

Berufsbild mit Chancen: Interner Berater

Auch wenn sich die Anforderungen zunehmend angleichen – es ist nicht egal, ob ein Berater im Anwenderunternehmen oder in einer Consulting-Firma arbeitet.

Von **Gabi Visintin***

Aministrations- und Wartungsaufgaben bestimmen den Arbeitsalltag vieler Computerfachleute in Anwenderunternehmen: „Der Anteil an Support-tätigkeiten ist dort oft noch recht groß, und der Job ist in der Regel gleichförmiger als im Beratungshaus“, erklärt Dagmar Schimansky-Geier, Geschäftsführerin der Bonner Personalberatung 1 a Zukunft. Doch je größer das Anwenderunternehmen, um so eher wird diese Regel durchbrochen. So berichtet Uwe Holländer, bei Bayer auf IT-Recruiting spezialisierter Personaler, dass der Chemiekonzern eine eigene IT-Beratungsabteilung mit rund 30 Mitarbeitern betreibt und gezielt SAP-Berater einstellt. Angesichts der 350 Ländergesellschaften von Bayer weltweit sieht der Arbeitsalltag der SAP-Berater ähnlich aus wie der ihrer Kollegen in den Consulting- und Systemhäusern. „Unsere Mitarbeiter sind viel und international unterwegs, konzipieren Projekte, rollen sie aus und lernen unterschiedliche IT-Themen kennen.“

Chemiker als SAP-Berater

Der Hauptunterschied zwischen internen und externen Beratern liegt im unternehmensspezifischen Know-how: Beim Anwender haben das Domänenwissen über die eigene Branche und auch das betriebsinterne Prozesswissen größeres Gewicht als im Beratungshaus. Bei Bayer sind deshalb viele SAP-Berater ausgebildete Chemiker – eine gute Ausgangsbasis für die Kommunikation der SAP-Experten mit den Naturwissenschaftlern des Konzerns, mit denen sie gemeinsam branchenspezifische Anwendungen entwickeln oder einführen.

Branchenwissen ist auch bei den System- und Beratungshäusern gefragt. Bei der Einstellung ist es jedoch nicht die Hauptsache. „Für uns hat nicht das tiefe Fach- oder Branchenwissen Vorrang, sondern die praktische Projekterfahrung“, erläutert Thomas Fellger, Leiter Enterprise Solutions beim Mannheimer IT-Dienstleister Bebit. Er wirft

Was Berater verdienen

Wer in den Rang eines Partners aufsteigt, hat finanziell keine Sorgen.

Juniorberater:

zwei bis fünf Jahre Berufserfahrung

Unternehmen bis 100 Mitarbeiter	56.240
100 bis 1000 Mitarbeiter	63.888
mehr als 1000 Mitarbeiter	68.900

Seniorberater:

mehr als fünf Jahre Berufserfahrung

bis 100 Mitarbeiter	75.400
100 bis 1000 Mitarbeiter	82.403
mehr als 1000 Mitarbeiter	82.900

Partner:

bis 100 Mitarbeiter	151.600
100 bis 1000 Mitarbeiter	185.600
mehr als 1000 Mitarbeiter	194.580

Einsteiger:

bis zwei Jahre Berufserfahrung

bis 100 Mitarbeiter	44.100
100 bis 1000 Mitarbeiter	51.040
mehr als 1000 Mitarbeiter	53.788

Fest oder frei:

interne Berater	60.122
externe Berater	66.976

Angaben in Euro pro Jahr; Quelle: www.personalmarkt.de

deshalb zuerst einen Blick auf die Projektreferenzlisten. Wenn sich Bewerber „mit Erfahrung“ bei ihm melden, stellt er genaue Fragen aus dem Beratungsalltag wie diese: „Welche konkreten Anforderungen hat der Kunde gestellt, wo gab es Probleme oder Konflikte, welche Verantwortung haben Sie im Projekt übernommen?“ Wer beim Kunden im Einsatz war, beweist für ihn auf jeden Fall Kommunikationsfähigkeit, ist aber auch belastbar.

Modulwissen reicht nicht mehr

Auch Dirk Osterkamp, Geschäftsführer der Lynx GmbH, SAP-Dienstleister aus Bielefeld, geht ähnlich an Bewerbungsgespräche heran. Das Modulwissen reicht seiner Meinung nach nicht mehr aus: „Es ist wichtig, dass sich Berater nicht nur in einem Modul bewegen, sondern ein breites Wissen mitbringen und vernetzt denken.“ Deshalb rät er speziell den SAP-Beratern, Brücken zu anderen Disziplinen zu schlagen: „Zum Beispiel sollten Finanzexperten auch Wissen rund um die Unternehmensplanung aufbauen und so ihr Lösungs-Know-how stärken.“

Zertifikate beweisen Eifer

Auch Zertifizierungen sind auf dem Qualifikations-Tableau nicht außer Acht zu lassen, obwohl Anwenderfirmen wie Bayer weniger davon halten. „Eine Zertifizierung allein ist dünn“, meint Bayer-Personaler Holländer. Bebit-Berater Fellger betont, dass sein Arbeitgeber Bewerber ohne SAP-Zertifizierung einstellt, solche Bescheinigungen hätten aber eine Testfunktion: Sie belegen das Weiterbildungs-Engagement eines Bewerbers. Und auf noch einen Gesichtspunkt weist Fellger hin: „Aus Kundensicht sind Zertifikate, die das Fachwissen unserer Berater auszeichnen, hilfreich, bei öffentlichen Ausschreibungen sind sie sogar vorgeschrieben.“

Fakt ist, dass System- und Beratungshäuser mehr Berater suchen als Anwenderunternehmen. „Im Grunde genommen ist das

keine Überraschung: Anwender konzentrieren sich auf ihr Kerngeschäft und versuchen, ihre IT-Mannschaften schlank zu halten“, erläutert Personalberaterin Schimansky-Geier. Die Hauptaufgabe der Dienstleister sei das Gegenstück dazu: Sie bieten den Anwendern ihre Hilfe an und bauen ihre IT-Teams aus, je mehr Anwender nach Unterstützung fragen. „Heute spielt die IT in den Unternehmen eine zentrale Rolle, und der Stellenwert der IT-Abteilung und der CIOs ist gestiegen“, betont sie. Das schmilere jedoch nicht die Rolle der externen Berater. Im Gegenteil: Weil die IT heute die meisten Betriebspro-



Thomas Fellger,
Bebit: „Projekterfahrung ist im Beratungshaus wichtiger als Branchenkenntnisse.“

zesse unterstützt und sich kontinuierlich an den Unternehmenszielen ausrichten muss, so die Bonner Beraterin, habe mit dem IT-Wandel auch die Bedeutung der Beratungshäuser zugenommen. Externe Mannschaften leiteten internationale Rollouts oder Re-Engineering-Projekte für die Optimierung von Geschäftsprozessen, und wenn es sich anbietet, erarbeiteten sie für ihre Kunden auch Outsourcing-Konzepte samt Umsetzungs- und Betreuungsplänen. Die besondere Rolle der externen Consultants für die Anwender gründet dabei auf ihrem Prozesswissen und ihren umfangreichen Erfahrungen aus unterschiedlichsten Projekten und Branchen.

Tatsache ist aber auch, dass die Unterschiede zwischen den Beraterjobs in den Systemhäusern und denen in Anwenderunternehmen kleiner geworden sind. Die Aufgaben ähneln sich mehr als früher. (hk)

*Gabi Visintin ist freie Journalistin in Tübingen.

Mit jeder Herausforderung dazulernen. Ein ganz normaler Arbeitstag für Tiger.



© 2009 Accenture. All rights reserved.
*Von insgesamt 100 ausgezeichneten Arbeitgebern - Quelle: „Deutscher Abschlussscheinbarometer 2008/09“ (Trendence Institut), Montag, 1. März 2009

Entscheiden Sie sich für eine Karriere bei Accenture in der Technologieberatung, wo Sie wirklich etwas bewegen können – Tag für Tag. Hier finden Sie schnell heraus, warum wir auch 2009 wieder einer der Top-Arbeitgeber in Deutschland sind.* Hier arbeiten Sie mit den klügsten Köpfen aus den Gebieten Wirtschaft und Technologie, um neue Chancen zu identifizieren und für unsere Kunden innovative Lösungen für komplexe IT-Herausforderungen zu entwickeln. Hier treffen Sie auf die besten Voraussetzungen, Ihre Fähigkeiten schnell auszubauen und Ihre Karriere voranzutreiben. Und nur hier können Sie auf unsere umfassende Projekterfahrung und unsere wegweisenden Forschungsergebnisse zurückgreifen, um unsere internationalen Kunden, die aus den Reihen der FORTUNE® Global 500 Unternehmen kommen, auf ihrem Weg zu High Performance zu unterstützen.

Trifft das Ihre Vorstellung von einem ganz normalen Arbeitstag? Dann sind Sie bei Accenture richtig.

entdecke-accenture.com

• Beratung • Technologie • Outsourcing

accenture
High performance. Delivered.