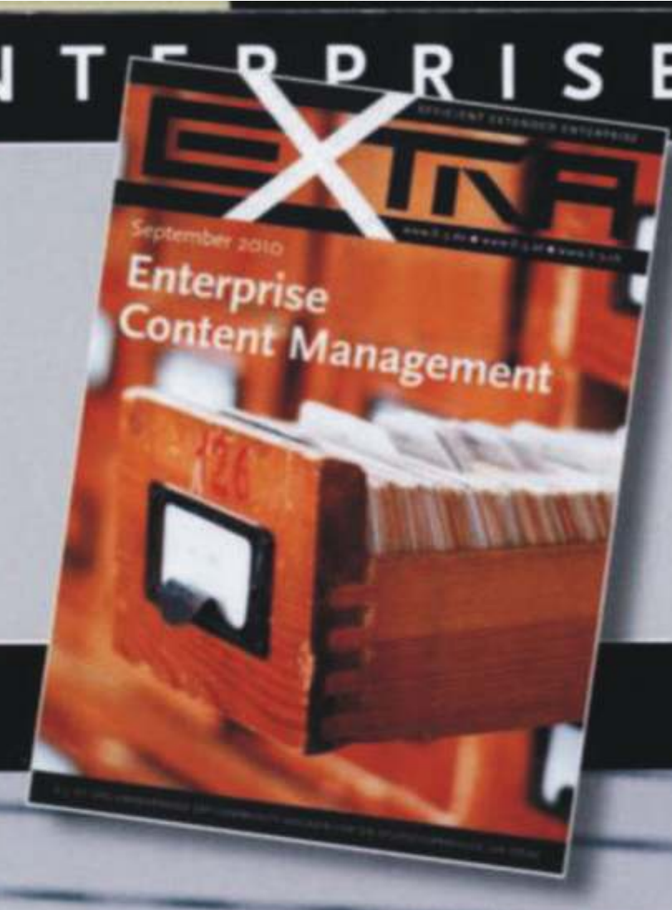
EFFICIENT EXTENDED ENTERPRISE



SEPTEMBER 2010 E-3.de | E-3.at | E-3.ch

SAP und Sybase:
Aktuelles aus Frankfurt und Boston
■ ■ ■ Seite 20

DSAG-Jahreskonferenz 2010:
So stellt man sich vor
■ ■ ■ ab Seite 32

Industry Solution Utilities:
Elektronische Zähl-Akte
■ ■ ■ Seite 80

Standard ecl@ss:
Software richtig eingeteilt
■ ■ ■ Seite 88

E-3 Coverstory: S&T

Think global Act local

Beratung, Outsourcing, Systemintegration
Peter Trawnicek, COO von S&T, im E-3 Gespräch

■ ■ ■ Ab Seite 56

E-3 IST DAS UNABHÄNGIGE ERP-COMMUNITY-MAGAZIN FÜR DIE DEUTSCHSPRACHIGE SAP-SZENE

IT-Experten können auch schnell rekrutiert werden

Zur richtigen Zeit am richtigen Platz

Den Prozess des IT-Recruitments näher kennenlernen oder: Wie finde ich den besten IT-Spezialisten für ein konkretes Projekt?

Von Beate Marschall, Recruitment, ID Netz Recruitment Services

© Chad McDermott, Shutterstock.com

Immer häufiger ist in Unternehmen spezielles Expertenwissen gefragt, das nur vorübergehend benötigt wird, beispielsweise um eine bestimmte IT-Applikation zu entwickeln. So setzten laut einer Studie von Berlecon Research im Jahr 2008 mehr als 70 Prozent der deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern externe IT-Freiberufler ein. Wie aber findet ein Unternehmen die passende Person mit einem bestimmten Know-how für eine bestimmte Zeit und mit der Fähigkeit, sich für diesen Zeitraum entsprechend in ein Team zu integrieren oder dieses zu führen? Unterstützung bieten entsprechende Recruitment-Dienstleister, die über einen eigenen Expertenpool verfügen oder bei der Suche helfen. Doch während dieses Vorgehen bei Konzernen und großen Unternehmen längst gängige Praxis ist, beschreiten viele Mittelständler diesen Weg noch nicht. Dabei finden auch sie über Personalberater den gewünschten IT-Spezialisten, der ihr Team z. B. für ein Entwicklungsprojekt ergänzt. Ganz gleich ob der Schwerpunkt auf Softwareentwicklung, Sicherheitsfragen, Programmierung oder auf der Analyse von Geschäftsprozessen liegt – mit Hilfe von professionellen Recruitment Services finden auch Mittelständler den Spezialisten oder die Spezialistin, die genau das Know-how mitbringen, das im eigenen Unternehmen gerade nicht vorhanden ist. Doch wie können Unternehmen sicher sein, dass sie eine qualifizierte Unterstützung bei der Personalauswahl erhalten?

Nachhaltiger Auswahlprozess

Gerade im IT-Bereich ist entscheidend, dass die Themen auch von den Personalvermittlern in der Tiefe verstanden werden sowie Kenntnisse der aktuellen Tools und Plattformen vorhanden sind. Nur dann ist auch das Know-how vorhanden, Kunde und Freiberufler in einem qualifizierten Beratungs- und Auswahlprozess zusammenzuführen.

Dabei gilt es, nicht aus den Augen zu verlieren, dass nicht einfach Dienstleistungen vermittelt werden, sondern Menschen, die Dienstleistungen erbringen, d. h. der Vermittler sollte sich ein möglichst umfassendes Bild über die Person machen und ihr Profil genau analysieren, um festzustellen ob der Kandidat auch zu den Anforderungen passt. Mittelständler sind hier gerade bei Recruitment Services gut aufgehoben, die statt aggressiver Marketingmethoden auf einen persönlichen, qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Auswahlprozess setzen und diesen auch angesichts schneller Reaktionszeiten – Angebotserstellung in ein bis zwei Tagen nach Bedarfsannahme – gewährleisten. Was bedeutet „nachhaltig" in diesem Zusammenhang? Darunter verstehen Unternehmen wie ID Netz Recruitment Services eine hohe Loyalität dem IT-Berater und dem Kunden gegenüber sowie transparente und flexible Prozesse. Im Anschreiben für das Unternehmen werden die Qualifikationen des Beraters genau herausgearbeitet. Sollte ein genau passender Kandidat nicht gefunden werden, wird der „Best Can Do"-Kandidat mit Hinweisen auf Stärken und Schwächen angeboten. Hier verdeutlicht das Anschreiben der Personalberater das Potenzial des Kandidaten, sodass eine schnelle Einschätzung, ob dieser dennoch geeignet ist, getroffen werden kann. Dies geschieht meist dann, wenn die Anfragen so komplex sind, dass diese kaum 100-prozentig erfüllt werden können. Entscheidend ist, dass seriöse Projektvermittler ihren Bewerber einerseits gut vorbereiten und im Hinblick auf eine optimale Präsentation beraten, dabei aber die Authentizität gewahrt bleibt.

Feedback und Laufbahnberatung

IT-Berater wiederum erkennen einen qualifizierten Recruitment Service daran, dass sie eine umfassende Beratung und ein intensives Feedback erhalten, z. B. zu ihren Bewerbungsunterlagen und ihrem generellen Auftreten. So werden die Unterlagen auf einen einheitlichen Stil, ein aussagekräftiges Profil, die Darstellung der bisherigen Projekte, Wording, Formatierung und Rechtschreibung geprüft. Auch eine Diskrepanz zwischen Profil und verbalem Auftritt sollte dem Vermittler auffallen, z. B. wenn im Gespräch die bisherigen Schwerpunkte anders geschildert werden, als dies aus den Bewerbungsunterlagen hervorgeht. Gleichzeitig sollte ein kompetenter Personalvermittler auch die Anforderungen des Arbeitgebers so vermitteln können, dass sich die Kandidaten auf ihr Vorstellungsgespräch entsprechend vorbereiten können. Besonders innovative Recruitment-Dienstleister bieten zudem eine Laufbahnberatung an und geben Tipps zu einer möglichen Weiterbildung: Welches Know-how ist künftig gefragt und passt zum Profil des Kandidaten? Denkbar ist auch, dass der Personalvermittler beim Vorstellungsgespräch, dann allerdings in erster Linie als Beobachter dabei ist und anschließend dem Kandidaten ein Feedback gibt. Kommt die Zusammenarbeit zu Stande, werden die IT-Berater auch während des Projekts durch den Recruitment Service begleitet. Sie geben z. B. regelmäßig Projektberichte ab, sodass bei sich abzeichnenden Pro-

Beate Marschall von ID Netz Recruitment Services: „Gerade Mittelständler sind bei Recruitment Services gut aufgehoben."

blemen rechtzeitig interveniert werden kann. Entscheidend für eine qualifizierte Auswahl ist zunächst eine fachmännische Analyse des Bedarfs. Was soll der Berater können: javabasiert entwickeln und das Zahlungsverkehrssystem Sepa kennen oder HTML- und XML-Kenntnisse mitbringen? Welche Tools und technischen Plattformen sind für das Projekt gefordert? Liegen die geforderten Kompetenzen eher im Bereich der Mitentwicklung im Team, der Datenmodellierung oder der Businessanalyse?

Dabei geht es jedoch nicht nur darum, die Anforderungen und Aufgaben zu definieren, sondern auch zu erkennen, was für ein Mensch die gesuchte Person sein sollte – jemand mit tiefgreifenden technischen Kenntnissen oder bestimmten Fachthemen? Und in welchem Maße sind kommunikative Fähigkeiten gefordert? Passt die Dauer der Erfahrungen eines Kandidaten zu der Aufgabe? Ist die angegebene Projektreihenfolge stimmig und plausibel? Und nicht zuletzt gilt es herauszufinden, ob das Kommunikationsverhalten des Bewerbers zur Rolle passt – wie sind Ausdruck und Aussprache, wie läuft der Kontakt mit dem IT-Berater? Nur wer sich hier ein umfassendes Bild macht, kann auch wirklich einschätzen, ob die Kommunikationsfähigkeiten ausreichen, um z. B. eine Dokumentation zu schreiben oder ein Projekt zu leiten.

Auch Mittelständler können ihren temporären Personalbedarf mit Hilfe von professionellen Recruitment Services decken: Sie finden eine temporäre Unterstützung des eigenen Entwicklungsteams in der Produktentwicklung oder ergänzen das eigene Projektteam vor Ort im Kundenprojekt durch externes Know-how. Sie finden schneller Ersatz beim Ausfall eines eigenen Mitarbeiters oder Freiberuflers im Kundenprojekt oder die Personalvermittler fungieren als „outgesourcte" Recruiting-Abteilung des IT-Dienstleisters, weil dieser über keine Kontakte in den Freiberuflermarkt verfügt. Ein qualitativ hochwertiger Auswahlprozess ist gesichert, wenn der Recruiting Service die besondere Expertise des Beraters deutlich herausarbeitet, sodass ein klares Bild entsteht. Wird dabei eine große Sorgfalt auf den Prozess gelegt, erhalten Unternehmen aussagekräftige Profile und erleben einen authentischen Bewerber. Erhalten Berater ein umfassendes Feedback zu ihrer Performance und vielleicht sogar eine Laufbahnberatung, dann haben beide Seiten den richtigen Partner gefunden.

www.idnetz.de

Master-Studium mit SAP-Zertifizierung

Die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young und das Steinbeis Center of Management and Technology (SCMT) der Steinbeis University Berlin beabsichtigen, im Rahmen des postgradualen SAP-Corporate-Master-Programms, zukünftig zusammenzuarbeiten. Das Ziel der Kooperation ist, gemeinsam ein zweijähriges, berufsbegleitendes Master-Studienprogramm mit integrierter SAP-Beraterausbildung zu entwickeln und durchzuführen. Es soll auf die spezifischen Anforderungen von Ernst & Young an Nachwuchskräfte zugeschnitten sein. Der Start ist für das Wintersemester 2010 geplant. Das geplante Studienprogramm ist die erste derartige Kooperation im Rahmen des SAP-Corporate-Master-Programms. Dabei strebt Ernst & Young an, jährlich mit einer eigenen „Klasse" am SCMT zu starten. Hierdurch besteht die Möglichkeit, insbesondere den Ausbildungsteil durch SAP Education für die fachlichen Anforderungen von Ernst & Young individuell zu spezifizieren und durchzuführen. „Umfassende Qualifikation von Fachkräften ist wesentlich für eine erfolgreiche Projektarbeit", erklärt Krystian Pracz, Operations & People Leader GSA Advisory bei Ernst & Young. „Durch die geplante Zusammenarbeit mit dem SCMT erhoffen wir uns eine bedarfsgerechte Förderung und Spezialisierung engagierter Nachwuchstalente, um sie dauerhaft für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gewinnen zu können."

www.de.ey.com
www.sap.de

Sie können auch von uns träumen!

Überraschend anders.
PIKON, Ihr Exzellenz-Dienstleister.

SAP ERP, SAP NetWeaver PI
SAP BW und BO
Beratung und Entwicklung
Einführung, Optimierung, Releasewechsel
Kompetenz in IT und Betriebswirtschaft
Prozessoptimierung
Internationale RollOuts

PIKON International Consulting Group