Chief Data Officers:
Die kreativen Herrscher über die Daten

Warum deutsche Unternehmen auf CDOs setzen sollten, um zukunftsfähig zu bleiben – und wen sie dafür suchen sollten.

Exasol
The analytics database

Inhalt:

1. Datengetriebene Unternehmen setzen auf strategische Datenvisionäre 3

2. Unter die Lupe genommen: Die typische CDO-Persona 4

3. Der steinige Weg zum CDO 6

4. Ein Lichtblick: CDOs als Innovatoren 8

5. Handlungsempfehlungen: Die optimalen Rahmenbedingungen für CDOs 10

Über Exasol 11

Exasol
The analytics database

1. Datengetriebene Unternehmen setzen auf strategische Datenvisionäre

Der digitale Wandel bringt in einem rasanten Tempo nie dagewesene Veränderungen für die heutige Geschäftswelt. Er führt dabei auch zu einer stetig wachsenden Datenmenge, die Unternehmen vor neue Herausforderungen stellt. So verwaltete heutzutage laut einer aktuellen Dell Technologies-Studie jede Organisation im Schnitt fast 40 Prozent mehr Daten als im Vorjahr. Mit diesem rasanten Wachstum steigen auch die Anforderungen an Technologien und Mitarbeiter. Der Datenzuwachs eröffnet gleichzeitig neue Chancen, denn Unternehmen können jetzt Entscheidungen auf der Basis von datenbasierten Informationen treffen. Die Vorteile datengetriebener Arbeit liegen auf der Hand: Entscheidungen werden transparenter und zuverlässiger, da sie nicht aus dem Bauchgefühl einzelner Mitarbeiter heraus entstehen. Durch den stetigen Zuwachs an neuen Daten können sich Unternehmen außerdem konstant weiterentwickeln und mit dem Tempo der Digitalisierung mithalten.

Diese Aufgabe ist immer öfter auf Managementebene angesiedelt: Chief Data Officers (CDOs) sind für die Strategie, Vision und Ausführung der Daten- und Analyseabteilungen verantwortlich. Sie stellen zudem sicher, dass die Ziele der Daten-Abteilungen mit den Zielen und der Strategie des Unternehmens übereinstimmen. Denn das oberste Ziel der unternehmensweiten Datennutzung ist stets eine Verbesserung der Geschäftsergebnisse. Deshalb gehören CDOs schon jetzt zu den essenziellen Führungskräften von morgen. Das bedeutet auch, dass CDOs zwischen zwei Welten wandern: der innovativen Technologie-Welt und der anspruchsvollen Management-Welt.

Doch wem gelingt der Spagat zwischen Technologie und Management und welche Fähigkeiten müssen die Daten-Führungskräfte von morgen mitbringen? Exasol ist diesen und weiteren Fragen im Rahmen einer globalen Studie auf den Grund gegangen. Gemeinsam mit Vitreous World wurden dafür 250 aktive CDOs befragt, davon 100 in den USA, 100 in der UK und 50 in Deutschland. Der vorliegende Bericht betrachtet die Ergebnisse der befragten deutschen CDOs. Er wirft dabei ein Licht auf die Rolle des CDOs in Deutschland und gibt Ratschläge, wie Unternehmen kreative CDOs gewinnen und mit ihnen das Optimum aus ihren Daten schöpfen können.

Datengetriebene Unternehmen brauchen eine neue Generation an Führungskräften, die sich den Herausforderungen von Big Data und Data Analytics stellen, neue Chancen ergreifen und dabei das Geschäft vorantreiben.

2. Unter die Lupe genommen: Die typische CDO-Persona

Deutsche CDOs – ein Querschnitt der Gesellschaft?

Die Studie zeichnet ein klares Bild: Der typische CDO in Deutschland ist jung, männlich und kommt aus dem Technologie-Bereich. Fast die Hälfte der befragten CDOs (46 %) ist momentan zwischen 35 und 44 Jahren alt. Die Ernennung erfolgt meist noch früher, denn 46 % geben an, im Alter zwischen 25 und 34 Jahren das erste Mal die Position bekleidet zu haben. Nur 18 % gehören der Altersgruppe der 45- bis 54-jährigen an. Die Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen ist sogar mit nur 2 % vertreten. Fast noch gravierender ist das Geschlechterverhältnis: Nur 18 % der befragten CDOs sind weiblich. Dieses Verhältnis gilt nicht nur für die CDOs, sondern auch für die ihnen unterstellten Datenteams. So erzählt eine CDO, die als Frau selbst eine Ausnahme darstellt, im Interview mit Exasol:

> *„Deutsche Technologie-Abteilungen werden häufig von Männern dominiert, die um die 40 bis 50 Jahre alt sind. Sie haben Technologie studiert und haben die Einstellung ‚Das war schon immer so'."*

Laut dieser Aussage leiten außerdem vor allem junge CDOs ältere Datenteams. Diese kommen zum Großteil aus der Technologie-Branche. Fast drei von vier CDOs in Deutschland tendieren dazu, ihre Mitarbeiter im technischen Umfeld, wie Coding, Analytics, Ingenieurswesen, Softwareentwicklung, etc., zu suchen. Nur 20 % stellen Mitarbeiter aus dem traditionellen Business-Management-Bereich ein. Die CDOs selbst haben meist einen technologischen Hintergrund (78 %) und waren auch schon vor der Ernennung zum CDO im Datenumfeld tätig.

Die Daten-Branche in Deutschland ist laut Studie demnach sehr homogen, denn Männer aus dem Technologie-Bereich sind immer noch die Hauptprotagonisten in der Datenwelt – und zwar in jeder Hierarchieebene. Natürlich ist ein Verständnis von Zahlen und Statistik sehr wichtig; erfahrene CDOs haben jedoch längst erkannt, dass auch weitere Fähigkeiten einen hohen Mehrwert haben. „Ein optimales Datenteam ist wie ein Mosaik: Es besteht aus Mitarbeitern mit den verschiedensten Fähigkeiten und Talenten. Einige Mitarbeiter können die erstaunlichsten Erkenntnisse aus komplexen Daten-Reihen ziehen, während andere Mitarbeiter daraus kreative Geschichten entwickeln und kommunizieren können. Als Einheit können diese Teams Großes leisten, denn sie ergänzen sich trotz der Unterschiede nahtlos. CDOs sollten dieses Bild selbst verkörpern", sagt Peter Jackson, Chief Data and Analytics Officer von Exasol.

> *„Mein bester Data Scientist hatte eine abgeschlossenes Philosophie-Studium und brachte eine unglaubliche Neugierde und Kreativität mit. Dadurch konnte er aus Daten gewonnene Erkenntnisse in überzeugende Argumente und spannende Geschichten umwandeln – er war also ein hervorragender Data Storyteller."*
>
> Peter Jackson | Chief Data & Analytics Officer von Exasol

Kernkompetenzen von CDOs: Kommunikation oder Analytics?

Eine Affinität für Daten und Zahlen ist für die Position des CDOs essenziell, doch erfolgreiche CDOs sollten eine Vielfalt an Fähigkeiten vereinen. Die befragten CDOs sehen folgende als besonders wichtig an:

- Mathe **(98 %)**
- Problemlösung **(98 %)**
- Muster-/Anomalien-Erkennung **(96%)**
- Teamleitung **(96%)**
- Risk Management **(96%)**
- Storytelling **(94 %)**
- Argumentation **(94%)**
- Entscheidungsfähigkeit **(94%)**
- Kritisches Denken **(94%)**
- Change Management **(94%)**
- Zusammenarbeit **(92%)**
- Fragen stellen **(90 %)**
- Kommunikation **(90%)**

Nötig sind neben technischem Know-How demnach vor allem Management-Kenntnisse und Soft-Skills, um erfolgreich zu operieren. Kommunikation stellt beispielsweise für den Großteil eine Kernkompetenz dar, dabei ist die Kommunikation von Erkenntnissen und Daten besonders wichtig. Ganze 94 % sehen nämlich Storytelling als bedeutend an. Das Besondere daran: In den USA wird diese Fertigkeit nur von 77 % als wichtig bewertet und in UK sogar nur von 74 %. In der Hinsicht scheint Deutschland also Vorreiter zu sein, denn die CDOs haben erkannt, dass Data Storytelling entscheidend für den Geschäftserfolg ist.

Einem CDO kommt als Teil der Geschäftsführung außerdem die Aufgabe zu, mit allen vorhandenen Akteuren zusammen zu arbeiten – sei es das C-Level, Stakeholder, Kunden oder Mitarbeiter. CDOs sollten beispielsweise, laut Befragung, die Treiber hinter mehr Datenkompetenz bei den eigenen Mitarbeitern sein. Beim C-Level besteht ihre Aufgabe unter anderem darin, Datendemokratisierung zu thematisieren und voranzubringen. Das Zufriedenstellen aller Akteure bzw. für alle gangbare Lösungen zu finden ist eine komplexe Aufgabe, die viel Fingerspitzengefühl und die nötige Belastbarkeit verlangt – eine Befragte nennt Resilienz deshalb auch als Kernkompetenz. Ein CDO aus den USA hebt zudem in einem Interview die Wichtigkeit von Kreativität hervor:

„Man muss kreativ sein, um neue Wege zur Erstellung von Berichten zu finden, die die Daten auf unterschiedliche Weise betrachten. Wenn man eine Flasche vor sich hat und sie nur von vorne betrachtet, erhält man nur ein einziges Bild. Manchmal muss man aber die Oberseite, die Rückseite, die Seiten und den Boden betrachten, um ein vollständiges Bild zu erhalten.“

Die Position des CDOs vereint in sich demnach eine Vielzahl von Fähigkeiten – Fähigkeiten, die nicht notwendigerweise nur in technischen Berufen zu finden sind. 76 % der befragten Führungskräfte bezeichnen die genannten Skills als branchenübergreifend übertragbar.

Die Position des CDO ist also offen für alle, die entsprechende Soft-Skills und eine Leidenschaft für Daten mitbringen und sollte nicht allein der Zielgruppe männlich, jung, Technikfreak vorbehalten sein.

Exasol
The analytics database

3. Der steinige Weg zum CDO

Der Weg ins Unbekannte

Die Rolle des CDOs ist im Vergleich zu anderen Führungspositionen noch sehr jung und ein fester Karrierepfad hat sich noch nicht etabliert. Das trifft vor allem auf Deutschland zu, wie auch die Studie zeigt. Während in den USA und UK jeweils 100 CDOs an der Befragung teilnahmen, fand man in Deutschland nur 50 aktive CDOs für die Befragung. Von diesen gaben 78 % an, die Ernennung zum CDO war ein natürlicher beruflicher Aufstieg von ihren früheren Aufgaben und nur 36 % wussten vor der Ernennung nicht, was die Rolle des CDOs mit sich bringt. Das Interesse an der Stelle entstand meistens durch fortlaufende Weiterbildungen im Bereich Data Analytics. Nach Ernennung blieben 70 % in einer Industrie, auch wenn meist nicht bei einem Unternehmen: Nur 28 % bleiben mehr als fünf Jahre in einer Position. Aktive CDOs sind also nicht unbedingt unerwartet ernannt worden, doch wie lässt sich der Rückstand im internationalen Vergleich erklären?

Großer Nachholbedarf bei Datenkompetenz und Datendemokratisierung

Der Grund für einen Mangel an CDOs sehen mehr als die Hälfte der befragten CDOs im Bildungssystem, welches Datenkarrieren für die jüngeren Generationen nicht attraktiv genug macht. Es gibt außerdem nicht ausreichend Vorbilder. Einen Rückstand in puncto Datenkarrieren deckt auch eine Exasol-Befragung von Digital Natives auf. Nur 52 % der befragten Jugendlichen in Deutschland im Alter zwischen 16 und 21 Jahren sind der Meinung, während ihrer Ausbildung das erforderliche Selbstvertrauen und die entsprechenden Kenntnisse für den Umgang mit Daten erworben zu haben. Doch nur wer einen sicheren Umgang mit Daten beherrscht, kann auch ein ernsthaftes Interesse an einer Datenkarriere entwickeln und somit den natürlichen beruflichen Aufstieg zum CDO bestreiten. Ein weiterer Grund für die geringe Anzahl an CDOs könnte der Umgang mit Daten in Deutschland generell sein: Bis dato agieren viele Unternehmen einfach noch nicht datengesteuert (genug), wie aktuelle Studien belegen. Ganze 50 % der Mitarbeiter sehen noch heute keinen Bereich, in dem Data Analytics sie unterstützen könnte. Wenn die Rolle von Daten in Unternehmen allerdings nicht erkannt wird, liegt die Ernennung eines CDOs noch ferner.

Exasol
The analytics database

Herausforderungen für aktive CDOs

Ein weiterer Grund, warum so Wenige den Pfad zum CDO einschlagen, könnten die bestehenden Probleme und Hindernisse sein, denn aktive CDOs berichten über folgende Schwierigkeiten:

Wie wichtig Datenkompetenz und Datendemokratisierung ist, erklärt ein Studienteilnehmer aus den USA:

„Ich denke, Daten sollten für jeden zugänglich sein. Manchmal können die Technikaffinen in ihren gewohnten Bahnen bleiben, während die Kreativen etwas Neues einbringen können. Man muss in der Lage sein, die Geschichte der Daten zu erzählen, man muss in der Lage sein, wirklich genau zu interpretieren, was vor sich geht, man muss in der Lage sein, diese Vision zu verkaufen, und zwar überzeugend."

Mangelhafte Unterstützung und Ressourcen:

- Es herrscht fehlende Unterstützung für Menschen auf dem CDO-Karrierepfad **(60 %)**
- Es stehen nicht genug Unterstützung/Ressourcen zur Verfügung, um als CDO erfolgreich zu sein **(40 %)**

Die Position wird falsch wahrgenommen:

- Der Wert der Rolle des CDO wird in der Geschäftswelt noch nicht anerkannt **(42 %)**
- Die Erwartungen von Seiten der Unternehmen an die Rolle des CDOs sind zu hoch und basieren auf falschen Annahmen **(40 %)**

Unternehmen bieten nicht die nötigen Voraussetzungen:

- Unternehmen sind nicht vorbereitet, um den für einen datengesteuerten Geschäftsansatz erforderlichen Kulturwandel zu vollziehen **(56 %)**
- Der Vorstand/ die Geschäftsleitung sind nicht bereit, den erforderlichen Wandel zu vollziehen, um ein datengesteuertes Unternehmen zu werden **(44 %)**
- Unternehmen besitzen nicht die Technologie, die ein CDO benötigt, um herausragende Arbeit zu leisten **(34 %)**

Die Position ist nicht klar definiert:

- Die Rolle als CDO ist unübersichtlich und umfasst zu viele Aufgaben **(44 %)**
- Die Rolle als CDO ist nicht klar definiert **(44 %)**
- Das C-Level versteht die Rolle des CDOs nicht **(38 %)**
- Die Rolle des CDO wird von anderen Abteilungen/Geschäftsfunktionen nicht verstanden **(32 %)**

Exasol
The analytics database

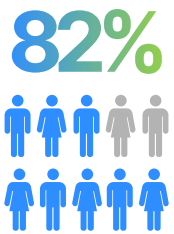
4. Ein Lichtblick: CDOs als Innovatoren

Daten gewinnen an Bedeutung

Trotz der Herausforderungen wandelt sich die Position des CDOs und es lassen sich positive Entwicklungen erkennen, die richtungsweisend für die Zukunft sind. Vor allem in den letzten zehn Jahren hat sich vieles weiterentwickelt – besonders in Unternehmen, die bereits die Position eines CDOs etabliert haben.

- Laut 70 % der Befragten akzeptieren Unternehmen mittlerweile die Veränderungen, die ein CDO mit sich bringt
- Fast die Hälfte (46 %) sieht schon jetzt die Vorteile, auch Mitarbeiter ohne technischen Hintergrund im Datenumfeld einzustellen
- Ganze 80 % sagen sogar, Unternehmen können jetzt formulieren, welche Art von CDO sie benötigen und warum – oft dank Unterstützung der Recruitern

Eine positive Entwicklung lässt sich außerdem im Bereich Datendemokratisierung beobachten: Laut Befragung ist diese in 66 % der Fälle weitestgehend umgesetzt. Mitarbeiter sind entsprechend von der Bedeutung von Daten überzeugt und nutzen diese zur Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit. Nachholbedarf besteht hier natürlich dennoch. Das Vertrauen in Daten auf Seiten der Mitarbeiter hat sich ebenfalls gesteigert, bestätigen ganze 80 % der CDOs. Beide Entwicklungen zeigen: Ein CDO lohnt sich, um Datenkompetenz und Datendemokratisierung voranzutreiben. Das Bild des CDOs hat sich generell verändert und Unternehmen mit CDOs sehen diese als Innovatoren an, die neue Ideen und Methoden einführen. Das bestätigt über die Hälfte der Befragten (68 %). Laut 74 % ist auch die Datenumgebung beim Einstieg in ein Unternehmen jetzt stabiler als noch vor 10 Jahren. Datenanalysen stehen heute außerdem im Mittelpunkt vieler Unternehmen und sind die Grundlage für ihre Entscheidungsfindung, denn 76 % der CDOs bestätigen: „Mein Unternehmen agiert datengesteuert."



Fazit: Bestehende CDOs sind zuversichtlich

Fast alle **CDOs (82 %) empfinden ihre Rolle als herausfordernd, aber geben auch an, ständig dazuzulernen**. Im Gegensatz zu den Unternehmen kennt der Großteil der CDOs (76 %) die Aufgaben seiner Rolle und wie diese mit den allgemeinen Unternehmenszielen verknüpft sind. Der Wille auf Seiten der CDOs, datengesteuert getriebenes Arbeiten voranzutreiben, ist ebenfalls vorhanden: „Ich als CDO würde gerne Datenbewusstsein in den verschiedenen Abteilungen stärker integrieren. Das ist im Moment ein wirklich sehr langwieriger Prozess,

Exasol
The analytics database

da es etwas Neues ist und viele Mitarbeiter nicht wissen, warum sie plötzlich über Daten nachdenken sollen“, so eine deutsche CDO. Sie betont jedoch auch die Fortschritte: „Um ehrlich zu sein, gefällt mir am besten die Transparenz. Entscheidungen werden nicht mehr nur nach Bauchgefühl getroffen. Trotz allem würde ich mir noch mehr datenbasierte Entscheidungen wünschen.“ Die Zukunft ist dennoch vielversprechend, denn ganze 76 % geben trotz der Schwierigkeiten an, als CDO bereits datengesteuerten Geschäftswert geschaffen zu haben.

Es gibt also durchaus positive Entwicklungen in den letzten Jahren. Und immer mehr Unternehmen werden in Zukunft auf den Zug aufspringen, CDOs ernennen und bestehende Herausforderungen abbauen.

Für Peter Jackson hat das einen einfachen Grund:

> ***„Die Geschwindigkeit der Dateninnovation und die Nachfrage danach nehmen zu. Die Chancen liegen in diesen Entwicklungen, sowohl in Bezug auf maschinelles Lernen als auch KI und Technologie. Ich denke, es gibt enorme Möglichkeiten für Unternehmen, die ihre Geschäftsabläufe so weiterentwickeln können, dass sie diese Innovationen voll ausschöpfen können.“***

Mit den richtigen Maßnahmen können CDOs die kreativen Datenexperten der Zukunft werden. Dafür müssen jedoch sowohl Unternehmen als auch aktive CDOs bewusst Hindernisse abbauen, Daten für alle transparent und attraktiv machen und die optimalen Rahmenbedingungen für CDOs schaffen.

Exasol
The analytics database

5. Handlungsempfehlungen: Die optimalen Rahmenbedingungen für CDOs

Wie geht es weiter?

Die Studienergebnisse präsentieren eine homogene, eintönige Datenlandschaft in Deutschland – sowohl in Bezug auf CDOs als auch die Datenteams. Das kollidiert mit den nötigen Kompetenzen, die ein CDO mitbringen sollte, denn hier sind Diversität, Management-Wissen und datenunabhängige Fähigkeiten wie Resilienz oder Kreativität gefordert. Die Stellen sind dennoch hauptsächlich mit Datenspezialisten besetzt. Die Brücke zwischen Technologie und Management scheint vielerorts demnach noch nicht geschlagen zu sein. Das Potenzial kreativer CDOs bleibt bei vielen deutschen Unternehmen noch unangetastet. Es gilt also die bestehenden Hindernisse zu überwinden und den (langsamen) Fortschritt hin zu vielfältigen, kreativen CDOs voranzutreiben. Das Gute: Die meisten Unternehmen haben bereits kreative Storyteller, hervorragende Kommunikatoren und neugierige Problemlöser in ihren Reihen. Unternehmen müssen sie nur finden und fördern und mit den richtigen Maßnahmen ihre Chancen ergreifen.

Um die optimalen Rahmenbedingungen für CDOs zu schaffen und passende Talente zu entdecken, sollten Unternehmen folgende Schritte umsetzen:

1.

Die Grundlage schaffen: Datendemokratisierung und -kompetenz vorantreiben

Datendemokratisierung – also der unternehmensweite Zugang zu Daten – ist für datengesteuerte Unternehmen unabdingbar und bereitet den Weg für einen erfolgreichen CDO. Voraussetzung für erfolgreiche Datendemokratisierung ist die Ausarbeitung einer Datenstrategie, die im Einklang mit den Unternehmenszielen steht. Eine Datenstrategie ist für den CDO unerlässlich, denn diese stellt die Überschneidung der Datenabteilung mit den Business-Zielen dar. Nötig ist außerdem die passende Technologie für die Aufbereitung und Auswertung der Daten – angepasst an die individuellen Bedürfnisse jeder Abteilung. Zu guter Letzt ist auch die Kompetenz der Mitarbeiter, mit der Technologie und den Daten umzugehen, entscheidend. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Schritte ist jedoch erfolgsversprechend, denn flächendeckende Datendemokratisierung ebnet den Weg für eine datengesteuerte Zukunft und die Etablierung eines CDOs. Denn am Ende hat jeder datenkompetente Mitarbeiter das Potenzial CDO-Qualitäten zu entwickeln.

2.

Die Tür für alle öffnen: Vorbehalte reduzierenn

Datenkarrieren sind nicht nur rein technische Karrieren. Auch im Datenbereich benötigen Unternehmen Mitarbeiter mit Führungsqualitäten und entsprechenden Softskills. Dafür sollten sie Vorbehalte gezielt abbauen und Transparenz schaffen. Eine klare Definition der Position sowie der Aufgaben und Ziele ist der erste Schritt. Unternehmen können dann selbst aktiv nach kreativen Köpfen suchen, die dem Profil entsprechen. Es ist außerdem wichtig, über die Rolle des CDOs und Datenkarrieren im Allgemeinen aufzuklären – und zwar sowohl im Unternehmen als auch im Bildungsbereich. Vom kreativen Schreiber bis hin zum Philosophen sollte jedem der Weg in eine Datenkarriere aufgezeigt und mit klassischen Berufsbildern gebrochen werden. Denn die Daten-Branche profitiert von mehr Diversität und vielfältigen Talenten. Dafür ist auch die Förderung der Datenkompetenz essenziell, denn nur wer ein Verständnis und sicheren Umgang mit Daten mitbringt, wird ein Interesse für den Beruf entwickeln.

3.

Den Nutzen aufzeigen: CDOs als Vorbilder etablieren

Ein weiterer wichtiger Schritt ist es, CDOs als Vorbilder zu etablieren, um die Rolle des CDOs in Unternehmen prominenter darzustellen, (mediale) Bekanntheit für dieses Berufsfeld zu schaffen und den Nutzen aufzuzeigen. Unternehmen können dafür beispielsweise CDOs als Unternehmenssprecher agieren lassen. Wenn CDOs öffentlich aufzeigen, wie Daten den Umsatz einzelner Unternehmen maßgeblich gesteigert haben, vollzieht sich auch in anderen Unternehmen ein Umdenken. Gleichzeitig fungieren CDOs als Vorbilder für Datenexperten, die den Berufsweg noch nicht für sich entdeckt haben. Basis dafür ist ein zufriedener CDO der sich des Rückhalts seines Unternehmens sicher ist, denn nur wer selbstbewusst und authentisch in der Öffentlichkeit auftritt, kann ein Publikum überzeugen. Unternehmen sollten deshalb bestehende Hindernisse und Probleme mit genannten Maßnahmen gezielt abbauen und gleichzeitig die Vorzüge der Stelle stärken.

Zur Studie:

Im Juli 2021 hat Exasol in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Vitreous World 250 aktive CDOs befragt (100 in der UK und in den USA, 50 in Deutschland), um ihren Weg in diese sehr gefragte Rolle zu erkunden. Die globalen Ergebnisse finden Sie hier.

Exasol
The analytics database

Exasol
The analytics database

Über Exasol

Exasol wurde im Jahr 2000 mit der Vision gegründet, die Datennutzung von Unternehmen grundlegend zu verändern. Heute vertrauen ambitionierte Organisationen weltweit auf die Analytics-Datenbank von Exasol – denn diese ist die schnellste der Welt. Mit Niederlassungen an mehreren Standorten in den USA und Europa ist es Exasols erklärtes Ziel, den Kunden flexible, skalierbare und leistungsstarke Analytics-Lösungen zu liefern, egal ob die Daten in der Cloud oder On-Premises gespeichert sind.

Exasol – accelerating insights from the world's data.

Erfahren Sie mehr unter www.exasol.com und folgen Sie uns auf LinkedIn und Twitter

GERMANY

Exasol AG

Neumeyerstr. 22–26
90411 Nuremberg

T: +49 911 23991-0
F: +49 911 239 91 24
E: info@exasol.com

UNITED KINGDOM

Exasol UK Limited

Parkshot House
5 Kew Road
Richmond, London
Greater London
TW9 2PR

T: +44 20 3813 8310
E: info@exasol.com

USA

Exasol, INC.

c/o WeWork
1372 Peachtree Street
Atlanta, GA, 30309

T: +1 415 363 5500
E: info@exasol.com

About this PDF: Information listed here may change after the data sheet has been printed (Sep 2021). Exasol is a registered trademark.
All trademarks named are protected and the property of their respective owner. © 2021, Exasol AG | All rights reserved