

Wie sich SAP-Spezialisten in schwierigen Zeiten halten lassen

Mit der Nachfrage nach SAP-Software und -Services boomt auch der Bedarf an Experten. Um diese Spezialisten anzuheuern und zu binden, bedarf es fachlicher Übereinstimmung, Wertschätzung und einer guten Unternehmenskultur.

Von Sibylle Hofmeyer*

Dass der Wettbewerb um SAP-Experten hart ist, haben inzwischen viele Unternehmen zu spüren bekommen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt nach Meinung von Frank Rechsteiner vor allem darin, die geeigneten Arbeits- und Lebensbedingungen herbeizuführen. Der Gründer und Inhaber der Hype Group ist seit über zwölf Jahren als Strategieberater im SAP-Umfeld tätig und unterstützt SAP-Partner- und -Anwenderunternehmen bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. Er weiß: SAP-Profis wollen mehr, als IT-Projekte zu planen, umzusetzen und zu leiten. Da sich die rein fachlichen Anforderungen immer weniger unterscheiden, werden gefühlte Wertschätzung und Unternehmenskultur wichtiger, um Mitarbeiter auf lange Sicht an einen Arbeitgeber zu binden.

Individuelle Karrierepläne

Statistisch gesehen birgt der SAP-Arbeitsmarkt Chancen wie seit der Krise 2008/09 nicht mehr. „Nachdem SAP 2011 ein Rekordjahr zu verzeichnen hatte, ist das Interesse an SAP-Produkten und -Services ungebrochen“, so Rechsteiner. Ein wichtiger Motor sind Innovationsthemen wie die In-Memory-Appliance HANA sowie mobile Anwendungen, für die die Fachwelt Experten sucht. Darüber hinaus registriert die Hype Group eine steigende Nachfrage nach SAP-Systemarchitekten und -Prozessberatern.

Auch der Dienstleister Ciber AG braucht nach Angaben von Geschäftsführer Andreas Kremer „dringend Systemarchitekten, die die komplexen Geschäftsanforderungen unserer Kunden in die IT übersetzen“. Solche Architekten seien derzeit am Markt nur schwer zu finden.

Frank Rechsteiner,
Hype Group



**„Arbeitgeber müssen
Bewerbern das geeignete
Umfeld bieten.“**

Ebenso intensiv muss Rechsteiner für seine Kunden derzeit nach SAP-Spezialisten für Business Intelligence, Planungsszenarien und Systemintegration suchen. Viele SAP-Partnerunternehmen erschließen gerade neue Branchen und haben daher Bedarf an Führungskräften in den Bereichen Business Development, Vertrieb und Projekt-Management. Dabei zeigt es sich, dass im Beratungs- und Strategieumfeld neben einem grundständigen Informatikstudium vor allem die Projekterfahrung zählt. Auch Themen wie eine Zertifizierung in ITIL (IT Infrastructure Library) oder Prince (Projects in Controlled Environments) spielen eine immer wichtigere Rolle. Für viele Positionen ist es zudem ausschlaggebend, dass die Bewerber flexibel einsetzbar sind und Reisebereitschaft zeigen.

Unternehmenskultur bindet

Doch sind es nicht nur die fachlichen Kompetenzen, die die Dauer eines Arbeitsverhältnisses in der SAP-Branche beeinflussen.

Immer mehr Arbeitgeber achten darauf, dass sie ihren Bewerbern das Umfeld bieten können, das sie erwarten. Liegt der Fokus der Kandidaten auf Aufstiegsmöglichkeiten, sollten attraktive Chancen geboten werden. Hierzu bieten sich individuelle Programme zur Förderung von Fach- oder Führungskarrieren an. Für Bewerber, die dem Familienleben eine wichtige Rolle beimessen, ist eher ein Home-Office-Platz oder eine Bertätigkeit geeignet, bei der sie nur einen Teil der Arbeitszeit beim Kunden vor Ort verbringen müssen.

Wer den Kandidaten Arbeitsmöglichkeiten bietet, die auf ihre individuelle Lebensplanung zugeschnitten sind, erfüllt eine wesentliche Voraussetzung, auf Dauer als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Nur wenn sich Profis wertgeschätzt fühlen, werden sie in Zeiten des Fachkräftemangels eine langfristige Entscheidung für einen Arbeitgeber treffen.

„Wer heute noch von ‚Personalressourcen‘ spricht, wird seine Mitarbeiter auf Dauer nicht halten“, fasst Rechsteiner zusammen. Bestätigt wird das von Andreas Schwarze, Geschäftsführer des Softwareherstellers Onventis: „Wir können unsere Fachkräfte nur an uns binden, weil wir ihnen eine mitarbeiter- und werteorientierte Unternehmenskultur bieten. Sie können sich mit unseren Zielen und Werten identifizieren und kennen die Bedeutung, die ihre Arbeit für die Umsetzung unserer Vision hat.“ Selbstverständlich ist für ihn, dass die mit den Mitarbeitern getroffenen Vereinbarungen zuverlässig eingehalten und ihre Leistungen gewürdigt werden. (am)

*Sibylle Hofmeyer ist freie Journalistin in Heidelberg.