



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



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen

042012 – 092012

karrierefuehrer



hochschulen

work-life-balance



@ Extras zum Thema: Literaturempfehlungen · Tipps · Apps
und mehr unter www.karrierefuehrer.de



In Balance



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



Partner:



Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



CAREER ENERGIZED BY

LANXESS
Energizing Chemistry

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 High-tech-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 April 2012

Work-Life-Balance ist keine Wippe: auf der einen Seite die Arbeit, auf der anderen Ihr Privatleben – und alles ist gut, wenn die Balance stimmt. Die Sache ist komplexer: Work-Life-Balance steht für die intelligente Verzahnung von Work und Life. Und diese funktioniert nur dann, wenn die Arbeit das Privatleben bereichert – und das Privatleben die Arbeit. Wie das gehen soll? Künstler wissen das. Ihnen gelingt diese Verzahnung besonders häufig, und das macht sie glücklich. Eine Studie des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) belegt: Künstler sind mit ihrer Arbeit glücklicher als alle anderen – und das, obwohl sie durchschnittlich weniger verdienen. Besonders erstaunlich: Je länger sie arbeiten, desto zufriedener sind sie.

Wie wichtig das Thema Work-Life-Balance schon für Hochschulabsolventen ist, zeigt eine Studie des Forschungsinstituts Trendence, das Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren kurz vor dem Studienabschluss die Frage stellte, worauf es ihnen bei der Karriere ankommt. Das Ergebnis: Für knapp 47 Prozent der Ingenieure und knapp 51 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler ist Work-Life-Balance der Hauptfaktor bei der Arbeitgeberwahl.

Ein Grund für diesen Trend? Burnout-Symptome sind schon im Studium ein Thema. Eine Studie der TU Chemnitz fragte Uni-Psychologen, mit welchen Problemen die Studierenden zu ihnen kommen. 83 Prozent stellten bei den Studierenden eine Tendenz zur Überlastung und psychischen Erschöpfung fest. Welchen Stellenwert psychische Krankheiten in der Arbeitswelt haben, zeigt eine Studie der DAK für die Stadt Hamburg. Erstmals verursachten dort im Jahr 2011 Depressionen & Co. annähernd so viele Fehltage wie Husten und Schnupfen.

Beim Thema Work-Life-Balance sitzen Absolventen und Unternehmen also in einem Boot, zumal die Arbeitgeber wissen, dass sie die begehrten High Potentials nur dann für sich gewinnen, wenn sie attraktive Programme zur Work-Life-Balance bieten. Für uns Grund genug, Ihnen mit diesem Sonderthemenheft des **karrierefuehrer** hochschulen zu präsentieren, was Sie für einen ausbalancierten und glücklichen Karriere-einstieg benötigen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und bereichernde Einsichten,

Ihr **karrierefuehrer**-Team



@ Extras zum Thema:

Literaturempfehlungen · Tipps · Apps
und mehr unter
www.karrierefuehrer.de



Impressum: **karrierefuehrer hochschulen work-life-balance** 1.12 26. Jahrgang, 04.2012-09.2012 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:** karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** André Boße, Kerstin Neurohr & Franziska Andrä (verantwortl.), neurohr & andrä GbR, Dillenburger Straße 75, 51105 Köln; Meike Nachtwey, Sabine Olschner **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Anna Ludwig **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/Raphael Daniaud **Inhalt:** Fotolia/rufar (1), Olaf Meyer (6), Fotolia/styf (8/9), Fotolia/mirpic (10), Fotolia/Irina Fischer (10), Fotolia/Katja Xenikis (12), Fotolia/rufar (12), Fotolia/rufar (13), Brigitte Pajonk (14), Fotolia/Couperfield (14/15), Fotolia/gunnar3000 (16), Fotolia/William Wang (16), Deutsche Telekom (18-21), Bruno Baumann (22/23), Fotolia/Nacho Galacho (23), Fotolia/babimu (23), Fotolia/mashe (24), Fotolia/photocrew (25), Fotolia/Natalia Klenova (25), Gerald von Foris (26), Fotolia/iChip (28), Fotolia/steve Collender (28), Fotolia/Mircea Maties (28), Fotolia/vgstudio (28), Photocase/Jürgen W. (30), Fotolia/U.P.images (31), Fotolia/gunnar3000 (32), Fotolia/VRD (32), Apple (34), Fotolia/till (36), Brita Emmermacher (36), Fotolia/Ruslan Olinchuk (38), Fotolia/olgachirkova (38), Fotolia/Sven Bähren (41), Fotolia/Johnny Lye (41), Fotolia/womue (42), Josh Feitelson (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karrierefuehrer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karrierefuehrer** recht: März und September **karrierefuehrer** frauen in führungspositionen: März **karrierefuehrer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karrierefuehrer** hochschulen: April und Oktober **karrierefuehrer** ingenieure: April und Oktober **karrierefuehrer** consulting: Mai **karrierefuehrer** banken/versicherungen: Mai **karrierefuehrer** green-tech: Juni **karrierefuehrer** naturwissenschaften: September **karrierefuehrer** informationstechnologie: Oktober **karrierefuehrer** handel: November **karrierefuehrer** bauingenieure: November. Der **karrierefuehrer** hochschulen work-life-balance 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

Alles soll stimmen

Work-Life-Balance steht auf der Wunschliste von Berufseinsteigern ganz oben. Studien zeigen: Bei der Wahl des Arbeitgebers ist es für viele Absolventen ausschlaggebend, dass es nachhaltige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt.

10

Auf der Suche nach dem Gleichgewicht

Abi, Uni, Job, Burnout? Nein, danke – die Generation Y will sich auch privat entfalten und einen Ausgleich zum Beruf schaffen. Die Unternehmen reagieren und bieten vielfältige Möglichkeiten.

14

„Auftanken auch im Job“

Brigitte Pajonk, Leiterin des Instituts für Work-Life-Balance, im Interview.

Top-Manager

18

Jürgen Kühn

Der Leiter des Work-Life-Programms der Deutschen Telekom plädiert für flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten. 2008 wurde er als sogenannter „Spitzenvater“ ausgezeichnet.

Aufsteigen

22

Manager in die Wüste schicken

Bruno Baumann hat die abgelegensten Winkel der Erde bereist. Heute zeigt er Managern, was sie lernen, wenn sie ihre Komfortzone verlassen.

24

Gesund essen: Bloß kein Stress!

Ernährungswissenschaftlerin Ulrike Gonder erklärt, wie gutes Essen zu einer gesunden Work-Life-Balance beiträgt und dem Burnout vorbeugt.

26

„Glück ist zunächst eine Frage der persönlichen Entscheidung“

Er schrieb einen Roman über einen Top-Manager, der nur für seine Arbeit lebt: Hubertus Meyer-Burckhardt, TV-Produzent und Filmhochschulprofessor. Ein Gespräch mit ihm über Work-Life-Balance und Gelassenheit.



Projekt

30

Im Takt bleiben

Wer selber singt, statt Musik nur zu hören, ist leistungsfähiger, besser drauf und tut etwas für die Gesundheit. Die heilsame Wirkung von Musik wird sogar im Rahmen verschiedener Therapien genutzt.

32

Familienbewusstsein mit Strategie

Die Hertie-Stiftung verleiht ein Qualitätssiegel für Familienbewusstsein in der deutschen Wirtschaft. Schon rund 1000 Unternehmen machen mit.

34

„Personal Time“ für die spannenden Dinge im Leben

Mit einem neuen Programm ermöglicht die Unternehmensberatung McKinsey ihren Beratern, zwei Monate im Jahr frei zu nehmen – und das zusätzlich zum Jahresurlaub.



Ausland

36

Olá Mosambik! Hallo Mosambik!

Sich ehrenamtlich zu engagieren, verleiht dem Leben Sinn. Brita Emmermacher weiß das aus Erfahrung: Sie war für „Ingenieure ohne Grenzen“ in Mosambik und hat dort Schulen mit Solarstrom ausgestattet.

Jobware unplugged

40

Online bewerben

So geht es richtig. Die Jobware-Kolumne im **karrierefuehrer**.



Handzeichen

48

Josh Feitelson, 24 Jahre

Findet Erfüllung im Beruf: der Fotograf und Hilfe-Initiator im Interview

Service

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

TALENTS
DIE JOBMESSE

bmv Consulting GmbH

35

DB NETZE

DB Netz AG

11

giz

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

11

**KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN**
Deutschlands Familienunternehmen treffen Fach- und Führungskräfte

Entrepreneurs-Club

29

FERCHAU
ENGINEERING

FERCHAU Engineering GmbH

5



HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

15

IQB.de
CAREER SERVICES

IQB Career Services AG

37

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware Online-Service GmbH

17

LANXESS
Energizing Chemistry

LANXESS AG

U2



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

U3

MAG

MAG IAS GmbH

7



16th World Business Dialogue
University of Cologne
March 13-14, 2013

Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)

39



SÜDZUCKER

SÜDZUCKER AG Mannheim/Ochsenfurt

U4

akademika
Die Job-Messe

WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)

33



ÜBER 50 NIEDERLASSUNGEN.
MEHR ALS 5.000 MITARBEITER.
EIN TEAM.

 **FERCHAU**
ENGINEERING

„Ich bin dabei“

... in der Welt der Elektrotechnik und
betreue Körperschallüberwachungssysteme
für Kernkraftwerke für
die AREVA NP GmbH.

Alexander Rasp

Erleben Sie die ganze Welt des Engineerings. Jetzt bewerben.
Mitgestalten, mitentwickeln, miteinander.



JETZT BEWERBEN
FERCHAU.DE/GO/KARRIERE

WIR ENTWICKELN SIE WEITER

Kurz+ knapp

Von Kerstin Neurohr

Langfristig

Erholung!

Erforscht



SALUTOGENESE – GESUNDE ENTWICKLUNG

Was ist gut für unsere Gesundheit? Gesundes Essen natürlich, Bewegung, wenig Stress. Aber es gehört noch mehr dazu. Was genau dazu beiträgt, dass wir gesund bleiben oder Krankheiten gut wegstecken, damit beschäftigt sich die Salutogenese. Der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky hat in den 70er-Jahren ein Modell dazu entwickelt, heute erfährt es zunehmend Beachtung, vor allem wenn es um die **Prävention von Burnout** geht. Antonovsky hat beschrieben, dass für die Gesundheit ein „Kohärenzgefühl“ entscheidend ist, dass wir also unser Leben als stimmig wahrnehmen. Dazu tragen verschiedene Faktoren bei: Wir brauchen Rückhalt, beispielsweise durch die Familie oder eine stabile Partnerschaft, auch Freundschaften spielen eine wichtige Rolle. Optimismus ist ebenfalls wichtig für die Gesundheit, genauso wie Glaube und Entspannung – wer einer anstrengenden Tätigkeit nachgeht, braucht Erholungspausen, um die Akkus wieder aufzuladen. Weitere Informationen zum Modell und ein Glossar mit Begriffserklärungen: www.salutogenese-zentrum.de.

PAUSEZEIT

Plötzlich ist es Nachmittag – und vor lauter Arbeit haben Sie keine Pause eingelegt. Dabei wissen Sie, dass das nicht gesund ist. Eine kleine Hilfestellung bietet die **App** „Burnout Prophylaxe“ von PhoneTec, die für das iPhone und Android-Smartphones verfügbar ist. Unter dem Motto „**Fit und froh statt fix und fertig**“ unterstützt die App dabei, im Arbeitsalltag gegen den Stress anzugehen: Sie regt zu kleinen Pausen an, die zum Entspannen oder zur Sammlung der Konzentrationskräfte genutzt werden. Der Nutzer kann ein persönliches Profil anlegen, er erfasst seine Arbeitsbedingungen und in welchen Abständen er erinnert werden möchte. Auf dieser Grundlage meldet sich die App, wenn es Zeit ist, eine Pause einzulegen, und liefert Vorschläge und Tipps, wie diese genutzt werden kann: zur Entspannung, zur Konzentration oder um die fünf Sinne zu trainieren. Die App kann für 2,99 Euro im iTunes-Store heruntergeladen werden.

HAND IN HAND ZUR WORK-LIFE-BALANCE

„Work-Life-Balance (WLB): Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen und Organisationen“ ist der Titel eines **Forschungsprojekts**, das noch bis 2013 läuft und für das die Daimler AG, die Universität Heidelberg, das Landgericht Heidelberg und die Stadt Fellbach als Projektträger kooperieren. Die Studie soll herausfinden, welchen Bedarf unterschiedliche Zielgruppen in Sachen Work-Life-Balance haben, welche Angebote es bereits gibt, wo die Barrieren liegen und wie Work-Life-Balance langfristig in der Unternehmenskultur verankert werden kann. In den Jahren 2010 und 2011 wurden bereits zahlreiche Interviews und Befragungen durchgeführt. Jetzt werden verschiedene Messinstrumente entwickelt, welche dann in empirischen Erhebungen zum Einsatz kommen. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und kofinanziert vom Europäischen Sozialfond, Projektträger ist das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Weitere Informationen unter www.projekt-wlb.de.

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

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

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!



Gut ausbalanciert



Ausgeglichen. Ein Beruf, der Energie gibt, statt sie zu rauben? Ein Arbeitsumfeld, über das man selbst mitbestimmen kann? Ein Unternehmen, das nachhaltig und verantwortungsvoll wirtschaftet? Und später eine Familie, in der Vater und Mutter gleichberechtigt erziehen – und beide arbeiten? Immer mehr Einsteiger sagen viermal Ja – und fordern eine gesunde Work-Life-Balance. Sie ist zum Karriereziel Nummer eins geworden.

Top-Thema

10

Auf der Suche nach dem Gleichgewicht
Spannende Aufgaben, gutes Gehalt, beste Karrierechancen? Na klar – aber Berufseinsteiger legen heute noch größeren Wert darauf, dass ihr Unternehmen eine gesunde Work-Life-Balance ermöglicht.

14

„Auftanken auch im Job“
Brigitte Pajonk, Leiterin des Instituts für Work-Life-Balance, im Interview.

Alles soll stimmen



Top-Thema



Auf der Suche nach dem Gleichgewicht

Work-Life-Balance ist keinesfalls nur ein Thema für vom Burnout bedrohte Top-Manager oder Väter und Mütter. Untersuchungen zeigen, dass das Thema in den Fokus von Berufseinsteigern gerückt ist. Sie möchten ihre Arbeit und ihr Leben selbst gestalten, und dafür bieten Unternehmen mittlerweile die unterschiedlichsten Möglichkeiten. Personal- und Coachs raten Einsteigern, sich früh klarzumachen, was ihnen wirklich wichtig ist – und diese Themen dann offen anzusprechen.

Von **André Boße**

Was Karriere ist? Von Beginn an gutes Geld verdienen und schnell nach oben kommen – dorthin, wo es noch mehr Geld gibt. Eine provozierende Antwort? Vor allem eine überholte Antwort, denn für die junge Generation steht Karriere vielfach für etwas anderes. Das Beratungsunternehmen Universum hat im zweiten Halbjahr 2011 rund 7000 Professionals mit Hochschulabschluss nach ihren wichtigsten Karrierezielen gefragt. Mit weitem Abstand die meisten Nennungen erhielt der Aspekt „eine ausgewogene Work-Life-Balance haben“ (60 Prozent). Auf Platz zwei mit 49 Prozent: „intellektuell herausgefordert sein“. Klassische Aufsteigerziele erhielten dagegen deutlich weniger Zustimmung: Der Punkt „Führungskraft in leitender Position werden“ wurde von 34 Prozent der Befragten genannt, „Technischer oder Fachexperte sein“ lediglich von 17 Prozent. Mit Blick auf die Young Professionals, also auf Fachkräfte unter 40 Jahren und mit weniger als acht Jahren Berufserfahrung, spricht Stefan Lake, Country Manager Deutschland bei Universum, von einem klaren Trend bei den Karrierepräferenzen: „Parallel zu den Steigerungen bei Work-Life-Balance und der intellektuellen Herausforderung nimmt die Relevanz der eigenen Funktion im Unternehmen ab. Solange Young Professionals das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatem ausgewogen sehen und vor herausfordernde, abwechslungsreiche Aufgaben gestellt werden, ist es den Befragten

weniger wichtig, ob sie eine Führungsposition innehaben oder eine fachliche Laufbahn einschlagen.“

Die Studie liefert ein Ergebnis mit großer Schlagkraft. Die junge Generation stellt die eigene Persönlichkeit vor die aufstiegsorientierte Laufbahn. Einschränkungen in der Lebensqualität zugunsten guter Gehälter und einflussreicher Posten sind nicht mehr akzeptabel. Der Weg nach oben? Ja, aber nur, wenn die persönliche Entwicklung Schritt halten kann. Die junge Generation betrachtet berufliche Arbeit und privates Leben nicht als zwei gegensätzliche, unvereinbare Welten. Gewünscht sind daher Konzepte, die Arbeit und Leben zusammenfließen lassen – in eine ausgeglichene Work-Life-Balance, in der Top-Leistung für den Arbeitgeber genauso an der Tagesordnung steht wie flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsorte und berufliche Auszeiten, um sich zu erholen oder sich der Familie zu widmen.

Aber ist es nicht seltsam, dass schon Einsteiger eine gesunde Work-Life-Balance als Karriereziel Nummer eins betrachten? Sollten nicht Absolventen bei ihrem ersten Job das Privatleben zunächst einmal komplett hintanstellen und sich auf Leistung im Unternehmen fokussieren? „Nein, keineswegs“, findet Claudia Schlossberger, Personalbereichsleiterin beim Handelskonzern Metro. „Nachwuchskräfte hinterfragen zurecht kritisch einen ausschließlichen



„Als Ingenieurin **bei der DB** übernehme ich **herausfordernde Aufgaben in einem starken Team.** Und nutze vielfältige **Karrieremöglichkeiten.**“



Mandy Joseph,
Bauingenieurin



Die Deutsche Bahn ist ein weltweit 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 zum nächstmöglichen Termin bundesweit Hochschulabsolventen (w/m) der Ingenieurwissenschaften folgender Bereiche für unser Direkteinstiegsprogramm:

Bauingenieure, Elektroingenieure, Wirtschaftsingenieure

Unser Direkteinstieg bietet Ihnen neben spannenden und abwechslungsreichen Aufgabenfeldern einen sicheren und unbefristeten Arbeitsplatz sowie vielfältige Entwicklungsperspektiven in Fach- und Führungskarrieren:

Steigen Sie ein als **Ingenieur Infrastruktur** und wirken Sie mit bei Bau und Instandhaltung des Schienennetzes der Zukunft.

Oder möchten Sie als **Planungsingenieur** z. B. in der Fachplanung für den Oberbau oder die Leit- und Sicherungstechnik tätig werden und Verantwortung übernehmen?

Als **Projektingenieur** führen Sie eigenverantwortlich und federführend komplexe und interessante Infrastrukturprojekte durch und nehmen z. B. als Bauherrenvertreter Auftraggeberfunktionen wahr.

Sie besitzen einen guten bis sehr guten Hochschulabschluss (Diplom/Master/Bachelor) der Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen, erste fachspezifische Praxiserfahrungen im Rahmen von Praktika sowie eine ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit? Hohes Engagement und Selbstständigkeit zeichnen Sie aus? Dann passen Sie perfekt zu uns!

Sie wollen den direkten Einstieg in den Beruf? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen, unter Angabe der Ausschreibungsnummer, des gewünschten Einsatzortes, Ihrer Gehaltsvorstellung sowie Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins, online auf www.deutschebahn.com/stellenboerse.

Ausschreibungsnummern:
Ingenieur Infrastruktur (Bauingenieur) 127312
Ingenieur Infrastruktur (Elektroingenieur) 127316
Planungsingenieur 127314
Projektingenieur 127313

Weitere Informationen zur DB als Arbeitgeber und zu den vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten erhalten Sie unter www.deutschebahn.com/karriere.

Heinz Nixdorf Programm

Asien-Qualifizierung für deutsche Nachwuchsführungskräfte

Zu den bedeutendsten Wirtschaftsregionen des 21. Jahrhunderts gehört der asiatisch-pazifische Raum. Japan ist ein bewährter Partner der deutschen Wirtschaft. China, Indien und zunehmend auch Vietnam und die Tigerstaaten sind für eine berufliche Zusatzqualifikation besonders interessant.

Unsere Idee

Das von der Heinz Nixdorf Stiftung in Kooperation mit der GIZ konzipierte Stipendienprogramm bietet Einblicke in die Märkte und Arbeitsbedingungen Asiens. Es dient Ihrer fremdsprachlichen und interkulturellen Qualifizierung sowie der Förderung Ihrer internationalen Mobilität für den beruflichen Aufstieg.

Unser Angebot

- sechsmonatiges Praktikum in einem Unternehmen des Gastlandes
- landeskundliche bzw. interkulturelle Vorbereitung in Deutschland
- vorbereitende Intensivsprachkurse in Deutschland und vor Ort
- Stipendium während des Auslandsaufenthaltes

Ihr Profil

Sie möchten die fernöstliche Arbeitswelt aus erster Hand kennen lernen und haben

- eine abgeschlossene gute betriebswirtschaftliche oder technische Hochschulbildung oder schließen diese gerade ab
- ein Alter von maximal 30 Jahren

Die Zielländer

- China
- Indien
- Indonesien
- Japan
- Malaysia
- Südkorea
- Taiwan
- Vietnam

Ihre Bewerbung

Bitte bewerben Sie sich Online unter www.giz.de/hnp in der Zeit vom 01.06. – 30.09.2012



MITARBEITERZUFRIEDENHEIT ALS UNTERNEHMENSZIEL

Zwei Drittel aller Unternehmen und sogar fast drei Viertel der Großunternehmen ab 250 Beschäftigte haben ihre Führungskräfte explizit verpflichtet, die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Das belegt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, die im Rahmen des Projekts Vitness durchgeführt wurde. Vor allem innovative und erfolgreiche Unternehmen bemühen sich darum, Mitarbeiter langfristig zu binden. Dazu gehören unter anderem Vertrauen in die Eigenverantwortung der Mitarbeiter, jährliche Mitarbeitergespräche sowie eine familienfreundliche und chancengerechte Personalpolitik.

www.vitness.info

Fokus auf Arbeit und Karriere.“ Der Verantwortlichen für das Recruiting kommt es nicht verdächtig vor, wenn schon Einsteiger oder Young Professionals im Bewerbungsprozess sehr deutlich machen, dass für sie Work-Life-Balance ein wichtiges Thema ist. „Die gesellschaftlichen Werte haben sich verändert, und wenn junge Menschen heute schon beim Arbeitseintritt deutlich machen, dass sie auch Ziele außerhalb der Arbeitswelt verfolgen, sehen wir das positiv“, sagt sie – und weiß aus Erfahrung, das Selbstbewusstsein beim Thema Work-Life-Balance bedeutet, dass die Nachwuchskräfte im Unternehmen trotzdem mit hohem Engagement und Einsatzwillen glänzen. Der Vorteil dieser Mitarbeiter: Sie glänzen in der Regel länger als die, die sich ohne Rücksicht auf das persönliche Befinden auspowern.

Leistung ist also auch für die Work-Life-sensible Generation weiterhin selbstverständlich – wenn das Gesamtpaket stimmt. Claudia Schlossberger hat beobachtet, dass topqualifizierte Absolventen im Bewerbungsprozess deutlich kritischere Fragen stellen als noch vor einigen Jahren. Sie wollen nicht nur wissen, wie die Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten oder Arbeiten im Home Office sind, sondern auch, wie das Unternehmen zu Nachhaltigkeit, Umweltschutz oder gesellschaftlicher Verantwortung steht. Auch diese Aspekte fließen in die Work-Life-Balance hinein, denn viele Nachwuchskräfte legen großen Wert darauf, dass ein Unternehmen, für das sie sich

engagieren wollen, nachhaltig wirtschaftet und verantwortungsbewusst handelt. „Arbeitgeber sind daher gut beraten, zu all diesen Fragen das Gespräch anzubieten und sich kontinuierlich selbst kritisch auf den Prüfstand zu stellen“, sagt Claudia Schlossberger. Sie erwartet für die nahe Zukunft eine Arbeitswelt, in der Unternehmen noch mehr als heute vor der Aufgabe stehen, ihren Fachkräften möglichst großen individuellen Gestaltungsraum zu geben.

„Die Arbeitswelt wird in zehn Jahren deutlich anders aussehen“, prognostiziert sie. „Mitarbeiter werden häufiger wechseln – ob innerhalb eines Unternehmens oder zu einem anderen Arbeitgeber.“ In dieser mobilen Arbeitswelt entsteht Loyalität nicht mehr durch langjährige Zugehörigkeit, sondern durch einen lebendigen und transparenten Austausch zwischen Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern. Ein Einsteiger, dem besondere Aspekte der Work-Life-Balance wichtig sind, sollte diese daher direkt und offen ansprechen. Ein „zu früh“ gibt es bei diesen Themen nicht. Ein „zu spät“ jedoch sehr wohl. „Angesichts der steigenden Zahlen psychosozialer Erkrankungen – gerade auch bei Berufsanfängern – rate ich Einsteigern, von Beginn an auf eine gute Work-Life-Balance zu pochen“, sagt Birgit Wintermann, Expertin für Unternehmenskultur bei der Bertelsmann-Stiftung. Selbst in stark mitarbeiterorientierten Unternehmen könnten die Führungskräfte nicht in die Köpfe ihrer



Mitarbeiter schauen. „Daher ist es wichtig, selbst seine Grenzen zu erkennen, diese nicht dauerhaft zu überschreiten und bei Bedarf das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen“, sagt Wintermann. Allerdings merkt sie an, dass die Nachricht, man wolle seine Arbeitszeit aus persönlichen Gründen einschränken, auch in fortschrittlichen

Unternehmen keine Jubelszenen auslösen wird. „Kein Arbeitgeber hört es gerne, wenn ein Mitarbeiter weniger arbeiten möchte oder ein gewisses Arbeitspensum nicht schafft“, sagt Wintermann. Doch dies ist weder ein Grund dafür, das Bedürfnis zu verdrängen, noch, stur auf sein Recht zu pochen. „Ratsam ist es, sensibel zu sein

und eigenverantwortlich Lösungsvorschläge mit ins Gespräch zu bringen“, sagt Birgit Wintermann. Denn am besten lässt sich eine Work-Life-Balance herstellen, wenn Unternehmen und Mitarbeiter gleichwertig daran beteiligt sind.

Anzeige

Bachelor?

Master?

MBA!



Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

www.mba-corner.de

Powered by:

kariereführer



„Auftanken auch im Job“

Leistung bringen, ohne sich zu verausgaben? Für Brigitte Pajonk ist das kein Widerspruch. Warum es gerade für Einsteiger wichtig ist, früh ein Experte für Energiemanagement zu werden, erklärt die Leiterin des Instituts für Work-Life-Balance im Interview mit André Boße.

ZUR PERSON

Brigitte Pajonk studierte bis zum ersten Staatsexamen auf Lehramt und absolvierte dann eine Coachingausbildung. Sie arbeitete zunächst als Trainerin und Beraterin für das Personalentwicklungsunternehmen Train, bevor sie sich als Coach selbstständig machte und im Jahr 2000 das Institut für Work-Life-Balance mit Sitz in Starnberg gründete. Dort bietet sie mit ihrem Team branchenübergreifend Seminare, Workshops und Einzelcoachings für Unternehmen und Konzerne wie Bosch, Siemens oder Ergo an.

Frau Pajonk, Sie haben Ihr Institut für Work-Life-Balance im Jahr 2000 gegründet. Welcher Trend gab damals den Ausschlag?

Um die Jahrtausendwende beobachteten wir eine Generation junger Menschen, die sich sagten: Wenn ich zwischen mehreren Arbeitgebern wählen kann, dann gehe ich nicht automatisch zu dem, der mir das beste Gehalt oder den schnellsten Weg nach oben bietet, sondern die meiste Lebensqualität am Arbeitsplatz.

Ein echter Paradigmenwechsel?

Ja, und viele Unternehmen haben dieses Signal auch sofort verstanden. Diese schnelle Reaktion war aber auch notwendig, denn zeitgleich begann in vielen Branchen der „War for Talents“,

also der Wettbewerb um die besonders talentierten Absolventen. Heute begreifen die besten Arbeitgeber ihre Angebote zur Work-Life-Balance als gute Möglichkeit, um sich von anderen Unternehmen zu unterscheiden und im Wettbewerb um den talentierten Nachwuchs die Nase vorn zu haben.

Was ist denn der Grund dafür, dass das Thema Work-Life-Balance plötzlich einen so hohen Stellenwert besitzt?

Dass Absolventen in ihrem Innersten nicht ausschließlich daran interessiert sind, viel Geld zu verdienen, ist kein neues Phänomen. Der amerikanische Organisationspsychologe Edgar Schein hat schon in den 70er-Jahren durch Interviews mit Abgängern einer Elite-Universität in Boston



festgestellt, dass die Absolventen immer auch dauerhafte Wertvorstellungen in ihre Karriereplanung einbeziehen. Er hat diese Werte „Karriereanker“ genannt – ein treffender Begriff, weil es einen Menschen im Verlauf seiner Laufbahn tatsächlich immer wieder zu seinen inneren Werten zurückführt. Entfernt man sich immer wieder von diesen Ankern, wird das Zurückrudern schnell sehr mühsam. Es entsteht Unzufriedenheit. Das gute Gehalt ist nur noch eine Art Schmerzensgeld, oft ist der Burnout nicht fern.

Wie unterscheiden sich die verschiedenen Karriereanker untereinander?

Im Laufe seiner Studie hat Edgar Schein zunächst sieben Karriereanker definiert. Das geht von „Sicherheit und Stabilität“ über „Unternehmerische Kreativität“ bis zur „Totalen Herausforderung“. Heute sehen wir, dass zunehmend ein achter Karriereanker in den Vordergrund rückt, den Schein zunächst gar nicht auf dem Schirm hatte, nämlich die Lebensstil-Integration – also der Wunsch, Arbeits- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen.

Wer oder was hat diesen Wandel vorangetrieben?

Eine große Rolle spielen die Frauen, die heute selbstverständlich genauso berufstätig sind wie die Männer. Dadurch hat sich das Steinzeitmodell erledigt, nach dem allein der Mann zur Arbeit geht, dort viel Energie lässt, um dann zu Hause von der Frau

wieder aufgepäppelt zu werden. Heute dagegen ergibt sich für Männer und Frauen gleichberechtigt neben der beruflichen Arbeit noch eine weitere verpflichtende Zeit in der Familie. Und damit diese Rechnung aufgehen kann, muss im Beruf Raum für Lebensqualität sein. Nur so

kann das Energiemanagement funktionieren.

Was bedeutet Energiemanagement genau?

Nehmen wir den Tank eines Autos. Ist er voll, kann der Fahrer guten Gewissens Vollgas geben. Um schnell ein Ziel



Anzeige

Chancen nutzen – 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



**LITERATURTIPP:
KONZEPTE DER WORK-LIFE-BALANCE**

Es gibt ein reichhaltiges Angebot an Büchern zum Thema Work-Life-Balance – darunter sogar „Crashkurse“, die der Idee, auch mal innezuhalten, eher widersprechen. Empfehlenswert ist das Buch „Work-Life-Balance“ der Autorinnen Annelen Collatz und Karin Gudat. Sie beleuchten diverse Konzepte der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und setzen dabei nicht auf flotte To-do-Listen, sondern geben den unterschiedlichen Ansätzen genügend Raum. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf High Potentials und dem Führungsnachwuchs: Leistungsbereite Einsteiger erhalten konkrete Tipps, wie es gelingen kann, ohne negative Folgen für die Karriere eine gute Work-Life-Balance zu erreichen. Annelen Collatz, Karin Gudat: Work-Life-Balance. Hogrefe 2011. ISBN 978-3801723262. 24,95 Euro.

zu erreichen. Um volle Leistung zu bringen. Läuft das Auto aber schon auf Reserve und gibt der Fahrer Vollgas, endet die Fahrt schnell auf dem Seitenstreifen. Übertragen auf die Karriere muss die Frage lauten: Wie kann es gelingen, bei der Arbeit sowohl Leistung zu erbringen als auch parallel aufzutanken?

Klingt wie ein Widerspruch.

Darf aber keiner sein. Die Vorstellung, dass das Arbeitsleben eine mühsame Plage für die Männer ist, von der sie sich am Feierabend erholen müssen, ist überholt. In diese Steinzeit will keiner zurück. Übrigens auch die männlichen Young Professionals nicht, denn die haben unter ihren abwesenden Vätern gelitten und möchten es selber anders machen.

Was kann denn ein Einsteiger dafür tun, um sein Energiemanagement zu optimieren?

Er muss sich früh in der Karriere die Frage stellen, welche Aspekte des Berufs ihm Energie rauben und welche ihm wiederum Energie geben. Er muss dafür in die Tiefe bohren, um schließlich herauszufinden, welche Aufgaben und Situationen an den Reserven zehren – wobei ich als Einsteiger heute durchaus den Anspruch erheben darf, dass auch meine Führungskraft ein Gespür für mein Energiemanagement besitzt. Moderne Führung bedeutet, zu wissen, welche Karriereanker den jeweiligen Mitarbeitern wichtig sind – und ihnen dementsprechend individuelle Möglichkeiten zu bieten.

Und was kann man tun, wenn die Führungskraft in dieser Hinsicht wenig Sensibilität beweist?

Meckern und Schmolten ist eine ausschließlich negative Reaktion und hilft wenig. Stattdessen benötigt man die emotionale Intelligenz und Kommunikationsfähigkeit, um bei der Rückmeldung an die Führungskraft auch die Themen und Aufgabenfelder anzusprechen, von denen man glaubt, dass sie dem Energiehaushalt guttun. Damit zeigt man seinem Vorgesetzten, dass man sich nicht drücken will, sondern zur Leistung bereit ist – was ja übrigens nur menschlich ist, denn unser Gehirn kann gar nicht anders, als uns jeden Tag anzuspornen, unser Bestes zu geben. Unser Motor läuft also. Wir müssen nur aufpassen, dass uns niemand so viel Energie raubt, dass wir ihn abwürgen.



www.jobware.de
RELAUNCHED



Gefährlich gut – unser neuer Stellenmarkt

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



Abfotografieren
mit dem Smartphone
und ab ins Netz.

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Top-Manager

Der Leiter des Work-Life-Programms der Deutschen Telekom
im Interview

Jürgen Kühn

Der Spitzenvater. Jürgen Kühn ist bei der Deutschen Telekom nicht nur Manager, sondern vor allem ein großes Vorbild: Der Leiter des Work-Life-Programms des Konzerns hat zwei Kinder und hat zusammen mit seiner ebenfalls berufstätigen Partnerin einen Weg gefunden, Arbeit, Familie und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Im Interview mit André Boße erklärt er, wie das funktioniert.



Top-Manager

”

Es ist wichtig, dass man sich als Paar sehr früh die Frage stellt, wie das Zusammenspiel aus Arbeit und Familie funktionieren soll.“

Herr Kühn, Sie und Ihre Partnerin arbeiten seit mehr als zehn Jahren wechselweise in Vollzeit, Elternzeit sowie in einer, wie Sie selber sagen, „vollzeitnahen Teilzeit“ und erziehen gleichberechtigt Ihre zwei Kinder. Wie gelingt es Ihnen, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen?

Wir haben ein ausgeklügeltes Kalendersystem erstellt, das sehr genau reguliert, wer wann wie lange arbeitet. Wobei auch das beste System nicht ausschließt, dass es im Alltag zu Situationen kommen kann, bei denen große, detailliert ausgearbeitete Familienpläne auf sehr kleine Zeitfenster treffen.

Aber es ist machbar?

Ja, mit viel Selbstdisziplin sowie einer gewissen Lockerheit, die besonders dann wichtig ist, wenn etwas Unvorhergesehenes geschieht. Und das kommt im Berufsleben und mit zwei Kindern recht häufig vor.

Wie lange hat es denn gedauert, bis dieses System aus Absprachen optimal funktioniert hat?

Das ist vergleichbar mit einem Marathonlauf. Sprich: Es dauert seine Zeit, und ohne Höhen und Tiefen geht es nicht. Es ist daher wichtig, dass man sich als Paar sehr früh die Frage stellt, wie das Zusammenspiel aus Arbeit und Familie funktionieren soll. Und dass man dann auch zu seinem Wort steht.

Folgt daraus automatisch eine Karriere mit Einschränkungen?

Nicht unbedingt. Es gibt teilweise kleinere Einschränkungen beim Thema Dienstreisen oder Meetings. Ein echter

Malus ist das nicht, es erfordert aber entsprechende Koordination.

Ihr Karriereweg begann vor rund 20 Jahren. Hatten Sie denn schon damals die Familienplanung im Fokus?

Ich bin im Vertrieb eingestiegen: mit großer Freude, viel Engagement und noch ohne jeden familiären Hintergrund. Die Familie wurde ausgerechnet bei meiner ersten Position im mittleren Management ein Thema. Meine Partnerin und ich hatten zu dieser Zeit die Vereinbarung geschlossen, dass ich noch zwölf Monate arbeite und danach in Elternzeit gehe, um ihr den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Ich bekam also das Angebot, als Führungskraft ein eigenes Team aufzubauen, und sagte im Personalgespräch: Ich mache das gerne, auch mit großer Leidenschaft und viel zeitlichem Einsatz – aber eben nur für ein Jahr.

Wie war die Reaktion?

Mir saßen zwei Führungskräfte gegenüber. Beide haben erst einmal geschluckt, mich dann angeschaut und gesagt: Ja, machen wir.

Hatten Sie nicht die Befürchtung, dass die beiden sagen könnten: Dann halt nicht, danke, Herr Kühn?

Wie gesagt: Meine Befürchtung mit Blick auf die eigene Karriere musste in dieser Situation ganz eindeutig hinter die Absprache mit meiner Partnerin zurücktreten. Ohne Stringenz geht es nicht.

Nun sind Sie im Konzern für das Thema Work-Life-Balance verantwortlich. Abseits von Vorstandserklärungen

und Broschüren: Wird dieses Thema tatsächlich in allen Bereichen des Unternehmens als essenziell wahrgenommen?

Es gibt sicher Bereiche, in denen Führungskräfte tätig sind, die das Thema noch als sehr weich einschätzen. Als Personalthema eben. Doch genau diese Manager gehören zu unseren wichtigsten Adressaten, denn die Führungskräfte sind der Dreh- und Angelpunkt, um das Thema dauerhaft in der Konzernkultur zu verankern.

Was kann ich denn als Einsteiger tun, wenn ich merke: Moment mal, in meinem Bereich gibt mir die Führungskraft nicht den Raum, den sie mir eigentlich geben sollte?

Alle Mitarbeiter sollten genügend Eigenverantwortung und Selbstbewusstsein besitzen, um Dinge zu kommunizieren, die gegen die Richtlinie des Konzerns laufen. Wir pflegen eine offene Unternehmenskultur, in der die Kollegen im direkten Gespräch so etwas besprechen können. Sollte es dabei zu Konflikten kommen, können sie zum Beispiel die sogenannten Diversity Consultants hinzuziehen, die dann als Mediatoren in den Bereich gehen, um zu schauen, wo und warum es hakt.

Wie gelingt es Ihnen, beim Thema Work-Life-Balance den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden – auch denen der Young Professionals?

Unser Programm ist nach Lebensphasen strukturiert. Wir schauen auf die Lebensumstände und beruflichen Phasen, in denen sich ein Mitarbeiter befindet, und analysieren, was wir ihm in

„Young Professionals möchten daran gemessen werden, welche Ergebnisse sie erzielen – und nicht daran, wie viele Stunden sie in ihrem Büro anwesend sind.“



dieser Phase anbieten können. Young Professionals haben erfahrungsgemäß vor allem den Wunsch, nach Möglichkeit flexibel zu arbeiten. Sie möchten daran gemessen werden, welche Ergebnisse sie erzielen – und nicht daran, wie viele Stunden sie in ihrem Büro anwesend sind. Zudem wollen sie Aufgaben, die sie fordern und erfüllen – jedoch möchten sie diese Aufgaben selbstbestimmt erledigen und legen Wert darauf, dass auf eine Phase der Belastung auch eine Phase der Entlastung folgt.

Ein Personaler alter Schule würde auf diese Bedürfnisse vielleicht mit dem Argument reagieren: „Es hat noch jedem Absolventen gutgetan, nach der Uni erst einmal in der festen Struktur eines straff geführten Unternehmens zu arbeiten.“ Ist diese Denkweise überholt?

Zunächst einmal: Die Arbeitswelt hat sich komplett verändert; die Ansprüche eines technischen Konzerns wie der Telekom lassen sich nicht mit einer Belegschaft erfüllen, die geschlossen von 9 bis 17 Uhr im Büro arbeitet. Daher ist diese strikte Denkweise tatsächlich ein wenig altbacken. Jedoch glaube ich schon, dass man gerade als Einsteiger in ein großes Unternehmen tatsächlich Eckpfeiler und eine gewisse Struktur benötigt.

Steht das im Widerspruch zu Ihrem Work-Life-Programm?

Nein, denn Flexibilität und Selbstbestimmung schweben ja nicht im luftleeren Raum. Es gibt Rahmenbedingungen und im Kern feste Abläufe und Strukturen. Um diesen Kern herum jedoch gibt es genügend Raum, um Dinge selbstbestimmt zu lösen – wobei es dann eben auch Young Professionals gibt, die sagen: Ich möchte lieber viel Zeit im Büro verbringen, weil ich hier besser arbeiten kann.

ZUM UNTERNEHMEN

Die Deutsche Telekom ist weltweit eines der führenden Dienstleistungsunternehmen der Telekommunikations- und Informationstechnologie-Branche. Als international ausgerichteter Konzern ist sie in rund 50 Ländern vertreten. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen weltweit rund 247.000 Mitarbeiter.

ZUR PERSON

Jürgen Kühn, 45 Jahre, schloss 1993 sein Studium der Nachrichtentechnik ab und stieg 1994 bei der Telekom ein. Nach verschiedenen Funktionen im Sales Support und Vertrieb wurde er 1998 Account Manager und stieg 2002 als Leiter des Central Sales Supports ins mittlere Management auf. Seit 2009 leitet er das Programm work-life@telekom, das Konzepte, Strategien und Maßnahmen zum Thema Work-Life-Balance erarbeitet und durchführt. Seine Kinder sind heute sieben und zehn Jahre alt. Seit der Geburt seines ersten Kindes übernimmt er zusammen mit seiner Partnerin gleichberechtigt und gleichwertig Kindererziehung und Haushaltsführung.

ZUM MESTEMACHER-PREIS „SPITZENVATER DES JAHRES“

Seit 2006 verleiht die Großbäckerei Mestemacher diesen Preis und würdigt damit das praktizierte partnerschaftliche Ehe- und Familienmodell. Initiiert und umgesetzt wird das Projekt von **Prof. Dr. Ulrike Detmers**. Die Frauenrechtlerin ist Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin in der Mestemacher-Gruppe. Zudem lehrt sie als Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Personalmanagement und Organisationsmanagement an der Fachhochschule Bielefeld.

Ziel des Preises ist es, die Leistungs- und Wettbewerbskraft von Wirtschaft und Unternehmen zu stärken, das partnerschaftliche Ehe- und Familienmodell mit zwei berufstätigen Partnern zu fördern und den väterlichen Einfluss auf die Entwicklung des Kindes zu stärken.

Weitere Infos:

www.mestemacher.de/social-marketing/spitzenvater-des-jahres

Manager in die Wüste schicken



Kopf: Bruno Baumann,
56 Jahre, Forschungsreisender,
Grenzgänger, Coach

Reisen ist nicht nur erholsam, sondern schafft auch einen inneren Ausgleich.

Der Extremreisende Bruno Baumann weiß das aus Erfahrung: Regelmäßig verschlägt es ihn in die entlegensten Gegenden der Welt. Dort trifft er auf unbekannte Kulturen und Menschen mit komplett anderen Ansichten, und er lernt immer wieder Neues über sich selbst. Seine Erkenntnis, die er in Vorträgen an Manager weitergibt: Reisen hilft dabei, die innere Balance zu finden – schließlich gehört es zu einem ausgeglichenen Leben dazu, immer wieder seine Komfortzone zu verlassen.

Von Franziska Andrä



Bruno Baumann ist mit Kamelen auf den Spuren alter Karawanenwege entlang der Seidenstraße gereist, hat als erster den Sutley-Canyon in Tibet mit Wildwasserschlauchbooten befahren und die erste Alleindurchquerung des Herzstücks der Wüste Gobi geschafft. Kaum ein Mensch war schon an so vielen Orten dieser Erde. Und wohl kaum einer hat sich schon so oft und so weit aus seiner Komfortzone hinaus bewegt. Dabei hat Baumann elementare Erfahrungen gesammelt, die er in Managerseminaren und bei Vorträgen weitergibt. „Besonders in der Wüste lernt man, für sich selbst Verantwortung zu übernehmen“, sagt er. „Das ist eine wichtige Voraussetzung für eine gesunde Karriere und ein Leben, in dem man auch mit schwierigen Situationen und Krisen gut fertig wird.“

Aber fangen wir von vorne an: Schon bei der Wahl seiner Studienfächer Ethnologie und Geschichte hatte Bruno Baumann das Ziel, später beruflich in die Ferne zu reisen. Um diesen Traum verwirklichen zu können, jobbte er während des Studiums und finanzierte damit immer wieder Reisen in fremde Länder, zum Beispiel nach Ostafrika. „Zu erkennen, dass ich über meine eigenen Grenzen gehen kann, war bei den ersten Reisen für mich besonders prägend“, meint der Weltenbummler. „Ich habe mein eigenes Potenzial gesehen, und ich wusste auch: Was ich dort, außerhalb meiner Komfortzone, erlebe, muss ich anderen Menschen mitteilen.“ Also hielt Baumann Vorträge, anfangs vor allem vor Schülern. „Das war eine Herausforderung“, erinnert sich der gebürtige Österreicher. „Schüler sind ein anspruchsvolles Publikum, denn sie hören einem nur zu, wenn man es schafft, sie zu begeistern.“

Um sich neben den Vorträgen noch weitere Einnahmequellen zu sichern, begann Baumann auch, zu fotografieren und Reiseberichte für Zeitungen zu schreiben. Heute profitiert er davon: Einerseits habe er es dadurch nach dem Studium geschafft, seine Berufung zum Beruf zu machen. Andererseits habe diese Vielseitigkeit seinen Blickwinkel vergrößert, erklärt der Abenteurer. Und bis heute macht



es ihm Spaß, in verschiedenen Berufen zu arbeiten: als Dokumentarfilmer, Seminarleiter, Managercoach, Key Note Speaker, Fotojournalist und Buchautor. Die Wüste betrachtet Baumann als seinen größten Lehrmeister. „Für Wüstennomaden bedeutet Stillstand Tod“, erklärt er. „Wenn es nicht regnet, müssen sie sich bewegen, um Wasser zu finden. Das lässt sich gut auf das Berufsleben übertragen: Man muss immer bereit sein, sich zu verändern und Neues zu lernen.“ Nur wer nach Veränderung suche und sie nicht als Kontrollverlust empfinde, könne Innovationen hervorbringen. Und noch etwas sei wichtig: Zur Innovation gehöre auch das Scheitern. Baumann selbst ist fast verdurstet, als er das erste Mal versuchte, die Wüste Gobi alleine zu durchqueren. „Und nur weil ich damals Fehler gemacht habe und aus diesen lernen konnte, ist mir der zweite Versuch gelungen. Das war der Schlüssel zum Erfolg.“ Keiner muss – wie Baumann – sein Leben aufs Spiel setzen, um diese Erkenntnis zu gewinnen. Es sei nur wichtig, sich klarzumachen, dass es keine hundertprozentige Erfolgsgarantie gebe, und dass ohne Fehler meist keine Innovationen zustande kämen.

Es überrascht nicht, dass Baumann auch mit den Führungskräften, die an seinen Managerseminaren teilnehmen, am liebsten in die Wüste fährt. „Wenn man im Team durch die Wüste Gobi wandert, muss man seine Komfortzone verlassen und in der Herausforderungszone agieren. Dabei lernt man unglaublich viel über Teamwork und über sich selbst. Dort gibt es nämlich keine Scheinkompetenzen. Man kann sich nicht hinter Hierarchien verstecken und von den anderen erwarten, dass sie schon alles regeln.“ Ganz abgesehen davon helfe die Stille in der Wüste dabei, wieder hellhörig zu werden und Prioritäten zu hinterfragen. „Wer sich weiterentwickeln will“, so der erfahrene Wüstengänger, „braucht manchmal eine distanzierte Sicht auf sich und die Dinge. Dann kann man wichtig und unwichtig wieder neu ordnen und sich selbst ausbalancieren. Dazu muss man natürlich nicht in die Wüste fahren, aber sie ist ein großartiger Lehrmeister.“

Von seinen Reisen in die Wüste berichtet Bruno Baumann auch in seinem neuestem Buch:

Der Wüstengänger. Meine Reisen durch die Sandmeere der Welt. Malik 2011. ISBN 978-3890294018. 22,99 Euro

www.bruno-baumann.de

Aufsteigen



Gesund essen: Bloß kein Stress!

„**Essen und Trinken** hält Leib und Seele zusammen“ heißt es in einem Opernlibretto von 1690 – mittlerweile ist daraus ein bekanntes Sprichwort geworden. Und die Ernährungswissenschaft bestätigt: Es stimmt. Essen entspannt. Die gütige Natur hat das Essen mit Lustgefühlen gekoppelt, die dafür sorgen, dass wir es immer wieder tun. Zur Entspannung kommt die Aktivierung der Belohnungszentren in unserem Hirn, die besonders auf süß und fettig stehen. Dass in stressigen und frustrierenden Zeiten vermehrt zur Schokolade gegriffen wird, erklärt sich damit von selbst. Doch wollten wir nicht auch gesund essen?

Wer kleine Mengen Süßes oder Salziges knabbert, braucht sich nicht zu sorgen. Das ist völlig in Ordnung. Wer jedoch von Schokolade, Gummibärchen, Rosinenschnecken, Pizza oder Chips lebt, versorgt seinen Körper nicht gut. Selbst wenn die Kalorienbilanz stimmt, kommen damit zu wenige wichtige Nährstoffe rein: zu wenige Magnesium, ein Mineralstoff, der bei Stress vermehrt verbraucht wird. Zu wenig Eiweiß, das die nötigen Bausteine für stimmungsaufhellende und leistungsfördernde Botenstoffe liefert. Zu wenig hochwertige Fette, die unser Hirn zur Signalverarbeitung braucht. Um es kurz zu machen: Vor allem bei hoher Arbeitsbelastung sollte die Nährstoffversorgung exzellent sein.

Lebensmittel, die besonders viele Nährstoffe enthalten, sind nicht etwa nur Gemüse, Salate und Obst, sondern auch Fisch, Fleisch, Nüsse, Eier, Milch und Milchprodukte, Butter und gute Öle. Ideal ist es, täglich drei Handvoll Gemüse und Salat, zubereitet mit gutem Öl, zwei Handvoll Obst und zu jeder Mahlzeit eine Portion Eiweiß in Form von Fisch, Fleisch, Eiern, Käse oder Nüssen zu essen. Das ist die Basis für nährstoffreiche Mahlzeiten. Alles, was dazu kommt, sind „Luxuskalorien“. Und bitte das Wassertrinken nicht vergessen, es ist die einfachste und billigste Maßnahme gegen Kopfschmerzen und Leistungseinbußen.

Wer Glück hat, kann dort, wo er arbeitet, eine gute Kantine besuchen. Kommt nach dem Mittagessen die „Fressnarkose“, hat man zu üppig gegessen. Dann kann es hilfreich sein, weniger Nudeln, Kartoffeln, Reis, Knödel und Pudding zu essen und dafür mehr Gemüse, Milchprodukte oder Obst zu nehmen. Wem das Kantinenessen nicht schmeckt, der sollte sich etwas Leckeres von zu Hause oder unterwegs mitbringen und sich ein ruhiges Plätzchen zum Essen suchen. Denn vor dem PC Verschlungenes rauscht an den Geschmackspapillen fast unerkannt vorbei. Man merkt auch nicht richtig, wann und ob man satt ist.

Gutes Essen ist ein wichtiger Faktor für alle, die in Balance bleiben wollen: Es hält fit, leistungsfähig und gut in Form. Aber wer ein stressiges Arbeitsleben hat, kann auf zusätzlichen Stress in Sachen Essen und Trinken vermutlich gut verzichten.

Das Motto lautet also:
Gesund und mit Genuss essen.
Geht das überhaupt? Es geht!

Von **Ulrike Gonder**,
Ernährungswissenschaftlerin und Autorin



Für Notfälle sollten in irgendeiner Schublade Nüsse, Studentenfutter, Eiweißriegel oder Eiweißpulver für einen schnellen Drink liegen. Diese „Notlösungen“ sind allemal besser als Weingummis oder Kekse. Sie sind nahrhafter und nährstoffreicher, sättigen besser und länger und sind doch ebenso schnell gefuttert. Sein Gemüse kann man dann auch abends noch essen, denn es ist egal, ob abends oder mittags warm gegessen wird.

Zum Abendessen passt dann auch ein Glas Wein oder Bier. Alkoholisches entspannt, die Kunst liegt jedoch gerade hier im Maßhalten. Viele Studien haben gezeigt, dass maßvoller Genuss mit einer besseren Herz- und Gefäßgesundheit einhergeht. Maßvoll bedeutet für Männer eine Alkoholmenge, wie sie etwa in 0,2 bis 0,4 Litern Wein steckt, und für Frauen entsprechend 0,1 bis 0,2 Liter Wein. Mehr ist schädlich, auch das ist gut untersucht. Und wem der Stress bereits den Blutdruck in die Höhe getrieben hat, muss ganz besonders aufpassen und weniger trinken. Übrigens ist Alkohol kein gutes Schlafmittel. Er mag beim Einschlafen helfen, stört aber das Durchschlafen und damit einen der besten Stresskiller, den wir haben: einen erholsamen Nachtschlaf.

Wer morgens keinen Bissen runterbekommt, sollte wenigstens etwas Nahrhaftes trinken, also einen Kakao, ein Milchmixgetränk, ein paar Instanthaferflocken mit Saft oder einen Smoothie. Außerdem ist es wichtig,

etwas Nahrhaftes zur Hand zu haben, wenn der Hunger dann zuschlägt, sonst wird man unleidlich. Womit wir beim Thema Planung wären: Wer weiß, dass stressige Zeiten kommen, sollte vorher einkaufen gehen und sich Kühl- und Tiefkühlschrank vollpacken: mit Gemüse, Obst und Fisch, Milchprodukten und Selbstgekochem. Auch gute Fertigprodukte sind sinnvoll, wenn sie aus Grundnahrungsmitteln hergestellt sind und ohne Aromen und Geschmacksverstärker auskommen – und die eine oder andere Pizza ist auch in Ordnung. Übrigens ist Stress ein schlechter Begleiter bei Tisch: Ein gestresster Körper ist hormonell auf Flucht oder Kampf eingestellt, wie soll er da eine Mahlzeit verdauen? Stresshormone blockieren die Verdauung und sorgen dafür, dass die Muskeln gut mit Energie und Sauerstoff versorgt werden. Deswegen ist körperliche Bewegung ideal zum Stressabbau, es ist die effektivste und natürlichste Antistressmaßnahme. Also: Erst einmal eine Runde um den Block marschieren oder beim Sport abreagieren und dann in Ruhe essen – mit Genuss und ohne schlechtes Gewissen.

Ulrike Gonder ist Diplom-Ökotrophologin. Sie arbeitet als freie Wissenschaftsjournalistin, Referentin und Dozentin und hat zahlreiche Bücher geschrieben. Eine Übersicht über ihre Veröffentlichungen sowie Infos und Artikel finden Sie auf ihrer Website www.ernaehrgesund.de und bei Facebook unter www.facebook.com/Ernaehrung.kontrovers.

BUCHTIPPS

Industriell hergestellte Lebensmittel sind häufig vollgepackt mit Zusatzstoffen. Hans-Ulrich Grimm erklärt, was das für unsere Gesundheit bedeutet und worauf Verbraucher achten sollten.

Hans-Ulrich Grimm: *Die Ernährungslüge. Wie uns die Lebensmittelindustrie um den Verstand bringt.* Knauer 2011. ISBN 978-3426783931. 9,99 Euro

Als Allgemeinarzt kennt Dr. Gunter Frank die vielfältigen Probleme, die viele Menschen mit ihrem Gewicht haben. In seinem Buch setzt er dem Ernährungsstress ein Ende. Seine These: Am gesündesten und am besten für die Figur ist es, das zu essen, worauf man am meisten Appetit hat.

Gunter Frank: *Lizenz zum Essen. Stressfrei essen, Gewichtssorgen vergessen.* Piper 2009. ISBN 978-3492253703. 9,99 Euro www.lizenz-zum-essen.de

Christian Rach ist Koch, Coach, Restauranttester und Buchautor. In seinem neuesten Kochbuch hat er Rezepte für eine gesunde und ausgewogene Ernährung zusammengestellt. Auf seiner Internetseite und bei Facebook unter „Rach getestet“ leistet er zusammen mit dem SGS Institut Fresenius einen Beitrag zu gesünderer Ernährung und hilft Verbrauchern bei der Auswahl hochwertiger Lebensmittel. <http://christianrach.de>

Christian Rach: *Besser: Besser essen.* Edel 2011. ISBN 978-3841901354. 19,99 Euro



Es gibt zu den Themen Work-Life-Balance und Burnout eine lange Liste an Fachliteratur. Den eindringlichsten Text dazu hat aber vielleicht der TV-Produzent, Medienmanager und Film-Hochschulprofessor Hubertus Meyer-Burckhardt geschrieben. Der Protagonist seines ersten Romans „Die Kündigung“ verfügt über keine Work-Life-Balance. Er verfügt strenggenommen über gar kein Leben neben der Arbeit. Was passiert, als ihm dann gekündigt wird, und wie es ihm gelingt, mühsam sein Leben und seine Träume zurückzuerobern, erzählt das Buch mal humorvoll, mal bitterernst. Im Juli erscheint der SPIEGEL-Bestseller als Taschenbuch.

Herr Meyer-Burckhardt, der Romanheld in Ihrem Buch lebt verbissen nur für seinen Job, scheitert zunächst, bevor er sich in ein anderes Leben phantasiert. Glauben Sie nicht, dass viele Unternehmen heute eine Unternehmensphilosophie nach außen tragen, die ihre Mitarbeiter dazu ermutigen soll, eine eigene Work-Life-Balance zu finden?

Hubertus Meyer-Burckhardt: „Glück ist zunächst eine Frage der persönlichen Entscheidung“

Zur Person: Prof. Hubertus Meyer-Burckhardt, Jahrgang 1956, studierte zunächst Geschichte und Philosophie in Berlin und Hamburg und wechselte dann zur Hochschule für Fernsehen und Film nach München. 1988 stieg er als Creative Director und Mitglied der Geschäftsführung bei der internationalen Werbeagentur BBDO ein und ging danach in die Filmbranche. Von 2001 bis 2005 bekleidete er Vorstandspositionen bei der Axel-Springer AG und ProSiebenSat.1 Media AG. Seit 2006 ist er Vorsitzender Geschäftsführer der Polyphon Film- und Fernsehgesellschaft. Nebenbei war er von 2005 bis 2011 Professor und Studiengangsleiter an der Hamburg Media School (www.hamburgmediaschool.com) und leitet seit diesem Jahr dort die internationale Co-Produktion. Hubertus Meyer-Burckhardt erhielt für seine Produktionen zahlreiche Auszeichnungen, darunter mehrere Adolf-Grimme-Preise. Vor der Kamera wirkt er u. a. als Gastgeber der NDR Talk Show. Er lebt in Hamburg und ist Vater zweier Kinder.

Solche Unternehmen wird es sicher geben. Aber gestatten Sie mir, dass ich auf zwei grausame Begriffe eingehe, die Sie in Ihrer Frage benutzt haben. Erstens „Unternehmensphilosophie“: Der anspruchsvolle Begriff der „Philosophie“ sollte nicht mit der strategischen Ausrichtung eines Unternehmens in einen Topf geschmissen werden. Zweitens „Work-Life-Balance“: Dieser Begriff impliziert, dass „Life“ nur existieren kann, wenn „Work“ nicht ist. Ich bin ein strikter Gegner dieser protestantischen Zweiteilung in Leben und Arbeit. Ich bin nie privat. Ich bin aber auch nie im Dienst.

Sie sagten kürzlich, dass Sie kein von Sicherheiten bestimmtes und amplitudenarmes Leben führen, sondern Höhen und Tiefen Ihres Lebens genießen. Wie genießen Sie denn die Tiefen Ihres Lebens? Lächelnd.

Und mit der Gewissheit, dass es bald wieder aufwärtsgeht? Nicht mit der Gewissheit, sondern mit einer begründeten Zuversicht.

Woher bekommt man eine solche Gelassenheit? Ich nehme seit jeher mich selber nicht sehr wichtig – die Menschen um mich herum aber ernst. Für mich bedeutet das: Ich bin mir der Zerbrechlichkeit meiner beruflichen und körperlichen menschlichen Existenz bewusst. Man sagt, in jedem Sieg stecke der Keim der Niederlage und in jeder Niederlage der Keim des Sieges. Da ist was dran. Überlegen Sie doch mal, wie viele Menschen Sie kennen, denen ein ununterbrochen erfolgreiches Leben beschert ist. Ich freue mich für jeden Menschen, dem das gelingt. Aber viele sind es nicht.

Sie sind als Professor an der Hamburg Media School hin und wieder in Kalkutta. Was lernt jemand, der noch nie in Indien war, in einer Woche Indien über das Leben? Es gibt in der bengalischen Sprache ein Sprichwort, das übersetzt lautet: „Ob Sie glücklich sind, ist zunächst eine Frage der persönlichen Entscheidung und erst dann eine Frage des Schicksals.“ Das mag ich. Ich schätze an der indischen Gesellschaft auch, dass die eigenen individuellen Ansprüche im Schatten der Gemeinschaftsleistung stehen. Zudem ist die Stimmung des Aufbruchs schon alleine wegen der demografischen Besonderheiten faszinierend: Von den rund 1,1 Milliarden Indern sind 40 Prozent jünger als 25. In der 13-Millionen-Einwohner-Stadt Kalkutta leben und wirken damit fünf bis sechs Millionen Menschen unter 25. Diese Gesellschaft ist also im Vergleich zu Europa unglaublich jung. Und sie mag den Wettbewerb, sie versteht ihn als eine natürliche Energie. Gegenüber Lehrenden sind die Studierenden zwar diszipliniert, aber auch kritisch.



Sie haben einmal erzählt, dass Sie sich vor dem Einschlafen vorstellen, wie Ihr Leben in Ihrem Lieblingsfilm aussehen würde. Eine stets sehr beglückende Vorstellung, ja.

Warum fällt es der jungen Generation dagegen heute offenbar schwer, überhaupt Träume zu entwickeln? Zum einen liegt es sicher daran, dass viele europäische Frauen und Männer Mitte 20 von partnerschaftlich denkenden Müttern und Vätern erzogen wurden, gegen die es sich nicht zu rebellieren lohnte und die ihren Söhnen und Töchtern sehr vernunftorientierte Empfehlungen gegeben haben, die alles waren, nur nicht abenteuerlich. Hinzu kommt, dass viele der europäischen Mittzwanziger aus einem eher vermögenden Elternhaus stammen und die Söhne und Töchter nun davon geleitet sind, dieses Vermögen zu verteidigen oder am Vermögen zu partizipieren.

Was raten Sie der jungen Generation? Wie kann sie die Abenteuerlust für sich entdecken? Sie sollte zunächst einmal nicht die Eltern dafür verantwortlich machen, dass Abenteuerlust und Träume fehlen. Stattdessen sollte sie sich ihren Ängsten stellen – und vor allem nicht darauf setzen, dass diese Ängste irgendwann ganz von alleine verschwinden. Aufbrechen muss jede Generation schon selbst!

Die Fragen stellte André Boße.



Hubertus Meyer-Burckhardt war im März 2012 Referent des 15th World Business Dialogue, des größten von Studenten organisierten Wirtschaftskongresses der Welt. Anlässlich dieser Veranstaltung gab er uns ein großes Interview, das Sie auf www.karrierefuehrer.de oder direkt unter diesem QR-Code lesen können.



„[...] So war er seine Karriere bereits als Trainee angegangen. [...] Er hatte zu diesem Zeitpunkt nicht gewusst, wie er seine damals noch von Idealen infizierte Persönlichkeit mit dem beruflichen Lebensweg in Einklang bringen sollte. Er gab sie also beim Pförtner ab, in der Erwartung, dort würde sie erst mal sicher verwahrt. Zwischenlagerung bis zur weiteren Verwendung.“
Aus: „Die Kündigung“

Der Roman: „Die Kündigung“

Was passiert mit einem Menschen, der sein gesamtes Leben auf seine Karriere ausgerichtet hat und dann erfährt, dass er gekündigt ist? Hubertus Meyer-Burckhardt erzählt die Geschichte von Simon Kannstatt, dessen einziger Lebenssinn die Arbeit ist. Als ihm sein Chef kündigt, fällt er aus allen Wolken. Unter Schock lebt er zunächst einmal weiter, als sei nichts geschehen, igelt sich in der Vielflieger-Lounge ein und plant gedanklich einen Rachefeldzug gegen seinen Exchef. Nach und nach verliert er die Kraft, weiterhin die Fassade des erfolgreichen Karrieristen aufrechtzuerhalten. Es entpuppt sich ein anderer Simon Kannstatt: der Träumer und Idealist, der er früher einmal war. Nach einem Transatlantikflug zieht er in eine schräge Pension ein und nimmt einen Job in einem Plattenladen an. In diesem Gegenentwurf zu seiner alten Businesswelt beginnt der Protagonist, wieder auf seinen Bauch zu hören und sich seinen Träumen zu stellen. Ein unterhaltsamer Roman und ein sprachgewaltiges Plädoyer für mehr Freiheit und Abenteuergeist.



Verlag: Ullstein Hardcover;

2011 ISBN 978-3550088490; 18,00 Euro.

NEU: Ab 13.07.2012 auch als Taschenbuch erhältlich.

Verlag: Ullstein ISBN 978-3548284576; 8,99 Euro.

Audio CD Verlag: Edel Germany CD/DVD,

ISBN 978-3981474008; 17,99 Euro.

Erschienen bei www.hypertension-music.de



Facebook-Seite zum Hörbuch:

www.facebook.com/pages/Hubertus-Meyer-Burckhardt/150746631684737

9. 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

Ausrichter

**KRUSE**
Firmenverbund

29. Juni 2012
Kerpen (Köln)

Bewerbungsschluss 14. Mai 2012



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

ENTREPRENEURS



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Städteutsche Zeitung

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



Projekt

Blickpunkt:

Im Takt bleiben

Haben Sie heute schon gesungen? Wenn ja: herzlichen Glückwunsch. Sie haben damit Körper und Seele Gutes getan. Denn Gesang ist ein Heilmittel. Er fördert die Gesundheit, mindert Stress und wird sogar in vielen Therapien eingesetzt.

Von **Dr. Christian Lehmann**,
Musikwissenschaftler und Biologe

In seinem Buch **Der genetische Notenschlüssel** erklärt Christian Lehmann anschaulich, was Musik mit Biologie zu tun hat, warum wir bei manchen Liedern eine Gänsehaut bekommen, wie die moderne Medizin sich die Wirkungen der Musik zunutze macht und vieles mehr.

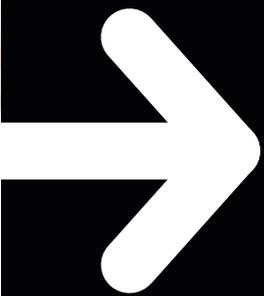
Christian Lehmann:
Der genetische Notenschlüssel. Herbig
2010. ISBN 978-3776626469. 19,95 Euro

iPod, Stereoanlage und Kaufhausbeschallung: Unsere Alltagsbeziehung zur Musik ist eher eine passive. Doch es gibt gute Gründe, selbst musikalisch aktiv zu werden. Singen steigert das Wohlbefinden, schafft soziale Kontakte, hält Stimme und Geist fit und stärkt sogar das Immunsystem.

„Musik brauche ich zum Abschalten.“ Wenn wir in diesem Zusammenhang von Musik sprechen, meinen wir etwas, was es erst seit kurzer Zeit gibt: ein professionell hergestelltes Produkt zum Hören und Mitnehmen. Unsere eigentliche Beziehung zu Melodie und Rhythmus jedoch wurzelt viel tiefer. Vor wenigen Jahren fand ein Archäologenteam in einer schwäbischen Höhle Bruchstücke einer Flöte, aus einem Vogelknochen geschnitzt und rund 35.000 Jahre alt. Unsere Vorfahren spielten also längst Flöte, als sie den Ackerbau oder das Rad erfanden. Gut

möglich, dass musische Betätigung in unserer Geschichte so etwas wie ein Sprungbrett für Erfindergeist und Innovation war.

Das kostengünstigste und zugleich gesündeste Musikinstrument tragen wir immer bei uns: die Stimme. Wer singt, steigert nicht nur das psychische Wohlbefinden, sondern verbessert auch die Sauerstoffversorgung von Körper und Gehirn. Eine Langzeitstudie der Uni Frankfurt zeigte, dass Schulkinder, die verstärkt musizieren, auch in anderen Fächern ihre Leistungen steigern und besser miteinander auskommen. Nicht genug damit: Chorsingen stärkt die Immunabwehr und baut Stresshormone ab. Fazit aller einschlägigen Erkenntnisse: Selbermachen ist besser als Hören, und gemeinsam ist besser als allein – sowohl im Hinblick auf positive „Nebenwirkungen“ wie auf das sub-



Blickrichtung Gesang:

www.musiktherapie.de

www.deutscher-chorverband.de

www.singende-krankenhaeuser.de

www.gesangstipps.de

www.vokalszene.de

Dorothee von Moreau (Hrsg.):

Musiktherapie in der präventiven Arbeit.

Reichert 2012. ISBN 978-3895008689. 18,00 Euro



jektive Empfinden. Wenn wir gemeinsam „im Takt“ sind und den Zusammenklang mit anderen Stimmen wahrnehmen, kommt über die Ausschüttung von Glückshormonen ein körpereigenes Selbstbelohnungssystem in Gang und motiviert uns, gemeinsam bei der Sache zu bleiben.

Genügend Gründe also gerade für Berufstätige, den iPod gegen eine Chormappe einzutauschen – wenigstens ab und zu. Doch wo findet man Gelegenheit zum Singen außerhalb der Dusche – und welche Voraussetzungen muss man mitbringen? Entgegen manchen Befürchtungen wird in den meisten Laienchören weder Vorsingen noch perfektes Notenlesen verlangt. Chorsänger müssen nicht über Superstar-Qualitäten verfügen, sondern auf ihre natürliche Musikalität vertrauen und Lust darauf haben, sich mit ihrer Stimme auszudrücken – was auch im Beruf hilfreich ist. In Deutschland gibt es schätzungsweise rund 50.000 Jugend-, Männer-, Frauen-, Kirchen-, Jazz- und klassische Chöre, in denen zwei bis drei Millionen Menschen singen. Einige Firmen und Institutionen haben sogar eigene Chöre gegründet. So gibt es nicht nur Polizeichöre (und -orchester), sondern

auch einen Lufthansa-Chor und einen Mitarbeiterchor der Bayerischen Staatsbibliothek. In vielen Betrieben werden für einen bestimmten Anlass – zum Beispiel für die Weihnachtsfeier – Projektchöre auf die Beine gestellt. In den Proben steht die Abteilungsleiterin neben der Volontärin, denn beide singen die gleiche Stimme. Statusdifferenzen sind hier aufgehoben, denn die Aufgabenverteilung richtet sich allein nach der Stimmlage. Gespräche zwischen Mitarbeitern verschiedener Abteilungen ergeben sich von selbst – ein Projekt, das so manche teambildende Maßnahme überflüssig machen kann.

Oft hört man den Einwand: „Ich kann nicht singen.“ Doch so wie wir (fast) alle laufen und sprechen können, besitzen wir auch ein musikalisches Gehör. Angeborene oder erworbene Störungen sind selten. Die häufigste Schwierigkeit besteht in mangelnder Übung. Unsere Stimme setzen wir im Alltag nur in einem sehr begrenzten Tonumfang ein. Es lohnt sich, sie zu trainieren: Singen ist Fitnessstraining für die Stimme, schafft nicht nur Ausgleich zum Arbeitsalltag, sondern fördert die Entfaltung der ganzen Persönlichkeit.

Wie kommt der Mensch zur Musik? Lange bevor Babys Worte verstehen, horchen sie auf Melodien und auf den Klang der Stimme. Intuitiv singen Mütter in allen Erdteilen ihren Kindern Wiegenlieder vor. Unser Gehirn ist für die Verarbeitung von Melodie und Rhythmus speziell ausgerüstet. Musikalität gehört zur „biologischen Serienausstattung“ des Menschen – mit existenziellen Funktionen: Diese erkennen wir etwa im Fußballstadion, wenn Fans spontan zu einem Chor werden. Musik ist ein Stoff, aus dem emotionale Bande geknüpft werden. Er festigt die lebenswichtige Bindung zwischen Mutter und Baby ebenso wie den Zusammenhalt einer Gruppe, die „im Takt“ nicht nur Bewegungen, sondern auch Gefühle und Ziele synchronisiert. Höchstwahrscheinlich ist der Mensch ein guter Teamarbeiter geworden, weil er Rhythmusgefühl besitzt und in der Lage ist, Misstöne von Harmonie zu unterscheiden. Es wird deutlich: Wir sind nicht nur als Hörer, sondern auch als Musiker geboren – ein Gedanke, der in einer Umwelt, die uns an vielen Orten Musik als Hintergrundgeräusch aufnötigt, neue Bedeutung erlangt.



Familienbewusstsein mit Strategie

Es klingt simpel:

Familienfreundliche Unternehmensführung fördert die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber und damit auch ihre Motivation. Aber der Teufel steckt im Detail: Was bedeutet Familienfreundlichkeit aus Unternehmenssicht eigentlich?

Und wie lässt sie sich am besten umsetzen? Das audit berufundfamilie gibt Betrieben in allen Größen und Branchen Hilfestellungen, und Bewerber Orientierung bei der Auswahl geeigneter Arbeitgeber.

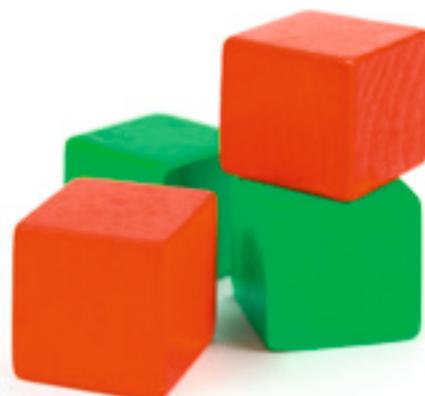
Von **Stefan Becker**,
Geschäftsführer der
berufundfamilie gGmbH

Mit der familienbewussten Personalpolitik verhält es sich wie mit der Stadt Rom: Sie lässt sich nicht an einem Tag erbauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann nur dann gelingen, wenn die entsprechende Personalpolitik als fortlaufender Prozess angelegt ist. Denn die Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeitern ändern sich, und das muss berücksichtigt werden. Arbeitgeber, die zur Initiierung und Steuerung dieses Prozesses das audit berufundfamilie nutzen, haben diese Schwierigkeit erkannt. Das audit wird seit 1999 von der berufundfamilie gGmbH angeboten, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, die auch die dazugehörigen Zertifikate erteilt. Seither hat sich das audit, das als strategisches Managementinstrument konzipiert ist, zum Qualitätssiegel für Familienbewusstsein in der deutschen Wirtschaft entwickelt.

Rund 1000 Arbeitgeber haben sich bereits dem Auditierungsverfahren unterzogen – diese sind auf der Website www.beruf-und-familie.de unter „Das audit“/„Zertifikatsträger“ gelistet. Wir erfassen immer als Erstes den Status quo der bereits angebotenen familienbewussten Maßnahmen. Gemeinsam mit geschulten Auditoren erarbeiten die Unternehmen dann konkrete Ziele und praktische, für den Betrieb passgenaue Lösungen. Die Maßnahmen lassen sich für jedes

Unternehmen absolut individuell gestalten. Wir zählen in der Praxis mittlerweile über 250 verschiedene Modelle: von Familienteilzeitmodellen über Führungskräfte-Mentoring bis hin zu Workshops für Väter und Ferienaktionen für Mitarbeiterkinder. Die praktische Umsetzung der Maßnahmen überprüfen wir jährlich. Nach drei Jahren kommt es zur sogenannten Re-Auditierung. Dann wird kontrolliert, ob ein Betrieb die Ziele erreicht hat, und es werden gegebenenfalls weiterführende Ziele vereinbart.

Unternehmen, die mit dem audit berufundfamilie das Familienbewusstsein im betrieblichen Alltag langfristig etablieren, bieten ihren Beschäftigten nachhaltige Unterstützung und Entlastung. Für Bewerber lohnt es sich also, auf das Zertifikat zu achten – die meisten Unternehmen erwähnen es auf ihrer Website oder sogar in Stellenanzeigen. Weitere Infos: www.beruf-und-familie.de



STUDIUM
FERTIG
LOS!



Di., 15. Mai 2012, 10–17 Uhr
Mi., 16. Mai 2012, 10–16 Uhr
Messezentrum Nürnberg



Kostenlose
Bus-Shuttles
von zahlreichen
Hochschul-
orten!

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

www.akademika.de

Kooperation

teilnehmende Unternehmen u.a.

Medienpartner

Veranstalter

Logos of partner organizations include: Bundesagentur für Arbeit, ABSOLVENTA, audimax MEDIEN, WFA, SIEMENS, DIEHL, LEONI, RÜCKER, infineon, NORMA, e@sy Credit, Capgemini, TÜVRheinland, Brunel, STABILIO, pwc, ERNST & YOUNG, NOVARTIS, tesa, LINDORF, NÖRMBERGER, IPN, HAYS, AOK, Peek.Cloppenburg, HEITEC, EB, preh, GfK, Fraunhofer, ALDI, Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung, Nestlé, MID, JENOPTIK, randstad, Lorenz Personal, Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung, Nestlé, MID, JENOPTIK, randstad, ERNST & YOUNG, NOVARTIS, tesa, LINDORF, NÖRMBERGER, IPN, HAYS, AOK, Peek.Cloppenburg, HEITEC, EB, preh, GfK, Fraunhofer, ALDI, pwc, infineon, NORMA, e@sy Credit, Capgemini, TÜVRheinland, Brunel, STABILIO, SIEMENS, DIEHL, LEONI, LUK, FAG, SCHAEFFLER GRUPPE, Tintschl, TEMPTON GROUP, Allianz, PUMA, RÜCKER, brose, DEUTSCHE BUNDESBANK, Cortal Consors, BNP PARIBAS, TADANO FAUN, DATEV, accenture.



Von: Thomas Fritz
Gesendet: Montag, 26. März 2012, 14:11
Dringlichkeit: hoch
An: Absolventen mit vielseitigen Interessen
Betreff: „Personal Time“ für die spannenden Dinge im Leben

Liebe Leserinnen und Leser,

„Work-Life-Balance“ ist ja derzeit in aller Munde und auch Thema dieser Ausgabe des **karrierefürer**. Uns war es schon immer wichtig, dass wir Menschen einstellen, die nicht nur herausragende Qualifikationen mitbringen, sondern auch spannende Dinge in ihrem Leben machen, vielseitig interessiert und engagiert sind. Aus vielen Gesprächen mit Kollegen und Absolventen wissen wir, dass sie mehr von ihrem Leben möchten, als möglichst schnell Karriere zu machen. Ein ausgefülltes Leben ist ihnen sehr wichtig. Und uns auch, denn ausgewogene Persönlichkeiten sind die besseren Berater.

Ich treffe zum Beispiel Kollegen, die soziale Stiftungen leiten, sportlichen Ambitionen nachgehen oder einfach nur mal eine Zeit lang für Familie und Freunde wirklich da sein wollen. Das macht unser neues Programm „Personal Time“ noch besser möglich. Mit dem Programm haben alle Berater die Möglichkeit, jedes Jahr neben dem regulären Urlaub zusätzlich zwei Monate freizunehmen. Während dieser Auszeit sind sie weiterhin sozial- und krankenversichert und bekommen ihr angepasstes Gehalt. Wenn jemand zum Beispiel zwei Monate frei nehmen möchte, bekommt er oder sie das ganze Jahr über 10/12 seines Gehalts.

Das Programm haben wir im letzten Sommer auf Initiative unserer Berater eingeführt, und es kommt außerordentlich gut an. Die Kollegen bestätigen, dass sich Personal Time sehr unbürokratisch beantragen lässt: Am Anfang des Jahres legt man fest, ob und wie viel Personal Time man für die nächsten zwölf Monate einplant. Das Schöne daran ist, dass die Auszeit überhaupt nicht zweckgebunden ist. Die Berater können sie für das nutzen, was ihnen wichtig ist. Letztens habe ich mit einem Kollegen gesprochen, der seit vielen Jahren leidenschaftlich Klavier spielt. Sein großer Traum war es, gemeinsam mit seiner Frau professionelle Konzerte zu geben. Da er dafür über viele Wochen hinweg täglich mehrere Stunden üben müsste, ist ein solches Vorhaben mit den meisten Berufen nicht vereinbar. Er wird sich dieses Jahr mit der Personal Time insgesamt drei Monate frei nehmen und seinen Traum erfüllen.

Wie viel Wert wir auf die persönliche Weiterentwicklung legen, zeigt auch unser neues Programm „GapYear“ für Bachelor-Absolventen. Gemeinsam mit unseren Partnern Allianz, Bertelsmann und Henkel bieten wir die Möglichkeit an, vor dem Master ein Jahr mit bis zu drei hochkarätigen Praktika und einem persönlichen Projekt zu gestalten. Das kann ein soziales Engagement oder eine Weltreise sein. Uns geht es darum, deutlich zu machen, dass wir Persönlichkeiten mit vielfältigen fachlichen, aber eben auch persönlichen Erfahrungen suchen. Das ist uns sogar wichtiger als ein im Höchsttempo abgeschlossenes Studium.

Herzliche Grüße,
Ihr Thomas Fritz

Dr. Thomas Fritz | Director of Recruiting
McKinsey & Company, Inc. | Magnusstraße 11 | 50672 Köln | Germany
Direct +49 221 208-7555 | karriere@mckinsey.com



ONLINE VERLIERER

ODER LIVE GEWINNER?

DEN TRAUMJOB GIBTS NUR LIVE. AUF DER TALENTS.

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

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

bereits angemeldete Aussteller der TALENTS 2012 (Stand März):

Logos of participating companies and partners:

- accenture, ALDI, ALTRAN, BASF, Basycon, Business&Decision, BAYER
- Bayern LB, Bundesagentur für Arbeit, CALEO CONSULTING, Campana Schott, DELL, Deutsche Ärzte Finanz
- DB Mobility Networks Logistics, ECE, enterprise rent-a-car, ERNST & YOUNG, HILTI, LIDL, Lodestone
- Microsoft, MLP, MPLAN, OBI, OTIS, PLATINIUM, pwc
- PERIOR, randstad, Reply, SENACOR, Ep-Group, xenium
- Partner: karrierefürher, Karriere-Guide, Karriere-Lounge, Jobguide, RECHNUNGSWISSEN, access, DURABLE, Süddeutsche Zeitung
- squeaker_net, ACADEMICWORLD.NET, BT, Optonica Verlag, DER AKADEMIKER, DAS FIRNEN-LEXIKON, 4MACE, zeno/reuters
- Armin Berger, STROBEY UND ARNETHALMAYR, CONTROLLING-Perfekte, wlv-online.de, VMK, BERUFSSZIEL, allmaxx, Hagen Regier, laufbahner.de

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

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

TALENTSINSIGHT
THE MOMENT OF TRUTH,
REALITY AND PERSONALITY.





Olá Mosambik!

Hallo Mosambik!



Gut ein Drittel der über 14-Jährigen in Deutschland engagiert sich ehrenamtlich. Eine davon ist Brita Emmermacher: Statt im Urlaub die FüÙe hochzulegen, arbeitete sie bei einem Projekt in Mosambik mit. Das ist nicht gerade die klassische Form der Erholung, aber für sie ist es erfüllend und lädt ihre Akkus wieder auf, wie sie berichtet.

Ich bin 32 Jahre alt und habe an der Fachhochschule Berlin Ingenieurwissenschaften studiert. Als Laboringenieurin arbeite ich am Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung (ZSW) in Ulm und beschäftige mich mit der Alterung von Lithium-Ionen-Batterien. In meiner Freizeit engagiere ich mich bei „Ingenieure ohne Grenzen“ (www.ingenieure-ohne-grenzen.org).

Von Brita Emmermacher

Im Jahr 2011 war ich zweimal in der Gaza-Provinz in Mosambik und habe gemeinsam mit einem kleinen Team von „Ingenieure ohne Grenzen“ zwölf Schulen mit Solarstrom ausgestattet. Jetzt gibt es elektrisches Licht in den Schulen, es kann also auch abends Unterricht stattfinden – für viele Mosambikaner wird Bildung damit überhaupt erst möglich: Sie arbeiten tagsüber auf dem Feld und können erst danach in die Schule gehen. In Mosambik wird es früh dunkel, das heißt, ab 18 Uhr wird Licht für den Unterricht benötigt.

Das erste Mal war ich Anfang März 2011 für zwei Wochen mit einem Kollegen vor Ort, um die Gegebenheiten zu erkunden und unseren Einsatz zu planen. Wir waren zwei Tage in der Haupt-

stadt Maputo, um unsere Projektpartner kennenzulernen und weitere Kontakte zu knüpfen. Dann sind wir in die Provinz Gaza gereist und haben insgesamt 14 Gemeinden besucht. Wir haben sie gefragt, ob sie überhaupt ein Projekt mit uns durchführen möchten, und ihre Wünsche und Anregungen mitgenommen. Wir wussten zwar schon, dass die Menschen vor Ort großes Interesse an den Solaranlagen haben, aber wir mussten sicherstellen, dass sie auch bereit waren, Reparatur und Wartung der Systeme selbst zu übernehmen.

Unsere Gespräche verliefen positiv, und ein halbes Jahr später reiste ich als Mitglied eines vierköpfigen Teams noch einmal für vier Wochen nach Mosambik, um das Solarschulprojekt endlich umzusetzen. Meine Aufgabe war und





Die **Jobmessen** für Deine Karriere.

Sprich hier direkt mit Unternehmen und Entscheidern:



meet@

meet@fh-aachen

19. April 2012

FH Aachen

www.fh-aachen.de/meet



meet@

meet@ostfalia

25. April 2012

Ostfalia · Campus Wolfenbüttel

www.ostfalia.de/meet



meet@

meet@fh-frankfurt

8. Mai 2012

Fachhochschule Frankfurt

www.fh-frankfurt.de/meet



meet@

meet@hochschule-hannover

8. Mai 2012

Hochschule Hannover

www.iqb.de



meet@

meet@fh-koeln

10. Mai 2012

FH Köln · Campus Deutz

www.fh-koeln.de/meet



meet@

meet@uni-frankfurt

5. Juni 2012

Uni Frankfurt

www.uni-frankfurt.de/meet

Landesinformationen:

Größe: 799.380 qkm
Einwohner: circa 23 Millionen
Hauptstadt: Maputo (circa 1,5 Millionen Einwohner)
Klima: Schwül-heiße Regenzeit von November bis April.
Durchschnittstemperatur Maputo: Juli +20°C/Februar +26°C
Landessprache: Portugiesisch
Zeitverschiebung: MEZ + 1 Stunde

Währung:

Metical (MZN)
1 Euro = 35,18 MZN (Stand: 15.03.2012)

Flugdauer Direktflug:

Frankfurt – Maputo: Circa 14 Stunden
Kosten: ab circa 1000 Euro

Einreisebedingungen:

Deutsche Staatsbürger brauchen einen Reisepass, der noch mindestens sechs Monate gültig ist, und ein Visum, das Botschaft oder Konsulate ausstellen.

Essen:

Fisch und Meeresfrüchte bestimmen die mosambikanische Küche. Die bekanntesten Gerichte sind Matapa (Meeresfrüchte mit Maniokblättern und Reis) und

Camarão National (Mosambikanische Shrimps in Knoblauch, Zwiebeln, Zitronensaft und Essigsoße).

Impfungen:

Wer aus Deutschland einreist, muss keine Impfungen vorweisen. Empfehlenswert ist aber, vor der Reise mit einem Arzt zu sprechen und abzuklären, ob ein Impfschutz beispielsweise vor Hepatitis A und B sinnvoll ist. In Mosambik ist Malaria weit verbreitet, eine Prophylaxe wird dringend angeraten.

Mosambik

ist es, das Projekt in Mosambik von Anfang bis Ende zu begleiten.

Durch mein Engagement bekomme ich kleine Einblicke in ein Land auf dem afrikanischen Kontinent. Mir wird immer wieder bewusst, was alles in meinem Leben selbstverständlich ist. Solche Projekte sind für einen selbst wertvoll. Natürlich ist es zeitintensiv, solch ein Projekt vor- und nachzubereiten. Aber es macht enorm Spaß, hier in Ulm gemeinsam diese Projekte voranzutreiben, und besonders die Erfahrung vor Ort gleicht alles wieder aus. Als ich gesehen habe, wie gut die Mosambikaner unsere Arbeit annehmen, wusste ich: Mein Einsatz hat sich gelohnt. Morgens haben wir die Beleuchtung installiert, abends fand in der Schule schon Unterricht statt. Mein Umfeld ist begeistert und unterstützt mich in meinem Tun – auch mit Spenden, wir waren nämlich auch für die Finanzierung unseres Projekts verantwortlich.

Ingenieure genau wie Nichtingenieure, die ein Projekt unterstützen möchten, sollten mindestens eine Fremdsprache sprechen. Englisch und Französisch sind in vielen afrikanischen Ländern offizielle Amtssprachen. Mosambik bildet eine Ausnahme, denn das Land stand fast 500 Jahre unter portugiesi-

scher Herrschaft. Zum Glück hatten wir lokale Begleiter, die übersetzten und mit uns gemeinsam das Projekt durchführten. In der Provinz Gaza wird hauptsächlich eine Bantusprache gesprochen. Die Kommunikation und somit das Verständnis unter- und füreinander ist das A und O einer guten Zusammenarbeit, das haben wir immer wieder gemerkt. Ohne die Übersetzungskünstler hätten wir kaum eine Chance gehabt.

Um die Projekte dauerhaft wirkungsvoll implementieren zu können, arbeiten wir immer mit einem Partner zusammen, meist mit einer lokalen Nichtregierungsorganisation. In unserem Fall ist das die Caritas in Gaza – ein absolut zuverlässiger Partner. Die Caritas war der Mediator zwischen uns und den Gemeindemitgliedern. Darüber hinaus unterstützte uns Dr. Boaventura Cuamba, Professor für Erneuerbare Energien an der Eduardo Mondlane Universität in Maputo. Er kennt sich vor Ort sehr gut aus und hatte uns mit der Caritas in Gaza zusammengebracht. Außerdem stellte er uns zwei seiner besten Studenten für sechs Wochen als Dolmetscher und angehende Jungunternehmer zur Seite. An sie haben wir unser Wissen und die Praxis vermittelt.

Wir haben in einer kleinen Pension gewohnt, da das Gästehaus der Caritas leider noch nicht fertiggestellt war. Meistens haben wir uns mit den ortsüblichen Lebensmitteln Fleisch, Reis und Gemüse eingedeckt. An den Wochenenden war immer viel für das Projekt zu tun, doch einmal war es möglich, sich den wunderschönen Limpopo Nationalpark anzuschauen. Ein echter Geheimtipp, wenn man Giraffen, Elefanten, Schlangen, Büffel oder Krokodile sehen will. Die Menschen sind unglaublich gastfreundlich, ich habe mich immer sehr willkommen gefühlt. Nur eins hat mir nicht so gut gefallen: die Moskitos nach der Regenzeit. Sie interessieren sich nämlich auch sehr für Gäste aus Deutschland.

Selbstverständlich möchte ich zurück nach Mosambik. Das ist sogar ein Muss, um zu schauen, wie es den Menschen vor Ort mit der Technik geht. Derzeit bereite ich ein zweites, ähnliches Projekt im Norden des Landes vor. Ich bin schon sehr gespannt und hoffe, dass ich bald wieder vor Ort dabei sein kann. Es bleibt aufregend.



„Als ich gesehen habe, wie gut die Mosambikaner unsere Arbeit annehmen, wusste ich: Mein Einsatz hat sich gelohnt.“



Challenge Yourself

**Sich der Herausforderung stellen
Die Brücke zwischen Theorie und Praxis schlagen
Internationale Kontakte knüpfen
Teamspirit erleben**

Für die Mitarbeit am World Business Dialogue gibt es viele Synonyme. Letztendlich geht es jedoch darum im Team den weltweit größten von Studenten organisierten Wirtschaftskongress auf die Beine zu stellen und dabei sich selbst und seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Wenn also auch Du schon mit Anfang 20 einen besonderen Beitrag zu unserem international renomierten Kongress leisten willst und die wirklich Großen der Wirtschaft treffen möchtest, dann bewirb Dich jetzt für unser Kongressteam und werde Teil dieses einzigartigen Projektes bei der studentischen Initiative *Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)*.

Ganz nach dem Motto:

Das erste Mal Wirtschaft



Mehr Informationen unter: www.world-business-dialogue.de





Der Jobware-Ratgeber im **karrierefürer**

Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

WANN SOLLTEN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN?

- Das Unternehmen weist ausdrücklich darauf hin, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Es handelt sich um ein großes Unternehmen, das ein einheitliches Bewerbersystem einsetzt. Hier gewinnen Sie mit einer Online-Bewerbung häufig die Chance, dass Ihre Bewerbung auch mit weiteren Positionen konzernweit abgeglichen wird, die für Sie interessant sein könnten.
- Wenn die Stelle frisch ausgeschrieben wurde und Sie die Chance haben, einer der ersten passenden Bewerber zu sein.

Liebe karrierefürer-Leserinnen und -Leser,

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

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Nichts einfacher als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wenn Sie den Button „Online bewerben“ anklicken, gelangen Sie automatisch in dieses System und werden dann durch das Menü geführt. Danach müssen Sie nur noch das Formular ausfüllen, was vom System vorgegeben wird. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen.

Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Am Ende haben Sie als Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen, zum Beispiel ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben, einen Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse oder Urkunden. Schließlich schicken Sie die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen. Beachten Sie dabei, dass Unternehmen unter Umständen nur eine begrenzte Datengröße zulassen.

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



Ihre Vorteile bei der Online-Bewerbung:

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

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

Jobs per Mail – Verpassen Sie keine Offerte.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

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

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



Ihr Log-Mittel: www.jobware.de

WANN SOLLTEN SIE EINER ONLINE-BEWERBUNG KRITISCH GEGENÜBERSTEHEN?

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





Checkliste Bewerbung

Service

Bevor Sie unsere Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur vollständigen Bewerbungsmappe für die schriftliche Bewerbung. Tipps zu Online-Bewerbungen und Bewerberportalen finden Sie auf www.karrierefuehrer.de.

Lebenslauf

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

39 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 11 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).
43 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.
17 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2011

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

Anschreiben

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

Bewerbungsmappe

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



karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen



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

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



DB Netz AG

Theodor-Heuss-Allee 5-7
60486 Frankfurt am Main
Internet: www.deutschebahn.com/karriere

Kontakt

Deutsche Bahn Team Nachwuchsgewinnung
Fon: 069 265-31302
Fax: 069 265-31329
E-Mail: andrea.guanipa@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

4,27 Mrd. Euro (2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

DB Netz AG: 34.020
Gesamtkonzern: 293.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 140 pro Jahr (davon etwa 100 Ingenieure)

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, Abschlussarbeiten (um die Einreichung konkreter Themen wird gebeten)

Siehe Anzeige Seite 11

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
Internet: www.giz.de

Kontakt

Elvira Busch
Fon: 0228 4460-1303
Fax: 0228 4460-2303
E-Mail: elvira.busch@giz.de

Branche

Internationale Zusammenarbeit

Produkte/Dienstleistungen

Heinz Nixdorf Programm zur Förderung der Asien-Pazifik-Erfahrung deutscher Nachwuchsführungskräfte

Anzahl der Standorte

Büros weltweit

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 3000 Inland, 13.000 Ausland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Bis zu 50 Teilnehmer jährlich insgesamt im Stipendienprogramm

Gesuchte Fachrichtungen

Kaufmännische und technische Studiengänge, Regionalwissenschaften, Studierende in der Phase des Abschlusses, Absolventen und junge Berufstätige

Einsatzmöglichkeiten

Alle Wirtschaftsbereiche

Einstiegsprogramme

Traineeprogramme zur Praxisqualifizierung

Mögliche Einstiegstermine

Festgelegte Termine im Programmablauf

Auswahlverfahren

Schriftliche Bewerbung, Assessment Center, Interview

Einstiegsgehalt

Stipendien für Reisekosten, Lebenshaltungskosten im Gastland sowie Seminare zum kulturellen, landeskundlichen Training, Sprachkurse in Deutschland und Asien, Evaluierung

Auslandstätigkeit

China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Südkorea, Taiwan, Vietnam

Angebote für StudentInnen

Praxisqualifizierung in Asien

Siehe Anzeige Seite 11

FERCHAU Engineering GmbH

Steinmüllerallee 2
51643 Gummiesbach
Internet: www.ferchau.de

Kontakt

Alexa Wigger
Fon: 02261 3006-0
Fax: 02261 3006-99
E-Mail: bewerber@ferchau.de

Branche

Engineering-Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Entwicklung, Konstruktion, Berechnung, Projektierung, Programmierung, Dokumentation sowie 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 5000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

800 MitarbeiterInnen, davon 400 HochschulabsolventInnen sowie 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

Per Fernstudium die eigene Zukunft gestalten: Die Wirtschaft benötigt in Zeiten des Fachkräftemangels gut ausgebildetes Personal. Vor allem Hochschulabsolventen sind sehr gefragt. Wer jetzt ein Studium beginnt, bereitet den Weg für eine erfolgreiche Karriere. Denn in vielen Unternehmen ist ein akademischer Abschluss für den Einzug in die Führungsetage unerlässlich. Allerdings können sich Arbeitnehmer, die fest im Job stehen, eine Auszeit von mehreren Jahren für ein Studium kaum leisten. Daher ist für sie ein berufs begleitendes Studium an einer Fernhochschule besonders interessant. Hier kann man Studium, Beruf und Familie perfekt miteinander vereinbaren. Die Hamburger Fern-Hochschule bietet Studiengänge in den Fachbereichen Wirtschaft, Technik sowie Gesundheit und Pflege an. Vor allem die Studiengänge Betriebswirtschaft (Bachelor of Arts) und Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor of Engineering) finden bei Geschäftsführern und Personalern ebenso wie bei Arbeitnehmern großen Zuspruch. Studienbeginn an der HFH ist der 1. Januar und der 1. Juli eines jeden Jahres (Anmeldung erbeten bis 15.5./15.11.). Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Bachelor-Studium an der HFH auch für Berufstätige ohne (Fach-)Abitur möglich.

Grundständige Studiengänge

- Betriebswirtschaft (B.A.)
- Facility Management (B.Eng.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Health Care Studies (B.Sc.)
- Pflegemanagement (B.A.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)

Master- und Ph.D.-Studiengänge

- General Management (MBA)
- In Kooperation mit der University of Louisville (USA):
- Global Business (MBA (UofL))
- Industrial Engineering (MSIE (UofL) und Ph.D. (UofL))

Außerdem werden an der HFH verschiedene Module im Zertifikatsstudium angeboten.

Die HFH • Hamburger Fern-Hochschule wurde 1997 staatlich anerkannt.

Mit aktuell 10.000 Studierenden ist sie eine der größten privaten Fernhochschulen Deutschlands. Berufsbegleitend bietet sie Bachelor- und Master-Studiengänge im Fernstudium an. An mehr als 40 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz ermöglicht die Hochschule eine wohnortnahe Betreuung der Studierenden.

Die Studiengänge sind je nach Ausrichtung von den Agenturen ACQUIN bzw. ZEVa akkreditiert. Bereits über 3500 Absolventinnen und Absolventen haben ihr Studium an der HFH erfolgreich abgeschlossen.

Siehe Anzeige Seite 15

LANXESS AG

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

Kontakt

Direkteinstieg: Cristiana Wielpütz
Fon: 0214 30-45540
Praktikanten/Abschlussarbeiten/Werkstudenten: Beate Höhl-Eberhard
Fon: 0214 30-28353
Trainees: Katharina Znanewitz
Fon: 0214 30-42905

Branche

Chemische Industrie

Produkte/Dienstleistungen

Das Kerngeschäft von LANXESS bilden Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Kunststoffen, Kautschuken, Zwischenprodukten und Spezialchemikalien.

Anzahl der Standorte

47 Produktionsstandorte in 30 Ländern

Jahresumsatz

7,12 Mrd. Euro (2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 16.100 weltweit, ca. 7850 in Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Siehe www.karriere-lanxess.de

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Kunststofftechnik, Energietechnik, Prozessleittechnik etc.), Chemieingenieurwesen, Chemie (Verfahrenstechnik, Polymerchemie, Technische Chemie etc.), Wirtschaftskemie, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Siehe www.karriere-lanxess.de

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg in den Business Units (BUs) oder Group Functions (GFs) oder im Rahmen eines unserer Traineeprogramme unterschiedlicher Schwerpunkte (Marketing, Controlling, Finanzen, HR, 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

Praktika (bevorzugte Dauer: mind. 3 Monate), Abschlussarbeiten (sollten einen klaren Nutzen für LANXESS darstellen und daher vorab abgestimmt werden), Werkstudenten (bevorzugte Dauer: mind. 6 Monate, 20 Stunden/Woche)

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
Rund 3300 Filialen deutschlandweit

Jahresumsatz
42 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2010/11

Anzahl der MitarbeiterInnen
60.000 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: 60.000 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 3



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



SÜDZUCKER AG Mannheim/Ochsenfurt

Theodor-Heuss-Anlage 12
68165 Mannheim
Internet: www.suedzucker.de

Kontakt
Christiane Senglaub
Fon: 0621 421-381
Fax: 0621 421-476
E-Mail: bewerbung@suedzucker.de

Branche
Nahrungsmittelindustrie

Produkte/Dienstleistungen
Zucker, Süßungsmittel, Functional Food, Tiefkühlkost, Bioethanol, Fruchtsaftkonzentrat

Anzahl der Standorte
Weltweit

Jahresumsatz
6,2 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen
17.700 Mitarbeiter weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Ca. 50 pro Jahr in Deutschland

Gesuchte Fachrichtungen
Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen, Ingenieurwesen (Verfahrenstechnik, Maschinenbau), Chemie, Lebensmittelchemie, Agraringenieurwesen, Informatik

Einsatzmöglichkeiten
Finanzen, Controlling, Vertrieb, Marketing, IT, Technik/Produktion, F&E, Agrarbereich

Einstiegsprogramme
Traineeprogramme und Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine
Laufend

Auswahlverfahren
Vorstellungsgespräche oder Assessment Center

Einstiegsgehalt
Ab 42.000 Euro im Jahr

Auslandstätigkeit
Bei entsprechenden Sprachkenntnissen möglich

Angebote für StudentInnen
Praktika, Werkstudententätigkeiten, Betreuung von Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Umschlagseite 4

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung



BERUFSTRECKE

Eine Verlagsbeilage in der Süddeutschen Zeitung

Jetzt schon
Ausgabe 02.12
buchen!

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

Erscheinungstermin:

02.12 Samstag, 22.09.2012

Kontakt: Transmedia Verlag GmbH & Co. KG

Fon: 0221/4722-300 | Fax: 0221/4722-370

www.berufstrecke.de | info@berufstrecke.de



Handzeichen

Im Sommer 2010 begab sich Josh Feitelson nach seinem Zivildienst auf eine Reise durch Südostasien, um eine Filmreportage über unabhängige Hilfsprojekte zu drehen. Schon bald stellte er fest, dass man weder Arzt noch Architekt sein muss, um sich für seine Mitmenschen einzusetzen. In einem kleinen Dorf in Kambodscha traf der 24-jährige Düsseldorfer eine Gruppe von Kindern, die in einem baufälligen Haus lebten. Feitelson gründete den Verein „BeeBob hilft“, sammelt seitdem Geld und betreibt damit in dem Dorf das Kinderhaus, ein Bildungszentrum und ein Landwirtschaftsprojekt. Näheres zum Hilfsprojekt im Internet unter www.beebob-hilfe.de.

Josh Feitelson, 24 Jahre

Fotograf, Kameramann und Hilfe-Initiator in Kambodscha

- In welchen konkreten Augenblicken spüren Sie besonders stark, dass sich Ihr Leben in Balance befindet?**

Bei mir sind es weniger konkrete Momente, sondern eher der Fluss in dem man sich auf einmal befindet, wenn alles passt. Man selbst und alles um einen herum läuft wie von selbst erfolgreich und ich bekomme das Gefühl, dass wenn man sich auf dem richtigen Weg befindet, das Leben einem alles gibt zum glücklich sein
- Ein kurzer Blick zurück: Wann war das mal ganz anders? Wann fühlten Sie sich aus der Bahn geworfen – und was waren die Gründe dafür?**

Ich fühle mich oft genug aus der Bahn geworfen. Ich habe mit diesem Projekt angefangen ohne zu wissen wie ich das ganze angehen sollte. Es gibt manche Tage, an denen mir die Verantwortung sehr zu schaffen macht. Dann fahre ich aber einmal zu unseren Kindern und alles andere ist egal.
- Unterscheiden Sie überhaupt noch zwischen Work und Life – oder setzen Sie für sich diese Begriffe gleich?**

Nein. Ich liebe was ich tue und vermisste nichts von dem was ich zuvor geben habe. Freitags sage ich nicht "Endlich Wochenende" und Montags nicht "Oh es geht wieder los". Ich denke wenn man gefunden hat, was einen erfüllt arbeitet man keinen Tag. Bei mir ist es schwer geworden nicht mehr zu "arbeiten"
- Sie wollten eigentlich studieren, doch durch Ihre Engagements sind Sie bisher noch nicht dazu gekommen. Stattdessen sind Sie viel gereist. Gäbe es für das, was Sie unterwegs gelernt haben, eine eigene Fachrichtung – wie sollte diese heißen?**

"Was kann ich denn schon tun?" Ein Fach über die Möglichkeiten sich vielleicht selbst ein wenig bewusster über die eigenen Wünsche zu werden und darüber, dass wir eigentlich das Privileg haben uns für andere Menschen einzusetzen. Ich will nun Medizin studieren um danach weils und noch effizienter helfen zu können
- Ihr Tag beginnt um 5 Uhr morgens und besteht aus sozialer Arbeit unter oft sehr schweren Bedingungen. Ihr Rat an Absolventen, die morgens nur schwer aus der Kiste kommen: Wie sind Sie Ihren „inneren Schweinehund“ losgeworden?**

Die Sonne macht viel aus. Wie ich aber auch schon geschrieben habe, liebe ich was ich tue und genieße es den Tag zu nutzen. Ich würde jedem raten erst mal herauszufinden, was man eigentlich will. Wenn man aber etwas aus der Zeit machen möchte, die uns gegeben ist, liegt es alleine in unserer Hand
- Woran erkennen Sie Menschen, denen die innere Balance fehlt?**

Ich denke es fallen eher diejenigen auf, die in sich Ruhe und Balance gefunden haben. Es gibt zu viele Menschen, die etwas tun was ihnen nicht gefällt, aber sich dran festhalten, weil es "normal" ist. Mein Tipp: Lieber einmal mehr auf den Bauch hören, das kann nur ja oder nein sagen und liegt meist richtig.

Das komplette Interview mit Josh Feitelson lesen Sie auf www.karrierefuehrer.de.

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 60.000 € Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung und einen neutralen Firmenwagen, den Sie auch privat nutzen können. Individuell zugeschnittene Weiterbildungsprogramme unterstützen Sie bei Ihrer Karriereplanung. 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.

Südzucker

hat viele Gesichter...

... und interessante Perspektiven für Ihre Karriere: Sie haben frische Ideen sowie eine gesunde Portion Teamgeist? Große Ziele sind für Sie eine Herausforderung? Sie suchen ein modernes, internationales Unternehmen mit flachen Hierarchien und offener Kommunikation? Dann sind Sie bei Südzucker als Führungskräfte­nachwuchs auf nationaler und internationaler Ebene an der richtigen Stelle!



Südzucker AG Mannheim/Ochsenfurt
Theodor-Heuss-Anlage 12 · 68165 Mannheim
Telefon: 0621/421-381 · bewerbung@suedzucker.de
www.suedzucker.de