

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften



Vol. 2.2022 09.2022–02.2023
Update: [www.karrierefuehrer.de/
wirtschaftswissenschaften](http://www.karrierefuehrer.de/wirtschaftswissenschaften)
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
kf_wiwi



#kf_wiwi

VUKA-Welt

Consulting-Special

Künstliche Intelligenz

KI im Bewerbungsprozess

New Work

Nachhaltigkeit

Handel

Pop-Offices

Im Gespräch mit:

Prof. Dr.

Yasmin Mei-Yee Weiß

Aufsichtsrätin, Politikberaterin
und BWL-Professorin

Sinah Schlemmer

Gründerin Amaran Creative

Gewinn und Purpose vereinen

Unternehmen gehen auf nachhaltigen Wachstumskurs



Bewerben
bis
15.02.23

**M.SC. REAL ESTATE MANAGEMENT +
CONSTRUCTION PROJECT
MANAGEMENT**



Bewerben
bis
15.10.23



**MBE BAUBETRIEB
FÜHRUNG | PROZESSE | TECHNIK**



Bewerben
bis
15.08.23

**M.SC. NACHHALTIGES UND
RESSOURCENSCHONENDES BAUEN**



Willkommen.

Liebe Leser*innen,

die Zeiten, in denen es für Unternehmen nur darum ging, den Gewinn zu maximieren, sind vorbei. Gefragt ist ein nachhaltiger Wachstumskurs. Gewinn und Purpose werden zusammen gedacht – im Sinne der Kund*innen, der Mitarbeiter*innen und Investor*innen oder Anleger*innen. Dass die Welt mehr denn je VUKA (volatil, unsicher, komplex und ambig/doppeldeutig) ist, macht die Sache nicht einfacher. Im Topthema (ab Seite 8) zeigt unser Autor André Boße, dass es Zeit ist, Wachstum neu zu definieren: als perfekten Mix aus Purpose, Klimaschutz, Resilienz und Zahlen.

Der karrierefürer erforscht die Arbeitswelt und durchdringt die schwierigsten Dynamiken. Wir begleiten die Transformation medial und wollen Ihnen unsere Inhalte analog und digital auf allen Kanälen optimal anbieten. Natürlich sind wir auch im Netz für Sie aktiv – als Chronist, Trendscanner, Coach und Kurator. Lesen Sie unsere News und Dossiers zur Vertiefung, spannende Erfahrungsberichte und inspirierende Interviews. Mobilisten empfehlen wir ergänzend dazu unsere kostenfreie App.

Diskutieren Sie mit uns in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf_wiwi und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr karrierefürer-Team



Impressum: karrierefürer wirtschaftswissenschaften 2.2022 13. Jahrgang, 09.2022–02.2023 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747
Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantwortl.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantwortl.), Dillenburg Straße 75, 51105 Köln
Freie Mitarbeit: André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantwortl.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann DRUCK | pva, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig **Coverfoto:** AdobeStock/DOERS **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.de **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der karrierefürer wirtschaftswissenschaften wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

making of ...



Foto: AdobeStock / metamorworks

08

Die VUKA-Welt zeigt, was in ihr steckt

Die globale Wirtschaft steht vor enormen Herausforderungen – und der Rat von Consultants ist mehr denn je gefragt. In einer Welt, die volatil, unsicher, komplex und ambivalent ist, werden vor allem Berater*innen gebraucht, die sich intensiv mit Purpose und Nachhaltigkeitsstrategien ihrer Mandant*innen beschäftigen. #kf_wiwi

16

Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß

Die Digital-Work-Expertin im Interview: „Die Bedeutung des Faktors Mensch sinkt im Zuge der Digitalisierung nicht – sie steigt.“



Foto: Charlotte Starup



PODCAST-TIPP OMR Podcast

Der OMR Podcast beschäftigt sich mit digitalem Marketing. Host Philipp Westermeyer spricht mit spannenden Menschen aus der Digital- und Wirtschaftswelt: Machern, Könnern und guten Freunden.

<https://omr.com/de/podcast>

20 KI im Bewerbungsverfahren

Anhand des Bewerbungsprozesses wird deutlich, wie sehr Künstliche Intelligenz noch von den Vorurteilen der Menschen geprägt ist.



Foto: AdobeStock / metamorworks

BEHIND THE SCENE

Wer im Jahr 2022 in einem Unternehmen Führungsaufgaben übernimmt, der steht vor enormen Herausforderungen, wie unser Autor André Boße feststellte: Klimaschutz und Digitalisierung, Folgen der Pandemie und der Krieg in der Ukraine. Damit schlägt in der Theorie die Stunde der besonderen Leadership-Skills, die sich dadurch auszeichnen, Komplexität zu vermitteln und gemeinsam im Team nach Lösungen zu suchen. Die Zeit der einfachen Rezepte ist endgültig abgelaufen.



Den **karrierefürher wirtschaftswissenschaften** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web.

Gefällt mir? – Folgen Sie uns!

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

JOBCON FINANCE IN FRANKFURT/MAIN

Auf der Karrieremesse der Finanzbranche für Studierende, Absolventen und Young Professionals informieren Fach- und Personalverantwortliche über ihr Karriere-Angebot. Vertreten sind regional sowie international agierende Unternehmen der Finanzbranche. Der Eintritt ist frei.

30. November 2022 in Frankfurt/Main.

Weitere Infos: <https://iqb.de>

ERLEBEN

Social-Media-Marketing ist für viele Unternehmen zu einem wichtigen Baustein im Marketing-Mix geworden. Beim **Social**

Media Day geht es darum, wie die breitgefächerten Möglichkeiten der sozialen Medien wirkungsvoll eingesetzt werden können. Zielgruppe sind angestellte Marketeers, Selbstständige sowie Studierende und Absolvent*innen.

17. November 2022 in Hamburg.

Infos unter

www.hamburgmediaschool.com

VON DER HERAUSFORDERUNG EIN STOIKER ZU SEIN

PHILOSOPHISCHES HANDBUCH ZUR STARKE SEELENRUHE RESILIENZ

WILLIAM B. IRVINE

BEYOND

Manche Menschen erholen sich scheinbar mühelos von Rückschlägen, andere zerbrechen daran. Wir denken oft, dass diese Reaktionen unvermeidlich sind, aber das ist zum Glück nicht der Fall. Der Stoizismus, eine der erfolgreichsten Denkschulen aus dem alten Rom, bietet einen alternativen Ansatz: Er lehrt uns, jede Herausforderung als Charaktertest zu betrachten und unsere emotionale Reaktion darauf bewusst zu steuern. Der renommierte Philosoph William B. Irvine kombiniert auf einzigartige Weise antike stoische Erkenntnisse zur Verbesserung der Lebensqualität mit Techniken, die von der zeitgenössischen psychologischen Forschung entdeckt wurden, wie z. B. Anker und Framing.

William B. Irvine: Von der Herausforderung, ein Stoiker zu sein.
FinanzBuch Verlag 2022, 18 Euro.

06 Eintauchen

News und Tipps für (angehende) Wirtschaftswissenschaftler*innen

08 Top-Thema

Die VUKA-Welt zeigt, was in ihr steckt

Die Anforderungen an Consultants verändern sich: Einsteiger*innen sollten bereit sein, sich intensiv mit Purpose und Nachhaltigkeitsstrategien ihrer Mandant*innen zu beschäftigen.

16 Top-Interview

Unser Gespräch mit Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß

Die deutsche Personalmanagerin, Aufsichtsrätin, Publizistin und Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit den Forschungsschwerpunkten „Future Skills“ und „Future of Work“ im Interview.

Einsteigen

20 KI im Bewerbungsverfahren

Wie Künstliche Intelligenz vom Menschen beeinflusst wird und warum eine unabhängige Überprüfung der Algorithmen sinnvoll ist.

24 Insights

New Work im Handel

Eine Studie untersucht, wie Arbeiten in der Handelswelt von morgen aussehen wird.

Inspiration

26 Business-Smoothie

Kultur-, Buch- und Linktipps.

Arbeitswelt

28 Abschaffung von Büros zugunsten von Pop-Offices?

Die Firma Remotefulness will Unternehmen bei der Remote-Arbeit ihrer Beschäftigten unterstützen.

Das letzte Wort

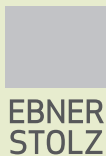
32 ... hat Sinah Schlemmer

Nach einem Marketing-Studium und Stationen in London, Kapstadt, Miami und Los Angeles lebt und arbeitet sie nun im Westerwald. Dort produziert sie mit ihrem Label „Amaran Creative“ Mode und Accessoires aus gebrauchter Kleidung.

01 Digtorial 01 Impressum 02 Inhalt

04 Inserenten 29 Bookmarks

Unternehmen



Ebner Stolz



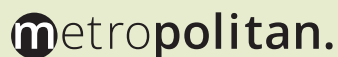
IQB Career Services GmbH



Karrieretag Familienunternehmen



messe.rocks GmbH



metropolitan Verlag
c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG



MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH



PlusPeter GmbH



TUM Campus Heilbronn
der Technischen Universität München



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH



QS Quacquarelli Symonds Ltd

TUM School of Management
Technische Universität München



ERREICHE DIE NÄCHSTE KARRIERESTUFE MASTER IN MANAGEMENT & INNOVATION

Drei Tracks an verschiedenen
Standorten im In- und Ausland

Top-Karrierechancen durch praxisnahe
Studieninhalte und Networking

Moderner, sehr gut
ausgestatteter Campus

Jetzt informieren
lll.tum.de/master-innovation



Neu:
karriereführer
Künstliche Intelligenz

karriereführer

Medien für Hochschulabsolventen



kf



- Print: hochspezialisierte karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram
- Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel

Eintauchen

VR, Transformation, Digital, KI, Mobility

Von Christoph Berger und Kerstin Neurohr

COMPETENCE CENTER AUDIT TRANSFORMATION (CCAT) GEGRÜNDET

Das Competence Center Audit Transformation (CCAT) ist ein Kompetenzzentrum für die digitale Transformation der Wirtschaftsprüfung, gegründet von der Audicon GmbH, dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) und vier Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (Bansbach, Ebner Stolz, die RSM GmbH sowie Peters, Schönberger & Partner). Im ersten gemeinsam durchgeführten Projekt geht es darum, wie Künstliche Intelligenz den Prüfungsprozess unterstützen kann. Stefan Groß, Partner bei Peters, Schönberger und Partner, wies im Kontext der Projektankündigung auf die Notwendigkeit hin, sich mit KI auseinanderzusetzen: „Wir riskieren den Fortbestand des Berufsstandes, wenn wir uns nicht jetzt mit Themen wie KI und insbesondere Machine Learning aktiv beschäftigen.“ <https://audicon.net>

AUFHOLBEDARF BEI DER DIGITALKOMPETENZ

Deutschland muss die Kluft bei den digitalen Kompetenzen seiner Bürgerinnen und Bürger reduzieren. So lautet ein Ergebnis der ersten Ausgabe des bidt-SZ-Digitalbarometers, einem Gemeinschaftsprojekt des SZ-Instituts der Süddeutschen Zeitung und des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) der Bayerischen Akademie der Wissenschaften. Auch in der Wirtschaft gibt es Nachholbedarf bei der Digitalisierung; vor allem kleine und mittlere Unternehmen schneiden schlechter ab als Großunternehmen. www.bidt.digital/digitalbarometer

WIE WOLLEN WIR IN ZUKUNFT LEBEN?

Wie wollen wir geboren werden, wie altern und wie sterben? Wie wollen wir zusammenleben und unsere Zeit verbringen? Was und wie wollen wir konsumieren? Mit diesen (und weiteren) Fragen beschäftigt sich Dr. Verena Lütsch, Molekularbiologin und Inhaberin einer Technologieberatung. Sie holt komplexe Sachverhalte aus Wissenschaft und Technik anschaulich in die Alltagswelt und erklärt mit lebensnahen Beispielen, wie wir in Zukunft von neuen Technologien profitieren können und deren Schwachstellen minimieren. Verena Lütsch: Über Morgen. Der Zukunftskompass. Heyne 2022. 15,00 Euro

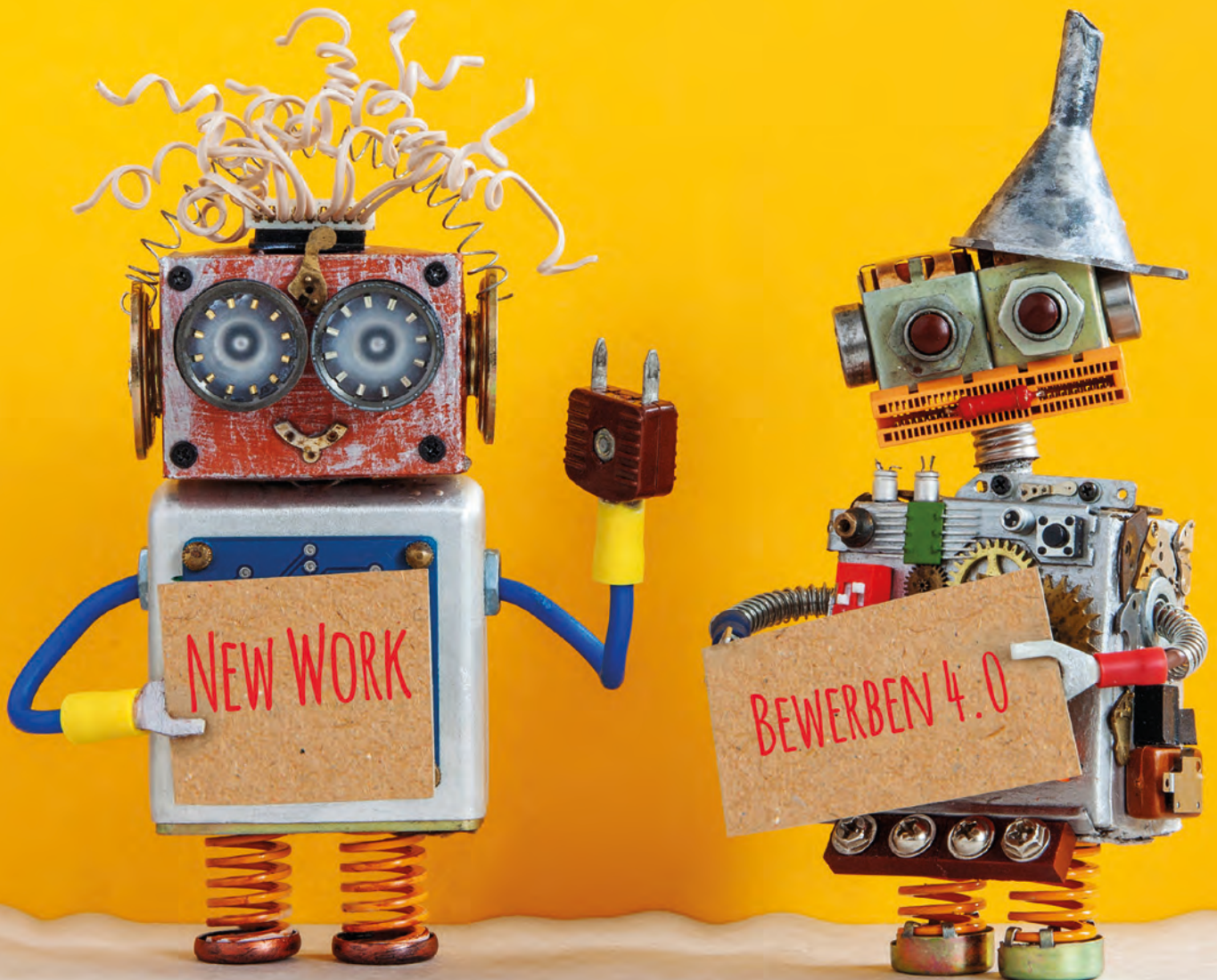
DOKUS IM ZDF: DIGITAL EMPIRE

Wir leben in einer digitalen Welt: Wir klicken, swipen, bestellen, matchen, und zwar sowohl privat wie auch beruflich. Das ZDF fragt nun in einer Doku-Reihe, was hinter den Kulissen passiert, wie die digitale Welt funktioniert und wer die Gewinner und Verlierer sind. Die sehenswerten Folgen der Dokumentation dauern jeweils eine halbe Stunde und sind in der Mediathek verfügbar: www.zdf.de/dokumentation/digital-empire

metropolitan.

FINDE DEINE STÄRKEN

#PERSÖNLICHKEIT #JOB #ZUKUNFT



www.metropolitan.de



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met_verlag



metropolitan Verlag



met_verlag





Die VUKA-Welt

zeigt, was in ihr steckt

Was tun, wenn kriegerische Konflikte, Pandemie und die Mammutaufgaben Digitalisierung und Klimaschutz die Unternehmenspläne auf den Kopf stellen? In dieser Situation ist strategische Beratung gefragt wie nie. Wobei die Mandanten im Krisenmodus überzeugt werden müssen, warum sich diese lohnt. Zeit für ein Consulting, das Wachstum neu definiert: als perfekten Mix aus Purpose, Klimaschutz, Resilienz und Zahlen. ●●●●●

Ein Essay von **André Boße**

WER BRAUCHT BERATUNG?

Laut der aktuellen Studie „Managementberatung in Deutschland“ des Markt-Analyse-Unternehmens Lünendonk, erschienen Ende 2021, stammen die mit Abstand wichtigsten Kunden für Managementberatungsunternehmen aus zwei Branchen: der Automobilindustrie und den Banken. „Beide Branchen haben mit starkem Digitalisierungs-, Transformations- und Regulierungsdruck zu kämpfen“, heißt es in der Pressemitteilung zur Veröffentlichung der Studie. Die Automobilbranche hat zudem besonders mit den Folgen des Krieges in der Ukraine zu tun. „Wir unterstützen ausdrücklich die Sanktionen der EU“, wird Hildegard Müller, Präsidentin des Verbands der Automobilindustrie (VDA), in einem Statement zitiert. Betroffen davon seien aber auch die deutschen Unternehmen der Branche. „Wir erwarten empfindliche Effekte auf Liefer- und Logistikketten mit Rückwirkungen auf Fabriken in Deutschland und Europa aber auch andernorts. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Sanktionen nicht kurzfristig angelegt sind“, wird Müller zitiert. Zudem fällt für die Branche der Absatzmarkt Russland weg. Auch sei absehbar, dass es zu wwProblemen bei der Energieversorgung kommen werde.



Foto: AdobeStock/ SVIATOSLAV



Foto: AdobeStock/ psdesign

„Das klingt nach einer echten Herausforderung – und ist daher wie gemacht für eine junge Consultinggeneration, die Lust darauf hat, die neue Richtung einer nachhaltig wachsenden Unternehmenswelt in komplexen ökonomischen Umfeldern mitzubestimmen.“

Was die Consulting-Branche auf Wachstumskurs bringt, sind komplexe Marktfelder, die trotz ihrer Herausforderungen den Unternehmen eine Reihe von Perspektiven bieten, ihrerseits zu wachsen. In solchen ökonomischen Szenarien entwickeln die Mandanten nicht nur einen hohen Beratungsbedarf, sie sind zudem willens und in der Lage, in die Beratung zu investieren. Wovon wiederum Consultants profitieren, wenn sich die mit Hilfe der Beratung erzielten Erfolge als nachhaltig erweisen: Wachstum baut auf Wachstum auf – so lautet das Erfolgsrezept der Branche.

Aufholeffekt nach Pandemie gestartet

Ob ein solches positives Beratungs-Umfeld im Jahr 2022 gegeben ist? Niemand kann das sagen. Die Sache ist höchstkompliziert, die Unsicherheiten zahlreich. Was feststeht: Nach der Coronakrise mit ihren erheblichen Einbrüchen ist die „Consultingbranche im Geschäftsjahr 2021 wieder gut durchgestartet“, wie es in der Pressemeldung des Branchenreports „Facts & Figures zum Beratungsmarkt 2022“ des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberaters (BDU) heißt. Der Gesamtumsatz der beratenden Unternehmen stieg von 34,6 Milliarden Euro (2020) auf 38,1 Milliarden Euro; die Verluste des Corona-Pandemie-Jahres 2020 konnten dank eines

„Nachhol-Effekts“ sowie eines „Marktwachstums von plus 10,3 Prozent aufgeholt werden“, wie es in der Mitteilung heißt. Zum Vergleich: Der Umsatz der gesamten deutschen Gastronomie-Branche in Deutschland war 2020 im Zuge der Pandemie auf knapp 45 Milliarden Euro gesunken. Was nun, im Ausklang der Pandemie, vielen Unternehmen und Beratungen gutgetan hätte, wäre eine Phase der relativen Ruhe. Doch die VUKA-Welt verhindert das – und zwar mit einer Wucht, die sich niemand hätte ausmalen können. Wenn man so will, beweist das VUKA-Prinzip gerade, welche Dynamik in ihm steckt.

VUKA-Welt zeigt, was in ihr steckt

VUKA, das steht für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität, also für Doppeldeutigkeit. Diese vier Begriffe beschreiben sehr umfassend das, was der globalisierten Welt mit ihren Gesellschaften und Ökonomien gerade passiert. Selbst ohne „Sonderereignisse“ wie Pandemien oder dem russischen Angriffskrieg mit seinen entsetzlichen Folgen für die Menschen in der Ukraine würde das VUKA-Prinzip die globale Wirtschaft vor enorme Herausforderungen stellen. Diese zwei „Sonderereignisse“ potenzieren die Dynamik noch einmal, wobei wohl weitere solcher nicht vorhersehbaren Ereignis-

#Karriere-Freeclimber?

- Unsicher, ob du weiter studieren willst?
- Vom 1. Zweifel zur 2. Chance: Entdecke neue Möglichkeiten.
- Du hast dein Studium bereits abgebrochen?
- Für deinen persönlichen Neustart: www.karrierefuehrer.de/neustart



PERSPEKTIVE UNTERNEHMENSBERATUNG 2022

Das Handbuch „Perspektive Unternehmensberatung 2022: Case Studies, Branchenüberblick und Erfahrungsberichte zum Einstieg ins Consulting“ bietet dem Nachwuchs einen ersten Überblick über Themen und Fragen der Beratung. Das Buch beinhaltet eine Reihe von Case-Studies und widmet sich den Fragen: Welche Beratungsbereiche und Player gibt es? Mit welchen Einstiegsgehältern kann man rechnen? Was sollte man bei der Bewerbung beachten? Wie bereitet man sich am besten auf das Auswahlverfahren und die Case Studies vor? Das Buch ist sowohl in gedruckter Form als auch als E-Book erhältlich.



Perspektive Unternehmensberatung 2022: Case Studies, Branchenüberblick und Erfahrungsberichte zum Einstieg ins Consulting. e-fellows.net 2021, 19,90 Euro

„VUKA, das steht für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität, also für Doppeldeutigkeit. Diese vier Begriffe beschreiben sehr umfassend das, was der globalisierten Welt mit ihren Gesellschaften und Ökonomien gerade passiert.“

nisse folgen werden – darunter auch wieder welche, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen können oder wollen. Das VUKA-Prinzip steht stellvertretend dafür, dass zu jeder Zeit etwas komplett Unvorhergesehenes geschehen kann – mit kaum fassbaren Auswirkungen auf Lieferketten, Auftragslagen, Businessbeziehungen, Geschäftsmodelle. Wobei es sich bei einem solchen Ereignis auch um ein Schiff handeln kann, dass quer im Suezkanal steckt und durch dieses Manöver den Puls des Welthandels für einige Wochen komplett aus dem Rhythmus bringt.

Strategische Beratung: ist gefragt, aber ein Investment

In der Theorie sorgen die Auswüchse des VUKA-Prinzips dafür, dass der Rat der Consultants mehr denn je gefragt ist. Die Unternehmen stehen heute vor der Aufgabe, sich für die Folgen dieser ungeahnten Dynamiken zu wappnen. Konkret: Für dramatisch steigende Energiekosten. Für Rohstoff- und Materialknappheit. Für wegbrechende Märkte. Für nicht mehr reibungslos funktionierende Lieferketten. Selbst das Szenario, dass für die Produktion in bestimmten Branchen die grundlegenden Dinge fehlen – nämlich Energie, Rohstoffe und Produkte der Zulieferer – ist nicht auszuschließen. Und das in einem Umfeld, in dem die digitale Transformation weiter an Bedeutung gewinnt sowie mit dem Klimaschutz eine Mammutaufgabe auf der Agenda steht, die danach verlangt, etablierte Produktionsprozesse und Geschäftsmodelle komplett umzudenken. Was wäre in einem solchen Umfeld wichtiger als eine strategische Beratung? Ein Consulting, das den Unternehmen die Wendigkeit und Resilienz gibt, die nötig ist, um diese Situationen nicht nur zu meistern, sondern um an ihnen zu wachsen – und damit eine neue Art von resilientem Wachstum zu generieren?

Jedoch führt das VUKA-Prinzip eben auch dazu, dass für die Unternehmen Umsatzprognosen schwerer zu treffen und Investitions-Strategien schwerer zu entscheiden sind. Verschärft wird diese Unsicherheit noch dadurch, dass durch die Sanktionen im Zuge des Krieges in der Ukraine für nicht wenige Unternehmen der deutschen Wirtschaft Märkte und Lieferanten wegfallen. „Wir sehen im Moment, dass Kundenbranchen zum Teil schon sehr betroffen sind, beispielsweise Energieversorger, IT-Servicedienstleister, Holzproduzenten, Landwirtschaft oder Fahrzeugbau“, heißt es in der Pressemeldung zu der „Facts & Figures“-Studie des BDU. Und die Beratungsgesellschaft KPMG formuliert in einem Fachbeitrag auf der Unternehmenshomepage mit dem Titel „Orientierung und Empfehlungen für den Umgang mit dem Russland-Ukraine-Krieg“: „Unsere Kundenrückmeldungen zeigen, dass nahezu alle Unternehmen auf die ein oder andere Weise vom Ukraine-Krieg betroffen sind. Viele haben vor Kriegsbeginn direkt Waren mit Russland und der Ukraine ausgetauscht – oder über Lieferanten von dort bezogen. Entsprechend stark treiben die Unternehmen der Umsatzverlust mit Russland und die Preissteigerungen im Einkauf um. Übertroffen werden diese Herausforderungen noch vom komplexen Sanktions-Management.“

Ganzheitliche Beratung ist gewünscht

An dieser Stelle wird das „A“ von VUKA besonders deutlich, also die Ambiguität: Neue Absatzmärkte zu erschließen oder alternative Lieferketten aufzubauen, ist im Grunde eine Kernkompetenz des strategischen Consultings, also der Königsdisziplin der Unternehmensberatung. Da durch die Realität der Sanktionen, Knappheiten und wegen der steigenden Preise den Unternehmen jedoch schon jetzt Umsätze entgehen, wird sich in naher Zukunft zeigen, ob sie als Mandanten bereit sind, in diese Beratungsleistungen zu investieren. Die Consultants stehen hier vor der Aufgabe, den Unternehmen klarzumachen, warum es sich gerade jetzt lohnt, auf Beratung zu setzen. Erhalten sie das Mandat, müssen sie wiederum rasch beweisen, dass das Consulting die gewinnbringenden Versprechen einhält. Nur, wer in der Beratung in dieser – gefühlt – „permanenten Sondersituation“ nicht nach Schema F vorgeht, sondern speziell mit den Kunden an Lösungen arbei-

Finde dein Master-Studium Master-Messe

Online & live vor Ort

- Beratung zur Studienwahl
- A-Z Masterprogramme
- Exklusive Stipendien

Aktuelle Termine und Anmeldung
[TopUniversities.com/karrierefuehrer](https://www.TopUniversities.com/karrierefuehrer)



QS

Karriere mit dem MBA MBA-Messe

Online & live vor Ort

- Alle Infos zum MBA-Studium
- Beratung zur Karriere
- CV-Check & Workshops

Aktuelle Termine und Anmeldung
[TopMBA.com/karrierefuehrer](https://www.TopMBA.com/karrierefuehrer)



QS



SURVIVALGUIDE FÜR UNSEREN PLANETEN

1972 erschütterte ein Buch die Fortschrittsgläubigkeit der Welt: „Die Grenzen des Wachstums“. Der erste Bericht an den Club of Rome gilt seither als die einflussreichste Publikation zur drohenden Überlastung unseres Planeten. Zum 50-jährigen Jubiläum blicken renommierte Wissenschaftler*innen wie Jørgen Randers, Sandrine Dixson-Declève und Johan Rockström abermals in die Zukunft – und legen ein Genesungsprogramm für unsere krisengeschüttelte Welt vor. Um den trägen „Tanker Erde“ von seinem zerstörerischen Kurs abzubringen, verbinden sie aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse mit innovativen Ideen für eine andere Wirtschaft. Der aktuelle Bericht an den Club of Rome liefert eine politische Gebrauchsanweisung für die wesentlichen Handlungsfelder, in denen mit vergleichbar kleinen Weichenstellungen große Veränderungen erreicht werden können.

Club of Rome (Hrsg.): Earth for All. Ein Survivalguide für unseren Planeten. Der neue Bericht an den Club of Rome, 50 Jahre nach „Die Grenzen des Wachstums“. Oekom 2022. 25,00 Euro.

tet, wird in diesem komplexen Umfeld erfolgreich sein. Wie sich das Consulting in der VUKA-Welt positionieren muss? Ganzheitlich. Die BDU-Zahlen zeigen, dass 80 Prozent der befragten Führungskräfte in den Unternehmen der Aussage zustimmen, „dass das Profil eines erfolgreichen Consultants zukünftig ein Mix aus Digitalisierungsskills, Industrierwissen und sozialen und kommunikativen Kompetenzen sein wird.“ Bleibt damit kein Platz mehr für Ethik und Nachhaltigkeit? Doch! „71 Prozent stimmen der Aussage stark zu, dass Bewerbende und eigene Mitarbeiter eine Erwartungshaltung in Bezug auf Haltung und verantwortlichem Handeln haben, denen Consulting-Unternehmen gerecht werden müssen“, heißt es im BDU-Papier. Sprich: Die Berater*innen müssen sich intensiv mit Purpose und Nachhaltigkeitsstrategien ihrer Mandanten beschäftigen.

Wandel im Miteinander

Die Beratungsgesellschaft Accenture spricht in diesem Zusammenhang von der „Nachhaltigkeits-DNA“ von Unternehmen, die diese dazu befähige, höhere Gewinne als ihre Wettbewerber zu erzielen und eine langfristige positive Veränderung bewirke, wie es in der deutschen Zusammenfassung der englischsprachigen Studie „Shaping the Sustainable Organization“ heißt, die Accenture Ende 2021 in Kollaboration mit dem Weltwirtschaftsforum erstellt hat. Im Kern geht es darum, die Nachhaltigkeit des Handelns nicht länger danach zu bewerten, ob oberflächlich die Erwartungen der Menschen, die für das Unternehmen tätig sind, erfüllt werden. Diese Erwartungen seien nämlich mittlerweile so stark gestiegen, dass „grundlegende Verhaltensänderungen notwendig sind“, wie es in der deutschen Fassung der Studie heißt. Zu diesem Wandel komme es, wenn es gelingt, „ihn im gesamten Unternehmen zu verankern“.

Erster Schritt auf diesem Weg: Ein Unternehmen muss gegen den Irrglauben ankämpfen, Gewinn und Purpose stünden im Widerspruch zueinander. Wobei immer mehr Unternehmen verstehen, „dass nachhaltiges Wirtschaften nicht im Widerspruch zu finanziellem Erfolg stehen muss und auch erst die Grundlage für ‚Purpose‘ bildet“, wie Alexander Holst,

Managing Director Accenture Strategy, Sustainability, in der Zusammenfassung zitiert wird. „In der nächsten Dekade geht es daher nun darum, die selbst gesetzten Nachhaltigkeits-Ziele kraftvoll umzusetzen und auch – falls notwendig – nachzujustieren.“ Woran sich diese Nachhaltigkeits-DNA festmachen lässt? Accenture nennt in der englischen Original-Studie drei Kernaspekte: „Human connections“, also starke und auf gemeinsames Handeln basierende Beziehungen zu den Menschen, die zu einer Wertschätzung im gesamten Ökosystem des Unternehmens führen. „Collective intelligence“, also spezielle Entscheidungs-Mechanismen, die dafür sorgen, dass die Bedürfnisse, Wünsche und Stärken der Menschen zum Tragen kommen. „Accountability at all levels“, sprich eine ganzheitliche Verhaltensänderung auf allen Ebenen, die dazu führt, dass die kommende Generation an Führungskräften diesen Wandel bereits in ihrer Leadership-DNA hat.

Angebliche weiche Themen retten harte Bilanz

Dieses Wissen ist die Grundlage dafür, dass sich die Mandanten erstens durch die Phasen der Unsicherheiten navigieren und zweitens einen Wachstumskurs finden, der nachhaltig ist. Gefragt ist eine Strategie, die die VUKA-Welt weder verdrängt noch zu bekämpfen versucht (was sowieso sinnlos wäre), sondern die diese Unsicherheiten einpreist und dennoch weiterhin auf Wachstum bauen kann – jedoch auf ein nachhaltiges Wachstum, das nicht allein auf Umsätze und Gewinne blickt (was in der VUKA-Welt für Enttäuschungen sorgen kann), sondern Aspekte wie Purpose, Klimabilanz und Resilienz genau so ernst nimmt. Diese früher als „weich“ bezeichneten Themen sind es, die ab morgen die „harten“ Bilanzen retten.

Aufgabe der Consultants ist es, diesen Wandel zu vermitteln und den Unternehmen bei der Umsetzung zu helfen. Das klingt nach einer echten Herausforderung – und ist daher wie gemacht für eine junge Consultinggeneration, die Lust darauf hat, die neue Richtung einer nachhaltig wachsenden Unternehmenswelt in komplexen ökonomischen Umfeldern mitzubestimmen.

CAREER Venture



Recruiting-Events für Absolventen



Bewirb Dich fürs Consulting!

Die Digital-Work-Expertin.

Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß ist BWL-Professorin, mehrfache Aufsichtsrätin und Start-up-Gründerin. Die gefragte Expertin für die Zukunftsthemen New Work, Future Skills und digitale Bildung erklärt im Interview, welche Kompetenzen in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt besonders wichtig sind. Ihre These: Je stärker der Digitalisierungsgrad, desto mehr kommt es darauf an, Mensch zu sein. Die Fragen stellte André Boße.

„Grundsätzlich gilt: Je technologisierter die Welt um uns herum, **desto menschlicher müssen wir selbst werden.**“

Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee

Weiß





„Was oftmals von vielen unterschätzt wird, ist die Bedeutung von zeitbeständigen Metakompetenzen, die unheimlich wichtig sind, um erfolgreich in einer zunehmend digital-vernetzten und volatilen Zukunft agieren zu können.“

Frau Prof. Weiß, Sie sprechen von Tätigkeiten, die „dull, dumb & dangerous“ sind. Solche Aufgaben sollen verstärkt von Maschinen und Robotern übernommen werden. Was wäre ein Beispiel für die Kategorie „dangerous“?

Sprengkörper in Kriegsgebieten zu entschärfen oder zu sprengen, ist eine äußerst gefährliche Tätigkeit, also „dangerous“. Daher gibt es Anti-Minen-Roboter, die diese Aufgaben für menschliche Spezialisten übernehmen können.

Und was wäre ein prägnantes Beispiel von Tätigkeiten der Kategorien „dull“ und „dumb“?

Am Amtsgericht in Frankfurt wird zukünftig eine KI die Richter dabei assistieren, Urteile zu Fluggastrechten zu fällen. Hier gibt es zwischen 10.000 und 15.000 Fälle pro Jahr mit riesigen Datenmengen, die ausgewertet werden müssen. Die Software ist darauf spezialisiert, Bordkarten, Flugzeiten, Wetterdaten und vorangegangene Entscheidungen des Amtsgerichts zu analysieren und die Richter wirkungsvoll bei der Urteilsvorbereitung zu unterstützen. Das Urteil selbst wird aber weiterhin von Richtern gefällt werden.

Wen betrachten Sie als entscheidende Gestalter*innen der neuen Arbeitswelt?

Jeder kann die schöne neue Arbeitswelt mitgestalten, dazu muss man nicht Führungskraft sein. Wir stehen gerade an einem neuen Scheideweg, wie „New Work“ nach der Pandemie aussehen wird: Für welche Aufgaben kommen wir zukünftig noch ins Büro? Welche Aufgaben können wir örtlich flexibel an einem anderen Ort erledigen? Was ist hierbei eine gute Mischung? Ich persönlich glau-

be, dass Wissensarbeiter durchaus zu weiten Teilen örtlich flexibel und virtuell zusammenarbeiten können, dass jedoch für den kreativen Austausch, für die Entwicklung neuer Strategien sowie den Vertrauensaufbau und die Stärkung persönlicher Netzwerke das physische Zusammentreffen erforderlich ist. Hier allerdings scheiden sich in vielen Unternehmen die Geister, wie darüber gedacht wird.

Wie kann es gelingen, die Änderungsdynamik zu nutzen?

Bei jeder Veränderung gilt: Erfolg ist das beste Argument. Wenn jemand sich dafür einsetzen möchte, dass man auch 75 Prozent der Zeit remote arbeiten und dabei einen sehr guten Job machen kann, der sollte exzellente Leistung abliefern.

Was bedeutet das für die Führung im digitalen Zeitalter?

Ich glaube, Führungskräfte müssen ein extrem gutes Gespür bei der Auswahl von Mitarbeitern an den Tag legen, denn die Bedeutung des Faktors Mensch sinkt im Zuge der Digitalisierung nicht – sie steigt. Dann gilt es, diesen Menschen zu vertrauen, Aufgaben zu delegieren, gut zuzuhören, anders lautende Meinungen zuzulassen, ein Team mit diversen Fähigkeiten und Sichtweisen zu orchestrieren und auf ein gemeinsames Ziel einzuschwören. Gerade bei virtueller Zusammenarbeit steigt auch die Bedeutung von digitaler Empathie: Wie schaffe ich es als Führungskraft, Fingerspitzengefühl für meine Mitarbeiter, Kollegen, Partner, Kunden und Lieferanten zu entwickeln, wenn wir uns weniger physisch sehen? Wie also schaffe ich es, remote Vertrauen aufzubauen, tragfähige Beziehungen zu entwickeln und Wertschätzung zu vermitteln? Es klingt wie ein Paradoxon, aber in Zeiten, in denen Speed zum Erfolgsfaktor wird, müssen sich Führungskräfte noch mehr Zeit für gute Führung nehmen. Grundsätzlich gilt: Je technologisierter die Welt um uns herum, desto menschlicher müssen wir selbst werden.

Auf welche weiteren Skills wird es für den Nachwuchs in digital geprägten Positionen besonders ankommen?

„Letztlich gilt es, genau das zu stärken, was wir als Menschen einbringen können, um aus unserer humanen Intelligenz und der Zusammenarbeit mit einer Künstlichen Intelligenz eine „komplementäre Intelligenz“ zu formen.“

Ich denke, dass die Mehrheit der Menschen begriffen hat, dass IT-Kompetenz und mindestens ein Grundlagenwissen in den neuen Schlüsseltechnologien wie KI oder Blockchain inzwischen zur Allgemeinbildung gehört und branchenübergreifend in verschiedenen Berufsfeldern relevant wird. Was oftmals von vielen unterschätzt wird, ist die Bedeutung von zeitbeständigen Metakompetenzen, die unheimlich wichtig sind, um erfolgreich in einer zunehmend digital-vernetzten und volatilen Zukunft agieren zu können. Gemeint sind Lernfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Ambiguitätstoleranz oder Resilienz. Einen zusätzlichen Bedeutungsschub werden auch Sozialkompetenzen wie Empathie, Kommunikationsgeschick und Teamfähigkeit erfahren, denn diese unterscheiden uns von den immer intelligenter werdenden Maschinen. Letztlich gilt es, genau das zu stärken, was wir als Menschen einbringen können, um aus unserer humanen Intelligenz und der Zusammenarbeit mit einer Künstlichen Intelligenz eine „komplementäre Intelligenz“ zu formen.

Sie sind aktuell in Elternzeit. Wie gelingt es Ihnen in dieser sehr besonderen Zeit, den „Nestbau“ als Mutter mit den Ansprüchen, die Sie an Ihre Jobs und an Ihre Wissensaneignung haben, in Einklang zu bringen?

Ehrlich gesagt: Das ist nicht einfach und nicht nur ein organisatorischer, sondern auch ein emotionaler Spagat. Du kannst, wie ich, Aufsichtsrätin, Professorin, Start-up Gründerin sein, das ist alles gut und schön, doch der wichtigste Job steht nicht auf den Visitenkarten, und er bedeutet für mich: Mutter von zwei wunderbaren kleinen Kindern zu sein. Mir hilft es, dass ich viel zeitliche und örtliche Autonomie habe, um meinen Job zu erledigen und die finanziellen Mittel, um mir viel Unterstützung im Haushalt von extern zu holen. Und: Ich liebe es, zu lernen. Das fühlt sich nicht wie Arbeit an, sondern wie ein Privileg,

und ich baue es, so häufig es geht, in meinen Alltag ein. Ich höre zum Beispiel beim Sport oder beim Reisen viele Technologie-Podcasts und stelle mir auf Blinkist täglich Bücherlisten zusammen, die ich mir in Audio-Zusammenfassungen anhöre, wenn ich zum Beispiel unterwegs zu einem Termin bin.

Ich möchte auf einen Ansatz zurückgreifen, den Sie in Ihren Vorträgen oft nennen: Was würden Sie Ihrem 25 Jahre alten Ich raten, mit den Erfahrungen, die Sie seitdem gesammelt haben?

Ich würde rückblickend vieles genauso machen, aber auch einiges anders. Ich hatte immer große Träume und Flausen im Kopf und würde meinem 25-jährigen Ich raten, jeden Tag ernsthaft an diesen Träumen zu arbeiten und gleichzeitig in Summe gelassener zu sein und daran zu glauben, meinen eigenen Weg gehen zu können – auch wenn viele Stimmen von außen sagen, das gehe nicht. Die Zukunft wird immer weniger linear verlaufen und unsere Werdegänge werden es auch nicht sein, sondern von viel mehr Individualität, Brüchen, Pausen und Neuanfängen geprägt sein. Und das ist völlig in Ordnung. Ich glaube zudem auch fest daran, dass man auch lachend ernsthaft sein kann und dass vieles dadurch auch besser gelingt. Das gelingt mir mit zunehmendem Alter immer besser.

Wenn Ihre Kinder eines Tages sagen werden: „Ich gehe zur Arbeit“ – was werden sie damit meinen, wie wird sich „Arbeit“ im Jahr 2050 definieren?

Arbeiten ist immer mehr das, was wir tun, nicht wohin wir gehen. Ich habe mir vorgenommen, meine eigenen Kinder nicht nur in der digitalen Bildung persönlich zu unterstützen, sondern auch dabei, sich selbst zu entdecken. Und damit meine ich ihre persönlichen Stärken, ihre Interessen, Werte und ihren Purpose. Und dann sollen sie selbst entscheiden, was „gute Arbeit“ für sie bedeutet.

ZUR PERSON

Yasmin Mei-Yee Weiß, Jahrgang 1978, ist Professorin, Expertin für die Themen „Future Skills“, „Future of Work“ sowie für Digitale Bildung. Zu diesen Themen ist sie auch als Publizistin und Keynote Speakerin aktiv. Sie ist Mitglied in mehreren Aufsichtsräten und Gründerin des Start-Ups Yoloa. Tätig ist sie auch als Politikberaterin. 2014 wurde sie von Bundeskanzlerin Angela Merkel in den Innovationssteuerkreis der Bundesregierung und von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel in den Außenwirtschaftsbeirat des Bundeswirtschaftsministeriums berufen. Laut Wirtschafts_magazin „Strive“ zählt sie zu den Top 10 der weiblichen Business Influencer im Bereich Digitalisierung.



Buchtipp:

„Weltbeste Bildung: Wie wir unsere digitale Zukunft sichern“

In ihrem neuen Buch widmet Yasmin Weiß sich der Frage, wie es gelingen kann, in einer immer stärker digitalisierten Welt alle Menschen mitzunehmen und für die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft fit zu machen. Dabei macht sie deutlich, warum dafür lebenslanges Lernen notwendig ist und wie sich dieses organisieren lässt. Den Schwerpunkt setzt sie dabei auf die digitale Bildung sowie auf die Stärkung jener Eigenschaften, die den Menschen nachhaltig von immer intelligenter werdenden Maschinen unterscheiden. Als Autorin liegt es ihr fern, allein die Politik in die Pflicht zu nehmen – vielmehr sieht sie die Verantwortung bei jedem Einzelnen sowie bei den Unternehmen. Yasmin Weiß: Weltbeste Bildung: Wie wir unsere digitale Zukunft sichern. Campus-Verlag September 2022, 28 Euro.



KI im Bewerbungsverfahren

Künstliche Intelligenz kommt immer häufiger im Bewerbungsverfahren zum Einsatz. Eingehende Bewerber*innen-Daten werden durch die Technik gefiltert und geordnet. Doch diese Vorgehensweise ist nicht unumstritten und mit einer Menge Problemen behaftet. Lernen die Algorithmen doch mit vorhandenen Daten.

von **Christoph Berger**

Europäische Union: Excellence and trust in artificial intelligence.

<https://bit.ly/3HToViv>

Es ist ein großes Versprechen, dass Entwickler von Künstlicher Intelligenz machen: Durch ihren Einsatz soll es zu weit besseren Entscheidungen kommen als wenn diese Menschen treffen würden. Die Entscheidungen würden zudem effizient und transparent getroffen. Dies gelte auch bei der Auswahl von Kandidat*innen für zu besetzende Stellen in Unternehmen. Doch sind solche „Bewerbungsalgorithmen“ tatsächlich frei von Diskriminierungen? „Die Gefahr einer solchen Diskriminierung besteht bei Bewerbungsalgorithmen ganz klar“, sagt Prof. Dr. Tobias Matzner, Professor für Medien, Algorithmen und Gesellschaft an der Universität Paderborn. „Geht es direkt um die Bewertung, müssen Beispiele für „gute Mitarbeiter“ oder „qualifizierte Mitarbeiter“ gefunden werden. Schon die Kriterien hierfür können verzerrend sein, wenn zum Beispiel bestimmte Verhaltensweisen oder kulturelle Codes implizit vorausgesetzt werden“, erklärt Matzner weiter. Selbst wenn sich hier einigermaßen objektive Kriterien zur Bewertung finden lassen könnten, sei das Problem, dass die Beispiele, die es schon gebe, existierende Diskriminierungen abbilden würden. In einem Betrieb, der tendenziell mehr Männer einstelle, werde die Mehrheit der Hoch-

qualifizierten männlich sein, so der Wissenschaftler.

Auch Dr. Jessica Heesen, Leiterin des Forschungsschwerpunkts Medienethik und Informationstechnik am Internationalen Zentrum für Ethik in den Wissenschaften der Eberhard Karls Universität Tübingen erkennt ein reales Risiko für Diskriminierungen durch den Einsatz von Algorithmen für die Personalauswahl. „Zum Beispiel kann es sein, dass es „Lücken“ in einem beruflichen Lebenslauf gibt aufgrund von Betreuungszeiten für Kinder oder kranke Verwandte. Diese Lücke kann durch einen Bewerbungsalgorithmus detektiert und schlecht bewertet werden, ohne den Kontext zu kennen.“ Das könne auch passieren, wenn eine menschliche Personalverantwortliche die Entscheidung treffe, ergänzt sie. „Aber hier gibt es doch eine bessere Chance, den Kontext in den Blick zu nehmen und gegebenenfalls gerade einen solchen Aspekt positiv oder zumindest nicht negativ zu bewerten.“

Transparenz gewährleisten

Sollte KI im Kontext dieser Argumente gänzlich aus dem Bewerbungsprozess rausgehalten werden? „Um einer ungerechtfertigten Schlechterstellung von Menschen durch Algorithmen vorzu-

28. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands FamilienunternehmerInnen treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre Karriere im Familienunternehmen

Sprechen Sie direkt mit den InhaberInnen und Top-EntscheiderInnen

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



25. November 2022

Klingenberg am Main

Bewerbungsschluss 17. Oktober 2022

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



Lead-Medienpartner



Medienpartner



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



beugen, gibt es verschiedene Maßnahmen. Dazu gehören die Sicherstellung einer hohen Qualität der Trainingsdaten, die Durchführung von Überprüfungen durch zum Beispiel Audits und entsprechend die rechtlichen Regulierungsanforderungen, um diese Maßnahmen in der Praxis verpflichtend zu machen“, sagt Jessica Heesen. Vor diesem Hintergrund sei es gut möglich, ADM-Systeme (ADM – Algorithmic Decision Making) bei der Personalauswahl zu nutzen, die menschliche Entscheidungen besser machen könnten. Doch: Die Auswahl sollte nie nur auf ein ADM-System zurückgehen. Und wenn ein solches System einbezogen werde, sollten die Bewerber*innen darüber in Kenntnis gesetzt werden.

Weniger optimistisch bewertet Tobias Matzner den KI-Einsatz: „Das zentrale Problem ist nicht, dass Algorithmen mehr oder weniger diskriminieren als Menschen, sondern anders.“ Zwar würden sich mittels Algorithmen tatsächlich einige Probleme, so man sie denn bedenkt, gut ausblenden lassen. Dafür würden neue auftreten. Matzner sagt: „In ADS (algorithmic decision-making systems) entstehen zum Beispiel oft sogenannte Stellvertreter-Merkmale

(proxies). Hier korrelieren Zusammensetzungen von diversen, vermeintlich harmlosen Merkmalen mit gesetzlich geschützten Eigenschaften wie Geschlecht oder Herkunft. Oft sind diese Kombinationen aber so komplex, dass sie von Menschen nur schwer als diskriminierend zu durchschauen sind.“ Zudem hätten Algorithmen einen anderen Impact: Beispielsweise habe ein sexistischer Personaler nur Einfluss auf die Entscheidungen, die über seinen Tisch gehen würden. Ein sexistischer Algorithmus betreffe hingegen das gesamte Unternehmen. Oder je nach Verbreitung sogar viele Unternehmen.

Zwingende Überprüfungen

Tobias Matzner hält eine unabhängige Überprüfung der Algorithmen daher für zwingend erforderlich. Eine Auditierung müsse alle Elemente – Grundannahmen, Modell, Einsatzformen und so weiter – in Zusammenhang stellen. Er sagt: „Dazu kommt: Gerade datengetriebene Systeme können während der Anwendung diskriminierende Eigenschaften entwickeln. Ein Audit a priori kann also nur einen Teil der Probleme erfassen. Deshalb muss eine solche Maßnahme immer ergänzt werden mit einem Recht auf Auskunft, Beschwerdestellen oder

andere Maßnahmen, an die sich potenziell Betroffene wenden können.“

Auch Jessica Heesen fordert eine transparente und nachvollziehbare Auditierung. Sie erklärt: „Im Regulierungsvorschlag für Künstliche Intelligenz (KI) der EU vom April 2021 werden vier Risikokategorien zur Klassifizierung von KI vorgeschlagen. Algorithmische Entscheidungssysteme werden sehr häufig mit KI-Anwendungen kombiniert. Die Nutzung von KI im Personalmanagement wird hier explizit als „hohes Risiko“ eingestuft, weil es hierbei um die Realisierung von Lebenschancen geht.“ KI-Anwendungen mit einem hohen Risiko würden nach diesem Regulierungsvorschlag einer Konformitätsbewertung unterliegen und müssen registriert werden. Für diese Bewertung kämen dann unabhängige Stellen in Frage, aber auch eine Durchführung der Überprüfung in eigener Verantwortung sei denkbar. Laut Heesen sei der Vorschlag hier noch nicht eindeutig. „Welche Modelle für die Auditierung genutzt werden sollten, kann jetzt noch nicht zufriedenstellend beantwortet werden. Dazu brauchen wir noch weitere Diskussionen in Wissenschaft und Gesellschaft sowie Regulierungs- und Standardisierungseinrichtungen.“

Triff attraktive Arbeitgeber auf unseren Karriere-Events für WiWis



Fakultätskarrieretag
Bremen
09.11.2022

Jobcon Finance
Frankfurt
30.11.2022

Arbeit der Zukunft
meet@uni-marburg
24.11.2022

meet@hochschule-
rheinmain, Wiesbaden
09./10.11.2022

meet@campus-mainz
Universität Mainz
07.12.2022

meet@TUM
School of Management
09.11.2022

meet@h_da
Hochschule Darmstadt
16./17.11.2022



New Work im Handel

Eine Studie untersucht, wie Arbeiten in der Handelswelt von morgen aussehen wird.

Von Kerstin Neurohr



EINE REISE DURCH DIE WICHTIGSTEN KONZEPTE UND METHODEN VON NEW WORK

Wie können wir Arbeit so gestalten, dass sie Menschen stärkt, Organisationen resilienter macht und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beiträgt? Darum geht es im Buch „On the Way to New Work“, basierend auf über 300 Podcast-Gesprächen zum Thema sowie den Erfahrungen der Autor*innen aus Beratungsmandaten, Coachings und den eigenen Erfahrungen mit Unternehmensaufbau und Führung. Swantje Allmers, Michael Trautmann und Christoph Magnussen: On the Way to New Work. Wenn Arbeit zu etwas wird, was Menschen stärkt. Vahlen 2022. 24,90 Euro.

Die Arbeitswelt wandelt sich radikal – neue Arbeitsmethoden und Organisationsmodelle werden ausprobiert, Home-Office-Modelle lösen die Arbeit in Präsenz ab, die Sinnhaftigkeit der Arbeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden rücken in den Fokus. New Work ist der Begriff für diese Methode, begründet von dem Sozialphilosophen und Anthropologen Frithjof Bergmann (1930-2021). In vielen Start-ups wird New Work bereits gelebt, doch auch traditionellere Branchen und Unternehmen orientieren sich mittlerweile an den Ideen.

Eine Studie des EHI Retail Institute beschäftigt sich mit New Work im Handel. Sie geht der Frage nach, wie Personalverantwortliche der Handelsbranche die Relevanz von New Work für das eigene Unternehmen und für die Branche insgesamt einschätzen und zeigt auf, welche Aspekte und Maßnahmen von New Work in den Handelszentralen bereits verbreitet und umgesetzt sind – im Fokus steht dabei die Situation in den Zentralen, nicht in den Filialen.

Die Befragung zeigt: Die Notwendigkeit von New Work für die Branche wird recht eindeutig mit Ja beantwortet. 71 Prozent der Befragten betrachten New Work für den Handel als „Must have“, nur gut ein Viertel sieht in den neuen Arbeitsformen ein „Nice to have“. Entsprechend haben die Unternehmen sich auf den Weg gemacht. **Die Mehrheit befindet sich bereits in einem New-Work-Transformationsprozess oder plant entsprechende Maßnahmen in den nächsten zwei Jahren.** Am häufigsten genannt wurden die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie die Digitalisierung von Prozessen.

Umgesetzt werden bisher vor allem flexible Arbeitszeitmodelle, beispielsweise Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit. Auch eine flexible Wahl des Arbeitsortes ist für Mitarbeitende in den Headquartern schon vielerorts möglich. Und auch, wenn die meisten der befragten Handelsunternehmen eher klassisch hierarchisch aufgebaut sind: Bei einem Großteil wird zumindest in einigen Abteilungen, Bereichen oder Projekten mit agilen Methoden und Prozessen gearbeitet, und zumindest auf Abteilungsebene werden bei einer knappen Mehrheit der an der Studie beteiligten Handelsunternehmen die Mitarbeiter*innen bereits an der Entwicklung strategischer Ziele beteiligt.

Die Studie: EHI-Whitepaper New Work in Retail 2021. Kostenloser Download: www.ehi.org/produkt/whitepaper-new-work-in-retail-2021.



Foto: Olaf Meyer



STUDY
TOGETHER

Join the largest global student community.

Study together online and say goodbye
to your lack of motivation.

+ 675.000 members

+ 60.000 online



Join for free!
studytogether.com



Supportive community
Mental **breaks** with
meditation videos
Helpful **events &**
discussion rounds
Tutor Channels

Business-Smoothie

Kultur-, Buch- und Linktipps



WIE MACHT FUNKTIONIERT

Wie funktioniert Macht in Organisationen, in der Gesellschaft, in zwischenmenschlichen Beziehungen? Wie können wir ein neues und soziales Machtgleichgewicht herbeiführen? Die Autorinnen haben Interviews mit über hundert Menschen auf der ganzen Welt geführt. Sie zeigen, wie Macht funktioniert, wie man sie erlangt und wie sie wirkungsvoll eingesetzt werden kann. Mit einem Vorwort von Janina Kugel. Julie Battilana, Tiziana Casciaro: Power for All: Wie Macht funktioniert, wie sie uns nützt und weshalb das alle etwas angeht. Ariston 2022. 24,00 Euro.

BUSINESS-PODCAST FAST & CURIOUS

Lea-Sophie Cramer und Verena Pausder, zwei der bekanntesten weiblichen Gesichter der deutschen Start-up-Szene, sprechen über Unternehmertum, Aktuelles aus der Gründerszene, Investments, Wirtschaftstrends...und übers Leben. Sie teilen ihr Wissen, erzählen von ihren persönlichen Erfahrungen, lernen von ihren Gästen und geben Einblicke, wie sie die (Wirtschafts-)Welt sehen und verändern wollen. Jeden Donnerstag gibt's eine neue Folge. <https://fastandcurious.berlin>

MANIFEST: „DIE MUTTER DER ERFINDUNG“

Warum kam man erst im späten 20. Jahrhundert auf die Idee, Räder unter Reisekoffer zu montieren – obwohl es das Rad schon seit fünftausend Jahren gibt? Wären wir womöglich nie auf den Mond gelangt ohne das Wissen amerikanischer Näherinnen? Und wie sähe eigentlich eine Welt aus, in der Frauen genauso viel Gehör finden wie Männer? Die schwedische Bestsellerautorin Katrine Marçal zeigt mit viel Verve, was die Menschheit über die Jahrhunderte verloren (oder erst viel später erfunden) hat, weil eine Hälfte von ihr – die Frauen – nicht mitreden, mitbestimmen, miterfinden durfte. Und sie dreht die Perspektive um: Was wäre denn, wenn wir einmal nicht von der frühgeschichtlichen „Bronzezeit“ sprächen, sondern von der „Keramikzeit“? Würde sich unsere Sicht auf alles Nachfolgende ändern – und vielleicht auch etwas daran, dass heute nur drei Prozent des globalen Wagniskapitals weiblichen Gründerinnen anvertraut werden? Würden wir am Ende gar Lösungen finden, um der planetaren Zerstörung, die die Menschheit in Gang gesetzt hat, etwas entgegenzusetzen? Viel zu lange haben wir die negativen Folgen der fixen Ideen von Männlichkeit und Weiblichkeit unterschätzt. Ein starkes Manifest – und ein erfrischend neuer Blick auf die Geschichte der Innovationen. Katrine Marçal: Die Mutter der Erfindung. Rowohlt 2022, 22 Euro.

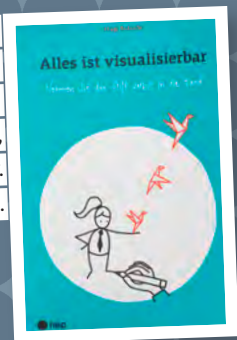


PODCAST „MITTELSTAND“

„Mittelstand“ ist ein Podcast über Unternehmen und Wirtschaft in Deutschland, produziert vom Podcast-Radio detektor.fm. Darin geht es um die „Hidden Champions“, um die Herausforderungen, die der Mittelstand zu bewältigen hat, und die Vorteile, die er als Arbeitgeber bietet. Abruflbar auf den gängigen Podcast-Portalen oder unter <https://detektor.fm/serien/mittelstand>.

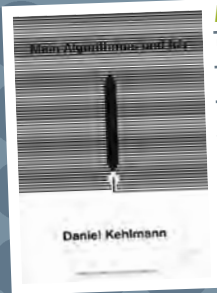
EINFACH VISUALISIEREN LERNEN

Stifte raus, jetzt wird visualisiert! Keine Angst, dafür muss man nicht zeichnen können. Mägi Brändle zeigt in ihrem Anleitungs- und Übungsbuch, wie mit einfachen Strichen und Formen Informationen übersichtlich und ansprechend strukturiert werden können – für Präsentationen, in Meetings und Projekten. Mägi Brändle: Alles ist visualisierbar. Nehmen Sie den Stift selbst in die Hand. Hep Verlag 2022. 24,00 Euro.



MEIN ALGORITHMUS UND ICH.

Im Februar 2020 reiste Schriftsteller Daniel Kehlmann von New York ins Silicon Valley, wo man ihn eingeladen hatte, gemeinsam mit einer Künstlichen Intelligenz eine Kurzgeschichte zu verfassen. In „Mein Algorithmus und ich“ erzählt er von dieser Reise und von seiner experimentellen „Zusammenarbeit“ mit dem Algorithmus. Es wird viel über Künstliche Intelligenz und ihre Gefahren gesprochen, aber wie fühlt es sich tatsächlich an, mit einem hochentwickelten Programm dieser Art umzugehen? Was erlebt man, und was lässt sich daraus folgern? Daniel Kehlmann berichtet von einem Besuch in der Zukunft und von dem, was danach geschah. Daniel Kehlmann: Mein Algorithmus und ich. Klett-Cotta 2021, 12 Euro.



AUGMENTED REALITY: KUNSTSPAZIERGANG DURCH BASEL

Mit der kostenlosen App „ARTour“ erwachen digitale Kunstwerke an unterschiedlichen Orten in Basel auf dem Handybildschirm zum Leben. Die Tour führt an zehn Kunstwerken vorbei, dauert insgesamt rund 90 Minuten und kann jederzeit absolviert werden. Gemeinsam mit der Kuratorin des Projekts, der Direktorin des HEK Sabine Himmelsbach, wurden nationale und internationale Künstlerinnen und Künstler ausgewählt, die eigens für die ARTour digitale Kunstwerke zum Thema „Celebrate Life“ kreiert haben. Das Unternehmen Roche hat die ARTour in Kooperation mit dem HEK (Haus der Elektronischen Künste), dem Präsidialdepartement und Basel Tourismus konzipiert und schenkt sie anlässlich ihres 125-Jahr-Jubiläums der Bevölkerung der Stadt Basel. Weitere Infos unter: <https://artour.basel.com/de>



Foto: ARTour (©Andy Pizzi)

Pop-Office...

Foto: Fotolia/pico

Carlos Kuchkovsky, Gründer der Firma Remotefulness, rechnet damit, dass viele Unternehmen langfristig gar keine eigenen Arbeitsplätze mehr vorhalten werden und die Mitarbeitenden stattdessen dauerhaft von zu Hause arbeiten. Seine Lösung für die neue Arbeitswelt: Pop-Offices.

Von **Sabine Olschner**

Arbeitsplatz der Zukunft?

Foto: Fotolia/pico

Eine der wenigen guten Folgen der Corona-Pandemie ist die zunehmende Anzahl von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Viele Beschäftigte haben es zu schätzen gelernt, ihre Arbeit von zu Hause erledigen zu können. Das hat Folgen für die Unternehmen: „In dem Maße, wie sich Telearbeit durchsetzt, wird es für immer mehr Unternehmen absurd, weiterhin für Büros zu bezahlen, die praktisch leer stehen“, sagt Kuchkovsky.

Er stützt seine Annahme unter anderem auf die eine Umfrage der US-amerikanischen Freiberufler-Plattform Upwork unter mehr als 1000 Personalverantwortlichen. Die Studie hat ergeben, dass 40,7 Millionen Amerikaner damit rechnen, ab 2026 remote zu arbeiten – das sind fast 28 Prozent der Befragten. „Es ist eine neue Epoche angebrochen, die auch eine neue Art des Arbeitens mit sich bringt“, ist Kuchkovsky überzeugt.

Fernarbeit hat auf jeden Fall die Art und Weise, wie Teams zusammenarbeiten, verändert. „Es ist nicht dasselbe, ob man von Angesicht zu Angesicht arbeitet oder von unterschiedlichen Orten aus“, so der Unternehmensgründer. „Beschäftigte müssen sich an diese neue Realität anpassen – was nicht immer leicht ist.“ Nach zwei Jahren Pandemie, in denen sich die Fernarbeit konsolidiert hat, gehören seiner Ansicht nach zu den häufigsten Defiziten in Fernarbeitsteams die Erosion der Unternehmenskultur und der Beziehungen, Burnout und psychische Gesundheitsprobleme, mangelnder Teamzusammenhalt, schlechtes Onboarding-, Entwicklungs- und Leistungsmanagement, Schwierigkeiten bei der Anpassung an die Unternehmenskultur, die Visionen und die Ziele des Unternehmens sowie der Verlust von Talenten.

Hier kommt die Firma Remotefulness ins Spiel: „Viele Arbeitgeber haben erkannt, dass es in den Teams wichtig ist, sich von Zeit zu Zeit physisch zu treffen“, erklärt Kuchkovsky. Das verbessere den Teamzusammenhalt, die Produktivität, die Motivation und das Vertrauen der Mitarbeitenden. Doch wo treffen, wenn Büros, wie wir sie kennen, im Begriff sind zu verschwinden? Für diese Zwecke bietet das Start-up seinen Kunden Pop-Offices an: Orte, an denen die Teams für einige Zeit zusammen arbeiten und lernen können. Neben den Arbeitsplätzen will Remotefulness auch Weiterbildungen zu Wissensgebieten anbieten, die die Welt verändern: etwa zur Zukunft der Arbeit, nachhaltigem Wandel oder neuen 4.0-Technologien.

„Der Vorteil für die Unternehmen: Sie verbessern die Produktivität ihrer Beschäftigten sowie die Unternehmenskultur und sparen gleichzeitig Kosten ein. Zwei oder drei Retreats pro Jahr sind günstiger als die Kosten für Büros in verschiedenen Ländern der Welt“, sagt Kuchkovsky. Vor allem Unternehmen aus den Bereichen Deep Tech, Fintech und Nachhaltigkeit spricht er mit seinem Angebot an sowie andere, die für neue Ansätze offen sind. Der Gründer ist überzeugt: Fernarbeit ist nicht mehr rückgängig zu machen. Und die Arbeitgeber erkennen, dass sie ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten müssen, wenn sie sie an sich binden wollen. „Mehr Freiheiten bei der Wahl der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, weniger Emissionen, Einsparen von Zeit und Geld – es gibt aus unserer Sicht viele Argumente, die für ein dauerhaftes Remote-Modell sprechen“, so Kuchkovsky.



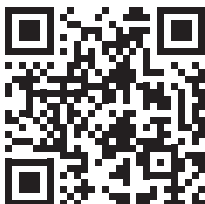
Neu:
karriereführer
Künstliche Intelligenz

karriereführer

Medien für Hochschulabsolvent*innen



kf



- **Print:** hochspezialisierte karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- **Online:** das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- **Mobil:** kostenfreie Apps
- Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram
- Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel

Bookmarks



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website:
www.baubetrieb.de
www.rem-cpm.de
www.s-um.de

Internet:
www.uni-wuppertal.de

Kontakt

Katja Indorf, Studienberatung
Fon: 0202 4394192
E-Mail:
indorf@uni-wuppertal.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Ebner Stolz

Kronenstraße 30
70174 Stuttgart
Karriere-Website: karriere.ebnerstolz.de
Internet: www.ebnerstolz.de

Kontakt

Manuela Dietrich
HR Recruiterin - Campus Recruiting
Fon: +49 711 2049-1777
E-Mail: manuela.dietrich@ebnerstolz.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



EBNER
STOLZ



karrierefuehrer-Service:

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

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

**TUM Campus Heilbronn
der Technischen Universität
München**

Bildungscampus 2 und 9
74076 Heilbronn

Internet:

www.tum-hn.de

Kontakt

Tanya Göttinger
Admission Manager,
TUM Campus Heilbronn
Fon: +49 (7131) 264 18703
E-Mail: admission_heilbronn@wi.tum.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Technische
Universität
München



“

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

”

karriereführer

- * recht
- * wirtschaftswissenschaften
- * frauen in führungspositionen
- * ingenieure
- * consulting
- * digital
- * naturwissenschaften
- * ärzte
- * informationstechnologie
- * handel/e-commerce
- * bauingenieure
- * künstliche intelligenz
- * neustart

km arks

Foto: Fotolia/fotofabrik



Sinah Schlemmer

Gründerin Amaran Creative



Foto: Sinah Schlemmer

Frau Schlemmer, Sie waren Tänzerin und Choreografin, dann haben Sie Marketing studiert, und heute entwerfen Sie Kleider aus recycelten Stoffe – wie kam's dazu?

Ja, manchmal geht man im Leben Umwege, und in meinem Fall war das auch gut so. Wobei Mode mich schon immer fasziniert hat: Als Kind habe ich gerne die verrücktesten Outfits zusammengestellt, mit 14 habe ich mir meine eigene Nähmaschine gewünscht. Die Idee, aus alten Sachen neue zu machen, kam vor fünf oder sechs Jahren, während meines Modedesign-Studiums. Ich wollte für die ganzen Probestücke keinen neuen Stoff kaufen und griff zu einem alten rosa Bettlaken. Aus dem verwaschenen Stoff habe ich eine Bluse genäht, das sah super aus! Die kreative Herausforderung, aus alten Sachen etwas Tolles und Einzigartiges zu machen, ist das, was mich antreibt. Abgesehen davon schont Upcycling die Umwelt. Die Modeindustrie gehört zu den dreckigsten Industrien der Welt. Es ist höchste Zeit, hier etwas zu verbessern und die Ressourcen zu nutzen, die bereits vorhanden sind.

Für Ihre Kollektion verwenden Sie alte Gardinen, Kopfkissenbezüge, Ballkleider und Tischdecken – wo finden Sie all diese Vintage-Schätzchen?

Ich habe zuerst meinen Kleiderschrank aussortiert, dann ging es weiter auf den Dachboden, und schließlich habe ich bei meinen Eltern alte Sachen mitgenommen. Nachbarn und Freunde kamen mit ihren Altkleidern, und mittlerweile bieten mir auch Leute, die ich nicht persönlich kenne, ihre wohlbehüteten Kleider und Stoffe an. Viele sind richtig froh, dass ihre Sachen ein zweites Leben bekommen. Seit Juli 2021 habe ich eine Kooperation mit Oxfam. Ich bekomme Altkleider, die sich in den Second-Hand Läden nicht verkaufen lassen, und nähe daraus Upcycling-Unikate, die dann wiederum in den Oxfam-Läden für den guten Zweck verkauft werden.

Wie ist, es nach Stationen in London, Kapstadt, Miami und Los Angeles wieder im Westerwald zu leben, wo sie aufgewachsen sind?

Manchmal vermisse ich die Großstadt, auf jeden Fall! Allerdings genieße ich die Ruhe und Geborgenheit auf dem Land. Für mich es ist der perfekte Ort um kreativ zu sein. Ich sehe es als eine Art kreative Homebase, von der aus ich immer wieder in die Welt starten kann. Frankfurt und Köln sind ja nicht weit weg, also eigentlich die perfekte Lage.

Dass Fast Fashion nicht nachhaltig ist, wissen die meisten – und kaufen sie trotzdem. Ihr Tipp, wie wird der Kleiderschrank fairer?

Da bin ich ganz radikal: Einfach keine neuen Kleider und Stoffe mehr kaufen, sondern nur noch Second Hand oder Upcycling-Kleidung. Oder, für alle mit kleinem oder ganz ohne Budget: Kleider mit Freunden und Familie tauschen. Tauschparties mit Freunden machen wirklich Spaß, und es können tolle Outfits dabei entstehen! In Berlin findet man immer wieder auf der Straße Kisten mit Altkleidern, mit Wahnsinnsteilen und Schätzen aus vergangenen Jahrzehnten. Tatsächlich kann man sich so viel interessanter und kreativer kleiden, als wenn man sich bei einem großen Konzern eine Bluse kauft, mit der noch tausend andere rumlaufen. Ein individuelles Outfit als Markenzeichen des persönlichen Stils gibt es nicht in Fast-Fashion-Läden.

Sinah Schlemmer,

41 Jahre, hat Marketing studiert und ist Gründerin von Amaran Creative. Sie war Bühnentänzerin in London, hat in Kapstadt Modeschauen choreografiert, war in Los Angeles Marketingleiterin eines Fernsehsenders – dort hat sie außerdem ein Label für Skibekleidung gegründet. Im Interview erzählt sie von diesen Stationen und vom Glück, das sie jetzt im Westerwald gefunden hat:

Mit dem Upcycling gebrauchter Kleidung schafft sie nachhaltige Kollektionen, die Fashion-Statements setzen.

 www.amarancreative.com

Die Fragen stellte Kerstin Neurohr

Angst ist nur die andere Seite von Mut. Wir brauchen Frauen, die sich trauen und die aktiv Chancen ergreifen. Es sind nicht unsere Fehler, die uns im Weg stehen, sondern unsere Ängste, einer neuen Aufgabe nicht gerecht zu werden. Nur einer kann uns abhalten erfolgreich zu sein: wir selbst. Wir Frauen müssen unsere inneren Barrieren überwinden, mutig Grenzen austesten und überschreiten. herCAREER bietet Frauen die Chance zum Austausch und voneinander zu lernen.



© Henriette Pogoda

her CAREER EXPO

- über 270 Aussteller:innen
- über 350 MeetUps & Talks
- über 450 Role Models
- über 60 Vorträge & Diskussionen

Das größte Karriere- & Netzwerkevent

06.-07. Oktober 2022 | MOC, München

DIE Leitmesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Valerie Bures-Bönström
Die VAHA-Gründerin baute mit Stefanie Graf & Mark Mastrov Mrs. Sporty Europas größter Kette von Frauen Fitnessclubs auf



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Laura Gersch
Finanzvorständin Allianz Versicherungs-AG; war Vorstandin für Firmenkunden und Personal Allianz Lebensversicherungs-AG; gründete #equalpension



SPEAKERIN

Hadija Haruna-Oelker
Redakteurin „Der Tag“ (hr2 Kultur); Moderatorin des Formats „StreitBar“ Bildungsstätte Anne Frank u. des feministischen Talks „Wir können auch anders“



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Hanna Hennig
CIO Siemens AG, Expertin für Digitalisierung. Hat für Osram, Telefonica O2, E.ON, Bosch und Cap Gemini Geschäfts- und digitale Transformation verantwortet



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Anna-Lena von Hodenberg
Geschäftsführerin HateAid, das Betroffenen von digitaler Gewalt hilft; Capital zählte sie 2021 zu den Top 40 unter 40



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Anna Kopp
Director IT Germany u. Niederlassungsleiterin Munich HQ bei Microsoft, Board Member d. Microsoft Women's Network; Mitgl. d. Beirats Munich Business School



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Mirjam Mohr
verantwortet als Vorstandin beim Baufinanzierer Interhyp das Privatkundengeschäft mit mehr als 1000 Kolleg:innen an über 100 Standorten in Deutschland



TABLE CAPTAIN

Dr. Veronika Montes
Counsel für die M&A-Praxis bei Shearman & Sterling LLP. Berät Unternehmen, Investoren u. Banken in aktien- und kapitalmarktrechtlichen Fragen



TABLE CAPTAIN

Aysel Osmanoglu
Als Vorstandsmitglied der GLS Bank zuständig für die Mitarbeiterentwicklung, Infrastruktur und IT; war Bereichsleiterin Basisgeschäft und Marktfolge



TABLE CAPTAIN

Karin Maria Schertler
General Manager, Serviceplan Group, Autorin und Meinungsmacherin. Beschäftigt sich als New Work-Pionierin den Themen Transformation und Cultural Change



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Prof. Heidi Stopper
Topmanagement-Coach & Beraterin, ehem. Vorstand im MDAX, Autorin und mehrfache Beirätin



TABLE CAPTAIN

Anahita Thoms
Partnerin Baker McKenzie, Young Global Leader World Economic Forum, Vorstandin Atlantik-Brücke, Capital zählt sie zu den Top 40 Managern unter 40

TAGES-TICKET ab 10,- €
her-career.com/tickets

herCAREER@Night |
06.10.2022

Das Netzwerkevent mit über 50 Table Captains!
Anmeldung unter

her-career.com/atnight

herCAREER – DIE Plattform für die weibliche Karriere

GET CONNECTED



Sie sind bereit für das nächste Karrierelevel?

Jetzt kostenfrei Profil anlegen und matchen lassen!

herCAREER-Jobmatch.com

GET SUPPORTED



Kooperatives Networking Wissen & Erfahrungen austauschen

Jetzt anmelden und kostenfrei matchen lassen!

herCAREER-Network.com

GET INSPIRED



It's all about

herCAREER Voice
PODCAST

her-CAREER.com/podcast

SPONSOR:INNEN



HAUPTMEDIENPARTNER:INNEN



JOIN THE COMMUNITY!



**EBNER
STOLZ**

WIRTSCHAFTSPRÜFER
STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
UNTERNEHMENSBERATER



**KEIN JOB,
DER EINENGT.**

ABER EINER, DER FREIHEIT GIBT.

Wir sind fest davon überzeugt, dass sich berufliche und private Ziele zu einem Lebensziel vereinen lassen. Ganz gleich welche. Reden wir eine Runde darüber.

karriere.ebnerstolz.de

A member of
Nexia
International