

# S@PPORT

Entscheidungsgrundlagen für Auswahl, Installation und Betrieb von SAP\*-Lösungen

AUSGABE II\_2010 | 7,50 EURO

ISSN 2190-118X

IT-GESTÜTZTES ARBEITEN  
IN DER FACHABTEILUNG

## ABTEILUNGS GERECHT

SAP hat sich ganz gezielt im Bereich BI/BW stärker aufgestellt. Vor allem Lösungen für die Fachabteilung bekommen dabei einen immer höheren Stellenwert. Ein wichtiger Aspekt: einfache Bedienbarkeit der Analysewerkzeuge. Es gilt dabei die Komplexität zu reduzieren, ohne dabei an Funktionalität zu verlieren.

**SEITE 8**

**STELLENANZEIGEN  
AB SEITE 44**

<b>SELECT</b>	SAP-Berater – Auf der Agenda der Unternehmen ganz oben	Seite 7
<b>SOLUTIONS</b>	Einkauf	Seite 24
<b>KNOW-HOW</b>	Prozess-Benchmarking – Die reale Vermessung der Unternehmensleistung	Seite 40
<b>BRANCHEN</b>	Dienstleistungsbranche	Seite 36



IT-Recruitment oder wie ich den besten SAP-Spezialisten für ein konkretes Projekt finde

## Expertenwissen gesucht

Wie 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 Recruitment-Dienstleister, die über einen eigenen Pool an SAP-Experten verfügen oder bei der Suche helfen.

Von Beate Marschall\*

Laut einer Studie von Berlecon Research setzten im Jahr 2008 mehr als 70 Prozent der deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern externe IT-Freiberufler ein. Während dieses Vorgehen bei großen Unternehmen und Konzernen längst gängige Praxis ist, beschreiten viele Mittelständler diesen Weg noch nicht. Dabei können gerade im Mittelstand Kosten und Effizienz eines SAP-Projekts oft besser kon-

trolliert werden, wenn statt eines Software- und Systemhauses ein kompetenter und erfahrener externer Einzelberater hinzugezogen wird. Der Vorteil: Die Projektsteuerung bleibt im eigenen Haus und die Unabhängigkeit kann besser gewahrt werden. Gerade dann sind allerdings eine sorgfältige betriebswirtschaftliche Bedarfs- und Zielanalyse sowie die passgenaue Auswahl der externen SAP-Berater entscheidend für den Erfolg. 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 Recruitment-Dienstleister, die über einen eigenen Pool an SAP-Experten verfügen oder bei der Suche helfen.

Die Topthemen im SAP-Umfeld sind zur Zeit die Integration von Geschäftsprozessen mit „NetWeaver“ und betriebsanalytische Tools wie „BW“ (Business Warehouse), „SEM“ (Strategic Enterprise Management) und „HR“ (Human Resources) – neben den technischen Kenntnissen ist hier betriebs-

\* Beate Marschall, Recruitment, ID Netz Recruitment Services GmbH

wirtschaftliches Know-how unabdingbar. Derzeit übersteigt die Nachfrage nach kompetenten Beratungskapazitäten das Angebot, sodass sich hier für Berater mit entsprechenden Qualifikationen gute Perspektiven eröffnen, während Unternehmen für die Suche nach einem geeigneten Berater etwas Zeit einplanen sollten. Gut ausgelastet sind SAP-Spezialisten für Finanzen („FI/CO“) und Programmierung („ABAP“). Entspannt ist der SAP-Beratermarkt in den Bereichen Logistik und Moduladministration. Doch ganz gleich, ob der Schwerpunkt auf SAP-Beratung, Programmierung, „Basis“-Administration oder Modulkonfiguration liegt – mithilfe von professionellen Recruitment Services finden auch Mittelständler den SAP-Spezialisten, der genau das Know-how mitbringt, das im eigenen Unternehmen gerade nicht vorhanden ist.

### **Zum passenden Kandidaten durch nachhaltigen 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 die 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.

### **Umfassendes 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 zustande, werden die IT-Berater auch während des Projekts durch den Recruitment Service begleitet. Sie geben z. B. regelmäßig Projektberichte ab, sodass bei sich abzeichnenden Problemen rechtzeitig interveniert werden kann.

Im SAP-Umfeld beschleunigen Branchen- und Prozesskenntnisse die Einarbeitung und erleichtern die Akzeptanz des externen Beraters im festen Team des Unternehmens. Allgemein geforderte Kompetenzen sind technisches Wissen, schnelle Auffassungsgabe, Belastbarkeit und Reisebereitschaft. Darüber hinaus ist eine fachmännische Analyse des Bedarfs zunächst entscheidend für

eine qualifizierte Auswahl. Was soll der Berater können: Mit „WebDynpro“ oder „NetWeaver“ entwickeln und die SAP-Module „SEM“ und „CFM“ (Corporate Finance Management) kennen oder mit dem „SAP Bank Analyzer“ vertraut sein? Welche Tools und technischen Plattformen soll ein „Basis“-Administrator für einen Releasewechsel kennen? Liegen die geforderten Kompetenzen eher im Bereich der Mitentwicklung im Team, der verantwortlichen Konzeptionierung einer neuen SAP-Gesamtarchitektur oder der Leitung des Rollouts? Dabei geht es jedoch nicht nur darum, die Anforderungen und Aufgabe zu definieren, sondern auch zu erkennen, was für ein Mensch die gesuchte Person sein sollte und ob das Kommunikationsverhalten des Bewerbers zur Rolle passt. Sind Beratungsstärken gefordert oder auch Managementkompetenz für Leitungsaufgaben? Wie sind Ausdruck und Aussprache, wie läuft der Kontakt mit dem IT-Berater? Passt die Dauer der Erfahrungen eines Kandidaten zu der Aufgabe? Ist die angegebene Projektreihenfolge stimmig und plausibel? 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.

### **Vorteile für freiberufliche IT-Berater und Unternehmen**

Auch Mittelständler können ihren temporären Personalbedarf mithilfe 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 outgesourcete 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. (ap) @