

Die SAP-Community kennen und erfahren

Fit für die Arbeitswelt von morgen

Gegen den Fachkräftemangel vorzugehen ist nicht nur Aufgabe des Staates. Auch Unternehmen können hier einiges leisten – mit zielgerichteten Bildungsangeboten und Vertrauen in die Mitarbeitenden. Der IT-Dienstleister Nagarro belegt, was alles möglich ist.

Für viele Unternehmen wird es zunehmend schwer, passgenaues Personal zu finden. Ein Grund hierfür: der Fachkräftemangel. Gerade der MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist davon betroffen, berichtet das Ministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Neue Fachkräfte zu gewinnen ist aber nur ein Aspekt. Die Schnelllebigkeit des Wissens und die Veränderungen der Arbeitswelt durch neue Technologien stellen Unternehmen vor weitere Herausforderungen. KI-Techniken wie ChatGPT könnten dabei die Art, zu arbeiten, nachhaltig verändern. Für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird es daher immer wichtiger, in Bildungskonzepte für neue und altgediente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.

Eine Frage des Mindsets

Dass für viele Unternehmen (Weiter-)Bildung ein entscheidender Faktor ist, ist lange bekannt. Dennoch scheint sich die Bedeutung dieses Themas durch diverse gesellschaftliche Trends derzeit zu beschleunigen. Für Nagarro ist daher ein konzentriertes Konzept wichtig, welches das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtert und gleichzeitig für betriebsinterne Weiterbildungen und Umschulungen geeignet ist.

Von diesem Konzept profitiert der IT-Dienstleister bereits beim Anwerben neuer Mitarbeiter. Wie stark sich der Fachkräftemangel auf eine Firma auswirkt, ist demnach auch eine Frage des Mindsets von Unternehmen und Bewerbenden – insbesondere ihrer Bereitschaft, Neues auszuprobieren und Lernräume zu schaffen beziehungsweise zu nutzen. In der Tat gibt es Berufe, die sich sehr nah an einer spezifischen Ausbildung befinden.

Dass eine Operation am offenen Herzen von einem Chirurgen ausgeübt werden sollte, ist keine Frage. In solchen Fällen werden passgenau ausgebildete Experten benötigt, ein Quereinstieg ist weder möglich noch sinnvoll. Daneben gibt es eine ganze Reihe von Tätigkeitsfeldern, in denen aber vor allem methodische Kompetenzen und die Arbeitshaltung der



Beim Onboarding ist es zunächst wichtig, den grundsätzlichen Aufbau und die Sprache von SAP zu verstehen.

*Torben Mauch,
Experte für Organizational
Change-Management,
Nagarro*

Bewerbenden entscheidende Faktoren sind – etwa die Fähigkeit, sich in neue Themen einzuarbeiten, theoretisches Wissen praktisch zu nutzen oder sich selbstständig zu organisieren.

„Für Nagarro ist eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein erfolgreich absolviertes Studium bei Bewerbungen sehr wichtig. Der genaue Ausbildungsgang ist aber oft eher zweitrangig. Wissen veraltet heute schnell. Aber wer nachweist, dass er sich einmal in ein Themengebiet erfolgreich eingearbeitet hat, kann sich auch in neue einarbeiten. Unsere Aufgabe ist es, dies zu ermöglichen. Dazu stellen wir eine Bildungsinfrastruktur für die Aus- und Weiterbildung zur Verfügung“, erläutert hierzu Torben Mauch, Experte für Organizational Change-Management bei Nagarro.

Ein Beispiel dafür ist Theresia Schätzle, die nach einem Weinmanagement-Studium und mehrjähriger Tätigkeit im Weinhandel schließlich als SAP-Consultant

durchstartete. „Ich hatte schnell das Gefühl, dass ich all das, was ich für meine zukünftige Rolle beherrschen muss, erlernen kann – sei es das technische Know-how oder den Umgang mit Kunden“, sagt Theresia Schätzle. Mitarbeiter mit diesem Mindset schaffen den Fachkräftemangel zwar nicht vollständig ab, mildern ihn aber deutlich.

Entwicklungsperspektiven

Um den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern, bietet Nagarro für Berufsanfänger passende Traineeprogramme an. In zwölf Monaten lernen dort die Einsteiger das Unternehmen kennen und erlangen SAP- sowie Projektmanagement-Kenntnisse. Dabei besteht auch die Möglichkeit, zeitweise im Ausland zu arbeiten und Fremdsprachenkenntnisse auszubauen. Für Berufserfahrene gibt es zudem die Möglichkeit des direkten Quereinstiegs, beispielsweise als SAP-Consultant. Die Vermittlung des notwendigen Wissens erfolgt in diesem Fall in der Einarbeitungsphase.

Neben dem Erlangen des theoretischen Wissens in Seminaren spielt dabei Learning on the Job eine zentrale Rolle. Dabei wird ein „Neuling“ in ein erfahrenes Projektteam integriert. Theorie und Praxis bleiben so eng verzahnt. Für erfahrene Mitarbeiter existieren ebenfalls diverse Aufstiegsprogramme. Das Glass-Window-Programm ist beispielsweise darauf ausgelegt, mehr Frauen in Seniorpositionen zu bringen. „Die Teilnehmerinnen erhalten dabei die Möglichkeit, dem Top-Management bei Entscheidungen über die Schulter zu schauen“, berichtet Verana Holz, die selbst das Programm absolviert. Hinzu kommt das LevelUp!-Programm, bei dem sich erfolgreiche Mitarbeiter intern für führende Positionen bewerben können.

SAP-Learning-Hub

Gerade in Deutschland beziehungsweise Mitteleuropa ist die Betreuung von SAP-Projekten ein Tätigkeitsschwerpunkt von Nagarro. Die fachliche Ausbildung von Neueinsteigern sowie die Weiterbildung des bestehenden Mitarbeiterstamms er-

folgt hier über das SAP-Learning-Hub. Damit gelingt auch für Außenstehende der Einstieg in die zunächst sperrig und komplex wirkende SAP-Welt. Regelmäßig am Ball zu bleiben ist für die Mitarbeiter dabei obligatorisch, damit die SAP-Zertifikate ihre Gültigkeit behalten – und auch Nagarro als Unternehmen den Status als zertifizierter SAP-Partner behält.

Die SAP-Lernumgebung erlaubt dabei unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. „Beim Onboarding ist es zunächst wichtig, den grundsätzlichen Aufbau und die Sprache von SAP zu verstehen“, berichtet dazu Torben Mauch von seiner beruflichen Erfahrung mit neuen Mitarbeitern. „Für die fachliche Weiterentwicklung besteht danach eine ganze Reihe von Spielräumen. Einige spezialisieren sich eher auf Branchen – beispielsweise den Handel oder die Automobilindustrie – und betrachten dort die prozessualen Abläufe, andere interessieren sich für einzelne Module und steigen dort sehr tief ein, lernen möglicherweise sogar Programmieren mit Abap.“ Durch diese Vielfältigkeit der Ausbildungswege kann Nagarro das Business seiner Kunden mit Branchenexpertise und Software-Know-how unterstützen.

Die Nagarro University

Neben der Vermittlung von SAP- und Projektmanagement-Kenntnissen legt Nagarro zudem viel Wert darauf, den Mitarbeitenden individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Organisatorisch greift der IT-Dienstleister dabei auf die Nagarro University zurück, die entspre-



Wichtig für Kandidaten ist, ein umfangreiches Weiterbildungsangebot beim neuen Arbeitgeber vorzufinden.

*Ellen Padilla,
Head of Talent Acquisition,
Nagarro*

chende Kurse entweder selbst organisiert oder geeignete Kooperationspartner hat. Häufig geht es dabei um den Bereich der Soft Skills – beispielsweise um Rhetorik-, Präsentations- oder Resilienzkurse. Ergänzend zu diesen eher formalisierten Formen des Lernens organisiert Nagarro eine Reihe von Workshops, in denen die Arbeit reflektiert und über künftige Entwicklungen gesprochen wird. Dies kann je nach Bedarf und interner Zielgruppe re-

mote oder vor Ort geschehen. „In diesen Formaten reden wir beispielsweise darüber, warum wir bei bestimmten Kunden erfolgreich waren – oder auch nicht. Zudem erörtern wir, wie Technik unseren Arbeitsalltag verändern könnte. Neulich zeigte ein Softwareentwickler, wie er KI-Technologien nutzt, um besseren Programmcode zu schreiben“, berichtet Torben Mauch. Diese Fortbildungen dienen dazu, die Erfahrungen einzelner Mitarbeiter einem breiten Publikum zur Verfügung zu stellen. Sie zeigen, dass Nagarro als Unternehmen insgesamt nur durch die gesammelten Erfahrungen seiner Mitarbeitenden lernen kann.

Diese Infrastruktur und die bestehenden Ein- und Aufstiegsprogramme zeigen auf, welche Möglichkeiten für Unternehmen bestehen, wenn sie Vertrauen in ihre Mitarbeitenden setzen – und ihnen die Chance geben, sich eigenverantwortlich weiterzuentwickeln. Das interne Bildungssystem wird so zu einem zentralen Wettbewerbsvorteil. Davon ist auch Ellen Padilla überzeugt, Head of Talent Acquisition bei Nagarro: „Wir merken immer mehr in den Bewerbungsprozessen, wie wichtig es Kandidaten ist, ein umfangreiches Weiterbildungsangebot beim neuen Arbeitgeber vorzufinden, um die fachliche und persönliche Entwicklung voranzutreiben.“ (pmf)

Beachten Sie den E-3 Partner Eintrag – Seite 76



HCM-Guide

HCM-Guide



Hat Ihr Unternehmen einen Schwerpunkt im HCM (Human Capital Management)? Mit dem E-3 HCM-Eintrag geben Sie dem Leser die Möglichkeit, Ihr Unternehmen schnell und gezielt zu finden.



- HR Strategies
- HR Services
- HR Software



HR Campus ist Ihr kompetenter Partner für SAP SuccessFactors, SAP Concur, SAP Fieldglass sowie SAP HCM Implementierungen und HR Services BPO in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein. Erfahrene Schweizer Senior-Berater und Payroll-Manager stehen Ihnen für Projekte, Services und Support zur Verfügung. Bei uns ist Ihre Schweizer Niederlassung in den besten Händen.

HR Campus AG
Kriesbachstrasse 3
CH – 8600 Dübendorf/Zürich

Telefon: +41 (0) 44 215 15 20
E-Mail: office@hr-campus.ch
Online: www.hr-campus.ch



Mehr Zeit für effektives Personalmanagement! GISA als erfahrener, zuverlässiger IT-Partner unterstützt Sie ganzheitlich bei der Optimierung Ihrer Personalprozesse.

Unsere Kernkompetenzen:

- SAP ERP HCM / S/4HANA
- SAP SuccessFactors
- Personalabrechnung
- HCM Prozesse und Formulare
- SAP Self Services
- SAP Fiori
- Digitale Personalakte
- SAP FI-TV / SAP Concur
- Anwendungsservice und Betrieb

GISA GmbH
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)

Telefon: +49 345 5850
E-Mail: kontakt@gisa.de
Internet: www.gisa.de

an NTT DATA Business Solutions Company