



Auch als iOS- und Android-App  
[www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen  
052013 – 042014

# karriereführer



# consulting

## Themen und Menschen

Cloud • Klischees • Projektmanagement • Green Technology •  
Technologie-Analyst • Buchautorin Katja Kraus • Dr. Tim von  
Arnim

## Top-Interview

Uwe Kloos  
Personalchef bei NTT Data

## Zeit für Vielfalt

Der Vorteil unterschiedlicher Perspektiven



Partner:

**TALENTS**  
DIE JOBMESSE

**ENERGIE**  
RECRUITING TAG®

**IQB.de**  
CAREER SERVICES

**RECRUITING**  
FAMILIENFRIENDLICHEN

**CAREER** Venture

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

Jetzt bewerben: **Aktuelle Firmenporträts**





Stern Stewart & Co.

# BERATER?

# UNTERNEHMER- PERSÖNLICHKEIT!



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

[WWW.STERNSTEWART.DE/KARRIERE](http://WWW.STERNSTEWART.DE/KARRIERE)

# Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im Mai 2013

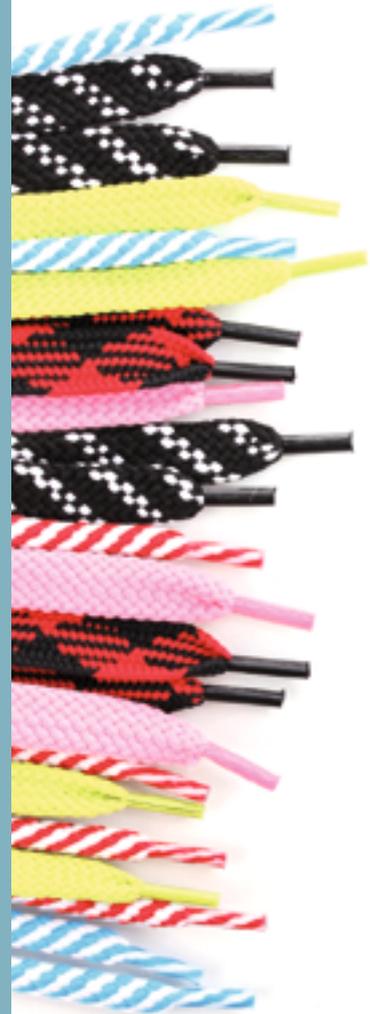
schließen Sie bitte einmal für einen Moment die Augen und stellen Sie sich einen typischen Unternehmensberater vor. Haben Sie einen geschneigelten Yuppie-Typen vor Augen? Schicker Anzug und teure Uhr? Das Smartphone immer parat und einen klugen Spruch auf den Lippen? Es wird sie noch geben, die Klischee-Consultants. Geprägt wird die Beraterbranche aber längst von anderen Frauen und Männern. Zum Beispiel von BWL-Absolventen, die im Studium gelernt haben, dass die Wirtschaft in Zeiten der permanenten Krisen nicht zwangsläufig wächst – und dass für Unternehmen auch andere Werte zählen als der schnelle Profit. Oder von Quereinsteigern, die vor dem Einstieg in die Beraterbranche schon praktische Erfahrungen in der Industrie gesammelt haben – und damit wissen, wovon sie sprechen. Und nicht zuletzt von Nachwuchskräften, die etwas ganz anderes als BWL studiert haben und nun ihre eigenen Lösungsansätze in die Consultingbranche einbringen.

Wir haben uns für das Top-Thema (ab Seite 8) umgehört, welche „schrägen Typen“ besonders gefragt sind. Das Ergebnis: Es gibt (fast) nichts, was es nicht gibt. Ob Soziologen oder Theologen, Physiker oder Mathematiker – alle haben sie Chancen. Worauf es beim erfolgreichen Einstieg für Absolventen der unterschiedlichsten Fachrichtungen ankommt, haben uns Personalverantwortliche der großen Consultingunternehmen verraten.

Erfolgreich als Exotin war auch Katja Kraus: Als einzige Frau schaffte sie es beim HSV in den Vorstand des Fußball-Bundesligisten. Eine tolle Karriere – doch dann das Aus: Der Vertrag wurde nicht verlängert, plötzlich war Katja Kraus eine Frau ohne Funktion. Wie sie diese Phase überstand und wie es ihr heute als Buch-Autorin und freie Unternehmensberaterin geht, erzählt sie in einem sehr persönlichen Interview ab Seite 30.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

## Ihr Karriereführer-Team



**Impressum:** **karrierefuehrer consulting 2013.2014** 9. Jahrgang, 05.2013-04.2014 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, Sabine Olschner, Stefan Trees, Meike Nachtwey (verantwortlich), Frau Nachtwey, Agentur für Angelegenheiten, Annostraße 45, 50678 Köln **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Stefan Trees **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/okinawakasawa, Florian Biber **Inhalt:** Fotolia/Africa Studio (1), Olaf Meyer (6), Fotolia/Cora Müller (8, 9), Fotolia/Gordana Sermek (10), Fotolia/Alex\_Mac (10), Fotolia/narumolpug (12), Fotolia/lalouetto (12), Fotolia/dpullman (13), Antonio Schnieder (14), Fotolia/Marcel Schauer (16, 18), NTT Data (17, 19), Fotolia/Gina Sanders (20), Capgemini Consulting (20), Fotolia/lassedesignern (22), Fotolia/bluehand (22), Schoen + Company (24), Fotolia/lonely (26), Fotolia/magann (27), René Büst (28), Fotolia/Anna Omelchenko (29), Gunter Glücklich (30, 32), Fotolia/Vividz (31), Fischer Verlag (32), Fotolia/Bart Kowski (34), McKinsey (38), Fotolia/Les Cunliffe (38), Fotolia/Rido (38), Fotolia/mangostock (39), Fotolia/Sven Bähren (41), Fotolia/Johnny Lye (41), Fotolia/womue (42), Dr. Tim von Arnim (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 frauen** in führungspositionen: März **karrierefuehrer** recht: März und September **karrierefuehrer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karrierefuehrer** ingenieure: April und Oktober **karrierefuehrer** ärzte: April **karrierefuehrer** banken/versicherungen: Mai **karrierefuehrer** consulting: Mai **karrierefuehrer** green-tech: Juni **karrierefuehrer** naturwissenschaften: September **karrierefuehrer** hochschulen: Oktober **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

### Zeit für Vielfalt

Der Vorteil unterschiedlicher Perspektiven.

10

### Die Kraft der Diversität

Ob Chemiker, Mathematiker oder Germanist – jeder geht Probleme anders an und findet unterschiedliche Lösungswege. Genau das wissen Consultingunternehmen zu schätzen und suchen deshalb Absolventen aller Fachrichtungen.

14

### „Quereinsteiger sind willkommen“

Mit welchen Themen Exoten bei den Beratungsunternehmen punkten können, verrät Antonio Schnieder, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater, im Interview.

## Top-Manager

16

### Uwe Kloos

Der Personalchef von NTT Data im Interview.

## Einsteigen

20

### Mein Bewerbungsgespräch bei: Caggemini Consulting

Philippa Siems hatte schon während ihres Studiums viel vom Unternehmen mitbekommen und stieg nach einem Praktikum als Consultant ein.

22

### Karriere statt Klischees

Kleine Beratungsunternehmen bieten ein spannendes Arbeitsumfeld mit viel Gestaltungsfreiraum.

24

### Jung und erfolgreich bei: Schoen + Company

Jörg Schomaker, mittlerweile Senior Consultant, erzählt von seinem Einstieg.



Katja Kraus



## Special Cloud Computing

26

### Aussichten wolkig oder heiter?

Spannende Jobs für junge Consultants mit hoher IT-Affinität.

28

### Der Technologie-Analyst

René Büst ist unabhängiger Technologie-Analyst und gehört weltweit zu den Top 50 Cloud Computing Bloggern.

## Aufsteigen

30

### „Ich hatte Angst vor der Leere“

Katja Kraus, ehemaliges Vorstandsmitglied des Fußballvereins Hamburger SV, im Interview über die Zeit des Scheiterns und ihren neuen Weg.

34

### Karriere als Personalberater im Green-Tech-Bereich

Gesucht werden Absolventen mit Überzeugung.

## Weiterbilden

36

### Kompetenzen erweitern

Die GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement bietet für erfahrene Berater eine Ausbildung und Zertifizierung zum Berater im Projektmanagement an.

## Help!

38

### Beratung für den Wertewechsel

Markus Wilthaner berichtet von seiner Arbeit mit Sozialunternehmen an strategischen Themen.

## Jobware unplugged

40

### Online bewerben

So geht es richtig.

## Handzeichen

48

### Dr. Tim von Arnim

Handschriftliches vom Wirtschaftshistoriker, Buchautor und Unternehmensberater.

## Standard

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

## Service

- 42 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

## karrierefuehrer crossmedial

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



Hinweise darauf finden Sie auch  
→ auf unserer Facebook-Fanpage  
→ auf unserem Twitter-Kanal  
→ auf unserer Fanpage bei Google+  
Mehr dazu: [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)



Inserenten



bmv Consulting GmbH

25



Booz & Company GmbH

U4



CTcon GmbH

U3



Der Entrepreneurs Club

35



Ebner Stolz Mönning Bachem Unternehmensberatung GmbH

11



EnergyRelations GmbH

37



INVERTO AG

21



IQB Career Services AG

15



MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH

33



Platinion GmbH

5



RWE Consulting GmbH

15



Siemens AG, Siemens Management Consulting (SMC)

7



Stern Stewart & Co. GmbH

U2



Sie haben auf jede Frage die richtige Antwort?

Na, dann weisen Sie einem IT-Chef, der ein Kernsystem erneuern muss, mal den richtigen Pfad.

Und das ohne Umwege.

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



**PLATINION**

## THE IT ARCHITECTS

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

Aktuelle Stellenbeschreibungen und Informationen finden Sie unter [www.platinion.de/karriere](http://www.platinion.de/karriere)

Platinion ist an den Standorten Köln und München vertreten. Richten Sie Ihre Bewerbung per Post oder per E-Mail bitte an: Platinion GmbH | Recruiting | Mike Stertz | Im Mediapark 5c | 50670 Köln | E-Mail: [recruiting@platinion.de](mailto:recruiting@platinion.de)

# Kurz+ knapp

von Meike Nachtwey

selbstbestimmt!

## MITARBEITER BESTIMMEN SELBST IHR GEHALT

Im Unternehmen von Lars Vollmer legen die Mitarbeiter selber die Höhe ihres Gehalts fest. Der Gründer und Geschäftsführer der Unternehmensberatung Vollmer & Scheffczyk hatte von Gehaltsdiskussionen die Nase voll. Zusammen mit seinem Partner beschloss er, dass die Beschäftigten ihr Einkommen künftig selbst bestimmen. Das funktioniert so: Wer bei Vollmer im Vorstellungsgespräch punktet, bekommt Einblick in die Geschäftszahlen und – zunächst anonymisiert – in die Gehälter aller Mitarbeiter. Der Bewerber muss daraufhin seinen Marktwert festlegen. Anschließend diskutiert der neue Kollege seine Gehaltsvorstellung mit drei Mitarbeitern. Am Ende legt er sein Gehalt fest. Bislang musste Vollmer noch nie eingreifen. Keiner genehmigte sich einen überzogen hohen Lohn. Der Trick ist die soziale Kontrolle. Jeder Mitarbeiter weiß, wie hoch das Einkommen der anderen ist. Wer viel verdient, muss auch mehr leisten. Lässt er nach, muss er sich für sein Gehalt rechtfertigen. Der Chef ist zufrieden, Neiddebatten gibt es keine mehr, alle arbeiten für den gemeinschaftlichen Erfolg. [www.v-und-s.de](http://www.v-und-s.de)

praktisch

## GAP YEAR: DREI PRAKTIKA AUF EINEN STREICH

Ein maßgeschneidertes Programm für die Zeit zwischen Bachelor und Master bieten die Unternehmen Allianz, Bertelsmann, Henkel und McKinsey. Sie richten sich damit an herausragende Studenten aller Fachrichtungen, die vor dem Masterstudium ein Jahr Auszeit von der Uni nehmen möchten. Mit einer Bewerbung können sich Kandidaten für das Programm qualifizieren: Im Regelfall absolvieren die Teilnehmer während dieses Jahres drei bezahlte Praktika von je drei Monaten Dauer bei den Gap-Year-Unternehmen. Anzahl und Dauer der Praktika lassen sich auf Wunsch variieren. Als Abrundung des Gap Year haben die Teilnehmer Gelegenheit, ein persönliches Projekt zu realisieren. Die Unternehmen betreuen sie während des gesamten Programms. Der Bewerbungsschluss für 2013 ist bereits verstrichen, wenn Sie sich aber für 2014 bewerben möchten, finden Sie unter [www.gapyear2013.de](http://www.gapyear2013.de) weitere Infos zum Programm.

verantwortlich

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Jede Firma braucht Führungskräfte mit Gespür für Menschen. Das Programm Seitenwechsel, 1995 in der Schweiz entstanden, bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren Erfahrungshorizont zu erweitern. Statt sich um normale Managementaufgaben wie Budgets, Produktionszahlen oder EDV-Probleme zu kümmern, gehen Führungskräfte aus Unternehmen eine Woche in eine soziale Institution. Sie übernehmen beispielsweise die Pflege von Menschen mit Behinderungen, begleiten Wohnungslose zum Sozialamt, machen Hausaufgaben mit minderjährigen Flüchtlingen und lernen die Welt von Jugendlichen in sozialen Brennpunkten kennen. Anschließend kehren sie mit einem geschärften Blick für Menschen in ihren Berufsalltag zurück. Seit Ende Oktober 2000 wurden in Deutschland 1300 Führungskräfte durch die Patriotische Gesellschaft von 1765 in das Programm vermittelt. Wer selbst am Programm Seitenwechsel teilnehmen will, findet unter [www.seitenwechsel.org](http://www.seitenwechsel.org) weitere Infos.





SIEMENS



Siemens  
Management  
Consulting

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

SMC. Living Strategies.

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

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 Washington, D.C., 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/answers](https://www.siemens.com/answers)

Der Vorteil unterschiedlicher Perspektiven

# Zeit für Vielfalt



**Bunt.** Mathe studiert, aber kein Interesse an Lehramt oder Forschung? Theologie mit Lust auf weltlichen Erfolg? Germanistin, die lieber handelt statt zu lesen? Die Consultingbranche hält Einsteigern aus allen möglichen Richtungen die Türen auf. Wichtig ist das Talent, Probleme zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten.

## Top-Thema

10

### Die Kraft der Diversität

Ob Chemiker, Mathematiker oder Germanist – jeder geht Probleme anders an und findet unterschiedliche Lösungswege. Genau das wissen Consultingunternehmen zu schätzen und suchen deshalb Absolventen aller Fachrichtungen.

14

### „Quereinsteiger sind willkommen“

Mit welchen Themen Exoten bei den Beratungsunternehmen punkten können, verrät Antonio Schnieder, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater, im Interview.





# Die Kraft der Diversität

**Vor allem die großen Strategieberatungen setzen auf Nicht-BWLER. Sie bieten interessante Perspektiven und sorgen für einen unkomplizierten Einstieg, denn sie wissen: Vielfältig besetzte Consulting-Teams sind deutlich besser in der Lage, die spezifischen Bedürfnisse der Kunden zu bedienen.**

Von **André Boße**



**2007 hatte** Robert Schimke sein Mathe-Diplom in der Tasche. Nebenfach Physik. Schwerpunkt und Thema der Abschlussarbeit: Algebraische Topologie. Was damit anfangen? Eine Option wäre die Forschung gewesen. Dort zog es viele seiner Kommilitonen hin, doch ihn reizte eine Laufbahn an einer Hochschule oder einem freien Institut nicht so sehr. Gute Perspektiven hätte es für Mathematiker auch in der Finanzbranche gegeben – zumal 2007 die Krise noch nicht eingeschlagen hatte. Aber Robert Schimke wollte sich nicht schon zu Anfang seiner Karriere zu sehr auf eine Richtung festlegen. Außerdem wollte er nicht nur mit Zahlen, sondern auch mit Menschen zu tun haben. Wie das gehen kann, hatte er noch während des Studiums im Laufe eines Praktikums in einer Unternehmensberatung kennengelernt. Schon in dieser kurzen Zeit hatte er gespürt, dass es im Consulting genauso wie in den Naturwissenschaften darum geht, Probleme zu identifizieren, zu strukturieren und zu lösen. Ein guter Mathematiker kann das. Doch wie eine Karriere in dieser einst traditionellen BWLER-Domäne starten? Eine Möglichkeit wäre es gewesen, vor der ersten Bewerbung bei einer Unternehmensberatung ein MBA-Studium draufzusatteln. „Bei diesem Zusatzstudium hätte ich mich jahrelang in die Betriebswirtschaftslehre eingearbeitet – und dafür viel Geld bezahlt“, sagt Schimke. „Da dachte ich: Mache es doch lieber andersherum, investiere Zeit für BWL-Themen, verdie-

ne dabei aber bereits Geld und sammle Praxiserfahrungen.“ Also bewarb er sich als Mathematiker in der Consultingbranche und stieg 2007 im Düsseldorfer Büro der weltweit tätigen Strategieberatung Booz & Company ein.

## **Vorteil Mathematik**

Der Einstieg verlief unkompliziert. Robert Schimke lernte, dass nicht alle Teammitglieder bereits zu Beginn eines Mandats alle Details kennen müssen. Es geht insbesondere für Juniorberater darum, sich konzentriert einzuarbeiten. „Wenn es um betriebswirtschaftliche Ansätze und Methoden geht, haben typische BWLER natürlich einen Wissensvorsprung“, sagt er. Ein Nachteil könne dann jedoch sein, dass die klassisch geschulten Consultants immer wieder auf Standard-Lösungswege zurückgreifen, statt neue Perspektiven auszuprobieren. Hier konnte der Mathematiker unter den Beratern schnell punkten: Sein erstes Projekt war eine Investitionsanalyse für Breitbandinternet in Russland, bei der modellhaft und mathematisch gearbeitet wurde. „Ich fühlte mich methodisch also gleich zu Hause und entwickelte nach ein, zwei Wochen einen Lösungsweg, der dann auch sehr gut ankam.“ Für Schimke ist dieses Beispiel typisch für die Arbeit eines Nachwuchsberaters – und zwar unabhängig davon, was er vor dem Einstieg studiert hat: „Es geht immer darum, sich mit einer vertrauten Methode in ein neues Thema einzuarbeiten. Nach und nach gewinnt man





# Beste Aussichten!

Steigen Sie ein in eine **Top Management-Beratung** mit Auftrieb und einem stetig wachsenden Horizont. Ob in Corporate Development, Restrukturierung, Performance Management, Corporate Finance 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](mailto:jens.petersen@ebnerstolz.de)

[www.ebnerstolz.de/beste-aussichten](http://www.ebnerstolz.de/beste-aussichten)



### QUOTEN UND EXOTEN

Der Anteil von Mitarbeitern ohne BWL-Hintergrund bei den Top-Strategieberatungen in Deutschland liegt nach einer Berechnung von Spiegel Online bei rund 50 Prozent. Besonders stark vertreten sind Ingenieure und Naturwissenschaftler mit einem Anteil von 40 Prozent. Die sogenannten Exoten haben bei den großen strategischen Consultants einen Gesamtanteil von rund zehn Prozent, dazu zählen zum Beispiel Mediziner, Theologen, Soziologen oder auch Forstwissenschaftler. Bei mittelständisch geprägten Beratungen sind exotische Abschlüsse jedoch weiterhin die Ausnahme, heißt es bei der Personalberatung Topos.

auf diese Weise Zugänge zu immer neuen Themen.“

Wer denkt, der Mathematiker habe in den ersten Monaten jede freie Minute am Feierabend mit BWL-Fachbüchern verbracht, täuscht sich. „Ich besitze kein einziges betriebswirtschaftliches Lehrbuch“, gesteht er. Viel wichtiger seien andere Informationsquellen: Fachgespräche mit den erfahrenen Kollegen beim Mittagessen zum Beispiel. Oder der Griff zu Smartphone, Tablet oder Laptop, um einen Fachbegriff schnell im Internet aufzurufen. Fünf Jahre nach seinem Einstieg ist Robert Schimke heute selber Projektleiter. Seine Schwerpunkte: Supply Chain Management, ein zahlenaffines Thema, aber auch die strategischen Bereiche Compliance, Governance und Corporate Security. Zudem ist der 32-Jährige selber im Recruiting tätig: „Spreche ich mit einem Naturwissenschaftler, verlange ich nicht, dass er eine Bilanz auseinandernehmen kann, sondern prüfe, ob die Kandidaten in der Lage sind, ein Problem zu durchdringen.“

#### Strategieberater suchen Quereinsteiger

Die Personalverantwortlichen anderer großer Strategieberatungen bestätigen das Interesse der Consulting-Unternehmen an Einsteigern aus allen erdenklichen Bereichen. „Wir suchen Berater aus praktisch allen Fachrichtungen und mit völlig unterschiedlichen Berufs- und Lebenserfahrungen“, sagt Carsten Baumgärtner, für das Recruiting verantwortlicher Partner bei der Boston Consulting Group. Aktuell

verfügen in seiner Firma 50 Prozent aller Berater über einen wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss, die andere Hälfte setzt sich aus vielen anderen Fachbereichen zusammen. „Ingenieure, Natur- oder Musikwissenschaftler sind bei uns ebenso gefragt wie Juristen, Informatiker oder Mediziner.“ Dabei setzt die Strategieberatung auf die Kraft der Vielfalt in den divers zusammengesetzten Projektteams. „Nehmen wir ein interdisziplinäres Team, das das Markenportfolio eines Konsumgüterunternehmens unter die Lupe nehmen soll“, nennt Baumgärtner ein Beispiel. Hört sich zunächst einmal nach klassischer Betriebswirtschaftslehre an. „Aber ein Naturwissenschaftler hat mit seiner Denkschule eine ganz andere Sicht- und Herangehensweise als ein Geisteswissenschaftler oder Betriebswirt“, so der BCG-Partner. Der eine setzt den Fokus auf die Logistik oder die Supply Chain, ein Zweiter bringt Aspekte wie Markentreue oder Konsumtrends ins Spiel, ein Dritter denkt gewinn- und umsatzorientiert. „Genau diese Vielfältigkeit ist gefragt“, sagt Baumgärtner – und schätzt es als „geradezu kontraproduktiv“ ein, wenn sich Einsteiger aus anderen Bereichen auf eine einheitliche Sichtweise „einnorden“ würden. „Die eigene Art zu denken, kann und muss sich jeder bei uns bewahren.“

#### Auch Start-up-Erfahrung zählt

Genau diese eigene Denkart erwarten die großen Beratungsunternehmen vom Nachwuchs. Kathrin Kammer, Leiterin Recruiting beim Strategieberater Roland Berger, beobachtet, dass





bei den Klienten der Consultants die Ansprüche steigen. „Die meisten Klienten haben heute bereits viel Erfahrung in der Zusammenarbeit mit uns Beratungsunternehmen. Sie hinterfragen genau, welche Berater das Projekt bearbeiten werden und welches Know-how diese für die spezifische Fragestellung mitbringen.“

Deshalb sind in den Teams stärker denn je Spezialisten gefragt, die weit mehr können, als betriebswirtschaftlich zu denken. Insbesondere bei Kunden aus der Hightech-Industrie oder in Funktionsbereichen wie Produktion und Logistik seien Berater mit einem tiefen Verständnis für technische Prozesse gefragt. Gleiches gelte für Projekte im Gesundheitsmanagement – ein Bereich, der für Consultants immer wichtiger wird. „Bei Beratungsmandaten in Kliniken ist es vorteilhaft, einen Mediziner im Team zu haben, der die Abläufe in Krankenhäusern aus eigener Erfahrung kennt“, so Kammer. Gute Chancen hätten zudem Kandidaten, die bereits bewiesen haben, dass sie unternehmerisch zu denken verstehen. „Entrepreneurship gehört zu unseren Kennwerten. Wir suchen daher auch nach Bewerbern, die bereits eigene Geschäftsideen entwickelt haben und unternehmerisch tätig waren.“

#### **Keine BWL-Druckbetankung**

Mit den Gründen, warum Strategieberatungen so großes Interesse an Einsteigern aus allen möglichen Bereichen haben, beschäftigt sich Thomas Holtmann. Er ist bei der international

vernetzten Personalberatung Topos unter anderen für Kunden aus der Consultingbranche zuständig, gewinnt für sie Führungskräfte und Spezialisten. Aktuell, so sagt er, stehen die Beratungen vor einem Dilemma. „Auf der einen Seite ist bei den meisten die Auftragslage wieder ausgesprochen gut, auf der anderen Seite fehlen ihnen die qualifizierten Mitarbeiter.“ Nur an den klassischen Fakultäten zu rekrutieren, reiche nicht mehr aus, um die Nachfrage zu erfüllen – was auch damit zu tun habe, dass die Industrie, was die Job-Perspektiven betrifft, aufgeholt hat. Doch der Mangel an guten Beratern sei nicht die einzige Motivation, auf Quereinsteiger zurückzugreifen. „Die immer wichtigeren Fähigkeiten in Kommunikation, Moderation oder Analyse finden sich eben auch bei exzellenten Absolventen jenseits der üblichen Consulting-Studiengänge“, so Holtmann, der nicht viel davon hält, als Bewerber mit Nicht-BWL-Hintergrund vor den ersten Gesprächen mit einem interessierten Arbeitgeber eine „Druckbetankung mit kurzfristigem Wissen“ vorzunehmen. „Spätestens, wenn im Gespräch etwas tiefer gebohrt wird, wird der Bewerber scheitern.“ Viel wichtiger sei es, mit seiner Persönlichkeit zu punkten und den zukünftigen Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass man willens und in der Lage ist, sich „on the job“ weiter zu qualifizieren. Denn das ist ein Geheimrezept für jede gute Beraterlaufbahn, unabhängig vom Studium: Jeder Tag als Berater ist ein Tag, an dem man etwas Neues dazulernt.

#### **QUEREINSTIEG: DIE ERSTEN SCHRITTE**

Die Personalberater von Topos empfehlen Nicht-BWL-Absolventen folgende Schritte zum Einstieg in die Beraterbranche:

- Im Vorfeld informieren, welche Beratungen sich besonders für Nicht-BWLER interessieren.
- Sich fragen: Wo liegen meine Vorteile gegenüber BWL-Absolventen? Beispiel Mediziner: Ich kenne die Abläufe in einem Krankenhaus, kenne die Fachterminologie etc.
- Sich von Anfang an als Teil eines Teams verstehen: Ich stehe für die fachlich-fundierte Seite, die BWLER für das betriebswirtschaftliche Know-how.
- Den Willen zeigen, sich nach dem Einstieg durch sinnvolle Weiterbildungen das BWL-Know-how anzueignen.
- Keine Angst vor Wissenslücken, denn: Niemand erwartet einen perfekten Studienabsolventen.



# „Quereinsteiger sind willkommen“

**Wie gefragt sind Nicht-BWLER in den Unternehmensberatungen, und bei welchen Themen können sie besonders punkten?** Antonio Schnieder, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU), gibt Antworten.

Das Interview führte **André Boße**.

## ZUR PERSON

Antonio Schnieder ist seit 2007 Präsident des BDU. Er war viele Jahre lang Vorsitzender der Geschäftsführung der Unternehmensberatung Capgemini Deutschland sowie Mitglied des globalen Vorstands der weltweit operierenden Unternehmensberatung. Seit 2011 ist er Vorsitzender des Aufsichtsrates von Capgemini Deutschland.

### **Herr Schnieder, wie gefragt sind Nicht-BWLER derzeit in den großen Unternehmensberatungen?**

Sie sind willkommen – auch wenn derzeit Kandidaten mit BWL-Hintergrund oder Wirtschaftsinformatiker in der Regel noch gefragter sind. Dennoch: Die Branche hat gute Erfahrungen mit Quereinsteigern aus anderen Fachrichtungen als BWL gesammelt. Sie haben die Beratung belebt. Es gibt also guten Grund anzunehmen, dass Kandidaten aus anderen Richtungen als BWL weiterhin gute Perspektiven in der Beratung haben.

### **Mit welchen Fachrichtungen hat man die besten Chancen?**

Im Bereich IT-Consulting natürlich Mathematiker. Diese sind dort schon so sehr Teil der Branche, dass ich sie gar nicht mehr als Quereinsteiger bezeichnen würde. Grundsätzlich funktioniert der Einstieg aber auch für Soziologen oder Germanisten, wobei die Bereitschaft vorhanden sein sollte, sich in betriebswirtschaftliche Themen einzuarbeiten.

### **Was empfehlen Sie in dieser Hinsicht?**

Ein Aufbau- oder Ergänzungsstudium in dieser Richtung ist natürlich ideal. Je mehr Wissen die Kandidaten mitbringen, desto geringer ist der Einarbeitungsaufwand für die Unternehmens-

beratungen. Klar, dass damit die Chancen steigen.

### **In welchen Themen können sich Quereinsteiger aus den Geisteswissenschaften besonders einbringen?**

Wenn es um Change Management oder Personalberatung geht, sind viele soziale und weiche Faktoren gefragt – wobei es heute kaum noch Mandate gibt, in denen diese Bereiche keine Rolle spielen. Bei diesen Themen kommt es dann weniger auf den betriebswirtschaftlichen Hintergrund an, sondern vielmehr auf die Frage, wie man Menschen motivieren und Mitarbeiter mit auf den Weg bringen kann. Daher finden wir in diesem Sektor viele Theologen, Psychologen oder auch Pädagogen.

### **Sind denn die klassischen BWL-Berater fit genug, bei diesen sozialen Themen mit den Quereinsteigern mitzuhalten?**

Theoretisch ja. Sie haben an der Uni gelernt, wie sich die Wirtschaft wandelt oder wie moderne Führung aussieht. In der Praxis sieht das jedoch oft anders aus, sodass die Beratungsunternehmen ihren Nachwuchs zu Beginn in dieser Richtung intensiv begleiten, damit dieser nicht nur weiß, mit welchen Gesprächstechniken Menschen motiviert werden können, sondern diese auch anwenden kann.



# 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!

**VORWEG GEHEN**  
RWE

Die Karrieremesse auf deinem Campus



# Ein gekonnter Start in deine Karriere



**UNI FRANKFURT**  
Campus Westend | Hörsaalzentrum

4. JUNI 2013 · 10 – 16 UHR  
[www.iqbportal.de](http://www.iqbportal.de)

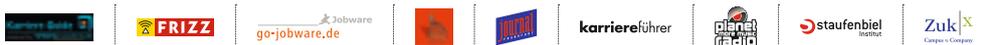


Infos und Bewerbungsservice unter: [www.iqbportal.de](http://www.iqbportal.de)

Organisation:  
**IQB.de**  
CAREER SERVICES



Kooperations- und Medienpartner:



Der Personalchef von NTT Data im Interview

# Uwe Kloos

**Der Familiäre.** Die IT-Beratung NTT Data Deutschland gehört zu einem japanischen Konzern. Diese Besonderheit hat Einfluss auf die Firmenkultur, sagt Personalchef Uwe Kloos. Das Unternehmen sieht sich selber als eine Familie. Was Einsteiger in dieser Hinsicht erwartet und was gute IT-Beratung heute auszeichnet, verrät der 48-Jährige im Interview mit André Boße.



”  
*Die interkulturelle Kompetenz ist ein absoluter Erfolgsindikator für internationale IT-Projekte.“*

## Top-Manager

**Herr Kloos, NTT DATA Deutschland ist Teil des großen japanischen Telekommunikationskonzerns NTT. Kann man bei Ihnen als Berater eigenständig arbeiten? Oder spürt man zu jeder Zeit den Einfluss des Mutterkonzerns?**

Wir benutzen die Metapher der Familie. Das heißt, es gibt innerhalb der NTT DATA Familienmitglieder – eines davon ist die deutsche Organisation –, die kooperieren und ein gemeinsames Ganzes bilden. Das ist wichtig, weil wir als IT-Dienstleister die gesamte Bandbreite anbieten, vom Consulting über die Umsetzung von Business-Strategien in IT-Konzepten bis hin zur Systemintegration. Wir appellieren daher an den Teamgeist unserer Mitarbeiter. Eine Ellenbogenmentalität passt nicht zu uns.

**Ist hier die japanische Unternehmenskultur spürbar?**

Ich denke schon. Im Zentrum stehen das Miteinander und eine langfristige Orientierung. Das versuchen wir zu leben. Klar, wir zählen zu den großen IT-Unternehmen auf dem globalen Markt. Trotzdem legen wir Wert darauf, dass jeder Mitarbeiter ein auf sich zugeschnittenes Arbeitsfeld mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten erhält. Das ist deshalb wichtig, weil wir unseren Kunden ja auch maßgeschneiderte Lösungen bieten wollen. Hier bedingt das eine das andere.

**Wie und wann werde ich als Einsteiger bei Ihnen mitbekommen, dass Ihr Unternehmen global aufgestellt ist?**

Das beginnt sicherlich mit den ersten informellen Gesprächen mit den neuen Kollegen, die dann von der Bandbreite der Projekte erzählen. Wir legen Wert darauf, dass junge Kandidaten viele solcher Gespräche führen. Der potenzielle Nachwuchs soll eben nicht nur mit einem Manager reden, sondern möglichst auch künftige Kollegen kennenlernen. Die Mitarbeiter wiederum werden dann in die Personalentscheidung mit einbezogen. Hier greift also wieder der Familiengedanke: Neben der fachlichen Expertise, die ein Bewerber mitbringt, muss er uns auch auf persönlicher Ebene überzeugen. Er muss in die Familie passen.

**Wo sehen Sie die besonderen Herausforderungen dieses interkulturellen Arbeitens?**

Wenn es um rein fachliche IT-Fragen geht, finden die Mitarbeiter sehr schnell zueinander. Ob in China, Indien, Japan oder Deutschland: Die Technik ist überall mehr oder weniger gleich. Doch die IT läuft ja nicht für sich, sondern für die Menschen, für die Kunden. Und da wird es dann komplizierter. Wir bieten eben nicht nur IT-Lösungen an, sondern auch die damit verbundene Beratung und das Change Management. Daher ist die interkulturelle Kompetenz ein absoluter Erfolgsindikator für internationale IT-Projekte. Sprich: Ein Informatiker mit Top-Abschluss und hohem fachlichen Know-how, der sich für eine Karriere bei einem IT-Dienstleister mit hohem Consulting-Anteil interessiert, muss

über ausgeprägte soziale Skills verfügen – oder sich diese aneignen.

**Wie prüfen Sie in der Bewerbungsphase, ob jemand bereits über solche Kompetenzen verfügt oder nicht?**

Ein möglicher Weg ist, sich von den Kandidaten ihre Diplomarbeit präsentieren zu lassen. Die Bewerber sind dann im Thema, und wir können schauen, wie sie sich bei der Präsentation geben. Dabei geht es uns nicht um fachliche Perfektion. Uns interessiert vielmehr, wie sich jemand in der, wie der Amerikaner sagt, „danger zone“ darstellt. Wir merken dann schnell, ob jemand damit zurechtkommt oder nicht – wobei man sagen muss, dass die allermeisten Bewerber hier gut abschneiden. Wer sich für einen Einstieg in die Beratung entscheidet, hat sich in den meisten Fällen bereits selbst vorselektiert und erkannt: Das ist was für mich. Bei etwa 250 neuen Einstellungen pro Jahr haben wir dafür einen guten Blick entwickelt.

**Nun bringen die Einsteiger der sogenannten Generation Y neue Ansprüche mit in die Unternehmen, vor allem was die Work-Life-Balance betrifft. Kann ein Beratungsunternehmen diese Ansprüche erfüllen?**

Es ist grundsätzlich möglich, ja. Wenn jemand ein Sabbatical wünscht oder in Elternzeit gehen möchte, arbeiten wir gemeinsam an einer guten Lösung für beide Seiten.

**Das klingt, als würde jetzt ein „aber“ folgen ...**

... ja, denn man muss diese Flexibilität auch dem Kunden vermitteln, und das ist nicht immer einfach. Man muss ihm nahebringen, dass ein Consultant ihm vielleicht nicht über die gesamte Strecke der Beratung zur Verfügung

*„Neben der fachlichen Expertise, die ein Bewerber mitbringt, muss er uns auch auf persönlicher Ebene überzeugen.“*



steht. Andererseits muss man als Berater wissen, dass es Phasen gibt, in denen eine Auszeit nur schwer vermittelbar ist. Zum Beispiel, wenn am Höhepunkt eines Projekts die Umsetzungsphase beginnt. Kein Kunde hat Verständnis, wenn der Berater sagt: Ich bin jetzt drei Wochen weg und schaue dann, wie es gelaufen ist. Einsteiger sollten sich also darauf einstellen, als Berater im Rhythmus von Projekten zu arbeiten – wobei ich schon finde, dass dieser Rhythmus genügend Gestaltungsspielräume bietet, um für sich selber eine gute Work-Life-Balance herzustellen.

**Die gesamte IT-Branche diskutiert den akuten Frauenmangel. Wie sieht das bei Ihnen aus?**

Auch wir haben Schwierigkeiten, passende Bewerberinnen zu finden. Leider. Zum einen gibt es einfach zu wenige Frauen, die BWL mit einem IT- oder Wirtschaftsinformatik-Hintergrund studieren. Hinzu kommt das Problem, dass viele Frauen, die Karriere und Familie vereinbaren möchten, an einem bestimmten Punkt auf Teilzeitleösungen setzen. Hier schaffen wir es bereits, individuelle Lösungen zu vereinbaren, allerdings sind diese bei unseren Kunden besonders in beratungsintensiven Phasen nicht leicht zu vermitteln. Um es kurz zu sagen: Er möchte seinen Berater dann ganz.

**Es ist also kein fachliches, sondern ein organisatorisches Problem.**

Absolut. Den Frauen, die bei uns an Bord gekommen sind, bereitet die Arbeit sehr viel Freude.

**ZUM UNTERNEHMEN**

Der japanische IT-Konzern NTT Data mit Hauptsitz in Tokio ist in mehr als 35 Ländern weltweit vertreten. Außerhalb des japanischen Stammmarktes arbeitet das Unternehmen mit rund 6000 IT-Spezialisten. Der Schwerpunkt liegt auf langfristigem Engagement mit seinen Kunden: Das Unternehmen kombiniert globale Reichweite mit lokaler Marktkenntnis und bietet Dienstleistungen von der Beratung und Systementwicklung bis hin zum Outsourcing an. In Deutschland war das IT-Beratungsunternehmen Cirquent lange eine Tochtergesellschaft des japanischen Konzerns, bevor es 2012 zu NTT Data Deutschland umformiert wurde.

**ZUR PERSON**

Uwe Kloos, geboren am 27. August 1964 in Rumänien, studierte Ökonomie in Augsburg. Über berufliche Stationen bei Siemens Nixdorf, Siemens Business Services oder Compaq kam er zum deutschen IT-Beratungsunternehmen Cirquent, das im April 2012 zu NTT Data Deutschland umfirmiert wurde. Dort ist er heute Head of Human Resources & Organisation für die Region Deutschland, Österreich und Schweiz. Jährlich rekrutiert der 48-Jährige rund 300 Consultants und IT-Consultants. Zudem leitet er Integrationsprojekte aus dem Wirtschaftsraum EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika).



## Einsteigen

# Mein Bewerbungsgespräch bei: Capgemini Consulting

**Bevor ich Anfang 2013 bei Capgemini Consulting als Consultant begann, hatte ich dort im Sommer 2012 ein dreimonatiges Praktikum im Rahmen meines Masterstudiums in „International Management“ an der ESCP Europe absolviert. Da Capgemini Consulting ein Unternehmen mit französischem Ursprung ist, hatte ich schon während meines Semesters in Paris viel davon mitbekommen, zum Beispiel durch Infostände bei der uni-internen Karrieremesse oder durch Vorträge in Vorlesungen. Da mein Eindruck vom Unternehmen sehr positiv war, bewarb ich mich auf eine Praktikantenstelle im Bereich Supply Chain Management.**

Kurze Zeit später wurde ich zu einem ausführlichen Vorstellungsgespräch mit einem Senior und einem Management Consultant eingeladen, die mich für ihr damaliges Projekt rekrutieren wollten. In diesem Gespräch wurden sowohl mein „Personal Fit“ zum Unternehmen als auch meine Erfahrungen und fachlichen Vorkenntnisse getestet. Auf der anderen Seite stellten sich auch die beiden Interviewer vor und gaben mir erste Einblicke in das Unternehmen und deren Projekte. Mir gefiel hierbei insbesondere die Aussicht auf abwechslungsreiche Arbeit mit sympathischen, erfahrenen Kollegen sowie der direkte Kundenkontakt in spannenden, internationalen Projekten. Und ich gefiel meinen Gesprächspartnern auch. Einige Tage später erhielt ich einen Anruf von der Personalabteilung, in dem mir die Praktikumsstelle angeboten wurde. Ich musste nicht lange überlegen und sagte sofort zu.

Während des Praktikums lernte ich den Beratungsalltag mit all seinen Facetten kennen, arbeitete an verschiedenen Projektthemen in unterschiedlichen Bereichen mit, traf viele nette Kollegen und hatte ausreichend Zeit, mir zu überlegen, ob die strategische Beratung auch mein Berufseinstieg sein sollte. Zwei Wochen nach Praktikumsende wurde ich zu einem finalen Gespräch mit meinem heutigen Vorgesetzten und dem Head of Supply Chain Management eingeladen. In diesem Gespräch wurden in erster Linie meine Motivation, gerade für dieses Unternehmen arbeiten zu wollen, und meine fachlichen Vorkenntnisse in Form eines Case-Interviews untersucht. Noch in diesem Gespräch wurde mir die Stelle als Consultant im Bereich Supply Chain Management angeboten. Ich sagte sofort zu.

Nun bin ich seit knapp drei Monaten dabei und beschäftige mich seitdem mit kleineren Projekten in verschiedenen Themenbereichen, die ich selbstständig bearbeite, mit erfahrenen Kollegen als Ansprechpartner an meiner Seite. Der besondere Reiz dieser Beratungsarbeit ist die Vielfalt der Aufgaben, die Zusammenarbeit mit erfahrenen Kollegen aus verschiedenen Fachbereichen und die schnelle Erweiterung des eigenen Erfahrungsschatzes.



### PROFILDATEN

**Name:** Philippa Siems

**Hochschulabschluss als:** Master of Science (International Management)

**Warum Capgemini Consulting?**

Spannendes und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld mit netten Kollegen und tollen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

**Bewerbung als:** Consultant „Supply Chain Management“

**Bewerbungsweg:** schriftliche Bewerbung über das Onlineportal

**Wann war das Vorstellungsgespräch?**  
August 2012

**Wann war Arbeitsbeginn?** Januar 2013

### **Netzwerke:**

- |                                     |                                     |                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| ja                                  | nein                                |                     |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | Xing                |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | Facebook            |
| <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | Twitter             |
| <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | StudiVZ             |
|                                     |                                     | andere, nämlich ... |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | LinkedIn            |



## Karriere ohne Verzögerung. So einfach ist das.

Wir sind Deutschlands führende Unternehmensberatung im Einkauf und Supply Chain Management.

Wir bieten Ihnen eine steile Lernkurve und fördern Ihre Entwicklung durch Trainings und Coachings, regelmäßiges Feedback und eine umfangreiche Betreuung von Anfang an.

### Jetzt bewerben!

Wir suchen fortlaufend erfolgreiche und motivierte Absolventen und Praktikanten zur Verstärkung für unseren Hauptsitz in Köln und unseren Standort in München.



[karriere@inverto.com](mailto:karriere@inverto.com)  
[www.inverto.com](http://www.inverto.com)

Mit 9 Büros in Asien und Europa sowie eigener e-Sourcing Technologie zählen wir zu den führenden 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!

## Einsteigen

# Karriere statt Klischees

Wer sein im Studium erworbenes Fachwissen als Berater passgenau einbringen möchte, sollte abseits der bekannten Consulting-Generalisten ein Auge auf kleinere Spezialisten werfen. Hier lockt ein spannendes Arbeitsumfeld – viel Gestaltungsfreiraum inklusive.

Von **Andreas Quirin**, Consultant bei Cofinpro

**DWS, Lazard, Cofinpro.** Während die ersten beiden Unternehmen nicht nur unter Finanzexperten als namhafte Kapitalanlagegesellschaften bekannt sein dürften, gehört das dritte zu den eher unbekannteren kleinen, aber feinen Beratungshäusern. Nach einer Ausbildung zum Bankkaufmann mit anschließendem Bachelor-Studium in International Business Administration inklusive zwei Auslandssemestern und Praxisstationen – eben genau bei DWS und Lazard – hatte ich das Glück, dass man mir Cofinpro empfahl. Denn mein Berufswunsch, nach dem Abschluss im Wertpapierbereich zu arbeiten, stand schon lange fest.

Meine Erwartungen wurden nicht enttäuscht. Gleich mit meinem Einstieg als Consultant in das Unternehmen im Juni 2012 wurde ich Teil eines Teams, das derzeit bei einer Spezialbank in München das Risiko-Reporting optimiert. Team bedeutet hier wirklich Team. Ich bin also gleichwertiges Mitglied und nicht Edel-Assistent, der im ersten Berufsjahr vor allem Powerpoint-Präsentationen erstellt. Natürlich wird man als Einsteiger trotz dieses großen Vertrauensvorschlusses nicht einfach sich selbst überlassen. So ist mir beispielsweise ein Mentor zur Seite gestellt, mit dem ich jede Woche ein Feedback-Gespräch führe. Hinzu kommen regelmäßige Trainings, die sowohl intern als auch extern organisiert sind.

Da ich von der Ausbildung und dem Studium her viel Bankfachwissen mitgebracht habe, werde ich derzeit in erster Linie in technischen und methodischen Fragen geschult.

Neben dem passgenauen Einsatz, den eine auf die Finanzindustrie spezialisierte Unternehmensberatung sicherlich anders als die größeren Consulting-Generalisten anbieten kann, bietet dieses Unternehmen mit derzeit 86 Mitarbeitern ganz andere Möglichkeiten der Mitgestaltung als Firmen mit konzerngeprägten Strukturen. Wer also anstrebt, nicht nur für seinen Arbeitgeber zu arbeiten, sondern das Haus fachlich wie kulturell zu prägen, sollte bei der Jobsuche abseits der bekannten Adressen auch nach kleinen und mittleren Beratungsgesellschaften Ausschau halten.

Bleibt am Ende nur noch die oft gestellte Frage, ob eine offene Unternehmenskultur und kurze Entscheidungswege in mittelständischen Beratungshäusern mit Abstrichen an anderer Stelle erkaufte werden müssen. Wenn ich alle Informationen, die ich von Freunden, Bekannten und ehemaligen Kommilitonen bekomme, zusammenfüge und mit meinen Erfahrungen vergleiche, ist die Antwort klar. Berater bei einem mittelständischen Consultinghaus zu sein bedeutet: Karriere machen statt Klischees Glauben schenken.



# BERUF SZIEL

Eine Verlagsbeilage in der Süddeutschen Zeitung

Jetzt schon  
Ausgabe 02.13  
buchen!

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

Erscheinungstermin:

**02.13** Samstag, 21.09.2013

Kontakt: Transmedia Verlag GmbH & Co. KG  
Fon: 0221/47 22-300 | Fax: 0221/47 22-370  
[www.berufsziel.de](http://www.berufsziel.de) | [info@berufsziel.de](mailto:info@berufsziel.de)

**Name:** Jörg Schomaker  
**Position:** Senior Consultant  
**Stadt:** Düsseldorf

Einsteigen

## Jung und erfolgreich bei: **Schoen + Company**



Alter: 31 Jahre

Studium: Bachelor Betriebswirtschaft  
an der Berufsakademie Emsland,  
Master Business Management an der  
Hochschule Osnabrück

Abschlussjahr: 2008

Interessen: Musik hören und spielen  
(Drums), Handball, Joggen und Lesen

Ziel: Consulting auf Top-Niveau  
mitgestalten und mit den Klienten  
praktikable und sinnvolle Lösungen  
erarbeiten und einführen

**Eigentlich wollte ich** überhaupt nicht in die Consultingbranche, als ich vor vier Jahren mit der Master-Thesis bei Schoen + Company begann. Meine betreuende Professorin riet mir aber, diesen Weg zu probieren, und lag richtig. Die Eigenverantwortung und Vielfältigkeit der Aufgaben hatten mich überzeugt, und ich nahm das Angebot zum DirektEinstieg als Junior Consultant an. Das Unternehmen zeichnete sich für mich in den ersten Monaten durch die Effizienz des Teams aus. Ich musste mich schnell in neue Themen und Branchen einarbeiten und übernahm zumeist Analysetätigkeiten. Aufgrund der Größe des Beratungsunternehmens erhielt ich Einblicke in fast alle Projekte aus Industrie und Professional Service Firms (insbesondere Anwaltskanzleien). Das breite Themenspektrum reicht von Marketing über Controlling & Accounting sowie Prozessoptimierung bis zur strategischen Ausrichtung des Klienten. Durch mein praxisorientiertes BWL-Studium und erste Berufserfahrungen war ich auf viele Themen vorbereitet, hatte und habe aber in Person des Geschäftsführers auch einen sehr guten Mentor. Auf dieser Grundlage konnte ich schnell eigenständig Aufgaben und Teilprojekte übernehmen.

Meine Affinität zu Zahlen und deren Analyse sowie für Prozesse konnte ich bei den Anwälten gut einbringen: Analysen zur Profitabilität von Mandanten, ABC- und Portfolioanalysen sowie Visualisierung und Verschlinkung von Prozessen konnte ich nun in der Praxis anwenden. Im Bereich Accounting und

speziell in der Jahresabschlussbilanzierung kamen aber Fragestellungen auf mich zu, für deren Beantwortung ich mir erst zusätzliche Kenntnisse aneignen musste. Herausragend im letzten Jahr war ein international angelegtes Projekt eines Dax30-Unternehmens. Wir wirkten hier im Bereich Panel-Management und Reduzierung der Rechtsberatungskosten mit. Besonders herausfordernd waren in diesem Zusammenhang die international unterschiedlichen IT-Systeme und juristischen Gepflogenheiten. Ein weiteres Highlight ist seit 2009 die strategische Neuausrichtung eines Klosters. Die klösterlichen Betriebe und die eigene GmbH, unter anderem mit Hotelbetrieb, wurden hinsichtlich ihrer Profitabilität und Positionierung analysiert und strategische Optionen erarbeitet, die nun fortlaufend umgesetzt werden. Auch das Marketing wurde neu belebt. Dieses Projekt fällt aus dem Rahmen und erfordert zwar die gleiche Professionalität wie bei den Anwälten, aber etwas mehr Geduld in der Umsetzung.

Mit zunehmender Klienten-Erfahrung erarbeitete ich mir mehr Seniorität. Nach inzwischen vier Jahren in der Beratung ist der Beruf weiterhin sehr spannend, abwechslungsreich und fordernd. Wir arbeiten in einem hochmodernen Arbeitsumfeld, das mich zusätzlich motiviert. Die viel zitierte Work-Life-Balance stimmt, und wenn am Ende der Beratung kundenindividuelle Lösungen stehen, die meistens nicht in der Standardliteratur zu finden sind und die die Klienten mit Erfolg umsetzen, lohnt es sich, Berater zu sein.



# CAREER BARCAMP? EMPLOYER- BRANDCAMP? SPEED INTERVIEWS? GEHE NEUE WEGE FÜR DEINE KARRIERE

Auf der TALENTS – Die Jobmesse führst du intensive und ziel-führende Gespräche mit Top-Unternehmen und lernst deine Wunscharbeitgeber persönlich und intensiv auf innovative Weise kennen.

Taschen und Kugelschreiber bekommst du hier nicht! Sondern vorab vereinbarte Interviews, die dich zu deinem Traumjob führen und Insights aus Unternehmen, die du nur in den TALENTS BarCamps bekommst.

Innovativ, verbindlich und persönlich | Für deine Karriere | Das gibts nur auf der TALENTS.

Du willst zum exklusiven Teilnehmerkreis gehören? Dann melde dich jetzt an! [talents.de](http://talents.de)

**30.& 31. August 2013, München**  
Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung

**TALENTS**  
DIE JOBMESSE

## Aussichten

# wolkig oder heiter?

Das Thema Cloud Computing, zu Deutsch „Rechnen in der Wolke“, ist in aller Munde, bei privaten Anbietern wie bei großen Unternehmen. Doch es ist sehr komplex und beratungsintensiv. Gerade deshalb bietet es spannende Jobs für junge Consultants mit hoher IT-Affinität.

Von **Hardy Heynen**, Leiter Virtualization Solutions & Cloud bei Conet Solutions

**Das Thema Cloud Computing** beschäftigt die Informationstechnologie (IT) nun schon seit einigen Jahren. Von großen Kostenersparnissen ist meist die Rede, von besserem Service für die Nutzer und von erhöhter Flexibilität in der IT-Architektur. Und immer tauchen Datenschutzbedenken und ein hohes Maß an Unsicherheit in der Diskussion auf. Was aber genau dahintersteckt, bleibt oft im Wolkennebel verborgen. Dabei ist das Prinzip Cloud weder so richtig neu noch schwer durchschaubar. Im Kern verbirgt sich dahinter nichts anderes als der Grundgedanke, bestimmte Dienste oder Dienstleistungen – zusammen als „Services“ bezeichnet – mehr oder weniger komplett von zentralen Anbietern zu beziehen. Dass dabei hinter dem Begriff „Services“ eine Vielzahl teils stark unterschiedlicher Angebote steht, erleichtert das Verständnis allerdings nicht.

Grundsätzlich lassen sich Cloud-Angebote in drei größere Kategorien einteilen:

- **Infrastructure as a Service (IaaS):** Statt eigene Daten auf lokalen Festplatten abzulegen, werden sie in zentralen Rechenzentren gespeichert und als virtualisierter Service über das Internet zur Verfügung gestellt.
- **Software as a Service (SaaS):** Software wird nicht auf dem eigenen Rechner installiert, sondern nur über

das Internet genutzt. Der Betrieb erfolgt bei einem externen IT-Dienstleister.

- **Platform as a Service (PaaS):** Der Anwender hat die Möglichkeit, benutzerdefinierte Applikationen zu erstellen und in der Cloud verfügbar zu machen. Er hat aber keinen direkten Zugriff auf die Rechnerinstanzen.

Alle diese unterschiedlichen Facetten lassen sich sowohl in sogenannten Public Clouds als auch in Private Clouds oder hybriden Modellen aus beidem umsetzen. Public bedeutet dabei, dass alle Daten und Anwendungen im öffentlichen Raum, also im Internet, stehen. Private Clouds dagegen sind in sich geschlossene und abgeschirmte Wolken, die beispielsweise weltweit agierende Großkonzerne oder auch Forschungs- und Regierungsnetzwerke selber aufsetzen, um all ihren Mitgliedern Dienste von einer zentralen Stelle aus anzubieten. Und warum der ganze Aufwand? In der Praxis sind es meist Effizienzgründe, die Cloud Services zu einer vielversprechenden Alternative gegenüber einer selbst betriebenen Infrastruktur machen: Das fängt bei zentral bereitgestellter Hardware – etwa Speicherkapazitäten und Rechenzentren – an. Es betrifft aber genauso Software-Lizenzen, die beispielsweise nicht mehr pauschal erworben, sondern gemietet oder geleast werden.



Und nicht zuletzt sind auch die Personalkosten für IT-Service-Mitarbeiter und Administratoren ein wichtiger Faktor: Zentralisierte Service-Abteilungen können deutlich besser ausgelastet und flexibler eingesetzt werden als individuelle Mitarbeiter an jedem einzelnen Standort. Daneben spielen aber auch ganz praktische Gründe eine wichtige Rolle: IT-Systeme werden stetig komplexer und die Entwicklungszyklen immer kürzer. Die IT entwickelt sich rasant, und es wird schwieriger, das eigene Personal bei allen technischen Neuerungen stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Zentralen Einheiten oder Service-Unternehmen gelingt es hier viel besser, mit entsprechenden Spezialisten am Puls der Zeit zu bleiben.

Das Zusammenspiel all dieser Facetten macht das Thema Cloud Computing für junge Consultants so interessant und abwechslungsreich wie kaum ein anderes IT-Thema. Auch die Herangehensweise ist hier eine andere als in klassischen Disziplinen. Während früher Business-Lösungen oft nach und nach den Weg in die private Nutzung fanden, gehen Cloud-Ansätze den umgekehrten Weg: Viele Konzepte, die in der „freien Wildbahn“ des Internet längst etabliert sind – etwa E-Mail-Dienste oder Flickr als Speicherplattform für Bilder – werden zunehmend auch für professionelle und institutionelle Nutzer interessant.

Der Reiz des Tagesgeschäfts eines Cloud Consultants lässt sich einfach

auf den Punkt bringen: Es ist eine Mischung aus Forscherdrang und Faszination für innovative Technologien. Konzeptionell sind Querdenker gefragt, die offen für neue Herangehensweisen sind. Und technisch werden Tüftler benötigt, die innovative Konzepte mit Kreativität und Geduld sowie der nötigen Zielsicherheit in sauber funktionierende IT-Lösungen umsetzen und diese mit den bestehenden Systemlandschaften integrieren. Dafür braucht es aber auch einen speziellen Typ von Berater.

Wer sich lieber an gesetzten Verfahren orientiert, wird im Cloud-Umfeld schnell an seine Grenzen stoßen. Trotz der hohen Medienpräsenz und den bekannten Grundideen des Cloud Computing besteht im Businessumfeld noch deutliches Beratungs- und Entwicklungspotenzial. Es gibt wenige feste Standardmodelle, und die Zielvorstellungen und Erwartungen des Kunden sorgen in Projekten für ein hohes Maß an Individualität. Herrschen einerseits häufig recht eng gesteckte Vorgaben etwa hinsichtlich der Sicherheitsanforderungen, kommt es mitunter auch vor, dass dem Berater bei der Konzeption und Realisierung neuer Lösungen viel freie Hand gelassen wird. Alles in allem bietet das Thema Cloud also noch extrem große Freiräume. Und damit auch die Chance für neugierige, engagierte und technisch wie konzeptionell interessierte Berater, sich schnell zu gefragten Spezialisten zu entwickeln.

#### LESETIPP

Der „Leitfaden Cloud Computing: Recht, Datenschutz & Compliance“ hilft Anbietern und Anwendern von Cloud Services bei der sicheren Vertragsgestaltung und der Auswahl des richtigen Dienstleisters. Die Rechtsexperten von EuroCloud Deutschland\_eco, dem Verband der Cloud-Services-Industrie in Deutschland, vermitteln in dem Leitfaden wichtige Grundlagen zu Datenschutzfragen, Vertragselementen sowie produkt- und branchenspezifischen Besonderheiten: Erfüllt der gewählte Anbieter alle rechtlichen Anforderungen? Was muss man beim Datenschutz beachten? Welche Ausnahmen gelten für bestimmte Branchen wie den Finanzsektor oder Berufsheimträger?

Neben den Kernpunkten für einen rechtssicheren Vertrag ist den einzelnen Vertragselementen ein eigenes Kapitel gewidmet: In Form einer Checkliste können die Vertragsparteien überprüfen, ob alle wichtigen Punkte beachtet sind. Die Checkliste ist angelehnt an die Prüfkriterien des EuroCloud SaaS Gütesiegels, mit dem der Verband ab Anfang 2011 Anbieter zertifiziert, um eine bessere Marktübersicht zu schaffen und die Auswahl des passenden Dienstleisters zu erleichtern.

Der „Leitfaden Cloud Computing: Recht, Datenschutz & Compliance“ kann unter [leitfaden-recht@eurocloud.de](mailto:leitfaden-recht@eurocloud.de) kostenfrei als PDF angefordert werden.



René Büst ist unabhängiger Cloud Computing und Technology Analyst und Advisor. Er ist ein Top Cloud Computing Blogger in Deutschland und gehört weltweit zu den Top 50 der Blogger in diesem Bereich. Seit über 16 Jahren konzentriert er sich auf den strategischen Einsatz der Informationstechnologie in Unternehmen und setzt sich zudem mit dem IT-Einfluss auf unsere Gesellschaft sowie mit disruptiven Technologien auseinander. Er bloggt auf CloudUser.de und ist auf Twitter mit @ReneBuest unterwegs.

# Der Technologie-Analyst

Cloud Computing hat viele Facetten. Daher sind insbesondere die ersten Schritte eines Unternehmens von wichtiger Bedeutung, bevor sein Weg in die Cloud beginnt und die endgültige Implementation dort stattfindet. Wie bei jeder Entscheidung muss auch in der IT und hier im Kontext Cloud Computing die richtige Strategie für das Unternehmen gefunden werden. Gleichzeitig müssen alle Anforderungen spezifiziert werden, um das passende Angebot später zu evaluieren. Bei diesem ersten Teilabschnitt kommt der Technologie-Analyst ins Spiel.

Von René Büst,  
Cloud Computing & Technology Analyst  
und Advisor

**Grundsätzlich bewegt** sich der Technologie-Analyst in beiden Welten: in der Welt der (Cloud-)Anbieter und in der Welt der Anwender. Als Marktforscher und Berater setzt er sich mit der Positionierung und Strategie von IT-Anbietern und deren Lösungen am Markt auseinander. Somit beeinflusst er auf der einen Seite die Anbieter in Bezug auf ihr Portfolio sowie die Anwender hinsichtlich der eingesetzten IT-Lösungen, aber gleichzeitig auch die Medien, die sich gerne Einschätzungen und Kommentare zu aktuellen Themen von ihm einholen. Im Normalfall sollte ein Analyst unabhängig agieren, insbesondere dann, wenn er Anwender berät und dabei im Sinne des Kunden handelt.

Der Technologie-Analyst setzt sich mit der Bedeutung und dem Einfluss neuer Technologien für Anbieter und Anwender auseinander und vergleicht dabei die im Wettbewerb zueinander stehenden Lösungen hinsichtlich ihrer Eigenschaften. Die Herausforderung besteht dabei oftmals darin, die tatsächlichen Eigenschaften des Produkts aus den Marketingversprechen der Anbieter herauszukristallisieren und dem Anwender damit einen unabhängigen Überblick zu verschaffen. Dazu erhält der Analyst vom Anwender, aber auch vom Anbieter, Aufträge, um Lösungen für bestimmte Problemstellungen zu finden. Weiterhin veröffentlichen Technologie-Analysten

in regelmäßigen Abständen Studien zu einem bestimmten Thema oder liefern einen Gesamtüberblick über den regionalen und den weltweiten IT-Markt. Diese Studie beinhaltet in der Regel das Umsatzvolumen sowie dessen Entwicklung für die kommenden Jahre. Sie gibt einen Überblick zu den relevanten Anbietern in diesem Markt und bewertet diese.

Die besondere Herausforderung im Cloud-Computing-Umfeld besteht derzeit darin, dass viel Aufklärungsarbeit notwendig ist und in vielen Fällen noch Grundsatzdiskussionen geführt werden müssen. Durch die schnelle Marktentwicklung erscheinen zudem fast wöchentlich Services neuer Anbieter, oder bestehende Anbieter bauen ihr Portfolio aus. Hier gilt es, schnellstmöglich darauf zu reagieren und die Lösung sowie deren möglichen Einfluss zu verstehen. Neben der Aufklärungsarbeit beim Anwender heißt es aber auch, die Anbieter konstruktiv zu kritisieren und dabei die Interessen der Anwender aus Umfragen und persönlichen Gesprächen bei den Anbietern zu vertreten sowie eine ehrliche Rückmeldung zu geben. Derzeit wird zum Beispiel das Thema Service Level Agreements (SLA) der Anbieter und deren Unternehmens-tauglichkeit heiß diskutiert. Ein beliebtes Spiel von Technologie-Analysten sind darüber hinaus Vorhersagen für das kommende Jahr. Dabei liegen wir



natürlich nicht immer richtig. Insbesondere in Bezug auf die Marktgröße und die Umsatzentwicklung im Cloud-Computing-Umfeld musste in letzter Zeit oftmals zurückgerudert werden. Der Beruf eines Technologie-Analysten ermöglicht eine große gedankliche Freiheit. Auch wenn man sich für einen Zeitraum einem bestimmten Thema, nämlich dem Cloud Computing, widmet, sollte man es vermeiden, in

Schubladen zu denken. Stattdessen sollte man offen gegenüber Veränderungen und neuen Ideen sein und ihnen nicht direkt einen negativen Stempel aufdrücken. Man sollte einer Sache unvoreingenommen, aber natürlich auch kritisch gegenüberstehen. Die besondere Herausforderung, die aber auch sehr viel Spaß macht, ist es, ständig über den Tellerrand zu schauen und zu erkennen, was eine Entscheidung

eines Anbieters oder ein aufkommender Trend bedeutet, und hier schnell zu verstehen, welche Auswirkungen das hat oder haben könnte. Quer- und technologieübergreifendes Denken ist also eine wichtige Eigenschaft für Technologie-Analysten. Cloud Computing ist kein Trend, der alleine läuft, sondern weitere Trends antreibt oder von diesen unterstützt oder sogar beeinflusst wird.

Anzeige

# Bachelor?

# Master?

# MBA!



Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

[www.mba-corner.de](http://www.mba-corner.de)

Powered by:

**karriereführer**



## Katja Kraus:



# Ich hatte Angst vor der Leere“

**Acht Jahre lang** saß Katja Kraus im Vorstand des Fußballbundesligisten Hamburger SV. Sie hatte Erfolg, ihre Aufgabe war faszinierend. Doch dann das Aus: 2011 wurde ihr Vertrag nicht verlängert. Was nun? Im Gespräch erzählt die 42-Jährige von ihrem Weg nach oben, der Zeit des Scheiterns und ihrem neuen Leben als Buchautorin und selbstständige Unternehmensberaterin. **André Boße** traf sie zum Interview bei der lit.Cologne.

**Frau Kraus, Sie haben Germanistik und Politik studiert. Gleichzeitig waren Sie Torhüterin beim Bundesligaklub FSV Frankfurt. Wann fiel die Entscheidung, im Berufsleben beide Seiten zu vereinbaren?**

Mir war klar: Wenn ich die Uni verlasse, bin ich lediglich eine unter Zehntausenden Absolventinnen. Nutze ich allerdings meine spezifische Kompetenz als Sportlerin, verfüge ich damit über eine sehr prägnante zusätzliche Qualifikation, eine Art Alleinstellungsmerkmal. Das habe ich auch bewusst eingebracht. Ich habe viele journalistische Praktika absolviert, probierte Marketingideen bei meinem Frauenfußballverein FSV Frankfurt aus – und nahm dann 1998 die große Herausforderung an, als Pressesprecherin bei Eintracht Frankfurt einzusteigen.

**In dem Verein war damals eine Menge los. Das Magazin Spiegel titelte mit „Zwietracht“ Frankfurt, der Club galt als Skandalnudel. Das war sicherlich kein einfacher Einstieg, oder?**

Der Einstieg war hart. Mich hat damals kein Vorgesetzter an die Hand genom-

men und gesagt: So funktioniert das bei uns, und das erwarten wir von Ihnen. Ich musste alles alleine herausfinden. Zudem gab es einige Kollegen, die meinen Job auch gerne gemacht hätten.

**Ihre Reaktion?**

Meine Aufgabe besonders gut zu machen. Immer besser zu werden. Keine weitere Angriffsfläche zu bieten. Das hat dazu geführt, dass ich sehr viel gearbeitet und anfangs einige tränenreiche Abende auf dem Sofa verbracht habe. Es war fordernd, als Einsteigerin dermaßen auf die Probe gestellt zu werden. Aber ich sah auch meine Chance: Das Fehlen gesetzter Strukturen gab mir die Möglichkeit, vieles zu gestalten.

**Nach Ihrem Einstieg in Frankfurt ging es steil bergauf: 2003 wurden Sie erste Frau im Vorstand eines Bundesligisten. Sie haben den Job beim HSV acht Jahre lang gemacht, dann kam das Aus. Wie sind Sie damit klargekommen?**

Egal, welche Gedanken man sich vorher macht: In der Situation des Schei-



terns ist es auf jeden Fall schmerzhaft. Kein Mensch erfährt gerne Ablehnung. Es tut einfach weh, wenn jemand anderes die Entscheidung trifft, dass man eine Aufgabe, die einem am Herzen liegt, nicht mehr machen soll. Aber ich habe heute nicht das Gefühl, einen Makel mitgenommen zu haben. Meine berufliche Laufbahn und meine Erfolge in den acht Jahren werden durch das unfreiwillige Ende beim HSV nicht abgewertet. Ich glaube, dass in Brüchen erhebliche Entwicklungsmöglichkeiten liegen und dass das Scheitern deshalb zu Unrecht ein solches Stigma hat. Entscheidend ist, was jemand aus Rückschlägen gelernt hat.

**Eine alte Fußballweisheit: Man erkennt einen Menschen vor allem in der Niederlage.**

Man lernt sicherlich sehr viel über sich und andere in Zeiten der Niederlage. Aber ich bin überzeugt: Der Charakter eines Menschen offenbart sich vor allem im Erfolg. Ist man gerade am Boden, besitzt man nur wenige Handlungsmöglichkeiten. Man ist in der Defensive. Benötigt andere Menschen. Reflektiert sein Verhalten. Analysiert die Fehler. In diesen Situationen reagieren alle Menschen ähnlich. Faszinierend finde ich, wie sich Menschen verhalten, wenn es gerade optimal läuft. Im Erfolg erkennt man Menschen. Dann kann man sich anschauen, wie sie mit anderen umgehen und ob sie sich als Person treu bleiben.

**Haben Sie den Rausch des Erfolges gespürt?**

Ja, die Faszination dieses Sports hat mich immer wieder ergriffen. HSV gegen Werder Bremen, die ganze Stadt Hamburg fiebert dem Spiel entgegen, 57.000 Menschen in der Arena, das Stadion pulsiert – und ich bin als Vereinsvorstand mit für dieses Ereignis verantwortlich. Das ist schon großartig. Diese Momente gab es. Aber sie waren viel seltener als diejenigen, in denen ich die Verantwortung spürte. Und damit auch den Druck.

**Welche Art von Druck haben Sie erlebt, als Sie Ihren Posten beim HSV plötzlich los waren?**

Es war schwierig, der Versuchung zu widerstehen, direkt in alte Muster zurückzukehren. Also einen Job in Festanstellung anzunehmen. Dieser Schritt hätte Sicherheit gebracht. Man neigt dazu in solchen Phasen ein Zeichen zu senden: „Seht her, ich kann es doch!“

**Ein übliches Karriereverhalten. Warum wollten Sie das nicht?**

Ich wollte an Lebensqualität gewinnen, mich entwickeln, etwas ganz Neues probieren. Ich hatte eine erhebliche Sehnsucht danach, mich auf etwas in der Tiefe einzulassen. Auf einen Gegenentwurf zur Überdretheit des Fußballgeschäfts. Ich wollte dieses Buch schreiben – auch wenn ich anfangs nicht wusste, ob ich das über-

*„Ich glaube, dass in Brüchen erhebliche Entwicklungsmöglichkeiten liegen und dass das Scheitern deshalb zu Unrecht ein solches Stigma hat. Entscheidend ist, was jemand aus Rückschlägen gelernt hat.“*

**ZUR PERSON**

Katja Kraus, geboren am 23. November 1970 in Offenbach, studierte in Frankfurt Germanistik und Politik und spielte als Torfrau für den damaligen Frauen-Spitzenklub FSV Frankfurt, mit dem sie dreimal Deutscher Meister und viermal Pokalsieger wurde. Nach dem Uni-Abschluss stieß sie 1997 als Pressesprecherin von Eintracht Frankfurt in die Männerdomäne Profifußball vor. 2003 wurde sie beim Hamburger SV als erste Frau in den Vorstand eines Bundesligisten berufen, wo sie für die Bereiche Kommunikation und Marketing verantwortlich war. Im März 2011 beschloss der Aufsichtsrat des HSV, ihren Vertrag nicht zu verlängern. Kurz danach wurde dieser einvernehmlich aufgelöst. Nach kurzer Auszeit arbeitet die 42-Jährige heute als freie Unternehmensberaterin und Buchautorin in Hamburg.



## Aufsteigen



### IHR BUCH

Für ihr erstes Buch hat Katja Kraus Menschen besucht, die sich mit dem Erfolg genauso auskennen wie mit dem Scheitern. Sie wollte herausbekommen: Wie haben diese Menschen den Weg nach oben erlebt? Wie den Moment, als es plötzlich bergab ging? Und was blieb von den Menschen übrig, als die Funktion verloren ging? Die Begegnungen mit Managern wie Ron Sommer oder Hartmut Mehdorn, Politikern wie Roland Koch und Björn Engholm oder Sportlern wie Sven Hannawald und Thomas Hitzlsperger sind das Herzstück des Buches, in dem Katja Kraus aber immer wieder auch ihre eigene Geschichte erzählt.

Katja Kraus: Macht – Geschichten von Erfolg und Scheitern. Fischer Verlag 2013. ISBN 978-3100385048. 18,99 Euro. Auch als E-Book erhältlich: ISBN 978-3104017525. 16,99 Euro



haupt kann. Entscheidend war aber, dass ich wusste, dass es für mich auch etwas anderes gibt, als Vorstand eines Profiklubs zu sein.

**Ihre Fallhöhe war beachtlich: Gestern noch mitverantwortlich für ein Spektakel, das eine Millionenstadt in den Bann zieht. Heute freie Buchautorin.** (überlegt) Als sich das Ende andeutete, hatte ich durchaus Angst vor der Leere. Ich fragte mich: Kann ich überhaupt etwas anderes als Management? Und gibt es da draußen überhaupt einen anderen Managementjob, der mich in einer Weise ausfüllt wie der, den ich gerade verloren hatte?

**Was hat Ihnen geholfen, die Fragen zu beantworten?**

Ich habe versucht, diesen Wechsel als Chance zu sehen. Auch wenn es oft wackelig gewesen ist. Aber ich hatte mich schon vorher mit den Auswirkungen meines Vorstandsjobs auseinandergesetzt. Ich fühlte mich oft vom Tagesgeschäft überrollt, ohne Zeit und Raum, die Geschehnisse ausreichend zu reflektieren. Ich arbeite jedoch am liebsten strategisch, löse gerne komplexe Sachverhalte. Am Ende meiner Zeit als Vorstand blieb dafür kaum noch Zeit. Umso mehr habe ich es genossen, als diese Zeit dann plötzlich da war. Es ist nicht leicht, im Moment des Scheiterns nicht zu wissen, was danach kommt. Entscheidend ist

jedoch, dass man sich die Zeit nimmt, um genau dies herauszufinden.

**Warum haben Sie nicht viel früher und von sich aus gesagt: Es ist nun genug, ich möchte meinen Vorstandsvertrag nicht verlängern?**

Es wäre rückblickend vielleicht klug gewesen, nach sechs Jahren aufzuhören. Wir hatten damals alle Bereiche außerhalb des Sports auf höchstem Niveau etabliert. Von da an wurde der Gestaltungsspielraum immer geringer. Aber: Es mag noch so klug sein – man macht es dann eben nicht.

**Warum?**

Weil es mir eine Herzensangelegenheit und lange Zeit die perfekte Aufgabe für mich war. Das gibt man nicht so leicht auf. Auch nicht den Status in der Stadt, die wirtschaftliche Sicherheit. Und natürlich fühlte ich auch Verantwortung für das Team, das wir aufgebaut haben. Dann ohne echte Not zu sagen: „Das war's ...“, das ist ein großer Schritt.

**Wobei Sie heute nicht nur Buchautorin sind, sondern auch selbstständige Unternehmensberaterin.**

Richtig, ganz ohne Management geht es nicht. Soll es auch nicht gehen, denn dafür mache ich das viel zu gerne.

## Haben Sie das Berater-Gen?

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



**business & consulting**  
23. September 2013 Frankfurt am Main  
Bewerbungsschluss: 25.08.2013

*Teilnehmende Unternehmen:*

**Basycon**

**DB** Mobility  
Networks  
Logistics

Deutsche Post DHL  
INHOUSE  
CONSULTING

d-fine

EBNER  
STOLZ  
& MÖNNING  
BACHEM

**FINBRIDGE**  
based on competence and commitment

**PLATINION**

MEMBER OF  
THE BOSTON CONSULTING GROUP

**Pi** PPI AG

**SENACOR**

 [facebook.com/CareerVenture](https://www.facebook.com/CareerVenture)  
 [twitter.com/CareerVenture](https://twitter.com/CareerVenture)

[www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)





E-Mail für Dich

## Aufsteigen

Von: Arkadius Birkner  
Gesendet: 25. April 2013  
Dringlichkeit: hoch  
An: Absolventen mit Überzeugung  
Betreff: Karriere als Personalberater im Green-Tech-Bereich



Liebe Leserinnen und Leser,

während meines BWL-Studiums an der Uni Mannheim absolvierte ich ein Praktikum in der Personalabteilung eines Automobilkonzerns. Da habe ich gemerkt, dass mir die tägliche Arbeit mit Menschen sehr viel Freude bereitet. Einzig der Bezug zur Technik fehlte mir. Als der Studienabschluss immer näherrückte, stieß ich auf ein Stellenangebot als Recruiter im Bereich der Erneuerbaren Energien. Besonders angesprochen hat mich die Möglichkeit, jeden Tag neue Menschen mit den unterschiedlichsten Lebenswegen kennenzulernen, meist hochspezialisiert in einem Technologiefeld. Wer sonst hat die Möglichkeit, mit einem Geschäftsführer oder Projektleiter für Elektromobilität, Speichertechnologien, Windkraft oder Photovoltaik und auf der anderen Seite mit Personalern und Personalentscheidern führender Unternehmen in der Green Technology zu sprechen? Das mache ich als Recruiter täglich. Ich vergleiche meinen Job gerne mit den Teilen eines Puzzles: Die eine Puzzlehälfte ist der Auftraggeber und seine Unternehmenskultur mit seinen Vorstellungen und Anforderungen über Technologiewissen, Branchenerfahrungen, Persönlichkeit, Soft Skills und Ausbildung. Die andere Puzzlehälfte ist der passende Mitarbeiter mit seinen individuellen Erfahrungen, Kenntnissen, Werte- und Zukunftsvorstellungen, seiner Persönlichkeit. All diese Puzzlesteine wollen miteinander verbunden werden und zueinander passen.

Ich habe in den ersten Monaten vor allem meine Kenntnisse in Gesprächsführung, Bewerberbewertung, Research sowie den jeweiligen Technologien ausgeweitet. Experten merken sehr schnell, wenn ein Recruiter die Aufgaben und Technologie nicht versteht. Für mich als BWLER war das zunächst eine Umstellung: weg von Zahlen, hin zu Soft Skills und Technik. Wie funktioniert eine Brennstoffzelle, eine Li-Ionen-Batterie, ein PV-Modul, was sind die Produktionsschritte? Welches sind die Herausforderungen in der Offshore-Windkraft und in der Elektromobilität? Am Ende ist man zwar noch kein Fachexperte auf diesem Feld, aber ein kompetenter Gesprächspartner, der schnell zum Branchen-Insider wird. Bei der Suche nach geeigneten Bewerbern spiele ich die Klaviatur aus interner Datenbank, externen Karriereportalen und Social Media, erstelle und veröffentliche Stellenbeschreibungen. Die Vorstellung der Bewerber beim Auftraggeber und die Vorbereitung der Kandidaten auf die Gespräche sowie die Begleitung zum Interview runden meine Tätigkeit ab. In Sachen Aufstiegschancen sind die Türen offen, mit zunehmender Teamgröße werden natürlich auch Leitungsfunktionen notwendig. Ich bin über die Zwischenstation Teamleiter zum Head of Recruiting aufgestiegen. Neue Themen sind jetzt für mich: Mitarbeiterführung und -förderung, Schulung von neuen Mitarbeitern, Motivation, Reporting sowie Ressourcenplanung. Die Karrierechancen in der Personalberatung stehen für Hochschulabsolventen aktuell gut, besonders wenn Absolventen Interesse an speziellen Branchen, Ehrgeiz und relevante Praktika mitbringen. Wichtig im Thema Green Technology: eine gehörige Portion Überzeugung, dass wir etwas verändern können.

Mit freundlichen Grüßen

Arkadius Birkner, GTS – Green Technology Staffing  
Seckenheimer Landstr. 4, 68163 Mannheim, Tel.: 0621 - 12 18 110  
E-Mail: [Arkadius.Birkner@GreenTechStaff.de](mailto:Arkadius.Birkner@GreenTechStaff.de), [www.GreenTechStaff.de](http://www.GreenTechStaff.de)



# 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](http://www.Karrieretag-Familienunternehmen.de)

ENTREPRENEURS



Stiftung  
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Stiddeutsche Zeitung

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie

# Kompetenzen erweitern

**Die Ausbildung und Zertifizierung zum Berater im Projektmanagement bei der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) richtet sich in erster Linie an Personen, die schon als Berater tätig waren und ihre Kompetenzen gerne erweitern und vertiefen möchten.**

**Daher gilt es, frühzeitig eine entsprechende Richtung einzuschlagen, um auf diesem Weg weiterzugehen.**

**Die Basis** der Ausbildung zum Berater im Projektmanagement bildet die IPMA Competence Baseline (ICB) der International Project Management Association (IPMA). Die IPMA wurde 1965 gegründet und hat sich ein System überlegt, Kompetenzen messbar zu machen. Das war kein leichtes Unterfangen und hat sich erst durch Erfahrung im Laufe der Zeit entwickelt. Die GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement ist ein Mitglied der IPMA und setzt dieses System in Deutschland um. Die Kompetenzen wurden in drei Bereiche eingeteilt: technische Kompetenzen, Verhaltenskompetenzen und Kontextkompetenzen. Diese wurden dann im Hinblick auf die Beratertätigkeit mit dem Zusatzmodul „Consulting“, IPMA Competence Baseline Consulting (ICBC) beziehungsweise National Competence Baseline Consulting (NCBC) ausgeweitet. Die Beratungskompetenzen werden hierbei durch weitere Elemente gemäß dem Dokument „Prüfungsinhalte und Schwerpunkte Berater“ auf Basis der ICB beschrieben. Zur Messung der Kompetenzen wird bei Personenzertifi-

zierungen in der Regel eine zweistufige Prüfung durchgeführt: Zuerst werden die Zulassungsbedingungen geprüft, anschließend kommt es zur Zertifizierung. Dafür muss der Berater einen Fallstudienbericht schreiben, dann eine schriftliche Prüfung absolvieren, ein Rollenspiel durchlaufen und anschließend in einem Interview Fragen beantworten. Die Teilnehmer müssen jeden Teil bestehen, um die Zertifizierung zu erhalten. Sie können dabei zwei unterschiedliche Levels erreichen: Der eine ist der Zertifizierte Projektmanagement Berater (IPMA PMC). Die Zielgruppe der Berater sind hierbei zum Beispiel Projektleiter, Projektteams, Controller oder das Management der Stammorganisation. Das zweite Level ist der Zertifizierte Projektmanagement Strategieberater (IPMA PPMC). Die Zielgruppe für diese Art der Beratung ist beispielsweise das Top-Management, Projektportfolio- und/oder Programm- oder Projektmanagement-Verantwortliche. Typische Beispiele für die Beraterrolle des PPMC sind unter anderem die Implementierung und Entwicklung des Projektmanagements in einer Organisation, Strategische Organisationale Entwicklung für das Projekt-Programm- und Portfolio-Management oder Kulturwechsel bei der Projektmanagement-Implementierung und -Entwicklung. Das Modell der GPM ist ein Weg, der ganz nach oben führen kann, und damit eine gute Ergänzung zu einem Studium im Projektmanagement und/oder zu praktischen Erfahrungen im Projektmanagement mit Spezialisierung in der Beratung.

Von **Ann-Katrin Gremmel**, GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e. V.

## AUSBILDUNGSMODULE

- 1: Rahmenbedingungen und Beginn des Beratungsprozesses – Veränderungen erkennen
- 2: Bestandsaufnahme und Standortbestimmung – Veränderungen verstehen
- 3: Soll-Konzeption und Externe Orientierung – Veränderungen gestalten
- 4: Schrittweise Umsetzung und Implementierung – Veränderungen umsetzen
- 5: Evaluation, Verankerung und kontinuierliche Weiterentwicklung – Veränderungen stabilisieren



Energie entdecken.

## Sind Sie der/die Richtige?

*Das Karriereforum für Fachkräfte in der Energiewirtschaft*

Energie-Recruiting-Tag 2013

**15. November 2013 | Marriott Hotel in Köln**

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

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

Infos und Anmeldung:

[www.energie-recruiting-tag.de](http://www.energie-recruiting-tag.de)

Medienpartner

**ENERGIE & MANAGEMENT**

**karriere**führer

 **Jobware**  
TECHNOLOGIE FÜR PERSONNELLMANAGEMENT

 **ENERGY CAREER.NET**

Veranstalter

 **ENERGY RELATIONS**



**Markus Wilthaner**, 29 Jahre, Berater  
Unternehmen: **McKinsey & Company**  
Projekt: **Join the Changemakers/Ashoka**  
Ort: **Wien**  
Web: [www.mckinsey.at](http://www.mckinsey.at)

## Beratung für den Wertewechsel

Hinter freiwilligem sozialen Engagement, Corporate Social Responsibility oder Corporate Volunteering stehen Menschen, die sich engagieren – der **karrierefürher** stellt sie vor. Aufgezeichnet von Stefan Trees

Für das Projekt „Join the Changemakers“ führten die Unternehmensberatung McKinsey und die Organisation Ashoka im Herbst 2012 Studierende, McKinsey-Berater und Social Entrepreneure zusammen, um innovative und ökonomisch tragfähige Social-Business-Ideen in Österreich zu lancieren. Der Pro-bono-Klient des Beratungshauses McKinsey, Ashoka, ist die weltweit führende Organisation im Bereich Social Entrepreneurship. Sie unterstützt rund 3000 Social Entrepreneurs als „Ashoka Fellows“ in 70 Ländern.

### Wie alles begann

Nach meinem Studium der Wirtschaftsinformatik an der TU Wien und einiger Zeit als Freiberufler im IT-Sektor bin ich vor drei Jahren zu McKinsey gestoßen. Hier habe ich die Möglichkeit, an sehr großen Veränderungen in der Gesellschaft mitzuwirken. McKinsey und Ashoka arbeiten schon seit vielen Jahren zusammen. Da Ashoka noch mehr erfolgreiche Sozialunternehmer auch nach Österreich bringen möchte, haben wir vergangenes Jahr das Projekt „Join the Changemakers“ durchgeführt: Studierende entwickeln gemeinsam mit McKinsey-Beratern für die teilnehmenden Sozialunternehmer aus Deutschland und der Schweiz Strategien, ihre Social-Business-Idee nach Österreich zu bringen. Für mich ergibt sich aus der Zusammenarbeit mit Ashoka die tolle Möglichkeit, mit Sozialunternehmern gemeinsam an strategischen Themen zu arbeiten.

### Warum ich das mache

Ashoka Fellows sind in gewisser Weise bereits erfolgreiche Sozialunternehmer.

Es treibt sie an, etwas Gutes zu tun. Oft folgen sie einer Vision, oder es hat sie etwas persönlich berührt in ihrem Leben. Der dänische Ashoka Fellow Thorkil Sonne beispielsweise gründete die Specialist People Foundation, nachdem bei seinem Sohn Autismus festgestellt wurde. Er hat das Ziel, das Handicap in einen Vorteil zu verwandeln und autistische Menschen mit ihrer oft besonderen Begabung im Arbeitsmarkt zu integrieren. In Dänemark arbeiten bereits autistische Menschen mit dem Talent einer detailgenauen Wahrnehmung als Softwaretester. Das hat mich sehr beeindruckt. Auch andere Sozialunternehmer haben oft eine sehr gute Idee und einen guten Ansatz, und sie agieren sehr schnell: Sie erkennen eine Möglichkeit, etwas zu verbessern, und setzen es um. Ich habe kürzlich mit einem Sozialunternehmer zusammengearbeitet, der die Bedingungen für Menschen mit Benachteiligungen verbessert und Modelle aufzeigt, wie man öffentliche Gelder effizienter einsetzen und gleichzeitig diesen Menschen durch Integration einen wesentlich besseren Lebensstandard ermöglichen kann. Es macht mir große Freude, dass ich mein Handwerk einsetzen kann, um jemandem zu helfen, der eine gute Idee hat.

### Was es bislang gebracht hat

Wir unterstützen Sozialunternehmer darin, strategisch und betriebswirtschaftlich zu denken. In strategischen Dialogen können wir unser Handwerk einbringen.





Der Jobware-Ratgeber im **karrierefürher**

## Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

### WANN SOLLTEN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN?

- Wählen Sie die Online-Bewerbung, wenn das Unternehmen ausdrücklich darauf hinweist, dass es diese Form bevorzugt.
- Bewerben Sie sich auf jeden Fall auch online, wenn es sich um ein großes Unternehmen handelt, das ein einheitliches Bewerbersystem einsetzt. Hier gewinnen Sie mit einer Online-Bewerbung häufig die Chance, dass Ihre Bewerbung auch mit weiteren Positionen konzernweit abgeglichen wird, die für Sie interessant sein könnten.
- Wenn die Stelle frisch ausgeschrieben wurde und Sie die Chance haben, einer der ersten passenden Bewerber zu sein, bevorzugen Sie ebenfalls am besten die Online-Bewerbung.

### Liebe karrierefürher-Leserinnen und -Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen bevorzugen immer häufiger Online-Bewerbungen, denn diese haben viele Vorteile und erreichen vor allem sofort den richtigen Ansprechpartner. Papierbewerbungen dagegen brauchen in der Regel zwei bis drei Werktage vom Bewerber bis auf den Tisch des zuständigen Bearbeiters und können auf diesem Weg sogar liegen bleiben oder verloren gehen. So schnell, direkt und vollständig wie eine Online-Bewerbung ist dagegen kaum eine andere Form der Bewerbung.

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Nichts einfacher als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wenn Sie den Button „Online bewerben“ anklicken, gelangen Sie automatisch in dieses System und werden dann durch das Menü geführt. Danach müssen Sie nur noch das Formular ausfüllen, was vom System vorgegeben wird. 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. Am Ende haben Sie als Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen, zum Beispiel ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben, einen Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse oder Urkunden. Schließlich schicken Sie die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen. Beachten Sie dabei, dass Unternehmen unter Umständen nur eine begrenzte Datengröße zulassen.

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



### Ihre Vorteile bei der Online-Bewerbung:

- Dank der Pflichtfelder sind die Informationen in Online-Bewerbungen immer vollständig, bei Papier und E-Mail-Bewerbungen können wichtige Informationen vergessen werden.
- Eingehende Bewerbungen kann der Personaler schnell mit dem Stellenprofil abgleichen. Der ganze Prozess beschleunigt sich, und die Wartezeit wird geringer.
- Schreibt ein Personalreferent eine Stelle neu aus, wird er automatisch informiert, wenn schon passende Bewerber im System vorliegen.
- Manche Unternehmen senden eingehende Papier- und E-Mail-Bewerbungen einfach an den Bewerber zurück, da ihnen die Integration dieser Bewerbungen in den dargestellten Prozess zu aufwendig ist. Nur wenn die Papierbewerbung eines Kandidaten sehr vielversprechend ist, wird sie zur Weiterverwendung im elektronischen Prozess digitalisiert, sie ist dann aber häufig deutlich weniger ansprechend als eine „echte“ Online-Bewerbung.

In den vergangenen Jahren hat sich die Online-Bewerbung immer stärker durchgesetzt. Die meisten Unternehmen sind dennoch auf der Hut, dass ihnen gesuchte Fach- und Führungskräfte nicht deshalb durch die Lappen gehen, weil diese sich auf anderem Wege bewerben wollen. Auch die Papier- oder E-Mail-Bewerbung kann also noch immer zum Ziel führen. Letztlich müssen Sie also entscheiden, mit welchem Bewerbungsmedium Sie sich am wohlsten fühlen.

### WANN SOLLTEN SIE EINER ONLINE-BEWERBUNG KRITISCH GEGENÜBERSTEHEN?

- Sie finden keine Datenschutzerklärung.
- Die Online-Bewerbung stürzt ab oder macht einen unprofessionellen Eindruck.
- Sie haben bereits eine Papierbewerbung verschickt. Bewerben Sie sich nicht doppelt!
- Innerhalb der Online-Bewerbung erhalten Sie keine Möglichkeit, eigene Dokumente wie zum Beispiel den Lebenslauf oder ein Anschreiben hochzuladen.
- Sie begegnen in der Online-Bewerbung stellenspezifischen Fragen, die Sie nicht positiv beantworten können. Werden Sie zum Beispiel gefragt, ob Sie ein spezielles Softwaremodul beherrschen, können Sie bei einer Online-Bewerbung kaum ausweichen. Hier erhöht vielleicht eine andere Form der Bewerbung Ihre Chancen, wenn Sie Alternativen anbieten können.

**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](http://www.jobware.de)





# Checkliste Bewerbung

Service

Bevor Sie unsere Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur vollständigen Bewerbungsmappe für die schriftliche Bewerbung. Tipps zu Online-Bewerbungen und Bewerberportalen finden Sie auf [www.karierefuhrer.de](http://www.karierefuhrer.de).

## Lebenslauf

### Internet-Bewerbungen setzen sich durch

41 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 13 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).  
40 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.  
17 % haben keine Präferenz.  
Quelle: Bitkom-Umfrage 2012

- Achten Sie auf vollständige Kontaktdaten und eine seriöse Mailadresse.
- Persönliche Daten sollten Geburtsdatum, Geburtsort, Ihr Familienstand sein.
- Ist die Reihenfolge des Lebenslaufes korrekt, und sind die einzelnen Stationen nachvollziehbar?
- Sind die Zeiträume mit Monat und Jahr aufgeführt?
- Ist der Schwerpunkt des Studiums herausgearbeitet und passt er zur Stellenausschreibung?
- Sind Unternehmen korrekt mit ihrer Firmierung benannt?
- Sind zu Praktika und anderen Tätigkeiten erklärende Unterpunkte eingebaut?
- Außeruniversitäres Engagement: Sind die Tätigkeiten schlüssig und gut beschrieben?
- Weiterbildungen: Passen sie zur ausgeschriebenen Stelle?
- Wurden Fachkenntnisse und Soft Skills herausgearbeitet?
- Haben Sie Sprach- und EDV-Kenntnisse bewertet?
- Ist das aktuelle Datum angegeben, und haben Sie den Lebenslauf unterschrieben?

## Anschreiben

- Achten Sie auf die genaue Firmenanschrift.
- Wenn Sie einen persönlichen Ansprechpartner anschreiben, stellen Sie sicher, dass Vor- und Nachname richtig geschrieben sind und ggf. Titel nicht fehlen.
- Haben Sie Erstellungsort und Tagesdatum aufgeführt?
- Beziehen Sie sich auf die richtige Stellenausschreibung?
- Haben Sie die Quelle der Stellenausschreibung in der Bezugszeile genannt?
- Ist Ihr Anschreiben auch lesefreundlich aufbereitet (Absätze, Schriftgröße, Schrifttyp, Seitenrand)?
- Haben Sie eine Endkontrolle durchführen lassen?
- Haben Sie Ihr Anschreiben unterschrieben?
- Sind Sie genügend auf das Anforderungsprofil der Stelle eingegangen?
- Falls es verlangt wurde, haben Sie eine Angabe zu Ihrem Eintrittstermin und Ihren Gehaltswünschen gemacht?
- Soft Skills: Haben Sie diese mit aussagekräftigen Praxisbeispielen umschrieben?
- Ist Ihr Anschreiben eine Erleichterung für den Leser zur Abgleichung von Bewerber- und Stellenprofil?
- Entspricht das Anschreiben trotz aller formalen Empfehlungen Ihrem Stil?

## Bewerbungsmappe

- Haben Sie Ihr Anschreiben lose auf die Mappe gelegt?
- Sind Ihre Anlagen in der richtigen Reihenfolge sortiert?
- Falls vorhanden: Sind Ihre Praktikumsbescheinigungen beigelegt?
- Deckblatt: Ist dies auf die Einstiegsposition und das ausschreibende Unternehmen zugeschnitten?
- Falls Sie vor dem Studium eine Ausbildung abgeschlossen haben: Liegen Kopien des Ausbildungszeugnisses oder der Prüfungsergebnisse bei?
- Wenn Sie nach der Ausbildung gearbeitet haben: Ist Ihr Arbeitszeugnis beigelegt?
- Falls vorhanden, haben Sie Weiterbildungszertifikate ausgewählt, die für die ausgeschriebene Stelle wichtig sind?
- Gibt es auch Bestätigungen über Soft-Skill-Trainings? (Präsentieren, Rhetorik, Verhandlungsführung u. a.)
- Falls Sie umfangreiche Anlagen beifügen, haben Sie eine Anlagenliste erstellt?
- Sind die beigelegten Kopien in einer angemessenen Qualität?



# karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: 16 karrierefuehrer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- News: aktuelle Infos auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter
- Arbeitgeber-Videos in unserer Mediathek und auf unserem YouTube-Channel



### Booz & Company GmbH

Zollhof 8  
40221 Düsseldorf  
Internet: [www.booz-enough.de](http://www.booz-enough.de)

#### Kontakt

Andrea Pristl  
Fon: 0211 3890-0

#### Unternehmensgeschichte

Booz & Company, gegründet 1914 in Chicago, zählt mit 3000 Mitarbeitern und 58 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

58 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

#### Kariereaussichten

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



## CTcon GmbH

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

### Kontakt

Anna Schänzel  
Recruiting und Personalmarketing  
Fon: 0211 577903-61  
Fax: 0211 577903-20  
E-Mail: recruiting@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 mehr als die Hälfte der im DAX-30 notierten Konzerne. Auf unsere langjährige, branchenübergreifende Expertise setzen Kunden aller Branchen, insbesondere aus Chemie, Energie, Finanzdienstleistungen, Handel, Logistik, Pharma, Public Sector, 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 Umschlagseite 3



## 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 1000 Mitarbeitern an 15 Standorten und einem Umsatz von mehr als 140 Mio. Euro zu den führenden Anbietern interdisziplinärer Beratungsleistungen in Deutschland.

### Anzahl der Standorte in Deutschland

Fünf Standorte (Hamburg, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart und München)

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

10 p. a.

### Mitarbeiterförderung

Einführungsseminare 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, Performance Management, Restrukturierung, Corporate Finance und Controlling.

### Anforderungsprofil

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

### Kariereaussichten

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 11



## 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 spezialisierten Unternehmensberatungen in diesem Bereich.

### Anzahl der Standorte in Deutschland

2 (Köln, München)

### Anzahl der Standorte weltweit

9

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 25 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

### Kariereaussichten

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 21



A COMPANY OF  
THE BOSTON CONSULTING GROUP

## Platinion GmbH

Im Mediapark 5c  
50670 Köln  
Internet: [www.platinion.de](http://www.platinion.de)

### Kontakt

Mike Stertz  
Fon: 0221 5895-8324  
Fax: 0221 589-2051  
E-Mail: [recruiting@platinion.de](mailto:recruiting@platinion.de)

### Unternehmensgeschichte

Die Platinion GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Boston Consulting Group (BCG) und ergänzt die Strategiekompetenz der Muttergesellschaft durch Technologie-Expertise in anspruchsvollen Projekten. Seit der Firmengründung im Jahr 2000 kann Platinion ein stetiges Wachstum verzeichnen und beschäftigt mittlerweile mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Anzahl der Standorte in Deutschland

2 Standorte (Köln, München)

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Laufend

### Mitarbeiterförderung

Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden je nach Bedarf regelmäßig angeboten. Darüber hinaus können den persönlichen Bedürfnissen entsprechend Wunschtrainings besucht werden.

### Tätigkeitsbereiche

Platinion ist eine IT-Beratungsgesellschaft, die sich mit der Konzeption und Umsetzung strategischer IT-Lösungen beschäftigt. Neben der IT-Architekturberatung sowie der Konzeption komplexer IT-Anwendungen gehören Organisation, Management und Qualitätssicherung von IT-Projekten zu den Schwerpunkten des Unternehmens.

### Anforderungsprofil

Ein überdurchschnittlich abgeschlossenes Hochschulstudium in Informatik, Betriebswirtschaft oder verwandtem Bereich; relevante Praxiserfahrung im IT-Bereich, z. B. durch Praktika oder studentische Nebentätigkeiten; unternehmerisches Denken; Kommunikationsgeschick, Neugier und intellektuelle Beweglichkeit; Reisebereitschaft; hervorragende Englischkenntnisse in Wort und Schrift; umfangreiche IT-Kenntnisse

### Karriereaussichten

Über die attraktiven Aufstiegschancen bei Platinion informieren wir Sie gerne in einem persönlichen Gespräch oder unter [www.platinion.de/de/Karriere/ Stellenprofile](http://www.platinion.de/de/Karriere/ Stellenprofile).

### Auslandstätigkeit

Ca. ein Drittel unserer Projekte sind im Ausland, sodass europä- und weltweite Einsätze möglich sind.

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als IT Architect oder IT Consultant

Siehe Anzeige Seite 5

# VORWEG GEHEN

## RWE Consulting GmbH

Lysegang 11  
45139 Essen  
Internet: [www.rwe-consulting.com](http://www.rwe-consulting.com),  
[www.facebook.com/rweconsulting](http://www.facebook.com/rweconsulting)

### Kontakt

Kathrin Söte  
Fon: 0201 8133-327  
E-Mail: [kathrin.soete@rwe.com](mailto: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, fördert 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 energietechnische 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 15

Siemens  
Management  
Consulting

## Siemens AG, Siemens Management Consulting (SMC)

Otto-Hahn-Ring 6  
81739 München  
Internet: [www.smc.siemens.de](http://www.smc.siemens.de)

### Kontakt

Diana Reiß  
Fon: 089 636-630842

### 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, Peking, Washington, D.C.

### 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, Peking und Washington, D.C. 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 7



**Stern Stewart & Co.**

### Stern Stewart & Co. GmbH

Salvatorplatz 4  
80333 München  
Internet: [www.sternstewart.de](http://www.sternstewart.de)

#### Kontakt

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

#### Kariereaussichten

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

#### Angebote für StudentInnen

Wir vergeben ganzjährig Praktika.

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

# karrierefürer

Der nächste **karrierefürer**  
consulting erscheint im  
Mai 2014.





Handzeichen

Für Dr. Tim von Arnim ist es eine Selbstverständlichkeit, wissenschaftliches Arbeiten und strategische Unternehmensberatung zu vereinbaren. Seit 2008 berät der 37-Jährige in leitender Funktion Energie- und Immobilienunternehmen. 2011 promovierte der Wirtschaftshistoriker mit einer Doktorarbeit über den Verleger Axel Springer. Das Werk „Und dann werde ich das größte Zeitungshaus Europas bauen: Der Unternehmer Axel Springer“ erschien 2012 als Buch im Campus-Verlag.

## Dr. Tim von Arnim

Wirtschaftshistoriker, Buchautor, Unternehmensberater

*Arnim*

1. Sie haben sich mit dem Verleger Axel Springer befasst. In aller Kürze: Was zeichnete ihn als Unternehmer aus?

= Leidenschaft = Futurist = Führungsstärke

2. Was können Unternehmer, die in herausfordernden Branchen tätig sind, bis heute von ihm lernen?

= gesellschaftliche oder wirtschaftliche Ausblicke als Chance begreifen  
= Gespür für die Bedürfnisse der Kunden  
= unternehmerische Ideen mit Leidenschaft umsetzen

3. Warum hätten Sie gerne die Chance ergriffen, Axel Springer als Consultant strategisch zu beraten?

Gerne hätte ich Axel Springer beraten, um diese herausragende Persönlichkeit in einem Verlagswirtschaftlichen Umfeld zu etablieren und seine unternehmerischen Vorhaben mit dem jüngsten Managementwissen zu unterstützen.

4. Sie haben sich für Buch und Promotion intensiv Ihrem Thema gewidmet. Warum empfehlen Sie jungen Unternehmensberatern, sich abseits des Tagesgeschäftes Themen zu suchen, in die man sich richtig hineinkniet?

Fürerhalb der Beratungstätigkeit ist eine intellektuelle und strategische Weiterentwicklung nur möglich, wenn man das Tagesgeschäft gelegentlich zugunsten eines intellektuellen oder unternehmerischen Vertiefung über sich setzt.

5. Sie sind als Unternehmensberater vor allem in der Energiewirtschaft tätig. Was reizt Sie an dieser Branche?

= strukturelle Umstände (u.a. Energiepreise) = umfassender Veränderungsbedarf  
= komplexe Fragestellungen

6. Sie haben im Laufe Ihrer Karriere diverse Formen von Unternehmensberatungen kennengelernt, große wie kleinere. Woran kann ein Consulting-Einsteiger zuverlässig erkennen, ob er bei seinen ersten Stationen am richtigen Platz ist?

= Grad der Eigenverantwortung und des Gestaltungsspielraumes  
= Vielfalt der Herausforderungen = gezielte und langfristige Förderung durch Vorgesetzte

7. Sie sind Mitbegründer des Praxis Forum Passau, das den Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft fördert. Warum ist es als Consultant wichtig, die Wissenschaft nicht aus dem Auge zu verlieren?

Die tägliche Beratungstätigkeit profitiert von interdisziplinärer Methodik und fachlicher Tiefe insbesondere durchs interdisziplinäre Austausch in den Unternehmen.

8. Angenommen, Sie erhalten von einem Verlag einen hohen Vorschuss für die Arbeit an einem weiteren Unternehmensporträt. Welcher Persönlichkeit würden Sie sich widmen?

Die Persönlichkeit gerade wie Visionär und Grenzgänger. Ein Visionär, das wirtschaftliche Veränderungen und Produktionsinnovationen betrifft, die Grenzgänger zwischen unternehmerischem und gesellschaftlichen Handeln.

9. Karriere ist nicht alles, wie auch Ihre vielen Engagements abseits Ihres Berufes zeigen. Ihr Rat an den Berater Nachwuchs?

Das Leben in seiner ganzen Vielfalt erleben! Einmütigkeit und Freundbestimmung vermeiden!



# Sie wollen Ihr Potential in einem starken Team entfalten?

## Willkommen bei CTcon!

CTcon ist eine unabhängige, branchenübergreifend und international tätige Top-Managementberatung mit besonderer Expertise in Unternehmenssteuerung. Zu unseren Klienten zählt mehr als die Hälfte der im DAX-30 notierten Konzerne. Der Wille zum Erfolg, Partnerschaftlichkeit, Teamgeist und Spaß sind

das Fundament unserer Kultur. Für unser dynamisches und engagiertes Team suchen wir **Hochschulabsolventen und Young Professionals**.

Interessiert? Dann informieren Sie sich über uns und Ihre Karrieremöglichkeiten bei CTcon auf [www.ctcon.de/karrierefuehrer](http://www.ctcon.de/karrierefuehrer).

CTcon GmbH | Anna Schänzel | +49 211 577903-61  
[recruiting@ctcon.de](mailto:recruiting@ctcon.de) | [www.ctcon.de](http://www.ctcon.de)

Bonn | Düsseldorf | Frankfurt | München | Vallendar

PEOPLE. PASSION. PERFORMANCE.

**ctcon**  
MANAGEMENT CONSULTANTS

„Ich will die Welt erobern.  
Indem ich sie für mich gewinne.“



Für die großen Herausforderungen unserer Zeit suchen wir Menschen, die bereit sind, über sich hinauszuwachsen. Menschen, die mit Weitsicht und Verstand Maßstäbe für verantwortungsvolles Handeln setzen – und dabei immer Mensch bleiben. Denn so sehr wir auf kluge Köpfe zählen, so wichtig sind uns integere, weltoffene Persönlichkeiten, die für neue Einflüsse, andere Kulturen und außergewöhnliche Ideen offen sind.



Booz & Company gehört mit mehr als 3.000 Mitarbeitern zu den größten Strategieberatungen weltweit. Wir verbinden anspruchsvolle, internationale Aufgaben mit umfassenden Weiterentwicklungsperspektiven und einer gesunden Work-Life-Balance. Werden Sie Teil unserer starken, interkulturellen Familie.