



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



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
092013 – 022014

karriereführer

→ wirtschaftswissenschaften

Themen und Menschen

Brasilien • Start-up Knusperreich • Autor Dr. Andreas Salcher •
Mental-Coach Steffen Kirchner • Johannes Mock-O'Hara, Stage
Entertainment

Top-Interview

Juergen Boos
Direktor der Frankfurter
Buchmesse

Landlust statt Stadtfrust

Attraktive Jobs abseits der großen Städte



Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen
Jetzt bewerben: **Aktuelle Firmenporträts**





Wir lassen Sie laufen. Wo auch immer Sie hin wollen.

Entscheiden Sie selbst, welches Ziel Sie als nächstes verfolgen möchten.

Bei Deloitte erwarten Sie anspruchsvolle Projekte und Kollegen, die Sie fachlich fordern und menschlich begeistern werden. Ob Sie heute noch mitten im Studium stehen, sich kurz vor dem Abschluss befinden oder schon über Berufserfahrung verfügen – in unseren Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance stehen Ihnen alle Wege offen.

Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen?



Entdecken Sie mehr Möglichkeiten
unter www.deloitte.com/careers



Besuchen Sie uns auch auf
www.facebook.com/Deloitte.Deutschland

Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im September 2013

fragt man die besten Sportler der Welt, in welchen Momenten sie besonders viel gelernt haben, werden die meisten sagen: in der Niederlage. Dann, wenn die anderen jubeln – und man selbst am Boden liegt. Der österreichische Bestseller-Autor Andreas Salcher rät allen Einsteigern, davon etwas mitzunehmen. In jedem Berufsleben gibt es Niederlagen, die schmerzen und wehtun. Wie es gelingen kann, in solchen Momenten Kraft zu gewinnen, statt an sich selbst zu zweifeln, verrät Salcher im **karriereführer**-Interview (Seite 28).

Apropos Sport: Bevor Brasilien im kommenden Jahr Gastgeber der Fußball-Weltmeisterschaft sein wird, zeigt die Nation ihre literarische Klasse als Gastland der Frankfurter Buchmesse. Das Buch-Event findet in diesem Jahr vom 9. bis 13. Oktober statt – für uns ein guter Anlass für ein Gespräch mit Buchmesse-Chef Juergen Boos über das Buchgeschäft und Karriereaussichten für Verlagsmanager (ab Seite 16). Dass man in Brasilien faszinierende Erfahrungen auch abseits der Fußballstadien und Strände machen kann, davon berichtet Steffen Retzlaff, Nachwuchsmanager bei Volkswagen in der Megacity São Paulo (Seite 36). Kontrastprogramm im Top-Thema: Statt in die Metropolen zog es uns in die deutsche Provinz, wo wir spannende Unternehmen mit hervorragenden Chancen für Einsteiger fanden. Wir fragten nach, was diese Arbeitgeber tun müssen, um Top-Talente dazu zu bewegen, aufs Land zu ziehen (ab Seite 8).

Klar ist, dass es die großen Musicals dort nicht zu sehen gibt. Für die erfolgreichsten deutschen Shows ist das Hamburger Unternehmen Stage Entertainment verantwortlich, dessen Produktion „Rocky“ jetzt sogar auf dem Broadway gezeigt wird. Johannes Mock-O'Hara verriet uns im Sichtweise-Interview, worauf es bei erfolgreichen Eventmanagern ankommt (Seite 48). Und zurück zu „Rocky“: Eine große Geschichte übers Verlieren, Aufstehen und Siegen – und damit eine Parabel auf das, worauf es im Privat- und im Berufsleben ankommt.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

Ihr Karriereführer-Team

Auf zur
Frankfurter
Buchmesse!

9. - 13. Oktober 2013
Mehr Infos unter
diesem QR-Code:



Impressum: karriereführer wirtschaftswissenschaften 2.13 4. Jahrgang, 09.2013-02.2014 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** André Boße, Theresa Hupp, Sabine Olschner, Stefan Trees, Kerstin Neurohr & Franziska Immel-Andrä (verantwortlich), neurohr&andrä GbR, Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Stefan Trees **Anzeigen:** Jessica Lütkenhaus (verantwortl.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Lütkenhaus **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/olly **Inhalt:** Fotolia/Tsiumpa (1), Olaf Meyer (6), Fotolia/Japolia (8, 9, 12, 13), Fotolia/Mi.Ti. (10), Fotolia/evgenyatamanenko (10, 11), Campus Verlag GmbH (12), Vaude/Markus Mauthe (14, 15), Frankfurter Buchmesse (16, 17, 18, 19), Fotolia/Gina Sanders (20), Daniel Salzmann (20), Fotolia/Africa Studio (22, 24), Eugenie Husser (22, 24), SXC (26), Philipp Römer (27), Fotolia/pressmaster (28), Dr. Andreas Salcher (29, 30), Fotolia/peshkova (30), Ecwin Verlag GmbH (30), Fotolia/vege (32, 33), Steffen Kirchner (33), Goldmann Verlag (33), Knusperreich (34, 35), Fotolia/Meliha Gojak (35), Steffen Retzlaff (36), Fotolia/Scanrail (36), Fotolia/Maksym Yemelyanov (37, 38), Fotolia/Jiri Hera (38), Tobias Thalmeir (38, 39), Fotolia/Sven Bähren (41), Fotolia/Johnny Lye (41), Fotolia/womue (42), Roy Beusker Fotografie (48), Stage Entertainment (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, **Fon:** 0221 4722-300, **Fax:** 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karriereführer**-Reihe erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karriereführer** recht: März und September **karriereführer** frauen in führungspositionen: März **karriereführer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karriereführer** hochschulen: Oktober **karriereführer** ingenieure: April und Oktober **karriereführer** Ärzte: April **karriereführer** consulting: Mai **karriereführer** banken/versicherungen: Mai **karriereführer** green-tech: Juni **karriereführer** naturwissenschaften: September **karriereführer** informations-technologie: Oktober **karriereführer** handel: November **karriereführer** bauingenieure: November. Der **karriereführer** wirtschaftswissenschaften 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:



Eugenie Husser

Top-Thema

8

Landlust statt Stadtfrust

Warum es sich lohnt, in der Provinz zu arbeiten, und welche Vorteile das Leben auf dem Land sonst noch mit sich bringt.

10

Gesamtpakete gegen Großstadtglanz

Geringe Miete, familiäres Arbeitsklima, tolle Freizeitmöglichkeiten – Unternehmen auf dem Land haben ihren Mitarbeitern viel zu bieten.

14

„Am Feierabend gemeinsam aktiv“

Für ein Unternehmen wie Vaude ist ein Standort in der Provinz genau das Richtige. Im Interview erklärt Lisa Macher, warum das so ist und was ihr daran so gut gefällt.

Top-Manager

16

Juergen Boos

Am 9. Oktober 2013 wird die Frankfurter Buchmesse eröffnet. Der Direktor des Mega-Events, selbst BWLer, spricht im Interview über Veränderung und Zukunft der Buchbranche und erklärt, welche Fähigkeiten junge Verlagsmanager mitbringen sollten.

Bewerben

20

Mein Bewerbungsgespräch bei: Norma

Daniel Salzmann berichtet von seiner Bewerbung als Bereichsleiter.

Einsteigen

22

Was macht eigentlich eine Regionalverkaufsleiterin?

Eugenie Husser über ihren Einstieg und ihre Tätigkeit bei Aldi Süd.



Dr. Andreas Salcher



Tobias Thalmeir



Aufsteigen

26

Aufgestiegen zum Associate

Philipp Römer berichtet von seinem Aufstieg vom Senior Consultant zum Associate bei Booz & Company.

28

„Reden Sie mit spannenden Menschen“

Der Buchautor, Vortragsredner und Unternehmensberater Dr. Andreas Salcher meint: Nur durch Niederlagen werden wir besser.

32

Du kannst, weil Du darfst, was Du willst

Weg von Zielfixierung und Leistungsfetischismus, hin zu Sinn, Emotion und Kreativität. Mental-Coach Steffen Kirchner deckt Karrierelügen auf.

Projekt

34

Der Keks zum Erfolg

Drei Jungunternehmer erzählen vom Erfolg ihres Start-ups im Keks-Geschäft.

Ausland

36

Oi Brasil! Hallo Brasilien!

Steffen Retzlaff berichtet von seiner Auslandserfahrung bei Volkswagen in Brasilien.

Help!

38

Marketing für Nepals Ureinwohner

Tobias Thalmeir hat sich eine Auszeit vom Job genommen und in einem Non-Profit-Projekt in Nepal mitgearbeitet.

Jobware unplugged

40

Online bewerben

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

Sichtweise

48

Johannes Mock-O'Hara

Der gelernte BWLer verrät, was Berufseinsteiger von „Rocky“ lernen können.

Standard

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

Service

- 42 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

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



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



Inserenten

Allianz 

Allianz

7

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA

5

TALENTS
DIE JOBMESSE

bmv Consulting GmbH

43

booz&co.

Booz & Company GmbH

U4

Deloitte.

Deloitte

U2

**KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN**

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Der Entrepreneurs Club

25

DZ BANK
Zusammen geht mehr.

DZ BANK AG
Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank

U3

HAYS Recruiting experts
worldwide

Hays AG

13



HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

15

IQB.de
CAREER SERVICES

IQB Career Services AG

31

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware Online-Service GmbH

23

konaktiva

Dortmund

konaktiva Dortmund GbR

47



TEMA Technologie Marketing AG

21



Creativity
Meets
Entrepreneurship

create your own
career

Welcome to Bertelsmann,
a company of entrepreneurs.



Join us on facebook.com/createyourowncareer



Kurz+ knapp

von Kerstin Neurohr

Persönlich

CHANCEN FÜR STUDIERENDE

Studierende, Absolventen und Young Professionals treffen auf potenzielle Arbeitgeber – das ermöglicht der 13. Unternehmenstag der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin. Über 100 Unternehmen stellen sich persönlich vor und bieten die Chance auf ein Praktikum, Hilfe bei der Abschlussarbeit oder sogar eine Festanstellung. Außerdem gibt es schon im Vorfeld der Messe ein vielfältiges Vortrags- und Workshop-Programm, das sich ganz um Berufseinstieg und Karriere dreht. Auf dem Programm stehen beispielsweise Veranstaltungen zum Bewerbungsgespräch oder zu Auslandsaufenthalten sowie ein Bewerbungsmappen-Check. Der Eintritt und die Workshops sind kostenfrei, als besonderer Service werden kostenlose Bewerbungsfotos erstellt. Auf keinen Fall sollten Bewerbungsmappe und Jackett fehlen – denn hier reicht man vielleicht seinem zukünftigen Arbeitgeber die Hand. Die Messe findet am Mittwoch, 13. November 2013, statt. Weitere Infos und Anmeldung unter www.unternehmenstag.de.

Kulturelle

AUTORENLESUNGEN ONLINE ERLEBEN

Lesung vom Lieblingsautor verpasst? Hayo Lewerentz und Alexander Kaiser haben die Lösung: Sie haben die Plattform erlesen.tv gegründet, auf der man Aufzeichnungen und Live-Streams von Lesungen vieler bekannter Autoren ansehen kann. Im Archiv findet man Lesungen von Sven Regener und Eckart von Hirschhausen ebenso wie von John Grisham oder John Irving. Die Videos sind nach Kategorien geordnet, beispielsweise Fantasy, Humor und Krimi, sodass jeder Entdeckungen machen kann, die zum persönlichen Literaturgeschmack passen. Informationen zum Autor und zum Buch ergänzen die Videos der Lesungen und runden das Angebot ab. www.erlesen.tv und www.youtube.com/user/erlesenTV1

Nachhaltig!

FUTURZWEI: DER ZUKUNFTSALMANACH

Die Entwicklung einer anderen Kultur des Lebens und Wirtschaftens ist keine Frage des Wissens – es ist die Aufgabe vieler, sehr unterschiedlicher und oft sehr erfolgreicher Akteure der Zivilgesellschaft. Verantwortungsbewusste Unternehmer, Bürgerinitiativen, studentische Start-ups oder Einzelpersonen nutzen ihre Handlungsspielräume, um zukunftsfähige ökonomische Strategien und Lebensstile zu entwickeln. Die Stiftung Futurzwei macht solche Menschen und Initiativen gesellschaftlich sichtbar und politisch wirksam, indem sie auf ihrer Webseite www.futurzwei.org „Geschichten des Gelingens“ erzählt. Diese Geschichten zeigen, dass Veränderung nicht nur möglich ist, sondern auch Spaß macht und die Lebensqualität erhöht. Außerdem kann man die „Flaschenpost“, einen monatlichen E-Mail-Newsletter, bestellen. Eine Auswahl von Geschichten über einen guten Umgang mit der Welt sind als Buch erschienen: Harald Welzer, Stefan Rammler (Hrsg.): Der Futurzwei Zukunftsalmanach 2013. Fischer 2012. ISBN 978-3596194209. 16,99 Euro



1

Ein Karrieretipp:
Als linke und rechte
Hand des Vorstands
tragen Sie vom
ersten Tag an
Verantwortung.

Vorstandsassistentenprogramm

Der Einstieg für High Potentials.
Entwickeln Sie sich in 6 bis 8 Jahren
ins Senior Management der Allianz.
Wir unterstützen Sie dabei.

www.perspektiven.allianz.de

Eva-Maria Ackermann, Teilnehmerin Vorstandsassistentenprogramm

Allianz Karriere

Allianz 

Attraktive Jobs und hohe Lebensqualität

Landlust *statt*

Alternative. Jeden Morgen auf dem Weg zum Job Stau und überfüllte U-Bahnen, kaum noch bezahlbare Mietwohnungen und absurd hohe Immobilienpreise. Wie wäre es denn mit einem Berufseinstieg in der Provinz? Wie in kaum einem anderen Land finden sich in Deutschland auch abseits der Städte und Metropolregionen erfolgreiche und innovative Unternehmen. Sie suchen motivierte Nachwuchskräfte – und haben Vorteile zu bieten, bei denen auch die großen Städte passen müssen.

Top-Thema

10

Gesamtpakete gegen Großstadtglanz

Abseits der großen Städte sitzen viele große Unternehmen – sie bieten nicht nur interessante Einstiegsmöglichkeiten, sondern auch ein lebenswertes Umfeld.

14

„Am Feierabend gemeinsam aktiv“

Lisa Macher, Referentin für Organisationsentwicklung bei Vaude, kennt die Reize des aktiven Lebens auf dem Land.

Stadtfrust



Gesamtpakete gegen

Marken mit Weltruf, familiengeführte Traditionsunternehmen und international erfolgreiche Spezialisten: In der deutschen Provinz findet sich eine breite Palette an Unternehmen mit spannenden Einstiegsmöglichkeiten. Angesprochen fühlen sich Nachwuchskräfte, denen eine solide Entwicklung wichtiger ist als die Überholspur.

Von **André Boße**

Den Unterschied zwischen Metropolregion und Provinz merkt man schon morgens, bevor man das erste Mal aus dem Fenster schaut. Der Radiowecker geht an, und wer im Ruhrgebiet oder der Region Rhein-Neckar wohnt, in Berlin, Hamburg, Frankfurt oder Köln, der hört erst einmal von Staus und stockendem Verkehr ohne Ende. Manch einer, der mit dem Auto zur Arbeit fährt, hat da schon keine Lust mehr. Wacht man dagegen auf dem Land auf, gibt es beim ländlichen Sender morgens häufig schönere Themen. Und wenn man sich auf den Weg zur Arbeit macht, wird man mit Staus wahrscheinlich nichts zu tun haben.

Die entspannte Verkehrssituation ist ein echter Pluspunkt für die vielen erfolgreichen Unternehmen, die in der deutschen Provinz ihr Zuhause haben. In Deutschland pulsiert die Wirtschaft nicht nur in den großen Städten und Metropolregionen. Sehr viele starke Unternehmen und interessante Arbeitgeber finden sich abseits der Städte. Experten halten die Stärke der Provinz für einen entscheidenden Trumpf des Wirtschaftsstandorts Deutschland: Während sich zum Beispiel in Frankreich oder England die Firmen nur in den Zentren finden, ist die Bundesrepublik zurecht stolz auf die vielen erfolgreichen Unternehmen auf dem Land.

Darunter finden sich Weltmarken, überraschende Weltmarktführer, traditionsreiche Familienunternehmen und Vorzeigearbeitgeber in Sachen Familienfreundlichkeit.

Weltmarke aus der Vulkaneifel

Zum Beispiel Gerolsteiner. Das Unternehmen ist nicht nur Anbieter der meistgekauften Mineralwassermarke auf dem deutschen Markt, sondern auch größter Mineralwasser-Exporteur Deutschlands, dessen Erfrischungen sogar in Japan und den USA in den Kühlschränken stehen. Seinen Sitz hat das Unternehmen in dem Städtchen, das dem Mineralwasser seinen Namen gibt, in Gerolstein: knapp 8000 Einwohner, gelegen im Landkreis Vulkaneifel zwischen Koblenz und der belgischen Grenze. Frankfurter und Kölner kennen die Gegend als Urlaubsregion. Karriere machen lässt sich hier aber auch: Gerolsteiner ist Marktführer in einer für Managertalente interessanten Branche und fährt auf solidem Wachstumskurs. Ein begehrter Arbeitgeber also. Aber eben keiner, der mit den Möglichkeiten einer nahegelegenen Großstadt locken kann. „Weil wir uns nicht auf den Glanz einer Großstadt verlassen können, müssen wir potenzielle Mitarbeiter vom Gesamtpaket überzeugen“, sagt Personalleiter Dirk Hoffmann. Dazu zählt nicht nur



Großstadtglanz

die gute Luft der Region Vulkaneifel: Das Unternehmen weiß, dass es seine Mitarbeiter besonders gut fördern und weiterentwickeln muss. „Die Herausforderung liegt darin, den leistungsbereiten und gut qualifizierten Bewerbern zu zeigen, dass sie bei uns viele Chancen ergreifen können“, so Hoffmann. Das Unternehmen will damit punkten, den Nachwuchskräften ein vielfältiges Aufgabenspektrum und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. „Dabei gilt es, die für uns besten Mitarbeiter zu gewinnen. Das bedeutet, wir suchen nicht die besten Nachwuchskräfte auf dem Papier, sondern Menschen, die in unser Unternehmen passen.“

Unternehmen wie Gerolsteiner wissen also sehr genau, dass man keinen urban geprägten Jungmanager zum Provinzleben verdonnern kann. Wer gleich mehrere Flughäfen in der Nähe benötigt, dazu eine große Auswahl an Multiplex-Kinos, Nachtclubs, Konzerthallen und Museen, der wird in der Vulkaneifel nicht glücklich. „Noch bietet uns der regionale und nationale Arbeitsmarkt ausreichend Potenzial“, sagt Dirk Hoffmann. Dennoch sorgt das Unternehmen vor: Talentierte Mitarbeiter erhalten besondere Förderungen und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem nutzt der Arbeitge-

ber die kurzen Wege und die Nähe zur Heimatgemeinde, um seinen Mitarbeitern einen Mehrwert zu bieten: Es gibt Kooperationen mit lokalen Fitnessstudios, für Kinder von Mitarbeitern entwickelt das Unternehmen ein eigenes Ferienprogramm, diverse Sport- und Freizeitangebote bietet die Natur direkt vor der Haustür.

Maßnahmen gegen die Landflucht

Gerolsteiner hat also das Thema Employer Branding längst für sich entdeckt. Andere Unternehmen aus ländlichen Regionen tun sich dagegen schwerer, wie Paul Konstantinidis feststellt. Der Experte von der Personalberatung Topos berät unter anderem Unternehmen aus der Region Oberfranken, darunter viele sogenannte Hidden Champions, die in sehr speziellen Bereichen Weltmarktführer sind, jedoch Probleme haben, genügend Nachwuchskräfte zu rekrutieren, um diesen Platz zu verteidigen. „Ich beobachte eine regelrechte Landflucht“, sagt Konstantinidis. „Viele Unternehmen leiden massiv, weil sie nicht genügend qualifizierte Bewerber finden.“ Der Grund dafür ist die magnetische Wirkung der Metropolen auf ambitionierte Nachwuchskräfte: Fast alle High Potentials, die auf dem Land aufgewachsen sind, zieht es im Laufe ihres weiteren Lebenswegs in die Zentren.



UMSATZSTARKE FAMILIENUNTERNEHMEN

Neckarsulm, Ingelheim, Künzelsau, Iphofen - der Blick auf die Rangliste der umsatzstärksten deutschen Familienunternehmen ist immer auch eine kleine Reise durch die ländlichen Regionen Deutschlands. Das Wirtschaftsblatt stellte eine Rangliste der „Top 500 Familienunternehmen“ auf, und das Ranking zeigt: Familienunternehmen sind zumeist in der Provinz zu Hause, erzielen aber beachtliche Umsätze - allen voran die Schwarz Gruppe (Lidl und Kaufland) mit Sitz in Neckarsulm. Wer sich also für Karrieren in Unternehmen interessiert, die teilweise bereits über mehrere Generationen hinweg von einer Familie geführt werden, findet die Arbeitgeber häufig in der Provinz.

Zum Ranking: www.wirtschaftsblatt.de/data/pdf/Top500-2013.pdf



INFOS, KONTAKTE UND OFFENE STELLEN

Webtipps:

Stiftung Familienunternehmen:
www.familienunternehmen.de
Offensive Mittelstand:
www.offensive-mittelstand.de

Veranstaltungstipps:

Mittelständischer Unternehmertag
Deutschland 2013, am 10. Oktober in
Leipzig: www.mittelstaendischer-unternehmertag.de

Karrieretag Familienunternehmen, am 22.
November 2103 in München:
www.karrieretag-familienunternehmen.de

Buchtipps:

Hermann Simon: Hidden Champions –
Aufbruch nach Globalia: Die Erfolgsstrate-
gien unbekannter Weltmarktführer.
Campus 2012. ISBN 978-3593397146.
42 Euro



Dort finden sich die Universitäten, wer-
den Stipendien vergeben, locken die
großen Konzerne mit ihren Angeboten.
Wenn Konstantinidis Unternehmen aus
der Provinz berät, lädt er sie dazu ein,
sich im Wettbewerb um die besten Mit-
arbeiter selbstbewusster zu präsentie-
ren. Denn verstecken müssen sich die
Arbeitgeber aus ländlichen Regionen
nicht. „Sie bieten Jobs und Arbeitsum-
felder, die sicherlich anders sind als die
Konzerne in Metropolen – aber nicht
unbedingt schlechter“, sagt Konstanti-
nidis. Da die meisten Unternehmen in
der Provinz mittelständisch geprägt
sind, bieten sie ihren Mitarbeitern
einen engen Kontakt zu den Chefs und
breitgefächerte Aufgabenbereiche.
„Einsteiger können in solchen Unter-
nehmen interdisziplinär arbeiten als
in den großen Konzernen der Städte
und Metropolregionen“, erklärt der
Topos-Personalexperte. „Sie finden
zudem ein familiäres Umfeld vor sowie
eine Unternehmenskultur, die sich stär-
ker an Traditionen orientiert als am
finanziellen Wohl von Aktionären.“

Es gibt viele Talente, denen genau sol-
che Jobs am Herzen liegen. Die ihre
Laufbahn nicht mit Fokus auf eine steile
Karriere angehen wollen, sondern Wert
auf andere Dinge legen: auf Gemein-
schaft und Übersichtlichkeit, Sinn und
einen gesunden Lebensstil. „Solche
Leute sind bei guten Unternehmen aus
der Provinz bestens aufgehoben“, sagt
Konstantinidis. „Zumal, wenn sie bereits
an die Familienplanung denken, denn
eines ist klar: Für Familien mit Kindern
ist das Leben abseits der Ballungszent-

ren besonders lebenswert.“ Dann
schlägt auch zu Buche, dass die Miet-
kosten sowie die Bau- und Immobilien-
preise in der Provinz deutlich unter
denen in den Städten liegen. Man dürfe
sich, so der Berater, aber nicht die Illusi-
on machen, dass das Leben auf dem
Land in allen Belangen günstiger ist.
„Lebensmittel kosten hier fast genauso
viel wie in den Städten“, sagt Konstan-
tinidis, der selber in der oberfränki-
schen Kleinstadt Kulmbach zu Hause
ist. „Zudem kostet es Zeit und Geld,
zum Einkaufen oder für Konzert- oder
Theaterbesuche in die nächstgelegene
Stadt zu fahren.“

Wie erfolgreich es sich abseits der
Großstädte arbeiten lässt, zeigt die
Wirthwein-Gruppe, die ihren Hauptsitz
in Creglingen hat, gelegen im nord-öst-
lichen Zipfel Baden-Württembergs auf
halber Strecke zwischen Würzburg und
Heilbronn. „Der ländliche Standort
stärkt unser Image und sorgt dafür,
dass unseren Unternehmen viel Sympa-
thie entgegengebracht wird“, sagt
Frank Wirthwein, Vertriebsvorstand des
Unternehmens, das seit seiner Grün-
dung 1949 familiengeführt wird. Die
Gruppe produziert mit 19 Unterneh-
men Kunststoffkomponenten und
Spritzgießwerkzeuge für große Bran-
chen wie die Automobil-, Bahn- oder
Hausgeräte-Industrie. „Ein Vergleich
zeigt: Die Verbundenheit zur Region ist
bei unseren Standorten auf dem Land
höher als bei unseren Standorten in
städtischen Gebieten“, sagt Frank
Wirthwein. Für ihn strahlen Unterneh-
men im ländlichen Raum eine höhere



„Am Feierabend gemeinsam aktiv“

Lisa Macher ist Berlinerin. Heute arbeitet sie in einem Dorf mit Kirche, Freibad und ein paar Häusern. Ein Kulturschock? Nicht, wenn man wie die Referentin für Organisationsentwicklung für ein Unternehmen wie Vaude tätig ist, das Berg- und Outdoor-Sportler ausrüstet. Warum die Nähe zu Bodensee und Alpen dann zum Vorteil wird, erklärt die 30-Jährige im Interview.

Das Interview führte **André Boße**.

ZUR PERSON

Lisa Macher studierte von 2002 bis 2008 Verwaltungswissenschaft in Konstanz. Ein Studienjahr verbrachte sie an der Universität Madrid. Nach Praktika in den Medien und im Personalbereich begann sie ihre Karriere in der Organisationsentwicklung des Deutschlandradios in Berlin. Von der Millionenstadt zog es sie im März 2012 nach Tettngang, wo sie beim Outdoor- und Bergsportausrüster Vaude als Referentin für Organisationsentwicklung tätig ist.

Frau Macher, vielen wird die Gemeinde Tettngang, in der Ihr Unternehmen zu Hause ist, kein Begriff sein. Können Sie das regionale Umfeld kurz beschreiben? Tettngang liegt in Oberschwaben, rund zehn Kilometer nördlich vom Bodensee. Die Gegend ist ziemlich ländlich geprägt, die beiden größten Städte hier in der Nähe sind Ravensburg und Friedrichshafen – beide haben jeweils weniger als 60.000 Einwohner. Das Unternehmen selbst ist in Obereisenbach zu Hause, einem kleinen Dorf bei Tettngang. Dort gibt es eine Kirche, ein Freibad, ein paar Wohnhäuser – und unser Vaude-Café mit dazugehörigem Outlet.

Kirche, Freibad und ein paar Häuser – das klingt nach echter Provinz. Wobei Ihr Unternehmen das Freibad selbst vor der Schließung retten musste. Leidet Ihr Unternehmen unter einem Standortnachteil?

Man kann unseren ländlichen Standort als Nachteil bezeichnen, er hat für uns aber genauso Vorteile. Vaude ist ein Outdoor-Unternehmen, fast alle unsere Mitarbeiter sind selbst sportbegeistert und verbringen viel Zeit draußen in der Natur. Für Kletterer, Wanderer, Radfahrer und viele andere Sportler ist diese Gegend daher sehr reizvoll, zumal die Alpen und der Bodensee quasi vor der Haustür liegen. Und wir tun auch viel, um künftige Mitarbeiter von unseren Reizen und denen der Region zu überzeugen. Wir unterstützen sie dabei, passende Freizeitangebote zu finden und zu nutzen. Zudem bieten wir in unserem eigenen Kinderhaus die Betreuung des Nachwuchses an.

Können Einsteiger bei Ihnen punkten, wenn Sie sich mit dem naturbezogenen Leben identifizieren – und nicht so sehr mit urbanem Leben?



Viele unserer Mitarbeiter teilen tatsächlich ihre Outdoor-Begeisterung miteinander, und besonders wichtig wird diese Vorliebe im Produktbereich. Wer selbst noch nie in den Bergen unterwegs war, dem fällt es schwer, einen Alpinrucksack zu entwickeln. Auch Fahrradkleidung testet man am besten selbst, indem man mit Rennrad oder Mountainbike durch die Gegend fährt. Bei uns ist Outdoor nicht nur ein Begriff oder eine Geschäftsidee, sondern wird von fast allen Mitarbeitern als Hobby gelebt. Ich glaube, nur wenige Unternehmen können eine so unmittelbare Identifikation mit dem Thema bieten wie wir.

Prägt Ihre Heimat im südlichsten Zipfel des Landes das Miteinander im Unternehmen?

Ich glaube absolut, dass die Heimat eines Unternehmens dessen Kultur mitbestimmt. In großen Städten gehen die Mitarbeiter meist nach der Arbeit auseinander, da sie in der ganzen Stadt verteilt wohnen und eigene, geschlossene Freundeskreise haben. Ich bin Berlinerin und kenne das aus eigener Erfahrung. Wir sind ein sehr junges Unternehmen, unser Altersschnitt liegt bei 37 Jahren. Und bei uns unternimmt man nach der Arbeit oft gemeinsam etwas. Viele sind sehr aktiv und gehen am Feierabend noch gemeinsam klettern, laufen oder Rad fahren. Die Atmosphäre ist einfach familiärer.

Ihr Unternehmen steht für Natur, Umweltschutz und Verbundenheit mit den Alpen. Ist es einfacher, diese Aspekte an Nachwuchskräfte weiterzugeben,

wenn man die atemberaubende Natur direkt vor der Haustür hat?

Als Outdoor-Unternehmen und Bergsportausrüster wären wir unglaublich, wenn die eigenen Mitarbeiter die Berge nur sporadisch zu sehen bekommen. Wir haben unsere Wurzeln im Bergsport und sind fest mit der Region verwachsen. Ich denke, man kann nur

dann als wertebasiertes Unternehmen auftreten und auch als solches wahrgenommen werden, wenn die Werte im Unternehmen auch tatsächlich gelebt werden. Es ist nicht schwer, die Mitarbeiter davon zu überzeugen, in die Berge zu gehen, um Produkte auszuprobieren, wenn man vom Büro aus schon die schneebedeckten Gipfel sieht.

Anzeige



**Berufsbegleitend
studieren an der HFH
in Ihrer Nähe.**



Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unsere Studiengänge

- Betriebswirtschaft (B.A.)**
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)**
- Wirtschaftsrecht online (LL.B.)**
- General Management (MBA)**
- Wirtschaftsrecht online (LL.M.)**

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline:
040/350 94 360
(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)



www.hfh-fernstudium.de

Top-Manager

Der Direktor der Frankfurter Buchmesse im Interview

Juergen Boos

Der Buchmanager. Für Verlagsmanager, aber auch für Geschäftsentwickler aus der Informations- und Kommunikationstechnologie ist die Frankfurter Buchmesse ein Pflichttermin: Hier vernetzt man sich, hier entstehen neue Geschäftsmodelle und Kooperationen. Juergen Boos ist seit 2005 Direktor der Buchmesse. Der 52-jährige gelernte BWLer spricht über das sich wandelnde Geschäft mit Inhalten und über die Aussicht, dass Bestseller bald planbar sein könnten. Die Fragen stellte André Boße.



”

Wir setzen auf den Austausch mit anderen Kreativbranchen, weil es nicht nur darum geht, was wir voneinander lernen können, sondern auch darum, was wir gemeinsam machen können.“

Top-Manager

Herr Boos, der Buchmarkt befindet sich seit einigen Jahren im Umbruch. Wo sind die Veränderungen besonders bahnbrechend?

Über Jahrhunderte definierte sich die Buchbranche über ihr Medium – das gedruckte Buch. Seit einigen Jahren erst gibt es E-Reader, Smartphones, Tablets. Damit werden digitale und multimediale Inhalte erstmals für ein Massenpublikum interessant. Das bedeutet, dass sich auch die Buchbranche in alle Richtungen öffnet. Hin zur Film-, Spiele- und Musikbranche. Aber auch hin zu den Branchen der Informations- und Telekommunikationstechnologie.

Sehen Sie das als Chance oder Bedrohung?

Ich bevorzuge Ersteres. Jede Kreativbranche, aber auch die IT- und Kommunikationsbranchen sind auf gute Stoffe, auf hervorragend aufbereitete Inhalte angewiesen. Und genau diese Geschichten sind gerade in der Buchbranche zu finden.

Mit welchen konkreten Fragen beschäftigen sich junge Verlagsmanager heute?

Wie liest man in Zukunft? Wie und wo erwirbt der Kunde zukünftig seine Bücher, seine E-Bücher, seine Inhalte? Wie greifen Online-Handel und lokale Präsenz des Buchhandels ineinander? Welche neuen Services wird es rund um die neuen multimedialen Inhalte geben?

Und welche Kompetenzen benötigt man, um Antworten auf diese Fragen zu finden?

Die inhaltliche Expertise alleine reicht nicht mehr, gefragt sind auch Fähigkei-

ten im Business Development und im technologischen Bereich. Aber es geht auch um Kreativität, denn die Geschichte der Buchbranche zeigt, dass Verlage mit kreativen Köpfen seit Jahrhunderten in der Gunst der Leser weit vorne liegen. Und das wird auch so bleiben.

Die Frankfurter Buchmesse ist seit vielen Jahren einer der weltweit größten Impulsgeber der Branche. Worauf kommt es an, damit es dabei bleibt?

Wir setzen als Buchmesse schon seit mehreren Jahren auf den Austausch mit anderen Kreativbranchen, weil es nicht nur darum geht, was wir voneinander lernen können, sondern auch darum, was wir gemeinsam machen können. Das Internet bringt Branchen zusammen: Buch, Film und Spiele können in Gestalt von multimedialen Produkten zusammenwachsen. Es entstehen neue Kooperationen, angefangen vom Produkt bis hin zum Vertrieb.

Astrid Lindgren hat einmal gesagt: „Wie die Welt von morgen aussehen wird, hängt in großem Maß von der Einbildungskraft jener ab, die gerade jetzt lesen lernen.“ Welche Bücher haben Sie als Erstleser genossen? Und was haben Sie aus diesen Büchern für Ihren Karriereweg mitgenommen?

Mein Onkel hatte eine Buchhandlung, da hatte ich natürlich theoretisch Lese-stoff ohne Ende. Aber die Bücher, die mich interessierten – also „Die Fünf Freunde“ oder „Burg Schreckenstein“, viel mehr gab es damals für Jungs gar nicht – waren gar nicht im Sortiment vertreten, da mein Onkel sie als zu populär empfand. Mit dieser Meinung war er übrigens nicht allein, so dachten damals viele Erwachsene. Was ich

davon auf meinen Karriereweg mitgenommen habe, ist: Bücher sollten zugänglich sein. Es sollte keinen geben, der sich vor sie hinstellt und sagt: „Das ist gut, und das ist schlecht – das darfst du lesen, und das nicht.“ Insofern empfinde ich es heute als großen Fortschritt, dass auch Jungs neben den „Fünf Freunden“ eine riesige Auswahl haben, von John Green bis hin zu „Gregs Tagebuch“.

Die Buchmesse ist für Sie ohne Zweifel der berufliche Höhepunkt des Jahres. Was machen Sie in den ersten vier Wochen nach der Buchmesse: Urlaub oder konzentrierte Nachbereitung?

Ich will jetzt nicht zu langweilig wirken, aber tatsächlich gilt: Nach der Buchmesse ist vor der Buchmesse. Bis November dieses Jahres sollte die grundsätzliche Planung für 2014 stehen. Ich und mein Team haben allerdings direkt nach der Messe drei Tage frei – und in dieser Zeit mache ich dann wirklich: nichts.

Was ist Ihre Methode, um an den Tagen der Buchmesse, wenn Sie dauernd in Beschlag genommen werden, nicht schlappzumachen?

Eine spezielle Methode habe ich nicht. Ich mache es eher wie alle Buchmesse-Besucher: Bloß nicht das Adrenalin absacken lassen! Die Gespräche und Begegnungen wirken auf mich immer noch berauschend, und dieses Buchmesse-Feeling trägt mich durch die fünf Tage.

Sie waren vor Ihrer jetzigen Position Verkaufsleiter in diversen Verlagshäusern. Was ist im Vergleich zu anderen Waren und Gütern das Besondere am Produkt Buch?

Für mich sind das die Menschen, die hinter dem Produkt Buch stecken: Also die

„Bücher sind kondensierte Gedanken, Erfahrungen und Gefühle.“



Autoren, Lektoren, Illustratoren, Übersetzer, Rechthändler, Buchhändler – und auch die Entwickler von Geschäftsmodellen und die „Techies“. Diese Menschen sind es auch, die dieses spezielle Buchmesse-Feeling verbreiten: Begeisterung, Neugierde, Offenheit und Innovationskraft. Bücher sind eigentlich kondensierte Gedanken, Erfahrungen und Gefühle – und es ist für mich auch heute noch sehr spannend, mit diesem Produkt und seinen Machern zu arbeiten.

Immer wieder hört man, es gebe keine Geheimformel für einen Bestseller. Wir können das nicht recht glauben.

Okay, ich verrate Ihnen die Geheimformel, aber Sie dürfen sie niemandem weitersagen (lacht).

Dann hätte ich meinen Job als Journalist verfehlt ...

Im Ernst: Es gibt sie tatsächlich nicht, diese Geheimformel. Oder vielmehr: noch nicht. Denn wenn man sich anschaut, dass die Marktforschung jetzt live am Leser stattfinden kann, erhöht sich die Chance auf so eine Formel doch erheblich: Es gibt Internet-Plattformen, auf denen Bücher von Lesern bewertet werden, noch bevor sie zu Ende geschrieben wurden. Die „Crowd“, also die Leser, übernimmt die Rolle von Testlesern. Gleichzeitig zeichnen die elektronischen Lesegeräte auf, an welcher Stelle im Buch der Leser abbricht, und übermitteln diese Daten an die Hersteller dieser Geräte. Die Entscheidung darüber, wie ein Buch geschrieben ist, könnte in Zukunft also eine aus dem Marketing gesteuerte Entscheidung werden. So weit sind wir noch nicht – und die Frage ist auch, ob wir das überhaupt wollen. Kreativität sollte einen eigenen Freiraum haben, abseits von Marketingzielen.

ZUR PERSON

Juergen Boos, geboren 1961 in Lörrach, studierte nach seiner Ausbildung zum Verlagsbuchhändler Betriebswirtschaftslehre in Mannheim. Er arbeitete einige Jahre als Verkaufsleiter bei der Droemerschens Verlagsanstalt, im Literarischen Verlag, im Carl Hanser Verlag und im Wissenschaftsverlag Springer in Berlin, wo er anschließend auch als Leiter International Sales tätig war. 1997 wechselte Boos als Bereichsleiter Marketing/Sales/Distribution zum Verlag Wiley-VCH in Weinheim. Seit April 2005 ist er Direktor der Frankfurter Buchmesse und seit Mai 2005 alleiniger Geschäftsführer.

ZUM UNTERNEHMEN

Mit mehr als 7400 Ausstellern aus über 100 Ländern, rund 300.000 Besuchern, über 3200 Veranstaltungen und rund 9000 anwesenden akkreditierten Journalisten ist die Frankfurter Buchmesse die weltgrößte Fachmesse für das Publishing sowie der wichtigste branchenübergreifende Treffpunkt für Akteure aus der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie den Kreativbranchen Buch, Film und Spiele. Die Ausstellungs- und Messe GmbH (AuM) mit Sitz in Frankfurt am Main ist die Organisation hinter der Frankfurter Buchmesse. Sie ist eine Tochtergesellschaft des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels und richtet die Frankfurter Buchmesse seit 1949 aus. Jedes Jahr gibt es ein Gastland, das einen thematischen Schwerpunkt bildet. 2013 ist Brasilien dieser Ehrengast.

www.buchmesse.de

Blog: <http://blog.buchmesse.de>



Bewerben

Mein Bewerbungsgespräch bei: **Norma**

Nach erfolgreichem Abschluss meines Wirtschaftsingenieur-Studiums entschied ich mich für den Handel. An dieser Branche gefiel mir von Anfang an, dass sie vielseitig ist: Man hat viele Verantwortungsgebiete, hat mit Kunden, Personal und Ware zu tun und steht täglich vor neuen Herausforderungen. Allerdings fehlten mir in meiner ersten Anstellung Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen, und daher beschloss ich, mich bei Norma auf eine Stelle als Bereichsleiter zu bewerben.

Der erste Schritt war mit dem Absenden des Online-Formulars gemacht. Bereits zwei Tage später hatte ich Antwort aus der Niederlassung Eutingen im Gäu, mit der Bitte, meine vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail einzureichen. Ein paar Tage nach Absenden meiner Unterlagen erhielt ich per E-Mail die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

Am 1. August war es soweit. Wie wahrscheinlich jeder Bewerber machte ich mich mit einem etwas mulmigen Gefühl im Bauch auf den Weg. Als ich in der Niederlassung angekommen war nahm mich der Niederlassungsleiter herzlich in Empfang. Er bat mich zunächst, einen Bewerbungsbogen auszufüllen. In dem darauf folgenden Vorstellungsgespräch ging es zunächst um mich, meinen Lebenslauf und meine Motivation. Im Anschluss erfuhr ich sehr viel über das Unternehmen und meine spätere Tätigkeit. An beispielhaften Fällen wurden zusätzlich

meine Entscheidungsfähigkeit und meine Kreativität in der Lösungsfindung ermittelt. Im September bekam ich dann die Einladung zu einem Schnuppertag bei einem erfahrenen Bereichsleiter, um noch mehr Einblick in die Arbeitsvorgänge zu bekommen.

Dem Schnuppertag folgte die Einladung zu einem zweiten Vorstellungsgespräch bei einem Verkaufsleiter. Wir sprachen zunächst über meinen Lebenslauf. Danach stellte er mir ein paar Fragen zu meinem Schnuppertag, und ich hatte ebenfalls Gelegenheit, offene Fragen zu klären. Meine Freude war riesig, als ich ein paar Tage nach dem zweiten Gespräch eine E-Mail bekam: Begrüßt wurde ich mit „Herzlich willkommen im Norma-Team“, und ein Termin zur Vertragsunterzeichnung wurde mir vorgeschlagen. Seit Dezember arbeite ich in der Position des sogenannten Bereichsleiter-Anwärters, und meine Aufgabenfelder werden wöchentlich erweitert. Zuerst wurde ich in der Filiale eingearbeitet, habe Kassieren gelernt und Ware eingeräumt. Anschließend folgte die Filialeitervertretungszeit: Ich gebe Bestellungen auf, erstelle Arbeitspläne und führe eine ganze Filiale in Eigenverantwortung.

Im Anschluss daran wird es in die Bereichsleitereinbarung gehen. Zum Schluss kommt die Bereichsleitervertretung, in dieser Zeit verantwortet man fünf bis sieben Filialen – auf diese Herausforderung freue ich mich jetzt schon.



PROFILDATEN

Name: Daniel Salzmann

Geburtsjahr: 1986

Hochschulabschluss als:

Diplom-Wirtschaftsingenieur – Unternehmenssteuerung und Controlling

Warum Norma?

Schnelle Übernahme von Verantwortung

Bewerbung als: Bereichsleiter

Tag des Vorstellungsgesprächs:

1. August 2012

Tag des Antritts der Stelle:

1. Dezember 2012

„Man hat viele Verantwortungsgebiete, hat mit Kunden, Personal und Ware zu tun und steht täglich vor neuen Herausforderungen.“

- **Lerne das Potenzial der Region kennen und finde Deinen Wunscharbeitgeber**
- **Erlebe die Arbeitsumgebung hautnah**
- **Lerne zukünftige Kollegen kennen**
- **Gib deine Bewerbungsmappe ab**

NACHT der
UNTERNEHMEN

Eine Veranstaltung der
TEMA
www.tema.de

VOLLGAS zum Job

Die regionale
Karrieremesse



Stuttgart	22. Oktober 2013
Erlangen	24. Oktober 2013
Aachen	06. November 2013
Hannover	13. November 2013
Braunschweig	19. November 2013
Mannheim	20. November 2013
Dortmund	26. November 2013
Iserlohn	27. November 2013
Meschede	27. November 2013
Hamm / Lippstadt	28. November 2013
Münster	28. Januar 2014
Ulm	21. Mai 2014

Mehr Informationen auf www.nachtderunternehmen.de



Einsteigen

Was macht eigentlich eine

Regionalverkaufsleiterin, Frau Husser?

Eugenie Husser,
26 Jahre,
Regionalverkaufsleiterin bei
Aldi Süd

Schon während meines Studiums zur Diplomkauffrau lernte ich die Unternehmensgruppe Aldi Süd kennen. Um mir ein Bild von dem Beruf Regionalverkaufsleiter zu machen, absolvierte ich ein Kompaktpraktikum in der Regionalgesellschaft Kleinaitingen. In vier Wochen konnte ich in verschiedene Unternehmensbereiche eintauchen und hautnah miterleben, wie der Arbeitstag abläuft und welche Aufgaben diese Position umfasst. Nach dieser intensiven Erfahrung in der Welt des Handels stand meine Entscheidung fest: Ich bewarb mich für die Position Regionalverkaufsleiter.

Schon kurz nach meiner schriftlichen Bewerbung erhielt ich die Einladung zu einem persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsführer der Regionalgesellschaft Kerpen. Dieses Gespräch bestätigte meinen Entschluss, als Regionalverkaufsleiterin einzusteigen. Entsprechend groß war meine Freude darüber, dass mir schnell ein zweiter Termin angeboten wurde, bei dem ich mit einer erfahrenen Kollegin durch ihren Bereich fahren konnte. Noch am gleichen Tag folgten das zweite Gespräch mit dem Geschäftsführer und die Zusage.

Seit September 2012 werde ich in einem einjährigen Training-on-the-Job auf meine zukünftigen Tätigkeiten intensiv vorbereitet. Im Rahmen meiner Einarbeitung habe ich Urlaubsvertretungen für Filialleiter übernommen und dabei ihren gesamten Aufgabenbereich kennengelernt. Neben der

Abwicklung des Tagesgeschäfts sind verschiedenste Aufgaben angefallen, beispielsweise die Mitarbeiterführung oder die Durchführung von Inventurmaßnahmen. Diese Einarbeitung, in der wir die Arbeitsabläufe in einer Filiale von der Pike auf kennenlernen, nennen wir „Filialzeit“.

Anschließend begleitete ich erfahrene Kollegen, die mir zeigten, wie ich mein theoretisches Wissen in praktisches Know-how umsetzen kann. Urlaubsvertretungen von Kollegen bereiteten mich intensiv auf die Aufgaben und Herausforderungen vor. Bereits nach sieben Monaten konnte ich das komplette Tagesgeschäft abwickeln und übernahm somit die direkte Führungsverantwortung für circa sechs Filialen und mindestens 50 Mitarbeiter. Bei Fragen werde ich von meinen Kollegen ständig unterstützt.

Regionalverkaufsleiter sind Generalisten. Das heißt: Wir übernehmen die Verantwortung für Organisation, Planung und Führung innerhalb des eigenen Bereichs. Die ständige Interaktion sowie die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Filialverantwortlichen und Mitarbeitern bereiten mir besonders viel Spaß. Kein Tag gleicht dem anderen, und gerade diese Abwechslung macht meinen Beruf so spannend. Vorstellungsrunden, Vertragsunterzeichnungen, Filialrundgänge, Belegwesen, Filialleiterbesprechungen sowie Inventuren zählen unter anderem zu unseren Aufgaben. Außerdem ist jeder Regionalverkaufsleiter für mindestens



Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Beste Einstellungschancen.

Unternehmen schätzen die über Jobware eingehenden Bewerbungen besonders.

Täglich frische Anzeigen.

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

Auch Dotierungen über 80.000 Euro ...

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



Einsteigen



Job-Steckbrief

Regionalverkaufsleiterin

ein Projekt verantwortlich. In seinem Themengebiet ist er Experte und dient als hilfsbereiter Ansprechpartner. In gemeinsamer Projektarbeit sind zum Beispiel auch alle unsere Schulungsskripte für Filialmitarbeiter entstanden.

Dieses breitgefächerte Aufgabengebiet im Zusammenspiel mit der hohen Personalverantwortung macht meinen Beruf interessant und zugleich herausfordernd. Auch die Karrierechancen sind besonders attraktiv. Bei Eignung und Vakanzen steht jedem Regionalverkaufsleiter die Tür offen, eine Zeit lang in einer Regionalgesellschaft im Ausland zu arbeiten. Nach dem Auslandseinsatz ist der Aufstieg in Positionen mit Prokura bis hin zur Geschäftsführung möglich.



Anforderungen:

überdurchschnittlicher Hochschulabschluss, Begeisterung für unternehmerisches Handeln, Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein, Teamgeist, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit

Einstiegs- möglichkeiten:

Training-on-the-Job

Vergütung:

Einstiegsgehalt circa 63.000 Euro

Link:

Weitere Infos zum Einstieg im Handel bietet der **karrierefürher handel**:
www.karrierefuehrer.de/karrierefuehrer-handel



12. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

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



**Wacker Neuson
Group**

22. November 2013
München



Bewerbungsschluss 7. Oktober

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

Lead-Medienpartner

Süddeutsche Zeitung

Medienpartner

karriereführer

wip
Die Wochenzeitung für Wirtschaft und Politik

Schirmherrschaft



**Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie**



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen



Aufgestiegen zum

Associate

Ein Erfahrungsbericht von
Philipp Römer, 27 Jahre

Bachelor Betriebswirtschaftslehre
Universität Mannheim,
Master Strategic Management
University of Rotterdam
Eingestiegen 2011
als Senior Consultant bei
Booz & Company
Aufgestiegen 2013
zum Associate

Abflug Montagmorgen um 6:50 Uhr. Ankunft beim Klienten um 9:00 Uhr, erstes Arbeitstreffen mit allen wichtigen Projektteilnehmern um 9:30 Uhr. Langschläfer haben es schwer in der Unternehmensberatung, das hatte ich schon während meines Praktikums bei Booz & Company im Mai 2011 festgestellt. Schnell habe ich gelernt, was es bedeutet, bei einer Strategieberatung zu arbeiten: früh aufstehen, lange Nächte, ein sehr übersichtliches Maß an Freizeit unter der Woche – aber eben auch spannende Projekte und Klienten, eine steile Lernkurve sowie eine sehr gute Bezahlung. Ob dieser Arbeits- und Lebensstil das Richtige ist, muss jeder Berufseinsteiger für sich selbst entscheiden. Mir bot das Praktikum eine gute Möglichkeit, das Berufsfeld kennenzulernen. Ich war danach überzeugt, mit diesem Einstieg in die Arbeitswelt das Richtige für mich gefunden zu haben, und bin es auch heute noch.

Probleme verstehen, Lösungen finden

Als Unternehmensberater arbeite ich für verschiedene Klienten im Rahmen von projektbasierten Aufträgen, in denen es oft gilt, komplexe Probleme zu verstehen und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dabei betreue ich heute in meiner Rolle als Associate eigenständig Klienten in allen Projektphasen und entwickle die analytische Herange-

hensweise inklusive der Modelle, die wir benötigen, um Lösungsvorschläge machen zu können. Ein Beispiel: Ein Klient aus der Chemiebranche überlegte, einen Wettbewerber für eines seiner Kernprodukte zu kaufen. Wir führten intensive Marktrecherchen durch und entwickelten ein Modell, in dem sowohl der Klient als auch der Wettbewerber und andere Marktspieler abgebildet waren. In einer Marktsimulation stellten wir dann fest, dass eine Übernahme des Wettbewerbers aus Sicht unseres Klienten lohnend war. Nach Beendigung unseres Beratungsauftrags entschied sich der Klient letztlich dazu, mit der Akquisition zu beginnen.

Viel sehen, viel lernen

Ich hatte mich vor allem aufgrund der steilen Lernkurve und der Möglichkeit, verschiedene Unternehmen kennenzulernen, für die Unternehmensberatung entschieden. In den ersten zwei Jahren als Senior Consultant haben sich meine Erwartungen erfüllt. Ich wurde auf über zehn Projekten bei sechs verschiedenen Klienten eingesetzt, davon auch zwei im Ausland: in Amsterdam und Athen. Vor allem konnte ich in dieser Zeit meine schriftlichen und analytischen Fähigkeiten entwickeln. Ich erarbeite heute schneller bessere Dokumente als früher, besonders in dem beratungstypischen PowerPoint-Format. Außerdem habe ich mir durch die

PHILIPP RÖMER

hat in Mannheim und Rotterdam studiert, mittlerweile lebt er in Berlin. Als Associate ist er viel unterwegs, in Deutschland und im Ausland.



Mitarbeit an verschiedenen analytischen Markt-, Wettbewerbs- und Bewertungsmodellen das nötige Wissen erarbeitet, um derartige Modelle selbst entwerfen zu können. Im Rahmen eines jährlichen Bewertungsprozesses wurde dann Anfang des Jahres meine Entwicklung diskutiert. Dabei mussten alle Kollegen mit denen ich gearbeitet habe, vom Projektleiter bis zum Partner, ein sogenanntes 360-Grad-Feedback geben, auf dessen Basis ich dann zum Associate befördert wurde.

Abwechslungsreicher Alltag

Eine große Herausforderung als Berater ist, dass ich in verschiedensten Branchen und Projektumgebungen eingesetzt werden kann. Im April und Mai kann ich in einem Dreier-Team zur Strategieentwicklung in der Chemiebranche sein, und von Juni bis September schon wieder in einem 15-köpfigen Team zur Reorganisation der Geschäftseinheit eines Automobilherstellers. Mein BWL-Studium ist dabei sehr hilfreich, um mich schnell in neue Probleme einzuarbeiten und auch komplexe Fragestellungen zu verstehen. Da man teilweise mehr Zeit mit Kollegen als mit anderen Menschen verbringt, bin ich froh, dass ich bisher immer viel Spaß bei der Arbeit hatte und eine gute Atmosphäre herrscht. Gemeinsame Firmenevents, wie zum Beispiel ein

europaweites Fußballturnier der verschiedenen Booz & Company Büros, tragen viel zu diesem guten Miteinander bei.

Gute Aussichten

Die Karrierepfade in der Unternehmensberatung sind klar vorgegeben: In zwei bis drei Jahren könnte ich Projektleiter werden, sofern ich die firmeninternen Anforderungen an diese Position bis dahin erfülle. Eigene Teams managen und gemeinsam mit Partnern und Principals selbst Projekte verkaufen – auf diese Herausforderungen freue ich mich. Nur die Flüge montags um 06:50 Uhr wird es wohl immer geben, daran können auch Beförderungen nichts ändern.

KARRIERESCHRITTE IN DER UNTERNEHMENSBERATUNG

Die Positionsbezeichnungen in Unternehmensberatungen sind nicht einheitlich, bei Booz & Company werden sie folgendermaßen verwendet:

- Consultant (typischerweise Eintritt mit Bachelor)
- Senior Consultant (typischerweise Eintritt mit Diplom/Master)
- Associate (typischerweise Eintritt mit Promotion/MBA)
- Senior Associate, Principal, Partner



Dr. Andreas Salcher:

„Reden Sie mit spannenden Menschen“

In Andreas Salchers Karriere ging es früh bergauf: Nach seiner **BWL-Promotion** zog er schon mit **26** als **jüngster Abgeordneter** in den **Wiener Landtag** ein. Heute weiß der **52 Jahre alte Bestsellerautor und Unternehmensberater**: Den **geraden Karriereweg** gibt es nicht. **Richtig handelt, wer für sein Leben die Verantwortung übernimmt und von den Besten der Besten lernt.**

Die Fragen stellte **André Boße**.

Herr Dr. Salcher, wir alle kennen erfolgreiche Vorbilder, denen man nacheifern möchte. Können Sie mir ein Vorbild nennen, das in der Niederlage nicht nur Größe gezeigt, sondern auch Kraft für spätere Erfolge gesammelt hat?

Nehmen wir die Spieler von Bayern München. Im Jahr vor den großen Triumphen im Frühsommer 2013 erlitt der Verein eine schwere Niederlage im Finale der Champions League: Man war die bessere Mannschaft, verlor das Finale aber dennoch. An dieser Niederlage hätten sie zerbrechen können. Die Bayern haben es jedoch geschafft, den Schmerz in Kraft zu verwandeln. Eine außergewöhnliche Leistung, denn es gibt genügend Mannschaften, aber auch Unternehmen und Manager, die tatsächlich an einer einzigen unglücklichen Niederlage zerbrechen.

Gehen diese Menschen falsch mit der Niederlage um?

Viele wollen verdrängen, dass es überhaupt eine Niederlage gibt. Und umso mehr überrascht es sie, wenn sie eine solche erleiden. Niemand von uns will Niederlagen. Das ist klar. Aber richtig

ist eben auch, dass wir nur durch Niederlagen besser werden.

Unterscheidet sich der Sieger vom Verlierer also ausgerechnet im Umgang mit der Niederlage?

Durchaus. Man kann mit drei Worten sagen, worauf es dabei ankommt: Selbstverantwortung statt Schuldzuweisung. Hadere nicht mit den Umständen und subjektiv gefühlten Ungerechtigkeiten, sondern übernehm die Verantwortung für das, was passiert ist – und schöpfe daraus Kraft, um es beim nächsten Mal besser zu machen.

Viele High Potentials sind Niederlagen gar nicht gewohnt. Sie haben das Abi mit links gemacht, die Uni mit Bestnoten durchlaufen und in Praktika viel Lob erhalten. Dann kommt der erste Job – und plötzlich muss man mit Kritik und ersten Niederlagen umgehen können.

Das ist ein ganz wichtiger Punkt, weil es im Unternehmen eben nicht darauf ankommt, zu jeder Zeit brav alles richtig zu erledigen. Gefragt ist dagegen das Prinzip „trial and error“, also Versuch und Irrtum. Wenn ich als junger



Mensch zum ersten Mal Verantwortung übernehme, dann werde ich Fehler machen. Dann verlangt man sogar von mir, dass ich mich ausprobieren und aus den Sachen, die nicht klappen, die richtigen Schlüsse ziehe. Hier kommt es darauf an, eine passende Erwartungshaltung an mich und meinen Job zu entwickeln. Vielen jungen Menschen gelingt das nicht sofort, weil sie sich selber unter Druck setzen. Sie sagen sich: „Ich bin jetzt 22, spreche drei Fremdsprachen und habe fünf Auslandspraktika hinter mir – wann startet endlich meine Karriere durch, wann werde ich den Laden übernehmen?“ Das Problem liegt hier nicht in der hohen Ambition, sondern in der fehlgeleiteten Energie.

Welche weiteren Fehleinschätzungen beobachten Sie regelmäßig beim Thema Karriere?

Man darf nicht der Illusion des optimalen Lebenslaufs erliegen. Ich habe das Glück, viele überaus interessante und erfolgreiche Menschen getroffen zu haben: Paulo Coelho, Isabel Allende, den Künstler Christo oder den Genforschungspionier Craig Venter. Sie alle eint, dass sie keinen geraden Lebenslauf vorweisen. Der Weg zu ihren außergewöhnlichen Karrieren führte immer über Enttäuschungen und Niederlagen. Hinzu kommt, dass sie für sich einen gesunden Karrierebegriff gefunden haben: Karriere bedeutet heute nicht mehr, möglichst schnell viel Geld zu verdienen und aufzusteigen, sondern etwas zu tun, das für mich Sinn ergibt. Vor 20 Jahren führte

der Weg der High Potentials fast ausschließlich in die großen Unternehmen und Unternehmensberatungen. Heute finde ich viele junge Menschen, die sagen: Ich mache es anders. Ich gründe selber oder gehe in eine Nichtregierungsorganisation.

Was können die Unternehmen tun, um für die High Potentials, die nach Sinn streben, weiter interessant zu bleiben?

Sie sollten ihren Talenten erstens viel Autonomie geben und zweitens über ein gut funktionierendes Mentoring-System verfügen. Damit meine ich nicht nur einen Karriere Mentor, der die Türen nach oben öffnet, sondern eine Persönlichkeit, die den jungen Menschen berät, fördert und unterstützt.

Was ist die Aufgabe des Mentors?

Er teilt seine Werte und Erfahrungen. Die Nachwuchskraft muss vor allem gut zuhören, damit sie das, was sie hört, mit ihrer eigenen Haltung vergleichen kann. So kommt man sich selber auf die Schliche, und genau darum geht es: eine Antwort auf die Frage zu



„Hadere nicht mit den Umständen und subjektiv gefühlten Ungerechtigkeiten, sondern übernimm die Verantwortung für das, was passiert ist.“



ZUR PERSON

Andreas Salcher, geboren 1960 in Wien, studierte BWL an der Wirtschaftsuniversität Wien und legte dort 1986 seine Promotion ab. Er begann seine Karriere 1987 in der Politik als damals jüngstes Mitglied des Wiener Landtags, dem er zwölf Jahre angehörte. Heute ist er als Buchautor, Vortragsredner und Unternehmensberater tätig. Alle seine Bücher sind in Österreich Nummer-Eins-Bestseller, dazu zählt auch das Buch „Der verletzte Mensch“, das sich der Frage widmet, was Menschen, die an ihren Wunden aus Verletzungen zerbrechen, von denen unterscheidet, die daran wachsen. Als kritischer Vordenker in Bildungsthemen ist Salcher Mitbegründer der „Sir Karl Popper Schule“ für besonders begabte Kinder und engagiert sich mit dem „Curriculum Project“ für bessere Schulen.

Website mit Blog:

www.andreassalcher.com

Twitter:

<https://twitter.com/salcherandreas>

Aufsteigen



BÜCHER VON ANDREAS SALCHER

Ich habe es nicht gewusst.
Ecowin 2012.
ISBN 978-3711000217.
22,90 Euro

Der verletzte Mensch: An Verletzungen
wachsen statt zerbrechen.
Goldmann 2011.
ISBN 978-3442156979.
8,99 Euro



→ Leseprobe

Meine letzte Stunde. Ein Tag hat viele
Leben. Ecowin 2010.
ISBN 978-3902404961.
21,90 Euro



„Karriere bedeutet heute nicht mehr, möglichst schnell viel Geld zu verdienen und aufzusteigen, sondern etwas zu tun, das für mich Sinn ergibt.“

finden, was man eigentlich in seinem Leben erreichen will.

Sie sind heute 52 Jahre – und damit im besten Mentorealter. Was würde der 52-jährige Andreas Salcher dem 22-jährigen Andreas Salcher von früher raten?

Fliege in die USA, gehe ins Silicon Valley, warte, bis sich dort das Unternehmen Google gründet und frage nach einem Job. (lacht) Spaß beiseite, ich würde ihm raten, noch früher von den Besten der Besten zu lernen – und an die Orte zu gehen, wo man diese Leute trifft. Zum Beispiel das Silicon Valley oder das Massachusetts Institute of Technology. Der Beginn der beruflichen Laufbahn ist in meinen Augen die Zeit, in der man vom akademischen Lernen in die Schule des Lebens wechselt.

Was steht dort auf dem Stundenplan?

Es geht um emotionale Intelligenz und soziales Lernen. Um den Aufbau einer Frustrationstoleranz und darum, nicht immer gleich alles zu zeigen, was man kann. Es ist sicherlich gut, einem Professor zu jeder Zeit zu beweisen, was man alles weiß. Gegenüber einer Führungskraft im Unternehmen kann so ein offensives Verhalten nach hinten

losgehen. Was in der Schule des Lebens aber vor allem auf dem Stundenplan steht, ist das Gespräch mit Menschen, die man für spannend hält. Eine Bitte an die Leser: Wenn Sie jemanden mit interessantem Lebenslauf treffen, bitte sprechen Sie diesen Menschen an und reden Sie mit ihm! Sobald Sie etwas vom Leben dieser Frau oder dieses Mannes erfahren, werden Sie auch Ihren eigenen Wertmaßstäben näherkommen. Dann werden Sie auch lernen, dass Biografien keine Einbahnstraßen sind. Dass es einfach nicht stimmt, dass es aus einer einmal eingeschlagenen Richtung kein Zurück mehr gibt. Ja, der Richtungswechsel wird schwieriger, wenn man erst mit 30 merkt, dass man eigentlich lieber Mediziner wäre als Unternehmensberater. Aber auch solche Karrierewege sind möglich. Und wenn das der Weg ist, den Sie für den richtigen halten, dann lassen Sie sich um Gottes Willen nicht reinreden. Schließlich ist es Ihr Leben.

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten



Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

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

Infos und Bewerbungsservice unter: www.iqb.de

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

IQB.de
CAREER SERVICES

Aufsteigen



Du kannst, weil Du darfst, was Du willst

Immanuel Kant hat gesagt: „Du kannst, weil Du willst, was Du musst.“ In vielen Unternehmen stimmt das auch noch. Pflichterfüllung und Einordnung garantieren eine Karriere auf Schienen – die jedoch irgendwann in einem Sackbahnhof endet. Aber die Zukunft sieht anders aus.

Von **Steffen Kirchner**, Referent, Autor und Mentalcoach zu den Themen Leistungsfreude, Mitarbeiterführung und Motivation.

Für die „Führungskraft 2020“ gelten die alten Wirtschaftswunder-Wahrheiten nicht mehr. Sie werden nach und nach zu Karrierelügen, die junge Menschen in der Wirtschaft kennen sollten. Diese Lügen blockieren die Entwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften, wenn diese kritiklos übernehmen, was ihnen vorgegeben und was von ihnen verlangt wird. Wer seine erste Anstellung sucht oder eine Veränderung plant, tut gut daran, sich einen Ort zu suchen, an dem die Zukunft schon begonnen hat.

Karrierelüge Nr. 1: Du musst Ziele erreichen

Natürlich sind Ziele wichtig. Aber es kommt nicht nur auf Ziele an. Das Ziel, mehr Gewinn mit Reifen zu machen, ist nicht der Sinn eines erfolgreichen Reifenherstellers. Es ist nur das Mittel, mit dem der Zweck des Unternehmens erreicht wird: mit effizienten Reifen Autos sicher zu machen. Und nur weil dieser Zweck die Mitarbeiter unglaublich motiviert, ist der Reifenhersteller so erfolgreich.

Auch für Mitarbeiter sind Ziele nur ein Mittel. Die drei wesentlichen Attrakti-

vitäts- und Leistungsfaktoren eines Arbeitsplatzes sind Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Gestaltbarkeit. Gestaltungsfreiheit ist dabei besonders wichtig. Menschen wollen von Natur aus wachsen. Das können sie nicht mit kreativen Daumenschrauben. Die Gallup-Studie von 2012 zeigt die dramatisch hohe Zahl der Arbeitnehmer, die entweder Dienst nach Vorschrift machen oder schon innerlich gekündigt haben.

Wer also eine neue Herausforderung sucht, sollte ein Unternehmen wählen, mit dem er sich nicht nur über das Geld identifizieren kann. Denn an Geld gewöhnt man sich schnell. Gestalten, ändern, wachsen, revolutionieren – das hört nie auf und schafft den Nährboden dafür, mit Spitzenleistung Spitzenjobs zu bekommen.

Karrierelüge Nr. 2: Du musst ein Experte sein

Fachwissen ist zwar wichtig, muss aber auch Wirkung zeigen. Es kommt darauf an, die eigene Persönlichkeit zu entfalten. Arbeitnehmer müssen zum Agenten dieser einzigartigen Persönlichkeit werden. Nur wer zum Menschenexper-



ten wird und dies auch ausstrahlt, wer dabei aktiv und effektiv kommuniziert, wird gestalterischen Einfluss nehmen.

Zusätzlich ist es wichtig, über den Tellerrand des eigenen Fachbereiches hinauszublicken. Nur wer aktiv eine Brücke von seiner Insel zu einer anderen schlagen kann, nimmt an der Kommunikation teil. Erfolgreiches Networking im Job braucht zwei Säulen: Kommunikationsfähigkeit und das Wissen, wie man fachlich beim anderen andocken kann. Nur dann führt Fachwissen zum Erfolg.

Karrierelüge Nr. 3: Du musst immer nur Leistung bringen

Reines Leistungsdenken kann einen Mitarbeiter weit bringen, aber nicht unbedingt an die Spitze. Auf die positiven Emotionen kommt es an, weil Leistung allein weder das eigene Feuer entzündet, noch ansteckend auf andere wirkt. Wer als Führungskraft Mitarbeiter begeistern will, tut das nicht mit Ergebnissen, sondern für Ergebnisse. Und so bemisst sich der Wert, den man für „sein“ Unternehmen hat, nicht nach der Leistung, sondern nach dem Grad der Emotionen, die einen selbst und andere zur Leistung und zum Wachstum motivieren.

Karrierelüge Nr. 4: Eigenlob stinkt

Wer möchte heute noch nach der Devise leben, dass Bescheidenheit der sichere und risikoarme Weg zu einem kleinen, aber stabilen Glück ist? Wenn eine Kündigungswelle durchs Unternehmen schwappt, spült sie zuerst jene

aus der Tür heraus, die ihre Arbeit still oder ordentlich machen. Denn egal, ob Beförderung oder Freisetzung: Wenn zwei gleich gut sind, gewinnt der mit der stärkeren Persönlichkeit.

„Positive Unbescheidenheit“ ist psychologisch davon getragen, sich selbst wertzuschätzen und einen begründeten Stolz auf seine Leistung in sich zu tragen. Hier ist der gesunde Egoismus eines „Ich bin mir wichtig“ absolut nicht fehl am Platz. Gefährlich hingegen ist ein „egozentrisches Kikeriki“, in dem allein der Gockel zählt, während alle anderen nur unbedeutendes Federvieh sind.

Altes und neues Denken

Alle vier Karrierelügen sind Teil eines überholten Denkmodells. Wir sind bereits einen Schritt weiter: Auf das Zeitalter von Zielfixierung und Leistungsfetischismus folgt die Ära des Sinns, der Emotion und der Kreativität. Und auch wenn viele es nicht glauben wollen: Die Ergebnisse werden noch besser sein, als sie es jetzt schon sind. „Du kannst, weil Du darfst, was Du willst.“ So muss es heißen – und daran sollten Sie sich orientieren.

Informationen zum Autor

www.steffenkirchner.de

www.youtube.com/watch?v=ffOoSXucpLY

www.facebook.com/steffenkirchner.de



Buchtipp

Steffen Kirchner: Spielregeln für Gewinner. Mit 25 einfachen Gesetzen zur persönlichen Höchstleistung. Goldmann 2010. ISBN 978-3442171613. 7,95 Euro

Projekt



Der Keks zum Erfolg

Den Hochschulabschluss noch nicht in der Tasche haben, aber schon für das eigene Unternehmen arbeiten – das haben die drei Gründer von Knusperreich geschafft. Ihre Mission ist keine geringere, als den Keksmarkt zu revolutionieren. Und die Zeichen stehen gut: Das Start-up ist auf Erfolgskurs.

Von **Theresa Hupp**

Anfang 2011 saßen Manuel Grossmann, Max Finne und Simon Tüchelmann zum gemeinsamen Lernen im Café und brauchten Nervennahrung. Nicht irgendwelche allerdings, sondern Kekse sollten es sein, und was sie bekamen, gefiel den drei Studenten gar nicht – weder die Konsistenz noch der Geschmack oder die verwendeten Zutaten entsprachen ihren Ansprüchen. Vielmehr stellten sie sich ein Premiumprodukt vor, wie man es sonst nur zu Hause bei Müttern findet – aus Biozutaten, ohne Konservierungsstoffe und frisch aus dem Backofen. So ein Produkt, fanden sie schnell heraus, bot der deutsche Lebensmittelmarkt nicht feil – eine Lücke, die das Start-up Knusperreich jetzt schließt.

„Für uns war nicht die Gründung eines Unternehmens der erste Antrieb, sondern die Produktidee, welcher wir nachgehen wollten“, sagt Manuel Grossmann. Und diese Produktidee verfolgten sie mit voller Energie. Von der anfänglichen Rezeptentwicklung in der WG ging es schnell zu einer Konditorei und in die Testphase – nicht nur Freunde und Familie wurden zum Probieren herangezogen, sondern auch Cafés in

Friedrichshafen mit den süßen Backwaren versorgt. Zudem entwickelten sie die passende Dose zum Keks, suchten nach Transportmöglichkeiten, erarbeiteten Design und Layout und erstellten mit einem Programmierer den Online-shop. Die Arbeitsteilung ergab sich dabei wie von selbst, sagt Manuel Grossmann: „Wir sind zwar alle drei Wirtschaftswissenschaftler, aber in unserer Interessenausrichtung und unseren Leidenschaften unterschiedlich – das haben wir uns zunutze gemacht.“ So ist er heute verantwortlich für Marketingstrategien und Pressearbeit, Simon Tüchelmann für Finanzen und Produktion, Max Finne für Kommunikation und Social Media – offensichtlich eine gute Aufteilung, denn alles läuft rund: Von der Idee bis zum ersten verdienten Euro dauerte es nur sieben Wochen, bis zum funktionsfähigen Unternehmen mit Onlineshop acht Monate. Seitdem wächst die Nachfrage so konstant, dass die Gründer inzwischen zum zweiten Mal zu einem größeren Konditorunternehmen wechseln mussten. Produziert werden die Leckerbissen jetzt in Passau, und für den Versand nutzt Knusperreich die Logistik des größeren Kollegen mymuesli.



Natürlich gab es immer wieder Schwierigkeiten – durch gesetzliche Auflagen im Lebensmittelsektor, die Lieferanforderungen oder auch fehlende finanzielle Mittel – aber die drei blieben am Ball und fanden passende Lösungen.

Mittlerweile haben die drei Gründer ihr Studium abgeschlossen und den Sitz der Firma nach Berlin verlegt. Über das Wissen aus dem Studium sind sie froh. „Natürlich gibt es einiges, was man an der Uni nicht lernt, sondern sich selbst erarbeiten muss – beispielsweise wie man mit Kunden kommuniziert, einen Onlineshop erstellt oder eine Marke aufbaut. Aber ich finde auch immer wieder Anknüpfungspunkte zum Studium und bin froh, dass ich mein Wissen jetzt direkt einsetzen kann“, erklärt Manuel Grossmann. Knusperreich soll in Zukunft nicht nur für Privatkunden interessant sein: „Wir bauen gerade ein Abo-Modell für Geschäftskunden und Firmen als zweiten größeren Geschäftsbereich aus.“ Außerdem planen die drei eine Expansion in die Schweiz, die Beneluxländer und Frankreich.

Die Vorstellung einer Festanstellung in einem großen Konzern lockt die Jungunternehmer nicht. „Als wir Knusperreich gründeten, haben wir ja noch studiert und uns über eine mögliche Anstellung nicht viele Gedanken gemacht. Jetzt sind wir durch den Erfolg unseres Start-ups in der schönen Position, keine Bewerbungsnot zu haben“, sagt Grossmann. Und er

würde die Selbständigkeit auch nicht eintauschen: „Ich genieße die Freiheiten, die ich nun habe – sowohl privat, weil ich mir zum Beispiel meinen Tag einteilen kann, wie es mir gefällt, als auch beruflich, wenn es um geschäftliche Entscheidungen geht oder die Möglichkeit, mit Leidenschaft an der eigenen Sache arbeiten zu können. Sicherlich wären die Verdienstmöglichkeiten in einem Konzern besser, aber dort hätte ich all diese Vorteile nicht.“

Anderen Absolventen, die ein Gründungsinteresse hegen, rät er: „Einfach machen, vorher nicht zu viel drüber nachdenken!“ Und: „Stellt Euch von Anfang an ein richtig gutes Team zusammen – das war für das Gelingen von Knusperreich das A und O.“

Weitere Infos:

www.knusperreich.de

www.facebook.com/Knusperreich

UNIS FÖRDERN GRÜNDER

Für die erfolgreiche Gründung von Start-ups ist das Studium an der Zeppelin-Universität (ZU) eine große Hilfe. Die Studierenden werden zur Unternehmensgründung ermuntert, und die Universität bietet unter anderem mit dem vor Ort ansässigen Entrepreneurs Club Plattformen, damit Gründungsinteressierte sich untereinander, aber auch mit Financiers und erfahrenen Unternehmern austauschen können. Zudem stellt die ZU Micro Equity ausgewählten studentischen Existenzgründern Eigenkapital für die frühe Phase der Gründung bereit.

www.zu.de/deutsch/studierende/projekte/entrepreneurs_club_nov10.php

VERANSTALTUNGSTIPP:

Entrepreneurship Summit 2013, veranstaltet von der Stiftung Entrepreneurship unter der Leitung von Prof. Günter Faltin, am 19. und 20. Oktober in Berlin.

www.entrepreneurship.de

www.facebook.com/guenterfaltin



Steffen Retzlaff, 32 Jahre, absolvierte bei Volkswagen ein duales Studium der Informatik mit paralleler Berufsausbildung zum Industrieelektroniker. Das Foto zeigt ihn in Rio de Janeiro.

Reportage:

Oi Brasil! Hallo Brasilien!

Eine spannende Aufgabe in der IT-Abteilung von Volkswagen (VW) zog Steffen Retzlaff vor eineinhalb Jahren nach Brasilien – in das Land, das dieses Jahr Ehrengast bei der Frankfurter Buchmesse ist. Seitdem ist São Paulo für ihn zu einem zweiten Zuhause geworden und er hat viele neue Freundschaften geschlossen.



Ich arbeite im Werk in Anchieta bei São Paulo, wo wir vor allem das lokale Volkswagen-Modell Gol bauen. Dort verantworte ich unter anderem IT-Service-Ausschreibungen sowie die Implementierung spezieller IT-Lösungen als Teil unseres weltweiten IT-Security-Programms. In erster Linie geht es um Werkzeuge zu Dokumentationszwecken – eine interessante Arbeit, bei der ich meine bisherigen Erfahrungen gut nutzen und erheblich erweitern kann.

Mein Interesse an einem Auslandsaufenthalt wurde während meines dualen Studiums geweckt. In Wolfsburg habe ich Informatik studiert und gleichzeitig bei VW eine Ausbildung zum Industrieelektroniker gemacht. So konnte ich Theorie und Praxis verbinden und gleich zwei Abschlüsse erreichen – einen von der Hochschule und einen von der Industrie- und Handelskammer. Nach den Prüfungen bekam ich dann die Chance, am Programm „Wanderjahre“ teilzunehmen, mit dem Nachwuchskräfte gefördert werden. Ein Jahr habe ich in Portugal gearbeitet

– das war genügend Zeit, um die Sprache zu lernen und kulturelle Unterschiede kennenzulernen. Es ist natürlich ein großer Vorteil für meine Arbeit in Brasilien, dass ich nicht nur mein Fachwissen mitbringe, sondern auch fließend Portugiesisch spreche. Ich arbeite innerhalb der IT mit vielen verschiedenen Teams zusammen, aber auch mit unserer Einkaufsabteilung, dem Controlling, dem Rechtswesen und der Internen Kommunikation. International kooperiere ich mit Kollegen aus Mexiko, den USA, Argentinien und natürlich Deutschland.

Gute Sprachkenntnisse und Fachwissen sind allerdings nicht alles. Brasilien erlebt man erst, wenn man sich in die Kultur einbringt – sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld. Das bedeutet zum Beispiel: Im Büro wird mehr über Privates gesprochen als in Deutschland, Arbeit und Persönliches sind nicht so strikt getrennt. Nach meiner Erfahrung lässt sich Dienstliches manchmal sogar am besten in der Pause besprechen. Über

Landesinformationen:

Größe: 8,5 Mio. Quadratkilometer
Einwohner: 192 Mio.
Hauptstadt: Brasilia (450.000 Einwohner)
Führendes Wirtschaftszentrum:
São Paulo (11 Millionen Einwohner)
Klima: Durchschnittstemperatur in São Paulo: Januar 27°C/Juli 22°C
Landessprache: Brasilianisches Portugiesisch

Währung:

Real 1 Euro = 3,16 Real (Stand: 26.08.2013)

Dauer Direktflug:

Frankfurt/Main – São Paulo: circa 11,5 Stunden

Flugkosten:

ca. 700 Euro

Zeitverschiebung:

GMT -3

Gesetzlicher Mindestlohn:

ca. 622 Real (ca. 210 Euro) monatlich

Kultur:

In Brasilien feiert man leidenschaftlich Karneval. Der „Carnaval Carioca“ gehört auch für Touristen zu den Hauptattraktionen Rio de Janeiros und wird von der Liga der Sambaschulen organisiert. Markenzeichen sind die bunten Kostüme und die live gespielte Sambamusik, zu der in den Straßen ausgelassen gefeiert

wird. Die Feierlichkeiten beginnen traditionell am Freitag vor Aschermittwoch und dauern sechs Tage und Nächte.

Einreisebedingungen:

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

São Paulo

Fußball kann man sich mit fast jedem Brasilianer unterhalten. Ich bin eigentlich gar kein Fan – aber hier verfolge ich die Ergebnisse der Mannschaft von Palmeiras São Paulo. Ich weiß, wie das letzte Spiel ausgegangen ist, wer die Tore geschossen und was der Trainer gesagt hat. So finde ich immer ein Thema, über das ich auch jenseits des Fachlichen reden kann.

Einige meiner Arbeitskollegen sind meine Freunde geworden. Wir schauen Fußball oder gehen abends weg. In der Freizeit habe ich mit meiner Frau schon einige Reisen unternommen: nach Rio de Janeiro, an die Küste und nach Pernambuco im Nordosten des Landes. Wir wohnen in einer schönen Wohnanlage in einem Vorort von São Paulo. Zur Arbeit ist es nicht weit, gerade mal 13 Kilometer. Bei schlechter Verkehrslage kann der kurze Weg aber lang werden. Bis zu zwei Stunden brauche ich, wenn es auf einer wichtigen Straße nach einem Unfall kaum vorangeht. Das S- und U-Bahnnetz ist nicht flächendeckend ausgebaut, in der Regel überlastet und damit keine Alternative. Gerade abends fühlen wir uns auch sicherer, wenn wir mit dem

eigenen Auto fahren. Trotzdem liebe ich das Leben in Brasilien. Ich mag das warme Klima, die tollen Strände und die herzlichen Menschen, unter denen man nicht lange allein ist. Außerdem bin ich ein Fan des Rodizio, einer brasilianischen Art, Fleisch zu servieren: Man sitzt mit Freunden im Restaurant, und der Kellner bringt beste Fleischsorten am Spieß an den Tisch. Einfach sehr lecker!

Nach meiner Zeit in Brasilien möchte ich mich bei Volkswagen weiterentwickeln und weitere internationale Erfahrung sammeln. Wem es ähnlich geht, dem kann ich nur empfehlen, offen zu sein für Neues. In der Vorbereitung kommt es vor allem auf eine Mischung aus Expertenwissen und Engagement an. Man muss Projekte selbstständig verantworten können, natürlich sollte man die Landessprache so gut wie möglich beherrschen, und man muss bereit sein, die Kultur des Gastlandes zu akzeptieren und selbst zu leben. Für mich war es genau die richtige Entscheidung, die ich jederzeit wieder treffen würde.

Das Programm „Wanderjahre“

Volkswagen bietet jungen Mitarbeitern die Chance, während eines „Wanderjahres“ internationale Erfahrung zu sammeln. Die Teilnehmer des Programms arbeiten an einem ausländischen Standort. Sie entwickeln sich persönlich und fachlich weiter, blicken über den Tellerrand hinaus. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Ausbildung oder ein duales Studium bei Volkswagen. Es gibt viele mögliche Wanderstationen innerhalb des Konzerns. Dazu gehören Argentinien, Belgien, Brasilien, China, Großbritannien, Italien, Mexiko, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien, Südafrika, die Tschechische Republik und die USA.

Mehr dazu: www.volkswagen-karriere.de/de/wie_sie_einsteigen/auszubildende/wanderjahre.html

Help!



Tobias Thalmeir, 36 Jahre, Betriebswirt
Projekt: **Stiftung Manager ohne Grenzen**
Ort: **Stuttgart**
Web: www.stiftung-managerohnegrenzen.de



Marketing für Nepals Ureinwohner

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

Die Stiftung Manager ohne Grenzen entstand aus der Idee heraus, hilfsbedürftige Menschen weltweit mit Management-Know-how zu unterstützen. Erfahrene Fachkräfte aus dem Management bringen ihr Wissen während eines mehrwöchigen Projekteinsatzes gezielt vor Ort ein – in eines von weltweit rund 40 Non-Profit-Projekten.

Wie alles begann

Ich habe in München BWL mit Schwerpunkt Marketing studiert und über zehn Jahre in verschiedenen Branchen im Marketing gearbeitet. Das waren sehr intensive und abwechslungsreiche, aber auch sehr stressige Jahre. So ist mein Wunsch entstanden, eine Auszeit zu nehmen, um den Kopf frei zu bekommen und zu schauen, was ich als nächstes machen will. In einer Fernsehreportage wurde über Menschen berichtet, die einen Sommer auf einer Alm verbringen. Das hätte ich mir auch vorstellen können, denn ich bin mir sicher, dass eine solche Beschäftigung ziemlich erdet. Letztlich war es mir aber zu nah am Gewohnten, ich wollte lieber ins Ausland. Über meine Recherche zum Thema „Auszeit“ bin ich im Internet auf die Stiftung Manager ohne Grenzen gestoßen. Eigentlich wollte ich auf die Philippinen, das war jedoch nicht möglich. Nicht jeder Manager ist für jedes Projekt geeignet. So näherte ich mich zusammen mit der Stiftung schrittweise meinem späteren Einsatzort in Nepal – dabei war entscheidend, welche Fähigkeiten ich mitbrachte. Es war ein Lernprozess für mich, dass Entwicklungshilfeprojekte schon in der

Anbahnung in einem anderen Zeitgefüge funktionieren, als ich es aus dem klassischen Managementbereich gewohnt bin, wo alles komplett durchgetaktet ist. In einer anderen Kultur herrscht eben ein anderes Zeitverständnis. So musste ich noch etwas Geduld mitbringen, und erst nach einem halben Jahr waren die Vorbereitungen soweit abgeschlossen, dass es für mich losgehen konnte.

Warum ich das gemacht habe

Es wird viel über Corporate Social Responsibility und ehrenamtliches Engagement gesprochen und geschrieben, ich wollte es aber auch tun – und in ein Land gehen, in dem es den Menschen nicht so gut geht. Nicht weil ich schaulustig bin, sondern weil ich etwas beitragen wollte, und um selber eine andere Perspektive zu bekommen. Ich wollte aber nicht nur herumreisen, sondern mein Wissen und meine Berufserfahrung in ein sinnvolles Projekt einbringen und dort nutzbar machen, wo es gebraucht wird.

Was es bislang gebracht hat

Für mein Projekt bin ich für neun Wochen nach Nepal gereist. In Kathmandu traf ich auf die Projektpartner: die Deutsche Welthungerhilfe als Initiator, zwei lokale nepalesische Partner und einen privaten Partner, der in Nepal seit fünfzehn Jahren Demeter-Landbau betreibt. Unser gemeinsames Ziel ist es, für die Chepang, eine der ärmsten Bevölkerungsgruppen Nepals, Strukturen zu schaffen, in denen sie Produkte für internationale Märkte herstellen



können. Außerdem soll eine Biomarke entwickelt werden – im Idealfall auch in Demeter-Qualität –, die auf dem europäischen Markt angeboten werden kann. Auf diese Weise soll eine neue Einnahmequelle für die dort lebenden Menschen geschaffen werden.

Meine erste Aufgabe nach meiner Ankunft in Nepal war es, zuzuhören, zu beobachten, zu lernen und zu verstehen. Man kommt in eine neue Umgebung, einen anderen Rhythmus, eine andere Kultur. Wäre ich hingegangen mit der Haltung, dass ich schon alles weiß, wäre ich vermutlich grandios gescheitert. Ich habe gelernt, mich zurückzunehmen und mein Wissen erst mal zu parken – das wurde erst später benötigt, um eine Struktur aufzubauen und zu etablieren, die funktioniert. Hinzu kam, dass ich mich erst einmal an die ungewohnte Umgebung gewöhnen musste. Nepal ist eines der ärmsten Länder der Welt. Also bin ich in das Projektgebiet gefahren, um zu sehen, wie es dort aussieht und für wen ich eigentlich arbeite. Das Wort „Marktzugang“ zum Beispiel hat für mich eine komplett neue Bedeutung bekommen, als ich gesehen habe, dass ein nepalesischer Bauer zwei Stunden lang mit einem Weidenkorb auf dem Rücken ins nächste Dorf laufen muss, um dort seine Ware anzupreisen. Er ist davon abhängig, dass sie ihm an diesem Tag abgekauft wird. Abends marschiert er zwei Stunden lang wieder nach Hause. Das ist so gar nicht mit dem vergleichbar, was wir kennen: Alles ist immer zu jeder Zeit machbar und verfügbar.

Meine Aufgabe war es dann, eine Strategie zu entwickeln. Hierzu habe ich eine Ist-Analyse gemacht: Was kann man produzieren und in welcher Menge? Welche Kapazitäten hat die Region? Welche Produktionsschritte kann man realisieren, und welche Maschinen gibt es überhaupt? Drei Tage vor meiner Abreise habe ich einen Strategieworkshop moderiert. Alle Partner haben sich auf ein gemeinsames Vorgehen geeinigt und daraus konkrete Projektschritte abgeleitet. Ich bin sozusagen der Startläufer in einem Staffellauf gewesen. Nach mir kam ein anderer Manager ohne Grenzen. Er hat die von uns definierten Teilprojekte zusammen mit allen Beteiligten weiter ausgearbeitet. Mittlerweile ist ein sogenanntes Proposal, eine Projektdarstellung, bei der EU eingereicht worden, und wir warten auf die Bewertung für eine Förderung.

Der Bezug zum Projekt ist mir geblieben. Ich habe weiterhin großes Interesse daran zu erfahren, wie es weitergeht und ob ich noch etwas tun kann. Ich fühle mich immer noch involviert und stark motiviert. Es hat eine gewisse Zeit gedauert, bis ich mich in den Lebensrhythmus in Nepal eingefunden hatte, dennoch: Ich habe diese andere Perspektive bekommen, die ich mir von meiner Auszeit erhofft hatte – alleine schon aufgrund der vielen neuen Eindrücke, die ich jeden Tag gesammelt habe. Die kann mir keiner nehmen.

STUDENTENPROGRAMM STUDENTS@MOG

Für Studierende im Masterstudium eines wirtschaftswissenschaftlichen Studienganges hat die Stiftung Manager ohne Grenzen ein Programm entwickelt: Die Teilnehmer reisen im Tandemverfahren zusammen mit einem Manager als Mentor zu einem Projekteinsatz in ein Entwicklungsland. Das Programm zielt auf soziales Engagement, Wissenstransfer und die praktische Umsetzung in einem Non-Profit-Projekt.

[www.facebook.com/
ManagerOhneGrenzenStudents](https://www.facebook.com/ManagerOhneGrenzenStudents)



Der Jobware-Ratgeber im **karriereführer**

Stichwortsuche

online bewerben

▶ GO

Von Christian Flesch

Liebe karriereführer-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 eine Online-Bewerbung abgeschickt? 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.

WANN SOLLTEN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN?

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

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 entscheiden, mit welchem Bewerbungsmedium Sie sich am wohlsten fühlen.

WANN SOLLTEN SIE EINER ONLINE-BEWERBUNG KRITISCH GEGENÜBERSTEHEN?

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

Jobs per Mail – Verpassen Sie kein passendes Stellenangebot.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

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

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



Ihr Log-Mittel: www.jobware.de





Checkliste Bewerbung

Service

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

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

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

Anschreiben

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

Bewerbungsmappe

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

KOMM ZUR TALENTS.



mehr Infos unter
talents.de - Jetzt anmelden

Aussteller der TALENTS 2013:



Partner:



Sponsoren:



21.+ 22. FEBRUAR 2014

München

Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung



(Hauptmedienpartner)

TALENTS

DIE JOBMESSE

Allianz

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

Kontakt

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

Branche

Versicherungen, Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

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

Anzahl der Standorte

7 im Inland, rund 70 im Ausland

Jahresumsatz

103,6 Mrd. Euro (2011)

Anzahl der MitarbeiterInnen

30.000 in Deutschland, 142.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

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

Gesuchte Fachrichtungen

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

Einsatzmöglichkeiten

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

Einstiegsprogramme

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

Mögliche Einstiegstermine

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

Auswahlverfahren

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

Einstiegsgehalt

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

Auslandstätigkeit

Entsendung in eine der internen Tochtergesellschaften möglich

Angebote für StudentInnen

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

Siehe Anzeige Seite 7

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh
Internet: www.createyourowncareer.de

Kontakt

Dr. Nico Rose
Fon: 05241 23480-548
E-Mail: n.rose@bertelsmann.de

Branche

Medien & Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Medienproduktion und Medienservices (Print, Film, Funk, TV)

Anzahl der Standorte

Standorte in über 50 Ländern

Jahresumsatz

16,1 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Über 100.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 500

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Information Technology, Wirtschaftsingenieurwesen, Medien- und Kommunikationswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

IT & Telekommunikation, Logistik & Transport, Marketing & PR, Vertrieb & Einkauf, Personal u. v. m.

Einstiegsprogramme

Duales Studium, Traineeprogramm, Bertelsmann Entrepreneurs Program, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Telefoninterview, persönliches Gespräch

Einstiegsgehalt

Je nach Einstiegsposition

Auslandstätigkeit

Ja

Angebote für StudentInnen

Praktika, Betreuung von Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeit

Siehe Anzeige Seite 5

booz&co.

Booz & Company GmbH

Hofgarten Palais
Goltsteinstraße 14
40211 Düsseldorf
Internet: www.booz-enough.com

Kontakt

Anja Schneider
Fon: 0211 3890-0
E-Mail: Anja.Schneider@booz.com

Branche

Consulting

Produkte/Dienstleistungen

Operations, Corporate Finance, Enterprise Strategy, Digital Business & Technology, Marketing & Sales, Mergers & Restructuring, Organization, Change & Leadership, Product & Service Innovation

Anzahl der Standorte

57 Standorte auf allen Kontinenten

Anzahl der MitarbeiterInnen

Beschäftigte in D, A, CH: ca. 580 Mitarbeiter
Beschäftigte weltweit: über 3000 Mitarbeiter

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 100 p. a.

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwissenschaften, Chemieingenieurwesen/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Mathematik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik, Medizin/Pharmazie, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften

Einstiegsprogramme

- 18- bis 24-monatiges Consultantprogramm für Bachelorabsolventen
- Direkteinstieg als Senior Consultant für Diplom- und Masterabsolventen
- Direkteinstieg als Associate mit PhD oder MBA

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Bewerbertag mit strukturierten Interviews

Einstiegsgehalt

Nach Qualifikation

Auslandstätigkeit

Booz & Company ist eine internationale Strategieberatung. Folglich gibt es für jeden unserer Berater die Möglichkeit, im Ausland und/oder in internationalen Teams an spannenden, hochaktuellen Themen zu arbeiten.

Angebote für StudentInnen

Praktika sind während des Studiums möglich.

Siehe Anzeige Umschlagseite 4

Deloitte.

Deloitte

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Internet: www.deloitte.com/careers

Kontakt

Deloitte Recruitingteam
Fon: 0211 8772-4111
E-Mail: career@deloitte.de

Branche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Corporate Finance

Produkte/Dienstleistungen

Siehe Branche

Anzahl der Standorte

Deloitte ist an 17 Standorten in Deutschland und weltweit in über 150 Ländern vertreten.

Jahresumsatz

658 Mio. Euro in Deutschland
31,3 Mrd. US-Dollar international

Anzahl der MitarbeiterInnen

5000 in Deutschland, ca. 200.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir stellen im laufenden Jahr ca. 800 Absolventen ein.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Jura mit Schwerpunkt Steuer- oder Gesellschaftsrecht, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik

Einsatzmöglichkeiten

Projektarbeit in Prüfung und Beratung

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg/Training-on-the-Job, Praktikum, Werkstudententätigkeit in allen Bereichen

Mögliche Einstiegstermine

In allen Bereichen das ganze Jahr hindurch

Auswahlverfahren

Telefoninterviews, Einzelinterviews, Bewerbertage bzw. Recruiting Days

Einstiegsgehalt

Unser Einstiegsgehalt ist marktkonform und qualifikationsabhängig.

Auslandstätigkeit

Ein Auslandseinsatz ist je nach Berufserfahrung und Tätigkeitsbereich im Rahmen von kurzfristigen Projekteinheiten bis hin zu einer längerfristigen Entscheidung möglich.

Angebote für StudentInnen

Wir bieten in allen vier Funktionen das ganze Jahr über Praktikumsplätze an. Auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit ist nach einem Praktikum möglich.

Siehe Anzeige Umschlagseite 2



Zusammen geht mehr.

DZ BANK AG Deutsche Zentral- Genossenschaftsbank

Platz der Republik
60265 Frankfurt am Main
Internet: www.dzbank.de, www.karriere.dzbank.de,
www.teamup-trainee.de

Kontakt

Fachspezifische Traineeprogramme: Anita Seubert
Fon: 069 7447-99184

Traineeprogramm TeamUp: Kerstin Manser
Fon: 069 7447-1980

E-Mail: jobs@dzbank.de

Branche

Banken/Finanzdienstleister

Produkte/Dienstleistungen

Die DZ BANK ist eine Zentralbank der Volksbanken Raiffeisenbanken, und ihr Auftrag ist es, die Geschäfte der eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und deren Position im Wettbewerb zu stärken. Dabei hat sich das Zusammenspiel aus dezentraler Kunden- und zentraler Produktkompetenz bestens bewährt. Darüber hinaus hat die DZ BANK die Holdingfunktion für die Verbundunternehmen der DZ BANK Gruppe.

Jahresumsatz

Bilanzsumme 407 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

3700 Inland, 4000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 25 Trainees pro Jahr für die fachspezifischen Traineeprogramme der DZ BANK AG
Ca. 20 Trainees pro Jahr für das Traineeprogramm TeamUp der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL), Rechtswissenschaften mit wirtschaftlicher/bankfachlicher Ausrichtung, (Wirtschafts-)Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mathematik mit wirtschaftlicher/bankfachlicher Ausrichtung, Physik

Einsatzmöglichkeiten

www.jobboerse.dzbank.de

Einstiegsprogramme

Trainee- und Doktorandenprogramme, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Fachspezifische Traineeprogramme zum 01.05. und 01.11.; Traineeprogramm TeamUp zum 01.04.

Auswahlverfahren

Assessment Center, Interview mit der Fach- und Personalabteilung

Angebote für StudentInnen

Praktika in verschiedenen Fachbereichen der DZ BANK AG, Betreuung von Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Umschlagseite 3

HAYS Recruiting experts worldwide

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
Internet: hayscareer.net, facebook.com/hayscareer.net,
twitter.com/hayscareer

Kontakt

Internal Recruiting Deutschland, Österreich und Schweiz
Fon: 0800 4636-4297
E-Mail: start@hayscareer.net

Branche

Spezialisierte Personaldienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Hays ist weltweit die Nr. 1 in der Rekrutierung von Spezialisten. Wir packen jede Aufgabe entschlossen an. Ein internationales Netzwerk und jahrzehntelange Erfahrung sichern uns das nötige Vertrauen unserer Kunden. In Deutschland, Österreich und der Schweiz wachsen wir besonders schnell und sind auf der Suche nach neuen Talenten zur Verstärkung unserer internen Organisation.

Anzahl der Standorte

D-A-CH-Region: 17
Weltweit: 245 Büros in 33 Ländern

Jahresumsatz

D-A-CH-Region: über 800 Mio. Euro
Weltweit mehr als 4,57 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

D-A-CH-Region: über 1300
Weltweit: über 7900

Bedarf an HochschulabsolventInnen

260 bis 310

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Geistes- und Sozialwissenschaften, gerne auch Quereinsteiger und andere Studiengänge

Einsatzmöglichkeiten

Wir bieten Dir einen Direkteinstieg im Key Account Management als Account Manager oder Manager of Candidate Relations – unterstützt durch unser Mentorenprogramm und Vertriebstrainingscenter.

Einstiegsprogramme

Dein individuelles Einstiegs- und Weiterbildungsangebot: Training-on-the-Job, individuelle Betreuung durch einen Mentor, Seminare, Workshops, Feedback von Kollegen

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Wir suchen nach einem telefonischen Interview möglichst schnell den persönlichen Kontakt – in der Regel in zwei persönlichen Gesprächen.

Einstiegsgehalt

Marktbüchlich

Auslandstätigkeit

Im Rahmen unserer International Transfer Policy nach Absprache möglich

Angebote für StudentInnen

Praktikum möglich in allen Bereichen, Abschlussarbeiten auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 13



HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

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

Kontakt

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

Auf einen Blick

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

Folgende Bachelor-Studiengänge sind im Programm der HFH:

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

Das Bachelor-Studium ist gemäß Hamburgischem Hochschulgesetz mit entsprechender beruflicher Qualifikation (Ausbildung sowie mehrjährige berufliche Tätigkeit) auch für Berufstätige ohne Abitur möglich.

Weiterführende Studiengänge (Master):

- General Management (MBA)
 - Wirtschaftsrecht online (LL.M.)
- In Kooperation mit der University of Louisville (USA):
- Global Business (MBA, UoFL)

Verkürzte Studienmodelle:

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

Die Pluspunkte des Fernstudiums an der HFH auf einen Blick:

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

Siehe Anzeige Seite 15



konaktiva

Dortmund

Studenten treffen
Unternehmen

konaktiva Dortmund

Unternehmenskontaktmesse

www.konaktiva.de

12. bis 14. November 2013

Messe Westfalenhallen Dortmund



Auf der Weltkarte der Veranstalter von Shows und Musicals hat sich Stage Entertainment Deutschland zu einer globalen Größe entwickelt. Das Unternehmen mit Sitz in Hamburg führt in Deutschland elf Theater, beschäftigt rund 1700 Mitarbeiter und veranstaltet Shows und Musicals für wöchentlich bis zu 120.000 Zuschauer. Bis September 2013 war Johannes Mock-O'Hara Geschäftsführer des Unternehmens. Der 48-Jährige studierte in Lüneburg BWL, startete seine Karriere im Management eines Freizeitparks, arbeitete für diverse Veranstalter im Live-Entertainment und ging 2008 zu Stage Entertainment.

Johannes Mock-O'Hara

1. **Wer einmal Gastgeber einer großen Party war, weiß: Nichts ist schwieriger, als den Geschmäckern vieler Gäste gerecht zu werden. Was ist Ihr Geheimrezept?**

Die Gäste können sich darauf verlassen, dass sich jeder Mitarbeiter die größte Mühe gibt, ihnen einen außergewöhnlichen Abend zu bereiten. Bei uns arbeiten Profis mit Leidenschaft, das ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

2. **Ist Ihr Business genauso knallhart wie das anderer Branchen? Oder spielt das Spielerische und Leichte Ihrer Branche auch in Verhandlungen eine Rolle?**

Wir bekommen keinerlei Subventionen und müssen daher wirtschaftlich arbeiten. Deshalb können wir uns in manchen Situationen das Spielerische nicht leisten. Aber es macht sehr viel Freude, dass man in unserer Branche naturgemäß auf spannende Künstlerpersönlichkeiten und vielseitige Gesprächs- und Verhandlungspartner trifft. Solche Passion gibt es sonst wohl kaum.

3. **Angenommen, Sie haben für viel Geld ein Ticket für eine Veranstaltung gekauft. Welche vermeidbaren Fehler des Veranstalters sind für Sie unentschuldigbar?**

Besonders schlimm finde ich es, wenn Dinge auf der Bühne halbherzig geschehen. Schlechte oder leidenschaftslose Darsteller, lieblose Kulissen, kein Zauber vom Live-Erlebnis. Und damit meine ich nicht Veranstaltungen, die ohne finanzielle Mittel auskommen müssen, sondern solche, die ohne Seele gemacht werden. Ambitioniertes Schul- oder Off-Theater ist mir tausendmal lieber als eine lustlose Großveranstaltung.

4. **Die Unterhaltungsbranche steht in Deutschland im Schatten der „ernsten“ Branchen. Warum lohnt sich für Wirtschaftsabsolventen der Einstieg?**

Diese Unterscheidung kann ich nicht teilen. Wenn man von etwas begeistert ist, dann lohnt es sich immer, sich dafür einzusetzen. Für mich war in meiner bisherigen Laufbahn immer entscheidend, dass das, wofür ich arbeite, sinnvoll und zukunftsorientiert ist.

5. **Warum mögen wir Deutschen eigentlich Musicals so gerne?**

Menschen mögen grundsätzlich Live-Unterhaltung, egal ob Theater, Konzert, Musical oder sonst eine Liveshow. Ich denke Musicals treffen deshalb besonders den Geschmack des Zuschauers, weil ihm mit Gesang, Musik, Tanz, Schauspielkunst und opulenter Ausstattung eine Geschichte erzählt wird, die ihn emotional bewegt. Musicals bieten die perfekte kurze Auszeit aus dem Alltag.

6. **Angenommen, ein Berufseinsteiger möchte kurz vor seinem ersten Arbeitstag ein Musical oder eine Show besuchen. Was würden Sie empfehlen?**

Auf jeden Fall „Rocky“. Nicht nur, weil es unsere neueste Eigenproduktion ist und in Kürze auch am Broadway zu sehen sein wird, sondern weil man von der Figur Rocky auch einiges für sein (Berufs-)Leben lernen kann: „Fight from the heart!“



Szenenbild aus dem Musical Rocky, das als erste in Deutschland produzierte Show überhaupt den Sprung an den Broadway geschafft hat. Weitere Infos: www.stage-entertainment.de



FÜR GIPFELSTÜRMER.

Vielversprechende Karrierechancen
für Absolventen.

» TRAINEES (m/w)

Sie haben Teamgeist und eine hohe Leistungsbereitschaft? Sind Sie nach Ihrem Hochschulabschluss für Herausforderungen bereit? Setzen Sie sich hohe Ziele? Als Absolvent/-in genießen Sie bei uns viel Spielraum für die eigene Entwicklung, werden bei Ihrem Weiterkommen aktiv unterstützt und erleben dabei, dass zusammen einfach mehr geht.

Nähere Informationen zu unseren Traineeprogrammen und den Anforderungsprofilen finden Sie auf unserer Internetseite unter:

www.karriere.dzbank.de



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



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



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