



Auch als iPad- und Android-App
www.karrierefuehrer.de
 Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
 032013 – 022014

karrierefuehrer

→ frauen in führungsp positionen

Themen und Menschen

Themen: Die Stimme richtig nutzen • Asien-Coach Petra Motte
Im Gespräch: Karriereberaterin Anke Domscheit-Berg •
 Schriftstellerin Petra Urban • Managementtrainerin Sabine Asgodom

Top-Interview

Andrea Puschmann
 Personalmanagerin bei Ford



Partner:



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

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts





Einscannen und
„Daimler Jobs“-App
bei iTunes laden!



Jobsuche jetzt auch von unterwegs. Mit der
„Daimler Jobs“-App zu Ihrem Traumjob.

Neue Wege zur nachhaltigen Mobilität. Mit Ihnen.

Für den besten Weg in die Zukunft der Mobilität haben wir einen einzigartigen Kompass – die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln, entstehen in den Teams zukunftsfähige Produkte und unkonventionelle Lösungen. Nicht nur in der Forschung und Entwicklung, sondern z.B. auch in der Produktion, Logistik, im Vertrieb, Einkauf oder in der Informationstechnologie. Nur so überzeugen wir unsere Kunden auch weiterhin mit Automobilen, die in puncto Komfort, Sicherheit und Verbrauch die Richtung vorgeben. Ihr Weg in die Zukunft startet hier. In einem Konzern, in dem alles möglich ist, weil Sie es möglich machen.

Mit unserem konzernweiten Nachwuchsprogramm CAREer lernen Sie die Daimler AG in allen Facetten kennen. Der Einstieg in CAREer ist für Absolventinnen und Absolventen sowie Berufseinsteiger mit erster Praxiserfahrung in vielen technischen und kaufmännischen Bereichen möglich. Aktuell besetzen wir u.a. Stellen in folgenden Bereichen:

- IT-Projektmanagement
- Werks-/Bereichscontrolling
- After-Sales Technik und Prozesse
- Elektrische Antriebe
- Produktions-/Werkstofftechnik
- Produktions-/Prozessplanung
- Produktcontrolling
- Logistikplanung
- Umformtechnik
- Instandhaltung und Anlagentechnik
- Einkauf

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.career.daimler.com
Wir freuen uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung.

DAIMLER

Liebe Lesenden und Leser,

Köln im März 2013

zu Beginn eine gute Nachricht. In den Führungsetagen tut sich was: Anfang 2013 gab es in den 30 deutschen DAX-Unternehmen 15 weibliche Vorstände. Der Anteil liegt damit zwar immer noch bei bescheidenen acht Prozent, doch im Vergleich zum Jahr 2010 ist die Steigerung erkennbar: Da gab es gerade einmal drei Frauen, die es in den Vorstand eines der deutschen Vorzeigeunternehmen geschafft hatten.

Das sind gute Signale, doch zum Jubeln ist es noch zu früh. Das zeigen auch die Ergebnisse einer Studie der OECD über den gesamten deutschen Arbeitsmarkt. Das Ergebnis: Frauen, die in Vollzeit arbeiten, verdienen 21,6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In keinem anderen Land Europas ist die Schiefelage so groß. Zum Vergleich: In Norwegen liegt die Differenz bei 8,4 Prozent, in Belgien bei 8,9 Prozent.

Um wirklich eine Chancengleichheit zu erreichen, gibt es noch einiges zu tun. Und die Frauen packen es an. Es entstehen neue Netzwerke von erfolgreichen Frauen, die sich austauschen und Nachwuchskräfte fördern. Denn eines ist klar: Spitzenmanagerinnen, die es geschafft haben, sind perfekte Vorbilder für Einsteigerinnen, die es schaffen wollen.

Wir haben für die neue Ausgabe des **karriereführer frauen** in führungspositionen Frauen mit motivierenden Berufswegen befragt. Zum Beispiel Andrea Puschmann, bald dreifache Mutter und bei Ford Personalmanagerin in Führungsposition. Die Lösung des Problems, Karriere und Kinder zu vereinbaren? Sie teilt sich den Chefposten mit einem Kollegen. Ein zukunftsweisendes Modell, wie das Interview auf Seite 16 zeigt. Für unser Top-Thema (ab Seite 8) haben wir uns die Pläne einiger großer Unternehmen angeschaut: Welche Quotenziele und Förderprogramme gibt es, was bedeutet die Entwicklung für Einsteigerinnen?

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

Ihr karriereführer-Team



Impressum: karriereführer frauen in führungspositionen 3. Jahrgang, 03.2013-02.2014 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2191-7736 **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, Juliane Wendt, Kerstin Neurohr & Franziska Andrä (verantwortl.), neurohr & andrä GbR, Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Stefan Trees **Anzeigen:** Anna-Lena Ohm (verantwortl.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Andritzky **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de Thomas Böttcher (verantwortl.) **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:** yanlev / Fotolia **Inhalt:** yanlev/Fotolia (1, 8/9, 11, 12), Olaf Meyer (6), seen/Fotolia (10), Robi8/Fotolia (12), graphicsdeluxe/Fotolia (12), fotografa Berlin (14), Gina Sanders/Fotolia (14, 22), Andrey Kuzmin/Fotolia (15), Ford Werke (16, 17, 18), Sergejs Rahunoks/Fotolia (20), SVLuma/Fotolia (19/20), Carolin Steuernagel (22), Paul J. Baumgartner (24/25), Kay Blaschke (25), Brad Pict/Fotolia (25), Jürgen W./Photocase (26), crimson/Fotolia (27), Eleonora Odendahl (28), Sashkin/Fotolia (30), Grischa Georgiew (32), sbp321/Fotolia (32), Irina Fürstenau (33), Vier-Türme-Verlag (33), Photoalenka/Fotolia (34/35), Grafika (35), Magdalena Bethge (36), Zsolt Fulop (36), Sven_Vietense/Fotolia (37), womue/Fotolia (38), DOC RABE Media/Fotolia (40), Alte Liebe (40), Sven Bähren/Fotolia (43), Johnny Lye/Fotolia (43), Constanze Wild (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, **Fon:** 0221 4722-300, **Fax:** 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der karriereführer-Reihe erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: karriereführer recht: März und September karriereführer frauen in führungspositionen: März karriereführer wirtschaftswissenschaften: März und September karriereführer ärzte: April karriereführer ingenieure: April und Oktober karriereführer consulting: Mai karriereführer banken/versicherungen: Mai karriereführer green-tech: Juni karriereführer naturwissenschaften: September karriereführer hochschulen: Oktober karriereführer informationstechnologie: Oktober karriereführer handel: November karriereführer bauingenieure: November. Der karriereführer frauen in führungspositionen 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:



Paul Johannes Baumgartner

Top-Thema

8

Wo Frauen jetzt am Zug sind

Gute Aussichten für Einsteigerinnen: Viele Unternehmen wollen mehr Frauen in Führungspositionen bringen.

10

Ziele vor Augen

Frauen, die am Anfang der Karriereleiter stehen und hoch hinaus wollen, sollten darauf achten, welche Unternehmen weiblichen Nachwuchs besonders fördern.

14

„Gegen Schubladendenken verstoßen“

Karriereberaterin Anke Domscheit-Berg spricht im Interview über die „gläserne Decke“.

Top-Managerin

16

Andrea Puschmann

Die Personalmanagerin bei Ford Deutschland arbeitet Teilzeit – sie teilt sich ihre Führungsaufgaben mit einem Kollegen.

Bewerben

22

Mein Bewerbungsgespräch bei: Continental

Carolyn Steuernagel über ihren Karrierestart und das DRIVE Graduate Program.

Projekt

24

Hör mir zu!

Paul Johannes Baumgartner gibt Tipps für eine kräftige, durchsetzungsfähige Stimme.

26

Blickpunkt: Pionierinnen

Ärztin, Weltenbummlerin oder Dombaumeisterin? Wir stellen vor: außergewöhnliche Frauen, die ihren Weg in Männerdomänen gemacht haben.



Eleonora Odendahl



Aufsteigen

28

Neugier macht erfolgreich

Eleonora Odendahl über ihren Einstieg als Trainee in das Junior Managers Program bei Bosch.

32

„In den Wurzeln liegt die Kraft“

Die Schriftstellerin Petra Urban im Interview.

34

Freundliche Umwege statt Blumen

Asien-Coach Petra Motte erklärt, was Frauen beachten sollten, die in Asien arbeiten.

36

Was macht eigentlich eine Feelgood-Managerin?

Magdalena Bethge hat bei Jimdo einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag: Sie kümmert sich darum, dass sich jeder Mitarbeiter wohlfühlt und für alle ein gutes Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Help!

38

Comeback der Masche

Elisa Steltner und Nadja Ruby verkaufen Häkelmützen, die nicht nur cool aussehen, sondern auch für Austausch zwischen den Generationen sorgen.

Jobware unplugged

42

Online bewerben

So geht es richtig.

Handzeichen

48

Sabine Asgodom

Handschriftliches von der erfolgreichen Managementtrainerin und Autorin.

Standard

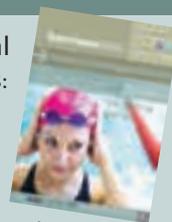
- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 40 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

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



- Hinweise darauf finden Sie auch
- auf unserer Facebook-Fanpage
- auf unserem Twitter-Kanal
- auf unserer Google+ Seite
- Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Inserenten

Allianz 

Allianz

U4

TALENTS
DIE JOBMESSE

bmv Consulting GmbH

23

DAIMLER

Daimler AG

U2

**KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN**
Deutschlands Familienunternehmen trifft Tech- und Führungskräfte

Der Entrepreneurs Club

39

IQB.de
CAREER SERVICES

IQB Career Services AG

41

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware Online-Service GmbH

31



Kaufland

7

 **mainova**

Mainova AG

27

 **Microsoft**

Microsoft Deutschland GmbH

U3

VORWEG GEHEN

RWE AG

5

THOST
PROJEKTMANAGEMENT

THOST Projektmanagement GmbH

13





VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

Wir glauben, dass auch ein Energieversorger erneuerbar sein sollte. Deshalb suchen wir neugierige und ideenreiche Kolleginnen und Kollegen, die mit uns die Welt bewegen wollen. Welche Chancen wir Ihnen bieten und wie wir gemeinsam die Energie von morgen sichern, erfahren Sie am schnellsten online.

VORWEG GEHEN
BAW

Kurz+ knapp

von Kerstin Neurohr

Unternehmen

RANGLISTE DES BUNDESFAMILIENMINISTERIUMS

Henkel ist das frauenfreundlichste DAX-30-Unternehmen. In einem von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder in Auftrag gegebenen Ranking, dem sogenannten Frauen-Karriere-Index, belegt der Konzern Platz eins, gefolgt von Bayer und BMW. Die Studie basiert auf den Angaben der Unternehmen im Statusbericht „Frauen in Führungspositionen“. Die Unternehmen konnten in drei Kategorien punkten: Leistung, Dynamik und Ambition. Bewertet wurden unter anderem das Verhältnis von Frauen in Führungspositionen zum Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt und die Umsetzung der Ziele, die die Unternehmen sich selbst gesetzt haben. Das gesamte Ranking findet sich unter www.flexi-quote.de/frauen-karriere-index.html.

GUT GEOACHT IST HALB GEWONNEN

Für viele Frauen in Führungspositionen ist es selbstverständlich, sich professionell coachen zu lassen. Aber auch Berufseinsteigerinnen können ein Coaching nutzen, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Besonders günstig und einfach sind Online-Coachings, wie sie Diplom-Psychologin Dr. Eva Wlodarek anbietet. Bei diesen Coachings machen die Teilnehmerinnen drei Online-Tests. Die Psychologin erstellt dann eine Auswertung und gibt Tipps, wie die Kundin ihr Potenzial in den Bereichen Denken, Handeln und Auftreten entfalten sollte. Mit Selbstanalysen können die Teilnehmerinnen die Hintergründe ihrer Einstellung und ihres Verhaltens kennenlernen. Ergänzend zeigt Dr. Eva Wlodarek praktische Übungen, mit denen man neues Verhalten trainieren kann. Am Schluss jedes Teils steht eine Erfolgskontrolle. Das Coaching kostet 99 Euro, weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es unter www.magicme-coaching.de.

AUFSTIEGSKOMPETENZ MACHT ERFOLGREICH

Was kennzeichnet Frauen in Führungspositionen? Was unterscheidet sie von anderen, gleich gut qualifizierten Frauen, die es nicht auf den Chefsessel geschafft haben? Mit diesen Fragen hat sich die Psychologin und Trainerin Monika Henn in ihrer Dissertation beschäftigt und daraus ein Buch geschrieben, das nun in zweiter, aktualisierter Auflage erschienen ist. Auf Basis einer umfangreichen Studie in deutschen Unternehmen beschreibt die Autorin alle wichtigen Aspekte des Themas „Frauen und Führung“ und erklärt, warum Frauen für den Karriereerfolg nicht nur Führungsstärke brauchen, sondern auch Aufstiegskompetenz. Ergänzend gibt sie konkrete Tipps und nennt Erfolgsfaktoren, die in die Führungsetage verhelfen sollen. Monika Henn: Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Campus Verlag 2012. ISBN 978-3593396118. 24,90 Euro

Dreckfrisch



BUCHTIPP

Anonyma: Ganz oben. Aus dem Leben einer weiblichen Führungskraft. Beck 2013. ISBN 978-3406644986. 14,95 Euro

Unterstützt

Untersucht!



Hier
bin ich
richtig,

weil ich bei
Kaufland wirklich
Karriere mache!



3... 2... 1... Durchstarten!

Sie suchen nach anspruchsvollen Herausforderungen und verantwortungsvollen Aufgaben? Dann nichts wie los! Wir bieten Ihnen interessante Einstiegsmöglichkeiten in eine Fach- oder Führungsposition:

Kaufland-Managementprogramm

Sie stehen auf Abwechslung und haben Lust, schnell Verantwortung zu übernehmen? In unserem zweijährigen Qualifizierungsprogramm durchlaufen Sie die Bereiche Filiale, Einkauf, Logistik und Verwaltung.

Traineeprogramm

Sie begeistern sich für ein spezifisches Handlungsfeld? Dann wählen Sie entsprechend Ihren Interessen und Fähigkeiten aus unseren 15-monatigen Traineeprogrammen:

- Beschaffung
- Distributionslogistik
- Immobilien
- Medien

Direkteinstieg

Sie haben schon eine konkrete Vorstellung von Ihrem Karrierestart? Von der Filiale über den Einkauf bis hin zur IT bieten wir Ihnen mit einem maßgeschneiderten Einarbeitungsplan den passenden Berufseinstieg.

**Wir freuen uns auf
Ihre Online-Bewerbung.**

**Weitere Infos finden Sie
auf unserer Internetseite.**

www.kaufland.de/jobs



top[®]
ARBEITGEBER

2012

DEUTSCHLAND

CERTIFIED BY THE CRF INSTITUTE

Kaufland ist ein attraktives Filialunternehmen im Lebensmittelhandel. Lernen Sie uns als dynamischen und engagierten Arbeitgeber kennen.

Absolventen bieten wir einen idealen Berufsstart mit abwechslungsreichen Tätigkeiten und hervorragenden Karrierechancen.

Einsteigerinnen profitieren vom Wandel

A photograph of a woman from behind, wearing a black swimsuit and a bright pink swim cap. She is adjusting the cap with both hands. The background is a swimming pool with blue lane lines. The text 'Wo Frauen jetzt' is overlaid in large white font.

Wo Frauen jetzt

Aufbruch. 2013 ist für viele Unternehmen das Jahr des personellen Umbruchs. Das selbstgesteckte Ziel: mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Wird ja auch Zeit. Wir zeigen auf, wie die Unternehmen das erreichen wollen, und wie ambitionierte Frauen jetzt ihre Karriere angehen sollten. Außerdem haben wir nachgefragt, wer die „gläserne Decke“ entsorgt, die viele Frauen im mittleren Management stoppt und daran hindert, nach ganz oben zu kommen.

Top-Thema

10

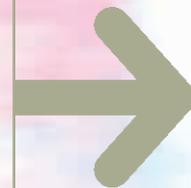
Ziele vor Augen

Mehr Frauen nach oben: Das ist der erklärte Wunsch der 30 DAX-Unternehmen. Fast alle haben sich Quotenziele gesetzt – davon können Einsteigerinnen profitieren.

14

„Gegen Schubladendenken verstoßen“

Karriereberaterin Anke Domscheit-Berg erklärt, wie Einsteigerinnen einen harten Aufprall auf die „gläserne Decke“ vermeiden können und wie man mit weitverbreiteten Stereotypen gelassen umgeht.



am Zug sind



Ziele vor Augen

Hochschulabsolventinnen, die gut informiert ihre Karriere planen, sind im Vorteil. Wie Einsteigerinnen die Quotenziele der großen Unternehmen interpretieren und nutzen können – und was die Unternehmen tatsächlich für ihren weiblichen Nachwuchs tun.

Von André Boße

Kommt die gesetzliche Frauenquote – oder kommt sie nicht? Soll man sie starr oder flexibel gestalten? Ist sie aus rechtlicher Sicht überhaupt waserdicht? Und die wichtigste Frage: Ist sie überhaupt das richtige Instrument, um ambitionierten Einsteigerinnen zu helfen? Kann eine Quote die „gläsernen Decke“ sprengen, die in kleinen wie großen Unternehmen längst noch nicht verschwunden ist? Die gesellschaftliche und politische Diskussion über eine Quote, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen soll, sorgt für Fragezeichen. Viele weibliche Nachwuchskräfte, die sich jetzt aufmachen, um in Unternehmen Karriere zu machen, fügen eine weitere Frage hinzu: Wie gehe ich heute sinnvoll an meine Karriereplanung heran?

„Sich bei den Unternehmen umschaun“, empfiehlt Christof Kleinmann, Anwalt für Arbeitsrecht und Managing Partner der Wirtschaftskanzlei Graf von Westphalen, als ersten Schritt. „Karrierewillige Frauen sollten sich daran orientieren, wie sich ihr Wunschkonzern in den kommenden Jahren aufstellen möchte.“ Der Jurist hat die 30 deutschen DAX-Unternehmen in dieser Hinsicht unter die Lupe genommen. Lange suchen musste er nicht: 29 der 30 DAX-Unternehmen haben Quotenziele definiert und öffentlich gemacht. Und um aus weiblicher Sicht die Chancen auf eine erfolgreiche Karriere in einem dieser großen Unternehmen zu bestimmen, ist keine höhere Mathematik notwendig: „Je größer die Lücke zwischen aktuellem Frauenan-

teil und dem Quotenziel, desto mehr Führungsjobs gehen demnächst an weibliche Bewerber“, sagt Christof Kleinmann.

In kurzer Zeit viele Top-Managerinnen
Aktuell stehen nach Christof Kleinmann die Chancen bei den Konzernen Adidas, Volkswagen, Deutsche Börse sowie Allianz am besten: „Diese Unternehmen wollen ihren Frauenanteil in den Chefetagen zum Teil erheblich steigern – und haben sich dafür relativ wenig Zeit gegeben. Qualifizierte Frauen können hier in den nächsten Jahren schneller Karriere machen als in anderen Konzernen.“ Zwar sollten Nachwuchskräfte, die ihre erste Stelle antreten, gedanklich nicht zu viel Zeit in der Chefetage verbringen. Doch Konzerne, die kurzfristig hochgesteckte Ziele erreichen möchten, stellen damit die Weichen für einen Kulturwandel: Frauen, die es morgen ins Top-Management schaffen, sind die Förderinnen und Mentorinnen für die Top-Kräfte von übermorgen.

Generell empfiehlt Christof Kleinmann allen ambitionierten Einsteigerinnen, selbstbewusst und gut informiert in die Bewerbungs- und ersten Mitarbeitergespräche zu gehen. So sollten Frauen wissen, welche Ziele sich das Unternehmen, bei dem sie sich bewerben, gesteckt haben. Ein Verweis auf diese Quotenziele im Personalgespräch sei aber nicht nötig: „Viele große Unternehmen haben sich ja schließlich selbst verpflichtet, ein bestimmtes Quotenziel zu erreichen“,



so Kleinmann. Neugierig sollte man als weibliche Nachwuchskraft jedoch auf die speziellen Förderprogramme für Frauen sein. „Danach“, so der Arbeitsrechtler, „sollten sich gut qualifizierte Frauen in jedem Fall erkundigen.“

Worauf es Frauen wirklich ankommt

Beispiel Adidas: Die Unternehmensgruppe beschäftigt weltweit fast 47.000 Mitarbeiter, davon sind 50 Prozent weiblich. In den Führungspositionen sieht das noch anders aus: 2011 lag die Quote an weiblichen Führungskräften bei Adidas-Deutschland bei 25 Prozent. Das soll sich nun ändern: Der Sportartikelhersteller hat sich selber zum Ziel gesetzt, diesen Anteil bis ins Jahr 2015 auf 32 bis 35 Prozent zu erhöhen. Damit das gelingt, investiert das Unternehmen auf der einen Seite in die gezielte Förderung von Frauen mit Führungspotenzial – „zum Beispiel, indem wir darauf achten, dass schon in den Entwicklungsprogrammen der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen ist“, sagt Danja Frech, Senior Vice President im Bereich Group Functions, Diversity & Inclusion. Auf der anderen Seite will das Unternehmen dafür Sorge tragen, dass Frauen auf dem Weg nach oben Unterstützung erfahren, um auch wirklich in den Führungspositionen aller Unternehmensbereiche anzukommen. „Hierzu gehören Programme, die vor allem Mitarbeitern mit Kindern die Option geben, Karriere und Familie zu vereinbaren, unabhängig vom Geschlecht“, so Danja Frech.

Konkret bietet der Konzern flexible Arbeitszeiten mit Zeitwertkonten sowie Home-Office-Plätzen. Dazu „Eltern-Kind-Büros“ für Tage, an denen keine Kinderbetreuung verfügbar ist, sowie eine eigene Kinderbetreuung in den Schulferien. Zudem entsteht direkt neben dem Stammsitz im fränkischen Herzogenaurach eine eigene Kita. Und Sabbaticals, die immer beliebteren Auszeiten für Führungskräfte, sind laut Konzern auch als Zeit für und mit der Familie gedacht. Das Ziel dieser Programme: Die Arbeit flexibel zu halten, denn diese Flexibilität ist laut Danja Frech das Hauptbedürfnis von ambitionierten Frauen – egal ob Single oder verheiratet, ob mit oder ohne Kinder. „Aus diesem Grund ist es extrem wichtig, ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Integration von Arbeit und Privat- und Familienleben anzubieten“, sagt die Personal-Managerin.

Unternehmenskultur muss sich ändern

So wichtig solche Angebote auch sind: Um die selbstgesteckten Ziele zu erreichen, ist es zudem notwendig, an wichtigen Stellschrauben in der Unternehmenskultur zu drehen. Wie das funktionieren kann, davon berichtet Susanna Nezmekal, Vice-President Corporate Culture bei Deutsche Post DHL. Der Bonner Konzern meldete 2011 eine Quote von 17,9 Prozent von Frauen in Führungspositionen in Deutschland. Die Selbstverpflichtung: Weltweit und in Deutschland sollen ab sofort 25 bis 30 Prozent aller freien Stellen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzt werden. Das sei laut

Konzern ein machbares und realistisches Ziel – auf eine konkrete Quote hat man dagegen verzichtet.

Damit er von der höheren Anzahl an Frauen mit Führungsverantwortung profitiert, beteiligt sich der Bonner Konzern an einem Projekt mit dem Titel „Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen“. „Ziel ist es, Abläufe, Entscheidungsprozesse und Führungsverhalten so zu gestalten, dass ein gemeinsames Führen von Frauen und Männern auf natürliche Weise gefördert wird“, formuliert Susanna Nezmekal. Denn eines wolle man nicht: den Unterschied zwischen männlicher und weiblicher Führungskultur verwischen. „Frauen führen nun mal anders als Männer“, sagt die Personalexpertin – und zeigt auf, was in ihren Augen erfolgreiche Frauen, die bei der Deutschen Post bislang eine glänzende Konzernkarriere hingelegt haben, richtig machen: „Diese Frauen sind sich selbst treu geblieben – und damit authentisch.“ Ihre Empfehlung an Einsteigerinnen mit Ambitionen: „Frauen sollten sich auf ihre eigenen Stärken besinnen und diese einsetzen, anstatt sich mit ihren männlichen Kollegen zu vergleichen. Wer nur nach anderen schaut, verliert sich selbst.“

Frauenförderung auch ohne Quote

Nur eines der 30 DAX-Unternehmen hat auf eine selbstverpflichtende Zielsetzung verzichtet: der Gesundheitskonzern Fresenius. „Es geht doch darum, Frauen langfristig und nachhaltig zu fördern und ihnen die



Top-Thema



GLÄSERNE DECKE

Erforscht wird die gläserne Decke seit den Achtzigerjahren. Untersucht wird dabei, warum qualifizierte Frauen häufiger als Männer das mittlere Management nicht überwinden.

Literaturtipp:

Elisabeth Welzig: Durch die gläserne Decke. Böhlau Wien 2011. ISBN: 978-3205783596. 29,90 Euro.

Ein Kurzfilm:

Teresa Serrano hat sich der gläsernen Decke künstlerisch gewidmet: www.youtube.com/watch?v=mqryeoxOXXI

Eine kritische Auseinandersetzung:

Die amerikanische Psychologin Alice Eagly betrachtet den Begriff in einem Videoclip kritisch: www.youtube.com/watch?v=tLKQezaz2lA

gleichen Karrierechancen zu geben wie gleichermaßen qualifizierten Männern. Das geht nicht über starre Quoten, sondern über geeignete Instrumente“, begründet Personalchef Markus Olbert die Entscheidung. Als Unternehmen wolle man wie bisher nach Qualifikation einstellen – und nicht nach Geschlecht oder anderen Persönlichkeitsmerkmalen. Sowieso habe er als Personalchef die Erfahrung gemacht, dass sich Bedürfnisse und Wünsche von Frauen nicht signifikant von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden. „Eine Karriere bis ganz nach oben erfordert sehr viel Engagement – und auch Verzicht in anderen Lebensbereichen. Davon sind aber Frauen wie Männer gleichermaßen betroffen“, so Olbert.

Das heißt jedoch nicht, dass Frauen bei Fresenius nicht speziell gefördert werden. Der Konzern aus Bad Homburg nördlich von Frankfurt bietet flexible Arbeitszeitmodelle, um Familie

und Beruf zu vereinbaren, außerdem gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Frauen. Und das Unternehmen engagiert sich beim hessischen Mentorinnen-Netzwerk, das an Hochschulen weiblichen Nachwuchs aus den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik fördert: „Unsere weiblichen Führungskräfte agieren hier als Mentorinnen für junge Frauen“, so Olbert. Das ist ein Plus für Einsteigerinnen von morgen, die hier Mentorinnen treffen. Aber auch ein Plus für die Mentorinnen, die auf diese Weise andere Frauen in Führungspositionen kennenlernen, dadurch ihr Netzwerk erweitern und ihre Führungskompetenz weiter ausbauen.

STATUSBERICHT: ZIELE DER DAX-UNTERNEHMEN

Wer sich einen Überblick über die selbstgesteckten Ziele der 30 deutschen DAX-Unternehmen machen möchte, findet den Statusbericht 2012 auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=187194.html.

In der Rubrik „Frauen und Arbeitswelt“ stehen auch weitere Reports und Broschüren zum Download bereit.



VISIONEN WERDEN WIRKLICHKEIT.



www.thost.de/karriere

THOST
PROJEKTMANAGEMENT

THOST Projektmanagement koordiniert und steuert die Entwicklung, Planung und Realisierung komplexer Projekte in den Bereichen Immobilien, Mobilität, Anlagen und Energie.

Für diese anspruchsvollen Herausforderungen bieten wir hervorragende **Karrierechancen im Projektmanagement** – regional und international.

women&work
www.womenandwork.de

Besuchen Sie uns auf der Karrieremesse women&work am 08. Juni 2013 in Bonn. Stand Nr. 01

Bachelor?

Master?

MBA!



Master-Titel

Karriere

Aufbaustudium

Netzwerke

Internationalität

Zusatzqualifikation

Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

www.mba-corner.de

Powered by:

karriereführer



„Gegen Schubladendenken verstoßen“

Die gläserne Decke – ein Phänomen von gestern? Nein, sagt Anke Domscheit-Berg. Die 44-jährige hat als Microsoft-Managerin gearbeitet, heute ist sie als Karriereberaterin tätig. Im Interview erklärt sie, wie sie als Coach Einsteigerinnen auf den Aufprall vorbereitet, den sie für unvermeidlich hält.

Von **André Boße**

Frau Domscheit-Berg, wenn Sie mit Frauen sprechen, die kurz vor dem entscheidenden Schritt ins Top-Management stehen: Welche Themen sind diesen Frauen besonders wichtig?

Viele Frauen haben die Befürchtung, dass nach dem Einstieg ins Top-Management die Kollegen nur darauf warten, dass der erste Fehler passiert – um dann über sie herzufallen. Und da man weiß, dass Fehler immer passieren können, kenne ich tatsächlich Frauen, die aus Angst vor Fehlern darauf verzichten haben, den nächsten Schritt zu tun. Sie empfanden es als zu große Bedrohung, permanent auf einer Bühne im Scheinwerferlicht zu stehen – und zwar vor einem männlichen Publikum, das womöglich nur darauf wartet, dass man stolpert.

Erght es denn Männern auf dem Weg nach oben anders?

Ja, denn erstens sind sie in der Mehrheit, und eine größere Gruppe ist immer auch ein Schutz. Zweitens sind Männer häufig dahin sozialisiert worden, Fehler zu machen, Kritik daran auszuhalten und sich trotzdem zu beweisen. Sie haben solche Situationen viel häufiger erlebt als Mädchen. Das

schuldt. Drittens stehen Männer nie als Mann im Fokus, sondern als Herr Schulz oder Herr Müller. Bei Frauen ist das anders. Da wird schnell geurteilt: „Sehen Sie, wir haben es mit einer Frau versucht – und es ging schief.“

Sie führen regelmäßig Karriere-Workshops mit Frauen durch, die am Anfang ihrer Karriere stehen. Sind diese weiblichen Führungskräfte von morgen auf diese Probleme vorbereitet?

Nicht immer. Einige Frauen gehen recht blauäugig an ihre Karriere heran – häufig viel blauäugiger als die Frauen, die vor zehn oder zwanzig Jahren gestartet sind. Ich habe deshalb ein Modul etabliert, das sich „Die gläserne Decke und ihre Bausteine“ nennt. Dabei geht es zunächst einmal darum, den jungen Frauen zu vermitteln, dass die gläserne Decke weiterhin ein Problem dieser Zeit ist – und keines, das sich vor zwanzig Jahren erledigt hat. Es ist wichtig, dass die jungen Frauen auf dieses Problem vorbereitet sind. Es macht nämlich einen Unterschied, ob ich auf eine Wand treffe, die ich weit vorher gesehen habe, oder ob ich vollkommen unvorbereitet gegen sie knalle.



Was sind die Inhalte dieser Bausteine?

Ich lege zum Beispiel Zahlen vor, die belegen, wie dick die gläserne Decke in unterschiedlichen Branchen, Positionen oder beim Einkommen ist. Aber auch Fakten dazu, wie wichtig ein gutes Netzwerkverhalten für den Aufstieg ist und wie unterschiedlich Kommunikation wirken kann. Diese Dinge lassen sich gut trainieren: aufrecht und sicher stehen, den Leuten in die Augen schauen, den Konjunktiv in den meisten Fällen beerdigen. Es gibt aber auch Gegebenheiten, die man als junge Frau nicht schnell verändern kann. Zum Beispiel stereotype Zuschreibungen, wie die Maßstäbe, nach denen gutes Führungsverhalten beurteilt wird. Ich kenne keine Top-Managerin, die nicht irgendwann eine der zwei folgenden Etiketten verpasst bekam. Entweder: „Du bist zu still. Keiner bekommt mit, was du weißt und tust. Du musst dich mehr zeigen.“ Oder: „Du bist profilierungssüchtig, dominant und nur an deiner Karriere interessiert.“ Es scheint, als gebe es nichts dazwischen.

Warum ist das so?

Für eine Studie haben Männer und Frauen die Eigenschaften aufgeschrieben, die sie erstens einer Frau, zweitens einem Mann und drittens einer guten Führungskraft zuordnen. Das Ergebnis: Die Merkmale eines Mannes und einer Führungskraft sind beinahe identisch.

Die Eigenschaften, die man einer Frau zuschrieb, standen denen einer Führungskraft dagegen diametral gegenüber. Eine Frau in einer Führungsposition kann also gar nicht anders, als gegen ein Stereotyp zu verstoßen: Bleibt sie dem Etikett Frau treu, zeigt sie nicht die Eigenschaften einer Top-Managerin. Erfüllt sie die Erwartungen an eine Führungskraft, wirkt sie nicht mehr feminin, man kann sie weniger leiden.

Was bedeutet das konkret für Berufseinsteigerinnen?

Angenommen, eine junge Frau geht zu ihrem Chef und fragt offensiv: „Was kann ich machen, damit ich künftig eine eigene Abteilung übernehmen kann?“ Für männliche Kollegen ist dieses Vorgehen vollkommen in Ordnung. Handelt jedoch eine Frau so, verstößt sie gegen das Stereotyp, wie eine Frau sein sollte. Mit der Folge, dass der männliche Chef denkt: „Die ist aber unsympathisch und irgendwie karrieregeil.“ Natürlich gibt es auch Chefs, die anders sind. Aber diese Stereotype sind verbreitet. Auch bei Kollegen.

Wie sollte man reagieren?

Entscheidend ist, dass die Frau die möglichen Blicke und Kommentare nicht persönlich nimmt. Dass sie nicht nachts wach liegt und sich Strategien überlegt, wie sie am nächsten Tag wieder sanfter

und zurückhaltender wirken kann. Das ist nämlich die Karrierebremse schlechthin. Wer weiter nach oben möchte, muss damit leben, regelmäßig gegen das Schubladendenken zu verstoßen. Das kann anstrengend sein, wird aber einfacher, wenn man sich von Beginn an darüber bewusst ist, dass es diese Stereotype auch heute noch gibt – und dass man persönlich eigentlich gar nicht gemeint ist.

ZUR PERSON

Anke Domscheit-Berg, geboren 1968 in Premnitz, studierte zunächst Textilkunst im sächsischen Schneeberg, danach BWL im hessischen Bad Homburg. Nach dem Abschluss arbeitete sie als Unternehmensberaterin bei McKinsey und Accenture, von 2008 bis 2011 war sie Managerin in einer Spitzenposition bei Microsoft Deutschland. Danach machte sie sich selbstständig: Sie berät mit ihrer Firma fempower.me sowohl ambitionierte Frauen als auch Unternehmen, die ihren Frauenanteil im Management erhöhen wollen. Die 44-Jährige hat einen zwölfjährigen Sohn.

www.fempower.me
www.twitter.com/fempowerme

Top-Managerin

Die Personalmanagerin bei Ford Deutschland im Interview

Andrea Puschmann

Die Vorbildliche. Bald dreifache Mutter und trotzdem in einer Führungsposition? Für Andrea Puschmann ist das kein Wunschdenken, sondern gelebte Arbeitsrealität. Die Personalmanagerin bei Ford Deutschland teilt sich einen Leitungsposten mit einem Kollegen. Wie das funktioniert und worauf es ankommt, um als Frau in einer männerdominierten Branche Karriere zu machen und gleichzeitig eine Familie zu gründen, erzählt die 40-Jährige im Interview mit André Boße.



”*Als Frau in der Minderheit zu sein, habe ich von Beginn an als Chance begriffen.*“

Top-Managerin

Frau Puschmann, als Sie 1997 Ihr BWL-Studium abschlossen und Ihre erste Stelle bei Ford antraten, hatten Sie damals eine Art Karriereplan in der Tasche?

Einen Plan? Eher weniger. Was für mich klar war: Ich wollte im Personalmanagement einsteigen. Ich wusste, dass meine Stärken in der Kommunikation und im Umgang mit Menschen liegen. Zu Ford bin ich dann gegangen, weil ich das Gefühl hatte, dass mir ein international aufgestelltes großes Unternehmen mehr Möglichkeiten bietet als ein nur national agierendes Unternehmen.

Welche Rolle spielte das Einstiegsgehalt?

Keine besonders große. Ich hatte zunächst nur einen befristeten Vertrag, doch auch das war kein Problem. Entscheidend für mich war, dass der Bereich stimmte und dass ich viele Entwicklungsmöglichkeiten sah.

Hat Sie der befristete Vertrag verunsichert?

Nein, das hat mir als Absolventin kein Kopfzerbrechen bereitet, zumal ich sehr schnell gemerkt habe: Wer gute Arbeit leistet, der wird irgendwann auch unbefristet eingestellt.

War die Familienplanung damals schon ein Thema?

Konkret noch nicht. Aber ich hatte schon in unserer Absolventenzeitung auf die Frage, wo ich mich in zehn Jahren sehen würde, geantwortet: Dann möchte ich Karriere und Familie unter einen Hut bekommen.

Sie sind dann als junge Frau in ein großes Unternehmen in der

männerdominierten Autobranche eingestiegen. Gab es gerade in den ersten Jahren als Young Professional Stolpersteine auf dem Weg nach oben?

Als Frau in der Minderheit zu sein, habe ich von Beginn an als Chance begriffen. Eingestiegen bin ich in der Produktentwicklung, meine zweite Station war dann bereits die Personalabteilung einer Fertigung. Da traf ich tatsächlich auf eine Männerwelt, in der klare Worte gesprochen wurden. Ich war damals erst Ende 20 – und es kam tatsächlich vor, dass mich Mitarbeiter für die Praktikantin hielten.

Gab das keinen Knick fürs Selbstbewusstsein?

Nein, denn ich habe immer die Vorteile gesucht. Es gab eine Reihe von Managerrunden, an der die gesamte Werkleitung teilnahm. Ich war dann als Personalvertreterin nicht nur die einzige Frau am Tisch, sondern auch die einzige Person unter 30 Jahren. Ein schönes Kompliment vom Werkleiter lautete damals, dass sich durch meine Anwesenheit die Kultur und Stimmung dieser Runde verbessert habe. Wobei das nicht bedeutete, dass mich die männlichen Kollegen besonders fürsorglich behandelt oder nicht ernst genommen hätten. Ich habe gespürt, dass mich die Kollegen tatsächlich als Bereicherung empfanden. Zudem waren diese Runden für mich die beste Schule: Ich habe gelernt, mich durchzusetzen. Diese Erfahrungen waren anstrengend, aber sie haben mir dabei geholfen, die richtigen Weichen für meine weitere Entwicklung zu stellen.

Wie sehr muss man sich denn als Frau anpassen, wenn man in einer

männerdominierten Branche Erfolg haben möchte?

Am besten gar nicht. Erfolgversprechend ist, sich treu zu bleiben. Authentisch zu sein. Wer als Frau glaubt, die harte Gangart zu wählen, auch wenn man diese eigentlich gar nicht drauf hat, bekommt eher Probleme. Ich habe bei meinen Stationen sehr oft die Rückmeldung bekommen, dass die Zusammenarbeit mit mir angenehm ist, weil ich mich eben nicht verstelle.

Gab es denn auf Ihrem Weg nach oben auch kritisches Feedback?

Es wurde einmal die Frage gestellt, ob ich denn als die nette Person, als die man mich wahrnahm, auch wirklich schwierige Themen durchsetzen könne.

Ihre Antwort?

Ich habe angemerkt, dass ich mit meiner Art bereits sehr viele Ziele erreicht habe. Dass ich Verhandlungserfolge vorweisen kann. Es gibt viele Wege, in einem Managementberuf Ziele zu erreichen. Meine Strategie ist es eben, einen Konsens zu bilden, Kompromisse zu finden. Diese Strategie entspricht meinem Wesen – daher ist sie für mich die richtige.

Heißt auch: Frauen sollten sich nicht hinter ihren Erfolgen verstecken, sondern diese offensiv darstellen.

Ganz genau. Das ist vielleicht ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während erfolgreiche Männer selbstbewusst sagen: „Diesen Erfolg habe ich erreicht“, geben Frauen die Lorbeeren eher an das Team weiter. Ich denke, die Mischung macht's: Klar ist das Team wichtig. Doch man sollte auch die eigene Leitungsposition innerhalb des Teams zur Sprache bringen. Dafür ist

„Es gibt viele Wege, in einem Managementberuf Ziele zu erreichen.“



es empfehlenswert, sich regelmäßig hinzusetzen und aufzuschreiben, was man in den vergangenen Wochen tatsächlich geleistet hat. Diese Aufzeichnungen sind dann nicht nur für die Jahresendgespräche mit dem Vorgesetzten wichtig, sondern auch für das eigene Selbstbewusstsein.

Sie sind bald dreifache Mutter. Wie vereinbaren Sie persönlich Karriere und Familie?

Eine amerikanische Kollegin hat für Karriere das Bild eines Dimmers gefunden: Es darf Phasen geben, in denen man die Karriere ein wenig herunterdimmt. Wenn ein Baby da ist. Oder die älteren Kinder in der Schule mehr Aufmerksamkeit benötigen. Dann wird es aber auch wieder eine Zeit geben, in der man die Karriere wieder hochdimmen möchte, um die nächsten Schritte zu machen.

Ist das Karrierebild „Vollgas bis zum Anschlag“ für Sie überholt?

Zumindest bieten Unternehmen wie das unsere viele Möglichkeiten, es anders zu machen. Und gerade junge Menschen nehmen diese Möglichkeiten wahr, weil sie viel stärker als früher ihr Privat- und Berufsleben in Einklang bringen möchten.

Seit gut zwei Jahren teilen Sie sich einen Führungsposten im Unternehmen: Sie leiten zusammen mit einem Kollegen die Personalabteilung der Produktion des Ford Fiesta im Kölner Werk mit rund 4000 Mitarbeitern. Wie funktioniert dieses Job-Sharing?

Ich bin montags bis mittwochs da, mein Job-Sharing-Partner mittwochs bis freitags. Wir haben also einen gemeinsamen Tag, wobei wir am Freitag telefonieren, um die wichtigsten Sachen zu besprechen. Dieses Modell



ZUR PERSON

Andrea Puschmann, 40 Jahre, studierte BWL an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf. Schon während des Studiums fokussierte sie sich auf eine Karriere im Personalmanagement. Nach dem Diplom entschied sie sich 1997 für den Karriereeintritt bei Ford, weil sie die Internationalität des Unternehmens überzeugte. Nach ersten Stationen in der Personalabteilung ging sie 2000 für ein Jahr nach Detroit, zum Sitz der US-Unternehmensmutter. 2001 kehrte sie nach Deutschland zurück und arbeitete für das Personalmanagement für Ford Europa. Im April 2008 wurde sie Diversity Managerin für Ford Europa und Ford Deutschland. Seit 2010 teilt sich die bald dreifache Mutter die Personalleitung der Produktion des Ford Fiesta im Werk in Köln-Niehl mit einem Kollegen. Das Job-Sharing-Modell ist auf dieser hohen Managementebene einzigartig.

ZUM UNTERNEHMEN

Ford Deutschland ist eine seit den Zwanzigerjahren bestehende Tochtergesellschaft der US-amerikanischen Ford Motor Company. Heimat des Unternehmens ist Köln. Seit 1998 sitzt hier auch die Verwaltung von Ford of Europe, die auf dem Kontinent gut 50 Märkte betreut. In Köln sind rund 17.300 Mitarbeiter tätig. Rund 4000 von ihnen arbeiten in der Fertigung des Ford Fiesta. Weitere Deutschland-Sitze finden sich in Köln-Merkenich (Entwicklungszentrum und Teilevertriebszentrum), Saarlouis sowie Aachen, wo sich das Forschungszentrum befindet, in dem rund 250 Wissenschaftler und Ingenieure an der Mobilität von morgen forschen. Um den Frauenanteil in der Entwicklung und Produktion der Fahrzeuge zu erhöhen, hat das Unternehmen schon 1999 das Projekt „FIT – Frauen in technischen Berufen“ ins Leben gerufen, durch das Schülerinnen von den Karriereoptionen im technischen Bereich begeistert werden sollen.

Top-Managerin



Man sollte in einem großen Unternehmen nicht darauf vertrauen, dass man entdeckt wird. Dafür, dass man wahrgenommen wird, muss jeder selbst sorgen.

ist schon eine Art Pilotprojekt, und wir hatten zunächst ein halbes Jahr zur Probe angesetzt – es hat aber so gut funktioniert, dass es jetzt unbefristet weiterläuft.

Will heißen: Sie arbeiten in einer Führungsposition und haben tatsächlich donnerstags und freitags frei.

Ja, bis auf das eine Telefonat.

Was muss man mitbringen, damit ein solches Job-Sharing-Modell auf dieser hohen Ebene erfolgreich funktioniert?

Die beiden Partner müssen sich gut verstehen, das ist die Grundvoraussetzung. Es muss ausgeschlossen sein, dass der eine heimlich auf Kosten des anderen Karriere machen möchte, weil er zum Beispiel scharf auf die ganze Stelle ist oder die Stelle nur als Sprungbrett für den nächsten Schritt betrachtet. Auch ist es wichtig, dass man inhaltlich gleich tickt und die Entscheidungen des Job-Sharing-Partners akzeptiert – auch, wenn man vielleicht in der einen oder anderen Frage persönlich anders entschieden hätte.

Was ist für Sie persönlich der größte Vorteil dieses Job-Sharing-Modells?

Das Modell ermöglicht es mir, meinen Traumjob in Teilzeit zu machen. Der Posten an sich ist sehr anspruchsvoll und kann nur in Vollzeit erfüllt werden. Als junge Mutter hatte ich daher diese Stelle mittelfristig abgeschrieben. Doch dann ergab sich diese Option – wobei ich natürlich meinem Kollegen und auch meinem Arbeitgeber dank-

bar bin, zumal sich das Unternehmen leistet, dass wir mittwochs beide da sind.

Zum Abschluss: Was würden Sie nach Ihren vielfältigen Erfahrungen auf dem Weg nach oben einer Einsteigerin raten?

Erstens, suche dir einen Bereich aus, der dir wirklich Spaß macht. Zweitens, zeige deinen Kollegen dann auch, dass dir deine Arbeit Spaß macht. Ich habe auf meinem Weg viele Kolleginnen erlebt, die immer dann, wenn jemand nach vorne treten sollte, zu mir sagten: „Ach, mach du das mal!“ Ich habe das dann gemacht – und habe daraus viele Vorteile gezogen. Die anderen dagegen haben viele Chancen vertan. Man sollte in einem großen Unternehmen nicht darauf vertrauen, dass man entdeckt wird. Dafür, dass man wahrgenommen wird, muss jeder selbst sorgen.



**BUCHTIPP
PETRA VAN LAAK:
AUF EIGENEN BEINEN.**

Eine vierfache Mutter startet in die Selbständigkeit.
Droemer 2013.
ISBN 978-3426226353.
14,99 Euro

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung



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 | info@berufsziel.de



Bewerben

Mein Bewerbungsgespräch bei: Continental

Nach meinem Studienabschluss suchte ich gezielt nach Unternehmen, die ein internationales Traineeprogramm anbieten. Mir war wichtig, international und interdisziplinär zu arbeiten, dass es eine ausgeprägte Netzwerkkultur gibt und meine persönliche Weiterbildung gefördert wird. Deshalb habe ich mich für das zwei Jahre dauernde DRIVE Graduate Program von Continental beworben. In drei unterschiedlichen Einsätzen von jeweils acht Monaten erhält man einen umfassenden Einblick in das Unternehmen, wirkt bei Projekten mit, übernimmt Verantwortung und sammelt Auslandserfahrung.

Nach meiner Onlinebewerbung über das Karriereportal des Unternehmens erhielt ich wenige Tage später die Einladung zu einem halbstündigen englischsprachigen Telefoninterview mit dem zentralen Recruiting. Das Gespräch empfand ich als sehr angenehm, und beim anschließenden Feedback wurde mir bestätigt, dass es wichtig ist, authentisch zu bleiben und Aussagen mit praktischen Erfahrungen zu untermauern.

Kurz darauf erhielt ich die Einladung für ein eintägiges englischsprachiges Assessment Center. Nach der Unternehmensvorstellung wurden den Bewerbern typische Einzel- und Gruppenaufgaben gestellt. Neben Authentizität waren Eigenschaften wie Zielstrebigkeit, Reflexionsfähigkeit sowie Praxiserfahrung gefragt. Sowohl durch die Offenheit der Beobachter als auch durch den Teamgedanken und

die Aufgeschlossenheit der anderen Teilnehmer entstand eine sehr angenehme Atmosphäre. So konnten wir die Aufgaben mit Engagement und Spaß lösen. Es folgte ein erstes Gespräch mit dem Teamleiter eines potenziellen Einsatzbereiches. Dabei wurden meine persönlichen Erwartungen mit dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle verglichen. Anschließend bekam ich die Möglichkeit, die Produktionsstätte sowie einige Teamkollegen kennenzulernen.

Nur eine Woche später kam der heißersehnte Anruf von der Personalabteilung in Ingolstadt: Ich hatte die Stelle, darüber habe ich mich natürlich riesig gefreut. Nachdem ich den Arbeitsvertrag unterschrieben hatte, begann ich direkt mit der Wohnungssuche in Ingolstadt und konnte kurze Zeit später umziehen. Seit Oktober 2012 bin ich in der internationalen Produktionsplanung tätig. Dort betreue ich gemeinsam mit einem Kollegen unter anderem zwei große Projekte in einem unserer Werke in Tschechien, die ich während meines Auslandsaufenthaltes weiterhin begleiten werde.



PROFILDATEN

Name: Carolin Steuernagel

Geburtsjahr: 1983

Hochschulabschluss:

Diplom-Wirtschaftsingenieurin

Warum Continental? Internationales und interdisziplinäres Arbeiten, Personalentwicklung, gelebter Netzwerkgedanke

Bewerbung für: DRIVE Graduate Program

Wann war das Vorstellungsgespräch?

29.06.2012

Wann war Arbeitsbeginn?

01.10.2012

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 ...
ConNext (Conti intern)



TWITTER QUEEN

ODER GESPRÄCHS EXPERTIN?

DEN TRAUMJOB GIBTS NUR LIVE. AUF DER TALENTS.

Auf der TALENTS – Die Jobmesse führst du intensive und zielführende Gespräche mit 43 Top-Unternehmen und lernst deine Wunscharbeitgeber auf innovative Weise kennen.

Taschen und Kugelschreiber bekommst du hier nicht! Sondern vorab vereinbarte Vorstellungsgespräche und Insights aus Unternehmen, die du nur in den TALENTS Employer BrandCamps, den Career BarCamps und in den Speedinterviews 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**

30.& 31. August 2013, München

TALENTS
DIE JOBMESSE



Hör mir zu!

„Ich bin gleich in einem Workshop – drei Männer und ich als einzige Frau. Wünschen Sie mir Glück!“ Diese Mail einer Seminarteilnehmerin brachte Kommunikations-trainer Paul Johannes Baumgartner auf die Idee, einen außergewöhnlichen Workshop anzubieten: „Die Macht der weiblichen Stimme“. Der Coach verrät, was die Teilnehmerinnen dort lernen.

Von Paul Johannes Baumgartner

Die weibliche Stimme ist mächtig, aber im Vergleich zur männlichen Stimme ist sie höher, weicher und melodischer. Dadurch haben es Frauen bei der Vermittlung von emotionalen Botschaften leichter. Wenn es jedoch darum geht, Kompetenz und Souveränität zu beweisen, auf einem Standpunkt zu beharren, Worten den nötigen Nachdruck zu verleihen und in hochemotionalen Situationen gelassen zu bleiben, strecken Frauen mitunter die Waffen. Ein Verhalten, das man bei Männern in Gesprächsrunden oder Präsentationen seltener erlebt. Tiefe Stimmen werden mit Souveränität und Kompetenz assoziiert.

Die weibliche Stimme ist von Natur aus im Schnitt eine halbe bis eine Oktave höher, da die Stimmbänder von Frauen kürzer sind. Zudem ist der weibliche Kehlkopf anatomisch bedingt kleiner, was sich ebenfalls in einer höheren Stimme widerspiegelt. Und bei Nervosität wird die Stimme noch einmal um ein paar Töne höher, was gerade bei wichtigen Präsentationen oder in Verhandlungen verheerend sein kann. Es gibt nur eine Möglichkeit, die Stimme wieder nach unten zu korrigieren: sich auf die Zwerchfellatmung konzentrieren. Beim Sprechen eine kurze Pause machen, dreimal tief in den Bauch

atmen, dabei die Schultern bewusst unten lassen – und weiter im Text.

Summen Sie sich fit!

Egal ob als Warm-up-Programm am Morgen oder vor einem wichtigen Termin: Summen ist eine ideale Methode, die Stimme in Schwung zu bekommen. Dabei atmen Sie langsam durch die Nase aus und ein, und während die Luft ausströmt, summen Sie ein „Mmmh“ dazu. Die Lippen sollten sich dabei kaum berühren. Summen Sie nun schneller und langsamer und versuchen Sie dabei, die Tonhöhe nach oben und nach unten zu variieren. Dabei sollten Sie aber nicht lauter oder leiser werden – nur höher und tiefer. Nach einiger Zeit können Sie spüren, wie die Stimmbänder im Hals locker schwingen. Das Ergebnis: Mit sogenannten Klingern, wie zum Beispiel dem Konsonanten „M“, verhelfen Sie Ihrer Stimme zu einem volleren Klang, indem Sie Ihre körpereigenen Resonanzräume so gut wie möglich nutzen.

Je klarer und deutlicher Ihre Aussprache, desto interessierter hört man Ihnen zu. Kaum etwas ist für Stimmtraining und Lautbildung besser geeignet als der klassische Korkentrick: Nehmen Sie einen Korken zwischen die Zähne und lesen Sie einen Text laut vor.



Am Anfang wird dabei ein unverständliches Kauderwelsch herauskommen, aber mit der Zeit wird sich Ihre Artikulation verfeinern. Nehmen Sie zur Selbstkontrolle immer wieder den Korkeinsatz aus dem Mund und achten Sie auf den Unterschied bei der Artikulation und dem allgemeinen Stimmklang.

Das Geheimnis liegt in der Wiederholung

Es genügt nicht, am Fitnessstudio vorbeizufahren und hineinzuwinken, in der Hoffnung, dass sich die Muskeln von selbst aufbauen. Ebenso muss die Stimme trainiert werden. Nachfolgend eine Stimmroutine in fünf Schritten, mit der Sie binnen kurzer Zeit Ihre Stimme vor wichtigen Gesprächen optimieren können. Bitte dreimal täglich durchführen: einmal morgens vor dem Spiegel oder im Auto auf dem Weg zur Arbeit, einmal am Ende der Mittagspause und einmal abends, bevor Sie Freunde oder Familie treffen.



Schritt 1: Grundlage schaffen. Die Kiefermuskeln massieren, indem Sie das Gesicht, vor allem die Wangen, fest nach unten ausstreichen und „Nonn, Nonn, Nonn, Nonn ...“ sprechen, federnd wie ein Trampolin.

Schritt 2: Am Resonanzraum arbeiten. Mit der Zunge den Mundraum säubern, dann den Effekt kontrollieren, indem Sie summen: „Mmmmmh“. Dann noch einmal mit der Zunge durch den Mundraum und erneut kontrollieren.

Schritt 3: An der Artikulation arbeiten. Die Lippen spitzen und ein Lied pfeifen, anschließend lassen Sie ein lautes „Brrrrrrrrrrrr“ erklingen und sprechen mehrmals den Satz „Der klappernde Papagei plapperte auf Galapagos“.

Schritt 4: An den Vokalen arbeiten. Sprechen Sie folgende Wörter und Sätze: Gila Gala Gila Gala, nie sah ich die Nasa so nah, sina sana sina sana, nisa nasa nisa nasa, Barbara saß nah am Abhang, sprach gar sangbar zaghaft langsam, mannhaft kam alsdann am Waldrand Abraham a Sancta Clara.

Schritt 5: Endkontrolle. Sprechen Sie „Mmmmmh“ – britzeln die Lippen und die Nasenspitze? Legen Sie Ihre Hand auf den Brustkorb und wiederholen Sie „Mmmmmh“ – vibriert der Brustraum? Wenn ja – wunderbar, Ihre Stimme ist in Schwung!

DAS TUT DER STIMME GUT

- Wer viel spricht, sollte viel Wasser oder Tee trinken. Zwei bis drei Liter täglich sind ein guter Schnitt.
- Bei Heiserkeit: Salbeitee trinken! Besser keinen Kamillentee, denn Kamille trocknet die Stimmbänder aus.
- Räuspern verboten! Beim Räuspern reiben die sowieso schon trockenen und angegriffenen Stimmbänder wie zwei Schmirgelpapiere aneinander und nutzen sich gegenseitig ab, sie werden stumpf. Besser: kontrolliert abhusten. Dadurch klatschen die Stimmbänder aneinander und befreien sich auf schonende Weise vom Schmutz.
- Überwiegend durch die Nase atmen, damit die Luft angefeuchtet, angewärmt und gefiltert wird. Schont die hochempfindlichen Stimmbänder eine Etage tiefer.
- Wenn die Stimme versagt oder Sie einen trockenen Mund haben: Lutschen Sie spezielle Pastillen, die es in der Apotheke gibt.
- Bei Erkältungen: Nie flüstern. Flüstern belastet die Stimmbänder unnötig, sie müssen sehr viel mehr Kraft aufwenden. Stattdessen leise und wenig sprechen.
- Kein Alkohol, keine Zigaretten



Blickpunkt: Pionierinnen

Früher waren Frauen

nur für Kinder und Küche zuständig? Von wegen! Auch in früheren Jahrhunderten gab es Frauen, die wissenschaftlich tätig waren, große Abenteuer gewagt sowie Mut, Durchsetzungskraft und Intelligenz bewiesen haben. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen erneut eine kleine Auswahl dieser bemerkenswerten Frauen vor – Teil 1 finden Sie im **karrierefürher** frauen in führungspitionen Ausgabe 2012/2013 unter www.karrierefuehrer.de.

Von **Juliane Wendt**

Dorothea Christiane Erxleben – die erste promovierte deutsche Ärztin (* 1715, † 1762)

Dorothea Christiane Erxleben wurde 1715 in Quedlinburg geboren und schon früh auf ihren späteren Arztberuf vorbereitet. In der Ratsschule lernte sie Latein, von ihrem Vater bekam sie Unterricht in Naturwissenschaften und Medizin. Zeitweise nahm er sie zu seinen Patienten mit und ließ sie sogar in seiner Praxis arbeiten. Dies führte dazu, dass Dorothea Leporin – wie sie damals hieß – eine Sondergenehmigung von Friedrich dem Großen erhielt, um als Frau an der Universität Halle promovieren zu können. Doch sie nahm das Privileg zunächst nicht an, sondern erzog erst ihre Kinder und praktizierte als Ärztin. Als sie jedoch nach dem Tod einer Patientin wegen Pfuscherei angeklagt und als Dilettantin verschrien wurde, holte sie ihre Promotion nach. Danach führte sie ihr Leben fort wie gehabt: Sie behandelte Patienten und versorgte ihre Kinder.

Amelia Mary Earhart – die erste Überfliegerin des Atlantik (* 1897, † 1939)

Amelia Mary Earhart, die 1897 in Kansas geboren wurde, sammelte schon im Kindesalter Zeitungsausschnitte über Frauen in Männerberufen. 1915 schloss sie die High School mit Auszeichnung ab, danach arbeitete sie als Militärkrankenschwester sowie Sozialarbeiterin und studierte einige Semester Medizin.

1920 flog sie zum ersten Mal in einem Flugzeug mit, und von da an stand ihr Traum fest: Sie wollte selbst fliegen, am liebsten im eigenen Flugzeug. Da jedoch ihre Eltern die Ausbildung und den Flieger nicht bezahlen wollten, finanzierte sie beides mit 28 verschiedenen Nebenjobs. Es zahlte sich aus: 1932 überquerte sie als erste Frau den Atlantik, 1935 als erster Mensch den Pazifik. Doch das war ihr nicht genug: 1937 startete sie einen Flug, der um die ganze Welt führen sollte. Doch während der Reise riss der Funkkontakt zu ihr ab. Seitdem galt Amelia Mary Earhart als verschollen, 1939 wurde sie für tot erklärt. 2009 war der Film „Amelia“ mit Hilary Swank und Richard Gere in den Hauptrollen in den Kinos zu sehen. Er zeigte das außergewöhnliche Leben der Amelia Mary Earhart, die nicht nur Pilotin, sondern auch Frauenrechtlerin war und von vielen Frauen als Heldin und Idol gefeiert wurde.

Clärenore Stinnes – die erste Weltenbummlerin (* 1901, † 1990)

Viele Männer sind begeistert von Autos und der Formel 1. Doch schon Anfang des 20. Jahrhunderts begannen auch Frauen, sich für das Rennfahren zu interessieren. Clärenore Stinnes ist eine von ihnen. Sie wurde 1901 in die Großindustriellen-Familie Stinnes hineingeboren, und die Gleichberechtigung von Mann und Frau war für sie selbstverständlich. Im



Alter von 24 Jahren nahm sie erstmals an Autorennen teil und wurde durch ihre zahlreichen Siege zur erfolgreichsten Rennfahrerin Europas. Zusammen mit dem schwedischen Fotografen Carl-Axel Söderström begab sie sich auf ihre größte Reise: Mit dem Auto umrundeten sie innerhalb von zwei Jahren und einem Monat die Erde. Nach ihrer Rückkehr heiratete sie ihren Begleiter und zog mit ihm nach Schweden.

**Julia Dingwort-Nusseck –
die erste Frau der Bundesbank (* 1921)**

Julia Dingwort-Nusseck wurde 1921 in Hamburg-Altona geboren. Nach ihrem Abitur auf einem Mädchengymnasium studierte sie Wirtschaftswissenschaften mit Diplom-Abschluss. Dem folgte eine steile Karriere – in all ihren Positionen war sie die erste Frau: 1947 über-

nahm sie die Leitung der Wirtschaftsredaktion beim NDR, 1969 wechselte sie als stellvertretende Chefredakteurin für den Bereich Fernsehen zum WDR und wurde dort 1973 zur Chefredakteurin ernannt. 1976 wechselte sie vom Fernsehen ins Bankgeschäft: Als erste Frau wurde sie Präsidentin der Landeszentralbank Niedersachsen und damit ebenfalls Mitglied im Zentralrat der Deutschen Bank. Julia Dingwort-Nusseck ist eine Pionierin, die gleich in mehreren Disziplinen die Stärke der Frauen bewiesen hat.

**Barbara Schock-Werner –
die erste Dombaumeisterin (* 1947)**

Architektinnen gibt es schon seit vielen Jahrzehnten. Doch Barbara Schock-Werner ist keine gewöhnliche Baukünstlerin. Von 1999 bis 2012 war sie die erste

Dombaumeisterin von Köln und damit verantwortlich für eines der wichtigsten und populärsten Wahrzeichen Deutschlands. Barbara Schock-Werner wurde 1947 in Ludwigsburg geboren, nach der Mittleren Reife absolvierte sie zunächst eine Lehre als Bauzeichnerin und studierte danach Architektur in Stuttgart. Nach dem Studium arbeitete sie in einem Architektenbüro, das sich auf Denkmalschutz spezialisiert hatte. Doch auch der Wissenschaft blieb sie verbunden: Sie studierte Kunstgeschichte und Geschichte und lehrte später an diversen Hochschulen. Von 1992 bis 1996 hatte sie eine Professur an der Hochschule Erlangen-Nürnberg, 1998 wurde sie schließlich zur Dombaumeisterin berufen. 2012 gab sie das Amt an Michael Hauck weiter und ging in den Ruhestand.

Anzeige



Zukunft entwickeln. Familie genießen.



Entdecken Sie Mainova gleich zweimal.

Wo Klimaschutz mit Energie vorangetrieben wird, sind einflussreiche, motivierte Ingenieure und Ingenieurinnen gefragt – zum Beispiel bei innovativen Windparkprojekten. Und weil wir dabei viel von Ihnen fordern, sind wir äußerst flexibel, wenn es um Ihre Arbeitszeit geht. Damit Sie als Mitarbeiter genügend Zeit haben, bei Ihrer Familie Energie zu tanken. **Zukunft persönlich nehmen: www.mainova-karriere.de**

Aufsteigen

Kopfzeilen*

Neugier macht erfolgreich



Kopf: Eleonora Odendahl, 27 Jahre,
Trainee im Junior Managers
Program von Bosch



Eleonora Odendahl hat Wirtschaftsingenieurwesen am Karlsruher Institut für Technologie studiert. Noch während ihres Studiums brachte sie gemeinsam mit Kommilitonen das Start-up „PocketTaxi“ auf den Weg – eine mobile Mitfahrzentrale, die den ersten Preis beim Gründerwettbewerb „Herausforderung Unternehmertum“ gewann. Nach ihrem Diplom hat Odendahl im Februar 2012 als Trainee im Junior Managers Program (JMP) bei Bosch angefangen. Ihr Tipp an Einsteigerinnen: Mit Neugier erreicht man seine Ziele.

„Ich habe mich bei Bosch beworben, weil das Unternehmen so vielseitig ist“, sagt Eleonora Odendahl, „und natürlich, weil mein Studium gut zum JMP passt.“ Das Wirtschaftsingenieurstudium verbindet technische und wirtschaftliche Aspekte, die Absolventin kann also Fragen aus beiden Disziplinen beantworten. Odendahl ist froh, dass sie jetzt ihr Wissen einsetzen und erweitern kann.

Nur 80 Plätze pro Jahr vergibt Bosch für sein Programm, das Einsteiger darauf vorbereitet, Führungsaufgaben in dem internationalen Unternehmen zu übernehmen. Seit über 30 Jahren gibt es das Traineeprogramm schon, und viele der heutigen Führungskräfte haben ihre Laufbahn als Teilnehmer daran begonnen – so auch Franz Fehrenbach, Vorsitzender des Aufsichtsrats. Nun ist Eleonora Odendahl eine von denen, die ganz am Anfang ihrer Karriere stehen. Die ersten Hürden hat sie bereits geschafft: Mit ihrer Bewerbung und im Assessment Center konnte sie ihre Qualitäten unter Beweis stellen. Zusätzlich überzeugte sie den Leiter der Logistik-Abteilung, ihr Mentor zu werden und mit ihr zusammenzuarbeiten. Der erfahrene Manager begleitet die Berufseinsteigerin während des Traineeprogramms, das individuell auf sie zugeschnitten ist. In 24 Monaten durchläuft sie vier bis sechs funktions-, geschäfts- und standortübergreifende Stationen und kann sich jedes Mal neu beweisen. Eleonora Odendahl war schon im Einkauf, konnte dort an Lieferantenbesuchen teilnehmen und die Vorbereitung auf die jährlichen Preisverhandlungen begleiten. Ihr selbst gewählter

Von **Juliane Wendt**

karrierefürer

Medien für Hochschulabsolventen



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



Aufsteigen

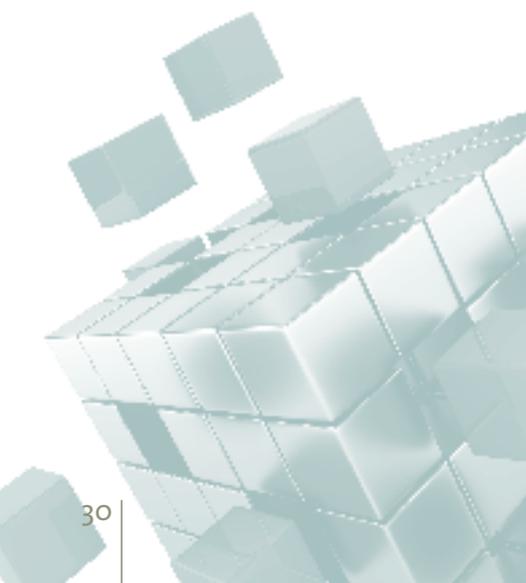


Schwerpunkt jedoch ist die Logistik. Zurzeit arbeitet sie als Logistikplanerin im Geschäftsbereich Power Tools, der Elektrowerkzeuge fertigt und vermarktet. Dort konnte sie bereits ein Projekt begleiten, bei dem sie die Materialflüsse von Messwerkzeugen analysierte. Sie überprüfte, wie die verschiedenen Werkzeuge nach der Fertigung verteilt und gelagert werden und machte Optimierungsvorschläge. Zurzeit arbeitet sie in einem geschäftsbereichsübergreifenden Projekt zur Bestandsreduzierung mit. Während Odendahl das Programm durchläuft, steht ihr der Mentor immer zur Seite: „Dass er mich unterstützt und berät, ist extrem hilfreich“, sagt sie.

Im JMP eignet sich Eleonora Odendahl das Wissen an, das sie für Führungspositionen braucht. Dass man als Manager viel Praxiserfahrung benötigt, ist der 27-Jährigen klar. „Gutes Management kann man nicht einfach aus Büchern lernen. Deswegen heißt es für mich jetzt: Erfahrungen im Arbeitsalltag sammeln, damit ich Schritt für Schritt die nötigen Fähigkeiten erwerbe“, erklärt sie. Wichtig sind ihrer Meinung nach besonders Neugier und Offenheit für neue Aufgaben. Schließlich müsse sie sich immer wieder in verschiedene Projekte einarbeiten. Weder im Programm noch im täglichen Arbeitsalltag gebe es langweilige Routine. Odendahl gefallen besonders solche Projekte, bei denen sie mit vielen Menschen zusammenarbeitet: „Ich entwickle gerne Lösungen im Team – am besten mit den unterschiedlichsten Leuten und aus den verschiedensten Abteilungen.“ Besonders gefallen ihr die Führungsseminare und -workshops, an denen sie regelmäßig teilnehmen kann. Darin berichten Manager aus ihrem Alltag und stellen den Teilnehmern Aufgaben, die sie auf ihre zukünftige Arbeit vorbereiten. Zusätzlich lernt die Wirtschaftsingenieurin dort stets andere Programmteilnehmer und Führungskräfte kennen.

Ende 2012 verbrachte Odendahl einige Zeit in den USA auf Geschäftsreise. Auch 2013 wird sie noch einmal unterwegs sein – für fünf Monate in Brasilien. Dort kann sie Erfahrungen sammeln und anschließend nicht nur als Managerin in Deutschland, sondern auch international eingesetzt werden. Was nach dem Auslandsaufenthalt kommt, weiß sie noch nicht genau. Sicher sei jedoch, so Odendahl, dass sie bei Bosch bleiben werde, denn als Führungsnachwuchs habe sie vielfältige Karriereperspektiven – und dank des Programms einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Tasche. „Ich habe hier super Aufstiegschancen, und die will ich auch nutzen.“

„Ich entwickle gerne Lösungen im Team – am besten mit den unterschiedlichsten Leuten und aus den verschiedensten Abteilungen.“



Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Beste Einstellungschancen.

Unternehmen schätzen die über Jobware eingehenden Bewerbungen besonders.

Täglich frische Anzeigen.

Alle bei Jobware angebotenen Positionen sind aktuell. Jede Bewerbung lohnt sich.

Auch Dotierungen über 80.000 Euro ...

... über 100.000 Euro, über 120.000 Euro – und natürlich auch Einstiegspositionen.



Dr. Petra Urban

„In den Wurzeln liegt die Kraft“

Die Schriftstellerin
Petra Urban hat zwei lebensphilosophische Bücher geschrieben, die Frauen ermutigen sollen herauszufinden, wohin das Leben sie führen will. Ihr Rat für Einsteigerinnen: Ein Blick zurück kann besondere Gaben zum Vorschein bringen – und eine bewusste Auszeit kann helfen, die eigenen Talente zu entdecken und auch zu leben.

Das Interview führte **André Boße**.

Frau Dr. Urban, im ersten Kapitel Ihres Buches „Das Leben ist ein Abenteuer oder gar nichts“ zitieren Sie die Dichterin Hilde Domin mit den Zeilen:

„Man muss fortgehen können/und doch sein wie ein Baum/als bliebe die Wurzel im Boden“. Fortgehen und doch verwurzelt bleiben: Was bedeutet das?

Zuerst einmal ist es ein wunderbares Bild: sich auf den Weg machen, ein Ziel haben und dabei die eigenen Kräfte spüren. Bei aller Bewegtheit immer wieder die Verbindung zu mir selbst suchen. Eine wichtige und ganz gewiss lebenslange Aufgabe.

Können Sie das Bild des Baumes mit Blick auf junge Frauen, die vor dem Einstieg in den Beruf stehen, konkreter machen?

In sich selber zu wurzeln wie ein Baum, bedeutet, mit sich selbst in gutem Kontakt zu sein. Sich zu fragen: Wo komme ich her? Was ist der Ursprung meiner Kraft? Wer sind die, die mich geprägt haben? Wenn sich junge Frauen diese

Dinge immer wieder bewusst machen, entwickelt sich daraus ein Teil ihrer Stärke und Kreativität, die sie benötigen, um den Karriereweg zu gehen – aktiv, neugierig und selbstbewusst.

Warum ist dieser Weg ohne ein Gespür für die eigenen Wurzeln schwerer?

Weil ich dann das Potenzial verschenke, das in meiner Tiefe schlummert. Wenn ich meine Wurzeln kenne, habe ich die Möglichkeit und Chance, meine besonderen Gaben und Talente zu entdecken. Es ist eine Art Standortbestimmung. Ein Kräftesammeln.

Will heißen: Das Aneignen der Fähigkeiten beginnt nicht erst mit dem Studium, sondern schon sehr viel früher.

Ja, und zwar sehr häufig über Personen, die mich schon als Kind geprägt haben. Es ist immer wieder interessant, mit Menschen über die eigene Kindheit und Jugend zu sprechen. Denn oft erinnern wir uns bei diesen Reflexionen ganz plötzlich an Persönlichkeiten, die uns fasziniert haben, weil sie eine



ZUR PERSON

Dr. Petra Urban, geboren 1957 im sächsischen Dohna, wuchs in Düsseldorf auf. Sie studierte zunächst zwei Semester Jura, bevor sie dann auf die Fächer Germanistik und Philosophie wechselte und 1990 promovierte. Nach einigen Jahren als Kulturredakteurin für Magazine und Zeitungen lebt und arbeitet Petra Urban seit Anfang der 90er-Jahre als Schriftstellerin und Buchautorin in Bingen am Rhein. Die 55-Jährige veröffentlichte eine Reihe von Romanen, Kurzgeschichten und Erzählungen sowie zuletzt zwei lebensphilosophische Sachbücher.

Stärke oder eine besondere Gabe besaßen, die wir bewundert haben, die uns begeistert zu ihnen aufblicken ließ.

Später im Berufsleben nennt man solche Menschen Mentoren oder Mentorinnen.

Genau. Für mich war einer dieser prägenden Menschen mein Vater. Er war ein brillanter Redner und konnte unglaublich geschickt argumentieren. Diese Gabe der Rhetorik hat mich schon als Kind fasziniert. Wer weiß, vielleicht bin ich deshalb heute Schriftstellerin. Andere Frauen erinnern sich vielleicht an eine Person aus ihrer Kindheit, die es gut verstand, unterschiedlichste Menschen zusammenzubringen. Und aus dieser Begeisterung heraus haben sie vielleicht selbst die Gabe entwickelt, Extreme an einen Tisch zu holen, Gespräche zu leiten und schwierige Themen miteinander zu verknüpfen.

Gibt es denn einen zuverlässigen Weg herauszufinden, welche Talente ich besitze?

Manchmal ist der erste wichtige Schritt zu spüren, dass mir das, was ich gerade mache, nicht wirklich liegt. Mir passierte das im zweiten Semester Jura. Ich hatte Jura studiert, weil mein Vater Jurist war und weil ich dachte, ich wäre auch gern Juristin. Stimmt aber nicht. Klar wurde mir das bei der ersten Hausarbeit, die ich schreiben sollte. Der Fall, um den es ging: Ein Stahlarbeiter stößt einen Kollegen im Streit in einen Hochofen. Die Aufgabe für uns Studenten lautete, die zustän-

digen Paragraphen und Tatbestände herauszufiltern. Das einzige aber, was mich interessierte, war die Geschichte vor dem Tatbestand: Was war da los? Wie kam der eine dazu, dem anderen das anzutun?

Das hat wahrscheinlich den Rechtsprofessor weniger interessiert.

Richtig. Aber damals habe ich gemerkt, dass juristische Fälle und trockene Paragraphen nichts für mich sind. Das Studium hatte nichts mit dem zu tun, was ich mir für mein Leben wünschte: einen lebendigen, kreativen Umgang mit Sprache. So wie mir kann es auch Frauen ergehen, die als Einsteigerinnen erste Karriereschritte unternehmen. Wichtig ist, dieses Gefühl von Unwohlsein nicht zu verdrängen, sondern zu überprüfen: Was steckt dahinter? Manchmal ist es gut, sich für die Beantwortung dieser wichtigen Frage Zeit zu nehmen. Den Alltagstrott für ein paar Tage hinter sich zu lassen und in Ruhe zu analysieren, wie der Job mein Leben und meine Gefühlswelt verändert hat. Wo liegt ein Gewinn? Aber auch: Was fehlt mir? Was fällt mir schwer? Was wünsche ich mir? Wo liegen meine Talente? Und jetzt kommt die Kraft ins Spiel, von der wir anfangs gesprochen haben: Ich sage „Ja!“ zu meinem Wunsch nach Veränderung – und ich gehe nach dieser Auszeit zurück, um diese Änderungen selbstbewusst in Angriff zu nehmen.

„Wenn ich meine Wurzeln kenne, habe ich die Möglichkeit und Chance, meine besonderen Gaben und Talente zu entdecken.“

Was benötigt man als Handwerkszeug, um diesen Wandel dann auch hinzubekommen?

Erstens sicherlich Mut, um auch zurück im Alltag zu den Dingen zu stehen, die man während seiner Auszeit über sich erfahren hat. Zudem eine Portion Geduld. Geduld ist bekanntermaßen die Kraft der Starken. Wesentliche, existenzielle Veränderungen geschehen fast nie von heute auf morgen. Wichtig ist das Bewusstsein, dass ich mit meinem Anstoß zur Veränderung eine Art Samen gesetzt habe. Zwar kann es ein bisschen dauern, bis er aufgeht. Aber eines Tages wird er Früchte tragen.

LITERATURTIPP



Das Leben ist ein Abenteuer oder gar nichts. Spirituelle Frauengeschichten. Vier Türme 2011. ISBN 978-3896804952. 14,90 Euro.



Mein Herz tanzt in den Himmel. Vom Loslassen und Neuanfangen. Vier Türme 2012. ISBN 978-3896808059. 14,90 Euro.



Aufsteigen

Freundliche Umwege



Petra Motte ist lizenzierte Coach für interkulturelles Training und bereitet Expatriates auf ihren Auslandsaufenthalt vor. Sie weiß genau, wie man Fettnäpfchen vermeidet und als Frau in Asien nicht nur beruflichen Erfolg findet, sondern bereichernde Lebenserfahrung sammelt.

Von **Daniela Kebel**
für Petra Motte

„**Bloß keine Blumen** mitbringen“, warnt Petra Motte. „Die bedeuten ‚abgeschnittenes Leben‘, und je nach Farbe sind sie sogar ein Symbol für den Tod.“ In Rollenspielen bereitet die lizenzierte Trainerin ihre Klienten auf den Auslandsjob in Südostasien vor. Ohne interkulturelles Training sollte heute niemand mehr in der Ferne arbeiten. „Da gibt es zu viele Fettnäpfchen, in die man treten kann“, weiß die Beraterin aus eigener Erfahrung. Sie hat in Manila, Bangkok und bis vor kurzem vier Jahre in Singapur gelebt – jetzt ist sie der „Asien-Coach“ für alle, die beruflich den Schritt in den fernen Osten wagen wollen.

Der Job ist die eine Welt, das Privatleben die andere. Welche schwieriger zu managen ist? „Ganz klar die private“, sagt Petra Motte. Denn in einem asiatischen Land ticken die Uhren einfach anders. Vom Führerschein über das Mieten einer Wohnung bis zu Versicherungen und dem Arztbesuch ist alles fremd. „Man muss sich vorab sehr gut informieren, damit der Aufenthalt in Asien kein Sprung ins kalte Wasser wird.“ Schon allein den richtigen Supermarkt zu finden und zu wissen, wo man wie lange parken darf, kann eine Herausforderung sein. „In Singapur gibt es beispielsweise sehr strikte Regeln, was Parktickets anbelangt“, erzählt die Asienkennerin und fügt hinzu: „Unwissenheit schützt da leider nicht vor hohen Geldstrafen.“

Allerdings hat auch die neue Arbeitsumgebung ihre Besonderheiten. Der Job selbst ist zwar bekannt, die Kollegen aber neu. „Das Wichtigste vor der Reise ist eine intensive Vorbereitung auf die Mentalität“, so Motte. „Ob Lob, Kritik oder Smalltalk – plötzlich gelten ganz andere Regeln der Kommunikation.“ Asiaten beispielsweise sprechen Schwierigkeiten nie geradeheraus an, versuchen selbst Lösungen zu finden, anstatt sich hilfeschend an Vorgesetzte zu wenden. „Gesichtsverlust ist ihre größte Sorge. Da muss man sich sehr zurückhalten mit Kritik.“ Vor allem Frauen, die letztlich in Deutschland ihre Führungsposition durch hohe Qualifikation und Durchsetzungsvermögen erreicht haben, sollten einen Gang zurückschalten. „Freundliche Umwege“ nennt Motte ihre Taktik. „Eine emanzipierte Frau tut in Asien gut daran, sich sehr höflich gegenüber den Untergebenen zu verhalten und sich niemals mit ihnen zu streiten.“

Zumal auch Hierarchien anders aufgebaut sind: „In Deutschland entscheiden Leistung, Kompetenz und Engagement über die Position in der Firma. In Asien hängt vieles von der Herkunft ab.“ Wer aus einer reichen, angesehenen Familie stammt, gelangt in eine hohe Position im Job. Qualifikation ist da oft Nebensache. „Sich durchzusetzen, ohne dass Kollegen ihr Gesicht verlieren, ist schwer genug. Dazu kommt, dass viele



statt Blumen

Gesellschaften Frauen entweder keine Führungsrolle zugestehen oder diese im Gegenteil als selbstverständlich erachten. Auf beide Fälle sollte man sich vorbereiten“, sagt die Trainerin.

Hat man den Bogen aber erst einmal raus, sollte es doch laufen, oder? „Jeder kommt in Situationen, in denen er automatisch agiert“, sagt Motte. „Das sind unsere anerzogenen Verhaltensweisen, die das Leben in unserem Kulturkreis ermöglichen.“ Ablegen könne die niemand – egal, wie lang der Auslandsaufenthalt dauert. Für eine gewisse Zeit wird aber die eigene Mentalität überlagert von den Umgangsformen im fremden Land. „Das ist anstrengend“, erinnert sich die Trainerin an ihre Jahre in Asien. „Überall lauern Fettnäpfchen.“ Wird man beispielsweise zu einer Hochzeit eingeladen, müsse man unbedingt vorher den Dresscode erfragen. Und sich erkundigen, in welchem Restaurant gefeiert werde. „Es ist üblich, Geldgeschenke im Wert des eigenen Essens mitzubringen“, erzählt Motte.

Bei aller Faszination für das Neue sei es wichtig, sich im Ausland sofort Rückzugsorte zu schaffen, in denen man ganz nach seiner eigenen Kultur leben könne. Dass man sich deutsche Bekannte und Freunde suche und zu Hause möglichst auch nur die Muttersprache spreche. „Sonst verliert man sich in der kulturellen Mischform und findet sich

weder in der Heimat noch im Ausland hundertprozentig zurecht.“

Die zentrale Frage, die Petra Motte im Coaching stellt, ist, ob derjenige sich wirklich auf das asiatische Land einlassen kann. Dafür gibt es einen Fragenkatalog, der die grundsätzliche Fähigkeit und Bereitschaft dazu ermittelt. Dieser Intercultural Readyness Check gibt Kandidaten, Coach und auf Wunsch auch dem Personalchef Aufschluss darüber, ob der richtige Mitarbeiter ins Ausland entsandt wird. „Geht der falsche, ist es für ihn selbst keine gute Erfahrung, und es kostet die Firma viel Geld. Denn letztlich hängt ein kompletter Umzug dran, eventuell mit Partner, Familie und Haustieren.“ Einmal entschlossen, sollten aber vor allem Frauen die Chance eines Auslandsaufenthaltes nutzen, um von den Erfahrungen zu profitieren. „Wer ein Team in Asien geleitet hat, wird künftig in wichtige Prozesse einbezogen, Fähigkeiten werden schneller anerkannt.“ Und was ist der Lohn, wenn der Expatriate im Ausland erfolgreich war? „Das gibt Selbstbewusstsein! Vor allem deshalb, weil man sich jahrelang in einer fremden Sprache allen Herausforderungen stellen musste“, resümiert Motte und fügt hinzu: „Alles Weitere im Job wird dann ein Spaziergang.“

INTERCULTURAL READYNES CHECK (IRC)

Der Test basiert auf 63 Fragen zum Thema interkulturelle Kommunikation, Risikobereitschaft, Einfühlungsvermögen und interkulturelle Sensibilität. Mit mehr als 25.000 individuellen Profilen ist der Test ein weltweit anerkanntes Erhebungsverfahren, um die interkulturellen Kompetenzen zu messen. Am Ende wird ein Profil ausgedruckt, in dem typische Stolperfallen erläutert und mögliche Handlungsalternativen vorgeschlagen werden. In einem persönlichen Gespräch besprechen Teilnehmer die Ergebnisse mit ihrem IRC-Coach.

Die Teilnahme an diesem Test ist von einem interkulturellen Training unabhängig und kann auch einzeln gebucht werden. Der Test bietet eine fundierte Grundlage für Bewerbungsgespräche, gibt Hilfestellungen bei der Entscheidung für einen beruflichen Auslandsaufenthalt und informiert über individuelle persönliche Kompetenzen.

Weitere Informationen auf der Website von Petra Motte: www.movasis.com.



Aufsteigen

Was macht eigentlich eine

Feelgood-Managerin, Frau Bethge?



Magdalena Bethge,
30 Jahre,
Feelgood-Managerin bei Jimdo

Feelgood-Manager? Von diesem Job haben bislang wohl die wenigsten gehört. Kein Wunder, diesen Beruf gibt es noch nicht allzu lange und zumindest in Deutschland auch nicht sonderlich oft. Ich werde daher häufig gefragt, was ich eigentlich genau mache und wie mein Alltag als Feelgood-Managerin aussieht. Das lässt sich jedoch nicht ganz so einfach beantworten, denn ich habe viele verschiedene Aufgaben, die sich ständig weiterentwickeln. Das ist einer der großen Vorteile meines Berufs – es gibt keinen Alltagsrott, im Gegenteil: Man kann sich stets vorwärtsbewegen und dank des völlig neuen Berufsfeldes auch viele eigene Ideen und Ansätze einbringen. Ganz allgemein kann man sagen, dass ich im Unternehmen dafür zuständig bin, dass sich jeder Mitarbeiter wohlfühlt und dass für alle ein gutes Arbeitsumfeld geschaffen wird. Darunter fallen die verschiedensten Aufgaben – von der Organisation der täglichen Joggingrunde über gemeinsame Teamaktivitäten bis hin zum Feedbackgespräch für unsere Mitarbeiter.

Mein Job war damals, vor etwa ein- einhalb Jahren, nicht offiziell ausgeschrieben – er hat sich im Laufe der Zeit so entwickelt. Das Unternehmen Jimdo wurde 2007 von drei Freunden gegründet. Die Jungunternehmer entwickelten einen für jedermann geeigneten kostenlosen Webseiten-Baukasten. Ohne Vorkenntnisse und in wenigen Schritten lassen sich damit Online-Präsenzen erstellen.

Die Software gibt es mittlerweile in elf Sprachversionen, sechs Millionen Webseiten wurden weltweit bereits damit erstellt. Im letzten Jahr hat das Unternehmen eine enorme personelle Wachstumsphase durchgemacht. Wir haben dabei festgestellt, dass wir auch mit 130 Leuten noch dieselbe Unternehmenskultur erleben wollen wie damals, als wir nur 50 waren. Um unsere Kultur auch den neuen Kollegen zu vermitteln, ihnen ein gutes Gefühl zum Start zu geben und auch allen anderen die Lust an der Arbeit zu erhalten, bin jetzt also ich da. Und meine Aufgabenbereiche entwickeln sich immer weiter: Ich bin Entertainer, Organisator, habe ein offenes Ohr für jeden, schaffe Raum für Begegnung und Feedback, unterstütze Mitarbeiter bei Konfliktgesprächen und vieles mehr.

Wir glauben, dass unser Erfolg zu einem großen Teil auf unserer Firmenkultur beruht: Wir legen viel Wert auf Miteinander und Teamfähigkeit und glauben daran, dass man ohne Spaß bei der Arbeit seinen Job weder gerne erledigt, noch dabei eine gute Leistung bringen kann. Das heißt nicht, dass wir hier um jeden Preis die Mitarbeiter bespaßen und mit Maßnahmen wie „Ab 20 Uhr gibt es Pizza für alle umsonst“ möglichst lange bei der Arbeit halten wollen. Die Grundstimmung muss passen, und zwar auf ehrliche Art und Weise. Ich Sorge dafür, dass das immer besser gelingt. Und auch für das Employer Branding ist ein Feelgood-Manager sehr wertvoll:





In der heutigen Arbeitswelt sind viele Arbeitnehmer nicht mehr bereit, bis zum Burnout zu schuften, sondern das Arbeitsklima und -umfeld sind wichtige Kriterien für die Arbeitgeberwahl – da ist ein Feelgood-Manager ein positives Zeichen. Er signalisiert zukünftigen Angestellten, welche Kultur hinter dem Unternehmen steht.

Bei Jimdo gefällt mir besonders gut, dass die Grundstimmung positiv ist. Ich bin seit gut eineinhalb Jahren dabei, seitdem ist das Unternehmen gewachsen, und es kann nicht mehr jeder jeden so gut kennen wie früher. So wird es schwieriger, allen unseren „Spirit“ mitzugeben. Ich kann jedoch einen Teil dazu beitragen, dass es sowohl den alten als auch den neuen Mitarbeitern leichtfällt, aufeinander zuzugehen. Ich organisiere zum Beispiel verschiedene Mittags-Sportgruppen, regelmäßige Ausflüge zum Beachvolleyball, Lesungen, Party-Abende auf der Barkasse im Hamburger Hafen oder auch die sogenannte alljährliche „Klassenfahrt“ mit dem gesamten Team. Außerdem habe ich ein „Good-Book“ und ein „Bad-Book“ eingeführt, in das jeder Mitarbeiter sein positives oder negatives Feedback eintragen kann. Jeden Montag beim Teammeeting wird etwas aus beiden Büchern vorgelesen und an der Kritik gearbeitet. Zudem schaffe ich Raum für Begegnung. Neue Mitarbeiter spielen bei uns nach ein oder zwei Wochen mit mir das Mitarbeiter-Memory, um sich Namen und Aufgaben der Kollegen besser merken zu können. Damit

jeder einmal mit jedem redet, lase ich bei „... und was ist mit Tee?“ nach jedem Teammeeting fünf Personen aus, die anschließend zusammen einen Tee oder Kaffee trinken und eine Runde schnacken.

Mein Ziel ist es, die gute Stimmung hier im Team und das einmalige Arbeitsklima mithilfe von allen Kollegen weiter zu erhalten. Es müssen nicht immer klassische Arbeitsstrukturen und Leistungsdruck sein, die Unternehmen groß machen, es geht eben auch anders. Ich würde mir wünschen, dass in Zukunft immer mehr Firmen darauf aufmerksam werden und Wert auf ihre Unternehmenskultur legen.

Job-Steckbrief

Feelgood-Manager

Ausbildung:

Derzeit gibt es keine geregelten Ausbildungswege oder speziellen Studiengänge, der Beruf hat noch Exotenstatus. Gute Chancen haben beispielsweise Wirtschaftswissenschaftler, die sich schon im Studium mit Personalwesen beschäftigt haben.

Voraussetzungen:

Davon abhängig, welche Aufgaben der Feelgood-Manager im Unternehmen übernimmt. Am wichtigsten sind Charaktereigenschaften wie Offenheit, Teamfähigkeit sowie Motivations- und Begeisterungsfähigkeit. Hilfreich sind außerdem Erfahrungen im Event- und Organisationsbereich, Konfliktmanagement, Sport und Coaching.

Help!



Elisa Steltner, 27, und Nadja Ruby, 27, Diplom-Designerinnen

Projekt: **Alte Liebe**

Ort: **Kassel**

Webseite: www.alte-liebe.com

Comeback der Masche

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

In Kassel häkeln ältere Damen modische Mützen für junge Leute. Jeder verkauften Mütze liegt eine Postkarte bei: Die Käufer können darauf Grüße an die Häkelheldinnen schreiben. Ganz nebenbei entspinnt sich ein Dialog zwischen den Generationen.

Wie alles begann

Für eine Projektarbeit in unserem Produktdesign-Studium an der Kunsthochschule Kassel haben wir uns gefragt: Wie bekommt man soziales Engagement und unternehmerisches Wirtschaften zusammen, sodass etwas Sinnvolles entsteht? Nadja war im Sommer zuvor in einem Surf-Camp in Frankreich, am Strand trugen alle Mützen, weil der Atlantik-Wind einem dort ständig um die Ohren braust. So entstand die Idee zu „Alte Liebe“ – Häkelmützen in modernem Style und liebevoll von Hand gefertigt von denen, die noch wissen, wie das geht: In Kassel häkeln Bewohnerinnen zweier Seniorenheime. Mittlerweile sind auch in Leipzig zwei Häkelgruppen entstanden. Dort unterstützt uns der Volkssolidarität Stadtverband Leipzig e.V., er stellt uns Räume zur Verfügung – so konnten wir wachsen.

Warum wir das machen

Die Frage nach der Sinnhaftigkeit unserer Arbeit stellte sich uns schon im Studium, wenn wir uns fragten: Was machen wir eigentlich den ganzen Tag? Unter Design versteht man ja oberflächlich: Dinge schön machen, so dass sie sich oft verkaufen und den Konsum fördern. Wir wollen aber sinnhaftes

Design machen. Wir wirtschaften wie jedes Unternehmen, auch wenn wir keine Löhne zahlen – die Mütze müsste sonst über 100 Euro kosten. Der Kern des Projekts lautet deshalb: Der Marktwert und der soziale Mehrwert stehen in einem ausgewogenen Verhältnis.

Was es bislang gebracht hat

Unsere Damen erhalten neun Euro pro Mütze, die in einen Topf fließen für gemeinsame Ausflüge, Aktionen wie ein Jazz-Konzert im Seniorenheim oder kleinere Anschaffungen, die unsere Damen alleine zu organisieren und zu finanzieren in dieser Weise nicht in der Lage wären. Dass jede einzelne finanzielle Anerkennung allen Damen gleichermaßen zugutekommt, lässt keinen Leistungsdruck aufkommen und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Die Häkelgruppen werden von jungen Leuten geleitet, die Mitte Zwanzig sind, das fördert den Generationenaustausch, bringt Schwung und eine höhere Lebensqualität für die Damen. Sich ungezwungen und mit viel Freude auf etwas Neues einzulassen, das wird eben mit menschlichem Austausch angeregt.

Jeder Mütze liegt eine Postkarte bei mit dem Namen der Dame, die sie gehäkelt hat. 30 bis 40 Prozent der Postkarten kommen zurück. Wir treffen uns alle 14 Tage mit den Damen, dann haben wir immer einen guten Stapel Karten dabei, die wir verteilen können – auf manchen ist ein Foto, eine war sogar mal umhäkelt – die Freude über diese Anerkennung ist immer riesig.

11. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



28. Juni 2013
Bielefeld

Bewerbungsschluss 13. Mai 2013



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner



Medienpartner

karrierefürer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



Checkliste Bewerbung

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.

Service

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?

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten



Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Bewerbungsmanager!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice unter: www.iqb.de

Join us on Facebook: [f /iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)

IQB.de
CAREER SERVICES



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



Firmenporträts

Firmenporträts

Allianz 

Allianz

Königinstraße 28
80802 München
Internet: www.perspektiven.allianz.de,
www.facebook.com/allianzkarriere

Kontakt

Ralf Hilscher
Fon: 089 3800-17169
Fax: 089 3800-817169
E-Mail: hr-marketing@allianz.de

Branche

Versicherungen, Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Die Produktpalette der Allianz reicht von klassischen Versicherungsprodukten für Privat- und Firmenkunden (Insurance) über globales Risikomanagement bis hin zu Anlage- und Vermögensverwaltung (Asset Management).

Anzahl der Standorte

7 im Inland, rund 70 im Ausland

Jahresumsatz

103,6 Mrd. Euro (2011)

Anzahl der MitarbeiterInnen

30.000 in Deutschland, 142.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

2013 suchen wir rund 500 HochschulabsolventInnen, 500 PraktikantInnen sowie 1500 VertriebsinsteigerInnen.

Gesuchte Fachrichtungen

Schwerpunktmäßig suchen wir Mathematiker, (Wirtschafts-)Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

Einsatzmöglichkeiten

Einsatzbereiche sind u. a.: Finance, Inhouse Consulting, Risikomanagement, Banking, Controlling, Aktuariat

Einstiegsprogramme

Vorstandsassistentenprogramm, Trainee Versicherungsmanagement (ausdrücklich auch Ingenieure erwünscht), Trainee IT, Trainee Vertrieb, Allianz Management Programm Vertrieb, Expertenprogramm Vertrieb, Inhouse Consulting Programm

Mögliche Einstiegstermine

Laufend (z. B. Direkteinstieg) bzw. nach festen Terminen (Traineeships: 01.04. & 01.10.)

Auswahlverfahren

Je nach Einstiegsart; Telefoninterview, strukturiertes persönliches Interview, AC, Fallstudien

Einstiegsgehalt

Unter Berücksichtigung der individuellen Vorkenntnisse sowie der persönlichen Kompetenzen ermitteln wir ein den Anforderungen entsprechendes Gehalt.

Auslandstätigkeit

Entsendung in eine der internen Tochtergesellschaften möglich

Angebote für StudentInnen

Für Studierende bieten wir folgende Einstiegsprogramme: Praktikum, Werkstudium, Abschlussarbeiten, Rechtsreferendariat, GapYear-Programm

Siehe Anzeige Umschlagseite 4

DAIMLER



Daimler AG

Internet: www.career.daimler.com,
www.career.daimler.mobi

Kontakt

Recruiting Services
Fon: 0711 17-99544
E-Mail: job.career@daimler.com

Branche

Automobilindustrie

Produkte/Dienstleistungen

Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans, Daimler Buses und Daimler Financial Services gehört der Fahrzeughersteller zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Daimler Financial Services bietet Finanzierung, Leasing, Flottenmanagement, Versicherungen und innovative Mobilitätsdienstleistungen an.

Anzahl der Standorte

Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland.
Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

Jahresumsatz

114,3 Mrd. Euro im Jahr 2012

Anzahl der MitarbeiterInnen

275.100 weltweit, rund 166.400 in Deutschland
(31.12.2012)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Im Jahr 2013 planen wir allein für unser konzernweites Nachwuchsprogramm CAREer erneut die Einstellung von mehreren Hundert qualifizierten Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Berufseinsteiger mit erster Praxiserfahrung.

Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftswissenschaften

Einstiegsprogramme

- Konzernweites Traineeprogramm „CAREer“ mit begleitenden Personalentwicklungsmaßnahmen
- Direkteinstieg mit individuellem Informations- und Einarbeitungsprogramm
- Studienförderprogramm Daimler Student Partnership (dsp)
- Studium an der Dualen Hochschule
- Berufsausbildung

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auswahlverfahren

Für alle Einstiegspositionen gilt grundsätzlich, dass für uns das Gesamtprofil eines Bewerbers entscheidend ist.

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

- Studienförderprogramm Daimler Student Partnership (dsp)
- Seminar-/Abschlussarbeiten/Dissertationen mit persönlichem Betreuer
- Werkstudententätigkeit/Ferienbeschäftigung
- Praktikum In- und Ausland

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

Kaufland

Rötelstraße 35
74172 Neckarsulm
Internet: www.kaufland.de/jobs

Kontakt

Bewerbermanagement
Traineeprogramm: Rosa Leicht
Fon: 07132 94-5412
Fax: 07132 947-5412
E-Mail: rosa.leicht@kaufland.de

Kaufland-Managementprogramm: Christin Schmieder
Fon: 07132 94-5410
Fax: 07132 947-5410
E-Mail: christin.schmieder@kaufland.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Kaufland bietet seinen Kunden eine Sortimentsauswahl von über 60.000 Artikeln. Dabei reicht das Angebot von Markenartikeln über Eigenmarken bis hin zu 1000 Bioprodukten.

Anzahl der Standorte

Zentrale in Neckarsulm/Heilbronn, über 1060 Filialen im In- und Ausland

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 127.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 50 p. a.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Bau/Einrichtung, Beschaffung, Expansion, Fleischwaren, Immobilien, IT, Logistik, Personal, Rechnungswesen/Controlling/Finanzen/Steuern, Revision, TIP
Werbeverlag, Vertrieb, Zentraleinkauf

Einstiegsprogramme

Kaufland-Managementprogramm, Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Kaufland-Managementprogramm: Monatlich
Direkteinstieg: Jederzeit möglich
Traineeprogramm: Jeweils zum Quartalsbeginn

Auswahlverfahren

Telefoninterview, Vorstellungsgespräche

Einstiegsgehalt

Kaufland-Managementprogramm: Ca. 52.000 Euro p. a.
Traineeprogramm: Ca. 43.000 Euro p. a.

Auslandstätigkeit

Abhängig vom Bereich

Angebote für StudentInnen

Praktika ab 4 Wochen und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 7

Mainova AG

Solmsstraße 38
60623 Frankfurt Frankfurt am Main
Internet: www.mainova-karriere.de

Kontakt

Nina Deierling
E-Mail: n.deierling@mainova.de

Branche

Energieversorgung

Produkte/Dienstleistungen

Strom, Erdgas, Wärme, Wasser, Energiedienstleistungen, Facility Management

Jahresumsatz

1.785 Mio. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Rund 2900

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 20 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwesen (Fachrichtungen Elektronik, Energietechnik und Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Mess- und Regeltechnik, Vermessungstechnik, Versorgungstechnik), Wirtschaftsingenieurwesen, Energiewirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Informatik (wirtschaftlich/technisch)

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Interview, Assessment Center

Angebote für StudentInnen

Praktika & Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 7



Microsoft Deutschland GmbH

Konrad-Zuse-Straße 1
85716 Unterschleißheim
Internet: www.microsoft.de/careers

Kontakt

University Recruiting Team
Fon: 089 3176-0
E-Mail: decareer@microsoft.com

Branche

Informationstechnik

Produkte/Dienstleistungen

MS Office, Xbox, Windows Phone, Cloud Services etc.

Anzahl der Standorte

Inland: Unterschleißheim bei München, Hamburg, Berlin, Köln, Bad Homburg, Walldorf, Böblingen und das Advanced Technology Lab (ATL) in Aachen; weltweit: in über 190 Ländern vertreten

Jahresumsatz

Weltweit 73,72 Mrd. US-Dollar im Geschäftsjahr 2012

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 2600 Inland, ca. 94.290 weltweit (Stand 30.06.2012)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Jährlich sind ca. 30 Stellen im Rahmen des Trainee-programms MACH (Microsoft Academy for College Hires) zu besetzen.

Gesuchte Fachrichtungen

Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Technischer Bereich, Sales & Marketing

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm MACH (Microsoft Academy for College Hires)

Mögliche Einstiegstermine

Jeweils im Oktober für den technischen Bereich und im Januar für den Bereich Sales & Marketing

Auswahlverfahren

Interviews und Assessment Center

Auslandstätigkeit

Internationale Trainings im Rahmen des Trainee-programms

Angebote für StudentInnen

Vergütete Praktika mit einer Mindestdauer von zwei Monaten

Siehe Anzeige Umschlagseite 3

VORWEG GEHEN

RWE AG

Opernplatz 1
45128 Essen
Internet: www.vorweg-geher-gesucht.de

Kontakt

E-Mail: personalmarketing@rwe.com

Branche

Energiewirtschaft

Produkte/Dienstleistungen

Erzeugung, Handel, Transport und Vertrieb von Strom und Gas; Energiedienstleistungen; Erneuerbare Energien

Anzahl der Standorte

Hauptsitz in Essen. Diverse Standorte in Deutschland und im europäischen Ausland, Zentral- und Osteuropa sowie Nordafrika.

Jahresumsatz

Ca. 52 Mrd. Euro im Jahr 2011

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 70.000 Mitarbeiter/innen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Nach Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

(Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Elektrotechnik, (Wirtschafts-)Mathematik, Physik, Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Jura – und alle Qualifikationen, die mit uns vorWEG gehen möchten

Einsatzmöglichkeiten

In vielfältigen kaufmännischen und technischen Funktionsbereichen

Einstiegsprogramme

International Graduate Programme, Power Graduate Programme sowie Traineeprogramme der verschiedenen RWE-Gesellschaften. Wählen Sie ein für Sie passendes Programm unter www.rwe.com/traineeprogramme. Direkteinstiege in sämtlichen Funktionen möglich.

Mögliche Einstiegstermine

Abhängig von Stelle bzw. Programm

Auswahlverfahren

Abhängig von Stelle bzw. Programm

Einstiegsgehalt

Nach Vereinbarung

Auslandstätigkeit

Internationale Einsätze und Reisetätigkeit sind jobbezogen möglich. Im International Graduate Programme ist Internationalität Programm. Beim Inhouse Consulting ist sie Teil des Geschäftsmodells. Sie arbeiten mit Kollegen anderer Standorte zusammen oder Sie nutzen Ihre individuelle Möglichkeit für eine interne Rotation.

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten sind möglich. Stipendien, Wettbewerbe und Workshops werden regelmäßig ausgeschrieben: www.rwe.com/studienfoerderung. Wir helfen Ihnen, erfolgreich vorWEG zu gehen, und unterstützen Sie dabei mit exklusiven Bewerbungstipps und informativen Selbsttests zur Schärfung Ihres Profils. Internationale Fachliteratur sowie hilfreiche Karriereratgeber stärken Ihre Kompetenzen. Und mit unserem Terminkalender verpassen Sie nie mehr wichtige Karriere-Veranstaltungen. www.rwe.com/bewerberakademie

Siehe Anzeige Seite 5

THOST

PROJEKTMANAGEMENT

THOST Projektmanagement GmbH

Villinger Straße 6
75179 Pforzheim
Internet: www.thost.de

Kontakt

Daniela Petschick/Nadine Hundt
Fon: 07231 1560-888
E-Mail: karriere@thost.de

Branche

Projektmanagement

Produkte/Dienstleistungen

THOST Projektmanagement koordiniert und steuert die Entwicklung, Planung und Realisierung komplexer Projekte in den Bereichen Immobilien, Mobilität, Anlagen und Energie. Dabei betreuen wir Kunden aus Industrie, Gewerbe, Handel und der Öffentlichen Hand.

thost:project solutions verknüpft als eigenständige und ergänzende Leistung Erfahrung im Projektmanagement mit leistungsfähigen Softwarelösungen.

Anzahl der Standorte

Pforzheim (Hauptsitz), Berlin, Duisburg, Köln, Hannover, Hamburg, München, Abu Dhabi (V.A.E.), Doha (Katar), Luzern (CH), Moskau (RUS), Mumbai (IND)

Jahresumsatz

27,5 Mio. Euro (2012)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 300 Mitarbeiter (2012)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 20 bis 30 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieur- oder Wirtschaftsingenieurwesen (z. B. in den Fachbereichen Bauwesen, Energietechnik, Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Physik, Projektmanagement u. a.), (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Recht

Einsatzmöglichkeiten

Terminsteuerung und Projektmanagement, IT-Consulting

Einstiegsprogramme

Praktikum, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auswahlverfahren

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse inkl. Abitur und aktueller Notenübersicht) an karriere@thost.de. Auswahlverfahren: Vorstellungsgespräche

Einstiegsgehalt

Fachüblich

Auslandstätigkeit

Internationale Projekteinsätze sind weltweit möglich.

Angebote für StudentInnen

Informieren Sie sich auf unserem Karriereportal unter www.thost.de/karriere

Siehe Anzeige Seite 13

karrierefürer

Der nächste
karrierefürer green-tech
erscheint im Juni 2013.





Sabine Asgodom gehört zu den bekanntesten Managementtrainerinnen und Vortragenden in Deutschland. Die ehemalige Journalistin publiziert seit Anfang der 90er-Jahre Bücher zu Karrierethemen. 1999 gründete sie ihr Coaching-Unternehmen „Asgodom live“. Die 59-Jährige hat eine eigene Coaching-Sendung im Bayerischen Fernsehen, ihre Bücher zählen zu den bestverkauften Karrierebüchern. Dabei richtet sie sich immer wieder gezielt an junge Frauen auf dem Weg nach oben.
Mehr Infos: www.asgodom.de.

Sabine Asgodom

Managementtrainerin und Buchautorin

Handzeichen

- 1. Ein langer Arbeitstag liegt vor Ihnen. Was ist Ihr Geheimnis, um den Tag gut gelaunt zu beginnen?**
Mein Motto: Erwache und Lache! Ich mache Arbeit, die Spaß und Sinn macht. D.h. viel Arbeit = viel Spaß und viel Sinn!
- 2. Was ist in Ihren Augen das Geheimnis eines guten Vortrags, der alle mitreißt und keinen langweilt?**
Bring Menschen zum Lachen, dann öffnen sie Herz und Seele. Male mit Geschichten Bilder für sie, dann können sie das Gesagte behalten. Zeige deinen Standpunkt!
- 3. Wann haben Sie zum ersten Mal gemerkt, dass Sie das Talent besitzen, Menschen Mut zu machen?**
Mit 25 Jahren, als Betriebsrätin, als ich unzufriedenen Kollegen geholfen habe, Lösungen zu finden.
- 4. Für Ihre Arbeit ist es wichtig, neue Trends aufspüren. Was sind Ihre wichtigsten Informationsquellen für Themen und Entwicklungen?**
Neugier auf Menschen, zuhören, reden, fragen. Dazu: Amerikanische Studien und Veröffentlichungen, da sie Trends zeigen, die 12 Jahre später zu uns kommen.
- 5. Sie haben schon mit 13 Jahren ein Gedicht in Ihrer niedersächsischen Heimatzeitung veröffentlicht. Können Sie sich noch an die ersten zwei Zeilen erinnern?**
Die letzten beiden: ... Doch freut euch, heute, groß und klein – es muss doch einmal Frühling sein!
- 6. Sie haben einmal behauptet, die erste Bundeskanzlerin Deutschlands werden zu wollen. Warum hat das nicht geklappt?**
Ich war berufstätig, hatte zwei kleine Kinder und habe gemerkt, dass das politische Engagement meine Lebensfreude auffrisst. Habe mich fürs Leben entschieden.
- 7. Ist es denn hilfreich, sich ab und an sehr hohe Ziele zu setzen?**
Ziele müssen manchmal hoch sein, damit man sich nicht klein machen muss, um sie zu erreichen.
- 8. Ihnen gelang als Mutter zweier Kinder der Wiedereinstieg in den Beruf als Zeitschriftenredakteurin. Was empfanden Sie damals als größte Herausforderung?**
Nicht nur über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schreiben, sondern sie auch selbst hinaukriegen!
- 9. Ende der Neunzigerjahre wagten Sie den Schritt in die Selbstständigkeit. Was ist das Schönste daran, seine eigene Chefin zu sein?**
Entscheidungen treffen und Projekte starten zu können – auf eigenes Risiko, wie gerade eben die Asgodom Coach Akademie. Und dann zu sehen, dass sie erfolgreich werden.
- 10. Ein langer Arbeitstag liegt hinter Ihnen. Wie schalten Sie am Abend ab?**
Ich besuche mein kleines Enkelkind, spiele mit ihm, tolle mit ihm herum – und versinke für Stunden in seinem tollen Universum!

Amazing things happen when you

DO WHAT YOU LOVE

Mehr als „/-in“: Frauen bei Microsoft

Karriere ist weiblich – und Frauenförderung bei Microsoft längst Programm. Mit unseren vielfältigen Diversity-Initiativen bieten wir Frauen erstklassige Einstiegs- und Entwicklungschancen. Und das mit Erfolg: Unter unseren 14 Geschäftsleitungsmitgliedern in Deutschland sind 6 Frauen. Ob über einen Direkteinstieg oder unser zweijähriges Einstiegsprogramm MACH (Microsoft Academy for College Hires) – Ihr Weg kann Sie schon bald zu uns führen! Ergreifen Sie die Gelegenheit, uns kennenzulernen. Kommen Sie mit uns ins Gespräch und informieren Sie sich über die vielseitigen Karrieremöglichkeiten bei Microsoft. Wir freuen uns auf Sie!

www.microsoft.de/careers



Handelsblatt

Frauen

in Führungspositionen sind uns wichtig.
Unser Ziel: 30 Prozent bis 2015.

www.perspektiven.allianz.de

Allianz Karriere

Allianz 

Aktueller Anteil von Frauen in Führungspositionen
bei der Allianz in Deutschland: 25 Prozent