UNICUM BERUF

WIRTSCHAFT

BRAINTEASER IM BEWERBUNGSPROZESS

KOPFNÜSSE LEICHT GEKNACKT

IN EINER BANK NACH UNSERER ZEIT: FINTECHS

Seite 22

» **NOBELPREIS IN KLEIN** Preise für Studienarbeiten

» **DIE ERLÖS-SCHRITTMACHER** Consulting in der Gesundheitsbranche

» **WARUM STREBER LÄNGER LEBEN** Gewissenhaftigkeit ist Trumpf

Nr. 04/2019
www.unicum.de

Bundesamt für
Verfassungsschutz

Im Verborgenen Gutes tun!

Sinnvolle und sichere Jobs
im Inlandsnachrichtendienst

Jetzt auf eine von vielen freien Stellen bewerben!

Was wir bieten, wen wir suchen:
verfassungsschutz.de/karriere

INHALT

„Some guys have all the luck“

Dass die Welt im Kern eine ungerechte ist, darüber vergießen nicht nur linke Polit-Protagonisten manche Träne. Auch wir haben das schon immer geahnt. Jetzt wird die Vermutung langsam zur Gewissheit, wenn auch auf andere Weise, als Kühnert und Co. sich das vorgestellt haben. Ziemlich gut kann die Wissenschaft heute nämlich eine Korrelation zwischen Strebsamkeit und Lebensdauer herstellen. Die geht so: Wer schon in der Schule als Streber verschrien und eher nicht Typ Popstar war, führt mit hoher Wahrscheinlichkeit ein besseres und längeres Leben. Einfach, weil er oder sie die Dinge gewissenhafter und damit langfristig erfolgreicher zu Ende bringen. Neugierig, warum – wie schon vom schottischen Altrocker Rod Stewart besungen – manche Leute das ganze Glück gepachtpet haben? Auf Seite 14 steht's ...
Aber keine Bange: Wir zeigen auch, wie ihr selbst erfolgreich werden könnt. Zum Beispiel, indem ihr die fiesen Brainteaser knackt, die etwa Consultingfirmen in Vorstellungsrunden gern präsentieren. Fragen danach, wie schwer Manhattan ist oder wie viele Golfbälle in einen VW-Bus passen, hören sich nach Lektüre dieses Hefts gleich viel freundlicher an. In diesem Sinne: Werdet erfolgreich – mit UNICUM BERUF. Viel Spaß beim Lesen wünscht

Uwe Heinrich

KARRIEREZENTRUM

04 News Karrierezentrum
Gehalt: Lohnt sich der Master-Abschluss?

06 Kolumne Job-Hacks
Weg mit dem To-do-Zettel

08 Nobelpreise in Klein
Preise und Auszeichnungen während des Studiums als Karriere-Beschleuniger

10 Alumni-Netzwerke
Durchwahl zum Traumjob

12 Bloß keine Floskeln
Schreibtrainings für Bewerber? Warum nicht?

14 Streber leben länger
Welche Rolle spielt die Gewissenhaftigkeit für ein zufriedenes Leben?

15 Professor des Jahres
Was ein Titelträger zum Beruf „Marketing-Fachmann“ sagt

16 Mach mal Pause
So geht Digital Detox

WIRTSCHAFT

18 News Wirtschaft
Junge Manager bevorzugen Karriere

20 Die Krisenfesten
Branchenreport Wirtschaftsprüfung

22 Fintechs
In einer Bank nach unserer Zeit – das Handy ist der neue Geldautomat

24 Die Erlösschrittmacher
Consulting im Gesundheitswesen stellt besondere Anforderungen

26 Kopfnüsse leicht geknackt
Consultingfirmen setzen bei der Nachwuchssuche auf Knobeleien. Wir zeigen, wie ihr sie löst.

28 Handelsriese sucht Wiwi
Was man erfährt, wenn man auf den Homepages der Handelsriesen nach Jobs sucht

30 Talentschmiede Inhouse-Consulting
Große Unternehmen setzen verstärkt auf eigene Berater

32 KI in der Wirtschaftsprüfung
Wie Maschinen die Branche verändern

33 Mensch, Maschine, Management
Das Consulting der Zukunft sieht anders aus als bislang

34 Teamgeist?!
Die Kolumne von Martin Wehrle

34 Impressum

Titelbilder » GettyImages/Ukususha, z_wei

Fotos und Illustrationen » Privat, GettyImages/Hilch, gpointstudio, vladans, monkeybusinessimages

Text » Melis Içten

Foto » GettyImages/Traimak_Ivan

GEHALT: LOHNT SICH DER MASTER?

Einer der Gründe für den Master ist für die meisten Studierenden definitiv die Hoffnung auf ein höheres Einkommen. Aktuelle Studien von gehalt.de zeigen, ob diese Annahme auch wirklich für alle Bereiche gilt. Die Studie bezieht sich auf 13.317 Datensätze von Akademikerinnen und Akademikern mit höchstens drei Jahren Berufserfahrung. Demnach haben Berufseinsteiger in Positionen wie IT-Beratung, -Analyse oder -Konzeption schon mit einem Bachelorabschluss die Chancen auf hohes Gehalt, das jährlich bei rund 50.000 Euro brutto liegt. Vertriebsingenieure sowie Absolventen im Bereich technische Forschung & Entwicklung, kommen mit ca. 48.900 - 50.000 Euro auch ohne Master nicht zu kurz. In kreativeren Bereichen wird es schwieriger. Da bekommt der Bachelorabsolvent in der Grafik lediglich 29.900 Euro brutto im Jahr und Architektinnen und Architekten ohne Master müssen mit 33.700 Euro zurechtkommen. In diesen Berufen ändert sich im Einstiegsgehalt jedoch auch mit einem Masterabschluss nicht viel, denn da werden Architekten mit Master genau so bezahlt wie die mit Bachelorabschluss. Grafiker mit Master bekommen laut gehalt.de auch nur 2.400 Euro mehr Bruttogehalt als ihre Kollegen mit Bachelor.

INGENIEURE: SCHLECHT VORBEREITET AUF DIGITALE PRAXIS

Die Ergebnisse der Studie des Vereins Deutscher Ingenieure zum Thema „Ingenieurausbildung für die Digitale Transformation“ vom April 2019 sind ernüchternd. Mehr als die Hälfte der befragten Studenten fühlt sich nicht auf die digitalisierte Praxis im Berufsleben vorbereitet. Verantwortlich seien Professorinnen und Professoren, die aktuelleren Themen eher ablehnend gegenüberstünden. Die Befragten wünschen sich eine stärker interdisziplinär orientierte Ausbildung, während aktuell noch ein disziplinärer Studienverlauf vorherrscht.

GEWINNSPIEL „MEN IN BLACK: INTERNATIONAL“ – AB 13. JUNI IM KINO

Die Men in Black haben die Erde immer vor dem Abschaum des Universums beschützt. In diesem neuen, actiongeladenen Abenteuer müssen sich Chris Hemsworth als Agent H und Tessa Thompson als Agent M ihrer bisher größten Bedrohung stellen: einem Maulwurf innerhalb der „Men in Black“-Organisation. **www.mibinternational.de**

Zum Kinostart verlosen wir zwei ROCKSTER GO: klangstark, portabel, robust. Der mobile Bluetooth-Speaker ROCKSTER GO von Teufel im Wert von 150 Euro spielt überall druckvollen Sound. Mit kompakten Abmessungen und nur 700 Gramm fällt er unterwegs kaum ins Gewicht. Durch verstärkte Kanten und Wasserschutz ist er ausgesprochen robust. Der Akku hält bis zu 12 Stunden. **www.teufel.de**

Teufel

Zur Teilnahme geht's hier:
www.unicum.de/gewinnspiele

05.06.19, Karrieretag, Hamburg, *www.karrieretag.org*

06.06.19, Online-Karrieretag, München, Studenten, Absolventen und Young Professionals mit Interesse an der Online-Branche, *www.online-karrieretag.de/muenchen/*

06.06.19, jobvector career day, Hamburg, Ingenieure, Informatiker, Mediziner und Naturwissenschaftler, *www.jobvector.de/karrieremesse/hamburg/*

13.06.19, Absolventenkongress, Frankfurt a. M., alle Fachrichtungen, *www.machwasduliebst.absolventenkongress.de/*

15.06.19, JOBfinder, Erfurt, *www.jobfinder-messe.de/*

15./16.06.19, jobmesse Hannover, *www.jobmessen.de/hannover/*

18.06.19, T5 Jobmesse, Berlin, Techniker, Informatiker, technische Assistenten, Wirtschaftswissenschaftler, *www.t5-karriereportal.de/jobmesse-berlin*

27.06.19, VDI nachrichten Recruiting Tag, Stuttgart, Ingenieurwesen, Informatik, *www.ingenieur.de/recruiting-tage/stuttgart/*

Diese und viele weitere Termine gibt's auch im Online-Kalender unter ***karriere.unicum.de***

TREND ZUM MASTER RÜCKLÄUFIG

Immer weniger Studierende wollen nach ihrem Bachelor-Abschluss noch ein Masterstudium dranhängen. Nach dem neuen „Campus Barometer“ des Studienfonds Deutsche Bildung AG für 2018 wollten 2010 noch zwei Drittel der befragten Studierenden den Masterabschluss anstreben. Mittlerweile sind es nur noch 47% der Bachelor-Studenten, die einen ergänzenden Master erwerben wollen. Im Sozialwesen sind lediglich 17% und im Bereich Gestaltung 24% der Studierenden an einem Master interessiert. In den Studienbereichen Psychologie, Politikwissenschaften, Mathematik, Architektur, Innenarchitektur und Chemie hingegen wollen mehr als die Hälfte der Befragten einen Master machen. Grundsätzlich gehe der Trend aber zurück. Wenn Studierende aber ein weiteres Fach studieren wollen, kommt der Master durchaus in Betracht. 94 Prozent der Befragten würden in einem neuen Fach den Master erwerben wollen, lediglich drei Prozent würden ein zweites Bachelor-Studium absolvieren.

connecticum 2020

18. Internationale Firmenkontaktmesse Berlin
für Studenten & Absolventen, 12. bis 14. Mai

Praktika · Studentenjobs · Bachelor-/ Masterarbeiten
Traineeprogramme · Direkteinstieg · Professionals

Logo-Übersicht: Die Unternehmen auf der connecticum 2019

connecticum.de/unternehmen2019

Jetzt das kostenlose Online-Ticket zur connecticum sichern!

400 erfolgreiche Unternehmen aller Größen und Branchen präsentieren sich mit Messeständen, Firmenvorträgen, Dialogevents, Einzelgesprächen und ihren Stellenangeboten für Studenten, Absolventen und Young Professionals.
Die Messe-Schwerpunkte sind IT, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften.
Der Eintritt ist frei. Kostenloses Online-Ticket:

connecticum.de/check-in

Text » Dr. Simone Cardoso de Oliveira
Fotos » GettyImages/Zhenikeyev

DIE BESTEN LIFE-WORK-HACKS FÜR WENIGER STRESS BEIM BERUFSSTART

WEG MIT DEM TO-DO-ZETTEL

In dieser Serie zeigen wir euch, wie ihr beim Berufsstart Stress runterregelt.

Mal wieder den ganzen Tag gearbeitet und trotzdem am Abend das Gefühl, eigentlich gar nichts geschafft zu haben? Dann ist es Zeit für ein paar Tricks, mit denen du deine Erfolge im Auge behältst und angemessen feierst.

Du hast eine To-do-Liste? Oder eine bunte Kollektion von Haftnotizen auf dem Schreibtisch? Eine Mindmap auf einem Whiteboard? Oder einfach nur Einträge in deinem Kalender? Egal, wie genau du deine Arbeitsplanung festhältst. Worauf ich hinaus will: Was machst du, wenn du eine Sache erledigt hast? Streichst du den Punkt durch, oder wirfst du den Zettel in dem Müll? So cool das im ersten Moment ist: Leider wirst du dich am Abend, ganz zu schweigen nach ein paar Wochen oder Monaten, nicht mehr an jeden weggeworfenen Zettel und jeden weggewischten Eintrag erinnern. Was bleibt, ist bestenfalls Erleichterung darüber, dass du irgendwie offenbar alles erledigt hast, und ein leeres Gefühl. Wo ist denn nur die ganze Zeit geblieben?

„DONE“ STATT „TO-DO“

Warum drehst du deine Strategie nicht einfach mal um? Wie wäre es, wenn du anstelle einer Liste von Aufgaben („To-do“) eine stetig wachsende Liste von Erfolgen („Done“) pflegen würdest? Egal, ob du dafür eine andere Liste anfängst oder Notizzettel in einer anderen Farbe benutzt. Jedes Mal, wenn du eine Sache abschließt, halte hier einfach mal in ein paar Stichworten oder einem Satz fest, was du geschafft hast. Oder, die minimalistische Variante, wenn du Haftnotizen benutzt: Notiere dir die Aufgaben gleich in Form des gewünschten Endzustands (also z. B.: „Referat gehalten“). Wenn der Punkt erledigt ist, kannst du ihn dann einfach von der „To-do“-Ecke in die „Done“-Ecke bewegen. Solche Tricks verwendet man übrigens auch gern in den heute angesagten agilen Arbeitsstilen. Schau selbst, wie deine Zufriedenheit steigt, wenn du deine „Done“-Liste anwachsen siehst!

BONUS: VORARBEIT FÜR MITARBEITERGESPRÄCHE

Dieses System kannst du ganz nebenbei auch dazu nutzen, um dich optimal für Gespräche mit deinem Chef vorzubereiten. Vielleicht machst du mit deinem Betreuer an der Uni schon immer mal wieder Gespräche über den Stand deiner Arbeit? Dann kannst du hier deine „Done“-Sammlung schon mal super anbringen. Im Berufsleben bekommen solche regelmäßigen Gespräche mit dem Vorgesetzten noch mal eine ganz andere Bedeutung. Sie entscheiden, ob du eine Sonder-Gratifikation, einen Bonus oder eine Beförderung erhältst. Wenn du zur Vorbereitung hierzu deine „Done“-Liste hervorholst und dir dort vielleicht auch noch kurz notierst, welchen Nutzen du mit deinen erledigten Aufgaben für deinen Arbeitgeber geschaffen hast, dann bist du perfekt aufgestellt, um dich im allerbesten Licht zu präsentieren. Und dein Chef wird deine geballten Argumente mit dem entsprechenden Benefit honorieren.

Manchmal muss es ein bisschen mehr sein – so weit, so gut. Damit sind wir aber noch nicht fertig. Es gibt Erfolge, die sind so grandios, dass sie besonders gewürdigt werden müssen. Wenn du so etwas geschafft hast (so in dem Stil: Abschlussarbeit abgegeben, Veröffentlichung akzeptiert bekommen, ...), dann wird es Zeit, richtig zu feiern! Lass diese Erfolgsmomente nicht einfach so vorbeiziehen. Belohne dich ganz bewusst! Ein tolles Essen mit deinem/-r Liebsten, ein Kinoabend oder eine rauschende Party mit deinen Kumpels – es gibt es ja so viele Optionen! Da findest du für jede Gelegenheit ein passendes „Geschenk“ an dich selbst. Hauptsache, du bist konsistent und lässt deine Erfolgsmomente nicht einfach so verstreichen. Gönne dir, in diesem Moment der Star zu sein! Dann gehst du auch gut gestärkt in das nächste Level ...

Dr. Simone Cardoso de Oliveira

ÜBER DIE AUTORIN:

Smart arbeiten, Träume verwirklichen und die Welt ein Stückchen cooler machen – dabei helfen euch die Life-Work Hacks und Tools von Dr. Simone Cardoso de Oliveira (www.sciedo.de) – speziell für ambitionierte „Brain Worker“!

somewhat different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

Wir auch. Als weltweiter Rückversicherer übernehmen wir Risiken anderer Versicherungen, entwickeln gemeinsam mit ihnen innovative Produkte und suchen nach Win-Win-Lösungen. Eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit ist dafür besonders wichtig. Dieses Vertrauen setzen wir auch in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Große Handlungs- und Entscheidungsspielräume werden Ihnen die Möglichkeit geben, Verantwortung zu tragen und sich zu entwickeln. Bei uns erleben Sie Erfolge und werden **mit Sicherheit anders arbeiten**.

Die Erdatmosphäre können leider auch wir nicht rückversichern.
Risiken aus der Luft- und Raumfahrt übernehmen wir aber tatsächlich.

www.hannover-rueck.jobs

hannover re®

PREISE UND AUSZEICHNUNGEN ALS KARRIERE-BESCHLEUNIGER

NOBELPREISE IN KLEIN

Der Nobelpreis ist der berühmteste Wissenschaftspreis der Welt. Bis du den gewinnen kannst, dauert es noch ein Weilchen. Vielleicht gibt es ja vorher die ein oder andere kleinere Auszeichnung, um die man sich schon als Studi oder Absolvent bewerben kann, um der Karriere einen Kick zu geben? Wir haben uns umgehört.

Wir haben mal in der Redaktion rumgefragt: Die meisten können als einzige Auszeichnung das Seepferdchen vorweisen. Ich selbst habe als Kind den Fotopreis des katholischen Familienkreises Neuss-Holzheim gewonnen – aber das war's dann auch schon. Schließlich vergibt dieses Magazin regelmäßig Preise für die Professoren des Jahres. Aber natürlich gibt es auch für Studis Preise zu gewinnen. Aber was gibt es da zu holen? Wie kommt man dran? Und lohnt sich das überhaupt?

Anne Wendt

Anne Wendt findet: ja! Sie ist für ihren Preis sogar extra in einen Berufsverband eingetreten. Ihr Prof hatte ihr vorgeschlagen, Arbeitsergebnisse aus ihrem Studium beim World Congress of Computational Intelligence einzureichen. Bei der Registrierung sah Anne, dass man sich auch gleich um den Best Student Paper Award bewerben konnte. Bedingung: Man musste Mitglied beim Hauptsponsor der Konferenz, dem IEEE, sein. „Also habe ich mich beim IEEE als Student Member registriert“, erzählt sie – und dann tatsächlich einen der verfügbaren Awards gewonnen!

KONTAKTE STATT REICHTUM

Reichtümer gibt es bei Studienpreisen in der Regel nicht zu gewinnen. Anne bekam ein Budget von 1.000 Dollar für Unterkunft und Verpflegung bei der Konferenz. Und musste dafür auch noch Kassenbons sammeln. Gelohnt hat es sich trotzdem, findet Anne: „Ich habe auf der Konferenz sehr interessante internationale Kontakte knüpfen können.“ Inzwischen forscht sie in Neuseeland an ihrer Dissertation.

Wer beim Deutschen PR-Preis mitmachen will, muss deutlich mehr Aufwand treiben als Anne. Die Teilnahme kostet für Studenten 75 Euro. Zudem muss man nach Vorgabe des Veranstalters ein PR-Konzept für eine gemeinnützige Organisation entwickeln. Tobias Wesselmann hat 2017 trotzdem mitgemacht, und er hat es nicht bereut. Er schaffte es unter die Finalisten und bekam damit immerhin Flug, Hotel und Spesen für die Preisverleihung bezahlt. „Aber vor allem ist dieser Wettbewerb eine hervorragende Möglichkeit, das Konzeptionieren zu üben“, erklärt er.

Tobias Wesselmann

WER VERGIBT PREISE?

Studienpreise werden von Unis vergeben, von Berufs- und Forschungsverbänden und von Unternehmen. Manche Preise werden seit vielen Jahren immer wieder verliehen, andere gibt es nur einmal.

Bei manchen Wettbewerben kann man vorhandene Arbeiten einreichen wie Anne, bei anderen muss man extra für den Wettbewerb etwas entwickeln wie Tobias. Das gilt zum Beispiel für die bonprix Coding Challenge, die bis Ende April lief. Das Modeunternehmen hat eine Programmieraufgabe gestellt, für deren Lösung insgesamt 6.000 Euro ausgelobt waren. Teilnehmen können hier nur Frauen. Du bist leider nicht weiblich, möchtest aber trotzdem einen Programmierpreis gewinnen? Pack den Fummel wieder weg, du brauchst dich nicht zu verkleiden. Beim Google Summer of Code dürfen alle Geschlechter mitmachen. Das Projekt ist auch ein Eckchen größer als die Bonprix-Challenge. Zu gewinnen gibt es ein Stipendium für drei Monate und natürlich jede Menge Praxiserfahrung mit einem der größten und bekanntesten IT-Unternehmen. Kleiner Wermutstropfen: Die nächste Runde startet erst im kommenden Jahr.

Text » Achim Wagenknecht Foto » GettyImages/rrodrickbeiler

BACHELOR, MASTER ODER DISSERTATION?

Viele Preise fangen erst bei der Promotion an, zum Beispiel der Deutsche Studienpreis der Körber-Stiftung. Die lobt jedes Jahr insgesamt 100.000 Euro für die besten Dissertationen in allen Fachrichtungen aus. Abgabetermin für die nächste Runde ist der 1. März 2020.

Aber auch für Bachelor- und Masterarbeiten gibt es Preise, zum Beispiel den Carl-Roth-Förderpreis der Gesellschaft Deutscher Chemiker. Und der lohnt sich sogar richtig: Mit 5.000 Euro ist er vergleichsweise üppig dotiert. Man kann sich dafür selbst bewerben, wenn man in der Diplom- oder Masterarbeit „Ressourcen schonende Synthesewege oder innovative Anwendungen von Chemikalien" gefunden hat. Bei vielen anderen Preisen kann man sich aber nicht selbst bewerben, sondern braucht eine Empfehlung.

SPEZIALPREISE

Viele Preise belohnen nicht einfach die beste Arbeit in einem Fach, sondern suchen Beiträge zu sehr eng gestellten Themengebieten. Viele Uni-Institute vergeben ihre eigenen Preise, die oft sehr speziell sind. So gibt es an der Uni Augsburg zum Beispiel den Outstanding Tax Student Award. Er wird vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre für herausragende Leistungen in den Prüfungen des jeweils vorangegangenen Semesters verliehen. (Ganz ehrlich: Ich wusste gar nicht, dass man Steuern überhaupt studieren kann.)

Relativ breit aufgestellt ist der Oecotrophica-Preis. Er belohnt Abschlussarbeiten in „Oecotrophologie, Haushalts-, Ernährungs- und/oder Lebensmittelwissenschaften oder einem fachverwandten Studium". Abgabetermin für die nächste Runde ist Ende Januar 2020. Für die beste Doktorarbeit gibt es hier 1.750 Euro, der Verfasser der besten Masterarbeit kann 750 Euros einsacken.

PREISE OHNE ENDE

Bei der Gesellschaft für Genetik kann man sich mit einer herausragenden Dissertation um den mit 3.000 Euro dotierten Elisabeth-Gateff-Preis bewerben. Auch beim Statistischen Bundesamt gibt es relativ viel zu holen: Der Gerhard-Fürst-Preis, der dort verliehen wird, kann für besonders gute Bachelor- oder Masterarbeiten 2.500 Euro betragen. Du hast als Ingenieur eine gute Abschlussarbeit im Bereich Energie oder Wasser geschrieben? Dann mach dich schlau über den Deutschen Verein des Gas- und Wasserfaches e. V., kurz: DVGW. Zu gewinnen gibt es hier je 5.000 Euro in den beiden Bereichen.

Natürlich gibt es noch viel mehr Preise als die hier genannten. Bei der Recherche haben wir mehr Preise gefunden, als auf diese Seite passen. Sucht einfach selber mal nach eurem Fachgebiet und „Student Award" – es lohnt sich!

Und wenn es überhaupt nicht klappen will mit der Hausarbeit, dann gibt es noch den 4,0-Award für die schlechteste Hausarbeit, die sich gerade noch so durchgemogelt hat. Den hat das Magazin „ZurQuelle" Ende 2018 zum zweiten Mal verliehen – im August geht er in die nächste Runde!

3 Tipps, wie du an einen Preis kommst

1. Frag deinen Prof! Er kennt Verbände und Preise aus dem Fachgebiet. Er kann beurteilen, ob deine Arbeit für einen Preis in Frage kommt. Und bei vielen Preisen brauchst du ohnehin seine Empfehlung.

2. Tritt in einen Berufsverband für dein Studienfach ein. Für Studis ist die Mitgliedschaft nicht teuer. Viele Preise werden von solchen Verbänden vergeben, meist nur an Mitglieder.

3. Such im Netz nach Konferenzen. Oft ist im Rahmen einer Konferenz ein „Best Student Paper Award" ausgeschrieben, wie ihn Anne gewonnen hat.

ALUMNI-NETZWERKE

DURCHWAHL ZUM TRAUMJOB

Netzwerke sind wichtig für den Berufseinstieg. Doch vielen Absolventen fällt es schwer, Kontakt zu wildfremden Menschen aufzunehmen. Die Hochschulen erleichtern diesen Schritt, indem sie mit ihrer Alumniarbeit verschiedene Studentengenerationen zusammenbringen.

Text » Janna Degener-Storr Foto » GettyImages/Hilch

Wie läuft Projektmanagement in Unternehmen konkret ab? Wie finde ich den Einstieg in ein Beratungsunternehmen? Und welches Gehalt kann ich dort erwarten? Diese Fragen beschäftigten Tobias Ergenzinger, als er gegen Ende seines betriebswirtschaftlichen Studiums per E-Mail eine Einladung vom Alumnimanagement seiner Hochschule bekam. Er signalisierte Interesse und bekam zwei Mentoren vermittelt, die ihm in monatlich stattfindenden Telefonaten von ihren Berufserfahrungen erzählten, seine Fragen beantworteten und Feedback zu seinen Bewerbungsunterlagen gaben. Nach Abschluss des Bachelors meldete sich Tobias Ergenzinger dann auch auf der Online-Plattform der Hochschule an, um sich auf die Suche nach weiteren hilfreichen Ansprechpartnern für den Berufseinstieg zu machen. Über eine Consultinggruppe stieß er schnell auf die Profile verschiedener Mitglieder, die bei interessanten Arbeitgebern tätig waren und die er direkt anschreiben konnte.

„KENNST DU PROFESSOR XY?“

Die Tatsache, dass die Alumni an der gleichen Hochschule studiert hatten wie er selbst, nutzte Tobias Ergenzinger als Anknüpfungspunkt für die Kontaktaufnahme. „Auf den Bewerbungsseiten von Unternehmen

Tobias Ergenzinger

ist oft nur eine allgemeine E-Mail-Adresse der HR-Abteilung angegeben. Mir fällt es aber leichter, den Einstieg zu finden, wenn ich weiß, dass ich Gemeinsamkeiten mit meinem Gegenüber habe“, erklärt er. Die Rückmeldungen auf seine Anfragen fielen durchweg positiv aus: „Viele der Alumni luden mich zu einem Telefongespräch ein – und entpuppten sich als spannende Gesprächspartner, zu denen ich gerne weiterhin Kontakt pflege. Einige boten mir auch an, meine Bewerbung innerhalb ihres Unternehmens weiterzuleiten. Und von einem dieser Unternehmen bekam ich schon nach zwei Tagen die Zusage für ein fünfmonatiges Praktikum, das ich im Mai antreten werde“, freut sich der Absolvent. Vorab aber wird er sich vor Ort noch auf einen Kaffee mit dem Alumnus treffen, der seine Bewerbung weitergereicht hat: „So kenne ich auch gleich jemanden in der Stadt“, freut sich der angehende Praktikant.

Im Vergleich zum angelsächsischen Raum, wo Studienabsolventen seit eh und je den Kontakt zur Hochschule halten, sind Alumninetzwerke in Deutschland wenig bekannt. Und doch gibt es auch hierzulande an zahlreichen Hochschulen solche Clubs bzw. Organisationen, die den Austausch zum Beispiel über Online-Portale und Mentoringprogramme fördern, aber auch Netzwerktreffen auf die Beine stellen. Einige dieser Vereinigungen bieten auch Studenten und Absolventen die Möglichkeit, in der Bewerbungsphase vom Know-how der Ehemaligen zu profitieren. Vanessa Wirtz, die die Alumni-Arbeit der ISM International School of Management koordiniert, sieht darin Vorteile für beide Seiten: „Die Studierenden und Absolventen bekommen die Kontakte wie auf dem Silbertablett serviert und können bei Schwierigkeiten auf die Unterstützung der Hochschule zurückgreifen. Die Alumni freuen sich, ihr Erfahrungswissen weiterzugeben und damit auch etwas für ihre Alma Mater zu tun.“

„WANN KANN ICH BEI EUCH EINSTEIGEN?“

Um von den Vorteilen der Alumninetzwerke zu profitieren, sollten Bewerber allerdings Fingerspitzengefühl an den Tag legen. Dr. Florian Habermann war schon als Student an der Gründung des Alumninetzwerks der BWL-Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München im Jahr 2003 beteiligt. Anschließend organisierte er als Geschäftsführer des Clubs unter anderem Kaminabende und Festveranstaltungen. Er rät Bewerbern, sich vor der Teilnahme an solchen Veranstaltungen über die Ziele und die Ausrichtung des Netzwerks einzuholen: „Wenn bei einem Event Kontakte zwischen Ehemaligen und Fast-Absolventen hergestellt und Bewerbungstipps ausgetauscht werden sollen, können Bewerber relativ offen und offensiv ihre Fragen stellen. Bei einer Feier, zu der auch Studierende eingeladen sind, rate ich dagegen, im Gespräch zunächst Kontakt zu knüpfen und dann je nach Situation und Gesprächspartner evtl. vorsichtig die eigenen Themen anzubringen.“

Vanessa Wirtz

Handelsblatt
Substanz entscheidet.

Durchstarten für 9,99 € mtl.
statt 34,99 €

Sichere Dir jetzt das digitale Handelsblatt zum Vorzugspreis:
handelsblatt.com/unicum

Das Angebot gilt nur bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres. Erforderlich ist das Zusenden einer Kopie des Personalausweises.
Nur für Privatkunden, die in den letzten drei Monaten kein gültiges Abonnement der Handelsblatt GmbH erworben haben.

Text » Janna Degener-Storr
Foto » privat, GettyImages/gpointstudio

SCHREIBTRAININGS FÜR BEWERBER

BLOSS KEINE FLOSKELN

Wo finden Bewerber Unterstützung beim Formulieren? Und was können sie in Schreibtrainings lernen?

Schon in der Schule hatte Janina Krüger* gelernt, wie man Bewerbungen schreibt. Während des Studiums hatte sie sich dann erfolgreich als Praktikantin bei einer Lokalzeitung und als studentische Hilfskraft bei einer Serviceeinrichtung ihrer Hochschule beworben. Doch als sie sich dann nach dem Abschluss auf ausgeschriebene Stellen warb, trudelten nur Absagen ein. „Pech gehabt, da war wohl jemand noch besser qualifiziert“, dachte sich die 29-Jährige anfangs noch. Doch als sie bereits über dreißig Bewerbungen verschickt und immer noch keine einzige Einladung zum Vorstellungsgespräch bekommen hatte, wuchsen ihre Enttäuschung und ihre Verzweiflung.

Bei der Auswahl neuer Mitarbeiter haben Arbeitgeber vielfältige Gründe, sich gegen einen Kandidaten zu entscheiden. Häufig ist es nicht die fehlende Qualifikation, die zu einer Absage führt, sondern die Art und Weise, wie der Bewerber sich im Anschreiben präsentiert. Anke Fröchling kann ein Lied davon singen: Die Kulturpädagogin führt Schreibcoachings und -trainings für Bewerber durch und ist immer wieder überrascht, wie wenig selbst Akademiker über das Thema wissen: „An vielen Schulen und auch an einigen Hochschulen werden überholte Informationen und langweilige Tipps vermittelt. Und auch wenn Absolventen selbstständig im Internet recherchieren, stoßen sie teils auf veraltetes Wissen.“

Anke Fröchling

MIT INTERESSE HABE ICH ... OH NO!

„Mit großem Interesse habe ich Ihre Anzeige auf dem Portal xy gelesen und bewerbe mich hiermit darauf.“ „Ich bin kommunikationsfreudig und teamfähig.“ „Über die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch würde ich mich sehr freuen“. – Wenn Personaler solche tausendmal wiederholten Plattitüden in Standardschreiben lesen, gähnen sie nur noch müde. „Es ist nichtssagend und damit tödlich, wenn sich in einer Bewerbung eine Floskel an die nächste reiht, ohne dass etwas Persönliches, Individuelles, Peppiges sichtbar wird“, sagt die Expertin. Denn wenn alle das Gleiche schreiben, kann der Personaler nicht entscheiden, welcher Kandidat ihm sympathisch ist.

Stattdessen sollten Bewerber Möglichkeiten finden, sich mithilfe anschaulicher Beispiele aus dem eigenen Lebenslauf aus der großen Masse herauszuheben, authentische, frische, leserorientierte Texte zu schreiben und somit aufzufallen, ohne dass es künstlich oder übertrieben wirkt. Voraussetzung dafür ist, dass sie intensiv reflektiert haben, wer sie sind, was sie wollen, was sie können und wo sie eine geeignete Stelle finden könnten. Natürlich müssen sie aber auch wissen, was es bei der Form einer Bewerbung zu beachten gilt und wie das Anschreiben gegliedert sein soll.

INSPIRATION UND AUSTAUSCH

Inspirationen für ihre Bewerbungen können sich Universitätsabsolventen in Mustertexten holen, die in der Ratgeberliteratur zu finden sind. Wenn sie sich dann noch in die Perspektive der Leser versetzen und überlegen, worauf es bei der Bewerbung aus Sicht des Personalers ankommt, sind sie auf einem guten Weg. Spätestens wenn es darum geht, Formulierungsideen für die Darstellung der eigenen Kompetenzen und Erfahrungen zu sammeln, kann dann aber auch der Austausch mit anderen – Kommilitonen oder auch Profis – weiterhelfen.
Unterstützung bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen finden Studenten in den Career Centern und Schreibberatungen an Hochschulen. Auch Absolventen können hier teilweise auf kostenlose Beratungen, Coachings oder Trainings zurückgreifen, die von Experten oder so genannten Peers – also speziell dafür geschulten Studenten – angeboten werden. Auch Volkshochschulen, andere Bildungsinstitute, Branchenverbände, Gewerkschaften, Stipendiengeber sowie die Arbeitsagenturen bieten Unterstützung an.

VON PROFIS LERNEN

Neben einem kostenlosen Online-Bewerbungstraining gibt es in den Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen vor Ort zum Beispiel Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen. Und wer arbeitslos/arbeitssuchend gemeldet ist, kann von seinem Berater auch

ein Bewerbungscoaching bei einem Bildungsträger vermittelt bekommen, das meist über eine Woche hinweg das notwendige Know-how vermittelt. „Manche Kunden haben ihren Abschluss frisch absolviert und sich noch nicht oft beworben. Diese Menschen brauchen dann vor allem Unterstützung dabei, passende Formulierungen zu finden, um einen Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass er der passende Bewerber für eine Stelle ist. Deshalb sind die von uns vermittelten Coachings immer an die individuellen Bedürfnisse angepasst“, betont Vanessa Thalhammer von der Bundesagentur für Arbeit.

Vanessa Thalhammer

Darüber hinaus bieten natürlich auch kommerzielle Anbieter wie Anke Fröchling ihre Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen an. Das Angebot reicht hier vom Korrekturlesen der fertigen Unterlagen über umfassende Schreibtrainings bis hin zum Ghostwriting. Anke Fröchling warnt allerdings davor, in der Bewerbung zu sehr zu blenden: „Es spricht nichts dagegen, dass Bewerber sich fit machen und ihren Unterlagen durch einen Profi einen letzten Schliff geben lassen. Wenn Berufseinsteiger sich ihre Bewerbung allerdings komplett schreiben lassen und dann einen Text einreichen, den sie selbst nie zustande gebracht hätten, kann das schnell nach hinten losgehen. Im Vorstellungsgespräch oder spätestens in der Probezeit wird auffallen, dass sich zum Beispiel hinter dem vermeintlich souveränen Bewerber in Wirklichkeit eine zurückhaltende Persönlichkeit verbirgt.“

DIE PSYCHE AUFBAUEN

Viele Bewerber nehmen übrigens – wie Janina Krüger – erst dann Unterstützung in Anspruch, wenn das Kind bereits im Brunnen liegt. Sie haben schon unzählige Absagen einkassiert und sind aufgrund der vielen Misserfolge frustriert. Und nicht selten spiegelt sich das dann über kurz oder lang auch in ihren Bewerbungen wider: „Wenn man schon die x-te Schleife gedreht hat, muss man schon eine sehr dicke Haut haben, um nicht beispielsweise in Form des Konjunktivs – „Ich könnte, würde, hätte …“ – die eigenen Selbstzweifel in das Anschreiben einzubringen“, weiß Anke Fröchling. Doch die meisten Arbeitgeber wollen niemanden, der sich klein macht. Und deshalb arbeiten Schreibcoaches auch daran, negative Erfahrungen wieder umzudrehen, um den Bewerbern das notwendige Selbstbewusstsein mitzugeben.

Tipps für das Bewerbungsschreiben:

- Praktika, Nebenjobs, Auslandsaufenthalte – nutzt im Studium jede Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, um euch selbst besser kennenzulernen.
- Wartet nach dem Abschluss nicht zu lange, bevor ihr die ersten Bewerbungen verschickt. Denn die Hemmschwelle wird dadurch nicht kleiner.
- Überlegt euch genau, wohin ihr wollt. Welche Position? Welche Branche? Welche Arbeitszeiten? Welches Gehalt? Kommt ein Ortswechsel in Frage? …
- Versetzt euch in die Lage der Personaler: Worauf legen sie Wert? Welchen Eindruck bekommen sie, wenn sie euren Namen bei Google oder sozialen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn eingeben?
- Motiviert euch selbst, indem ihr die Bewerbungsphase in viele kleine Schritte unterteilt und Teilerfolge feiert.

*Name von der Redaktion geändert

EINSTEIGEN BEI HAYS

HAYS Recruiting experts worldwide

ERFOLG IST EINSTELLUNGSSACHE

Du hast es in der Hand.

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

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

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

top EMPLOYER DEUTSCHLAND 2019
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

ACCOUNTANCY & UCATION/PHARM
MA/CONSTRUCTI TY/CONTACT CEN
CONTACT CENTR URING & OPERATI
ATIONS/EDUCATI ON TECHNOLOGY
HNOLOGY/LEGAL NT/HEALTH & SAF
SAFETY/POLICY& NKING/RESOURC
OURCES & MINING INSURANCE/ENG
NGINEERING/HU RESOURCES/LOG
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/T
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN PUBLIC SERVICES
MARKETING/ENE RESOURCES & MIN
ININGTELECOMS ENGINEERING/H
HUMAN RESOURC CONTACT CENTRI
TRES/FINANCIAL ES/SOCIAL CARE
PHARMA/MANUF NG/ENERGY/HEA
HEALTHCARE/AR OFFICE SUPPORT
PROCUREMENT/H LEGAL/OIL & GAS

Julia aus München

hayscareer.net

GEWISSENHAFTIGKEIT

STREBER LEBEN LÄNGER

Sage mir, was für ein Schüler du warst, und ich sage dir, wie lange du lebst. Das klingt nach einem Wahrsageautomaten von der Kirmes. Aber die Formel stimmt wirklich: Die Streber aus Reihe eins leben länger als die Lümmel von der letzten Bank. Wetten, dass?

Text » Sebastian Wolking Foto » GettyImages/artiemedvedev

Marion Spengler darf sich auf ein langes Leben freuen. Die Bildungsforscherin von der Universität Tübingen war schon immer ein sehr gewissenhafter Mensch. „Ja, das kann man so sagen“, sagt sie und lacht. Ihr Credo: „Wer schon als Schüler gewissenhaft ist, lebt tendenziell länger.“

Dabei sollte man meinen, es seien die Faulenzer und Frechdachse, die besonders viele glückliche Jahre vor sich haben. Diejenigen, die dem Lehrer einen frechen Spruch reindrücken und abends lieber um die Häuser ziehen als Algebra zu pauken. Diejenigen, die allseits gemocht, manchmal sogar bewundert werden und sichtlich Spaß haben am Leben. Aber dem ist nicht so.

NICHT DIE GESELLIGKEIT ZÄHLT, SONDERN DIE SORGFALT

Gemeinsam mit Wissenschaftlern der Universität Luxemburg hat Spengler die Lebensläufe von 2.500 Sechstklässlern aus dem Jahr 1968 untersucht. Die Schüler, die sich damals selbst als gewissenhaft eingestuft hatten und auch von den Lehrern als fleißig eingeschätzt wurden, lebten mit größerer Wahrscheinlichkeit 40 Jahre später noch. Das waren die, die stets ihre Hausarbeiten machten, dem Lehrer aufmerksam zuhörten und sich gründlich auf die nächste Mathe-Klausur vorbereiteten — und von ihren Klassenkameraden vermutlich gerne als Streber verlacht wurden.

Die Tübingerin ist nicht die erste, die diesem Zusammenhang auf die Schliche gekommen ist. In den 90ern knüpften die US-Amerikaner Howard Friedman and Leslie Martin an die jahrzehntelange Arbeit des Stanford-Psychologen Lewis Terman an. „Es war nicht Fröhlichkeit und es war keine gesellige Persönlichkeit, die ein langes Leben in den folgenden Jahrzehnten voraussagte“, schrieben sie 2011 in ihrem Buch The Longevity Project. Es sei vor allem die Gewissenhaftigkeit.

Aber warum ist das so? „Wahrscheinlich verhalten sich die Gewissenhaften in der Schule so, wie sie sich auch außerhalb der Schule verhalten“, spekuliert Spengler. Ein Streber geht als Erwachsener zum Vorsorgetermin beim Arzt. Er isst den einen Apfel am Tag wirklich, informiert sich vor einer Fernreise über die Risiken im Zielland und nimmt – wenn er sie braucht – seine Medikamente Tag für Tag. Der lockere Vogel dagegen gönnt sich abends noch ein Extra-Gläschen Wein, lässt das Gemüse und den Arzt links liegen und auch sonst fünfe gerne mal gerade sein. „Das summiert sich“, meint Spengler. Ihr Strebertum färbt auf andere Bereiche des Lebens ab, darum leben Streber länger. Ihre Besonnenheit, Beharrlichkeit und gute Organisation hält sie am Leben.

Daher verwundert es nicht, dass dieser Typus auch beruflich den größten Erfolg hat. Die Streber von früher haben heute die besten Jobs und die dicksten Gehaltsschecks. Die eigentliche Überraschung aber kommt jetzt: Ihr Leben ist, folgt man Friedman und Martin, sogar viel interessanter als das der chaotischen Lebenskünstler. Weil bessere Jobs, dickere Konten und überdies festere Freundschaften zu mehr Möglichkeiten – und Erfüllung – führen.

STREBER-LEBEN: NICHT NUR LANG, SOGAR SPANNEND

Aber was machen nun die, die während der Schulzeit dem laissez-faire frönten, statt über Französisch-Vokabeln zu brüten. Können die sich das lange Leben abschminken? „Teilweise ist es Veranlagung“, sagt Marion Spengler. „Fleiß und Gewissenhaftigkeit werden vererbt.“ Das ist die schlechte Nachricht. Aber es gibt Hoffnung, und die liegt im Berufsleben bzw. der Ausbildung. Wer nach der Schule eine Lehre absolvierte, wird mit der Zeit gewissenhafter, hat Spengler in einer weiteren Studie herausgefunden. Im Job begreife man schneller, welche Auswirkungen das eigene Verhalten auf den Betrieb hat. Wer dagegen auf die Uni wechselt, bei dem ändert sich erst einmal nichts.

Das ist auch kein Trostpflaster, weil du nach der mauen Schulzeit direkt an die Alma Mater rübergemacht hast? Nicht schlimm – du weißt ja jetzt, wie's läuft! Versuch', den Streber in dir hervorzukitzeln, wenigstens ein bisschen. Dann klappt es auch mit dem längeren Leben – versprochen ...

PROFESSOR DES JAHRES 2018

VERTRIEB IST ZUKUNFT

UNICUM Stiftung
PROFESSOR DES JAHRES 2019
Wegbereiter für Karrieren

Christian Schmitz ist Professor für Marketing und Sales an der Ruhr-Universität Bochum und einer der Preisträger bei unserem Wettbewerb „Professor des Jahres“ 2018. Wir fragten ihn nach den Berufsaussichten in Vertrieb und Marketing. Die gute Nachricht: Es gibt sie. Wenn man die richtigen Qualifikationen hat! Text » Jennifer Schreder Foto » Marquard/RUB

Christian Schmitz

Zum Einstieg: Wo steht die Stele, die Sie als „Professor des Jahres“ ausweist?

Ich verstehe die Auszeichnung als Auszeichnung unseres gesamten Teams des Sales & Marketing Departments. Daher steht die Stele in unserem Besprechungsraum– übrigens direkt neben der Stele, die mein Kollege Jan Wieseke 2014 erhalten hat. Da ist natürlich noch genug Platz für eine mögliche dritte Stele für unseren Kollegen Sascha Alavi. *(lacht)*

Wenn Sie nicht Professor für Sales Management wären, was wären Sie dann?

Ich hätte mir auch gut vorstellen können, ein Start-up zu gründen und kreative und innovative Ideen zu einem Geschäftsmodell zu entwickeln. Abseits der Wirtschaft wäre ich vielleicht Förster. Ich habe vor einiger Zeit die Jägerprüfung absolviert und mich dabei intensiv mit der Tierwelt beschäftigt und viel über die Natur gelernt. Dieses Wissen empfinde ich als enorme Bereicherung. Vielleicht wäre ich aber auch Filmkritiker oder Regisseur. Ich hege eine große Leidenschaft für Filme. Aber: Ich bin sehr glücklich und zufrieden als Professor am Sales & Marketing Department!

Wie erleben Sie Ihre Studierenden? Bringen alle die erforderlichen Fähigkeiten mit?

Viele Studierende sind noch sehr jung, wenn sie ihr Studium abgeschlossen haben, selbst als Masterabsolventen meist Anfang 20. Da ist es völlig normal, dass sie noch nicht genau wissen, wo ihre Stärken und Schwächen liegen und welche Interessen sie haben. Außerdem sind ihre Vorstellungen über Positionen wie „Sales Director“, „Key Account Manager“ oder „Category Manager“ eher abstrakt. Daher ist es mir ein wichtiges Anliegen, ihnen realistische Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu geben.

Haben Sie Tipps fürs erfolgsreiche Studium?

Erfolgreich sein, heißt nicht nur, theoretische Kenntnisse und fachliches Wissen zu besitzen. In Zeiten globalisierter und digitalisierter sowie dynamischer Märkte sollten Studierende auch Skills wie Anpassungsfähigkeit, schnelles Einarbeitungsvermögen und Eigenmotivation erwerben. Außerdem sollten sie früh den Kontakt mit Unternehmen suchen. Aus eigener Erfahrung kann ich zudem nur zu einem Auslandsaufenthalt raten: Ich habe mich menschlich wie fachlich dadurch sehr weiterentwickelt.

Ist Marketing ein krisenfester Bereich, der auch künftig attraktive Jobs bietet?

In der heutigen Zeit von krisensicher zu sprechen, ist gewagt. Fest steht aber, dass gutes Marketing – mit dem Vertrieb als Kerndisziplin – für jedes Unternehmen unerlässlich ist, um Kundenwünsche zu erkennen, zu befriedigen, Produkte bzw. Dienstleistungen zu verkaufen und Kunden langfristig zufriedenzustellen und so zu binden. Marketing ist spannend und facettenreich zugleich und wird daher auch weiterhin attraktive Jobs bieten – auch wenn man weitere Entwicklungen natürlich nicht vorhersehen kann.

Rechnen Sie damit, dass künstliche Intelligenz das Marketing künftig verändert?

Gerade im Marketing spielt die Digitalisierung eine prägende Rolle. Das gilt auch für den Vertrieb. Die Einsatzbereiche künstlicher Intelligenz stecken derzeit ja noch in den Kinderschuhen, die Entwicklung ist noch gar nicht absehbar. Allerdings sollte uns das keine Angst machen. Gut ausgebildete Fachkräfte werden im Marketing und Sales auch in Zukunft hohen Stellenwert besitzen. High Performer werden die Mittel der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz vermutlich optimal einsetzen. Und genau das fördern wir bei uns im Studium, indem wir Studierende etwa in unserem Virtual Reality Lab früh mit Anwendungen vertraut machen. Aber insbesondere für den Industriegüterbereich gilt: Experten werden immer gebraucht.

In Vertrieb eröffnen sich Chancen für „Talente“. Wie erkenne ich, ob ich eines bin?

Der Vertrieb bietet jungen Absolventen wie kaum eine andere Branche sehr, sehr gute Job-Perspektiven, insbesondere im Hinblick auf gehobene Positionen. Ein guter Vertriebler sollte zuhören und die richtigen Fragen stellen können, Marktentwicklungen frühzeitig erkennen und vor allem über eine strategische Denkweise verfügen. In unserem Master-Studiengang „Sales Management“ fördern wir genau diese Fähigkeiten und suchen eben diese zukünftigen Top-Führungskräfte.

PDJ 2019 IST GESTARTET

Es geht wieder los: Auf der Seite www.professordesjahres.de könnt ihr die Professorinnen und Professoren vorschlagen, die sich besonderss engagiert für eure Karriere einsetzen. Unter allen, die ihre Stimme abgeben, verlosen wir ein Apple iPad.

Unter Schirmherrschaft von:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Gefördert von:

HAYS Recruiting experts worldwide

REZEPT FÜR DEINE SMARTPHONE-DIÄT

MACH MAL PAUSE

Immer online, immer mobil erreichbar? Das stresst. Wer loskommen will vom Smartphone als nervendem Dauerbegleiter, setzt auf Digital Detox. Wir erklären, wie das Handyfasten funktioniert.

Text » Rita Martens-Baentsch Fotos » GettyImages/Myvector

Schnell ein Bild auf Instagram hochladen, den WhatsApp-Status der Freunde checken oder Push-Nachrichten der News-App lesen: 25% der Millennials verbringen gut fünf Stunden am Tag auf dem Smartphone, aktivieren es rund 100 Mal. 85% der Nutzer haben ihr Smartphone immer griffbereit, ein Viertel trägt es ständig am Körper, sogar nachts. Die Zahlen aus einer Studie der LMU München zeigen, wie viel Lebenszeit für die kleinen, digitalen Alleskönner draufgeht. Wer Smartphone-süchtig ist, dem hilft UNICUM BERUF.

PUSH-BENACHRICHTIGUNGEN AUSSCHALTEN

Mal ehrlich: Bei welchen Eilmeldungen der Vergangenheit war es wichtig, dass du als erster davon erfahren hast? Heidi Klum liebt Tokio-Tom? Hello Kitty wird 40? BER wird zu irgendeinem Termin öffnen? Na also!

SMARTPHONE-FREIE ORTE SCHAFFEN

Gehört ein Smartphone wirklich ins Schlafzimmer? Muss es beim Essen auf dem Tisch liegen? Und echt jetzt: Bei dir darf es mit auf die Toilette? Braucht es wirklich eine weitere rhetorische Frage, um diesen Tipp zu verdeutlichen?

MIKROPAUSEN EINLEGEN

Radikale Idee: In der nächsten Mittagspause allein spazierengehen und dabei – nix tun. Keine Anrufe, keine Nachrichten, nichts lesen. Angst vor Langeweile? Nicht nötig: Unser Gehirn ist keinesfalls inaktiv. Es sortiert seine Daten, archiviert die wichtigen und schmeißt die unwichtigen Infos raus. Wer den Kopf auf diese Art frei bekommt, ist nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz leistungsfähiger.

KAUF DIR EINEN WECKER!

Und zwar einen richtig altmodischen, der genau eine Funktion beherrscht: wecken. Denn solange dein Smartphone den Job hat, verführt es zum Besuch von Twitter und Co.. Schon schläfst du weniger.

FLUGMODUS EINSCHALTEN

Tatsächlich – der Flugmodus eines Smartphones darf auch außerhalb des Fliegers aktiviert sein! Einfach mal stundenweise ausprobieren. Die Ruhe genießen, wenn nichts mehr klingelt oder vibriert. Nebeneffekt: Der Flugmodus spart bis zu einem Drittel Akkulaufzeit.

OHNE SMARTPHONE RAUSGEHEN

Fang mit kleinen Alltagsdingen an – Brötchen holen klappt bestimmt auch ohne Google Maps. Ein ganzer Abend im Kino wäre die nächste Eskalationsstufe. Irgendwann merkst du, dass die Welt sich auch ohne griffbereites Phone weitergedreht hat.

EIN FREIER TAG PRO WOCHE

Okay, das klingt ein bisschen wie der umstrittene Veggie-Day vor ein paar Jahren. Dennoch: Wer einmal in der Woche Facebook, Twitter und Co. die kalte Schulter zeigt, legt eine Art Digital Daytox ein, ein Social-Media-Sabbatical.

APPS ALS MITTEL DER SELBSTERKENNTNIS

Klingt absurd, aber das Handy hilft, den Handykonsum zu kontrollieren. „Quality Time“, „Offtime“ oder „Bildschirmzeit“ zeichnen auf, wie häufig du das Phone aktivierst und welche Apps du nutzt. Du kannst Zeit für Zugriffe regeln und darfst am Ende des Tages über die Zusammenfassung den Kopf schütteln: „Tagesnutzung: 2h 23m. Bildschirm 87 Mal entsperrt“.

AUF DIE VERSUCHUNG VORBEREITET SEIN

Wer eine Diät macht, hat immer ein Stück Zartbitterschokolade im Schrank versteckt, falls Heißhunger auf Sahnetorten hochsteigt. Ähnlich solltest du dich beim Digital Detox verhalten und eine gute Zeitschrift oder Zeitung (ja, die mit dem Papier zum Umblättern) zur Hand haben. Hey, wie wär´s mit dieser hier? (Halloooo – Logik?)

PRO-TIPP

Gemein! Smartphones strahlen eine farbenfrohe Lebendigkeit aus, schon die App-Icons auf dem Startbildschirm stimulieren unsere Augen. Auf fast allen Geräten gibt es in den Einstellungen eine Option, um das Display auf Schwarz-Weiß umzustellen. Experten halten das grau in grau für einen guten Ansatz, um schwere Fälle von Smartphone-Sucht zu lindern. Schon versucht?

Anzeige

Sandra, Senior-Teamleiterin
bei Hays in Wien

VOLLGAS GEBEN LOHNT SICH

Nachdem Sandra erste Berufserfahrung im Personalbereich in Hamburg gesammelt hatte, ist sie bei Hays in Wien als Account Manager eingestiegen. Nach der Einarbeitung im Hays Learning Center ist sie richtig durchgestartet und konnte schnell Erfolge verbuchen. Innerhalb weniger Monate schaffte sie den Sprung zum Key Account Manager – nach 3 Jahren ist sie schon Senior-Teamleiterin.

Was war für Dich die größte Herausforderung zu Beginn?

Als ich als Account Manager gestartet bin, war es meine Aufgabe, mir einen eigenen Kundenstamm aufzubauen. Hierbei habe ich nicht nur bestehende Kunden betreut, sondern auch neue Kunden akquiriert. Dabei hatte ich teilweise auch Kontakt zu Unternehmen, bei denen es schwieriger war, eine Zusammenarbeit aufbauen. Nicht immer kann man den Kunden direkt von einer Zusammenarbeit überzeugen. Da muss man oftmals auch zwischen den Zeilen lesen und Bedarfe antizipieren können. Dafür habe ich mich zu Beginn sehr oft mit meinen Kundenansprechpartnern ausgetauscht und versucht, Zusammenhänge in den Unternehmen zu verstehen. Nach und nach hat sich daraus dann eine vertrauensvolle Beziehung entwickelt, was meine Arbeit heute sehr erleichtert.

Was sind Deine Highlights im Alltag?

Ein besonderes Highlight für mich ist die Beziehung zu meinen Großkunden. Mittlerweile bin ich die Erste, die sie anrufen, wenn sie Fragen zu neuen Projekten haben. Durch Hays bin ich in den Abstimmungsprozessen bei meinen Kunden mittendrin. Zu sehen, dass die Kunden mir ihr Vertrauen schenken und mich in ihre Ressourcenplanung einbinden, zeigt mir, dass sich mein Durchhaltevermögen und mein Einsatz gelohnt haben. Auch heute noch ist jeder Abschluss etwas Besonderes für mich. Zu sehen, dass der Kandidat zufrieden mit seinem neuen Projekt ist und der Kunde auch happy ist, gibt mir jedes Mal ein gutes Gefühl.

Was reizt Dich besonders an Deinem Job?

Durch meine Arbeit bekomme ich Einblicke in die Prozesse und Strukturen verschiedenster Unternehmen und kann deren Zukunft aktiv mitgestalten. Das macht meinen Job fordernd und abwechslungsreich zugleich – jeden Tag aufs Neue. Bei Hays zählt nicht, wie lange jemand schon dabei ist, sondern wie gut man seinen Job macht. Da meine Vertriebsziele mit den Entwicklungszielen übereinstimmen, habe ich meine Entwicklung weitestgehend selbst in der Hand und kann durch meinen Einsatz mein Weiterkommen selbst beeinflussen.

Als weltweite Nr. 1 in der spezialisierten Personaldienstleistung bringt Hays Unternehmen und Spezialisten zusammen und gestaltet damit die Arbeitswelt von morgen mit. Die Personaldienstleistungsbranche ist einer der dynamischsten Wachstumsmärkte unserer Zeit. Doch nicht nur der Markt wächst, auch wir wachsen schnell. Für unsere 29 Standorte in Deutschland, Österreich und der Schweiz suchen wir deshalb neue Talente im Key Account Management und im Recruiting.

Was Hays Dir bietet

Als Arbeitgeber steht Hays für verantwortungsvolle Aufgaben, systematische Förderung und beste Karriereaussichten im Vertrieb. Bei uns erwartet Dich ein attraktives Gesamtpaket aus einer intensiven Einarbeitung, eigenverantwortlichem Arbeiten und schneller Übernahme von Verantwortung. Durch die intensive Einarbeitung im Hays Learning Center und unser Mentoren-Programm bieten wir Absolventen und Young Professionals die Möglichkeit, schnell Verantwortung zu übernehmen und sich in kürzester Zeit zum Experten weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen über Hays und die Einstiegsmöglichkeiten findest Du unter ***hayscareer.net*** oder auf unseren Social Media-Kanälen:

top EMPLOYER DEUTSCHLAND 2019 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

HAYS Recruiting experts worldwide

instagram.com/hayscareer facebook.com/hayscareer.net youtube.com/hayscareer twitter.com/hayscareer

NEWS // WIRTSCHAFT

Text » Pauline Sickmann
Foto » GettyImages/Pinkypills

UNTERNEHMEN SEHEN DIGITALLISIERUNG ALS CHANCE

Konkurrenz belebt das Geschäft – und damit auch die Digitalisierung in deutschen Unternehmen. Diese stellen sich dem Druck und passen ihre Produkte und Dienstleistungen an. Das geht aus einer Umfrage der Bitkom Research hervor. Die große Mehrheit der Befragten (91 Prozent) sieht die Digitalisierung als Chance für ihr eigenes Unternehmen. Neue Technologien werden ihren Ansichten nach immer wichtiger für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Ein Viertel aller Unternehmen verfolgt bei der Bewältigung des digitalen Wandels aber keine Digitalstrategie. Dabei räumen 42 Prozent der Befragten ein, dass Wettbewerber, die in der Vergangenheit auf die Digitalisierung setzten, ihnen heute voraus sind. Eine häufig genannte Hürde ist der Datenschutz (74 Prozent). Auch fehlende Fachkräfte (48 Prozent) spielen eine Rolle.

WELCHE JOBS SIND GEFRAGT?

Monatlich wertet der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) Stellenangebote aus verschiedenen Jobbörsen und Printmedien aus. So auch im März 2019. Die untersuchten 1,16 Mio. Stellenangebote zeigten eine deutlich erhöhte Nachfrage in den Branchen Gesundheit, Medizin und Soziales. Dabei setzte die Gesundheitsbranche bei ihrer Suche nach Fachkräften vermehrt auf Zeitarbeitsfirmen. Während der Stellenmarkt letztes Jahr in der Branche 28.133 Jobs aufwies, waren es im März 2019 über 33.000. Für Ingenieure waren laut Analyse 19.000 Angebote auf dem Markt, wobei Entwicklungsingenieure mit 2.269 Jobs gesucht wurden. Unternehmen selbst suchten am meisten Vertriebs- und Verkaufspersonal (91.540 Jobs). Die Bereiche Bauwesen und Handwerk waren mit 87.492 Stellenangeboten besetzt und technische Berufe mit 86.876 Jobangeboten. Berufseinsteiger hatten im März die besten Chancen im Bereich Consulting und Beratung (2.700 Jobs), Junior Consultants standen 1.400 Stellen offen, von denen der Großteil im Bereich IT-Beratung lag. Marketing und PR-Stellen gab es 1.617.

NACHWUCHSJURISTINNEN MIT WENIGER GELD ZUFRIEDEN

In großen Kanzleien sind eigentlich heutzutage sechsstellige Einstiegsgehälter üblich, doch bei einer Online-Umfrage des JUVE-Verlags zeigten die Ergebnisse, dass sich diesem Stand der Dinge noch nicht alle bewusst zu sein scheinen. Junge Juristinnen und Juristen geben sich laut juve.de mit einem Einstiegsgehalt von durchschnittlich 75.000 Euro zufrieden. Beim Blick auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern war deutlich zu erkennen, dass Frauen nur 70.000 Euro erwarten, während Männer höhere Erwartungen zum Berufseinstieg haben und mit rund 10.000 Euro mehr Gehalt verlangen als ihre Kolleginnen.

STIMMUNG TRÜBT EIN

Die Stimmung in der deutschen Wirtschaft ist gedämpft. Das Institut der deutschen Wirtschaft prognostiziert, dass das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland 2019 um nur 0,7 Prozent wachsen wird. Im kommenden Jahr ist nach aktuellem Stand ein Wachstum von 1,5 Prozent möglich. Die getrübte Stimmung zeichnet sich auch in der IW-Frühlingsumfrage ab, für die 2.400 Unternehmen befragt wurden. Davon gehen 35 Prozent davon aus, dass ihre Produktion beziehungsweise ihr Umsatz im laufenden Jahr steigen werden. Bereits 18 Prozent erwarten einen Rückgang, im Gegensatz zu 9 Prozent zum Vorjahreszeitpunkt. Auch im Außenhandel sind die Erwartungen nicht hoch. Die neuen oder möglichen Handelsbarrieren lassen den Welthandel 2018 nur um 3 Prozent wachsen – im vergangenen Jahr expandierte das weltweite Handelsvolumen noch um 4,7 Prozent.

JUNGE MANAGER STEHEN AUF KARRIERE

Unternehmen müssen sich auf selbstbewusste und anspruchsvolle Führungskräfte einstellen. Das zeigt das Manager-Barometer 2018/19 der internationalen Personalberatung Odgers Berndtson. Die große Mehrheit (80 Prozent) der jüngeren Manager will die Spitze der Karriereleiter erreichen. Um die nächste Stufe zu erklimmen, sind fast 90 Prozent der Befragten bereit, die Branche oder den Fachbereich zu wechseln. Über 40 Prozent halten einen Wechsel ihrer jetzigen Position in den nächsten Monaten für wahrscheinlich. Im Branchenvergleich ist die Wechselbereitschaft in der TMT-Branche mit 47,2 Prozent am höchsten, es folgen Konsumgüter/Handel (46,1 Prozent) und Industrie (44,7 Prozent).

Besonders wichtig ist den Befragten ein innovativer, zukunftsfähiger Arbeitgeber, der ihnen die Möglichkeit gibt, an Veränderungen mitzuwirken (56 Prozent). Der Einsatz persönlicher Stärken ist der Topmotivator über alle Generationen hinweg. Jüngeren Managern der Generation Y sind die persönliche Weiterentwicklung (55,4 Prozent), die Vergütung (24,5 Prozent) und der Status (11,4 Prozent) wichtiger als den Babyboomern. Bei ihnen stehen das Mitwirken an Veränderungen (61,8 Prozent), die Freude an der Führungsaufgabe (59,7 Prozent) und die Sinnhaftigkeit der Aufgabe (57,8 Prozent) im Vordergrund.

WIRTSCHAFTSPRÜFER WERDEN?

Deine Reise in eine spannende Zukunft!

Wirtschaftsprüfer beraten Unternehmen schon heute dabei, Zukunftsthemen wie Digitalisierung wirtschaftlich zu meistern und für sich zu nutzen. Künstliche Intelligenz wird dabei in Zukunft eine wichtige Unterstützung bei Routineaufgaben sein und noch bessere Auswertungen und Prognosen ermöglichen.

Jetzt ausprobieren: Mit TAGESPRAKTIKA bei der Expedition Wirtschaft.

Du verbringst einen spannenden Tag mit Wirtschaftsprüfern. Du triffst auf Experten, mit denen du dich austauschen kannst und die wertvolle Kontakte für dich sein werden. Und du bekommst echte Praxiseindrücke und eine gute Orientierung für deine Berufsentscheidung.

www.expedition-wirtschaft.de

EXP3D1TION W1RT5CH4FT

Eine Initiative für Studierende von Wirtschaftsprüfern in Deutschland

Text » Rita Martens-Baentsch
Fotos » GettyImages/Skarie20

BRANCHENREPORT: WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

DIE KRISENFESTEN

Wirtschaftsprüfer haben nicht nur einen anspruchsvollen, sondern – entgegen ihrem Image – einen abwechslungsreichen Beruf, der sich mit der Zeit immer wieder verändert und digitaler wird.

Im Jahr 1931 trat in Deutschland eine Verordnung zur Jahresabschlussprüfung durch einen unabhängigen Prüfer in Kraft. Egal ob in Krisen- oder Wachstumszeiten: Unternehmen ab einer bestimmten Größe müssen ihre Bilanzen seither von Wirtschaftsprüfern bestätigen lassen.

Neben diesem Hauptbetätigungsfeld gibt es noch zahlreiche weitere Einsatzgebiete für Wirtschaftsprüfer. Sie sind nicht nur in der Prüfung, sondern auch bei der Steuerberatung, als Gutachter und auch Unternehmensberater gefragt. So zertifizieren Wirtschaftsprüfer zum Beispiel Compliance-Management-Systeme, unterstützen Unternehmen dabei, ihre internen Kontrollsysteme zu entwickeln und auszugestalten, und stehen ihnen auch beim Beantworten von Fragen in der nationalen und internationalen Rechnungslegung beratend zur Seite. Sie begleiten Unternehmensgründungen, Übernahmen und Unternehmensverkäufe oder Sanierungen, Börsengänge und Fusionen. Sie können außerdem zeitweise Management-Aufgaben übernehmen. Auch die Korruptionsbekämpfung in Unternehmen ist ein Wachstumsmarkt für Wirtschaftsprüfer. So werden die beruflichen Tätigkeitsgebiete vielfältiger und größer. „Wer sich für einen Beruf in der Wirtschaftsprüfung entscheidet, der entscheidet sich für eine spannende und nahezu krisenfeste Branche“, beschreibt Dr. Eberhard Richter, stellvertretender Geschäftsführer der Wirtschaftsprüferkammer, die sehr guten Berufsaussichten für Wirtschaftsprüfer und -prüferinnen.

Auch die wachsenden Möglichkeiten der digitalen Transformation bieten viele Chancen und erweitern die Tätigkeitsgebiete von Wirtschaftsprüfern. Denn immer größere Wirtschaftsbereiche werden miteinander vernetzt, damit permanent Daten ausgetauscht und analysiert werden können, um Optionen zu bewerten. Ob in der Zusammenarbeit mit den Mandanten (IT Audit, Business Analytics, Cyber Security, Cloud) oder in der eigenen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Wissensmanagement und -transfer, interne Benchmarks, vernetztes Arbeiten, Remote Audit). Das bedeutet, es werden künftig mehr und hervorragende Analytiker gesucht. Damit sind in einer immer komplexeren Welt also nicht nur die Absolventen der ehemals für die Wirtschaftsprüfung klassischen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge gefragt. „Neben den Absolventen der Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre werden zukünftig auch Kandidaten der MINT-Studiengänge in der Wirtschaftsprüfung hervorragende Karriereperspektiven haben“, erklärt Dr. Eberhard Richter.

Eberhard Richter

Die digitale Datenanalyse ermöglicht es, die Prüfung auf eine ganz andere Grundlage zu stellen. Dadurch kann die Prüfungssicherheit erhöht werden. Neue Technologien, wie Data-Mining-Verfahren, ermöglichen zudem Auffälligkeiten zu erkennen, welche bei der klassischen Stichprobenprüfung eventuell verborgen bleiben. Wirtschaftsprüfer müssen mit ihrem Fach- und Mandantenwissen Analysen konzipieren und die daraus folgenden Ergebnisse interpretieren können. Daher sollten Wirtschaftsprüfer künftig noch mehr IT-Kenntnisse als bisher mitbringen, um zu verstehen, was in der IT funktioniert und wie die IT-basierten Geschäftsmodelle geprüft werden können.

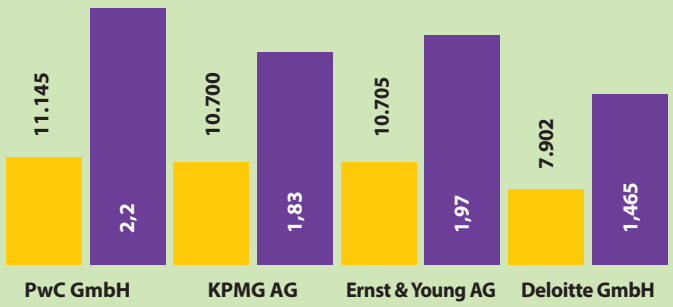
„Die Kombination aus Fachwissen und Praxiserfahrung macht Wirtschaftsprüfer zu gefragten Ansprechpartnern für Unternehmen“, so Richter. Das wird sehr gut entlohnt: So liegt das durchschnittliche Gehalt eines Wirtschaftsprüfungsassistenten nach einer repräsentativen Vergütungsumfrage der WPK bei ca. 38.000 Euro im Jahr. Schon mit drei Jahren Berufserfahrung verdoppelt sich das Gehalt auf circa 76.000 Euro und mit neun Jahren liegt es dann bei 110.000 Euro.

Der Fachkräftemangel ist auch in dieser Branche sichtbar, da derzeit nur jährlich zwischen 300 und 400 junge Wirtschaftsprüfer auf den Arbeitsmarkt kommen. Das ist für die gesamte Branche mit über 20.000 Wirtschaftsprüfern zu wenig. Da das Durchschnittsalter der Prüfer bei gut 55 Jahren liegt – nur 5,5 Prozent sind jünger als 35 Jahre –, steht die Branche sowohl vor einer demografischen Herausforderung als auch vor der Aufgabe, den Nachwuchs mehr als bisher gezielt anzusprechen und zu fördern.

Zusammengestellt von Rita Martens-Baentsch

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

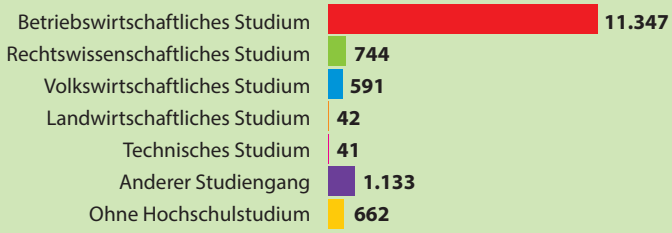
Anzahl der Mitarbeiter (und Umsatz) bei den Big Four der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen in Deutschland 2018



- Mitarbeiter
- Umsatz (in Mrd. Euro)

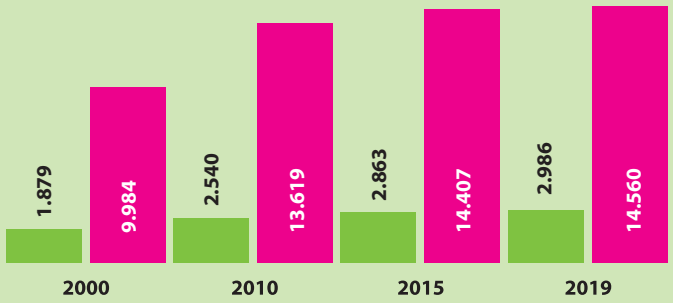
(Quelle: Unternehmensangaben (PwC, KPMG, E&Y, Deloitte))

Anzahl der Wirtschaftsprüfer in Deutschland nach Vorbildung im Januar 2019



(Quelle: WPK)

Anzahl der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (und Wirtschaftsprüfer) in Deutschland nach Jahren



- Wirtschaftsprüfungsgesellschaften
- Wirtschaftsprüfer

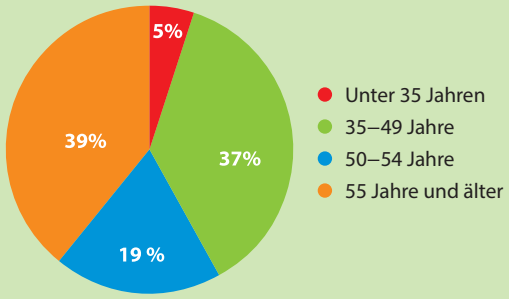
(Quelle: WPK)

Innovationsaufwendungen der Wirtschaftsprüfungs-, Rechts- und Steuerberatungs-Branche

2015: **480 Millionen Euro**
2017: **290 Millionen Euro**
2019: **280 Millionen Euro**

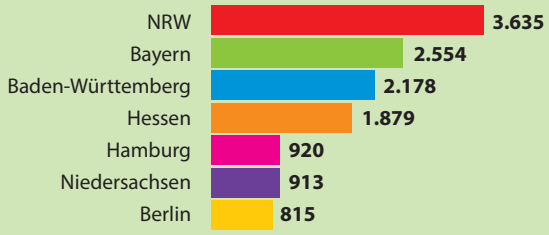
(Quelle: ZEW, Fraunhofer ISI)

Altersstruktur der Wirtschaftsprüfer



(Quelle: WPK (Mitgliederstatistik 2018))

Anzahl der Bundesländer mit den meisten Wirtschaftsprüfern im Januar 2019



(Quelle: WPK)

Gehalt eines angestellten Wirtschaftsprüfers

Einstiegsgehalt: **38.000 Euro**
Mit 3 Jahren Berufserfahrung: **76.000 Euro**
Bei 4–8 Jahren Berufserfahrung: **86.000 Euro**
Über 9 Jahre Berufserfahrung: **110.000 Euro**

(Quelle: WPK)

Text » André Gärisch
Fotos » Privat, Gettylmages/z_wei

FINTECHS: DER NEUE GELDAUTOMAT IST DAS HANDY

IN EINER BANK NACH UNSERER ZEIT

Traditionelle Banken haben keine Chance mehr, sich auf gewachsenen Marken und hohen Bilanzsummen auszuruhen. Denn junge, dynamische Fintechs sitzen ihnen im Nacken.

Imponierende Zahlen grüßten im Januar aus den Gazetten: 2018 sammelten deutsche Fintechs – Start-ups aus der Finanzbranche, deren Geschäftsmodell auf innovativen Technologien basiert – 1,1 Milliarden Euro von Investoren ein. Damit erwarben sie 55 Prozent mehr Mittel als im Jahr zuvor. Alleine im vierten Quartal wechselten 353 Millionen Euro den Besitzer; zu den Spendern zählen prominente Namen wie Bertelsmann, Allianz oder Visa. Mit ihren smarten Konzepten zu Vermögensaufbau, Zinsvergleich und Portfoliozusammenstellung sind Fintechs auf dem besten Weg, sich neben klassischen Banken zu behaupten. Was ist das Geheimnis hinter den neuen klugen Köpfen, deren Visionen so außergewöhnlich hoch im Kurs stehen?

„Konventionelle Banken und Finanzdienstleister denken in der Regel vom Produkt aus und versuchen dann, es per Marketing an den Kunden zu bringen. Fintechs denken dagegen meist vom konkreten Kundenproblem und dessen Lösung her. Ideen zur Monetarisierung werden erst später entwickelt“, erklärt Tobias Baumgarten, Berater für Fintechs und Betreiber des Blogs about#Fintech. Darüber hinaus agierten Fintechs frei von gewachsenen Strukturen und Kulturen: „Sie planen ihre Angebote ‚auf der grünen Wiese‘. Dabei stehen die intuitive Nutzbarkeit und überhaupt die User Experience im Fokus.“ Auf dem heimischen Markt kommen die cleveren Businessansätze immer besser an: Das Beratungsunternehmen Oliver Wymann ermittelte, dass Fintechs 1,3 bis 1,5 Milliarden Euro an Ertragspotenzial von den Privatkundenbanken abziehen. Auch der Personalbedarf der frischen Finanzfirmen steigt. Eine Untersuchung der Meta-Suchmaschine Joblift weist für 2016 etwa 3.000 Stellengesuche aus, für 2017 bereits über 5.000.

ALGORITHMUS STATT BANKBERATUNG

„Fintechs sind ausgesprochen risikofreudig: Nur eines von zehn Start-ups schafft den nachhaltigen Durchbruch“, sagt Baumgarten. Ein Risiko, das die Gründer ganz bewusst eingehen. Denn sie wissen: Wenn die Idee zündet und skaliert werden kann, avanciert sie womöglich zu einer wahren Goldgrube. Smartphone-Banken wie N26, revolut oder tomorrow konnten binnen weniger Jahre Millionen von Menschen für sich begeistern: „Sie nehmen den traditionellen Banken massiv Kunden ab und sorgen gleichzeitig für einen gewissen Preisdruck. Die niedrige Kostenbasis und moderne IT-Systeme dürften ihnen dabei helfen, langfristig profitabel zu sein. Trotzdem ist der Exit an eine Großbank immer ein Thema“, urteilt Baumgarten. Viele Fintechs seien erst dann erfolgreich, wenn sie mit etablierten Banken kooperieren: „Eindrucksvoll zu sehen war das beim Robo-Advisor Scalable Capital. Seit das Fintech von der ING-DiBa empfohlen wurde, hat sich das verwaltete Vermögen binnen weniger Monate mehr als verdoppelt.“

Der smarte Versicherungsverwalter Clark wurde im Rahmen der Technologie-Messe Viva Technology in Paris als eines der innova-

tivsten Start-ups weltweit ausgezeichnet. Mit dem Service können Nutzer ihre Policen auf dem Smartphone selbst organisieren – den Versicherungsstatus checken, alte Tarife kündigen, neue Tarife hinzubuchen. Der Online-Katalog umfasst über 160 Versicherer, deren Leistungen per Algorithmus bewertet werden. Bei der Fernsehsendung „Die Höhle der Löwen“ präsentierte sich Lendstar einem breiten Publikum, eine App zum Geld senden, -teilen oder -leihen, die mittlerweile von epay, einem internationalen Fullserviceanbieter von Gutscheinsystemen, übernommen wurde. Auch Lars Reiner und seine Kollegen von Ginmon ließen die Köpfe rauchen, um nuancengenau zu programmieren und digital anzugreifen. Das Frankfurter Start-up konzentriert sich auf die Konstruktion von Wertpapier-Portfolien mithilfe eines speziellen Algorithmus – in ihn fließen Umweltfaktoren und Daten zur Risikoneigung des Anlegers ein: „Wir überwinden damit die Schwächen klassischer Kapitalmarktanlagen und der Privatanleger, wie schlechte Diversifikation, ungünstiges Market-Timing und hohe Gebühren“, sagt Reiner, der früher Managementberater bei der Deutschen Bank war.

PER HANDY UND OHNE PAPIERKRAM

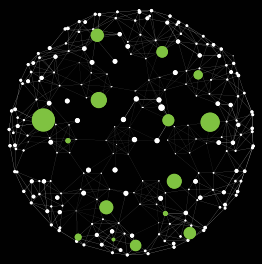
Die Anwendung richte sich an normal begüterte Privatleute, die nicht in den Genuss einer Vermögensverwaltung bei einer konventionellen Bank kommen: „Die Zielgruppe ist im Schnitt 46 Jahre alt, mit dem Kapitalmarkt vertraut und technologieaffin.“ Das Geld werde nach wissenschaftlichen Erkenntnissen angelegt: „Jahr für Jahr werden die Indikationen stärker, dass unser Algorithmus optimal funktioniert. Niemand kann die Entwicklungen am Aktienmarkt vorhersagen, doch der Algorithmus bietet eine objektive Grundlage für Anlageentscheidungen; das oftmals trügerische Bauchgefühl spielt keine Rolle mehr.“ Für Finanzinstitute sei das Tool eine sinnvolle Ergänzung beim Online-Banking – eine standardisierte Qualität könne sichergestellt, der Beratungsaufwand reduziert werden. Zudem sei der Kunde nicht mehr gefordert, lästigen Papierkram zusammenzusuchen, sondern könne über seinen Account in Echtzeit Informationen aktualisieren und abrufen.

Tobias Baumgarten

DIE INTERNET-RIESEN SIND DIE GRÖSSTE GEFAHR

„Bisher haben die meisten Fintechs eine überschaubare Kundenanzahl. Das hat insbesondere damit zu tun, dass Finanzangelegenheiten Vertrauenssache sind und die traditionellen Banken teils über hundert Jahre Zeit hatten, eben dieses Vertrauen aufzubauen. Die Branche ist gerade dabei, erwachsen zu werden“, erkennt Baumgarten. Wie mit den „Dotcoms“ zur Jahrtausendwende würde bald eine massive Konsolidierungswelle viele Newcomer vom Markt fegen: „Wer diese Welle überlebt, scheint ein gutes Angebot und belastbares Geschäftsmodell zu haben, er wird sich langfristig durchsetzen.“ Die größte Bedrohung sehe er durch die Internet-Riesen, die sukzessive ins Banking stießen, um ihre eigenen Ökosysteme zu erweitern und ihre Kunden darin zu fangen: „Hier zu konkurrieren, ist fast unmöglich. Insofern drängt sich der Schulterschluss mit dem ein oder anderen Player geradezu auf.“

Deloitte.



Start your ideas <here>.

Große Ideen entfalten ihr volles Potenzial erst im passenden Umfeld. 286.000 Kollegen in über 150 Ländern stehen bei uns für Vielfalt und Innovationskraft. Gemischte Teams aus Audit & Assurance, Risk Advisory, Tax & Legal, Financial Advisory und Consulting begleiten unsere Kunden schon heute in die Arbeitswelt von morgen. Diese Dynamik macht es so besonders, bei Deloitte zu arbeiten. Ihre Karriere startet hier.

WORLD'S MOST ATTRACTIVE EMPLOYERS TOP 5 universum 2018

What impact will you make?
careers.deloitte.com

Consulting im Medizinbetrieb ist Vertrauenssache

CONSULTING IM GESUNDHEITSWESEN

DIE ERLÖSSCHRITTMACHER

In Kliniken dreht sich alles um die Gesundheit der Patienten. Doch manchmal kranken die Einrichtungen selbst. Dann kommen häufig externe Berater ins Spiel.

Text » André Gärisch Fotos » privat, GettyImages/monkeybusinessimages

Verlegte Formulare, doppelte Untersuchungen, erschöpftes Personal. In Krankenhäusern sollten eigentlich perfekte Rahmenbedingungen herrschen, um sich voll und ganz auf das Wohlergehen der Patienten konzentrieren zu können. Tatsächlich ist meist das Gegenteil der Fall – durch ausufernde Bürokratie und unstrukturierte Abläufe werden Stress, Missverständnisse und Fehler befördert. Um den verlorengegangenen Überblick wiederherzustellen, können externe Consultants hinzugerufen werden. Was kennzeichnet das Verhältnis zwischen Beratungsunternehmen und Kliniken, wo wird besonders oft Hilfe benötigt und welche digitalen Perspektiven eröffnen sich in der Patientenversorgung?

„THEORETIKER“ UND „PRAKTIKER“

„Hilfe von Beratern nehmen Krankenhäuser unserer Wahrnehmung nach insbesondere in den Gebieten Unternehmensentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsmanagement und Personalentwicklung, aber auch bei spezifischen Themen wie OP-Optimierung, MDK-Prozess, Konzepte der regionalen Krankenhausplanung, Krankenhausbau, Digitalisierung, Telemedizin und IT-Sicherheit in Anspruch“, sagt Burkhard Fischer, Referatsleiter Qualitätsmanagement, IT und Datenanalyse der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen. Die Herangehensweise der einzelnen Berater ist dabei äußerst heterogen. Dr. Karen Wismann, Leiterin Medizincontrolling bei Consus Clinicmanagement, unterteilt die Akteure in „Theoretiker“ und „Praktiker“: „Es gibt Berater, die sehr datenorientiert agieren und ihre Expertise vorrangig in der Geschäftsführung oder Verwaltung einbringen. Andererseits gibt es Unternehmen, deren Mitarbeiter früher selbst im medizinischen oder pflegerischen Sektor tätig waren, die dann im operativen Geschäft steuernd eingreifen, beispielsweise mit ans Patientenbett gehen oder Verhandlungssituationen klären.“ Genau das sei auch die Philosophie von Consus, betont ihre Kollegin Manuela Mehner, die den Bereich Einkaufsmanagement führt: „Wichtiger als Leitsätze, Grafiken und Tabellen auf Power-Point-Folien sind pragmatische Konzepte.“ Das Projekt sei für sie nicht mit der Identifizierung von Potenzialen oder der Umstellung von Portfolien abgeschlossen, sondern erst, wenn der richtige Artikel mit der erforderlichen Qualität im Schrank liegt.

Dr. Karen Wismann

Manuela Mehner

LAPTOP STATT STETHOSKOP

„In der Regel befinden sich Krankenhäuser in finanzieller Schieflage oder einer organisatorischen Umbruchsituation, wenn sie uns konsultieren“, schildert Wismann. Mit der Einbindung externer Berater verfolgten Klienten das Ziel, Erlöse zu steigern; nicht nur durch theoretisches Kostencontrolling, sondern ebenso durch dialogzentrierte

Projektbegleitung. Ein verbreitetes Vorurteil sei, dass es nur darum gehe, Personal freizusetzen. Das Gegenteil sei der Fall; es würden Wege gesucht, wie Erträge gesichert und optimiert sowie ordnungsgemäß abgerechnet und dokumentiert werden können, mit der Aussicht: Arbeitsplätze zu erhalten. „Trotzdem sind die Mitarbeiter zunächst misstrauisch, wenn sie hören, dass Berater im Hause sind. Der Begriff ‚Berater' ist negativ besetzt", berichtet Wismann. Es gelte dann, diese emotionale Schwelle zu überwinden und zu vermitteln, dass die gemeinsame Mission bedeute, die Abwärtsspirale zu stoppen und nachhaltig erfolgreich zu sein.

DIE „GLEICHE SPRACHE SPRECHEN" - DARAUF KOMMT ES AN IM KRANKENHAUS-CONSULTING

Burkhard Fischer

Eine zentrale Anforderung sei, „die gleiche Sprache" zu sprechen: „Man hat direkt ein besseres Standing, wenn man – terminologisch und alltagspraktisch – versteht, was das Gegenüber einem erzählt und man einschätzen kann, welche Fragestellungen für ihn wichtig und emotional behaftet sind", erklärt Mehner. Dementsprechend sei eine betriebswirtschaftlich-medizinische Doppelkompetenz die ideale Voraussetzung für einen Job als Consultant in der Gesundheitsbranche. „Ich glaube, es ist leichter, sich als Mediziner betriebswirtschaftliche Kenntnisse anzueignen als andersherum", ergänzt Mehner und verweist auf das Bildungsangebot „Medizin für Nicht-Mediziner", das etwa an der Apollon Hochschule der Gesundheitswirtschaft in Bremen, der Internationalen Hochschule Bad Honnef oder an den unterschiedlichen Standorten der Consus Healthcare Akademie belegt werden kann. Keine gute Idee sei es, die eigene Unsicherheit – zum Beispiel im Gespräch mit einem Chefarzt – durch forsches Auftreten zu überspielen; dabei werde nur unnötig Porzellan zerschlagen. „Wir binden die Kollegen von Anfang an eng ein, damit sie sehen können, wie der interdisziplinäre Austausch funktioniert. Vieles wird on-the-job erlernt", erläutert Mehner. An Bewerber für den Einkauf stelle sie Anfordernisse wie Sozial- und Methodenkompetenz, Neugier und Weiterbildungsbereitschaft, Klinikerfahrung sei vorteilhaft. Der komplexe Arbeitsalltag sei geprägt von ständig wechselnden Herausforderungen, von der Analyse unzähliger Verbrauchsdaten über Portfolioumschichtungen bis hin zu Verhandlungen mit bekannten Industriebetrieben.

DIGITAL VERNETZTE KRANKENHÄUSER

Laut einer Studie der Personalberatung Rochus Mummert Healthcare Consulting wird die Quote der Kliniken mit einer unternehmensübergreifenden Digital-Strategie bis 2020 auf 56 Prozent steigen. „Wir sehen in der Digitalisierung eine große Chance für die medizinische Versorgung der Patienten über die Sektorengrenzen hinaus und gerade auch im ländlichen Raum", sagt Burkhard Fischer. Es gebe Anzeichen dafür, dass in der Politik ein Umdenken eingesetzt und man den Nutzen digitaler Möglichkeiten für Krankenhäuser erkannt habe; verbunden mit der Bereitstellung von Geld für den digitalen Ausbau. „Wenn das so kommt, werden Kliniken die Umsetzung nicht allein mit eigenem Personal bewältigen können, sondern auf externe Architekten und ‚Bauleiter' für den Aufbau einer zukunftsfähigen digitalen Infrastruktur zurückgreifen müssen – ein riesiges Potenzial für Berater", resümiert er.

Absolventenkongress
Rhein - Main
13. Juni

enexion group
Energiekosten zukunftsfähig gestalten

Portfoliomanager
- Entwicklung von Einkaufs-/ und Risikomanagementstrategien
- Durchführung und Abwicklung der Handelsaktivitäten
- Steuerung und Pflege der Kundenbeziehungen auf Top-Management-Level

> 1 Milliarde Euro
betreute Energievollkosten

Consultant
- Beratung im Spannungsbogen kaufmännisch-regulatorischer sowie technischer Fragestellungen
- Projekte zur strategischen Energievollkosten-Situation im internationalen Umfeld
- Erstellung strategischer Marktanalysen und Erarbeitung der Maßnahmen

> 10.500
Normen und Gesetze regeln den Energiekomplex

IT
- Erarbeitung von Fach-/ und technischen Umsetzungskonzepten
- Konzeption neuer Softwarelösungen gemeinsam mit den Fachabteilungen
- Business Tests sowie Qualitätssicherung

 # 1
bei sicherheitssensiblen Datacentern und Cloudoperatoren

www.enexion.de

BRAINTEASER IM BEWERBUNGSPROZESS

KOPFNÜSSE - LEICHT GEKNACKT

Denksportaufgaben im Vorstellungsgespräch lösen: Das kann auf Hochschulabsolventen zukommen, wenn sie sich bei einer Unternehmensberatung bewerben. Diese sogenannten Brainteaser sind kleine Knobelaufgaben, die oft auf den ersten Blick verwirrend und unlösbar wirken. Doch mit der richtigen Strategie und etwas mentaler Vorbereitung lassen sich diese Kopfnüsse bewältigen.

Brainteaser sind besonders in Unternehmensberatungen und Investmentbanken verbreitet“, berichtet Stefan Menden, Autor des Ratgebers „Brainteaser im Bewerbungsgespräch“. Der Gründer der Karriere-Community squeaker.net betont jedoch, dass auch Personaler in der Konsumgüterindustrie und der Start-up-Szene diese Denksportaufgaben nutzen. „Sie sind zwar kein fester Bestandteil eines Jobinterviews, aber gerade im Consulting besteht in den zwei bis drei Gesprächsrunden bis zur Vertragsunterzeichnung eine große Wahrscheinlichkeit, mindestens einen Brainteaser lösen zu müssen.“

WIE SCHWER IST MANHATTAN?

Klassiker unter den Fragen sind zum Beispiel: „Wie schwer ist Manhattan?“ oder: „Wie viele Smarties passen in einen Smart?“ So unterschiedlich die Aufgaben auch sind, der Sinn ist immer gleich: Die Personaler lernen den Kandidaten dabei kennen, wie er ein Problem löst. „Es geht nicht in erster Linie darum, die richtige Antwort zu finden, sondern darum, einen sinnvollen Lösungsweg aufzuzeichnen“, so Menden. „Was also zählt, ist ein systematisches Vorgehen.“

Stefan Menden

Grundsätzlich gibt es verschiedene Formen von Brainteasern. Dazu gehören Mathe- und Logikaufgaben, aber auch „Trial-and-Error“-Probleme und Schätzfragen. „Einige Brainteaser lassen sich mit den Grundrechenarten lösen, andere nicht.“ Bei manchen Aufgaben sollen die Bewerber ihr „Out-of-the-box“-Denken unter Beweis stellen. Ziel ist es, dass sie den vorgegebenen Rahmen verlassen und kreative Lösungsansätze entwickeln. „Oft gibt es in der Aufgabenstellung komplizierte Formulierungen oder überflüssige Details, die den Blick auf das Wesentliche verstellen“, erklärt Menden. „Diese sollten die Kandidaten erkennen und dann Unwesentliches eliminieren, um so eine Lösung zu finden.“

ERSTMAL GRÜNDLICH NACHDENKEN

Zu den Logikaufgaben gehört zum Beispiel die Frage: „Wenn ein Boot auf einem See den Anker lichtet, sinkt oder steigt der Wasserspiegel?“ „Wichtig ist, nicht sofort mit einer Antwort herauszuplatzen, sondern erst einmal gründlich nachzudenken und die Situation durchspielen“, betont Menden. Und das könnte bei dieser Aufgabe so aussehen: Zuerst lichtet die Besatzung den Anker. Wasser flutet an die Stelle, die zuvor der Anker einnahm. Der Wasserpegel sinkt. Menden: „Aber der Anker schwebt danach nicht in der Luft, sondern die Besatzung zieht ihn ins Boot. So kommt es zu deutlich mehr Verdrängung als zuvor. Der Wasserspiegel steigt.“

Eine Schätzaufgabe ist zum Beispiel die Frage „Für welchen Preis würden Sie die Golden Gate Bridge kaufen?“ Hierbei gibt es nicht nur eine richtige Antwort und nicht nur einen richtigen Lösungsweg. „Was zählt, ist auch in diesem Fall ein strukturiertes Vorgehen, indem der Bewerber Annahmen trifft“, erklärt Menden. Eine Annahme könnte sich mit der Höhe der Maut befassen, die die Brücke einbringt. Dazu müsste man weitere Thesen formulieren, zum Beispiel über das Verkehrsaufkommen oder über die Einwohnerzahl von San Francisco.

„Wir setzen bei Vorstellungsgesprächen mit Berufseinsteigern sowohl Brainteaser als auch verkürzte Fallstudien ein“, berichtet Michaela Scherhag, Recruiting Managerin bei der Unternehmensberatung BearingPoint. „Damit wollen wir die Kandidaten ins Arbeiten bringen und sehen, wie sie an eine Aufgabe herangehen. Wichtig ist nicht die Lösung, sondern auf welchem Weg uns der Bewerber zu seinem Ergebnis führt.“ Ihr Tipp für die Kandidaten lautet deshalb, sich auf die Aufgabenstellung einzulassen, sich zu konzentrieren und Spaß an der Erarbeitung der Lösung zu entwickeln. „Das kann auch helfen, die Nervosität zu bekämpfen.“

Michaela Scherhag

Text » Anja Schreiber
Fotos » Privat, GettyImages/SVproduction

Was dagegen gar nicht gut ankommt, ist eine schockierte Reaktion. „Wir Personaler spüren, ob sich die Kandidaten der Aufgabe stellen und bereit für das Gedankenspiel sind“, so Scherhag. Sie rät den Bewerbern, Nachfragen zu stellen, wenn etwas unklar ist. „Sie sollten ihr Gegenüber an den eigenen Überlegungen teilhaben lassen. Sie können dafür zum Beispiel – soweit vorhanden – ein Whiteboard benutzen und ihre Ideen visualisieren.“ Ist weder Flipchart noch Whiteboard verfügbar, lässt sich der Lösungsweg auch auf Papier skizzieren.

TEILERGEBNISSE SOLLTE MAN DEM INTERVIEWER MITTEILEN

„Wenn jemand auf einem bestimmten Weg nicht zur Lösung findet, ist das kein Problem. Er sollte dann einfach noch einmal von vorne beginnen“, betont Scherhag. Entscheidend sei, dass der Kandidat seine Überlegungen und Teilergebnisse dem Interviewer mitteilt. „Am Ende sollte er noch einmal auf die Anfangsfrage eingehen und ein Miniresümee ziehen.“

Nadja Peters

Nadja Peters, Recruiting-Chefin von McKinsey für Deutschland und Österreich, kennt beide Seiten: Sie ist Interviewerin, hat aber auch am Beginn ihrer Consulting-Karriere selbst Aufgaben im Interview lösen müssen. „Wir nutzen in unseren Jobinterviews zwar keine Brainteaser, aber wir verwenden Minifallstudien. Das war schon so, als ich mich 2006 bei McKinsey bewarb.“ Sie musste drei verschiedene „Cases“ bearbeiten: Es ging um Versicherungen, Hühnerfleisch und ums Theater. „Natürlich hatte ich damals ein bisschen Bammel, aber ich war auch gut vorbereitet. So habe ich vorab mit meinem Vater und mit meinen Freunden Fallstudien trainiert. Außerdem übte ich im Vorfeld noch einmal die Grundrechenarten. Diese Vorbereitung funktionierte“, betont Peters. Dabei war sie gar keine BWLerin, sondern hatte Chinesisch und Politik studiert.

MANCHMAL GIBT ES MEHRERE LÖSUNGSWEGE

„Auch heute noch ist der Ablauf der Vorstellungsgespräche ähnlich. Neben den Gesprächen zu persönlichen Erfahrungen verwenden wir möglichst realitätsnahe Fallstudien, die wir lediglich vereinfachen und anonymisieren.“ Den Unterschied zwischen diesen „Cases“ und Brainteasern beschreibt Peters so: „Bei unseren Fällen sind immer mehrere Lösungen und Lösungswege möglich. Das ist bei Brainteasern meist nicht der Fall.“ Zugleich beruhigt sie: Spezielles betriebswirtschaftliches Wissen brauche man nicht, um die Aufgaben zu bewältigen. „Wenn sich doch einmal in der Fragestellung ein Fachbegriff findet, kann man sich diesen auch erklären lassen.“ Einen schlechten Eindruck mache das nicht. Im Gegenteil: Wer nachfragt und in den Dialog trete, sei im Vorteil.

Peters empfiehlt, am Beginn der Aufgabenstellung erst einmal tief durchzuatmen und sich dann die Zeit zu nehmen, um die Aufgabe richtig zu verstehen. „Wichtig ist, einen eigenen Lösungsweg zu finden und nicht standardisierte Lösungsmodelle zu verwenden. Wir erwarten keine Perfektion, sondern gesunden Menschenverstand.“

Menden hat noch einen Tipp: „Auf gar keinen Fall sollten sich Bewerber desinteressiert zeigen.“ Auch wer zu verstehen gibt, dass er vor der Frage kapituliert, macht einen nachhaltig schlechten Eindruck. „Wer an der Lösung von Aufgaben keinen Spaß hat, der sollte nicht in die Beratung gehen.“

Die wichtigsten Tipps auf einen Blick:

- Informiere dich im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs über Brainteaser und Minifallstudien. Löse schon mal ein paar Aufgaben als Vorbereitung.
- Lass dich nicht von der scheinbaren Unlösbarkeit der Aufgabe verwirren, sondern atme tief durch und gehe die Herausforderung systematisch an.
- Wiederhole den Brainteaser in deinen eigenen Worten und stelle Nachfragen, wenn du etwas nicht verstehst.
- Du kannst auch deine Gesprächspartner fragen, wenn du weitere Informationen brauchst oder dich rückversichern willst, dass deine Annahmen Sinn machen.
- Beziehe dein Gegenüber in deine Überlegungen mit ein, indem du diese verbalisierst oder sogar auf einem Flipchart oder Whiteboard visualisierst. Wenn nur Papier und Stift vorhanden sind, kannst du auch diese zur Visualisierung verwenden.
- Präsentiere nicht nur deine Ergebnisse, sondern die einzelnen Schritte deines Lösungswegs.
- Gehe schrittweise vor, indem du zum Beispiel die Aufgabe unterteilst und Wichtiges von Nebensächlichkeiten unterscheidest.
- Siehe die Aufgabe als eine intellektuelle Herausforderung an und nicht als unlösbares Problem.
- Falls du keine Lösung findest, probiere einen anderen Lösungsansatz.
- Zum Schluss solltest du noch einmal dein Endergebnis in Worte fassen. Auch dafür kannst du wieder einen Flipchart nutzen

Lektüretipp:

Michael Hoi, Stefan Menden: Brainteaser im Bewerbungsgespräch. 140 Übungsaufgaben für den Einstellungstest, 7. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Squeaker.net (Köln) 2016, 136 Seiten, E-Book: 18,99 Euro, Paperback:19,90 Euro

Internettipp:

mehr Brainteaser-Beispiele unter:

https://www.squeaker.net/de/Karriere/Vorstellungsgespraech/Brainteaser

HOMEPAGES IM BEWERBER-CHECK

HANDELSRIESE SUCHT WIWI

Wir haben für euch die Internetseiten von Aldi bis Amazon auf Karriere gecheckt und die Personaler gefragt: „In einem Satz, warum sollte man als Wiwi genau bei Ihnen anheuern?“

Text » Andreas Monning Fotos » GettyImages/Tsezer

METRO

Geschäftstüchtig: Als Erstes erfahren Homepage-Besucher, wo ihr nächster Metromarkt ist. Wer sich für Karriere interessiert, wird erst am Ende fündig. Betritt man dann erfreut die Jobwelt, verwirrt zur Begrüßung ein Rätsel – denn wer ist Christa? Doch Studenten und Absolventen werden hier geduzt, und wer das sympathisch findet, fühlt sich an Bord der Metro herzlich willkommen. Als Nächstes rumpelt es etwas, wenn launig-lässige Perspektiven nach „Bock, die Zukunft des Handels zu gestalten“ mit elternhaftem Ton zur Bedeutung von Ausbildung, Fleiß und Engagement kollidieren. Doch sympathische Fotos der Arbeitswelt heben gleich wieder die Stimmung, stellen sie doch ein Miteinander in jungen, fröhlichen Teams in Aussicht. In der Folge begegnet der interessierte Trainee-Bewerber sowohl der obligatorischen Anforderung eines überdurchschnittlichen Abschlusses wie der (hoffentlich noch nicht verpassten) Möglichkeit eines eigenverantwortlichen Starts via Hochschulpraktikum.

Evelyn Hohlbein, Talent Management METRO Deutschland: „Als Trainee bei METRO Deutschland kann man die Zukunft des Großhandels in einem weltweit agierenden Unternehmen mitgestalten: mit spannenden Arbeitsaufgaben, einem Auslandsaufenthalt in einem der 25 weiteren METRO-Länder und langfristigen Perspektiven.“

Evelyn Hohlbein

EDEKA

„Mit ganzem Herzen für Sie!“ strahlt es Besucher von der Edeka-Homepage entgegen. Selbst wenn damit vor allem Kunden gemeint sein dürften: Willkommen fühlt man sich auch als Bewerber – und findet mit einem Blick und Klick in den Karrierebereich des Handels-Verbundes. Hier glaubt man an Talente, freut sich auf Bewerber und präsentiert Studenten der Wirtschaftswissenschaften unter anderem die Chance, als Werkstudent für Großhandels-Logistik anzuheuern – zum Beispiel in der Edeka-Zentrale in Hamburg. Natürlich ist mit Berufserfahrung auch an den Direkteinstieg zu denken: Für diesen Fall verspricht Edeka Einarbeitung und Einbindung ins Team – so soll sich vom ersten Tag an optimal das persönliche Potenzial entfalten können. Danach ist aber lang noch nicht Schluss, denn zahlreiche Weiterbildungsprogramme und Seminare garantieren permanente Entwicklung. Wer diese Aussichten eher stressig findet, wird mit einer dicken Portion Work-Life-Balance beruhigt: Versprochen werden auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein aktives Gesundheitsmanagement.

Martin Scholvin, Vorstand Personal und Finanzen Edeka AG: „Hochschulabsolventen mit wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund können beispielsweise als Trainee in der Hamburger Edeka-Zentrale ihre Karriere starten – in 18 Monaten lernen sie verschiedene Aufgaben und Bereiche innerhalb des von ihnen gewählten Schwerpunkts kennen und werden so Schritt für Schritt auf künftige Fach- oder Führungsaufgaben vorbereitet.“

Martin Scholvin

LIDL

Ist neben Kaufland die bekannteste Marke der Unternehmensgruppe Schwarz. Auf der Homepage des Discounters mit den gelb-rot-blauen Tüten liegt der Weg zur Karriere nah, nämlich gleich on top. Bei Lidl lohnt sich eben nicht nur der Einkauf, auch der Blick in die Jobwelt bringt's: Gehört man zu den gesuchten Anpackern, Durchstartern und Möglichmachern? Dann wirbt Lidl für ein 18-monatiges Traineeprogramm. Mit abgeschlossenem Studium der Wirtschaftswissenschaften böte sich auch der Direkteinstieg an, beispielsweise als Junior-Controller: Neben betriebswirtschaftlichen Standardauswertungen führt man dann controllingspezifische Sonderprojekte und Adhoc-Anfragen durch, stellt die Qualität der Reportings sicher und wächst nach und nach in die Rolle des

Ansprechpartners für Landesgesellschaften weltweit hinein.

Stefan Hamm, Geschäftsführer für Personalrecruiting und -entwicklung Lidl Deutschland: „Verkaufsleiter, Trainee oder Direkteinstieg im Fachbereich: Lidl bietet den Absolventen viele Job- und Karrieresperspektiven mit Verantwortung – von Beginn an.“

Stefan Hamm

REWE

Auch hier gilt es, den Karrierebereich am Ende der Homepage und im Kleingedruckten zu entdecken. Wer aber forscht, klickt und furchtlos die feuerrote Berufswelt betritt, erhält zur Belohnung ein Versprechen: dass es „keine leeren Versprechen“ gebe, wenn es um Karriere geht. Was aber, wenn ich als Wiwi „echt was erreichen“will und auf Perspektiven stehe – aber noch im Studium stecke? Dann hilft die Jobsuche, beispielsweise mit einem Praktikum im Schwerpunkt Nachhaltigkeit in der Konzernzentrale Köln. Falls ich später überdurchschnittlich abschließe, lädt der Handelskonzern auf den Trainee-Weg ins Management ein. Als Arbeitgeber signalisiert Rewe dann größtes Bemühen um Vereinbarkeit von Beruf und Familie, untermauert durch den Verweis einer Zertifizierung im Audit berufundfamilie.

Oliver Holler, Leiter der HR Zentrale National der Rewe Group: „Die Rewe Group ist Vorreiter in vielen Themenbereichen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung – Studierende und Absolventen haben die Chance, ihre Ideen einzubringen, spannende Projekte zu begleiten und dabei schnell Verantwortung zu übernehmen.“

Oliver Holler

PEEK UND CLOPPENBURG

Stylisch: Wie ihre Produkte voll im Trend liegt der Karrierebereich der Hamburger Peek und Cloppenburg. Lust, etwas zu bewegen? Bewerber, die für den Mode-Job brennen, begeistern das Personalmanagement der kühlen Norddeutschen. Nach erfolgreichem Praktikum bieten die Hanseaten an, ein gemeinsames Bachelor- oder Master-Thema zu suchen: So ließe sich per Abschlussarbeit aus der Theorie Praxis machen und der fließende Übergang vom Studium zum Job gestalten. Wer schon den Abschluss und erste Berufserfahrung im Gepäck hat, könnte als Vertriebscontroller International sogar direkt auf den Weg in die Hamburg-Zentrale der bekannten Modekette gerufen werden. Dialog sehen die Modehändler dort als Chance, versprechen eine wertschätzende Feedbackkultur sowie Führungskräfteentwicklung. Auch sympathisch: Schon im virtuellen hat hier jeder Ansprechpartner ein Gesicht.

Julia Pauly, Senior Referentin Personalmarketing, Peek&Cloppenburg KG, Hamburg: „Wiwis mit Leidenschaft für Mode erhalten in unserem „Trainee-Programm Buying“ einen breiten Einblick in den Fashion-Einkauf und dank unserer flachen Hierarchien von Anfang an jede Menge Gestaltungsspielraum, um mit eigenen Ideen die Sortimente kreativ weiterzuentwickeln.“

Julia Pauly

ALDI

Während Aldi Süd online einlädt, gleich mit der Karrieretür ins Haus zu fallen, zeigt Nord seine virtuelle Arbeitswelt zurückhaltend am Schluss. Als Absolvent der Wirtschaftswissenschaften jedenfalls ist man hier wie dort gefragt, beispielsweise als Regionalverkaufsleiter. Ob die Entscheidung eine des Wohnorts wird oder man sich als Bewerber mehr von Recruiting-Slogans á la „Für mich. Für uns. Für morgen.“ angesprochen fühlt als von „Jobs nach deinem Geschmack“, ist, genau: Geschmacksache. Ebenfalls Geschmacksache: wie man als Besucher das anheimelnd Altmodische der Karrierewelt von Süd gegenüber dem stylischeren Auftritt bei Nord zu bewerten hat. Möglicherweise geben am Ende analoge Hard-Facts den Ausschlag, beispielsweise Engagement für Nachhaltigkeit, Umweltschutz oder Corporate Social Responsibility. Ein Gefühl dafür muss aber jeder für sich selbst entwickeln.

Chris Overbeek, Geschäftsführer Human Resources ALDI Nord: „Wer Lust hat, den Erfinder des Discounts gemeinsam mit uns für die Zukunft aufzustellen, der ist bei ALDI Nord genau richtig und kann sich auf eine grüne Wiese mit vielen Mitgestaltungsmöglichkeiten freuen.“

Chris Overbeek

Anja Kappertz, HR Manager HR Marketing Aldi Süd: „Für alle, die viel erreichen und neue Wege gehen möchten, bietet ALDI SÜD als einer der TOP-Arbeitgeber nach dem Studium spannende Karrieremöglichkeiten mit einer angenehmen Arbeitsatmosphäre, verantwortungsvollen Aufgaben und einem attraktiven Gehalt.“

Anja Kappertz

AMAZON

Wenig überraschend stellt auch der amerikanische Onlinehandelsriese auf seiner Seite Umsatz vor Karriere. Doch wer sucht und scrollt, findet die Tür zur Jobwelt am Ende natürlich doch. Besucher mit Wiwi-Abschluss, die sich durch den Schlitz der schlichten Jobsuchmaske zwängen, dürfen sich als Pionier des digitalen Zeitalters betrachten – beispielsweise als Partner-Manager der aufstrebenden Bezahlform Amazon Pay. Der „Bewerben“-Button fordert sofortige Aktion, aber wer die Katze im Sack erst beschnuppern will, erhält sympathische Ideen über Team und Karriereleiter bei Amazon: Der bebilderte Erfahrungsbericht einer Mitarbeiterin führt in die unerschöpfliche Sammlung persönlicher Schilderungen, die das Gefühl erzeugen: Man ist schon längst dabei. Doch überraschend: Dem neusten Amazon-Handels-Clou begegnen auch Wiwis erst auf anderen Internetseiten. Amazon testet Geschäfte ohne Kassen, 3.000 davon soll es bald geben. Bisher sind die Jobs dazu nur in Seattle, aber schon morgen sicher auch bei uns.

Bettina Günther, Human Resources Director Amazon Deutschland: „Wiwis, die unternehmerisch denken und sich für Innovationen begeistern, können mit Amazon die Zukunft gestalten und Wege gehen, die nicht vorgezeichnet sind.“

Bettina Günther

FAZIT

Über Gehälter schweigen sich die Handelsriesen im Internet aus. Alle versprechen leistungsgerechte Bezahlung, vereinzelt wird mit Mitarbeiterrabatten geworben. Allein Aldi Süd zeigt per E-Mail (unaufgefordert) die Karten: Wiwis erwarten hier 66.000 Euro Einstiegsgehalt plus Firmenwagen.

Die Calco-Leute arbeiten überzeugt zusammen

TALENTSCHMIEDE INHOUSE-CONSULTING

HIER GEHT´S ZUR KARRIERE

Text » Rita Martens-Baentsch Fotos » privat, GettyImages/vladans

Große Unternehmen gehen immer mehr dazu über, ihre Berater selbst einzustellen: im Inhouse Consulting. Junior und Senior Consultants von der Rewe Group, thyssenkrupp und der Deutschen Bahn erzählen, wie man „Inhouse“ Karriere macht.

Fabian Bechara von thyssenkrupp

Was ich hier in drei Jahren Inhouse Consulting erlebt habe, habe ich davor in zwölf Jahren externer Beratung nicht gesehen“, sagt Fabian Bechara. Der 40-Jährige ist seit drei Jahren bei thyssenkrupp Management Consulting (TKMC) und seit April einer von vier Leitern. „Gerade auch für junge Berater bieten wir eine große Bandbreite. Theoretisch kann es sein, dass mein erstes Projekt im Elevatorbereich in China ist, mein zweites Projekt im Großanlagenbau in Dortmund und mein drittes im Komponentengeschäft irgendwo in den USA.“ Langweilig wird es Bechara zufolge im Inhouse Consulting nie, selbst wenn man als interner Berater lediglich einen Kunden hat: den eigenen Arbeitgeber. Die Vielfalt im Beruf entsteht nicht wie bei klassischen externen Beratern durch die unterschiedlichsten Kunden – sondern durch die Bandbreite im Unternehmen selbst.

ABWECHSLUNG NICHT DURCH VIELZAHL, SONDERN DURCH BANDBREITE

Auch Christopher Rudolph, Analyst in der Practice Infrastruktur bei der DB Management Consulting, sieht das so: „Da ich auf verschiedensten Projekten tätig bin und mein Aufgabenfeld von der Erstellung von Präsentationen für das Top-Management bis zur Durchführung von Analysen in der Produktion reicht, lerne ich die Bahn immer wieder aus unterschiedlichen Perspektiven kennen.“ Der 26-Jährige kam über ein Uni-Projekt der TU Dresden mit der Deutschen Bahn in Kontakt, absolvierte bei der DB Management Consulting ein Praktikum und stieg dort nach seinem Master ein.

Christopher Rudolph, Deutsche Bahn AG

„Man baut sich unheimlich schnell ein Netzwerk auf. In meinem neuen Projekt, in dem ich seit Anfang April arbeite, profitiere ich bereits von Kontakten, die ich in meinem vorherigen Projekt gesammelt habe, kann auf Wissensträger zurückgreifen und schnell Synergien herstellen.“

SCHNELL STELLT MAN SYNERGIEN HER

Im Gegensatz zur externen Beratung, in der nach wenigen Monaten der Kunde wechselt, sind „Inhouse“ die vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen extrem nützlich. „Ein Netzwerk hilft einem langfristig im Unternehmen. Es erleichtert die Arbeit enorm, wenn man die Ansprechpartner kennt und auf dem kurzen Dienstweg zum Hörer greifen und Sachen klären kann“, erklärt Julian Breuer (34), Bereichsleiter der Inhouse Consulting bei der Rewe Group.

In Breuers Team arbeitet auch Tim Schneider. Der Senior-Berater strebte nach der Uni zunächst in die externe Beratung: „Der klassischen Themen wegen: steile Lernkurve, viele Unternehmen kennenlernen, viel reisen und viel mitbekommen.“ Nach drei Jahren kam eine Headhunterin im Auftrag der Rewe Group auf ihn zu und überzeugte ihn: „Ich hatte Lust, ein Unternehmen länger zu begleiten und mitzubekommen, wie es auch nach einem Projekt damit weitergeht. Ich sehe die Erfolge des Projekts später zum Beispiel in einem unserer Rewe-Märkte“, sagt Schneider. „Ein großer Vorteil von Inhouse Consulting ist, dass ich mich einer großen Unternehmensgruppe zugehörig fühlen kann.“

Julian Breuer von REWE

IDENTIFIKATION MIT DEM EIGENEN UNTERNEHMEN IST SINNSTIFTEND

Die Identifikation zum Unternehmen empfindet auch Christoper Rudolph als sinnstiftend: „Ich bin sehr überzeugt von den Produkten der Deutschen Bahn. Wenn man versucht, beides zu verbinden: als Berater tätig zu sein und eine Verbindung zu einem Unternehmen zu haben, dann kann ich Inhouse Consulting nur sehr empfehlen.“

2003 gründeten 15 Inhouse-Consulting-Einheiten von namhaften Unternehmen die Initiative „ICN Inhouse Consulting Network“, um ihr Employer Branding zu stärken. Mittlerweile setzen 22 Unternehmen auf rund 2.000 interne Berater. Der Trend bei großen Unternehmen geht zum beraterinternen Consulting.

Damien Mehl

Bei der Rewe Group wurde die Consulting-Einheit vor circa zehn Jahren gegründet, wobei in den vergangenen Jahren die Mitarbeiterzahl von zehn auf 30 angestiegen ist. Das zeigt, wie wichtig und anerkannt die Inhouse Consulting ist. Die Unternehmen wünschen sich, dass ihre internen Berater im Konzern bleiben – das muss langfristig nicht mal im Consulting sein. Andere Geschäftsbereiche stehen ihnen weit offen.

„Wir versuchen, gute Leute zu identifizieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, an den strategisch wichtigen Themen mitzuarbeiten, die unseren Konzern bewegen“, sagt Julian Breuer von der Rewe Group. „Das Wissen, das die Kollegen sich in den ersten zwei bis vier Jahren aneignen, die sie in der Inhouse Consulting sind, ist Gold wert für den Konzern. Gerade weil sie ganz viel über das Unternehmen lernen und ein Netzwerk aufbauen.“ Entsprechend wenige interne Berater verlassen die Rewe Group – der Großteil bleibt. Und das sei auch so erwünscht.

BEI THYSSEN WECHSELN DIE INTERNEN BERATER ALLE VIER BIS SECHS MONATE DAS PROJEKT

Wer bei thyssenkrupp Management Consulting als Berater anfängt, durchläuft nicht zwangsläufig die Karriereschritte bis zum Managing Director. „Wir ermöglichen unseren Beratern auf jeder Ebene einen Wechsel in den Konzern“, sagt Fabian Bechara. „Schließlich stecken wir viel Zeit und Energie in die Ausbildung, damit sie für die Zukunft gut aufgestellt sind.“ Die Berater wechseln alle vier bis sechs Monate das Projekt, um auch den Konzern in der Gänze kennenzulernen. Unter Becharas Leitung wurde auch der 27-jährige Damien Mehl eingearbeitet: „Ich habe direkt am zweiten Tag in einem Projekt in Duisburg gearbeitet. Meine Aufgaben waren da schon zugeteilt und learning-on-the-job war an der Tagesordnung. Aber wir haben auch eine sehr gut durchorganisierte Trainingslandschaft, wo dann jeder Consultant bestimmte Trainings in bestimmten Abständen machen muss.“

So ist es nicht unbedingt ein Muss, vor der Inhouse-Karriere externe Beratungserfahrung zu sammeln. „Direkt von der Uni kommen aktuell weniger Leute zu uns“, gibt Bereichsleiter Julian Breuer zu. „Die Leute in den Beratungstools fit auszubilden, können externe Beratungen besser. Daher gibt es dort dann auch oft die 80-Stunden-Wochen.“ Die Work-Life-Balance ist im Vergleich zur externen Beratung viel besser für interne Berater: „Im Schnitt arbeiten wir wahrscheinlich 50 Stunden in der Woche. Man muss morgens um sechs Uhr keinen Flieger kriegen, sondern kann abends zum Sport gehen und sich ein Privatleben aufbauen.“

Text » Rita Martens-Baentsch
Fotos » Privat, GettyImages/Feodora Chiosea

KI IN DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

KEIN RICHTIG ODER FALSCH

Die WP-Experten Jörg Hossenfelder, geschäftsführender Gesellschafter des Marktforschungsunternehmens Lünendonk & Hossenfelder, und Matthias Koeplin, Partner bei KPMG und Leiter der Nürnberger KPMG-Niederlassung, beantworten Fragen für UNICUM BERUF zur Künstlichen Intelligenz in der Wirtschaftsprüfung.

Wie stark nimmt KI in der Wirtschaftsprüfung zu?

Jörg Hossenfelder: „Wenn wir maschinelles Lernen als Teilbereich der Künstlichen Intelligenz verstehen, nimmt dieser Part rasant zu. Moderne Prüfungssoftware ist bereits in der Lage, aus großen Datenmengen heraus Auffälligkeiten herauszufiltern und so dem Prüfungsteam Arbeit abzunehmen. Diese Entwicklung setzt sich fort. Denn mit der höheren Verfügbarkeit digitaler Daten nimmt der Einsatz immer leistungsstärkerer Analysetechniken zu."

Matthias Koeplin: „KI ist wesentlicher Bestandteil unserer Technologiestrategie. Bereits heute nutzen wir IBM Watson, um unstrukturierte Daten in mehreren Sprachen maschinell zu lesen. So können beispielsweise Informationen aus Verträgen automatisiert ausgelesen, auf Konformität mit gesetzlichen Bestimmungen geprüft und strukturiert in Datenbanken abgelegt werden. In Zukunft werden unsere Teams KI-Systeme in der Prüfung einsetzen, um Auffälligkeiten und Risiken frühzeitig zu entdecken."

KI GIBT WICHTIGE HINWEISE FÜR DIE PRÜFERTEAMS

Wie verändert sich die Arbeit durch den Einsatz von KI?

Hossenfelder: „Veränderung zum Positiven: Künstliche Intelligenz hilft dem Wirtschaftsprüfer, bestehende Erwartungslücken zu schließen oder neue erst gar nicht zu eröffnen. Ferner hilft sie, dem Auftraggeber den Mehrwert seiner Arbeit transparent, genau und verständlich zu präsentieren."

Koeplin: „Über unsere Plattform KPMG Clara arbeiten unsere Mitarbeiter weltweit vernetzt zusammen. Einfache standardisierte Aufgabenbereiche werden automatisiert und dadurch eröffnen wir mehr Raum für den Austausch mit unseren Mandanten. Dies erhöht die Qualität in der Abschlussprüfung und steigert die Lernkurve für Berufseinsteiger. Der Einsatz von Datenanalysen und KI führt zu relevanteren Hinweisen, die dann durch die Teams nachverfolgt werden."

Jörg Hossenfelder

Müssen Wirtschaftsprüfer künftig Kenntnisse in Informatik und Rechnungslegung mitbringen?

Matthias Koeplin

Hossenfelder: „Auch zukünftig stehen die Skills eines Wirtschaftsprüfers und Beraters an erster Stelle. Das Informatik-Know-how stellen andere Mitarbeiter bereit. Vielmehr muss der Prüfer in der Lage sein, mit den Möglichkeiten der digitalen Transformation umzugehen und mit IT-Experten erfolgreich und harmonisch zusammenzuarbeiten. Die Organisation innerhalb der WP-Gesellschaften verändert sich gerade. Ich bin mir sicher, dass zukünftig innerhalb der Ausbildung zum Wirtschaftsprüfer und Steuerberater deutlich mehr Aspekte der Digitalisierung behandelt werden als heutzutage."

Koeplin: „Wirtschaftsprüfer müssen in den entsprechenden Berufsexamen jetzt schon Fachwissen in Bezug auf IT-Systeme und IT-gestützte Prozesse nachweisen. Darauf bereiten wir unsere Berufseinsteiger zum Beispiel in speziellen Schulungen vor. Daneben wird sich der Anteil der Absolventen aus den MINT-Bereichen bei KPMG in den kommenden Jahren sicher weiter erhöhen."

FACHWISSEN IN IT: DURCHAUS HILFREICH

Wie entwickelt sich die Zusammenarbeit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften mit IT-Unternehmen und Start-ups?

Koeplin: „KPMG hat bereits heute strategische Allianzen zum Beispiel mit Microsoft und IBM, um in unseren Prüfungen von den neuesten Technologien zu profitieren. Als Wirtschaftsprüfer haben wir ein klares Bild davon, wie die Prüfung der Zukunft aussieht und wie Technologie die Attraktivität des Berufsbilds weiter steigert. Wir nutzen unsere hausinternen Start-up Radare, um frühzeitig vielversprechende Konzepte unterstützen zu können und diese so für KPMG und unsere Mandanten zu nutzen."

Hossenfelder: „Wir beobachten auf der einen Seite den Auf- und Ausbau von digitalen Einheiten innerhalb von WP-Gesellschaften, auf der anderen Seite werden Kooperationen mit IT- und Software-Unternehmen sowie mit Startups geschlossen. Hier gibt es kein richtig oder falsch – es sei denn, die Wirtschaftskanzlei geht zu zaghaft mit dem Megatrend Digitalisierung um."

CONSULTING 4.0

MENSCH, MASCHINE, MANAGEMENT

Im heutigen Consulting sind digitale Querdenker gefragt – reines betriebswirtschaftliches Know-how genügt nicht mehr, um den gestiegenen Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.

Text » André Gärisch Fotos » Privat, GettyImages/Dina Mariani

Im Jahr 1886 gründete Chemiker Arthur D. Little in Boston die erste Unternehmensberatung. Seitdem haben immer wieder neue Technologien das Geschäft beeinflusst – vom Handy über das Notebook bis hin zu ausgefeilter Präsentationssoftware. Trotz allem – Wesen und Kern der Beratungstätigkeit blieben bestehen. Bis jetzt. Denn die Branche steht vor einem Umbruch, vor dem letzten Schritt einer Evolution, der sich niemand entziehen kann. Durch die Digitalisierung muss Unternehmensberatung neu gedacht und umgesetzt werden. Wer verpasst, über den analogen Tellerrand zu blicken und digitales Know-how zu bündeln, läuft Gefahr, links und rechts von hellwachen Köpfen überholt zu werden.

AN DER DIGITALISIERUNG FÜHRT KEIN WEG VORBEI

Die Digitalisierung hat wie eine riesige Welle sämtliche Wirtschaftsbereiche erfasst. Ihre Auswirkungen zeigen sich in der Musik- und TV-Branche ebenso wie im Investmentbanking, im Maschinenbau oder der Gesundheitswirtschaft. Wenn auch langsam, so beginnt nun auch die Consultingsparte, sich mit den Möglichkeiten neuester Technik auseinanderzusetzen. Eine Studie des Marktforschungsinstituts Lünendonk verdeutlicht, dass weniger als die Hälfte aller Unternehmensberatungen agile und interaktive Software nutzt – klassische Tools wie Excel, SAP-Programme oder Eigenentwicklungen genießen Vorrang. Andererseits ist die Branche in den Köpfen ihrer Teilnehmer schon viel weiter. So erwarten laut Umfrage der Personalberatung LAB Consulting 78 Prozent der Berater, dass sich Portfolien, Prozesse und Geschäftsmodelle in den nächsten fünf Jahren stark bis sehr stark verändern werden.

Dr. Dirk Werth, Leiter des AWS-Instituts für digitale Produkte und Prozesse, sieht zwei Formen der Beeinflussung der Consultingbranche durch die Digitalisierung: „Zum einen müssen Berater erkennen, wie sie digitale Möglichkeiten in bestehende Geschäftsprozesse einbinden können. Das fängt bei einfachen Dingen wie Skype, CRM-Systemen oder Cloud-Computing an und reicht bis zu komplexen Schnittstellen verschiedener Kommunikations- und Informationsinstrumente. In einem weiteren Sinne kann die Digitalisierung ganze Geschäftsmodelle und Branchen umwälzen. Uber hat etwa die Taxibranche komplett auf den Kopf gestellt.“ Consulter stünden demnach vor der Herausforderung, Branchenveränderungen zu erfassen und darauf basierend Möglichkeiten der Optimierung von Wertschöpfungsprozessen abzuleiten.
Wer das Spielfeld Innovationsberatern oder IT-Consultern überlässt, verliert an Boden – und damit lukrative Aufträge. Durch Online-Plattformen für Freelancer wie consultingsearcher.com oder projektwerk.com fällt es Spezialisten einfacher denn je, als Konkurrenten aufzutreten und klassischen Consultern mit einem smarten Lächeln im Gesicht Marktanteile abzuknöpfen. Die großen Player haben reagiert und suchen mit Hochdruck Talente, die sich durch „Digital Fluency“ auszeichnen, die also die Nutzung digitaler Systeme in privaten und beruflichen Konstellationen verinnerlicht haben und daher innovative Anwendungsmöglichkeiten besser erkennen.

Dr. Georg Wittenburg

BIG DATA IN DER PRAXIS

Einer dieser „Digitaldenker“ ist Dr. Georg Wittenburg. Bereits während seiner Zeit bei der Boston Consulting Group machte sich der promovierte Informatiker Gedanken darüber, wie digitale Prozesse die Beratung verändern könnten.
Sein Spezialwissen führte ihn zur Entwicklung einer künstlichen Intelligenz zur automatisierten Datenanalyse und der damit verbundenen Firmengründung von „Inspirient“: „Mithilfe einer intelligenten Software können wir Berge an Geschäftsdaten analysieren. Durch einen speziellen Algorithmus werden signifikante Auffälligkeiten binnen weniger Minuten identifiziert und anschaulich als Präsentationsfolie aufbereitet. Oft werden Zusammenhänge aufgedeckt, nach denen ursprünglich gar nicht gefragt wurde.“ Normalerweise übernehmen Datenspezialisten diese Arbeit – und verbringen mehrere Tage damit: „Diese Zeit können wir sparen, um uns auf das Wesentliche zu konzentrieren – nämlich die Beratung.“

» Dieses und viele andere interessante Themen rund um den Jobeinstieg findest du auch im UNICUM Karrierezentrum unter karriere.unicum.de

Text » Martin Wehrle
Fotos » GettyImages/Rawpixel

TEAMGEIST?!

Alle Unternehmen reklamieren ihn für sich, den Teamgeist. Aber was hat es wirklich mit ihm auf sich? Unser Karriereberater Martin Wehrle warnt vor Heuchelei.

Martin Wehrle

Wer in die Stellenausschreibungen der Firmen schaut, muss einräumen, dass die Wirtschaft sich geistreich gibt – reich an Teamgeist. Er spukt durch Ansprachen der Vorstände, breitet sich aus auf Homepages und hinterlässt seine Spuren in Jobbeschreibungen. Fast könnte man meinen, dass die Karrierechancen nur noch von einem Faktor abhängen: der Teamfähigkeit. Jeder soll in der Lage sein, sich reibungslos in ein Kollektiv einzufügen, und mit einer Gruppe verschmelzen.

Etliche Bewerber tarnen schon ihre Freizeitbeschäftigungen, sofern er sie – Todsünde! – ganz für sich allein betreibt: Aus „Joggen“ wird „Training in einer Laufgruppe“, „Lesen“ kommt als „Engagement in einem Literaturzirkel“ daher, und der Angler übt sein Hobby selbstredend in einem Verein aus und hebt sein Engagement für die Jugendgruppe hervor. Die Botschaft: „Schaut hin, ich bin kein Eigenbrötler, sondern Teammensch!“ Doch der Teamgeist hat einen Geburtsfehler: Diejenigen, die ihn am lautesten fordern, sind nicht Mitglieder eines Teams, sondern stehen als Führungskräfte über ihm. Oder kennen Sie einen Top-Manager, für den dieselben Regeln wie für das ganze Team gelten? Während die Alphatiere „gleicher“ als gleich sind, ein Chefgehalt kassieren, einen Dienstwagen fahren, im Eckbüro residieren und Machtworte sprechen: Derweil predigen sie die Gleichheit aller, ohne dabei rot zu werden. Das ist so glaubwürdig, als priese ein Millionär die kollektive Armut.

WER WIRD DENN BEFÖRDERT? DIE GRAUEN TEAMMÄUSE?

Schauen Sie einmal hin, wer in Ihrer Firma gefördert wird: Sind es wirklich die grauen Teammäuse? Ich garantiere Ihnen: Die Ritterschläge, die Beförderungen und Gehaltserhöhungen, treffen selten die Unauffälligen und niemals ganze Teams. Fast immer werden einzelne Teammitglieder, deren Namen für Erfolge stehen, aufs Podest gehoben. Und andere, deren Namen keiner kennt, bleiben auf der Strecke. Wer als Leistungsträger aus der Masse ragt, macht das Rennen. Sogar bei Massenentlassungen werden solche Kandidaten verschont, im Gegensatz zu grauen Teammäusen. Auf den Fassaden der Firmen stehen Lobpreisungen der Teamarbeit. Aber hinter den Fassaden werden vor allem die Alleingänge belobigt und belohnt.

DEN ERFOLG PROMOTEN

Bin ich gegen Teamarbeit? Möchte ich, dass Sie Ihre Kollegen mit harten Ellenbogen beiseite rempeln? Nein, ich rate Ihnen, dass Sie Ihr Wissen teilen und die Gruppe mit Ihrer Leistung vorwärtsbringen. Aber Ihre Einzelleistung darf nicht wie Gemüse im Gruppeneintopf verschwinden; sie sollte sichtbar und mit Ihrem Namen verbunden bleiben. Machen Sie publik, welches Ihr Anteil an einem Erfolg ist. Sprechen Sie über Ihre Ideen, Ihre Lösungen, Ihre Glanztaten. Und setzen Sie Ihren Chef bei wichtigen Mails auf den Verteiler. Jeder in der Firma sollte wissen, wofür Sie (im Team) gut sind. Diese Einzelleistung – und nur sie – ist der Maßstab, wenn es um Ihr Gehalt und Ihre Karriere geht. Indem Sie Ihren Anteil an Erfolgen deutlich machen, bringen Sie Ihre Karriere voran. Auch wenn die Firmen „Teamarbeit“ predigen: Belohnt wird sie selten. Der Alltag ist nun mal keine Weihnachtsrede.

Martin Wehrle ist Bestseller-Autor, Karrierecoach, Coaching-Ausbilder (www.karriereberater-akademie.de) und betreibt den größten deutschen Karriere-Kanal auf YouTube. Sein aktuelles Buch: „Noch so ein Arbeitstag, und ich dreh durch“ (Mosaik).

DIE NÄCHSTE AUSGABE ERSCHEINT AM 10.09.2019

IMPRESSUM

UNICUM BERUF – Das bundesweite Karrieremagazin erscheint sieben Mal im Jahr. (Druckauflage UNICUM BERUF: 75.210 IVW Quartal 4/18)

HERAUSGEBER
UNICUM Stiftung
www.unicum-stiftung.de

REDAKTION
Uwe Heinrich (V.i.S.d.P.), Anna Lenja Hartfiel, Elena Weber, Sandra Ruppel, Marvin Kesper

VERLAG
UNICUM GmbH & Co. KG, Ferdinandstraße 13, 44789 Bochum, Tel.: 0234 96151-0, Fax: 0234 96151-11, E-Mail: redaktion@unicum.com

MITARBEIT AN DIESER AUSGABE
Dr. Simone Cardoso de Oliveira, Janna Degener-Storr, André Gärisch, Melis Içten, Manfred Kolkmann (Korrektorat), Rita Martens-Baentsch, Andreas Monning, Jennifer Schreder, Anja Schreiber, Pauline Sickmann, Achim Wagenknecht, Sebastian Wolking

GRAFIK
Martin Kampschulte (verantw.)

ANZEIGENLEITUNG
Joachim Senk

DISTRIBUTION
Unicum GmbH & Co. KG

DRUCK
Sattler Media Press, Barleben

Für alle Gewinnspiele im Heft und auf UNICUM.de gilt: Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Zeichnungen und Fotos wird keine Haftung übernommen.

UNICUM BEI FACEBOOK
/unicum.de

NOCH MEHR VON UNICUM
UNICUM UNICUM ABI
UNICUM.de UNICUM SHOP
UNICUM BERUF UNICHECK
UNICUM Karrierezentrum
UNICUM Stiftung UNI Kuscheln

SEMESTERLANG IN BÜCHERN VERGRABEN?

ZEIT, IHRE FÄHIGKEITEN ZU ENTFALTEN.

Wir Genossenschaftsbanken bieten Ihnen Karrieremöglichkeiten mit Zukunft: mit einem Team, das Ihnen den Rücken freihält, Traineeprogrammen, maßgeschneiderten Fortbildungsmöglichkeiten durch unsere Akademien in ganz Deutschland und unserem werteorientierten Geschäftsmodell, das seit über 160 Jahren für langfristigen Erfolg steht.

Informieren Sie sich jetzt über unser einzigartiges Geschäftsmodell, das mehr möglich macht als Geschäfte: Karrieren, die erfüllen.

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

vr.de/karriere

Volksbanken Raiffeisenbanken

Wir machen den Weg frei. Gemeinsam mit den Spezialisten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken: Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, easyCredit, DZ BANK, DZ PRIVATBANK, VR Smart Finanz, MünchenerHyp, DZ HYP.

Traineeprogramm für Absolventen

Verantwortung übernehmen & Rückhalt bekommen

Wer sich im Job gut entwickeln will, braucht den bestmöglichen Karrierestart: Das Traineeprogramm von P&C bereitet motivierte Absolventen in 18 Monaten auf die Position des Junior Buyers, General Sales Managers oder Associate Managers in der Unternehmenszentrale vor. Wir bieten Ihnen ein spannendes Arbeitsumfeld im Handel, in dem Sie früh Verantwortung übernehmen können. Dazu profitieren Sie von begleitenden Seminaren, besten Entwicklungsmöglichkeiten, persönlichem Mentoring und einem überdurchschnittlichen Gehalt.

Mehr Infos
uni-und-dann.com

Peek & Cloppenburg

Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, verwenden wir in unseren Texten die männliche Wortform. Selbstverständlich sprechen wir mit unseren Einstiegs- und Karriereangeboten gleichermaßen alle Interessierten (m/w/d) an.

ES GIBT ZWEI UNABHÄNGIGE UNTERNEHMEN PEEK & CLOPPENBURG MIT IHREN HAUPTSITZEN IN DÜSSELDORF UND HAMBURG. DIES IST EINE INFORMATION DER PEEK & CLOPPENBURG KG DÜSSELDORF. STANDORTE UNTER WWW.PEEK-CLOPPENBURG.DE