

karriereführer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 05.2016 – 04.2017



www.karrierefuehrer.de

Auch als iOS- und Android-App
Besuchen Sie uns in den Social Media

consulting

Consulting

goes Digital....

- * **Gesucht:**
IT-Talente
- * **Gefragt:**
Frauen in Führung
- * **Gespräch:**
Dr. Regina Ruppert
Vizepräsidentin des Bunds
Deutscher Unternehmensberater
- * **Erfahrungsberichte:**
Principal Consultant
Senior Consultant
- * **Beratung mit Berufung:**
Philosophieberatung
Kunstberatung
Demografieberatung

Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

Treffen Sie Menschen ...

... mit der gleichen
Leidenschaft.

... mit dem
gleichen Ehrgeiz.

... mit völlig
verschiedenem
Hintergrund.

... mit der
gleichen Neugier.

BCG OPEN 2016

**Der Strategie-Workshop für alle.
Außer Wirtschaftswissenschaftler.**
Vom 7. bis 9. Juli in Stockholm.
Jetzt bewerben auf bcgopen.bcg.de



BUILD. CONNECT. GROW. KARRIERE.
BCG.DE

Digitorial



Willkommen

zur neuesten Ausgabe des karrierefuehrer consulting, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #Consulting 4.0, #Demografieberatung, #Wettstreit um die besten Beratertalente, #Karrieretrends und #Frauen in der IT-Beratung.

Nur das Beste wünscht Ihnen:

Ihr karrierefuehrer-Team



Web: News, Themen wie Industrie 4.0, Digitale Transformation, Leadership u. v. m., Bewerbungsratgeber, Coaching, Top-Manager-Interviews, Erfahrungsberichte, Blog auf www.karrierefuehrer.de



Mobil: Sie möchten unsere Magazine auf dem Tablet oder Smartphone lesen?

Kostenfreie Apps für iOS und Android gibt es unter www.karrierefuehrer.de.

Interaktiv: Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Impressum: **karrierefuehrer consulting** 12. Jahrgang, 05.2016-04.2017 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1864-6298 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de
Verlagsleitung karrierefuehrer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.), Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karrierefuehrer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr&andrä GbR (verantw.), Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Meike Goldmann (verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos:** Cover: Fotolia/kantver **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karrierefuehrer consulting** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Foto: Fotoliar/kantver



Dr. Regina Ruppert



Foto: Fotoliar/DavidArts

Top-Thema

8

Consulting goes Digital

Der Megatrend Digitalisierung bedeutet für die Consulting-Branche, dass neue Strukturen geschaffen werden müssen und der Wettstreit um die besten Talente noch härter wird.



SELBSTVERTRAUEN

Buchtip: Ein Mutmachbuch für mehr Selbstvertrauen.

Die Autorin ist promovierte Betriebswirtin, war viele Jahre Unternehmensberaterin und arbeitet heute als Coach und Beraterin. Sie lädt dazu ein, das, was wir können und haben, zu akzeptieren, zu genießen und wertzuschätzen. Dann können wir uns in unser eigenes Leben hinein entspannen und entfalten, was in uns steckt. Teresa Keller: Einfach ich selbst sein dürfen. Bessere Beziehungen mit sich und anderen durch die Positive Psychologie. Scorpio 2016. 16,99 Euro

Top-Manager

14

Dr. Regina Ruppert

Die Vizepräsidentin des Bunds Deutscher Unternehmensberater über den Wandel der Unternehmensberatungen und die Anforderungen an Berufseinsteiger.

Aufsteigen

20

Aufgestiegen zum Senior Consultant

Dominic Seitz leitet Projekte im Bereich Life Sciences.

22

Studie Plan D

Die Studie der Unternehmensberatung Roland Berger

24

Jung und erfolgreich bei: JLL Deutschland

Matthias Kromer sagt, welche Aufgaben er als Principal Consultant wahrnimmt.

karrierefuehrer-Titel
u. a. zu den Themen Ingenieure,
Frauen in Führungspositionen
und Wirtschaftswissenschaften
gibt es kostenfrei unter dem
QR-Code:



Finanzberaterin Barbara Rojahn

Foto: Tom Pingel



Foto: Fotoliar/ patpitchaya



Bruder Paulus

Foto: Rubén Zárate

Frauen in Führung

26

Kopfzeilen: Barbara Rojahn

Die selbstständige Finanzberaterin vereinbart Familie und Karriere

28

E-Mail für Dich

Sabine Hansen von Kienbaum Executive Consultants über die Gestaltung der Arbeitswelt für mehr Frauen in Führung

30

„Wir bieten unserem weiblichen Nachwuchs genügend Vorbilder“

Maria Dietz studierte BWL und ging in die IT-Branche. Heute ist sie Verwaltungsrätin bei GFT und sprach mit uns über den Einstieg von Frauen in die IT.

Trends

32

Gefragt: Demografieberatung

Durch die demografische Entwicklung haben viele Unternehmen Beratungsbedarf.

34

Im Interview: Dr. Franz Kühmayer

Der Managementberater hat Physik, Informatik und BWL studiert und ist beim Zukunftsinstitut Experte für moderne Führung und die Zukunft der Arbeit.

36

Zur Kenntnis

Dr. Bernd Slaghuis, Karriere- und Business-Coach, zeigt aktuelle Karrieretrends auf.

38

Berufung und Bestimmung

Diplom-Psychologin Angelika Gulder erklärt, wie man seine Berufung finden, Träume leben und den Weg der Seele gehen kann.

Inspiration

40

Spezialisiert

Buch-, Kultur- und Linktipps

Coaching-to-go

48

Ausatmen mit: Bruder Paulus

Der Ordensbruder der Kapuziner über Achtsamkeit, Stille, Balance und gute Beraterpersönlichkeiten.

Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 42 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:
→ Printmedium
→ iOS- und Android-App
→ E-Paper



Hinweise darauf finden Sie u.a. auch
→ auf unserer Facebook-Fanpage
→ auf unserem Twitter-Kanal
→ in unserem Youtube-Channel
Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Foto: Fotolia/kantver

Inserenten

 <p>High performance. Delivered.</p>	<p>Accenture</p>	<p>29</p>
	<p>d-fine GmbH</p>	<p>19</p>
 <p>Deutschlands Familienunternehmen stellen Fach- und Führungskräfte</p>	<p>Der Entrepreneurs Club</p>	<p>33</p>
	<p>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH</p>	<p>25</p>
	<p>Ebner Stolz Management Consultants GmbH</p>	<p>U4</p>
	<p>EnergyRelations GmbH</p>	<p>25</p>
 <p>CAREER SERVICES</p>	<p>IQB Career Services GmbH</p>	<p>37</p>
	<p>Lidl</p>	<p>13</p>
	<p>MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH</p>	<p>43</p>
 <p>The Boston Consulting Group</p>	<p>Platinion GmbH – A company of The Boston Consulting Group</p>	<p>U3</p>
	<p>PricewaterhouseCoopers AG</p>	<p>5</p>
 <p>DIE VERSICHERUNG MIT DEM PLUS.</p>	<p>R+V Versicherung AG</p>	<p>19</p>
 <p>Stern Stewart & Co.</p>	<p>Stern Stewart & Co. GmbH</p>	<p>7</p>
 <p>THE BOSTON CONSULTING GROUP</p>	<p>The Boston Consulting Group GmbH</p>	<p>U2</p>



Lead, don't follow

*The opportunity
of a lifetime*



Warum sich mit dem Zweitbesten zufriedengeben? Jetzt durchstarten beim attraktivsten Arbeitgeber der Branche.

pwc

Kurz+ knapp

von Kerstin Neurohr

Innovativ!

Ausgezeichnet

Variabel!

DEUTSCHE UNTERNEHMEN IN DEN TOP TEN

Im internationalen Vergleich werden deutsche Unternehmen wieder als deutlich innovativer wahrgenommen. In der BCG-Studie „The Most Innovative Companies 2015: Four Factors that Differentiate Leaders“ schafften mit BMW und Daimler zwei deutsche Unternehmen den Sprung in die Top Ten. Im Vergleich zum Vorjahr konnten sich auch Bayer, BASF und die Allianz deutlich besser platzieren. Immer mehr Vertreter aus traditionellen Branchen konnten sich im Ranking behaupten, an der Spitze stehen jedoch Technologie- und IT-Marktführer wie Apple, Google und Microsoft. „Gerade bei erfolgreichen Unternehmen geht es beim Thema Innovation darum, evolutionäre und disruptive Ansätze gleichzeitig zu fördern“, erklärt Carsten Kratz, Deutschlandchef von BCG. Für die Studie wurden mehr als 1500 Führungskräfte aus zahlreichen Ländern zu Innovationen und Innovationsfähigkeit befragt. www.bcgperspectives.com.

HOCHSCHULWETTBEWERB BE.PROJECT

Die Gewinner des Start-Up-Wettbewerbs Be.Project 2016 zum Thema „Go Digital“ der Management- und Technologieberatung BearingPoint stehen fest: Der erste Preis geht an das Team „EyeScan“: Die Studenten der Universität Mannheim planen eine App, die es Menschen mit körperlichen Einschränkungen oder motorischen Störungen ermöglicht, ihr Smartphone zu bedienen. Auf dem zweiten Platz landete das Team „Sensoc“ der ETH Zürich, das „Sensoc“ Smart Socken entwickeln möchte: Damit lassen sich Fußfehlstellungen identifizieren, Rehabilitations- und Physiotherapiemaßnahmen verbessern und Rehabilitationskosten senken. Auf Platz drei ist das Team „lumind“ von der FH Düsseldorf und UDK Berlin. Lumind ist ein persönliches Assistenzsystem für Diabetiker und ihre Angehörigen. Die App ist mit einem Blutzuckermessgerät verbunden und zeigt Statistiken zu Blutzuckerwerten an. www.beproject-europe.com

FLEXIBILITÄT IST GEFRAGT

Freie Arbeitszeiteinteilung und Home Office statt Anwesenheitskultur – das wünschen sich Beschäftigte laut der Randstad Award Studie 2016. 42 Prozent der Befragten würden gerne auf variabler Stundenbasis arbeiten, 16 Prozent sprechen sich sogar für längere Arbeitstage und kürzere Wochen aus. Dagegen möchten 34 Prozent eine Arbeitswoche mit „Standardstunden“. Der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Ingo Kramer kennt diese Wünsche – er forderte, das Arbeitszeitrecht anzupassen und von einer Tageshöchstarbeit auf eine Wochenarbeitszeit umzustellen. Auch das Thema „Home Office“ bzw. ortunabhängiges Arbeiten wird auf politischer Ebene viel diskutiert. Laut der Studie wünschen sich 68 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland, von zu Hause oder von einem anderen Ort aus arbeiten zu können – zumindest gelegentlich oder an einer festgelegten Anzahl an Tagen in der Woche. www.randstad-award.de



Foto: Olaf Meyer



Stern Stewart & Co.

BERATER? UNTERNEHMER- PERSÖNLICHKEIT!



KONTAKT: Anja Deucker
career@sternstewart.com
+49.89.242071.421

CAREER.STERNSTEWART.COM

Consulting 4.0



Consulting goes

Wandel. Der Megatrend Digitalisierung stellt die Strategien der Unternehmen aller Branchen auf den Kopf. Um sich klar zu werden, was getan werden muss, wenden sich die Firmen an Beratungsunternehmen. Die Consulting-Branche profitiert davon – muss aber auch selber umdenken. Consulting 4.0 – das steht für neue Strukturen und einen noch härteren Wettstreit um die besten Beratertalente.

Von André Boße

Top-Thema

... Digital





BERATUNGSBEDARF BEI CHEMIE, PHARMA UND BANKEN

Besonders kräftige Wachstumsimpulse erwarten die Unternehmensberater laut BDU-Marktstudie aus der Chemie- und Pharmabranche (Wachstumsprognose für 2016: plus 8,9 Prozent) sowie von den Kreditinstituten (plus 8,6 Prozent). Während die deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen aufgrund starker Wettbewerber aus den USA und auch China ihre Innovationskraft erhöhen wollen, sorgt bei den Finanzinstituten vor allem die Digitalisierung für einen starken Umbruch.

27 Milliarden Euro Umsatz erzielte die deutsche Beraterbranche im Jahr 2015. Das ist so viel wie noch nie, sieben Prozent mehr als im Vorjahr. Und der positive Trend soll sich fortsetzen: 2016 erwarten die deutschen Unternehmensberatungen nach einer Marktstudie des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) ein weiteres Wachstum von 7,5 Prozent. Sieben von zehn Consultingfirmen haben bei der Umfrage angegeben, dass sie 2016 von Wachstum ausgehen. Diese positive Stimmung hat für Nachwuchskräfte erfreuliche Folgen: Knapp drei Viertel der befragten Unternehmensberatungen bestätigen, dass der Kampf um Beratertalente in vollem Gange ist. Bei den großen Unternehmensberatungen, die den größten Bedarf an High Potentials haben, stimmen dem sogar 92 Prozent zu. Mit diesen Umsatzzahlen und Personalbedarf knüpfen die Consultants beinahe an die goldenen Zeiten an, als die Wachstumsraten pro Jahr sogar zweistellig waren. Viele hatten angenommen, dass eine so gute Ära nicht wieder kommen würde. Jetzt ist die Branche langsam wieder auf dem Weg dorthin.

Digitalisierung treibt das Wachstum an

Der Grund für den Optimismus hat einen Namen: die Digitalisierung. BDU-Präsident Hans-Werner Wurzel kann sich an keinen anderen Megatrend erinnern, der einen so großen Einfluss ausgeübt hätte. Auf die Gesellschaft und Wirtschaft – und damit auch die Unternehmen und ihre Beratungen. „Vielleicht noch die Globalisierung“,

sagt er nach längerem Nachdenken. Wobei man die Globalisierung auch im Zusammenhang mit der Digitalisierung betrachten könne, schließlich unterstütze die neue Kommunikationstechnik das Zusammenwachsen der globalen Ökonomie.

Die digitale Transformation ist eindeutig der Treiber des Wachstums der Beraterbranche. Die Klienten stehen vor der Aufgabe, alle Unternehmensbereiche zu hinterfragen und digital aufzurüsten. „Das beginnt bei Geschäfts- und Prozessmodellen, zieht sich durch die Interaktion mit den Kunden und geht bis hin zu Themen wie Beschaffung oder Personal“, sagt Wurzel, der auch Mitglied der Geschäftsführung der Management- und Technologieberatung BearingPoint ist. Das Besondere an der Digitalisierung ist, dass sie alle Geschäftsmodelle der Firmen auf den Prüfstand stellt. Darauf reagiert die Beratung. Es wäre falsch, hier weiterhin von IT-Beratung zu reden. Dies ist eine Kategorie, die gezielt beim Aufbau einer administrativen IT-Struktur berät, angesiedelt unterhalb der Strategieberatung mit dem CIO des Klienten als Ansprechpartner. Der Beratungsansatz, der sich im Zuge der Digitalisierung etabliert, geht jedoch viel weiter. Analog zur Industrie 4.0 kann man von der Beratung 4.0 reden. Oder auch vom Schlagwort Consulting goes Digital. „In den Unternehmen ist der Ansprechpartner für die Themen der digitalen Transformation der CEO. Aber auch alle anderen Chief Officers in einem Unternehmen“, sagt Wurzel. Sprich, eine Beratung ohne



Foto: Fotolia/kantiver

Foto: Fotolia/kwanhaiff

Fokus auf die Digitalisierung ist heute kaum noch möglich. Sie greift in alle Unternehmensbereiche ein.

Digitalisierung ändert auch die Beratung

Konkret unterstützen die Unternehmensberater ihre Klienten dabei, die notwendigen Anpassungen durchzuführen sowie die neuen Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen. „Digitalisierung als Megatrend weckt bei den Unternehmen einige Wachstumsfantasien“, sagt Wurzel. „Ein Großteil der Firmen geht das Thema pragmatisch an und fragt: Was steckt da für uns drin, was können wir tun – was müssen wir tun?“ Aufgabe der Consultants ist es dann, die jeweiligen Branchen und Reifegrade der Unternehmen zu analysieren. „Unternehmensberater müssen verstehen, wie die Digitalisierung die jeweilige Branche verändert und welche Möglichkeiten das Unternehmen hat, das sie beraten“, sagt Wurzel. Ein Unternehmen aus der Konsumgüterindustrie zum Beispiel beschäftige sich mit anderen Themen als ein Anlagenbauer. „Um die Digitalisierung kümmern werden sich jedoch beide.“

Dabei unterziehen sich die Consultingfirmen selbst einem kräftigen Wandel. Laut BDU-Marktstudie erwarten 84 Prozent, dass sich im Zuge der Digitalisierung auch das Beratungs-Portfolio, die Geschäftsmodelle und die Prozesse der Consultingunternehmen selbst verändern werden. 79 Prozent können sich sogar vorstellen, dass dabei in enger Zusammenarbeit mit etablierten Soft-

ware-Anbietern neue Lösungsanbieter bei Themen wie Daten, Analyse, Business Intelligence und Cloud entstehen. Diese Entwicklung hat einen erheblichen Einfluss auf die Recruiting-Anstrengungen der Consultingfirmen. „Die zunehmende Digitalisierung der Geschäftsprozesse lässt die Nachfrage nach technisch ausgebildeten Mitarbeitern bei Unternehmensberatungen sprunghaft steigen“, sagt Dagmar Zippel, Leiterin Recruiting bei Accenture in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

BWL alleine reicht nicht mehr

Grund dafür ist das Ausmaß der Digitalisierung auf die Unternehmen. „Wurde früher auf Basis des Geschäftsmodells eine Strategie entwickelt und dann die passenden Technologien eingesetzt, ergeben sich heute aus den digitalen Technologien ganz neue Geschäftsmodelle, für die dann die entsprechende Strategie entwickelt werden muss.“ Der Megatrend stellt die Abläufe tatsächlich auf den Kopf. Accenture hat darauf reagiert und als stark in der Technologieberatung spezialisierte Consultingfirma den neuen Geschäftsbereich „Strategy“ gegründet. Neu ist auch der Bereich „Digital“, in dem die Unternehmensberatung ihre digitalen Kompetenzen in Feldern wie Mobile, Big Data & Analytics oder Cloud bündelt.

Diese Umstellungen und Neuausrichtungen in den Consultingfirmen beeinflussen auch die Karrierechancen des Nachwuchses. Zwar ist der Wettstreit um die besten Talente intensiv. Doch als High Potential gilt nicht mehr

HOCH IM KURS: INNOVATION UND CHANGE-MANAGEMENT

Die BDU-Studie bekräftigt, dass bei den Klienten der Consultants vor allem Beratungsdienstleistungen hoch im Kurs stehen, die eine tragende Rolle bei der digitalen Transformation spielen. Dies sind die Segmente Business Development & Innovation (Wachstumsprognose für 2016: plus 7,6 %), Change-Management (plus 8,5 %) sowie IT-Anwendungen & Infrastruktur (plus 8,2 %).



Top-Thema



BUCHTIPP DER REDAKTION

Antwort auf die Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit weitreichenden Konsequenzen für Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter. Auch Führung und Zusammenarbeit verändern sich.

Martina Nieswandt und Roland Geschwill plädieren in Ihrem Buch für laterales Management, also das Führen auf Augenhöhe: Die Vielfalt an Zielen und Prozessen zulassen, Organisationen flexibilisieren, auf die Kreativität der Mitarbeiter

setzen und vor allem das Prinzip der Selbstverantwortung nachhaltig in Organisationen verankern.

Roland Geschwill, Martina Nieswandt: Laterales Management –

Das Erfolgsprinzip für Unternehmen im digitalen Zeitalter. Gabler. 2016. 24,99 Euro



Foto: Fotolia/Thissatan

unbedingt ausschließlich der klassische BWL-Absolvent mit Bestnoten. „Besonders wichtig sind für uns Branchenkenntnisse, insbesondere Know-how rund um die Prozesse einer Branche“, sagt Siegfried Bloch, Personalchef des auf IT-Themen spezialisierten Beratungsunternehmens Arvato Systems. „Nur wenn ein Berater eine Branche versteht, kann auch ein exzellentes, auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmtes Ergebnis herauskommen.“ Es komme daher auf eine Kombination aus klassischem IT-Wissen, Know-how rund um die Digitale Transformation und BWL-Kenntnisse an. Bloch: „Die Betriebswirtschaftslehre ist natürlich nicht unwesentlich, klassische BWL reicht aber bei weitem nicht aus, um wirklich gute Beratung im Umfeld der Digitalisierung zu leisten.“

Digital Fluency als neue Kernkompetenz

Dass die junge Generation dabei einen Vorteil hat, ist offensichtlich. Sie kennt digitale Lebens- und Arbeitswelten und ist schnell in der Lage, die Prozesse, die sie selbst nutzt und erlebt, auf die Unternehmen zu übertragen. Diese Kompetenz nennt man Digital Fluency. „Wir verstehen darunter, wie sehr jemand mit digitalen Technologien vertraut ist und diese in Beruf und Alltag zu nutzen versteht“, sagt die Accenture-Recruitment-Leiterin Dagmar Zippel. Siegfried Bloch von Arvato Systems macht deutlich, worum es dabei im Kern geht. „Digital Natives haben sich – vielleicht oftmals unbewusst – durch ihren digitalen Lebensstil intensiv mit

Themen wie Agilität und Flexibilität auseinandergesetzt. Auch besitzen sie häufig eine Vorstellung davon, wie Prozesse in der digitalen Welt gesteuert werden können. Ein gewisser Vorteil ist also schon zu sehen.“

Der Ball liegt dabei nicht alleine in der Hälfte der Berater, auch die Consultingfirmen selbst überprüfen ihre Digital Fluency – wohl wissend, dass es beim Wettstreit um die High Potentials auch darauf ankommt, als Arbeitgeber attraktiv zu erscheinen. „Wir schauen, wie die Digitalisierung neue berufliche Möglichkeiten für den Einzelnen eröffnet. Dazu gehören etwa flexiblere Arbeitszeitmodelle oder neue Berufsbilder, von denen vermehrt der weibliche Nachwuchs profitiert.“

Der Fokus auf Frauen ist Beleg dafür, dass die Beraterbranche daran interessiert ist, ihre Diversität zu behalten. Der Megatrend Digitalisierung soll nicht dazu führen, dass sich die Consultants das Problem der IT-Branche an Bord holen und durch den starken technischen Fokus ein Überhang an Männern entsteht. Wie wichtig die Diversity ist, bekräftigt Siegfried Bloch, Personalchef von Arvato Systems. Dort arbeiten in den Teams neben BWLern auch Absolventen der Fachrichtungen Informatik und Wirtschaftsinformatik, Ingenieurs- und Naturwissenschaften sowie vieler anderer Studiengänge. „Dies ist kein Zufall, sondern hilfreich für unsere Arbeit, denn komplexe Fragestellungen erfordern unterschiedliche Herangehensweisen und Methoden.“

IMMER EINEN BLICK FÜRS NEUE

Senior Consultant Katharina Rach über die Zukunft der IT bei Lidl, ihren Job und das Thema Führungsverantwortung.



Katharina Rach (34) hat bei Lidl berufsbegleitend den Master of Business Information Systems an der Graduate School Rhein-Neckar sowie eine Coachingausbildung bei der NLP professional in Münster absolviert und ist jetzt Senior Consultant im Bereich Orga/IT.

1. Seit wann bist du bei Lidl und warum hast du dich nach dem Studium für Lidl als Arbeitgeber entschieden?

Ich bin seit 2005 bei Lidl. Zur damaligen Zeit gab es viel über Lidl zu lesen und zu hören. Es hat mich einfach gereizt, selbst zu sehen, was hinter Lidl steckt und mir ein eigenes Bild zu machen. Und es ist bis heute ein gutes Gefühl, allen im Freundes- und Bekanntenkreis zu sagen, dass es die richtige Entscheidung war, ist und bleibt.

2. Konntest du dich seitdem weiterentwickeln?

Ich bin ein Mensch, der immer einen Blick fürs Neue hat. Lidl hat sich das stets gewünscht und auch gefördert. Es war mir möglich, diverse Projekte und Themen zu verantworten und diese auch international zu begleiten. Darüber hinaus absolvierte ich nebenberuflich meinen Master in Business Information Systems in Ludwigshafen und eine Coachinausbildung in Münster.

3. Für welche Themen bist du jetzt verantwortlich?

Am Standort Deutschland bin ich innerhalb der IT für IT-Beschaffung und -Servicemanagement sowie für die Betreuung unserer Dualen IT-Studenten und Auszubildenden verantwortlich.

4. Was bedeutet Führungsverantwortung für dich?

Im ersten Schritt ist es wichtig, sich selbst führen zu können, bevor man die Aufgabe erhält, andere zu führen. Zudem war und ist es für mich wichtig, eine gute Prägung zu erhalten. Das habe ich vor allem von Kollegen gelernt, die ihren Mitarbeitern Zutrauen entgegenbringen und ihnen auf Augenhöhe begegnen. Ich habe immer konstruktives Feedback zu meinen Entwicklungsfeldern erhalten und mir wurde stets Raum zur freien Gestaltung und Eigenverantwortung gelassen. Ich weiß, dass meine Vorgesetzten in schwierigen Situationen hinter mir

stehen. Dieses Bild führe ich mir täglich vor Augen, und wenn ich es schaffe, dass meine Mitarbeiter das ebenfalls spüren und auch mitteilen, bin ich zufrieden. Nicht zuletzt hilft mir mein christlicher Glaube in der täglichen Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitern und Kollegen.

5. IT bei Lidl – was bedeutet das für dich?

In erster Linie sind es für mich die Menschen, die IT bei Lidl ausmachen. Sie sind mit Begeisterung an ihren Themen dran, arbeiten leidenschaftlich und ambitioniert im Team und fördern und fordern sich gegenseitig. Konflikte und Meinungsverschiedenheiten gibt es auch bei uns, jedoch sorgen wir am Ende des Tages dafür, dass wir aufeinander zugehen und gemeinsam unsere Ziele im Hinblick auf das Unternehmen ausrichten.

6. Wo siehst du in der IT bei Lidl noch Potenzial?

Bei Lidl geht heute nichts mehr ohne IT. Unsere Potenziale liegen auch zukünftig darin, unsere Prozesse und Abläufe weiter zu digitalisieren und zu standardisieren. Wir wollen stabile IT-Systeme entwickeln und umsetzen, so dass sowohl für unsere internen Kunden als auch Endkunden in der Filiale alles reibungslos funktioniert. Ein großes Thema, das Lidl in der Zukunft bewegen wird, ist die Einführung unseres neuen elektronischen Lidl Waren- und Informationssystems (eLWIS) auf der Basis von SAP. Es gleicht einem Hausumbau – die Fassade bleibt stehen und der Rest wird erneuert.

7. Was gefällt dir an deinem Job besonders gut?

Ich arbeite in einem extrem dynamischen Umfeld. Auf dem Markt gibt es immer neue Anforderungen, auf die wir unsere IT ausrichten und weiterentwickeln dürfen. In meinem Fall bedeutet das, neue IT-Systeme zu suchen, einzukaufen und einzuführen, unsere IT-Services im Griff zu haben und unseren IT-Nachwuchs zu finden und auszubilden.

8. Was sind deine nächsten Ziele bei Lidl?

Mein übergeordnetes Ziel ist es, Prozesse aktiv mitzugestalten und umzusetzen. Das soll sich in meiner täglichen Arbeit wiederfinden. Ich möchte in diesem Jahr die Beschaffungsprozesse in der IT mit einem ganzheitlichen Controlling weiter optimieren und Maßnahmen für unsere Einkaufsstrategien ableiten. Dabei ist es mir wichtig, mit unseren IT-Partnern auf Augenhöhe zu arbeiten, so dass wir gemeinsam Erfolge feiern können. Zudem ist es mir ein besonderes Anliegen, neue IT-Talente für Lidl zu entdecken und ihnen Raum zur Entfaltung ihrer persönlichen Fähigkeiten zu geben.



Lidl lohnt sich.

Die Talentpäherin. Als Vizepräsidentin ist Dr. Regina Ruppert beim Bund Deutscher Unternehmensberater (BDU) für das Talentmanagement zuständig. Im Interview analysiert sie, wie sich der Wandel der Wirtschaft auf die Unternehmens- und Personalberatungen auswirkt und wie es den beratenden Unternehmen gelingen kann, weiterhin die besten Talente für sich zu gewinnen. Die Fragen stellte **André Boße**.

Dr. Regina Ruppert



“
Die Digitalisierung bricht alte Strukturen auf
und verlangt danach, neue zu schaffen.“

Top-Manager

Frau Dr. Ruppert, es wird viel darüber gesprochen, dass sich die Unternehmen verändern müssen, um sich den neuen Bedingungen des Marktes anzupassen. Gilt das analog auch für die Unternehmensberatungen?

Treiber in den Unternehmen, ob bei Mittelständlern oder Konzernen, sind heute vor allem technische Weiterentwicklungen. Das Stichwort ist hier die Digitalisierung, die alte Strukturen aufricht und danach verlangt, neue zu schaffen. Hierarchien werden immer weniger zum Thema, alte Konzernstrukturen werden obsolet. Diesem Struktur- und Prozesswandel der Mandanten stellen sich die beratenden Unternehmen, begleiten aktiv den Wandel in den Unternehmen. Aber auch innerhalb der Beratungsbranche selbst wird dieser Wandel sichtbar, alte Strukturen lösen sich auf.

Die Branche fährt also zweigleisig: Sie ändert sich selbst – und begleitet den Wandel bei den Kunden.

Genau. Das ist eine herausfordernde, aber auch sehr spannende Zeit.

Was bedeutet das für die Anforderungen an den Nachwuchs?

Zwei mehr denn je bedeutsame Qualitäten sind in meinen Augen Intelligenz und Belastbarkeit. Mit Intelligenz meine ich zunächst einmal die kognitive Intelligenz im Sinne von logischem Verständnis, schneller Auffassungsgabe sowie der Fähigkeit, komplexe Probleme lösen zu können. Wichtig ist aber auch die emotionale Intelligenz. In dieser digitalen Zeit sind wir ständig dabei, über E-Mail und andere elektronische Kanäle zu kommunizieren. Also häufig nonverbal. Aber gerade dann, wenn die ver-

bale Kommunikation von Angesicht zu Angesicht seltener wird, weil viele andere Kanäle eingesetzt werden, nimmt die Bedeutung des persönlichen Gesprächs mit Kunden oder auch mit Mitarbeitern zu. Menschen wollen mitgenommen werden. Und das klappt am besten face to face.

Warum sind kommunikative Fähigkeiten heute so wichtig?

Durch das Internet und elektronische Portale ist das fachliche Know-how eines Unternehmensberaters häufig auch öffentlich zugänglich. Die klassischen Mandanten von Unternehmens- oder Personalberatungen, aber auch von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften verfügen über immer mehr Optionen, sich schon im Vorfeld selbst zu informieren. Kern der Arbeit eines Beraters ist es daher heute, diese Informationen nicht nur zu vermitteln, sondern adäquat im direkten Gespräch mit dem potenziellen Kunden aufzubereiten. Er muss die besonderen Bedürfnisse des Kunden erkennen. Das gelingt mit Empathie. Und es erfordert ein gewisses diplomatisches Geschick, weil es eben auch darum geht, den Kunden dort abzuholen, wo er steht – und ihn weder zu über- noch zu unterfordern. Auch hier lässt sich übrigens eine Analogie zum Strukturwandel in den Unternehmens- und Personalberatungen erkennen.

Inwiefern?

Durch die Digitalisierung besitzen auch Führungskräfte heute viele Möglichkeiten, ihre Führung aus der Ferne wahrzunehmen. Wenn aber zu selten persönliche Entwicklungsgespräche unter vier Augen oder innerhalb von Teams durchgeführt werden, entfaltet

die Fernführung keine Wirkung. Es fehlt dann die emotionale Bindung.

Sie haben die Belastbarkeit als weitere wichtige Fähigkeit benannt. Wie bewerten Sie aktuell dieses Thema?

Die Mandate für die Unternehmens- und Personalberatungen werden immer komplexer. Dadurch steigt unweigerlich auch die Komplexität der Arbeit eines Beraters. Mitarbeiter müssen sich schneller und ganzheitlicher auf neue Themen einstellen können, Das Teilen von Wissen und Kollaboration werden immer wichtiger. Die Themen werden zudem inhaltlich und strukturell anspruchsvoller – und bearbeitet werden müssen diese mit Klienten, die immer höhere Ansprüche an die Qualität und Transparenz der Beratung stellen. Was das fachliche betrifft. Aber eben auch mit Blick auf die Kommunikation.

Nun war der Job eines Unternehmensberaters nie einfach. Wenn er jetzt noch komplexer wird, wie gelingt es den Beratungsunternehmen, ihre Mitarbeiter mit der zunehmenden Komplexität nicht zu überfordern?

Die Organisation der Arbeit hat sich verändert. Es gibt in den großen Unternehmensberatungen immer weniger „feste“ Arbeitsorte. Die Arbeit wird mobil organisiert, darauf müssen sich die Einsteiger einstellen. Vielen fällt das nicht schwer. Sie genießen die Flexibilität. Man darf aber auch nicht unterschätzen, dass es durchaus eine Herausforderung darstellt, an beinahe jedem Tag in einer anderen Arbeitsumgebung tätig zu sein. Ohne ein festes Büro mit Routinen, die ja gerade für den Einsteiger auch Halt und Sicherheit geben können.

Welche Erfahrungen machen die Beratungsunternehmen mit der Generation Y, die ja durchaus eigene Einstellungen zum Thema Belastbarkeit und Work-Life-Balance mitbringt?

Zunächst einmal ist die Beraterbranche für talentierte junge Menschen weiterhin hoch spannend, weil sie Einsteigern die Möglichkeit gibt, in ganz verschiedenen Branchen und Segmenten zu arbeiten. So sammeln schon junge Mitarbeiter breit gefächerte Erfahrungen, in dem sie abwechslungsreiche und inhaltlich reizvolle Tätigkeiten übernehmen. Ein Einsteiger, der seine Karriere in einem Industriekonzern beginnt, wird dieses Panorama in den ersten Jahren so nicht erleben. Diese schnelle Lernkurve in den Beratungsunternehmen ist weiterhin ein absoluter Pluspunkt im Kampf um die größten Talente. Mit Blick auf die Generation Y ist es wichtig, dass die Unternehmensberatungen sehr deutlich machen, dass sie die Bedürfnisse der jungen Menschen ernst nehmen und passende Ausgleichsmöglichkeiten bieten. Zum Beispiel mehr Freizeit, mehr Weiterbildung oder klar definierte Auszeiten bei der Gründung einer Familie.

Thema Freizeit: Wie geht das zusammen mit der höheren Belastung durch komplexere Tätigkeiten?

Es gibt in Unternehmens- und Personalberatungen für Teams und einzelne Berater immer Spitzenzeiten, wenn es wirklich darauf ankommt. Es gibt aber auch Phasen danach, in denen es ruhiger zugeht. Die Belastung ist also übers berufliche Jahr verteilt nicht immer gleich hoch. Wir beobachten aber auch, dass diese Spitzenzeiten von den Beratern häufig positiv wahr-



ZUR PERSON

Dr. Regina Ruppert studierte von 1982 bis 1987 an der Uni Göttingen BWL. In ihrer Dissertation behandelte sie das Thema „Individualisierung von Unternehmen“. Seit fast 20 Jahren arbeitet sie in der Personalberatung. Regina Ruppert führt seit zehn Jahren ihre eigene Executive Search Gesellschaft in Berlin, rekrutiert und evaluiert Führungskräfte, unter anderem für die Consultingbranche und die Industrie. Sie ist Vizepräsidentin des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU), dem europaweit größten Verband der Unternehmens- und Personalberater. Dort legt sie ihren Fokus unter anderem auf das Talentmanagement.

ZUM VERBAND

Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) vertritt die deutsche Beraterbranche, die bundesweit einen Umsatz von mehr als 27 Milliarden Euro erzielt und mehr als 150.000 Mitarbeiter beschäftigt. Der Verband hat es sich zum Ziel gesetzt, die Dienstleistung Consulting zu verbessern und das Qualitätsniveau der Beratungsunternehmen zu sichern. Zur Consultingbranche zählen Unternehmen von der Strategie- über die Personal- bis hin zur Sanierungs- und IT-Beratung. Der BDU unterstützt seine Mitglieder durch Studien, Zertifizierungen, Leitfäden, Netzwerke und Weiterbildungsmaßnahmen. Aktueller BDU-Präsident ist Hans-Werner Wurzel. Unterstützt wird er von drei Vize-Präsidenten: Regina Ruppert, Klaus Neuhäuser und Ralf Strehlau.
www.bdu.de



Foto: Fotolia/Kantver

” Klar, die Arbeitstage können lang sein. Es können auch mal Wochenenden flach fallen. Aber am Ende steht sehr häufig das Gefühl, etwas sehr Wertvolles geschaffen zu haben.“

genommen werden. In diesen Phasen ist man in enger Anbindung an den Mandanten schöpferisch-kreativ tätig. Man bewirkt etwas Maßgebliches für den Mandanten, treibt etwas nach vorne, stößt wichtige Veränderungen an. Wer gerne Berater ist, genießt diese Tätigkeiten. Klar, die Arbeitstage können lang sein. Es können auch mal Wochenenden flach fallen. Aber am Ende steht sehr häufig das Gefühl, etwas sehr Wertvolles geschaffen zu haben. Wenn man zum Beispiel beim strategischen Wandel eines Unternehmens seine eigene Handschrift erkennt, ist das eine überaus motivierende Erfahrung.

Wie beurteilen Sie aktuell den Status Quo des Themas Frauen in Führungspositionen in den beratenden Unternehmen?

Unserer Branche geht es hier wie anderen: Es ist Luft nach oben. Der Anteil der Führungspositionen in den Beratungsunternehmen, die von Frauen ausgeübt werden, liegt derzeit bei rund 27 Prozent. Hier gibt es also noch etwas zu tun, zumal die Tätigkeiten in den Unternehmensberatungen für Frauen hoch attraktiv sind. Dabei fällt uns auf, dass insbesondere kleine Beratungsunternehmen häufig von Frauen geführt werden. In den mittelständischen Gesellschaften sind Frauen

dagegen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. In den größeren Beratungen nimmt die Zahl dann wieder zu. Generell liegt der Rückstand übrigens nicht an dem Geschlechteranteil bei den Bewerbungen für Einsteiger. Hier haben wir teilweise über 50 Prozent Frauen.

Wo hakt es dann?

Frauen neigen dazu, mit Beginn der Familienphase – also mit Anfang bis Mitte 30 – aus der Beratung auszuweichen. Hier müssen die beratenden Unternehmen dringend etwas unternehmen, weil ihnen sonst sehr viele Talente verloren gehen. Und hier sind wir an einem weiteren Punkt angelangt, der die Beraterbranche für Einsteiger interessant macht. Wer zum Beispiel in einer Personalberatung anfängt, hat es ja durchaus selber in der Hand, das Thema Frauen in Führungspositionen voranzutreiben. Das gilt auch für andere wichtige Themen wie Diversity. Auch können Unternehmensberater Themen wie Nachhaltigkeit oder Internationalität in die Unternehmen bringen. Klar, am Ende entscheidet immer der Mandant, was er tut und was nicht. Wer aber in einer Unternehmens- oder Personalberatung tätig ist, kann bei vielen Themen zu einem wertvollen Impulsgeber für die Wirtschaft werden.



**JOB
START**



d-fine ist ein im europäischen Raum tätiges Beratungsunternehmen mit Fokus auf Projekte rund um die Themen Risikomanagement und Finanzsteuerung. Weit über 500 hochqualifizierte Consultants der Fachrichtungen **Physik, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen** sowie weiterer **Natur- und Wirtschaftswissenschaften** unterstützen unsere Kunden insbesondere bei quantitativen und technischen Fragestellungen im Risikomanagement, bei Bewertungen und Systemeinführungen.

d-fine. Die Spezialisten für Risk&Finance.

Als wachstumsstarkes Unternehmen suchen wir zur **Verstärkung unseres Consulting-Teams ganzjährig und bundesweit**

ABSOLVENTEN (M/W)
PROFESSIONALS (M/W)
PRAKTIKANTEN (M/W)

Wenn Sie gerade studieren, die Universität abgeschlossen oder bereits Berufserfahrung gesammelt haben, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unter Angabe der Kennziffer KC201601APP an: careers@d-fine.de

www.d-fine.com/karriere Frankfurt, München, London, Zürich, Wien

d-fine



**IHR PLUS AN
KARRIERECHANCEN**

Sie suchen eine Herausforderung in einem modernen Unternehmen? Sie wollen sich beruflich entfalten und persönlich weiterentwickeln? Nutzen Sie jetzt Ihre Chance und bewerben Sie sich bei der R+V Versicherung – für ein Praktikum, ein Traineeprogramm, Ihre Studienabschlussarbeit oder den Direkteinstieg.

Wirtschaftswissenschaftler (m/w)
Rechtswissenschaftler (m/w)
(Wirtschafts-)Mathematiker (m/w)
(Wirtschafts-)Informatiker (m/w)

Als Versicherer der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind wir mit über 8 Millionen Kunden eine der größten deutschen Versicherungsgruppen. Rund 15.000 Beschäftigte entwickeln ständig neue maßgeschneiderte und innovative Versicherungslösungen für unsere Kunden.

Interessiert?

Dann werden Sie Teil eines starken Teams.
Jetzt bewerben: www.jobs.ruv.de

Oder rufen Sie unser Recruitingcenter an:
Tel. 0611 533-5210



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken



Senior Consultant

Seit vier Jahren ist Dominic Seitz bei der globalen Unternehmensberatung Simon-Kucher & Partners tätig. Zuvor studierte er International Business Administration an der Universität Tübingen. Vor Beginn seiner Masterthesis absolvierte er ein viermonatiges Praktikum bei Simon-Kucher und bekam im Anschluss ein Angebot für einen Direkteinstieg – das hat er auch gleich ohne langes Zögern angenommen. Hier schildert er seine Erfahrungen.

Seit gut einem Jahr leite ich jetzt als Senior Consultant nationale und internationale Projekte im Bereich Life Sciences und unterstütze von unserem Frankfurter Büro aus die weltweit größten Pharma-, Biotech- und Medizintechnikunternehmen bei der Einführung und Vermarktung neuer, innovativer Produkte und Services. Ich habe aber auch schon für zwei Start-ups gearbeitet. Das ist ganz anders, aber auch extrem spannend.

Der Preis ist der wirksamste Hebel, um den Gewinn unserer Kunden zu steigern. Daher ist es unsere Aufgabe herauszufinden, was der richtige Preis für ein Produkt ist. Wir machen aber nicht nur Pricing, sondern sind zudem eine der führenden Beratungen für Vertriebs- und Marketingoptimierung. Und obwohl wir keine klassische Strategieberatung sind, gehören auch Strategieprojekte mittlerweile zu unserem Alltag.

Einen typischen Arbeitstag gibt es bei uns nicht. Der Berateralltag ist extrem vielfältig, man muss sich immer wieder auf neue Situationen einstellen und ist permanent gefordert. Ich glaube, das macht unsere Arbeit so besonders. Ein

Arbeitstag hängt zum Beispiel stark davon ab, in welchem Geschäftsbereich man tätig ist, also für welche Branche man arbeitet. Zusätzlich kann er von Projekt zu Projekt unterschiedlich sein. Bei Life Sciences arbeite ich typischerweise viel aus dem Büro heraus, zu wichtigen Abstimmungsterminen oder Präsentationen bin ich aber regelmäßig beim Kunden vor Ort. Bei meinen Kollegen in der Medizintechnik gibt es auch Projekte, bei denen man ganz klassisch vier Tage die Woche beim Kunden ist. Wie in der Beratungsbranche üblich, ist man dann freitags zurück im eigenen Büro. So behält man gut den Kontakt zu den Kollegen. Ich finde, der richtige Mix macht's.

Was mir besonders gut an meiner Arbeit gefällt, ist zum einen die Internationalität. In den vier Jahren, in denen ich hier arbeite, hatte ich bisher nur zwei bis drei Projekte, die sich ausschließlich auf den deutschen Markt konzentriert haben. Das ist schon außergewöhnlich. Im Moment leite ich zwei internationale Projekte, in die jeweils acht Länderstandorte involviert sind. Das Tolle daran ist, dass man jeden Tag im Austausch mit seinen

”

Der Berateralltag ist extrem vielfältig, man muss sich immer wieder auf neue Situationen einstellen und ist permanent gefordert.“

Foto: Fotolia/ mntcel73

lokalen Kollegen steht – morgens Asien, mittags Europa und abends Nordamerika – und natürlich wird man dabei immer wieder auch kulturell (gerade bei der Kommunikation) auf die Probe gestellt.

Zum anderen glaube ich, unsere Firmenkultur ist wirklich einzigartig. Das sagt natürlich jeder Arbeitgeber gerne von sich; das verstehe ich auch. Das Schöne hier ist aber, dass man abends noch Zeit hat, etwas mit seinen Kollegen zu unternehmen. Das ist in unserer Branche durchaus nicht selbstverständlich. Neben einem Stammtisch, der einmal im Monat stattfindet, treffen wir uns regelmäßig zum Essen, Sport oder anderen Aktivitäten. Frankfurt hat da einiges zu bieten.

Der einfachste Weg zum Unternehmen führt sicherlich über ein Praktikum, denn dann hat man die Chance in das Fast Track Program aufgenommen zu werden. Das vereinfacht den Bewerbungsprozess. Und nach einem Praktikum hat man in der Regel selbst ein sehr umfassendes Bild darüber gewonnen, ob Consulting etwas für einen ist oder nicht.



Foto: Simon Kücher



Foto: Fotollar/ kantver



Foto: Fotollar/ DavidArts

Studie Plan D

Die Studie „Plan D – konsequent digital“ von Roland Berger beschäftigt sich mit der Frage, wie Finanzdienstleister durch End-to-End-Digitalisierung ihre Zukunft sichern. Die Branche muss mit Nachdruck in die digitale Transformation ihres Geschäftsmodells einsteigen: Verändertes Kundenverhalten, neue Wettbewerber und regulatorische Änderungen erhöhen den Druck. Wolfgang Hach, Sebastian Steger und Dirk Möbus, Digitalisierungsexperten der Unternehmensberatung und Autoren der Studie, erklären in ihrem Gastartikel, was die Ergebnisse der Studie bedeuten.

Der Systembruch – Finanzdienstleister brauchen einen „Plan D“:

Das Erfolgsrezept lautet: Konsequent digital werden. Der Finanzsektor gehört zu den Branchen mit dem höchsten Digitalisierungspotenzial. Denn Daten – genauer gesagt: Kunden- und Transaktionsdaten – sind der Rohstoff, den Banken und Versicherungen sammeln, sortieren, weiterverarbeiten und verknüpfen. Im Prinzip betreiben sie ein fast vollständig digitalisierbares Geschäft. Und trotzdem sind viele etablierte Finanzdienstleister nach wie vor im Kern analog aufgestellt. Gehörten sie früher zu den Innovatoren der Wirtschaft, fällt es ihnen derzeit schwer, mit dem digitalen Innovationstempo Schritt zu halten. Dabei sind es vor allem drei Entwicklungen, die den Etablierten zusetzen:

Digitale Zange 1 – Kunden fordern digitale Dienstleistungen: Unser Alltag wird täglich digitaler. Menschen nutzen die permanente Verfügbarkeit von Produkt- und Preisinformationen und gestalten ihre Produkte online nach ihren eigenen Wünschen. Außerdem vertrauen sie zunehmend auf Vermittler und Vergleichsportale. Dieses Verhalten und Anspruchsniveau übertragen sie auf die Finanzbranche.

Digitale Zange 2 – Aggressive, digital-affine Wettbewerber erobern Marktanteile: Neue Wettbewerber dringen in die Märkte ein und brechen bisherige Wertschöpfungsketten auf. Mit einer stark kundenorientierten Ausrichtung positionieren sie sich als Vermittler zwischen Produktgebern und Kunden. Bislang waren es die Etablierten gewohnt, Kundenentscheidungen maßgeblich zu beeinflussen und zu steuern. Doch inzwischen können Kunden aus einer Vielzahl von Dienstleistungen wählen und im Ergebnis selbstbestimmter entscheiden.

Digitale Zange 3 – Regulierung verschärft den digitalen Wettbewerb weiter: Strengere Auflagen, etwa bei Dokumentation und Meldewesen, zwingen etablierte Finanzdienstleister zu hohen Investitionen – in einer Zeit, in der Gelder eigentlich in die Digitalisierung fließen müssten. So ergab eine internationale Umfrage von Roland Berger, dass mehr als die Hälfte von ihnen weniger als 10 Prozent des IT-Budgets in neue digitale Angebote und Ertragsquellen investiert.

Der Neustart – Die digitale Transformation geht über punktuelle Optimierungen hinaus und öffnet Grenzen
Viele Finanzdienstleister haben bereits mit Einzelmaßnahmen wie bei-

Name: Matthias Kromer

Position: Principal Consultant, Team Leader
Central Investment Team

Stadt: Frankfurt am Main

Jung und erfolgreich bei: JLL Deutschland



Schon während meines Studiums galt mein Interesse schwerpunktmäßig dem Themenkomplex Immobilien-Investments und Finanzmärkte. Daher hatte ich nach meinem Studienabschluss 2010 auch eine gute Ausgangsposition bei der Jobsuche. Eines meiner Wunschunternehmen war von Beginn an JLL. Und wir wurden auch rasch handelseinig. Im Vorfeld einer möglichen Festanstellung sollte ich zunächst noch ein Praktikum absolvieren. Doch bereits nach einem Monat war klar, dass ich fest übernommen werde.

So startete ich im Bereich EMEA Corporate Finance. Aufgabe dieser Abteilung ist es, Eigen- und Fremdkapital für Unternehmen zur Akquisition von Immobilien und Immobiliengesellschaften einzuwerben. Zwei Jahre war ich in diesem Bereich tätig. Dann wechselte ich intern in die Abteilung Office Investment im Bereich Capital Markets. Dort geht es um eine klassische Transaktionsberatung von Verkäuferseite mit Fokus auf Büroimmobilien. Die Aufträge werden typischerweise über Ausschreibungen vergeben. Die Vorbereitung von Pitches gehört insofern zum täglichen Geschäft. Erhalten wir das Mandat, bereiten wir die Ansprache der internationalen Investoren vor. Einer der ersten Schritte ist dabei die detaillierte Analyse und Bewertung der zu verkaufenden Immobilien. Das ist eine sehr analytische Arbeit. Dann folgt die Erarbeitung eines individuellen Vermarktungskonzepts: Wir bereiten die Verkaufsunterlagen auf und untermauern die Fakten und Investment-Highlights, jeweils

im Kontext des Marktumfeldes. Ein Höchstmaß an Organisation versteht sich dabei von selbst. Denn in der Regel laufen verschiedene Transaktionsprojekte mit unterschiedlichsten Strategien parallel ab. Da unter engen Deadlines gearbeitet wird, gilt es zudem, Prioritäten richtig zu setzen. Zudem ist kein Tag wie der andere, es kommen regelmäßig auch noch kurzfristige Anfragen rein.

Es ist genau dieser Mix aus Analyse und Vermarktungsaspekten, der mich inhaltlich erfüllt und mir großen Spaß bereitet. Der Job ist eine ständige und abwechslungsreiche Herausforderung. Der ständige Blick auf die Kapitalmärkte, die sehr eng mit den Immobilienmärkten zusammenhängen, gehört ebenfalls dazu. Ich habe steten Kontakt zu Kunden und Investoren und konnte mir in den letzten Jahren ein wirkungsvolles Netzwerk aufbauen.

2014 wurde ich von JLL in das High Potential-Programm aufgenommen. In diesem Programm werden künftige Führungskräfte jobbegleitend weitergebildet. Im Mittelpunkt stehen dabei Intensiv-Workshops zu Themen wie Leadership oder Change Management. Darüber hinaus ermöglicht mir JLL ein firmenspezifisches Studium an der EBS in Wiesbaden. Personalverantwortung und Führungsaufgaben habe ich mittlerweile auch inne. Seit Oktober 2015 verantworte ich als Team-Leader die Geschäfte des Central Investment Teams. Das siebenköpfige Team betreut deutschlandweit zahlreiche komplexe Transaktionsvorhaben.

Alter: 32 Jahre

Studium: Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Freiburg, Michigan (USA) und New South Wales (Australien)

Fremdsprachen: Englisch

Interessen: Sport, Fitness, Wine & Dine, Musik und Design

Berufliches Ziel: Karriere im Immobilien-Investment Bereich

Heinz Nixdorf Programm

Asien-Qualifizierung für deutsche Nachwuchsführungskräfte

Zu den bedeutendsten Wirtschaftsregionen des 21. Jahrhunderts gehört der asiatisch-pazifische Raum. Japan ist ein bewährter Partner der deutschen Wirtschaft. China, Indien und zunehmend auch Vietnam und die Tigerstaaten sind für eine berufliche Zusatzqualifikation besonders interessant.

Unsere Idee

Das von der Heinz Nixdorf Stiftung in Kooperation mit der GIZ konzipierte Stipendienprogramm bietet Einblicke in die Märkte und Arbeitsbedingungen Asiens. Es dient Ihrer fremdsprachlichen und interkulturellen Qualifizierung sowie der Förderung Ihrer internationalen Mobilität für den beruflichen Aufstieg.

Unser Angebot

- vier- bis sechsmoatiges Praktikum in einem Unternehmen des Gastlandes
- landeskundliche bzw. interkulturelle Vorbereitung in Deutschland
- vorbereitende Intensivsprachkurse in Deutschland und vor Ort
- Stipendium während des Auslandsaufenthaltes

Ihr Profil

Sie möchten die fernöstliche Arbeitswelt aus erster Hand kennen lernen und haben

- eine abgeschlossene gute betriebswirtschaftliche oder technische Hochschulbildung oder schließen diese gerade ab
- ein Alter von maximal 30 Jahren

Die Zielländer

- China
- Indien
- Indonesien
- Japan
- Malaysia
- Südkorea
- Taiwan
- Vietnam

Ihre Bewerbung

Bitte bewerben Sie sich Online unter www.giz.de/hnp in der Zeit vom 01.06. – 30.09.2016

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

親尊

GIZ GmbH, Friedrich-Ebert-Allee 40, 53113 Bonn
Heinz Nixdorf Programm
E-Mail: heinznixdorfprogramm@giz.de



ENERGIE
RECRUITING TAG®

Energie entdecken.

Sind Sie der/die Richtige?

*Das Karriereforum für Fachkräfte
in der Energiewirtschaft*

Infos und Anmeldung:
www.energie-recruiting-tag.de



Energie-Recruiting-Tag 2016

28. Oktober 2016 | Marriott Hotel in Köln

Beim Energie-Recruiting-Tag finden Sie, was Sie suchen: die richtige Auswahl an Top-Unternehmen der Energiebranche und eine gute Auslese an Energie-Jobs in den Bereichen:

**Energiemanagement | Energiehandel | Energievertrieb | Netztechnik
Energie- und Anlagentechnik | Elektrotechnik | Projektmanagement
Erneuerbare Energien | Energieeffizienz | Maschinenbau | Consulting
Automatisierungstechnik | Kraftwerkstechnik | Energieversorgung | IT**

Medienpartner

Jobware
PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS

karrierefürer

ENERGYCAREER.NET

Veranstalter

ENERGYRELATIONS

Zur Selbstverantwortung angeregt



Kopf: Finanzberaterin

Barbara Rojahn

Barbara Rojahn wollte nicht nur selbstständig und unabhängig arbeiten, sondern überhaupt Karriere machen – mitsamt Familie. Mit einer auf Frauen ausgerichteten Finanzberatung ist ihr das gelungen.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Frau Rojahn, Sie arbeiteten mehrere Jahre im Firmen- und Privatkundengeschäft einer deutschen Großbank. Wie kamen Sie dann zu dem Entschluss, als selbstständige und unabhängige Finanzberaterin arbeiten zu wollen?

Der Entschluss kam nach der Geburt von drei Kindern. Mir war klar, dass bei den damaligen Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Tätigkeit als Angestellte in einer Bank oder einem Unternehmen nicht mehr möglich ist. Als Teilzeitangestellte ohne Karrierechancen wollte ich nicht arbeiten. Hinzu kam, dass ich die Tochter eines Unternehmers bin. Die Selbstständig- und Unabhängigkeit in der Beratung reizte mich sehr.

Und wie kam es zur Fokussierung ganz auf Frauen?

Diese Entscheidung fiel sehr spontan – sie war das Resultat eines Treffens mit Svea Kuschel in München. Svea Kuschel war zu dem damaligen Zeitpunkt eine der wenigen Frauenfinanzberaterinnen in Deutschland. Sie überzeugte mich von dem großen Potenzial bei dieser Zielgruppe. Ich nahm ihre Idee auf und war ziemlich schnell begeistert. Dieses Gefühl hält übrigens bis heute an.

1993 starteten Sie mit Ihrer Selbstständigkeit. Kümmerten sich damals schon viele Frauen um Anlageformen und Versicherungen?

Damals kümmerten sich nur wenige Frauen um ihre Absicherung und um ihr Geld. Gerade die verheirateten Frauen glaubten, dass sie mit dem Beginn der Ehe lebenslang versorgt wären. Ältere Frauen erkannten meistens erst bei der Scheidung oder bei Tod des Ehepartners ihre wirkliche Situation. 1993 waren es vor allem die berufstätigen Frauen, die sich um ihre Altersvorsorge und um ihre Absicherung kümmerten. Übrigens: Die Frauen, die sich damals für eine eigene Altersvorsorge entschieden haben und inzwischen das Rentenalter erreicht haben, sind heute sehr froh, eine eigene Rente zu haben.

Wie ist die Situation heute, hat sich in den letzten 23 Jahren diesbezüglich etwas verändert?

Ja. Junge Frauen streben heute eher einen eigenen Beruf an und interessieren sich damit zwangsläufig und im Gegensatz zur Generation ihrer Eltern für die Absicherung von Berufsunfähigkeit und Altersvorsorge. Außerdem werden viele Frauen sowohl aktiv als auch passiv von ihren Müttern zur Selbstverantwortung angeregt: Entweder werden sie direkt aufgefordert, sich um die Finanzen zu kümmern oder sie haben mitbekommen, in welche Situation man geraten kann, wenn man es nicht tut.

Was ist überhaupt der generelle Unterschied zwischen Frauen und Männern, wenn es um die Themen Altersvorsorge, Anlageverhalten und Absicherung geht?



ZUR PERSON

Barbara Rojahn studierte Volkswirtschaftslehre in Freiburg, Wien und Bonn. Sie arbeitete mehrere Jahre im Firmen- und Privatkundengeschäft einer Großbank und legte 1993 die Finanzberaterprüfung bei der Industrie- und Handelskammer ab. Seitdem arbeitet sie als selbstständige und unabhängige Finanzberaterin. Außerdem ist sie Versicherungsmaklerin und Finanzanlageberaterin und seit 2010 zertifizierte Testamentsvollstreckerin. Barbara Rojahn ist Mitglied bei den FinanzFachFrauen bundesweit, Mitglied im Bundesverband unabhängiger Finanzdienstleisterinnen sowie Mitglied im Verband Deutscher Unternehmerinnen. Als Co-Autorin hat sie bei verschiedenen Frauenfinanzbüchern mitgewirkt. Und sie ist Initiatorin von fünf Aktienclubs für Frauen in Stuttgart.

Für die meisten Männer sind der Aufbau einer Altersvorsorge und von Vermögen oder eine Berufsunfähigkeitsversicherung ganz selbstverständliche Themen. Sie schließen sehr früh nach dem Start in ihr Berufsleben Verträge mit hohen monatlichen Beiträgen ab, weil sie nicht daran zweifeln, dass sie immer ein gutes Einkommen haben werden – ohne Unterbrechung. Frauen zögern mehr und sind vorsichtiger. Sie wissen nicht genau, wie sich ihr Berufsleben entwickeln wird. Die Themen bei Frauen und Männern sind also gleich, Männer sind jedoch bei der Umsetzung entschlossener.

Sie selbst haben neben Ihrer Beratungstätigkeit nicht nur drei heute erwachsene Kinder großgezogen, sondern sind außerdem noch in zahlreichen Verbänden und Institutionen aktiv. Wie haben Sie alles miteinander vereint und sind allen Bereichen gerecht geworden?

Mein Mann und meine Kinder haben mich bei all meinen Tätigkeiten immer unterstützt. Als die Kinder klein waren, hatte ich außerdem Au-pair-Mädchen aus der ganzen Welt. Zudem waren meine drei Kinder sehr selbstständig und haben zum Beispiel für die Schule selbst die Verantwortung übernommen. Hinzu kommt, dass ich ziemlich gut organisiert bin und viel Freude an den diversen Aktivitäten hatte und habe. Ich bin fest davon überzeugt, dass Kinder von arbeitenden und aktiven Müttern deutlich selbstständiger und mutiger sind als Kinder, deren Mütter 24 Stunden zuhause sind.

Ihr Engagement vermittelt den Eindruck von großer Motivation und Leidenschaft. Was reizt Sie am Thema Finanzen?

Ja, die Themen Finanzen und internationale Geld – und Währungspolitik sind meine Leidenschaften. Schon sehr früh habe ich mich für Aktien und andere Geldanlagen interessiert. Freunde und Freundinnen haben mich immer zu diesen Themen befragt. Das führte letztendlich auch dazu, dass ich 1992 die Ausbildung zur Finanzberaterin aufnahm. Noch heute halte ich gerne Vorträge und berate mit Leidenschaft meine Kundinnen.

Welche Tipps haben Sie für Absolventinnen und Absolventen, die in die Finanzbranche einsteigen wollen?

Das Thema Finanzen ist spannend, vielseitig und attraktiv. Wichtig sind aus meiner Sicht drei Dinge: Wie schnell bekommt man eigene Verantwortung? Gibt es Personen im Unternehmen, die von Ihrer Persönlichkeit und Ihren Fähigkeiten überzeugt sind, die Sie fordern und fördern wollen? Und drittens: Welche Möglichkeiten der Weiterbildung gibt es? Natürlich ist auch die Freude an der Materie und täglichen Arbeit eine Grundvoraussetzung. Nur so ist man motiviert.



E-Mail für Dich

Von: Sabine Hansen, Personalberaterin bei Kienbaum
Gesendet: Dienstag, 10. Mai 2016, 11:32
Dringlichkeit: hoch
An: Junge Frauen, die sich für ihre Karrierechancen interessieren
Betreff: Die zukünftige Arbeitswelt für mehr Frauen in Führung gestalten

Frauen in Führung



Liebe zukünftige Kolleginnen,

der Fisch stinkt vom Kopf her – und was die Karrierechancen von Frauen in der Wirtschaft angeht, tut sich beim Kopf im Moment etwas. Konkret in Deutschlands Aufsichtsräten: Immer mehr Frauen werden in die Aufsichtsräte der 108 voll mitbestimmten Unternehmen berufen. Der Quote sei Dank. Das 30-Prozent-Ziel liegt nicht mehr in weiter Ferne. Soweit so gut. Gehen wir auf die Vorstandsebene, sieht der Sachstand dann doch wieder anders aus. Laut DIW gab es Anfang 2016 nur 57 weibliche Vorstände in Deutschlands 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor), was einer mageren Quote von 6,3 Prozent entspricht.

Wie Kienbaum in einer im März veröffentlichten Studie herausgefunden hat, geloben viele Unternehmen bis 2020 Besserung. Für den Vorstand haben die mitbestimmten Unternehmen sich eine Zielgröße von zwölf Prozent gesetzt. Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands werden 24 Prozent angepeilt. Wie wollen die Firmen dahin kommen, diese Stellen mit qualifizierten Frauen besetzen zu können? Vornehmlich durch interne Förderung sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen und weniger durch Rekrutierung vom externen Markt.

Die Arbeitswelt wandelt sich, das liegt am digitalen und gesellschaftlichen Wandel und an Ihnen, der jungen Mitarbeitergeneration. Wer glaubt, die Generation Y strebt ob dieser Aussichten eine interne Karriere zum Vorstand an, wird durch Umfragen eines Besseren belehrt. Nur etwa jede dritte junge Frau wünscht sich eine leitende Stellung – und dann auch bitte schön in der Telekommunikations- und Medienindustrie sowie im öffentlichen Dienst, wie eine aktuelle Studie festgestellt hat. Immerhin noch 46 Prozent der jungen Männer können sich eine ebensolche Karriere vorstellen. Gründe für die verhaltene Lust auf Karriere gibt es einige. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für beide Geschlechter eine Rolle. Die Generation Y ist nicht bereit, alles für die Karriere zu opfern und Abstriche hinzunehmen. Soll langfristig die gezielte Förderung von Frauen von innen wirklich funktionieren, müssen sich die Unternehmen noch etwas einfallen lassen, um der Lebenswirklichkeit der Generation Y entgegen zu kommen. Mit dem reinen Ausbau von KiTa-Plätzen wird es dann nicht getan sein, um die Lust auf den Top-Job zu wecken.

Bei den Unternehmen genauso wie bei den Karrierestartern ist vieles im Wandel. Die Arbeitswelt von morgen wird deutlich anders aussehen als die von heute oder gestern, auch was den Anteil der Frauen in Führungspositionen angeht. Wie lange es dauern wird bis zur gleichen Teilhabe an Karrierechancen, liegt in den Händen der Unternehmen, der jungen Männer und der jungen Frauen.

Herzliche Grüße

Sabine Hansen
Director



Kienbaum Executive Consultants GmbH
Hafenspitze, Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf | Germany
Office: +49 211 9659419 | Phone: +49 171 8279 112 | Cell: +49 162 9679 990
sabine.hansen@kienbaum.de

DIGITAL ZUR GLEICHBERECHTIGUNG

Digitalisierung kann laut einer Accenture-Studie schneller zur Gleichberechtigung im Job führen. Wie digitale Technologien genutzt werden, ist jedoch länder- und geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich.



Sandra Babylon, Managing Director und Leiterin der Women Initiative bei Accenture

Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt könnte durch die zunehmende Digitalisierung vorangetrieben werden. Das Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen Accenture hat in einer aktuellen Studie Frauen und Männer weltweit befragt, wie digitale Skills dazu beitragen, den Gender Gap zu verringern. In 16 der 31 untersuchten Länder erreichen Frauen ein höheres Bildungsniveau als Männer – unter anderem, weil sie digitale Technologien effektiver nutzen.



68% der befragten Frauen und 59% der Männer denken, dass digitale Technologien den Arbeitstag umgestalten und eine bessere Balance von Familie und Beruf für Frauen ermöglichen.

GENDER GAP SCHNELLER SCHLIESSEN

Neue berufliche Chancen entstehen für Frauen, da sie Dank der Digitalisierung flexibler arbeiten können und stärker von neuen Berufsbildern profitieren. Männer ziehen daraus zwar ebenfalls Vorteile im Job, doch laut Studie hat „Digital Fluency“ einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die Karrierechancen von Frauen. Erhebungen von Accenture zeigen, dass Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz in Industriestaaten 25 Jahre schneller erreicht werden könnte, nämlich bereits 2040, wenn Regierungen und Unternehmen das Tempo der digitalen Qualifizierung von Frauen verdoppeln.



79% der Frauen und 69% der Männer sind der Meinung, dass Frauen in der heutigen digitalen Arbeitswelt bessere Karriere-Chancen haben.

DIGITALE SKILLS IMMER WICHTIGER

Während „Digital Fluency“ Frauen zwar dabei hilft, in ihrer Karriere schneller voranzukommen, ist es noch nicht gelungen, den Abstand zu Männern in Führungspositionen zu verringern. „Auf dem beruflichen Weg nach oben gehen noch zu viele Frauen verloren, obwohl sie immer besser qualifiziert sind“, erklärt Sandra Babylon, Geschäftsführerin für den Bereich Financial Services bei Accenture und verantwortlich für die Women's Initiative des Unternehmens. „Firmen müssen mehr tun, um qualifizierten Frauen den Aufstieg zu ermöglichen und dabei ihre digitalen Kompetenzen voll auszuspielen“. Denn digitale Skills werden in der Arbeitswelt immer wichtiger, und Frauen können in der Karriere so schneller zu ihren männlichen Kollegen aufschließen.

Alle Studienergebnisse lesen Sie unter:
www.accenture.com/gettingtoequal

Mehr zu den Karrierechancen für Frauen bei Accenture:
www.accenture.de/frauen


High performance. Delivered.

Frauen in Führung

Maria Dietz: „Wir bieten unserem weiblichen Nachwuchs genügend Vorbilder“

Foto: GFT

Maria Dietz

studierte BWL mit der Fachrichtung Finanz- und Rechnungswesen und stieg dann beim IT-Dienstleister GFT ein. Dort rückte sie bis ins Top-Management vor und sitzt heute im Verwaltungsrat des Unternehmens. Im Interview erzählt sie, was passieren muss, damit mehr Frauen die IT-Branche für sich entdecken und in den Unternehmen Karriere machen. Die Fragen stellte André Boße.

Frau Dietz, warum hat die IT-Branche so große Schwierigkeiten, den Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte zu erhöhen? Passt die Arbeit nicht? Oder haben junge Frauen zu viele Vorurteile – und entscheiden sich deshalb anders?

Weder noch. Erstens glaube ich, dass gerade die IT-Branche attraktive Karrierechancen für Frauen bereithält. Die Branche ist hoch innovativ, die Strukturen sind offener und nicht so fest zementiert, wie in den traditionellen Branchen. Der Grund liegt auf der Hand: Die IT-Unternehmen waren schon immer davon abhängig, viele gute Leute zu rekrutieren. Also haben sie die Jobs von Beginn an attraktiv gestaltet, wovon der Nachwuchs profitiert – auch mit Blick auf Frauen.

Bleiben noch die Vorurteile.

Ich glaube, sie haben häufig keine Vorurteile. Sondern schlicht und einfach keine Vorstellungen davon, wie ein IT-Unternehmen funktioniert, was wir eigentlich machen und welche Jobs, Rollen und Inhalte es gibt. Na ja, und wenn die jungen Frauen eine Vorstellung von der IT-Branche haben, dann vielleicht tatsächlich eine vorurteilsbehaftete. Unsere Branche muss also Aufklärungsarbeit leisten. Klar machen, was man bei uns tun kann, welche Fähigkeiten man mitbringen muss und was man erreichen kann. Die zwei Schlüsselbegriffe habe ich eben schon erwähnt, sie lauten Innovation und Flexibilität.

Können Sie uns konkrete Beispiele für spannende Jobprofile nennen, von

denen Sie denken: Das wäre unbedingt etwas für ambitionierte Frauen?

Da gibt es eine ganze Menge! So zum Beispiel die Position der Projektleiterin, in der sie sowohl fachlich Projekte lenken und verantworten als auch organisatorisch das Team steuern. Hier geht es um Management- und Führungsaufgaben, aber auch um die Kommunikation mit den Mitarbeitern und den Kontakt mit dem Kunden, um dessen Bedürfnisse herauszufiltern. Auch Bereiche wie das Change-Management oder die IT-Beratung bieten spannende Möglichkeiten, um das Wissen und die Interessen junger Frauen zur Entfaltung zu bringen. Aufpassen müssen wir, dass wir für die Frauen in den IT-Unternehmen nicht nur Positionen in den Bereichen finden, in denen sie ohnehin stark vertreten sind – sprich Personal, Marketing oder Kommunikation.

Ihr Unternehmen hat einen hohen Anteil an Frauen in führenden Positionen – gerade auch in ansonsten männerdominierten Bereichen. Wie ist Ihnen das gelungen?

Es gibt sicherlich eine Vielzahl von Gründen, ein wichtiger: Wir bieten unserem weiblichen Nachwuchs genügend Vorbilder – also Frauen, die auf allen Ebenen unseres Unternehmens Führungspositionen wahrnehmen. Sie verantworten nicht nur Bereiche im mittleren oder hohen Management, sondern auch in der obersten Führungsetage – sprich unter den geschäftsführenden Direktoren und im Verwaltungsrat. Bester Beleg ist das



Feedback aus zahlreichen Vorstellungsgesprächen. Dort höre ich oft, dass mir Bewerberinnen sagen: „Es stellt sich mir nicht die Frage, ob ich bei Ihnen als Frau Karriere machen kann. Das erkenne ich alleine daran, welche zentralen Positionen bei Ihnen von Frauen verantwortet werden.“ Die neueste Bitkom-Studie aus dem Herbst 2015 hat erhoben, dass bei den deutschen IT-Unternehmen der Anteil der Frauen im Top-Management bei 4,9 Prozent liegt. Wir haben im Verwaltungsrat einen Anteil von 28,5 Prozent und bei den geschäftsführenden Direktoren 33 Prozent. Wer Frauen tatsächlich im Top-Management hat, wirkt glaubwürdig. Hinzu kommt, dass es bei uns keine Präsenzkultur mehr gibt.

Sprich: Es gilt nicht mehr, dass, wer lange arbeitet, auch gut arbeitet.

Genau. Das ist sowieso Unfug, weil eine lange Arbeitszeit nicht automatisch eine effiziente ist. Vor allem aber ist eine solche Kultur schwierig für Frauen oder generell für Eltern mit jungen Kindern. Bei uns ist die Arbeitszeit tatsächlich flexibel. Und mal ganz ehrlich: Wenn ein IT-Unternehmen es nicht hinkommt, Arbeit flexibel zu organisieren – ja wer denn dann? Wir haben schon aus professionellen Gründen längst die neuen Möglichkeiten der Teamarbeit und Kommunikation lieb gewonnen. Und über die Technik verfügen wir auch. Ist doch klar, dass unsere Mitarbeiter das nutzen.

Das klingt alles logisch, gerade deshalb noch einmal die Frage: Warum fühlen

sich nicht mehr Frauen von der Branche angezogen? Warum das geringe Interesse – und die damit einhergehende Unwissenheit?

Ich muss in diesem Zusammenhang auf die Medien zu sprechen kommen, gerade auch auf Fernsehserien oder TV-Shows. Es ist bekannt, dass die Medien in den Phasen der Berufswahl einen großen Einfluss ausüben. Wenn Sie sich jetzt einmal anschauen, welche Berufe die gut aussehenden und erfolgreichen Frauen in den Daily Soaps, Serien oder Filmen haben, dann sehen Sie: Das sind Ärztinnen, Anwältinnen, Medien- oder Werbeprofis. Tauchen da mal coole Ingenieurinnen auf? Oder IT-Spezialistinnen? Da ist es doch klar, dass sich so wenige Frauen für Karrieren in den MINT-Berufen interessieren. Na ja, und wenn denn diese technischen Berufsbilder mal dabei sind, dann werden sie häufig negativ überzeichnet. Ich würde mir wünschen, dass es mal eine coole ITlerin geben würde, die fantastische Apps programmiert, weltweit virtuelle Teams leitet und ein erfolgreiches Leben führt.

In diesem Sinne sind Frauenkarrieren wie die von Yahoo-Chefin Marissa Mayer Gold wert, oder?

Fantastisch. Auch Sheryl Sandberg, COO von Facebook, ist ein wunderbares Vorbild für junge Frauen. Es ist toll, dass diese und andere erfolgreiche IT-Frauen auch rausgehen und über ihre Karriere und ihre Arbeit reden. Nur: Es müssten noch viel mehr sein. So viele, dass auch die Frauen, die denken, MINT sei etwas für Männer, umdenken.

VERANSTALTUNGSTIPP: CODE_n

Das internationale CODE_n new.New Festival findet vom 20. bis 22. September im Karlsruher Zentrum für Kunst und Medientechnologie (ZKM) statt. Bei dem Innovationsevent dreht sich alles um Innovationen, junge und etablierte Unternehmen, den digitalen Wandel und traditionelle Branchen im Umbruch. www.newnewfestival.com

ZUR PERSON

Maria Dietz studierte BWL mit der Fachrichtung Finanz- und Rechnungswesen sowie Internationales Marketing und stieg 1990 bei GFT Technologies ein. Bis zum Börsengang im Jahr 1999, den sie aktiv begleitete, verantwortete sie den gesamten kaufmännischen Bereich des IT-Dienstleisters. In den Jahren nach dem Börsengang konzentrierte sie sich auf die Entwicklung des Marketings. Im Zuge der internationalen Expansion verantwortete sie bei den damit verbundenen Unternehmenskäufen die entsprechenden Due-Diligence-Projekte. Von 2003 bis 2010 baute sie die Bereiche Recht und Interne Revision auf. Im Jahr 2010 übernahm Maria Dietz die Leitung des weltweiten Einkaufs der gesamten GFT Gruppe. Seit Juni 2015 sitzt sie im Verwaltungsrat des Unternehmens.



Gefragt: Demografieberatung

In Sachen Demografie besteht Handlungsbedarf für die deutsche Wirtschaft – das zeigt der OECD-Bericht von April 2016.

Bereits heute nehmen zahlreiche Unternehmen Demografieberatungen in Anspruch, die Nachfrage steigt.

Von **Kerstin Neurohr**

QUALIFIZIERUNG ZUM DEMOGRAFIE-BERATER

In Kooperation mit der healthpro-academy bildet rebequa zum Demografie-Berater weiter. Das Konzept wurde gemeinsam mit wissenschaftlichen Partnern entwickelt und wird fortlaufend evaluiert. Die mehrtägige Qualifizierung verknüpft Wissensvermittlung mit Diskussions- und Trainingseinheiten. In themenspezifischen Modulen werden angehende Demografie-Berater anschaulich, praxisnah und mit wissenschaftlich neuesten Erkenntnissen an Ihre Tätigkeit herangeführt. Die Qualifizierung schließt mit dem bundesweit anerkannten Zertifikat zum/zur „rebequa Demografie-Berater/-in“ ab. www.rebequa.de

Die deutsche Wirtschaft sei in guter Verfassung, doch der demografische Wandel erfordere neue Investitionen in Menschen, so der OECD-Bericht. Insbesondere die Erwerbstätigkeit älterer Menschen und die Integration von Frauen und Ausländern in Unternehmen müsse unterstützt werden. Die Experten der OECD empfehlen in Anbetracht der Bevölkerungsalterung, Beschäftigungshemmnisse für Frauen abzubauen, die Work-Life-Balance älterer Menschen sowie ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Viele Unternehmen stellt das vor Herausforderungen – sie lassen sich von Demografieberatern bei der Konzeption und Umsetzung entsprechender Maßnahmen unterstützen. Die meisten Demografieberater sind freiberuflich als Berater, Trainer oder Coach tätig. Nur wenige sind unternehmensintern in der betrieblichen Demografieberatung beschäftigt.

Seit 2013 ist die Nachfrage nach Demografieberatung um fast 30 Prozent gestiegen. Insgesamt haben über 26.000 Unternehmen externe Beratungsleistungen im Gesamtwert von über 82 Millionen EUR in Anspruch genommen. Das belegt eine Studie unter 1.150 Demografie-Beratern, durchgeführt 2015 von rebequa, einem regionalen Beratungs- und Qualifizierungsprogramm. Deutsche Unternehmen befinden sich demnach bereits auf einem Reformkurs – und dieser wird wohl auch in den kommenden Jahren weiter fortgesetzt.

Der demografische Wandel bedeutet für Betriebe vor allem, dass sie mit durchschnittlich älteren Belegschaften inno-

vativ bleiben müssen. Bei der Demografieberatung wird daher ein besonderer Schwerpunkt auf die Optimierung der Personalarbeit gelegt: Rekrutierung, Gesundheitsförderung, Organisation sowie Diversity- und Age-Management sind zentrale Inhalte. Einen weiteren wichtigen Themenbereich stellt die Vermittlung unternehmensrelevanter ökonomischer und demografischer Daten der Region dar. Die Demografieberatung startet mit der Analyse der Altersstruktur. Dieser Betriebszugang hat sich bewährt, so Leonora Fricker, Programmleiterin bei rebequa: „Viele Chefs denken, die Demografie findet allerorten statt, nur nicht im eigenen Unternehmen. Sobald der Demografie-Berater die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse präsentiert wird schlagartig klar: ‚Houston, wir haben ein Problem‘. Zahlen lügen nun mal nicht.“

BUCHTIPP DER REDAKTION

Dr. Reiner Klingholz und Prof. Dr. Wolfgang Lutz zählen zu den weltweit führenden Demografie-Experten. Gemeinsam haben sie nun ein Buch geschrieben, in dem sie Bildung für alle und überall fordern. Nicht Klima, nicht Rohstoffe, sondern Bildung sei der Schlüsselfaktor für das Überleben der Menschheit.

Reiner Klingholz,
Wolfgang Lutz:
Wer überlebt?
Bildung entscheidet über die Zukunft der Menschheit.
Campus 2016. 24,99 Euro



KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

**Sprechen Sie direkt mit den
Inhabern und Top-Entscheidern**

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürher

wip
Der Weg zu Ihren Kunden

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Interview

Dr. Franz Kühmayer

Foto: Zukunftsinstitut

Der Wiener Managementberater

Franz Kühmayer hat Physik, Informatik und BWL studiert und ist beim Zukunftsinstitut Experte für moderne Führung und die Zukunft der Arbeit. Im Interview erklärt der Trendforscher, warum Führung heute verrückt sein darf, warum wir Arbeit falsch verstehen und eine digitale Ethik notwendig ist.

Die Fragen stellte **André Boße**.

Herr Kühmayer, Sie fordern für Führungskräfte eine Eigenschaft namens „Crazy Responsibility“. Wie kann jemand, der verrückt ist, gleichzeitig Verantwortung tragen?

Unser Alltag wurde in den vergangenen Jahren von krisenhaft wirkenden Entwicklungen geprägt, so ist in deutschen Unternehmen vielfach ein ängstlicher Blick auf die Zukunft entstanden. In diesem Klima blüht über allen Debatten und Entscheidungen das Zögerliche, Vorsichtige und Beharrende. Es gewinnt also ein Führungsstil, der immer neue Kontrollinstrumente schafft, um für Stabilität zu sorgen. Doch dieses systemerhaltende Mikromanagement verhindert notwendige Veränderungen. Es steht der Innovationsbereitschaft des Unternehmens diametral gegenüber – und damit erst recht der Zukunftssicherheit. Ängstliche Erstarrung ist also das Gegenteil von verantwortungsbewusstem Handeln. Fordernde Zeiten sind ein fruchtbarer Boden für frische Ideen – in diesem Sinne leben wir in einer geradezu prototypischen Aufbruchzeit. Auch wenn es paradox klingt: Es ist vernünftig, gerade jetzt mutig zu denken und zu handeln. Verantwortliche Unternehmen brauchen daher mehr „Verrückte“ – also Menschen, die den Mut haben, in neuen Geschäftsmodellen zu denken, frische Innovationen zu wagen und unbeschränkte Pfade auszuprobieren.

Top-Manager dürfen als Querköpfe agieren, aber können sich auch Einsteiger und junge Führungskräfte Verrücktheiten leisten?

Die Stellenanzeigen sind voll von Inseraten, in denen innovative Querdenker gesucht werden. Es ist schwer genug, solche Talente zu finden und an das eigene Unternehmen zu binden. Doch selbst, wenn das gelingt, erleben diese jungen Mitarbeiter im Alltag vielfach, dass ihre frischen Ideen gar nicht so willkommen sind. Stattdessen trifft sie wie eine Keule die Dreifaltigkeit des Ideentodes. Erstens, das haben wir schon immer so gemacht. Zweitens, das haben wir noch nie gemacht. Drittens, da könnte ja jeder kommen. Spätestens nach einem halben Jahr ist dann Schluss mit Querkopf: Entweder man hat sich angepasst, oder man ist wieder weg. Das darf so nicht bleiben. Es ist Zeit, das quere Denken nicht nur zuzulassen, sondern aktiv zu fördern.

Bei moderner Führung geht es häufig um „Enabling“, also das Ermöglichen. Wie unterscheidet sich Ihr Enabling-Begriff vom klassischen Leadership-Verständnis hierarchisch denkender Führungskräfte?

Immer mehr Führungskräfte erkennen, dass Situationen komplexer geworden sind und nicht mehr mit simplen Ursache-Wirkungs-Prinzipien erklärt werden können. Das führt Manager auf

ZUR PERSON

Franz Kühmayer ist Managing Partner bei der Unternehmensberatung KSPM und Trendforscher beim Zukunftsinstitut. Dort ist er Experte für die Zukunft der Arbeit und modernes Leadership sowie Autor des Leadership-Reports, der jährlich neue Trends beim Thema Führung herausarbeitet. Zuvor war der Wiener zehn Jahre lang Top-Manager bei Microsoft. Er studierte zunächst in Wien Physik und Informatik, danach in Chicago und Seattle BWL mit den Schwerpunkten Marketing, Leadership und Unternehmensstrategie.

ZUM UNTERNEHMEN

Das Zukunftsinstitut zählt zu den bedeutendsten Think-Tanks der Trend- und Zukunftsforschung im deutschsprachigen Raum und liefert strategisches Wissen für die Wirtschaft von morgen. Gegründet wurde es 1997 von Trendforscher Matthias Horx. Neben dem Hauptsitz in Frankfurt am Main betreibt das Zukunftsinstitut Büros in München und Wien. Ein Kernstück der Arbeit des Instituts sind die jährlichen Zukunftsreports, die für Wirtschaft und Gesellschaft neue Trends vorstellen.

Foto: Fotolia/Konstantin Yuganov

unsicheres Terrain, denn damit verfügen sie nicht mehr über die Deutungs-
höheheit bei Entscheidungen. Logische
Konsequenz: Es wird zunehmend sinn-
voll, die Vorgaben von oben zu reduzie-
ren – und damit die Freiheitsgrade für
Mitarbeiter zu erhöhen. Allerdings
haben bislang nur wenige Unterneh-
men gewagt, selbstbestimmtes Arbei-
ten auch organisatorisch abzubilden.
Dabei existieren vielfach bereits eigen-
verantwortliche Systeme, denn unter
den Augen der Führungskräfte bilden
sich in Unternehmen viele informelle
Strukturen von eigentlichen Entschei-
dungsträgern und Einflüsterern. Füh-
rungskräfte sollten Schneisen in tra-
dierte Machtstrukturen schlagen,
damit sich beide Strukturen anglei-
chen. Das kann von recht einfachen
Partizipationsmechanismen bis hin zu
demokratischen Unternehmensstruk-
turen gehen, die komplett von unten
her aufgebaut werden.

Sie nutzen zudem den Begriff „Anti- work“. Was ist falsch an unserem Ver- ständnis von Arbeit?

Ich möchte mit dem Begriff einen Beitrag
dazu leisten, Arbeit neu zu denken. Wir
sind noch immer recht stark in einem
industriellen Denkmuster verankert, das
Arbeit an drei Koordinaten festmacht.
Erstens an einem bestimmten Ort, daher
kommt ja die Redewendung „Ich fahre
zur Arbeit“. Zweitens an einer bestimm-

ten Zeit, mit den bekannten Diskussio-
nen um Arbeitszeitflexibilisierung oder
die Work-Life-Balance. Drittens daran,
dass Arbeit in gewissem Sinne weh tun
muss, wir schätzen nämlich nicht nur das
Resultat der Arbeit, sondern vor allem
auch den Aufwand: Wer sich stunden-
lang abrackert, hat mehr Arbeit erledigt,
als jemand, der im Handumdrehen ein
Ergebnis hervorbringt. Damit muss
Schluss sein. Denn: Ein Drei-Stunden-
Arbeitstag an einem persönlich ausge-
suchten Ort – zum Beispiel im Kaffee-
haus am Laptop sitzend – ist häufig pro-
duktiver als ein Zwölf-Stunden-Tag voller
mühsamer, aber ergebnisloser Meetings.
Intellektuell leuchtet uns das ein. Emoti-
onal ist es noch nicht angekommen.

Wie kann Führung dabei helfen, Arbeit neu zu denken?

Der erste und wichtigste Schritt ist
es, von einer Tätigkeitsorientierung
zu einer Ergebnisorientierung zu
gelangen. Studien weisen darauf hin,
dass sich 70 Prozent der Führungs-
kräfte heute noch auf Führungsprin-
zipien verlassen, die auf Verhaltens-
kontrolle beruhen. Das heißt, es wird
beobachtet, wie sich Mitarbeiter am
Arbeitsplatz verhalten, welche
Arbeitsweisen sie an den Tag legen

oder wann und wie lange sie arbei-
ten. Das Gegenteil nennt sich ROWE,
eine Abkürzung für „Results Oriented
Work Environment“, also ein an
Ergebnissen orientiertes Arbeitsum-
feld. Ein solches zu schaffen, funkzio-
niert nicht von heute auf morgen. Es
muss sowohl von den Führungskräf-
ten, als auch von den Mitarbeitern
erst noch gelernt werden.

Wie wird die Digitalisierung die Füh- rungskultur verändern?

Wer denkt, Industrie 4.0 sei ein Förder-
band mit Internet-Anschluss und die
digitalisierte Gesellschaft seien Bürger
mit Smartphones, der hat leider nichts
verstanden. Die hinter der Digitalisie-
rung liegenden Fragen beinhalten viel
ökonomischen und gesellschaftlichen
Sprengstoff. Wenn also die digitale
Transformation gelingen soll, müssen
sich Führungskräfte dafür kraftvoll und
vor allem persönlich engagieren. Bis-
lang ist das nicht gelebte Praxis: Nur
fünf Prozent der CEOs sind an der For-
mulierung und Umsetzung einer Digi-
talisierungsstrategie ihres Unterneh-
mens federführend beteiligt. Die Konse-
quenz daraus ist verheerend, denn eine
digitale Vision, die halbherzig geplant
und umgesetzt ist, greift zu kurz.

„*Es ist Zeit, das quere Denken nicht nur
zuzulassen, sondern aktiv zu fördern.*“

Zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt: Aktuelle Karrieretrends

Verteiler: Studierende und Absolventen

CC: Arbeitgeber

Ort: Köln

Datum: Mai 2016

Von: Bernd Slaghuis



DER AUTOR

Dr. Bernd Slaghuis ist Karriere- und Business-Coach in Köln. Er hat sich auf Karriereplanung und Neuorientierung sowie das Coaching von Führungskräften aus dem mittleren Management spezialisiert. Die ausführliche Dokumentation mit allen Ergebnissen der Studie können Interessierte bei Dr. Bernd Slaghuis anfordern: mail@bernd-slaghuis.de.

www.bernd-slaghuis.de

Wofür steht Karriere heute? Welche beruflichen Pläne haben die Deutschen für 2016? Ich habe in einer Online-Erhebung rund 1500 Angestellte aus ganz Deutschland zu ihrer Zufriedenheit im Beruf sowie ihren persönlichen Karrierezielen 2016 befragt – mit teils überraschenden Erkenntnissen. Die gute Nachricht vorweg: Die Deutschen sind mehrheitlich zufrieden mit ihrer beruflichen Entwicklung der letzten drei Jahre. Knapp drei Viertel der Befragten erklärten, sie seien zufrieden bis hoch zufrieden in ihrem aktuellen Job. Ein überraschendes Ergebnis vor dem Hintergrund der Burnout- und Work-Life-Balance-Diskussion der letzten Jahre. Am zufriedensten sind die unter 30-Jährigen, der größte Job-Frust hingegen herrscht bei den 40-49-Jährigen.

Doch die Zufriedenheit allein bindet heute nur noch wenige an ihren Arbeitgeber. Denn jeder Dritte gab auch an, in diesem Jahr seinen Job wechseln zu wollen. Arbeitnehmer verbinden in Zeiten einer guten Arbeitsmarktlage mehr Chancen als Risiken mit einem Wechsel und möchten nicht nur ihren Lebenslauf optimieren, sondern sich vor allem weiter entwickeln. Hinzu kommt, dass die Identifikation mit dem eigenen Arbeitgeber in den letzten Jahren immer weiter gesunken ist, wie andere Studien belegen. Unternehmen fordern von Bewerbern und Mitarbeitern mehr Flexibilität ein, heute erfahren sie die Kehrseite flexibler Angestellter: Stoßen sie an die Grenzen der Entwicklung im Unternehmen oder werden unzufrieden, suchen Sie sich einen anderen

Job. Es verwundert daher nicht, dass für zwei Drittel Neues lernen ganz oben auf der Agenda ihrer beruflichen Ziele für 2016 steht. Mehr Geld verdienen landet auf Platz zwei. Die Angestellten sind wissenshungrig und wollen sich für die Veränderungen der Arbeitswelt von morgen wappnen – Stichwort Digitalisierung und Industrie 4.0 – und sich gleichzeitig für den Arbeitsmarkt bis ins Alter fit halten.

Das Verständnis von Karriere hat sich vor allem bei der jungen Generation gewandelt: Selbstverwirklichung, Herausforderung und Anerkennung sind Begriffe, die 70 Prozent der Studienteilnehmer heute mit Karriere verbinden. Auf den letzten Plätzen rangieren Einfluss, Status und Wettbewerb. Das sture Klettern auf der Karriereleiter nach oben ist vielen Mitarbeitern und Führungskräften heute nicht mehr wichtig. Sinn, Erfüllung und Zufriedenheit haben Geld und Status als Erfolgskriterien abgelöst. Auffällig hoch ausgeprägt ist laut Studie der Wunsch nach Sicherheit im Beruf besonders bei jungen Menschen unter 30 Jahren. Ein Ergebnis, das zunächst dem Bild der sogenannten Generation Y zu widersprechen scheint. Doch auch im Karriere-Coaching mit Absolventen und Berufseinsteigern erlebe ich, dass sie sich zwar mehr Flexibilität, Entscheidungs- und Handlungsfreiheit im Beruf wünschen, doch hierfür von ihren Chefs auch feste Leitplanken benötigen, die ihnen Halt und Orientierung und damit Sicherheit in einem zunehmend durch Komplexität, Dynamik und Schnelligkeit geprägten Umfeld geben.

Die Karrieremesse auf
deinem Campus



Nimm deine Karriere in die Hand!

Besuche die meet@-Karrieremessen, um dich bei Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen über ihre Unternehmenskultur, Anforderungsprofile sowie Einstiegsmöglichkeiten zu informieren. Egal, ob du dich für ein Praktikum, eine praxisbezogene Abschlussarbeit, eine Nebentätigkeit oder eine Festanstellung interessierst: Nutze deine Chance und überzeuge in einem persönlichen Gespräch!

Unsere nächsten Events:

FH AACHEN

→ 28. April 2016

HOCHSCHULE HANNOVER

→ 3. Mai 2016

FRANKFURT UNIVERSITY

→ 12./13. Mai 2016

TH KÖLN

→ 18./19. Mai 2016

UNI KASSEL

→ 19. Mai 2016

**UNI TRIER /
JURACON ON CAMPUS**

→ 2. Juni 2016

UNI FRANKFURT

→ 7. Juni 2016

THM FRIEDBERG

→ 9. Juni 2016



eReminder aktivieren und rechtzeitig
erinnern lassen! www.iqb.de/eReminder



Foto: Angelika Gulder

Berufung und

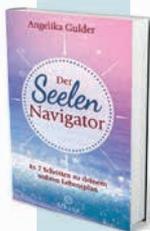
Diplom-Psychologin Angelika Gulder unterstützt als Coach seit rund 25 Jahren Menschen dabei, ihre Träume zu leben.

Ihre Ratgeber mit dem „Karriere-Navigator“ und dem „Lebenstraum-Navigator“ erreichten Bestseller-Status.

In ihrem neuen Buch „Der Seelen-Navigator“ beschreibt sie, wie man seine Berufung finden, Träume leben und den Weg der Seele gehen kann und welche Rolle die Seelen-Landkarte dabei spielt. Einen Überblick mit viel Inspiration bietet ihr Gastartikel.

WEITERLESEN?

www.coaching-up.de



Angelika Gulder: Der Seelen-Navigator.
In 7 Schritten zu deinem wahren
Lebensplan. Arkana, Mai 2016. 17,99 Euro.

Vor unserer Geburt hat unsere Seele einen Plan für unser Leben erstellt. Eine Art Seelen-Landkarte, der wir folgen können. Darin ist festgelegt, wer unsere Eltern sind, welche Persönlichkeit wir zum Ausdruck bringen werden, wen wir treffen und auch, wann welche Herausforderungen uns begegnen, welcher Berufung wir folgen wollen und welche alten Ängste es zu überwinden gilt. Dummerweise gibt es niemanden, der uns zu Beginn unseres Lebens lehrt, wie wir unsere Seelenkarte lesen können. Darum irren die meisten Menschen viele Jahre auf der Suche nach ihrem Weg herum.

Somit besteht eine unserer Lebensaufgaben darin, unsere Berufung zu finden und mit allen uns zur Verfügung stehenden Kräften zu leben. In jedem Menschen ist dafür von

Geburt an eine unverwechselbare Kombination aus Eigenschaften und Begabungen angelegt. Doch was ist das genau, die eigene Berufung? Ein Beruf ist jede auf Dauer angelegte Tätigkeit zur Bestreitung des eigenen Lebensunterhalts, ganz gleichgültig, ob man das, was man tut, auch gelernt hat, ob man es wirklich kann und ob man es gerne tut. Die Berufung ist hingegen „der Ruf Gottes (oder wenn Sie nicht an Gott glauben – der Ruf des Lebens) an einen Menschen zur Erfüllung ihm bestimmter Aufgaben“. Die Berufung zu leben bedeutet, das zu tun, wofür man von der eigenen Seele mit den besten Anlagen ausgestattet worden ist.

Fragen zur Berufung

Kaum ein Mensch kann spontan sagen, was seine Berufung ist. Dabei ist es erstaunlich leicht, das herauszu-

”

Die Berufung zu leben bedeutet, das zu tun, wofür man von der eigenen Seele mit den besten Anlagen ausgestattet worden ist.“

Foto: Fotolia/patpichaya

Bestimmung

finden. Doch dazu muss man die richtigen Fragen stellen. Diese sind:

- Welche der Dinge, die ein Mensch gut kann, machte ihm in der Vergangenheit und macht ihm heute am allermeisten Spaß?
- Was hat schon in der Kindheit besonders viel Spaß gemacht (zum Beispiel kreativ sein, Abenteuer erleben, Dingen auf den Grund gehen)?
- Was sind die ganz persönlichen Lebensmotive (zum Beispiel Freiheit, Freude, Neugier)?
- Was sind die wahren Interessen eines Menschen (zum Beispiel Gesellschaft, Politik, Persönlichkeitsentwicklung, schöne Dinge)?
- Was sind die Sehnsüchte und Träume (zum Beispiel um die Welt reisen, eine Finca im Süden haben, berühmt sein)?
- Und schließlich: In welchem Berufsbild fließen all diese bedeutsamen Aspekte der Persönlichkeit bestmöglich zusammen?

Ein Beispiel für detailliertes Vorgehen könnte sein: Was für ein Kind waren Sie, eher ruhig oder abenteuerlustig? Waren Sie lieber drinnen oder draußen, kreativ oder eher praktisch, eher wild oder besonnen? Mochten Sie es lieber, mit anderen zusammen oder alleine für sich zu sein? Orientierten

Sie sich an der Natur und den Tieren? Waren Sie sportlich und mochten Sie es, in Bewegung zu sein? Mochten Sie malen, zeichnen, basteln, lesen, schreiben? Oder liebten Sie es, fernzusehen, Radio zu hören, im Garten zu arbeiten, mit Lego zu bauen, Gesellschaftsspiele zu spielen, im Verein zu sein, Musik zu machen, sich mit Technik, Puppen, Barbies oder Autos zu beschäftigen? Spielten Sie gerne Theater, führten etwas vor oder mochten Sie es, sich zu verkleiden? Und was waren Ihre Träume für Ihr Leben als Erwachsener? Wollten Sie reich und berühmt werden? Wünschten Sie sich, auf dem Land oder in der Stadt zu leben? Hatten Sie die Vorstellung, durch die Welt zu reisen und Abenteuer zu erleben oder die von einem ruhigen, beschaulichen Leben mit Familie? Oder hatten Sie vor, etwas für andere zu tun oder einfach nur frei zu sein?

Meine Erfahrung ist, dass es sich lohnt, den Talenten, die Sie in die Wiege gelegt bekommen haben, ganz systematisch nachzugehen und diese auch im Erwachsenenalter zu leben. Und: Wenn Sie den Plan Ihrer Seele lesen lernen, kommen Sie nicht nur Ihrer Berufung näher, sondern haben darüber hinaus die Chance auf ein erfülltes Leben, Glück und Erfolg.

BERUFSORIENTIERUNG

Neben zahlreichen Berufswahltests für Absolventen im Internet bietet auch www.karrierefuehrer.de die Möglichkeit, sich über die unterschiedlichsten Berufsfelder zu informieren. In unserer Sparte „Berufsleben“ geben Einsteiger und Aufsteiger Einblicke in ihren ganz persönlichen Werdegang und beschreiben, wie sie zu ihrem „Traumjob“ gekommen sind, wie sie das Unternehmen gefunden haben, in dem sich persönliche und berufliche Ziele verbinden und verwirklichen lassen.

www.karrierefuehrer.de/berufsleben

Spezialisiert!

Kultur-, Buch- und Linktipps

Foto: burgerlich



Burger- und Gastro-Berater

Guter Rat ist lecker! Leckere Burger aus qualitativ hochwertigen Zutaten und eine lässige Atmosphäre – das gibt es bei Burgerlich. Das Konzept wurde entwickelt von Gregor Gerlach und Sven Freystatzky, der einst in der Sterne-Gastronomie begann und viele Jahre als Partner und Berater in erfolgreichen Gastronomie-Unternehmen tätig war. Mittlerweile gibt es zwei Restaurants mit stilvollem Industrial Chic Ambiente, und zwar in Köln und in Hamburg www.burgerlich.com

DER UNI-KATER

Menschen sind schon seltsame Wesen. Zu dieser Feststellung kommt Pep, Deutschlands gebildetster Kater, nachdem er die Studenten der Uni Regensburg gründlich beobachtet hat. Er beschließt, sich kurzerhand selbst zum Studium einzuschreiben. Als Student der Humanwissenschaften geht er dem Verhalten der Menschen auf den Grund – auf Katzenart natürlich. Vielleicht gibt es bald ein neues Berufsfeld: Den Berater-Kater.

Marlene Roth: Pep, der Uni-Kater. Bastei Lübbe, Mai 2016. 9,99 Euro



GEWAPPNET FÜR HARTE VERHANDLUNGEN

Mit Nettigkeit kommt man nicht immer weiter. Professor Heinz Ryborz, Kommunikationsexperte und Autor, zeigt, wie man die eigenen Interessen besser vertritt, um nicht zum Opfer verschlagener und tückischer Tricks zu werden. Mit listiger, skrupelloser und bössartiger Rhetorik in Gesprächen, Diskussionen, Debatten und Verhandlungen lässt sich der Gegner in die Enge treiben.

Heinz Ryborz: Lassen Sie sich nicht über den Tisch ziehen. Walhalla, Juni 2016. 29,00 Euro



BERUFUNG: KUNSTBERATUNG

Im scheinbar unüberschaubaren Angebot des Kunstmarktes entdeckt sie das Besondere und versteht es, jedes Werk wirkungsvoll zu platzieren und verständlich zu vermitteln: Eva Müller. Sie berät Unternehmen bei der Auswahl der richtigen Kunstwerke und schlägt Bilder, Skulpturen, Farbkonzepte, Licht- und Medienkunst vor, die eine optimale ästhetische und inhaltlich überzeugende Wirkung erzielen sollen. Neben dem Studium der Sozialpädagogik studierte sie Kunst, arbeitete als Kunsttherapeutin mit jugendlichen Häftlingen, entwickelte ein städtisches Projekt zur Künstlerinnenförderung, kuratierte Ausstellungen, fand so ihren Weg in die Beratung und gründete 1993 ihr eigenes Unternehmen. www.kunstberatung.de

BERUF? SPIELZEUGBERATER!

Barbies, Holzklötze, Rennautos, Plüschtiere – der Markt für Kinderspielzeug ist riesig, und für viele Eltern ist es schwer, den Überblick zu behalten. Die Spielzeugberaterin Nadine Müller berät mit ihrem Unternehmen „premini“ Eltern und Kindertageseinrichtungen auf der Suche nach dem perfekten Spielzeug für das Kind. Dabei geht es nicht nur um den Unterhaltungswert, sondern auch den pädagogischen Nutzen sowie die Qualität des Spielzeugs. www.frau-spielzeug.de



KLASSIKER: GUT BERATEN DURCHS STUDIUM

Nur Mut, Sie schaffen das! Die Ausgabe „Gut beraten durchs Studium und in den Beruf“ des karriereführer hochschulen ist ein hilfreicher Klassiker: Darin stellen wir die Arbeit von psychosozialen Studentenberatungsstellen vor und berichten von deren umfassenden Hilfsangeboten. In Interviews geben Psychologen, Mediziner und erfahrene Coachs wertvolle Tipps, wie Sie mit Stress, Erfolgsdruck und Versagensängsten umgehen können. Und eine Expertin weiß Rat, wenn Ihre Beziehung ausgerechnet zum Berufseinstieg zerbricht und Sie unter Liebeskummer leiden. www.karrierefuehrer.de/branchen/karrierefuehrer-hochschulen-2013-2014.html
Sie möchten die Ausgabe auf dem Tablet oder Smartphone lesen? Kostenfreie Apps für iOS und Android gibt es unter www.karrierefuehrer.de.

PHILOSOPHISCHE BERATUNG UND KREATIVES DENKEN

Anders denken ist das Credo von Dr. Natalie Knapp. Sie studierte Philosophie, Literaturwissenschaften, Religionsphilosophie sowie Religionsgeschichte und promovierte über Heidegger. Heute arbeitet sie als freie Autorin und philosophische Beraterin in Berlin und ist u.a. Gründungsmitglied des Berufsverbandes für philosophische Praxis. Auch im Wirtschaftsleben sind philosophische Kompetenzen in einer Zeit gefragt, in der viele Faktoren die Wirtschaft zur Neuorientierung aufrufen. In ihrem Buch „Der unendliche Augenblick. Warum Zeiten der Unsicherheit so wertvoll sind“ plädiert sie dafür, Umbruchsituationen nicht möglichst schnell hinter sich lassen zu wollen, sondern sie auf eine andere Art und Weise wertzuschätzen. Die Autorin ist derzeit auf Lesereise. Natalie Knapp: Der unendliche Augenblick. Rowohlt 2015, 19,95 Euro. Auch als E-Book erhältlich.





Checkliste Bewerbung

Bevor Sie unsere Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur Erstellung einer E-Mail-Bewerbung.

Allgemeines

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

58 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (38 % per E-Mail, 20 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten). 27 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier. 15 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2015

- Bewerben Sie sich entweder auf dem Postweg oder über E-Mail/Onlineformular – nicht auf mehreren Wegen.
- Senden Sie nur eine E-Mail-Bewerbung, wenn Sie die Adresse der Personalabteilung oder einer konkreten Person kennen. Keine Mails an allgemeine Adressen wie info@unternehmen.de.
- Achten Sie auf eine eigene seriöse Mailadresse (z. B. vorname.nachname@provider.de) und vollständige Kontaktdaten in der Signatur.
- Nutzen Sie für die Bewerbung Ihre private, keine geschäftliche E-Mail-Adresse.
- Verwenden Sie keine Emoticons, Sonderzeichen oder Abkürzungen wie MFG.
- Senden Sie die E-Mail zur Überprüfung erst einmal an sich selbst.

Anschreiben

Lesen Sie auch unseren Kompaktkurs Bewerbung auf www.karrierefuehrer.de.

Das Anschreiben wird als Text in der Mail sowie zusätzlich als Anhang gesendet.

- Stellen Sie sicher, dass der Vor- und Nachname Ihres Ansprechpartners richtig geschrieben sind.
- Haben Sie die Quelle der Stellenausschreibung in der Betreffzeile genannt?
- Ist Ihr Anschreiben lesefreundlich aufbereitet (Absätze)?
- Sind Sie auf das Anforderungsprofil der Stelle eingegangen?
- Falls verlangt, haben Sie Angaben zu Eintrittstermin und Gehaltswünschen gemacht?
- Haben Sie Soft Skills mit aussagekräftigen Praxisbeispielen belegt?
- Entspricht das Anschreiben trotz aller formalen Empfehlungen Ihrem Stil?
- Haben Sie eine Endkontrolle durchführen lassen?

Lebenslauf

Tipps zu Bewerbungen auf dem Postweg finden Sie hier:



Der Lebenslauf wird als Anhang in der Mail mitgesendet.

- Integrieren Sie Ihr Bild in den Lebenslauf, statt es als Anhang mitzusenden.
- Ist die Reihenfolge des Lebenslaufes korrekt?
- Sind die Zeiträume mit Monat und Jahr aufgeführt?
- Ist der Schwerpunkt des Studiums herausgearbeitet, und passt er zur Stellenausschreibung?
- Sind Unternehmen korrekt mit ihrer Firmierung benannt?
- Sind zu Praktika und anderen Tätigkeiten erklärende Unterpunkte eingebaut?
- Außeruniversitäres Engagement: Sind die Tätigkeiten schlüssig und gut beschrieben?
- Weiterbildungen: Passen sie zur ausgeschriebenen Stelle?
- Wurden Fachkenntnisse und Soft Skills herausgearbeitet?
- Haben Sie Sprach- und EDV-Kenntnisse bewertet?
- Ist das aktuelle Datum angegeben, und haben Sie den Lebenslauf unterschrieben?

Anhänge

Aktuelle Bewerbungsthemen auch auf der Facebookseite des karrierefuehrer.

- Versenden Sie Anhänge als PDF oder JPG – alles andere kann die Formatierung verlieren. Die Dateien sollten zusammen eine Größe von 3 MB nicht überschreiten.
- Soweit möglich fassen Sie die Anhänge in einer PDF-Datei zusammen.
- Benennen Sie Anhänge eindeutig.
- Schicken Sie Ihr Anschreiben aus der Mail auch als Anhang – dann kann es besser verarbeitet werden.
- Senden Sie zunächst nur Anschreiben, Lebenslauf und wichtige Unterlagen wie Hochschulzeugnis, Praktikumsbescheinigungen und Ausbildungszeugnis als Anhang und bieten Sie an, weitere Informationen auf Wunsch nachzuliefern.

Spass an IT-Consulting?

IT-Unternehmen treffen High Potentials

Exklusives Recruiting-Event mit Vorauswahl



it-consulting challenge

27. Juni 2016 Stuttgart

Bewerbungsschluss: 30.05.2016

in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Informatik (GI)

Auszug unserer Referenzen:



facebook.com/CareerVenture
google.com/+Career-VentureDe
twitter.com/CareerVenture

career-venture.de

d-fine

d-fine GmbH

An der Hauptwache 7
60313 Frankfurt am Main
Internet: www.d-fine.com
www.d-fine.com/karriere

Kontakt

Frau Svenja Dröll
Fon: 069 90737 555
E-Mail: careers@d-fine.de

Unternehmensgeschichte

d-fine ist mit weit über 500 Consultants und Büros in Frankfurt, München, London, Zürich und Wien eines der führenden europäischen Beratungsunternehmen mit den Beratungsschwerpunkten Risiko und Finanzen. Wir fokussieren höchste wissenschaftlich-technische Kompetenz auf die anspruchsvollen Herausforderungen unserer Kunden. Wir beraten Banken, Versicherungen, Asset-Manager, Industrieunternehmen und die öffentliche Hand zu allen Themen im Bereich Handel und Risikomanagement – von der Strategie-Entwicklung über die fachliche Konzeption der zugehörigen Methoden und Prozesse bis zur professionellen Implementierung, vom finanzmathematischen Modell bis zur real-time Schnittstelle, vom einfachen Kredit bis zum exotischen Derivat, vom Ratingsystem bis zur Portfoliosteuerung, von IFRS bis Solvency II.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Frankfurt am Main, München

Anzahl der Standorte weltweit

London, Wien, Zürich

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 120 bis 140 pro Jahr

Mitarbeiterförderung

Wir bieten Ihnen ein umfangreiches Curriculum interner Schulungen an, selbstverständlich nicht nur zu Beginn Ihres Einstiegs, sondern karrierebegleitend während Ihrer gesamten Zeit bei d-fine. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, an einem unserer umfangreichen externen Fortbildungsprogramme teilzunehmen, z. B. ein Master in Mathematical Finance an der Universität Oxford.

Anforderungsprofil

Wir suchen Sie als Physiker (m/w), (Wirtschafts-)Mathematiker (m/w), (Wirtschafts-)Informatiker (m/w), (Wirtschafts-)Ingenieur (m/w) oder Natur-/Wirtschaftswissenschaftler (m/w) mit entsprechend quantitativ ausgerichteten Vertiefungsrichtungen. Sie besitzen einen exzellenten Universitätsabschluss, sprechen fließend Englisch und Deutsch und haben weit überdurchschnittliche mathematische Fähigkeiten und sehr gute IT-Kenntnisse.

Angebote für StudentInnen

Als Fair Company ermöglichen wir sehr guten Universitätsstudentinnen und -studenten mit einem abgeschlossenen Bachelor bzw. Vordiplom auch gerne einen ersten Einblick in die Beratertätigkeit bei d-fine durch ein Praktikum (2 bis 3 Monate) im Rahmen eines laufenden Kundenprojekts.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Seite 19

Checkliste Bewerbung unter:
www.karrierefuehrer.de





Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH – Heinz Nixdorf Programm zur Förderung der Asien-Pazifik-Erfahrung deutscher Nachwuchsführungskräfte - HNP

Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
Internet: www.giz.de/hnp

Kontakt

Elvira Busch
Fon: Fon 0228-4460-1303
E-Mail: elvira.busch@giz.de
ute.maas@giz.de

Branche

Im Rahmen der Internationalen Zusammenarbeit der GIZ bietet das HNP Praxisqualifizierung in Asien für deutsche Nachwuchsführungskräfte aus Wirtschafts- und Technikstudiengängen

Produkte/Dienstleistungen

Interkulturelles und sprachliches Training in Deutschland und im Gastland, Stipendium während des Aufenthaltes im Gastland
Praxistraining in Unternehmen im Gastland, Evaluation und Alumni-Netzwerk

Anzahl der Standorte

8 Zielländer - VR China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Südkorea, Taiwan, Vietnam

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Bis zu 35 Stipendiaten pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Alle wirtschaftlichen Studienrichtungen, alle Ingenieurdisziplinen, Regionalstudiengänge Asien, angewandte Naturwissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Alle unternehmensbezogenen Einsatzbereiche

Einstiegsprogramme

Trainee bzw. Internship in Unternehmen im Gastland

Mögliche Einstiegstermine

Im Laufe des Jahres 2017

Auswahlverfahren

Auswahlseminar 11-2016 mit AC-Modul, Landestest und Interview (www.giz.de/hnp)

Einstiegsgehalt

Für die Dauer des Asienaufenthaltes mtl Stipendium zwischen 1000 und 2000 Euro

Auslandstätigkeit

Tätigkeit in China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Südkorea, Taiwan, Vietnam

Angebote für StudentInnen

Praxisqualifizierungen

Siehe Anzeige Seite 25



Ebner Stolz Management Consultants GmbH

Holzmarkt 1
50676 Köln
Internet: www.ebnerstolz.de

Kontakt

Dr. Jens Petersen
Fon: 0221 20643-965
E-Mail: jens.petersen@ebnerstolz.de

Unternehmensgeschichte

Ebner Stolz gehört mit über 1200 Mitarbeitern an 14 Standorten und einem Umsatz von mehr als 160 Mio. Euro zu den führenden Anbietern interdisziplinärer Beratung in Deutschland.

Die Management Consultants unterstützen Unternehmen in herausfordernden Situationen, mit dem Ziel, quantifizierbare und rasche Erfolge durch umsetzungsorientierte Ansätze zu liefern.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Hamburg, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart, München

Bedarf an HochschulabsolventInnen

10 p. a.

Mitarbeiterförderung

Ein klassisches Onboarding und ein führendes Consulting Camp erleichtern den Start. Neben der Förderung auf den Projekten besuchen Sie auf jedem Karrierelevel interne und externe Trainings und werden bei allen Fragestellungen von Ihrem Mentor begleitet.

Tätigkeitsbereiche

Top-Managementberatung mit einem breiten Leistungsportfolio bestehend aus: Corporate Development, Performance Management, Restrukturierung, Corporate Finance und Unternehmenssteuerung zur Lösung der unternehmerischen Problemstellungen.

Anforderungsprofil

Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und des Wirtschaftsingenieurwesens, die mit Leidenschaft, Persönlichkeit und Teamgeist die Herausforderungen unserer Kunden annehmen und dabei hohe Maßstäbe an ihre Arbeit setzen und pragmatische Lösungen entwickeln.

Karriereaussichten

Einstieg als Consulting Analyst, innerhalb kurzer Zeit Entwicklung zum Consultant, danach weitere Karriereschritte als Manager, Senior Manager und Partner möglich.

Angebote für StudentInnen

Praktika werden laufend angeboten.

Auslandstätigkeit

Sowohl projektbezogen als auch durch Entsendung im Nexia-Netzwerk

Einstiegsvergütung

Nach Qualifikation

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



Lidl

Rötelstr. 30
74172 Neckarsulm
Internet: www.karriere-bei-lidl.de
www.facebook.com/lidl
www.twitter.com/lidl
www.xing.com/company/lidl
<https://www.linkedin.com/company/lidl-in-deutschland>

Kontakt

E-Mail: bewerbung@lidl.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Über 1600 verschiedene Artikel des täglichen Bedarfs – neben Qualitätseigenmarken auch Markenartikel. Dazu gehören Molkeprodukte, Tiefkühlkost, Wurstwaren, Frischfleisch und -geflügel, täglich frisches Obst und Gemüse sowie ein vielseitiges Brotsortiment.

Anzahl der Standorte

In 30 Ländern aktiv; 39 Regionalgesellschaften in Deutschland

Jahresumsatz

Verkaufsumsatz in Deutschland ca. 18,6 Mrd. Euro (netto) im Geschäftsjahr 2014

Anzahl der MitarbeiterInnen

In Deutschland über 70.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 100 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Vorzugsweise Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung sowie Informatik und Wirtschaftsinformatik

Einsatzmöglichkeiten

Deutschlandweit als Verkaufsleiter (w/m) oder an unserem Hauptsitz in Neckarsulm in den Fachbereichen IT, Einkauf, Personal, Logistik, Verwaltung u.v.m..

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm International am Hauptsitz in Neckarsulm, Direkteinstieg mit umfangreicher Einarbeitung für den Job des Verkaufsleiters (w/m)

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit nach Ausschreibung

Auswahlverfahren

Mehrstufiges Auswahlverfahren, je nach angestrebter Position

Einstiegsgehalt

Als Verkaufsleiter (w/m) 63.000 Euro Einstiegsgehalt zzgl. eines neutralen Firmenwagens. Individuelles Gehalt für andere Positionen in einer Lidl Regionalgesellschaft oder am Hauptsitz in Neckarsulm

Auslandstätigkeit

Möglich, abhängig von Bereich. Teil des Traineeprogramm International. Internationales Austauschprogramm in eines der 30 „Lidl-Länder“ möglich

Angebote für StudentInnen

Werkstudententätigkeit und Praktika je nach Ausschreibung

Siehe Anzeige Seite 13



A COMPANY OF
THE BOSTON CONSULTING GROUP

Platinion GmbH – A company of The Boston Consulting Group

Im Mediapark 5c
50670 Köln
Internet: www.platinion.com

Kontakt

Mike Stertz
Fon: 0221 5895 8324
Fax: 0221 589 2051
E-Mail: karriere@platinion.com

Unternehmensgeschichte

Die Platinion GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Boston Consulting Group (BCG) und ergänzt die Strategiekompetenz der Muttergesellschaft durch Technologie-Expertise in anspruchsvollen Projekten. Seit der Firmengründung im Jahr 2000 kann Platinion ein stetiges Wachstum verzeichnen und beschäftigt mittlerweile mehr als 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach den Standorten Köln und München wurden weitere Offices in Frankfurt / Main, Hamburg, Berlin, New York und Mailand eröffnet. Auch für die kommenden Jahre plant Platinion die Fortführung dieser Wachstumsstrategie.

Anzahl der Standorte in Deutschland

5 Standorte in Deutschland: Köln, München, Frankfurt am Main, Hamburg, Berlin

Anzahl der Standorte weltweit

7 Standorte: Köln, München, Frankfurt am Main, Hamburg, Berlin, New York, Mailand

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Laufend

Mitarbeiterförderung

Um jedem eine gute Ausgangsbasis für eine erfolgreiche Entwicklung zu ermöglichen, erfahren neue Kolleginnen und Kollegen ein umfangreiches Onboarding mit fachlichen und persönlichkeitsbezogenen Inhalten. Darüber hinaus werden individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Bedarf und Interesse regelmäßig angeboten.

Anforderungsprofil

Ein überdurchschnittlich abgeschlossenes (Fach-) Hochschulstudium oder duales Studium in (Wirtschafts-)Informatik oder verwandtem Bereich; umfangreiche Praxiserfahrung z.B. aus der IT-Beratung, IT-Großprojekten oder der unternehmensnahen Softwareentwicklung; unternehmerisches Denken; Kommunikationsgeschick und intellektuelle Beweglichkeit; Reisebereitschaft; hervorragende Englischkenntnisse in Wort und Schrift; umfangreiche IT-Kenntnisse

Karriereaussichten

Über die attraktiven Aufstiegschancen bei Platinion informieren wir Sie gerne in einem persönlichen Gespräch oder unter www.platinion.com/de/karriere

Auslandstätigkeit

Europäische und weltweite Einsätze

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als IT Architect oder IT Consultant

Siehe Anzeige Umschlagseite 3



PricewaterhouseCoopers AG

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Internet: www.pwc-karriere.de
www.facebook.com/pwc.career
www.xing.com/companies/pricewaterhousecoopersag
www.linkedin.com/company/pwc_deutschland

Kontakt

E-Mail: personalmarketing@de.pwc.com

Branche

Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung

Anzahl der Standorte

29 PwC Standorte in Deutschland

Anzahl der MitarbeiterInnen

9804 Mitarbeiter in Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

1200 Hochschulabsolventen,
400 Fachkräfte sowie ca. 2000 Praktikanten

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften: BWL/allgemein/WiWi, BWL/Banken, BWL/Controlling, BWL/Finanzen, BWL/Rechnungswesen, BWL/Steuern, International Management, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik, Jura, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik

Einstiegsprogramme

Nach dem Studium können Sie bei uns sofort durchstarten. Wir setzen Sie von Anfang an im Team in konkreten Projekten ein. Durch tägliches Training-on-the-Job und eine intensive Aus- und Fortbildung erhalten Sie den erforderlichen Background. Zudem steht Ihnen ein persönlicher Mentor zur Seite, der im selben Bereich tätig ist wie Sie. Ihn können Sie jederzeit um Rat fragen. Er wird Ihnen auch regelmäßig Feedback geben und Ihre Karriereziele mit Ihnen besprechen.

Angebote für StudentInnen

Praktika sind in allen Geschäftsbereichen das ganze Jahr über möglich.

Siehe Anzeige Seite 5



R+V Versicherung AG

Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Internet: www.jobs.ruv.de
www.ruv-blog.de
www.xing.com/companies/r+vversicherung
www.facebook.com/ruv.de

Kontakt

Recruiting Center
Fon: 0611 533-5210
Fax: 0611 533-775210
E-Mail: recruiting-center@ruv.de

Branche

Versicherungen

Produkte/Dienstleistungen

Als Teil der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken bietet R+V sowohl für Privatkunden als auch für Unternehmen aus Industrie, Handel, Gewerbe und Landwirtschaft maßgeschneiderte, innovative Versicherungslösungen.

Anzahl der Standorte

Direktion in Wiesbaden, Direktionsbetriebe in Frankfurt, Hamburg, Hannover, Stuttgart, Niederlassungen bundesweit

Jahresumsatz

Ca. 14 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

15.000 (14.500 Inland, 500 Ausland)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

60 bis 80 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Rechtswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Einsatzgebiete sind die versicherungstechnischen Sparten, klassische betriebswirtschaftliche Felder wie Controlling oder Rechnungswesen, spezielle Bereiche wie Rückversicherung, Personal und Vertrieb ebenso wie Finanzen oder IT.

Einstiegsprogramme

- Direkteinstieg
- Traineeprogramme: maßgeschneidertes Ausbildungsprogramm mit On-the-Job- und Off-the-Job-Komponenten (Innendienst 12 Monate, Außendienst 24 Monate)

Mögliche Einstiegstermine

Direkteinstieg laufend,
Traineeprogramm Innendienst zum 01.10.,
Traineeprogramm Außendienst zum Quartalsbeginn

Auswahlverfahren

Bewerbungsgespräche und zum Teil fachlich orientiertes Assessmentcenter

Einstiegsgehalt

46.000 bis 50.000 Euro p.a.

Auslandstätigkeit

Abhängig vom Unternehmensbereich

Angebote für StudentInnen

- Praktikum: Mindestdauer 8 Wochen, Voraussetzung: abgeschlossenes Vordiplom bzw. 2. Fachsemester eines Bachelor-Studiengangs
- Betreuung von Diplomarbeit bzw. Thesis auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 19



Stern Stewart & Co.

Stern Stewart & Co. GmbH

Salvatorplatz 4
80333 München
Internet: www.sternstewart.com

Kontakt

Anja Deucker
Fon: 089 242071-421
Fax: 089 242071-11
E-Mail: career@sternstewart.com

Unternehmensgeschichte

Stern Stewart & Co. ist eine unabhängige Strategieberatungsboutique. Unser Beratungsfokus liegt auf den Kernfragen des Managements. Dazu gehören Strategie und Corporate Finance sowie Organisation und Performance Management. Dabei geht uns unabhängiges Denken und unternehmerisches Handeln über alles. Wir laufen keinen Trends hinterher, sondern beraten unsere Kunden stets so, als wäre es unser eigenes Unternehmen. Auch außerhalb der Projektarbeit ist uns Unternehmertum wichtig: Jeder Einzelne bringt sich bei uns in die Kernprozesse ein und gestaltet unser Unternehmen aktiv mit. Wir bieten Ihnen ein einzigartiges Arbeitsfeld mit großen Entwicklungschancen, denn: Wir entwickeln Unternehmerpersönlichkeiten.

Anzahl der Standorte in Deutschland

1 (München)

Anzahl der Standorte weltweit

Weitere international

Bedarf an HochschulabsolventInnen

10 bis 15

Mitarbeiterförderung

Selbstverständlich bieten wir Ihnen Trainings und Coaching und fördern diverse Formen der Weiterbildung (MBA, Dissertation, Executive Programme etc.). Im Rahmen unseres Stern Stewart Institutes haben Sie die Chance, Projekte in Afrika zu koordinieren und die Umsetzung vor Ort zu begleiten. So können Sie spannende fachliche und persönliche Erfahrungen sammeln.

Tätigkeitsbereiche

Consulting

Anforderungsprofil

Unsere Berater haben nicht nur hervorragende Studienleistungen erbracht und verfügen über relevante Berufserfahrung, sondern sind vor allem auch vielseitige Persönlichkeiten.

Angebote für StudentInnen

Wir vergeben ganzjährig Praktika.

Siehe Anzeige Seite 7

karrierefürer

Der nächste karrierefürer consulting erscheint im Mai 2017.



COACHING- TO-GO...



Foto: Fotolia/Natalia Merzlyakova

Bruder Paulus

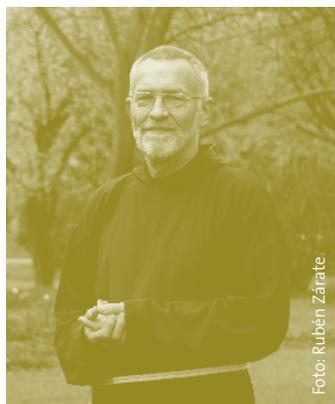


Foto: Rubén Zárate

Bruder Paulus ist Ordensbruder der Kapuziner und verkündet das Reich Gottes gern auf allen Kanälen: In seinen Büchern ebenso wie im Fernsehen oder bei Facebook und Twitter. Mit seiner Sendung „So gesehen – Talk am Sonntag“ ist er jeden zweiten Sonntag auf SAT.1 zu sehen.



www.bruderpaulus.de
www.facebook.com/br.paulus

Bruder Paulus, Sie sind als Seelsorger ja durchaus auch eine Art „Persönlichkeitsberater“. Haben Sie einen Tipp für Einsteiger in der Beraterbranche – wie berät man richtig? Rate, was du raten willst. Und nicht das, was du meinst, was andere gern geraten bekommen. Nichts ist erbärmlicher als eine Beraterpersönlichkeit, die Sprechblasen produziert, Charts und Analysen, die mehr vernebeln als klären. Gute Berater lassen sich beraten. Gute Chefs lassen sich korrigieren. Und gute Kunden behält man, wenn sie merken: Der Berater ist mehr interessiert am Kundenwohl als am eigenen.

Wenn nun ein Berufseinsteiger einen „ethischen Kompass“ entwickeln möchte – wie kommt man diesem auf die Spur, wie entwickelt man ihn?

Stille. Stille. Stille. Ich kann das nicht oft genug sagen. Eine Universität ohne Kapelle, eine Business-School ohne eine Zone des Schweigens: Das sollte es meines Erachtens nicht geben. Denn die Dinge zu lernen ist das eine, sie aber anzuwenden, oder auch nicht anzuwenden: Das ist eine Frage der Stimme des Gewissens, die einen nach dem ethischen Kompass führt. Auf die Spur kommt man dem mit guten Lehrerinnen und Lehrern, dem Meditieren heiliger Schriften. Und durch Stille.

Ein weiterer aktueller Begriff ist Achtsamkeit. Interessant, dass man das erst wieder lernen muss, oder?

Achtsamkeit braucht Langsamkeit. Die hohe Emotionalisierung ist das größte Hindernis für Achtsamkeit. Der letzte Schrei in der Mode, die besondere Notlage bei Nachbar X oder das schreckliche Drama bei Y – wir springen von Gefühlsevent zu Gefühlsevent, werden immer leerer, was unsere echten Gefühle angeht, und landen am Ende in einer Suchtschleife, die das Denken und Fühlen abtötet, damit der Konsum weiterläuft.

Berufseinsteiger lernen oft sehr viel, bekommen jedoch auch das Gefühl, die Balance zu verlieren. Wie kann es gelingen, sich treu zu bleiben?

Freundschaften pflegen, Auszeiten nehmen, Urlaub gut planen, den Sonntag achten, nicht mehr als vierzig Stunden in der Woche mit Hingabe arbeiten und studieren: Das sind die guten alten Regeln der Menschheit, sein Herz zu bewahren.

Sie sind vom Papst als einer von 1000 „Missionaren der Barmherzigkeit“ ausgesandt worden. Was ist Ihre Aufgabe?

Ich sehe zwei Hauptaufgaben. Die eine ist innerkirchlich: Für die da sein, die in schweren inneren Konflikten nicht wissen, wie sie sich mit dem Glauben wieder in Einklang bekommen. Und außerkirchlich: Wirtschaft und Gesellschaft zu fragen, ob sie sich eher nach der Logik der Zahlen oder nach der Logik des Herzens formen wollen.

Warum ist es wichtig, sich als junger Mensch mit Barmherzigkeit zu befassen?

Wer weiterkommen will, muss die Quellen seines Lebens beständig reinigen. Meines Erachtens ist die ganze menschliche Person einzubringen in die Lebensplanung. Die Lebensziele und die beruflichen Ziele in Einklang bringen, das braucht Barmherzigkeit: Verständnis nach allen Seiten, Offenheit und auch Liebe.

Das Interview führte André Boße.

Sie suchen Herausforderungen?

Okay – wie orchestrieren Sie acht Projektparteien bei der Entwicklung einer neuen IT-Zielarchitektur?

Die Bühne gehört Ihnen!

Bewerben Sie sich bei Platinion –
A company of **THE BOSTON CONSULTING GROUP**



PLATINIION

THE IT ARCHITECTS

Platinion sucht praxiserfahrene IT-Spezialisten mit starkem Gestaltungswillen. Als BCG-Tochter erarbeiten wir nachhaltige IT-Lösungen für renommierte Kunden im In- und Ausland. Wenn Sie unternehmerisch denken, Erfolg in einem ambitionierten Team suchen und sich exzellente Entwicklungsmöglichkeiten wünschen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Aktuelle Stellenbeschreibungen und Informationen finden Sie unter www.platinion.com



EBNER
STOLZ



SCHAUKELPFERD KANN JEDER.

WAS KÖNNEN SIE?

Steigen Sie ein in eine Top Management-Beratung mit klarem Kurs. Unser Parcours ist Corporate Development, Restrukturierung, Performance Management, Corporate Finance und Controlling. Gemeinsam mit uns überwinden Sie zahlreiche Hindernisse bei der Problemlösung unserer mittelständischen Kunden.

Sind Sie an einem großen Sprung in Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung interessiert?
Dann bewerben Sie sich bei uns.

Ebner Stolz Management Consultants GmbH
Holzmarkt 1
50676 Köln
www.ebnerstolz.de

Dr. Jens Petersen
Tel.: +49 221 20643-965
jens.petersen@ebnerstolz.de

