

Aufsteigen

Up or Out ist out



Up or out ist ein Karrieremodell, bei dem ein Mitarbeiter das Unternehmen verlassen muss, wenn er nicht in festgelegten Zeiträumen die jeweils nächste Hierarchiestufe erreicht. Dies war lange Zeit gängige Praxis in vielen Unternehmensberatungen. Aber es geht auch anders.

Von **Camilla Molitor**, Assistant im Bereich Transaction Advisory Services bei Ernst & Young in Frankfurt am Main/Eschborn

Ob Börsengänge, Fusionen oder Carve-outs: Die Anforderungen an einen Consultant der Transaction Advisory Services (TAS) sind hoch. Genau deshalb hat Ernst & Young exklusiv für diesen Bereich ein Karrieremodell entwickelt, mit dem Consultants ihr Know-how systematisch aufbauen und ihren Aufstieg individuell gestalten können. Um Consultants maximal zu fördern, setzt das Unternehmen auf die drei Prinzipien Experience, Learning und Coaching. Das heißt: Durch intensives Training-on-the-Job sammeln die Berater wertvolles Praxiswissen in drei unterschiedlichen Schwerpunkten der Transaction Advisory beziehungsweise der Assurance Services. Sie erweitern ihr Know-how durch die Teilnahme an TAS-spezifischen Intensivtrainings, und ihr persönlicher Mentor gibt ihnen regelmäßig Feedback über ihre individuellen Stärken, ihre Entwicklungspotenziale und Möglichkeiten.

Ich habe mich nach meinem BWL-Studium im Oktober 2010 entschieden, bei Ernst & Young im Bereich TAS in mein Berufsleben zu starten. Meine Entscheidung wurde insbesondere durch eines meiner Praktika geprägt, das ich während des Studiums im Unternehmen im Bereich TAS/Transaction Support absolvierte. Die Aufgaben und die Einbindung in das Team hatten mich davon überzeugt, dass es die richtige Wahl für mich ist, hier zu arbeiten. Neben dem Bereich Transaction Support hatte ich die Möglichkeit, in der sogenannten Busy

Season die Wirtschaftsprüfung auf drei Mandaten zu unterstützen. Seit November 2011 bin ich im Rahmen des TAS-Karrieremodells im Bereich Operational Transaction Services eingesetzt. Dort unterstütze ich derzeit ein großes Integrationsprojekt in München. Die einzelnen Aufgaben sind sehr faszinierend, und ich werde über alle Phasen des Karrieremodells hinweg vielfältig gefördert.

In den nächsten Phasen werde ich weitere Erfahrungen im Bereich Operational Transaction Services sammeln und möchte noch den Bereich Real Estate kennenlernen. Anschließend werde ich mich entscheiden, in welchem Bereich ich nach meinen drei Stationen langfristig arbeiten möchte. Als Senior habe ich dann die Möglichkeit, mich auf einen Bereich zu fokussieren und mich zudem langsam auf eine Branche zu spezialisieren. Besonders würde mich hierbei „Retail and Consumer Goods“ interessieren, da ich in diversen Unternehmen dieser Sparte bereits Praktika absolviert habe und ich das Marktumfeld sehr spannend finde. Auf der letzten Stufe des TAS-Karrieremodells übernimmt man immer mehr Verantwortung in der Mandantenbetreuung, im Business Development und in der Mitarbeiterführung. Das Karrieremodell der Transaktionsberatung ermöglicht nicht nur eine extrem steile Lernkurve, sondern auch die Berücksichtigung von persönlichen Zielen in jeder Karrierephase.

