

# Was Sie von den USA lernen können, wenn Sie SAP-Personal suchen

Vom Personal-Recruiting „made in USA“ können deutsche IT- und SAP-Anbieter einiges lernen, meint Frank Rechsteiner, Inhaber der SAP-Personalberatung Hype. Die Ratschläge, die er bei seinem sechsmonatigen Geschäftsaufenthalt in den Vereinigten Staaten gesammelt hat, gibt er an Manager in Deutschland weiter.

## Tip 1: Das Wissen von Bewerberinnen und Bewerbern „im besten Alter“ nutzen

Wer hierzulande die 50 überschritten hat, scheint kaum mehr eine Chance auf eine Anstellung zu haben. In den USA hingegen werden ältere IT-Experten aufgrund ihrer Erfahrung ganz besonders geschätzt. „Die jungen Mitarbeiter sind zwar schnell, die älteren jedoch kennen die Abkürzungen“, brachte es ein dortiger Senior Manager auf den Punkt. Der Manager achtet daher streng darauf, dass in seinem Team mindestens ein „Silver Ager“ auf drei jüngere Kollegen kommt.

## Tip 2: Sich nicht auf vorhandene Planstellen beschränken

Anders als in Deutschland, wo die Stellenbesetzungen meist nach Plan erfolgen, greifen amerikanische Firmen bei vielversprechenden Bewerbern sofort zu. Beispielhaft dafür ist die Vermittlung eines SAP HANA-Spezialisten an ein Systemhaus an der Westküste. Obwohl es aktuell keine geeignete Planstelle gab, wurde dieser Bewerber aufgrund seiner hohen Qualifikationen innerhalb kurzer Zeit zum Vorstellungsgespräch eingeladen und eingestellt. Auffällig ist auch, dass die IT-Unternehmen in den USA den Mitarbeitern genügend Freiraum zur Entfaltung ihrer Kreativität lassen, während die Berater und Entwickler in Deutschland oft durch starre Organisationsstrukturen und Hierarchien behindert werden. Wer hierzulande kreativ arbeiten will, muss sich selbstständig machen, um auf seine Kosten zu kommen.

## Tip 3: Risiken in Kauf nehmen, statt stets nur „auf Nummer sicher“ zu gehen

Beispiele für die fehlende Risikobereitschaft in deutschen Unternehmen gibt es viele, etwa bei der Rekrutierung eines kompletten Beraterteams für IT-Anbieter. So legen die Manager sehr viel Wert darauf, dass die Arbeitsgruppen ihre Kunden mitbringen und damit nicht nur für neues Geschäftspotenzial, sondern zugleich auch für ihre eigene Auslastung sorgen. In den USA hingegen werden neue Teams nicht mit solchen Erwartungen belastet, da jeder Manager weiß, dass die Kunden- und Auftragsakquise zu den zentralen Aufgaben einer Firma zählt.

## Tip 4: Die Recruiting-Prozesse verkürzen, bevor die Bewerber wieder vom Markt verschwinden

In Deutschland ist es üblich, dass ein Kandidat über zwei Wochen auf das erste Telefoninterview und dann nochmal so lange

auf ein persönliches Gespräch mit den Managern warten muss. In den USA hingegen werden viele Manager von der Geschäftsführung dazu verpflichtet, sich zeitnah über einen vorgeschlagenen Kandidaten gegenüber der HR-Abteilung zu äußern. Darüber hinaus müssen sich die Manager jede Woche einen bestimmten Tag als „Recruiting Day“ für Vorstellungsgespräche freihalten.

## Tip 5: Eine HR-Strategie entwickeln, die mit den Unternehmenszielen übereinstimmt

Um den steigenden Anforderungen an die Personalgewinnung gerade im IT- und SAP-Umfeld gerecht zu werden, reicht es in den Bewerbungsgesprächen längst nicht mehr aus, mit „tollen IT-Projekten“ und „gutem Betriebsklima“ für das eigene Unternehmen zu werben. Stattdessen sollten Sie den Bewerbern auf Basis einer fundierten HR-Strategie klare Perspektiven für ihre berufliche Weiterentwicklung bieten.

## Tip 6: Mitarbeiter mit gezieltem Coaching weiterentwickeln

Wenn überhaupt, bieten viele Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern Standard-Trainings an. In den USA hingegen werden die Weiterbildungsmaßnahmen gezielt auf die Schwächen der Kandidaten zugeschnitten. So wurde ein neu eingestellter Vertriebspezialist mit Top-Erfolgen in der Neukunden-Akquise systematisch in der Pflege von Bestandskundenbeziehungen geschult – eine Win-win-Situation für beide Seiten.



Autor:  
**FRANK RECHSTEINER**,  
SAP-Personalberater,  
<http://www.fuehrungskraefte-personalvermittlung.de/>