



Stellenbezeichnung

Chief Information Officer,
178 Projektmitglieder &
Vorgesetzter für 25 MA.

Fritz hat bereits 20 Jahre
Erfahrungen. Zunächst
arbeitete er als SAP Berater
im Mittelstand, danach wurde
er im aktuellen Unternehmen
PL und stieg vor 4 Jahren
zum CIO auf.

Alter

45 Jahre; 35-55 Jahre

Jahreseinkommen

180 T€

Höchster Schulabschluss

Dipl.-Wirt.-Inf. (Univ.)

Sprachen

DE, EN & ES

Chief Information Officer und SAP Programmmanager Fritz

Analoge Rollen bzw. Buyer Personas

Anhand einer konkreten Person sollen vage Aussagen konkretisiert werden. Um die Kommunikation weiter zu optimieren, wählen wir zwei Detaillierungsebenen (getrennt durch die Formatierung **fett**) und deuten die Zielgruppe an. Ähnliche Rollen werden zusammengefasst: CIO, Programmmanager, Portfoliomanager, Gesamtprojektleiter, Produktmanager, Direktor, Abteilungsleiter usw. Also die zweite SAP-Managementebene beim Anwenderunternehmen, welche für eine größere Gruppe von Projektleitern bzw. Teilprojektleitern, Experten, Projekten, Geschäftsprozessen und IT Systemen zuständig ist. Personalführung und Entscheidungen (Personalauswahl) werden ggf. Untergebenen überlassen bzw. mit beeinflusst oder eigenständig getroffen. Weitere Managementebenen sind möglich.

Bevorzugtes Kommunikationsmittel

- **Immer: Telefon, Teams-Meetings, Outlook-E-Mails und weitere MS Office-Produkte**
- **Social Media: LinkedIn und Xing;** ggf. auch YouTube, Facebook, Instagram, Threads, X und selten Pinterest, Tumblr, Bluesky, TikTok, Mastodom, Quora etc.

Tools, die für die Arbeit erforderlich sind

- **Immer: SAP ECC bzw. SAP S/4HANA als ERP-Systeme zzgl. der weiteren Systemlandschaft**
- **Oft: Zzgl. Endanwenderanwendungen (Windows, Office, CAD etc.) und Softwarelösungen für Sicherheit in verteilten Systemen und Netzen.**
 - Ggf. Subsysteme & Lösungen: SAP-Cloudlösungen (SAP Ariba, SAP Fieldglass usw.) SAP-Produkte (SAP SolMan, SAP MII & ME usw.), Subsysteme (MES, OEE, SCM APO etc.) und Ergänzungsprodukte (Migrationssoftware, Jira, Addons, Plugins usw.)
 - Ggf. Software für die Zusammenarbeit und Projektorganisation: SAP Solution Manager, SharePoint, Jira, Jam, Ticketsysteme usw.

Zuständigkeiten

- **Abbildung der Unternehmensstrategie in IT-Systemen; insb. SAP-Systeme zzgl. Subsysteme**
- **Programm-, Portfolio- und Gesamtprojektleitung**
- **Budgetverantwortung, disziplinarische Verantwortung, Personalauswahl, Risk & Change Management, Stakeholder Management, Personalentwicklung usw.**

Branche
Fertigungsindustrie (PKW)

Vorgesetzter
CEO, in Großkonzernen gibt es ggf. Ebenen dazwischen.

Unternehmensgröße
2000 Mitarbeiter; 500 – 10.000 Mitarbeiter

Ortsangaben
Hannover; national und international

Ziele
Koordination
überlappender Projekte
und jeweils
Einhaltung von Zeit-,
Budget- und
Inhaltsvereinbarungen

Persönliches
Männlich, verheiratet,
ruhig, extrovertiert

Interessen und Freizeit
Aktien, Reisen & Politik

Größte Herausforderungen

- **Personalbedarf:** Es werden Softwareentwickler, Modulberater, Gesamt- und Teilprojektleiter und diverse Spezialisten benötigt. Im Rahmen der Personalvermittlung decken wir alle SAP-Anforderungen ab.
- **Personalführung:** Die Mitarbeiterführung und -entwicklung ist auf dieser Ebene ausgeprägt; kann teilweise jedoch auch auf einer Ebene darunter angesiedelt sein. Manager und einige Spezialisten sind z.B. direkt Untergebene. Personalentwicklung wird vollständig bzw. teilweise mit beeinflusst.
- **Entscheidungsfindung bzgl. hoher Priorität:** Ein CIO überlässt kleinteilige Entscheidungen Untergebenen und beteiligt sich nur an sehr wesentlichen Entscheidungsprozessen, wie z.B. der Auswahl des Beratungshauses, von ganzen Systemen, der softwareseitigen Projektorganisation und -abwicklung usw.
- **Ausgewogene Arbeitsatmosphäre mit viel Verantwortung:** Die Abbildung der Unternehmensstrategie wird gemeinsam abgestimmt und das Recht auf eine angemessene Anspruchshaltung gegenüber internen und externen Auftragnehmern sorgt für eine ausgewogene Arbeitsatmosphäre. Dies lässt strategische Überlegungen und einen Fokus auf relevante Thematiken zu. Eine größere Anzahl paralleler Projekte und das Auflaufen von Herausforderungen und Entscheidungen mit hoher Priorität, sind die Herausforderungen dieser Rolle. Viele Erfahrungen, etablierte interne und externe Beziehungen, lassen jedoch eher selten Stress aufkommen. Innerhalb dieser Rolle kann man viele Aufgaben delegieren und genießt häufiger die Position des Auftraggebers mit Anspruchshaltung.
- **Soziale Herausforderungen:** Es gibt nicht mehr viele Übergeordnete und der Umgang sollte in der Regel als partnerschaftlich einzuordnen sein. Langfristige Beziehungen mit weiteren Stakeholdern (Werke, GF der Tochtergesellschaften etc.) reduzieren diese Herausforderungen weiter. Es findet tendenziell eher eine Kommunikation auf Augenhöhe statt. Die Hinweise innerhalb der Persona Buyer zum Projektleiter, bzgl. Stakeholder Kommunikation, Change Management und Konfliktmanagement, können durchaus auch für diese Rolle relevant sein.
- **Ressourcen Management:** Ist als deutlich einfacher einzustufen, da man über hinreichende Ressourcen verfügt und taktieren kann, falls man fremde Ressourcen benötigt. Auch hier gilt der Umfang wird partnerschaftlicher und entspannter.
- **Projektorganisation:** Analog zum Projektleiter Peter und ergänzt um die Abstimmung von mehreren Projekten aufeinander, was jedoch Peter ggf. auch bereits vor der Brust hat.
- **Hohes Meetingaufkommen und ggf. Reiseaufwand:** Hands-on arbeiten tritt in den Hintergrund, sondern man moderiert Lösungsansätze und delegiert dessen Umsetzung. Je nach Unternehmenskultur ist eine persönliche Beziehungspflege durch Vororteseinsätze erforderlich.

Soziale Netzwerke

- Xing
- LinkedIn
- YouTube
- Instagram

Informationsgewinn durch

- **Netzwerke innerhalb des Unternehmens, externe Kontakte und etablierte Geschäftsbeziehungen**
- **Internetrecherche, Konferenzen** (z.B. SAP TechEd oder SAPPHIRE NOW), Schulungen, Webinare, Social Media insb. LinkedIn etc.
- **Innovationsdrang**: Eine durchaus systematische Analyse von Innovationen und deren Bewertung für die zukünftigen Realisierungen, sollte gegeben sein. Eine Orientierung an der Massenmeinung und ggf. die Delegation von Machbarkeitsstudien, kann unterstellt werden.

Maßstäbe für die Leistung

- **Immer: Abstimmung divergierender Projekte, Mitarbeiterproduktivität, Einhaltung von Zeit-, Inhalts- und Budgetvorgaben**
- **Zwischenmenschliche Fähigkeiten** für die effektive Zielerreichung (Verhandlungsgeschick und Vernetzung), Zufriedenheit trotz Zielabweichungen (Einbindung & Beziehungspflege), Motivation des Teams, Zufriedenheit und Einbindung der verschiedenen Anspruchsgruppen (Information, Training & Entscheidungen) usw. Einiges wird i.d.R. von weiteren Personen, wie einem Business Relationship Manager, Change Manager, Trainern usw. übernommen.

Persönliche Eigenschaften und Unternehmenskultur

- Bevorzugt laissez-faire, demokratischer, kooperativer oder situativer Führungsstil
- Authentisches und freundschaftliches Arbeitsumfeld mit Bodenständigkeit

Ziele und KPIs

- **Einhaltung der Zielvorgaben** bzgl. der Unternehmensstrategie und daraus abgeleiteter Projekte
- **Gute** und langfristige **Beziehungen** – intern und extern
- **Effizienzsteigerung** z.B. durch Automatisierung, KI, Fortbildungen, Prozessoptimierungen usw.
- **Personalentwicklung Talentgewinnung und Reduzierung der Fluktuation**
- **Kostensenkung**
- **Datenschutz und Sicherheit in verteilten Systemen und Netzen**
- **Persönlichkeitsentwicklung** zur Steigerung der Effektivität und Effizienz vieler Themen sowie Weiterentwicklung des übergreifenden Gesamtverständnisses für die Strategie- und die Projektberatung (Coaching & Steering).
- **Zufriedenheit der „internen“ Kunden** (Werke, GF der Tochtergesellschaften usw.) durch Zielerreichung, Verhandlung, Kommunikation (Stakeholder & Change Management), anwenderfreundliche Lösungen (User Experience) etc.

Branchendetails

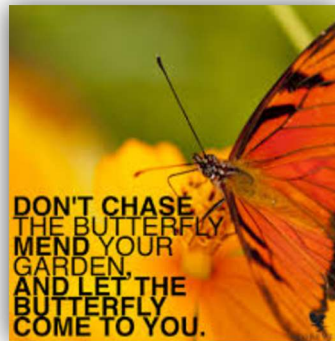
- **Allgemein: Produzierende Industrie, Handel und Gesundheitswesen**
- **Speziell:** Automotive, Maschinenbau, diskrete Fertigung, Healthcare und Lebensmittelhandel

Ortsangaben

- **Deutschland** und ggf. sogar international. Moderne Kommunikationswege ermöglichen nationale und sogar internationale Tätigkeiten aus dem eigenen Büro abzuwickeln. Im Rahmen der Personalvermittlung, kann auch Vorort Personal bereitgestellt werden.

Kauf- und Entscheidungsprozesse

- **Die eigenständige Suche, Auswahl und Vergleich bzgl. kleinerer Beratungen bzw. Freiberuflern, findet selten statt.**
- **Man setzt eher auf altbewährte Kontakte bzw. deren Empfehlungen.**
- Projektausschreibungen und die Kundengewinnung seitens großer Beratungshäuser, sind separat zu betrachten.



Durch ein hohes Meetingaufkommen und andere Verpflichtungen, ist Eigeninitiative bei der Personalsuche und -auswahl unwahrscheinlich und Kontaktaufnahmen werden, z.B. durch das Sekretariat, erschwert bzw. auch nicht gerne gesehen. Einmal gewonnene Kunden sind gut ausbaubar und es können langfristige Geschäftsbeziehungen entstehen. Können Sie nicht auf persönliche Präferenzen bzw. Alleinstellungsmerkmale setzen, sind die Vertriebskosten und -aufwände als hoch einzustufen. Der Anreiz ein attraktives Preis-Leistungsverhältnis zu erzielen, kann insbesondere in der Geschäftsführung von KMUs bzw. durchaus auch im SAP Management gegeben sein. Echte Alleinstellungsmerkmale sind als effektiver einzustufen.

Negative Persona

- Branchen: Banken, Versicherungen. Energie, Immobilienwirtschaft usw. passen nur sehr eingeschränkt.
- Unternehmensgröße: Kleinunternehmen investieren selten in SAP-Individualisierung und Großunternehmen kooperieren mit großen Dienstleistern. Die Mitarbeiteranzahl (500-10.000 MA) vereinfacht diese Thematik und kann als erster Anhaltspunkt dienen.
- Alter & Erfahrung: Die Parameter SAP-Nutzungsdauer, Erfahrungen im Unternehmen und das Alter an sich, können als Anhaltspunkte bzgl. der Offenheit für neue Geschäftskontakte dienen. Langfristige Erfahrungen gehen meist mit etablierten Geschäftsbeziehungen einher. SAP-Neukunden sind eher offen für neue Dienstleister.
- Autoritärer Führungsstil: Herausforderungen beim Beziehungsmanagement des direkten Ansprechpartners, sollten nicht besehen. In einem herausfordernden Umfeld, wird ein verbindlicher Bezugspunkt benötigt. Effektive Zielerreichungen basieren auf gutem Stakeholder-Management, wofür interne Unterstützung die Grundlage darstellt.