

30 Jahre karrierefürer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 03.2018 - 08.2018



www.karrierefuehrer.de

Auch als iOS- und Android-App

Folgen Sie uns in den Social-Media

wirtschaftswissenschaften

Mindful Leadership

Interkulturelle Kompetenz

Data Science

Handel

Disruption

Unconscious Bias

Geldanlage

Gespräche mit:

* Norbert Oberhaus

Geschäftsführer c/o pop-Festival

* Prof. Dr.-Ing. Evi Hartmann

BWL-Professorin und Autorin

Trends: Spieltheorie und Playful Business

Wie Gamification die Arbeitswelt verändert



Partner:



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

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



TALENT MEETS BERTELSMANN

Data.Driven.Innovation.

Berlin | July 2 - July 4, 2018

#TMB18

Join the data edition of our international networking extravaganza: Talent Meets Bertelsmann 2018 – apply now!

It's all about data. And all about your ideas: Are you ready to shape the digital future? Are you creative and passionate about the media landscape and data-driven business models? We are looking for talents with an entrepreneurial, innovative mindset to participate in "Talent Meets Bertelsmann 2018" from July 2 to July 4, 2018. Big Data offers big challenges and opportunities – you'll participate in demanding workshops, working hand in hand with experienced Bertelsmann entrepreneurs on key business ideas. Get to know Bertelsmann from an inside perspective!



Curious?
Learn more here!

www.talentmeetsbertelsmann.com

BERTELSMANN

Digitorial



Willkommen zur neuesten Ausgabe des karriereführer wirtschaftswissenschaften, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #Gamification, #PlayfulBusiness, #Create-ups, #InterkulturelleKompetenz, #DataScience, #Handel, #Performance, #gamescomKarriereplattform, #Hierarchie, #Geldanlage u.v.m. Nur das Beste wünscht Ihnen:

Ihr karriereführer-Team

PS:

Filmtipp:
Ab 22.03.2018 zu sehen:
Die stille Revolution.

Der Kinofilm zum Kulturwandel in der Arbeitswelt.

Info: www.die-stille-revolution.de



Web: News, Themen wie Frauen in Führungspositionen, CSR, Work-Life, MINT u. v. m., Bewerbungsratgeber, Coaching, Top-Manager-Interviews, Erfahrungsberichte, Blog auf www.karrierefuehrer.de



Mobil: Sie möchten unsere Magazine auf dem Tablet oder Smartphone lesen? Kostenfreie Apps für iOS und Android gibt es im Google Play Store und im Apple iTunes Store. Mehr: www.karrierefuehrer.de



Teilen! Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Impressum: **karriereführer** wirtschaftswissenschaften 1.2018 9. Jahrgang, 03.2018-08.2018 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Verlagsleitung karriereführer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.), Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karriereführer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Britta Meyer (kommissarisch verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, 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 **Coverfoto:** Fotolia, Zarya Maxim **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karriereführer** wirtschaftswissenschaften wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. 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:



Foto: Fotolia/sezer66



Norbert Oberhaus

Foto: Martin Goyert



Foto: Fotolia/Riccardo Piccini

Top-Thema

8

Die Spiele sind eröffnet

Mit Gamification-Methoden schaffen Unternehmen Know-how und erhöhen die Innovationskraft ihrer Mitarbeiter. Berufseinsteiger haben dabei einen großen Vorteil: Sie spielen längst.

Top-Interview

16

Norbert Oberhaus

Popkultur und BWL – der Kulturmanager Norbert Oberhaus versteht sich auf beides. Im Interview schildert er, wie er vom Exot mit BWL-Studium zur festen Größe in der Musikbranche wurde und das c/o pop-Festival als Geschäftsführer in diesem Jahr zum 14. Mal managt.

Einsteigen

20

Schlüsselfaktor für Erfolg: Interkulturelle Kompetenz

BWL-Absolventen, die neugierig auf globales Business sind, haben viele Karrieremöglichkeiten. Eines sollten sie jedoch unbedingt mitbringen: Interkulturelle Kompetenz.



REDAKTIONSTIPP:

MODERNES LEADERSHIP

Ein Blick auf die Fortune 500, auf DAX, MDAX oder das Ranking von Familienunternehmen zeigt: Kaum einer Organisation gelingt es, sich dauerhaft an der Spitze zu halten. Die beiden international tätigen Topmanager Andreas Krebs und Paul Williams analysieren, was passiert, wenn Alphatiere aufeinanderprallen. Dabei ziehen sie überraschende Parallelen zu den Incas und dem Untergang ihres Imperiums vor 500 Jahren. Die Autoren decken ihre Fehlerquellen auf und geben darauf aufbauend Impulse, wie Wirtschaftsunternehmen wachsam bleiben und ihren Erfolgskurs langfristig halten können – mit viel Humor und beachtlichem Insiderwissen. Andreas Krebs, Paul Williams: Die Illusion der Unbesiegbarkeit. Warum Manager nicht klüger sind als die Incas vor 500 Jahren. Gabal 2018. 29,90 Euro.





karrierefuehrer-Titel u.a. zu den Themen Consulting, Frauen in Führungspositionen, Digitalisierung gibt es kostenfrei unter dem QR-Code:



Foto: Fotolia/SFIO CRACHO



Prof. Dr.-Ing. Evi Hartmann

Foto: Kaletsch Medien GmbH



Sebastian Tonn

Foto: Christoph Mammhardt/SebastianTonn

Kulturwandel

22

Leadership im digitalen Zeitalter

Welche Eigenschaften brauchen Führungspersonen, um dem digitalen Wandel auch wirtschaftlich gerecht zu werden? Vor allem eines: visionäres Denken. Warum das so ist, erklärt Maximilian Hille, Senior Analyst bei der Crisp Research AG, in seinem Gastbeitrag.

Inspiration

26

Spezialisiert!

Kultur-, Buch- und Linktipps

Special

28

Bye-bye Leistungsverweigerer. Euch braucht keiner!

Posen statt Performen ist der neue Zeitgeist, beobachtet BWL-Professorin Dr.-Ing. Evi Hartmann. In ihrem Gastbeitrag plädiert sie für mehr Leistungsbereitschaft.



REDAKTIONSTIPP: # WIE TICKEN CHINAS BOSSE?

Wolfgang Hirn gibt diesen „unbekannten Giganten“ ein Gesicht. Der Chinaexperte recherchiert regelmäßig vor Ort. Dadurch bekommen die Leser einen einzigartigen Einblick ins Zentrum des chinesischen Wirtschaftsmodells. Anhand von Beispielen, etwa der Privatkonzerne Haier, HNA oder Huawei porträtiert er die Macher und ihre Strategien. Wolfgang Hirn: Chinas Bosse. Unsere unbekanntesten Konkurrenten. Campus 2018. 26 Euro. Auch als E-Book erhältlich!

Aufbruch

32

Das letzte Wort hat: Sebastian Tonn

Um eines machen sich Berufseinsteiger wenig Gedanken: Geldanlage und Altersvorsorge. Mit seinem Blog anyonecan und seinem Youtube-Kanal will der BWL-Absolvent Sebastian Tonn das ändern.

Service

- 01 Digitalior
- 01 Impressum
- 04 Inserenten
- 06 kurz + knapp

Service

- 28 Firmenporträts / Bookmarks

karrierefuehrer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:

- Printmedium
- iOS- und Android-App
- E-Paper



- Hinweise darauf finden Sie u. a. auch
- auf unserer Facebook-Fanpage
- auf unserem Twitter-Kanal
- in unserem Youtube-Channel

Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Foto: Fotolia, Zarya Maxim

Inserenten

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA



DB Management Consulting



Ebner Stolz



EDEKA AG



Hays



Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.

IQB.de

IQB Career Services GmbH



Karrieretag Familienunternehmen



Kaufland



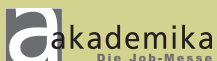
messe.rocks GmbH



QS Quacquarelli Symonds Ltd



**Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal**



WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)





Ihr Herz schlägt für große Herausforderungen und super Lebensmittel?

Bei uns haben Sie die Chance in einer dynamischen Branche an spannenden Herausforderungen zu wachsen. Wenn sie gern Engagement zeigen und Lust auf verantwortungsvolle Aufgaben haben, dann sind Sie bei uns an der richtigen Stelle.

Entdecken Sie unsere vielfältigen Einstiegs-möglichkeiten vom Praktikum über unser Trainee-Programm bis hin zum Direkteinstieg auf [edeka-karriere.de](https://www.edeka-karriere.de)



Wir  Lebensmittel.



Kurz+ knapp

Von Elisa Maifeld

progressiv

RECHTSBERATUNG WIRD WICHTIGES ARBEITSFELD FÜR WIRTSCHAFTSPRÜFER

Die Nachfrage nach Rechtsberatung von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften steigt überdurchschnittlich – das zeigt die Studie „Führende Wirtschaftskanzleien in Deutschland“ von Lünenendok, erschienen im Februar 2018. Damit erschließen die Wirtschaftsprüfer den von Statista auf 24 Milliarden Euro bezifferten Markt für Rechtsberatung als neuen Zweig außerhalb des Kerngeschäfts und neben den bekannten Segmenten Management- und IT-Beratung. Für die Studie wurden 32 Wirtschaftskanzleien sowie Rechtsberatungs-Einheiten von WP-Gesellschaften befragt. Sie gaben an, dass rund ein Viertel dieses Marktvolumens für sie interessant sei – das heißt, der für sie relevante Legal-Markt beläuft sich auf 6,5 Milliarden Euro. Auswirkungen zeigen sich vor allem in einem erweiterten Leistungsspektrum und neuen Mitarbeiterstrukturen. www.luenendok.de.

unbewusst!

UNCONSCIOUS BIAS: SCHUBLADEN IM KOPF

Mehr Diversity bedeutet mehr Kreativität in Unternehmen. Doch Fakt ist: Selbst aufgeschlossene Personaler und Manager denken bereits im Auswahlverfahren von Bewerbern in Schubladen und Stereotypen. Diese unbewussten Vorurteile helfen dem Gehirn schnell zu entscheiden und effizient zu arbeiten. Doch manchmal laufen die Entscheidungsautomatismen fehlerhaft oder entgegen unserer bewussten Überzeugungen und Werte ab. Die Wissenschaft hat einen Begriff dafür geprägt: Unconscious Bias, (dt. unbewusste Vorurteile). Diese setzen sich auch als implizite Normen in Organisationen fest. Damit Unternehmen nicht ihre Innovationschancen verspielen und geeignete Angestellte schon durchs Raster fallen, bevor sie einen Fuß durch die Tür gesetzt haben, müssen neue Strategien her und Prozesse umgestellt werden – das erkennen sie zunehmend. Wie es funktionieren kann, verrät etwa die Plattform ANTI-BIAS. www.anti-bias.eu

historisch

50 JAHRE MEHRWERTSTEUER

Seit Januar 1968 gibt es sie in der Bundesrepublik: die Mehrwertsteuer (MwSt.). Im europäischen Vergleich zeigt sich: Die deutschen Verbraucher liegen mit einem Satz von 7 oder 19 Prozent im Mittelfeld. Was als gute Idee begann, lässt heutzutage selbst Fachleute verwirrt zurück. Zu Beginn lag der Steuersatz bei 10 Prozent, 5 waren es als reduzierter Satz für wichtige Alltagsgüter. Die Idee dahinter: Brot und Milch sollten erschwinglich bleiben. Aktuell nimmt es schon bei der Frage nach dem Lieblingskaffee skurrile Züge an. Dabei macht die Milch den Unterschied – nur wenn das Getränk wie etwa ein Flat White zu mindestens 75 Prozent aus Milch (tierisch, nicht pflanzlich!) besteht, sind 7 Prozent Mehrwertsteuer korrekt. Die gleiche Menge Kaffee, aber mit aufgeschäumter Milch wie beim Cappuccino bringt dem Fiskus 19 Prozent, denn es zählt das Gewichts- und nicht das Volumenverhältnis! Eine große Herausforderung sind die Bestrebungen der EU-Politiker nach einer einheitlichen Lösung für 28 Staaten. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY gratuliert mit einer ebenso umfangreichen wie informativen und unterhaltsamen Publikation: www.ey.com/de/de/services/tax/ey-50-jahre-mehrwertsteuer



Foto: Olaf Meyer

Raus aus dem Hörsaal.
Rein in die Wirtschaft.

www.expedition-wirtschaft.de

Finde Dein
Praktikum!

Du weißt nicht so recht, wofür Du eigentlich studierst? Dir fehlen eigene Praxiseindrücke und Orientierungspunkte für Deine spätere Berufsentscheidung? Du suchst nach Austausch mit Experten aus der Wirtschaft?

Entdecke die ganze Welt der Wirtschaft durch vielfältige Tagespraktika.



www.expedition-wirtschaft.de



facebook.com/expeditionwirtschaft

JETZT
GEHT'S
LOOOS

EXPEDITION
WIRTSCHAFT

Eine Initiative für Studierende von
Wirtschaftsprüfern in Deutschland

 IDW
INSTITUT DER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Mit Gamification zum Erfolg



Die Spiele sind

Hierarchien waren einst dafür da, gute Entscheidungen zu treffen. Das funktioniert heute nicht mehr. Zu komplex ist die Welt, zu diffus die Zukunft. Doch es gibt ein Mittel dagegen: Gamer wissen, dass man selbst komplizierte Probleme spielerisch lösen kann. BWLer setzen sich mit der Spieltheorie auseinander. Hier setzt das Playful Business an: Gamification-Methoden schaffen Know-how und erhöhen die Innovationskraft. Dabei haben die Berufseinsteiger einen großen Vorteil: Sie spielen längst. Von André Boße

Top-Thema



eröffnet

Dürfen wir vorstellen: Mr. Science, ein x-beliebiger junger Forscher im Bayer-Konzern. Wissbegierig ist dieser Mr. Science, und zwar nicht nur, was seinen Forschungsbereich betrifft. Die Figur möchte das gesamte Unternehmen kennenlernen, auch die Abteilungen, mit denen er unmittelbar nur selten etwas zu tun hat. Denn Mr. Science weiß: Ein Unternehmen ist ein komplexes Gebilde, in dem ein Zahnrad ins andere greift.



Foto: Fotolia/ohishti

MINDFUL LEADERSHIP

Wenn Führung nicht mehr in festen Hierarchien funktioniert, wird sie durchaus anstrengender, weil sie sich im Idealfall immer wieder selbst auf den Prüfstand stellt. Leadership so zu leben, verlangt nach viel Selbstreflexion und Achtsamkeit für die Organisation des Netzwerks. Feind dieser Art von „Mindful Leadership“ ist jedoch der Stress: Jede Form von Druck führt dazu, dass wieder Hierarchien ins Spiel kommen und Emotionen die Vorherrschaft gewinnen.

Die „Mindful Leadership Konferenz“ erforscht Wege und Methoden, um sich als Führungskraft die Achtsamkeit zu bewahren. Seit 2015 findet die Konferenz jährlich statt, in diesem Jahr stand sie unter dem Motto „Das Unerwartete managen“. Der Kongress 2019 wird gerade geplant und findet im März in Witten statt. www.mindful-leadership-konferenz.de

Also macht sich unser Forscher auf die Reise durch den Konzern und schaut vor allem in Abteilungen vorbei, in denen nicht geforscht wird, sondern andere wichtige Tätigkeiten übernommen werden. Da sind zum Beispiel die Bereiche Finanzen sowie internes und externes Accounting. Oder auch das Controlling und die Abteilung mit den Steuerexperten. Von den Spezialisten dort erhält Mr. Science verständliche Antworten auf seine Fragen und versucht, das neue Wissen sogleich anzuwenden. Schließlich will er unterwegs viele „Bayer Coins“ sammeln, um damit am Ende einen prächtigen virtuellen Unternehmenssitz zu errichten.

Gamification auch beim Controlling

„Module X“ nennt sich dieses Spiel, das Bayer seit einigen Jahren einsetzt. Es ist Teil der Gamification-Strategie des Konzerns, der in diesem Bereich eine Pionier-Rolle einnimmt: Das Unternehmensplanspiel „Bayer International Management Simulation (BIMS)“ wird schon seit mehr als einem Vierteljahrhundert angeboten. „Mittlerweile setzen wir derartig gestaltete Trainings und Anwendungen zu unterschiedlichen Zwecken in zahlreichen Bereichen und Unternehmensfunktionen ein“, sagt Sebastian Kolberg, bei Bayer globaler Leiter des Bereichs Learning and Training. So spielen junge Führungskräfte im Laufe des Coachings regelmäßig Computer- oder Brettplanspiele: „Die Mitarbeiter müssen in realistischen Spielszenarien Entscheidungen treffen, dadurch lernen sie spielerisch, welche Auswirkungen diese

Entscheidungen haben“, erklärt Kolberg. Noch relativ neu ist, dass diese spielerischen Ansätze auch in Bereichen wie Finanzen, Controlling oder Compliance eingesetzt werden – also dort, wo es eher um harte Zahlen als um Strategien geht. Zahlen lassen bei der täglichen Arbeit nur selten Spielraum. Das ist aber nicht hinderlich für die Gamification-Idee. Sie zielt eher darauf ab, die verschiedenen Bereiche des Konzerns für alle Mitarbeiter greif- und erlebbar zu machen. „Mit unserem Ansatz wollen wir eine Verknüpfung zum Konzern und der täglichen Arbeit schaffen“, sagt Rainer Schiller, der im Bereich Learning and Training für die Trainings der Bayer Finance Academy verantwortlich ist. „Gleichzeitig setzen wir Anreize, sich in motivierender Lernumgebung mit den Inhalten zu beschäftigen und schnell Lernfortschritte zu erreichen.“ Zielgruppe für „Module X“ sind dabei also nicht nur junge Forscher, die die wirtschaftswissenschaftlichen Bereiche kennen lernen wollen: „Das Spiel eignet sich auch für Mitarbeiter, die ihren Wissensstand auffrischen wollen“, so Rainer Schiller. „Und gerade für Einsteiger bietet es sehr gute Möglichkeiten, sich mit unseren finanzwirtschaftlichen Begrifflichkeiten und wirtschaftlichen Zusammenhängen vertraut zu machen.“

Innovationsreichtum

Das Bayer-Beispiel zeigt: Viele Konzerne bauen ihre Gamification-Ansätze weiter aus. Games als Werkzeuge zur Fort- und Weiterbildung, zum Lernen und Auspro-





MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

Der Masterstudiengang Real Estate Management + Construction Project Management (REM + CPM) ist ein berufsbegleitender Studiengang, also für alle interessant, die sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit interdisziplinäres Wissen über den gesamten Lebenszyklus von Immobilien aneignen wollen.

Von der Projektentwicklung über das Projektmanagement bis hin zum Real Estate- und Facility Management statet REM + CPM die Teilnehmer mit einem disziplinübergreifenden Wissensspektrum aus, das es ihnen erlaubt, über alle Lebenszyklusphasen hinweg tätig zu werden.

Immobilienwirtschaftliche Kenntnisse werden ebenso vermittelt, wie juristische und technische Kenntnisse, die helfen Gesamtzusammenhänge besser zu beurteilen und richtige Entscheidungen zu treffen.

In 12 Modulen lernen die Studierenden von mehr als 80 renommierten Dozenten. Sie erwerben sowohl technische als auch kaufmännische Kompetenzen. Immobilienmanagement und Unternehmensführung gehören ebenso zu den Inhalten, wie die Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenz, um Mitarbeiter oder Teams besser führen zu können. Mit zwei Auslandsmodulen sind die Studierenden auch international gut gerüstet. Mehr als 200 Absolventen stehen dafür, dass der Masterstudiengang REM + CPM entscheidende Karrierevorteile verschafft.

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN.
KOMPETENZEN FÜR DIE ZUKUNFT ERWERBEN.

www.rem-cpm.de



Foto: Fotolia/Gorodenkoff



BUCHTIPP:
TRANSFORMATION DURCH
GAMIFICATION

In seinem Essential zeigt Unternehmer und Branchenkenner der Games-, Medien- und Entertainmentindustrie Dr. Lutz Anderie, inwieweit sich Unternehmensführung und Management durch Gamification, Digitalisierung und Industrie 4.0 verändern. Er geht auf die aktuellen Branchenentwicklungen im Bereich der Virtual, Augmented und Mixed Reality ein und analysiert, welchen Einfluss die Spieleindustrie auf andere Branchen nimmt. Lutz Anderie: Gamification, Digitalisierung und Industrie 4.0. Transformation und Disruption verstehen und erfolgreich managen. In: Essentials. Gabler 2018. 9,99 Euro.

bieren einzusetzen, war kein kurzlebiger Trend. Das Konzept hat sich in vielen Unternehmen als wichtige Methode etabliert, um auf die Komplexität und Schnellebigkeit der Geschäftswelt von heute zu reagieren. Entwickelt haben sich viele Gamification-Ansätze aus der Spieltheorie, wie sie auch im BWL-Studium behandelt wird. Für Tim Bruysten, Professor für Gamedesign an der Mediadesign Hochschule Düsseldorf, sind Spieltheorie und Gamification zwei Seiten derselben Medaille. „Spieltheorie zeigt Szenarien, Möglichkeiten und Entscheidungen auf. Gamification eint die Mannschaft hinter den gemeinsamen Zielen“, so Bruysten.

Playful Business ist daher keine Management-Spielerei, sondern in vielen Fällen die beste Antwort, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Denn die Realitäten ändern sich heute so schnell, dass nicht mehr dichte Regelwerke den größten Lernerfolg bringen, sondern spielerische Ansätze, die Freiheit lassen. Ein Effekt dabei: Der Blick nach vorne macht wieder mehr Spaß. „Klar, die Zukunft ist ungewiss und immer weniger plan- und absehbar“, sagt der Trendforscher Harry Gatterer, „aber es bringt nichts, beim sehr wichtigen Thema der eigenen Zukunft oder der Zukunft des Unternehmens immer nur den Ernst in den Vordergrund zu stellen. Es darf auch mal etwas spielerisch zugehen.“

Freispiel im „Future Room“

Gatterer ist Geschäftsführer des Zukunftsinstituts, gerade ist sein Buch

„Future Room“ erschienen, eine Anleitung zur Selbstdiagnose für Unternehmen, die sprachlich und optisch nicht wie ein klassisches Management-Werk daherkommt, sondern wie eine Spielanleitung. Die Aussage ist klar: Es soll Spaß machen, sich in diesem „Future Room“ aufzuhalten, wobei sich Gatterer damit einen virtuellen Freiraum vorstellt, in dem Manager und Führungskräfte die Zukunft in den Köpfen durchspielen können. „Vor allem die junge Generation spielt ja heute täglich und digital“, sagt er. „Durch Online- oder Smartphone-Games trainieren sie die Modi der Spiele täglich.“ Und es sei sinnvoll, diese Methoden auch in der Arbeitswelt aufzunehmen.

Doch hinter Playful Business steckt weitaus mehr, als nur den jungen Mitarbeitern und ihren Interessen entgegenzukommen. Für Harry Gatterer sind spielerische Ansätze der beste Weg, um die richtigen Entscheidungen für die Zukunft eines Unternehmens zu treffen. „Playfulness führt dazu, dass man lernt, mit höherer Komplexität umzugehen“, sagt er. Das ist wie bei einem guten Brettspiel: Eine bestimmte Spielsituation legt einen bestimmten Spielzug nahe, wobei dieser Zug damit nicht zur Regel wird – es kann gut sein, dass der Spieler beim nächsten Mal in einer ähnlichen Situation ganz anders reagiert. „Beim Spielen erscheint uns diese Optionenvielfalt normal, im Business treffen wir dagegen häufig noch auf feste Hierarchien“, sagt er. Diese starren Strukturen seien einst



REDAKTIONSTIPP:

Wie die neuen Spielregeln der vernetzten und digitalisierten Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren, analysiert die Studie des Zukunftsinstituts Frankfurt: Playful Business. Wer spielt, gewinnt! 2017.



EINSTEIGEN BEI HAYS

HAYS Recruiting experts worldwide

ERFOLG IST EINSTELLUNGSSACHE

Du hast es in der Hand.

Dein Herz schlägt schneller. Das erste Meeting beim Kunden. Selbstbewusst erklärst Du dem Geschäftsführer und Personalchef, wie wir von Hays helfen können: die passenden Experten finden, neue Projekte flexibel besetzen ... Überzeugt. Wow, drei neue Anfragen! Ein fester Händedruck zum Abschied. Zurück im Büro gemeinsam mit den Recruiting-Kollegen die Ärmel hochkrempeln und Kandidaten auswählen. Der Kunde wartet schon auf Vorschläge. Und abends dann entspannt mit dem Team anstoßen.

Könnte das zu Dir passen? Dann bewirb Dich jetzt unter: hayscareer.net

Besuche uns auch auf: facebook.com/hayscareer.net



ACCOUNTANCY & TAX SERVICES/CONSTRUCTION/CONTACT CENTERS/EDUCATION/ENGINEERING/LEGAL/LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANAGEMENT/HEALTH CARE/INDUSTRY/INFORMATION TECHNOLOGY/INSURANCE/INTEGRATED MARKETING COMMUNICATIONS/INVESTMENT MANAGEMENT/OPERATIONS/PHARMACEUTICALS/RETAIL/TELECOMS/TRANSPORTATION/UTILITY/WORKERS COMPENSATION & BENEFITS



Julia aus München

hayscareer.net



Vor allem in einer klassisch männerdominierten Branche halte ich es für sehr wichtig, explizit auf das Potenzial von Frauen zu setzen. Sie werden für die Zukunftssicherung unseres Unternehmens eine Schlüsselrolle einnehmen. Die herCAREER ermöglicht Zeppelin, sich als attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber zu präsentieren. Gleichzeitig bietet die Messe interessierten Frauen die Chance, sich über die exzellenten Möglichkeiten im Konzern und unser Frauennetzwerk Z NOW („Zeppelin Network of Women“) zu informieren.

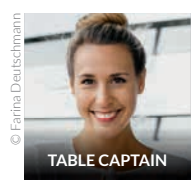
Peter Gerstmann
Vorsitzender der Geschäftsführung der Zeppelin GmbH



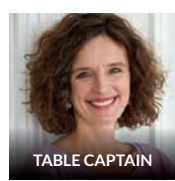
11. - 12. Oktober 2018 MTC, München

Die Karrieremesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

www.her-career.com



Aimie Carstensen-Henze
Gründerin & CEO ArtNight GmbH, einer Plattform für kreative Events.



Dr. Katarzyna Mol-Wolff
Chefredakteurin, Verlegerin und Geschäftsführerin EMOTION Verlag GmbH



Heidi Stopper
Ehem. Personalvord. ProSieben-Sat.1 Media AG, heute Coach, Beraterin und erfolgreiche Unternehmerin

kostenfreier Messeintritt*
beim Ticket-Kauf unter her-career.com/ticketshop

* Studenten/-innen erhalten kostenlosen Eintritt nach Online-Registrierung und Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studentenausweises vor Ort

Sponsor: Deutsche Hochschulwerbung | Hauptmedienpartner: emotion

UNIGLOBALE | Startup Valley

herCAREER@Night
11. Okt. 2018

Der Netzwerkevent mit über 40 Table Captains! Anmeldung unter her-career.com/atNight

#herCAREER



Foto: Fotolia/Tomasz Zajda

DATA SCIENTIST WERDEN

In Deutschland fehlen 95.000 Datenspezialisten, das legt der Report mit Schwerpunkt „Chancengerechte Bildung“ von Stifterverband und McKinsey im Rahmen des Bildungsreports 2020 offen. Download unter: www.hochschulbildungsreport2020.de.

Die Fraunhofer-Allianz Big Data hat eine dreistufige Fortbildungsreihe entwickelt, die Best Practices für den Umgang mit großen Datenmengen lehrt. www.bigdata.fraunhofer.de

entstanden, um die Komplexität der damaligen Zukunft zu bändigen. „Es zeigt sich aber, dass diese Hierarchien immer seltener zu guten Entscheidungen für die Zukunft von heute führen. Daher müssen diese Strukturen geändert, also aufgelockert werden.“ Genau das gelingt dem Playful Business nach Meinung von Gatterer: „Es ist nicht nur befreiend, spielerischer zu handeln. Sondern es entspricht auch der Realität einer sich ständig ändernden Umwelt, in der heute die Unternehmen agieren müssen.“

Netzwerk schlägt Hierarchie

Mit dem Buch „Netzwerk schlägt Hierarchie“ bringen die beiden Autorinnen Christiane Brandes-Visbeck und Ines Gensinger diese Entwicklung auf den Punkt. „Wir sind nicht gegen Hierarchie“, sagt Gensinger, bei Microsoft Deutschland Head of Business and Consumer Communications. „Doch so mancher Großkonzern zeigt, dass Hierarchien nicht unbedingt zu schnellen Entscheidungen führen müssen.“ Außerdem werde in einem Netzwerk ja auch nicht alles basisdemokratisch entschieden. „Zwar ist es wichtig, vielfältige Meinungen einzubeziehen – doch auch in Netzwerken gibt es Knotenpunkte, an denen Entscheidungen getroffen werden und Verantwortlichkeiten bestehen.“ Wobei es für Führungskräfte wichtig ist, zu erkennen, dass sich die Bedeutung des Begriffs Wissen sehr geändert hat: „Bisher galt“, so Gensinger, „Wissen ist Macht. In der digitalisierten Welt jedoch teilen

wir unser Wissen, lernen von Best Cases und miteinander im Team.“

Im Netzwerk spielt man also zusammen. Jemanden vom Wissen auszuschließen, bringt das ganze Team ins Hintertreffen. „In so einer Umgebung müssen Chefs ihren Wert anders als über ihren Zugang zu Wissen definieren“, sagt Ines Gensinger – und findet Analogien aus der Welt des Kochens: „Aus meiner Sicht ist nicht die Führungskraft der Chefkoch, sondern das gesamte Team. Die Führungs- und Unternehmenskultur ist dann das Rezept. Sie bildet den Rahmen, in dem die Teammitglieder zusammenarbeiten.“ Dabei wisse jeder Hobbykoch, dass das exakte Befolgen des Rezepts genau genommen kein Kochen ist. „Die wahre Kunst ist es, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen und die Zutaten so einzusetzen, dass sie voll zur Geltung kommen – und etwas Neues entsteht.“ Die Vielfalt der Zutaten sei wichtig – noch bedeutender sei aber ihr Zusammenspiel. Gensinger: „Für den Manager lautet die größte Herausforderung, ein gut funktionierendes, diverses Team zusammenzustellen und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen jedes einzelne Mitglied das volle Potenzial entfalten kann.“ Das bedeute Verantwortung abzugeben – und damit immer auch Kontrolle. Doch die Microsoft-Top-Managerin ist fest davon überzeugt, dass nur so echte Innovation entstehen könne. „Und Innovationsreichtum ist das Gegenteil von Machtverlust.“

KARRIEREPLATTFORM AUF DER GAMESCOM 2018

Wer sich über den Berufseinstieg in die IT- und Gamesbranche informieren und zugleich mit Firmen in Kontakt treten möchte, kann das während der gamescom in Köln tun. Vom 21.-25. August 2018 findet die gamescom jobs & karriere Plattform statt. Auch interessant: Die gamescom campus stage bietet wieder spannende Vorträge zur Karriereplanung. www.gamescom.de

Die Karrieremesse auf
deinem Campus



Nimm deine Karriere in die Hand!

Bist du auf der Suche nach einem Nebenjob, einem Praktikum, einer Abschlussarbeit oder deinem ersten Job? Dann besuche die meet@-Karrieremessen auf dem Campus. Ziel der hochschuleigenen Messen ist es, Studierende und Absolventen mit interessanten Arbeitgebern ins Gespräch zu bringen. Nutze die Chance, dich vor Ort zu informieren und Unternehmen persönlich kennenzulernen.

Die nächsten Events:

meet@fh-aachen

FH Aachen

→ 25. + 26.4.2018

meet@hs-hannover

Hochschule Hannover

→ 15.5.2018

meet@

frankfurt-university

Frankfurt University

→ 16. + 17.5.2018

meet@uni-kassel

Universität Kassel

→ 17.5.2018

meet@th-koeln

TH Köln

→ 23. + 24.5.2018

meet@uni-frankfurt

Goethe-Universität

Frankfurt

→ 5.6.2018

Kontaktbörse

Gummersbach

TH Köln

Campus Gummersbach

→ 6.6.2018

meet@thm-

campus-friedberg

THM

Campus Friedberg

→ 6. + 7.6.2018

meet@uni-trier

Universität Trier

→ 14.6.2018

meet@tum

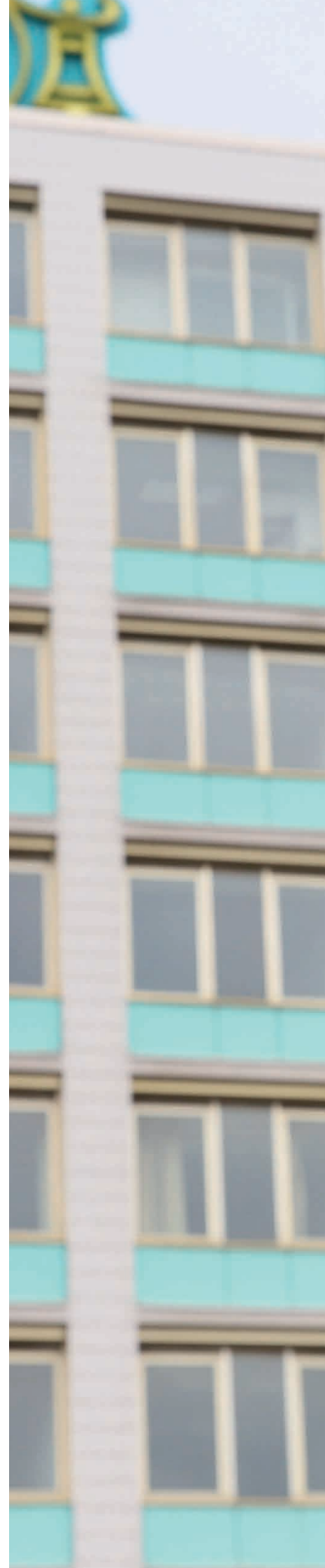
School of Management

TU München School of
Management

→ 27.6.2018

Der Popmanager. Popkultur und BWL, das sind zwei verschiedene Welten. Im Pop geht es ums Bauchgefühl und lange Nächte, bei den Wirtschaftswissenschaftlern um Zahlen und Businesspläne. Der Kulturmanager Norbert Oberhaus versteht sich auf beides. Als Kulturnetzwerker und BWL-Absolvent hat er in Köln eine besondere Karriere hingelegt. Es gab Stolpersteine und Ungewissheiten, am Ende siegten stets zwei Dinge: Leidenschaft und Verantwortungsgefühl. karrierefürher-Autor André Boße sprach mit ihm.

Norbert Oberhaus





”
Diese Firmengründung war aus BWL-Sicht problematisch, weil es keinen Businessplan gab, nur ein einseitiges Word-Dokument mit acht Zeilen.“

Top-Interview

Herr Oberhaus, wie verlief Ihr Weg vom BWL-Studium ins Kulturmanagement?

Ich bin ein typisches Kind des zweiten Bildungsweges: Nach Hauptschule und mittlerer Reife folgte zunächst eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Dann Fachabitur und Uni, wobei ich bei der Wahl des Studiums eigentlich mehr Lust auf Politikwissenschaft hatte. Die späten 1980er-Jahre waren die Zeit der Friedensbewegung, ich war dort aktiv und wollte etwas bewegen. Ich hatte aber eben auch schon meine Ausbildung in der Tasche, da war BWL einfach naheliegend. Ich dachte mir: Das machst du dann mal eben, und danach kannst du immer noch Politik studieren.

Kann man denn BWL mal eben so studieren?

Natürlich nicht, ein Fehler meinerseits. (lacht) Ich musste mich ganz schön reinhängen, hatte aber den Ehrgeiz, das auch gut hinzubekommen. Wobei diese Zeit in kultureller Hinsicht für mich schon sehr gewöhnungsbedürftig war. Ich hatte gerade Zivildienst gemacht, kam aus der Friedensbewegung – das war mein Milieu. Mit typischen BWL-Studenten hatte ich dagegen vorher nie etwas zu tun gehabt.

Hatten Sie denn je die Absicht, nach dem Studium in ein größeres Unternehmen zu gehen?

Eigentlich nicht, nein. Dafür war ich in der alternativen Kulturszene zu sehr verwurzelt. Neben dem Studium habe ich als Kellner im Kölner „Stadtgarten“ gearbeitet, einer von Studenten gegründeten Location für Konzerte. Zudem war ich für die alternative Zeitschrift „Stadtrevue“ tätig. Im Zuge meiner Diplomarbeit habe ich dann die beiden Welten vereint: Ich entwarf ein Marketingkonzept für die Stadtrevue auf Basis einer Leserumfrage. Das war für die Leute bei der Zeitschrift ein ungewöhnlicher Ansatz.

Warum?

Die Idee dieses Magazins lautete eher: Wir schreiben – und die Leser lesen das dann. Fertig. Dinge wie eine Leser-Blatt-Bindung, Abo-Aktionen oder Initiativen wie Konzert-Präsentationen oder Ticket-Verlosungen spielten in diesem Milieu damals noch keine Rolle. Ich traf also auf Skepsis, als ich in diesem alternativen Szene-Unternehmen meine Marketingkonzepte nach BWL-Lehrbuch durchziehen wollte. Es kam manches Mal zu heftigen Diskussionen, motiviert hat mich eine Professorin, die diese Arbeit sehr intensiv begleitete. Sie war Partnerin bei der Boston Consulting Group, kam also aus einer ganz anderen Ecke – fand meine Ansätze aber sehr spannend.

Und wie kam die Arbeit letztlich bei der Stadtzeitung an?

So gut, dass man mich dort noch zwei Jahre im Bereich Marketing arbeiten ließ. (lacht) Mit der Zeit bekam ich immer mehr Kontakte in die Musikszene, ich arbeitete mit Veranstaltern zusammen, organisierte eigene Konzerte und Partys – vor allem im „Stadtgarten“, wo wir ab Anfang der 1990er-Jahre das Clubprogramm aufbauten. Plötzlich war ich also Kulturmanager im Musikbereich, und weil es gut lief, habe ich mich in den 90er-Jahren mit meinem Büro selbstständig gemacht.

Was war das Geheimrezept dieser Gründungsphase?

Einerseits hatte ich mein BWL-Wissen, damit war man in der Musikbranche eine Art Exot. Ich war von Kreativen und Künstlern umgeben, an Ideen und Konzepten mangelte es nie. Ich war aber mehr oder weniger der Einzige, der auch die Zahlen im Kopf hatte. Mein betriebswirtschaftliches Wissen hat mir bei einigen Entscheidungen sehr geholfen – und tut es bis heute. Genauso wichtig

waren und sind aber die Netzwerke. Ob als Zivi, Kellner oder später als Veranstalter, ich habe immer meine Kontakte gepflegt. Und wie das so in Köln ist: Man kennt sich – und wenn man sich kennt, dann unterstützt man sich auch.

Als Sie mit Ihrem Büro anfangen, boomte Köln als Musikstadt.

Genau, Köln war noch vor Berlin der wichtigste Ort. Es gab die Messe Popkomm als den großen Branchentreff, dazu viele Agenturen, Redaktionen und Plattenfirmen. Die gesamte Musikbranche boomte damals noch, CDs konnten noch nicht gebrannt werden, das Internet nutzte noch kaum jemand. Also wurde wahnsinnig viel Geld verdient – und auch verbrannt.

Wann endete der Boom?

Anfang des neuen Jahrtausends: Die CD-Verkäufe brachen ein, die Popkomm funktionierte nicht mehr – und wanderte wie viele andere Akteure auch von Köln nach Berlin.

Warum gingen Sie nicht nach Berlin?

Nee, das wollte ich nicht, dafür bin ich einfach zu sehr kölscher Lokalpatriot. Hier lebt meine Familie, hier habe ich mein Netzwerk – warum sollte ich weg?

Stattdessen haben Sie mit dem Festival c/o pop ein Gegenprogramm zur Popkomm auf die Beine gestellt.

Als die Popkomm ging, war mir klar: Ich habe eine neue Aufgabe, hier gibt es eine Lücke zu füllen. Zusammen mit einem Kollegen habe ich alle möglichen Leute in der Stadt an einen Tisch geholt, wir haben also das Netzwerk genutzt, um die Kompetenzen zu bündeln.

Sie gründeten eine GmbH – mit Ihnen als Verantwortlichem für die Zahlen.

Diese Firmengründung war aus BWL-Sicht problematisch, weil es keinen



Foto: Fotolia/Natsee Weepjan

Businessplan gab, nur ein einseitiges Word-Dokument mit acht Zeilen. (lacht)

Heutzutage ist das ja ganz normal bei Create-ups. Haben Sie bewusst darauf verzichtet?

Unsere große Motivation war, dass etwas getan werden muss. Wäre damals ich als Betriebswirt auf die Idee gekommen, dass wir dafür erst einmal einen Businessplan brauchen, wäre diese GmbH nie entstanden. Denn betriebswirtschaftlich betrachtet stand die Firma von Beginn an auf sehr wackeligen Beinen.

Wie lief die Premiere der c/o pop?

17 Tage Programm, viel Lob von der Presse, wir hatten großen Spaß – am Ende stand aber ein Verlust von 250.000 Euro.

Was hat der BWLer in Ihnen danach gedacht?

War ja eigentlich klar. (lacht) Die anderen hatten mir allerdings vertraut, ich war ja der Geschäftsführer, der Mann für die Zahlen. Also hieß es im zweiten Jahr: die Finanzierungslücke muss geschlossen werden, auch mit privaten Bürgschaften, und dann die Ärmel hochkrepeln. Statt 17 Tage gab es danach nur noch vier, zudem haben wir unser Konzept, Pop an ungewöhnlichen Orten in der Stadt zu zeigen, konsequent umgesetzt. Und tatsächlich hatten wir Erfolg, wobei es wirtschaftlich eng blieb. Ich muss gestehen, es gab Tage, an denen habe ich mich morgens gefragt: Fährst du nun rechts in Richtung Büro oder links in Richtung Amtsgericht, um Insolvenz anzumelden? Den Ausschlag gab eigentlich immer die Leidenschaft für das, was wir hier machen: Wir stellen etwas auf die Beine, machen Kultur für die eigene Stadt. Das hat mich motiviert, genauso wie natürlich auch das Gefühl, dass ich mein Team nicht im Stich lassen darf. Die Mitarbeiter hatten andere Jobs aufgegeben – nun wollte ich sie nicht enttäuschen. Außerdem hatte ich schon



Foto: cologne on pop GmbH

ZUR PERSON

Norbert Oberhaus, 56 Jahre, absolvierte nach Hauptschule und mittlerer Reife eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Im Anschluss holte er das Abitur nach und studierte in Köln BWL. Nachdem er sich mit der cologne on pop GmbH als Kulturmanager selbstständig gemacht hatte, gründete er 2003 das Festival und Branchentreffen c/o pop.

c/o POP

Die Abkürzung steht für „Cologne on pop“, das Festival versteht sich als Branchentreff für Fachbesucher und Veranstaltung für Club- und Konzertgänger. Die Premiere fand 2004 an insgesamt 17 Tagen statt, seitdem lädt die c/o pop jährlich für ein verlängertes Wochenende nach Köln. Das c/o pop Festival 2018 läuft vom 29. August bis 2. September. www.c-o-pop.de/festival

den Anspruch, mein privates Vermögen, das ich in die Firma gesteckt hatte, Schritt für Schritt wieder reinzuholen.

Und das ist gelungen?

Es war und ist ein langer Weg mit immer wieder neuen Rückschlägen. Aber wir wissen mittlerweile, was die c/o pop leisten kann und was sich rechnet. Kurz: Wir sind zufrieden.

Was zeichnet Ihre Mitarbeiter aus?

Sie könnten allesamt in anderen Unternehmen mehr verdienen. Aber es ist nicht alleine das Geld, was zählt. Ich glaube schon, dass wir dem Team eine sehr besondere Wertekultur bieten. Im Kulturbereich sind Dinge möglich, die es in

anderen Wirtschaftszweigen nicht gibt. Viele leben bei uns ihre Leidenschaft aus, arbeiten zu Themen, die andere als Hobby haben. Das ist natürlich ein Pluspunkt.

Neben BWL-Know-how, welche Eigenschaften muss ein Kulturmanager mitbringen?

Letztlich geht es immer darum, die Balance zwischen dem kulturellen Abenteuer und dem BWLer zu finden. Einem erfolgreichen Kulturmanagement gelingt es, diese beiden Pole immer wieder neu auszugleichen. Erfolg hat man weder als reiner Rechner noch als kompromissloser Kreativer. Die Mischung macht's. An der arbeite ich seit vielen Jahren – und es macht immer noch unglaublich viel Spaß.



Foto: Fotolia/Riccardo Piccini

Schlüsselfaktor für Erfolg: Interkulturelle Kompetenz

Durch die Globalisierung wächst die Welt zusammen: Firmen agieren international, Geschäftskunden sitzen im Ausland und auch der Kollegen im Team hat vielleicht einen anderen kulturellen Hintergrund – das bietet viele Chancen. Um diese jedoch in wirtschaftliche Erfolge umzuwandeln und auf internationalem Parkett keinen Fauxpas zu landen, müssen Kommunikation, Produkte und Dienstleistungen passgenaue Botschaften vermitteln und die kulturellen Gegebenheiten vor Ort einkalkulieren. Absolventen die interkulturelle Kompetenzen mitbringen, weltgewandt und neugierig sind, haben also beste Chancen.

Von **Elisa Maifeld**

INTERKULTURELLE SOMMER-/ WINTERAKADEMIE

Zweimal jährlich bietet der Verein Interculture in Kooperation mit dem Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Universität Jena Workshops an. Mehr Infos unter: www.interculture.de/ausbildung-weiterbildung/ik-sommerakademie

In Zeiten zunehmender Vernetzung und Globalisierung passt sich das eigene Leben an die Strukturen an – das gilt für Arbeitsweisen genauso wie für Freizeitgestaltung: Ein bis zwei Auslandssemester hier, gefolgt von einem Freiwilligendienst in Übersee dort – was im Studium noch Spaß ist, zahlt sich im Berufsleben oft aus. Für Personal ist neben der Abschlussnote immer häufiger auch die internationale Erfahrung wichtig. Die Devise: Wer über den eigenen Tellerrand schaut, überwindet kulturelle Differenzen leichter und trägt wichtige Fähigkeiten ins Unternehmen hinein. Doch die Zahlen machen nachdenklich: In Deutschland sind die Wirtschaftswissenschaftler zwar Vorreiter in Sachen Auslandsstudium, doch von insgesamt 2,8 Millionen Studierenden wagen laut Statistischem Bundesamt weniger als 140.000 diesen Schritt.

Klar ist: Zukünftig benötigen viele verantwortungsvolle Positionen und Bereiche interkulturelle Kompetenzen – das gilt für internationale Unternehmen ebenso wie für Non-Profit- oder Nicht-Regierungs-Organisationen. Ob internationales Projektmanagement, Verkauf, Personalentwicklung, Controlling, Social Entrepreneurship oder Social Start-ups. Wer in diesen Bereichen arbeitet, ist gut beraten, sich mit landestypischen Strategien, Normen und Instrumenten auseinanderzusetzen. Und als oberste Grundvoraussetzung gilt natürlich: Die eigene Kommunikation muss kulturell angemessen sein.

In Deutschland reicht man sich zur Begrüßung die Hand. In China und den meisten asiatischen Ländern sorgt das für Verwirrung: Eine Verbeugung ist angebracht. Hierzulande gilt Pünktlichkeit als Tugend, doch schon im Nachbarland Frankreich rechnet man eine knappe Viertelstunde Verspätung ein. Damit das erste Meeting also nicht zu Frust führt oder gar die Zusammenarbeit zum Stocken bringt, braucht es interkulturelles Wissen. Gleiches gilt für das globale Business: Denken und Handeln nach dem „One fits all“-Prinzip funktioniert nicht.

Plädoyer für kulturelle Neugierde

Wer international managen möchte, der sollte seine Kompetenzen ausbauen und sein interkulturelles Profil stärken:

- Arbeitet Ihre Universität mit ausländischen Partnern zusammen? Dann erwerben Sie einen Doppelabschluss.
- Auslandspraktika bieten Einblicke in die Arbeitsweise anderer Kulturen. Hören Sie auf Ihr Bauchgefühl, welches Land Sie inspiriert.
- Innerhalb Deutschlands bieten 14 Hochschulen einen Master-Studiengang mit Schwerpunkt Interkulturelles Management an – hier lohnt sich ein Blick, ob Summer Schools angeboten werden.
- Gestalten Sie eine diverse Gesellschaft mit. Das könnte auch im Start-up nebenan sein, bei dem multikulturelle (virtuelle) Teams zusammenarbeiten.



Kaufland

Gute Woche.

Lieber vorangehen, statt sich hinten anstellen?

Wir suchen Mitgestalter. Werden Sie Teil eines internationalen Handelsunternehmens, das auf Leistung, Dynamik und Fairness setzt. Starten Sie gemeinsam mit uns in eine erfolgreiche Zukunft. Mit einem **Traineeprogramm** in unserem Vertrieb bieten wir Ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Profitieren Sie von einer attraktiven Vergütung in Höhe von 48.000 € jährlich.

Entdecken Sie mehr auf [kaufland.de/karriere](https://www.kaufland.de/karriere)





Blickpunkt: Digital Leader

Leadership im digitalen Zeitalter

Wie verändert die digitale Transformation das Verständnis von Führung? Was müssen Führungskräfte heutzutage mitbringen, um digitale Unternehmen und ihre Mitarbeiter zu leiten? Ein Gastbeitrag von Maximilian Hille, Senior Analyst bei der Crisp Research AG.

Der Anspruch an die neuen Führungskräfte ist gemessen am Kompetenz- und Verantwortungsprofil in der „Digital Economy“ eher gestiegen als gefallen. Die Schnelligkeit und Innovation, der wirtschaftliche Druck und das notwendige Wissen in vielen Bereichen machen es nicht gerade leichter, ein Unternehmen erfolgreich zu führen. Doch die Liste der infrage kommenden Personen für eine Führungsposition ist heutzutage größer. Dies liegt vor allem daran, dass Einfluss und Kontrolle nicht mehr eine bestimmte Abstammung und finanziellen Wohlstand voraussetzen. Es geht vielmehr um die Handlungskompetenz der Führungskräfte und ein visionäres Denken, das Mitarbeiter und Kulturen prägen und motivieren kann, die eigene Zukunft gemeinsam zu gestalten. So hat der „Digital Leader“ ein klares und umfassendes Anforderungsprofil, das sich aus seinem Charakter, seinen Kompetenzen und seiner Qualifikation als Vordenker und Motivator ableitet.

Anforderungsprofil an Digital Leader

Die neue Klasse der Führungspersönlichkeiten unterscheidet sich damit

fundamental von der vergangener Generationen. Charisma und Motivationsfähigkeit spielen eine wichtige Rolle. Digital Leader haben am Ende des Tages natürlich das Ziel des Unternehmenswachstums und der Gewinnmaximierung. Da jedoch die Hebel dafür mittlerweile in der Förderung der Innovationen und der Mitarbeiter liegen, sieht das unmittelbare Profil, das der Digital Leader mitbringen soll, anders aus. Er wird zum Antreiber einer neuen Innovationsbewegung, zum Motivator der Mitarbeiter, die er für die Umsetzung braucht, zum Evangelisten und Lehrer und damit schlussendlich zum Umsetzer einer interdisziplinären, unternehmensweiten Digitalisierungsbewegung.

Die neue Generation der Führungspersönlichkeiten in der Digital Economy hat die Pflicht, sich im Rahmen ihrer Qualifikation und im dynamischen Innovationsgeschehen der Digitalisierung weiterzubilden. Für die Klassifizierung der Digital Leader gibt es zwei maßgebliche Dimensionen:



FRANKFURT, MÜNCHEN, HAMBURG, BERLIN,
DÜSSELDORF, WIEN, ZÜRICH

MBA KARRIERE-MESSE

Aktuelle Termine und Anmeldung:
TopMBA.com/karrierefuehrer



- ▶ Alle Informationen zum MBA- & Executive MBA-Studium
- ▶ Treffen Sie die top Business Schools
- ▶ Exklusive MBA-Stipendien
- ▶ GMAT-Info und Vorträge
- ▶ Gratis MBA Career Guide



FRANKFURT, HAMBURG, KÖLN,
MÜNCHEN, WIEN, ZÜRICH

INTERNATIONALE MASTER-MESSE

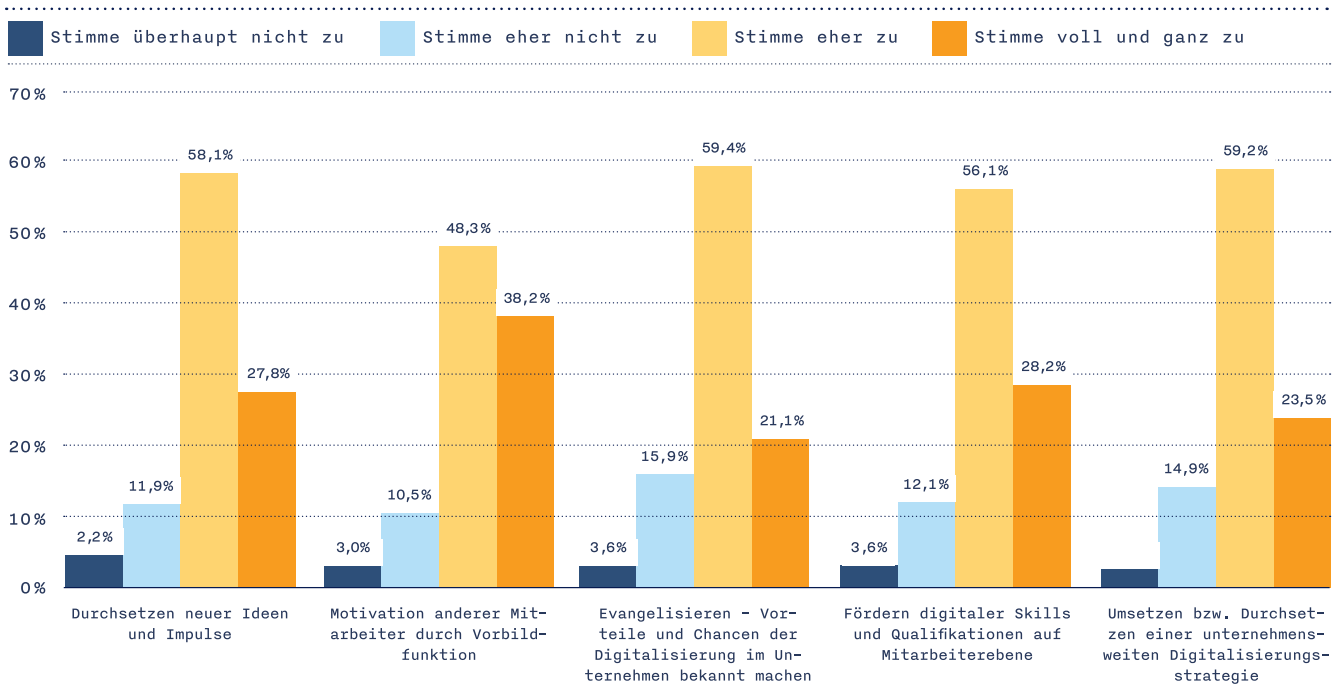
Eintritt frei - Aktuelle Termine:
TopUniversities.com/karrierefuehrer



- ▶ Finde dein Masterstudium
- ▶ \$7.0 Mio. Stipendien
- ▶ Gratis CV-Check
- ▶ Beratung zur Studienwahl
- ▶ Gratis Studienführer



Welche Funktionen sollte eine gute Führungspersönlichkeit im digitalen Zeitalter erfüllen?



QUELLE:
Crisp Research AG, 2015

n = 503

ERWÜNSCHTE EIGENSCHAFTEN FÜR DIGITAL LEADER

- Offenheit für neue Technologien und IT-Services
- Kontinuierlicher, konstruktiver Austausch mit der IT-Abteilung
- Weiterbildung im Bereich IT-Innovationen
- Weitergabe des eigenen Wissens und „Trendsetter“-Funktion
- Vordenken, unternehmerisches und gegenströmiges Handeln
- Hinterfragen von (IT-)Lösungen im Kontext des Unternehmenserfolgs
- Strategische Denkweise für neue Geschäftsmodelle
- Förderung der Innovationskultur im Unternehmen
- Förderung der IT- und Digitalisierungs-Skills der Mitarbeiter

Quelle: Studie von Crisp Research und Dimension Data mit über 500 Unternehmensverantwortlichen.

- Digital Mind-Set: die Denk- und Handlungsweise und gesteigerte Akzeptanz neuer interaktiver und interdisziplinärer Innovationen und Arbeitsformen
- Digital Skills: das Kompetenzprofil rund um digitale Technologien wie Cloud Computing, Mobile IT, Internet of Things oder Artificial Intelligence

Unsere Analyse zeigt, dass Digital Leader im Jahr 2015 noch eine rare Spezies waren. In den letzten Jahren wird die Zahl derjenigen, die in Sachen Digital Mind- und Skill-Set eine deutliche Entwicklung durchlaufen haben, sicherlich gestiegen sein. Dennoch sind auch aktuell nur die wenigsten der derzeitigen Führungskräfte wirklich qualifiziert, in diesem Raster das Ruder zu übernehmen. Das ist die große Chance der Absolventen und der nächsten Generation der Entrepreneure und Führungspersönlichkeiten.

Hierarchien werden weiter fallen

Die Qualifikationsprofile der Digital Leader lassen darauf schließen, dass auch die Mitarbeiter und die gesamte Unternehmensorganisation sich neu aufstellen könnten. Die engere Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften wird dabei sehr deutlich. So werden, wie eine weitere Studie von

Crisp Research zusammen mit Citrix herausfand, Hierarchien flacher und damit Verantwortungen und Befugnisse breiter auf mehrere Schultern verteilt.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte stehen sich in der Innen- und Außenwirkung des Unternehmens viel näher und generieren gemeinsam Wertschöpfung und Innovation. Und das nicht mehr nur aus ihrem isolierten Büroarbeitsplatz heraus, sondern überall in der Welt, im ständigen Austausch mit Mitarbeitern, Partnern und Kunden.

Das bedeutet auch, dass sich alle Personen innerhalb des Wirtschaftsgeschehens auf neue Herausforderungen und Abläufe einstellen müssen. Das aktive Mitspracherecht und die noch bessere Möglichkeit, sich im eigenen Konzern als Talent, Vordenker und Digital Leader in den Vordergrund zu rücken, sollten eine Motivation sein, sich neuen Technologien und Wirtschaftsabläufen positiv gegenüber zu stellen und in der Kombination aus Zuhören, Aufbau und Weitergabe von Wissen seinen Platz in der Digital Economy selbst zu definieren.

akademika 18

Die Job-Messe

08. - 09.05.18



Messezentrum Nürnberg

Kooperationspartner



karriereführer

Medienpartner



- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals
- Jobs, Direkteinstieg, Traineestellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Schwerpunkte Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Viele kostenlose Besucher-Services: Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check, Social-Media-Check, Bewerbungsfotos, Bus-Shuttle von vielen Hochschulen
- Teilnahme für Absolventen und Studenten kostenlos

Karrierepartner

Deutschland
Land der Ideen



Veranstalter



WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-
AKADEMIE

Business-Smoothie

Kultur-, Buch- und Linktipps



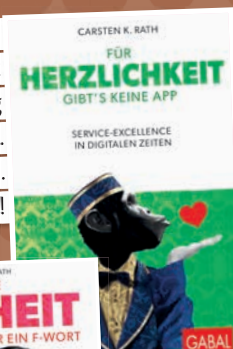
Foto: Fotolia/chuhastock

DIGITAL DETOX: OFFLINE DANK APPS

Ein digitaler Lebensstil verändert das Gehirn: War beim Menschen zu Beginn des Smartphone-Zeitalters um 2010 eine Aufmerksamkeitsspanne von 12 Sekunden normal, sind es mittlerweile nur noch 8 Sekunden. Zum Vergleich: Ein Goldfisch kann sich 9 Sekunden konzentrieren! Längst sind diverse Tools und Apps auf dem Markt, mit denen User ihre Nutzungsdauern und Gewohnheiten im Blick behalten können. Sie tragen Namen wie: Moment, OffTime, Mental oder Forest. Noch eine weitere App nutzen? Das klingt zwar absurd, kann aber durchaus helfen.
www.inthemoment.io /// www.offtime.co/de /// www.mental.org /// www.forestapp.cc/en

SERVICE UND FREIHEIT IM BUSINESS

Unternehmer, Managementberater und TV-Service-Liebling Carsten K. Rath überrascht seine Leser mit gleich zwei neuen Medien. In seinem Ratgeber verrät er, weshalb Service in Zeiten der Digitalisierung immer wichtiger wird. Entscheidend für Erfolg ist die Nähe zum Kunden. Carsten K. Rath: Für Herzlichkeit gibt's keine App. Service-Excellence in digitalen Zeiten. Gabal 2018. 20,99 Euro. Auch als E-Book erhältlich!



Und neu als Audio-CD erscheint jetzt auch sein 2017er Bucherfolg: Ohne Freiheit ist Führung nur ein F-Wort. Mitarbeiter entfesseln – Kunden begeistern – Erfolge feiern. 39,90 Euro.



GESUNDHEITSMANAGER GESUCHT

Wichtigstes Kapital der Unternehmen sind ihre Mitarbeiter – das erkennen immer mehr Arbeitgeber und investieren in Gesundheit und Prävention. Dafür brauchen sie ausgebildete Gesundheitsspezialisten. Wer sich für das Jobprofil interessiert, findet Weiterbildungsangebote beispielsweise im Portal des Deutschen Industrie- und Handelskammertages: www.wis.ihk.de

Schauen Sie bei www.karrierefuehrer.de/gesundheitsmanagement vorbei – unser neuer Webchannel für Gesundheitsmanagement ist online!



Foto: Fotolia/Viacheslav Iakobchuk



200. GEBURTSTAG VON KARL MARX

Am 5. Mai 1818 wurde Karl Marx geboren. Zu seinem runden Geburtstag zeigt seine Heimatstadt Trier mehrere Ausstellungen, die Aspekte seines Lebens und Wirkens, aber auch aktuelle Fragestellungen beleuchten. Unser Tipp: Die Ausstellung „LebensWert Arbeit“, zu sehen vom 5. Mai bis 21. Oktober 2018 im Museum am Dom, zeigt, dass Arbeit mehr ist als Broterwerb. Infos zu allen Ausstellungen: www.karl-marx-ausstellung.de

MACH MIT: DIVERSITY CHALLENGE

Ein Jahr, viele Aktionen: Wer zwischen 16 und 27 Jahren alt ist, schon im Berufsleben steckt und für den Vielfalt kein Fremdwort ist, sollte sich die Diversity Challenge im Rahmen des Projekts „Demokratie leben!“ genauer anschauen. Bei dem Teamwettbewerb sind bis März 2019 kreative Ideen und originelle Aktionen gefragt. www.diversity-challenge.de

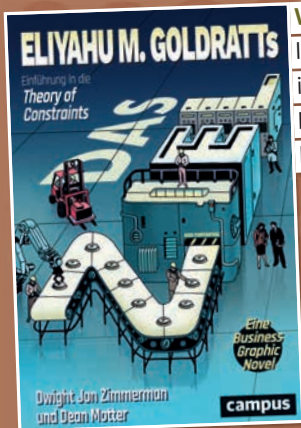


Grafik: Charta der Vielfalt

Foto: Fotolia/Riccardo Piccini

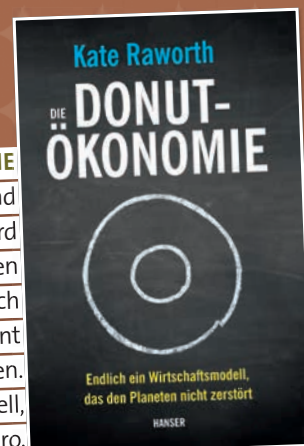
WIRTSCHAFTSKLASSIKER ALS GRAPHIC NOVEL

Im Roman „Das Ziel“ erzählt Eliyahu Goldratt die Geschichte des Managers Alex Rogo, der seine Fabrik innerhalb von drei Monaten deutlich profitabler aufstellen muss. Ein Wettlauf gegen die Zeit beginnt. Nun ist das Buch über die Theorie der Prozessoptimierung als Graphic Novel erschienen. Eliyahu M. Goldratt, Dwight Jon Zimmerman: Das Ziel. Eine Business-Graphic-Novel. Campus 2018. 25 Euro.



DONUT-ÖKONOMIE

Die Donut-Ökonomie von Kate Raworth revolutioniert bestehende Wirtschaftsmodelle nachhaltig und knüpft an die Theorien von John Maynard Keynes an. Die Ökonomin und Lehrende in Cambridge und Oxford betrachtet Kapitalismus, Ökologie und soziale Grundrechte als Donut. Sinnbildlich steht dieser für den sicheren Ort der Menschheit. Nach außen übertreten wir ihn etwa durch fortschreitenden Klimawandel, nach innen müssen wir das soziale Fundament unserer Gesellschaft stärken, um in die Donut-Maße zurückzukehren. Kate Raworth: Die Donut-Ökonomie. Endlich ein Wirtschaftsmodell, das den Planeten nicht zerstört. Hanser 2018. 24 Euro.





Bye-bye Leistungsverweigerer Euch braucht keiner!

Prof. Dr.-Ing. Evi Hartmann

lehrt Betriebswirtschaftslehre an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Fortwährend stellt sie fest: Wir stehen vor riesigen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen.

Doch immer mehr Menschen lehnen sich zurück statt anzupacken – das beobachtet sie auch unter Studierenden. Mit ihrem neuen Buch wagt sie eine provokative These: Posen statt Performen ist der neue Zeitgeist! In ihrem Gastbeitrag plädiert sie für mehr Leistungsbereitschaft einer ganzen Generation – immerhin ist diese intelligent und hat Potential.



Evi Hartmann: Ihr kriegt den Arsch nicht hoch. Über eine Elite ohne Ambition. Campus 2018. 17,95 Euro.

REDAKTIONSTIPP

In ihrem Blog „Weltbewegend“ schreibt Evi Hartmann über Themen, die sie und die Welt bewegen – von Big Data über Resilienz bis Wettbewerb. www.blogs.fau.de/weltbewegend

Es ist ein allzu bekanntes Phänomen: Einige wenige hängen sich rein und geben volle Leistung, während andere den Hintern nicht hochkriegen und sich einen lauen Lenz machen. Doch muss man sich das gefallen lassen?

Gruppenarbeit im Proseminar: Jeweils fünf Studierende sollen zusammen eine Seminararbeit schreiben, doch zwei kommen nicht zum ersten Abstimmungstermin, und der dritte liefert zwei Tage vor der Deadline einen halbgenauen Beitrag ab, so dass die verbleibenden beiden Leistungsträger den Karren aus dem Dreck ziehen müssen. Alle fünf bekommen für die Arbeit eine Zwei – aber verdient haben die Note nur die beiden Leistungsträger. Im Idealfall. Unter Umständen fallen aber auch alle fünf durch, weil drei den Hintern nicht hochbekamen. Ärgerlich genug. Genug? Es kommt dicker.

Zum Schaden kommt der Spott

Bei der Abschlusspräsentation mosern die drei Leistungsverweigerer: „Wenn die Folien nicht so lahm gewesen wären, hätten wir eine glatte Eins bekommen!“ Den Hintern nicht hochkriegen und dann noch lästern? Das ist der Zeitgeist. Wer glaubt, dass das in der Arbeitswelt anders ist, täuscht sich. Wenn fünf Absolventen in einem Unternehmen ihre Arbeit aufnehmen, ändert sich nicht wirklich was: Einige hängen sich rein, andere hängen ab, reden aber jene schlecht, die sich reinhängen und annekieren ihre Erfolge für sich. Das treibt den friedliebendsten Menschen auf die Palme. Verständlich, hilft aber nicht. Weitauß hilfreicher sind konkrete Gegenmaßnahmen.

Was hilft

1. Wer Leistung erbringt, muss selbst dafür sorgen, dass ihm auch die Anerkennung zufällt: Anerkennung ist Hol-, nicht Bringschuld. Also gleich klarstellen: „Wenn ich diese Aufgabe übernehme, dann berichte ich auch direkt an den Chef.“

2. Wer Arbeitsvermeider im Team hat, sollte den Frust nicht runterschlucken, sondern aussprechen. Kontraproduktiv ist auch, eine Minderleistung mit erhöhter Eigenleistung zu kompensieren. Besser: Ein offenes Gespräch unter vier Augen. Auch dadurch wird der Vermeider nicht zum Leistungsträger, aber wenn er seinen Hintern nur zehn Zentimeter höher kriegt, hilft das bereits.

3. Aus dem eigenen Herzen keine Mördergrube machen: Lassen die Kollegen einen hängen, dann bringt es nichts, sie beim Chef anzuschwärzen. Genau so verkehrt wäre es, zu schweigen. Besser: Über das, was man gestemmt hat, zu berichten. Vorgesetzte können sich dann selber zusammenreimen, wie viel (oder besser: wie wenig) die Leistungsverweigerer im Team zustande gebracht haben.

Leistungsverweigerer sind ärgerlich. Doch gegen jedes Ärgernis ist auch ein Kraut gewachsen.



**Du hältst Dich nicht mit
Problemen auf,
sondern findest die Lösungen.**

Willkommen, Du passt zu uns.

Als Inhouse Consultant (w/m).

Von der Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle bis zur Umsetzung operativer Exzellenz – Erwecke als Inhouse Consultant Strategien zum Leben und gestalte die Zukunft der Mobilität und Logistik. Bewirb Dich jetzt!

DBKarriere     

Jetzt bewerben:
deutschebahn.com/karriere

Bookmarks



Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh

Karriere-Website:
[www.createyourowncareer.de/
#Jobsuche](http://www.createyourowncareer.de/#Jobsuche)
Internet:
www.createyourowncareer.de

Kontakt
Nico Rose
Zentrale Managemententwicklung
E-Mail: n.rose@bertelsmann.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

BERTELSMANN

EDEKA AG

New-York-Ring 6
22297 Hamburg

Karriere-Website:
www.edeka-karriere.de
Internet: www.edeka.de

Kontakt
Christina Castor
Personalmarketing
Fon: 040 6377 5441

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



Hays

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim

Karriere-Website:
www.hayscareer.net

Kontakt
Andreas Benhof
Internal Recruiting Deutschland,
Österreich und Schweiz
Fon: 0800 463 642 97
E-Mail: start@hayscareer.net

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

HAYS Recruiting experts
worldwide



karrierefuehrer-Service:

Checkliste Bewerbung:
<http://bit.ly/2BFhVVk>

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

“
E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?
Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de
”

**Bergische Universität
Wuppertal
Bau- und Immobilien-
management**

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website: www.rem-cpm.de
Internet: www.uni-wuppertal.de

Kontakt
Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 439 4192
E-Mail: info@rem-cpm.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



Kaufland

Karriere-Website:
kaufland.de/karriere
Internet: kaufland.de

Kontakt
Recruiting & Bindung
E-Mail: karriere@kaufland.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



DB Management Consulting

Gallusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
[www.deutschebahn.com/
managementconsulting](http://www.deutschebahn.com/managementconsulting)

Kontakt
Katja Döhne
Praktikantenprogramm DB MC
E-Mail: [managementconsulting@
deutschebahn.com](mailto:managementconsulting@deutschebahn.com)

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



km a n k s



Sebastian Tonn im Gespräch

Foto: Christoph Mannhardt/SebastianTonn



Sebastian Tonn beschäftigt sich mit Finanzen, Geldanlagen und der Börse. Seit seinem BWL-Studium begegnen ihm im Job immer wieder kluge Kollegen, die bei einem Thema ins Schlingern geraten: der eigenen Geldanlage und Altersvorsorge. Daraus ist die Idee für das Portal anyonecan entstanden. Hier gibt er in Tutorials und Videos sein Know-how weiter. Im Gespräch verrät der BWLER, Youtuber und Buchautor, warum er davon überzeugt ist: Das nötige Grundwissen zu Altersvorsorge und Geldanlage ist schnell vermittelt – eine Stunde genügt!



BUCHTIPP

Sebastian Tonn: 1x Rente bitte!
Die große Portion! Heute richtig
vorsorgen – anschaulich und einfach
erklärt. FinanzBuch Verlag – Münchner
Verlagsgruppe 2. Auflage 2018. 9,99 Euro.
Auch als E-Book erhältlich!
Tipps, Tutorials und mehr von
Sebastian Tonn auf www.anyonecan.de.

Herr Tonn, wie stellen Sie sich Ihr Leben als Rentner vor?

Ich stelle mir ein erfülltes, abwechslungsreiches Rentnerleben vor. Dazu gehören für mich unbedingt Reisen, aber auch geistige und körperliche Bewegung sowie Zeit für Freunde. Außerdem könnte ich mir auch gut vorstellen, projektbezogen für ein paar Stunden im Monat zu arbeiten. Der Gedanke von diesem einen Stichtag, an dem man in Rente geht und die Füße hochlegt, funktioniert für meine Generation nicht mehr. Trotzdem sollte man aber freiwillig arbeiten und nicht aus finanziellen Zwängen. Dafür muss ich natürlich schon heute etwas tun und gut vorsorgen. Leider verpassen viel zu viele diese Chance. Teilweise selbstverschuldet, oft jedoch auch, weil sie einfach nichts sparen können und das staatliche Rentensystem nicht mehr so viel hergibt. Das ist traurig, und darum wird sich der deutsche Staat zeitnah kümmern müssen.

Finanzen, Börse und Geldanlage – für viele ein ödes und nerviges Thema.

Was übt für Sie den Reiz aus?

Ich erinnere mich noch gut an meine erste Gehaltserhöhung. Ich dachte nur: Was für ein tolles Gefühl! Endlich mehr Geld! Das gleiche Gefühl kann sich auch beim Thema Sparen einstellen. Natürlich nicht, wenn man sein Geld einfach auf das Sparguth legt. Dafür gibt es zurzeit keinerlei Zinsen. Mit Aktien kann man langfristig solide Geld anlegen und ordentliche Renditen einfahren. Das übt einen gewissen Reiz aus. Und: Hat man eigenes Geld investiert, steigt automatisch das Interesse für die aktuellen Wirtschaftsnachrichten. Da wird das, was man im Wirtschaftsstudium gelernt hat, auf einmal ganz plastisch. Super spannend!

Um die Rente kümmere ich mich später – keine gute Idee, oder?

Je früher man anfängt, desto besser. Da greift nämlich der sogenannte „Zinseszinsdefekt“. Klar, Zinsen gibt es im Moment nicht, aber der Mechanismus greift genauso bei Aktienrenditen. Startet man im Alter von 20 Jahren, werden aus 25 Euro monatlichem Invest bei durchschnittlich angenommenen Aktienrenditen über 100.000 Euro, wenn man mit 67 Jahren in Rente geht. Und das, obwohl man über all die Jahre nur gut 14.000 Euro eingezahlt hat.

Sie versprechen: Ich zeige Dir, wie Du langfristig kostengünstig, renditestark und solide anlegst und vorsorgst! Verraten Sie Berufseinsteigern ihre Tipps?

Ganz einfach: Ein Depot bei einer Direktbank eröffnen. Dort einen Sparplan einrichten auf einen breit gestreuten ETF, das ist ein sogenannter Indexfonds. Kauft man diesen beispielsweise auf den Weltindex MSCI World, investiert er automatisch in über 1.600 Unternehmen. Die weltweite Streuung mindert das Risiko, und die Renditen sind trotzdem ordentlich. Vorübergehende Schwankungen sitzt man einfach aus und der Sparplan kauft Monat für Monat kontinuierlich weiter – zu günstigeren Kursen versteht sich. Einen solchen Sparplan kann man etwa mit 25 Euro pro Monat starten. Der typische Bankberater wird einem übrigens niemals einen ETF empfehlen. Er verdient daran nämlich nichts. Aber genau das ist das Gute daran! So gut wie nichts der erwirtschafteten Rendite wandert in fremde Taschen.

Klingt simpel. Ist das auch Ihre persönliche Strategie und wenn ja, warum?

Genau, auch ich investiere über ETFs in die großen Indices. Dann habe ich noch ein paar Einzelaktien, wobei das eher Hobby ist. Denn an der Börse gibt es die nachgewiesene Regel: Kein aktiver Anleger schlägt langfristig den Vergleichsindex. Auch ich nicht.

21. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

**Sprechen Sie direkt mit den
Inhabern und Top-Entscheidern**

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter

**MANN +
HUMMEL**

29.06.2018
Ludwigsburg

Bewerbungsschluss 14. Mai 2018

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



KARRIERE GEHT AUCH OHNE HAIFISCHBECKEN.

Wir suchen keine stromlinienförmigen Mitarbeiter. Wir suchen qualifizierte und motivierte Kollegen, die ihr Fachwissen und ihre Persönlichkeit in die Arbeit mit einbringen und sich ständig weiterentwickeln wollen.

Ellbogenmentalität ist uns fremd. Der Teamgedanke sowie der permanente Austausch untereinander nehmen bei uns einen hohen Stellenwert ein. Dafür bieten wir attraktive Karriereperspektiven in einem hochinteressanten, abwechslungsreichen beruflichen Umfeld.