

30 Jahre karriereführer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 04.2017 - 03.2018



www.karrierefuehrer.de

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

frauen in führungspositionen

Frauen machen MINT

Innovation

Consulting

Usability Engineering

Die Astronautin

Pionierinnen

Social Business

Familie und Beruf

Business-Poesie

Gespräche mit:

* Annette Kulenkampff
documenta-Chefin

* Tijen Onaran
Gründerin von „Women in Digital“

* Nina Binné
Schuhdesignerin und
Marketingexpertin

Vielfältige Frauenkarrieren

Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen
Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



Abheben zum Traumjob



BEWERBUNG2GO.DE

SUPER-VORLAGEN FÜR HELDEN

Was wird von Dir erwartet?

Bei Bewerbung2go findest Du erprobte
Anschreiben und Lebensläufe, die Dich
Deinem Traumjob näherbringen.

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Digitorial



Willkommen zur neuesten Ausgabe des karrierefuehrer frauen in führungspositionen, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #Diversity, #Kunstmanagement, #Seitenwechsel, #Finance, #Usability Engineering, #Pionierinnen.
Nur das Beste wünscht Ihnen:
Ihr karrierefuehrer Team



Web: News, Themen wie Megatrend Digitalisierung, CSR, Work-Life, MINT, 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 im Google Play Store und im Apple iTunes Store.
Mehr: www.karrierefuehrer.de

Teilen! Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Impressum: **karrierefuehrer frauen in führungspositionen** 7. Jahrgang, 04.2017-03.2018 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2191-7736 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-100 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&andrá 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 **Coverfoto:** Fotolia/jakkapan **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-100 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karrierefuehrer frauen in führungspositionen** 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: Fotolar/jakkapan



Foto: Edisonga.de



Foto: Juliana Seehier

Top-Thema

8

Vorteil Vielfalt

Damit mehr Frauen in Top-Führungspositionen kommen, müssen sich Unternehmen wandeln: Dazu braucht es mehr Innovation und weniger strukturelle Hürden in den Unternehmenskulturen. Das würde auch die Gesellschaft verändern.

Top-Interview

14

Annette Kulenkampff

Als Geschäftsführerin der documenta14 managt die Kunsthistorikerin eine der international wichtigsten Ausstellungsreihen für zeitgenössische Kunst. Im Interview verrät sie, weshalb ein Macho-Spruch eines Professors bis heute ein wichtiger Antrieb für sie ist.

Einsteigen

18

Vielfalt macht erfolgreich

Viele Unternehmen möchten gezielt Frauen gewinnen. Veranstaltungen sind eine gute Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen.

20

Einklang von Erwartungen

Strategie-, Spezial- und Inhouseberatungsgesellschaften bieten interessante Karrierewege.

Aufsteigen

22

Was macht eigentlich eine Roboter-Entwicklerin?

Jessica Rademacher ist „Head of Usability Engineering“. Sie entwirft an ihrem Arbeitsplatz bei KUKA nicht nur Roboter, sie gestaltet auch ein Stück Zukunft.

26

Aufgestiegen zur Ressortleiterin Immobilienfinanzierung

Die 28-jährige Daniela Dular verrät, welche Kompetenzen sie in ihrer Führungsposition braucht.

28

Mehr Möglichkeiten des Aufstiegs

Die Netzwerkerin und Gründerin des Vereins „Women in Digital“, Tijen Onaran, erklärt, warum Frauen so wichtig für IT-Unternehmen sind.

30

Auf der Suche nach der ersten deutschen Astronautin

Die Mission 2020 ist in vollem Gange: Aus knapp 400 Bewerberinnen werden zwei Finalistinnen ausgewählt – eine von ihnen fliegt ins All.



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



Foto: Fotolia/kegfire



Foto: Fotolia/volly



Foto: Herbert Ohge

Kulturwandel

32
Zufriedenheit ist der neue Erfolg
 Anne von Fallois, Politikwissenschaftlerin und Leiterin der Hauptstadtrepräsentanz der Unternehmensberatung Kienbaum, erklärt in ihrem Gastbeitrag, weshalb gerade Frauen auf dem Weg nach oben von einem Seitenwechsel profitieren können.

34
Mit dem Telefon die Welt verbessern
 Claudia Winkler war im Vorstand eines Mobilfunkunternehmens, dann hat sie das Start-up good, Deutschlands erstes soziales Mobilfunkunternehmen, gegründet.

36
Die Hälfte des Himmels ist weiblich
 Dr. Martina Violetta Jung war zunächst Wirtschaftsadvokatin und anschließend als CEO und Aufsichtsrätin in internationalen Unternehmen tätig. Heute ist sie Business-Poetin.

Weiterbilden

38
Feelgood Manager werden
 Seit 2016 gibt es eine vom Fraunhofer Institut zertifizierte und von GOODplace entwickelte Ausbildung zum Feelgood Manager in Unternehmen. Wir stellen das Jobprofil vor.

Inspiration

40
Pionierinnen
 Im fünften Teil unserer Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben: Barbara Jatta, Kathleen Kennedy, Verena Bentele, Michelle Obama, Paula Modersohn-Becker.

42
Chapeau!
 Kultur-, Buch- und Linktipps

Aufbruch

48
Das letzte Wort hat: Nina Binné
 Die Marketingexpertin und Schuhdesignerin erzählt, wie man auf violetten Sohlen die Welt erobern kann.

Standard

- 01 Digitalior
- 01 Impressum
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 44 Checkliste Bewerbung
- 45 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/jakkapan

Inserenten

	<p>BWI Informationstechnik GmbH</p>	<p>29</p>
	<p>Der Entrepreneurs Club</p>	<p>25</p>
	<p>EnBW Energie Baden-Württemberg AG</p>	<p>19</p>
	<p>ENERCON GmbH</p>	<p>23</p>
	<p>FDM Group GmbH</p>	<p>37</p>
	<p>German Graduate School of Management and Law gGmbH</p>	<p>13</p>
	<p>Hilti Deutschland AG</p>	<p>7</p>
	<p>IQB Career Services GmbH</p>	<p>U3</p>
	<p>Jobware Online-Service GmbH</p>	<p>U2</p>
	<p>KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft</p>	<p>5</p>
	<p>messe.rocks GmbH</p>	<p>39</p>
	<p>thyssenkrupp Management Consulting</p>	<p>21</p>
	<p>WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)</p>	<p>39</p>
	<p>ZF Friedrichshafen AG</p>	<p>U4</p>





„Die nächste Welle gehört mir.“

Marina, Manager
Audit Corporate



Beim Kiten meistere ich jede Windrichtung – im Job die unterschiedlichsten Herausforderungen meiner Mandanten. Diese Abwechslung ist mein Antrieb: im Büro und auf dem Board.

Hier erfährst Du mehr: [kpmg.de/reinblicke](https://www.kpmg.de/reinblicke)

**Kollegen.
Persönlichkeiten.
Menschen.
Gewinner.**

Kurz+ knapp

von Julia Esser

Mutig

Vielfältig!

Zeitgemäß

PLÄDOYER FÜR VEREINBARKEIT

Karriere machen und nebenbei auch noch eine Vorzeigemutter sein – die Ideale, an denen berufstätige Mütter heute oftmals gemessen werden, sind kaum zu erfüllen. Vor vier Jahren erschien im amerikanischen Magazin „Atlantic Monthly“ der Text „Warum Frauen nicht alles haben müssen“, in dem die Politikwissenschaftlerin Anne-Marie Slaughter auf genau diese Probleme einging. Sie berichtete von ihrer Entscheidung, ihren Traumjob im US-Außenministerium für ihre Familie aufzugeben. Die Abhandlung löste seinerzeit eine große Debatte aus und ist bis heute einer der meistgelesenen Artikel des Magazins. Während viele Leser Slaughter für ihre ehrlichen Worte bewunderten, warfen Kritiker ihr die Entmutigung junger Frauen vor. In „Was noch zu tun ist“ schreibt Slaughter nun über die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf und liefert konkrete Lösungsansätze für mehr Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

Anne-Marie Slaughter: Was noch zu tun ist. Kiepenheuer & Witsch 2016. 17,99 Euro.

FEMALE PATRONAGE GROUP 2017 FÜR DIE WOMEN&WORK

Am 17. Juni findet im World Conference Center in Bonn wieder die women&work statt. Die Karrieremesse bietet ambitionierten Frauen die Möglichkeit, durch Vorträge und Gespräche Kontakte zu Experten und Top-Arbeitgebern zu knüpfen. Während in den letzten Jahren meist den Arbeits- beziehungsweise Familienministerinnen die Schirmherrschaft für das Event übertragen wurde, hat women&work dieses Jahr Frauen aus verschiedenen Berufsgruppen zu Schirmherrinnen ernannt: International angesehene Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung bilden gemeinsam die zwölköpfige „Female Patronage Group 2017“. Mitglieder sind unter anderem die Politikerin Rita Süsmuth sowie Anke Schäferkordt, Geschäftsführerin von RTL. Schwerpunkt des diesjährigen Kongresses ist die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt. www.womenandwork.de

AUFBRUCHSTIMMUNG IN DEN UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen setzen sich zunehmend aktiv für einen größeren Frauenanteil in den Führungsetagen ein – das zeigt die aktuelle Studie „Frauen in Führungspositionen: Perspektiven aus der Praxis“ von Kienbaum und dem Bundesverband der deutschen Industrie. Grund dafür sind nicht nur neue gesetzliche Vorgaben (seit Januar 2016 gilt eine feste 30-Prozent-Frauenquote für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten), sondern auch die wachsende Offenheit für Vielfalt. Viele der 175 befragten Unternehmen haben bereits Maßnahmen etabliert, um den Frauenanteil in ihren Führungsetagen zu erhöhen. So wurden zum Beispiel die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher gestaltet und klare Strategien für die Karriereentwicklung von Frauen festgelegt. Der Studie zufolge sind die angestrebten Frauenanteile für die Vorstände auf 10,9 Prozent gestiegen, für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 18,4 Prozent und für die zweite Führungsebene auf 22,4 Prozent. www.kienbaum.com



Foto: Olaf Meyer



HILTI WOMEN'S DAY 30. JUNI 2017

Entdecken Sie Hilti als
Top-Arbeitgeber



ERLEBEN SIE

- tiefe Einblicke in die einzigartige Unternehmenskultur eines globalen Familienunternehmens
- spannende Diskussionen und Workshops mit «Hiltianern» aus verschiedenen Unternehmensbereichen
- die innovativen Produkte einer Premium-Marke bei einem Hands-On Produkterlebnis
- einen professionellen Direktvertrieb und lernen Sie die Einstiegsmöglichkeiten im Sales kennen

SEIEN SIE DABEI

- ✓ Sie sind im letzten Studienabschnitt oder Absolventin der Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften
- ✓ Sie besitzen erste Praxis- und Auslandserfahrung
- ✓ Sie interessieren sich für einen Karrierestart im Vertrieb und können sich eine Entwicklung in weitere Unternehmensbereiche, wie zum Beispiel Marketing, vorstellen
- ✓ Sie begeistern sich für technische Produkte

BEWERBEN SIE SICH

Wir freuen uns auf Sie! Anmeldeschluss ist der 9. Juni 2017.
<https://careers.hilti.de/womensday2017>



Frauen bringen Innovation



Der Wille ist da, doch noch bremsen zähe Unternehmenskulturen und strukturelle Hürden den Weg von mehr Frauen in die Top-Führungspositionen. Was hilft, ist immer wieder auf die Notwendigkeit zu pochen: Gelebte Diversität bringt Unternehmen in Sachen Pioniergeist und Innovationskultur voran. Gefordert ist aber auch die Gesellschaft, die lernen muss, den Gegensatz zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zu überwinden. Von **André Boße**

Top-Thema

Vorteil Vielfalt

Beginnen wir mit Zahlen. Die Studie „Frauen im Management in Industrie 4.0“ untersucht den Anteil von Frauen im Management von deutschen Unternehmen aus den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau und Informationstechnologie – also genau den Branchen, in denen Innovationen und Pioniergeist gefragt sind. Die Studie zeigt, dass im Jahr 2016 der Anteil von Frauen im Top- sowie im mittleren Management bei 18,4 Prozent lag. 2006, also zehn Jahre zuvor, waren es 13,3 Prozent. Die Steigerung beträgt 5,1 Prozentpunkte. Man könnte sagen: Da ist noch Luft nach oben. Blickt man alleine auf das mittlere Management, liegt hier der Frauenanteil bei immerhin 26 Prozent. Wobei diese Zahl seit 2012 stagniert. Gering ist der Anteil von Frauen nach wie vor im Topmanagement: Im Zukunftsfeld Industrie 4.0 liegt er bei nur 7,2 Prozent.





Foto: Fotolia/jakkapan

FRAUEN IN VORSTÄNDEN

Eine Studie der Personalberater Korn Ferry zum Frauenanteil in den großen deutschen Unternehmen im Herbst 2016 bietet gute und weniger gute Nachrichten. Zuerst der negative Aspekt: In der Hälfte der DAX-Unternehmen gibt es im Vorstand nach wie vor überhaupt keine Frauen. Im MDAX (dem Aktienindex mittelgroßer Gesellschaften) ist das sogar in 88 Prozent der Unternehmen der Fall – nur sechs der 50 MDAX-Firmen haben weibliche Vorstandsmitglieder berufen. Das Positive: Die Mehrzahl der Vorstandsfrauen verantwortet operative Geschäftsbereiche. „Diese Frauen beweisen, dass sie Geschäft können“, sagt Floriane Ramsauer, Partnerin von Korn Ferry. „Mehr Offenheit bei Besetzungen wäre darum wünschenswert.“

MINT: Frauenanteil an der Spitze zu gering

Liegt es ganz banal daran, dass die Unternehmen zwar motiviert sind, diese Zahlen zu ändern, aber zu wenige Frauen im Rennen sind? Hier gibt ein Blick auf die Zahl der Absolventinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern Aufschluss: Seit Anfang der Nullerjahre liegt der Frauenanteil unter Hochschulabsolventen in den technischen Fächern bei mehr als 20 Prozent. Zuletzt steigerte dieser sich noch einmal auf 23 Prozent. Knapp jeder vierte Absolvent ist also eine Absolventin – und das schon seit vielen Jahren. Im mittleren Management der technischen Unternehmen entspricht die Quote diesem Anteil; im Top-Management jedoch nicht einmal ansatzweise. „Dabei sind unter diesen Absolventinnen durchaus genügend hochqualifizierte und ambitionierte Frauen, die an die Spitze von Unternehmen gelangen und erfolgreich ihre Aufgabe erfüllen könnten“, sagt Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“. „An den Zahlen wird deutlich, dass in den Unternehmen noch viel getan werden muss, um Frauen den gleichberechtigten Zugang zu höheren Positionen zu ermöglichen.“

Woran liegt es, dass gerade in den entscheidenden Führungspositionen in den technischen Unternehmen unverhältnismäßig wenige Frauen tätig sind? „Es zeigt sich, dass Unternehmenskulturen sehr zählebig sind“, begründet Ulrike Struwe. „Nachhaltige Verände-

rungen können daher nur erreicht werden, wenn strukturelle Veränderungen vollzogen werden und sich das Unternehmen als Ganzes zur Durchsetzung von Chancengleichheit verpflichtet.“ Dafür sei es unbedingt nötig, dass die ökonomischen Vorteile von mehr Frauen in Führungspositionen deutlich stärker kommuniziert werden. „Denn natürlich leidet eine echte Innovationskultur darunter, wenn Frauen aus höheren Positionen ausgeschlossen werden“, so Struwe. Die Vorteile gemischter Teams mit Blick auf den Pioniergeist und breitere Problemlösungsansätze könnten sich nur entfalten, wenn Frauen auf allen Ebenen im Unternehmen präsent sind. „Zudem wird eine diverse Unternehmenskultur – gerade im internationalen Umfeld – auch mehr und mehr zu einer Imagefrage“, gibt sie zu bedenken. Unternehmen, die beim Thema Diversity besonders träge wirken, geraten verstärkt in die Rolle, sich rechtfertigen zu müssen – zum Beispiel bei der Frage, warum das Top-Management weiterhin dermaßen männerdominiert ist.

Geht's so weiter, haben Frauen erst 2087 aufgeholt

Dadurch entsteht eine neue Dynamik, die auch Dr. Anja Hartmann mit ihrem Blick auf die großen deutschen DAX-Konzerne positiv beurteilt. Die ehemalige Top-Beraterin von McKinsey ist heute als selbstständige Beraterin für viele DAX 30-Unternehmen tätig. „In meinen Gesprächen mit den Führungsgremien von Unternehmen beobachte ich, dass es immer selbstverständlicher

LINKTIPPS

www.womenindigital.org
www.generation-ceo.com
www.digitalmediawomen.de
www.dld-conference.com
www.globalfemaleleaders.com
www.initiative-chefsache.de
www.she-works.de
www.dibev.de
www.fidar.de

wird, Frauen in die engere Auswahl einzubeziehen, wenn es um die Neubesetzung freier Positionen geht. Viele Unternehmen suchen sogar aktiv nach geeigneten Frauen. Das sind positive Zeichen, die Mut machen.“ Jedoch sei diese Tempoverschärfung auch notwendig:

„Wenn sich die derzeitige Entwicklung linear fortsetzt und nicht exponentiell beschleunigt, müssten wir damit rechnen, dass es noch rund 70 Jahre dauert, bis ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht ist – und das ist viel zu langsam.“

Anja Hartmann ist Beraterin und Coach, sie hat ihr eigenes Consulting-Unternehmen Bucketrider gegründet und spricht intensiv mit den Top-Managerinnen und -Managern der großen Konzerne. Dabei stellt sie fest, dass es für keine Management-Ebene zielführend ist, weiterhin über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Führungskultur zu sprechen. Auf ihrer Homepage bringt sie ihre Einstellung humorvoll auf den Punkt: „Ich denke nicht, dass sich Frauen vom Menschen an sich unterscheiden.“ Was sie beobachtet, sei ein allgemeiner Trend zu einem Wandel von Führungs- und Unternehmenskulturen: weg von hierarchischen Command & Control-Strukturen und starren Prozessen, hin zu flacheren und vernetzten Organisationsformen und flexibleren, agileren Arbeitsformen. Jede Führungskraft – egal ob Mann oder Frau – tue gut daran, den eigenen Führungsstil mit diesen veränderten Rahmenbedingungen abzugleichen und an der Weiterentwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit zu arbeiten.

„Für die einen mag das heißen, mehr zuzuhören, besser auf andere einzugehen oder die eigene Position häufiger in Frage zu stellen. Für die anderen, die eigenen Überzeugungen klarer auszusprechen, Erwartungen deutlich zu kommunizieren oder sich in der Entscheidungsfindung weniger von anderen beeinflussen zu lassen.“ Für Anja Hartmann steht der Begriff Diversität längst nicht nur für eine oberflächliche Ausgeglichenheit von Männern und Frauen. „Er impliziert die Überzeugung, dass jedes Team, jeder Prozess und jedes Unternehmen besser wird, wenn die Diskussions- und Entscheidungskultur darauf ausgelegt ist, verschiedene Perspektiven nicht nur zuzulassen, sondern aktiv einzufordern.“

Unternehmen müssen Trägheit ablegen

So logisch der Mehrwert von Diversität erscheint, so klar ist aber auch, dass es auf dem Weg zur Vielfalt weiterhin strukturelle Probleme gibt, die gelöst werden müssen. Sonst wird Diversität zu einer Wunschvorstellung. Ulrike Struwe hat in ihrer Position als Leiterin von „Komm, mach MINT“ sehr häufig mit jungen Frauen zu tun. Dabei stellt sie fest, dass sich die Forderungen vieler ambitionierter Nachwuchskräfte seit Jahren gleichen. „Ein Punkt, der nun unbedingt angegangen werden muss, weil damit eine permanente Missachtung der Leistungen von Frauen einhergeht, ist die Abschaffung der Lohnungleichheit“, sagt sie. Viele Frauen wünschten sich zudem eine gute Einarbeitung auf allen Karrierestufen sowie Unterstützung beim Aufstieg auf der

FINANZSEKTOR: AUFHOLBEDARF BEI FRAUENANTEIL

Zwar stellen Frauen in den Banken und Versicherungen nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) die Mehrheit der Beschäftigten, jedoch liegt der Anteil von Frauen in den Spitzengremien weiterhin zurück. In den Aufsichts- und Verwaltungsräten der 100 größten Banken des Landes lag der Frauenanteil im Jahr 2016 bei gut 21 Prozent. Das ist nicht mehr als im vorangegangenen Jahr und neun Prozentpunkte hinter der anvisierten Quote von 30 Prozent. Bei den 59 größten Versicherungen gab es immerhin einen Anstieg um drei Prozentpunkte auf etwas mehr als 22 Prozent. In den Vorständen blieb der Frauenanteil mit gut acht Prozent bei den Banken und fast zehn Prozent bei den Versicherungen sehr niedrig.





Top-Thema



Foto: Fotolia/jakkapan

FRAUEN UND INNOVATION: NEUESTE STUDIE VON BCG

Je mehr Frauen erwerbstätig sind, desto mehr Innovation gibt es in dem jeweiligen Land, das besagt die Studie „The Mix That Matters: Innovation Through Diversity“ der Boston Consulting Group (BCG) und der Technischen Universität München (TUM). Laut Studie liegt Deutschland mit einer Frauenerwerbsquote von knapp 70 Prozent im Mittelfeld und nutzt im weltweiten Vergleich nicht sein Innovationspotenzial. Anders sieht es in Skandinavien aus – die drei Spitzenreiter sind Schweden, Island und Norwegen. Dort gibt es überdurchschnittlich viele arbeitende Frauen. Aufholen müsse Deutschland vor allem beim Anteil von Frauen in Führungspositionen und Gehältergleichheit. Die Skandinavier machen es vor: Innovation und Wachstum gehen dort einher mit gezielter Frauenförderung, geregelten politischen Rahmenbedingungen und Infrastruktur sowie der gleichberechtigten Aufgabenteilung von Männern und Frauen.

Karriereleiter. Hier könnten Unternehmen durch spezielle Angebote viel erreichen. „Ein weiteres zentrales Thema für junge Frauen bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, so Struwe. Auch hier müssten Arbeitgeber tätig werden: „Einige der Unternehmen unseres Pakts haben betriebseigene Kindergärten etabliert oder arbeiten mit einem Familienservice zusammen, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schnelle und flexible Hilfe bei der Betreuung von Kindern anzubieten. Solche Modelle finden großen Zuspruch.“ Viel Nachholbedarf gebe es jedoch noch beim Thema Elternzeit: „Besonders Männer erhalten seitens der Unternehmen viel zu wenig Unterstützung dabei, dieses Angebot zu nutzen oder nach der Geburt eines Kindes andere Arbeitszeitmodelle einzugehen“, sagt Ulrike Struwe. Im Gegenteil werde Vätern oftmals unterschwellig das Gefühl vermittelt, sie schaden ihrer Karriere, wenn sie diese Möglichkeiten wahrnehmen. „Auch hier sollte unbedingt ein Umdenken in den Unternehmen erfolgen.“

Neuer Blick auf die Arbeit

Top-Beraterin Anja Hartmann ist überzeugt, dass sich auch der gesellschaftliche Blick auf die Arbeit ändern muss: „Entscheidend wird sein, dass es uns als Gesellschaft gelingt, den Gegensatz zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu überwinden. Beide Formen der Arbeit tragen schließlich gleichermaßen zum Funktionieren der Gesellschaft sowie zum Wohlbefinden und Wohlstand der Einzelnen bei.“ Die

Unterscheidung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit stammt noch aus dem 19. Jahrhundert, als die Industrialisierung die Arbeitsplätze aus dem unmittelbaren Lebensumfeld hinaus in die Fabriken verlagerte. „Heute“, so Hartmann, „sehen wir dagegen einen Trend, Arbeit und Familie wieder näher aneinanderzurücken.“ Home-Office-Arbeitsplätze oder IT-Berufe seien Beispiele für eine neue, deutlich weniger ortsabhängige Form von Arbeit. Die Möglichkeiten sind also bereits vorhanden, nun stehe jeder – ob Mann oder Frau – vor der Aufgabe, eine Balance aus Familienzeit, bezahlter Arbeit und Selbstverwirklichung zu finden. „Gesellschaft, Politik und Unternehmen sind gefragt, einerseits Mechanismen zur Verfügung zu stellen, um diese Gestaltungsfreiräume zu ermöglichen, und andererseits bewusst darauf zu achten, verschiedene Lebensentwürfe gleichberechtigt nebeneinander bestehen zu lassen“, sagt Anja Hartmann – und formuliert konkrete Ideen für Verbesserungen: Der Staat müsse Kindererziehung und Pflege Angehöriger konsequent anerkennen, die Unternehmen müssten flexible Arbeitsmodelle garantieren, räumlich wie zeitlich. Das sind echte Herausforderungen. Doch Anja Hartmann ist optimistisch: „Wir leben in einer Zeit, in der viele Familien- und Arbeitsmodelle nebeneinander möglich sind – wir sollten das als Chance sehen und nutzen.“

WOMEN IN MANAGEMENT

Das Seminar für Ihre Karriere

**NÄCHSTER
TERMIN**

16.-18.11.2017
GGG, Heilbronn

I ALWAYS KNEW THE
woman
I WANTED TO BE

DIANE VON FÜRSTENBERG

Modul 1
Karrieremanagement – strategisch und individuell

Modul 2
Selbstmarketing als Schlüssel zum Erfolg

Modul 3
Kommunikationskompetenz für authentisches Führen

Schärfen Sie Ihren Führungsstil

Erweitern Sie Ihre Managementkompetenz

Setzen Sie Ihre Begabungen zielgerichtet ein



Das Seminar »Women in Management« unterstützt weibliche Fach- und Führungskräfte auf ihrem Erfolgskurs. Es stärkt ihr Selbstbewusstsein und erweitert ihre Managementkompetenz. Wir ermutigen Frauen, ihre Stärken zu erkennen und nach außen sichtbar zu machen.

Jetzt informieren unter www.ggs.de/women-in-management

GGG

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW
HEILBRONN

Die Kunst-Managerin. Als Geschäftsführerin der documenta ist Annette Kulenkampff für die Durchführung der 14. Auflage einer der bedeutendsten Ausstellungsreihen für zeitgenössische Kunst verantwortlich. Kurz vor Beginn des ersten documenta-Teils in Athen ist der Kalender der Kunsthistorikerin dicht gefüllt. Für den karrierefürher nahm sie sich Zeit, um über ihren Werdegang zu sprechen. Dabei zeigt sich, dass der Macho-Spruch eines Professors bis heute ein wichtiger Antrieb für sie ist. Das Interview führte André Boße.

Annette Kulenkampff



Top-Interview



Foto: Edisongade

Frau Kulenkampff, das Jahr 2017 ist für Sie ein ganz besonderes Arbeitsjahr. Im April beginnt die documenta14 in Athen, im Juni dann in Kassel. Wie sieht für Sie im Frühjahr 2017 ein normaler Arbeitstag aus?

Es gibt an jedem Morgen den Plan, den Arbeitstag laut der Einträge im Kalender abzuarbeiten und dazu noch Zeit zu finden, diesen oder jenen Vortrag zu Ende zu bringen oder Gespräche zu führen. Das ist aber nur schwer möglich, weil regelmäßig spontane und wichtige Dinge dazwischenkommen, die man im Vorfeld gar nicht einschätzen kann. Das sind häufig akute Entscheidungen, die ich treffen muss, damit es vorangeht. Pläne sind in dieser Phase also eher dafür da, mich morgens ein wenig zu beruhigen. Einhalten kann ich sie meistens nicht.

Genießen Sie diese Art des Arbeitens?

Na ja, es ist nicht sehr angenehm, wenn man geplante Dinge verschieben muss und sich Berge mit noch nicht erledigter Arbeit aufürmen. Andererseits ist es ein gutes Gefühl, wenn man zusammen mit dem Team in der Lage ist, schnelle Entscheidungen zu treffen. Letztlich sind es diese überraschenden Entwicklungen, die meine Arbeit in gewisser Weise auszeichnen.

Besitzen Sie einen guten inneren Kompass, der Ihnen anzeigt, welche Entscheidungen wirklich dringlich sind –

und welche nur von einigen als dringlich empfunden werden?

Ich habe im Laufe meiner Karriere genug Erfahrungen gesammelt, um das gut einzuschätzen. Ich arbeite jedoch in einem künstlerischen Umfeld, da werden die Prioritäten manchmal anders gesetzt. Und zwar zu Recht. Für mich bedeutet das: Wenn die Kunst etwas dringend benötigt, dann muss sich die Politik schon mal hinten anstellen. Vernünftiger wäre es vielleicht hier und da, die Prioritäten anders zu setzen. Aber ich besitze nun einmal eine große Leidenschaft für die Kunst, und ich finde es wichtig, diese Leidenschaft auch durch die Priorisierung zu zeigen, denn nur so behalte ich Sinn und Spaß an meiner Arbeit. Ich würde diesen Job nicht machen, wenn ich reich werden oder große Macht anhäufen wollte. Mir geht es um Kunst – und speziell um die Möglichkeit, zeitgenössische Kunst entstehen und öffentlich werden zu lassen. Das war die Entscheidungsgrundlage für meinen Beruf, und wenn mir das gelingt, dann bin ich zufrieden. Wobei mir hier mein Bauchgefühl die wichtigen Signale gibt. Wie ich überhaupt das Bauchgefühl als wichtigen Kompass bei Karrierefragen betrachte.

Haben Sie direkt Bauchgrummeln, wenn es in Meetings oder bei Entscheidungen statt um Kunst um Finanzen oder andere politische Fragen geht?

Das Schöne ist ja, dass es auch in diesen Runden ab einem bestimmten Punkt immer um die Kunst geht. Kunst ist ein wunderbarer Einstieg in Gespräche, sie schwingt auch dann immer mit, wenn es um Finanzen geht. Es geht ja häufig darum, was ich erreichen möchte, um mit meiner Arbeit die Kunst weiter zu fördern. Daher fühle ich mich auch dann wohl, wenn es nicht konkret um Kunst geht, sondern um die Rahmenbedingungen, die wichtig sind, damit sie entstehen kann.

Verstehen Sie sich selbst als Kunst-Managerin?

Durchaus, ja.

Ist die Leidenschaft, die Sie für die Kunst mitbringen, vergleichbar mit der Passion anderer Managerinnen für Autos oder IT-Produkte?

Das ist vergleichbar, ja, echte Leidenschaften gibt es natürlich nicht nur in der Kunst. Im Vorfeld der Planung eines großen Kunstwerks für die documenta habe ich vor kurzem eine Firma besucht, die sich auf Gerüstbau spezialisiert hat. Ich hatte vorher vom Gerüstbau keine Ahnung, war nach der Werksführung aber unglaublich fasziniert von den technischen Möglichkeiten, die dieses Unternehmen erarbeitet hat. Das Modul an sich ist ganz einfach, doch die Einsatzmöglichkeiten sind schier grenzenlos. Man kann runde und eckige Konstruktionen

ZUR PERSON

Annette Kulenkampff, geboren 1957 in Hannover, studierte zuerst Architektur und arbeitete für die Lufthansa als Stewardess, dann begann sie in Frankfurt das Studium der Kunstgeschichte, das sie 1986 abschloss. Schon als Studentin war sie Teilhaberin einer Galerie, ab 1989 arbeitete sie in leitender Position in der Kunst- und Ausstellungshalle der BRD in Bonn. Mitte der 90er-Jahre wechselte sie zum Kunstverlag Hatje Cantz, dessen Geschäftsführerin sie 1997 wurde. 2014 trat sie die Stelle der Geschäftsführerin der documenta in Kassel an. In dieser Position ist sie für die Durchführung der anstehenden documenta14 verantwortlich.

ZUM UNTERNEHMEN

documenta ist der Titel einer der weltweit bedeutendsten Ausstellungsreihen für zeitgenössische Kunst. Sie findet in diesem Jahr zum 14. Mal statt. An ihrem Stammsitz in Kassel läuft sie vom 10. Juni bis 17. September, zudem ist Athen (8. April bis 16. Juli) ein gleichberechtigter zweiter Standort. Durchgeführt wird die Ausstellung von der documenta und Museum Friedericianum gGmbH, deren Geschäftsführerin Annette Kulenkampff ist. Künstlerischer Leiter ist der polnische Kurator Adam Szymczyk, der sich mit seinem Konzept der documenta an zwei Orten auch gegen kritische Stimmen durchsetzen konnte.

www.documenta14.de

Foto: Fotolia.com/ Benjamin [07] Zweig

erschaffen, Pyramiden und Brücken. Hätte ich die Kunst nicht mehr, wäre diese Art des Gerüstbaus eine interessante Alternative. (lacht)

Könnte es soweit kommen, dass Sie sagen: Genug mit der Kunst?

Nein, die Kunst besitzt für mein Leben eine existenzielle Bedeutung.

Wann haben Sie Ihre Leidenschaft für Kunst entdeckt?

In meiner Familie war Kunst schon immer ein Thema. Mein Großvater war Museumsdirektor, meine Eltern waren sehr an Kunst interessiert und auch aktiv. Entscheidend Klick gemacht hat es bei mir aber wohl beim Besuch der documenta 5 im Jahr 1972. Ich war knapp 15, bin mit der Familie von Hannover nach Kassel gefahren und wurde vom documenta-Ansatz komplett umgehauen. Hier war alles Kunst – nicht nur abstrakte Sachen. Das hat mich ungemein fasziniert. Ich habe dann Architektur studiert und als Stewardess gearbeitet, bevor ich letztlich das Studium in Kunstgeschichte absolviert habe.

Sie sagten vorhin schon: Wer Kunstgeschichte studiert und in der Kunstbranche arbeitet, darf nicht auf schnelles Geld hoffen. Hatten Sie Zweifel, als Sie sich für das Studium der Kunstgeschichte entschieden hatten?

Es gibt da eine schöne Geschichte, ich hatte kurz vor Beginn meines Studi-

ums schon einmal das Institut in Frankfurt besucht und war ganz aufgeregt, dass es nun bald losgehen würde. Dann kam ein emeritierter Professor auf mich zu, eine echte Koryphäe, und fragte, was ich denn hier tue. Ich erzählte ihm begeistert, dass mein Studium anstehe und ich mich schon einmal ein wenig orientieren wolle. Da musterte mich der ältere Herr von oben bis unten und sagte: „Sie studieren hier ja sowieso nur, um sich einen reichen Mann zu angeln.“

Oh. Was dachten Sie da?

„Na, Sie werden ja sehen!“ (lacht) Wobei die Einstellung dieses Professors damals durchaus der Wirklichkeit entsprach. Es gab Anfang der 80er-Jahre durchaus viele Frauen, die Kunstgeschichte studierten – wir waren in der Zahl den Männern deutlich überlegen. Karriere gemacht haben dennoch vor allem die Männer, viele Frauen sind dagegen gar nicht erst in den Beruf gekommen. Mich hat dieser Satz dieses Herrn jedoch unglaublich angestachelt. Ich wollte den Beruf ergreifen und damit Geld verdienen – und zwar nicht an der Uni, sondern in der Kunstwelt. Das war nicht immer einfach – und das ist es auch heute noch nicht.

Worauf kommt es an?

Man muss schon hart arbeiten. Ich begegne jungen Frauen, die denken, der Weg in eine gute Karriere sei heute bequem und dazu zu einem guten Teil von Glück abhängig. Klar, Glück gehört dazu. Das meiste ist jedoch sehr viel harte Arbeit. Man muss sich mit dem Thema, das man für seinen Beruf gewählt hat, intensiv beschäftigen.

Wie beurteilen Sie denn den Status Quo von Frauen in Führungspositionen in der Kunstbranche?

Ich glaube, dass sich meine Branche gar nicht so sehr von anderen unterscheidet. Das heißt auch, dass sich wie in anderen Bereichen durchaus etwas getan hat. Marion Ackermann leitete bis 2016 die Kunstsammlung NRW und ist jetzt Generaldirektorin der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden, Christiane Lange ist Direktorin der Staatsgalerie Stuttgart, Christine Macel ist künstlerische Leiterin der Biennale, mit Monika Grütters haben wir eine Frau als Kulturstaatsministerin. Es gibt also schon einige Frauen in Führungspositionen. Solche Mentorinnen sind wichtig, keine Frage. Aber eines müssen junge Frauen schon eigenverantwortlich tun: nämlich selbst denken und selbst machen.

„Das Bauchgefühl ist ein wichtiger Kompass bei Karrierefragen.“

Einsteigen



Vielfalt macht erfolgreich



Leistungsfähige Teams sind vielfältig, das belegen diverse Studien. Viele Arbeitgeber arbeiten daran, ihre Belegschaft zukunftsfähig zu machen und vielfältige Teams zu bilden. Dabei geht es beispielsweise um Kriterien wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und Nationalität sowie sexuelle Orientierung. Im besonderen Fokus vieler Unternehmen steht es, mehr Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Mittlerweile laden einige große Player zu Veranstaltungen ein, mit denen sie gezielt Frauen ansprechen möchten – zum Beispiel mit dem Women's Day – ein Tag voller Inspirationen.

Von Kerstin Neurohr

„Ein leistungsfähiges, globales Team – das ist einer der vier Schwerpunkte in unserer Unternehmensstrategie“, erklärt Mandy Thumm, Head of Employer Branding bei Hilti. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass gemischte Teams erfolgreicher sind“. Deshalb hat das Unternehmen in den letzten Jahren gezielt daran gearbeitet, mehr Frauen zu gewinnen: Mit Erfolg, denn mittlerweile sind über 20 Prozent der Einsteiger weiblich. Und der Anteil soll weiter steigen. Daher veranstaltet das Unternehmen dieses Jahr zum vierten Mal den Women's Day, stellt sich als attraktiver Arbeitgeber vor und zeigt Hochschulabsolventinnen, welche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sie haben. „Wir möchten Berührungspunkte nehmen, die durch die Branche und die Produkte möglicherweise entstehen“, betont Mandy Thumm.

Hilti Women's Day – was steht auf dem Programm?

Das Unternehmen stellt sich vor, zeigt den Alltag und gibt Auskunft darüber, warum Vielfalt und speziell Gender Diversity so eine große Rolle spielen. Die Teilnehmerinnen haben Gelegenheit, das „Herzstück“ kennenzulernen – das, was den Bautechnologiekonzern ausmacht: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie können mit Frauen (und Männern) aus unterschiedlichen Positionen und Hierarchiestufen sprechen und so die besondere Unternehmenskultur kennenlernen. Ein Highlight ist der Praxisteil, bei dem die Teilnehmerinnen die Produkte selbst ausprobieren können – wann hat man schon mal Gelegenheit, mit einem Abbruchhammer zu arbeiten? Der erlebnisreiche Tag wird abends beim gemeinsamen Grillen ausklingen.

Wie kann man teilnehmen?

30 ausgewählte Teilnehmerinnen können dabei sein. Bewerben können sich Absolventinnen der BWL und technischer Studiengänge bis zum 09. Juni 2017.

Der Hilti Women's Day 2017 findet am 30.06.2017 in Kaufering, nahe München statt. Weitere Infos: <https://careers.hilti.de/de-de/womensday2017>

Ein Video gibt Einblick in die letztjährige Veranstaltung:
www.youtube.com/watch?v=PMRAGnzcW-M



karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen

Mobil: Sie möchten unsere Magazine auf dem Tablet oder Smartphone lesen? Kostenlose Apps für iOS und Android gibt es im Google Play Store und im Apple iTunes Store. Mehr: www.karrierefuehrer.de



- Print: hochspezialisierte karrierefuehrer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- News: aktuelle Infos auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter
- Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel

Teilen! Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Bilder: Smartphone: fotolab/handy © wegg; Laptop: fotolab/Sven Bühnen; iPad: fotolab/ernest8

Theoretisch

gibt es „Männerberufe“.

Praktisch

packen bei uns alle mit an.



Madeleine Unger, Projektleiterin Windenergie Onshore

Gemeinsam bringen wir die Dinge voran: Wir von der EnBW entwickeln intelligente Energieprodukte, machen unsere Städte nachhaltiger und setzen uns für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Dafür benötigen wir tatkräftige Unterstützung.

Deshalb suchen wir innovative und verantwortungsvolle Macherinnen und Macher, die ihr Engagement gezielt dafür einsetzen, mit uns die Energiezukunft zu gestalten. Im Gegenzug bieten wir abwechslungsreiche Jobs mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und hinreichend Flexibilität für alles, was neben einer herausfordernden Aufgabe noch wichtig ist.

Entdecken Sie jetzt Ihre Zukunft bei der EnBW: www.enbw.com/jobmarkt



Wir machen das schon.



Einklang von Erwartungen

Foto: Fotolia/Unclisam

Egal ob Spezial-, Inhouse- oder Strategie-beratung: Für Frauen bieten sich in der Beraterbranche zunehmend neue Karriewege. Was jedoch ihren Aufstieg in die Top-Positionen betrifft, gibt es noch Luft nach oben.

Von **Christoph Berger**

Ein Blick in die Statistik spricht Bände: In einer vom Bundesverband der Deutschen Unternehmensberater (BDU) im Jahr 2015 veröffentlichten Untersuchung wurden unter anderem die Anteile männlicher und weiblicher Mitarbeiter in Unternehmensberatungen mit einem Umsatz von über zehn Millionen Euro untersucht. Heraus kam dabei, dass der Frauenanteil im Backoffice-Bereich der Beratungsunternehmen bei 69 Prozent liegt. Doch mit den ansteigenden Hierarchiestufen nimmt er dann sukzessive ab. So sind unter den Juniorberatern 33 Prozent Frauen, unter den Seniorberatern nur noch 25 Prozent Frauen zu finden. Ins Management schaffen es schließlich gerade noch vier Prozent.

Nach Ansicht von Dr. Dirk Lippold, früherer Geschäftsführer der Capgemini Deutschland GmbH und heute Gastprofessor an der Humboldt Universität zu Berlin, sollte sich das ändern. In seinem Buch „Grundlagen der Unternehmensberatung“ schreibt er zur genderspezifischen Personalentwicklung unter anderem, dass es zwar eine Tatsache sei, dass Frauen aus familiären Gründen häufiger Abstriche in Bezug auf den eigenen Beruf und die eigene Karriere machen

würden als Männer, doch er gibt ebenfalls zu bedenken: Besonders die High Potentials unter den weiblichen Arbeitnehmern werden immer wichtiger und damit begehrt für die Unternehmensberatungen. Den Beratungsunternehmen empfiehlt er eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitszeiten sowie die Förderung der Karrieren von Frauen. Dies würde zu einer verbesserten Bindung und Integration führen.

Dass die Beratungshäuser ihren Fokus vermehrt auf qualifizierten weiblichen Nachwuchs legen, zeigen auch deren Internetseiten. Dort werden beispielsweise speziell auf Frauen ausgerichtete Strategie-Workshops angeboten – einerseits, um die gesamte Bandbreite einer Beratertätigkeit kennenzulernen, andererseits, um sich ein Netzwerk aufzubauen. Vorgestellt werden auch Führungskräfte-Programme für Studentinnen aller Fachrichtungen sowie die Aussicht, Mentorinnen beim Einstieg zur Seite gestellt zu bekommen. Und ein Inhouse-Consulting-Unternehmen gibt unter den „Häufigsten Fragen“ unter anderem Antworten auf den Frauenanteil im Unternehmen und die für den Job erforderliche Reisebereitschaft. Derartige Initiativen und die dazugehörige Transparenz sind sicher einer von vielen Schritten, um die Erwartungen von Unternehmen und Einsteigerinnen in Einklang zu bringen.

Mehr Informationen:

www.bdu.de

www.inhouse-consulting.de

Foto: Fotolia/Unclisam



Inhouse Consulting

Selbstvertrauen bringt uns voran. Uns in Frage zu stellen, bringt uns weiter.

Das Vertrauen in die eigenen Stärken hilft, Projekte anzugehen, die eigentlich unmöglich erscheinen. Weil sich aber die Herausforderungen und Methoden ständig ändern und verbessern, ist es notwendig, die eigene Arbeitsweise immer wieder zu hinterfragen. Darum rekrutiert thyssenkrupp Management Consulting kontinuierlich die besten Nachwuchskräfte, die gemeinsam mit unserem erfahrenen Team ständig neue Methoden entwickeln, die thyssenkrupp immer in die erste Reihe pushen. Wenn Sie glauben, dass Sie das Zeug haben, dazu beizutragen, bewerben Sie sich unter www.thyssenkrupp-management-consulting.com

engineering.tomorrow.together.



thyssenkrupp



Foto: KUKA

Aufsteigen

Was macht eigentlich eine Roboterentwicklerin, Frau Rademacher?

Jessica Rademacher,
36 Jahre, ist Roboterentwicklerin
bei KUKA, einem international
tätigen Anbieter roboterbasierter
Automatisierungslösungen mit
Stammsitz in Augsburg. Ihre
offizielle Berufsbezeichnung lautet
„Head of Usability Engineering“.

Ich bin Roboterentwicklerin und gestalte an meinem Arbeitsplatz ein Stück Zukunft. Als „Head of Usability Engineering“ leite ich ein Team und beschäftige mich damit, die Nutzbarkeit unserer Roboter für den Kunden zu erhöhen. Ganz konkret bedeutet das: Wir finden innovative Lösungen, um unsere Kunden bestmöglich bei ihrer Arbeit unterstützen zu können.

Software für Roboter zu gestalten, finde ich ziemlich faszinierend. Denn ich bin mittendrin im Produktentwicklungsprozess und habe mit vielen unterschiedlichen Abteilungen und Ansprechpartnern zu tun. Im Rahmen von Workshops kommen verschiedene Abteilungen, wie zum Beispiel Service, Vertrieb, Produktionsmanagement, Entwicklung, aber auch unsere Kunden zusammen an einen Tisch und erarbeiten aufgabenorientierte Workflows. Hier kann ich kreativ sein und habe viel Abwechslung, beispielsweise arbeite ich mit vielen verschiedenen Menschen auf der ganzen Welt zusammen und lerne von ihnen Neues – also keineswegs ein Job für Tüftler im Hinterzimmer!

Liebe ist, wenn es fiept und blinkt

Als Kind wollte ich Kampfpilotin werden und später dann Lehrerin. Weil ich am Ende aber „nur“ die Fachhochschulreife (eine FOS 13 gab es damals noch nicht) machte, musste ich mich umorientieren. Schon früh war ich technikbegeistert und habe es geliebt, etwas zum fiepen, blinken und bewegen zu bringen. Deshalb habe ich mich auch

für ein Studium der Elektrotechnik entschieden, was mich letztendlich an die Hochschule Augsburg brachte. Auch wenn ich nicht von Anfang an das konkrete Ziel vor Augen hatte, Roboter zu entwickeln, wusste ich immer recht sicher: Ich will kreativ arbeiten! Und dieses Ziel habe ich dann verfolgt und die Chancen genutzt, die sich geboten haben. In dem Diplomstudiengang konnte ich in zwei integrierten Praxissemestern direkt in die Arbeitswelt eintauchen – das hat mir geholfen zu verstehen, was auf mich zukommen wird, und ich konnte von den erfahrenen Kollegen lernen. Ich schnupperte in verschiedene Schwerpunkte hinein und fand heraus, was mich interessiert, was mir liegt, und was eher nicht. Daher finde ich es schade, dass bei der Einführung des Bachelors ein Praxissemester weggefallen ist. Später habe ich dann an der Universität Kaiserslautern im Fernstudium noch Erwachsenenbildung studiert und mit einem Master of Arts abgeschlossen. Das hat mich zeitlich wirklich herausgefordert, ich musste mich immer wieder motivieren – aber man wächst ja bekanntlich mit seinen Aufgaben.

Während des Studiums habe ich oft gegrübelt: Sind meine Noten denn gut genug, um einen guten Job zu finden? Mir war damals nicht klar, wie offen die Wege selbst nach einem Studium, das einen ja spezialisiert, noch sind. Damals hat mir eine Freundin, die auch bei KUKA arbeitet, von der Ausschreibung „Trainer Robotics“ erzählt. Zum Glück! Denn es hat sich schnell als der richtige



Je höher, desto besser

ENERCON



Cristiana Abrantes Alves hat sich einen Kindheitstraum erfüllt – sie wollte hoch hinaus: Heute ist sie Ingenieurin und konstruiert Windkraftanlagen.

Cristiana Abrantes Alves war noch ein kleines Kind als sie das erste Mal vor dem Eiffelturm stand. Beeindruckt sei sie gewesen, erinnert sich die 28-Jährige: „Ich wollte wissen, wie es möglich ist, solche hohen Bauwerke zu bauen“, erklärt sie ihre Motivation, Ingenieurin zu werden.

Diese Motivation hat sie umgesetzt und an der Universität von Coimbra ein Masterstudium im konstruktiven Ingenieurbau absolviert. Als sie ihre Masterthesis geschrieben hat, bekam sie vom Windkraftanlagenhersteller Enercon das Angebot, ihre Arbeit in Deutschland zu beenden. Die gebürtige Portugiesin kam nach Deutschland, absolvierte ein Praktikum, brachte ihre Masterthesis zum Abschluss und kehrte wieder nach Portugal zurück – dort blieb sie aber nicht lange, denn das Unternehmen machte ihr ein Angebot und Alves nahm an.

Heute ist sie als Statikerin im Bereich „Turmentwicklung“ tätig und ihre Hauptaufgaben bestehen darin, Fundamente auszulegen, Pläne zu prüfen, Pfähle zu bemessen oder nach Lösungen für Probleme, die während der Bauphasen auftreten, zu suchen. Weiter fällt in ihren Aufgabenbereich die Kalkulation, wie viel Material gebraucht wird, inwieweit die vorgesehene Fläche für die Windkraftanlagen ausreicht und welche Alternativen es im Notfall geben würde. Rund zwei bis drei Wochen sitzt sie an einer Kalkulation. Selbstredend folgt nicht eine Kalkulation auf die nächste, sondern Alves arbeitet an mehreren Projekten gleichzeitig.

Zumeist arbeitet sie dabei von Deutschland aus. Nur selten ist Alves direkt vor Ort auf den Baustellen anzutreffen – in Meetings hingegen schon. Diese werden nicht nur in Englisch oder Fran-

zösisch, sondern auch in Spanisch abgehalten. Die Ingenieurin beherrscht alle drei Sprachen, weswegen dies keine große Herausforderung für die Ingenieurin darstellt. Ihr Deutsch müsse sie noch ein wenig verbessern, denn die meisten Normen, Richtlinien und Literatur über Windenergie sind zumeist in deutscher Sprache verfasst, erzählt sie. Wenngleich der Einsatz unterschiedlicher Sprachen keine Herausforderung für sie darstelle, so gebe es manchmal durchaus spezielle Prozesse, die neuer Beschlüsse bedürfen. Nicht immer ist hierfür sofort die passende Lösung parat – Abläufe und Regularien ändern sich und die 25-Jährige muss stets auf dem Laufenden sein.

Sie lese viel Fachliteratur, sagt sie und fügt hinzu, dass sie sich mithilfe von deutschen Fachmagazinen ständig über die technologischen Weiterentwicklungen in ihrer Branche informiert. Hinzu kommt, dass sie jederzeit ihre erfahreneren Kollegen um Rat fragen kann. Als einen großen Vorteil sieht sie dabei nicht nur die unterschiedlichen Altersklassen, die bei Enercon arbeiten – auch schätzt sie die Internationalität in ihrer Kollegschaft sehr.

Alves wird demnach in vielerlei Hinsicht nicht langweilig. Sie ist sich auch sicher, dass es dies auch hinsichtlich der Maxime „immer höher, immer weiter“ auch nie werden wird: „Wir entwickeln uns ständig weiter – und mit uns die Materialien, die Konstruktionen und somit auch die Möglichkeiten. Dies hat vor allem im Bereich der Windkraftträder nur Vorteile: Je höher wir sie bauen können, desto effektiver können sie arbeiten. Alles ist möglich.“

 **ENERCON**
ENERGIE FÜR DIE WELT

Aufsteigen

ROBODONIEN – 9. KÖLNER ROBOTER-KUNST-FESTIVAL



Foto: KUKA

Zwischen Dauerinstallationen, Workshops und einer Robodanceparty erwachen verschiedene Roboter zum Leben: Foolpool Maschinenwesen, ein drei Tonnen schweres Rhinozeros „D1zzy“ oder ein schreibender Roboter namens SKRYF. Internationale Roboterkünstler zeigen kinetische Objekte, mechanische Androiden und Feuerinstallationen. Wer sich auf eine abenteuerliche Reise zwischen Pyronautic, Kinetik, Robotik, Technik und Sound begeben möchte, kann dies während des Festivals vom 15. bis 17. September 2017 in der Kölner Kultschmiede Odonien tun. www.robodonien.de

KREIERE DEINEN ROBOTER: SCHON GEWUSST?

Es gibt für Studierende eine internationale Roboter-Europameisterschaft! Diese findet in diesem Jahr vom 24. bis 28. Mai 2017 in Frankreich, La Roche-sur-Yon, statt. Das Motto der Eurobot 2017 ist „Moon Village“ – aus jedem Land dürfen bis zu drei wissbegierige und kreative Teams teilnehmen, die ihre technischen Fähigkeiten unter Beweis stellen möchten. www.eurobot.org

Einstieg für mich herausgestellt. Schon als ich bei meinem Bewerbungsgespräch das erste Mal Roboter aus der Nähe sah, war ich begeistert. Eingestiegen bin ich dann als „Trainer Robotics“ und brachte den Kunden bei, mit Robotern umzugehen. Später wechselte ich in die Konzernforschung und beschäftigte mich mit Machbarkeitsstudien für Roboteranwendungen. Und jetzt arbeite ich schon seit einem Jahr im Softwarebereich als Product Ownerin und Projektleiterin.

Herausforderungen meistern

Stehe ich mal vor einem Problem, dann sehe ich dieses eher als Herausforderung

für die man eine Lösung herausknobeln muss – da kommt mir meine Kreativität und Geduld gelegen. Außerdem bin ich ein sehr kommunikativer Typ, der sich nicht scheut, jedem Fragen zu stellen, von dem er glaubt, dass er helfen kann. Das ist eine wichtige Kompetenz für meine alltägliche Arbeit. Ohne Teamwork geht es nicht! Und deshalb kann ich Absolventinnen nur raten: Seid neugierig, seid offen für Neues, hört nie auf zu lernen, vernetzt euch! Wenn ihr merkt, dass euch eure Arbeit keinen Spaß macht, dann verändert euch, denn die Arbeit wird es nur selten für euch tun. Glaubt daran, die Welt verändern zu können!

Job-Steckbrief Usability Engineering

Voraussetzungen:	In einem Technologiekonzern ist ein technisches Studium sehr hilfreich, im Bereich Usability ist aber auch ein Psychologiestudium von Vorteil, Freude an Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Kulturen
Einstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg, Praktikum, Werkstudentenstelle, Bachelorarbeit, Masterarbeit
Gehalt:	Je nach Anforderung der Stelle und Abschluss des Absolventen
Informationen:	VDMA Fachverband Robotik + Automation www.robotik.vdma.org sowie auf Hochschulmessen

19. 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

Ausrichter

bürkert
FLUID CONTROL SYSTEMS

30. Juni 2017
Ingelfingen

Bewerbungsschluss 15. Mai 2017

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Aufsteigen



Aufgestiegen zur

Foto: Fotolia/benemala

Ressortleiterin Immobilien

Ein Erfahrungsbericht von
Daniela Dular, 28 Jahre

Studium der Wirtschafts-
wissenschaften mit Abschluss
Bachelor of Science und Executive
MBA in Business Management,
eingestiegen 2013
als Trainee,
aufgestiegen 2016
zur Ressortleiterin
Immobilienfinanzierung

Eingestiegen als Trainee dauerte es nur knapp drei Jahre bis Daniela Dular bei der ING-DiBa eine Führungsposition angeboten bekam. Mit 28 Jahren gehört sie nun zu den jüngsten Führungspersonen im Unternehmen. Erfolg misst sie an der Möglichkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Besonders wichtig ist ihr der Spaß an der Arbeit. Ihr Credo: Wer neugierig bleibt und seine Spielräume eigenverantwortlich nutzt, kann viel bewegen. Hier ihr Erfahrungsbericht:

Nach meinem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt mit Bachelor-Abschluss und einem Auslandssemester in Dublin habe ich parallel zu meinem beruflichen Einstieg bei Bosch meinen Executive MBA gemacht. Ich hatte somit zwei Studienabschlüsse im Gepäck, als ich 2013 über eine Stellenanzeige auf das Traineeprogramm der ING-DiBa aufmerksam wurde. Es ist speziell für Master-Studenten konzipiert und war deshalb für mich der perfekte Einstieg ins Unternehmen. Das Besondere war, dass das 18-monatige Traineeprogramm in ein vierjähriges Talentprogramm eingebettet ist: Auslandseinsätze, interessante Zertifizierungen und ein unbefristeter Vertrag sind feste Bestandteile dieses Programms.

Bank ist nicht gleich Bank – diesen besonderen Spirit habe ich vom ersten Tag an gespürt. Mir wurde schnell klar:

Hier ist Platz für kreative Ideen und man kann Verantwortung übernehmen sowie die Chance ergreifen, neue Themen für sich zu entwickeln. Rückblickend muss ich sagen, dass mein Studium sehr fundiert und wissenschaftlich war. Parallel habe ich bei unterschiedlichen Unternehmen Praxiserfahrung gesammelt. Aber es war mein methodisches Wissen und die Fähigkeit, viele Bälle gleichzeitig in der Luft zu halten, auf die es ankam.

Im Unternehmen wachsen

Im nächsten Schritt konnte ich dann als Projektmanagerin eigene Projekte betreuen. Da ich durch mein duales Studium praktische Berufserfahrung hatte, konnte ich schnell meine eigenen Themen vorantreiben. Wichtig war mir mein Weiterkommen im Projektmanagement: Ich konnte meine Entwicklung eigenverantwortlich in die Hand nehmen und steuern. Natürlich bekam ich dabei kollegiale Hilfestel-



Daniela Dular (rechts) ist bei der Privatkundenbank ING Di-Ba mit 28 Jahren eine der jüngsten Führungspersonen im Unternehmen.

Foto: ING-DiBa AG

finanzierung bei ING-DiBa

lungen von außen. Mein damaliger Chef hat mich kontinuierlich unterstützt. Als Projektmanagerin bekam ich viele interessante Einblicke in die Abläufe, Prozesse und die Strategie des Unternehmens. So konnte ich bald auch größere Bankprojekte begleiten. Von der Strukturierung über die Budgetplanung bis zur lateralen Führung von internationalen Projektteams. Dabei habe ich dann auch gemerkt, dass ich immer wieder die Herausforderung suche.

2016 bekam ich die Chance, als Ressortleiterin in die Immobilienfinanzierung zu wechseln. Das ist die operative Einheit des Produkts Baufinanzierung. Diese Chance habe ich ergriffen. Für mich war das ein doppelt spannendes Thema mit zwei „Unbekannten“. Einerseits die fachliche Herausforderung, andererseits das Thema Führen von Führungskräften. Immobilien fand ich schon immer spannend, aber fachlich war die Finanzierungsseite Neuland für mich. Und auch Führung war eine Aufgabe, in die ich erst hineinwachsen musste. Heute kümmere ich mich als Ressortleiterin um die Sicherstellung des Tagesgeschäftes. Auf der anderen Seite geht es um Führungsaufgaben,

Coaching und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Hier habe ich die Verantwortung für acht Teamleiter und insgesamt 136 Mitarbeiter sowie die Möglichkeit, mich und auch andere herauszufordern und frischen Wind in die Abteilung zu bringen.

Flexibilität gewünscht

Mir gefällt bei der ING-DiBa besonders, dass Entwicklung nicht linear verlaufen muss. Auch Querwechsel innerhalb des Unternehmens sind selbstverständlich. Wenn man wie ich viel Flexibilität braucht, ist das natürlich optimal. Es hat mir aber auch gezeigt, dass kein Job perfekt sein muss. Stattdessen gibt es Zeiten, in denen man sich auf bestimmte Dinge fokussiert und sich dann weiter verändert. Das hängt zum einen von persönlichen Interessen ab, zum anderen auch vom konkreten Bedarf des Unternehmens. Dabei hilft es immer, über die eigenen Teamgrenzen hinauszudenken.

Jedem Berufseinsteiger würde ich raten, neue Themen mit Neugier und Spaß anzugehen. Auf meinem bisherigen Weg hatte ich Unterstützung von Menschen, die mir von Anfang an vertraut haben. In meiner jetzigen Rolle

freue ich mich, dass ich davon auch etwas zurückgeben kann. Denn ich möchte auch andere fördern und fordern. Frei nach dem Motto: „Wahre Talente brauchen kein Programm, sie suchen sich selbst neue Herausforderungen.“

Wenn ich heute an die Herausforderungen der digitalen Zukunft im Banking denke, dann liegen diese aus meiner Sicht nicht nur im IT-Bereich. Computer zu programmieren ist nicht die schwierigste Aufgabe. Die größte Herausforderung ist es, Menschen zu überzeugen und mitzunehmen in die digitale Zukunft. Jeder einzelne Mitarbeiter ist dabei wichtig, weil jeder einen Teil des Ganzen trägt. An diesem Veränderungsprozess bin ich beteiligt und kann ihn gemeinsam mit meinen Kollegen mitgestalten. Genau das begeistert mich.



Tijen Onaran arbeitete viele Jahre für Europa- und Bundestagsabgeordnete und das Bundespräsidialamt. Danach wechselte sie in die Kommunikationsbranche. Sie baute für eine private Hochschule die Kommunikationsabteilung auf und war für einen Online-Handelsverband tätig. 2014 entdeckte sie die Themen Frauen und Netzwerke für sich. Nach ersten informellen After-Work-Runden, an denen zunehmend Frauen aus der Digitalbranche teilnahmen, gründete sie 2016 mit dem Start einer eigenen PR-Agentur auch den gemeinnützigen Verein Women in Digital. Weitere Informationen unter: www.women-in-digital.de

Foto: Urban Zimtel

Aufsteigen



Interview mit der Women In Digital-Gründerin Tijen Onaran:

Mehr Möglichkeiten des Aufstiegs“

Frauen sind in IT-Unternehmen noch immer in der Minderheit. Damit sie sichtbarer werden, hat Tijen Onaran den Verein Women In Digital gegründet. Im Interview erklärt sie, was sich in den Unternehmen tut und was Frauen selbst unternehmen können, um erfolgreich ein- und aufzusteigen. Die Fragen stellte **Christoph Berger**.

Frau Onaran, wie stellt sich die Situation für Frauen derzeit in der IT-Wirtschaft dar? Bei einem Blick auf die Branche zeigt sich noch immer, dass dort mehr Männer als Frauen zu finden sind – vor allem in den Führungsebenen. Trotzdem tut sich viel in den einzelnen Unternehmen. Wenn man sich zum Beispiel die Start-up-Branche anschaut, dann gibt es zwar weniger Gründerinnen, aber ihr Anteil wird größer. Die Digitalisierung ermöglicht den Frauen mehr Chancen des Aufstiegs. Das liegt am Aufbrechen der Hierarchien durch die Digitalwirtschaft und den flacheren Hierarchien. Auch die tradierten Unternehmen nehmen sich das zum Vorbild.

Welche Funktionen übernehmen die Frauen üblicherweise in der IT? Das ist ganz unterschiedlich. In der Regel übernehmen die Frauen den innovativen Part. Es sind Bereiche, die nicht mehr klassisch dem Marketing oder der Kommunikation zugeordnet werden können, sondern die ein gewisses Grundverständnis von digitalen Zusammenhängen und damit auch eine IT-Affinität voraussetzen.

Ist diese Entwicklung auch in der klassischen Informatik und der Software-Entwicklung zu beobachten? Auch hier kann man noch nicht von Gleichberechtigung reden. Dies liegt aber auch an der Ausbildung. In den Schulen ist es zum Beispiel nicht so, dass Mädchen in diesen Fächern gefördert werden. Trotz aller Initiativen, die Mädchen an diese Bereiche heranführen sollen, sind erstens das Thema Unternehmertum und zweitens die IT noch immer keine wirkliche Option.

Warum sind Frauen überhaupt für die Branche so wichtig? Weil sie die Arbeit in Teams anders prägen als dies Männer tun. Um innovativ zu bleiben, muss ein Unternehmen auf die Vielfalt der Gesellschaft eingehen. Das bedeutet zum Beispiel, auf verschiedene Generationen, die Internationalisierung und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu setzen.

Ein weiterer Aspekt ist sicher auch die Work-Life-Balance. Wie ist die Branche diesbezüglich aufgestellt? Die Digitalisierung bricht nicht nur die Hierarchien auf, sondern ermöglicht natürlich auch flexibleres Arbeiten. Das Thema Präsenzkultur existiert zwar in einigen Unter-

nehmen noch, sie merken jedoch auch, dass sie mit der Einstellung nicht mehr weiterkommen. Menschen mit Familie – und da beziehe ich Männer auch mit ein – wollen von ihrer Familie etwas mitbekommen und nicht mehr den klassischen nine-to-five-Job. Es gibt viele Modelle, die Flexibilität möglich machen. Das Arbeiten wird mobiler und agiler.

Laut einer von Ihnen durchgeführten Umfrage sind 98 Prozent der Befragten davon überzeugt, dass Netzwerke den beruflichen Aufstieg unterstützen. Welchen Tipp haben Sie dazu für Absolventinnen? Es ist wichtig, dass man sich informiert und auf so vielen Veranstaltungen wie möglich ist. Es ist wichtig, dass man sich zeigt und ein Gefühl dafür bekommt, welche Unternehmen es überhaupt auf dem Markt gibt. Dazu kommt die Online-Präsenz. Ich rate dazu, frühestmöglich die eigenen Social Media-Kanäle zu pflegen – und zwar so zu pflegen, dass sie aussagekräftig sind. Dort kann man sich auch die Unternehmensprofile anschauen und prüfen, wer zu einem passt. Und man kann über die entsprechenden Foren erfahren, welche Themen gerade für die Unternehmen relevant sind.



BWI

Tu was Du liebst.

Jetzt die IT für Deutschland gestalten

Ich starte meine
Karriere in einem der
größten IT-Projekte
überhaupt.

Und habe genügend
Zeit für meine Freunde.

Franziska Schultz,
Masterstudentin, BWI

Wer die größten IT-Vorhaben des Landes umsetzen möchte, muss voll bei der Sache sein. Das geht am besten, wenn Du auch privat nicht zurückstecken musst. Deshalb schaffen wir bei der BWI die Freiräume, die Du für große Leistungen brauchst. Egal, in welcher Phase Deines Lebens Du bist: ob Du den Jobeinstieg suchst, so richtig durchstarten möchtest oder um keinen Preis verpassen willst, wie Dein Kind aufwächst. Wir schenken Dir Vertrauen und legen gemeinsam mit Dir klare Ziele fest. Und den Weg dahin? **Bestimmst Du selbst.**



www.bwi-karriere.de

Aufsteigen



Völlig schwerelos – die erste

Den Traum leben – genau das ist es, was knapp 400 Frauen dazu bewegte, sich um den Job als erste Astronautin Deutschlands zu bewerben. Denn auch wenn die Bundesrepublik bereits elf Personen in den Orbit entsandt hat, war bisher keine einzige Frau dabei. Doch das soll sich jetzt ändern. Das erklärte Ziel: Noch vor 2020 soll es einer Kandidatin ermöglicht werden, die abenteuerliche Reise zur ISS anzutreten.

Von Inka Helmke

Ins Leben gerufen wurde das Projekt „Die Astronautin“ von Claudia Kessler, Geschäftsführerin von HE Space Operations. Die diplomierte Ingenieurin für Luft- und Raumfahrt erfüllte sich damit einen Herzenswunsch. Schließlich weiß sie als eine der wenigen weiblichen Führungskräfte in der Branche am allerbesten, vor welchen Herausforderungen weibliche Mitstreiter in der Männerdomäne stehen. Die Astronautin soll daher vor allem als Vorbild dienen, indem sie Frauen und Mädchen für die Luft- und Raumfahrt begeistert und ihr Ansehen stärkt. Darüber hinaus werden während der Mission medizinische Tests durchgeführt, mit denen Besonderheiten des weiblichen Körpers in der Schwerelosigkeit untersucht werden. Kessler ist zuversichtlich, dass die ISS-Mission ein voller Erfolg wird: „Deutschland hat jetzt die Chance, Geschichte zu schreiben“.

Der Startschuss für das Projekt war der Aufruf zur Bewerbung im März 2016. Gesucht wurden starke Frauen, die ein abgeschlossenes Studium in Ingenieur- oder Naturwissenschaften oder eine vergleichbare Ausbildung im militärischen Bereich vorweisen konnten. Zudem wurden gute physische und psychische Kondition sowie die deutsche Staatsbürgerschaft gefordert. Innerhalb weniger Wochen gingen über 400 Bewerbungen ein, die von Fachleuten

nach einem ausgeklügelten Punktesystem sortiert wurden. Ausgewählt wurden die 86 Besten, die sich in der nächsten Runde dem offiziellen Auswahlverfahren des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) unterziehen mussten, welches an die Standards der Europäischen Raumfahrtbehörde ESA zur Astronautenauswahl angelehnt ist. Nun – ein Jahr nach dem Aufruf – stehen die glücklichen Finalistinnen fest.

Sechs Finalistinnen

Sechs Frauen haben es geschafft: Sie sind Deutschlands Hoffnung auf die erste Frau im All. Sie haben alle psychologischen und medizinischen Tests des DLR bestanden. Damit haben sie bewiesen, dass sie den Belastungen des Alls gewachsen sind und ins Siegerteam gehören. Spannend sind vor allem die unterschiedlichen Ausbildungen und Tätigkeitsbereiche der Finalistinnen: Nicola Baumann, geboren 1985, ist Eurofighter-Pilotin bei der Bundeswehr in Nörvenich bei Köln. Sie trägt den Dienstgrad „Major“ und ist unter anderem für die Luftraumüberwachung in Deutschland und befreundeten NATO-Nationen zuständig. Nach einer Offiziersausbildung machte die Münchnerin eine Ausbildung zur Kampfflugzeugpilotin und absolvierte ein Fernstudium in Maschinenbau. Eine ganz andere Laufbahn schlug die



Foto: Juliana Socher

19.04.2017:
Der Karriereführer gratuliert
den Finalistinnen
Nicola Baumann und
Insa Thiele-Eich.

deutsche Frau im Weltall

33-jährige Lisa Marie Haas ein. Nach ihrer Promotion am Institut für Theoretische Physik in Heidelberg ist sie heute Entwicklungsingenieurin und Teilprojektleiterin bei Bosch in Reutlingen. Dort spezialisierte sie sich auf Sensoren, die im Bereich Consumer Electronics zum Einsatz kommen, wie beispielsweise in Handys, Spielekonsolen oder in Drohnen. Die dritte Kandidatin, Susanne Peters, ist mit der Thematik „Weltall“ bereits sehr vertraut. Sie beschäftigt sich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Raumfahrttechnik der Universität der Bundeswehr München mit der Entfernung von Weltraummüll aus dem Orbit. Magdalene Pree, 28 Jahre alt, hat ebenfalls eine steile Karriere hingelegt. Sie studierte Luft- und Raumfahrttechnik an der TU München und arbeitet jetzt im Galileo Kontrollzentrum der DLR Gesellschaft für Raumfahrtanwendungen in Oberpfaffenhofen bei München. Die Nummer fünf, Suzanna Randall, befasst sich als promovierte Astrophysikerin an der Europäischen Südsternwarte (European Southern Observatory) mit der Evolution von Sternen. Zudem arbeitet sie für ALMA in Chile, das größte bodengebundene Astronomieprojekt der Welt. Last but not least, Insa Thiele-Eich. Die Meteorologin ist wissenschaftliche Koordinatorin am Meteorologischen Institut der Universität Bonn. Hier betreibt sie Grundlagen-

forschung für eine verbesserte Wetter- und Klimavorhersage.

Wie geht es weiter?

Nachdem Anfang März 2017 die Finalisten ernannt wurden, geht das Projekt in die heiße Phase und nimmt Schubkraft auf: Mitte April hat die Auswahlkommission entschieden, welche Zwei ins Training gehen dürfen. Für die beiden Frauen startet dann das Astronautentraining, das eineinhalb bis zwei Jahre dauern wird. Erst dann entscheidet sich, wer die Glückliche sein wird, die den Traum als erste deutsche Astronautin tatsächlich leben und noch vor 2020 zur ISS fliegen darf – es bleibt also spannend! Eines hat das Projekt bereits jetzt bewiesen: Deutschland hat hochausgebildete Frauen, die das Zeug zur Astronautin haben.

Das Projekt „Die Astronautin“ zeigt es: Es lohnt sich, für seinen Traum zu kämpfen und etwas Neues zu wagen. Denn auch wenn das Ziel manchmal unerreichbar scheint, werden sich Biss und Durchhaltevermögen früher oder später auszahlen. Deswegen – machen Sie das, wofür Sie brennen, lassen Sie sich von niemandem abhalten und schreiben Sie Geschichte.

Mehr Informationen unter: www.dieastronautin.de

CROWDFUNDING FÜR DIE ASTRONAUTIN

„Die Astronautin“ ist eine Privatinitiative. Der Flug ins Weltall wird unter anderem auch durch Crowdfunding-Aktionen finanziert. Noch bis Ende April kann der erste Trainingsabschnitt 2017 für die beiden Finalistinnen finanziell unterstützt werden. Bestandteile sind: Fitness- und Tauchtraining, technische Grundlagen, Sozial- und Medienkompetenz, Parabelflüge und Raumstation-Basisfertigkeiten. www.startnext.com/dieastronautin

REDAKTIONSTIPP:

Die ISS ist gar nicht so weit von der Erde entfernt, wie mancher vielleicht denkt: Es sind nur knapp 400 Kilometer! Mit etwas Glück ist die internationale Raumstation sogar mit bloßem Auge am Himmel zu sehen. Die präzise Position, Bilder und Eindrücke liefert zudem auch die kostenlose App DLR_next. www.dlr.de/next



Foto: DLR

Kulturwandel



Foto: Kienbaum Consultants International

„Zufriedenheit

ist der neue Erfolg“

Anne von Fallois weiß, was es bedeutet, neue Karriereschritte zu planen und anschließend auch zu gehen. Denn ihr gelang der Wechsel von der Politik in die Wirtschaft.

Sie war Beraterin mehrerer Bundespräsidenten, entwickelte ein Konzept für das „Haus der Zukunft“ in Berlin und arbeitet heute für Kienbaum Consultants.

Dazu managt sie auch noch souverän ihre Familie. Weshalb das Bild von einem erfolgreichen Berufsweg ohne Umwege nichts mit dem Hier und Jetzt zu tun hat, verrät sie in ihrem Gastbeitrag.

Karriereleiter – bis heute prägt dieses Bild unsere Vorstellung von einer erfolgreichen Laufbahn: Geradlinig geht der Weg nach oben. Stetig mehr Verantwortung, mehr Mitarbeiter, mehr Macht, mehr Status, verbunden mit Verbesserungen beim Gehalt und anderen Vorteilen. Indes: Diesem Bild liegt eine Konstruktion von Arbeitsbiografien zugrunde, die es so schon lange nicht mehr gibt: Ungebrochen aufsteigend, auf wenige Arbeitgeber beschränkt, ohne Auszeiten, Rückschritte oder Seitenwechsel.

In ihrem vieldiskutierten Buch „Lean in“ malt Sheryl Sandberg, COO von Facebook, ein anderes, zeitgemäßeres Bild: Karrieren sind Klettergerüste, keine Leitern. Wer Zeit auf Kinderspielflächen verbringt, hat sofort vor Augen, was sie meint. Auf einem Klettergerüst kommt nach oben, wer auch einmal zur Seite ausweicht oder gar ein Stück abwärts geht, um Kraft zu sammeln und den nächsten Schritt umso größer anzulegen.

Die Volatilität von Karrieren ist kein ganz neues Phänomen – wie wir bei Kienbaum aus unserer Suche nach Führungskräften und unserer New Placement Beratung wissen. Hier sind es vor allem Menschen in der Mitte ihrer Laufbahn, die sich verändern wollen oder müssen und die wir bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen. Aber die

Dynamik der Veränderung hat zugenommen. Treiber dieser Entwicklung ist der rasante Wandel der Arbeitswelt. Ganze Jobprofile verschwinden vor allem in Folge von Digitalisierung, Globalisierung und der deutlich kürzeren Halbwertszeit von Geschäftsmodellen. Und das betrifft nicht allein Funktionen mit niedrigem Qualifikationsniveau. Der demografische Wandel tut ein Übriges: Wir werden älter und wir können, wollen und sollen länger tätig sein – auch über den Job hinaus. Hinzu kommt: Unsere Erwartungen an Arbeit haben sich gewandelt. Erfolg messen wir nicht mehr vor allem an objektiven Kriterien wie Geld und hierarchischer Position. Stattdessen werden diese Kategorien bedeutsamer:

- Soziale Stellung/Sichtbarkeit im Unternehmen
- Zeit-Autonomie (worunter man auch Work-Life-Balance subsumieren kann)
- Herausforderung
- Absicherung

Und nicht nur für die sogenannte Generation Y wird immer wichtiger, ob das berufliche Tun Sinn hat, ob sich darin erfahren lässt, dass die Arbeit einer Sache dient und man selbst wirksam daran beteiligt ist. „Zufriedenheit ist der neue Erfolg“ – diese Formel bringt es auf den Punkt.



Foto: Fotolia / Robert Kreschke

Unsere Bilder von guter Arbeit und Erfolg werden vielfältiger, und damit auch die Wege dorthin, die wir manchmal freiwillig, manchmal gezwungenermaßen einschlagen. Mir ist das auch so gegangen. Ich habe mich aus einer unbefristeten Stelle in einer Obersten Bundesbehörde zweimal beurlauben lassen: einmal vor allem um der Familie willen, das andere Mal, um „auszubrechen“ und etwas ganz Neues auszuprobieren. Beim ersten Mal habe ich die Möglichkeiten des damaligen Erziehungsurlaubs (heute: Elternzeit) genutzt, um mit Einverständnis meiner Behörde bei einem anderen Arbeitgeber anzuheuern, der mir eine attraktive Position in Teilzeit ermöglichte. So hatte ich mehr Zeit für meine Familie und ich konnte zugleich neue Dinge tun. Wem sich als junge Mutter oder junger Vater die Möglichkeit bietet, in der Elternzeit Luft bei einem anderen Arbeitgeber – vielleicht sogar in einer anderen Branche – zu schnuppern, sollte die Chance nutzen. Als ich nach Ablauf des Erziehungsurlaubs schließlich doch wieder zurückkehrte, waren diese neuen Erfahrungen, nun auch verbunden mit meinen Kompetenzen als „Familienmanagerin“, entscheidend dafür, dass ich in meiner Behörde schnell den nächsten Schritt machen konnte. Dazu gehörte allerdings auch ein Chef – in meinem Fall war es ein Bundespräsident –, der genau das erkannte. Dafür bin ich bis heute dankbar.

Meine zweite Auszeit nahm ich, als ich das spannende Angebot bekam, in Ber-

lin das erste Konzept für ein „Haus der Zukunft“ zu entwerfen. An diesem Ort wird sich Deutschland als Wissenschafts- und Innovationsland präsentieren und mit der Öffentlichkeit in den Dialog treten. Eine mutige Idee! Die Möglichkeit, sie zu konkretisieren, habe ich ergriffen – wobei mich freilich eine Rückkehroption absicherte. Das war ein Privileg. Zurückgekehrt bin ich tatsächlich in eine sehr hohe Position – die man allerdings auch wieder verlieren kann. Das war ein einschneidendes Erlebnis für mich. Zeit für einen Seitenwechsel! Ich bin in die Wirtschaft gegangen und habe mich in einer Beratungsgesellschaft neu „erfunden“ – und konnte dabei doch meinen Interessen, Werten und Kontakten treu bleiben. Wechsel von der Politik oder der Verwaltung in die Wirtschaft und umgekehrt sind in Deutschland anders als zum Beispiel in Frankreich oder den USA keine Selbstverständlichkeit. Dennoch bin ich überzeugt: Gut vorbereitet und transparent kommuniziert sind solche Wechsel gut: für den öffentlichen Sektor und die Unternehmen ebenso wie für den einzelnen „Seitenwechsler“. Wir brauchen mehr Offenheit dafür.

Das Klettergerüst wird zunehmend breiter, und davon können gerade Frauen auf dem Weg nach oben besonders profitieren. Was man allerdings braucht auf dem Klettergerüst sind: eine gute Ausrüstung in Form von Wissen und Fähigkeiten, einen offenen Blick, Kraft und ein bisschen Mut.

ZUR PERSON

Anne von Fallois arbeitete knapp 20 Jahre in der Politik, bevor sie in die Wirtschaft wechselte: In der Zeit von 1994 bis 2013 war ihr Arbeitsplatz das Bundespräsidialamt mit vielgestaltigen beruflichen Positionen wie zunächst Referentin, ab 2006 dann Leiterin des Referats „Bildung, Wissenschaft, Familie, Bürgergesellschaft“ und nach einer Beurlaubung war sie zuletzt Leiterin der Inlandsabteilung. Zu ihren Aufgaben gehörte es, mehrere Bundespräsidenten gesellschaftspolitisch zu beraten und enge Kontakte zu Stiftungen, Verbänden und Unternehmen zu pflegen. 2010/2011 entwickelte sie ein Konzept für das in Berlin als öffentlich-private Partnerschaft entstehende „Haus der Zukunft“, das sogenannte Futurium. Der Wechsel zur Kienbaum-Gruppe erfolgte schließlich im Jahr 2014. Dort ist Anne von Fallois als Hauptstadtrepräsentantin zuständig für die Kontakte zu Politik, Verbänden, Wissenschafts- und Nichtregierungsorganisationen sowie Stiftungen.
www.kienbaum.de



Foto: good / Bianca Kübler

Früher Vorstandsmitglied, heute Start-up-Unternehmerin

Mit dem Telefon die Welt verbessern

Claudia Winkler hat umgesattelt – früher war sie im Vorstand eines international tätigen Mobilfunkunternehmens, jetzt baut sie ein Mobilfunk Start-up als Social Business auf: Seit Februar gibt es in Deutschland den sozialen Mobilfunkanbieter good. Mit dem monatlichen Paketpreis unterstützen Kunden automatisch ein gemeinnütziges Projekt ihrer Wahl. In ihrem Gastartikel erklärt Claudia Winkler, warum der Sommer 2015 sie zum Umdenken gebracht hat und die Gesellschaft mehr Verantwortung übernehmen sollte.

Von **Claudia Winkler**

Unsere Gesellschaft driftet zunehmend auseinander, die soziale Ungleichheit und die Polarisierung in der Gesellschaft wachsen. Das bringt höhere Verantwortung für jeden Einzelnen mit sich. Jeder von uns kann täglich selbst entscheiden, ob er die Gesellschaft mitgestalten möchte und welche Werte ihm persönlich wichtig sind. Mir wurde das im „Flüchtlingssommer“ 2015 bewusst, deshalb gründete ich damals gemeinsam mit anderen die Inklusionsinitiative „Fremde werden Freunde“, mit der wir aktiv bei der Integration von Geflüchteten helfen, und heute baue ich ein Mobilfunknetz als Social Business aus.

Aktiv mitgestalten

Insgesamt 17 Jahre lang war ich im klassischen Mobilfunk tätig, baute das Marketing der kroatischen Tochtermarke der mobilkom aus, war internationaler Marketingvorstand der Telekom Austria Group und Aufsichtsrat in acht Tochterunternehmen in Zentral- und Osteuropa. Ich sage gerne: „Setz mich an einem Ort irgendwo auf der Welt aus, und ich baue dir die Vermarktung eines Mobilfunknetzes auf.“ Nach einigen Überlegungen im Sommer 2015 und der Ausbildung zu sozialer Innovation, wurde mir klar: Ich will helfen und meine Fähigkeiten sinnvoll

einsetzen. Mit good, Deutschlands erstem sozialen Mobilfunkanbieter, übernehme ich nun gemeinsam mit meinen Gründungskollegen gezielt gesellschaftliche Verantwortung. Die Idee dazu ist einfach: Wer sich für unseren Mobilfunktarif entscheidet, spendet zehn Prozent des Rechnungsbetrags an eine gemeinnützige Organisation seiner Wahl aus dem sozialen oder umweltbezogenen Bereich. Man kann also surfen, telefonieren und gleichzeitig spenden.

Auch intern agieren wir nach sozialen Maßstäben: Wir rechnen damit, dass unser Geschäftsmodell in absehbarer Zeit profitabel wird, dann wollen wir 25 Prozent unseres Profits in andere Social Businesses investieren. Außerdem setzen wir auf flache Hierarchien und haben uns holokratisch organisiert, das bedeutet: Jeder im Team entscheidet mit, und Prozesse laufen durch alle Ebenen transparent ab. Unsere Expertengruppen aus dem gewinnorientierten und nicht-gewinnorientierten Bereich sind vielfältig – unsere jüngsten Mitarbeiter sind unter 30, die ältesten über 60 Jahre alt. Jeder bringt seine Stärken ins Spiel, und so profitieren wir alle vom Wissensaustausch und erleben hautnah, dass alternative Wirt-



Foto: Fotolia/kantver

schaftsmodelle durchaus funktionieren. Täglich stellen wir uns im Team den Gegensätzen, die aus Gewinnorientierung und gleichzeitiger sozialer Verantwortung entstehen.

Wirtschaftlich denken, sozial handeln

Warum soll es ein Widerspruch sein, wirtschaftlich und sozial zu denken? Ich bin überzeugt davon, dass Unternehmen, die gesellschaftliche Wirkung in den Mittelpunkt stellen, automatisch wirtschaftlich erfolgreich sind, solange sie authentisch bleiben und mit der Motivation handeln, etwas Positives zu bewirken. Unser Rechen-szenario besagt: Wenn nur ein Prozent der deutschen Mobilfunkkunden zu good wechseln würde, könnten innerhalb der nächsten fünf Jahre 40 Millionen Euro für gemeinnützige Projekte generiert werden.

Social Businesses sind in Deutschland ein relativ junges Geschäftsfeld. Das hat Vor- und Nachteile: Wer ein Social Business gründet, betritt eher Neuland, als jemand der ein Tech-Start-up gründet – das beginnt schon bei der Definition. Was ist ein Social Business? Was ist die gesellschaftliche Wirkung, die erzielt werden kann? Innovation wird von Investoren oder Förderstellen oft als technische Innovation interpretiert, soziale Innovation kommt dabei häufig zu kurz. Aber dass es keine fixen Regeln und festgefahrenen Strukturen gibt, hat auch Vorteile: Jeder kann einsteigen und die Zukunft mitgestalten. Jeder wird gehört.

Werde ich gefragt, ob es eine gute Idee ist, in ein Social Business einzusteigen, bejahe ich das immer. Nicht nur, weil eine sinnstiftende Arbeit ganz anders motiviert als konventionell profitorientierte. Ich tue das vor allem, weil ich für Absolventen eine Chance sehe, die sich auch mir am Anfang meiner Karriere in der Mobilfunkbranche – damals auch eine sehr junge Branche – aufgetan hat: Es herrschte massiver Mangel an Leuten mit Know-how, da es ein neues Geschäftsfeld war und jeder, der mitdachte, war willkommen und konnte gestalten. Es war egal, ob Mann oder Frau, alt oder jung. Netzwerke wurden von Null aufgebaut, und man hatte unendlich erscheinende Möglichkeiten. Geht man hingegen heute in einen Telekommunikations-Konzern oder auch in eine etablierte Non-Profit-Organisation, gibt es klare Regeln: Alles ist etabliert, mitgestalten kann man da nur mehr beschränkt. Ich empfehle allen, die gerne gestalten, Social Business. Auch nicht ganz uneigennützig: Je mehr Leute diesen Weg gehen, umso mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mein persönliches Plädoyer an die junge Generation ist daher ein Zitat: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“ Dieser Satz von Erich Kästner ist die ultimative Aufforderung, aktiv zu werden. Wir sind die Schmiede unseres eigenen Glücks. Je mehr Menschen sich aufmachen, aktiv für unsere Gesellschaft zu arbeiten, umso mehr können wir bewegen.

Mehr Informationen unter:
www.good.de

NEUE PERSPEKTIVE: SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AKADEMIE

In München haben sich vier Hochschulen zusammengeschlossen, um die Social Entrepreneurship Akademie zu gründen – diese qualifiziert Jungunternehmer in Social Business und schafft Raum, um eigene soziale Projekte umzusetzen und die Gründung eines Unternehmens zu begleiten. Aktuell bietet die Akademie Studierenden und Young Professionals das Zertifikatsprogramm „Gesellschaftliche Innovationen“ an und fördert soziale Gründungsprojekte gezielt durch Coaching und Mentoring. Bereits 2012 wurde die Akademie im Rahmen der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ als „Ausgewählter Ort“ ausgezeichnet.

www.seakademie.de

Kulturwandel



Foto: Luc Deflorenne



Foto: Fotolia/Kegfire

Die Hälfte des Himmels ist weiblich

Dr. Martina Violetta Jung

lebt eine vielfältige Karriere als Juristin, Business-Poetin, Storyteller und Coach. Zunächst absolvierte sie eine internationale Ausbildung zur Volljuristin und lebte dafür in Deutschland, China, Hong Kong und Großbritannien. Ihre Tätigkeit als Wirtschaftsanwältin beendete sie nach einem Burn-out und wechselte in die Wirtschaft. Sie sammelte Managementenerfahrung in Führungspositionen bei der Hapag-Lloyd Container Linie, als CEO von Ahlers, als Leadership- und Integrationscoach sowie als Aufsichtsrätin in internationalen Unternehmen. Heute veröffentlicht sie auf www.heilendegeschichten.de Gedichte und Geschichten und schreibt inspirierende Bücher. Gerade ist ihr neues Werk „Die Hälfte des Himmels ist weiblich“ erschienen. – In ihrem Gastartikel erklärt sie, worum es darin geht.

Die Hälfte des Himmels ist weiblich, oder die Hälfte des Himmels tragen die Frauen, wie ein chinesisches Sprichwort sagt. Doch tatsächlich ist dem bisher nicht so! Nach dem Global Gender Gap Index 2016 dauert es noch 170 Jahre, bis Frauen weltweit gleichgestellt sind, in Wirtschaft und Politik das gleiche Mitspracherecht haben, gleiche Bildungschancen und gesundheitlich gleichgestellt sind. In Westeuropa sind es noch 61 Jahre. Für mich undenkbar, so lange zu warten, bis Frauen mit ihren Fähigkeiten und Qualitäten gleichwertig in allen Führungspositionen vertreten sind. Ich wäre dann 114 beziehungsweise 223 Jahre alt. Und Sie?

Fiktion und Taten

Ich möchte mit sieben fiktiven Geschichten aufzeigen, was weibliche Energie, von Frauen in die Tat umgesetzt, schon heute zu ändern vermag. Ich bin guter Hoffnung, dass meine Geschichten nicht lange fiktiv bleiben und dass Ihre hinzukommen, weil das Leben sie von ganz alleine schreiben wird. – Da ist zum Beispiel Katharina, eine hochbegabte Chemikerin, die ein Produktionsverfahren entwickelt hat, das Kosten sparen und Ressourcen schonen würde. Aber weder Chemiekonzerne noch Finanzinvestoren interessieren das. Ihrem Start-up geht gerade das Geld aus, als ihr jemand die Augen für den Weg öffnet, den Traum doch noch in die Realität umzusetzen. Christiane und Kerstin wiederum sind die einzigen Partnerinnen einer angesehenen Anwaltskanzlei. Beide zerbrechen

innerlich fast unter der Last all dessen, was sich nicht richtig anfühlt, bevor sie das Unerhörte wagen und die Arbeit nach ihren eigenen Regeln und Vorstellungen gestalten. Und Ida schließlich, eine achtzigjährige verzweifelte Frau, setzt alles auf eine weibliche Trumpfkarte, um ein Unternehmen vor dem Ende zu bewahren.

Weibliche Energie ist nicht nur intuitiv, nährend, fürsorglich, verbindend, friedlich, poetisch und phantasievoll, sie ist vor allem auch mutig. Als Kind haben wir alles zum ersten Mal gewagt. Es besteht also kein Grund, damit aufzuhören. Unsere mutige Herzensenergie ist die Voraussetzung dafür, dass unsere Unternehmen wieder Menschen und Natur dienen, statt sich bei ihnen zu bedienen. Es ist an uns Frauen, deutlich beherzter zu handeln – am besten ab heute!



BÜCHER VON MARTINA VIOLETTA JUNG:

Die Hälfte des Himmels ist weiblich. Sieben Geschichten von Frauen, die handeln. Taschenbuch und E-Book. Amazon 2017. 9,90 Euro. Ich kann so nicht mehr arbeiten. Freude und Sinn statt Seeleninfarkt. Scorpio 2011. 19,95 Euro.



FDM★

Rezept für einen
erfolgreichen
Karrierestart:



**Motivation,
Know-how
und
die Chance* sich
zu beweisen.**

*Wir bieten Chancen und suchen nach
motivierten Persönlichkeiten.

Das nötige Know-how lernst du in der FDM
Academy.

Wir zeigen dir, wie dein Karrierestart als
Consultant aussehen kann.



#FDMCAREERS

fdmgroup.com

Weiterbilden

Feelgood Manager werden



Foto: Fotolia/denisimgilov

Das Silicon Valley und die Start-ups haben es vorgemacht: Eine Firmenkultur ohne starre Arbeitsvorschriften, dafür aber mit einer gehörigen Portion Offenheit. Der kollegiale Umgang lebt von flachen Hierarchien, innovative Ideen entstehen durch Freiraum und optimierte Arbeitsprozesse über Abteilungsgrenzen hinweg. Mittlerweile ist diese Leitkultur in vielen Unternehmen angekommen. Und es hat sich ein Berufsprofil des Kulturgestalters entwickelt, das kürzlich von GOODplace in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut zertifiziert wurde: der sogenannte **Feelgood Manager**.

Von **Elisa Maifeld**

Der Alltag eines Feelgood Managers wird dadurch bestimmt, für alle Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse und Probleme ein offenes Ohr zu haben – kurz: Er sorgt für eine Wohlfühlatmosphäre und sichert gute Rahmenbedingungen. Zu den Aufgaben gehört es auch mal, den Obstkorb aufzufüllen, einen Gruppenraum mit Kickern auszustatten und Team-Aktivitäten zu organisieren – aber das ist noch lange nicht alles.

Ganz wichtig ist es, eine Feedback-Kultur zu fördern, die frische Impulse setzt und den Austausch unter den Kollegen langfristig fördert. Überhaupt geht es darum, nachhaltige Strategien zu finden und im Sinne aller umzusetzen. Deshalb füllen Feelgood Manager auch eine Rolle als Bindeglied zwischen Mitarbeitern und der Chefetage aus. Natürlich verläuft das nicht immer konfliktfrei: Auf der Agenda bei den Verhandlungen stehen dann auch Themen wie Arbeitszeiten, Organisation in einer Gewerkschaft oder der Umgang mit Misserfolgen.

Die Anforderungen sind also entsprechend hoch: „Feelgood ist hochkomplex, denn damit andere ihren Bedürfnissen entsprechen können, müssen Kompromisse gefunden und Prioritäten abgewägt werden. Gefordert ist hier diplomatisches und strategisches Geschick“, erklärt Monika Kraus-Wildegger, Gründerin der Online-Plattform GOODplace. „Gute Gehälter bezahlen können heute viele“, weiß sie. Doch das alleine reicht mittlerweile eben nicht mehr. Dynamische Prozesse und kurzintervallige

Projektphasen in der Arbeitswelt 4.0 fordern von Mitarbeitern viel Kreativität und fristgerechte Abgabetermine ein – da braucht es Freiräume: Manchen Mitarbeitern ist eine flexible Arbeitszeit wichtig, andere wollen ihren Arbeitsplatz selbst gestalten oder sie sind unzufrieden damit, wie das letzte Meeting verlief. Für alle Probleme versucht der Feelgood Manager Lösungen zu finden und fragt regelmäßig die Zufriedenheit ab – davon profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.

Wer sich um das Wohlergehen der eigenen Mitarbeiter kümmert, der fördert auch unternehmerische Interessen. Dieses Bewusstsein kommt in immer mehr Unternehmen an. „Gerade wenn Unternehmen einen Standortnachteil haben ist es wichtig, sich attraktiv zu machen um Talente zu gewinnen“, erklärt Kraus-Wildegger mit Blick auf den Fachkräftemangel. Wer das Gefühl hat, im Unternehmen richtig zu sein, zieht mit seinen Kollegen an einem Strang, ist motiviert und leistet bessere Arbeit.

Fachausbildung zum GOODplace® Certified Feelgood Manager

GOODplace hat gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut das Jobprofil Feelgood Manager ausgearbeitet. Seit 2016 können Absolventen mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung diese Fachausbildung absolvieren. www.goodplace.org



„Die **herCAREER** ist ein wunderbares Format und ich unterstütze sie gerne, weil sie Frauen stärkt und sie ihnen unheimlich viel Mut macht. Ich meine, dass ein Besuch der **herCAREER** für alle Frauen ein Muss sein sollte, nicht zuletzt, weil sie hier große Netzwerke erschließen und für sich nutzen können.“

Heidi Stopper, ehemalige Personalvorständin bei der ProSiebenSat.1 Media AG, Co-Autorin des Buches „Blondinen im Management“, heute erfolgreiche Unternehmerin

kostenfreier Eintritt für Student/innen* mit FlixBus kostenfrei zu herCAREER**

* nach Online-Registrierung unter her-career.com/ticketshop und gegen Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studentenausweises vor Ort.
** weitere Infos unter her-career.com/FlixBus



© SUNG-HEE SEEWALD FOTOGRAFIE

Die Karrieremesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

12.-13. Oktober 2017 | MTC, München

Sponsoren



Schirmherrin



Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der
Verteidigung

Table Captain



Monika Dech
Stellvertretende Geschäfts-
führerin, Messe München
GmbH

Table Captain



Dr. Elke Frank
Senior Vice President HR
Development,
Deutsche Telekom AG

Table Captain



Dr. Dorothee Ritz
General Managerin,
Microsoft Österreich GmbH

Table Captain



Nina Zimmermann
Managing Director
Digital Publishing, Burda
Studios Publishing GmbH

herCAREER@Night
12. Oktober 2017

Der Netzwerkevent mit
über 40 Table Captains!
Anmeldung unter
her-career.com/atNight

akademika 17
Die Job-Messe



**FÜR STUDENTEN,
ABSOLVENTEN UND
YOUNG PROFESSIONALS**

23 MAI
24 MAI
Messe Nürnberg

aktuelle Ausstellerliste unter www.akademika.de



Veranstalter



WiSo-Führungskräfte-
Akademie (WFA)
Klingenhofstraße 58
D-90411 Nürnberg
Tel. +49 (0) 911 95117-285
Fax +49 (0) 911 95117-289
E-Mail info@akademika.de
www.akademika.de

Kooperation



Medienpartner



- Jobs, Direkteinstieg, Trainee Stellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals aller Fachrichtungen
- Schwerpunkte: Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Bewerbungsgespräche mit Personalverantwortlichen
- Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check, Social-Media-Check
- Kostenlose Bewerbungsfotos
- Kostenlose Bus-Shuttle von etlichen Hochschulen Bus-Shuttle-Fahrplan und -Registrierung hier:





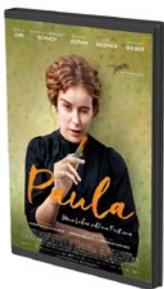
Foto: Photocase/Jürgen W.

Blickpunkt:

Pionierinnen

Sie kämpften in einer männlich dominierten Gesellschaft für ihre Überzeugungen, setzten sich an die Spitze der technischen und künstlerischen Innovation und prägten den Verlauf der Geschichte mit ihren Ideen. Im fünften Teil unserer Pionierinnen-Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben.

Von Kathreen Claire Schulz



FILMTIPP

Mit „Paula – Mein Leben soll ein Fest sein“ wurde das Leben der Künstlerin mit Carla Juri in der Hauptrolle verfilmt. Ab Mai 2017 als DVD und Blu-ray erhältlich. www.paula-film.de

Barbara Jatta (*1962) ist seit Anfang 2017 Direktorin aller Museen im Vatikan. Das ist der höchste Posten, den ein Nichtkleriker einnehmen kann. Die Verantwortung über die Sixtinische Kapelle, Michelangelos Deckenfresken sowie die Schatzkammer mit 70.000 Objekten liegt damit zum ersten Mal in der Geschichte des Vatikans in den Händen einer Frau. Seit der Gründung der Sammlungen 1506 waren nur Männer in dieser Position. Durch ihr vielfältiges Studium hat sie sich perfekt für diesen Posten qualifiziert: Sie studierte zunächst Literatur, promovierte später in Kunstwissenschaft und spezialisierte sich dabei auf Grafiken. Außerdem hat sie auch ein Diplom für Paläographie, Diplomatik und Archivwissenschaften. Bereits seit über 20 Jahren ist sie im Vatikan tätig: 1996 hat sie angefangen in der apostolischen Bibliothek des Vatikans zu arbeiten und war für das Kabinett der Drucke zuständig. 2010 wurde sie von Papst Benedikt XVI zur Kuratorin in der Abteilung der Drucke ernannt. Papst Franziskus traf dann die Entscheidung, sie zur Direktorin zu machen.

Paula Modersohn-Becker (1876 – 1907) hat in ihren 31 Lebensjahren etwa 750 Gemälde und über 1.000 Zeichnungen erschaffen, besonders bekannt sind ihre Selbstportraits. Heute gilt sie als Wegbegleiterin des Deutschen Expressionismus. Zu ihren Lebzeiten wurde sie kaum als Künstlerin anerkannt. Ihr Vater war gegen eine Laufbahn als Künstlerin, und da sie eine Frau war, durfte sie nicht Kunst studieren. Dennoch bildete sie sich in zahlreichen Mal- und Zeichenkursen weiter. Ihre erste Ausstellung 1899 in der Bremer Kunsthalle wurde von den Kritikern zerrissen. Dennoch malte sie unbeirrt weiter. Sie zog nach Worpswede, ein Dorf in der Nähe von Bremen, schloss sich der dortigen Künstlerkolonie an. Dort lernte sie unter anderen ihren späteren Ehemann Otto Modersohn kennen. Zwischen 1901 und 1906 reiste sie mehrmals nach Paris. 1907 starb sie nach der Geburt ihrer Tochter Mathilde.

Verena Bentele (*1982) ist von Geburt an blind, war lange Jahre der Superstar des Behindertensports und hat mittlerweile den Sprung in politische Top-



Foto: Fotolia/olly

Positionen geschafft: Als Biathletin und Skilangläuferin wurde sie viermal Weltmeisterin und zwölfmal Paralympics-Siegerin. Ihre erste Goldmedaille gewann sie mit nur 16 Jahren, und bei den 10. Paralympischen Winterspielen in Vancouver errang sie fünf der zwölf Goldmedaillen. Ihre Sportkarriere beendete sie 2011 – zu der Zeit schloss sie nebenbei noch ihr Studium der Neueren Deutsche Literatur ab, und zwar mit einer Eins. Danach machte sie eine Ausbildung zum Systemischen Coach, arbeitete als Expertin für Personalentwicklung und Coach und hielt zahlreiche Vorträge über Motivation, Vertrauen, Kommunikation und Leistungsdruck. Inzwischen ist Bentele vor allem in der Politik aktiv: 2014 wurde sie für die SPD in den Münchner Stadtrat gewählt. Im gleichen Jahr wurde sie zur Behindertenbeauftragten der Bundesregierung ernannt. Um sich ganz auf diese Aufgabe konzentrieren zu können, gab sie 2015 ihr Stadtratsmandat auf. Und dem Sport hat sie auch nicht ganz abgeschworen. 2013 bestieg sie den Kilimandscharo, den höchsten Berg Afrikas, sowie den Mont Meru. Der Aufstieg auf den Vulkan in Tansania gelang ihr als erstem blinden Menschen überhaupt!

Michelle Obama (*1964) ist gelernte Juristin und sah sich als First Lady selbst als „Mom in Chief“ – genau das strahlte sie auch aus. Mit ihrem Humor und ihrer ehrlichen und offenen Art hat sie die Herzen der Amerikaner erobert. Sie trat in Fernsehserien wie iCarly oder Navy CIS oder bei Carpool-Karaoke der Late Late Show mit James Corden auf, wo sie sang, rappte und locker über ihr Leben im Weißen Haus plauderte. Nebenbei setzte sie sich stark für gesunde Ernährung und mehr Bewegung für Kinder und Jugendliche ein und kümmerte sich liebevoll um ihren Gemüsegarten im Weißen Haus. Michelle Obama ist hochgebildet, sie studierte an den Eliteuniversitäten Princeton und Harvard und ist eine anerkannte Top-Juristin. Während des Wahlkampfs ihres Mannes unterstützte sie ihn und redigierte sogar seine Reden. Schon vor dem Sieg von Barack Obama war sie auf Rang 9 der einflussreichsten Absolventen der Harvard Law School. Aktuell können sich Fans erstmal auf ein Buch der First Lady freuen – die Buchrechte für die beiden Bücher von Michelle und Barack gingen kürzlich für mehr als 65 Millionen Dollar an den Verlag Penguin Random House.

Kathleen Kennedy (*1953) war achtmal für den Oscar nominiert. Ihre mehr als 60 Filme bekamen über 120 Nominierungen, gewannen 25 Oscars und spielten über 15 Milliarden Dollar ein. Kathleen Kennedy ist eine der erfolgreichsten Hollywood-Produzentinnen. E.T. – der Außerirdische war ihr erster Film, danach folgten viele weitere Blockbuster wie die Indiana-Jones-Filme, Zurück in die Zukunft, Schindlers Liste und Gremlin. Zu den Regisseuren, mit denen sie gearbeitet hat, zählen unter anderem Steven Spielberg, Martin Scorsese, Clint Eastwood und Peter Bogdanovich. Für Jurassic Park lehrte sie die Dinosaurier das Laufen – mit der neuen CGI-Technologie setzte sie neue Maßstäbe in Hollywood. Damit inspirierte sie auch George Lucas, Schöpfer des Star Wars-Epos, der mit seiner Arbeit an einem Star Wars-Prequel begann. Überzeugt von ihrem Können und ihren gelassenen Führungsqualitäten ernannte George Lucas sie zur Präsidentin von Lucasfilm, als er das Unternehmen 2012 an Disney verkaufte, und gab ihr die Verantwortung für alle Projekte.

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps

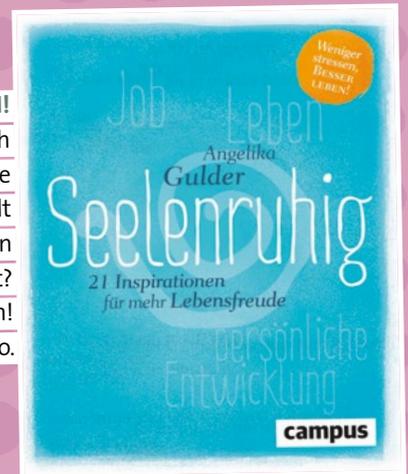


SCHEITERN UND WEITER

Anfang 30 und insolvent. Nach dem Aus ihrer PR-Agentur rappelt sich Nadine Nentwig wieder auf. Geld hat sie zwar verloren, doch neue Erkenntnisse gewonnen: Nach einer ordentlichen Bruchlandung macht das Aufstehen wieder richtig Spaß! Dieser persönliche Ratgeber macht Mut und verrät viele Tipps rund um Selbstständigkeit, Scheitern und wieder Aufstehen.
Nadine Nentwig: Kluge Frauen scheitern anders. Eden 2017. 14,95 Euro.

WENIGER STRESSEN, BESSER LEBEN!

Job, Leben, Persönlichkeit: In drei Kapiteln fordert Angelika Gulder in ihrem Selbstcoaching-Buch dazu auf, mehr Selbstverantwortung zu übernehmen. Trotz vieler Fehl- und Rückschläge hat sie selbst nie das Vertrauen ins Leben verloren. Als Autorin und ganzheitlicher Coach teilt sie ihr Wissen und liefert konkrete Anleitungen für ein entspanntes und glückliches Leben voller innerer Gelassenheit und Resilienz (Überlebenskraft). Ob es funktioniert? Das kann mit dem Test im Buch nachgeprüft werden!
Angelika Gulder: Seelenruhig. 21 Inspirationen für mehr Lebensfreude. Campus 2017. 17,95 Euro.



KÄTHE KOLLWITZ: 150. GEBURTSTAG

Mit dem graphischen Zyklus „Bauernkrieg“ (1902/03–1908) sprengte Käthe Kollwitz die Grenzen ihrer Zeit: Künstlerisch fand sie ihren Weg hin zur zeitgenössischen Moderne, gesellschaftlich erhob sie ihre Stimme für Themen der sozialen Gerechtigkeit. Der Katalog dokumentiert, welche Künstler der Renaissance und Moderne Kollwitz zu ihrem Meisterwerk inspirierten.
Aufstand! Renaissance, Reformation und Revolte im Werk von Käthe Kollwitz.
Wienand 2017. 29,80 Euro.

Redaktionstipp: Vom 10. März bis 5. Juni 2017 gibt es in der gleichnamigen Ausstellung im Käthe Kollwitz Museum, Köln bedeutende Leihgaben zu sehen. Im Fokus stehen die sieben grafischen Blätter des Zyklus „Bauernkrieg“, der den Aufstand erniedrigter Bauern aus dem Jahr 1524/25 zeigt und für den Kollwitz im Jahr 1907 den Villa-Romana-Preis erhielt.

RECRUITING TO GO!

Das Thema Recruiting spitzt sich zu – am dringlichsten drückt der Fachkräftenotstand im Pflegebereich. Doch der Kampf um die Besten ist bereits flächendeckend im Gange. Maja Roedenbeck Schäfer leitet für die Diakonie die erfolgreiche Recruiting-Kampagne „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“. Die meinungsstarke Bloggerin hat soeben das Handbuch „Recruiting to go“ herausgebracht. Hier beschreibt sie innovatives Personalmarketing auf allen Kanälen für die Sozialbranche. Doch das Handbuch weist in seinen Ansätzen und seiner Methode weit über die Branche hinaus. Walhalla 2017. 19,95 Euro.

Erhältlich über: <https://www.walhalla.de/soziales-&-gesundheit/recruiting-to-go-f%c3%bc-r-sozial--und-pflegeeinrichtungen.produkt.html>

Link zum Blog zum Thema Arbeitgeberattraktivität „Salon der Guten“:
<http://salonderguten.de/2017/03/ideen-zum-mitnehmen-bitte-ein-interview-mit-buchverlosung-zu-recruiting-to-go>

Maja Roedenbeck Schäfer auf YouTube: www.youtube.com/watch?v=s4Go8JWijU

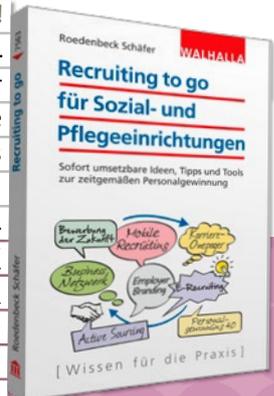


Foto: Foto/erstudiotostok

LEIHEN STATT KAUFEN: IMMER NEUE OUTFITS IM SCHRANK

Alle, die Mode lieben, aber etwas gegen den Wegwerf-Konsum haben, können trotzdem einen vollen Kleiderschrank haben. Zu jeder Zeit und ohne schlechtes Gewissen! Besonders einfach geht das über Online-Portale zum Kleiderverleih wie www.kleiderrebell.de oder www.kleideri.com, um exemplarisch zwei lokale Anbieter zu nennen. Wer lieber privat seine Kleider bei einer Kleidertauschbörse anbieten möchte, der ist bei www.kleiderkreisel.com richtig. Egal wo, das Prinzip ist immer gleich: Sharing is caring!

FRAUEN IN DER GESCHICHTE

Frauen sind in der Geschichtsschreibung selten zu finden. Zu selten, findet Cartoonistin Jacky Fleming und stellt deshalb – durchaus mal mit typisch britischem Humor, mal mit sarkastischem Ton – eine Reihe an Fragen: Können Frauen Genies sein? Oder sind ihre Arme zu kurz und ihre Köpfe zu klein? Warum haben wir im Geschichtsunterricht nur über so wenige Frauen etwas gelernt? Was haben eigentlich all die anderen früher gemacht? Jacky Fleming: Das Problem mit den Frauen. Aus dem Englischen von Silke Pfeiffer. KiWi 2017. 12,00 Euro. Auch als E-Book erhältlich!

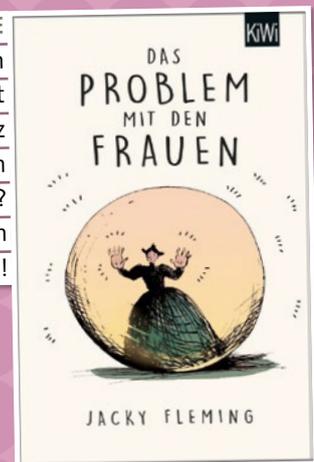
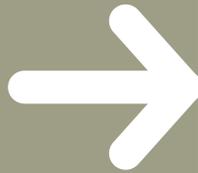


Foto: Brauerei Heller GmbH

DIE FRAU, DIE SICH TRAUT UND BRAUT

Tradition und Vielfalt müssen kein Gegensatz sein, weiß Deutschlands jüngste Bierbrauerin Anna Heller. Sie übernahm im Alter von 25 Jahren die familieneigene Brauerei in Köln und steht seit ihrer Ausbildung zur Brauerin und Mälzerin täglich ihren Mann. Heutzutage wird nicht nur das Reinheitsgebot von 1516 eingehalten, sondern alle Biere gibt es in Bio-Qualität und vielen Varianten: Kölsch, Wiess, Weizen, Pils und Alt und pro Jahr zwei saisonale Biere gehen hier gleichermaßen über die Theke. Der Erfolg gibt ihr Recht – Mut und Innovationen schmecken!
www.hellers.koeln



Checkliste Bewerbung

Service

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 karriereführer.

- 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.



Energie
braucht Impulse



EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Internet: www.enbw.com/karriere

Kontakt
Recruiting Center
Fon: 0721 915-32060
E-Mail: recruiting@enbw.com

Branche
Energiewirtschaft

Produkte/Dienstleistungen
Strom, Gas, Wasser, energienahe Produkte und Dienstleistungen

Anzahl der Standorte
Hauptstandorte sind Karlsruhe und Stuttgart

Jahresumsatz
19 Mrd. Euro (2016)

Anzahl der MitarbeiterInnen
Rund 20.500

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Aktuelle Stellenausschreibungen finden Sie unter www.enbw.com/karriere

Gesuchte Fachrichtungen

(Wirtschafts-)Ingenieure mit der Fachrichtung Maschinenbau, Elektro-, Informations-, Energie-, Kraftwerks- und Kerntechnik, Umwelt-, Versorgungs- und Verfahrenstechnik; Bauingenieure; Mathematik und Physik; Wirtschaftswissenschaftler; (Wirtschafts-)Informatiker

Einsatzmöglichkeiten

Wir bieten spannende Einsatzmöglichkeiten in allen Bereichen entlang unserer Wertschöpfungskette:

- Erzeugung und Handel
- Erneuerbare Energien
- Transport und Verteilung
- Vertrieb und energienahe Dienstleistungen

Einstiegsprogramme

Unser Konzerntraineeprogramm bietet Ihnen einen attraktiven Einstieg mitten ins Berufsleben, den Sie aktiv mitgestalten können und der Ihnen das spannende Geschäft der Energiewirtschaft näher bringt!

Mögliche Einstiegstermine

Laufend; Konzerntraineeprogramm:
siehe www.enbw.com/konzerntrainee

Auswahlverfahren

Wenn Sie uns mit Ihren Bewerbungsunterlagen überzeugen konnten, laden wir Sie zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch ein. Beim Konzerntraineeprogramm gibt es ein mehrstufiges Auswahlverfahren.

Angebote für StudentInnen

Praktikum, Werkstudententätigkeit, Studienabschlussarbeit

ENERCON GmbH

Dreerkamp 5
26605 Aurich
Internet: www.karriere.enercon.de

Kontakt
Simone Philipp
Fon: 04941 927-244
E-Mail: simone.philipp@enercon.de

Branche
Erneuerbare Energien

Produkte/Dienstleistungen
Windkraftanlagen, Solarwechselrichter, Wasserkraft

Anzahl der Standorte
Inland: Aurich (Hauptsitz), Bremen, Magedburg
Ausland: 7 Standorte

Jahresumsatz
Keine Angaben

Anzahl der MitarbeiterInnen
Über 20.000 weltweit, 10.000 in Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 100

Gesuchte Fachrichtungen

Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaft

Einsatzmöglichkeiten

Forschung und Entwicklung, IT, Vertrieb Projektmanagement Verwaltung, Service, Produktion

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Interview

Einstiegsgehalt

Hängt von der jeweiligen Stelle ab

Auslandstätigkeit

Bei einigen Stellen möglich und gewünscht

Angebote für StudentInnen

Praktika, Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeiten

Alle Ausgaben des
karrierefürer frauen in
führungspositionen sind im
eigenen Web-Channel unter
www.karrierefuehrer.de
zu finden.



German Graduate School of Management and Law gGmbH

Bildungscampus 2
74076 Heilbronn
Internet: www.ggs.de

Kontakt

Julia Bohnsack
Fon: 07131 645636-25
Fax: 07131 645636-27
E-Mail: Julia.bohnsack@ggs.de

Auf einen Blick

Die German Graduate School of Management and Law gGmbH bildet Manager und Nachwuchsführungskräfte aus und bietet die Chance, sich berufsbegleitend für weiterführende Positionen in Unternehmen zu qualifizieren. Ziel ist es, verantwortungsbewusste Persönlichkeiten zu entwickeln und so einen Beitrag zu nachhaltigem unternehmerischen Erfolg zu leisten. Darüber hinaus forscht die GGS zu den Themen Innovation, Unternehmertum und Compliance.

Die Programme der Executive Education richten sich an Menschen, die mitten im Job stehen und sich weiter qualifizieren möchten. Durch das –Real-Life-Learningi erlangen die Teilnehmer Fachwissen in den Bereichen Wirtschaft und Recht und profitieren vom Netzwerk der innovativen Business School. Das Angebot reicht von Inhouse-Schulungen für einzelne Unternehmen über offene Seminare und Zertifikatslehrgänge bis hin zu langfristigen Projekten über mehrere Jahre.

Unsere Weiterbildungsprogramme für Fach- und Führungskräfte auf einen Blick:

Zertifikatslehrgänge:

GGG Leadership Certificate – Wissen und Methoden für neue Führungskräfte

- Agile Leadership – Führung im digitalen Wandel
- Arbeitsrechtliche Grundlagen
- Führung und Fokus
- Effektive Kommunikation in der Führung

Rechtliches Projekt und Prozessmanagement – Grundlage erfolgreicher Rechtsdienstleistungen

- Projekt- und Prozessmanagement
- Projekt- und Transaktionsmanagement
- Wissensmanagement und Vertragsmanagement
- Risikomanagement, Compliance und Investigations
- Optimierung der juristischen Wertschöpfungskette

Seminare:

Women in Management – Das Seminar für Ihre Karriere!

- Karrieremanagement – strategisch und individuell
- Selbstmarketing als Schlüssel zum Erfolg
- Kommunikationskompetenz für authentisches Führen

Leadership Masterclass – Leadership at the Next Level
Design Thinking, Ganzheitliche Führung – Digitalisierung im Mittelstand – Netmapping: Vernetztes Denken im Management – Low Performer: Eine Frage der Führung?



Hilti Deutschland AG

Hiltistraße 2
86916 Kaufering
Internet: <https://www.hilti.de>
<https://careers.hilti.de>

Kontakt

Laura Thiedeke
Fon: 08191 90-4524
E-Mail: laura.thiedeke@hilti.com

Branche

Bautechnologie
Produkte/Dienstleistungen
Die Hilti Gruppe beliefert die Bauindustrie weltweit mit technologisch führenden Produkten, Systemlösungen, Software und Serviceleistungen.

Anzahl der Standorte

Hauptstandorte in Deutschland: Kaufering & Düsseldorf; weltweit an über 120 Standorten vertreten

Jahresumsatz

4,6 Mrd. CHF im Jahr 2016
Anzahl der MitarbeiterInnen
Rund 24.000 Mitarbeiter weltweit

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschafts- und Bauingenieurwesen, technologie- und managementorientierte BWL, Logistik, Wirtschaftsinformatik

Einsatzmöglichkeiten

Vertrieb, Marketing, Finanzen, F&E, HR, Produktion, IT Einstiegsprogramme
Unser Hilti Outperformer Management Trainee Programm ist ein einzigartiges internationales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm. Zwei Jahre lang lernen die Trainees unser Geschäftsmodell von Grund auf kennen und übernehmen von Anfang an Eigenverantwortung. Damit bereiten wir sie optimal auf eine internationale Führungsposition vor.

Darüber hinaus besteht für Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Möglichkeit für einen Direkteinstieg im Vertrieb mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten in andere Unternehmensbereiche.

Auswahlverfahren

Wenn uns Ihre Unterlagen überzeugen, laden wir Sie zunächst zu einem Telefoninterview und ggf. zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch ein.

Für das Traineeprogramm finden zwei Assessment Center pro Jahr statt.

Auslandstätigkeit

Möglich, abhängig vom Bereich

Angebote für StudentInnen

Studierenden bieten wir in vielen Unternehmensbereichen Werkstudentenstellen, Praktika und Abschlussarbeiten an. Neben hervorragenden Studienleistungen zählen bei uns vor allem Persönlichkeit, Mut und Engagement.



KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin
Internet: www.kpmg.de/careers

Kontakt

Mandy Kurz, Kirsten Kronberg-Peukert
Fon: 0800 5764 562
E-Mail: recruiting@kpmg.com

Branche

Wirtschaftsprüfung und Beratung

Produkte/Dienstleistungen

Wir arbeiten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung (Audit), Steuer- (Tax) und betriebswirtschaftliche Beratung (Consulting und Deal Advisory).

Anzahl der Standorte

Mehr als 20 Standorte in Deutschland

Jahresumsatz

KPMG in Deutschland 1,6 Milliarden Euro, International 25,42 Milliarden US-Dollar in 2016

Anzahl der MitarbeiterInnen

10.200 in Deutschland, 189.000 Mitarbeiter weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 1.000 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Mathematik oder Physik

Einstiegsprogramme

Wir bieten in jedem Geschäftsbereich verschiedene Trainingsprogramme an, die jeder Direkteinsteiger durchläuft. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, erste wichtige Berufserfahrungen in zwei Bereichen mit einem unserer Traineeprogramme zu sammeln.

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Einstiegsgehalt

Branchenüblich

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

Als Praktikant, Werkstudent oder Referendar können Sie erste Erfahrungen als vollwertiges Teammitglied sammeln.



thyssenkrupp

thyssenkrupp Management Consulting

thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen
Internet: www.thyssenkrupp-management-consulting.com

Kontakt

Isa Mackenberg
Fon: 0201-844534915
E-Mail: recruiting@thyssenkrupp.com

Branche

Inhouse Consulting

Produkte/Dienstleistungen

Interne Managementberatung des thyssenkrupp Konzerns

Anzahl der Standorte

Essen
(nationale und internationale Projektstandorte)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Wir haben derzeit rund 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir suchen laufend exzellente Absolventinnen und Absolventen

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Wirtschaftsinformatik

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend – jeweils zum Monatsanfang

Auswahlverfahren

Zweistufiger Auswahlprozess mit insgesamt fünf Einzelgesprächen

Einstiegsgehalt

Branchenüblich

Auslandstätigkeit

Wir haben sowohl nationale als auch internationale Beratungsprojekte im gesamten thyssenkrupp Konzern

Angebote für StudentInnen

Praktika sind laufend möglich

karriereführer

Der nächste **karriereführer** frauen in führungspositionen erscheint im März 2018.





Nina Binné im Gespräch



Foto: Herber Ohlge

Nina Binné setzt mit ihrem Schuhdesign ein Statement. Ihr Herz schlägt seit ihrer Jugend leidenschaftlich für Brogues – einen klassischen Herrenschuh, flach und mit charakteristischen Lochmustern versehen. Mit der Marke binné – Designed in Hamburg hat sie ihre eigene Kollektion, nur für Frauen, auf den Markt gebracht – unverwechselbar durch ihr Design, die Brogueings, in Form von Herzen, Sternen, Anker & Co. Außerdem betreibt sie mit einer befreundeten Unternehmerin den Concept Store by Binné & Mann, der von der Zeitschrift ELLE zum coolsten Shop Hamburgs und sogar unter die „Best of Germany“ gewählt wurde. Im Interview verrät sie, wie man auf violetten Sohlen die Welt erobert.

Das Gespräch führte **Elisa Maifeld**

Weitere Informationen unter:
www.binne-hamburg.de



Gerade Berufseinsteigerinnen müssen an allen Fronten punkten.

Können Schuhe dabei helfen?

Wie jedes andere Kleidungsstück oder Accessoire kann die richtige Wahl dafür sorgen, dass ich mich besonders wohl fühle – und das wirkt sich auf die Ausstrahlung aus. Wer sich gut fühlt, strahlt positive Energie aus, ebenfalls Persönlichkeit und Stärke. Das kann durchaus im Berufsleben hilfreich sein. Frauen die tagein tagaus ihren „Mann“ stehen müssen, brauchen bei ihrer Garderobe verlässliche Begleiter.

Wie hat sich Ihr Leben seit der Gründung der Marke verändert?

Abgesehen davon, dass es mein Leben auf verschiedene Weise bereichert, bedeutet es vor allem sehr viel Arbeit, und ich muss häufig mit Rückschlägen klarkommen. Es kostet Nerven, Zeit und Kraft selbstständig zu sein. Aber dieser Stolz, wenn ich mein eigenes Produkt in den Händen halten kann, ist mit kaum etwas anderem vergleichbar. Ich bin jedes Mal aufs Neue schockverliebt!

Die ersten Schritte als Jungunternehmerin fordern sehr. Was hat Sie überrascht, was ging besonders leicht, was besonders schwer?

Dadurch dass ich vor der Gründung meiner Marke und bis heute im Marketing tätig bin, hatte ich von Anfang an wertvolle Kontakte und entsprechendes Wissen. Mir war klar, zu Beginn steht die professionelle Aufstellung der Corporate Identity und des Corporate Designs an. Also engagierte ich eine Agentur meines Vertrauens sowie Profis für die PR. Mit dem entsprechenden Startkapital ausgestattet war dies möglich, ebenso wie die Bestellung der ersten 250 Paar Schuhe. Ich erstellte einen Business-Plan, kümmerte mich mit Hilfe meiner PR Agentur um die erste B2B-Messe und vieles mehr, und bis dahin war auch alles recht easy. Nicht so leicht ist es dagegen, dass ich damals und auch noch heute gefühlt rund um die Uhr arbeite.

Sie setzen sich einer Dreifachbelastung aus: Eigene Schuh-Marke, eigene Boutique und Marketingleiterin bei einem Immobilienentwickler. Warum?

Vier Tage die Woche arbeite ich als Head of Marketing. Das sichert mir ein verlässliches Einkommen, und es ist ein großartiger Job, bei dem ich tolle Produkte mitentwickeln darf. Somit bin ich nicht darauf angewiesen, von binné leben zu müssen, denn das ist zumindest im Augenblick noch nicht möglich – dafür braucht es noch Zeit und einen guten Vertrieb. Vielmehr noch kann ich das, was binné erwirtschaftet, wieder in mein Unternehmen investieren. Mit dem Concept Store habe ich zusätzlich eine gute strategische Entscheidung getroffen, die zum Wachstum meiner Marke beitragen kann. Darum Dreifachbelastung!

Seit 2014 betreiben Sie den High Fashion Concept Store zusammen mit einer Partnerin.

Wir suchten zeitgleich neue Geschäftsflächen. Schon vorher stellte sich mir die Frage, warum ich meine Kollektion in einem Lager verstecken sollte und mich in einem Büro? Viel besser erschien mir die Idee, meine Brogues auf einer Shopfläche zu präsentieren und mein Büro gleich mit. Die 130 Quadratmeter in der Hamburger Innenstadt dienen uns als Büro, Showroom und Boutique. Der direkte Kontakt, den ich mit meinen Kundinnen habe, ist zudem sehr hilfreich, und in einem Team zu arbeiten, bringt viel mehr Freude.

Sie sagen, Ihre Schuhe machen „eine Welteroberung zu Fuß möglich“. Außer guten Schuhen – was brauchen junge Frauen noch, um die Welt zu erobern?

Oh, eine ganze Menge. Aber vor allem Selbstvertrauen und Mut. Dann können sie auch die Welt erobern.

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:

meet@fh-aachen

FH Aachen

→ 26. April 2017

meet@th-koeln

Technische Hochschule Köln
Campus Deutz

→ 3. und 4. Mai 2017

meet@hochschule- hannover

Hochschule Hannover

→ 16. Mai 2017

meet@frankfurt- university

Frankfurt University of
Applied Sciences

→ 17. und 18. Mai 2017

meet@uni-kassel

Universität Kassel

→ 18. Mai 2017

Kontaktbörse Gummersbach

Technische Hochschule Köln
Campus Gummersbach

→ 31. Mai 2017

meet@uni-trier

Universität Trier

→ 1. Juni 2017

meet@uni-frankfurt

Goethe-Universität Frankfurt

→ 7. Juni 2017

meet@thm-campus- friedberg

TH Mittelhessen
Studienort Friedberg

→ 8. Juni 2017



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



JETZT, WO SIE IN DER IT
DURCHSTARTEN WOLLEN

WHAT'S NEXT?

→ JOIN ZF ←

AUF FAIRES UND KOLLEGALES
MITEINANDER FREUEN

WEGBEREITER
AUTOMOBILER
DIGITALISIERUNG
WERDEN

**MOBILITÄT
DER ZUKUNFT
ENTWICKELN**

ZUKUNFTSWEISENDE
INNOVATIONEN
VORANBRINGEN

ES IST ZEIT, DEN RICHTIGEN WEG IN IHRE ZUKUNFT EINZUSCHLAGEN.
MIT ZF, EINEM WELTWEIT FÜHRENDEN TECHNOLOGIEKONZERN.

ZF.COM/CAREERS