

SAP HANA

Große Erwartungen an SAP-Berater

Datum: 18.10.2013

Autor(en): Ingrid Weidner

URL: <http://www.cio.de/2932921>

SAP-Consultants bleiben gefragt, egal mit welchen Spezialkenntnissen. Mit der neuen SAP-Datenbanktechnologie HANA kommen weitere Anforderungen auf die Berater zu.

Erfahrene SAP-Berater gehören seit Jahren zu den gefragtesten und am besten bezahlten IT-Fachkräften. 2012 hatte ihnen die Gehaltsstudie¹ von Computerwoche und Personalmarkt ein Durchschnittseinkommen von knapp 70.000 Euro pro Jahr bescheinigt, mehr konnten nur IT-Projektleiter (77.000 Euro) für sich beanspruchen. Allerdings stellen die Arbeitgeber hohe Anforderungen. "Ein SAP-Berater sollte ehrgeizig sein, fundiertes Prozesswissen und eine hohe Lernbereitschaft mitbringen", sagt **DAGMAR SCHIMANSKY-GEIER**, die mit ihrer Personalberatung 1a Zukunft SAP-Professionals vermittelt.

Seit der Softwarekonzern mit der High Performance Analytic Appliance (HANA) eine neue Datenbanktechnologie auf Basis des In Memory Computing einführt, ist die Lernbereitschaft vieler SAP-Berater besonders gefragt. Noch gibt es kaum HANA-Profis auf dem Arbeitsmarkt, für eine "echte Erfahrungssammlung ist das Produkt einfach noch zu jung", sagt Nicole Mamier. Die Personalleiterin des SAP-Dienstleisters Realtech in Walldorf legt in Vorstellungsgesprächen Wert auf einen breiten SAP-Wissensschatz bei den Bewerbern. "Wir laden aber auch Spezialisten ein, die sich für SAP interessieren und vorher in anderen IT-Bereichen gearbeitet haben." Begeisterung für die neuen Techniken sei wichtig, dann ließen sich auch Wissenslücken der Kandidaten schließen, so Mamier: "Jeder Berater muss sich mit HANA beschäftigen."

Das mittelständische SAP-Beratungshaus bereitet die eigenen Mitarbeiter mit Aus- und Weiterbildungsprogrammen auf die neue Technologie vor. Kundenunternehmen interessieren vor allem die Frage, wie sie neue technische Möglichkeiten wie minutenaktuelle Abfrage ihrer Datenbestände nutzen könnten und welche Vorteile sie davon hätten.

Realistische Gehälter

Wie Realtech versuchen viele Beratungshäuser, Kompetenzen im Bereich HANA aufzubauen. Accenture als einer der größten IT-Dienstleister will in den nächsten Monaten 1000 seiner Consultants fit machen. Personalberaterin **SCHIMANSKY-GEIER** sieht für Berufsanfänger und erfahrene IT-Fachkräfte gute Chancen: "Wer auf den SAP-Zug aufspringen möchte, ist gut beraten, das genau mit diesem Thema zu tun. Die HANA-Technologie und Anwendungen stehen in der Praxis noch am Anfang, entwickeln sich aber vielversprechend."

Der Arbeitsmarkt für SAP-Berater ist nach wie vor gut, bestätigt die Personalberaterin, obgleich "manche Beratungshäuser nicht mehr im Dutzend einstellen, sondern eher projektbezogen neue Mitarbeiter suchen. SAP-Berater sind gefragt, egal mit welchen Spezialkenntnissen." Dennoch sind viele IT-Dienstleister nicht bereit, jeden Preis für die gesuchten Experten zu zahlen. Dieter Schoon ist Personalchef des Bielefelder SAP-Beratungshauses Itelligence, das zum japanischen NTT-Data-Konzern gehört und 3.000 Mitarbeiter beschäftigt: "Wir bilden unsere Leute lieber aus, anstatt sie für teures Geld einzukaufen." Auch große Gehaltssprünge gibt es bei den bodenständigen Bielefeldern nicht. "Wir locken niemanden mit 20 oder 30 Prozent Gehaltserhöhungen an, das bringt nichts", sagt Schoon. Realistische Entlohnung und Karriereperspektiven überzeugten langfristig mehr.



Torsten Gerdes-Röben, QSC: "Wir haben gute Erfahrungen mit gemischten Teams gemacht."

Mittlerweile scheint der SAP-Arbeitsmarkt auch Bewerbern mit 20 oder mehr Berufsjahren eine Chance zu bieten, das war lange nicht so. "Der Jugendwahn ist vorbei", sagt Torsten Gerdes-Röben, Leiter SAP Competence Center Logistik bei der QSC AG. "Wir haben gute Erfahrungen mit gemischten Teams aus jungen und erfahrenen Beratern gemacht und achten bei unseren Bewerbern auf geistige Flexibilität, Fach- und Prozesswissen", erklärt der SAP-Experte aus Hamburg.

PERSONALBERATERIN SCHIMANSKY-GEIER kann diesen Trend bestätigen. "Das Problem mit dem Alter hat sich relativiert. Ein Bewerber Anfang oder Mitte 50 bekommt von den Unternehmen nicht mehr automatisch eine Absage." Auch Itelligence schlägt erfahrenen Beratern nicht die Tür vor der Nase zu. "Ältere Kollegen bringen oft die Passion für den Job und Berufserfahrung mit. Allerdings sollten sie auch offen für die Ideen jüngerer Kollegen sein, um nicht in die Kompetenzfalle zu laufen", meint Schoon.

Arbeiten beim Anwender als Alternative für SAP-Berater

SAP-Experten, die weniger reisen wollen, finden in Anwenderunternehmen eine Jobalternative. Die KfW Bankengruppe in Frankfurt am Main setzte im April 2012 ein SAP-Projekt auf, das binnen der nächsten sieben bis acht Jahre viele der Eigenentwicklungen durch SAP-Standardmodule ablösen soll. Zum Programmstart im vergangenen Sommer nahm die SAP-HANA-Diskussion Fahrt auf. "Wir haben überlegt, ob wir einen fliegenden Wechsel zu

HANA vollziehen sollen, haben uns aber dagegen entschieden", sagt Alexander Schalk, Teamleiter IT SAP Finance. "Ohne strategische Vorgabe oder Fachanforderung sehen wir keinen Grund für einen Wechsel."



*Alexander Schalk, KfW: "Wir erwarten, dass unsere SAP-Experten breit aufgestellt sind."
Foto: Privat*

Das hauseigene SAP-Team umfasst rund 50 Mitarbeiter und wird von einem Stab externer Berater ergänzt. "Wir stellen andere Anforderungen an unsere internen Mitarbeiter", erläutert Schalk. Künftige KfW-Mitarbeiter brauchen ausgeprägte Soft Skills: Diese müssen bei den temporären IT-Experten manchmal vernachlässigt werden, wenn im Projekt Spezialkenntnisse im SAP- und Bankenumfeld gefragt sind, die nur wenige mitbringen. Eine wichtige Eigenschaft interner SAP-Berater der KfW Bankengruppe ist ein hohes Maß an Flexibilität, gepaart mit IT- und Bankenwissen. "Wir erwarten, dass unsere SAP-Mitarbeiter breit aufgestellt sind und ihr Kompetenzprofil Konzeption, Entwicklung und auch Tests beinhaltet", so Schalk. "Wir haben 30 Fachbereiche, die mit ganz unterschiedlichen Fragen auf die SAP-Experten zukommen."

Mit der Konzentration auf SAP-Standardprodukte erhofft sich Schalk, dass es einfacher sein wird, komplizierte Geschäftsprozesse abzubilden. "Unsere Berater sind Grenzgänger. Sie bringen fundiertes SAP-Wissen mit, können die Kollegen fachlich beraten, aber auch programmieren, wenn es notwendig ist. Zudem sind sie in der Finanzwelt zu Hause." Auch wenn das nach einem schwierigen Anforderungsprofil klingt: Schalk kann seine offenen Positionen mit solchen Experten besetzen.