

S@PPORT

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

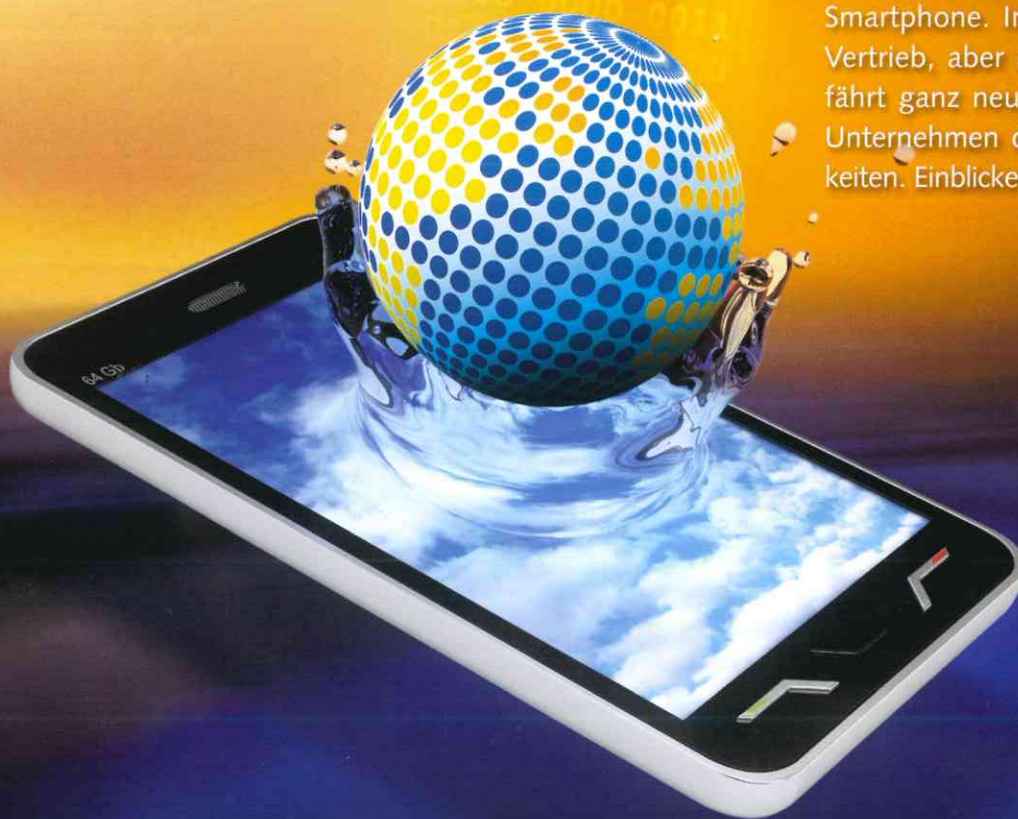
AUSGABE 9_2014 | 7,90 EURO

ISSN 2190-118X

MOBILE ANWENDUNGEN IM SAP-UMFELD

SAP WIRD MOBIL UND ALLE PROFITIEREN

So gut wie jedes SAP-Anwenderunternehmen profitiert davon, die eigene SAP-Lösung fit zu machen für den Zugriff per Tablet und Smartphone. Insbesondere Mitarbeiter im Vertrieb, aber auch Wartungspersonal erfährt ganz neue Möglichkeiten – und das Unternehmen damit neue Umsatzmöglichkeiten. Einblicke in die Praxis: **AB SEITE 8**



STELLENANZEIGEN
AB SEITE 43

TITEL SAP ERP mobil gemacht

Seite 10

SOLUTIONS Migration in SAP HCM: Projektrisiken unter Kontrolle

Seite 30

BRANCHEN Wie der Onlinehandel die Textillogistik verandert

Seite 34

SAP&KARRIERE Expertenrunde: Mehr SAP-Experten braucht das Beraterland

Seite 40

Mehr SAP-Experten braucht das Beraterland

S@PPORT wollte von HR-Spezialisten aus der IT-Beratungsbranche wissen, wie es um ihren Bedarf in Sachen SAP-Experten bestellt ist und welche Qualifikationen im Moment und vor allem in Zukunft gefragt sind. Fazit: Derzeit herrscht ein Mangel an SAP-Fachleuten. Und auch ohne Uni-Abschluss winkt eine Karriere in der Beratung.



Frank Mang

Geschäftsführer Technologie Deutschland, Österreich, Schweiz bei Accenture:

„Wir könnten deutlich mehr IT-Berater und -Entwickler einstellen, wenn der Markt mehr hergeben würde.“



Claudia Abele

Leitung Personalmanagement, All for One Steeb AG:

„Wer nicht gerne entscheidet und unternehmerische Verantwortung übernimmt, fühlt sich bei uns nicht wirklich wohl.“

Im Gespräch mit S@PPORT gaben Claudia Abele, Leitung Personalmanagement bei der All for One Steeb AG, und Frank Mang, Geschäftsführer Technologie für Deutschland, Österreich und Schweiz bei Accenture, ausführlich Auskunft. Die beiden sehen beispielsweise kein Nord-Süd-Gefälle hinsichtlich der Verfügbarkeit von talentierten SAP-Fachleuten – dafür aber im Fall von Accenture eine „Herausforderung in der Grundgesamtheit der verfügbaren SAP-Fachleute“, so Frank Mang.

Bei All for One Steeb setzt man hauptsächlich auf festangestellte SAP-Experten, da die „Projekte ein gut eingespieltes Beraterteam verlangen“, das die Projekteinführungsmethode des Unter-

nehmens kenne, sagt Claudia Abele. Das sei mit freien Beratern schwieriger umzusetzen. Die freien Stellen im Unternehmen lassen sich zwar laut Abele nicht sofort besetzen, aber offen bleibt kein ausgeschriebener Posten – nicht zu letzt, weil All for One Steeb bei Bedarf einen der vorhandenen Mitarbeiter durch Weiterentwicklung fit macht für die offene Position. Diese Mitarbeiterentwicklung sei ein Unternehmensgrundsatz.

Kritischer äußert sich Frank Mang zum Thema offene Stellen: „Wir könnten deutlich mehr IT-Berater und -Entwickler einstellen, wenn der Markt mehr hergeben würde“, sagt der Geschäftsführer. Von den Hochschulen kämen nicht genügend Absolventen mit den entspre-

chenden Qualifikationen beziehungsweise Interessen. Accenture suche Absolventen der Fachrichtungen (Wirtschafts-) Informatik, Wirtschafts-, Ingenieurs- und Naturwissenschaften und Mitarbeiter mit Berufserfahrung. Zudem halte man verstärkt Ausschau nach Fachinformatikern – also Mitarbeitern ohne Universitätsabschluss, aber mit Informatikkenntnissen.

Nicht nur SAP-Modul-Fachwissen verlangt

Im Beratungsumfeld sei besonders die Projekterfahrung in den jeweiligen SAP-Modulen beziehungsweise SAP-Techniken wichtig, so Mang. Bei All for One Steeb beispielweise stehen derzeit die

SAP-Lösungen außerhalb von ERP am höchsten im Kurs, darunter HANA, Business Analytics, Mobility oder SCM. Accenture sieht aufgrund der Vielfalt der Kunden und der entsprechenden Projektanforderungen Bedarf bei allen SAP-Themen und -Techniken. Klassische Module und Komponenten wie SD oder MM würden nach wie vor stark nachgefragt.

Darüber hinaus komme es aber noch auf weitere Fähigkeiten an: „Auch der Mut und die Bereitschaft, kreative Ideen zu entwickeln und sie erfolgreich im Team in die Tat umzusetzen, sind wichtig für unsere Mitarbeiter“, erklärt der Accenture-Manager. Auch bei All for One Steeb kommt es auf mehr an als SAP-Fachwissen: „Wer nicht gerne entscheidet und unternehmerische Verantwortung übernimmt, fühlt sich bei uns nicht wirklich wohl“, sagt Claudia Abele. Zudem sollten die Berater eben nicht nur mit SAP umgehen, sondern Kunden auch beim Prozess beraten können. Hier sei eine gewisse Fähigkeit zur Steuerung und Moderation wichtig, sonst würden Wünsche und Anforderungen generiert, die niemand umsetzen oder bezahlen kann.

Bei der Personalsuche verlässt sich Claudia Abele auf alle vorhandenen Kanäle – inklusive Social Media. Frank Mang ergänzt, dass es „mit einer Anzeige alleine nicht getan“ sei. Social Media beispielsweise sei insbesondere bei jüngeren Mitarbeitern hoch im Kurs. Diese würden sich laut Abele unter anderem bei Kununu über das Arbeitsklima des potentiellen Arbeitgebers informieren, weswegen Personalmarketing in den letzten Jahren immens an Bedeutung für All for One Steeb gewonnen habe. Nachdem die Aufgaben der Personalfachfrau nach „von Beratungshaus zu Beratungshaus austauschbar“ seien, müsse man sich als Unternehmen entsprechend differenzieren.

Die Mitarbeiter als Personalmarketing-Fachleute

Frank Mang sieht zudem einen Trend zu Empfehlungen durch eigene Mitarbeiter sowie zu digitalen oder mobilen Kanälen. Dazu zähle beispielsweise die deutschsprachige Facebook-Seite „Karriere bei Accenture“. Auf Stellenausschreibungen, die sich auf der Accenture-Website finden, können sich Bewerber laut Mang dank einer Schnittstelle zu Xing direkt mit den Informationen aus dem persönlichen Xing-Profil bewerben. Die Webseite sei optimiert für mobile Endgeräte,

so dass sich Interessenten per Smartphone oder Tablet mit wenigen Klicks und ohne Eingabe von langen Texten bewerben können sollen.

Aber nicht für alle Bewerber fände sich sofort der passende Job bei Accenture, so der Geschäftsführer. Trotzdem sei die Bewerbung häufig interessant und daher sei es sinnvoll für Bewerber und Unternehmen, sich weiter auszutauschen. Dazu nutze Accenture eine eigene Web Community und vernetze sich dort mit Studierenden und Bewerbern, für die es aktuell keine passende Stelle gab. „Im Vergleich zum herkömmlichen Prozess werden Bewerber aus dem Netzwerk zehnmal häufiger eingestellt“, weiß Mang.

Ältere Mitarbeiter hoch im Kurs – Frauen auf dem Vormarsch

Hochschulabsolventen machten bis vor einigen Jahren laut Frank Mang mit zirka 80 Prozent die mit Abstand größte Gruppe der Neueinsteiger aus. Heute sei die Bilanz im Vergleich zu Mitarbeitern mit Berufserfahrung nahezu ausgeglichen. „Denn so mancher älterer Mitarbeiter verfügt über Fähigkeiten, die dringend benötigt werden“, erklärt Mang. Viele der Accenture-Kunden erwarten beispielsweise, dass der Fachmann ähnliche IT-Projekte vorher schon etliche Male realisiert hat. Erfahrung sei daher eine Trumpfkarte, die ein 45-Jähriger, 50- oder 55-Jähriger gegenüber jüngeren Konkurrenten ausspielen kann.

Bei All for One Steeb sei man gerade dabei, ein Programm zur gezielten Förderung älterer Mitarbeiter aufzusetzen. Vereinzelt biete das Unternehmen diese Möglichkeit schon an, dann jeweils durch individuelle Lösungen. Auf die Anzahl der Frauen in Management-Positionen angesprochen, zeigen sich beide Unternehmensvertreter selbstkritisch. Claudia Abele: „Ja, wir haben Frauen in Management-Positionen, aber es gibt immer noch viel zu wenig.“ Dafür habe das Unternehmen vier Frauen in Führungspositionen, die Teilzeit arbeiten.

Bei Accenture liege der Frauenanteil in der Belegschaft laut Frank Mang bei 36 Prozent. Von den Neueinsteigern seien sogar 40 Prozent weiblich. Im Top-Management fänden sich dann aber nur noch 17 Prozent Frauen. Um dies zu ändern gebe es Trainings wie „Developing High-Performing Women“. Es soll weiblichen Führungskräften helfen die Voraussetzungen zu eruieren die nötig sind, damit Kolleginnen auf dem Manager-Level die nächste Karrierestufe erreichen können. (ur) @

Ausgabe verpasst? Kein Problem!



Einfach online unter www.sap-port.de nachbestellen!