



Dir ist wichtig, die Mobilität der Zukunft mitzugestalten?

**Bewirb dich für ein Praktikum im Inhouse
Consulting (w/m/d).**



Du möchtest in deinem Berufseinstieg bestmöglich
geschult werden? **db.jobs/praktikum-consulting**

Was ist dir wichtig?

junior // consultant

PRAKTIKUM

Nach wie vor gilt das Praktikum als klassisches Karrieresprungbrett – die Richtigkeit dieser These belegen vier ehemalige Praktikant:innen, die sich für den Festeinstieg entschieden

INHOUSE

Linienwechsel bei Heraeus: Helena Cecilia Stensberg (Bild) wechselte 2024 von der Inhouse-Beratung in den Konzern und berichtet über Learnings und neue Aufgaben

DUALES STUDIUM

In der Industrie längst etabliert, wird das duale Studium als Einstiegsmöglichkeit auch im Consulting immer beliebter



TERMINE

News & Events

Die wichtigsten Nachrichten, Webinare, Recruitingevents und studentischen Veranstaltungen im Frühjahr und Sommer 2024

ZUKUNFT

Purpose & Nachhaltigkeit

WHU-Alumna Maya Hesky kümmert sich bei der Managementberatung Horváth um Nachhaltigkeit und Innovationen

HOCHSCHULE

Studentische Consultants

Unter dem Motto #weilwireuchlieben organisierte das Company Consulting Team den jüngsten Herbstkongress des BDSU



Don't agree with us

„Bei McKinsey wird es wertgeschätzt, wenn du deine Meinung sagst – auch, wenn du anderer Meinung bist. Das ist ein Wert, der hier wirklich gelebt wird. Anfangs war es für mich als Berufseinsteigerin ungewohnt, dass erfahrene Partner:innen aktiv nach meiner Meinung fragen. Und sich dann auch freuen, wenn ich die Dinge komplett anders sehe.“

Linh, Beraterin im Düsseldorfer Office

Verändere unsere Perspektive:
mckinsey.de/karriere



Liebe Leserin, lieber Leser!

Das Praktikum hat einen enormen Imagewandel hingelegt in den letzten Jahrzehnten. Während der 1990er Jahre begann man von der *Generation Praktikum* zu sprechen, mit dem man das – negative – Lebensgefühl von jungen Menschen beschrieb, die sich ohne Perspektive auf einen festen Job von einem un- oder schlecht bezahlten Praktikum zum nächsten durchschlugen. Auch ich selbst erlebte damals die ersten Monate meines Berufslebens auf Null-Mark-Basis. Damals war es durchaus üblich, sich viele Praktikant:innen zur Erledigung stupider Tätigkeiten einzutüten, sie für Kurierfahrten einzusetzen oder sie den Wagen des Chefs zum Reifenwechsel fahren zu lassen. So viel zum Thema „Früher war alles besser“ ... Und jetzt? Nicht zuletzt dank des Mindestlohns sind ausbeuterischen Langzeitpraktika fast unmöglich geworden. Schon lange haben Fellows einen ganz anderen Stellenwert. Viele Unternehmensberatungen besetzen ihre Analystenpositionen komplett durch frühere Praktikant:innen und es wurden aufwändige Bindungsprogramme ins Leben gerufen. Das Praktikum ist ein echtes Karrieresprungbrett geworden und auch in dieser Ausgabe belegen wir das durch einige Beispiele aus der Praxis.

Ein Karrieresprungbrett anderer Art sind Inhouse-Beratungen. Sie ermöglichen den direkten und schnellen Zugang zu Führungspositionen in Konzernen. Gleichzeitig bieten sie auch ein angenehmes Arbeitsumfeld und schon von Anfang an alle Vorteile, die ein großer Arbeitgeber zu bieten hat. Unsere Umfrage unter den renommiertesten Adressen ergab, dass Benefits wie freie Wohnortwahl, Homeoffice und Kinderbetreuung fast immer zum Standard gehören. Übrigens bieten allein die acht befragten Unternehmen zusammen jährlich über 200 Praktikumsplätze an. Just saying ...

Herzlichst

David Lins

Vorschau auf Ausgabe 2-2024 von junior //consultant am 19. Juni 2024 // Die Themen

// Beratung für den Mittelstand
 // Praxisbericht: International arbeiten
 // Beratung für Controlling, Banking & Finance

// MINT: NaWis+ Ingenieure im Consulting
 // Aus- und Weiterbildung im Consulting
 // Hidden Champions & Boutiquen

Impressum

Herausgeber: Caspar Brandi (V. i. S. d. P.)

Chefredakteur: David Lins

Mitarbeiter: Martin Schneider

Anzeigen: David Lins (verantwortlich)

Bilder: Archiv, privat, pixabay, imagebase.net, pexels.com, unsplash.com.

Druck: Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

Anschrift für Verlag, verantwortlichen Redakteur und Anzeigenverantwortliche: junior//consultant, Ramsauer Str. 11, 81379 München
 Kontakt: Redaktion 089 / 769 003-71, Anzeigen 089 / 769 003-67
 Vertrieb 089 / 769 003-70, redaktion@juniorconsultant.net

www.juniorconsultant.net

junior //consultant erscheint im Verlag Evoluzione GmbH. Die Meinungen der Autoren können sich von denen des Herausgebers und des Verlages unterscheiden. Für unverlangt eingesandte Bilder oder Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Die Urheberrechte für gestaltete Anzeigen und Vorlagen liegen beim Verlag. Die anderweitige Nutzung selbiger bedarf ebenfalls der schriftlichen Genehmigung. Für Vollständigkeit und Richtigkeit von Veranstaltungshinweisen wird keine Gewähr übernommen.

Allgemeiner Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den Texten teilweise noch die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich anderes erwähnt wird.

Angaben BayPrG: Inhaber Caspar Brandi, Dipl. Kfm, Pullach

ISSN 2363-5827
 Auflage: 19.000 Exemplare

3 Impressum



6 Events

Live- und Onlineveranstaltungen der Branche

Weitere aktuelle Events der Branche auch unter juniorconsultant.net



10 Praktikum

Wiederholungstäterin aus Überzeugung

Christina Glasbrenner hat vor ihrem Einstieg zwei Praktika bei McKinsey absolviert



22 Die besten Inhouse-Adressen

Consultancies unter der Lupe

Welche Perspektiven die Inhouse Consultancies für Absolventen bereithalten



30 Purpose & Nachhaltigkeit

WHU-Alumna im Interview

Maya Hesky von Horváth über Innovationen, Nachhaltigkeit und große Ziele



34 Duales Studium

Einstieg bei Atruvia

Das duale Studium wird als Einstiegsmöglichkeit im Consulting immer beliebter



ATRUVIA

Unsere Zukunft bist du.



Von Beginn an integrieren wir dich in Praxistätigkeiten, wo du zusammen mit den Kolleg*innen an Projekten arbeitest – auch beim Kunden vor Ort. Dabei kannst du deinen Schwerpunkt bei einem der vielfältigen Consultingthemen im Unternehmen selbst mitbestimmen. Die Komplexität der Aufgaben steigt dabei je nach Ausbildungsstand, sodass du ständig weiter gefordert wirst und zunehmend mehr Verantwortung übernehmen kannst.

Duale Bachelor-Studiengänge

Wirtschaftsinformatik

– IT-Consulting

Münster | Start 1. August 2025

Wirtschaftsinformatik

– Sales & Consulting

Karlsruhe | Start 1. September 2025



Bewirb dich jetzt!

Wir verbinden. Füreinander.

Als Digitalisierungspartner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe vereinen wir jahrzehntelanges Expertenwissen in Banking und Informationstechnologie. Die speziell auf Banken zugeschnittenen IT-Lösungen und Leistungen reichen vom Rechenzentrumsbetrieb über das Bankverfahren von Atruvia bis hin zur App-Entwicklung.

Atruvia AG | Ausbildungsmanagement
Fiduciastraße 20 | 76227 Karlsruhe
GAD-Straße 2-6 | 48163 Münster

atruvia.de/ausbildung

Die wichtigsten Veranstaltungen und Neuigkeiten der Consulting-Branche

NEWS & EVENTS

Weitere aktuelle Events und Angebote gibt es auf juniorconsultant.net

► McKinsey // Drehmoment 2024

McKinsey // Drehmoment 2024 // 23. und 24. Mai 2024 // Frankfurt am Main

Beim Event für Studierende und Promovierende im Bereich Ingenieurwissenschaften gilt es im Team, kreative Ideen zu einer strategischen Fallstudie zu erarbeiten und den Lithium-Ionen-Kreislauf in Schwung zu bringen. Zur Anwendung kommen dabei die Problemlösungsmethoden der Unternehmensberatung. Nebenbei erfahren die Teilnehmer:innen mehr über McKinsey und ihre Karrieremöglichkeiten in der Beratung.

Bewerbung noch bis zum 28. April unter karriere.mckinsey.de/karriere/events-im-uberblick.

► JCNetwork & BDSU

Die nächsten Termine der Dachverbände der studentischen Unternehmensberatungen

BDSU // Herbstkongress 2024

24. bis 27. Oktober in Nürnberg

Ausrichter: Junior Consulting Team e.V.

Mehr erfahren unter bdsu.de und bdsu-kongress.de

JCNetwork Days

Frühjahr 2024 // 23. bis 26. Mai 2024 in Stuttgart

Oktober 2024 in Karlsruhe

Die JCNetwork Days sind eine Plattform für Erfahrungsaustausch und ein Netzwerk zwischen studentischen und nicht-mehr-studentischen Consultants.

Alle Infos und Termine unter days.jcnetwork.de und jcnetwork.de

► BDU: Prima Klima im Consulting

BDU-Geschäftsklimabefragung: Rund die Hälfte der Consulting-Unternehmen, vor allem kleinere und mittlere, plant in 2024 mehr Nachwuchskräfte einzustellen.

Die aktuelle Geschäftslage beurteilt eine große Mehrheit der im Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) organisierten Beratungsunternehmen als über Budget oder im Plan. Insgesamt macht der Geschäftsklimaindex gegenüber dem Vorquartal eine Seitwärtsbewegung von 96,0 auf 96,3 Punkte. BDU-Präsident Ralf Strehlau: „Die Branche erzielte in 2023 vier bis 7 Prozent Gesamtwachstum.“

Geschäftslage besonders bei mittelgroßen Beratungen gut

Die aktuelle Geschäftslage bewerten 87 Prozent der befragten 380 Beratungen über Budget oder im Plan – gegenüber 84 Prozent im 3. Quartal 2023. Ihre Geschäftslage beurteilen vor allem mittelgroße (41 Prozent) vor kleineren Beratungen (33 Prozent) als gut. Bei großen Unternehmen geben 30 Prozent eine gute Geschäftslage an. Am besten beurteilen Sanierungsberatungen ihre Geschäftslage (50 Prozent) vor Organisations- und Prozessberatung (36 Prozent), IT-Beratung und Strategieberatung (jeweils 35 Prozent) sowie HR-Beratung (21 Prozent).

Aussichten für Sanierungsberatungen besonders positiv

Die Geschäftsaussichten beurteilen insgesamt 81 Prozent der befragten Unternehmen mit über Budget (32 Prozent) bzw. gleichbleibend (49 Prozent). Sanierungsberatungen blicken am optimistischsten in die Zukunft: 50 Prozent sehen ihre Geschäftsaussichten über Budget vor Strategie-Beratung (37 Prozent) und IT-Beratung (33 Prozent). HR-Beratung (29 Prozent) sowie Organisations- und Prozessberatung (28 Prozent) folgen.

Überhöhte Erwartungshaltung an Gehälter ein Problem

Rund die Hälfte der Consulting-Unternehmen (46 Prozent) plant in 2024 mehr Nachwuchskräfte einzustellen. Das gilt vor allem für kleinere (62 Prozent) und mittlere Beratungen (54 Prozent). 24 Prozent der großen Beratungsunternehmen planen mit mehr Nachwuchs. 39 Prozent aller Beratungen geben an, dass der Suchprozess im Markt länger dauere. Das gilt besonders für kleinere Beratungsunternehmen (54 Prozent). Für 41 Prozent der großen Beratungen hat sich der Suchprozess jedoch verkürzt. Die Herausforderungen für die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses sind der Mangel an qualifizierten Bewerbern, eine überhöhte Erwartungshaltung der Bewerber, stärkere Konkurrenz durch Wettbewerber und durch andere Branchen sowie nachlassende Attraktivität der Branche. Große Beratungsunternehmen haben dabei besonders stark mit Wettbewerbern zu kämpfen, während mittelgroße Beratungen Konkurrenz durch andere Branchen am häufigsten angeben. Bei kleineren Beratungen wird eine überhöhte Erwartungshaltung der Bewerber am häufigsten genannt.

Mehr unter bdu.de

► McKinsey // Proud Speakers

Proud Speakers // Online-Eventreihe von McKinsey // Noch bis 23. Mai 2024

Virtuelle Eventreihe für Studierende, die sich als LGBTQ+ oder als Allies identifizieren und mehr über die Mitglieder von "Equal at McKinsey" – dem LGBTQ+-Netzwerk von McKinsey – über die Unternehmensberatung generell, sowie über Forschung zu LGBTQ+-Erfahrungen am Arbeitsplatz erfahren möchten. Anmeldeschluss je nach Event bis zum 21. Mai.

Weitere Infos unter
karriere.mckinsey.de/karriere/events-im-uberblick

► BCG // the Group.Masterclass

Webinar BCG // Online-Event der Boston Consulting Group (BCG) am 14. Juni 2024

Bei den the Group.Masterclass Sessions erhalten die Teilnehmer:innen einen tiefen Einblick in die Arbeitsweisen bei BCG, welche Trends sich gerade in welcher Branche abzeichnen und was die BCGler:innen neben der Arbeit noch so bewegt und antreibt. In der virtuellen Masterclass gibt es einen Blick hinter die Kulissen der Unternehmensberatung und auf die Projekte und Weiterbildungsmöglichkeiten bei BCG. Teilnehmen können herausragende deutschsprachige Student:innen, Doktorand:innen sowie Professionals aller Fachrichtungen.

Bewerbung noch bis zum 26. Mai mit CV inklusive Notenangaben unter karriere-bcg.de/thegroup-masterclass-juni.

Mehr Infos unter careers.bcg.com/events-germany-austria
Weiterer Termin im Herbst: **18. Oktober 2024**

► Women in Consulting

Simon-Kucher // Women in Consulting am 4. und 5. Juni 2024 in Köln // Bewerbungsschluss: 23. Mai

Women in Consulting: Das Event von Simon-Kucher für alle Studentinnen, die einen Karrierestart im Consulting planen und die Beratung von morgen aktiv mitgestalten möchten, findet am 4. und 5. Juni 2024 im Kölner Office statt. Die Teilnehmerinnen lernen dabei das Unternehmen kennen und gewinnen Einblicke in den Berufsalltag bei Simon-Kucher. In entspannter Atmosphäre gibt es Insights in die persönlichen Karrierewege und Projekte der Berater:innen und die Gelegenheit, mit Sector Heads und Partnerinnen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sprechen sowie aus erster Hand Tipps für den Einstieg bei Simon-Kucher zu bekommen. Am Abend können beim gemeinsamen Kochen weitere Kontakte geknüpft werden.

Am zweiten Tag erwartet die Teilnehmerinnen ein Interviewtraining. Neben Tipps und Tricks zum Lösen von Cases erhalten sie die Möglichkeit, Case-Interviews zu üben und direktes Feedback zu erhalten.

Das Event richtet sich an Studentinnen ab dem 4. Bachelorsemester mit Interesse am Consulting. Bewerbung noch bis zum 23. Mai 2024 unter simon-kucher.com/de

Wichtiger Hinweis der Redaktion

Der Veranstaltungskalender spiegelt den Stand Ende März 2024 wider. Nach dem Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben haben. Es wird immer empfohlen, sich vorab online über die Termine zu informieren.



**NIMM FAHRT AUF
FÜR DAS, WAS ZÄHLT**

**INHOUSE CONSULTANT (M/W/D)
IN DER INTERNEN MANAGEMENT-
BERATUNG DER BUNDESWEHR**

bwconsulting
www.bwconsulting.de/karriere

► Titel und Dienstwagen sind für Studierende out

Studierendenbefragung des BDU: Große Mehrheit der Berufseinsteiger will im Consulting bleiben // Qualität der Nebenleistungen wichtig

Der Consulting-Beruf bleibt für Studierende als Karriereweg attraktiv bei flexiblen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Status-Symbole verlieren dagegen an Bedeutung. Dies ergibt die gemeinsame Studierendenbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) und der Verbände studentischer Unternehmensberatungen BDSU, JC-Network und e-fellows.net, die alle zwei Jahre durchgeführt wird. 92 Prozent der befragten Studierenden haben bereits Erfahrungen als Werkstudierende oder durch Praktika im Beratungsgeschäft gemacht. „Es ist eine hohe Leistungsbereitschaft beim Nachwuchs vorhanden“, sagt BDU-Präsident Ralf Strehlau zu den Ergebnissen. „Gleichzeitig steigen die Anforderungen der Studierenden an ihre künftigen Arbeitgeber.“

Berufseinstieg mit hoher Attraktivität

Der Einstieg in den Consultant-Beruf bleibt attraktiv. Eine berufliche Perspektive im Consulting ist für mehr als drei Viertel (78 Prozent) der Befragten ein Hauptgrund für die Branche. Weitere wesentliche Gründe dafür sind die abwechslungsreiche Arbeit in Projektteams (60 Prozent), 48 Prozent nennen die Arbeit mit wechselnden Kunden und 41 Prozent ein überdurchschnittliches Gehalt. Für ein Viertel der Befragten, insbesondere für männliche Studierende (30 Prozent) sind auch schnellere Aufstiegs- und Karrierechancen ein Anreiz für den Berufseinstieg im Consulting. Gleichzeitig kann sich rund die Hälfte (51 Prozent) der Studienteilnehmer nur ein größeres Beratungsunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten oder eines der TOP 20 für den Einstieg vorstellen. 22 Prozent sehen das Consulting als Einstieg für eine spätere Karriere außerhalb der Beratungsbranche. Fast so wichtig wie eine ansprechende Unternehmenskultur mit wertschätzendem Arbeitsklima (96 Prozent) ist für 92 Prozent eine persönliche Entwicklungsplanung, um individuelle Ziel zu erreichen.

Ähnliche Bewerbungsmotive der Geschlechter

Gehalt, Erreichbarkeit des Standorts sowie die Anzahl zusätzlicher freier Tage sind für Frauen die häufigsten Bewerbungsmotive. Männer bevorzugen neben Gehalt und Erreichbarkeit auch die Attraktivität des Standorts. Die Gehaltserwartungen von Frauen sind niedriger als von Männern, wie auch die angestrebte Zahl der Arbeitswochenstunden und der auswärtigen Übernachtungen im Rahmen von Geschäftsreisen.

Erwartungshaltung der Studierenden an das Gehalt weicht verstärkt vom Angebot ab

Die Diskrepanz bei der Erwartungshaltung der Studierenden und dem Gehaltsangebot der potenziellen Arbeitgeber hat für 41 Prozent der Unternehmensberatungen zugenommen. Mit 45



Dienstwagen ade, Flexibilität hallo

Prozent gilt dies vor allem für die mittelgroßen Unternehmen. Bei den kleinen Beratungen sind es 31 Prozent, bei den großen 29 Prozent.

Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung

76 Prozent der Teilnehmer, davon 83 Prozent Frauen, wünschen sich Flexibilität bei der Einteilung der Wochenarbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen. Für Frauen ist die Option, den Arbeitsumfang Vollzeit/Teilzeit ändern zu können mit 76 Prozent deutlich wichtiger als Männern mit 36 Prozent. Gleichzeitig legt nur ein Drittel der Befragten Wert auf eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Privatleben.

Während im Jahr 2016 noch eine Bereitschaft für 3,6 Übernachtungstage pro Woche angegeben wurden, sind es heute 2,9 Übernachtungstage. Mobiler Arbeit geben 96 Prozent der weiblichen Studierenden und 83 Prozent der männlichen Studierenden einen sehr hohen bzw. hohen Stellenwert. Für 64 Prozent gilt dies auch europa-, für 46 Prozent weltweit. 67 Prozent bevorzugen die Durchführung von Projekten direkt vor Ort mit regelmäßigem Reiseaufwand gegenüber Projekten von einem festen Standort mit kaum Reiseaufwand.

Nebenleistungen wichtig, Statussymbole verlieren Bedeutung

Zur Gesamtvergütung zählen neben Grundgehalt und Boni auch Nebenleistungen. Für 90 Prozent der Befragten ist die Studienfinanzierung bzw. Bezuschussung von Weiterbildungen die mit Abstand wichtigste Gehaltsnebenleistung. Zusätzliche freie Tage mit 84 Prozent und die Bereitstellung eines Mobilitätsbudgets für 74 Prozent folgen.

Nur noch ein Drittel (36 Prozent) legen, unabhängig vom Geschlecht, Wert auf einen Firmenwagen. Stellentitel wie Associate, Consultant oder Manager haben für die Mehrzahl der Studierenden (72 Prozent) ebenfalls geringe Bedeutung, dagegen sind die Übernahme von inhaltlicher Projektverantwortung für 80 Prozent der Befragten wichtig und bedeutender als die schnelle Übernahme von Führungsverantwortung (74 Prozent).

Mehr unter bdu.de

► McKinsey On Air

McKinsey on Air – Engineer Edition // Webinar // 7. Mai 2024, 17 bis 19 Uhr

Das McKinsey Webinar für Studierende, Doktorand:innen und Professionals mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund: Was bedeutet es, Beraterin oder Berater bei McKinsey zu sein? Wie sieht eine typische Arbeitswoche aus? Diese und weitere Fragen werden bei *McKinsey On Air* beantwortet.

Anmeldeschluss ist der 5. Mai 2024.

Nächste Runde: McKinsey on Air – Natural Science Edition am 4. Juni für Studierende, Doktorand:innen und Professionals mit naturwissenschaftlichem Hintergrund. Anmeldeschluss: 2. Juni
Mehr auf karriere.mckinsey.de/karriere/events-im-uberblick

► BCG // the Group.Livestream

Webinar BCG // Online-Event der Boston Consulting Group (BCG) am 6. September 2024

Bei den the Group.Livestream Sessions erhalten die Teilnehmer:innen Informationen über die Einstiegsmöglichkeiten bei der weltweit führenden Strategieberatung. Außerdem gibt es Experten-Insights zu spannenden Zukunftsthemen.

Teilnehmen können herausragende deutschsprachige Student:innen, Doktorand:innen sowie Professionals aller Fachrichtungen.

Interessierte können sich mit ihrem CV bis einen Tag vor Veranstaltungstermin registrieren. Mehr Infos unter careers.bcg.com/events-germany-austria und karriere-bcg.de/thegroup-livestream-september.

Weiterer Termin: **29. November 2024** (Registrierung möglich unter karriere-bcg.de/thegroup-livestream-november)

► WFI Summer Challenge 2024

WFI Summer Challenge // 24. bis 26. Mai 2024 in Ingolstadt

Die WFI Summer Challenge bringt jedes Jahr Studenten aus ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz mit renommierten Unternehmen verschiedenster Branchen zusammen. Den Rahmen des Events bildet die entspannte Atmosphäre am Naherholungsgebiet in Ingolstadt. Das Event bietet zwei verschiedene Wettbewerbskategorien – mehrere im sportlichen und einen im kreativ-strategischen Bereich –, sodass jeder am Rahmenprogramm der WFI Summer Challenge teilnehmen kann.

Das sportliche Recruiting-Event wird von Studierenden der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Eichstätt-Ingolstadt (WFI) ausgerichtet.

Anmeldung und mehr Infos unter wfishummerchallenge.de

► Female Intensiveship – BCG

Das BCG Female Intensiveship // nächste Termine von 8. bis 29. Juli // Bewerbungsschluss 20. Mai 2024

Female Intensiveship bei BCG – das sind vier Wochen Praktikum mit einem Rahmenprogramm aus Events und Trainings plus persönlichem BCG-Buddy und spezieller Interviewvorbereitung. Juli und September 2024 warten jeweils bis zu vier verschiedene Starttermine – ganz individuell, so wie es am besten passt.

Die Starttermine für die beiden Praktikumszeiträume:

Sommer: 8. bis 29. Juli

Herbst: 9. bis 23. September

Bewerbungsschluss für die Zeiträume im Sommer ist der 20. Mai.

Teilnehmen können deutschsprachige Studentinnen aller Fachrichtungen und von allen Hochschulen (Bachelorstudentinnen ab dem dritten Semester, Diplom- und Magisterstudentinnen im Hauptstudium, Masterstudentinnen) und Doktorandinnen sowie Professionals, die erste praktische Erfahrungen gesammelt haben.

Alle Informationen zur Teilnahme und Bewerbung unter bcg-einstieg.de/female-intensiveship



► McKinsey // Diversity Connect

McKinsey // Diversity Connect - Europe // 19. – 20. Juni 2024 // virtuell + in Person

Diversity Connect - Europe bringt Menschen aus ganz Europa zusammen und zielt darauf ab, Talente zu fördern, die derzeit in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. In inspirierenden Vorträgen, Workshops und Diskussionen kann man mehr über das Engagement von McKinsey für Vielfalt, Gleichberechtigung, Integration und seine eigenen Möglichkeiten erfahren. Willkommen sind Studierende, Doktorand:innen und Professionals mit diversem Hintergrund.

Mehr Informationen und Bewerbung bis zum 19. Mai unter karriere.mckinsey.de/events-im-uberblick

Einstieg via Praktika: Christina Glasbrenner von McKinsey

SEHR VIEL LERNEN, SEHR VIEL BEWEGEN UND AN DEN WICHTIGSTEN THEMEN MITARBEITEN

Christina Glasbrenner ist seit 2020 bei McKinsey, lernte die Unternehmensberatung jedoch bereits zuvor als Praktikantin kennen. Als Senior Consultant beschäftigt sie sich mit Projekten aus den verschiedensten Bereichen und entdeckt immer wieder neues Terrain. Die Vielfalt an Branchen und Aufgaben war auch einer der Hauptgründe, sich McKinsey anzuschließen. Aktuell ist sie im Rahmen ihrer Promotion im Educational Leave und berichtet im Interview über die ersten Jahre bei der Firma, ihre vielen Gründe zu bleiben und welche Dinge sie bei McKinsey auch außerhalb der Projektarbeit umtreiben.

Ich bin bei der Vorrecherche über etwas in deinem Lebenslauf gestolpert. Ist es richtig, dass du zwei Praktika in zwei Jahren bei McKinsey gemacht hast? Wie kam es dazu?

Ja, tatsächlich. Ich habe mein erstes Praktikum bei McKinsey nach dem Bachelor gemacht und dabei meine Begeisterung für strategische Fragestellungen entdeckt. Ich hatte aber auch schon sehr viele praktische Erfahrungen bei einem Versicherer gesammelt und mein Schwerpunkt im Studium lag auf der Finanz- und Versicherungsmathematik.

McKinsey hat mir ein zweites Praktikum ermöglicht, um auch andere Industrien kennenzulernen und mich so von einem Festeinstieg überzeugt

Deshalb war ich nach meinem ersten Praktikum noch unsicher, ob ich nach dem Studium nicht vielleicht doch direkt bei einem Versicherer fest einsteigen möchte, vor allem da ich bei McKinsey

auch in einem ähnlichen Bereich unterwegs war. McKinsey hat es mir ermöglicht, ein zweites Praktikum in einer für mich komplett neuen Industrie zu absolvieren. Das hat mir gezeigt, wie spannend auch andere Industrien sein können und mich von einem Festeinstieg überzeugt.

Womit hast du dich in deinen Praktika beschäftigt und was waren für dich die Faktoren, die dich von Unternehmen und Branche überzeugt haben?

In meinen Praktika war ich sowohl bei einer Krankenkasse als auch in der Chemieindustrie tätig. Die Aufgaben waren sehr vielfältig – strategische Konzepte entwickeln, Analysen durchführen oder Modelle bauen. Diese Vielfalt an Aufgaben ist ein wichtiges Argument für mich gewesen, in die Beratung zu gehen – es wird einfach nie langweilig.

Ein zweites Argument war für mich die steile Lernkurve. Es gibt immer etwas Neues, das man lernen kann. McKinsey legt einen sehr starken Fokus auf die Entwicklung der Mitarbeiter:innen. Ich habe bereits in meinen Praktika und im *McKinsey College*, einem Bindungsprogramm für ehemalige Praktikant:innen, an zahlreichen Workshops teilgenommen und konnte so mein Skillset immer weiter aus-

bauen. Und ein dritter Faktor waren für mich die Leute – ich habe mich bei McKinsey von Anfang an sehr wohlfühlt und mittlerweile sind aus vielen Kolleg:innen echte Freund:innen geworden.

Die Vielfalt an Aufgaben, die steile Lernkurve und die Leute bei McKinsey – das waren für mich die entscheidenden Faktoren

Wann war für dich klar, dass deine berufliche Zukunft im Consulting stattfinden soll? Mit deinem Hintergrund gab es ja sicherlich einige Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Nach meinem zweiten Praktikum bei McKinsey. Ich hatte den Eindruck, dass ich hier sehr viel lernen und bewegen kann und direkt als Berufseinsteigerin an den wichtigsten Themen unserer Klienten mitarbeiten kann. Vor allem die Möglichkeit, noch andere Industrien kennenzulernen, hat mich am Ende überzeugt. ▶

Wiederholungstäterin aus Überzeugung: Christina Glasbrenner hat vor ihrem Einstieg zwei Praktika bei McKinsey absolviert



Woran arbeitest du als Beraterin schwerpunktmäßig? Kannst du ein, zwei Projekte bei Klienten beschreiben, an denen du mitgewirkt hast?

Bislang habe ich noch keinen wirklichen Schwerpunkt. In meinen ersten beiden Jahren als Beraterin habe ich viel ausprobiert und war in sehr unterschiedlichen Branchen unterwegs. Zum Beispiel habe ich eine große organisatorische Transformation mitbegleitet. Wir haben gemeinsam mit unserem Klienten eine neue Aufstellung der Organisation ausgearbeitet und diese anschließend umgesetzt.

Auf einem anderen Projekt habe ich gemeinsam mit unserem Klienten aus dem Handelssektor ein neues Qualitätskonzept für Obst und Gemüse ausgearbeitet.



Mein mathematischer Hintergrund hilft mir, mich schnell in neue und komplexe Themen einzuarbeiten und Daten schnell zu analysieren



Hast du ein Beispiel für ein Projekt, bei dem dir dein mathematischer Hintergrund besonders dabei geholfen hat, echte Veränderungen und Impact für deinen Klienten zu erreichen?

Mein mathematischer Hintergrund hilft mir insbesondere, mich schnell in neue und komplexe Themen einzuarbeiten sowie Daten schnell zu analysieren und die richtigen Schlüsse zu ziehen. Das hat mir bislang auf jedem Projekt weitergeholfen.

Ein Beispiel wäre ein Projekt, bei dem wir die Kostenstruktur eines Unternehmens genauer verstehen wollten. Dabei hat mir mein mathematischer Hintergrund sehr geholfen, die komplexen Kostenkomponenten schnell zu begreifen und die richtigen Fragen abzuleiten.

In der Beratungsbranche hat sich einiges verändert. Es geht nicht mehr nur um Strategie, die Umsetzung wird ein immer größerer Teil der Leistung. Wie erlebst du die Zusammenarbeit mit euren Klienten und hast du das Gefühl, nachhaltigen „Impact“ zu haben?

Ja, tatsächlich hat sich in den letzten Jahren einiges verändert. Beispielsweise interessieren sich spätestens nach der Einführung von ChatGPT immer mehr Unternehmen für mögliche Anwendungsfälle von künstlicher Intelligenz. Wir unterstützen unsere Klienten auch bei der Umsetzung von neuen Technologien, insbesondere mit unseren Expert:innen von QuantumBlack.

Ich persönlich finde, dass uns die direkte Umsetzung der Strategie noch enger mit den Klienten zusammenschweißt. Und es ist natürlich ein schönes Gefühl, die eigenen Ideen implementiert zu sehen.

Neben der Beratungstätigkeit engagierst du dich auch intern in der Förderung der Mitarbeiter:innen-Gesundheit. Kannst du ein bisschen was darüber erzählen?

Ich habe eine große Leidenschaft für Bewegung und Ernährung und beschäftige mich schon seit einigen Jahren in meiner Freizeit mit diesen Themen, insbesondere mit den Auswirkungen auf Gesundheit und Leistung. Ich freue mich daher sehr, dass ich dieses Wissen auch bei McKinsey einbringen kann. Seit mehr als anderthalb Jahren leite ich unsere

Initiative im deutschen Büro, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern. In diesem Rahmen organisieren wir Coachings, Vorträge und Diskussionsrunden mit Expert:innen, bereiten Workshops zu Themen wie beispielsweise gesunde Gewohnheiten, Ernährung oder „Mindfulness“ vor und geben Tipps, die im Arbeitsalltag umsetzbar sind.



Ich leite eine Initiative, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen fördern soll - dabei geht es um Themen wie gesunde Gewohnheiten, Ernährung oder „Mindfulness“



Du kennst das Unternehmen nun schon eine Weile. Gab es für dich einen „Lieblingmoment“ bei McKinsey?

Das ist gar keine einfache Frage, da ich mittlerweile sehr viele Lieblingsmomente habe. Einer dieser Momente war zum Beispiel ein Offsite mit unserem Klienten in den Bergen. Hier haben wir neben einem inhaltlichen Workshop auch eine gemeinsame Wanderung gemacht, auf der wir sehr viel Spaß hatten und uns dabei noch besser kennenlernen konnten.



Christina Glasbrenner // McKinsey

Christina Glasbrenner, Jahrgang 1995, hat ihr Bachelorstudium in Mathematik sowie ihr Masterstudium in Finanz- und Versicherungsmathematik an der TU München absolviert. 2017 und 2018 lernte sie McKinsey jeweils als Praktikantin kennen. Seit 2020 ist sie fest bei McKinsey und beschäftigt sich vorwiegend mit Projekten in den Bereichen Gesundheitswesen, Versicherungen, Konsumgüter, E-Mobilität und nachhaltige Energiequellen.

Bei McKinsey leitet sie außerdem die interne Initiative zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Mittlerweile ist sie in ihrem Educational Leave und promoviert an der TU München im Bereich Sport- und Gesundheitswissenschaften zum Thema Machine Learning für individuelle Vorhersagen von Gewichtsveränderungen. In ihrer Freizeit betreibt sie Skilanglauf, geht gerne Laufen oder ins Fitnessstudio.

Die größten Consultants betreuen die besten Mandanten mit den wichtigsten Männern. Wie schön, dass unsere Branche Ausnahmen hat.

**Mehr über Karrieren (w)
bei CTcon unter: + 49 211 577 903-75**

Wir sind nicht die Größten. Doch mit unseren zahlreichen Dax-40-Mandaten gehören wir zu den Anspruchsvollsten. Und wenn wir schon bei den Ausnahmen sind: Auf der Suche nach einem Management Consultant, der bei all den Herausforderungen seinen Mann steht, würden wir uns auch gern für eine Frau entscheiden. Nichts für ungut, Männer!

CTcon ist die Top-Managementberatung für Unternehmenssteuerung. Unsere Klienten sind im DAX-40 und STOXX-50 notierte Konzerne sowie smarte Marktführer aus dem Mittelstand. Von uns beraten, steuern und führen unsere Klienten agil und nachhaltig erfolgreich in die digitale Zukunft.

Für unsere vielseitigen Projekte suchen wir den richtigen **Management Consultant (m/w/d)** mit

- Ausgezeichnetem Universitätsabschluss
- Ökonomischem Hintergrund, idealerweise mit Vertiefung im Bereich Controlling/Finanzen
- Sehr guten Englischkenntnissen
- Analytischer und kommunikativer Stärke
- Unternehmergeist
- Hoher Sozial- und Teamkompetenz
- Begeisterung für digitale Transformation

Deine Aufgaben

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Klienten
- Ausarbeitung maßgeschneiderter Problemlösungen im Bereich Unternehmenssteuerung
- Entwicklung strategiekonformer Steuerungsansätze
- Umsetzung in Prozesse, Systeme und Anreizmodelle
- Übernahme erster Teilprojektverantwortung
- Mitarbeit an Querschnittsaufgaben

CTcon GmbH

Julia Cedrati | Recruiting und Personalmarketing
recruiting@ctcon.de | www.ctcon.de | karriere.ctcon.de

Bonn | Düsseldorf | Frankfurt | München | Vallendar

Silan Karatas: „Ein Praktikum ist für mich die ideale Vorbereitung auf den Berufseinstieg“



Von der Praktikantin zur Senior Consultant bei Simon-Kucher: Ein Erfahrungsbericht von Silan Karatas

DIE RICHTIGE WAHL

Silan Karatas hat an der Universität Köln und Bonn Volkswirtschaftslehre studiert und hat 2021 ein Praktikum bei Simon-Kucher im Bereich Consumer Goods & Retail absolviert. Überzeugt von der Unternehmenskultur, der Vielfalt der Themen und den Entwicklungsmöglichkeiten stieg Silan 2022 als Consultant bei Simon-Kucher ein. Warum Simon-Kucher, wie die Bewerbung, die Praktikumszeit und der Berufseinstieg war, erzählt Silan in ihrem Erfahrungsbericht.

Nach meinem Studium der Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Köln und Bonn absolvierte ich im Jahr 2021 ein Praktikum im Bereich Consumer Goods & Retail bei Simon-Kucher. Beeindruckt von der Unternehmenskultur, der Vielseitigkeit der Projekte und den beruflichen Entwicklungschancen, entschied ich mich im Jahr 2022, als Consultant bei Simon-Kucher einzusteigen. Im Folgenden möchte ich meine Erfahrungen im Bewer-

bungsprozess und aus dem Praktikum mit euch teilen und erklären, warum Simon-Kucher für mich die richtige Wahl war.

Simon-Kucher im Überblick

Simon-Kucher erschien mir nie als die typische Unternehmensberatung. 1985 in Deutschland gegründet, konzentriert sich die unternehmerische Ausrichtung auf Sales, Pricing und Marketing. Auch heute noch wird die Unternehmenskultur

davon geprägt: Der „Entrepreneurial Spirit“, der starke Teamzusammenhalt über alle Hierarchieebenen hinweg sowie die hohe Wertschätzung jedes Teammitglieds sind Charakteristika, die Simon-Kucher auszeichnen. Mit über 2.000 Mitarbeitenden weltweit zählt das Unternehmen heute zu den größten deutschen Unternehmensberatungen und verzeichnet seit Jahren ein positives Wachstum. Spannend ist für mich die ganzheitliche Herangehensweise an Projekte und ►

WE ARE THE LEADERS OF TOMORROW

Ein Dachverband mit
2900+ Studierenden und
25+ Jahre Erfahrung durch
3000+ Projekte von
30+ studentischen
Unternehmensberatungen

Bundesverband deutscher studentischer
Unternehmensberatungen e.V.



MEHR INFOS

www.bdsu.de

kontakt@bdsu.de

[@bdsu_e.v](https://www.instagram.com/bdsu_e.v)

[BDSU e.V.](https://www.linkedin.com/company/bdsu-e.v)





Silan Karatas (untere Reihe, fünfte Frau von links) im Rahmen des Simon-Kucher-Onboardingprogramms STEPS

Produkte sowie die praxisnahe Umsetzbarkeit, die mich bei Simon-Kucher überzeugt haben.

Mein Bewerbungsprozess

Meine Bewerbung bei Simon-Kucher startete im Frühjahr 2021. Nach einer Einladung zu einem numerischen Test folgten Interviews mit zwei Senior Consultants, bei denen Fragen zu meinem Werdegang, meiner Motivation und bisherigen Praktikumserfahrungen im Fokus standen. Zusätzlich wurden mir in beiden Gesprächen Case Studies präsentiert. Die positive Rückmeldung erfolgte innerhalb von 24 Stunden. Rückblickend empfehle ich eine sorgfältige Vorbereitung, insbesondere das Üben von Cases mit verschiedenen Gesprächspartner:innen, um sich effektiv auf die Interviews vorzubereiten. Authentizität und die klare

Kommunikation der eigenen Motivation sind dabei entscheidend.

Meine Praktikumszeit

Meine Praktikumszeit bei Simon-Kucher begann mit einem Projekt für einen internationalen Groß- und Einzelhändler in der Travel-Retail-Branche. Das Ziel war die Entwicklung eines Konzepts zur Einführung von Dynamic Pricing innerhalb von zehn Wochen. Ich erlebte die Unternehmensberatung aus erster Hand, indem ich gemeinsam mit meinem Projektteam Analysen und Präsentationen erstellte, Workshops durchführte und die Rahmenbedingungen für das Dynamic Pricing ableitete. Ich übernahm Verantwortung für eigene Arbeitspakete, nahm an Kundenterminen teil und lernte den starken Teamgeist im Projektteam zu schätzen.



Fast Track // Simon-Kucher & Partners

Der „Fast Track“ bei Simon-Kucher ist ein verkürztes Bewerbungsverfahren für ehemalige Praktikant:innen, die im Praktikum durch exzellente Leistungen überzeugt haben. Nach Abschluss des Praktikums wird lediglich ein weiteres Interview absolviert.

Meine Herausforderungen

Die größte Herausforderung während des Praktikums bestand für mich im Erstellen und Auswerten von Analysen, da ich zuvor wenig Erfahrung mit Datenaufbereitung und Analysewerkzeugen wie Excel, Access und Power BI hatte. Diese Zeit war sehr fordernd und lehrreich. Ich habe in kürzester Zeit sehr viel im Praktikum gelernt – von komplexen Excel-Formeln bis hin zu effektiven Auswertungsmethoden. Die Unterstützung des Projektteams war für mich dabei sehr wertvoll.

Vom Praktikum zu Festeinstieg

Nach Abschluss meines Praktikums erhielt ich ein ausführliches Feedback und ein „Fast Track“-Angebot für den Festeinstieg als Consultant bei Simon-Kucher.

Zwei Jahre später

Mittlerweile bin ich als Senior Consultant bei Simon-Kucher tätig und habe verschiedene Kunden sowie Projektphasen erlebt. Der Berufseinstieg bei Simon-Kucher war für mich die richtige Entscheidung. Noch immer erlebe ich eine steile Lernkurve, viel Wertschätzung von Kolleg:innen und gute Karrieremöglichkeiten. Ich bin gespannt, was die Zukunft bietet und welche Branchen ich noch kennenlernen werde.

Eine Chance – Praktika!

Die ideale Vorbereitung auf den Berufseinstieg ist für mich ein Praktikum. Ein Praktikum bietet die Chance, Verantwortung für eigene Arbeitspakete zu übernehmen, ein Unternehmen näher kennenzulernen und herauszufinden, wie gut der Fit zwischen dem potenziellen Unternehmen und den eigenen Vorstellungen ist.

Mein Tipp: Offenheit und Neugier zeigen, so viel wie möglich lernen, keine Scheu vor Fragen haben und die eigene Expertise proaktiv einbringen. Mein Praktikum bei Simon-Kucher war ein absoluter Glücksgriff und spielte eine entscheidende Rolle für meinen erfolgreichen Berufseinstieg.

#GENERATIONTK

Neue Wege? Gehen wir.
Mit Empathie, Know-How
und guten Projekten.

Gut beraten? Genau unser Ding! Als Inhouse Consultants entwickeln und realisieren wir bei thyssenkrupp Management Consulting immer wieder neue nachhaltige Lösungen, um die thyssenkrupp Gruppe für die Zukunft zu stärken. Dafür beraten wir nicht nur unsere internen Kund:innen im Hauptquartier in Essen, sondern weltweit. Werde auch du ein Teil der #GENERATIONTK und kreierte gemeinsam mit uns individuelle Lösungen für eine sichere Zukunft: karriere.thyssenkrupp.com/tkmc



thyssenkrupp



Sophie, gestartet 2020 als Fellow, war Vorstand von JCNnetwork und ist inzwischen Senior Consultant bei der BwConsulting

Praktikum im Inhouse-Consulting der Bundeswehr

FELLOWSHIP MIT PURPOSE UND PERSPEKTIVE

Mittendrin statt nur dabei: Für dieses Motto stehen viele Inhouse-Beratungen, bei der BwConsulting gilt es ab Tag 1 auch für alle Fellows. Die interne Management-Beratung der Bundeswehr bietet ein umfangreiches Programm für Studierende an – das häufig ein Sprungbrett ist hinein in eine Karriere bei einem Beratungsunternehmen mit besonderem Fokus. Ein Blick darauf, was die Fellows motiviert und wie der Einstieg in die BwConsulting gelingen kann.

Im Kölner Büro der BwConsulting steht Felix vor einer Versandkiste. Er verstaubt Broschüren über die Inhouse-Beratung der Bundeswehr, aber auch allerlei Workshop-Material wie Post-its und selbsthaftende Flipchart-Bögen. „Nächste Woche findet eine Karriere-Messe an einer Universität in Süddeutschland statt. Dort führen wir einen Workshop mit der studentischen Unternehmensberatung der Hochschule durch“, erläutert der 30-jährige Rheinländer, der die Recruiting-Akti-

vitäten des Unternehmens verantwortet. „Da es hierzu immer viele Fragen gibt, werden wir auch unser Fellowship-Programm vorstellen. So bieten wir es für Studierende im Bachelor- und Master-Studiengang an, gerne mit Begleitung einer Abschlussarbeit. Dabei flexibel zu sein, ist ein Merkmal, was uns immer als sehr positiv zurückgespiegelt wird: Sowohl was die zeitliche Dauer betrifft – wir realisieren bis zu zwei Jahre –, als auch hinsichtlich Präsenz und Arbeitspakete.“

Grundsätzlich würden alle Fellows als gleichwertige Projektmitglieder in den Beratungsprojekten eingesetzt, erklärt Felix weiter. Sie erhielten vollumfängliche Einblicke in die Materie, bekämen klar umrissene Aufgaben zugewiesen und würden beim Einstieg durch das gleiche Onboarding-Programm wie alle anderen Mitarbeitenden sowie durch Patinnen und Paten unterstützt.

„Fellows, die bereits in einer studentischen Unternehmensberatung mit- ▶

gewirkt haben, fällt der Einstieg meist besonders leicht“, sagt Felix, während er der Kiste noch ein paar kleine Pflanz-Klötzchen mit dem aufgedruckten Personalentwicklungs-Motto der BwConsulting ‚Stay & Grow‘ hinzufügt. „Doch das ist keine Voraussetzung. Insgesamt macht der vorbehaltlose Projekteinsatz die Win-Win-Situation aus. Neben der persönlichen Lernkurve entsteht so für beide Seiten eine gute Bewertungsfähigkeit, ob eine Zusammenarbeit über das Fellowship hinaus von Interesse sein kann. Und das entsteht sehr regelmäßig.“



Sophies erstes Projekt ging um Personalkonzepte in Krisen- und Verteidigungssituationen – und startete für sie bereits am ersten Tag mit ihr als Protokollführerin



So war es auch bei Sophie. Sie steht im Berliner BwConsulting-Büro, sechste Etage. Die Holzoptik des Fußbodens wirkt gemütlich, lindgrüne Sitzbezüge unterstreichen die einladende Atmosphäre. Durch die Fenster fällt der Blick über den Landwehrkanal auf den Bendlerblock, Sitz des Verteidigungsministeriums in der Hauptstadt. Die 28-jährige Senior Consultant legt Pappkarten und Spielfiguren auf den Tischen aus. „Das zählt zu den Dingen, die ich nicht erwartet hätte, als ich 2020 als Fellow gestartet bin: Eine Simulation in Form eines Brettspiels zu entwerfen, um Menschen aus dem zivilen Teil der Bundeswehr mit Konflikt- und Bedrohungsszenarien vertraut zu machen. Obwohl sich dadurch in gewisser Weise ein Kreis schließt.“

Denn, so berichtet Sophie weiter, auch das erste Projekt, in das sie damals einstieg, habe einen konkreten Bezug zur Landes- und Bündnisverteidigung gehabt, es ging um Personalkonzepte in Krisen- und Verteidigungssituationen. Und an ihren ersten Tag erinnert sie sich gut: „Da nahm ich sofort an einem Workshop mit den Projektpartnerinnen und -partnern aus dem Verteidigungsministerium teil. Mein Projektleiter bat mich um Protokollführung. Selten habe ich in drei Stunden so viele neue, unbekannte Abkürzungen gehört – aber ich habe einfach nachgefragt, und das ist beim Kunden als auch im eigenen Team sehr gut angekommen.“

Überhaupt habe sie die Aufnahme sehr positiv erlebt: „Zunächst eine sehr enge Begleitung, der damalige Projektleiter ist mit mir detailliert Folienentwürfe und sogar E-Mails durchgegangen, damit der richtige ‚Sound‘ entsteht. Die Lernkurve war steil, ergänzt durch Trainings zu agilem Projektmanagement und Design Thinking. ►



STIFTERVERBAND

Bildung. Wissenschaft. Innovation.

BILDU

Damit Bildung niemals aufhört.

Wir setzen uns dafür ein, dass junge Menschen ihre Talente entfalten können, und fördern bessere, chancengerechte Bildung. Mehr über den Stifterverband, sein Engagement für Bildung, Wissenschaft und Innovation sowie Möglichkeiten zum Mitwirken erfahren Sie online.

www.stifterverband.org



Ralph, seit 2023 fest bei BwConsulting: „Durch das Fellowship habe ich gemerkt, dass beruflich hier der Ort ist, an dem ich jetzt sein möchte“

Schnell entstanden aber auch Vertrauen in mein Handeln und damit Freiräume.“

▼

Sophie lernte BwConsulting als Vorständin eines der Dachverbände studentischer Unternehmensberatungen bei einer Netzwerkveranstaltung kennen

▲

Ihren Bachelor in International Business & Economics hatte Sophie damals bereits abgeschlossen, als sie im Masterstudium HR & Change Management als Fellow zur BwConsulting kam. Grundsätzliche Erfahrungen in der Beratung konnte sie schon vorher sammeln, sie engagierte sich im Vorstand des Dachverbandes studentischer Unternehmensberatungen. „So hatte ich das Unternehmen bei einer

Netzwerkveranstaltung kennengelernt. Dabei sprachen mich zwei Dinge besonders an. Erstens, dass interne Beratung deutlich näher an den tatsächlichen Herausforderungen einer Organisation arbeitet. Zweitens die Themen der BwConsulting, bei denen es eben nicht um eine Optimierung für den Kapitalmarkt geht, sondern um essenzielle, gesamtgesellschaftlich relevante Themen.“ Und genau das habe sie bewogen, nach dem Fellowship eine feste Anstellung anzustreben – das Gefühl, einen sinnstiftenden Beitrag in weltpolitisch sehr schwierigen Zeiten leisten zu können.

Dieses Motiv treibt auch Ralph an. Er sitzt im ICE Richtung München, dort befindet sich die Sanitätsakademie der Bundeswehr. Aktuell berät er in einem Projekt zur Operativen Exzellenz im Forschungsmanagement – im Kern steht die Frage, wie Verfahren beschleunigt und Ergebnisse schneller nutzbar werden können. „Als

ich im Herbst 2023 nach meinem Re-Start in der BwConsulting erstmals diese Einrichtung besuchte, empfand ich das schon als bedeutsamen Moment: An dem Ort zu sein, wo beispielsweise der Giftanschlag auf den inzwischen verstorbenen russischen Oppositionspolitiker Nawalny nachgewiesen wurde oder erstmalig die komplette Aufschlüsselung des Coronavirus gelang. Das macht nachdenklich und motiviert zugleich.“

▼

Ralph arbeitet aktuell in einem Projekt zur Operativen Exzellenz im Forschungsmanagement mit der Sanitätsakademie der Bundeswehr in München zusammen

▲

Zu diesem Zeitpunkt hatte der 26-jährige Consultant bereits in 2020 ein Fellowship bei der BwConsulting abgeschlossen, vor- und nachher aber auch diverse andere Praktika gemacht. „Das ist etwas, was ich allen nur empfehlen kann: Viele Dinge auszuprobieren, auch wenn sie nicht dem üblichen Weg entsprechen – oder gerade deswegen.“ Ralph studierte Internationale Beziehungen in St. Gallen, viele Kommilitonen zog es danach zu großen Beratungshäusern oder in den Bankenbereich. „Mit gefiel es schon immer, Dinge anders als andere zu machen. Und ich kann nur sagen, dass ich in jedem Praktikum wertvolle Erfahrungen sammeln konnte.“ Da vielfältige Perspektiven auch für die BwConsulting ein wichtiges Kriterium sind, sei man so schnell wieder zueinandergekommen – Ralph hatte selbst den Impuls hierfür gesetzt. „Durch das Fellowship habe ich gemerkt, dass beruflich hier der Ort ist, an dem ich jetzt sein möchte. Einerseits wegen der förderlichen Kultur, die mir schon als Fellow einiges zutraute und meinen ‚Werkzeugkasten‘ von Tag 1 an wachsen ließ. Vor allem aber, weil die vielbeschworene Zeitenwende hier kein abstrakter Begriff, sondern Gegenstand täglicher Arbeit ist. Das gibt mir den besonderen Sinn.“

**Jobware,
da hab' ich
den Job her!**

[jobware.de](https://www.jobware.de)



 **Jobware**

Consultancies unter der Lupe

DIE BESTEN INHOUSE-ADRESSEN

Viele weiche und harte Faktoren sprechen für eine Karriere im Inhouse Consulting. Wer in eine Führungsposition in der Industrie strebt, erkennt in der internen Beratung ein echtes Karrieresprungbrett. Warum kaum ein Konzern darauf verzichtet und welche Perspektiven die Inhouse Consultancies für Absolventen bereithalten, klärt junior //consultant.

Mittlerweile leisten sich mehr als zwei Drittel der DAX-Unternehmen eine interne Beratungseinheit. Eigene Consultingeinheiten ersetzen oft externe Beratungsgesellschaften, stiften aber auch anderen Nutzen und fungieren als Wissens- und Talentpool.

Worin sehen Konzerne den Vorteil interner Consultants?

Sie bündeln Fach- und Managementwissen und bilden die Mitarbeiter durch die tägliche Arbeit zu Experten des eigenen Hauses aus. Die wiederum sind dabei im Normalfall nicht auf ein Themengebiet spezialisiert, sondern kennen auch die Zusammenhänge im Konzern. Fast alle internen Consultants landen deshalb nach der Beratertätigkeit im Konzern und bekleiden dort Führungspositionen. Einen schnelleren und direkteren Weg in einem großen Konzern aufzusteigen gibt es kaum. Denn oft geht es schon nach wenigen Jahren weiter in Führungspositionen im Mutterkonzern. Grund dafür sind die hervorgehobenen Themen, an denen man arbeitet, der enge Kontakt mit dem oberen Management und der breite Zugang zu unterschiedlichen Business-Units und Funktionen im Konzern. Das hat System. Laufend bringen Hochschulabsolventen frische Expertise von der Uni, während angeheuerte, externe Berater die Einhaltung der Marktstandards gewährleisten. Diese erfahrenen Consultants kümmern sich nicht nur um Strukturen und Professionalität, sondern verantworten oft auch das Recruiting und die Projektakquise. ▶

Unternehmen im Profil



Unternehmensberatung	thyssenkrupp Management Consulting
Profil und Beratungsschwerpunkt	Ob klimaneutraler Stahl, die Neuaufstellung von Automotive-Unternehmen oder die Reorganisation eines internationalen Unternehmens: Wir von thyssenkrupp Management Consulting (TKMC) sind als interne Strategie- und Managementberatung immer dort gefragt, wo aus Herausforderungen nachhaltige Lösungen werden sollen.
Beratung intern/extern	intern
Mitarbeitende	ca. 75
Frauenanteil	ca. 25% (geschäftsfeldübergreifend)
Einstiegsprogramm	Wenn du während deines Studiums Beratungsluft schnuppern möchtest, bietet sich dafür ein drei- bis sechsmonatiges Praktikum an. Dafür solltest du mind. im vierten Bachelorsemester oder im Masterstudium sein.
Female Leadership-Programm	nein
Praktikumsplätze jährlich	5-10
Einstellungen geplant 2024	Absolvent:innen 10-15 / (Young) Professionals 5-10
Homeoffice	ja
Kinderbetreuung	ja
Freie Wohnortwahl?	ja
Info	thyssenkrupp-management-consulting.com + juniorconsultant.net/thyssenkrupp-management-consulting



DB Management Consulting

Als erste Ansprechpersonen für Topmanagement-Beratung unterstützen wir bei DB MC Vorstände und Geschäftsfeldleitungen aller DB-Ressorts. Die Projekte reichen von Fahrzeugbeschaffungskonzepten im Regionalverkehr über die Strategiearbeit für die Digitale Schiene Deutschland bis zur Weichenstellung für die Verkehrswende in Deutschland.

intern

120 (ca. 90 Berater:innen)

32%

Als Berufseinsteiger:in steigst du direkt in unseren Analytistenpool ein, dort erhältst du das notwendige Beraterhandwerkzeug und unterstützt in Projekten in allen zentralen Geschäftsbereichen der DB. Bei herausragender Performance hast du die Möglichkeit, dich innerhalb kurzer Zeit zum Consultant zu entwickeln.

„Fast Track“ Female Leadership-Programm der DB, Cross Company Mentoring und Frauennetzwerk „Frauen bei der Bahn“

40-50

5-6 Absolvent:innen / Young Professionals

ja

ja

ja

management-consulting.deutschebahn.com
+ juniorconsultant.net/db-management-consulting



E.ON Inhouse Consulting

Wir sind die interne Beratung des Top-Managements von E.ON und unsere Mission ist es, die Blaupause für die Energiewende in Europa – und darüber hinaus – zu schaffen. Indem wir uns von Anfang bis Ende für den Erfolg von E.ON's strategisch wichtigsten und transformativen Themen einsetzen.

intern

ca. 150

27%

Praktikum als Visiting Consultant, 8-12 Wochen, abhängig vom jeweiligen Projekt

nein

20

k.A.

ja

ja

jein – Wohnort in der Nähe des Hauptsitzes in Essen ist erforderlich

eon.com/econ



BwConsulting

Die BwConsulting ist die interne Management-Beratung der Bundeswehr. Wir begleiten mit unseren methodischen und fachlichen Kompetenzen die strategischen Projekte des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) – damit wollen wir Veränderungen möglich machen und die Zeitenwende fördern.

intern

200

42%

Für Studierende im Bachelor/ Master bieten wir ein Fellowship an mit optionaler Betreuung von Abschlussarbeiten und einer Dauer von bis zu zwei Jahren. Unsere Fellows sind vollumfänglich in die Projektarbeit integriert und sammeln Erfahrungen in den Beratungsfeldern Strategie & Steuerung, Organisation & Prozesse sowie Projektmanagement.

nein

10-15

Absolvent:innen 24 /
(Young) Professionals 12

ja

ja

ja

bwconsulting.de

Was macht Inhouse Beratungen attraktiv als Arbeitgeber?

Während der Jahre in den Beratungseinheiten schätzen die Consultants die eher familiäre Atmosphäre. Selbst die Inhouse Beratungen von Global Playern wie Siemens oder DHL kommen nur auf wenige hundert Mitarbeiter. Aber auch andere weiche Faktoren wie weniger Reisetätigkeit, fehlende Ellbogenmentalität, frei Wohnortwahl und Homeoffice werden von Mitarbeitern von Inhouse Consultancies genannt, wenn es gilt, die Vorteile zu umreißen.

Was muss man mitbringen?

Wenn man nicht gerade ausnahmsweise ein externes Unternehmen berät, sind die Klienten immer zugleich Kollegen – denen man immer wieder begegnen kann und wird. Soziale Kompetenzen sind da enorm wichtig und ein unangenehmes Projekt kann man nicht so einfach abhaken. Hit and run, das mag woanders funktionieren, in der Inhouse Beratung jedenfalls nicht. Wie in anderen Bereichen auch, spielt das Thema Digitalisierung eine große Rolle und wirkt sich dementsprechend auf das gewünschte Qualifikationsprofil künftiger Berater aus.

Was bedeutet die Entscheidung für die Karriere im Inhouse Consulting?

Es gibt viele Gründe, sich für das Inhouse Consulting zu entscheiden – allerdings sollte man sich genau überlegen, wo man das tut. Denn im Regelfall entscheidet man sich damit für dem Karriereweg in einer bestimmten Branche. Wer sich für einen Karriereestieg im Inhouse Consulting eine Bank aussucht, bleibt nicht zwangsläufig bis zur Rente bei diesem Kreditinstitut. Aber fast immer bedeutet es, sein Arbeitsleben in der Finanzbranche zu verbringen. Wechsel unter Inhouse Consultancies der gleichen Branche sind nicht selten. Gerade zu Beginn einer Karriere wechseln viele noch einmal das Pferd. Sehr selten allerdings wird jemand von der Energiebranche in den Automotivbereich gehen.

Fazit: Karriere im Inhouse Consulting

Der Berufseinstieg im Inhouse Consulting ist extrem attraktiv, nicht nur wegen der guten Work-Life-Balance und des möglichen Karrierehorizonts. Bedenken sollte man allerdings, dass man sich frühzeitig mit der Entscheidung auf eine bestimmte Branche festlegt. ■

Unternehmen im Profil



Unternehmensberatung	Volkswagen Consulting
Profil und Beratungsschwerpunkt	Volkswagen Consulting ist die interne Unternehmensberatung von Europas größtem Automobilhersteller. Die Vision des Konzerns „Shaping mobility – for generations to come“ ist unser Auftrag. Wir gestalten gemeinsam mit dem weltweiten Topmanagement des Konzerns die nachhaltige Mobilität der Zukunft.
Beratung intern/extern	intern
Mitarbeitende	ca. 120
Frauenanteil	30%
Einstiegsprogramm	1. „StartUp Direct“, 12 Monate für alle Hochschulabsolventinnen und -absolventen unter 3 Jahren Berufserfahrung 2. „Onboarding Days“, Dauer: 6 Monate für alle Neueinsteigenden
Female Leadership-Programm	„Kompass Programm“ ist ein Programm für Frauen zur Orientierung und/oder Stärkung auf ihrem Weg in Richtung Führung.
Praktikumsplätze jährlich	40+
Einstellungen geplant 2024	Absolvent:innen / (Young) Professionals 20+ (gesamt)
Homeoffice	ja
Kinderbetreuung	ja, begrenztes Programm in den Schulferien für Schulkinder am Standort Wolfsburg
Freie Wohnortwahl?	ja
Info	volkswagen-consulting.de + juniorconsultant.net/volkswagen-consulting



Commerz Business Consulting

Die Commerz Business Consulting – oder einfach CBC – arbeitet exklusiv für die Commerzbank-Gruppe, berät diese zum Beispiel auf ihrem Weg zur digitalisierten Bank und unterstützt sie so bei der Erreichung ihrer kurz- und langfristigen Ziele.

intern

105

52%

Praktika sind ab dem 3. Fachsemester und ab einer Dauer von 10 Wochen möglich.

k.A.

ca. 40

Absolvent:innen 5

ja

k.A.

ja

commerz-business-consulting.de

Heraeus Excellence & Heraeus Digital Hub

Als Corporate Consulting und Digital Team von Heraeus kennen wir die Herausforderungen, denen sich weltweit produzierende Unternehmen und Dienstleister heute stellen müssen. Unser Fokus liegt auf Supply Chain (z. B. Lean Management, Six Sigma), Commercial (z. B. Marketing, Sales) sowie digitale Transformation (z. B. Customer Experience, IoT, Data Science).

intern

63

25,4%

In unserem Inhouse Consulting steigen ambitionierte Kandidat:innen direkt als Young Professionals ein. Der Einstieg in unsere Junior-Positionen ist ganzjährig möglich.

nein

5

k.A.

ja

ja

ja

heraeus-group.com/de/careers/excellence
+ juniorconsultant.net/heraeus

DHL Consulting

DHL Consulting bietet als interne Managementberatung ein breites Spektrum an Beratungsleistungen für alle DHL-Geschäftseinheiten und globalen Funktionen an. Für ausgewählte Kunden von DHL führen wir auch externe Projekte zur Supply-Chain-Optimierung.

80% intern, 20% extern

>130

39%

Für Studierende bieten wir das Praktikum namens „Visiting Consultant“ an. Das Praktikum dauert zwischen 8 und 12 Wochen und konzentriert sich auf die Unterstützung eines Projekts in einem der verschiedenen Schwerpunktbereiche von DHL Consulting. Absolventen können direkt als Associate Consultant oder Consultant einsteigen.

Female Internship Program „Elevate“ inklusive Mentoring und gezielte Trainings

20

Absolvent:innen /
(Young) Professionals 20 (gesamt)

ja

ja

jein – Wohnort in der Nähe des Hauptsitzes in Bonn ist erforderlich

dhl-consulting.com

Von der Inhouse-Beratung in den Konzern: Linienwechsel bei Heraeus

„WIR WERDEN AUF ZUKÜNFTIGE FÜHRUNGSAUFGABEN VORBEREITET“

Helena Cecilia Stensberg ist seit 2024 Senior Sales Managerin bei Heraeus Precious Metals. Vorausgegangen waren mehrere Jahre als Unternehmensberaterin, zuletzt im Commercial Excellence Team in der Inhouse-Beratung von Heraeus. Solche internen Wechsel sind in der Heraeus Group sehr willkommen, denn die Beratungseinheit gilt als eine Talentschmiede des weltweit agierenden Konzerns. Im Interview berichtet die 30-Jährige von ihren Stationen im Familienunternehmen Heraeus und beleuchtet die Vorteile ihres Weges.

Du bist zu Jahresbeginn den klassischen Weg einer/s Inhouse Consultant gegangen und in den Konzern gewechselt. War das von Anfang an dein Plan – und wenn ja, warum hattest du ihn so gefasst? Und wie bist du auf Heraeus gekommen?

Ja, das war von Anfang an mein Plan und auch der Plan von Heraeus. Nachdem ich einige Jahre in klassischen – externen – Unternehmensberatungen gearbeitet habe, wurde ich von einem Headhunter auf eine Stelle in der internen Beratung bei Heraeus angesprochen.

Kannst du ein wenig über das Unternehmen und deinen bisherigen Weg dort erzählen?

Das Commercial Excellence Team von Heraeus besteht zum großen Teil aus ehemaligen Unternehmensberatern, die wie ich nach wie vor das strategische Denken und die Branchenvielfalt schätzen, aber auch die Möglichkeit suchen, ein Unternehmen langfristig zu prägen und sich in Ruhe für eine Branche zu entscheiden und zu spezialisieren.

Die Inhouse-Beratungseinheit von Heraeus, bestehend aus „Excellence“ und „Digital Hub“, ist eine Talentschmiede des Konzerns. Während meiner Zeit bei Commercial Excellence habe ich in verschie-

denen Geschäftsbereichen, bei Heraeus Operating Companies genannt, an strategischen Projekten mit dem Schwerpunkt Vertrieb und Marketing gearbeitet. Dabei habe ich schnell gemerkt, dass mich vor allem die Pharma- und Medizintechnikbranche interessiert. Durch Zufall lernte ich bei einer Veranstaltung die Leiterin der Business Line „Pharmaceutical Ingredients“ der Operating Company Heraeus Precious Metals kennen, die mir meine jetzige Position als Senior Sales Managerin angeboten hat.



Als Richtwert für die Verweildauer im Inhouse Consulting werden drei Jahre genannt, aber das ist flexibel und individuell



Wie lange ist die Verweildauer im Inhouse Consulting von Heraeus im Durchschnitt?

Als Richtwert werden drei Jahre genannt, aber das ist flexibel und individuell. Letztendlich kommt es auf die persönlichen

Entwicklungsziele an und natürlich auf die konkreten Möglichkeiten, die sich bieten. Ich war zum Beispiel nur eineinhalb Jahre im Commercial Excellence Team. Durch die strategische Projektarbeit auf Managementebene werden wir auf zukünftige Führungsaufgaben und -positionen vorbereitet.

Du bist nun Senior Sales Manager bei Heraeus Precious Metals. Kannst du kurz das Unternehmen beziehungsweise den Unternehmensbereich beschreiben und was genau dein Job beinhaltet?

Seit Januar arbeite ich im Vertriebs- und Marketingteam der Business Line Pharmaceutical Ingredients. Wir stellen platinhaltige pharmazeutische Wirkstoffe her, die weltweit in der Onkologie eingesetzt werden.

Meine Rolle umfasst sowohl Business Development als auch Sales Themen, wodurch meine Aufgaben sehr vielfältig sind. Grundsätzlich bin ich für die Entwicklung und Umsetzung von Geschäftsstrategien sowie für den Eintritt in neue Märkte verantwortlich. Auch Themen wie Nachhaltigkeit, Marketing, interne Prozessoptimierungen und das Management von Messebesuchen gehören zu meinem Aufgabenspektrum. ▶

Nicht nur privat gerne hoch hinaus ohne Scheu vor Herausforderungen:
Die ehemalige Beraterin Helena Cecilia Stensberg berichtet über neue und frühere Aufgaben





Helena Cecilia Stensberg ist seit 2022 bei Heraeus

Du erwähnest es schon: Das Inhouse Consulting des Technologieunternehmens Heraeus besteht aus den zwei Bereichen Digital Hub und Excellence – wo du beschäftigt warst. Welche Projekte und Themenbereiche hast du dort betreut?

Als Commercial Excellence Managerin lernte ich in Vertriebs- und Marketingprojekten die unterschiedlichsten Geschäftsbereiche und Produkte von Heraeus kennen, wie zum Beispiel Knochenzement für die Orthopädie und Unfallchirurgie, Quarzglas für die Halbleiter- und Photonikindustrie, Silberkontaktmaterialien für elektrische Anwendungen und Messsensoren für die Stahlproduktion. Auch das Themenspektrum war breit gefächert und umfasste unter anderem Branding, Markteintritt, Marktmodelle und Nachhaltigkeit.

Durch die kompakte Projektlaufzeit von durchschnittlich vier Monaten werden die Projekte strategisch und konzeptionell auf Managementebene aufgesetzt. Die ope-

rativen Umsetzung liegt in der Verantwortung der Geschäftsbereiche und wird nach Projektende regelmäßig und nach Bedarf von Excellence begleitet.

▼
Die Zeit im Inhouse Consulting hat mir die Möglichkeit gegeben, die Konzernstruktur kennenzulernen, mich über die Geschäftsbereiche hinweg zu vernetzen und meine Brancheninteressen zu definieren
 ▲

Welche Vorteile/Learnings hat dir die vorherige Karriere im Inhouse Consulting gebracht?

Heraeus ist ein großer Technologiekonzern mit einem breiten Produktportfolio für verschiedene Industrien. Die Zeit bei Commercial Excellence hat mir die Möglichkeit gegeben, die Konzernstruktur kennenzulernen, mich über die Geschäftsbereiche hinweg zu vernetzen und meine persönlichen Brancheninteressen zu definieren. Obwohl sich die Geschäftseinheiten des Konzerns in Bezug auf Produkte, Märkte, Prozesse, Regularien und Wettbewerb unterscheiden, verbindet sie die gemeinsame Vision, gelebte Grundwerte und ein konzernweites Leitbild. Für mich war es eine wertvolle Lektion, mein breites externes Beratungswissen aus der Bankenwelt und

der Industrie durch meine Commercial Excellence Erfahrung auf einen Teil des Heraeus Produktportfolios zu spezialisieren. Hierdurch konnte ich meine konkreten Brancheninteressen identifizieren und meinen nächsten Karriereschritt planen. Das konzernweite Netzwerk, das ich mir während meiner Zeit bei Commercial Excellence aufgebaut habe, ist von unschätzbarem Wert und hat mich zusammen mit meinen fachlichen Kompetenzen letztlich zu meiner heutigen Position als Senior Sales Managerin geführt.

Heraeus ist ein Konzern mit über 16.000 Mitarbeitenden, ein Global Player und zugleich ein Familienunternehmen. Wie würdest du das Unternehmen beschreiben und wie erlebst du das Zusammenspiel dieser beiden Koordinaten?

Heraeus blickt auf eine sehr erfolgreiche „Made in Germany“-Familiengeschichte zurück, die sich in den letzten 400 Jahren weltweit nachhaltig etabliert hat. Die familiären Werte wie Respekt, Vertrauen und Zusammenarbeit werden im gesamten Konzern gelebt. Das Umfeld ist geprägt von globaler Professionalität, gleichzeitig aber auch von einem Gemeinschaftsgefühl und einem unterstützenden Netzwerk, wie es für ein Familienunternehmen typisch ist.

Mit meinem internationalen Background und meinem Skillset aus der Unternehmensberatung ist es mir sehr leicht gefallen, mich in die Unternehmenskultur von Heraeus zu integrieren. ■



Helena Cecilia Stensberg // Heraeus Excellence

Helena Cecilia Stensberg, Jahrgang 1993, geboren in Frankfurt am Main und aufgewachsen in Kopenhagen, studierte Business, Language & Culture an der Copenhagen Business School und der WHU – Otto Beisheim School of Management. Anschließend startete sie ihre Karriere im Bankensektor in Frankfurt am Main und arbeitete mehrere Jahre als Unternehmensberaterin. Im Jahr 2022 schloss sie sich dem Inhouse Consulting von Heraeus an und arbeitete im Commercial Excellence Team mit Fokus auf strategische Sales, Marketing & Pricing Projekte. Anfang 2024 folgte der interne Wechsel als Senior Sales Managerin zu Heraeus Precious Metals, einem der weltweit größten Edelmetallunternehmen und eine der führenden Adressen im industriellen Edelmetallhandel. In ihrer Freizeit geht sie gerne wandern, fährt gerne Ski und bereist gerne die Welt.

Better growth starts here

with you.

Whether you are an intern, graduate, or experienced professional, we offer exciting career opportunities with purpose and impact at the heart of our work.

**Better Growth isn't just
something we say.
It's everything we do.**

Tien,
Senior
Consultant

SIMON 
KUCHER

simon-kucher.com/careers



Maya Hesky von Horváth über Innovationen, Nachhaltigkeit und große Ziele

„INNOVATION OHNE NACHHALTIGKEIT GEHT NICHT“

Maya Hesky hat nach ihrem Abschluss an der WHU das Consulting als ihr Wirkungsfeld auserkoren. Ihre Mission: Die Welt ein bisschen besser zu machen. Wie sie das erreichen möchte und warum sie dazu bei der Managementberatung Horváth eingestiegen ist, verrät die Senior Project Managerin mit dem Schwerpunkt Strategy & Innovation im Interview.

Maya, du hast International Business und Management an der WHU studiert, wodurch dir viele Türen offenstanden. Warum hast du dich eigentlich für das Consulting als Betätigungsfeld entschieden?

Eigentlich war mein großer Wunsch seit der Grundschule, Meeresbiologin zu werden. Ich habe früh Tauchen gelernt und war Feuer und Flamme für die lebendige Unterwasserwelt. Mein auserkorenes Ziel: Diesen Lebensraum zu beschützen vor negativen menschlichen Einflüssen wie dem Klimawandel, Abfall oder Nanoplastik. Als ich in der Oberstufe war, hat Tesla sein erstes Auto auf den Markt gebracht. Plötzlich wurde mir bewusst, dass die Arbeit von Meeresbiologen, aber auch Umweltschutzorganisationen nur bis zu einem gewissen Punkt hilfreich ist, „mein“ Ziel zu erreichen. Was wirklich zählt, ist die Wirtschaft. Erst, wenn wir es schaffen, dass Nachhaltigkeit sich auch monetär auszahlt, ändert sich etwas zum Guten – so meine Denke.

Auf dieser Basis entschloss ich mich, International Business an der WHU zu studieren und mich insbesondere auf Innovationen zu fokussieren. Denn in Innovation steckt Fortschritt. Insbesondere der WHU Master bereitet perfekt auf das Beratungsleben vor. Der Großteil der Kurse sind Case-basiert aufgebaut und die meisten meiner Horváth-Kolleg:innen sind in ihren Praktika schon mit Beratung in Berührung gekommen. Ihren Berichten nach haben Consultants den Vorteil, direkt mit Entscheider:innen zu interagieren und einen echten Impact zu hinterlassen. Perfekt für meine Mission, die Welt ein bisschen besser zu machen.

Und warum der Einstieg bei Horváth? Horváth hat mich schon damals aus zwei Perspektiven überzeugt. Zum einen der Fokus: Berater:innen steigen nicht als Generalist:innen ein und bearbeiten schlimmstenfalls Themen, die ihnen keine Freude machen. Bei Horváth entscheiden

wir uns für eine Industrie oder eine Funktion, in der wir unsere Leidenschaft gefunden haben. Für mich war es Strategy & Innovation.

▼
Bei Horváth steigt man nicht als Generalist:in ein, sondern entscheidet sich für eine Industrie oder Funktion, für die man sich begeistert
▲

Zum anderen habe ich folgendes in einer Unternehmenspräsentation an der Uni gelernt: „Alle Beratungen sind sich ähnlich – alle haben spannende Kunden, sind international aufgestellt, bieten dir eine steile Lernkurve und so weiter. Worauf es ankommt, sind die Menschen“. In meinem Vorstellungsgespräch habe ich sofort gemerkt, dass die Horváths Menschen sind, mit denen ich arbeiten möchte. Und sie sind es auch, die mich noch heute an meinem Job begeistern.



Maya Hesky // Horváth

Maya Hesky, Jahrgang 1994, hat International Business sowie Management an der WHU – Otto Beisheim School of Management in Vallendar studiert. Sie ist 2018 bei Horváth eingestiegen und mittlerweile Senior Project Managerin im Projektteam Strategy & Innovation. Dort ist sie spezialisiert auf Innovation Strategy und Business Ökosysteme. In ihrer Freizeit ist sie leidenschaftliche Kommunalpolitikerin, Skifahrerin und manchmal etwas abenteuerlich unterwegs.

Du bist jetzt seit sechs Jahren bei Horváth. Kannst du etwas über die Besonderheiten der Beratungsarbeit des Unternehmens sagen?

Horváth ist als Matrix organisiert. Das bedeutet, bei uns kann man entweder die Leidenschaft für eine Industrie ►

leben oder für eine Funktion. In unseren Projekten werden Kolleg:innen aus beiden Teams eingesetzt, sodass ich mit jedem neuen Projekt neue Industrien und ihre Eigenheiten kennenlerne. Das macht den Job unheimlich spannend. Außerdem haben wir starke Teams in unserer fachlichen „Heimat“. Hier sind wir sehr entrepreneurial unterwegs, denn jedes Team hat seine eigene Kultur, seinen eigenen Spirit, was sehr zusammenschweißt. Auf jede:n ist Verlass und wir lernen hierarchieübergreifend viel voneinander und miteinander.

Kannst du vielleicht auf ein, zwei besondere Projekte in dieser Zeit näher eingehen?

Zwei Projekte sind mir nachhaltig im Gedächtnis geblieben. Vor wenigen Jahren durfte ich einen großen Pharmakonzern dabei begleiten, patientenzentrierte, digitale Geschäftsmodelle zu erarbeiten. Das war ein echtes Purpose-Projekt, denn durch die Lösung, die wir entwickelt haben, konnten wir das Leben von chronisch kranken Patienten verbessern und ihren Alltag erleichtern. Sich komplett einzudenken in die Situation der betroffenen Personen und auf dieser Basis Wertversprechen zu entwickeln, war hoch spannend und erfüllend.



Für einen europäischen Lebensmittelkonzern haben wir geprüft, wie sich das Unternehmen wandeln kann vom Hersteller zu einem Serviceanbieter von Nachhaltigkeitslösungen



Mein zweites Highlight-Projekt war die Konzeption und Umsetzung einer Innovationsstrategie für einen europäischen Lebensmittelkonzern. Von den inhaltlichen Schwerpunkten der Innovationsstrategie über den Prozess, die Kultur und Open Innovation war alles dabei. Insbesondere die Erarbeitung der Innovationsfelder hat meinen Horizont in Bezug auf



Maya Hesky geht bereits in ihr siebtes Jahr bei Horváth

Nachhaltigkeit erweitert. Wir haben mit unserem Kunden geprüft, wie sich das Unternehmen wandeln kann vom reinen Lebensmittelhersteller zu einem Serviceanbieter von Nachhaltigkeitslösungen. Hier ein Offering auszuarbeiten und ein Geschäftsmodell aufzubauen, war ein wichtiger Aspekt. Für eine Division des Unternehmens haben wir außerdem geprüft, wie wir einen grünen Nebenstrom am effektivsten vermarkten können. Es wird immer wieder deutlich: Innovation ohne Nachhaltigkeit geht nicht und keine Nachhaltigkeit ohne Innovation.

Spielt Nachhaltigkeit für Horváth auch außerhalb der Projekte eine wichtige Rolle?

Selbstverständlich! Bei Horváth ist Nachhaltigkeit tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit umfasst die Verfolgung verschiedener umweltbezogener, wirtschaftlicher und sozialer Ziele. Das bein-

haltet unter anderem die Reduzierung unserer CO₂-Emissionen im gesamten Unternehmen – angefangen bei unseren Geschäftsreisen, die vorrangig mit der Bahn erfolgen, bis hin zur Nutzung von hundert Prozent Ökostrom in unseren Büros in Deutschland, Österreich und der Schweiz.



Themen wie Purpose und Nachhaltigkeit sind bei Horváth tief in der Unternehmenskultur verankert



Zusätzlich unterstützt Horváth soziale Projekte und wir engagieren uns auch außerhalb des Unternehmens im Rahmen unserer *Purpose Days*. Denn soziale Gerechtigkeit ist uns ein großes Anliegen. ▶



Maya Hesky sucht zuweilen das Abenteuer – inzwischen aber eher am Waldboden statt am Meeresgrund

gen. Horváth übernimmt hier aktiv Verantwortung gegenüber der Gesellschaft durch finanzielle Förderung sowie eine aktive Mitarbeit in Form von Pro-Bono-Projekten, bei denen wir aufgrund unserer Kernkompetenzen eine konkrete Verbesserung bewirken können.

2018 bis 2024: Wie hat sich das Consulting und die Arbeit aus deiner Sicht verändert?

Wahrscheinlich können die Leser:innen das Wort nicht mehr hören, aber Corona hat unseren Arbeitsalltag stark verändert. Während wir vor der Pandemie häufig vier Tage vor Ort und einen Tag im Office gearbeitet haben, sind wir in den letzten Jahren vor allem nur noch für Workshops vor Ort beim Kunden. Home Office ist deutlich präsenter geworden. Wir haben

jedoch sehr gute Wege gefunden, unseren Teamspirit weiterhin hoch zu halten – mit regelmäßigen Teamcalls, Teamevents oder Projekt Working Sessions in einem der Offices. Die Zeit hat uns zusammengeschweißt und als Team wachsen lassen. Gleichzeitig ist die Arbeit von remote deutlich effizienter und deutlich nachhaltiger, da Transferzeiten – und Bahn-Frust – wegfallen. Auch neue Modelle wie Workations sind durch das Umdenken der Kunden möglich geworden und tragen zu einem abwechslungsreichen Alltag bei.

Mit der Zeit schlüpft man in andere Verantwortlichkeiten. Trägst du im Unternehmen inzwischen Verantwortung auch jenseits der Projektarbeit?

Unser Strategy & Innovation-Team hat seine eigene Strategie und einen Strategie-Review-Prozess, der jedes Jahr stattfindet. Wir nehmen uns zum Beispiel die Erschließung bestimmter Themen vor oder prüfen neue Arten, den Markt anzugehen. In den letzten Jahren durfte ich so unter anderem an der Entwicklung eines neuartigen, KI-gestützten Algorithmus mitwirken, der Trend-, Start-up- und Technologiescreening ermöglicht, aber auch an der Erarbeitung eines Solution Portfolios zum Thema Metaverse. Gleichzeitig freue ich mich, regelmäßig Teil von Recruiting-Events zu sein und Interviews mit Studierenden und Berufseinsteiger:innen zu führen.



Neben der Projektarbeit engagierte ich mich bei Horváth in verschiedenen Bereichen – besonders am Herzen liegen mir aber meine Mentees, die ich seit einiger Zeit auf ihrem beruflichen Weg begleite



Besonders am Herzen liegen mir aber meine Mentees, die ich seit einiger Zeit auf ihrem beruflichen Weg begleiten darf. Ihre Perspektiven auf unsere Projekte und auch darüber hinaus inspirieren mich

immer wieder aufs Neue und gleichzeitig versuche ich ihnen die ein oder anderen Tricks mitzugeben, um im Alltag und vor den Kunden glänzen zu können.

Die WHU, an der du studiert hast, genießt einen hervorragenden Ruf. Wie ist das eigentlich als Student:in, wird man schon sehr früh aktiv von Unternehmen umworben?

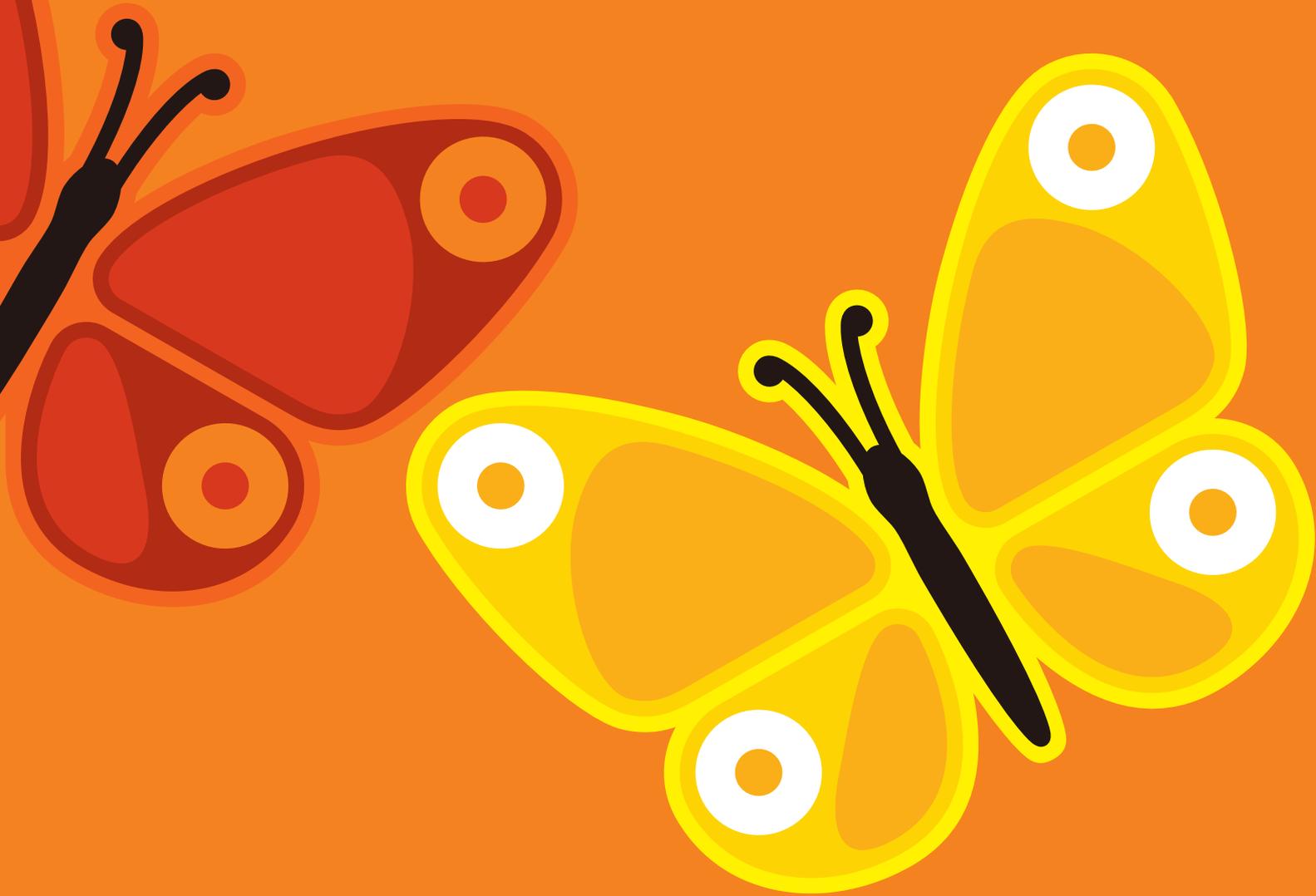
Die WHU verfügt über ein hervorragendes Career Center. Studierende werden großartig unterstützt bei der Orientierung, welcher Beruf wirklich eine Berufung sein kann. Dies basiert zum einen auf einem sehr lebendigen Alumni-Netzwerk und zum anderen auf diversen Kontaktpunkten für Unternehmen mit Studierenden. Dieses Jahr war ich beispielsweise bereits zwei Mal als Alumna im Auftrag von Horváth an der WHU, um Talenten einen Einblick in unsere Arbeit zu geben – beim Campus for Finance und Consulting Evening. Gerade als Ehemalige möchte ich gerne weitergeben, was ich damals erfahren habe – möglichst viele objektive Einblicke und Unterstützung wo immer möglich.

Und nachdem dies WHU-Absolvent:innen gerne nachgesagt wird: Hattest oder hast du im Hinterkopf, selbst einmal zu gründen?

Als Tochter eines Gründers hat mich der Entrepreneurial Spirit natürlich früh begeistert und war wahrscheinlich auch einer der ausschlaggebenden Gründe, mich für die WHU zu entscheiden. Dinge selbst in die Hand zu nehmen, eigenverantwortlich Lösungen zu entwickeln und die Konsequenzen, sei es positiv oder negativ, des eigenen Handelns zu tragen, sind meine Grundüberzeugung. Diese kann ich bei Horváth voll ausleben. Die Ideen jeder Kollegin und jedes Kollegen zählen und jedes Projekt ist eine eigene kleine (oder große) Unternehmung. Deswegen ist Beratung aus meiner Sicht gar nicht so weit weg von Entrepreneurship, wie man denkt.

Sollte ich jedoch auf die berühmte zündende Idee stoßen oder viel mehr ein vielversprechendes Problem, kann ich nichts ausschließen.

**Intakte Lebensräume sind
bunt und vielfältig. In der
Natur und in der Gesellschaft.**



**Die Tafeln tun dem Klima gut: Wir fördern
die Integration und schützen unsere Umwelt.**

Tafeln sind Orte der Begegnung. Die über 940 Tafeln in Deutschland helfen allen Menschen, die Hilfe benötigen. Unabhängig von Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Beeinträchtigung.
www.tafel.de

TAFEL 
DEUTSCHLAND

Gute Erfahrung mit dem dualen Studium: Bei der Atruvia AG profitieren beide Seiten von der Möglichkeit dieses Einstiegs

ZWEIGLEISIG ERFOLGREICH

Im Interview teilen Svenja Seitz und Paul Willebrandt ihre Erfahrungen als duale Studierende bei der Atruvia AG, dem Digitalisierungspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe und einem der größten Finanz-IT-Dienstleister in Deutschland. Sie erläutern, warum sie sich für dieses Format entschieden haben, wie ihr Alltag im dualen Studium ablief und welche Herausforderungen sie gemeistert haben. Zusätzlich geben sie Einblicke in ihre aktuellen Tätigkeiten bei Atruvia und berichten über ihre individuellen beruflichen Perspektiven.

In der Industrie schon lange angekommen, ist auch im Consulting das duale Studium als Einstiegsvariante immer mehr im Kommen. Warum haben Sie beide sich für diesen Weg entschieden – und warum für das Consulting als Betätigungsfeld?

Svenja Seitz: Da ich nach meiner Ausbildung bereits voll berufstätig war, kam ein reguläres Studium für mich nicht mehr in Frage. Zum einen, weil ich meine finanzielle Unabhängigkeit nicht verlieren wollte. Zum anderen, weil mir die Arbeit Spaß gemacht hat und ich eher praktisch veranlagt bin. Ich bin von der Industrie zur Beratung gewechselt, weil ich mich dort besser positioniert sah. Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen und

schätze die Abwechslung, die das Consulting mit sich bringt.

Paul Willebrandt: Ich wollte nach meinem Abitur kein reguläres Studium anfangen. Die Gründe dafür waren vielfältig. Ein ausschlaggebender Grund war, dass ich Geld verdienen wollte. In einem regulären Studium hätte ich dies nur durch Nebenjobs hinbekommen, die gerade am Anfang nichts mit dem Lehrstoff zu tun haben.

Und warum im Consulting?

Paul Willebrandt: Ich habe schon immer gesagt, dass ich nicht nur im Büro sitzen möchte, sondern auch zu den Kunden rausfahren möchte. Im zweiten Jahr meiner Ausbildung wechselte ich schließlich

in die Beratung und erkannte, dass mir der direkte Kundenkontakt und das Reisen wirklich Freude bereiten. Dazu kam, dass mich ebenso die Themenstellungen und Art des Arbeitens stark ansprachen. Hierzu gehört auch die hohe Eigenorganisation nach dem dualen Studium. Die Projektstage werden von dem Projektleiter und der Bank zusammen geplant und festgelegt, das heißt, dass der Projektleiter mitentscheiden kann, wann es am besten passt.

Was war für Sie ausschlaggebend, sich Atruvia anzuschließen?

Paul Willebrandt: Ich habe mich für die Atruvia AG (damals Fiducia & GAD IT AG) entschieden, weil ich dort bereits ein zweiwöchiges Schulpraktikum absolviert hatte und diese Größe und Vielseitigkeit des Unternehmens sehr faszinierend war – und noch immer ist.

Svenja Seitz: Der Grund für meine Entscheidung? Ich finde die IT-Branche sehr spannend. Und hatte von Bekannten gehört, dass Atruvia ein sehr guter Arbeitgeber sein soll. Die Bewerbung habe ich dann geschrieben, weil die Stellenausschreibung für das duale Studium genau dem entsprach, was ich mir für meine Zukunft vorgestellt habe.

Parallel studieren und arbeiten, das ist nicht ohne. Können Sie kurz beschreiben, wie Ihr Alltag ablief/abläuft und wie herausfordernd das Ganze ist/war?

Paul Willebrandt: In meinem dualen Studium bei der Atruvia habe ich den ►



Paul Willebrandt ist noch dualer Student und wird nach Studienende im Sommer bei Atruvia bleiben

Vorteil, dass dies in Blöcke aufgeteilt ist. Das bedeutet, dass ich im Dreimonatswechsel Theorie- beziehungsweise Praxisphasen habe, wodurch mein Fokus immer zu hundert Prozent auf die Hochschule oder auf die Arbeit gelegt werden kann. Dies wird von Atruvia auch berücksichtigt und ich muss während meiner Theoriephase nicht an Firmenmeetings teilnehmen – kann dies aber tun, wenn es von den Vorlesungszeiten passt.

Svenja Seitz: Ich denke, der Alltag ist je nach Hochschule sehr unterschiedlich. An der DHBW ist ein Semester in drei Monate Praxis und drei Monate Theorie unterteilt. In den Theoriephasen hatte ich meistens von 8:30 bis 17 Uhr Vorlesungen. In den ersten beiden Semestern sogar online wegen Corona. Gegen Ende der Theoriephase wurden die Vorlesungen dann weniger und man hatte Zeit sich auf die Prüfungen vorzubereiten. In den Praxisphasen musste man neben der normalen Arbeit auch ein Projekt oder eine wissenschaftliche Arbeit für die Hochschule schreiben. Ich hatte das Glück, dass ich mir die Zeit dafür während meiner regulären Arbeitszeit nehmen konnte. Manchmal war es sehr schwierig, allen Anforderungen gerecht zu werden. Aber Atruvia hat mich immer dort unterstützt, wo ich es brauchte.

Wie sieht diese Unterstützung aus?

Svenja Seitz: Atruvia hat verschiedene Angebote, mit denen sie ihre Studierenden und Auszubildenden unterstützen. Es gibt die Möglichkeit, LinkedIn-Kurse zu buchen, wenn man zum Beispiel in einem Fach nicht so gut ist. Außerdem bekommt



Svenja Seitz studierte bis 2023 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

man in den drei Jahren insgesamt fünf Tage Sonderurlaub, um sich auf Prüfungen vorzubereiten oder wie in meinem Fall an meiner Bachelorarbeit zu arbeiten.

Was waren die größten Learnings während der Zeit für Sie – sowohl Hard-Skills als auch Soft-Skills betreffend?

Paul Willebrandt: Die größte Veränderung während meinem dualen Studium habe ich auf jeden Fall an mir selbst gemerkt. Ich bin viel selbstbewusster, strukturierter, reflektierter und präziser geworden in meinem Handeln, Schreiben und Präsentieren. Ich habe Programme wie PowerPoint und Excel sehr intensiv genutzt und konnte insgesamt meine Vorgehensweise deutlich professionalisieren.

Svenja Seitz: Mein größtes Learning war definitiv das Zeitmanagement. Ich hatte drei Monate lang Theorieunterricht und habe in den letzten zwei Wochen der Theoriephase Prüfungen geschrieben.

▼
Nur durch gutes Zeitmanagement und eine saubere Planung konnte ich alle Prüfungen und Abgaben erfolgreich bestehen
▲

Unter der Woche hatte ich oft keine Zeit zum Lernen. Außerdem gab es neben den normalen Vorlesungen und in den Praxisphasen Projekte, die erledigt werden mussten. Meistens waren die Projekte mit einer zusätzlichen wissenschaftlichen Arbeit und einer Abschlusspräsentation verbunden. Nur durch ein gutes Zeitmanagement und eine saubere Planung konnte ich alle Prüfungen und Abgaben erfolgreich bestehen. Außerdem hatte ich die Möglichkeit, ein Auslandssemester in den USA zu machen. Natürlich konnte ich in dieser Zeit ►



Svenja Seitz // Atruvia AG

Svenja Seitz, Jahrgang 1998, hat zuerst Industriekauffrau gelernt und in der Folge im Einkauf und der Kundenbetreuung Berufserfahrung gesammelt. Anschließend studierte sie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg BWL – Dienstleistungsmanagement mit dem Schwerpunkt Consulting & Sales. Nach dem Abschluss ihres Bachelor-Studiums im Herbst 2023 stieg sie fest als Beraterin bei Atruvia ein. In ihrer Freizeit ist sie am liebsten mit der Familie und ihren Hunden im Schwarzwald unterwegs oder liest ein gutes Buch.

mein Englisch enorm verbessern. Das größte Learning war aber die persönliche Entwicklung. Zum einen durch die aufwendige Organisation vor und während des Semesters. Zum anderen aber auch dadurch, ganz allein in ein fremdes Land zu ziehen und dort zu studieren.



Bei Atruvia wird es dualen Studierenden ermöglicht, bereits eineinhalb Jahre vor dem Abschluss in die Übernahmeabteilung zu wechseln



Frau Seitz, Sie sind seit Herbst 2023 mit dem Studium fertig und fest bei Atruvia. Was hat sich durch den Festeinstieg geändert – was waren in der Vergangenheit Ihre Aufgaben und wo mit beschäftigen Sie sich nun?

Svenja Seitz: Bei Atruvia gibt es einen Übernahmeprozess, der es den dualen Studierenden ermöglicht, bereits eineinhalb Jahre vor dem Abschluss in die Übernahmeabteilung zu wechseln. Aus diesem Grund bin ich bereits seit Mai 2022 in der Beratung tätig gewesen. Mit Oktober 2022 wechselte ich dann in die Formularberatung, wo ich bis heute bin. Während meines Studiums habe ich hauptsächlich Beratungstermine begleitet und kleinere Aufgaben erledigt. Seit meinem Studienabschluss im Oktober 2023 befinde ich mich in der Einarbeitungsphase, übernehme selbstständig Aufgaben und fange nach und nach an, auch Beratungen durchzuführen.

Herr Willebrandt, Sie sind noch ein halbes Jahr dualer Student. Können Sie kurz beleuchten, was Sie aktuell bei Atruvia machen?

Paul Willebrandt: Ich fahre momentan noch zweigleisig. Zum einen begleite ich meine Kollegen zu Banken. Im Vorhinein bereite ich mich auf die Termine vor, indem ich mir das Thema der Beratung im Vorfeld erarbeite und schaue, welche Programme und Abläufe besprochen werden. Vor Ort notiere ich mir, was in

dem Termin gemacht wird und wie die Beratungsstile der Kolleg:innen sind. Hierbei gibt es viele Unterschiede – von der Art der Kommunikation bis zur Absolvierung der Arbeitsschritte. Es ist interessant zu sehen, dass jede/r Berater:in einen eigenen individuellen Stil hat. Dabei gibt es zu jeder Dienstleistung einen Standard, von dem keiner abweicht, sondern diesen nur anders übermittelt.

Zum anderen bin ich momentan in der Produktentwicklung unterwegs. Hierfür habe ich eine Marktanalyse durchgeführt und mit meinen Kollegen zusammen ein MVP, kurz für Minimum Viable Product, entwickelt. So bezeichnet man die erste minimal funktionsfähige Iteration eines Produkts, die dazu dient, möglichst schnell aus Nutzerfeedback zu lernen und so Fehlentwicklungen an den Anforderungen der Nutzer vorbei zu verhindern. Momentan arbeiten wir an der Weiterentwicklung.



Die Einarbeitung wird bei Atruvia sehr gut durchgeplant – ein essenzieller Bestandteil ist die Zuweisung eines Paten



Wissen Sie schon, wohin die Reise bei Atruvia weitergeht?

Paul Willebrandt: Nach meiner Theoriephase, die Ende März endet, habe ich einen festen Einarbeitungsplan. Die Einarbeitung wird in der Beratung bei Atruvia im Vorhinein sehr gut durchgeplant.

Ein essenzieller Bestandteil ist die Zuweisung eines Paten. Der Pate ist der direkte Ansprechpartner und fragt mich regelmäßig nach meinem aktuellen Stand – wo ich Fortschritte mache und in welchem Bereich ich noch Defizite habe. Zudem werde ich jede Woche einen Bericht erstellen, in welchem ich reflektiere, was in den vergangenen Tagen passiert ist – was ich daraus lernen kann und wie meine Gefühlslage zu welchem Zeitpunkt war. Die Einarbeitungsphase wird ungefähr sechs bis acht Monate dauern. Danach werde ich die ersten Teilprojekte übernehmen.

Gibt es eigentlich schon Überlegungen bei Ihnen, akademisch noch einmal nachzulegen?

Svenja Seitz: Für mich kommt es momentan nicht in Frage, noch einen Master zu machen. Mit der Ausbildung und dem Bachelorstudium habe ich mich bereits fünf Jahre weitergebildet. Ich möchte mich jetzt auf meine Arbeit konzentrieren.

Paul Willebrandt: Ich bin momentan am überlegen, nebenberuflich einen MBA zu absolvieren. Atruvia bietet die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit zu reduzieren und unterstützt auch finanziell, damit der Master gut nebenberuflich zu schaffen ist. Für die Studiengänge in Münster brauche ich aber noch ein bis zwei Jahre Berufserfahrung. Zudem möchte ich erst einmal Fuß fassen in der Beratung, bevor ich einen Master nebenbei mache, da der Aufwand schon sehr hoch ist und das neben der Einarbeitungsphase kaum zu bewältigen wäre. Ich möchte also in den ersten zwei bis drei Jahren den Fokus auf die praktische Einarbeitung setzen.



Paul Willebrandt // Atruvia AG

Paul Willebrandt, Jahrgang 2002, studiert dual Wirtschaftsinformatik mit dem Schwerpunkt IT-Consulting an der Hochschule Weserbergland. Sein Praxispartner ist Atruvia am Standort Münster. Aktuell liegt sein Beratungsschwerpunkt in den Bereichen Kontomodell-Beratung und Zustimmungskampagnen-Management. Im August 2024 wird er nach dem Bachelor fest im Unternehmen beschäftigt sein. Privat ist er ein aktives Mitglied der freiwilligen Feuerwehr, im Vorstand des örtlichen Sportvereins und ein großer Motorrad Fan, der nach Feierabend gerne eine Runde durch den Teutoburger Wald dreht.

My song, my calling

Mangos mit Chili *von Nina Chuba*

Work hard, have fun, make history. JEFF BEZOS

Benedikt Loder | RSM Ebner Stolz

Ein Beitrag der innobis AG zum Thema Beruf & Studium, Fokus Bewerbungsgespräch und Jobeinstieg

WIE DER DIGITALE START IN DEN JOB FUNKTIONIERT – VON DER ONLINE-BEWERBUNG BIS ZUM VIRTUELLEN ONBOARDING

Die Welt hat sich durch die fortschreitende Digitalisierung rasant verändert. Krisensituationen haben diese Entwicklung noch beschleunigt. Auch die Arbeitswelt ist heute eine andere: Unternehmen haben flächendeckend digitalisiert und im Zuge dessen neue, gut funktionierende Arbeitsmodelle eingeführt. Im Bewerbungs- und Onboarding-Prozess neuer Mitarbeiter zeigen sich die Veränderungen deutlich. Dieser Artikel thematisiert, wie der erste Kontakt zum Arbeitgeber entsteht, die Bewerbung abläuft und eine virtuelle Einarbeitung in Projekte und die Integration ins Team erfolgreich gelingt.

Autor: Dr. Katharina von Dungen, Presse und Öffentlichkeitsarbeit bei der innobis AG

Es gibt viele Wege, die einen Interessenten zum neuen Arbeitgeber führen: über persönliche Kontakte, eine Stellenausschreibung in einem gängigen Jobportal, Business-Netzwerke oder Social-Media-Kanäle, Headhunter oder über Karrieremessen, auch in digitaler Version, inklusive virtuellem Messestand und Avataren. Ob auf einer solchen Messe, bei virtuellen Workshops oder in Form eines Job-Alerts in den E-Mails, es ist inzwischen eher die Regel als die Ausnahme, dass der erste Funke über den PC oder das Smartphone überspringt.

Der digitale Funke springt über

Wenn der Funke nicht verglüht, sondern ein tatsächliches Interesse am Job und Unternehmen entfacht, stehen viele Wege offen, sich Informationen im Vorfeld der Bewerbung zu verschaffen. Einen guten ersten Einblick bietet die Unternehmenswebseite, die beispielsweise im Karriere-Bereich gebündelt verschiedene Informationen bereithält. Abgesehen davon gibt es auch Youtube und weitere Social Media-Kanäle, die möglichst realitätsnah einen Zugang ins „Innere“ der Firmen liefern.

Die Bewerbung erfolgt im Anschluss nur noch in Ausnahmefällen papierhaft, sondern in der Regel digital beispielsweise über Online-Masken, um schnell und einfach alle Unterlagen (ggf. sogar nur einen Lebenslauf) hochzuladen oder direkt über das Xing- oder LinkedIn-Profil. Im Ver-

gleich zu altmodischen Bewerbungsverfahren ist der Aufwand für den Bewerber heute minimal. Insgesamt profitieren die Bewerber in vielen Branchen – etwa in allen technischen Bereichen – vom angespannten Arbeitsmarkt: Sie haben nicht nur die freie Auswahl an diversen Angeboten, sondern es liegt häufig an den Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber bei den Bewerbern sichtbar zu machen und diese anzusprechen.



Ein erstes virtuelles Kennenlernen bietet im Gegensatz zu einem Gespräch vor Ort entscheidende Vorteile – sowohl für die Bewerber als auch den Arbeitgeber



Das digitale Bewerbungsgespräch – ein Win-Win für Bewerber und Arbeitgeber

Sobald ein Profil für das Unternehmen relevant ist und ein erster Kontakt hergestellt ist, bietet ein erstes virtuelles Kennenlernen im Gegensatz zu einem Gespräch vor Ort fünf entscheidende Vorteile – sowohl für die Bewerber als auch den potenziellen Arbeitgeber:

1. Alle Beteiligten müssen nicht mehr Zeit einplanen als für das Gespräch selbst.
2. Durch den überschaubaren Zeitrahmen

lässt sich schneller ein Termin finden. Der Bewerbungsprozess wird beschleunigt.

3. Eine extra Anreise und ggf. auch eine Übernachtung entfällt. Das spart nicht nur die erwähnte Zeit, sondern auch Aufwand und Geld, denn es fallen keine Reisekosten an (die sonst vom Unternehmen getragen werden sollten).

4. Ganz im Sinne des Nachhaltigkeitsgedanken fällt durch den Verzicht auf Flug, Bahn- oder Autofahrt der ökologische Fußabdruck bei dem Bewerbungsprozess sehr gering aus.

5. Der Bewerber kann das Gespräch in einer gewohnten Umgebung führen, in der er sich sicher fühlt und alles optimal vorbereiten kann. Das wirkt sich insgesamt positiv auf das Interview aus.

Mehr als ein Gespräch

Ein Bewerbungsgespräch – ganz gleich ob digital oder in Präsenz – läuft in Form eines strukturierten Interviews ab. Der große Vorteil bei einem Gespräch vor dem Bildschirm besteht darin, dass ohne viel Aufwand auch das Screensharing möglich ist. Der Bewerber muss sein Equipment nicht an einen Beamer anschließen und kann unkompliziert z. B. Forschungsergebnisse präsentieren oder der Interviewer auf Unternehmenspräsentationen und Videos zugreifen. Das Switchen innerhalb verschiedener Programme dauert nur wenige Klicks. Zudem können Anmerkungen direkt an der richtigen Stelle im Dokument festgehalten und Inhalte schnell fixiert werden. ▶



Kai Prössel (r), Teamleiter Young Professionals und seit 10 Jahren Mentor bei der innobis AG im Gespräch mit Madleen Harms (l), SAP Consultant

Ein Rat von der Expertin

Sarah Lenger, Personalreferentin bei der innobis AG, erläutert: „Für uns als IT-Beratung ist ein digitales Bewerbungsgespräch selbstverständlich. Uns ist es wichtig, die Bewerber schnell und unkompliziert persönlich kennenzulernen. Ein Bewerbungsgespräch sollte aus unserer Sicht für beide Seiten dazu dienen, herauszufinden, ob eine langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit möglich ist. Der Video-Call ist hierfür ein Medium, das ohne große Hürden funktioniert und von Bewerbern gut angenommen wird. Neben der inhaltlichen Vorbereitung wie für ein reguläres Gespräch vor Ort ist unser Tipp für Bewerber, auch den Technik-Check vorab nicht zu versäumen. Aussetzer bei Bild und Ton kann in einer Bewerbungssituation niemand gebrauchen und erschweren den Austausch.“

Der virtuelle Onboarding-Prozess

Ja, einen neuen Kollegen „an die Hand nehmen“ geht auch virtuell. Auch wenn ein Spaziergang durch die Büroräume oder der zufällige erste Kontakt an der Kaffeemaschine entfällt, der Start in den Job und die Integration ins Team kann auch ohne gelingen. Bei hybriden Onbo-

arding-Prozessen können sich die Kollegen bei einzelnen Präsenzveranstaltungen vor Ort kennenlernen oder für Team-Meetings verabreden. Unabhängig von der Art und Weise des Onboardings sind die wichtigsten Faktoren stets eine strukturierte Einarbeitung, ein verantwortlicher Mentor, diverse Kennenlernmeetings und individuelle Weiterbildungen.

1. Die Einarbeitung

Abgesehen von der IT-Ausstattung (d. h. einem performanten Notebook und einem Smartphone), die grundlegend für das mobile Arbeiten ist, ist ein Einarbeitungsplan samt Checkliste unerlässlich – unabhängig davon, wie viel Erfahrung der neue Kollege mitbringt. Denn in jedem Unternehmen gibt es unterschiedliche Arbeitsabläufe, Programme, Ansprechpartner etc. Ein Einarbeitungsplan samt aller relevanten Themen, Methodiken und passenden Workshops im Kollegenkreis gibt einen guten Überblick die ersten Wochen und Monate und begleitet die Karriereplanung. Auf internen Plattformen wie dem Intranet kann sich der neue Kollege zudem über viele weitere Themen (interne Regularien, Vorlagen, Sicherheitsaspekte etc.) informieren

und findet alle Ansprechpartner auch aus den anderen Teams.

Weiterhin hilft ein Training-on-the-Job dabei, schnell in die Materie einzutreten. Dabei wird der neue Kollege nicht ins kalte Wasser geworfen, sondern bekommt schnell die Möglichkeit im Projekt tätig zu werden. Begleitet und unterstützt wird er durch erfahrene Kollegen und seinen Mentor.

2. Der Mentor

Essenziell im Onboarding-Prozess ist eine feste Ansprechperson, ein Mentor, welcher sich um die Belange des Einsteigers kümmert, das heißt konkret diesem mit Rat und Tat zur Seite steht, offene Fragen beantwortet und Feedback gibt. Bei innobis ist das Mentorenprogramm eine wichtige Komponente. Es bietet die Chance eines individuellen, aktiven Coachings, sodass die Einsteiger schnell Verantwortung im Projekt übernehmen können. Der Mentor ist nicht nur in der Einarbeitungszeit, sondern auch darüber hinaus erreichbar – im Büro/beim Kunden, telefonisch oder über digitale Kanäle. Abgesehen von fachlichen Belangen integriert er den neuen Kollegen ins Team und vermittelt ihm Unternehmenskultur und -werte. ►



Personalreferentin Sarah Lenger: „Der Video-Call ist ein Medium, das ohne große Hürden funktioniert und gut angenommen wird. Unser Tipp für Bewerber: den Technik-Check nicht versäumen. Aussetzer bei Bild und Ton kann in einer Bewerbungssituation niemand gebrauchen und erschweren den Austausch.“

3. Die Kennenlernmeetings

In kleineren virtuellen Kennenlernrunden mit unterschiedlichem Anlass – beispielsweise formlos bei einem Frühstückstreffen oder inhaltlich bei regulären Projektmeetings –, ist es für die Einsteiger leicht möglich, mit den Kollegen peu à peu in Kontakt zu treten. In größeren Runden wie zum Beispiel einem Mitarbeitermeeting, kann sich der Einsteiger einen guten Eindruck über die gesamte Belegschaft verschaffen. Ein großer Vorteil beim Kennenlernen über Online-Meetings ist, dass sich der Einsteiger die Kollegen schneller einprägen kann – er kann die Gesichter so lange er möchte studieren und sich auch gleich die Namen merken, die in den Chats oder Calls mitgesendet werden. Das unangenehme Nachfragen („Wie war doch gleich dein Name?“, „In welcher Abteilung arbeitest du nochmal?“) entfällt. Und falls es doch einmal zu einem realen Treffen kommt, kann man sich auf die ein oder andere Überraschung freuen, falls man sich den Kollegen oder die Kollegin doch anders vorgestellt hat.

4. Die Weiterbildungen

Zu einem guten Onboarding-Konzept

gehören auch individuell zugeschnittene Zertifizierungen und Schulungen. Viele Weiterbildungen über externe Anbieter sind inzwischen auch online verfügbar. Das erleichtert die Teilnahme, da die Kurse in den Arbeitsalltag integriert werden können. Insbesondere Absolventen, die frisch von der Uni kommen, benötigen häufig zusätzliches Know-how – fachliches oder im Soft-Skill-Bereich. Dieser Wissensaufbau kann innerhalb des Teams erfolgen. Solch ein Wissenstransfer bietet die Chance, mit den Kollegen tiefer in ein Thema einzutauchen, von deren Expertise zu profitieren und genau die Informationen zu erhalten, die für das Arbeitsfeld und die Branche relevant sind.

Vom ersten virtuellen Kontakt zum Einstieg als Junior Consultant in zwei Wochen

Online-Bewerbungsprozesse, Remote Working, Vertrauensarbeitszeit etc. sind bei der innobis AG schon seit Langem gelebte Praxis. Wie schnell ein komplett digitales Recruiting-Verfahren ablaufen kann, zeigt ein Beispiel: Wenn auf einer virtuellen Karrieremesse ein Kontakt zu einem qualifizierten und motivierten potenziellen SAP-Berater oder -Entwickler entsteht, können bereits nach wenigen Tagen die ersten Fragen im Chat oder telefonisch geklärt werden. Sobald alle nötigen Unterlagen vorliegen, wird ein Gesprächstermin als Video-Call vereinbart, zu welchem zunächst der fachliche Teamleiter und im Anschluss der Vorstand eingeladen ist. Wenn im Interview alles passt, erhält der Bewerber zeitnah ein Angebot. Vom ersten Kontakt bis zum Jobstart können durchaus nur zwei Wochen vergehen.

Fazit

Für jedes fortschrittliche Unternehmen sind Online-Bewerbungsverfahren und digitale Jobeinstiege keine Hürde mehr, sondern bieten viele Vorteile und gehören zur Normalität. Verschiedene Arbeits- und Onboarding-Modelle – online, rein digital oder hybrid – können unkompliziert funktionieren. Madleen Harms, SAP-Beraterin bei innobis, spricht im Youtube-Video über ihren Einstieg und unterschiedliche Arbeitsbedingungen). Mit einer gut strukturierten Einarbeitung, einem erfahrenen Kollegen an der Seite, einem offenen Team und individuell zugeschnittenen Weiterbildungsmaßnahmen ist jeder Einsteiger optimal gewappnet und kann seine Karriere starten. ■



Die innobis AG

Als IT- und SAP-Dienstleister begleitet innobis Banken, Behörden und weitere Organisation aus dem Public Sector in die digitale Zukunft. Dabei steht das Unternehmen seit 35 Jahren für innovative Lösungen und ein starkes Team. Als klassisches SAP-Beratungshaus für Banken gestartet, ist innobis heute ein breit aufgestellter Digitalisierungspartner mit mehr als 70 Mitarbeitenden. Das Dienstleistungsportfolio reicht vom Application Management über die Softwareentwicklung und das Software Testing bis hin zu SAP S/4HANA Transformationsprojekten. Seit 2020 gehören zudem der innobis eAntrag und eDesigner zum Portfolio, zwei Software-Lösungen für digitale Antrags- und Fachverfahren beziehungsweise das Formularmanagement.



Pro Minute fallen 21 Hektar Wald.
**So schnell kann er
leider nicht weglaufen.**

Hilf mit! Gemeinsam schützen wir weltweit Wälder
und ihre Bewohner. Spende jetzt auf wwf.de/wald



Die Vernichtung der Wälder in Amazonien und weltweit bedroht Millionen von Arten – und unsere Gesundheit. Der WWF setzt sich in Projekten vor Ort, bei Unternehmen und auf politischer Ebene für ihren Schutz ein. Hilf uns dabei mit deiner Spende.
WWF Spendenkonto: IBAN DE06 5502 0500 0222 2222 22

CONTENT-CHAOS IM BERATUNGSUMFELD

Die Pandemie beschleunigte unseren Schritt ins hybride Arbeitsumfeld, wo wir seitdem neue Prozesse adaptieren und Workflows optimieren. Neben vielen Herausforderungen erlebten wir vollem eines: innovative Veränderungen. Das New-Work-Zeitalter erlaubt unter anderem örtliche Flexibilität und ortsunabhängige Konnektivität, birgt aber auch neue Herausforderungen, denen sich Unternehmen stellen müssen. In der digitalen Arbeitswelt erstellen Unternehmen nicht nur viel Content, es multiplizieren sich auch die Orte der Content-Erstellung. Content-Chaos, fehlerhafte Dokumente und sogar Umsatzverluste können laut einer Studie von Templafy, der innovativen Plattform zur Dokumentenerstellung, die Folge sein.

Ein Gastbeitrag von Christian Lund, Co-Founder von Templafy

Auch und gerade Berater:innen, die als Schnittstelle zwischen Kunden und verschiedenen Branchen zweigen agieren, sind von den Neuerungen betroffen, die der digitale Arbeitsplatz mit sich bringt. Sowohl unternehmensintern als auch im Kundenkontakt sollte die automatisierte und zentralisierte Dokumentenerstellung schon der Standard sein. Denn: Seit jeher spielt sich die Arbeit von Consultants zu einem beachtlichen Teil in Dokumenten ab. Von Strategiepapier bis Pitchdeck, die Erstellung und Zusammensetzung dieser wegweisenden Dokumente ist täglich Brot – und letztlich das, wofür die Kunden bezahlen. Dabei findet ein Großteil des Prozesses manuell statt: Consultants suchen eigenständig nach den benötigten Vorlagen, wühlen sich durch Drive-Ordner und Sharepoints und ziehen Informationen aus mehreren, bereits be-



Christian Lund von Templafy

stehenden Dokumenten händisch zusammen. Und das, obwohl technologische Helferlein das Gros dieser ressourcenintensiven Tätigkeiten übernehmen können. Das Problem ist die mangelnde technologische Infrastruktur – auf Kunden-, sowie auf Beratungsseite. Denn die Kunden, Unternehmen diverser Größenordnungen und Branchen, stehen vor dem gleichen Problem, fehlen ihnen ebenfalls häufig die passenden Tools zur Bewerkstelligung dieser Challenges.

Die Auswirkungen des Content-Chaos im New-Work-Zeitalter

Industrieübergreifend werden täglich Unmengen an Inhalten, wie Dokumente, Präsentationen und Verträge, erstellt. Die Studie von Templafy zeigt: Dies führt zu einer zunehmenden Herausforderung für Mitarbeitende und ist ein Zeitfresser: Für 75 Prozent der Befragten aus deutschen Großunternehmen ist die Content-Erstellung ein tägliches To-Do. 43 Prozent gaben sogar an, dass es die wichtigste Komponente ihres Jobs darstellt. Der manuelle, ineffiziente und fehleranfällige Prozess eint Berater:innen und ihre Kunden. In der Consulting-Branche ist für die Arbeit der Berater:innen die Erstellung von Reportings, Pitch-Decks und weiteren Arten von Content essentiell, um im Kundenkontakt zu überzeugen. Dabei ist es insbesondere wichtig, dass Vorlagen leicht zugänglich zur Verfügung stehen und diese Inhalte fehlerfrei präsentiert und verschickt werden. Die manuelle Erstellung ist dabei nicht nur ineffizient, sondern vor-

allem eine häufige Fehlerquelle. 37 Prozent der in der Studie befragten Arbeitnehmenden in Großunternehmen gehen davon aus, dass sich bei Dokumenten, die an Kunden geschickt werden, häufig veraltete Informationen einschleichen. Dass dies dem Kundenvertrauen nachhaltig schaden kann, glauben ganze 86 Prozent. Schon kleine Fehler, wie ein inkorrektes Layout oder ein veraltetes Firmenlogo in einer Präsentation können vor dem Kunden unprofessionell wirken. Gerade solche Flüchtigkeitsfehler sollten daher unbedingt vermieden werden. Laut der Befragten resultieren sie neben dem Verlust des für Beratungsunternehmen wertvollen Kundenvertrauens auch noch in weiteren negativen Konsequenzen, wie der Rufschädigung (55 Prozent), Umsatzeinbußen (85 Prozent) und sogar rechtlichen Konsequenzen (50 Prozent). Das ist etwa der Fall, wenn veraltete Vertragsvorlagen inkorrekte Haftungsausschlüsse beinhalten und daraus resultierend nicht rechtswirksam sind. Diese Risiken gelten branchenübergreifend und sind deshalb für Berater:innen aller Fachrichtungen in der Zusammenarbeit mit Kunden stets hervorzuheben. Angesichts der Faktenlage ist es unabdingbar, die zu beratenden Unternehmen dafür zu sensibilisieren, eine entsprechende digitale Infrastruktur zu implementieren.

Wie Content und Mitarbeitende automatisch vernetzt werden können

43 Prozent der Arbeitgeber stehen laut ihrer Angestellten bei der standardi-



Für die Studie „Content is Everything“ hat Templafy 612 Mitarbeitende in der DACH-Region online befragt. Alle Befragten waren zum Befragungszeitpunkt Vollzeit in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden beschäftigt.

sierten und automatisierten Bereitstellung von Content vor großen Herausforderungen. Bei der Dokumentenerstellung werden einzelne Informationen, wie beispielsweise Textbausteine, die genannten Haftungsausschlüsse oder Firmenlogos häufig manuell zusammengesucht. Auch die zeitintensive Prüfung auf Aktualität der Assets muss von vielen Mitarbeitenden noch immer eigenständig erfolgen. Am digitalen Arbeitsplatz, wo nicht mal eben der Sitznachbarin auf die Schulter getippt werden kann, um sich die korrekten Ablageorte und Vorlagenordner versichern zu lassen, müssen digitale Tools diese Aufgabe übernehmen. Nur so können Mitarbeitende entlastet, Fehlerquellen minimiert und die korrekte Nutzung aller relevanten Informationen gewährleistet werden. Immerhin ist Content laut den Mitarbeitenden für Unternehmen höchst relevant: 81 Prozent sehen in Content den wichtigsten Geschäftstreiber und 84 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass Content einen direkten Einfluss auf den Umsatz hat. Es ist also höchste Zeit, dass Geschäftsführende in die digitale Infrastruktur ihrer Unternehmen investieren. Die automatisierte, zentralisierte Dokumentenerstellung, sowie ein zentraler und unkomplizierter Zugriff auf die für die jeweiligen Mitarbeitenden relevanten Unternehmensassets sind substantiell, um

den genannten Risiken den Kampf anzusagen. Wichtig ist außerdem, dass das unternehmensintern genutzte Tool innerhalb der bereits genutzten Arbeitsanwendungen, wie Google Workplace oder Microsoft Office implementiert werden kann, sodass Mitarbeitende dieses intuitiv in ihren Arbeitsalltag aufnehmen und sich schnellstmöglich wieder ihren Hauptaufgaben widmen können.

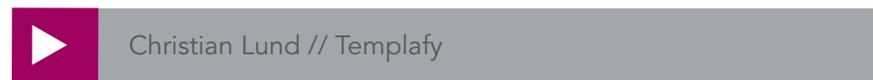
Intelligente Dokumente entlasten Berater:innen – und steigern die Qualität

Berater:innen wird mithilfe der passenden Content Enablement Tools, die Menschen und Arbeitsabläufe mit den jeweiligen Inhalten verbinden, das Leben signifikant erleichtert. Beim Vorbereiten einer Präsentation oder eines Strategiepapiers kann dadurch auf stets aktualisierte Vorlagen und alle relevanten

Assets, wie das eigene Firmenlogo, und das Logo des zu beratenden Unternehmens, Textbausteine, Infografiken oder Vertragsvorlagen zurückgegriffen werden. Dadurch sparen Consultants nicht nur Zeit ein, sie können auch sicher sein, dass keine inkorrekten Informationen in der Präsentation verarbeitet werden, die letztendlich beim Kunden landen. Denn: Die in den Anwendungen bereitgestellten Assets überprüfen sogenannte Content-Owner und geben sie anschließend frei. Der cloudbasierte Ansatz dieser Tools erlaubt eine Bereitstellung der benötigten Assets über Schnittstellen direkt in den genutzten Anwendungen zur Dokumentenerstellung – in Sekundenschnelle und ohne Zutun der Mitarbeitenden. Dadurch steigt die Qualität der Dokumente. Mitarbeitende werden entlastet und es wird ohne Zutun von Vorgesetzten oder Kolleg:innen mehr Konsistenz in Dokumenten und in der Kundenkommunikation gewährleistet.

Fazit

Das New-Work-Zeitalter, in dem wir ohne Frage angekommen sind, bietet viele innovative Chancen, um die Art, wie wir arbeiten, nachhaltig zu revolutionieren. Consulting-Unternehmen, welche die Implementierung von digitalen Tools einerseits unternehmensintern vorantreiben und insbesondere auch bei ihren Kunden auf die Priorisierung der digitalen Infrastruktur drängen, sollten diese Chancen besonders für sich nutzen können – für den Ausbau der eigenen, fachlichen Expertise und zur Festigung der Position als Meinungsführer der digitalen Unternehmenswelt. ■



Christian Lund ist Co-Founder von Templafy und verfügt über mehr als 15 Jahre Branchenerfahrung – unter anderem als Führungskraft bei SkabelonDesign und Strategieberater bei Berlingske Media. Mit der Gründung von Templafy stellte Christian die Weichen für Großkonzerne, ihre Dokumente und Vorlagen intelligent zu verwalten und ihren Mitarbeitenden effizient zur Verfügung zu stellen: mit einer Software-as-a-Service-Technologie anstelle von On-Premise-Lösungen. Heute hilft Templafy mehr als 2,8 Millionen Mitarbeitenden weltweit, aussagekräftige Dokumente intuitiv zu erstellen und dabei automatisiert die geltenden Markenrichtlinien einzuhalten.

Wie wirken sich die neuen Arbeitsmodelle auf die Unternehmensleistung aus?

PRODUKTIVITÄTSPARADOXON IN DER NEUEN ARBEITSWELT



Schon längst sind Hybrid- und Remote-Arbeitsformen in deutschen Unternehmen zur neuen Norm geworden. Doch die Erfahrungen in der Arbeitsproduktivität und das Mitarbeiterengagement teilen Experten wie auch Arbeitnehmer in zwei Lager. Die Frage der Balance zwischen Flexibilität und Produktivität wird zunehmend diskutiert. Wie wirken sich die neuen Arbeitsmodelle auf die Unternehmensleistung aus? Geht die Produktivität durch flexible Arbeitszeiten zurück und lassen sie gleichzeitigen Arbeitskosten ansteigen?

Ein Gastkommentar von Sascha Hackstein, Geschäftsführer von Berndtson Interim

Die Arbeitswelt in deutschen Unternehmen erlebt eine signifikante Veränderung und steht vor der anspruchsvollen Aufgabe, flexible Arbeitsplatzmodelle zu überprüfen und strategische Maßnahmen zu implementieren, die sowohl die Produktivität des Unternehmens sichern als auch steigende Kosten durch umsichtige Planung reduzieren.

Diese Modelle müssen nicht nur den aktuellen Bedürfnissen und Erwartungen der Belegschaft entsprechen, sondern auch die sich ständig ändernden Anforderungen der globalen und digitalen Wirtschaftslandschaft berücksichtigen.

Von der Anpassung zur Exzellenz: Strategien für nachhaltiges Mitarbeiterengagement

Erkenntnisse führender Beratungen, wie McKinsey unterstreichen, dass Mitarbeiterengagement und Arbeitsproduktivität untrennbar miteinander verbunden sind. Ein niedriges Engagement kann für Unternehmen enorme Kosten verursachen. Das schließt sowohl direkte Kosten ein, wenn Mitarbeitern ersetzt werden müssen als auch indirekte Kosten durch Produktivitätsverluste. Führende Unternehmen hingegen, die gezielt in das Mitarbeitererlebnis investieren, verzeichnen nicht nur eine höhere Bereitschaft ihrer Beleg-

schaft, die Erwartungen zu übertreffen, sondern auch, dass die Arbeitsproduktivität deutlich gesteigert wird. Manager stehen vor der Herausforderung, die Produktivität in hybriden und Remote-Arbeitsmodellen zu bewerten und zu fördern. Hierbei ist es wichtig, geeignete Tools und Prozesse zu implementieren, um effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen und Isolation zu vermeiden. Studien von McKinsey belegen, dass Unternehmen mit hohem Mitarbeiterengagement um 21 Prozent rentabler sind als ihre Wettbewerber mit niedrigem Engagement. Es ist daher nicht nur eine Frage des menschlichen Faktors, sondern ►

„...“ ... a fl fl „ fl
] a fl ` fl a ` „ `

„ ` ` ` a` f`
a `...fl a ` ` „ ` a ... C a`fl
` fl...

Engagier dich, weil...

fl ` ` ` a fl ,
fl a`l a` ` , a

B a`l ` t a`l
a`..e `

fl } f`fl , a fl ` ..
` a` ` „ ` a

„ a .. 0`x` e ` f`
, ` B ` a` fl C ... a`



Die gemeinsame, gelebte und gehörte Stimme
des studentischen Ehrenamtes.

auch ein wirtschaftliches Gebot, in präventive Maßnahmen zu investieren. Unternehmen müssen ein tiefgreifendes Verständnis für die Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Mitarbeiter entwickeln. Führung muss umgedacht, Mitarbeiter gebunden und ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das sowohl fair als auch motivierend ist. Mitarbeiterfeedback in die Gestaltung von Arbeitsprozessen einzubinden kann ein entscheidender Erfolgsfaktor sein. Wenn dieser Herausforderungen erfolgreich bewältigt werden, werden sie dazu beitragen, die Produktivität zu steigern und den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Für diese Veränderung muss die Arbeitsplatzstruktur und -kultur komplett neu gestaltet werden. Wir stehen nicht nur vor der Aufgabe Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl die Bindung der Mitarbeiter als auch die Produktivität fördern, sondern auch vor der Herausforderung uns an veränderte Kommunikations- und Arbeitsweisen anzupassen. All dies geschieht vor dem Hintergrund neuer gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen sowie eines sich verschärfenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte und der Notwendigkeit, eine inklusive und diverse Arbeitsumgebung zu schaffen beziehungsweise zu erhalten.

Unternehmensführung nach Maß: Individualität statt Konformität

Für Unternehmen ist es erforderlich, maßgeschneiderte Strategien zu entwickeln, die auf die einzigartigen Bedürfnisse ihres



Sascha Hackstein ist Gründer und Geschäftsführer von Berndtson Interim

Geschäfts und ihrer Belegschaft zugeschnitten sind. Ein zentraler Baustein dabei ist es präzise Kommunikationsprotokolle zu integrieren, die als Fundament für Transparenz und Effizienz dienen. Gleichsam ist es essenziell einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu integrieren, die unmittelbar die Mitarbeiterzufriedenheit und somit das Betriebsklima positiv beeinflusst.

Für Unternehmen ist es wichtig Flexibilität und Autonomie klar zu differenzieren. Während Flexibilität sich auf die Anpassungsfähigkeit bezüglich Arbeitszeit und -ort bezieht, geht Autonomie darüber hinaus und gewährt ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung. Arbeitsbedingungen, die echte Autonomie fördern, sind daher erstrebenswert, da sie tiefgehende, substantielle Flexibilität ermöglichen. Dabei erweist sich die Partizipation der Belegschaft in Entscheidungsprozessen

als Schlüsselkomponente für unternehmerischen Erfolg. Diese Inklusion stärkt das Gemeinschaftsgefühl und die Motivation, da Mitarbeiter sich als echte Mitgestalter des Unternehmenserfolgs wahrnehmen. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ordnung und Flexibilität in den Unternehmensstrukturen und -prozessen zu finden, stellt eine weitere Herausforderung dar. Zu starre Strukturen können die Innovation behindern, zu viel Flexibilität hingegen Unsicherheit und Stress fördern. Ziel ist es, einen Mittelweg zu etablieren, der Sicherheit durch klare Richtlinien bietet und gleichzeitig individuelle Freiräume für Kreativität und Eigeninitiative lässt.

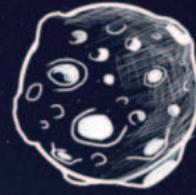
Ein experimentierfreudiger, iterativer Ansatz ist vonnöten: Statt starrer Regelwerke sind flexible, erprobende Arbeitsmodelle vorzuziehen, die auf die Rückmeldungen der Belegschaft eingehen und justierbar sind. Damit können Unternehmen sowohl den Mitarbeiterbedürfnissen als auch den Unternehmenszielen gerecht werden. Die Unternehmensstrukturen und -prozesse müssen kontinuierlich reflektiert sowie angepasst werden. Teams und Führungskräfte müssen regelmäßig evaluieren, ob die etablierten Methoden noch zum aktuellen Arbeitsumfeld und den Unternehmenszielen passen. Bei Bedarf können Anpassungen vorgenommen werden, um sowohl die Wertschöpfung als auch die Mitarbeiterzufriedenheit zu optimieren.



Sascha Hackstein // Berndtson Interim

Sascha Hackstein prägt als Geschäftsführer das Denken von Berndtson Interim. Er bringt mehr als 25 Jahre eigene internationale Industrieerfahrung in der operativen Führung ein. Er hat Unternehmen durch Phasen der Konsolidierung, durch Fusionen, Übernahmen, volatile Marktbedingungen, Restrukturierungen und groß angelegte Transformationsprozesse geführt. Sascha Hackstein ist seit Jahren im Interim Management für mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne tätig. Er verfügt über ein ausgezeichnetes Netzwerk und einen breiten Branchenhintergrund, der sich vom Maschinen- und Anlagenbau über den technischen Handel bis zu Private Equity erstreckt.

Dein Studium ist dir nicht genug?



Du möchtest bereits während deines Studiums Unternehmen beraten und wertvolle Praxiserfahrung sammeln? Du möchtest deine Kompetenzen stärken und dein Netzwerk erweitern?

Dann starte jetzt als Junior Consultant in einer unserer 32 studentischen Unternehmensberatungen durch! Die studentische Unternehmensberatung in deiner Nähe findest du auf www.jcnetwork.de.



JCNetwork e. V.
Dachverband studentischer Unternehmensberatungen
info@jcnetwork.de
www.facebook.de/JCNetwork



EIN LEBEN VERÄNDERN!

Mit einer Patenschaft können Sie Mädchenrechte stärken.



„WERDEN
SIE PAT:IN!“

Plan International
Deutschland e.V.

www.plan.de



Gibt Kindern eine Chance



Vom 16. bis 19. November 2023 wurde in Berlin der Herbstkongress des Bundesverbands Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen e. V. (BDSU) veranstaltet

Making of BDSU-Kongress: Ein Erfahrungsbericht vom Company Consulting Team e. V. aus Berlin

WEIL WIR EUCH LIEBEN ...

Unter dem Motto #weilwireuchlieben organisierte das Company Consulting Team e. V. den letzten Herbstkongress des BDSU. Jedes Jahr finden zwei Großveranstaltungen dieser Art statt, um Studierende, Alumni und Unternehmen zusammenzubringen. In diesem Beitrag blicken die Ausrichter:innen zurück und beleuchten Prozess, Ablauf und Learnings.

Ein Beitrag von Andrea Maria Lagoda, Projektleiterin des Herbstkongresses 2023 in Berlin

... haben wir den Herbstkongress 2023 organisiert

Der Herbstkongress 2023 fand in Berlin vom 16. Bis zum 19. November statt. Es waren insgesamt im Laufe der gesamten vier Tage rund 500 Personen anwesend. Dieses Event kann man in drei Worten beschreiben: spannend, innovativ und einzigartig. Aber warum eigentlich?

Am Donnerstag begann die Veranstaltung mit einem eindrucksvollen Eröffnungsplenum, bei dem mehrere Keynotes von unterschiedlichen Unternehmensvertretenden dem Publikum präsentiert wurden. Das Highlight stellte die Podiumsdiskussion dar, bei der mehrere Unternehmensvertretenden aus eigener

Sicht sich zu dem Thema „Künstliche Intelligenz – Alles viel besser?“ geäußert haben. Im Anschluss wurde auch der Award „Kurator des Jahres“ vergeben. Die Company Night hat das Ende des Tages markiert, wo die langjährigen Kuratortenschaften gekürt wurden, aber auch vor allem der Raum für persönliche Gespräche und die Vertiefung der Beziehungen in einer entspannten Atmosphäre geschaffen wurde.

Der Freitag brachte eine Vielzahl von Workshops mit sich, die die Teilnehmenden herausforderten und ihr Fachwissen erweiterten. Die Themenauswahl war sehr breit gestreut. KI, Storytelling, Mobilität waren nur ein Bruchteil der Themen, die

auf dem Kongress angeboten wurden. Darauf folgend bot die Firmenkontaktmesse mit über 35 teilnehmenden Unternehmen eine große Bandbreite an Gesprächsmöglichkeiten, sei es am Unternehmensstand, bei einem Spiel oder in einem Einzelgespräch. Das Highlight des Kongresses war das Galadinner, das mit einem Hauch von Raffinesse und Stil die Teilnehmenden, Unternehmensvertretenden und Alumni zusammenbrachte. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, an einer gemeinsamen Challenge teilzunehmen, aber auch vor allem Spaß zu haben und sich auf der beruflichen und persönlichen Ebene zu vernetzen. ►

Der Samstag brachte eine Vielzahl von Ereignissen und Aktivitäten mit sich. Von Firmenevents über Tagesveranstaltungen bis hin zur Vorsitzendenkonferenz – jeder Moment war geprägt von intensivem Austausch und strategischer Planung. Im Rahmen der Firmen- und Tagesevents gab es Besichtigungen im Deutschen Bundestag, aber auch in spannenden berlinerischen Museen wie dem Futurium. Unternehmungen wie einen Taiko-Workshop oder einen Kochkurs wurden von den Teilnehmenden als sehr positiv erachtet und gaben zusätzlichen Spielraum für viele interessante Gespräche. Am Nachmittag folgten Austauschformate zu unterschiedlichen Themen, die den Teilnehmenden, die Möglichkeit bieten sollten, über den eigenen Horizont zu schauen.

Der Tag gipfelte in exquisiten Business Dinner, gefolgt von einer mit Spannung erwarteten Mottoparty ganz nach dem Motto: „Kein Gebirge aber Berghain“. Am Sonntag klang der Kongress mit dem Abschlussplenum aus, die den Abschied von vier Tagen voller Netzwerken, Wachstum und Inspiration markierte. Inmitten von Erinnerungen und Versprechen für die Zukunft feierten die Teilnehmenden die Erfolge ihrer gemeinsamen Zeit und die Aussicht auf zukünftige Zusammenarbeit und Veranstaltungen.

▼ **Vier Tage voller Netzwerken, Wachstum und Inspiration – die Planung dazu begannen bereits ein halbes Jahr zuvor** ▲

Das hört sich doch wahnsinnig großartig an, nicht? Auf jeden Fall! Da steckte auch sehr viel Zeit und Herzblut dahinter. Die Vorbereitungen auf den Kongress begannen bereits im Mai 2022. Zu dem Zeitpunkt wurde ein Projektstrukturplan erstellt, in dem alle wichtigen und notwendigen Arbeitspakete klar definiert wurden. Im Oktober 2022 gab es dann die erste Zusammenstellung des Teams, wo eine



Der BDSU vereint 36 führende studentische Unternehmensberatungen unter einem Dach

Projektleitung gefunden wurde. Nach und nach wurden die Leitungspositionen der Tätigkeitsbereiche besetzt. Diese lassen sich in folgende Tätigkeitsfelder unterteilen:

1. Akquise: Unternehmen- und Sponsoringengewinnung
2. Logistik: Logistische Zusammenarbeit der Akteur*innen, aber auch Material- und Lagerplanung
3. Marketing: Außendarstellung des Kongresses
4. Teilnehmendenbetreuung: Unterstützung und Betreuung der Teilnehmenden vor, während und nach dem Kongress
5. Events und Locations: Zusammenarbeit mit Inhaber*innen von Veranstaltungsräumen und Detailplanung der Events.

Im Laufe der Zeit ist das Ausrichterteam immer weitergewachsen, es fanden regelmäßige Jour fixes statt, sowohl mit dem BDSU als auch intern zwischen den Leitungen selbst.

Auf dem Frühjahrskongress 2023 in Münster wurde der Herbstkongress in Berlin zum ersten Mal durch ein Imagevideo vorgestellt. Dies stellte auch den Startschuss für die Akquise und Detailplanung dar.

Unsere Deadline war Anfang September, da ab da für die JEler*innen die Bewerbungsfrist begonnen hat und wir den ersten Dry Run des gesamten Kongresses durchgeführt haben. Mitte September wurden die Motivations schreiben von dem Ausrichterteam gesichtet und den Unternehmen zur Auswahl der Bewerbenden gestellt. Bereits Anfang Oktober 2023 haben die Bewerbenden die Zu- und Absagen der Teilnahme erhalten und konnten sich auf den Kongress Mitte November vorbereiten.

Zur Perfektionierung unseres Events fanden in der Zeit zwei weitere Dry Runs statt, die auch einige offene Felder und Herausforderungen klar dargestellt haben.

... erlebten wir einige Höhen und Tiefen

Im Laufe der Vorbereitungen war das Ausrichterteam sowohl von Herausforderungen als auch vor Erfolgen geprägt. Zum einen gab es viele Unsicherheiten wegen der Finanzierung des Kongresses. Die Unternehmen standen selbst vor wirtschaftlichen Schwierigkeiten, weswegen das Budget für die Neugewinnung von Mitgliedern sehr gering ausgefallen ist. Das Akquiseteam stand jedoch mit ►



Rund 470 studentische Berater:innen haben sich auf den Herbstkongress beworben. Der Ausdruck JE steht für Junior Entreprise (französisch für Studentische Unternehmensberatung), die Mitglieder der Initiativen werden dementsprechend JEler oder JElerin genannt.

sehr vielen Unternehmen im Laufe des Kongresses in Kontakt.

Unterstützend dazu hat sich die Möglichkeit einer Finanzierung seitens des Landes Berlin ergeben. Der „Kongressfonds“ zielte auf kulturelle Veranstaltungen ab, die ein klares fachspezifisches Publikum hatten und zur Weiterentwicklung der Personen beigetragen haben.

Das Land Berlin habe den Antrag dafür genehmigt, weswegen es eine finanzielle Absicherung gab und der Eventplanung eine große Stabilität verlieh.

Auch die Ressourcenknappheit war ein großes Thema, welches jedoch durch die Priorisierung seitens des Vereins nochmal aufgegriffen werden konnte.

Ein Erfolg war auf jeden Fall die Bewerberanzahl. Rund 470 JEler*innen haben sich auf den Herbstkongress beworben – bei nur 330 verfügbaren Plätzen. Die Bewerbungen waren qualitativ hochwertig verfasst und boten den Unternehmen eine herausragende Bandbreite an qualifizierten und geeigneten potenziellen Arbeitnehmer*innen. Zudem gab es wunderbare Locations, die stilvoll, aber auch einzigartig gestaltet waren.

... blicken wir voller Stolz zurück und motiviert nach vorne

Nun blicken wir auf die Vergangenheit zurück und erinnern uns an die wunderbaren gemeinsamen Momente – sowohl positive als auch negative.

Im Laufe der Zeit haben wir als Verein, aber auch die direkten Beteiligten innerhalb des Ausrichterteams viel dazu gelernt: Verantwortung übernehmen, lösungsorientierte Herangehensweisen an Herausforderungen, aber auch eine Achtsamkeit für die eigenständige Einschätzung der Kapazitäten und persönli-

chen Prioritäten. Und die Liste endet hier noch nicht. Es ist unglaublich, mitzubegeben, was man alles erleben und umsetzen kann, mit vielen motivierten Menschen, die denselben Hintergrund besitzen und für dieselbe Idee brennen.

Wir freuen uns auf weitere Gelegenheiten, in denen wir wieder unseren Charme, aber vor allem die berlinerische Stimmung, anderen Menschen weitergeben können und etwas Großes mit unserem Engagement und Durchhaltevermögen erschaffen. ■



Andrea Maria Lagoda // BDSU / Company Consulting Team

Andrea Maria Lagoda, 21 Jahre alt, studiert die Bachelorstudiengänge Volkswirtschaftslehre und Nachhaltiges Management an der TU Berlin. Seit Studienbeginn im Jahr 2021 hat sie sich in verschiedenen Vereinen engagiert, darunter im Company Consulting Team e.V. In den letzten Jahren hat sie umfangreiche Erfahrungen in verschiedenen Bereichen und Leitungspositionen im Verein gesammelt. Besonders prägend für ihre persönliche und fachliche Entwicklung war ihre Rolle als Projektleiterin des Herbstkongresses 2023 in Berlin. Seit Oktober 2023 ist sie außerdem die Gesamtleiterin der TrainerAkademie des BDSU e.V. und sieht erwartungsvoll der Vertiefung ihrer bereits erworbenen Kenntnisse und neuen Herausforderungen entgegen.

Wir haben immer ein Plätzchen für euch!



Lust, über euch, eure Arbeit und eure Ziele zu erzählen?

Wir freuen uns über Nachrichten, Vorschläge und Texte von
studentischen Unternehmensberatungen
und Nachwuchsconsultants an
[david.lins@juniorconsultant.net!](mailto:david.lins@juniorconsultant.net)

junior//consultant