
Aufbau einer erfolgreichen SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie im Jahr 2026

Introduction

Wichtige Erkenntnisse

- Die meisten SAP-S/4HANA-Projekte scheitern nicht am System, sondern daran, dass die Nutzer nicht bereit sind, darin zu arbeiten.
- Eine starke SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie geht über die Bereitstellung hinaus und konzentriert sich auf Nutzerbereitschaft, Schulung und nachhaltige Veränderung.
- Rollenbasierte, simulationsgestützte Schulungen sind klassischen Unterrichts- oder Foliendeck-Methoden durchweg überlegen.
- [Digitale Adoptionsplattformen](#) verringern die Abhängigkeit von der IT und beschleunigen die Wiederherstellung der Produktivität nach dem Go-live.
- Assima Train hilft Unternehmen, die Einsatzbereitschaft ihrer Belegschaft in großem Maßstab durch hyperrealistische SAP-Simulationen aufzubauen.

Es gibt erhebliche finanzielle Verpflichtungen, lange Fristen und hohe Erwartungen seitens der Führung. Dennoch erleben erstaunlich viele Unternehmen den Go-live nur, um festzustellen, dass die Technologie nie der schwierigste Teil war.

Das Problem waren die Menschen.

Nach Jahren der Arbeit mit SAP ECC wird von Mitarbeitenden nun erwartet, ihre täglichen Aufgaben in einem neuen System sicher auszuführen, neu organisierte Workflows zu befolgen und sich in einer überarbeiteten Oberfläche zurechtzufinden. Wenn diese Vorbereitung überhastet oder unterfinanziert ist, stockt die Einführung. Die Produktivität sinkt. Die im Business Case versprochene Rendite lässt viel länger auf sich warten – wenn sie überhaupt eintritt.

Deshalb ist eine durchdachte SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie im Jahr 2026 nicht optional. Sie ist der Faktor, der Implementierungen, die ihr Versprechen einlösen, von jenen unterscheidet, die Organisationen frustriert zurücklassen und den angestrebten Nutzen weiterhin verfehlen.

Dieser Blog erläutert, wie eine solche Strategie aussehen sollte, wo Organisationen am häufigsten Fehler machen und wie Lösungen wie Assima Train Unternehmen dabei helfen, die Lücke zwischen System-Go-live und echter Einsatzbereitschaft der Belegschaft zu schließen.

Warum die Einführung von SAP S/4HANA wichtig ist

Das Ende der regulären Wartung von SAP ECC setzt Unternehmen stärker als geplant unter Druck, schneller auf S/4HANA umzusteigen. Das Migrationsfenster wird kleiner, und Unternehmen, die bislang gezögert haben, planen nun aktiv ihre Übergangszeitpläne.

Dabei stellt sich eine wichtige Frage: Was bestimmt den Erfolg eines S/4HANA-Projekts wirklich?

Die Systemkonfiguration ist nicht die Lösung. Die Integrationsarchitektur ist nicht das Problem. Und selbst die Projektmethodik ist nicht der eigentliche Grund.

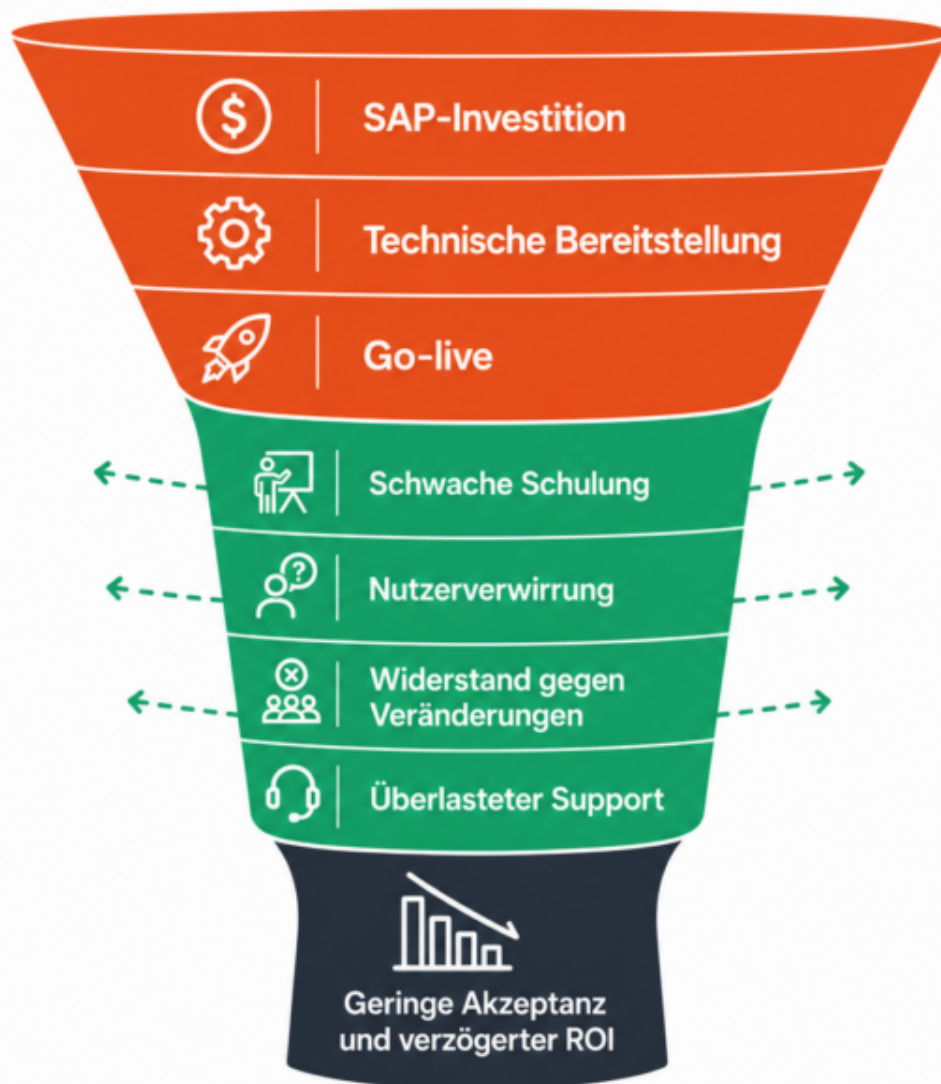
Entscheidend ist vielmehr, ob das System von denjenigen, die es täglich nutzen, effektiv verwendet werden kann.

Im Vergleich zu ECC bietet SAP S/4HANA ein deutlich anderes Nutzererlebnis. Die Fiori-Oberfläche ist zwar ungewohnt, aber übersichtlicher. Das zugrunde liegende Datenmodell wurde verändert. Lange eingeübte Arbeitsabläufe der Mitarbeitenden sehen nun anders aus und funktionieren anders. Wenn das vertraute System stark verändert wird, kann selbst bei Nutzern, die sich als „SAP-Leute“ verstehen, Verunsicherung entstehen.

Worauf sich Organisationen häufig konzentrieren Was den SAP-Erfolg tatsächlich antreibt
Systemkonfiguration und Architektur Einsatzbereitschaft und Sicherheit der Nutzer Integration
mit anderen Plattformen Wirksamkeit rollenbasierter Schulungen Genauigkeit der
Datenmigration Einführungsraten nach dem Go-live Go-live-Meilenstein Zeit bis zur
Handlungssicherheit der Endnutzer Technische Tests Verhaltensänderung und flüssige
Arbeitsabläufe

Die unbequeme Wahrheit ist: Veränderung lässt sich nicht allein durch Technologie sicherstellen. Die Akzeptanz der Nutzer spielt eine zentrale Rolle. Und Akzeptanz entsteht nicht zufällig. Sie erfordert sorgfältige Planung, die richtigen Ressourcen und einen Ansatz, der die Vorbereitung der Belegschaft als Priorität behandelt – nicht als etwas, das man in den letzten Wochen vor dem Start noch schnell erledigt.

Warum die Einführung von SAP S/4HANA scheitert



Häufige Herausforderungen bei der SAP-S/4HANA-Einführung

Der erste Schritt zur Entwicklung einer wirklich funktionierenden Strategie besteht darin, die Hindernisse zu erkennen. Unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße treten diese vier Probleme in allen SAP-S/4HANA-Projekten auf.

1. Komplexe Workflows

Mit der Leistungsfähigkeit von SAP S/4HANA geht eine Lernkurve einher. Mitarbeitende, die ihre Abläufe über Jahre in ECC verinnerlicht haben, arbeiten nun in einer Umgebung, in der einige Prozesse völlig anders funktionieren, vertraute Transaktionscodes geändert wurden und auch die Navigation neu ist.

Das ist keine kleine Veränderung. Sie beeinträchtigt die Fähigkeit der Menschen, ihre Arbeit zu erledigen, erheblich. Gerade dann, wenn sich das Unternehmen, das am wenigsten leisten kann,

führt diese Komplexität ohne strukturierte Vorbereitung zu Verwirrung.

1. Widerstand gegen Veränderungen

Menschen widersetzen sich Veränderungen nicht, weil sie schwierig sind. Sie tun es, weil Veränderung Unsicherheit erzeugt. Mitarbeitende, die ihre Aufgaben jahrelang souverän erledigt haben, fühlen sich plötzlich wieder wie Anfänger. Widerstand, mangelnde Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen und die Tendenz, Umgehungslösungen zu suchen, statt das neue System zu beherrschen, sind Ausdruck dieses unangenehmen Gefühls.

Im Vergleich zu Organisationen, die lediglich ein Go-live-Datum ankündigen und davon ausgehen, dass alle mitziehen, erzielen jene, die diese Tatsache erkennen und ihr durch Kommunikation, Einbindung und echte Unterstützung direkt begegnen, durchweg bessere Einführungsergebnisse.

1. Schulungslücken

Dies ist vielleicht die am weitesten verbreitete Herausforderung bei SAP-Rollouts im Unternehmen. Organisationen investieren stark in die technische Seite der Implementierung und finanzieren die Schulung dann zu gering, planen sie unzureichend oder haben schlicht keine Zeit mehr dafür.

Wenn Schulungen stattfinden, sind sie häufig nicht die richtige Art von Schulung. Zwar werden Konzepte im Unterricht vermittelt, doch die Mitarbeitenden gewinnen selten das praktische Selbstvertrauen, das sie brauchen, um in einem Live-System unter realem Druck zu arbeiten. Mitarbeitende absolvieren stundenlange Trainings, bestehen eine Prüfung und stehen dann am ersten Tag im Live-System da, ohne zu wissen, wo sie klicken müssen.

Wissen ohne Praxis verblasst schnell. Und wenn es verblasst, zahlt das Support-Team den Preis.

1. Herausforderungen bei globalen Rollouts

Große Unternehmen schulen nicht nur ein einzelnes Team. Sie trainieren Tausende von Nutzern aus verschiedenen Ländern, mit unterschiedlichen Sprachen, Zeitzonen und Geschäftsbereichen – oft in kurzer Zeit. Es ist eine echte logistische Herausforderung, die Qualität der Schulungen über all diese Gruppen hinweg konsistent zu halten und gleichzeitig lokale Sprach- und Prozessanforderungen zu berücksichtigen.

Unternehmen, die sich nicht auf dieses Ausmaß vorbereiten, leiden unter fragmentierten Abläufen, uneinheitlicher Einführung in verschiedenen Regionen und Datenqualitätsproblemen, deren Behebung Monate dauern kann.

Herausforderung Warum sie entsteht Auswirkung auf die Einführung Komplexe Workflows Neue Oberfläche und neu gestaltete Prozesse durchbrechen eingeübte Routinen Langsamere Aufgabenerledigung, mehr Fehler Widerstand gegen Veränderungen Mitarbeitende fühlen sich unsicher und haben Angst, Fehler zu machen Geringes Engagement, Umgehungslösungen, schlechte Datenqualität Schulungslücken Schulungen haben geringe Priorität, sind überhastet oder zu passiv Nutzer erreichen den Go-live unvorbereitet Komplexität globaler Rollouts Uneinheitliche Umsetzung über Regionen und Sprachen hinweg Ungleichmäßige Einführung, fragmentierte Ergebnisse

Kernbausteine einer effektiven SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie

Eine starke SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie basiert auf vier Säulen. Jede davon ist wichtig. Wenn Organisationen eine davon auslassen, können die anderen dies nicht vollständig ausgleichen.

Change Management

Change Management ist kein reiner Kommunikationsplan – das ist ein weit verbreitetes Missverständnis. Kommunikation ist zwar ein Teil davon, aber sie bildet das Fundament – nicht die gesamte Struktur.

Wirksames Change Management beginnt häufig schon Monate vor dem Start. Es bestimmt, welche Bereiche der Belegschaft am stärksten betroffen sein werden, erhöht das Bewusstsein für die Gründe hinter der Veränderung und schafft Kanäle, über die Mitarbeitende Bedenken äußern und echte Antworten erhalten können.

Dazu gehört auch, Fürsprecher innerhalb des Unternehmens zu finden – Personen, die bei ihren Kolleginnen und Kollegen anerkannt sind, wirkliches Interesse am neuen System haben und bereit sind, die Veränderung in ihren täglichen Interaktionen zu fördern. Im Vergleich zu Top-down-Ankündigungen tragen solche Fürsprecher deutlich mehr zur Einführung bei.

Das Ziel ist nicht bloße Compliance. Vielmehr besteht die echte Hoffnung, dass die neue Arbeitsweise die Produktivität verbessert. Diese Überzeugung entsteht nicht automatisch. Sie muss durch Offenheit, Beteiligung und konsequente Führung erarbeitet werden.

Rollenbasierte Schulung

Nicht jeder Mitarbeitende in einem Unternehmen nutzt SAP auf die gleiche Weise. Die Schulungsanforderungen einer Beschaffungskraft, die Bestellungen bearbeitet, oder eines Lagerverantwortlichen, der Bestandsbewegungen überwacht, unterscheiden sich grundlegend von denen einer Finanzanalystin, die Monatsabschlüsse durchführt.

Allgemeine Schulungen, die versuchen, alles abzudecken, scheitern daran, irgendjemanden ausreichend vorzubereiten. Durch rollenbasierte Lernpfade konzentriert sich jeder Nutzer auf die spezifischen Workflows und Transaktionen, die für seine Aufgabe relevant sind. Dadurch wird die Schulung deutlich effektiver, effizienter und relevanter.

Genau diese Art von fokussiertem, rollenspezifischem Lernen unterstützt Assima Train. Unternehmen können für jede Nutzergruppe maßgeschneiderte Simulationen erstellen, damit die Schulung das reale Arbeiten im Live-System so genau wie möglich widerspiegelt.

Simulationsbasiertes Lernen

Genau dieser Aspekt fehlt den meisten traditionellen Schulungsansätzen vollständig.

Mit simulationsbasiertem Lernen können Mitarbeitende echte SAP-Prozesse in einer sicheren Umgebung üben, die das Live-System nachbildet. Sie arbeiten mit der echten Oberfläche, führen reale Transaktionen aus, machen Fehler und lernen daraus – ohne Produktivdaten zu gefährden. Wenn sie schließlich am Live-System sitzen, fühlt es sich eher vertraut als fremd an.

Man kann es mit einem Flugsimulator vergleichen. Keine Fluggesellschaft würde einen Piloten ohne Hunderte Stunden Simulatortraining in das Cockpit eines Verkehrsflugzeugs setzen. Für komplexe Unternehmenssoftware gilt die gleiche Logik. Durch das Lesen eines Handbuchs wird niemand darauf vorbereitet, unter Druck zu arbeiten. Übung schafft Sicherheit.

Kontinuierliche Unterstützung

Schulungen, die mit dem Go-live enden, reichen nicht aus.

Sobald Mitarbeitende das System in ihrer täglichen Arbeit nutzen, stoßen sie auf neue Situationen und Randfälle. Wer Zugang zu reaktionsschnellen Support-Kanälen, kontextbezogener Hilfe und Auffrischungsinhalten hat, passt sich schneller an und hält eine bessere Leistung über die Zeit aufrecht.

Wer diese Unterstützung nicht hat, baut häufig Support-Ticket-Rückstände auf, entwickelt Umgehungslösungen und nutzt genau die Funktionen nur unzureichend, für die das System eigentlich eingeführt wurde.

Kontinuierliche Unterstützung bedeutet, die Phase nach dem Go-live mit derselben Absicht und Sorgfalt zu planen wie die Phase davor. Produktivitätskennzahlen und Nutzervertrauenswerten zeigen die Vorteile dieser Planung deutlich.

Die Rolle digitaler Adoptionsplattformen

Digitale Adoptionsplattformen sind für unternehmensweite SAP-Rollouts zu einer praktischen Notwendigkeit geworden – und der Grund dafür ist einfach. Sie schließen die Lücke zwischen Schulung und realer Nutzung auf eine Weise, die traditionelle Methoden nicht leisten können.

Eine digitale Adoptionsplattform ist direkt in die Softwareumgebung integriert und bietet Nutzern In-App-Anleitungen während der Arbeit. Anstatt ein Handbuch zu konsultieren, die IT anzurufen oder ein Support-Ticket einzureichen, erhalten Mitarbeitende Schritt-für-Schritt-Hinweise und kontextbezogene Hilfe direkt in der SAP-Oberfläche – genau dann und dort, wenn sie sie brauchen.

Die Auswirkungen davon sind erheblich.

Vorteil Was das in der Praxis bedeutet In-App-Nutzerführung Mitarbeitende erhalten Hilfe, ohne das System zu verlassen Schnelleres Onboarding Neue Nutzer erreichen schneller Handlungssicherheit Geringere IT-Abhängigkeit Weniger Support-Tickets für Routinefragen zu Prozessen Verbesserte Produktivität Nutzer arbeiten sicher statt zögerlich Skalierbare Bereitstellung Konsistente Anleitung für Tausende von Nutzern weltweit Bessere Wissensverankerung Lernen findet im Kontext statt, nicht isoliert

Der Einfluss auf das Vertrauen der Nutzer wird oft unterschätzt. Wenn Mitarbeitende wissen, dass jederzeit geführte Hilfe im System verfügbar ist, sind sie eher bereit, Neues auszuprobieren, haben weniger Angst vor Fehlern und übernehmen neue Workflows eher, statt auf alte Gewohnheiten zurückzufallen.

Für globale SAP-Rollouts ist die Skalierbarkeit digitaler Adoptionsplattformen besonders wertvoll. Dieselben Anleitungen und Schulungsinhalte können konsistent an Nutzer in verschiedenen Regionen und Sprachen ausgerollt werden, sodass die Qualität der Einführung nicht von der Geografie abhängt.

Wie Assima Train die Einführung von SAP S/4HANA unterstützt

Assima Train wurde speziell für die Herausforderungen der Nutzerbefähigung entwickelt, die unternehmensweite SAP-Implementierungen prägen. Es ist keine allgemeine Schulungsplattform, die nachträglich für SAP angepasst wurde, sondern wurde von Grund auf mit komplexer Unternehmenssoftware im Blick entwickelt.

Hyperrealistische SAP-Simulationen

Die Simulationsfähigkeiten von Assima Train sind sein zentrales Merkmal. Mithilfe einer einzigartigen Klontechnologie erzeugt Assima Train Simulationen, die funktional mit der echten SAP-Umgebung identisch sind. Jedes Eingabefeld, jeder Workflow und jeder Bildschirm sieht so aus und funktioniert genauso wie im tatsächlichen System.

Dieser Grad an Genauigkeit ist wichtig. Wenn die Schulung dem realen Erlebnis sehr nahe kommt, verläuft der Übergang von der Simulation zum Live-System nahezu reibungslos. Nutzer wissen bereits, was sie erwartet, wenn der Go-live erreicht ist.

Schulung ohne Risiken für das Live-System

Eine der anhaltenden Herausforderungen bei SAP-Schulungen ist die notwendige Infrastruktur zu ihrer Unterstützung. Herkömmliche Methoden erfordern die Erstellung, Pflege und Abstimmung von Sandbox-Umgebungen mit der Produktion – das kostet Zeit, Ressourcen und bindet die IT dauerhaft ein.

Assima Train beseitigt diese Anforderung, indem Unternehmen ihre echten SAP-Workflows erfassen und in interaktive Simulationen umwandeln können, mit denen Mitarbeitende ohne jede Sandbox-Infrastruktur üben können. Das reduziert die Kosten und die Komplexität hochwertiger SAP-Endanwenderschulungen im großen Maßstab – ein entscheidender Vorteil, wenn Tausende von Nutzern kurzfristig vorbereitet werden müssen.

Skalierbare Schulungen für Unternehmen

Assima Train liefert konsistente Schulungsprogramme für globale Teams, ohne dass jede Region ihre Inhalte von Grund auf neu erstellen muss. Dank Lokalisierungsunterstützung können Simulationen für verschiedene Sprachen angepasst werden, ohne jeden Workflow neu aufzeichnen zu müssen. Jede Nutzergruppe erhält – unabhängig vom Standort – die gleiche Qualität der Vorbereitung.

Verbesserte Wissensverankerung

Passive training methods produce passive learners. Assima Train's simulation approach requires employees to actively engage with SAP workflows, which changes how the learning lands and how long it sticks.

When employees practice rather than observe, they build both the procedural knowledge of how to complete a task and the confidence of having already done it. That combination is what closes the gap between training completion and actual on-the-job performance.

Assima-Train-Funktion Welches Problem sie löst Hyperrealistische Simulationen Mitarbeitende üben reale Workflows ohne Sandbox-Infrastruktur Keine Abhängigkeit vom Live-System Reduziert Infrastrukturkosten und IT-Aufwand Rollenbasierte Lernpfade Stellt sicher, dass jeder Nutzer nur das trainiert, was für seine Aufgabe relevant ist Globale Bereitstellung Konsistente Qualität über Regionen und Sprachen hinweg In-App-Anleitung Fortlaufende Unterstützung direkt im täglichen SAP-Einsatz Analysen und Fortschrittsverfolgung Identifiziert Lücken vor und nach dem Go-live

Entdecken Sie, wie simulationsbasierte SAP-Schulungen Einführung, Wissensverankerung und Produktivität nach dem Go-live verbessern.

Best Practices für die SAP-Einführung im Jahr 2026

Organisationen, die starke Ergebnisse bei der SAP-S/4HANA-Einführung erzielen, teilen ein konsistentes Set an Praktiken. Das sind keine theoretischen Empfehlungen. Es sind Muster, die sich in Implementierungen zeigen, die tatsächlich liefern.

Schulen Sie Nutzer vor dem Go-live, nicht erst danach. Wer erst mit dem Live-Betrieb beginnt zu schulen, versetzt Nutzer in die Lage, unter echtem Geschäftsdruck lernen zu müssen. Schulungen vor dem Go-live mit Simulationstools geben Mitarbeitenden das Vertrauen, ab dem ersten Tag zu leisten, statt Wochen damit zu verbringen, sich erst zurechtzufinden.

Machen Sie simulationsbasiertes Lernen zur Kernmethode. Statische Inhalte und Unterrichtseinheiten haben ihren Platz, sollten Simulationen jedoch unterstützen – nicht ersetzen. Die praktische Erfahrung in einer realistischen SAP-Umgebung bereitet Mitarbeitende tatsächlich auf den Ernstfall vor.

Erstellen Sie rollenbasierte Lernpfade. Allgemeine Schulungen verschwenden Zeit und hinterlassen kritische Lücken. Ordnen Sie Schulungsinhalte den tatsächlichen Aufgabenbereichen zu, damit jeder Nutzer genau das lernt, was er wissen muss – und nichts darüber hinaus.

Überwachen Sie Einführungskennzahlen nach dem Go-live. Transaktionsabschlussraten, Fehlerhäufigkeiten, Support-Ticket-Volumen und Bearbeitungszeiten zeigen, wo die Einführung funktioniert und wo nicht. Organisationen, die diese Kennzahlen verfolgen, können schnell reagieren, wenn Probleme auftreten, statt sie erst Monate später zu entdecken.

Verstärken Sie das Lernen nach der Bereitstellung. Planen Sie in den Wochen und Monaten nach dem Go-live fortlaufende Schulungsimpulse ein. Prozessauffrischungen, gezielte Unterstützung für Nutzer mit Schwierigkeiten und Aktualisierungen bei Systemänderungen tragen dazu bei, die Einführung dauerhaft zu festigen.

Fazit

SAP S/4HANA ist eine ernstzunehmende Investition. Die Organisationen, die den größten Nutzen daraus ziehen, sind nicht unbedingt diejenigen mit der besten technischen Implementierung. Es sind jene, die die Einsatzbereitschaft der Nutzer von Anfang an als strategische Priorität behandelt haben.

Schulungen bestimmen die Einführung. Einführung bestimmt den ROI. Und im Jahr 2026, in dem der Druck wächst, von ECC weg zu migrieren, ist die richtige Einführungsstrategie wichtiger denn je.

Assima Train gibt Unternehmen genau die Werkzeuge an die Hand, um das zu erreichen. Durch hyperrealistische SAP-Simulationen, rollenbasierte Lernpfade und Schulungsprogramme, die ohne den Aufwand von Sandbox-Umgebungen funktionieren, hilft Assima Belegschaften, den Go-live wirklich vorbereitet zu erreichen – und nicht nur technisch geschult. Über den Go-live hinaus stellen die In-App-Anleitungen und Analysefunktionen von Assima sicher, dass die Einführung nicht nur am Starttag ansteigt und dann wieder nachlässt. Sie bleibt bestehen.

Wenn Ihr Unternehmen sich auf einen SAP-S/4HANA-Rollout

vorbereitet oder die Einführung in einer bestehenden Bereitstellung verbessern möchte, prüfen Sie, wie Assima Train Ihnen helfen kann, die Einsatzbereitschaft Ihrer Belegschaft aufzubauen, die Ihre Implementierung tatsächlich benötigt.

Häufig gestellte Fragen

Let's Answer Some of Your Questions.

[Was ist eine SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie?](#)

Eine SAP-S/4HANA-Einführungsstrategie ist ein strukturierter Plan, der Unternehmen dabei hilft, ihre Mitarbeitenden auf die effektive Nutzung des Systems vorzubereiten. Sie umfasst Schulungsdesign, Change Management, Go-live-Bereitschaft und fortlaufende Unterstützung, damit Nutzer ihre Aufgaben in der neuen Umgebung sicher ausführen können.

[Warum haben viele SAP-Implementierungen Schwierigkeiten bei der Einführung?](#)

Die meisten Einführungsschwierigkeiten entstehen durch ein Ungleichgewicht bei den Prioritäten. Unternehmen investieren stark in die technische Bereitstellung, unterschätzen aber, wie viel Vorbereitung die Belegschaft tatsächlich braucht. Wenn Schulung und Change Management unterfinanziert sind oder zu spät beginnen, erreichen Nutzer den Go-live unvorbereitet – und die Produktivität leidet.

[Wie beeinflusst Schulung den Erfolg von SAP S/4HANA?](#)

Wirksame Schulungen helfen Mitarbeitenden, neue Workflows zu verstehen, reduzieren Fehler in der kritischen Anfangsphase der Nutzung und bauen das Vertrauen auf, das sie für effizientes Arbeiten benötigen. Unternehmen, die in umfassende Schulungen vor dem Go-live investieren, sehen in der Regel eine schnellere Erholung der Produktivität und geringere Support-Kosten nach dem Start.

[Welche Rolle spielt simulationsbasiertes Training bei der SAP-Einführung?](#)

Simulationsbasiertes Training ermöglicht Mitarbeitenden, echte SAP-Workflows in einer sicheren Umgebung zu üben, die das Live-System widerspiegelt. Da Nutzer Fehler machen und daraus

lernen können, ohne Produktivdaten zu beeinträchtigen, erreichen sie den Go-live sicherer und kompetenter. Die praktische Natur der Simulation verbessert zudem die Wissensverankerung weit über das hinaus, was passive Schulungsmethoden leisten können.

[Wie unterstützt Assima Train die Einführung von SAP S/4HANA?](#)

Assima Train bietet hyperrealistische SAP-Simulationen, mit denen Mitarbeitende Workflows schon vor dem Go-live üben können – ohne Sandbox-Umgebungen zu benötigen. Die skalierbare Plattform unterstützt globale Unternehmens-Rollouts mit konsistenten, rollenbasierten Schulungsinhalten, und ihr praxisnaher Lernansatz verkürzt die Zeit, bis Nutzer im Live-System wirklich produktiv arbeiten können.