



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



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
102012 – 092013

karrierefuehrer



hochschulen Gesundheitsmanagement

**Jobware und
karrierefuehrer
auf der meet@h_da**
Hochschule Darmstadt
06./07.11.2012
Besuchen Sie uns!

Kraftstoff für den Start ins Berufsleben

Gesundheitsförderung in Unternehmen



Partner:

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

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts





CAREER ENERGIZED BY

LANXESS
Energizing Chemistry

LANXESS macht Golfbälle schneller, Reifen grüner, Wasser sauberer, Beton bunter, Medizin sicherer und noch vieles mehr. Als einer der führenden Spezialchemie-Konzerne entwickeln, produzieren und vertreiben wir Hightech-Kunststoffe, Hochleistungskautschuke, Zwischenprodukte und Spezialchemikalien. Mit über 16.000 Mitarbeitern sind wir auf der ganzen Welt präsent. Gehören Sie dazu!

Wir suchen neugierige

Hochschulabsolventen m/w

Chemiker, die bei spannenden Projekten und globalen Herausforderungen voll und ganz in ihrem Element sind. **Ingenieure**, die ihre Karriere mit derselben Präzision planen wie die anspruchsvollen Aufgaben, die bei uns auf sie warten. **Wirtschaftswissenschaftler**, die global denken und lokal handeln. Und zwar bei uns.

www.karriere-lanxess.de

Chemistry is passion at work

Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im Oktober 2012

Deutschland, ein Entwicklungsland? Mit Blick auf die betriebliche Gesundheitsförderung: ja. Die Zahlen dazu liefert Skolamed, eine Organisation zur Gesundheitsberatung: Die Experten stellten elf Kriterien für Gesundheitsmanagement in Unternehmen auf – von Work-Life-Balance-Konzepten über Gesundheitsförderungsmaßnahmen bis hin zu Ansätzen, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Dann durchleuchtete Skolamed 500 Arbeitgeber, inwieweit diese in den genannten Bereichen aktiv sind. Das Ergebnis: Die deutschen Unternehmen nutzen ihr Gesundheitspotenzial durchschnittlich nur zu 37 Prozent aus.

Was hat ein Einsteiger mit Gesundheitsmanagement zu tun? Wer denkt, dies sei lediglich ein Thema für ältere Mitarbeiter, macht einen großen Fehler. Es geht hier nämlich nicht nur um die Rückenschmerzen, die auftreten, wenn jemand 20 Jahre lang am Schreibtisch sitzt. Im Fokus stehen vor allem die psychischen Erkrankungen – und diese kennen keine Altersgrenze. In einer Studie für den Fehlzeiten-Report 2012 hat die Krankenkasse AOK festgestellt, dass diejenigen öfter über psychische Beschwerden klagen, die häufig außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten oder Probleme haben, Beruf und Freizeit zu trennen. Hier muss sich also auch der leistungsbereite Nachwuchs angesprochen fühlen.

Einsteiger sind daher gut beraten, von Beginn an auf sich und ihre Gesundheit aufzugeben. Wer vom Start weg nur an Leistung denkt, tut weder sich einen Gefallen, noch dem Unternehmen. Was diese tun, um ihre Mitarbeiter – und gerade die Nachwuchskräfte – gesund zu halten, erfahren Sie in unserem Top-Thema ab Seite 8. Die Tendenz: Im „Entwicklungsland“ der betrieblichen Gesundheitsförderung tut sich was. Die Unternehmen werden aktiv, die Zahl der Angebote steigt. Gut so, sagen unsere Experten Dr. Gunter Frank und Prof. Annelie Keil, die in Interviews das Thema aus medizinischer und gesamtgesellschaftlicher Perspektive beleuchten (Seiten 14 und 16). Zudem ergeben sich für Absolventen neue Chancen: Betriebliche Gesundheitsmanager sind gefragt. Wie der Einstieg gelingen kann, darüber informieren wir auf Seite 28.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen – und bleiben Sie gesund!

Ihr Karriereführer-Team



Impressum: **karrierefuehrer hochschulen gesundheitsmanagement 2.12** 26. Jahrgang, 10.2012-03.2013 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1435-1978 **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, Nina Augustat, Kerstin Neurohr & Franziska Immel-Andrä (verantwortlich), neurohr & andrä GbR, Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Tanja Reder **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:** Fotolia/Alterfalter **Inhalt:** Fotolia/Thomas Pajot (1), Olaf Meyer (6), Fotolia/lassedesignen (8/9), Fotolia/mhp (10), Fotolia/Gerhard Seybert (10), Springer Verlag (12), Fotolia/Elnur (12), Julia Baier (14), Fotolia/Sergiy Serdyuk (14), Kösel Verlag (15), Gunter Frank (16), Fotolia/Alexandr Mitiuc (16), Fotolia/lassedesignen (17), Fotolia/verticalarray (18), Niko Paech (19, 21), Fotolia/chris-m (20/21), Magdalena Bethke (22), Fotolia/Zsolt Fulop (22), Fotolia/Sven_Vietense (23), SXC (24), Hans-Georg Kämpfer (25), Fotolia/Konstantin Yuganov (26), Fotolia/chin yong teh (28), Fotolia/Gina Sanders (28), Joachim von Goetz (30), Fotolia/Comugnero Silvana (30), Fotolia/artalis (32), Christian Kaufmann (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karrierefuehrer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karrierefuehrer** recht: März und September **karrierefuehrer** frauen in führungspositionen: März **karrierefuehrer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karrierefuehrer** ärzte: April **karrierefuehrer** ingenieure: April und Oktober **karrierefuehrer** consulting: Mai **karrierefuehrer** banken/versicherungen: Mai **karrierefuehrer** green-tech: Juni **karrierefuehrer** naturwissenschaften: September **karrierefuehrer** hochschulen: Oktober **karrierefuehrer** informationstechnologie: Oktober **karrierefuehrer** handel: November **karrierefuehrer** bauingenieure: November. Der **karrierefuehrer** hochschulen wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Top-Thema

8

Fit for Work

Hoher Leistungsdruck kann krank machen – Gesundheitsmanagement ist für Unternehmen deshalb eine Investition in die Zukunft.

10

Erfolgsfaktor Gesundheit

Immer mehr Unternehmen erarbeiten Konzepte, um ihre Mitarbeiter gesund zu halten.

14

„Behalten Sie sich selbst im Auge“

Prof. Dr. Annelie Keil hat erforscht, in welcher Beziehung Gesundheit und Krankheit zu Biografie und Lebenswelt stehen.

16

„Dauerbetrieb macht krank“

Der Mediziner Dr. Gunter Frank erklärt, warum es für die berufliche Leistungskraft schädlich ist, immer nur auf seinen Verstand zu hören.

Top-Manager

18

Prof. Dr. Niko Paech

Der Wirtschaftswissenschaftler, Nachhaltigkeitsforscher und Professor für Produktion und Umwelt erklärt im Interview, weshalb die Phase des Wachstums bald vorüber ist.

Aufsteigen

22

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.

24

Aufgestiegen zum Demografieberater

Hans-Georg Kämpfer berichtet von seiner Arbeit bei KFV Karl Fliether, wo er den Folgen der Alterung der Gesellschaft entgegenwirkt und ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut hat.



Projekt

26

Herausforderung Vielfalt

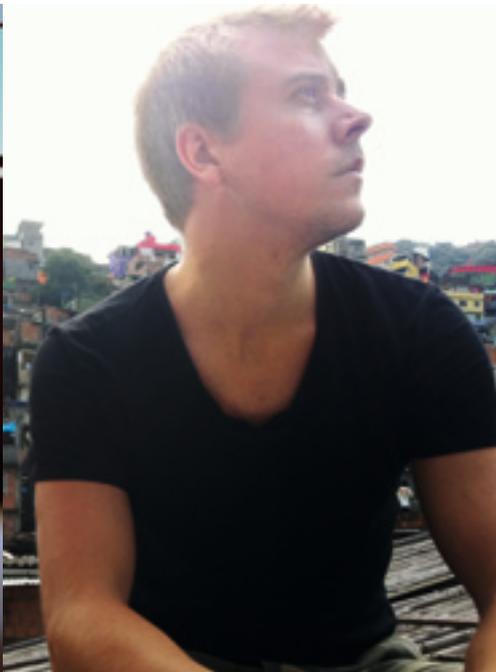
Diversity Management wird auch in Deutschland immer wichtiger. Inzwischen haben schon mehr als 1300 Unternehmen eine Selbstverpflichtung unterzeichnet.

Weiterbilden

28

Betrieblicher Gesundheitsmanager – Studiengänge im Überblick

Mittlerweile bieten diverse Hochschulen Aus- und Weiterbildungen an.

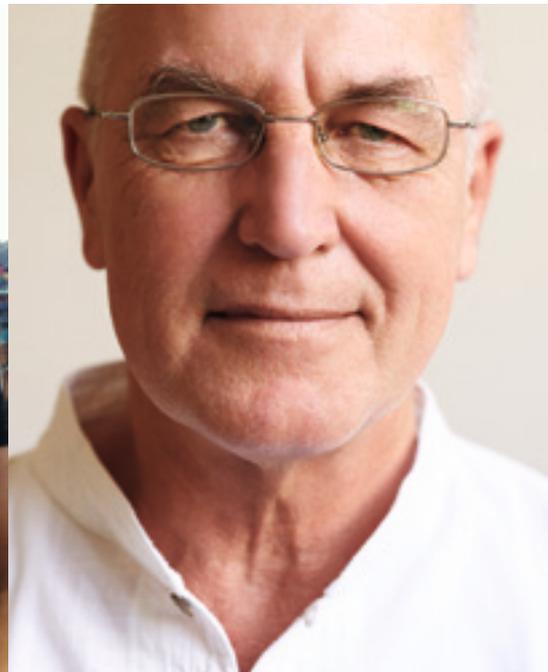


Ausland

30

Olá São Paulo! Hallo São Paulo!

Joachim von Goetz, der seit zwei Jahren für SAP in São Paulo arbeitet, berichtet über das Leben in Brasilien.



Handzeichen

48

Han Shan

Handschriftliches von Han Shan, der als Hermann Ricker in Offenbach geboren wurde, als Ingenieur tätig war und zum buddhistischen Mönch ordinierte.

Service

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp
- 44 Checkliste Bewerbung
- 45 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

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



- Hinweise darauf finden Sie auch
- auf unserer Facebook-Fanpage
 - auf unserem Twitter-Kanal
 - über unsere iPhone-App

Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Inserenten



bmv Consulting GmbH

31



DB Netz AG

U3



EINSTIEG GmbH

11



Entrepreneurs-Club

27



FERCHAU Engineering GmbH

5



HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

25



HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH

11



IQB Career Services AG

29



Jobware Online-Service GmbH

13



LANXESS AG

U2



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

U4



MAG IAS GmbH

7



WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)

33



WANDELN SIE IHRE ENERGIE
ERFOLGREICH UM.

WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS.

**DAS KÖNNEN
SIE BESSER.**

Wenn Sie das auch besser können, dann bewerben Sie sich bei uns: Deutschlands Engineering-Dienstleister Nr. 1. Hier erwarten Sie vielfältige Aufgaben und Fördermaßnahmen, Branchen und Arbeitsgebiete. Denn mit bundesweit mehr als 5.200 Mitarbeitern in über 50 Niederlassungen und Standorten sind wir die erste Adresse für Engineering-Projekte und -Karrieren. **Jetzt bewerben unter FERCHAU.DE**



FERCHAU.DE
WIR ENTWICKELN SIE WEITER

Kurz+ knapp

Von Kerstin Neurohr

Fantastisch!

Vorbildlich

Gemeinschaftlich

LUNCH BEAT – TANZEN IN DER MITTAGSPAUSE

60 Minuten, 10 Regeln – das ist das Grundgerüst für die kultige Mittagspause, die Projektentwicklerin Molly Ränge im Juni 2010 in Stockholm ins Leben gerufen hat. Statt in der Kantine zu sitzen, treffen sich die Teilnehmer zum Lunch Beat, wo gelacht, gegessen und vor allem getanzt wird. Denn, so lautet die erste Regel: „If it's your first lunch at Lunch Beat, you have to dance.“ Musikalisch wird den Gästen ein Mix aus Hiphop, Techno, House und Electro geboten. Alkohol gibt es auf den Veranstaltungen grundsätzlich nicht, es werden Snacks und alkoholfreie Getränke angeboten. Und über die Arbeit zu sprechen, ist absolut tabu. Nun hat der schwedische Trend auch Deutschland erreicht: In Berlin, Hamburg und München finden Lunch Beats bereits regelmäßig statt. Weitere Informationen und Termine unter www.lunchbeat.org

BELOHNUMG FÜR NACHHALTIGES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Am 15. November verleihen das Handelsblatt, TÜV Süd Life Service und EuPD Research zum vierten Mal den Corporate Health Award. Prämiiert werden Unternehmen, die sich aktiv für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter einsetzen und dazu beitragen, im Gesundheitsmanagement deutschlandweit neue Standards zu setzen. Die Bewerbungen werden vorher von einem neunköpfigen Expertenteam anhand eines umfangreichen Kriterienkatalogs kritisch geprüft und bewertet – dabei ist keinesfalls die Quantität der durchgeführten Maßnahmen ausschlaggebend, sondern die Qualität und Handhabbarkeit. Letztes Jahr waren unter anderem die Deutsche Post, ThyssenKrupp und Unilever unter den Gewinnern. www.corporate-health-award.de

FÜR MEHR PERSÖNLICHKEIT IN DER WIRTSCHAFT

Die Initiative Gemeinwohl-Ökonomie wurde 2010 von dem Autoren und Aktivisten Christian Felber ins Leben gerufen. Mittlerweile unterstützen über 3600 Unternehmen, Politiker, Organisationen und Privatpersonen sein alternatives Wirtschaftsmodell. Wichtigstes Ziel der Gemeinwohl-Ökonomie ist die rechtliche Regelung von gemeinwohlschaffenden Werten, mit dem Ziel, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft auf einen Nenner zu bringen. Das Modell baut auf den Werten zwischenmenschlicher Beziehungen auf: Vertrauen, Wertschätzung, Kooperation, Solidarität und Teilen. Wirtschaftliches Gewinn- und Konkurrenzdenken soll den humanen Werten weichen. Zudem soll der Erfolg einer Ökonomie nicht länger anhand monetärer Werte gemessen werden, sondern anhand des Gemeinwohls der Gesellschaft. www.gemeinwohl-oekonomie.org



Mehr Potenzial für Ihre Karriere!



Sie stehen vor Ihrem Studienabschluss und sind auf der Suche nach einer spannenden beruflichen Herausforderung?

Sie möchten sich beruflich verändern oder den nächsten Karriereschritt gehen?

Dann freuen wir uns auf Sie!

Als innovativer Partner der internationalen Automobil- und Luft- und Raumfahrtindustrie, der Industriegüterbranche, Energieerzeuger und deren Zulieferer bietet MAG maßgeschneiderte Maschinen- und Systemlösungen auf höchstem technischen Niveau. Um uns auf diesem sich rasch entwickelnden Weltmarkt weiterhin so erfolgreich positionieren zu können, legen wir großen Wert auf gezielte Förderung und Forderung unseres Fach- und Führungskräftenachwuchses. Werden Sie Teil von MAG und entdecken Sie die Herausforderungen und Möglichkeiten in einem internationalen und dynamischen Unternehmens- und Marktumfeld.

Unsere Technologie ist unsere Kompetenz:

- > Drehen
- > Fräsen
- > Automotive Systems
- > Verzahnentechnik
- > Verbundstoffbearbeitung

Profitieren Sie von unseren interessanten Benefits:

- > Attraktive Gehälter, Bonussysteme und Sozialleistungen
- > Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitgestaltung
- > Interessante Karrieremöglichkeiten
- > Technische und kaufmännische Traineeprogramme

Ihre Vorteile:

- > Erkennen Sie Ihr Potenzial: Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor! Dieses Prinzip garantiert Ihnen gezielte Personalentwicklung zur regelmäßigen Verbesserung Ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenzen.
- > Leben Sie Ihre Ideen: Unsere Arbeit zeichnet sich durch hohe Kreativität, Autonomie und Flexibilität aus. MAG fördert die Ideen seiner Mitarbeiter und setzt erfolgreiche Konzepte um. Die weltweit erfolgreichsten Projekte werden jährlich mit dem MAG Award prämiert. Erleben Sie, wie motivierend es sein kann, aktiv am Erfolg Ihres Unternehmens mitzuwirken!
- > Erweitern Sie Ihren Horizont: MAG bietet als international ausgerichteter Konzern weltweite Berufs- und Entwicklungschancen. Ob in Festanstellung oder als Expatriate – entdecken Sie mit MAG die Welt!

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen oder informieren Sie sich auf unserer Website über unsere Produkte, Technologien und aktuelle Stellenangebote.

MAG IAS GmbH | Standort Göppingen
Stuttgarter Str. 50 | 73033 Göppingen | Germany | Tel. + 49 7161 201-294
jobs@mag-ias.com | www.karriere-bei-MAG.de



Erfolgreich gesund bleiben

Fit for Work



Gesundheit! Für viele Unternehmen ein großer Wunsch. Doch besonders Einsteiger stehen vor der Gefahr, schnell die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit zu verlieren. Weil sie sich im Job früh überfordern und nicht abschalten. Oder weil sie auf Unternehmen treffen, in denen Work-Life-Balance nur ein Schlagwort ist, jedoch nicht gelebt wird. Doch die Arbeitgeber haben erkannt, wie wichtig modernes Gesundheitsmanagement ist. Ein Blick darauf, was Unternehmen tun – und was Nachwuchskräfte bei einem gesunden Einstieg beachten müssen.

Top-Thema

10

Erfolgsfaktor Gesundheit

Gesundheitsmanagement lohnt sich. Es fördert die Motivation und Kreativität der Mitarbeiter und senkt den Krankenstand. Auch für Einsteiger gibt es eine Vielzahl interessanter Angebote.

14

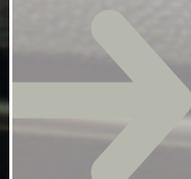
„Behalten Sie sich selbst im Auge“

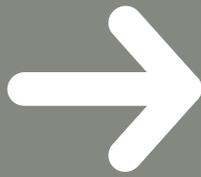
Prof. Dr. Annelie Keil, Gesundheitswissenschaftlerin und ehemalige Dekanin der Universität Bremen, im Interview.

16

„Dauerbetrieb macht krank“

Der Mediziner Dr. Gunter Frank erklärt, warum beruflicher Dauerbetrieb schädlich ist und wie unser innerer Kompass funktioniert.





Erfolgsfaktor

Gesundheit

Schlafberatung und Trampolinspringen, Massage am Arbeitsplatz und Entspannungstechniken: Unternehmen, die es mit dem Gesundheitsmanagement ernst meinen, bieten ihren Mitarbeitern eine Menge. Als Einsteiger sollte man diese Angebote nutzen – und darüber hinaus selbst aktiv daran mitwirken, die Qualität des Arbeitsplatzes zu verbessern.

Von **André Boße**



Ein Unternehmen, das eine Schlafberatung anbietet? Damit hätte man früher mal kommen sollen. In der Firma ging es nicht ums Schlafen, sondern ums Arbeiten. Wie und wann jemand schlief – das blieb Privatsache, solange der Mitarbeiter nicht auf die Idee kam, ein Nickerchen im Betrieb zu machen.

Heute ist der Schlaf der Mitarbeiter dagegen sehr wohl ein Thema. Zum Beispiel im Offenburger Werk von Tesa. Das Unternehmen bietet einen eigenen Schlafberater an, der sich um die Ruhephasen der Mitarbeiter kümmert. Weitere Angebote der Beiersdorf-Tochter: Massage am Arbeitsplatz, von eigens dafür ausgebildeten Mitarbeitern geleitete Sportangebote wie Trampolinspringen sowie wechselnde Kampagnen zum Thema Gesundheit. „Vorbildlich“, urteilte Frank Hauser, Geschäftsführer des Instituts Great Place To Work Deutschland, das sich jährlich auf die Suche nach den besten Arbeitgebern im Land macht. Tesa erhielt den Sonderpreis in der Kategorie „Betriebliche Gesundheitsförderung“.

Prävention macht sich bezahlt
Langsam, aber sicher gewinnt das Thema Gesundheitsmanagement in immer mehr Unternehmen an Bedeutung – und zwar aus gutem Grund. Eine Studie der Unternehmensberatung Booz & Company aus dem Jahr 2011 hat ergeben, dass die deutsche Wirtschaft durch die Krankheit von

Erwerbstätigen jährlich rund 225 Milliarden Euro verliert. Um die abstrakte Summe greifbarer zu machen: Das ist rund ein Zehntel des deutschen Brutto-sozialprodukts. Und das Problem droht sich noch zu verschärfen. Durch den demografischen Wandel werden die Belegschaften in den Unternehmen immer älter: Laut einer Umfrage unter 50 Unternehmen von Pricewaterhouse-Coopers aus dem Herbst 2011 ist in den deutschen Unternehmen derzeit jeder fünfte Beschäftigte älter als 50 Jahre; im Jahr 2016 wird es bereits jeder dritte sein. Dass das Thema Gesundheit längst nicht nur ein Thema für die ältere Generation ist, zeigt die neue „Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland“ des Robert Koch-Instituts. Ihr zufolge sind 9,9 Prozent der 18- bis 29-Jährigen an Depressionen erkrankt sind – so hoch ist der Anteil in keiner anderen Altersgruppe.

Kranke Menschen verursachen aus wirtschaftlicher Sicht Kosten. Doch das ist nur die halbe Wahrheit. Ein zeitgemäßes Gesundheitsmanagement wird somit zur Investition, die sich lohnt: Nach der Analyse von Booz & Company zahlt sich jeder Euro, der in betriebliche Gesundheitsprävention investiert wird, für die deutsche Volkswirtschaft mit 5 bis 16 Euro aus.

Chronische Überforderung vermeiden
Kein Wunder also, dass immer mehr Arbeitgeber das Gesundheitsmanage-



Karriere: Jetzt bewerben!



Seit 1983 bleiben wir unserem Erfolgskonzept treu: Akademiker beraten Akademiker in allen Fragen des Vorsorge- und Vermögensmanagements. Persönlich, individuell und kompetent. Das Studium haben Sie erfolgreich abgeschlossen. Jetzt sind Sie neugierig auf die Zukunft und suchen eine unternehmerische Herausforderung. Ihre beruflichen Wünsche: eigenverantwortliches Handeln, flexible Zeiteinteilung und überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten. Im Rahmen des Nachwuchs-Förderprogramms setzt unsere Karriere Maßstäbe. Sie durchlaufen die Ausbildung zum/zur:

- Finanzberater/in
- Finanzplaner/in
- Partnerausbildung
- Managementvorbereitungsseminar, Managementausbildung

Young Professionals erwarten neben der Ausbildung exzellente Weiterbildungsmaßnahmen und spannende Aufgaben. Die konsequente Stärkung Ihrer Potenziale ist die ideale Basis für Ihren Erfolg. So haben Sie die Chance, Ihre Fähigkeiten kontinuierlich auszubauen. Bringen Sie Ihre Karriere in Schwung. Realisieren Sie als selbstständiger Berater Ihre Vision von wirtschaftlicher Freiheit.

Willkommen bei HORBACH!

Senden Sie uns Ihre schriftliche Bewerbung – gerne auch per E-Mail.
Stichwort: Karriereführer.

HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH
Catherine Volland
Sachsenring 83–85 · 50677 Köln
Telefon: 0221-94 97 56-32 · Fax: 0221-94 97 56-99
karriere@horbach.de

HORBACH
Finanzplanung für Akademiker

www.horbach.de



mastermap Messe

**Noch auf der Suche nach dem
passenden Master-Studiengang?
Dann komm zur Messe!**



**Köln 30.10.2012
Im Gürzenich
12 – 18 Uhr
Eintritt frei!**

www.mastermap.de/messe

Partner:
Kölner Stadt-Anzeiger



BUCH-TIPP

Nachwuchskräfte mit Führungsverantwortung müssen nicht passiv warten, bis die Unternehmensleitung Konzepte für Gesundheitsmanagement erarbeitet. Im Gegenteil: Wer sich aktiv einbringt, sammelt wichtige Punkte auf dem Weg nach oben. Worauf es beim Entwurf dieser Konzepte ankommt, erklärt ein Buch von Thorsten Uhle und Michael Treier. Eine beigelegte Daten-CD bietet nützliche Arbeits- und Präsentationsmaterialien.

Thorsten Uhle, Michael Treier: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer 2011. ISBN 978-3540959335. 44,95 Euro

KARRIEREZIEL GESUNDHEITSMANAGER

Der betriebliche Gesundheitsmanager ist ein Jobprofil der Zukunft. Noch fehlt vielen Unternehmen professionelles Know-how auf diesem Gebiet, sodass externe oder interne Berater langfristig viel Wissen zum Thema in die Unternehmen hineinbringen werden. Wer sich als Betrieblicher Gesundheitsmanager ausbilden lassen möchte, kann sich an diversen Hochschulen einschreiben. Das auf Mitarbeiterberatung fokussierte Coaching- und Consulting-Unternehmen Carpe Diem 24 kooperiert mit der Uni Schwerin und bietet Weiterbildungsstudiengänge mit Hochschulzertifikat zu diversen Themen des Gesundheitsmanagements an – von der Betriebs- über die Kommunikations- bis zur Wirtschaftspsychologie. Frisch gegründet und eine gute Adresse für weitere Tipps zu diesem Thema: der Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement, zu erreichen unter www.bgm-bv.de. Mehr dazu auf Seite 28.

ment in der Unternehmensstruktur ganz oben aufhängen. Zum Beispiel SMA, international erfolgreicher Hersteller von Wechselrichtern für Solarmodule aus Nordhessen. Verantwortlich für das Thema ist Personalvorstand Jürgen Dolle. Jährlich erstellt das Unternehmen einen Strategiebericht, in dem die betriebliche Gesundheits-situation systematisch analysiert wird. „Wir kooperieren mit den gesetzlichen Krankenkassen, der Berufsgenossenschaft sowie insbesondere mit einer Reihe von privaten Anbietern“, sagt Dolle. Dazu gehörten Präventions-experten sowie Trainer und Berater für Themen wie Stressbewältigung, Entspannung, Bewegung, Ernährung, Sucht oder Führungsverhalten. Die Topmanager bei SMA sind sich sicher, beim Thema Gesundheitsmanagement eine Investition in die Zukunft zu tätigen. „Die Bedeutung des Themas wird in Zukunft noch weiter zunehmen“, sagt Personalvorstand Dolle. „Hintergrund ist neben dem demografischen Wandel und dem Mangel an Nachwuchskräften vor allem die Arbeitsverdichtung und die Zunahme des individuellen Verantwortungsdrucks infolge des globalen Wettbewerbs.“ Aus Sicht des Gesundheitsmanagements sei es daher zwingend erforderlich, dafür Sorge zu tragen, dass die beruflichen Anforderungen mit dem Leistungsvermögen des Mitarbeiters übereinstimmen. Dolle: „Nur so vermeidet man chronische Überforderungen.“ Konkret bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern Seminare rund um die Gesundheit im Arbeitsalltag an. Die Themen:

„Progressive Muskelentspannung“ oder „Arbeiten im Gleichgewicht – Stress erfolgreich bewältigen“. Und auch bei SMA war gesunder Schlaf das Thema einer Veranstaltung.

Gesundheit lebt vom Mitmachen

Noch einen Schritt weiter geht man bei BASF in Ludwigshafen, wo derzeit ein Zentrum für Work-Life-Management entsteht. Das Konzept bietet ein Maßnahmenpaket: von der Kinderbetreuung über die Themen Sport und Gesundheit bis zur Sozialberatung. „In Zukunft werden die Mitarbeiter einen effektiven Zugang zu Problemanalyse, Beratung, Unterstützungs- und Trainingsmaßnahmen erhalten“, sagt BASF-Sprecherin Honorata Doba.

Zielgruppe des Gesundheitsmanagements bei BASF sind gerade die akademischen Nachwuchskräfte. „Selbstverständlich begrüßen wir motivierte und leistungsbereite Bewerber“, sagt Honorata Doba. „Wir machen sie aber von Anfang an auf unsere Angebote zur Gesundheitsförderung und auf die ärztliche Betreuung aufmerksam.“ So startete BASF zuletzt das Projekt „Auffanken statt leerfahren“, das mit besonderem Blick auf die junge Generation vermittelt, warum Auszeiten und Pausen so bedeutend sind. „Es ist wichtig, dass gerade Berufsanfängern klar ist, dass sie verantwortungsbewusst mit ihrer Energie und ihren Ressourcen umgehen müssen“, so Doba. Schließlich seien gesunde Mitarbeiter die Grundvoraussetzung, um die unternehmerischen Ziele zu erreichen.



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.



WANTED!
Controller

WANTED!
Entwicklungsingenieurin

WANTED!
Web-Designer

WANTED!
Junior-Kundenberaterin



„Behalten Sie sich selbst im Auge“

ZUR PERSON

Prof. Dr. Annelie Keil, 73 Jahre, studierte in Hamburg Soziologie und Politikwissenschaft. 1968 promovierte sie, arbeitete zunächst als akademische Rätin in Göttingen und wurde 1971 an die neu gegründete Uni Bremen berufen, wo sie eine Professur für Sozial- und Gesundheitswissenschaften antrat. Nach schweren Erkrankungen fokussierte sich die spätere Dekanin auf den Bereich Gesundheitswissenschaft und Krankenforschung in Biografie und Lebenswelt. Annelie Keil ist Autorin mehrerer Bücher und war Expertin in der NDR-TV-Sendung „Gesundheitswerkstatt“. Sie engagiert sich in der Hospiz-Bewegung und erhielt 2004 das Bundesverdienstkreuz am Bande für ihre ehrenamtliche Arbeit in den Bereichen Bildung, Jugend und Gesundheit.
www.anneliekeil.de

Prof. Dr. Annelie Keil, ehemalige Dekanin der Universität Bremen, kennt das Leben mit all seinen Höhen und Tiefen. Als Sozial- und Gesundheitswissenschaftlerin hat sie erforscht, in welcher Beziehung Gesundheit und Krankheit zu Biografie und Lebenswelt stehen. Ihr Rat für Einsteiger: sich bei aller Leistungsbereitschaft nicht selber aus dem Auge zu verlieren. Das Interview führte André Boße.

Frau Professor Keil, eines Ihrer Bücher heißt „Auf brüchigem Boden Land gewinnen“. Beobachten Sie, dass junge Menschen davon überrascht werden, wie brüchig das Leben ist?

Junge Menschen glauben – wie übrigens auch viele ältere Menschen –, das Leben sei komplett planbar. Dass man alles im Griff haben kann, wenn man sich nur bemüht und gut organisiert. Aber das Leben ist immer wieder unberechenbar. Ein guter Schul- oder Hochschulabschluss zum Beispiel garantiert nicht unbedingt eine erfolgreiche Karriere. Gerade die stärksten Lebensumbrüche melden sich nicht an. Krankheiten ignorieren seit jeher jeden Terminkalender, auch die plötzlich eintretende Liebe kann viel Zeit kosten

– und muss dabei der Karriere nicht förderlich sein. (lacht)

Wie überstehe ich Phasen der Orientierungslosigkeit?

Indem ich nach einer neuen Ordnung im eigenen Leben suche. Mit Krankheiten und Krisen umgehen zu können, ist ein Lernprozess. Es geht um die Schwierigkeit, das Leben als Ganzes in seiner ständigen Wandlung zu begreifen, die unterschiedlichen Seiten zueinander in Beziehung zu setzen. Ob im Beruf oder zu Hause, als Mitarbeiter oder als Chef: Ich bin immer in verschiedener Mission unterwegs. Einerseits als jemand, der aus unterschiedlichen Gründen mit oder ohne Erfolg arbeitet, und andererseits als Mensch,

BUCH-TIPP



Unser Leben ist ein fortwährender Prozess der Wandlung, unvorhersagbar und voller Überraschungen. Zwischen Chaos und Ordnung, Anpassung und Widerstand, Freiheit und Abhängigkeit sind wir ohne Navigator in der Fremde unterwegs und herausgefordert, eine einzigartige biografische Welt zu gestalten, die unseren Namen trägt.

Das Buch erzählt von geglückten und gescheiterten Versuchen, inmitten der konkreten Lebenswelt die eigene Person und ihre Biografie zu erfinden. Und wie es gelingen kann, sich trotz Bruchstellen und Krisen immer wieder neu mit dem Leben zu verabreden, sich selbst auf die Spur zu kommen und der eigenen Kraft, Lebenskompetenz und Fantasie zu vertrauen.

Annelie Keil: Auf brüchigem Boden Land gewinnen. Biografische Antworten auf Krankheit und Krisen. Kösel 2011. ISBN 978-3466309078. 17,99 Euro

der sein Privatleben lebt, Beziehungen pflegt, Kinder oder Eltern versorgt, mit mehr oder weniger Geld auskommen muss. Ich habe vor einiger Zeit einen Psychosomatik-Workshop mit jungen Führungskräften durchgeführt. Beruflich bestens geschulte Leute, blitzgescheit mit Topkarrieren und ungemein fit darin, eigene Leistungen einzuschätzen, Kollegen zu beurteilen und Konkurrenzen abzuschätzen. Aber familiäre Konflikte? Die Folgen ihrer häufigen Abwesenheit für ihre sozialen Beziehungen? Das waren Tabu-Themen nach dem Motto: Es wird schon gut gehen. Diese Routinen spielen aber eine immens große Rolle in unser aller Leben, und in dem Augenblick, in dem ein Partner nicht mehr mitspielt oder ein beruflicher Konflikt entsteht, kracht das für stabil gehaltene Kartenhaus zusammen. Daher ist es so wichtig, über sich selbst, das engere Umfeld, seine Gefühle und Verhaltensweisen Bescheid zu wissen.

Schützt mich das Wissen über mich selbst auch vor dem, was man als Burnout-Syndrom bezeichnet?

Vor Krankheiten kann uns niemand bewahren. Aber das Wissen kann mich davor schützen, leichtfertig in Fallen zu tappen. Zu einem Burnout können unterschiedliche Probleme führen. Der Begriff selbst mausert sich allmählich zu einem Unwort, zu einer Modediagnose. Vieles, was wir ursächlich nicht gleich erklären können und was mit Erschöpfung, Angstzustand oder plötzlicher Überforderung zu tun hat, wird unter diesem Wort zusammengefasst.

Wir sprechen oft von einer Burnout-Erkrankung, ohne überhaupt zu wissen, ob der Betroffene jemals wirklich für etwas gebrannt hat oder welche Gründe ihn in die Leere, die Langeweile oder die Enttäuschung seiner Ideale geführt haben. Gefährdet können auch Menschen sein, die einen zu hohen Leistungsanspruch an sich selber haben, immer mit ihrer Arbeit beschäftigt sind, gar nicht merken, was sie mit sich machen und auch nicht spüren, wenn Beziehungen wegbrechen. Wer erschöpft ist oder nicht den richtigen Arbeitsplatz gefunden hat, ist aber nicht gleich krank. Menschen sind und bleiben für ihr Leben verantwortlich. Sie müssen auf sich selbst achten und ihre Stärken und Schwächen einschätzen lernen.

Was raten Sie diesbezüglich Einsteigern?

Sich mit Biss und Engagement ins Arbeitsleben einzubringen, aber sich dabei selbst im Auge zu behalten. Sich immer wieder entspannt zurücklehnen und für einen Moment darüber nachdenken, wer man eigentlich ist, wo man steht und wohin man möchte. Wie man sich selbst im Weg steht und wo andere Menschen und Lebensziele zum Hindernis werden. Sie werden sehen, wie gut es dem eigenen Wohlbefinden und der Selbsteinschätzung tut, wenn man sich besser kennenlernt, Erfahrungen macht und aus diesen lernt – was übrigens genau die Stärke ist, die mit dem Alter kommt und die man Lebenserfahrung nennt.

Absolventen lernen zum ersten Mal den Rhythmus der modernen Arbeitswelt kennen. Welche Rolle sollte dabei die Pause spielen?

Jeder Mensch besitzt das grundsätzliche Bedürfnis nach Unterbrechung, aber jeder braucht andere Pausen. Es gibt Menschen, die springen morgens aus dem Bett, huschen in die Dusche – und sind danach einsatzbereit. Das ist okay – aber ich bin da anders! (lacht) In Konflikten braucht man manchmal Verhandlungspausen. Wenn es dauerhaft zu laut ist, braucht man zur Abwechslung ein wenig Stille. Wichtig ist, dass man nicht der Versuchung erliegt, jede Minute des Tages möglichst effizient sein zu wollen. Ich kenne Leute, die dauernd online sind, aber nie erreichbar. Die sich gegenseitig nicht mehr zweckfrei begrüßen, sondern nur noch fragen, wer angerufen hat. Diese Menschen leben ohne Pausen – aber auch ohne Bezug zu anderen Menschen. Sie nehmen nur noch sich selbst wahr, verlieren letztlich den Kontakt zur Realität. Das geht langfristig nur auf Kosten der Leistungsfähigkeit und wird zur gesundheitlichen Gefahr.



Mehr Informationen zu Prof. Annelie Keil unter www.anneliekeil.de.



„Dauerbetrieb macht krank“

Der Mediziner Dr. Gunter Frank berät Unternehmen zum Gesundheitsmanagement. Seine These: Wer nur auf den Kopf hört, leistet nicht nur weniger – sondern schadet auch seiner Gesundheit.

Von André Boße

ZUR PERSON

Dr. med. Gunter Frank, 49 Jahre, führt eine allgemeinärztliche Praxis in Heidelberg und ist Fachbereichsleiter an der St. Galler Business School. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Gesundheitsberatung für Unternehmen. Zu diesem Thema hat Frank eine Reihe von Büchern geschrieben, zum Beispiel zusammen mit der Psychologin Dr. Maja Storch zur „Mañana-Kompetenz“. Dr. Gunter Frank ist verheiratet und hat zwei Töchter.

www.gunterfrank.de

Herr Dr. Frank, wann wird die Karriereplanung zu einem gesundheitlichen Problem?

Zum Beispiel dann, wenn ich denke, dass alle Weichen der Karriereplanung schon in den ersten Jahren gestellt werden müssen. Also genau in der Zeit, in der es auch darum geht, eine Familie zu gründen und ein Haus zu bauen. Es spricht nichts dagegen, dass man seine Karriere erst mit 40 startet. Oder neu startet. Das ist aus demografischer Sicht sehr sinnvoll, doch in der Praxis sieht das leider noch anders aus. Wer zum Beispiel als Unternehmensberater nicht mit 30 Vollgas gibt, landet auf dem Abstellgleis.

Ist denn Vollgas ohne Rücksicht auf Verluste bei den Arbeitgebern überhaupt noch angesagt?

Ich stelle fest, dass viele Unternehmen darüber diskutieren, wie sie gerade Ein-

steiger dazu bringen können, auch mal abzuschalten. Das führt dann zu Maßnahmen wie bei VW, wo eine halbe Stunde nach Arbeitsende keine E-Mails mehr vom Konzernserver auf die Smartphones der Mitarbeiter weitergeleitet werden.

Sind solche Maßnahmen aus medizinischer Sicht sinnvoll?

Wer auf beruflichem Dauerbetrieb läuft, schadet nicht nur seiner Gesundheit, sondern schöpft auch sein eigenes Potenzial als Mitarbeiter nicht aus. Ein kurzer Ausflug in die Anatomie: Mit dem vegetativen Nervensystem verfügt jeder Körper über eine Art Betriebssystem, das – ganz ähnlich wie Windows – unbewusst im Hintergrund läuft und alle aktiven und bewussten Programme ermöglicht. Das System kennt zwei Aggregatzustände: erstens Kampf und Flucht, zweitens Regenera-





tion, Kreativität, Erotik und Muße. Für das Erste ist der Nervenstrang mit der Bezeichnung Sympathikus zuständig, für das Zweite der Parasympathikus.

Sie reden vom Unterschied zwischen Kopf und Bauch, Hirn und Herz.

Genau. Nun ist es so, dass wir Menschen stark von unserem Unterbewusstsein beeinflusst werden. Von Emotionen, Erinnerungen und Wertungen. Wir sind eben nicht die vernunftgesteuerten Organismen, die wir manchmal vielleicht gerne wären. Daher ist es wichtig, dass wir nicht den Zugang zu unserem emotionalen Wertesystem verlieren. Denn dort ist unser Kompass. Er zeigt uns an, ob wir uns auf dem richtigen Weg befinden, indem er das, was unser Kopf vorhat, mit unseren Emotionen und Erfahrungen abgleicht.

Können wir diesen Abgleich jederzeit vornehmen?

Nein, wir benötigen dafür Ruhe. Oder medizinisch gesagt: Der Parasympathikus muss aktiv sein. Früher gab es viele gesellschaftliche Rituale, die uns diese Ruhe ermöglicht haben. Die Vesperpause und der Feierabend, an dem man komplett von der beruflichen Kommunikation abgekoppelt war. Dort fanden wir Momente, um in uns hineinzuhorchen und zu überprüfen, ob das, was wir vorhaben, tatsächlich zu uns passt. Ob wir noch authentisch leben.

Authentische Persönlichkeiten sind extrem gefragt.

Genau, aber man kann Authentizität nicht über den Verstand herstellen. Ich

kann mir nicht selber den Befehl erteilen, authentisch zu handeln. Ich kann nur versuchen, den Zustand herzustellen, in dem sich mein Verstand dann unbewusst mit meinen Emotionen austauschen kann.

Wie wirkt sich Authentizität auf meinen Körper aus?

Man fühlt sich zufriedener, man schläft besser. Ein interessanter Aspekt ergibt sich aus der Messung der Herzratenvariabilität. Idealtypisch schlägt das Herz regelmäßig im Sinusrhythmus. Man vermutet aber heute, dass kleinste Mikrounterschiede im Herzrhythmus gut sind, weil sich in diesen minimalen Momenten der Einfluss des Parasympathikus auf das Herz zeigt.

Ein zu regelmäßiger Herzschlag ist also ein Zeichen dafür, dass man seine Gefühlswelt vernachlässigt?

Genauer: dass man den Zugang zu seinen Emotionen versperrt. Es gibt derzeit in der Medizin eine Diskussion darüber, ob ein zu regelmäßiger Herzschlag ein wesentlich aussagekräftigerer gesundheitlicher Risikofaktor ist als hoher Blutdruck oder ein hoher Cholesterinspiegel.

Leistungsbereite Menschen könnten glauben, dass der Parasympathikus sie von der Leistungsorientierung ablenkt.

Dabei ist das Gegenteil der Fall: Habe ich Zugang zu meinem emotionalen Zentrum, passieren viele Dinge ganz von alleine. Plötzlich ergibt sich ein Gedankenblitz. Ein sicheres Gefühl für eine Entscheidung. Diese Qualität von

Kreativität oder Selbstsicherheit kann die Ratio nicht erzeugen. Unternehmen, die bei ihren Mitarbeitern Gefühle möglichst ausschalten wollen, schöpfen das Potenzial ihrer Leute bei Weitem nicht aus.

Zum Abschluss: Was raten Sie als Mediziner Einsteigern, wie sie ihre Karriere angehen sollten?

Ich halte es für nicht verkehrt, sich als junger Mensch zunächst einmal in die Karriere hineinzustürzen. Quasi an seinem Arbeitsplatz zu leben. Wichtig ist nur, früh genug zu erkennen, wann die Grenze erreicht ist. Und dann sollte man auch handeln. Das Gute dabei ist: Wer jung ist, der hat viel Zeit. Ich kenne die Geschichte eines High Potentials, einer Investmentbankerin, die rekrutiert wurde, gut verdiente – aber nach einem halben Jahr abbrach, weil sie die Tätigkeit mit ihrem Wertesystem nicht in Einklang bringen konnte. Natürlich ist die Karriere dieser jungen Frau damit nicht vorbei. Sie wird jedoch anders verlaufen als gedacht. Und sehr wahrscheinlich gesünder.





Top-Interview

Der Wirtschaftswissenschaftler und Wachstumskritiker im Interview.

Prof. Dr. Niko Paech

Der Andersdenker. Wachstum ist das Allheilmittel der Wirtschaft. Es soll für Wohlstand sorgen und Karrieren ermöglichen. Der Wirtschaftswissenschaftler und außerplanmäßige Professor Niko Paech glaubt allerdings, dass die Phase des Wachstums bald vorbei sein wird. Doch wie gestalten sich dann Karrieren? Der Ökonom nennt vier Gründe für das Ende des Wachstums und erklärt, wie eine 20-Stunden-Woche funktionieren kann. Das Gespräch führte André Boße.



Top-Interview

”

Dieses System verschleißt immer mehr Menschen. Insbesondere die Selbstverwirklichungszwänge im Konsum und in der Mobilität, zu denen sich dann noch der berufliche Stress gesellt, überfordern uns.“

Herr Professor Paech, fast alle Unternehmen setzen bei ihrer Strategie auf Wachstum. Ein Fehler?

Die Zeit des Wachstums wird in absehbarer Zeit vorbei sein. Wer jetzt noch auf dieses Pferd setzt, beschreitet eine Sackgasse. Die meisten Unternehmen denken an Wachstumsraten, wenn von Zukunftsfähigkeit die Rede ist. Zukunftsfähigkeit, die tatsächlich diesen Namen verdient, muss aber ganz im Gegenteil Unabhängigkeit von Wachstum bedeuten. Wir müssen uns mit Strukturen anfreunden, die ohne Wachstum auskommen, denn nur so werden sie stabil sein können. Das Motto lautet: Kleiner und weniger global.

Warum ist Wachstum nicht zukunftsfähig?

Weil wir auf Situationen zusteuern, die wir nicht mehr beherrschen. Dabei spielen vier Krisenfaktoren eine Rolle. Erstens haben wir ein Ressourcenproblem: Selbst Produkte und Dienstleistungen, die als besonders innovativ gelten, sind von knapper werdenden Ressourcen abhängig. Das gilt übrigens auch für den IT-Bereich. Zweitens stehen uns ökologische Krisen bevor. Die derzeitige Atempause könnte sich als Ruhe vor dem Sturm entpuppen, denn der Klimawandel dürfte in zehn bis fünfzehn Jahren prägnante Folgen haben. Drittens sind die Finanzkrisen weiterhin absolut ungelöst, sodass auch die Konsum- und Technologiefestungen Europas davon nicht unbeschadet bleiben werden. Und viertens beobachten wir

psychologische Krisen: In allen Gesellschaften, die auf Beschleunigung, Wachstum und Leistungsdruck ausgelegt sind, steigt die Zahl der psychischen Krankheiten sprunghaft an. Dieses System verschleißt immer mehr Menschen. Insbesondere die Selbstverwirklichungszwänge im Konsum und in der Mobilität, zu denen sich dann noch der berufliche Stress gesellt, überfordern uns.

Bleiben wir kurz bei den psychischen Krankheiten, die ja auch schon junge Menschen betreffen: Studenten, Einsteiger und Young Professionals. Wo liegen aus ökonomischer Sicht die Ursachen für diese Krisen?

Ich denke, es handelt sich um eine positiv rückgekoppelte Mischung aus Reizüberflutung und Zeitknappheit. Alle Impulse und Optionen, die wir verarbeiten müssen, kosten uns Zeit. Es steht immer mehr an – doch der Tag hat weiterhin nur 24 Stunden. In diesen nicht erweiterbaren zeitlichen Rahmen stopfen wir eine immer größere Anzahl an Ereignissen. Daraus ergibt sich eine Ereignisdichte, die wir psychisch nicht mehr verarbeiten können. Auch dann nicht, wenn wir noch jung sind.

Was kann man dagegen tun?

Reduzieren und entschleunigen – so trivial es klingen mag. Aber das geht nicht zum Nulltarif. Der Preis besteht in entschleunigten Karriere- oder Aufstiegsperspektiven und einem geringeren Quantum dessen, was man heute unter Leistung versteht. Das Personalmanagement von Unterneh-

men muss verhindern, den Faktor Mensch zu überlasten, weil Aufmerksamkeit eine nicht vermehrbare Ressource ist. Es ist zwar technisch möglich, gleichzeitig im Zug zu reisen, Kaffee zu trinken, E-Mails zu schreiben, das Smartphone zu checken und Texte zu lesen. Aber dieses Multitasking stößt dort an Grenzen, wo die Aufmerksamkeit pro Einzelaktivität immer geringer wird. Dann mehren sich Fehler. Wer als Unternehmen seinen Leuten immer zeiteffizientere Technologien zur Verfügung stellt, mag den Kollaps zwar verzögern – aber nicht verhindern.

Einsteiger sollten solchen Angeboten also skeptisch gegenüberstehen?

Sie sollten sich zumindest fragen, ob sie wirklich Zeit sparen – und nicht stattdessen das Multitasking noch verschärfen. Aber ich warne davor, diese Überlastung nur auf den Bereich Beruf und Karriere zu reduzieren. Auch unser Privat- und Beziehungsleben sowie die sozialen Netze, die wir pflegen, sind durch die räumliche Entgrenzung der Digitalisierung kaum noch beherrschbar. Im Grunde haben wir uns selbst reingelegt: Wir glauben, der Zeitknappheit mit Flügen bei Billig-Airlines oder mit Facebook, Twitter und Google ein Schnippchen schlagen zu können. Aber das funktioniert offenbar nicht: Die menschliche Festplatte ist nicht beliebig erweiterbar, wir können unserer Psyche keine neuen USB-Schnittstellen verpassen oder Updates zur Verfügung stellen.

Was kann jemand zu Beginn seiner Karriere tun, um sich zu entschleunigen – und trotzdem beruflich voranzukommen?

Man benötigt ein hohes Maß an Souveränität, um schon von Beginn an Abschied vom 40-Stunden-Mythos

„Das Personalmanagement von Unternehmen muss verhindern, den Faktor Mensch zu überlasten, weil Aufmerksamkeit eine nicht vermehrbare Ressource ist.“



zu nehmen – denn nur das würde helfen, um den ruinösen Dynamiken und Steigerungsprozessen zu entsagen. Diese Souveränität erlangt man in Netzwerken, deren Mitglieder sich gegenseitig darin bestärken, langsamere und behutsamere Lebensstile zu praktizieren.

Gibt es solche Netzwerke bereits?

Absolut. Ich denke an die Netzwerke aus der Nachhaltigkeitsbewegung, zum Beispiel das Netzwerk Wachstumswende, das Suffizienz-Netzwerk oder den Arbeitskreis Postautistische Ökonomie. Die Transition- und Urban Gardening-Bewegungen sind ebenfalls zu nennen. Hier begegnen sich junge Menschen, die nicht mehr jeden Hype mitmachen wollen, sondern sich gegenseitig Kraft dafür geben, Dinge anders anzugehen. Wer auf eigene Faust Anspruchsreduktionen probiert, gilt schnell als Spaßbremse oder – im Karrierekontext – sogar als Leistungsverweigerer.

Wie lässt sich der Wunsch, es anders zu machen, mit einem erfolgreichen Karriereeinstieg in einem großen Unternehmen verbinden?

Ich denke, es sollte zunächst auf eine Kompromisslösung hinauslaufen, um die derzeitigen Unternehmensstrukturen nicht zu überfordern: Um überhaupt ein Standing im Unternehmen zu erhalten, kann man fünf Jahre den normalen Weg mitgehen, sich also durchaus für eine Übergangszeit an das 40-Stunden-Konzept anpassen. Wenn ich mir dann nach der halben Dekade durch meine Leistungsfähigkeit und Kreativität ein Standing erarbeitet habe, kann ich mit meinen Vorgesetzten über allmähliche Arbeitszeitreduktionen reden, etwa mit dem Fernziel einer 20-Stunden-Woche.

Aber was, wenn man sich nach den fünf Jahren selber eingelullt hat? Oder der Chef trotz fünf guter Jahre sagt: Wer es hier anders machen möchte, muss seinen Platz räumen?

Tja, das kann natürlich passieren. Aber erstens ist auch der Wechsel eines Arbeitgebers als letzte Konsequenz etwas Normales. Und zweitens wollen wir doch mal abwarten, mit welchen Burnout-, Finanz- und Ressourcenkrisen wir es absehbar noch zu tun bekommen. Darauf werden auch Unternehmen langfristig nicht anders reagieren können als durch flexiblere Lebensarbeitszeitmodelle. Zunächst geht es darum, sich nicht mehr auf die Durchhaltbarkeit der 40-Stunden-Arbeitswelt zu verlassen.

Was raten Sie stattdessen?

Den Aufbau einer multiplen Existenz. Wer etwa als Akademiker lediglich 20 Stunden in der Woche in eine hochkreative Karriere investieren will, sollte schon jetzt einüben, was er dann zukünftig mit den freigestellten 20 Stunden unternimmt. Nichtkommerzielle Aktivitäten im lokalen Umfeld, insbesondere Formen der modernen Subsistenz, sind hier der Schlüssel. Dazu zählen das Handwerk, die Kunst und das soziale Engagement. Die Dualität zwischen 20 Stunden Arbeit gegen Geld und 20 weiteren Stunden für kreative Selbstversorgung ist der beste Schutz vor jenem Aufprall, der uns bevorsteht, wenn weiteres Wirtschaftswachstum einfach nicht mehr möglich ist.

Mehr zu den genannten Netzwerken:

www.wachstumswende.de
www.real-world-economics.de
www.transition-initiativen.de
www.gartenpiraten.net
www.postwachstumsoekonomie.org
www.voeeo.de

ZUR PERSON

Niko Paech, 51 Jahre, absolvierte 1987 an der Universität Osnabrück sein Studium als Diplom-Volkswirt und promovierte dort im Jahr 1993. Bis 1997 arbeitete er als Unternehmensberater im Bereich Umweltmanagement und Marketing für ökologische Lebensmittel. Danach zog es ihn nach Oldenburg, wo er von 1998 bis 2001 bei der Stadt Beauftragter für die „Agenda 21“ war und ab 2001 an der Carl-von-Ossietzky-Universität im Förderschwerpunkt „Betriebliche Instrumente für nachhaltiges Wirtschaften“ tätig war. Seit 2008 ist Paech in Oldenburg außerplanmäßiger Professor am Lehrstuhl für Produktion und Umwelt. Der Volkswirtschaftler ist einer der führenden Theoretiker einer Postwachstumsökonomie und Vorsitzender der Vereinigung für Ökologische Ökonomie. www.produktion.uni-oldenburg.de/39380.html

BUCH-TIPP

Niko Paech: Befreiung vom Überfluss – Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie. Oekom 2012. ISBN 978-3865811813. 14,95 Euro



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 einem Jahr, 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 120 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 schufteln, 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 einem Jahr 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, lose 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.

Aufsteigen

Aufgestiegen zum

Demografieberater

Ein Erfahrungsbericht von
Hans-Georg Kämpfer, 34 Jahre

Ausbildung zum Industriekaufmann,
BWL-Studium mit Fachrichtung
Personalmanagement sowie
Produktions- und Logistik-
management in Siegen
Eingestiegen 2001
in der Personalabrechnung
bei RWE Energie
Aufgestiegen 2006
zum Personalreferenten der
RWE Rhein-Ruhr
Aufgestiegen 2010
zum Werkpersonalleiter
und Demografieberater
bei KFV Karl Fliether

Die meisten Demografieberater sind freiberuflich als Berater, Trainer oder Coach tätig. Nur wenige sind unternehmensintern in der betrieblichen Demografieberatung beschäftigt. Ich habe im Frühjahr 2011 die zertifizierte Ausbildung bei der healthpro-academy in Stuttgart durchlaufen. Es handelte sich um einen kleinen, international besetzten Kurs mit vier Teilnehmern und einem Trainer, der selbst als Unternehmens- und Demografieberater tätig ist. Hauptthemen sind die Analyse der Unternehmensumwelt sowie die sogenannte Altersstrukturanalyse inklusive Fehlzeitenmanagement und deren Interpretation, das heißt die Ableitung konkreter Maßnahmen in den betrieblichen Handlungsfeldern. Dies sind beispielsweise die Personalentwicklung, der Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, eine nachhaltige Unternehmens- und Führungskultur und Employer Branding. Diese Qualifizierung ist ein Standard, der die Qualität in der Demografieberatung sichert. Mittlerweile wurden schon über 800 Demografieberater in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgebildet.

Seit 2010 bin ich bei KFV Karl Fliether in Velbert als Werkpersonalleiter tätig und seitdem mit sieben Mitarbeitern für die Personalarbeit und die zentralen Dienste (Gebäude, Sozialdienst, Empfang) zuständig. Das Unternehmen ist Hersteller von Mehrfachverriegelungen für Haustüren sowie Einsteck- und Rohrrahmenschlösser, seit 2006 ein Tochterunternehmen der Siegenia-Aubi-Gruppe, und hat nach erfolgreicher Restrukturierung noch circa 500 Mitarbeiter.

Meine Aufgaben sind vielseitig. Disziplinarisch bin ich direkt dem Werksleiter vor Ort zugeordnet. Fachlich stimme ich mich mit den Personalleitern der anderen Standorte sowie dem zentralen Kaufmännischen Leiter ab. KFV Karl Fliether ist ein tarifgebundenes Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, daher muss ich neben den gesetzlichen Vorgaben auch die einschlägigen Tarifverträge beachten. Wichtig ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem örtlichen Betriebsrat, um trotz oft gegenteiliger Meinungen gemeinsame Entscheidungen für das Unternehmenswohl und somit auch die Mitarbeiter zu treffen und umzusetzen.

REBEQUA

Das regionale Beratungs- und Qualifizierungsprogramm rebequa wurde 2006 von der Unternehmensberatung healthpro initiiert und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt. rebequa berät Unternehmen bei der Umsetzung einer demografiegerechten Personalpolitik. Außerdem bildet das Unternehmen externe Personaler anhand eines wissenschaftlichen Qualifizierungskonzeptes zu Demografieberatern aus. Die Qualifizierung zum Demografieberater im Rahmen des rebequa-Programms dauert vier Tage und kostet 2490 Euro. Weitere Informationen unter www.healthpro-academy.de und www.rebequa.de.



Die Inhalte der Ausbildung zum Demografieberater begegnen mir in meiner Arbeit täglich. Wir sind ein Produktionsbetrieb mit relativ großem Anteil an „Handarbeit“ und gewerblich-technischen Tätigkeiten, daher werden uns die Folgen der Alterung der Gesellschaft in den kommenden Jahren mit voller Wucht treffen. Es fällt uns immer schwerer, qualifizierte Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, die gesundheitlichen Einschränkungen der Belegschaft führen zu erhöhten Fehlzeiten, und wir werden mittelfristig in einigen Bereichen deutlich überaltert sein. Seit knapp zwei Jahren bauen wir gemeinsam mit dem Betriebsrat ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf, um die Mitarbeiterschaft gesund zu erhalten. Zurzeit bilden wir in Kooperation mit der Arbeitsagentur vier Kollegen zum Maschinen- und Anlageführer aus, die als Montagehelfer bisher keine duale Berufsausbildung durchlaufen haben. Und wir versuchen, unserer Belegschaft durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenzukommen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Betriebliche Demografieberatung heißt nicht, das Rad jeden Tag neu zu erfinden, sondern viele, auch kleinere, Maßnahmen sinnvoll zu bündeln und

„Wir schaffen eine gesunde Basis für eine positive Entwicklung.“

eine Personalstrategie zu entwickeln, die eine gesunde Basis für eine positive Entwicklung bietet. Kein Tag gleicht dem anderen, und ich stehe ständig im

Dialog mit den unterschiedlichsten internen und externen Gesprächspartnern. Kurzum, ich bin mit meiner Berufswahl sehr zufrieden.

Anzeige

Zukunft planen – berufsbegleitend studieren.



Jetzt wieder
Infoveranstaltungen!

Die HFH bietet Ihnen an über 40 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz die Möglichkeit eines wohnortnahen und berufsbegleitenden Studiums.

10.000 Studierende und mehr als 3.500 Absolventen sind Ausdruck des Vertrauens in unser bewährtes Fernstudienkonzept.

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline: 040/350 94 360

(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hamburger-fh.de

Projekt



Herausforderung

Vielfalt

Welcher Studierende kennt

sie nicht, die Berichte von den absoluten Traumarbeitsplätzen: Bei dem größten Internetkonzern soll das Büro wie eine Mischung aus Lounge, Club und Fitnessstudio aussehen. Hochschulabsolventen fragen sich, wie ihre eigenen Perspektiven aussehen.

Von **Kerstin Tote**,
Charta der Vielfalt e.V.
www.charta-der-vielfalt.de

2006 gründeten vier große Konzerne zusammen mit Staatsministerin Maria Böhmer, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die Initiative „Charta der Vielfalt“, um für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Eine moderne Strategie hatte es aus den USA bis in die Managementebenen deutscher Unternehmen geschafft. Ihr Name: Diversity Management. Dabei geht es um den richtigen Einsatz und das Management von personeller Vielfalt. Die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten ist nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Hier gibt es eine Reihe von Effekten: Beschäftigte, die sich respektiert fühlen, sind loyaler und arbeiten motivierter. Die richtige Zusammensetzung von gemischten Teams erweitert Perspektivenreichtum, Kreativität und marktgerechte Anpassung von Unternehmen und damit ihre Effizienz. Auch die öffentliche Wahrnehmung wird durch ein pluralistisches Unternehmensbild positiv beeinflusst.

Mittlerweile wird die Initiative von dem gemeinnützigen Verein „Charta der Vielfalt e.V.“ getragen, und dieser ist der Impulsgeber, wenn es um Vielfalts-Management in Deutschland geht. 18 Konzerne sind Mitglied im Verein, Staatsministerin Böhmer hat einen festen Vorstandssitz und ist damit die Verbindung zur politischen Szene der

Hauptstadt. Herzstück des Vereins ist eine Selbstverpflichtung. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich Organisationen dazu, eine Kultur zu pflegen, die auf Respekt und Wertschätzung beruht. Diese Selbstverpflichtung haben bereits über 1300 Unternehmen und öffentliche Institutionen unterschrieben, damit repräsentieren sie sechs Millionen Beschäftigte. Diversity Management hat sich somit zu einem breiten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trend entwickelt. „Wichtig für Unternehmen ist es, die ‚Herausforderung Vielfalt‘ als ganzheitlichen Diversity-Ansatz zu begreifen und als Querschnittsstrategie in alle Unternehmensbereiche zu implementieren“, so Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin des Vereins.

Die Konzentration auf einen Aspekt von Vielfalt ist also nicht zu empfehlen, schließlich zeichnet sich die moderne Gesellschaft durch eine Vielzahl an Zugehörigkeiten aus: Alter, Gender, ethnische und soziale Herkunft, Weltanschauung und Religion, Behinderung oder sexuelle Orientierung. Abhängig von den Voraussetzungen in der Organisation, sei es die Struktur der Beschäftigten oder auch die Zielgruppe der Organisation, müssen die Maßnahmen individuell entwickelt werden. Diversity ist eine Reise, und Voraussetzung ist, sich auf den Weg zu machen.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

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

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

ENTREPRENEURS



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Stiddeutsche Zeitung

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



Eine Ausbildung zum betrieblichen Gesundheitsmanager qualifiziert zur Entwicklung und Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen. Es gibt diverse Studiengänge mit Zertifikatsabschluss oder Masterstudiengänge – eine Auswahl stellen wir hier vor.

Von Kerstin Neurohr



Betrieblicher Gesundheitsmanager – Studiengänge im Überblick

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld

Das Angebot richtet sich an Führungskräfte und Experten und ist eine Kombination aus Studium, Praxisprojekt und Beratung/Mentoring. Zur Wahl stehen eine einjährige Weiterbildung, die mit dem Universitätszertifikat „Betrieblicher Gesundheitsmanager“ abschließt, ein zweijähriger akkreditierter Masterstudiengang „Workplace Health Management“ sowie themenspezifische Seminare.

www.bgm-bielefeld.de

Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement

Die staatlich anerkannte private Hochschule bietet fünf teilweise ausbildungsbegleitende Bachelor- und zwei Masterfernstudiengänge an, unter anderem in Gesundheitsmanagement, Prävention und Gesundheitsmanagement, Fitness- oder Sportökonomie, Fitnesstraining und Ernährungsberatung. www.dhfpd.de

Hochschule Magdeburg-Stendal

Der Bachelorstudiengang „Gesundheitsförderung und -management“ dauert sechs Semester, schließt Praktika ein und beginnt immer zum Wintersemester. Der konsekutive Masterstudiengang „Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung“ richtet sich an Gesundheits- und Sozialwissenschaftler und dauert vier Semester.

www.hs-magdeburg.de

Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung (ZFUW) der Universität Koblenz-Landau

Der Universitäts-Zertifikatslehrgang Circle of Excellence (CoE) zum Gesundheitsmanager richtet sich an Fach- und Führungskräfte. Die insgesamt acht Module zur betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung finden über sieben Monate hinweg jeweils von freitags bis sonntags statt. www.uni-koblenz-landau.de

IHK-Düsseldorf in Kooperation mit dem IST-Studieninstitut

Die fünfmonatige berufsbegleitende Weiterbildung „Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK-Zertifikat)“ wird als Kombination aus Fernunterricht und zwei Präsenzphasen durchgeführt. Teilnehmen kann, wer eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat und Berufserfahrung in bestimmten Arbeitsbereichen vorweisen kann. www.ist.de





Die **Jobmessen** für deine Karriere.

Sprich hier direkt mit Unternehmen und Entscheidern:



meet@h_da

06./07. November 2012
h_da · Campus Schöfferstraße
www.h-da.de/career



meet@hochschule-rheinmain

14./15. November 2012
Standort Wiesbaden/Rüsselsheim
www.hs-rm.de/meet



meet@fh-frankfurt

27. November 2012
FH Frankfurt
www.fh-frankfurt.de/meet



meet@uni-frankfurt

04. Dezember 2012
Uni Frankfurt · Campus Westend
www.uni-frankfurt.de/meet



JOBcon Finance München

11. Dezember 2012
Hotel Vier Jahreszeiten Kempinski
www.jobcon-finance.de



JOBcon Finance Frankfurt

01. Februar 2013
Radisson Blu Hotel
www.jobcon-finance.de



Olá São Paulo

Hallo São Paulo!

Joachim von Goetz, 27 Jahre, studierte International Business Information Technology in Deutschland, England und Hongkong. 2004 startete er bei SAP, arbeitete in Deutschland, Singapur, USA und Japan.

Von **Nina Augustat**

São Paulo in Brasilien – eine der größten Städte der Welt. Joachim von Goetz wagte 2010 den Schritt und ging für SAP, einen Anbieter von Unternehmenssoftware, in die Millionenstadt. Er leitet dort ein Team des Co-Innovation Lab Brazil.

Im Dezember 2010 bot mein Chef mir an, ein Team der SAP in São Paulo aufzubauen und zu leiten. Bevor ich meine Entscheidung endgültig traf, flog ich für eine Firmenveranstaltung nach São Paulo, wo ich meine zukünftigen Arbeitskollegen zum ersten Mal getroffen habe. Sie nahmen mich mit einer solchen Herzlichkeit auf, dass meine Entscheidung schon nach kürzester Zeit feststand.

Mein Team, das Co-Innovation Lab Brazil, leistet lokalen, regionalen und auch globalen Dienstleistungs-, Software- oder Technologiefirmen technische Unterstützung bei der Entwicklung von Softwarelösungen. Wir arbeiten dabei eng mit anderen Bereichen der SAP zusammen – sei es in den lokalen Markteinheiten oder auch mit den globalen Abteilungen. So stellen wir sicher, dass die Lösung unsere Produktpalette funktional ergänzt, und versu-

chen, die Bedürfnisse unserer Kunden bestmöglich abzudecken. Es ist ein sehr interessantes Arbeitsumfeld, jedes Projekt ist einzigartig und bringt die unterschiedlichsten Menschen zusammen. Das macht es jeden Tag wieder spannend.

Wichtig ist mir, dass ich den Freiraum habe, meinen Arbeitstag so zu gestalten, wie ich das möchte. Glücklicherweise gibt es bei uns zum Beispiel eine Vertrauensarbeitszeit, wir haben also keine Stechuhr. Es kommt nicht darauf an, wann und wie lange wir im Büro sind, sondern darauf, dass wir unsere Aufgaben erledigen. Das ist besonders praktisch, wenn man mal etwas Privates erledigen muss. Ich glaube, dass das Thema Work-Life-Balance – unabhängig davon, in welchem Land man arbeitet – mittlerweile für fast alle Arbeitnehmer sehr wichtig ist und die Unternehmen erkannt haben, dass





DU WILLST NACH HAMBURG?



WIR HABEN DEN JOB!

DEIN PREMIUM-EINSTIEG IN DIE IT-/STRATEGIEBERATUNG. IN HAMBURG.

Überzeuge in kleiner und ausgewählter Runde 10 Top Beratungshäuser von deinen Fähigkeiten und deiner Persönlichkeit. Führe an zwei Tagen intensive Jobgespräche und beweise in Workshops Expertise und Können. Hier knüpfst du engen und zielführenden Kontakt für deine Karriere.



► Jetzt anmelden und Premium-Service mit kostenloser Übernachtung, Reisekostenzuschuss u.v.m. sichern! Erfahre mehr unter talents.de

TALENTS für Hamburg, IT-/Strategieberatung,
am 18. und 19. April 2013

Mövenpick Hotel im Wasserturm, Hamburg

TALENTS
für HAMBURG

IT-/Strategieberatung

Landesinformationen:

Größe: 8,5 Mio. km²
Einwohner: 192 Mio.
Hauptstadt: Brasília
(450.000 Einwohner)
Klima: Durchschnittstemperatur in
São Paulo: Januar 27°C/Juli 22°C
Landessprache: Brasilianisches
Portugiesisch

Währung:

Real
1 Euro = 2,58 Real (Stand: 07.09.12)

Flugdauer Direktflug:

Frankfurt – São Paulo circa 11 Stunden,
Kosten: ca. 500 Euro

Essen:

Nationalgericht São Paulos ist die
Feijoda, ein Bohnentopf mit verschiede-
nen Fleischsorten. Auch ein Besuch in
einem typisch brasilianischen Restaurant
lohnt sich: Beim Churrasco werden
verschiedene Fleischsorten direkt am
Tisch von einem Spieß geschnitten und
serviert.

Zeitverschiebung:

GMT -3 Stunden

Einreisebedingungen:

Für die Einreise nach Brasilien benötigen
deutsche Staatsangehörige einen gülti-
gen Reisepass. Aufenthalte von bis zu 90
Tagen sind visumsfrei möglich.

Brasilien

heute andere Faktoren zählen als lediglich ein gutes Gehalt und ein sicherer Arbeitsplatz. Aber es gibt sicherlich auch Unterschiede zwischen den Kulturen – meiner Erfahrung nach haben zum Beispiel die Asiaten ein anderes Verhältnis zu Arbeit und Freizeit als die Europäer.

In der „New York Times“ gab es einmal einen Reiseartikel, der den Kern der Stadt aus meiner Sicht sehr gut zusammenfasst. Er besagt ungefähr Folgendes: „São Paulo ist wahrscheinlich die hässlichste und gefährlichste Stadt, die du je lieben wirst.“ Die Sicherheit ist, neben der Infrastruktur, eine der größten Schwächen der Millionenstadt São Paulo. Außerdem machen allein die Größe und die Anzahl der dort lebenden Menschen es nahezu unmöglich, etwas in planbarer Zeit zu erreichen. Schon aus einigen wenigen Kilometern können, vor allem bei Regen oder nach Feierabend, schnell ein paar Stunden Autofahrt werden. Im Gegenzug bietet die Stadt aber vierundzwanzig Stunden am Tag alles, was man sich vorstellen kann – São Paulo ist eine Stadt, die niemals ruht. Es gibt für jeden Geschmack Stadtteile, immer wieder neue Restaurants und Bars, spontane Konzerte und kulturelle Veranstaltungen. Das Besondere: Überall wird man von brasiliani-

schem Charme und Lebensfreude empfangen. Brasilien ist ein Land zum Erkunden und ein Land, auf das die Einwohner mit Recht sehr stolz sind.

Mit meinen neuen Kollegen bin ich schnell in Kontakt gekommen, und wir gehen oft abends gemeinsam etwas trinken oder am Wochenende ins Restaurant – es ist fast wie in einer großen Familie. Das Wichtigste ist, immer offen und flexibel zu sein, egal, was kommt, und sich dabei mit seiner eigenen Art möglichst gut in die lokale Kultur einzufinden. Zurückblickend fallen mir viele schöne Situationen ein, an die ich mich gerne erinnere – fast alle haben allerdings eines gemeinsam: Immer waren gute Freunde oder Kollegen dabei. Ich finde es toll, wenn man mit den verschiedensten Menschen an den unterschiedlichsten Orten Gemeinsamkeiten entdeckt und diese im Idealfall zusammenbringen kann.

Im Moment liegt mein Fokus auf dem Erfolg des Teams und der Partnerschaften. Ich möchte mein Team so etablieren, dass es erfolgreich ist und vor allem auch nach meinem Weggang – mit einem entsprechenden Nachfolger – weiterlaufen kann. Ich denke noch nicht darüber nach, wann ich gehen werde oder was ich danach machen werde. Klar habe ich Ideen, was kom-

men könnte, aber vor knapp zwei Jahren hätte ich auch noch nicht geglaubt, dass ich jetzt in Brasilien lebe. Planung ist zwar ein wichtiges Element der Karriere, aber man sollte sich nie die Möglichkeit verbauen, neue interessante Möglichkeiten spontan zu erkennen.

Mein erstes Visum ist zwei Jahre gültig, und vor kurzem habe ich meine Visumsverlängerung beantragt. Eines ist für die Zukunft klar: Ich möchte weiterhin mit verschiedensten Kulturen arbeiten und versuchen, diese miteinander zu verbinden. Ich will täglich mehrere Sprachen sprechen, spannende Ideen mit neuen Technologien realisieren und im Idealfall dabei neue Geschäftsmodelle oder -konzepte bauen. Vor allem aber möchte ich den täglichen Spaß und die Herausforderung nie verlieren.

Pause machen und Gutes tun

SAP-Mitarbeiter haben seit 2012 die Möglichkeit, ein „Social Sabbatical“ einzulegen. Für vier Wochen reisen sie in kleinen Teams in Schwellenländer und geben dort ihr Fachwissen in Strategie, Marketing, IT, Finanzwesen, Consulting oder Recht an Unternehmen und kleine Firmen weiter. Die SAP-Mitarbeiter haben dabei die Gelegenheit, ihre Führungsqualitäten weiterzuentwickeln, kulturelles Wissen zu vertiefen und Kontakte mit anderen Führungskräften aus aller Welt zu knüpfen.

„Das Wichtigste ist, immer offen und flexibel zu sein und sich dabei mit seiner eigenen Art möglichst gut in die lokale Kultur einzufinden.“



akademika

Die Job-Messe

12

STUDIUM FERTIG LOS!



Mi., 21. November 2012, 10–17 Uhr
Do., 22. November 2012, 10–16 Uhr
Messezentrum

Augsburg

- Jobs, Direkteinstieg, Traineestellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals aller Fachrichtungen
- Schwerpunkte: Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Bewerbungsgespräche mit Personalverantwortlichen
- Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check
- Kostenlose Bewerbungsfotos und Bus-Shuttles
- Teilnahme für Absolventen und Studenten kostenlos

www.akademika.de



Bus-Shuttle-Service

Kooperation



teilnehmende Unternehmen u.a.



Medienpartner



Veranstalter





**Aufbauend
herausfordernd.**

www.oetker.de

Die Weg von Dr. Oetker zur internationalen Bekanntheit - die Erfolgsgeschichte des Familienunternehmens ist einzigartig. Seit über 150 Jahren prägen unsere Produkte fezzierende Märkte und überzeugen immer wieder mit Leistungen und Innovationen. Mögen wir das nur mit unseren 4.200 Mitarbeitern über in Deutschland, die ganz besonderen Herausforderungen annehmen. Wir laden auch Ihren spannenden Aufgaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Unterstützen Sie uns am Standort Bielefeld.



>> Internationaler Trainee (m/w) mit Schwerpunkt Marketing

Sie wollen unsere Herausforderungen zu Ihren machen? Dann nutzen Sie Ihre Chance in unserem internationalen Trainee-Programm! Lernen Sie innerhalb des 18-monatigen Programms die verschiedenen Abteilungen des Bereichs Marketing und engender Resorte im Rahmen einer Job-Rotation kennen. Von Beginn an sind Sie in anwendungsorientierte Projekte eingebunden, sowohl in Deutschland als auch an einem unserer internationalen Standorte. Während Ihres Auslandssemesters unterstützen Sie dort unsere Kollegen vor Ort natürlich nicht nur im Tagesgeschäft. Der von Beginn an unterhaltene Arbeitsvertrag und unsere Weiterentwicklungsmöglichkeiten runden das Angebot für Sie ab.

Erfolg baut auf Wissen - und genau das bringen Sie mit! Denn insbesondere haben Sie einen sehr guten wirtschaftswissenschaftlichen universitären Abschluss in der Tasche. Praktika im Marketing und/oder der Marktforschung absolviert. In diesem Zusammenhang haben Sie auch die Konsumgüterindustrie bereits kennengelernt. Während Ihres Studiums oder in Projektphasen haben Sie darüber hinaus umfassende Auslandserfahrung gesammelt. Ihre Fremdsprachenkenntnisse werden Sie souverän an und bewegen sich sicher und flexibel in unserem internationalen Umfeld.

Bauen Sie auf unseren Erfolg auf und kommen Sie hoch hinaus - Ihre aussagekräftige Bewerbung erwarten wir online über den Button "Bewerben".
Wir bitten von Bewerbungen per E-Mail und per Post abzusehen.
Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG - Daniela Müller +49 (0)521 155-2949

Bewerben

ERSTKLASSIGE JOBS.

Liebe karrierefürer-Leserinnen und -Leser,

auf Jobware inseriert, wer erstklassige Mitarbeiter für anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben sucht. Ob weltweit tätiger Konzern oder mittelständisches Unternehmen, die Vielfalt und Attraktivität der bei Jobware veröffentlichten Stellenanzeigen kann sich sehen lassen. Dies wird unter anderem durch die aktuellen Ergebnisse der CrossPro-Research-Nutzerumfrage belegt, in der Jobware bezüglich der Zufriedenheit von Bewerbern mit Jobbörsen an erster Stelle liegt.

Ob Absolventen, Young Professionals oder berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, ob Ingenieure, IT-Spezialisten oder Betriebswirte: Bei Jobware findet jeder schnell und unkompliziert erstklassige und auch wirklich noch offene Positionen.

MIELE MACHT DEN UNTERSCHIED. MIT IHNEN.



Andrej Vonberg, Projektleiter bei Miele, verfolgt täglich ein Ziel: immer besser zu sein. Er macht den Unterschied für Miele. Denn es sind in erster Linie Menschen, die hinter unseren Innovationen stehen. Was wäre Miele ohne die Kreativität und das Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Der Markenname Miele ist ein Versprechen, das wir jeden Tag aufs Neue halten. Für Sie ergeben sich dadurch viele spannende Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als Direktneinsteiger oder in einem unserer Nachwuchsprogramme für Bachelor-, Master- oder Diplomabsolventen. Informieren Sie sich auf www.miele.de

Miele
IMMER BESSER

Bring die Welt in Sicherheit!



**Komm zu uns ins Team:
Werde Prüferingenieur (m/w) bei DEKRA.**

Sicherheit ist unsere Mission: Sie bestimmt das Denken und Handeln der DEKRA Automobil GmbH, der größten Sachverständigenorganisation Deutschlands und dem europaweit führenden unabhängigen Dienstleister für Fahrzeugprüfungen, -gutachten und -bewertungen.

Ihr Engagement
Wir suchen bundesweit FH-/Uni-/DH-Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik oder Mechatronik für die Tätigkeit als Prüferingenieur für Prüfwesen und Gutachten. Zielsicher bilden wir Sie zu einem echten DEKRA Experten aus. Lernen Sie, Fahrzeuge nach § 29 StVZO (Hauptuntersuchung / Sicherheitsprüfung) zu prüfen oder Änderungsabnahmen durchzuführen. Sie werden Unfälle nicht nur begutachten, sondern auch verhindern – durch Ihr Engagement und Fachwissen.

Ihre Qualifikation
Verfügen Sie neben dem (Fach-)Hochschulabschluss über erste berufliche Erfahrungen im Kfz-Bereich und gehen offen auf Menschen zu? Dann bewerben Sie sich jetzt und werden Sie DEKRA Experte!

Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen unter:
DEKRA Automobil GmbH
Personalabteilung
Handwerkstraße 15, 70565 Stuttgart

Haben Sie noch Fragen?
Frau Wolf hilft Ihnen gerne weiter:
0711.7861-1873
Weitere Informationen finden Sie auch unter:
www.dekra.de/jobs und
www.facebook.com/DEKRAKarriere

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen!



ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Probieren Sie's aus! Einfach www.jobware.de eingeben oder QR-Code mit dem Smartphone scannen und ab zur Jobsuche.



Erfolg braucht Köpfe



**Assistenten/Berater (m/w)
- Competence Center Transactions -
// Düsseldorf**

Kapitalmarkt gehört mit rund 700 Mitarbeitern sowie einem Umsatz von 100 Mio. € zu den führenden unabhängigen Rating- und Beratersunternehmen in Deutschland. Ein großartiger Berufsmarkt ist bei uns: Arbeitsplätze, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwältin, Steuerberater und Unternehmensberater arbeiten interdisziplinär eng zusammen.

Im Profil
Sie haben Ihr Studium der Wirtschaftswissenschaften erfolgreich abgeschlossen. Erste Berufserfahrungen durch entsprechende Praktika im Bereich Wirtschaftsprüfung sind herzlich willkommen. Aber kein Wort, Sie überzeugen mit Ihren sehr guten analytischen und kommunikativen Fähigkeiten und einer hohen Problemlösungskompetenz. Neben Segement, Durchsetzungsvermögen, Teamgeist sowie exzellente kommunikativen Fähigkeiten auch in Englisch, runden Ihr Profil ab.

Ihre Aufgaben
Sie erlangen im interdisziplinären Spannungsfeld von Wirtschaftsprüfung, Unternehmens- und Steuerberatung ein vertieftes Verständnis für alle finanzwirtschaftlichen Aufgabenstellungen bei Transaktionsprozessen sowie deren rechtlichen Auswirkungen. Bei Strukturmaßnahmen und bei Unternehmenswertungen liegt hierbei im Besonderen die Analyse von Finanzrechnungen und Modellrechnungen im Rahmen Unternehmenswertungen. Sie wirken bei Projekten im Rahmen von M&A Transaktionen, gerichtlichen Unternehmenswertungen und Sonderprüfungen mit. Dabei gehören betriebswirtschaftliche Analysen von Unternehmen und Unternehmenswerten ebenso zu Ihren Aufgaben wie die Erstellung von Berichten und Präsentationen und die Analyse und Recherche von Kapitalmärkten.

Wollen Sie mit uns durchstarten?
Dann freuen wir uns auf Ihre vollständigen, aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen.
RöfIs Partner AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Kühnstr. 10/12
40227 Düsseldorf
Tel.: +49 (0) 21 49 03 460
recruiting@roefispartner.de
www.roefispartner.de





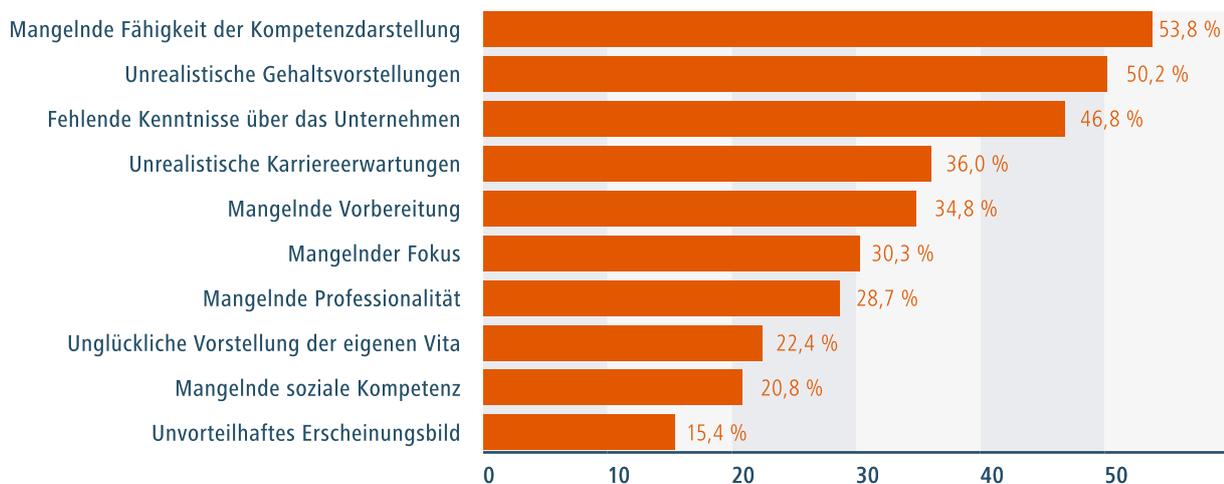
KOMPETENZ BEWEISEN.

Sie haben Ihr Studium abgeschlossen, sich beworben und werden doch nicht eingestellt?

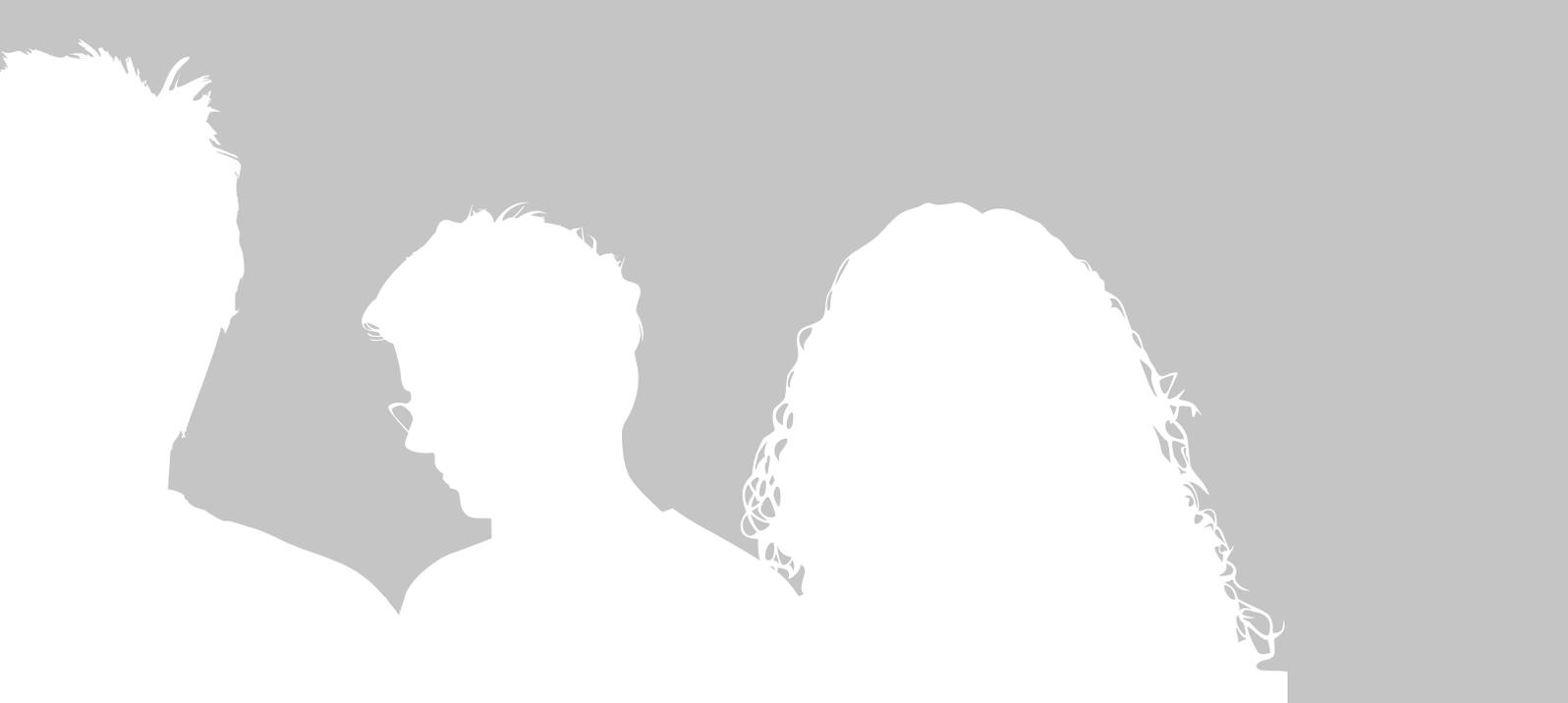
Sie fragen sich warum? In der Hälfte der Fälle liegt es an der mangelnden Fähigkeit von Hochschulabsolventen, ihre Kompetenzen darzustellen, oder an unrealistischen Gehaltsvorstellungen.

Empfehlenswert ist es, sich im Vorfeld über das Unternehmen zu informieren, bei dem Sie eingestellt werden wollen.

Häufigste Schwächen bei Hochschulabsolventen



Quelle: Jobware Hochschul-Recruiting-Studie 2012

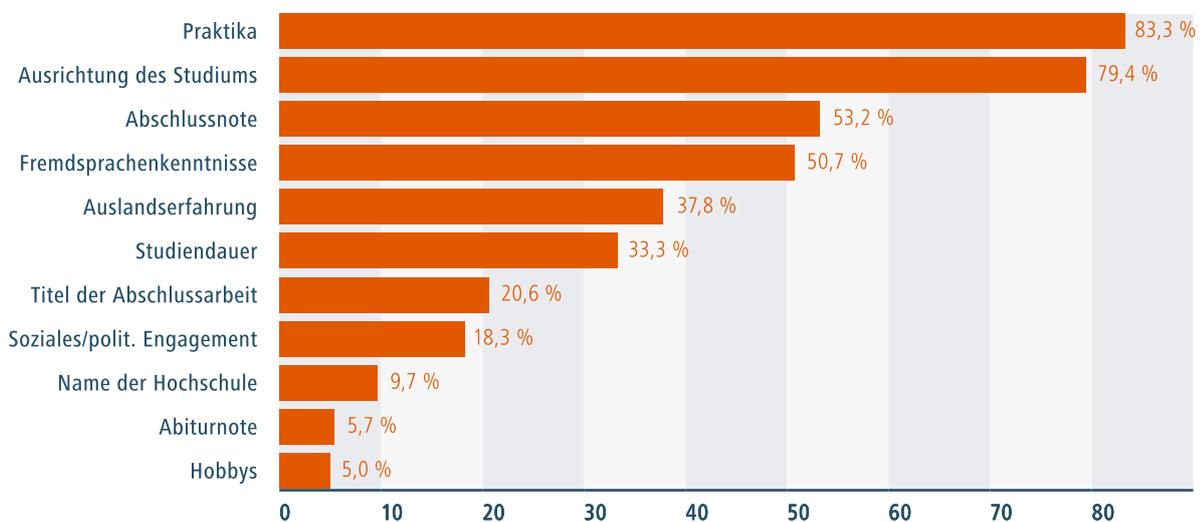


Mit Praktika bei Personalern punkten.

Haben Sie während Ihres Studiums Praktika absolviert? Dann haben Sie schon gute Karten. Praktika sind für viele Unternehmen sogar wichtiger als die Abschlussnote, denn die erhöht Ihren Marktwert nur für jedes zweite Unternehmen.

MARKTWERTE STEIGERN.

Was am ehesten den Marktwert eines Hochschulabsolventen erhöht



Quelle: Jobware Hochschul-Recruiting-Studie 2012



„Der erste Eindruck ist entscheidend. Doch vielfach erhalten Unternehmen Massenanschreiben, durch die sie sich nicht angesprochen fühlen!“
Inka Blume

ANSCHREIBEN

Lesen Sie, wie Sie mit Ihrem Anschreiben das Interesse von Unternehmen wecken und damit deutlich Ihre Chancen erhöhen:
<http://jw.de/Anschreiben>

RICHTIG BEWERBEN.

Renommierte Personalexperten geben Einblick in ihren Erfahrungsschatz und sagen, mit welchen Fehlern Unternehmen sich regelmäßig konfrontiert sehen.

Damit Sie die Chancen Ihrer Bewerbung steigern, enthält der Jobware Karriere-Ratgeber wertvolle Tipps rund um Jobsuche und Bewerbung. Wie findet man den richtigen Job? Welche Strategie sollte idealerweise bereits bei der Formulierung der Bewerbung verfolgt werden, und wie führt man diese Strategie im Vorstellungsgespräch erfolgreich fort? Gerne unterstützt Jobware Sie auf dem Weg zu einer erfolgreichen Karriere.



„Ein gutes Foto ist jeden Cent wert. Es kann Sympathie wecken und sich deutlich stärker als Worte einprägen.“
Harald Wilde

FOTO

Seit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz kann niemand von Ihnen verlangen, Ihrer Bewerbung ein Foto beizufügen. Es wird aber weiterhin als selbstverständlich erachtet. Schließlich erleichtert es das Foto, sich ein Bild vom Bewerber zu machen. Damit kommt dem Foto eine überaus große Bedeutung zu. Weitere Infos: <http://jw.de/Foto>



„Auf gut vorbereitete Bewerber trifft man leider relativ selten. Dabei wäre es so einfach, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen.“
Markus Rottwinkel

VORBEREITUNG

Sie haben eine Einladung für ein Vorstellungsgespräch erhalten, herzlichen Glückwunsch! Wir zeigen Ihnen in zehn Schritten, wie Sie sich richtig auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten:
<http://jw.de/Vorbereitung>



„Der Lebenslauf sollte uns kurz und prägnant zeigen, was der Bewerber bisher erreicht und an relevanten Erfahrungen gesammelt hat. Wichtig ist, das Besondere an seiner Person darzustellen.“
Dr. Martin Meyer

LEBENS LAUF
 Wir helfen Ihnen, Ihren Lebenslauf richtig zu strukturieren und auf die jeweilige Position perfekt zuzuschneiden. Der Maßanzug schlägt hier klar die Konfektionsware. Mehr dazu unter <http://jw.de/Lebenslauf>



„Bei Roche ist die Persönlichkeit Trumpf. Daher legen wir auf ein authentisches Auftreten sehr viel Wert. Verhalten Sie sich so, wie Sie sind, und nicht so, wie Sie glauben, dass Arbeitgeber es von Ihnen erwarten.“
Ulrike von Faber

VORSTELLUNGSGESPRÄCH
 Wir zeigen Ihnen, mit welchen Mustern Sie selbst solche Gesprächspartner überzeugen, die schon auf mehrere Hundert durchgeführte Vorstellungsgespräche zurückblicken:
<http://jw.de/Vorstellungsgespraech>



„Welche Gehaltsvorstellung haben Sie? Die Antwort darauf sollten Sie unter Berücksichtigung von Qualifikation, Berufserfahrung, Branche, Region und Unternehmensgröße vorbereiten.“
Stefanie Schmidt

GEHALT
 Ein branchenübliches Gehalt lässt sich bei optimalen Rahmenbedingungen durch variable Anteile und gute Argumente aufbessern. Wir zeigen Ihnen, was sich im Einzelnen dahinter verbirgt: <http://jw.de/Gehalt>

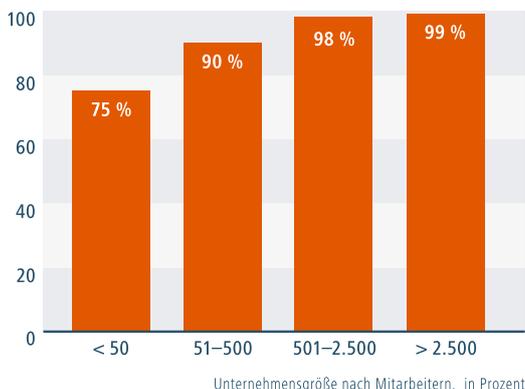


Viele weitere nützliche Tipps rund um Jobsuche und Bewerbung finden Sie im Ratgeber von Jobware. Klicken Sie auf www.jobware.de/ratgeber oder scannen Sie einfach den QR-Code mit dem Smartphone.



ERSTKLASSIGE JOBS.

Hochschulabsolventen – Entwicklung der Nachfrage

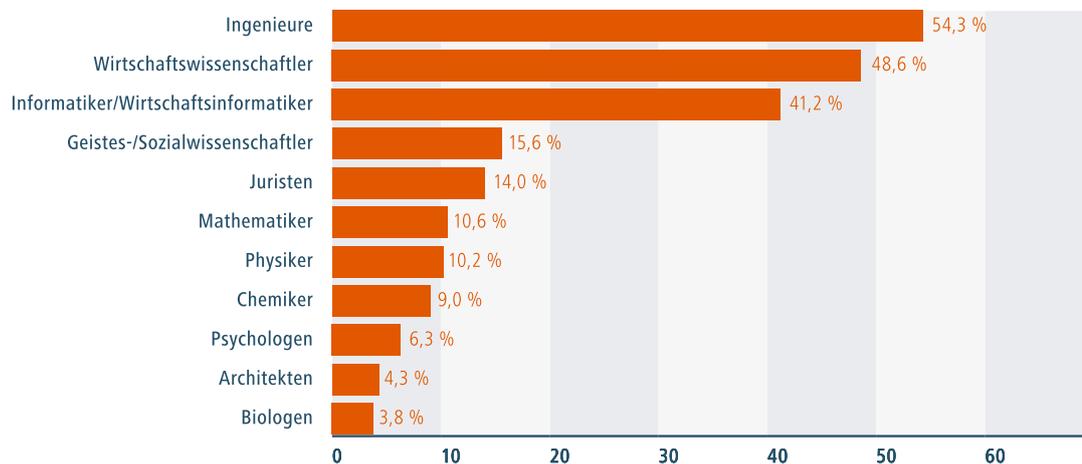


Gute Zeiten für Absolventen: 90 % der Unternehmen planen, 2012 Hochschulabsolventen einzustellen. Bei den großen Unternehmen liegt dieser Wert sogar bei knapp 100 %. Mehr als ein Fünftel der Unternehmen plant sogar, mehr Hochschulabsolventen einzustellen als im Vorjahr, so das Ergebnis der Jobware Hochschul-Recruiting-Studie 2012.

Quelle: Jobware Hochschul-Recruiting-Studie 2012

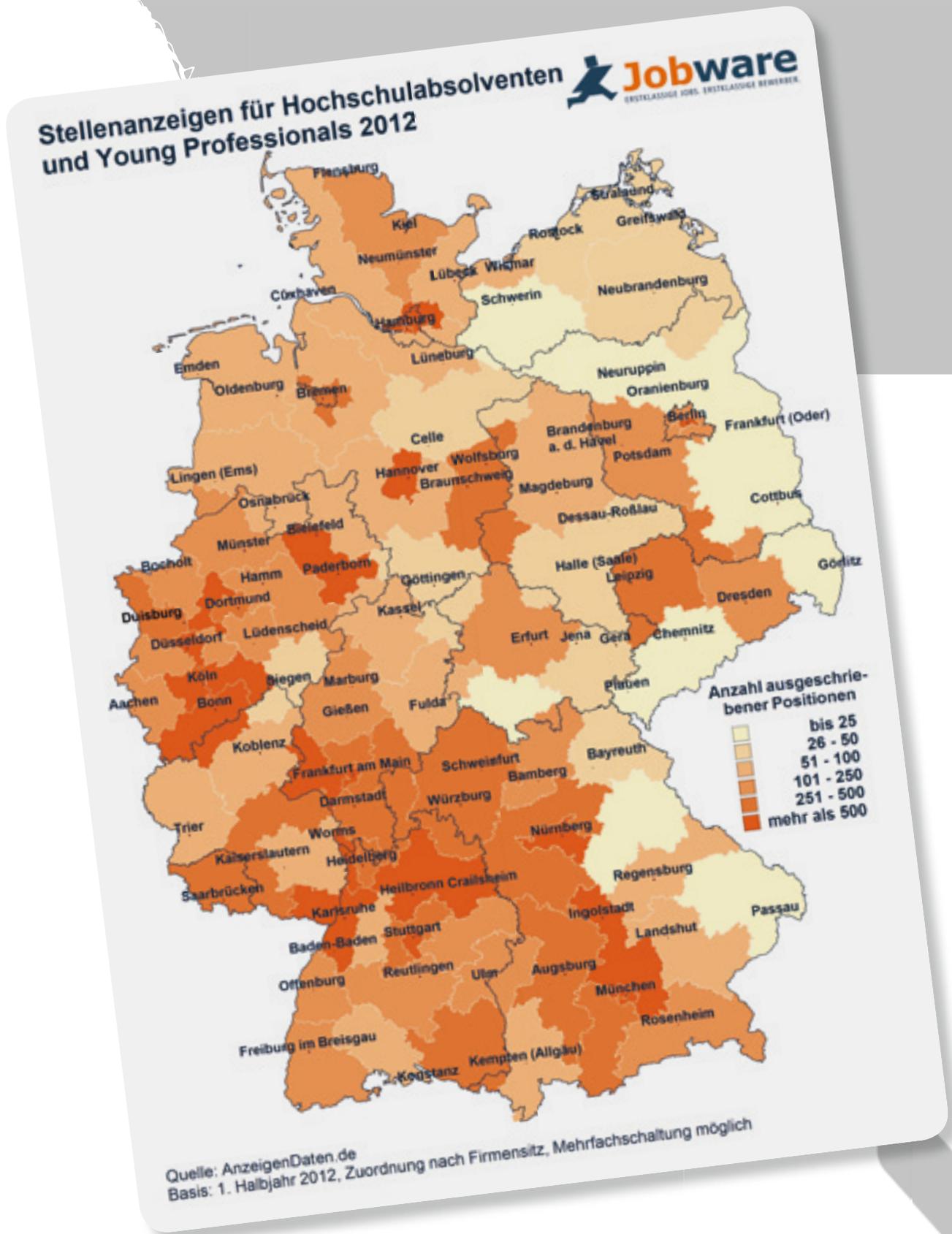
Haben Sie auch das richtige Fach studiert? Mit 54 % hat mehr als die Hälfte der Unternehmen im Jahr 2011 frisch ausgebildete Ingenieure eingestellt. Auch Wirtschaftswissenschaftler und Informatiker hatten leichtes Spiel. Falls Sie eine andere Studienrichtung gewählt haben, sehen Sie hier, welche Chancen Ihre Fachkollegen im letzten Jahr bei den Unternehmen hatten:

Welche Fachrichtungen 2011 eingestellt wurden



Quelle: Jobware Hochschul-Recruiting-Studie 2012

Wo sind die Jobs in Deutschland?



Wo werden Hochschulabsolventen und Young Professionals gesucht? Anhand dieser Karte sehen Sie, ob sich in Ihrer Nähe genügend Unternehmen befinden, die Berufseinsteiger oder Young Professionals mit erster Berufserfahrung suchen, oder ob Sie eventuell umziehen müssen.

GUTE VERDIENSTCHANCEN.

Große Unternehmen klagen überdurchschnittlich häufig über unrealistische Gehaltsvorstellungen und Karriereerwartungen. Damit Sie sich gut vorbereiten können, helfen Ihnen unsere Gehaltsspiegel. Was akademische Berufseinsteiger verdienen, sehen Sie in unserer Grafik.



Weitere Gehaltsspiegel zu anderen Branchen finden Sie unter <http://jw.de/Gehaltsspiegel> oder wenn Sie den QR-Code mit dem Smartphone scannen.

Gehaltsspiegel Akademische Berufseinsteiger/Absolventen (max. 2 Jahre Berufserfahrung)



*Q1: unteres Quartil, **25 % verdienen weniger, Median: 50 % verdienen mehr, 50 % weniger,**
 *Q3: oberes Quartil, **25 % verdienen mehr;** Quelle: gehalt.de

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.karrierefuehrer.de.

Lebenslauf

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

41 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 13 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).

40 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.

17 % haben keine Präferenz.

Quelle: Bitkom-Umfrage 2012

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

Anschreiben

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

Bewerbungsmappe

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

DB Netz AG

Karlstraße 6
60329 Frankfurt am Main
Internet: www.deutschebahn.com/karriere

Kontakt

Deutsche Bahn Team Nachwuchsgewinnung
E-Mail: hochschulabsolventen@deutschebahn.com

Branche

Eisenbahninfrastruktur

Produkte/Dienstleistungen

Die DB Netz AG betreibt und unterhält das größte und komplexeste Schienennetz in Europa. Sie erstellt den Fahrplan und sorgt für einen sicheren Bahnbetrieb – und das für rund 39.000 Züge pro Tag. Mit innovativer Technik sowie gezielten Neu- und Ausbaumaßnahmen wird das Schienennetz der Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt.

Anzahl der Standorte

Bundesweit

Jahresumsatz

4,382 Mrd. Euro (2011)

Anzahl der MitarbeiterInnen

DB Netz AG: 35.070
Gesamtkonzern: 295.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 200 pro Jahr (vornehmlich in den Studiengängen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen)

Gesuchte Fachrichtungen

Bauingenieurwesen, Verkehrsingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen (Vertiefungsrichtung Bau), Vermessungswesen, Elektrotechnik

Einsatzmöglichkeiten

Instandhaltung und Instandsetzung der Infrastruktur, Bauüberwachung im Rahmen von Umbau- bzw. Neu- und Ausbaumaßnahmen, Anlagenmanagement, Projektleitung/-management, Produktionsplanung und -steuerung, Assistenzfunktionen

Einstiegsprogramme

Direkteinsteigerprogramm (operativ), Traineeprogramm (strategisch)

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Assessment Center mit integriertem Interview

Angebote für StudentInnen

Praktika, Werkstudenten, Abschlussarbeiten (um die Einreichung konkreter Themen wird gebeten)

Siehe Anzeige Umschlagseite 3

FERCHAU Engineering GmbH

Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Internet: www.ferchau.de

Kontakt

Alexa Wigger
Fon: 02261 3006-120
Fax: 02261 3006-99
E-Mail: bewerber@ferchau.de

Branche

Engineering-Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Entwicklung, Konstruktion, Berechnung, Projektierung, Programmierung, Dokumentation und Projekt-, Qualitäts- und Supply-Chain-Management

Anzahl der Standorte

Über 50 Niederlassungen und Standorte sowie 60 Technische Büros

Jahresumsatz

380 Mio. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 5200

Bedarf an HochschulabsolventInnen

800 MitarbeiterInnen, davon 400 HochschulabsolventInnen und 400 Young Professionals und Professionals

Gesuchte Fachrichtungen

Anlagen-/Stahlbau, Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik/Informatik, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Schienenfahrzeugtechnik, Schiffbau

Einsatzmöglichkeiten

Vertrieb: Trainee (m/w), Account Manager (m/w), Key Account Manager (m/w), Stellv. Niederlassungsleiter (m/w), Leiter IT-Solutions (m/w) Vertrieb, Niederlassungsleiter (m/w)
Technik: Spezialist (m/w), Projektleiter (m/w)/Teamleiter (m/w), Leiter Techn. Büro (m/w)

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg in der Technik, Traineeprogramm im Vertrieb

Auswahlverfahren

Bewerberinterview, Qualifikations-Check, ggf. Assessment Center

Angebote für StudentInnen

Praktika, Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 5



HFH · Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

Alter Teichweg 19
22081 Hamburg
Internet: www.hamburger-fh.de

Kontakt

Studienberatung
Fon: 040 35094-360
Fax: 040 35094-335
E-Mail: info@hamburger-fh.de

Auf einen Blick

Mit rund 10.000 Studierenden ist die HFH Hamburger Fern-Hochschule eine der größten privaten Hochschulen Deutschlands. Sie verfolgt das bildungspolitische Ziel, Berufstätigen und Auszubildenden den Weg zu einem akademischen Abschluss zu eröffnen. An über 40 regionalen Studienzentren bietet die staatlich anerkannte und gemeinnützige Hochschule ihren Studierenden eine wohnortnahe Betreuung. Angeboten werden zahlreiche Bachelor- und Masterstudiengänge in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Technik sowie Wirtschaft.

Folgende Bachelor-Studiengänge sind im Programm der HFH:

- Betriebswirtschaft (B.A.)
- Facility Management (B.Eng.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Health Care Studies (B.Sc.) für Auszubildende der Ergotherapie, Pflege, Logopädie und Physiotherapie
- Pflegemanagement (B.A.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)

Das Bachelor-Studium ist gemäß Hamburgischem Hochschulgesetz mit entsprechender beruflicher Qualifikation (Ausbildung sowie mehrjährige berufliche Tätigkeit) auch für Berufstätige ohne Abitur möglich. Neben den akademischen Abschlüssen Bachelor und Master kann man auch via Fernstudium promovieren.

Weiterführende Studiengänge (Master):

- General Management (MBA)
- In Kooperation mit der University of Louisville (USA):
- Global Business (MBA, UoFl)
- Industrial Engineering (M.Sc., UoFl)

Besondere Studienprogramme:

Zahlreiche Studienprogramme für ausgewählte Zielgruppen ermöglichen eine verkürzte Studienzeit bzw. den parallelen Erwerb von Studienabschluss und Berufsausbildung.

- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.) in verkürzter Form für Absolventen ingenieurwissenschaftlicher oder wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge
- Wirtschaftsrecht (LL.B.) in verkürzter Form für Rechtsreferendare und Absolventen der ersten Prüfung oder Wirtschaftswissenschaftler

Die Pluspunkte des Fernstudiums an der HFH auf einen Blick:

- sinnvolle Verknüpfung von Präsenz- und Selbststudienphasen
- Bildung fester Studiengruppen
- dichtes Netz an Studienzentren
- hohe Qualität der Lehre und der eingesetzten Medien
- Berücksichtigung beruflicher Kompetenz und Erfahrung
- serviceorientierte, qualifizierte Beratung und Betreuung
- faires Preis-Leistungs-Verhältnis
- langfristige Planung für Berufstätige möglich

Siehe Anzeige Seite 25

HORBACH

Finanzplanung für Akademiker

HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH

Sachsenring 83-85
50677 Köln
Internet: www.horbach.de

Kontakt

Catherine Volland
Fon: 0221 949756-32
Fax: 0221 949756-99
E-Mail: karriere@horbach.de

Branche

Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Finanzplanung für Akademiker und anspruchsvolle Privatkunden, Vorsorgekonzepte, zielgerichtete Vermögensbildung, Beteiligungen, Immobilien, Finanzierungen, betriebliche Altersversorgung

Anzahl der Standorte

49

Anzahl der MitarbeiterInnen

350

Bedarf an HochschulabsolventInnen

100

Gesuchte Fachrichtungen

Akademiker aller Fachrichtungen, insbesondere Wirtschaftswissenschaftler

Einsatzmöglichkeiten

Finanzberatung

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Zu festen Zeitpunkten mehrmals jährlich

Auswahlverfahren

Einzelgespräch im Center vor Ort, Teilnahme am Bewerbungstag in der Unternehmenszentrale in Köln

Einstiegsgehalt

Variabel, leistungsbezogen

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 11



Jobware Online-Service GmbH

Technologiepark 32
33100 Paderborn
Internet: www.jobware.de

Kontakt

Christian Flesch
Fon: 05251 5401-130
Fax: 05251 5401-111
E-Mail: c.flesch@jobware.de

Branche

Online-Recruiting

Produkte/Dienstleistungen

Stellenmarkt, Personalberatung, Verlagsdienstleistungen

Anzahl der Standorte

1 Standort in Paderborn

Anzahl der MitarbeiterInnen

150

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Regelmäßig

Gesuchte Fachrichtungen

Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Webproduktion, Auftragsabwicklung, Vertrieb

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm (Vertrieb), Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Interviews

Angebote für StudentInnen

Praktika, Studententätigkeiten

Siehe Anzeige Seite 13



LANXESS AG

Kaiser-Wilhelm-Allee 40, Gebäude K 10
51369 Leverkusen
Internet: www.lanxess.de, www.karriere-lanxess.de

Kontakt

Praktika, Werkstudenten, Abschlussarbeiten:
Susanne Hellmann (kaufmännisch/sonstige),
Fon: 0214 30-42392
Isabella Wolfram (naturwissenschaftlich/technisch),
Fon: 0214 30-58894
Direkteinstieg: Cristiana Wielpütz, Fon: 0214 30-45540
Trainee: Katharina Znanewitz, Fon: 0214 30-42905

Branche

Chemische Industrie

Produkte/Dienstleistungen

LANXESS macht Reifen grüner, Golfbälle schneller, Wasser sauberer, Beton bunter, Medizin sicherer und noch vieles mehr. Als einer der führenden Spezialchemie-Konzerne entwickeln, produzieren und vertreiben wir Hightech-Kunststoffe, Hochleistungskautschuke, hochwertige Zwischenprodukte und Spezialchemikalien.

Anzahl der Standorte

49 Produktionsstandorte in 30 Ländern, davon 9 in Deutschland: Leverkusen (Headquarter), Dormagen, Krefeld-Uerdingen, Langenfeld, Bitterfeld, Brunsbüttel, Hamm-Uentrop, Mannheim, Marl

Jahresumsatz

8,8 Mrd. Euro (2011) weltweit

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 16.900 weltweit, ca. 7850 in Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Siehe www.karriere-lanxess.de

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwissenschaften (insbesondere Verfahrenstechnik, Kunststofftechnik, Regelungstechnik und Energietechnik), Chemieingenieurwesen, Chemie (insbesondere Polymerchemie, Syntheschemie, Organische Chemie und Technische Chemie), Wirtschaftschemie, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Siehe www.karriere-lanxess.de

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg in den Business Units oder Group Functions oder im Rahmen unserer Traineeprogramme mit den Schwerpunkten Marketing, Controlling, Finanzen, Human Resources oder Ingenieurwesen.

Mögliche Einstiegstermine

Laufend – siehe www.karriere-lanxess.de

Auswahlverfahren

Interviews, z. T. Assessment Center (für Traineeprogramme)

Einstiegsgehalt

Abhängig von der Funktion und der Qualifikation

Auslandstätigkeit

Projektabhängig

Angebote für StudentInnen

Praktikum; Werkstudententätigkeit; Abschlussarbeit mit einer LANXESS relevanten Themenstellung mit dem Schwerpunkt Chemie, Ingenieurwesen oder Wirtschaftswissenschaften

Siehe Anzeige Umschlagseite 2



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Rötelstraße 30
74172 Neckarsulm
Internet: www.karriere-bei-lidl.de

Kontakt

Abteilung Recruiting
E-Mail: bewerbung@lidl.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Food, Non-Food

Anzahl der Standorte

Über 3300 Filialen deutschlandweit

Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 65.000 Mitarbeiter deutschlandweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 100 pro Jahr deutschlandweit

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, wirtschaftsnahe Studiengänge, Wirtschaftsinformatik, Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Deutschlandweit als Verkaufsleiter (w/m) in einer unserer 37 Regionalgesellschaften sowie an unserem Hauptsitz in Neckarsulm (Baden-Württemberg), z. B. als Junior Consultant (w/m) in der IT-Abteilung

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm zum Verkaufsleiter (w/m), Trainee (w/m) International oder Direkteinstieg am Hauptsitz in Neckarsulm (Baden-Württemberg)

Mögliche Einstiegstermine

Ganzjährig

Auswahlverfahren

Telefoninterview, Online-Workshop, Auswahltag, Vorstellungsgespräch

Einstiegsgehalt

Bsp. Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter: 63.000 Euro Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung sowie Firmenwagen, der auch privat genutzt werden kann

Auslandstätigkeit

Auslandseinsätze, z. B. als Verkaufsleiter, sind möglich.

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten; Mehr unter www.karriere-bei-lidl.de/praktikum

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



MAG IAS GmbH

Stuttgarter Straße 50
73033 Göppingen
Internet: www.mag-ias.com

Kontakt

David Losing
Fon: 07161 201-294
E-Mail: jobs@mag-ias.com

Branche

Maschinenbau

Produkte/Dienstleistungen

MAG ist einer der führenden Anbieter individueller Produktions- und Technologielösungen. Aus Traditionsmarken der internationalen Werkzeugmaschinenindustrie entsteht seit 2005 ein neues, global operierendes Unternehmen. Schwerpunkte der Aktivitäten von MAG sind die Luft- und Raumfahrt, Automotive und Nutzfahrzeugbau, Schwerindustrie, Energie- und Förderanlagen, Schienenverkehr, Solarenergie, Windkraftanlagen und der Maschinenbau. MAG liefert Werkzeugmaschinen, Fertigungssysteme und Dienstleistungen im Bereich der automatisierten Fertigung, Dreh- und Frästechnologie, Fertigung von Fahrzeugantrieben, Verbundwerkstoff-Verarbeitung, Wartung und Instandhaltung, Automations- und Steuerungstechnik sowie Kernkomponenten für Werkzeugmaschinen.

Anzahl der Standorte

9 in Deutschland, 27 weltweit

Jahresumsatz

299,61 Mio. Euro (in 2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 3000 Mitarbeiter weltweit.

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwissenschaften, insbesondere Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Mechatronik, Elektrotechnik

Einsatzmöglichkeiten

R&D, Production, Supply Chain, Sales, Marketing, HR, Controlling & Finance

Einstiegsprogramme

Seit 2011 bietet MAG neben dem klassischen Direkteinstieg auch ein Traineeprogramm an.

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Vorstellungsgespräche, ggf. Assessment Center

Auslandstätigkeit

Da MAG ein weltweit tätiger Konzern ist, sind auch Auslandseinsätze möglich.

Angebote für StudentInnen

Praktika, Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeit

Siehe Anzeige Seite 7



Handzeichen

Als Han Shan, 61 Jahre, noch Hermann Ricker hieß, führte der gelernte Ingenieur in Singapur ein Unternehmen mit Millionenumsatz. Er bereiste die Welt, machte Geschäfte – bis ihn ein Autounfall im Jahr 1995 in Malaysia um ein Haar das Leben gekostet hätte. Es folgte der totale Bruch mit seiner bisherigen Existenz: Er überließ seine Firma seinen engsten Mitarbeitern, zog sich nach Thailand zurück und ordinierte zum buddhistischen Mönch. Die ersten Jahre verbrachte er in kompletter Armut, abhängig von den Almosen anderer. 1999 zog er auf ein großes Waldgelände und widmete sich seinem neuen Lebenstraum: dem Aufbau des Nava Disa Metaphysic Retreat Center, einer Oase für innere Einkehr. Weitere Informationen: www.master-han-shan.de

Han Shan, Meditationstrainer und ehemaliger Unternehmer

1. Woran erkennen Sie, wenn ein Mensch, der sich für leistungsstark und fit hält, keineswegs gesund ist?

Indem ich sein Energiefeld wahrnehme.

2. Was entgegnen Sie einem jungen Menschen, der von sich behauptet: „Solange ich mich jung fühle, zählen für mich nur Leistung und beruflicher Erfolg“?

Weißt Du wie lange Du Dich jung fühlst? Weißt Du was im nächsten moment passieren kann? Alles kann sich blitzschnell ändern.

3. Können Sie das Gefühl beschreiben, das Sie erschlich, als Sie Ihr millionenschweres Unternehmen an Ihre Mitarbeiter verschenkten?

Erleichterung. So wie der „Hans im Glück“ gefühlt haben muss, als er seinen Ballast loswurde, um leichtfüßig neue Wege zu betreten.

4. Sie lebten in den ersten Jahren als buddhistischer Mönch von Almosen. Welchen guten Effekt für die Seele hat es, wenn man selber nichts hat und auf die Gaben anderer angewiesen ist?

Es hat mir sehr geholfen mein eigenes Ego zu erkennen und neue Ansatzpunkte in mir anzuregen, um mit den Mächtschaften des Egos umzugehen.

5. Erklären Sie bitte in einem kurzen Satz, wie sich eine geglückte Meditation anfühlt.

Für mich gibt es keine geplückte oder missglückte Meditation. Meditation ist mentales Training. Je öfter man trainiert, desto besser wird man, auch wenn es manchmal nicht den Anschein hat.

6. Angenommen, Sie sollten noch einmal für einen Monat zurück in die freie Wirtschaft und ein Unternehmen leiten. Was würden Sie als Chef heute komplett anders machen als damals?

Ich würde jedem Mitarbeiter die Gelegenheit geben die Kraft der Achtsamkeit bei sich selbst zu realisieren und sein Potential freizulegen. Das kommt dem Mitarbeiter selbst und natürlich auch dem Unternehmen zugute.

7. Hand aufs Herz: Welche Vorzüge aus Ihrem alten Leben vermissen Sie – nicht immer, aber manchmal?

Da gibt es nichts zu vermissen. Das Wohlbefinden, das ich jetzt bei mir trage, konnte ich mir in meinem alten Leben nicht im Entferntesten vorstellen.

8. Welchen Rat fürs Leben möchten Sie an dieser Stelle Hochschulabsolventen mit auf den Weg geben, die jetzt vor dem Einstieg ins Berufsleben stehen?

Nicht zu vergessen auch die menschlichen, ethischen Qualitäten zu pflegen und gedeihen zu lassen. Sie erlauben uns in Harmonie und Frieden miteinander zu leben. Sie sind der fruchtbare Boden, auf dem unsere Zukunft wachsen kann.



Sein neuestes Buch: Han Shan: Achtsamkeit: Die höchste Form des Selbstmanagements.

Trinity 2012. ISBN 978-3941837751. 14,95 Euro.

„Faszination Technik erleben. Die
Infrastruktur der Zukunft gestalten.
Bei der Deutschen Bahn.“



Mandy Joseph,
Bauingenieurin

Die Deutsche Bahn ist ein führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen. Unsere Tochter DB Netz AG betreibt und unterhält das größte und komplexeste Schienennetz in Europa. Sie erstellt den Fahrplan und sorgt für einen sicheren Bahnbetrieb – und das für rund 39.000 Züge pro Tag. Mit innovativer Technik sowie gezielten Neu- und Ausbaumaßnahmen wird das Schienennetz der Zukunft kontinuierlich erneuert und weiterentwickelt.

Wir suchen bundesweit engagierte Nachwuchsingenieure der Elektro- oder Nachrichtentechnik für unser

Entwicklungsprogramm zum Fachbeauftragten Leit- und Sicherungstechnik/Telekommunikation (w/m)

Sie möchten alle Facetten der Technik erleben – von der Planungsphase über die Realisierung bis zur Instandhaltungskontrolle – und mit Ihrem Wissen den sicheren und wirtschaftlichen Eisenbahnbetrieb von morgen verantworten?

Mit unserem Entwicklungsprogramm bereiten wir Sie auf Ihre verantwortungsvolle Position als Fachbeauftragter LST/Telekommunikation vor. Sie erlangen beim Durchlaufen abwechslungsreicher Stationen einen vielseitigen Einblick in Planung und Betrieb von komplexen Signal- und Telekommunikationsanlagen. Durch Schulungen und Workshops vertiefen Sie Ihr Fachwissen und werden optimal auf Ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet. Die Einsatzorte während Ihres Entwicklungsprogramms können deutschlandweit flexibel gestaltet werden. Wir bieten Ihnen neben herausfordernden und spannenden Aufgaben umfangreiche Sozialleistungen sowie vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten in Fach- und Führungskarrieren.

Der Weg zum Fachbeauftragten LST/Telekommunikation ist ein mehrjähriger Prozess, durch verbindliche Entwicklungsvereinbarungen geben wir Ihnen die notwendige Sicherheit, diesen Karriereschritt zu wagen.

Ihr Profil:

- (Fach-)Hochschulabschluss in der Fachrichtung Elektro- oder Nachrichtentechnik oder in einem artverwandten Studiengang
- ausgeprägtes Termin-, Kosten- und Qualitätsbewusstsein
- erste fachspezifische Praktika
- Teamfähigkeit und eigenverantwortliches Handeln

Wenn Sie den Wunsch haben, etwas zu bewegen, dann freuen wir uns über Ihre Bewerbung mit Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins, Ihrer Gehaltsvorstellungen und Ihres bevorzugten Standorts.

DB Mobility Logistics AG
Bewerbermanagement akademischer Nachwuchs
Ausschreibungsnummer: 129860
Kennwort: Anlagenplanung/Karrierefürher Hochschulen pocket
Karlstraße 6
60329 Frankfurt

Mit der Abgabe Ihrer Bewerbung erklären Sie sich damit einverstanden, dass Ihre Daten im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gespeichert und genutzt werden.

Bewerben Sie sich online unter Angabe der Ausschreibungsnummer 129860 oder finden Sie weitere Stellenangebote unter www.deutschebahn.com/stellenboerse. Informationen zur DB als Arbeitgeber und zu den vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten erhalten Sie unter www.deutschebahn.com/karriere.

Alles außer gewöhnlich.



**Ihr Einstieg bei Lidl – mehr Informationen
unter www.karriere-bei-lidl.de/trainee**

Wir haben mehr zu bieten. Auch für Sie!

Möchten Sie Führungsverantwortung, überdurchschnittliches Gehalt und viel Abwechslung – direkt nach dem Studium? Dann kommen Sie doch zu Lidl! Als Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter bekommen Sie von Anfang an 63.000 € Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung und einen neutralen Firmenwagen, den Sie auch privat nutzen können. Individuell zugeschnittene Weiterbildungsprogramme unterstützen Sie bei Ihrer Karriereplanung. Ein iPad mit spezieller Software hilft Ihnen, die tägliche Arbeit zu organisieren. Wenn Sie ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, ein vorbildliches Auftreten und Spaß an neuen Herausforderungen mitbringen, sind Sie bei uns genau richtig. Worauf warten Sie noch? Wir freuen uns auf Sie!

Mehr Informationen unter www.karriere-bei-lidl.de/trainee



EINSTIEG BEI LIDL

Lidl lohnt sich.