



karriereführer auch als iPad-App
www.karrierefuehrer.de
Besuchen Sie uns bei Facebook u. Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
052012 – 042013

karriereführer



consulting

Themen und Menschen

Einkaufsberater • Up or Out • Case Studies • Studentische Unternehmensberatung • KMU-Beratung • Dr. Walter Jochmann von Kienbaum • Humorberater Jonathan Briefs

Top-Interview

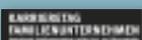
Dr. Frank Wierlemann
Inverto-Vorstand

Im Fokus der Berater

Die Personalwirtschaft sucht Consultants



Partner:



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

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



37,000,000 TONNES OF AIR AND OCEAN FREIGHT
IMMENSE REQUIREMENTS AND RISKS TO CONSIDER –
ONE STRATEGY TO SECURE GLOBAL LEADERSHIP

Have you got an idea?

JOIN A WORLD OF **EXCITING CHALLENGES** WITH INHOUSE CONSULTING

Inhouse Consulting is the strategy and management consultancy of Deutsche Post DHL, the No. 1 international logistics group. Working “in house”, we support the top management of Deutsche Post DHL in shaping the future of their businesses – worldwide. With an ambitious and highly motivated team of more than 150 consultants we develop high-impact solutions for the business challenges of today and tomorrow.

As our successful growth continues we are constantly seeking talented people who come up with fresh ideas. Join us as a:

MANAGEMENT CONSULTANT (M/F)

Your work involves developing new strategies and concepts, defining innovative business models, helping turn around unprofitable businesses and optimizing existing structures. You will take on responsibilities quickly, with full exposure to the top management. You will profit from our strong focus on teamwork and diversity, our great career perspectives, the strong network of Deutsche Post DHL, as well as the fast-changing environment we work in.

You, as a successful candidate, offer outstanding academic records. Fluency in English is essential, along with first professional experience gained in the international arena. Excellent analytical and problem-solving skills, team spirit and an open mind are attributes necessary to your success.

Please send your application in English or German language through our online application system at www.exciting-challenges.com.

If you have any questions please contact our recruiting specialist:
Deutsche Post DHL – Inhouse Consulting, Susanne Keller, Tulpenfeld 1, 53113 Bonn, Germany
Phone: +49 228 24 35 141, email: contact-europe@exciting-challenges.com

For more information please visit our website www.exciting-challenges.com

INHOUSE
CONSULTING

Deutsche Post DHL

Liebe besinnen und lesen,

Köln im Mai 2012

als Einsteiger sollte man sich die Consulting-Branche nicht zu eng vorstellen. Wer bei der Karriereplanung nur an das klassische strategische Consulting denkt, schränkt seine Chancen ein. Selbstverständlich bieten auch die großen strategischen Unternehmensberatungen weiterhin spannende Karrierewege. Doch in ihrem Windschatten haben sich spezialisierte Consulting-Firmen etabliert, die ihre Beratung auf bestimmte Themenfelder fokussieren und dort sehr erfolgreich arbeiten.

Um weiter zu wachsen, benötigen diese auf spezialisierte Felder ausgerichteten Berater ambitionierte Nachwuchsberater. Besonders gefragt sind Talente, die nicht nur konzeptionell zu denken verstehen, sondern auch stark in der Umsetzung sind. Denn bei den Spezialisten geht es eben nicht um übergeordnete Strategien, sondern um sehr konkrete Optimierungen im operativen Geschäft. Diese sind überall dort notwendig, wo die Kunden vor überaus großen Herausforderungen stehen.

Besonders steigt daher derzeit der Beratungsbedarf im Personalmanagement. Viele Branchen stecken mitten in einem „war for talents“; der Fachkräftemangel droht zur Wachstumsbremse zu werden. Hier schlägt die Stunde der Consultants im Personalmanagement, die ihre Kunden dabei unterstützen, für die Besten der Besten der Arbeitgeber der Wahl zu sein. Worauf es bei einer Karriere in diesem Bereich ankommt, erfahren Sie in unserem Top-Thema ab Seite 8.

Ein zweites Thema der Stunde ist die Unternehmensberatung mit den Schwerpunkten Einkauf und Supply Chain. Ging es früher nur darum, unter den möglichen Lieferanten den günstigsten auszusuchen, ist dieses Feld heute komplexer. Die globalen Märkte schaffen deutlich mehr Handlungsspielräume, der Wunsch nach einer nachhaltigen Beziehung zum Lieferanten schafft Optimierungsbedarf. Über die Karriereaussichten und Anforderungen in diesem Bereich erzählt Frank Wierlemann, Chef der auf Einkauf spezialisierten Unternehmensberatung Inverto, im Top-Manager-Interview ab Seite 18.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit der neuen Ausgabe des **karrierefuehrer consulting**,

Das Karrierefuehrer-Team



Impressum: **karrierefuehrer consulting 2012.2013** 8. Jahrgang, 05.2012-04.2013 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1864-6298 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** André Boße, Wolf Alexander Hanisch, Sabine Olschner, Christiane Siemann, Meike Nachtwey (verantwortlich), Frau Nachtwey, Agentur für Angelegenheiten, Annostraße 45, 50678 Köln **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Anna Ludwig **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Tanja Reder **Anzeigen:** Anna-Lena Ohm (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Andritzky **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt** www.karrierefuehrer.de **Thomas Böttcher (verantw.)** **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Fotolia/olly **Inhalt:** Fotolia/Leonid Smirnov (1, 10), Fotolia/Snezana Skundric (2), Olaf Meyer (6), Fotolia/Elridge (8, 9), Fotolia/picsfive (10), Fotolia/lilufoto (12), Fotolia/Firma V (12), Fotolia/Petro Teslenko (14), Kienbaum (16), Fotolia/Tryfonov (16), Fotolia/Jörg Engel (18), Inverto (19-21), Fotolia/Bertold Werkmann (22), McKinsey & Company (24), Fotolia/ASP Inc. (24), Fotolia/Michael Flippo (24, 26, 28), Roland Berger Strategy Consultants (26), Fotolia/mtrommer (26), The Boston Consulting Group (28), Fotolia/1st Gallery (28), Volkswagen Consulting (30), Fotolia/Kzenon (32), Christine Neeb (34), Fotolia/fotodesign-jegg.de (34), Fotolia/GIS (36), Fotolia/beermedia (36), Photocase/Jürgen W. (38), Fotolia/Elnur (38), Fotolia/Robert Kneschke (40), Jonathan Briefs (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karrierefuehrer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karrierefuehrer recht:** März und September **karrierefuehrer frauen in führungspositionen:** März **karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften:** März und September **karrierefuehrer hochschulen:** April und Oktober **karrierefuehrer ingenieure:** April und Oktober **karrierefuehrer consulting:** Mai **karrierefuehrer banken/versicherungen:** Mai **karrierefuehrer green-tech:** Juni **karrierefuehrer naturwissenschaften:** September **karrierefuehrer informationstechnologie:** Oktober **karrierefuehrer handel:** November **karrierefuehrer bauingenieure:** November. Der **karrierefuehrer consulting** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. 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:



Top-Thema

8

Im Fokus der Berater

Consultingfirmen auf der Suche nach Top-Absolventen.

10

Unternehmerische Denke und psychologisches Talent

Die Consultingbranche sucht Berater für die Personalwirtschaft.

16

„Spezialisieren Sie sich erst später“

Dr. Walter Jochmann, Mitglied der Geschäftsführung von Kienbaum Consultants International sowie Vorsitzender der Geschäftsführung von Kienbaum Management Consultants, im Interview.

Top-Manager

18

Dr. Frank Wierlemann

Der Gründer und Vorstand von Inverto im Interview.

Bewerben

22

Der Weg zur klaren Aussage

Case Studies sind beliebte Methoden im Bewerbungsgespräch.

Special Top-Player

24

Steile Lernkurve

Kaum eine Branche ist dynamischer und vielseitiger als die Topmanagement-Beratung.

26

Flexibel, engagiert, spontan

Bei Charlotte Pallua kam alles anders als geplant.

28

Heute Finanzdienstleistung, morgen Industriegüter

Nicolas Schweizer arbeitet als Consultant beim Top-Player The Boston Consulting Group.



Einsteigen

30

Jung und erfolgreich bei: Volkswagen Consulting

Jens-Olav Jerratsch berichtet über seine Arbeit als Berater.

32

Verantwortung von Anfang an

Studentische Unternehmensberatungen bieten professionelle Praxiserfahrung.

Aufsteigen

34

Ganzheitliche Sichtweise

Christine Neeb über die Besonderheit, kleine und mittelständische Unternehmen zu beraten.

36

Up or Out ist out

Das langjährige Karrieremodell der Beraterbranche hat ausgedient.



Projekt

38

Die kreative Kraft des Einkaufs

In der Consulting-Szene arbeiten immer mehr Einkaufsberater.

Jobware unplugged

42

Online bewerben

So geht es richtig.



Handzeichen

48

Jonathan Briefs

Handschriftliches vom Businesscoach und Humorberater, der die österreichischen Skispringer auf Wettkämpfe vorbereitet.

Service

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

karrierefuehrer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:

→ Printmedium

→ E-Paper

→ iPad-App

Hinweise darauf finden Sie auch

→ auf unserer Facebook-Fanpage

→ auf unserem Twitter-Kanal

→ über unsere iPhone-App

Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de





Inserenten

| | | |
|--|---|----|
| | bmv Consulting GmbH | 35 |
| | Booz & Company GmbH | U4 |
| | CTcon GmbH | 23 |
| | Deloitte | U3 |
| | Deutsche Post DHL Inhouse Consulting | U2 |
| | Ebner Stolz Mönning Bachem Unternehmensberatung GmbH | 17 |
| | Entrepreneurs-Club | 29 |
| | Horváth & Partner GmbH | 15 |
| | INVERTO AG | 7 |
| | IQB Career Services AG | 41 |
| | Jobware Online-Service GmbH | 33 |
| | MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH | 39 |
| | Rölfs RP Management Consultants GmbH | 11 |
| | RWE Consulting GmbH | 25 |
| | Siemens Management Consulting | 13 |
| | SimCorp GmbH | 27 |
| | Steria Mummert Consultig AG | 27 |
| | Stern Stewart & Co. GmbH | 5 |





Stern Stewart & Co.

BERATER?

UNTERNEHMER- PERSÖNLICHKEIT!



Kontakt: Anja Deucker
Stern Stewart & Co.
Salvatorplatz 4
80333 München
E career@sternstewart.de
T +49.89.242071.421

WWW.STERNSTEWART.DE/KARRIERE

Kurz+ knapp

von Meike Nachtwey

Ausgleichend!

WORK-LIFE-BALANCE

Ein Beruf, der Energie gibt, statt sie zu rauben? Ein Arbeitsumfeld, über das man selbst mitbestimmen kann? Ein Unternehmen, das nachhaltig und verantwortungsvoll wirtschaftet? Und später eine Familie, in der Vater und Mutter gleichberechtigt erziehen – und beide arbeiten? Immer mehr Einsteiger sagen viermal Ja – und fordern eine gesunde Work-Life-Balance. Sie ist zum Karriereziel Nummer eins geworden. Und auch in Beratungsgesellschaften wird das Thema immer wichtiger. Im karrierefuehrer hochschulen Sonderthemenheft dreht sich daher alles um die Work-Life-Balance. Unter www.karrierefuehrer.de/work-life-balance.pdf finden Sie online gebündelt Literaturempfehlungen, Tipps und hilfreiche Apps. Das komplette E-Paper steht unter www.karrierefuehrer.de/web-channel/hochschulen-1-2012 zum Download bereit.

Informierend

FÜR AUGEN UND OHREN

Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) bietet auf seiner Internetseite verschiedene Podcasts für Unternehmensberater und angehende Consultants unter anderem zu den Themen Sanierungsberatung, Krisenmanagement oder Outplacementberatung. Interviews mit BDU-Präsident Antonio Schnieder und Berichte zu Veranstaltungen stellt der Verband als Videopodcasts zur Verfügung. Für Jungberater, die oft auf Reisen sind, also eine gute Möglichkeit, überall auf dem Laufenden zu bleiben. Reinhören unter www.bdu.de/mediathek.html.

Berechnend

ZEITERFASSUNG FÜR PROFIS

Berater sind viel unterwegs, immer wieder bei anderen Kunden und an unterschiedlichen Orten, da ist es gar nicht so einfach, den Überblick über geleistete Stunden oder Reisezeiten zu behalten. Besonders, wenn es um die Abrechnung am Ende des Projekts geht. Mit Timesheet Pro für das iPhone hat die Firma Finarx eine echte Profi-Anwendung zur Zeiterfassung für Berater auf den Markt gebracht. Mit der Anwendung können schnell und einfach neue Kunden und Projekte angelegt und Zeiten erfasst oder automatisch ermittelt werden. Das Bonbon dabei: Sogar der Ort kann automatisch ermittelt und gespeichert werden. Für Consultants, die viel unterwegs sind, also eine praktische Sache. Und für die Abrechnung kann man die erfassten Daten schnell und einfach exportieren. Neugierige können erst einmal die kostenlose Version testen, bevor sie zur Vollversion upgraden. Zu finden im AppStore.





Einkaufsberater sind die stillen Stars der Wertsteigerung. So einfach ist das.

Zwei Kernsätze für alle, die bei
INVERTO Karriere machen möchten

Erstens: Arbeiten bei INVERTO
ist mehr als Einkauf und mehr
als Beratung.

Zweitens: Für die Strategie
brauchen Sie Köpfchen, für
die Umsetzung Biss.

Jetzt bewerben!

Wir suchen fortlaufend erfolgreiche und
motivierte Absolventen und Praktikanten
zur Verstärkung unserer Standorte Köln
und München.

karriere@inverto.com
www.inverto.com

Mit neun Büros in Asien und Europa sowie eigener e-Sourcing Technologie zählen wir zu den führenden auf Einkauf und Supply Chain Management spezialisierten Unternehmensberatungen in Europa. Wir entwickeln effektive Strategien und setzen sie konsequent um. Dabei senken wir signifikant die Beschaffungskosten unserer internationalen Kunden und steigern deren Unternehmenswert. Derzeit haben wir über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es dürfen gerne mehr werden!



Auf der Suche nach Top-Absolventen

Im Fokus



Leidenschaft. Wer als Consultant in die Personalmanagement-Beratung einsteigen möchte, sollte kaufmännisch denken können und sich nicht nur für Instrumente interessieren, sondern auch für Prozesse und die Umsetzbarkeit von Konzepten. Hierfür ist neben fundiertem Fachwissen auch einschlägige Praxiserfahrung, unternehmerisches Denken sowie psychologisches Talent gepaart mit Sozialkompetenz nötig. Und wenn zu alledem noch die Leidenschaft hinzukommt, sind die Aussichten auf einen etwas anderen Beraterjob hervorragend.

Top-Thema

- 10** **Unternehmerische Denke und psychologisches Talent**
Die Consultingbranche sucht Berater für die Personalwirtschaft.
- 16** **„Spezialisieren Sie sich erst später“**
Dr. Walter Jochmann, Mitglied der Geschäftsführung der Kienbaum Consultants International GmbH sowie Vorsitzender der Geschäftsführung der Kienbaum Management Consultants GmbH, im Interview.



der Berater



Unternehmerische Denke und psychologisches Talent

Die meisten Berufseinsteiger wissen, dass sich Consultingfirmen durch ihre Beratungsfelder unterscheiden: IT-, Strategie- und Organisationsberatung. Den vierten Bereich, die Human-Resource-Beratung (HR), haben nicht alle auf dem Plan. Dabei sind die Berufsaussichten in der Personalmanagement-Beratung gut.

Von **Christiane Siemann**

Über das Berufsfeld HR-Beratung zu sprechen, verlangt zunächst, zwei Missverständnisse aus dem Weg zu räumen. Das erste Missverständnis: Auch wenn HR-Consulting wörtlich übersetzt Personalberatung heißt, sind HR-Consultants keine Personalberater. Denn unter Personalberatung wird die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften verstanden, auch als Headhunting und Executive Search bekannt. HR-Berater beschäftigen sich dagegen mit Personal als Produktionsfaktor, mit personalwirtschaftlichen Funktionen und Prozessen wie Personalplanung, -einsatz, -führung, -entwicklung, -vergütung und -verwaltung. Deshalb bevorzugen sie die Bezeichnung Human-Resource-Management-Berater.

Das zweite Missverständnis: Beim Stichwort Personal ziehen manche die Schlussfolgerung, es würde sich vor allem um eine psychologisch orientierte Beratung handeln, da der Mensch im Mittelpunkt steht. Zu diesem Irrtum trägt auch bei, dass sich derjenige, der beispielweise Mitarbeitern beim Klettertraining Teamfähigkeit vermittelt oder Verkaufsberater schult, auch HR-Berater nennen darf. „Doch die Personal-Managementberatung beschäftigt sich mit den Prozessen, Strategien und Maßnahmen rund um die Personalwirtschaft, die zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensziele notwendig sind“, stellt Dr. Dagmar Wilbs, Leiterin der Human Capital-Bera-

tung bei Mercer in Deutschland, Österreich und der Schweiz, richtig. „Nicht vordergründig das psychologische, sondern ein ganzheitliches analytisches, unternehmerisches, geschäfts- und ergebnisbezogenes Denken bestimmt die Arbeit.“

Die Personalarbeit in Unternehmen hat sich in den letzten Jahrzehnten radikal verändert: Wurden früher Mitarbeiter nur über die Lohn- und Gehaltsabrechnung verwaltet, wird heute die Personalabteilung an den Wertschöpfungsbeiträgen und Ergebnissen gemessen, die den Unternehmenserfolg sichern. Die Beratungsfelder der Consultants entsprechen den vielfältigen Tätigkeitsfeldern der Personalabteilung. Zusätzlich unterstützen HR-Consultants auch bei Mergers & Acquisitions oder der strategischen Neuausrichtung eines Unternehmens. Spannend klingende Aufgaben wie Talent Management, Social-Media-Recruiting oder Leadership-Development locken Berufseinsteiger in die Branche.

Doch wer eine fundierte Ausbildung als HR-Consultant anstrebt, sollte sich den Arbeitgeber gut aussuchen. Viele Hundert Anbieter nennen sich HR-Berater und bearbeiten nur einzelne Segmente wie Verkaufstraining, Führungskonzepte oder Recruiting. Die Gesamtpalette der HR-Managementprozesse kann ein Absolvent am besten in einer breit aufgestellten, größeren Beratung kennenlernen. Dabei führt der Weg zum



Erfolg braucht Köpfe

» Durch eine individuelle Karriereplanung bieten wir Ihnen die Chance, sich sehr schnell weiterzuentwickeln. Bei uns zählt die Individualität in den Köpfen. Wir suchen nach Teamplayern, die ihren individuellen Background bestmöglich einbringen wollen. «

Kristin Raettig, Personalreferentin,
Management Consultants

Wir suchen Praktikanten (m/w), Berufseinsteiger (m/w) und Young Professionals (m/w) mit erster Berufserfahrung in der Beratung (Strategie, Performance Management und Organisation, Transaktion und Restrukturierung), die zu uns passen und mit uns gemeinsam etwas bewegen wollen! Kluge Köpfe und Querdenker, die ihre Ziele klar vor Augen haben und sich mit viel Engagement neuen Herausforderungen stellen. Kollegen, die sich bei uns zur herausragenden Beraterpersönlichkeit entwickeln wollen. Bei uns finden Sie die dazugehörigen interessanten Projekte, den persönlichen Freiraum, um sich weiterzuentwickeln, und exzellente berufliche Perspektiven. Starten Sie mit uns durch!

www.roelfspartner.de/karriere

 **Rölf's**Partner

Berlin • Dortmund • Düsseldorf • Dresden • Frankfurt a. M. • Hamburg • Köln • Leipzig • München • Schwerin • Stuttgart

DIE BERATUNGSFELDER DER HR-CONSULTANTS

Eine Auswahl der wichtigsten Bereiche:

- Qualitative und quantitative Personalbedarfsbestimmung
- Recruitingstrategie
- Leistungsbeurteilung (Management Audits, Potenzialanalyse u. a.)
- Vergütung/Entgelt
- Personaleinsatz (kurz-, mittel- und langfristig: Workforceplanning)
- Personalentwicklung/Talent Management
- Personalführung/Mitarbeiterbindung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Personalmarketing/Employer Branding
- Personalstrategie (Human-Resource-Strategie)
- Personalcontrolling
- Personalorganisation
- HR-Software und -IT
- Entsendemanagement

Quelle: Eigene Recherche

HR-Managementberater selten über ein Fachstudium, denn nur wenige Universitäten bieten einen grundständigen Studiengang Personalwesen an. Häufig bringen Einsteiger ein BWL-Studium mit dem Schwerpunkt Personal mit oder ein Wirtschaftspsychologiestudium. Julia Krieger, Executive Consultant Group Recruitment, Kienbaum Gruppe: „Auch Geistes- oder Naturwissenschaftler können sich bewerben, doch wir setzen voraus, dass man Vorerfahrung mitbringt. Bewerber sollten sich im Studium mit HR-relevanten Themen beschäftigen, ein Praktikum in der Personalabteilung oder einer HR-nahen Beratung absolviert haben.“ Bachelor-Absolventen haben die Möglichkeit, nach dem Studium ein Praktikum zu absolvieren und dann den Direkteinstieg zu wählen.

Ähnliches gilt bei der Promerit AG, die auf Talent Management mit den Schwerpunkten Strategieberatung, HR + IT und Personalberatung für HR-Funktionen spezialisiert ist. „Wir achten darauf, dass Bewerber Leidenschaft mitbringen. Es reicht nicht aus, gerne mit Menschen zu tun zu haben. Es sollte ersichtlich werden, dass sie kaufmännisch denken können und sich nicht nur für Instrumente interessieren, sondern auch für Prozesse und die Umsetzbarkeit von Konzepten“, erläutert Promerit-Vorstand Markus Frosch. „Bei HR-Projekten geht es neben der Effektivität auch um Effizienz, die genauso wie im Bereich Finanzen gemanagt werden muss, und es geht um viele technische, strategische und

konzeptionelle Komponenten.“ Wenn beispielsweise ein deutscher Konzern 15.000 Mitarbeiter weltweit auf Potenzial und Leistung beurteilen will, reiche es nicht aus, die Messkategorien und Kompetenzen intelligent zu definieren, sondern es müsse auch ein durchführbarer Prozess aufgesetzt werden. Berufseinsteiger arbeiten bei Promerit den verschiedenen Beratungssegmenten zu und entwickeln sich nach und nach in die Rolle des Unternehmensberaters hinein. Vorstand Markus Frosch: „Anders als im IT-Bereich dauert es in unserem Management-Consulting länger, bis Berufseinsteiger als anerkannte Berater vom Kunden wahrgenommen werden. Um auf Augenhöhe zu beraten, bedarf es eines fundierten Fachwissens und einschlägiger Praxiserfahrung.“

Die Aufgabenfelder angehender HR-Berater ähneln denen ihrer Kollegen in anderen Unternehmensberatungen: Sie arbeiten Projekten zu, erheben Daten, bereiten Umfragen vor, erstellen Analysen und Präsentationen oder sind in Teilprojekte aktiv eingebunden. Bei Mercer Deutschland ist jedem Absolventen ein Mentor zugeordnet, in Projekten wird er von Senior Consultants betreut. „Die Spezialisierung auf ein bestimmtes Fachgebiet wie Vergütungsmanagement, HR-Strategie oder -Effektivität erfolgt erst nach zwei bis drei Jahren, wenn die theoretischen und methodischen Grundlagen des Human-Resource-Managements umfassend erlernt sind“, so Dr. Dagmar Wilbs.



SIEMENS



Siemens
Management
Consulting

A good idea goes a long way –
a great one can travel the globe.

SMC. Living Strategies.

SMC consultants Rohit Kumar and Boris von Bieberstein dared to ask for the best market entry strategy for a new Siemens product in India.

Game-changing strategies are rarely achieved without people on the ground. Rohit and Boris combined local market expertise with intercultural knowledge to provide strategic advice to a team of Siemens experts. Together, the team enabled Siemens to grow further still in India.

Impact-oriented strategic consulting has always been SMC's trademark. With approximately 150 consultants based out of offices in Beijing, Mumbai, Munich and New York, SMC provides strategic advice to Siemens businesses worldwide.

SMC develops trendsetting strategies in areas ranging from renewable energy to healthcare, pioneering new business initiatives like digital factories, infrastructure solutions, and emerging market entries.

As an SMC consultant you'll become a truly global citizen, working with colleagues and clients in more than 190 countries. You'll be given plenty of opportunities for individual growth, and the chance to explore a variety of industries. Where could SMC take you? **Dare to ask.**

[siemens.com/smc](https://www.siemens.com/smc)

TÄTIGKEITSFELDER VON PERSONALBERATERN

Positionen für Spezialisten sowie Fach- und Führungskräfte besetzen Unternehmen häufig mit Unterstützung einer Personalberatung. Führungskräfte für Vorstands- und Geschäftsführungspositionen, Marketing- und Vertriebsexperten, Ingenieure, Konstrukteure, IT-Leiter und Fachkräfte mit Spezialwissen vermitteln laut dem Bund Deutscher Unternehmensberater (BDU) die Personalberater am häufigsten. Zu ihren Aufgaben zählen die Analysen von Kandidatenprofil, Unternehmen, Markt und Wettbewerb. Sie identifizieren und selektieren mögliche Kandidaten, nehmen mit ihnen Kontakt auf und stellen sie den Auftraggebern vor. Insgesamt sind laut BDU rund 11.000 Mitarbeiter in der Personalberatungsbranche in Deutschland beschäftigt.

Quelle: www.bdu.de

Während der klassische IT- oder Managementberater häufig direkt beim Kunden in Projekten arbeitet, die sich einige Monate hinziehen, ist der Arbeitsalltag von HR-Consultants mehr durch kürzere Einzelprojekte bestimmt, die oft nebeneinander laufen. Dabei sind Dienstreisen zum Kunden durchaus an der Tagesordnung.

Auch wenn die HR-Beratung in erster Linie unternehmerisches Denken und nicht nur psychologisches Talent erfordert, so sollten Absolventen wissen, dass Sozialkompetenz extrem wichtig ist. „Der Beratungsinhalt zielt immer auf den Menschen. Empathie ist eine ganz wesentliche Voraussetzung, um erfolgreich zu beraten. Sie ist besonders gefordert, weil HR-Berater häufig mit kritischen Themen wie beispielsweise Neustrukturierungen konfrontiert sind“, so Julia Krieger von Kienbaum. Karrierewege führen in der Regel über den Junior Consultant und Senior Consultant zum Projektleiter. Der Wechsel in die freie Wirtschaft ist durchaus üblich, je nach Vertiefungsgebiet beispielsweise als HR-Manager oder Personalentwickler.

Gleiches trifft für Absolventen zu, die den Berufseinstieg in die Personalberatung – also die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften – wäh-

len. Die klassische Personalberatungslaufbahn beginnt hauptsächlich mit dem Research, das heißt mit der Identifikation von Firmen und Personen. „Junge Personalberater entwickeln ein großes Wissen, denn sie beschäftigen sich parallel mit den unterschiedlichsten Branchen und Kunden und erstellen internationale Marktanalysen. Viele nutzen die Ausbildung als Sprungbrett in den Recruitment-Bereich in Personalabteilungen von Unternehmen“, berichtet Julia Krieger über die Tochtergesellschaft Kienbaum Executive Search.

Die Karriereaussichten in der HR-Beratung sind sehr gut, denn vor dem Hintergrund der älter werdenden Bevölkerung sind Mitarbeiter das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Deswegen investieren viele Arbeitgeber in ihre Personalarbeit, vor allem Großunternehmen und große Mittelständler, die grenzüberschreitend arbeiten. Für Berufseinsteiger bedeutet dies laut Dr. Dagmar Wilbs, Leiterin der Human Capital-Beratung bei Mercer: „Sie müssen an multikultureller Arbeit interessiert sein und die Bereitschaft zur Mobilität mitbringen, da sie auch in internationalen Projekten arbeiten.“

Sie hatten schon als Kind
außergewöhnliche Fähigkeiten?



Dann bewerben Sie sich bei uns. Ob direkt nach dem Studium oder mit Berufserfahrung aus Industrie oder Dienstleistung: Als eine der führenden internationalen Managementberatungen auf dem Gebiet der Unternehmenssteuerung bieten wir Ihnen das passende Umfeld für außergewöhnliche Performance rund um die Beratungsfelder Strategisches Management und Innovation, Prozessmanagement und Organisation sowie Controlling und Finanzen. Mehr leistungsstarke Argumente unter www.horvath-partners.com/karriere



„Spezialisieren Sie sich erst später“

Dr. Walter Jochmann ist Mitglied der Geschäftsführung von Kienbaum Consultants International sowie Vorsitzender der Geschäftsführung von Kienbaum Management Consultants. 1983 stieg er zunächst als Assistent des geschäftsführenden Gesellschafters Jochen Kienbaum ein, danach arbeitete er als Berater im Recruitment und in der Personalentwicklung. Seit 1998 führt er das strategische Geschäftsfeld Human Resource Management. Im Interview mit Christiane Siemann sprach er über die außergewöhnliche Vielseitigkeit des Beratungsfeldes.

Was macht den Job HR-Berater spannend?

Auf der einen Seite arbeiten wir mit einem sehr spezialisierten Beratungsansatz. Die Beratung im Bereich Personalentwicklung, strategische Personalinstrumente oder Vergütung erfordert – ähnlich einer Wirtschaftsprüfung – ein tiefes Einsteigen in die Organisation und Kultur eines Unternehmens. Auf der anderen Seite ist es ein menschenorientiertes Thema, das auch konzeptionell betrieben werden muss. Wie kann ein Unternehmen Transparenz über seine Nachwuchskräfte erhalten? Wie muss sich ein Arbeitgeber planerisch und im Recruiting aufstellen, um 2018 eine bestimmte Prozentzahl Managementpositionen mit Frauen oder internationalen Mitarbeitern zu besetzen? Allen Konzepten ist gemeinsam, dass sie immer die technologische Umsetzung umfassen, in der Regel international sind und um Akzeptanz der Mitarbeiter geworben werden muss.

Kann ein Berufseinsteiger beispielsweise direkt den Weg als Coach oder Talent Manager anpeilen?

Da die universitäre Ausbildung bis auf einige wenige Ausnahmen nicht auf den Beruf HR-Consultant vorbereitet, sind Absolventen gut beraten, sich nicht auf bestimmte Bereiche festzulegen. Die ganze Breite und Tiefe der unterschiedlichen HR-Aufgaben ist den meisten nicht bekannt. Es macht mehr Sinn, erst nach zwei bis vier Jahren zu entscheiden, ob sie sich im Bereich Talent Management, Diagnostik, Vergütung oder HR-Strategie spezialisieren wollen.

Junior-HR-Berater ohne längere Erfahrung in der freien Wirtschaft – stößt das auf Akzeptanz beim Kunden?

Wir müssen zwischen konzeptionellen und umsetzungsorientierten Beratern unterscheiden. Berufseinsteiger, die konzeptionell im Team arbeiten, treten beim Kunden eher als Zuhörer in Erscheinung. Wer im realisierenden Geschäft arbeitet, also im Training, Coaching oder bei Audits, wie Assessment Centern oder Beurteilungen von Mitarbeitern, der muss persönlich Flagge zeigen. Um als Beraterpersönlichkeit akzeptiert zu werden, brauchen Sie in der Regel längere Berufserfahrung als HR-Consultant.



Beste Aussichten!

Steigen Sie ein in eine Top Management-Beratung mit Auftrieb und einem stetig wachsenden Horizont. Ob in Strategie, M&A, Performance Management, Restrukturierung oder Controlling. Gemeinsam mit uns sorgen Sie für eine Punktlandung bei der Problemlösung unserer mittelständischen und konzerngebundenen Kunden.

Sind Sie an einem Steigflug Ihrer Berater-Karriere und glänzenden Perspektiven interessiert, so bewerben Sie sich bei uns.

Ebner Stolz Mönning Bachem Unternehmensberatung GmbH

Herr Dr. Jens Petersen

Kaiser-Wilhelm-Ring 27-29 | 50672 Köln

Tel.: 0221 20643 -965 | jens.petersen@ebnerstolz.de

www.ebnerstolz.de/beste-aussichten

Der Gründer und Vorstand von Inverto im Interview

Dr. Frank Wierlemann

Der Einkaufsspezialist. Frank Wierlemann, 47 Jahre, ist Gründer und Vorstand der Unternehmensberatung Inverto, die ihr Consulting-Geschäft auf die Themen Einkauf und Supply Chain fokussiert. Im Interview verrät er, was einen guten Berater in diesem Bereich auszeichnet und warum man als erfolgreicher Consulting-Experte mit diesem Schwerpunkt das Beste aus zwei Welten vereinen muss. Das Interview führte André Boße.



”
Der klassische Berater ist der Theoretiker, der Einkäufer ist der Praktiker. Und wer als Berater im Einkauf Karriere machen möchte, sollte das Beste aus beiden Welten mitbringen.“

Herr Wierlemann, auf Ihrer Homepage heißt es „Berater gibt es viele“. Was zeichnet denn unter den vielen einen wirklich guten Berater aus?

Ein guter Berater, wie wir ihn verstehen und für unser Unternehmen suchen, besitzt einerseits ein gutes Konzept, hat aber andererseits immer schon die Umsetzung im Blick. Das beste Konzept ist nämlich wertlos, wenn es am Ende an der Machbarkeit scheitert.

Worauf kommt es an, wenn man bei der Beratung immer auch konsequent an die Umsetzung denken möchte?

Es geht nicht darum, standardisierte Konzepte und Lösungen anzubieten. Der Berater muss sich stattdessen auf einzelne Kundensituationen einlassen. Grundlage dafür ist eine Expertise, die bei uns zweigeteilt ist: Zum einen benötigt ein guter Berater natürlich eine Methodenkompetenz. Für die Beratung im Einkauf ist jedoch besonders wichtig, dass er auch eine Fachkompetenz zum jeweiligen Thema entwickelt.

Können Sie an einem Beispiel verdeutlichen, warum das so ist?

Nehmen wir einen Kunden, der Beratung für seinen Rohstoffeinkauf sucht, weil er in diesem Bereich wirklich etwas verbessern möchte. Als Berater kann man ihm nur dann helfen, wenn man die Thematik wirklich durchdrungen hat. Wenn man die Besonderheiten der Rohstoffmärkte kennt – und zwar, wenn nötig, auch im Detail.

Müssen Einsteiger dieses Wissen direkt im ersten Kundengespräch parat haben?

Wir verlangen von einem Einsteiger nicht, dass er von Beginn an zum Beispiel alle Facetten des Einkaufs von Orangensaftkonzentrat kennt. Einen guten Berater zeichnet jedoch aus, dass er sich schneller als andere in solche Themen einarbeiten kann. Diese Neugierde ist wichtig. Denn nur so gelingt es ihm, den Kunden schließlich nicht nur konzeptionell, sondern auch auf inhaltlicher Ebene zu überzeugen.

Gibt es Themen, in die Sie sich selber trotz Ihrer Erfahrung erst einarbeiten müssen, bevor Sie in die Beratung gehen?

Auf jeden Fall. Alleine schon deshalb, weil unser Beratungsgeschäft in den vergangenen Jahren wesentlich anspruchsvoller geworden ist. Überspitzt gesagt: Vor zehn Jahren waren viele Kunden schon zufrieden, wenn man ihnen in Aussicht stellte, bestimmtes Büromaterial wie eine Tonerkartusche günstiger als bisher einzukaufen. Wenn ich heute einen Großbäcker berate, wie es ihm gelingen kann, seinen Einkauf von hochwertigem Weizenmehl zu optimieren, sind wesentlich größere Marktkenntnisse gefragt. Beinahe alle Themen, an denen wir arbeiten, sind komplexer geworden.

Welche Rolle spielt bei Ihren Kunden eine nachhaltige Einkaufspolitik? Gibt es einen Trend zum „grünen Einkauf“?

Oder sind die Unternehmen ausschließlich auf der Suche nach Einsparungspotenzial?

Es gibt heute eigentlich keinen Kunden mehr, der einen niedrigen Preis als allein glücklich machenden Faktor betrachtet. Der Kunde möchte eine transparente Wertschöpfung. Er möchte wissen, wo die Waren herkommen, wie sie verarbeitet wurden. Auch trifft der Kunde verstärkt nachhaltige Lieferantenentscheidungen. Er schaut nicht mehr darauf, wer ihn jeweils am schnellsten und günstigsten beliefern kann, sondern achtet auf ein möglichst langfristiges Vertrauensverhältnis. Um diesen Kunden beraten zu können, müssen wir also auch die möglichen Lieferanten kennen. Wir müssen wissen, wie diese aufgestellt sind, wie ihre Maschinenparks bestückt sind, welche Zertifizierungen sie besitzen und so weiter.

Klingt nach einer Fleißarbeit.

Beim Thema Einkauf muss man tatsächlich sehr viel Detailarbeit leisten. Erfolgreich ist nur der Berater, der wirklich neugierig jeden kleinen Stein in der Liefer- und Einkaufskette umdreht.

Die strategische Unternehmensberatung gehört weiterhin zur Königsklasse des Consultings. Mit welchem Argument überzeugen Sie ein Berater-talent, dass das Consulting im Einkauf mindestens genauso spannende Karrieren bietet?

Ich habe selber einige Jahre lang in einer klassischen Unternehmensberatung gearbeitet. Dort lautete das Motto zwar auch „Beratung heißt Umsetzung“ – und doch wurden die meisten Projekte mit einer Vorstands-präsentation abgeschlossen, nach der man als Berater keinen blassen Schimmer hatte, ob es jemals zu einer Umsetzung kommen wird – oder ob

„Erfolgreich ist nur der Berater, der wirklich neugierig jeden kleinen Stein in der Liefer- und Einkaufskette umdreht.“

das ganze Konzept einfach verpufft. Dieses schwarze Loch in der Beratung gibt es bei uns nicht. Unsere Umsetzungsquote liegt nahe bei 100 Prozent.

Andersherum: Mit welcher Besonderheit im Lebenslauf kann ein Bewerber Sie überzeugen?

In unserem Umfeld ist das Thema Sprache besonders wichtig. Einkauf ist ein internationales Thema. Mögliche Lieferanten kommen aus allen Ländern der Erde. Englisch ist für uns selbstverständlich, aber wer zum Beispiel Mandarin, Türkisch oder Spanisch spricht, besitzt damit wertvolle Zusatzqualifikationen.

Sie sind nach Ihrem Einstieg bei einer Unternehmensberatung zunächst als Einkaufsleiter zu einem Handelskonzern gewechselt. Wie kam es damals zu Ihrer Entscheidung für eine Karriere mit dem Schwerpunkt Einkauf und Handel?

Ich arbeitete in dem Konzern zunächst im Inhouse-Consulting. Ein Projekt drehte sich um das Thema Einkauf, und als dann nach einer Umstrukturierung ein Einkaufsleiter gesucht wurde, erinnerte man sich an meine Begeisterung für dieses Thema. Ich habe dann schnell erleben dürfen, wie weit man kommen kann, wenn man es versteht, ein gutes konzeptionelles Grundgerüst mit Pragmatismus zu kombinieren. Ein wenig überspitzt gesagt: Der klassische Berater ist der Theoretiker, der Einkäufer ist der Praktiker. Und wer als Berater im Einkauf Karriere machen möchte, sollte das Beste aus beiden Welten mitbringen.



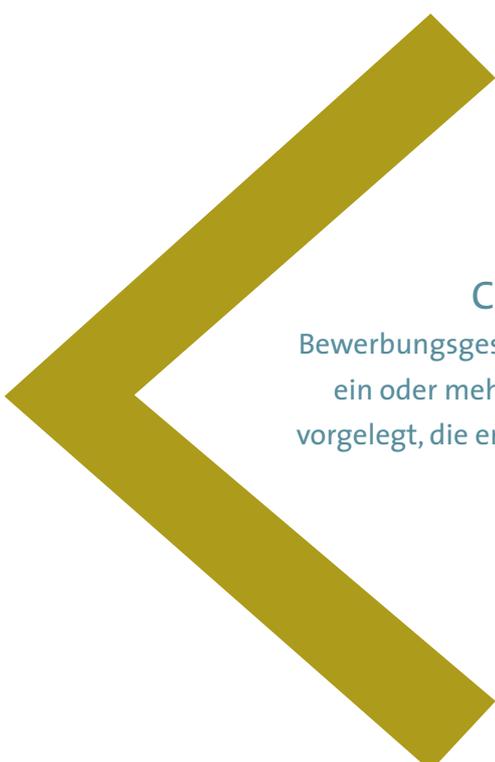
ZUM UNTERNEHMEN

Inverto ist eine Unternehmensberatung, die sich konsequent auf die Themen Einkauf und Supply Management ausrichtet. Das Unternehmen mit Sitz in Köln beschäftigt 120 Mitarbeiter und betreibt weltweit neun Büros, darunter auch Niederlassungen an international bedeutenden Handelsplätzen wie Shanghai, Hongkong und Mumbai. Das Unternehmen unterstützt seine Kunden dabei, die Organisation des Einkaufs neu auszurichten, Make-or-Buy-Entscheidungen zu treffen, Global-Sourcing-Prozesse umzusetzen, Preise und Konditionen zu optimieren und neue Lieferanten-Strategien sowie -prozesse zu erarbeiten. Zu den Kunden der stetig wachsenden Unternehmensberatung gehören marktführende Unternehmen aus dem Mittelstand, Industrie- und Handelskonzerne sowie große Private-Equity-Unternehmen.

ZUR PERSON

Dr. Frank Wierlemann, geboren am 13.10.1964 in Köln, schloss als promovierter Diplom-Kaufmann sein Studium der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Köln und Wuppertal ab. Anschließend war er Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens und wechselte als Manager zu einer internationalen Unternehmensberatung. In einem Handelskonzern übernahm er zunächst eine Position im Inhouse-Consulting, bevor er nach einem erfolgreichen Projekt zum Thema Einkauf und Supply Chain dort zum Einkaufsleiter aufstieg. Seine Erfahrungen als Unternehmensberater und im Einkauf kombinierte er im Juli 2000, als er zusammen mit zwei Partnern die Unternehmensberatung Inverto gründete. Dort ist Frank Wierlemann als Partner und Vorstand Spezialist für die Bereiche Handel, Konsumgüter und Pharmaindustrie. Er berät mittelständische Unternehmen und Konzerne in allen Fragen des Sourcing und Supply-Management.

Der Weg zur klaren Aussage



Case Studies sind Fallbeispiele im Bewerbungsgespräch. Dabei werden dem Bewerber ein oder mehrere fach- und berufsbezogene Fälle vorgelegt, die er innerhalb einer knapp bemessenen Zeitspanne lösen soll.



erfasst haben und in der Lage sind zu abstrahieren. Sie zeigen, dass Sie Abstraktion als Basis für Transferleistung nutzen, das heißt, Anwendung von theoretischem Wissen auf ein Problem aus der Praxis. Dies ist aus der Sicht eines Personalers ein guter Start in die Lösung einer Case Study.

So gerüstet können Sie die Case Study entweder in die Breite, zu einer Diskussion der verschiedenen konzeptionellen Ansätze, oder in die Tiefe, also die Entwicklung einer Lösung zur Berechnung des Cash Flows, entwickeln. Sie bieten Ihrem Gesprächspartner damit die Möglichkeit zu wählen, und das zeigt, dass Sie ein komplexes Thema leicht verständlich darstellen können. Oder Sie schlagen vor, wie es weitergehen soll, und zeigen damit, dass Sie ein Gespräch führen und den Gesprächspartner steuern können.

Im weiteren Verlauf der Fallstudie kommen Sie bei der Lösung der Case Study noch an mindestens zwei möglichen Stoppschildern vorbei: Rechnen und Annahmen. Bereiten Sie sich darauf vor, dass beides von Ihnen verlangt werden kann. Da Ziel und Struktur von Case Studies meist sehr ähnlich sind, können Sie sich mithilfe des Internets gut vorbereiten. Das unterstützt Sie dabei, einen guten Start in die Lösung zu finden. Ja oder Nein – eine Case Study soll auch Ihnen helfen zu entscheiden, ob Sie den für Sie richtigen Arbeitgeber gefunden haben.

Wie in einem Rollenspiel sitze ich als Personalierer vor Ihnen, und Sie sollen die Fragen aller Fragen beantworten, mit Ja oder Nein. Und wenn das nicht möglich ist, erklären Sie mir bitte Ihre Lösungsansätze dazu. Das ist Ziel und gleichzeitig das Geheimnis einer Case Study: der Weg zu einer klaren Aussage. Denn mit Hilfe dieser Methode sollen Struktur, Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Konsistenz, Rhetorik und Transferleistung des Kandidaten in einer ersten Arbeitsprobe getestet werden. Ein Beispiel: „Sie sind privater Investor. Ihr frei verfügbares Vermögen beträgt eine Million Euro. Ihnen wird die Autobahn München–Stuttgart für genau eine Million Euro zum Kauf angeboten. Kaufen Sie?“ Gefragt ist hier Ihr Weg zur Lösung, nicht Ihre Lösung! Würden Sie im ersten Schritt zum Beispiel auch eine vollständige Liste aller denkbaren konzeptionellen Ansätze erstellen, zum Beispiel Cash Flow versus Bilanz? Und wenn ja, warum? Wenn Sie diese Fragen beantworten können, demonstrieren Sie, dass Sie den Kern des Problems

Von **Markus Gerds**, Principal Energy & Utilities, Capgemini Consulting





Sie wollen sich schneller entwickeln.

Management Consultants (m/w) gesucht

CTcon ist die Top-Managementberatung für Unternehmenssteuerung. Auf unsere langjährige, branchenübergreifende Expertise setzen bedeutende Konzerne sowie große öffentliche Organisationen. Wir bieten Ihnen anspruchsvolle Projekte in einem herausfordernden, partnerschaftlichen und internationalen Umfeld. Übernehmen Sie Verantwortung und bringen Sie Ihre Erfahrung und Ihre Persönlichkeit ein. Mehr Informationen unter www.ctcon.de/perspektiven.

CTcon GmbH

Bonn | Düsseldorf | Frankfurt | München | Vallendar

Burggrafenstraße 5a · 40545 Düsseldorf · Frau Petra Anstöter
49 211 577903-61 · team@ctcon.de · www.ctcon.de





Steile Lernkurve

Die Wahl des Berufseinstiegs und des ersten Arbeitgebers sind wichtige Entscheidungen, denn sie stellen die Weichen für den weiteren Karriereweg. Kaum eine Branche ist dynamischer, vielseitiger und bietet engagierten Akademikern steilere Lernkurven als die Topmanagement-Beratung.

Von **Dr. Thomas Fritz**,
Director Recruiting bei McKinsey & Company

Den meisten Wirtschaftswissenschaftlern ist McKinsey bereits ein Begriff, und viele haben sich bereits mit der Berufsoption Unternehmensberatung auseinandergesetzt. Bei den anderen Studienrichtungen ist das weniger der Fall. Gerade Naturwissenschaftler, Ingenieure, Juristen oder Geisteswissenschaftler wissen oft sehr wenig über den Beraterberuf, obwohl er für viele eine interessante Perspektive darstellen könnte.

Unsere Berater arbeiten gemeinsam mit unseren Klienten daran, komplexe Probleme zu lösen, Konzepte zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen. Das Spektrum reicht von Unternehmensstrategien über Prozessverbesserungen im Unternehmen bis hin zum Umgang mit dem Klimawandel. In allen Projekten können unsere Berater zeigen, was es heißt, immer auf der Suche nach neuem Wissen und neuen Möglichkeiten zu sein und Ideen auch gegen Widerstände umzusetzen. Als Berater muss man oft in neuen Ansätzen denken und Lösungen erarbeiten, die nicht direkt auf der Hand liegen. Das gelingt vielseitig interessierten Menschen mit außergewöhnlichen Werdegängen oft besser. Bewerber sollten also gezeigt haben, dass sie sich engagieren und Spitzenleistungen erbringen können, sowohl in der Uni, aber vor allem auch über das Studium hinaus – ob im sozi-

alen, musikalischen oder sportlichen Bereich. Ein spezieller Notendurchschnitt ist nicht Voraussetzung, um sich bei uns zu bewerben. In der Regel gehören unsere Mitarbeiter aber zu den Jahrgangsbesten führender Universitäten und Business Schools. Auch die Fachrichtung spielt keine Rolle. Wir raten immer dazu, mit möglichst vielen Beratern über den Berufsalltag zu sprechen oder ihn im Rahmen eines Praktikums selbst zu erleben. Unser neues Praktikumsprogramm GapYear beispielsweise, das wir dieses Jahr gemeinsam mit der Allianz, Bertelsmann und Henkel gestartet haben, gibt Bachelor-Absolventen den Freiraum, vor dem Master nicht nur vielfältige Praxiserfahrung in verschiedenen Unternehmen zu sammeln, sondern auch ein ganz persönliches Projekt zu realisieren.

Viele unserer Praktikanten kommen nach Ende des Studiums als Berater zurück. Eine Kollegin beispielsweise hat im Praktikum an dem Pro-bono-Projekt „MittelstandPlus“ mitgearbeitet, einer Initiative, die kostenlos hoch qualifizierte Experten als Bei- und Aufsichtsräte vermittelt. Danach stieg sie als feste Beraterin ein. Sie berät nun hauptsächlich Klienten aus der Konsumgüterindustrie zu Marketingthemen.



VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

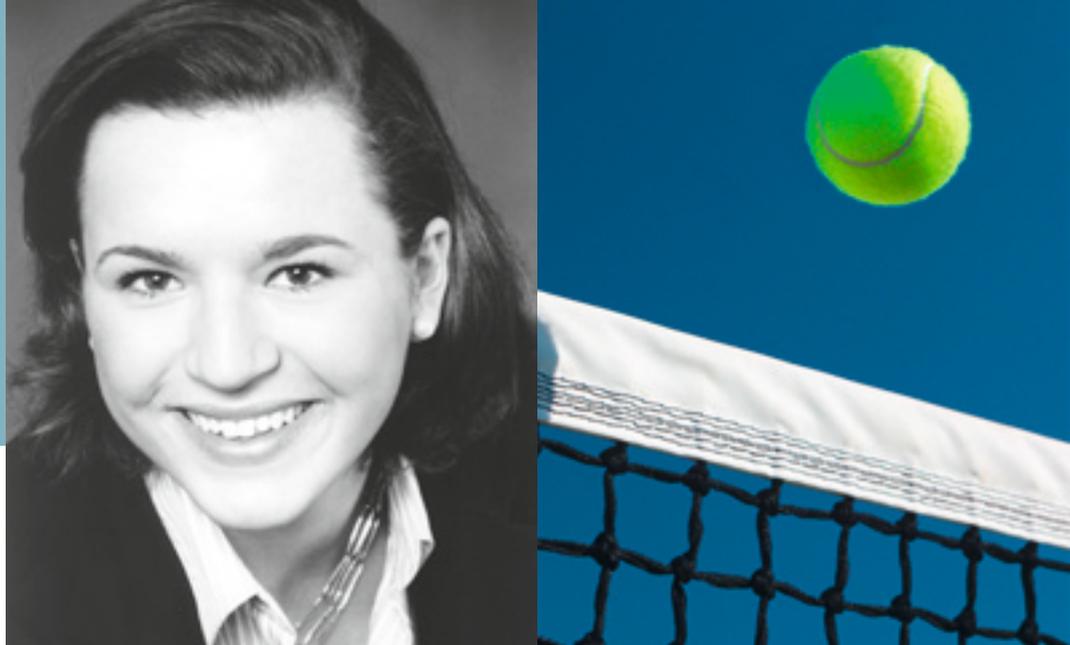
WERDEN SIE TOP-CONSULTANT IM ZUKUNFTSMARKT ENERGIE.

Sie sind ein schlauer Kopf und möchten Ihre internationale Erfahrung in spannenden Projekten einsetzen? Werden Sie Inhouse-Consultant bei RWE und schauen Sie hinter die Kulissen eines Großkonzerns. Wir suchen motivierte Mitarbeiter, die hohe Ansprüche an sich selbst stellen und den Dingen auf den Grund gehen. Die Energieversorgung von morgen beginnt schon heute!

 > www.facebook.com/rweconsulting

VORWEG GEHEN
GEMEINSAM

Special Top-Player



Flexibel, engagiert, spontan

Im Januar 2011 stand für mich fest, dass ich nach meinem Bachelor einen Master absolvieren und anschließend promovieren wollte. Den Graduate Management Admission Test (GMAT) hatte ich schon hinter mir, und meine Master-Bewerbungen hatte ich bereits verschickt. Doch dann kam alles ganz anders als geplant.

Von **Charlotte Pallua**,
Consulting Analyst bei
Roland Berger Strategy Consultants

Ich bin 21 Jahre alt und habe einen Bachelor of International Economics and Management an der Bocconi University in Italien und am Dartmouth College in New Hampshire in den Vereinigten Staaten von Amerika erworben. Eines meiner Praktika habe ich bei der internationalen Strategieberatung Roland Berger im Competence Center Consumer Goods & Retail absolviert. Dabei sollte ich die Berater während eines Projekts bei einem führenden Getränkehersteller in Prag unterstützen.

Schon an meinem ersten Arbeitstag flog ich zu dem Kunden, ohne zu wissen, was mich genau erwartete. Obwohl ich bereits ein Praktikum bei einer anderen großen Unternehmensberatung absolviert hatte, war vieles für mich komplett neu und die Eingewöhnungsphase kurz. Es ging direkt los: Von Anfang an durfte ich interessante Aufgaben übernehmen, wie die Durchführung von Interviews, aber auch an Workshops teilnehmen, und war in das Projektteam integriert. Hochspannend fand ich den Projektalltag: ab Montagmorgen beim Kunden sein und am Donnerstagabend zurückfliegen, um am Freitag mit anderen Kollegen im Büro zu arbeiten und sich über die Erfahrungen der Woche auszutauschen. Auf der anderen Seite wollte ich aber das Studentenleben noch nicht aufgeben, denn ich habe

meine Freiheiten und flexiblen Lernstunden sehr genossen. Umso schwerer fiel mir die Entscheidung, als ich einen Master-Platz an der Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC) in Paris und zeitgleich ein Angebot von Roland Berger für den Festeinstieg nach dem Bachelor erhielt. Doch zum Glück musste ich mich gar nicht entscheiden, denn das Angebot, als Consulting Analyst zu arbeiten, sicherte mir die Freistellung sowie die finanzielle Unterstützung für das Masterstudium zu. So kann ich mein Studium an der HEC einfach ein Jahr später beginnen. Mittlerweile arbeite ich seit über einem halben Jahr bei Roland Berger und bin mit meiner Wahl sehr zufrieden. Auch mein erstes Projekt nach dem Festeinstieg war sehr aufregend, denn ich durfte eine Initiative der deutschen Luxusindustrie unterstützen – eine Branche, die ich schon während meiner Studienzeit in Mailand näher kennengelernt hatte. Meine Entscheidung, meinen ursprünglichen Studienplan umzustellen, war daher optimal, denn die Arbeit hier macht mir großen Spaß. Einerseits sind die Anforderungen sicherlich hoch: Flexibilität, Engagement, und Spontaneität werden von mir erwartet. Andererseits lerne ich jeden Tag viel Neues dazu, werde stark gefördert und arbeite an immer neuen Projekten im Team mit spannenden Menschen zusammen.



FINANCIAL DISTRICT, NEW YORK

The financial industry needs a strong software platform That's why we need you

SimCorp is a leading provider of software solutions for the financial industry. We work together to reach a common goal: to help our clients succeed by providing a strong, scalable IT platform that enables growth, while mitigating risk and reducing cost. At SimCorp, we value commitment and enable you to make the most of your ambitions and potential.

Are you among the best qualified in finance, economics, computer science, mathematics or physics?

Find your next challenge at www.simcorp.com/careers

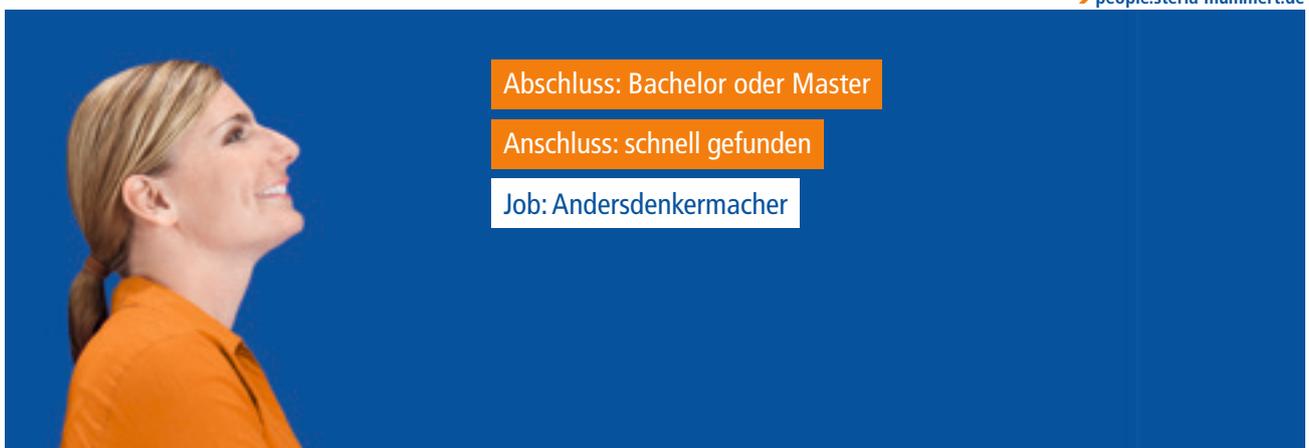
Download our profile folder to learn more about SimCorp



www.simcorp.com

MITIGATE RISK | REDUCE COST | ENABLE GROWTH

→ people.steria-mummert.de



Abschluss: Bachelor oder Master

Anschluss: schnell gefunden

Job: Andersdenkermacher



Die Andersdenkermacher.



Sie wollen Ihr Wissen endlich in der Praxis umsetzen? Dann sind Sie bei uns genau richtig, denn wir bieten Ihnen exzellente Perspektiven bei einer der zehn führenden Management- und IT-Beratungen in Deutschland. Egal ob als Praktikant, Werkstudent, Absolvent oder im Rahmen Ihrer Abschlussarbeit – wir ermöglichen Ihnen den perfekten Einstieg.

Bewerben Sie sich jetzt für einen Direkteinstieg, eine Abschlussarbeit oder ein Praktikum unter www.people.steria-mummert.de
Besuchen Sie uns außerdem auf Facebook: www.facebook.com/steriamummertconsulting



Weitere Infos zum Einstieg

Special Top-Player



Heute Finanzdienstleistung, morgen Industriegüter

Die Arbeit als Berater bei einem Top-Player ist nicht nur enorm vielseitig und abwechslungsreich, sie ist auch eine große persönliche Bereicherung.

Von **Nicolas Schweizer**, Consultant bei The Boston Consulting Group in München

Schon während meines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums war mir klar, dass ich mit dem Einstieg bei einer Unternehmensberatung viele der Ziele, die ich mir für meinen Berufsstart gesetzt hatte, würde vereinen können: international zu arbeiten, verschiedene Branchen kennenzulernen, die Strategien von Unternehmen mitzugestalten und dabei viel zu lernen. Um Einblick in die Welt eines Strategieberaters zu erhalten, habe ich mich für ein Praktikum bei The Boston Consulting Group beworben und nach einem Interviewtag, unter anderem mit verschiedenen Fallstudien, die Zusage erhalten. Bei den Fallstudien kamen mir meine Kenntnisse aus dem Studium natürlich zugute. Viel wichtiger waren jedoch eine strukturierte, lösungsorientierte und pragmatische Herangehensweise sowie ein authentisches Auftreten. Im Anschluss an das zehnwöchige Praktikum wurde ich in das sogenannte „Fast Forward“-Programm mit der Option aufgenommen, nach meinem Studium direkt ins Unternehmen einzusteigen.

Ich bin nun seit zwei Jahren hier und konnte in unterschiedlichen Branchen und Themenfeldern arbeiten – von der Industriegüterbranche über Finanzdienstleister bis hin zur öffentlichen Hand; von der Entwicklung einer Wachstumsstrategie bis zur Umset-

zung eines Restrukturierungsprogramms und damit der langfristigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Dabei führten mich die Projekte unter anderem nach Großbritannien und in die Niederlande.

Besonders spannend fand ich, für einen europäischen Industriegüterhersteller neue Absatzmärkte in Südostasien zu evaluieren. Die Herausforderung bestand darin, sich in kurzer Zeit in neue Produktfelder und Märkte einzuarbeiten. Gemeinsam mit den Kollegen in Südostasien wurden Wettbewerber analysiert, Geschäftsmodelle verglichen und schließlich Strategieempfehlungen entwickelt.

Der besondere Reiz in der Welt der Strategieberatung ist für mich die steile Lernkurve. Und durch die Arbeit in interdisziplinären Teams mit Ingenieuren, Geisteswissenschaftlern, Medizinern und Juristen lassen sich wirtschaftliche Abläufe aus einer völlig neuen Perspektive betrachten. Dadurch entstehen nicht nur kreative Ansätze und Lösungen für die Kunden, es ist auch persönlich eine große Bereicherung.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre Karriere im Familienunternehmen und beim „Hidden Champion“

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

ENTREPRENEURS



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Städteutsche Zeitung

Medienpartner

karrierefürher



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

Name: Jens-Olav Jerratsch

Position: Berater

Stadt: Wolfsburg

Einsteigen

Jung und erfolgreich bei: Volkswagen Consulting



Alter: 28 Jahre

Studium: Wirtschaftsingenieurwesen
an der TU Berlin, der Tongji-Universi-
tät Shanghai und der Università degli
Studi di Perugia

Abschlussjahr: 2010

Interessen: Italienisch sprechen,
kochen und essen

Ziel: Dynamisches Berufsumfeld
eines Weltunternehmens mitgestal-
ten und dabei täglich Teamspirit
sowie Kollegialität erleben

Vor einem Jahr bin ich nach Abschluss meines Wirtschaftsingenieurstudiums an der TU Berlin als Berater bei der Volkswagen Consulting eingestiegen. Ausschlaggebend für meine Entscheidung waren die inspirierenden Auswahlgespräche sowie die vielfältigen Herausforderungen, die die interne Managementberatung des Konzerns Hochschulabsolventen bietet. Die Projektarbeit für Europas größten Automobilhersteller ist äußerst spannend. Die Projekte begleiten den gesamten Wertschöpfungsprozess von der Entwicklung über die Beschaffung und die Produktion bis zum Vertrieb. Das bedeutet auf der einen Seite immer wieder Abwechslung und Möglichkeiten, mich neuen Aufgaben zu stellen. Auf der anderen Seite kann ich mir als Berater für das Geschäftsfeld Entwicklung und Produkte sicher sein, mich nicht von der Technik, die ich studiert habe, zu entfernen.

Aktuell arbeite ich in einem Projekt zur Einführung des Modularen Querbaukastens mit. Diese Weiterentwicklung der Plattformstrategie ist wegweisend für die Automobilindustrie und wird auch weitere Entwicklungsprojekte des Volkswagen Konzerns nachhaltig beeinflussen. Das Arbeitsumfeld im Unternehmen ist für die persönliche Weiterentwicklung enorm wichtig. In kleinen Projektteams profitiere ich vom Wissen erfahrener Kollegen und direkten Kundenkontakten. Die Maßstäbe sind von Anfang an hoch. Gleichzeitig werden Freiräume geboten, diese zu erfüllen. Besonders die enge und

vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden – sie sind immer auch unsere Kollegen – ermöglichte mir einen Einstieg nach Maß. Das Businessmodell von Volkswagen Consulting umfasst Beratung und die Ausbildung von Führungsnachwuchskräften. Daher haben unsere Vorgesetzten sowie meine Kollegen und ich auch die persönliche Weiterbildung fest im Blick.

Als gebürtiger Berliner schätze ich die Möglichkeit, die Wochenenden auch dort zu verbringen. Dies machen eine exzellente ICE-Verbindung und der persönliche Dienstwagen möglich. Pünktlich zum Frühlingsbeginn steige ich gerade auf das neue Golf Cabrio um. Das Inhouse-Consulting-Modell ist in jeder Hinsicht äußerst reizvoll. Auch kommt hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zu kurz. So bleibt neben spannenden Projekten und attraktiven Weiterentwicklungsmöglichkeiten noch Raum und Zeit fürs Privatleben, ich kann mehrmals in der Woche Sport treiben und dabei den Kopf frei kriegen. Insgesamt bietet das Inhouse Consulting herausragende Bedingungen. Voraussetzung für einen Einstieg sind Eigeninitiative, hervorragende Leistungen und die Bereitschaft, sich auf eine Branche zu fokussieren. Bei der Volkswagen Consulting zählen neben Fachkompetenz und Teamfähigkeit vor allem Internationalität sowie erste Automobil- oder Beratungserfahrung zu den wesentlichen Auswahlkriterien.

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung



BERUFSTRAGER

Eine Verlagsbeilage in der Süddeutschen Zeitung

Jetzt schon
Ausgabe 02.12
buchen!

Der mediale Mentor für Young Professionals
Print + iPad-App + E-Paper + Social-Media-Präsenz

Erscheinungstermin:

02.12 Samstag, 22.09.2012

Kontakt: Transmedia Verlag GmbH & Co. KG
Fon: 0221/4722-300 | Fax: 0221/4722-370
www.berufstzger.de | info@berufstzger.de

Einsteigen

Verantwortung von Anfang an

Ein guter Lebenslauf gespickt mit Praxiserfahrung ist heute ein Muss für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben. Studentische Unternehmensberatungen bieten von Anfang an jede Menge Verantwortung und eigenständiges Arbeiten in einer professionellen Umgebung – und das nicht nur für wirtschaftlich ausgerichtete Studenten.

Von **Lena Otto**, Oscar

Die studentische Unternehmensberatung Oscar mit Sitz in Köln und Stuttgart verfolgt seit 1992 den Unternehmenszweck, möglichst vielen Studenten und Jungabsolventen eine praxisnahe Ausbildung zu ermöglichen. Die GmbH ist wie ein kleines mittelständisches Unternehmen aufgebaut und verfügt über bewährte Strukturen, um Projekte professionell abwickeln zu können.

Der Reiz einer studentischen Unternehmensberatung liegt in der großen Verantwortung, die man ab dem ersten Tag übertragen bekommt. Neben der klassischen Projektarbeit, die eine Beratung ausmacht, werden auch die unternehmensinternen Abteilungen wie Finanzen & Controlling oder Personal mit Studenten und jungen Absolventen besetzt. Diese sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Projekte und bilden das organisatorische Gerüst des Unternehmens. Professionelle Strukturen und standardisierte Prozesse sorgen dafür, dass neue Mitarbeiter schnell eingearbeitet werden können, bevor die eigentliche Arbeit losgeht. „Ein Sprung ins kalte Wasser ist für mich genau das Richtige, um in der Berufswelt weiterzukommen“, sagt Marisa Schmeinger, die bei Oscar nach einer Projekt- eine Abteilungsmitarbeiterschaft angeschlossen hat und sich von Anfang an in der unternehmenstypischen Atmosphäre wohlfühlte.

Besonders die freundschaftliche, aber doch professionelle Atmosphäre unter den Mitarbeitern hebt studentische

von etablierten Unternehmensberatungen ab. Da sämtliche Mitarbeiter noch Studenten sind oder frisch von der Uni kommen, liegt der Altersdurchschnitt bei 25 Jahren. Christian Offer, der seit einem Monat die Personalabteilung verstärkt, erzählt: „Ich habe hier Menschen kennengelernt, mit denen ich mich auch abseits der täglichen Arbeit gerne treffe.“ Gemeinsame Aktivitäten nach der Arbeit unterstützen das studentische Konzept und helfen neuen Mitarbeitern, sich schnell ins Unternehmen einzufügen. Das ist insbesondere deshalb notwendig, da die meisten „Oscarianer“ nur für eine Dauer von drei bis sechs Monaten angestellt sind. Alle Mitarbeiter bekommen einen befristeten Vertrag, sodass möglichst vielen Studenten und Jungabsolventen die Chance geboten wird, eine praxisnahe Ausbildung zu erhalten.

Oscar ist ein Unternehmen von Studenten für Studenten, und so liegt es auch in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, für das erfolgreiche Fortbestehen zu arbeiten. Ein besonderes Tool namens Change.me unterstützt die Mitarbeiter dabei, ihre eigenen Ideen einzubringen und umzusetzen. Dominique Rau, der die Abteilung Finanzen & Controlling verantwortet, sagt: „Ich erhalte vielfältige Einblicke ins operative und strategische Kostenmanagement und habe die Möglichkeit, auch meine eigenen kreativen Controllingideen umzusetzen.“ So profitiert das Unternehmen vom Ideenreichtum der Mitarbeiter, und diese können aktiv etwas bewegen.

www.jobware.de
RELAUNCHED



Gefährlich gut – unser neuer Stellenmarkt

Jetzt genügt ein Klick, um blitzschnell zur gewünschten Stellenanzeige zu gelangen. Wer die Freitextsuche bevorzugt, wird durch ein mitdenkendes und lernendes System unterstützt. Hier kommen Sie so schnell zum neuen Job, dass Arbeitgeber die Seite am liebsten verbieten würden!



Abfotografieren
mit dem Smartphone
und ab ins Netz.

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Ganzheitliche Sichtweise



**Kopf: Christine Neeb, 44 Jahre,
Diplom-Wirtschaftsingenieurin,
Unternehmensberaterin bei
Neeb Management- und Organisa-
tionsberatung**

„Mein größtes Lob bisher war:
Das ist Frau Neeb, unser externes
Mädchen für alles.“



Wenn ich morgens zu einem Termin komme, dann am besten schon ein paar Minuten früher. So kann ich noch kurz ein paar Worte mit Mitarbeitern wechseln, vielleicht noch den aktuellen Stand im Projekt erfahren und welche Neuigkeiten es gibt: Wer ist krank, welcher Kunde hat sich beklagt, welcher tolle neue Auftrag ist reingekommen? Wir beraten kleinere und mittlere Unternehmen im Rahmen der Einführung von Managementsystemen und rund um organisatorische Fragen. Ein Projekt startet mit der mehrmonatigen Vorbereitung zur Zertifizierung. Es gilt, die Prozesse kennenzulernen, zu verstehen und zu dokumentieren, Optimierungsbedarf wahrzunehmen, Verbesserungen vorzuschlagen und die Anforderungen der verschiedenen Normen konkret umzusetzen. Die Unternehmer, mit denen wir sprechen, wünschen sich praxisnahe Regelungen und eine Dokumentation, die ihrem Unternehmen angemessen ist: kein Formblatt zu viel, aber gerne neue Ideen umsetzen. Oder die Ideen, die schon lang in der Schublade schlummern, endlich im Betriebsalltag anwenden. Nach der Zertifizierung geht die Betreuung – wenn gewünscht – im nächsten Jahr im Rahmen der Vorbereitung auf das Überwachungsaudit weiter. So werden aus Neukunden vertraute Gesichter und bekannte Umstände.

Es ist spannend, die Entwicklung „meiner“ Unternehmen zu begleiten und zu sehen, wie auch schwierige Situationen gemeistert oder aber wiederkehrende Probleme nicht ausgeräumt werden. Aus meiner Sicht ist der größte Unterschied zwischen der Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen und der Betreuung von großen Firmen die ganzheitliche Sichtweise. Natürlich geht es erst einmal darum, inhaltliche Fragen zu klären. Aber wenn ich mit dem Unternehmer oder der Geschäftsführerin spreche, dann sind da plötzlich auch ganz andere Themen wichtig: Mitarbeiterführung, Chefverhalten, Arbeitsbedingungen. Die Entscheidungswege sind direkter, schnell kenne ich viele der Mitarbeiter. Umgekehrt heißt das auch, dass ich mich einmischen darf, Vorschläge machen kann – auch wenn ich nicht gefragt wurde. Dazu ist es gut, dass ich betriebswirtschaftliches und technisches Wissen mitbringe, Führungsmodelle kenne, eine Ahnung habe, wie der Vertrieb tickt, ziemlich neugierig bin und hinhören kann. Ich glaube, eine gute Beratung zeichnet sich durch praxisorientierte Problemlösungen aus sowie durch eine innovative, aber angemessene Methodik und den Mut, konkret und persönlich zu sein.

ONLINE VERLIERER

ODER LIVE GEWINNER?

DEN TRAUMJOB GIBTS NUR LIVE. AUF DER TALENTS.

28. und 29. August 2012 | M,O,C, München

Für examensnahe Studierende aller Fachrichtungen und Hochschulabsolventen mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung | Alle teilnehmenden Unternehmen bieten verbindlich offene Positionen an bundesweiten Standorten | **Anmeldung ab sofort möglich** | talents.de

bereits angemeldete Aussteller der TALENTS 2012 (Stand April):

| | | | | | | | | | | | |
|----------|--|--|--|------------|--|--|--|---------------------|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Partner: | | | | Sponsoren: | | | | Hauptmedienpartner: | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

NEU: talentsinsight.com
Die App, die dich direkt ins Gespräch mit Top-Unternehmen bringt

bmv Consulting GmbH | Jarrestraße 20 | 22303 Hamburg | Tel.: 040 / 21 90 83-50 | Fax: 040 / 21 90 83-53

TALENTSINSIGHT
THE MOMENT OF TRUTH,
REALITY AND PERSONALITY.



Aufsteigen

Up or Out ist out



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

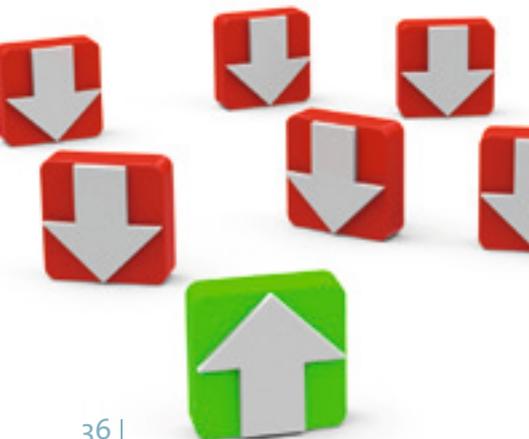
Von **Camilla Molitor**, Assistant im Bereich Transaction Advisory Services bei Ernst & Young in Frankfurt am Main/Eschborn

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

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

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

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





karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: 16 karrierefuehrer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie iPhone- und iPad-Apps für mobile Endgeräte
- News: aktuelle Info auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter

QR-Code mit dem Handy scannen und direkt <http://www.karrierefuehrer.de/apps-mobile> laden.

Blickpunkt:

Die kreative Kraft des Einkaufs

Wer beim Wort Einkauf immer noch an das biedere Bestellbüro von einst denkt, hat die vergangene Dekade verschlafen. Längst managt ein Einkäufer nicht mehr nur Kosten, sondern trifft zunehmend Entscheidungen von strategischer Tragweite. Diese Entwicklung schlägt sich auch in der Consulting-Szene nieder, in der sich immer mehr Einkaufsberater tummeln.

Von **Wolf Alexander Hanisch**

Gute Seemänner erkennt man bei schlechtem Wetter. Für Einkaufsexperten gilt Ähnliches: Auch deren Abteilung steht traditionell im Fokus, wenn die Zeiten rau und die Märkte hart umkämpft sind. Was kein Wunder ist: In der Regel werden 50 bis 70 Prozent der Betriebskosten vom Einkauf verantwortet, und die Hebelwirkung auf den Gewinn ist nirgendwo größer. Und das gilt heute mehr denn je. Wie Berechnungen des Bundesverbands für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik zeigen, klettern die Einkaufspreise für Unternehmen von einem Allzeithoch zum nächsten.

Allerorten werden die Beschaffungsmärkte unbeständiger, nimmt die Verflechtung globaler Warenströme zu, sinkt die Wertschöpfungstiefe in den Betrieben. Die Folge ist ein immenser Kostendruck. Um ihm Herr zu werden, werten Firmen ihre zentralen Einkaufs-

funktionen auf und greifen zusätzlich auf Einkaufsberater zurück. Die externen Profis haben sich seit rund zehn Jahren etabliert und gewinnen kontinuierlich an Bedeutung. Nach Meinung von Dietmar Fink, Professor für Unternehmensberatung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, können sie dazu beitragen, den Einkauf um 15 Prozent zu optimieren. Das Einsparpotenzial größerer Konzerne erreiche damit schnell zweistellige Millionenbeträge.

In Zeiten steigender Rohstoffpreise und knapper Ressourcen steht jedoch die Versorgungssicherheit ganz oben auf der Prioritätenliste. Schließlich treffen leere Lager die Produktion ähnlich hart wie leere Auftragsbücher. Um die richtige Balance zwischen Risiko und Nutzen zu wahren, helfen Berater bei der fortlaufenden Beschaffungsmarktforschung, ermitteln Frühwarnindikatoren und arbeiten Notfallpläne aus. Zudem



Haben Sie das Berater-Gen?

Top-Unternehmen treffen Top-Kandidaten
Exklusive Recruiting-Veranstaltung mit Einzelinterviews



Auszug unserer Referenzen:

Basycon

CTcon

Deutsche Post DHL
INHOUSE
CONSULTING

d-fine
we define consulting

FINBRIDGE
based on competence and commitment

INVERTO

PPI PPI AG

pwc

SENACOR

SOLUTIONPROVIDERS
MANAGEMENT CONSULTING





*Blickrichtung Einkauf:
Die externen Profis gewinnen
kontinuierlich an Bedeutung.*

kurbeln sie die Ertragskraft ihrer Klientel an, indem sie Warengruppen neu ordnen, die Beschaffung bündeln, für professionelle Ausschreibungen sorgen oder im Kundennamen direkt mit den Lieferanten verhandeln. „Wir sind nicht der Sportdirektor, wir kicken mit“, kommentiert Gerd Kerkhoff diesen umsetzungsorientierten Ansatz, der auch für sein Haus gilt. Der Berater ist Chef der Düsseldorfer Kerkhoff Consulting, die sich als eines der ersten deutschen Unternehmen auf Projekte im Einkauf konzentriert hat. Dazu gehöre auch, dass die Arbeit nicht mit der Präsentation endet, sondern erst dann, wenn das Konzept vollständig beim Kunden implementiert ist, so Kerkhoff.

Für Berater bedeutet dies, dass sie mit den Geschäftsbereichen ihrer Auftraggeber im Detail vertraut sein müssen. Ein guter Einkaufsconsultant versteht etwa, welche Bedürfnisse die Produktentwicklung hat, worauf der Vertriebler Wert legt, was dem Techniker wichtig ist oder wo die Prioritäten der Qualitätssicherer liegen. Auf der anderen Seite besitzt er einen scharfen Blick für die Leistungsfähigkeit zuliefernder Produzenten. Dabei geht es immer wieder um grundsätzliche Fragen: Soll ein bestehender Lieferant des Kunden weiterentwickelt werden? Oder ist es sinnvoller, in neue Märkte wie Brasilien oder Indonesien zu investieren – mit dem Risiko, zu Beginn einer neuen Kooperation Abstriche hinsichtlich der gewohnten Qualität machen zu müssen?

Auf diese Weise ist der Einkauf vom reinen Kostensenker zu einem Agenten des Wachstums geworden, der seine Stärken keineswegs mehr nur in Krisenzeiten ausspielt. Wer im Einkauf ausschließlich das Terrain der Rabattjäger sieht, irrt daher gewaltig. Vielmehr kann der Tunnelblick auf den billigsten Lieferanten unter Umständen Qualitätsprobleme heraufbeschwören, die enorme Kosten zur Folge haben. Die Arbeitszeit, die Einkäufer mit bloßem Feilschen um Rabatte verbringen, sinkt daher deutlich. Die Unternehmensberatung Bearing Point schätzt vielmehr, dass Einkäufer bald die Hälfte ihrer Zeit strategischen und taktischen Tätigkeiten widmen werden. Schließlich wollen globale Wertschöpfungsnetzwerke, zunehmender internationaler Wettbewerb, knapper werdende Ressourcen und strengere gesetzliche Auflagen im Einkaufsmanagement berücksichtigt sein.

Seine kreative Kraft beweist der Einkauf insbesondere in der Industrie. Im Schulterschluss mit externen Spezialisten fungieren dort moderne Einkäufer immer häufiger als Trendscouts, die spezielle Vorprodukte und Werkstoffe auf den Weltmärkten ausfindig machen und so zum Innovationsmotor für die eigene Produktion werden. „Dies stellt die Einkaufswelt auf den Kopf“, ist sich Consultant Kerkhoff sicher. „Hat vorher die Produktion den Einkauf damit beauftragt, die Bauteile für die eigens erdachten Produkte zu bestellen, kommt nun die Herstellungsidee aus dem Einkauf heraus. Eine Denkwei-

se, die von vielen Unternehmen bisher vollständig vernachlässigt worden ist.“

Exaktes Branchenwissen ist das A und O für einen starken Einkaufsberater. Es überrascht insofern wenig, dass unter den Mitarbeitern vieler Anbieter nicht nur die üblichen Betriebs- und Volkswirte sowie Wirtschaftsingenieure zu finden sind. Häufig trifft man auch Absolventen von Fachrichtungen an, die man in diesem Geschäft nicht unbedingt erwartet. Ein Beispiel dafür sind Ärzte, die ihr Wissen als Berater in der Medizintechnik einbringen.

Ist das Business der Einkaufsberater also die Goldgrube der Zukunft? Eva Manger-Wiemann tritt auf die Bremse. „Der Zugang zum Kunden macht den Beratern mittlerweile richtig Arbeit“, sagt das Mitglied der Geschäftsleitung der Schweizer Meta-Consulting-Firma Cardea. Wirtschaft boomt, Beratung boomt – diese klassische Gleichung gilt auch für Einkaufsberater nicht mehr. Zwar hat die Finanzkrise den Rang ihrer Disziplin eindeutig verbessert. Doch die Beschaffungsressorts für Dienstleistungen in den Unternehmen wollen es heute ganz genau wissen. Consultants berichten von 150-seitigen Ausschreibungen und vom Ende der Kungelei – strikte Compliance-Regeln verlangen maximale Transparenz, um die beste Offerte herauszufiltern. Die Pointe liegt auf der Hand: Ausgerechnet ihre eigenen Prämissen machen den Einkaufsberatern mittlerweile zu schaffen.



Die **Jobmessen** für Deine Karriere.

Sprich hier direkt mit Unternehmen und Entscheidern:



meet@uni-frankfurt

5. Juni 2012
Universität Frankfurt

www.uni-frankfurt.de/meet



JOBcon Engineering

5. Juni 2012
Mercatorhalle

www.jobcon-engineering.de

Jetzt informieren unter: www.iqb.de · Info-Tel.: 069 / 79 40 95-55

IQB.de
CAREER SERVICES

Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

SHORT CUTS:

Do's: WANN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN SOLLTEN

- Wenn das Unternehmen ausdrücklich darauf hinweist, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Wenn in Stellenanzeigen die Postadresse und der Ansprechpartner für die Stelle nicht aufgeführt werden.
- Wenn Sie Ihre Bewerbung ganz schnell übermitteln wollen.

DON'TS: WANN SIE VON EINER ONLINE-BEWERBUNG ABSEHEN SOLLTEN

- Die Bewerbungsseite macht durch Rechtschreibfehler einen unprofessionellen Eindruck.
- Stürzt die Bewerbungssoftware ab, sollten Sie auf einen zweiten Versuch verzichten.
- Innerhalb der Online-Bewerbung wird Ihnen keine Möglichkeit geboten, eigene Dokumente hochzuladen.

Liebe karrierefürher-Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen möchten es dem Bewerber leicht machen. Zugleich bietet diese Form der Bewerbung den Vorteil, dass die Bewerbung sofort auf dem Tisch des Personalreferenten landet, der für die Besetzung der Stelle verantwortlich ist. Dieser kann die Bewerbung mit einem Klick vollständig an weitere Entscheider weiterleiten. So werden Sie gegebenenfalls auf Stellen eingeladen, von denen Sie nichts ahnten.

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Nichts leichter als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wer den Button „Online bewerben“ anklickt, gelangt automatisch in dieses System und wird dann durch das Programm geführt. Das heißt, eigentlich muss der Bewerber nur noch tun, was das System ihm sagt. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen. Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Schließlich hat der Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen. Das kann ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben sein, ein Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse und Urkunden. Unternehmen machen meist deutlich, was ihnen wichtig ist. Häufig gibt das System außerdem eine Obergrenze für die Datenmenge an, die hochgeladen werden kann. Schließlich wird die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen abgeschickt.

IMMER UP-TO-DATE – DER JOBWARE-SERVICE FÜR IHRE KARRIERE:

Jobs per Mail – Verpassen Sie keine Offerte.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

Kandidaten-Netzwerk – Überzeugen Sie unsere Personalberater und sichern Sie sich Zugang zu exklusiven Karrierechancen.

iPhone-/iPad-App – Lesen Sie aktuelle Stellenanzeigen auch unterwegs.



Ihr Log-Mittel: www.jobware.de

Booz & Company GmbH

Zollhof 8
40221 Düsseldorf
Internet: www.booz-enough.de

Kontakt

Andrea Pristl
Fon: 0211 3890-0
E-Mail: andrea.pristl@booz.com

Unternehmensgeschichte

Booz & Company, gegründet 1914 in Chicago, zählt mit 3300 Mitarbeitern und 60 Büros auf sechs Kontinenten zu den international führenden Strategieberatungen. Wir bringen an jedem Ort der Welt die besten Köpfe für unsere Klienten zusammen, um die größten globalen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen.

Anzahl der Standorte in Deutschland

5 (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Stuttgart, München)

Anzahl der Standorte weltweit

60 Büros

Bedarf an HochschulabsolventInnen

50 p. a. in D, A, CH

Mitarbeiterförderung

Booz & Company fördert seine Mitarbeiter so intensiv wie kaum ein anderes Unternehmen. Das hat einen guten Grund: Wir verkaufen keine Produkte – wir verkaufen Sie, Ihre Fähigkeiten, Ihr Wissen und Ihre Ideen.

Tätigkeitsbereiche

Das gesamte Spektrum der Unternehmensberatung

Anforderungsprofil

Exzellenter Hochschulabschluss, sehr gute analytische Fähigkeiten, Auslands- und Praxiserfahrung, sehr gute Englischkenntnisse, soziale Kompetenz und Kommunikationsstärke

Karriereaussichten

Wir bieten unseren Mitarbeitern einen klar strukturierten Karrierepfad vom Consultant bis hin zum Partner.

Angebote für StudentInnen

Booz & Company bietet qualifizierten Studierenden im zweiten Studienabschnitt die Möglichkeit eines Praktikums. Sie unterstützen als vollwertiges Mitglied die Teams und sammeln direkt beim Klienten Projekterfahrung.

Auslandstätigkeit

Booz & Company ist die internationale Strategieberatung. Folglich gibt es für jeden unserer Berater die Möglichkeit, im Ausland und/oder in internationalen Teams an spannenden, hochaktuellen Themen zu arbeiten.

Einstiegsvergütung

Nach Qualifikation

Einstiegsprogramme

- 18- bis 24-monatiges Consultantprogramm für Bachelorabsolventen
- Direkteinstieg als Senior Consultant für Diplom- und Masterabsolventen
- Direkteinstieg als Associate mit PhD oder MBA

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



Deutsche Post DHL

INHOUSE
CONSULTING

CTcon GmbH

Burggrafenstraße 5a
40545 Düsseldorf
Internet: www.ctcon.de

Kontakt

Petra Anstöter
Fon: 0211 577903-61
Fax: 0211 577903-20
E-Mail: p.anstoeter@ctcon.de

Unternehmensgeschichte

CTcon ist die Top-Managementberatung für Unternehmenssteuerung und als kompetenter Partner großer Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie bedeutender öffentlicher Institutionen etabliert. Zu unseren Klienten zählt die Hälfte der DAX-30-Konzerne. Auf unsere langjährige, branchenübergreifende Expertise setzen Kunden aller Branchen, insbesondere aus Chemie, Energie, Handel, Logistik, Pharma, Telekommunikation und Verkehr. CTcon bietet fundierte Expertise in den Geschäftsfeldern Managementberatung und -training. In der Beratung entwickeln wir in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden strategiekonforme Ansätze zur Unternehmenssteuerung und begleiten sie bei der maßgeschneiderten Umsetzung in Prozesse, Instrumente, Systeme und Anreizmodelle. Unser Leistungsspektrum reicht von der Analyse und Konzeption bis zur Implementierung. Im Geschäftsfeld Managementtraining bietet CTcon die Entwicklung und Durchführung unternehmensspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen, die Führungskräfte nachhaltig zu substanziellen Veränderungen bewegen und befähigen.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Bonn, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Vallendar

Mitarbeiterförderung

Begleitung und Unterstützung durch persönlichen Coach; interne und externe Qualifizierungsprogramme zur Vermittlung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen; zusätzliche individuelle Fördermaßnahmen

Tätigkeitsbereiche

Managementberatung, Managementtraining

Anforderungsprofil

Ausgezeichnete akademische Leistungen, ökonomischer Hintergrund, sehr gute analytische Fähigkeiten, unternehmerisches Denken, hohe Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft, Teamgeist und gute Laune

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Seite 23

Deloitte

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Internet: www.deloitte.com/careers

Kontakt

Deloitte Recruiting Team
Fon: 0211 8772-4111
E-Mail: career@deloitte.de

Unternehmensgeschichte

1907 unter dem Namen „Bayerische Revisions- und Vermögens-Verwaltungs-AG“ gegründet, feierte Deloitte im Jahr 2007 sein 100-jähriges Bestehen und gehört somit zu den traditionsreichen Gesellschaften der Branche in Deutschland.

Anzahl der Standorte in Deutschland

17

Anzahl der Standorte weltweit

In über 150 Ländern vertreten

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 800 Absolventen

Mitarbeiterförderung

Das Know-how unserer Mitarbeiter ist unsere Stärke. Daher bieten wir Ihnen regelmäßige Trainings zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung, die speziell auf Ihren Bereich und Ihre Position zugeschnitten sind. Darüber hinaus fördern wir Ihre Berufsexamina sowohl zeitlich als auch finanziell.

Tätigkeitsbereiche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Corporate Finance

Anforderungsprofil

Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik oder des (Wirtschafts-)Ingenieurwesens, gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse, ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeiten

Karriereaussichten

Je nach Bereich steigen Sie als Absolvent auf dem Level Professional/Business Analyst ein und durchlaufen die Stufen Senior/Consultant, Manager, Senior Manager und Director. Bereits nach ca. 10 bis 11 Jahren haben Sie die Chance, das Partnerlevel zu erreichen.

Angebote für StudentInnen

Wir bieten in allen vier Funktionen das ganze Jahr über Praktikumsplätze an. Auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit ist nach einem Praktikum möglich.

Auslandstätigkeit

Ein Auslandseinsatz ist je nach Berufserfahrung und Tätigkeitsbereich im Rahmen von kurzfristigen Projekteinsätzen bis hin zu einer längerfristigen Entscheidung möglich.

Einstiegsvergütung

Qualifikationsabhängig

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg/Training-on-the-Job in allen Bereichen

Siehe Anzeige Umschlagseite 3

Deutsche Post DHL Inhouse Consulting

Tulpenfeld 1
53113 Bonn
Internet: www.exciting-challenges.com

Kontakt

Susanne Keller
Fon: 0228 2435-141
E-Mail: contact-europe@exciting-challenges.com

Unternehmensgeschichte

Inhouse Consulting ist die internationale Strategie- und Managementberatung von Deutsche Post DHL. Als interne Berater unterstützen wir das Top-Management von Deutsche Post DHL dabei, die geschäftliche Zukunft des Unternehmens zu gestalten – weltweit.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Bonn

Anzahl der Standorte weltweit

Plantation (USA), Singapur, Shanghai

Bedarf an HochschulabsolventInnen

40 bis 50

Mitarbeiterförderung

Standard- und Individualtrainings, Coaching durch einen Personal Developer, MBA- und PhD-Programm

Tätigkeitsbereiche

Interne Strategie- und Managementberatung

Anforderungsprofil

Alle Studienrichtungen, sehr gute Schul- und Studienleistungen, verhandlungssichere Englischkenntnisse, internationale Erfahrung durch Studium oder Praktikum, Consultingenerfahrung von Vorteil

Karriereaussichten

Associate Consultant bis Partner im Inhouse Consulting, Wechsel in den Deutsche Post DHL Konzern in eine Linienaufgabe

Angebote für StudentInnen

Wir bieten Praktika mit einer Mindestdauer von 2 Monaten an. Wir betreuen keine Diplomarbeiten.

Auslandstätigkeit

Die Projekteinsätze sind bei einer Tätigkeit am Standort Bonn europaweit.

Einstiegsvergütung

Abhängig von dem Einstiegslevel

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Umschlagseite 2



Ebner Stolz Mönning Bachem Unternehmensberatung GmbH

Kaiser-Wilhelm-Ring 27-29
50672 Köln
Internet: www.ebnerstolz.de

Kontakt

Dr. Jens Petersen
Fon: 0221 20643-965
Fax: 0221 20643-333
E-Mail: jens.petersen@ebnerstolz.de

Unternehmensgeschichte

Ebner Stolz Mönning Bachem gehört mit mehr als 900 Mitarbeitern an 15 Standorten und einem Umsatz von mehr als 110 Mio. Euro zu den führenden Anbietern interdisziplinärer Beratungsleistungen in Deutschland.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Vier Standorte (Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart und Hamburg)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

10 p. a.

Mitarbeiterförderung

Einführungseminare erleichtern Ihnen den Start. Während Ihrer Tätigkeit werden Sie von Mentoren begleitet. Darüber hinaus besuchen Sie – individuell auf Ihre Bedürfnisse und Interessen abgestimmt – interne und externe Schulungen (Fach- und Persönlichkeitstrainings).

Tätigkeitsbereiche

Top-Managementberatung mit dem Fokus auf mittelständische Unternehmen und Konzerne. Wir beraten unsere Kunden in sämtlichen unternehmerischen Situationen auf den Feldern Corporate Development/Strategie, Corporate Finance/M&A, Performance Management, Restrukturierung und Controlling.

Anforderungsprofil

Persönliche Qualifikation: Begeisterungs-, Kommunikations- und Teamfähigkeit, unternehmerisches Denken, sehr gute analytische Fähigkeiten, außeruniversitäre Aktivitäten, Auslandsaufenthalte
Fachliche Qualifikation: BWL- oder Wirtschaftsingenieur-Studium mit sehr guten Studienleistungen, kurze Studiendauer, fundierte Praktika, verhandlungssicheres Englisch

Karriereaussichten

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

Angebote für StudentInnen

Praktika werden laufend angeboten.

Auslandstätigkeit

Sowohl projektbezogen als auch durch Entsendung im Nexia-Netzwerk.

Einstiegsvergütung

Individuell nach Qualifikation

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Seite 17

HORVÁTH & PARTNERS MANAGEMENT CONSULTANTS

Horváth & Partner GmbH

Phoenixbau,
Königstraße 5
70173 Stuttgart
Internet: www.horvath-partners.com

Kontakt

Sonja Baltés
Fon: 0711 66919-0
Fax: 0711 66919-99
E-Mail: career@horvath-partners.com

Unternehmensgeschichte

Horváth & Partners ist eine unabhängige, international tätige Managementberatung. Das 1981 in Stuttgart gegründete Unternehmen ist heute mit eigenen Büros in sechs Ländern vor Ort präsent. Unsere Kompetenzschwerpunkte liegen in den Bereichen Strategisches Management und Innovation, Prozessmanagement und Organisation sowie Controlling und Finanzen. Unser wissenschaftlicher Ursprung, unsere innovationsfördernde Kultur und soziale Kompetenz sind die Grundlage für außergewöhnliche und trendsetzende Lösungen, die unseren Kunden echte Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Stuttgart

Anzahl der Standorte weltweit

Abu Dhabi, Budapest, Bukarest, Wien, Zürich

Mitarbeiterförderung

Umfangreiches Onboarding, Begleitung und Förderung durch Mentorenprogramm, Training-on-the-Job, wissenschaftliche Weiterqualifizierung (Master, Executive MBA, Promotion), vielfältige interne Weiterbildungsangebote (Inhouse Schulungen, Horváth University), regelmäßiges Feedback

Tätigkeitsbereiche

Managementberatung in den Bereichen Strategisches Management und Innovation, Prozessmanagement und Organisation sowie Controlling und Finanzen

Anforderungsprofil

Wirtschaftswissenschaftliches Studium, erste Praxiserfahrung, analytisches und strukturiertes Denkfähigkeit, unkonventionelle Ideen, Teamgeist und ein Schuss Humor

Karriereaussichten

(Junior) Consultant – Managing Consultant – Senior Project Manager – Principal – Partner

Angebote für StudentInnen

Praktika, studentische Mitarbeit, Studienabschlussarbeiten (Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten)

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als Managementberater/in

Siehe Anzeige Seite 15



INVERTO AG

Lichtstraße 43i
50825 Köln
Internet: www.inverto.com

Kontakt

Sara Ayanoglu
Fon: 0221 485687-123
E-Mail: karriere@inverto.com

Unternehmensgeschichte

Die INVERTO AG ist eine weltweit tätige Unternehmensberatung, die ihre Kunden in allen Fragen des strategischen Einkaufs und des Supply Chain Managements unterstützt. Das Unternehmen wurde im Juli 2000 von ehemaligen Einkaufsmanagern aus Handel und Industrie sowie Unternehmensberatern gegründet. Mit über 100 Mitarbeitern, Büros in Asien, Osteuropa, Großbritannien und den Niederlanden sowie eigener e-Sourcing Technologie gehört INVERTO zu den führenden auf Einkauf spezialisierten Unternehmensberatungen in Europa.

Anzahl der Standorte in Deutschland

2 (Köln, München)

Anzahl der Standorte weltweit

9

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 30 p. a.

Mitarbeiterförderung

Jeder unserer Mitarbeiter durchläuft verschiedene Module zur persönlichen Weiterentwicklung. Hierzu zählen neben Sprachtrainings bei Bedarf auch interne oder externe Seminare zu Themenbereichen wie Interviewführung, Präsentationsaufbau und -technik. Auch professionelles Coaching ist möglich.

Tätigkeitsbereiche

Einsatz als Berater in Projekten mit dem Schwerpunkt Einkauf und Supply Chain Management bei Kunden aus Handel & Industrie.

Anforderungsprofil

Mit überdurchschnittlichem Erfolg abgeschlossenes Hochschulstudium, Erfahrung durch Praktika/ als Werkstudent, analytische Fähigkeiten, sehr gute Kommunikationsfähigkeiten, Teamfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit, sehr gute Englischkenntnisse, Kenntnisse in MS-Office

Karriereaussichten

Consultant, Senior Consultant, Project Manager, Senior Project Manager, Principal, Partner

Angebote für StudentInnen

Ca. 15 Praktikumsplätze p. a.

Auslandstätigkeit

30 % des Umsatzes erzielt INVERTO im Ausland. Insofern gibt es auch für Einsteiger gute Aussichten für einen internationalen Einsatz.

Einstiegsvergütung

Branchenübliche Bezahlung, bestehend aus Fixgehalt und variabler Vergütung.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als Consultant oder Praktikant/in

Siehe Anzeige Seite 7



RölfsPartner
Management Consultants

Rölfs RP Management Consultants GmbH

Grafenberger Allee 159
40237 Düsseldorf
Internet: www.roelfspartner.de

Kontakt

Kristin Raettig
Fon: 0211 6901-456
Fax: 0211 6901-255
E-Mail: kristin.raettig@roelfspartner.de

Unternehmensgeschichte

Wir sind Teil der RölfsPartner-Gruppe, die mit bundesweit über 700 Mitarbeitern an elf Standorten zu den führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften in Deutschland gehört. RölfsPartner Management Consultants ist spezialisiert auf die unternehmerischen Herausforderungen: Performance-Management, Turnaround-Management/Restrukturierung & Transaktionen. Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Rechtsanwälten, Restrukturierungs- und Transaktionspezialisten der RölfsPartner-Gruppe ist die Arbeit ganzheitlich orientiert und bietet dadurch einzigartige Entwicklungsmöglichkeiten. Erfahrungsberichte unter: www.roelfspartner.de/Karriere/Erfahrungsberichte.aspx

Anzahl der Standorte in Deutschland

Düsseldorf, Berlin, Dortmund, Dresden, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Schwerin, Stuttgart

Bedarf an HochschulabsolventInnen

15

Mitarbeiterförderung

Im Rahmen unseres Mentoren-Programms werden Sie kontinuierlich gecoacht und besuchen – auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene – Fach- und Persönlichkeitstrainings. Förderung weiterer Qualifikationen wie Promotion, Examen oder MBA nach Absprache.

Tätigkeitsbereiche

Performance- und Turnaround-Management, Transaktionsberatung

Anforderungsprofil

Exzellenter Hochschulabschluss der Wirtschaftswissenschaften/des Ingenieurwesens, relevante Praktika, gute Englischkenntnisse, außeruniversitäres Engagement

Karriereaussichten

Bei uns übernehmen Sie schnell Verantwortung – als Praktikant oder Berater. Ihre Entwicklung hängt von Ihrer Leistung und Ihren Karrierezielen ab.

Angebote für StudentInnen

Praktika/Werkstudenten

Einstiegsvergütung

Je nach Qualifikation und Erfahrung

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Siehe Anzeige Seite 11



RWE Consulting GmbH

Lysegang 11
45139 Essen
Internet: www.rwe.com/rweconsulting

Kontakt

Kathrin Söte
Fon: 0201 8133-327
E-Mail: kathrin.soete@rwe.com

Anzahl der Standorte in Deutschland

Essen, Berlin, Frankfurt am Main

Anzahl der Standorte weltweit

London/Swindon, Prag, Den Bosch

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

Mitarbeiterförderung

Eine leistungsorientierte Kultur, die Mitarbeiter begeistert, fordert und entwickelt, ist Voraussetzung für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir bieten Ihnen daher professionelle Trainings- und Schulungsprogramme, die auf Sie und Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Darüber hinaus bieten wir gemeinsam mit dem RWE-Konzern vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, in denen Sie Ihr Netzwerk ausbauen können. Konzernweite Potenzialträgerprogramme sowie Coaching und Mentoring runden das Entwicklungsangebot ab.

Tätigkeitsbereiche

Als Strategieberater und Energieexperten im dynamischen Energiemarkt beraten wir das Topmanagement des RWE Konzerns. Unser Tätigkeitsgebiet ist der Zukunftsmarkt Energie. Unsere Projekte und Themen bewegen sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Energiebranche. Wir konzentrieren uns dabei auf die drei Arbeitsfelder Strategieberatung, energiewirtschaftliche Fachberatung und Umsetzungsberatung.

Anforderungsprofil

Wir suchen Generalisten mit Beratungskompetenz, die das Interesse für energiewirtschaftliche und zum Teil erngietechnische Fragestellungen mitbringen. Um den RWE Konzern exzellent beraten zu können, bringen unsere Consultants analytisches Denken und fachmethodisches Wissen aus Ihrer Fachdisziplin ein. Hinzu kommen persönliche und soziale Kompetenzen.

Karriereaussichten

RWE Consulting bietet zwei Karrierewege: Langfristig als Berater/in bei RWE Consulting zu arbeiten oder die eigene Karriere in Fach- oder Führungspositionen innerhalb des RWE Konzerns weiterzuentwickeln.

Angebote für StudentInnen

Für Praktika suchen wir hochqualifizierte Studenten/-innen höherer Semester aus allen Fachrichtungen (besonders BWL, VWL und Ingenieurwissenschaften). Zu unseren Auswahlkriterien zählen sehr gute akademische Leistungen, analytische Fähigkeiten, Auslands- und Praktikumserfahrung sowie ausgeprägte Teamfähigkeit.

Auslandstätigkeit

Je nach Projekt ist ein Einsatz im Ausland möglich.

Einstiegsvergütung

Marktüblich

Siehe Anzeige Seite 25

Siemens
Management
Consulting

Siemens Management Consulting

St.-Martin-Straße 76
81541 München
Internet: www.siemens.com/smc

Kontakt

Diana Reiß
Fon: 089 636-82651

Unternehmensgeschichte

Siemens Management Consulting (SMC) ist die Top-Management-Strategieberatung des Siemens Konzerns. Wir verstehen uns als Vorausdenker und entwickeln gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu adressieren. SMC wurde im April 1996 als interne Strategieberatung gegründet.

Anzahl der Standorte in Deutschland

1 - München

Anzahl der Standorte weltweit

4 - München, Mumbai, New York, Peking

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 50 bis 60 Praktikanten, Hochschulabsolventen und Young Professionals

Mitarbeiterförderung

Durch kontinuierliches Training, Feedback und Coaching unterstützen wir unsere BeraterInnen in ihrer Entwicklung. Zudem ermöglichen wir den Erwerb einer weiteren akademischen Qualifikation durch unser finanziell gefördertes MBA-/Promotionsprogramm.

Tätigkeitsbereiche

Strategieberatung – von unseren Standorten in München, Mumbai, New York und Peking aus unterstützen wir das Siemens Geschäft weltweit vor Ort.

Anforderungsprofil

Exzellenter Universitätsabschluss, Praktika in Beratung und/oder Industrie, mind. 6 Monate Auslandserfahrung, fließende Deutsch- und Englischkenntnisse, Teamfähigkeit, ausgeprägte analytische und kommunikative Fähigkeiten, Energie und Humor

Karriereaussichten

Consultant – Project Manager – Partner

Angebote für StudentInnen

Praktikum: Projekteinsatz, mind. 3 Monate (Voraussetzung: Vordiplom/4. Semester des Bachelorstudiums)

Auslandstätigkeit

Projekteinsatz weltweit möglich

Einstiegsvergütung

Wettbewerbsgerecht

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als Consultant

Siehe Anzeige Seite 13



SimCorp GmbH

Justus-von-Liebig-Straße 1
61352 Bad Homburg
Internet: www.simcorp.com

Kontakt

Nathalie Meister
Fon: 06172 9240-59
E-Mail: nathalie.meister@simcorp.com

Unternehmensgeschichte

SimCorp ist ein weltweit führender Anbieter von Software für die Finanzindustrie und beschäftigt ca. 1100 Mitarbeiter. Mit rund 170 Mitarbeitern und Niederlassungen in Bad Homburg, Wien und Zürich betreut SimCorp Central Europe die Märkte in Deutschland, Österreich, der Schweiz und dem deutschsprachigen Luxemburg. Weltweit setzen mehr als 170 namhafte Banken und Sparkassen, Fondsgesellschaften, Versicherungen und Versorgungseinrichtungen SimCorp Dimension ein. Die SimCorp GmbH wurde 2012 zum vierten Mal als „Great Place to Work“ ausgezeichnet. 2009 erhielt SimCorp auf europäischer Ebene den Sonderpreis für „Teamgeist“.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Bad Homburg

Anzahl der Standorte weltweit

SimCorp hat seinen Hauptsitz in Kopenhagen und Niederlassungen in Europa, Asien, Australien und den USA.

Mitarbeiterförderung

Wir legen sehr viel Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Dies betrifft die Bereiche SimCorp Dimension, Finanzfachlichkeit sowie Soft Skills. Gleichzeitig können sich SimCorp Mitarbeiter über Job-Rotationen oder Auslandseinsätze weiterentwickeln. Management-Positionen werden bei uns meistens intern besetzt.

Tätigkeitsbereiche

Software, Services und Beratung für die Investment-Branche

Anforderungsprofil

Gesuchte Fachrichtungen: Mathematik, Physik, Wirtschaftswissenschaften und Informatik. Neben analytischen Fähigkeiten sind Teamgeist, Leistungsorientierung und Kommunikationsstärke für uns besonders wichtig.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg mit zweimonatigem Einführungsprogramm inkl. dreiwöchiger SimCorp Dimension Academy (Fach- und Produktschulung in Kopenhagen)

Siehe Anzeige Seite 27



steria mummert
consulting

Steria Mummert Consulting AG

Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22085 Hamburg
Internet: www.people.steria-mummert.de

Kontakt

Recruiting-Team
Fon: 040 22703-7680
E-Mail: people@steria-mummert.de

Unternehmensgeschichte

Steria Mummert Consulting zählt zu den zehn führenden Anbietern für Management- und IT-Beratung im deutschen Markt und bietet Business-Services, die unter Einsatz modernster Informationstechnologie Unternehmen wie Behörden ein effizienteres und profitableres Arbeiten ermöglichen. Als Teil der Steria Gruppe verbindet das Unternehmen die tiefgehende Kenntnis der Geschäftsmodelle seiner Kunden mit einer umfassenden internationalen Expertise in IT und Business Process Outsourcing. So gelingt es Steria Mummert Consulting, den Herausforderungen seiner Kunden mit innovativen Lösungen zu begegnen. Durch seinen kooperativen Beratungsstil arbeitet Steria Mummert Consulting eng und partnerschaftlich mit seinen Kunden zusammen, begleitet sie bei ihren Transformationsprozessen, stellt so sicher, dass sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können und trägt damit zu einer nachhaltigen Verbesserung der Erfolgsposition seiner Kunden bei.

Anzahl der Standorte in Deutschland

Hamburg (Hauptsitz), Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Köln, Leipzig, München, Münster

Anzahl der Standorte weltweit

In 16 Ländern in Europa und Asien

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 80

Mitarbeiterförderung

Fach- und Persönlichkeitstrainings

Tätigkeitsbereiche

Management- & IT-Beratung für Banken, Versicherungen, Öffentliche Verwaltungen, Telekommunikation, Energieversorgung, Gesundheitswesen sowie Transport

Anforderungsprofil

Aufgeschlossenheit, Einfühlungsvermögen und Humor, erste Praxiserfahrung und sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Karriereaussichten

Entwicklungsmodell Navigare

Angebote für StudentInnen

Praktika, Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeiten

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Fast Track Program

Siehe Anzeige Seite 27



Stern Stewart & Co.

Stern Stewart & Co. GmbH

Salvatorplatz 4
80333 München
Internet: www.sternstewart.de

Kontakt

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

Unternehmensgeschichte

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

Anzahl der Standorte in Deutschland

1 (München)

Anzahl der Standorte weltweit

9

Bedarf an HochschulabsolventInnen

15 bis 20

Mitarbeiterförderung

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

Karriereaussichten

Analyst – Consultant – Associate – Manager – Vice President – Partner

Angebote für StudentInnen

Wir vergeben ganzjährig Praktika.

Siehe Anzeige Seite 5



Handzeichen

Jonathan Briefs studierte in Aachen Kunst- und Baugeschichte, widmete sich nach dem Studium jedoch einer Laufbahn als Schauspieler, Autor und Regisseur. Er arbeitete für das Theater und entwickelte für das Fernsehen Formate wie „Onkel Fisch“ oder „Böttlinger“. Parallel absolvierte er die Kölner Comedy-Schule und ließ sich als Businesscoach weiterbilden. Sein Schwerpunkt in diesem Bereich ist die Humorberatung. Zu seinen Kunden zählen zum Beispiel die erfolgsverwöhnten Skispringer Österreichs, die er mit Improvisationstheater auf die Wettkämpfe vorbereitet. Seine Klienten dankten es ihm, indem sie in der letzten Saison reihenweise auf die vorderen Plätze sprangen.

Jonathan Briefs

Businesscoach und Humorberater

1. Warum bringen Menschen mit Humor bessere Leistungen als die miesepettrige Konkurrenz?

ÄRGER DEN MAN NICHT GEHABT HAT, HAT MAN NICHT GEHABT!

2. Lachende Sieger kann man sich gut vorstellen. Aber hilft Humor auch, wenn man einen beruflichen Rückschlag erlitten hat?

HUMOR KANN DURCH EINEN RESPEKTIV WECHSEL SITUATIONEN DIE BEDROHLICHKEIT NEHMEN. WENN ICH IN DER LAGE BIN, ÜBER ETWAS ZU LACHEN, ENTDECKE ICH VIELLEICHT AUCH CHANCEN.

3. Wie bringen Sie denn eine notorisch übel gelaunte Person zum Lachen?

HUMOR IST NICHT ZU VERORDNEN. LACHEN IST EIN SOZIALES SIGNAL, ANSTEUERND, DIE GESÜNDESTE INFektionsKRANKHEIT DER WELT. ABER: MAN LACHT NUR, WENN MAN ES WIL.

4. In welcher Beratungssituation lassen Sie Humor lieber außen vor?

GELD?

5. Für große Unternehmen führen Sie regelmäßig Unternehmenstheater durch. Welche Inhalte lassen sich besser unterhaltsam als durch trockene Powerpoint-Präsentationen vermitteln?

ACCE!

6. Was ist schlimmer: keinen Humor zu haben – oder einen schlechten Humor zu haben?

ALLE MENSCHEN HABEN HUMOR. OFT FEHLT IHNEN NUR DER MUT ZUM RISIKO, DIE FREUDE AM SCHAITERN, ALSO: DAS SELBSTVERTRAUEN IHN EINZUSETZEN.

7. Sie sind auch im Kölner Karneval aktiv. Erklären Sie bitte einem Nicht-Narren, warum es dem Seelenheil guttut, einmal im Jahr in der fünften Jahreszeit so richtig die Sau rauszulassen.

KARNEVAL IST EINE ZU ERNSTER ANGELEGENHEIT, UM LUSTIG ZU SEIN.

8. Sie haben Kunst- und Baugeschichte studiert. Gibt es abseits des Fachwissens eine Lektion, die Sie an der Uni gelernt haben und die Ihnen bis heute nützlich ist?

„NEUCLERDE HILFT“

9. Angenommen, eine gute Fee würde Ihnen ein Talent kredenzen, das Ihnen aus Beratersicht bis heute fehlt und das Sie sich sehnlich wünschen. Welches wäre das?

DEN FORSCHER GEIST DES LACHSACK-ERFINDERS.
120.000.000 VERKAUFTE EXEMPLARE WELTWEIT SEIT 1968.

10. Gibt es einen guten Witz über Berater, den Sie uns abschließend verraten?

KOMMT EIN DALMATINER AN DIE SUPERMARKT KASSE! FRAGT DIE VERKÄUFERIN:
„SAMMELN SIE PUNKTE?“ KEIN BERATER WITZ. TRÖFADON KOMISCH.



Sie lieben komplexe Aufgaben? Und knacken die härteste Nuss?

Dann sind Sie bei uns richtig: Denn wir suchen Kollegen mit Biss.

Sie stehen noch mitten im Studium, befinden sich kurz vor dem Abschluss oder verfügen schon über erste Berufserfahrung? Sie haben bereits viel gelernt und hart an Ihrer Entwicklung gearbeitet? Wenn Sie Herausforderungen suchen und Verantwortung in engagierten Teams übernehmen möchten, dann freuen wir uns, gemeinsam mit Ihnen in unseren Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance die beste Lösung für jede noch so anspruchsvolle Aufgabe zu finden.

Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen?



Entdecken Sie mehr Möglichkeiten
unter www.deloitte.com/careers

„Ein neues Zeitalter beginnt.
Mit einem neuen Denken.
Mit neuen Strategien.
Mit mir.“



Mehr denn je befindet sich die Welt im Wandel. Und nur wer sich viel in ihr bewegt, kann selbst viel bewegen. Darum sind Sie bei Booz & Company von Anfang an international im Einsatz, um für unsere Klienten nachhaltig Erfolg zu realisieren. Wir flankieren Ihre Karriere dabei mit zwei persönlichen Mentoren, intensiven Trainings und jeder Menge wunderbarer Teamplayer. So können Sie es bei uns – nicht nur in Kilometern – sehr schnell sehr weit bringen.

Booz & Company gehört mit mehr als 3.300 Mitarbeitern zu den größten Strategieberatungen weltweit. Wir verbinden anspruchsvolle Einsätze mit einer gesunden Work-Life-Balance. Werden Sie Teil unserer starken, interkulturellen Familie.

