Juli bis September 2023

Unabhängiges Fachmagazin für Berufseinsteiger:innen und Young Professionals

junior//consultant

PUBLIC SECTOR

Der öffentliche Sektor ist der größte Kunde von Gütern und Dienstleistungen – und damit auch der wichtigste Bezieher von Beratungsleistungen

WEITERBILDUNG

Selale Deniz (Bild) hat per Traineeprogramm bei cbs Corporate Business Solutions den Einstieg ins Consulting geschafft

HIDDEN CHAMPIONS

Warum auch kleinere Beratungen Top-Arbeitgeber sein können und die richtige Wahl für Berufseinsteiger:innen

TERMINE

News & Events
Die wichtigsten aktuellen Nachrichten, Webinare, Recruitingevents und studentischen Veranstaltungen im Sommer 2023

HOCHSCHULE

Studentische Beratungen
Der neue Vorstand des BDSU für das Amtsjahr 2023/2024 im Portrait
Plus: Ein Rückblick auf ein Jahr BDSU-Vorstand von Raphael Würffel

PRAXIS

Digitalisierung und ChatGPT
Uwe Rembor über Unterschiede und Potenziale für Unternehmen sowie die Grenzen der Künstlichen Intelligenz

McKinsey & Company

erlebeMcKinsey

Diversität ist nur ein Buzzword?

Change it.

Thaksan hat ein persönliches Interesse daran, dass Vielfalt in Unternehmen gelebt wird. Darum sensibilisiert er sein Umfeld für das Thema. Und setzt sich bei McKinsey dafür ein, dass die Firma noch bunter wird.

Was willst du verändern? karriere.mckinsey.de/change-it

Liebe Leserin, lieber Leser!

Seit etwa 15 Jahren bin ich beruflich mit der Berater:innenbranche verbunden. Und irgendwann stellte ich fest: Es macht Spaß, sich hier aufzuhalten, denn man trifft innovative, intelligente, aufgeschlossene und kultivierte Menschen. Warum ich das explizit feststelle? Weil es nicht selbstverständlich ist. Und weil es wunderbar ist, sich beruflich nicht mit Trampeln, Rassisten und Dummköpfen auseinandersetzen zu müssen. Sogesehen ist das Consulting das Gegenteil einer typischen Kommentarspalte bei Facebook.

Ich treffe auf Consultants jenseits der Fünfzig, die sich für das Gendern einsetzen und es nicht als „woken linksgrünen Wahnsinn" abtun. Ein moderner, offener Mensch zu sein, ist keine Frage des Geschlechts oder des Alters, sondern des Intellekts, der sozialen Kompetenz und ob man sich einen beweglichen Verstand bewahrt hat. Ich habe hier noch niemanden getroffen, der ernsthaft den menschengemachten Klimawandel leugnet oder Nachhaltigkeitsgedanken ablehnt. Und dies in einer ehemaligen Vielfliegerbranche. Das alles passierte natürlich nicht von jetzt auf gleich. Vor ein paar Jahren traf ich von München mit dem Zug kommend bei einer großen Beratungsgesellschaft in Westdeutschland ein. Warum ich denn nicht mit dem Flieger gekommen sei, wurde ich zu Beginn etwas verständnislos gefragt. Ich denke, mittlerweile würde diese Frage nicht mehr kommen.

Auch interessant, was mir der Recruitingchef einer großen internationalen Consultancy verriet: Vor allem unter den jüngeren Beraterinnen und Beratern ist der klassische Firmenwagen mittlerweile völlig unpopulär. Jeder/m sollte klar sein, dass man Mobilität neu denken muss und es ist schön zu sehen, dass es bei denen angekommen ist, die die Möglichkeit haben, etwas bewegen können.

Und last but not least: Kaum eine Branche ist so offen für Diversität und LGBTQI*-Menschen – mehrfach bestätigt durch den jährlich erscheinenden Corporate Equality Index Report.

Ich kann also nur dazu raten: Wer die Chance hat, sich in dieser Branche einmal auszuprobieren, sollte sie wahrnehmen.

Herzlichst

David Lins

Vorschau auf Ausgabe 3-2023 von junior //consultant am 5. Oktober 2023

Special „Female Consulting": Die Ausgabe, in der ausschließlich weibliche Consultants das Wort haben

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.
Coverbild: cbs
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

www.facebook.com/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.

Inhaber- und Beteiligungsverhältnisse: Geschäftsführender Gesellschafter Dipl. Kfm. Caspar Brandi, Verleger, 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 Aus- und Weiterbildung
Vom Praktikum zum Festeinstieg bei TKMC
Weiterentwicklung bei thyssenkrupp Management Consulting

22 Hidden Champions
Vier Beratungsboutiquen stellen sich vor
Warum auch kleinere Beratungen Top-Arbeitgeber sein können

28 Public Sector
Beratung für das Bundesministerium der Verteidigung
Beratungspraxis: Ein Auftraggeber, zwei Unternehmen und ihre Projekte

40 Unternehmenspraxis
Digitalisierung und ChatGPT
Uwe Rembor über Potenziale für Unternehmen sowie die Grenzen der KI

42 **Studentische Consultants**
Der Rückblick auf ein Jahr BDSU-Vorstand von Raphael Würffel

18 **Aus- und Weiterbildung**
Selale Deniz hat per Traineeprogramm bei cbs den Einstieg ins Consulting geschafft

Dir ist wichtig, die Mobilität der Zukunft mitzugestalten?

Werde (Senior) Analyst (w/m/d) im Inhouse Consulting.

Du bist motiviert, spannende Projekte nachhaltig mitzugestalten? Bewirb dich jetzt.
management-consulting.deutschebahn.com

Was ist dir wichtig?

Die wichtigsten Veranstaltungen und Neuigkeiten der Consulting-Branche

NEWS & EVENTS

Weitere aktuelle Events und Angebote gibt es auf juniorconsultant.net

BCG // the Group.Livestream

Webinar BCG // Online-Event der Boston Consulting Group (BCG) am 15. September 2023
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.
Weiterer Termin: 8. Dezember.
Interessierte können sich mit ihrem CV bis einen Tag vor Veranstaltungstermin registrieren. Mehr Infos unter careers.bcg.com/events-germany-austria
Weitere BCG-Online-Events:
21. Juli 2023, 14:30 Uhr (CEST), the Group.Masterclass – TBD Mehr Infos folgen zeitnah zum Event unter careers.bcg.com/events-germany-austria

McKinsey // Eintauchen 2023

Eintauchen // Schloss Rothenbuch bei Frankfurt // 14. bis 16. September 2023
Welche globalen Trends verändern die Versicherungsbranche? Und wie könnte die Strategie für eine Versicherung der Zukunft aussehen? Bei „Eintauchen 2023" gilt es, als Teil eines Teams an diesen Fragen zu arbeiten, innovative Lösungsvorschläge zu entwerfen und ein Zielbild für einen Digital Champion der Versicherungsbranche zu entwickeln – unterstützt durch erfahrene McKinsey-Berater:innen. Die Veranstaltung richtet sich an Studierende und Promovierende mit naturwissenschaftlichem oder technischem Fokus (vor allem Informatik, Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften) sowie an Wirtschaftswissenschaftler:innen. Bewerbungsschluss ist der 31. Juli.
Bewerbung und weitere Informationen zum Event unter karriere.mckinsey.de/events-im-uberblick/eintauchen

Virtuelles Kennenlernevent

undconsorten // Kennenlernevent am 9. November 2023
Die Teilnehmer:innen des virtuellen Kennenlernevents erhalten die Möglichkeit, die Beratungsboutique undconsorten in einem informellen Rahmen kennenzulernen und Impulse zu dem Thema „Resilienz als Erfolgsfaktor - (nicht nur) in der Beratung" zu bekommen. undconsorten ist eine 2006 von McKinsey-Alumni gegründete Top-Management-Beratung, die wiederholt als Hidden Champion in „Führung und Organisation" ausgezeichnet wurde.
Bewerbung bis 7. Oktober 2023 unter undconsorten.de

Karrierekick mit Mazars

Mazars // 27. Juli 2023 in München
Karriereevent in der Allianz Arena in München: Stadionluft schnuppern dürfen Bachelor- und Masterstudierenden oder Absolvent:innen mit Interesse in den Bereichen Tax, Law, Consulting und Audit. Für jeden dieser vier Bereiche lädt Mazars zehn Teilnehmende ein.
Bewerbung noch bis zum 30. Juni 2023 unter mazarscareers.com/de/karrierekick-mit-mazars

Financial Advisory Networking

Networking-Event von Deloitte // 22. und 29. Juni 2023 in Frankfurt (Main), Düsseldorf, Hamburg, München // Bewerbungsfrist: 18. Juni
Deloittes Financial Advisory Team lädt zu Networking Events an vier Standorten deutschlandweit ein. Es warten abwechslungsreiche Abende mit Insights und Austauschmöglichkeiten bei sommerlichen Drinks & Snacks. Eingeladen sind Studierende ab dem 4. Semester oder Masterstudierende aus den Bereichen Wirtschaft, Ingenieurwesen, MINT, Jura oder ähnlichen Studienfeldern, die sich eine Zukunft in der Unternehmensberatung vorstellen können und bereits jetzt wertvolle Kontakte knüpfen wollen. **Mehr unter deloitte.de**

KPMG // Open Mind Festival

Open Mind Festival // KPMG // 14. Juli 2023 in Berlin
Auf dem innovativen Karriere-Event von KPMG gibt es nicht nur den direkten Kontakt zu den Consultants von KPMG, sondern auch Einblicke in die fachliche Vielfalt, Impulse zu aktuellen Themen wie ESG, Metaverse, Data Analytics, Generative KI sowie ein Intertainmentprogramm.
Mehr unter karriere.kpmg.de/events/open-mind-festival.html

Leinen los mit FTI-Andersch

FTI-Andersch // 6. Juli 2023 in Münster // 18 bis etwa 24 Uhr Bewerbung noch bis 23. Juni 2023

Leinen los auf der MS Günther! FTI-Andersch lädt zu einem Abenteuer an Bord der MS Günther ein. Die Teilnehmer:innen erhalten am Bord Einblicke in das Beratungsgeschäft im Bereich Turnaround und Transformation und können sich in lockerer Atmosphäre mit Berater:innen und anderen Studierenden austauschen. Das Event richtet sich an Studierende der Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Ingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Rechtswissenschaften oder vergleichbarer Studiengänge.

Weitere Informationen zu Event und Bewerbung unter careers.fti-andersch.com/veranstaltungen/leinen-los-auf-der-ms-guenther

Kodex zur Public-Sector-Beratung beschlossen

Bonner Erklärung zur Integrität von Consultingleistungen gegenüber öffentlichen Auftraggebern vom BDU beschlossen

Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) setzt seine Qualitätsinitiative zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Auftraggebern aus dem Öffentlichen Sektor und Unternehmensberatungen mit der „Bonner Erklärung zur Integrität von Consultingleistungen gegenüber öffentlichen Auftraggebern" fort. Bereits Ende 2021 hatte der Consultingverband einen Leitfaden mit Empfehlungen für die effizientere Beauftragung von Unternehmensberatungen für Beratungsprojekte unterhalb des EU-Schwellenwertes bei Ministerien, Städten, Kommunen und weiteren öffentlichen Institutionen veröffentlicht. Der neue Kodex definiert den Qualitätsstandard des BDU für Mitgliedsunternehmen bei der Übernahme von Mandaten öffentlicher Auftraggeber und soll auch in die Branche wirken. Die freiwillige Selbstverpflichtung wurde von der Mitgliederversammlung des BDU beschlossen und setzt einen Nachweis hinsichtlich der gewissenhaften Berufsausübung voraus. Ab Juni 2023 soll ein Register entstehen, für das sich BDU-Mitgliedsunternehmen listen lassen können. Als Voraussetzung müssen Unterlagen – zum Beispiel interne Complianceleitfäden, Auszüge aus Projektdokumentationen oder Eigenerklärungen – eingereicht werden. BDU-Präsident Ralf Strehlau: „Beratung von öffentlichen Auftraggebern leistet in Zeiten technologischer und digitaler Transformation einen wichtigen Beitrag zu guten, effizienten und nachhaltigen Prozessen. Mit unserer Bonner Erklärung wollen wir einen praxisbewährten Rahmen für Beratung der Öffentlichen Hand etablieren, der noch mehr Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten gibt."

Die Bonner Erklärung greift sechs zentrale Punkte bei der Zusammenarbeit von Öffentlichen Auftraggebern und den Unternehmensberatungen auf und definiert dabei die Neutralität bei staatlichen Entscheidungsprozessen, die Unabhängigkeit der Beratung, gibt ein Verbot der Einflussnahme vor, beschreibt wie Werbung, Weiterbildung und Verantwortung für öffentliche Gelder auszugestalten ist. Der Kodex wurde maßgeblich durch den BDU-Fachverband Öffentlicher Sektor erarbeitet.

Bund, Länder, Kommunen und öffentliche Unternehmen arbeiten seit vielen Jahrzehnten erfolgreich mit Unternehmensberatungen zusammen und vertrauen auf deren Einschätzungen und Unterstützung. Denn nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im Öffentlichen Sektor besteht ein hoher Bedarf an Spezialfähigkeiten, der nicht „vor Ort" gedeckt werden kann; insbesondere für fachfremde oder solitäre Projekte können Ressourcen nicht aufgebaut oder vorgehalten werden. Mandate der öffentlichen Hand unterliegen indes einer besonderen Verantwortung des beauftragten Beratungsunternehmens – zum einen, weil die Vergütung aus Steuergeldern erfolgt, zum anderen, weil Abstand zu Kernbereichen staatlicher Entscheidungsprozesse sichergestellt sein muss.

So wichtig Beratung für Bund, Länder und Kommunen ist, so relevant ist es auch, einen Rahmen für deren Ausgestaltung vorzugeben. Es müssen in diesem sensiblen Bereich zwingend Regeln und Verhaltensgrundsätze eingehalten werden, um der besonderen Verantwortung in diesem Bereich gerecht zu werden. Die Bonner Erklärung manifestiert diesen Anspruch.

„Wir verstehen die Grundsätze zum einen als Selbstverpflichtung der Unternehmensberatungen im BDU. Gleichzeitig haben wir den Anspruch, die herausgearbeiteten Qualitätsmerkmale als Standard zu etablieren. Allen Beratenden in diesem Sektor muss klar sein, dass ein hohes Verantwortungsverständnis die Grundlage bilden muss, wenn Bund, Länder und Kommunen Beratungsleistungen beauftragen", führt Ralf Strehlau weiter aus.

Mehr unter bdu.de/branche/consulting-public-sector/

Wichtiger Hinweis der Redaktion
Der Veranstaltungskalender spiegelt den Stand Ende Mai 2023 wider. Nach dem Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben haben. Es wird immer empfohlen, sich vorab online über die Termine zu informieren.

JCNetwork & BDSU

Die nächsten Termine der Dachverbände der studentischen Unternehmensberatungen

BDSU // Herbstkongress 2023
November 2023 // Berlin
BDSU // Arbeitskreistreffen
August 2023 // Neu-Ulm
Mehr erfahren unter bdsu.de und bdsu-kongress.de

JCNetwork Days
Herbst 2023 // JCNetwork Days, Ort noch nicht bekannt
Die JCNetwork Days sind eine Plattform für Erfahrungsaustausch und ein Netzwerk zwischen studentischen und nicht-mehr-studentischen Consultants.
JCNetwork Executive Days
1. bis 3. September 2023 // JCNetwork Executive Days in Ilmenau
Alle Infos und Termine unter days.jcnetwork.de und jcnetwork.de

Studentisches Ehrenamt

VDSI veröffentlicht Studie zu studentischem Engagement

Der Verband Deutscher Studierendeninitiativen e.V. (VDSI) hat zusammen mit der Professur für Sozial- und Organisationspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt die Beweggründe und Hindernisse studentischen Engagements untersucht. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass engagierte Studierende in ihrem Engagement Erfahrungen sammeln wollen und von ihren eigenen Werten und Gerechtigkeitsvorstellungen angetrieben werden. Zusätzlich spricht die Studierenden die Möglichkeit an, ihr persönliches Netzwerk auszubauen und ihren Lebenslauf aufzuwerten. Das größte Hindernis, sich zu engagieren, besteht in der zeitlichen Auslastung des Studiums – gefolgt davon, dass potentielle Engagierte nicht über ausreichende Informationen verfügen, wie sie sich engagieren können.
Hochschulen können zu ehrenamtlichem Engagement beitragen, indem sie unterstützende Rahmenbedingung schaffen: Studienbeginner sollten über Studierendeninitiativen informiert werden und die Vereine benötigen Zugang zu Räumen. Auch eine Vergabe von ECTS für Engagement kommt in Betracht.
Die Studierendeninitiativen selbst können ihren Engagierten ein optimales Angebot bieten, indem sie flexible Engagementzeiten anbieten, den anfallenden Einsatz planbar machen und Wertschätzung bieten. Die befragten Studierenden bevorzugen eine Heranführung an die Vereine über eine persönliche Ansprache, Informationsveranstaltungen oder auch Grillabende gegenüber Marketing über digitale Kanäle.
Die Studie setzt sich aus einer quantitativen Befragung von 306 Personen und qualitativen Einzelinterviews zusammen. Sie wurde von Leonie Haas, Laura Ponschab, Dr. Isabel Strubel und Prof. Dr. Elisabeth Kals in Zusammenarbeit mit dem VDSI durchgeführt.
Mehr unter www.vdsi.org/studien

Hintergrund:
Der Verband Deutscher Studierendeninitiativen e.V. (VDSI) vertritt als Dachverband 16 der größten studentischen Initiativen, unter anderem auch BDSU und JCNetwork, und repräsentiert damit über 100.000 junge Menschen an deutschlandweit 83 Standorten. Der VDSI versteht sich als gemeinsame, gehörte und gelebte Stimme des studentischen Ehrenamtes und vertritt dessen Interessen gegenüber Hochschulen, Politik und Gesellschaft, um die Bedingungen für studentisches Engagement zu verbessern. Außerdem ist der VDSI als stetig wachsendes Netzwerk aktiv, das eine einzigartige Austauschplattform bietet. So werden seine Mitglieder dabei unterstützt, sich zu vernetzen, zu kooperieren und sich gegenseitig Einblicke in ihre Organisation zu gewähren.
Darüber hinaus ist der VDSI eine zentrale Anlaufstelle für Herausforderungen. In diesem Zuge generiert und sammelt der Verband Wissen, fördert den Erfahrungsaustausch und publiziert die gewonnenen Erkenntnisse.

NIMM PLATZ,
WENN DU IN
ANDEREN MUSTERN
DENKEN WILLST.

BwConsulting.
Die Inhouse-Beratung
der Bundeswehr.

Die BwConsulting hat einen sehr speziellen Fokus: Als Inhouse-Beratung begleiten wir die strategischen Projekte des Verteidigungsministeriums und der Bundeswehr. Gemeinsam mit unseren Projektpartner:innen entwickeln wir Lösungen für komplexe Probleme, gestalten die notwendigen Veränderungen und denken die Zukunft unseres Ressorts.

www.bwconsulting.de/karriere

bwconsulting

Fynn Bading: „TKMC legt sehr viel Wert auf die bestmögliche persönliche Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeitenden"

Fynn Bading: Vom Praktikum zum Festeinstieg bei TKMC

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Weiterentwicklung bei thyssenkrupp Management Consulting: Direkt an ein Praktikum angeschlossen, stieg Fynn Bading fest als Consultant bei der internen Strategie- und Managementberatung des Essener Großkonzerns ein. Für junior //consultant rekapituliert er seinen bisherigen Weg und zeigt, dass es viel Raum für weiteres Lernen und die persönliche Weiterentwicklung gibt.

Fynn, du hast letztes Jahr ein Praktikum bei TKMC gemacht. Wie kam es dazu?

Ich habe mich für ein Praktikum vor dem Berufseinstieg entschieden, um mich beruflich besser orientieren zu können. Speziell bei TKMC habe ich mich vor allem aus zwei Gründen beworben. Der Beruf des Beraters hat mich schon immer sehr interessiert. Ich finde die „bunte Mischung", die der Beruf mit sich bringt, sehr gut. Zum einen die intensive Zusammenarbeit im Team, bei der unterschiedliche Expertisen aufeinandertreffen und man viel voneinander lernt. Zum anderen begeistert mich die Möglichkeit, an vielfältigen Projekten in unterschiedlichen Branchen mitzuarbeiten und dabei komplexe Problemstellungen zu lösen. Außerdem interessieren mich die Branchen und Bereiche von thyssenkrupp schon seit meiner Kindheit – insbesondere die Stahlsparte, die sich gerade in einer der größten Transformationen aller Zeiten befindet. Gerade hier hat man als Berater bei TKMC die Möglichkeit, nicht nur viel mitzugestalten, sondern ▶

auch selbst viel aus den Projekten mitzunehmen und zu lernen.
Diese beiden Punkte haben mich sehr angesprochen, weshalb ich mich dann für ein Praktikum bei TKMC beworben habe, um für mich herauszufinden, ob das der Job ist, den ich nach meinem Studium machen möchte. Und wie man sieht, war das mehr als die richtige Entscheidung.

Das erste Kennenlernen geschah auf einem Event – wie lief das genau ab?
Bevor ich mich beworben habe, wollte ich TKMC erst einmal persönlich kennenlernen und mir ein genaueres Bild machen. Dafür war ein Recruiting-Event natürlich optimal.

> **Ich habe TKMC auf einem Recruiting-Event kennengelernt und mich auf Anhieb sehr gut mit meinen jetzigen Kolleg:innen verstanden**

Das Event, das ich besucht habe, war kein typischer Workshop, wie er oft angeboten wird, sondern ein gemeinsames Abendessen mit TKMC, anderen Beratungen und den weiteren Teilnehmenden des Events. An diesem Abend habe ich mich dann hauptsächlich mit meinen jetzigen Kolleg:innen bei der TKMC unterhalten, von den Projekten bis hin zur Kultur von TKMC. Da wir uns auf Anhieb sehr gut verstanden haben, haben wir uns später auch viel über Privates unterhalten.

Hast du Tipps für Event-Besuche?
Für den Besuch von Events würde ich zwei Tipps empfehlen. Erstens ist es ratsam, sich im Vorfeld über das Unternehmen oder den Arbeitgeber, den man kennenlernen möchte, zu informieren und locker an die Veranstaltung heranzugehen. Zweitens empfehle ich, die Gelegenheit zu nutzen, Fragen zu stellen, die einem persönlich wichtig sind. Das hilft nicht nur, mehr über den Arbeitgeber zu erfahren, sondern signalisiert auch ernsthaftes Interesse.

Direkt an das Praktikum angeschlossen folgte dein Direkteinstieg. Hattest du das eigentlich potenziell schon im Kopf, als du das Praktikum angefangen hast?
Das kann man schon so sagen, ja. Mein Gedanke war, dass wenn mir das Praktikum zusagt, ich dann auch probiere festeinzusteigen. Das Praktikum hat mir dann auch sehr gut gefallen, weshalb ich dann relativ schnell signalisiert habe, dass ich sehr an einem Festeinstieg interessiert bin.

Von wem kam der erste Schritt? Wurdest du direkt angesprochen, ob du dir vorstellen kannst, weiter zu machen?
Ich würde sagen, es war ein gegenseitiges Ansprechen. Mich hat das Praktikum in meiner Berufswahl bestärkt und das TKMC-Team war auch an einem ▶

Fynn Bading // thyssenkrupp Management Consulting

Fynn Bading, Jahrgang 1999, studierte Business Administration and Engineering Materials and Process Engineering an der RWTH Aachen (Bachelor und Master) und absolvierte im Herbst 2022 ein Praktikum bei TKMC. Im Anschluss stieg er sofort als Consultant fest ein. Aktuell beschäftigt sich der 23-Jährige mit einem Strategieprojekt von thyssenkrupp Steel. In seiner Freizeit betreibt er leidenschaftlich den Sport Voltigieren. Er ist jedes Jahr auf mehreren nationalen, sowie internationalen Turnieren unterwegs. Neben dem Voltigieren, trifft er sich gerne mit seinen Freunden und verreist vorzugsweise mit ihnen zusammen. Ein besonderes Highlight ist hier jedes Jahr der gemeinsame Skiurlaub.

Anzeige

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

Fynn Bading: Arbeiten in Essen (links das thyssenkrupp Quartier), leben in der Reitsporthauptstadt Aachen

Festeinstieg von mir interessiert. Einen Monat vor Ende meines Praktikums gab es dann die ersten Gespräche diesbezüglich. Ich habe mich über das Angebot als Consultant Teil des TKMC-Teams zu bleiben natürlich sehr gefreut und auch gerne zugesagt.

▼

Nach einer kurzen Einarbeitungsphase durfte ich während des Praktikums eigenverantwortliche Aufgabenbereiche übernehmen

▲

Was war dein Job, deine Aufgabe als Praktikant?
Mein erstes Projekt war bei thyssenkrupp Steel Europe, wo ich im Project Management Office zusammen mit meinen Kolleg:innen für die Umsetzung der geplanten Strategie in den verschiedenen Bereichen verantwortlich war. Nach einer kurzen Einarbeitungsphase durfte ich eigenverantwortliche Aufgabenbereiche übernehmen, was mir sehr viel Spaß gemacht hat. Besonders gefallen hat mir von Anfang an der intensive Kundenkontakt. Darüber hinaus war ich in zahlreichen Sonderprojekten involviert, in denen ich eigenständig Aufgaben übernommen und beispielsweise Analysen erstellt habe.

Und jetzt, als Consultant?
Ich würde meine jetzige Aufgabe als Consultant als sehr ähnlich beschreiben, mit dem Unterschied, dass ich nun eine größere eigenständige Verantwortung trage und dadurch einen größeren Einfluss auf das Projekt habe. Diese Möglichkeit, einen spürbaren Impact zu erzielen, gefällt mir besonders gut.

Wie geht es jetzt weiter bei dir und bei TKMC, was die Weiterentwicklung angeht? Gibt ein festes Programm?
TKMC legt großen Wert auf die persönliche Entwicklung und bietet eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an. Zum einen haben wir regelmäßig verschiedene Schulungen, die aus einem breit gefächerten Angebot ausgewählt werden. Außerdem habe ich eine hohe Lernkurve durch die regelmäßige Rotation in unseren Projekten, sodass man viel sieht und lernt. Des Weiteren werde ich in meiner weiteren Entwicklung von meinem persönlichen CDA (Career Development Advisor) unterstützt, beraten und gefördert. Generell kann man sagen, dass TKMC sehr viel Wert auf die bestmögliche persönliche Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeitenden legt.

Viele deiner Kolleg:innen nutzen die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes im Rahmen eines Ambassadorships. Ist das auch Option für dich?
Ja, auf jeden Fall. Ich finde es sehr spannend durch einen Auslandsaufenthalt eine neue Kultur, andere Menschen und ein neues Land kennenzulernen.

Wohnst du eigentlich in Essen? Und wie gefällt es dir dort?
Tatsächlich wohne ich nicht in Essen, sondern in Aachen, bin aber regelmäßig im Büro des thyssenkrupp Headquarters in Essen. Es gibt dort für junge Leute attraktive Stadtviertel, in denen ich mit meinen Kolleg:innen schon oft abends unterwegs war. ■

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

Die Möglichkeit, parallel ein Studium zu absolvieren, stellt sicher, dass auch das theoretische Wissen vorhanden ist, um komplexe Herausforderungen im Consulting zu bewältigen

Aloys Garmann und Thomas Grom über die Transformation der Personalentwicklung bei der Atruvia AG

BILDUNG UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG ALS ENTSCHEIDENDER ERFOLGSFAKTOR

Der Bereich der Personalentwicklung erlebt gerade viele Veränderungen und Umwälzungen. Thomas Grom und Aloys Garmann sind als People Lead zuständig für die die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden bei der Atruvia AG und verantwortlich für entscheidende Weichenstellungen im Unternehmen.
In diesem Praxisreport beschreiben sie, welche Hebel bisher erfolgreich in Gang gesetzt wurden und warum Transformation viel mehr ist als bloße Re-Organisation.

Im Jahr 2020 haben wir bei Atruvia uns auf die Reise in eine neue agile Aufbauorganisation begeben. Ziel ist es, die übergreifende Zusammenarbeit im Unternehmen zu stärken, die Leistungsfähigkeit zu erhöhen und unser Unternehmen erfolgreich in eine zunehmend vernetzte Welt zu führen.

Transformation ist mehr als nur neue Organisation

Diese Veränderung der Organisation hat auch Auswirkungen auf unser Beratungsgeschäft und unsere Dienstleitungen. Besonders die Vernetzung bestehender und erfolgreicher Dienstleistungen, die Überführung in modularisierte Beratungsleistungen und die technologische Veränderung der Banken-IT sind Aufgaben, die permanentes Lernen und stetige persönliche, fachliche und methodische Weiterentwicklung unerlässlich machen. Hierbei geht es mehr denn je auch darum, neben der fachlichen Qualifikation vor allem die Stärkung der eigenen Persönlichkeit zu fördern. Der Umgang mit unklaren Situationen und unsicheren Entscheidungen ist ein Aspekt, der durch die Veränderung in den letzten Jahren zunehmend wichtiger geworden ist.

Als People Leads im Consulting haben wir die einzigartige Gelegenheit, junge Nachwuchskräfte im Projekt- und Prozessmanagement während ihrer Entwicklungsphase zu begleiten. In diesem Artikel möchten wir über die Bedeutung einer umfassenden Einarbeitung, die Rolle des Paten, die Möglichkeit eines ▶

parallelen Studiums und die zusätzlichen individuellen Seminare berichten. Zusätzlich arbeiten wir aktuell an einem weiteren Ausbau unseres Bildungsangebotes.

Die Bedeutung einer umfassenden Einarbeitung

Eine gut strukturierte Einarbeitung ist von entscheidender Bedeutung, um junge Nachwuchskräfte im Consulting erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren. Unsere Einarbeitungsphase umfasst sechs Monate, in denen unsere neuen Mitarbeiter*innen die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Praktiken des Projekt- und Prozessmanagements erlernen. Durch eine fundierte Vorbereitung und klare Zielsetzungen stellen wir sicher, dass unsere Berater*innen schnell in der Lage sind, eigenständig an Projekten mitzuarbeiten und eigene Erfolge zu erleben. Auch die Vernetzung im Unternehmen ist zentraler Bestandteil der Einarbeitung.

Thomas Grom, seit 1. Mai 2022 People Lead Kundenprojekte und Consulting bei Atruvia

Neue Mitarbeiter*innen werden bei uns durch Pat*innen betreut, die sich um die persönliche und berufliche Entwicklung der Nachwuchskräfte kümmern

Die Rolle der Pat*innen

Neue Mitarbeiter*innen werden bei uns durch erfahrene Pat*innen betreut, die eine entscheidende Rolle in ihrer Einarbeitung spielt. Die Pat*innen fungieren als Mentoren und sorgt dafür, dass neue Kolleg*innen jederzeit einen Ansprechpartner haben. Sie bieten nicht nur fachliche Unterstützung, sondern helfen auch bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Nachwuchskräfte. Durch regelmäßige Feedbackgespräche können wir ihre Stärken identifizieren und gezielt an ihren Entwicklungsfeldern arbeiten. Dadurch stellen wir sicher, dass sie sich kontinuierlich weiterentwickeln und sich als wertvolle Mitglieder des Teams etablieren.

Denn ein Aspekt ist für uns in dieser ersten Phase ganz wichtig: Wir stellen ein, um langfristig wertvolle Mitglieder unseres Teams zu gewinnen.

Möglichkeit eines parallelen Studiums

Wir erkennen den Wert eines soliden akademischen Hintergrunds und bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, parallel zu ihrer Tätigkeit ein Studium abzuschließen. Dies sogar tarifvertraglich geregelt und gefördert. Diese Möglichkeit stellt sicher, dass sie nicht nur praktische Erfahrungen sammeln, sondern auch das theoretische Wissen erlangen, um komplexe Herausforderungen im Consulting zu bewältigen. Das parallele Studium ist sicherlich anspruchsvoll, aber die Unterstützung des Unternehmens hilft den Mitarbeiter*innen, die Herausforderungen zu meistern und sowohl im Studium als auch im Beruf erfolgreich zu sein. Zudem sind wir als Leads stetiger Ansprechpartner und unterstützen zum Beispiel in der Identifikation von Themen für eine Thesis und stehen als Sparringspartner in der Erarbeitung zur Seite.

Zusätzliche Seminare im Prozess- und Projektmanagement

Aber auch abseits einer akademischen Laufbahn sind uns permanente Weiterentwicklungen wichtig. Um den Berater*innen eine umfassende Weiterbildung zu ermöglichen, organisieren wir zusätzliche Seminare im Prozess- und Projektmanagement. Diese Seminare sind darauf ausgerichtet, den Mitarbeitern praktische Tools, Methoden und bewährte Praktiken zu vermitteln. Durch den Austausch mit anderen Fachleuten können die Nachwuchskräfte ihr Netzwerk erweitern und von den Erfahrungen anderer profitieren. Die Seminare bieten eine ideale Plattform, um ihr Wissen

Aloys Garmann, seit 2020 People Lead Kundenprojekte und Consulting bei Atruvia

zu vertiefen und sich über aktuelle Trends und Entwicklungen im Prozess- und Projektmanagement auf dem Laufenden zu halten.

Neben der fachlichen Entwicklung ist auch die persönliche Entfaltung ein integraler Bestandteil

Zusätzlich zu den theoretischen Inhalten ermöglichen die Seminare den Nachwuchskräften auch praktische Übungen und Fallstudien, um das Gelernte direkt in die Praxis umzusetzen. Hierbei greifen wir auch auf Bildungsangebote außerhalb des Unternehmens zurück und arbeiten mit einer breiten Basis von externen Spezialisten zusammen. Dabei ist neben der fachlichen Entwicklung auch die persönliche Entfaltung ein integraler Bestandteil. So sind der Aufbau der persönlichen Resilienz aber auch der Umgang mit Konflikten Beispiele für diese Entwicklungen.

Förderung des „Heimat-Gefühls"

Darüber hinaus stärkt diese ganzheitliche Einarbeitungsstrategie auch die Bindung der Nachwuchskräfte an das Unternehmen. Indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihre akademischen Ziele zu verfolgen, zeigen wir ihnen, dass wir ihre persönliche und berufliche Entwicklung unterstützen. Dies trägt zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei und fördert langfristige Bindungen zwischen den Nachwuchskräften und dem Unternehmen.
Gerade im Consulting ist der Hauptarbeitsplatz nicht im Office, sondern bei den Kunden vor Ort und auf dem Weg dorthin. Durch unsere enge Einarbeitung schaffen wir es dennoch, eine persönliche Bindung in erster Linie zur Patin oder zum Paten aufzubauen. Speziell durch regelmäßige Austauschformate mit uns Leads, die Begleitung weiterer Kolleg*innen zu Kundentermin und Unterstützung in Konzeptionstätigkeiten fördern wir das „Heimat-Gefühl" des neuen Mitarbeitenden.

Die Investition in die Einarbeitung junger Talente zahlt sich nicht nur für die Nachwuchskräfte aus, sondern stärkt auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf dem Markt

Bewährt in der Praxis

Insgesamt hat sich unsere Strategie zur Einarbeitung junger Nachwuchskräfte im Prozessmanagement als äußerst erfolgreich erwiesen. Die Kombination aus einer fundierten Einarbeitung, der Begleitung durch erfahrene Pat*innen, der Möglichkeit eines parallelen Studiums und zusätzlichen Seminaren im Prozess- und Projektmanagement ermöglicht es den Nachwuchskräften, sich schnell zu entwickeln und einen wertvollen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Diese Investition in die Einarbeitung junger Talente zahlt sich nicht nur für die individuelle Entwicklung der Nachwuchskräfte aus, sondern stärkt auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf dem Markt.

Ausblick

Aber auch uns ist klar, dass wir uns auf dem Bestehenden nicht ausruhen können. Daher sind wir aktuell in der Abstimmung mit Hochschulen, um weitere Entwicklungsangebote mit noch mehr Förderung in unsere Entwicklungspläne zu integrieren. Zudem ermöglichen wir durch den Einsatz eines professionellen Tools zur Erfassung der eigenen Skills und einen regelmäßigen Austausch mit den Leads die Basis, um die Entwicklung noch persönlicher auszurichten. ■

Coding oder Consulting

Your Decision

Starte mit uns in die digitale Zukunft!

Als international agierende Unternehmensgruppe mit weltweit mehr als 10.000 Mitarbeitenden bieten wir ausgezeichnete Karrierechancen in der Softwareentwicklung und IT-Beratung. Wir unterstützen Dich kontinuierlich beim Ausbau Deiner Qualifikationen. Denn unser gemeinsamer Erfolg ist die Basis Deines persönlichen Fortschritts. Überzeuge Dich selbst. Steig ein bei msg und zeig uns, was Du kannst!

Beste Arbeitgeber™ Deutschland Great Place To Work. 2020

karriere.msg.group

value – inspired by people

.msg

Copyright: cbs

Während sie in vielen anderen Industriezweigen längst etabliert waren, eroberten sie erst nach und nach das Consulting: Traineeprogramme sind inzwischen Teil des Ausbildungsportfolios und viele der ehemaligen Trainees etablierte Berater:innen geworden. Eine von ihnen ist Selale Deniz. Sie ist als Trainee bei cbs Corporate Business Solutions gestartet und inzwischen fest im Unternehmen integriert. Im Interview berichtet sie von ihren Erfahrungen und beleuchtet die Vorteile, die dieser Einstieg bietet.

Die Ziele gehen Selale Deniz so schnell nicht aus: „In den letzten Jahren ist mein Interesse für den asiatischen Raum sehr gewachsen. Daher würde ich gerne für eine längere Zeit nach Japan oder nach Malaysia reisen, bei beiden haben wir ebenfalls jeweils einen cbs-Standort."

„ICH HABE MICH BEWUSST FÜR DAS UNTERNEHMEN CBS ENTSCHIEDEN“

Wie bist du auf cbs Corporate Business Solutions aufmerksam geworden und ins Unternehmen gekommen?
Ein ehemaliger Kommilitone hat bei privaten Gesprächen des Öfteren von seinem Arbeitgeber geschwärmt. Unter anderem haben ihm die Atmosphäre, die Aufgabenbereiche sowie die Kultur bei cbs sehr gefallen. Seine Worte haben nachhaltig Eindruck bei mir hinterlassen, sodass ich mich an ihn wendete, als ich selbst auf Jobsuche war. Nach einem erneuten Austausch und Eigenrecherche habe ich mich dann direkt bei cbs für das Traineeprogramm beworben.

Warum hast du dich für das Traineeprogramm entschieden und welches Vorwissen brachtest du mit?
Sehr ansprechend war die Einteilung in spezifische Bereiche während des Traineeprogramms. Aufgrund meiner Master-Schwerpunkte Controlling & Entrepreneurship, habe ich mich für den Bereich Controlling entschieden und wollte gleichzeitig den Unternehmensaspekt als großes Ganzes im Blick behalten. Außerdem war es mir sehr wichtig, ebenfalls einen MINT-Bereich in meinem Beruf abzudecken, da ich mich bereits im Studium in die MINT-Richtung orientiert habe. Erste Erfahrungen mit SAP hatte ich bereits als Werkstudentin bei einem Automobilzulieferer gesammelt. Dabei hat mir besonders der Gedanke der Optimierung, Harmonisierung sowie Abruf von Echtzeitdaten gefallen. Ebenfalls sehr spannend war für mich der Projektablauf und die -dauer, die zusammen mit dem Kunden aufgewendet wird. Schlussendlich hat mir der Spirit von cbs zugesagt, weshalb ich mich bewusst für cbs und keine andere Unternehmensberatung entschieden habe.

▼

In das Traineeprogramm wird sehr viel Arbeit gesteckt – und die hohe Motivation und das Engagement der Kolleg:innen färbt auf die Trainees ab

▲

Wie war dein Einstieg als Trainee und wie hat es dir bei deinem Start als Beraterin geholfen?
In das Traineeprogramm wird von den Organisator:innen, Schulungsleiter:innen, Personalverantwortlichen und Mentor:innen sehr viel Arbeit gesteckt. Als Trainee erhält man externe und interne Schulungen, die über die eigenen Bereiche hinausgehen, wie etwa in *Logistik & Supply Chain Management* oder *System Landscape Transformation*, und lernt direkte Ansprechpartner:innen kennen. Aufgrund dessen, dass man direkt im System arbeiten darf und anhand einer Case Study sowie mehreren Präsentationen mit Demos vorab als Trainee Erfahrungen sammeln konnte, wird man hervorragend auf den Alltag als Berater:in vorbereitet. Auch lernt man so das Team und die anderen Trainees im Arbeitsumfeld und bei privaten Veranstaltungen kennen. Darüber hinaus bekommt man die Vision und Mission von cbs vermittelt und erfährt große Wertschätzung. Bereits als Trainee färbt die hohe Motivation und das Engagement der Kolleg:innen auf einen ab, was den Spaßfaktor der Arbeit erhöht.

Also würdest du das Traineeprogramm weiterempfehlen?
Eindeutig ja! Im Traineeprogramm werden einem nicht nur fachliches Handwerk und reale Projektereignisse innerhalb von vier Monaten mit an die Hand gegeben, sondern auch der Teamgeist und Kolleg:innenzusammenhalt ist einzigartig. Bereits ab Tag eins ist man wichtiger Bestandteil des Teams und profitiert von flachen Hierarchien. Auch innerhalb des Traineeprogramms entwickeln sich echte Freundschaften.

Wie würdest du deinen Weg als „Women in Consulting“ beschreiben?
In meiner Schulklasse waren wir fast ausschließlich Mädchen. Mein Studium habe ich anschließend an einer TU mit einem technischen Nebenfach absolviert, hier waren die meisten meiner Kommiliton:innen männlich. Nebenher engagierte ich mich aber im Ada-Lovelace-Projekt, um MINT-Fächer und -berufe jüngeren Schülerinnen näher zu bringen. Zu sehen, dass immer mehr Frauen männerdominierte Studiengänge wählen, freut mich, da hierdurch längerfristig alle profitieren können. Unser Traineejahrgang war bezüglich der Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Trainees sehr ausgeglichen. Persön- ▶

lich und in meinem Umfeld habe ich als Frau in einem vermeintlich typischen Männerjob bisher nur positive Erfahrungen gesammelt, mögliche Beförderungen sind von der Eigenleistung abhängig und der Richtung, in welche man sich entwickeln möchte. Innerhalb unseres Teams gilt also Chancengleichheit für alle. Für die Zukunft würde ich mir auch bei Kunden eine größere Geschlechterbalance vor allem in den Führungsebenen wünschen. Der Beruf erfordert viele verschiedene Eigenschaften, wie zum Beispiel Organisationsgeschick, die Fähigkeit, strukturiert zu arbeiten sowie Verantwortungsbewusstsein und Führungspotential. Diese Eigenschaften sind nicht geschlechterspezifisch, sondern persönlich. Und das zeigen meine Kollegen und Kolleginnen jeden Tag.

Ich kann mich frei entfalten, ein hohes Maß an Verantwortung übernehmen und meine Flexibilität ausleben

Wie sieht dein Berufsalltag aus?
In meinem Berufsalltag kann ich mich frei entfalten, ein hohes Maß an Verantwortung übernehmen und meine Flexibilität ausleben. Bei einigen Projekten sind wir bei unseren Kunden vor Ort und fördern hier den Zusammenhalt und den Kooperationsgedanken, um die End-to-End-Geschäftsprozesslösungen der Kunden voranzutreiben. Ansonsten ist mobiles Arbeiten an der Tagesordnung, wobei wir uns innerhalb des ehemaligen Traineejahrgangs regelmäßig im Büro oder bei Abendveranstaltungen treffen.

Und wie erlebst du die Unternehmenskultur im Allgemeinen?
Wir bei cbs haben einen außergewöhnlichen Zusammenhalt. Ein kollegiales, respektvolles Miteinander ist bei uns Voraussetzung. Wir sind menschlich, wir sind persönlich, Mitarbeiter:innen von cbs begegnen sich unabhängig von ihrer Herkunft, Position oder Aufgabenstellung auf Augenhöhe. Das macht uns stark. Wir pflegen eine besondere Unternehmenskultur – diese Power of Orange ist überall zu spüren.Zu den Benefits gehören Sportprogramme, wie Kickboxen und Yoga, die jeweils einmal die Woche im Office stattfinden, sowie ein Firmenwagen und noch weitere Vorteile.

Welchen besonderen Herausforderungen bist du bisher im Job begegnet?
Die Aufgabenbereiche sind enorm abwechslungsreich, jeder Kunde, jedes Projekt ist mit anderen Herausforderungen konfrontiert. Da wir sehr modern und kundenorientiert arbeiten, wagen wir uns auch an Aufgaben, an welchen wir als Pionier agieren. Mein persönliches Highlight war die Euroumstellung in Kroatien, die wir Anfang Januar erfolgreich bei einem Kunden implementieren konnten. Im Gegensatz zu den sonstigen Projekten, die in der Regel einen SAP S/4HANA-Ansatz verfolgen oder eine Optimierung der Prozesse anstreben, war die Währungsumstellung für mich eine neue Herausforderung, die beispielsweise im nächsten Jahr für Kunden in Bulgarien aufgrund der Einführung des Euros ebenfalls an Bedeutung gewinnen wird.

Erklärtes Ziel – aus Unternehmenssicht - ist es auch, durch das SAP-Traineeprogramm Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Welche guten Argumente hat das Unternehmen dafür?
Aufgrund dessen, dass bereits im Traineeprogramm über den Tellerrand geschaut wird und während der Case Study die verschiedenen Rollen, wie zum Beispiel als Cutover-Manager, und Integrationen zwischen den Streams realitätsnah vermittelt werden, baut sich in sehr kurzer Zeit ein erhebliches Projektverständnis vom Beginn bis zum Ende eines Projekts auf. Ebenso besitzt man eine hohe Entscheidungsfreiheit, die gefördert wird, übernimmt Verantwortung und eignet sich gleichzeitig Moderations- sowie Präsentationstechniken an. Die Absolvent:innen des Traineeprogramms agieren auch nach dem Programm eng im Team. Vorgesetzte sind eher als Mentor:innen, denn als Chef:innen zu sehen und haben bei persönlichen oder sachlichen Themen immer ein offenes Ohr. Dies sorgt für einen kollegialen Zusammenhalt sowie ein sich schnell erweiterndes Netzwerk, um so den Grundstein für ein angenehmes Arbeitsfeld zu schaffen, in dem man langfristig bleiben und wachsen möchte.

Welche Tipps hast du für junge Berufseinsteiger:innen in der Beratung?
Trau dich an komplexe Aufgaben! Besonders in den ersten Jahren ist die Lernkurve besonders steil und man wächst sehr schnell über sich hinaus. Für aufkommende Scopeabweichungen gibt es immer eine Lösung, die mit Kreativität gelöst werden kann.
Behalte stets das große Ganze im Blick, arbeite die Teilaufgaben jedoch in kleinen Schritten ab!
Sei kein Einzelkämpfer, sondern agiere im Team, profitiere von den Erfahrungen langjähriger Kollegen und lasse gleichzeitig andere an deinem Wissen teilhalben! Während des Projektablaufs wird es aufwendigere Phasen geben, die zeitweise eine höhere Leistung erfordern, daher ist Durchhaltevermögen und Ausdauer essenziell. Wenn du aufgeschlossen, kommunikativ, flexibel und lösungsorientiert bist, dich gerne mal aus der Komfortzone herausbegibst, dann ist der Berufseinstieg in die Beratung für dich zu empfehlen. ■

Selale Deniz // cbs Corporate Business Solutions

Selale Deniz, Jahrgang 1993, hat Business Studies with Technical Qualification (Mechanical Engineering) an der TU Kaiserslautern studiert. Im Herbst 2021 stieg sie bei cbs Corporate Business Solutions ein und durchlief zunächst das SAP-Traineeprogramm. Seit Februar 2022 ist sie SAP CO Consultant. In ihrer Freizeit macht sie Kraftsport, stickt, liest, singt gerne und trifft sich mit Freunden. Außerdem engagiert sie sich ehrenamtlich in Serviceclubs.

#TogetherForBetter

kpmg.de/karriere

Mit Luca wird Verteidigung zur sinnvollen Investition. Und unser Reservedienst zur Ehrensache.

Luca & Leonhard,
Public Sector Consultants
und Bundeswehr-Reservisten

Finde jetzt Deinen Platz im KPMG Team!

KPMG

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

Warum auch kleinere Beratungen Top-Arbeitgeber sein können und die richtige Wahl für Berufseinsteiger:innen

GUTE GRÜNDE FÜR SPEZIALISTEN

Auch die sogenannten Kleinen können sich durch Geschick und Expertise in den Vordergrund spielen

Branchenübergreifend wird schon lange diskutiert, was für den Einstieg bei einem Konzern und was für den Einstieg bei einem Start-up spricht. In der Consultingbranche und den einschlägigen Foren werden zumeist müßige und ermüdende Streitgespräche darüber geführt, wer noch noch *Tier1* und wer schon *Tier3* ist. Dabei sind solche Kategorisierungen weder klug noch zielführend. Unter den Boutiquen gibt es viele ausgezeichnete Arbeitgeber, die für viele Einsteiger:innen eine gute, oft sogar bessere Wahl sein könnten.

Hochspezialisierte, aber vergleichsweise unbekannte Beratungsunternehmen, die in ihrem Fachgebiet eine hohe Expertise ausweisen, werden oft auch als Hidden Champions bezeichnet. Welche Vorteile könnte es haben, seinen Berufseinstieg in einer kleineren, aber hochspezialisierten Beratung zu planen? junior //consultant fand gute Gründe für den Beginn in der zweiten Reihe.

Survival of the fittest: Agilität und kurze Wege

Ein Tanker ist sicher, er trotzt auch großen Wellen ohne unterzugehen, aber braucht sehr lange, wenn er anhalten oder die Richtung wechseln muss. Ein Schnellboot hingegen ist zwar labiler, aber deutlich beweglicher und schneller. Die riesigen Dinosaurier starben aus, kleine, rattengroße Säuger überlebten. Steigende Größe macht unverwundbarer, mit ihr geht meist jedoch der Verlust der Beweglichkeit einher – und der Fähigkeit, sich schnell an sich ändernde Bedingungen anzupassen. Ob man nun die Metapher aus der Seefahrt oder dem Tierreich bemüht: Dieses Prinzip gilt auch für viele Unternehmen, besonders in Multi-Krisen-Zeiten. Wer viele Interessen und Mitarbeiter:innen unter einen Hut bekommen will, muss mit längeren Entscheidungsphasen und vielen Absegnungsrunden leben. Kleine Unternehmen können oft schneller und flexibler auf Veränderungen reagieren und sind agiler. Das ist sowohl in herausfordernden Zeiten wichtig, als auch attraktiv für Mitarbeiter:innen, die selbst schnell Prozesse anstoßen können und nicht in endlosen Entscheidungsrunden zermürbt werden.

Individualität

Auch wenn die Branche weicher geworden ist, stellte ein CEO eines der Top-Beratungshäuser im Gespräch mit junior //consultant klar: Natürlich gibt es Up-or-out und dieses Prinzip gilt immer noch. Entwicklung wird erwartet und insbesondere die Bereitschaft, zu führen und Umsatzverantwortung zu tragen. Das ist sicher nicht jedermanns Sache, aber keine große Beratung wird sich hier anpassen oder verbiegen. Gleiches sollte auch kein Kandidat tun, sondern eher nach einer Alternative suchen, die zur Persönlichkeit passt. Gerade kleinere Beratungen werben explizit mit anderen Strukturen – und anderen, individuelleren Möglichkeiten der Karriereplanung.

Personal fit

Auch wenn McKinsey und BCG Jahr für Jahr über 1.000 neue Berater:innen einstellen und den Kreis der Kandidat:innen immer größer werden lassen: Die Unternehmen selektieren die Bewerber:innen so genau und gründlich wie eh und je. Und nicht jeder, der gerne zum Branchenprimus will, bringt die Voraussetzungen dafür mit. Jeder sollte sich ehrlich fragen: Passe ich dahin und passt das Unternehmen zu mir? Und vielleicht ist es auf Dauer schöner, irgendwo ein wichtiges Rad zu sein, als ein Rädchen, das kaum zu sehen ist.

Job & Bewerbung

Apropos MBB: Aus den Personalabteilungen der Branchengrößen ist gerade zu hören, man ertrinke fast in Bewerbungen. Die Wahrscheinlichkeit mit seiner Bewerbung gerade durchzukommen und am Ende erfolgreich zu sein, ist momentan bei kleineren Beratungshäusern deutlich größer – und das bei einem überschaubaren Bewerbungsprocedere.

Expertise

Kleinere Unternehmen sind normalerweise stark spezialisiert – und somit echte Experten in bestimmten Gebieten, die dort sogar die Branchenprimusse schlagen.
In der Studie „Die Hidden Champions des Beratungsmarktes" der WGMB (Wissenschaftliche Gesellschaft für Management und Beratung) ist sogar ein Kriterium zur Ausnahme in den Wettbewerb, dass das Unternehmen von seinen Kunden in mindestens einem Spezialgebiet besser bewertet wurde als McKinsey, BCG und Bain. Diese Unternehmen sind also keine Feld-, Wald- und Wiesenberatungen, sondern absolute Spezialisten. Wer also in einem bestimmten Gebiet zur Koryphäe werden will, ist wahrscheinlich bei einer hochspezialisierten Boutique mit vielen Spezialisten und Experten besser aufgehoben, als bei einem der Dickschiffe der Branche.

Life und Work-Life

Viele große Unternehmen werben mit freier Wohnortwahl – was allerdings oft nur bedeutet, dass die Berater sowieso von Montag bis Donnerstag beim Kunden und damit im Hotel sind. Wo dann genau Homeoffice und das freie Wochenende stattfinden, spielt für das Unternehmen natürlich keine Rolle. Allen Trends zu Trotz – ohne Reisen geht es im Consulting nicht, wer aber wenig reisen will, findet bei einem kleineren Unternehmen eher eine Nische – auch weil diese Unternehmen den Bewerber:innen andere Zugeständnisse machen müssen. Ein anderer Punkt: Großer Name bedeutet zu 90 Prozent: München, Frankfurt, Düsseldorf oder Berlin. Wer privat anders leben will, muss pendeln – oder findet vielleicht eine spezialisierte Beratung in einer kleineren Stadt mit attraktivem Umfeld. ■

Hidden Champion der Energiewirtschaftsberatung

DIE ENERGIE-SPEZIALISTEN: THE ADVISORY HOUSE

Das Unternehmen

Profil und Branchenfokus .... *The Advisory House ist eine eigentümergeführte Beratungs-Boutique mit Büros in Düsseldorf, Wien und Zug. Wir sind 2003 mit dem Anspruch angetreten, der europäischen Energiewirtschaft als Premiumanbieter von Beratungsleistungen zu dienen. Seitdem ist es unser selbst gegebener Auftrag sowohl unsere Kunden als auch unsere Mitarbeiter durch unsere Einstellung und unser Handeln zu überzeugen.*

Besondere Expertise ... *Wir unterstützen europäische Energiewirtschaftsunternehmen dabei, strategische und operative Herausforderungen zu meistern und die Energiewelt von morgen zu prägen. Wir schaffen Mehrwert durch handfeste Resultate, auf Basis unserer Unternehmenswerte: Exzellenz, Bekenntnis zum Kunden sowie empathische Professionalität. Dementsprechend haben uns unsere Kunden zum fünften Mal in Folge als Hidden Champion® der Energiewirtschaftsberatung ausgezeichnet.*

The Advisory House sucht ..... *Wenn du europäische Unternehmen der Energiewirtschaft dabei unterstützen möchtest, die strategischen und operativen Herausforderungen von morgen heute schon zu meistern, dann bist du bei uns richtig! Du verfügst über einen erfolgreichen Hochschulabschluss (Master) in Wirtschaftswissenschaften oder einem MINT Studiengang, eine schnelle Auffassungsgabe und analytisches Denkvermögen.*

So arbeitet The Advisory House ..... *Unser qualifiziertes Beraterteam schätzt die Abwechslung in der Projektarbeit durch mannigfaltige Aufgabenstellungen und enge Zusammenarbeit mit unseren überwiegend international tätigen Kunden. Wir haben eine Kultur des Vertrauens und der persönlichen Wertschätzung. Dies reflektiert sich auch in der wiederholten Auszeichnung Great Place to Work® „Beste Arbeitgeber Consulting Deutschland".*

Mitarbeitende ..... *20 intern, 10 extern*
Gründungsjahr *2003*
Jobs/Praktika/Karriere ..... *advisoryhouse.com*

Menschen bei The Advisory House: Lukas Sturm

Lukas Sturm: Für The Advisory House seit 2016 in der Schweiz im Einsatz

Das Beste aus zwei Welten

The Advisory House ist Hidden Champion der Energiewirtschaftsberatung. Wer sind Ihre Kunden?
Unsere Kunden sind vorwiegend führende Energieversorger im DACH-Raum. Darüber hinaus beraten wir weitere Akteure der Europäischen Energiewirtschaft wie beispielsweise Technologieunternehmen, Industriebetriebe oder öffentliche Institutionen.

Ihre Konkurrenz sind natürlich MBB & Co., aber sind Sie auch im Wettbewerb mit den Inhouseberatungen der großen Energieversorger?
Wir nehmen die Inhouseberatungen in unserem Umfeld weniger als Konkurrenz wahr, sondern arbeiten regelmäßig mit diesen zusammen. Dabei bringt The Advisory House (TAH) inhaltliche Expertise sowie praxiserprobte Methodenkompetenz aus vergleichbaren Projekten ein. Die Inhouseberatungen haben meist ein umfassendes Verständnis der Projektsituation, kennen Historie, Prozesse, Kultur und Mitarbeitende. Diese Kombination ist eine ideale Voraussetzung für effiziente und erfolgreiche Projekte.

Sie sind bereits seit 2016 im Unternehmen. Was ist für Sie das Besondere an The Advisory House?
Wir sprechen intern vom „TAH-Spirit" – den muss man natürlich erleben, zum Bespiel bei einem Internship. TAH hat über die Jahre eine Start-up-ähnliche Atmosphäre beibehalten und lebt eine offene Kommunikationskultur mit flacher Hierarchie, ein Miteinander auf Augenhöhe. Jeder kann Ideen einbringen, Initiativen starten und damit auch die Geschäftsentwicklung mitgestalten. Trainingsprogramme werden individuell auf die Mitarbeitenden abgestimmt. Von Anfang an wird ein hohes Maß an Eigenverantwortung gefördert, was mit Flexibilität bei der eigenen Arbeitsgestaltung einhergeht. Auf der anderen Seite arbeiten wir im Projektalltag mit Großkonzernen an den aktuellen Herausforderungen der Branche, für mich das Beste aus zwei Welten.

Beratungsexperten mit Fokus auf Banken, Sparkassen und Bausparkassen

BOCK AUF BANK: FORT.SCHRITT

Das Unternehmen FORT.SCHRITT GmbH

Profil und Branchenfokus .... *Wie an unserem Motto 'Bock auf Bank' zu erkennen, liegt unser Fokus auf der Beratung von Banken, Sparkassen und Bausparkassen. Wir helfen unseren Kunden, ihre Prozesse zu digitalisieren und effizienter aufzusetzen – natürlich immer unter Berücksichtigung der aktuellen regulatorischen Bestimmungen.*

Besondere Expertise ..... *Zu unseren inhaltlichen Schwerpunkten zählen die Prozessberatung im Kredit- und Bauspargeschäft sowie die Unterstützung in allen Themen rund um die Software der Sparkassen. Dabei bilden wir die Schnittstelle zwischen der Fach- und der IT-Seite und begleiten den gesamten Projektablauf von der Konzeption bis zur Einführung.*

FORT.SCHRITT sucht ..... *Studierende mit zuvor bankfachlicher Ausbildung, Bachelor- oder Master-Absolventen der Fachrichtungen BWL, Banking, Wirtschaftsinformatik, Business Management/Consulting – einfach Menschen, die Bock auf Bank haben und digitale Veränderungsprozesse in der Bankenwelt aktiv begleiten wollen.*

So arbeitet FORT.SCHRITT ... *Unser agiles Unternehmensmodell zeichnet sich durch flache Hierarchien und einen starken Teamgeist aus. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden FORT.SCHRITT mitgestalten und weiterentwickeln. Neue Gedanken und Ideen sind bei uns immer willkommen. Wir legen viel Wert auf einen regelmäßigen Austausch unter den Kollegen. Als Einsteiger erhältst du ein umfassendes Onboarding, arbeitest direkt in einem Kundenprojekt mit und bekommst einen Paten zur Seite gestellt, der dich einarbeitet und unterstützt.*

Mitarbeitende *25*
Gründungsjahr *2015*
Jobs/Praktika/Karriere ... *fortschritt-gmbh.de/karriere*

Menschen bei FORT.SCHRITT: Lutz Bauerdick

Lutz Bauerdick ist Junior Consultant bei FORT.SCHRITT und seit November 2022 im Unternehmen

Interessiert am großen Ganzen

FORT.SCHRITT tritt mit dem Motto „Bock auf Bank" nach außen auf. Wie spiegelt sich das in der Unternehmenspraxis und im Berateralltag wider?
Das Motto „Bock auf Bank" verbindet uns alle – auch wenn jeder Mitarbeitende durch seinen beruflichen Background, Fortbildungen oder Seminare einen anderen Schwerpunkt und Blickwinkel hat. Wir alle wollen die Prozesse in den Banken verbessern, Optimierungspotenziale aufdecken und insbesondere die Digitalisierung vorantreiben. Wir brennen dafür, die Banken in sämtlichen IT-Prozessen zu unterstützen und nach vorne zu bringen.
Bevor ich zu FORT.SCHRITT gekommen bin, habe ich eine Ausbildung zum Berater bei einer Sparkasse absolviert, kannte das Umfeld also bereits gut. Bei einem internen Projekt habe ich gemerkt, dass mich das „große Ganze" interessiert: Ich wollte das, was hinter der täglichen Beratung steckt, verbessern und verändern und im Hintergrund mit „die Fäden ziehen". Bei FORT.SCHRITT kann ich genau das tun. Seit rund einem halben Jahr lebe ich hier als Junior Consultant den Spirit „Bock auf Bank" voll mit.

Wie gestaltet sich dein Arbeitsalltag in den Kundenprojekten?
Zurzeit unterstütze ich das Release Management und die Testkoordination bei einer Pfandbriefbank. Zweimal jährlich gibt es hier ein großes „Major Release", das bis zum „Go Live" unter anderem die Anforderungsdefinition, koordinative Aufgaben wie die Erstellung von Zeitplänen und Calls mit den Projektleitern umfasst. Als Einstieg bei FORT.SCHRITT wurde mir zu Beginn für ein halbes Jahr eine Patin zur Seite gestellt, die mich eingearbeitet hat und an die ich mich auch heute noch bei Fragen jederzeit wenden kann. Wir sind häufig gemeinsam beim Kunden vor Ort und tauschen uns aus. Auch wenn ich nach etwa einem halben Jahr im Projekt in einigen Dingen schon Routine habe, lerne ich täglich etwas Neues dazu. Das macht Spaß und fordert mich immer wieder heraus. Dass jede Woche eine andere Struktur und neue Aufgaben bietet, macht den Job so abwechslungsreich. Mittlerweile leite ich eigenständig Meetings, schreibe Statusberichte und übernehme immer mehr Verantwortung. Etwa die Hälfte der Zeit bin ich beim Kunden vor Ort, wann, kann ich meist flexibel selbst entscheiden. Dieses Zeitmodell kommt mir sehr entgegen, da ich derzeit neben der Arbeit mein Studium der Wirtschaftspsychologie abschließe. Dass mich die Geschäftsführung dabei unterstützt, freut mich sehr.

International führende Management- und Technologieberatung mit Fokus auf strategisches Infrastruktur-Management

THE TECHNOLOGY TRANSFORMERS: QUATTRON

Das Unternehmen quattron management consulting

Profil und Branchenfokus .... *quattron ist eine international tätige Managementberatung, die Netzinfrastrukturbetreiber wie beispielsweise Eisenbahnen bei der betrieblich-wirtschaftlichen Optimierung des Einsatzes von Technologien (Digitalisierung) unterstützt. Für unsere Kunden klären wir hierzu alle Fragestellungen angefangen von Technologiestrategien, Finanzierungskonzepten und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen über Beschaffungsstrategien, Projektinitiierungen sowie Organisationskonzepte bis hin zum Projektmanagement. Bürostandorte sind Frankfurt (Main) und Aachen (Leipzig / Dresden in Planung).*

quattron sucht ..... *Studierende und Absolvierende sozialwissenschaftlicher, betriebswirtschaftlicher und technischer Fachrichtungen mit überdurchschnittlichem Bachelor- oder Masterabschluss, die sich für die Digitalisierung des Betriebes von Netzinfrastrukturen begeistern. Neben dem persönlichen „Fit" ist bei quattron das analytisch-konzeptionelle sowie lösungsorientierte Denken und die Übernahme einer eigenverantwortlichen Rolle im Beratungsteam von besonderer Bedeutung.*

So arbeitet quattron ... *Wir arbeiten in einem familiär geprägten Arbeitsklima mit flachen Hierarchien und hoher Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes (hybrid beim Kunden vor Ort, bei quattron im modern ausgestatteten Office und im Home-Office). Mit unserer Fach- und Methodenkompetenz auf Basis langjähriger Expertise bei Eisenbahnen über alle Funktionen und Technologiebereiche hinweg erarbeiten wir individuelle Problemlösungen gemeinsam mit unseren Kunden und setzen diese um. Dabei entwickeln wir uns alle fachlich wie persönlich weiter, leisten einen Beitrag zu mehr umweltschonenden Verkehr und Nachhaltigkeit, lernen voneinander und haben Spaß miteinander.*

Mitarbeitende ... *>200 (quattron group)*
Gründungsjahr *2002*
Jobs/Praktika/Karriere ..... *quattron.com/karriere*

Menschen bei quattron: Stefan Lossau

Stefan Lossau, einer der Gründer und heute Managing Partner von quattron

Die Serien-Champions

Was ist für Sie das Besondere an quattron?
quattron ist einzigartig, weil wir mit unserer Fach- und Methodenkompetenz auf Basis langjähriger Expertise bei Eisenbahnen über alle Funktionen und Technologiebereiche hinweg individuelle Problemlösungen gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten und umsetzen. Aufgrund der sehr hohen Kundenzufriedenheit wurden wir bereits zum dritten Mal von der WGMB (Wissenschaftliche Gesellschaft für Management und Beratung) als Hidden Champion ausgezeichnet. Mit unserer Fokussierung auf Netzinfrastrukturen leisten wir einen gesellschaftlichen Beitrag zu mehr umweltschonenden Verkehr und Nachhaltigkeit – beispielsweise auch bei der Energieversorgung aus Windkraftanlagen sowie bei Shared Mobility-Konzepten und Breitband-Versorgung im ländlichen Raum.

Die Digitalisierung des Schienenverkehrs ist aktuell einer Ihrer Beratungsschwerpunkte. quattron ist hier aber nicht nur in Deutschland aktiv?
quattron ist heute hierbei hauptsächlich im DACH-Markt, das heißt neben der DB auch bei den SBB in der Schweiz und den ÖBB in Österreich aktiv. Daneben ist quattron jedoch in weiteren europäischen Ländern wie Norwegen, Finnland, Belgien und Luxemburg sowie auch in Israel tätig. Da Standards wie ETCS (European Train Control System) und FRMCS/5G (Future Railway Mobile Communication System) auf europäischer Ebene entwickelt werden, diese auch außerhalb Europas vor allen Dingen als „Green Field Approach" verwendet werden und große Bahntechnik-Hersteller wie Siemens, Alstom und Hitachi weltweit tätig sind, erwarten wir mit der Digitalisierung auch eine weitere Internationalisierung.

Top-Managementberatung mit besonderer Expertise in den Bereichen Finance, Industriegüter und Handel

VON DEN GUTEN DIE NETTEN: HORN & COMPANY

Das Unternehmen Horn & Company

Profil und Branchenfokus .... *Wir verstehen uns als Top-Management-Beratung. Unser Branchenfokus liegt auf Banken & Versicherungen sowie Industriegüter & Handel. Wir decken funktional die gesamte Wertschöpfungskette unserer Kunden ab.*

Horn & Company sucht ..... *Unsere Mitarbeiter:innen sind die Basis unseres Erfolgs: Der Horn & Company-Beratungsansatz verlangt Expertise und Teamgeist – aber auch Weitblick, Pragmatismus und eine gehörige Portion Kreativität und Esprit. Rund 75 Prozent unserer Berater:innen verfügen über einen MBA oder eine Promotion – das ist außergewöhnlich hoch und hebt uns deutlich von anderen Beratungen ab. Aber auch universitäre Masterabsolventen sind herzlich willkommen. Sobald der Bachelorabschluss in der Tasche ist, besteht zudem die Möglichkeit, ein Praktikum bei uns zu absolvieren. Dabei beschränken wir uns nicht nur auf Wirtschaftswissenschaftler:innen. Natur- und Geisteswissenschaftler:innen machen einen nennenswerten Anteil unseres Teams aus.*

So arbeitet Horn & Company ... *In unseren interdisziplinärenTeams arbeiten wir in flachen Hierarchien. Auch die Partner sind im Projekt-Tagesgeschäft präsent. Wir haben kurze Wege und enge Rückkopplungsschleifen zwischen Vorstand und Teamraum. Auch wenn wir in der Projektarbeit und unseren Empfehlungen „Klartext" sprechen, die Zusammenarbeit im Team ist freundschaftlich und mit dem Kunden stets auf Augenhöhe. Wir sind von den Guten die Netten.*

Mitarbeitende *125*
Gründungsjahr *2009*
Jobs/Praktika/Karriere ..... *jobs.horn-company.de*

Menschen bei Horn & Company: Dr. Sabine Schneider

Dr. Sabine Schneider studierte Biowissenschaften und Toxikologie. Nach ihrem Abschluss wechselte sie 2021 zu Horn & Company in den Bereich Financial Services

Von der Forschung in die Beratung

Wie erleben Sie Horn & Company als Arbeitgeber?
Wofür ich Horn & Company als Arbeitgeber besonders schätze, sind in erster Linie die Kolleg:innen. Die Kombination aus einerseits jungen, hochmotivierten und andererseits sehr erfahrenen Kolleg:innen mit ausgeprägtem Branchenwissen finde ich ziemlich spannend.
Unabhängig von Hierarchien und Erfahrungslevel begegnen wir uns trotzdem auf Augenhöhe und pflegen einen konstruktiven und humorvollen Umgang. Auf meinen bisherigen Projekten wurden außerdem gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung großgeschrieben, was mir persönlich sehr wichtig ist. Insgesamt bin ich dank meiner Kolleg:innen super bei Horn & Company angekommen. Ich kann Horn & Company als Arbeitgeber nur empfehlen und freue mich immer über neue Kolleg:innen mit interessanten akademischen Hintergründen.

Bei Horn & Company arbeiten viele promovierte Berater:innen, rund 70 Prozent verfügen über eine Doppelqualifikation oder Promotion. War das ein Mitgrund, sich für Horn & Company zu entscheiden?
Definitiv! Mir war es wichtig, in meiner täglichen Arbeit viel mit Kolleg:innen umgeben zu sein, die einerseits hochqualifiziert sind und andererseits bereits Berufserfahrung mitbringen. Als Team gelingt es uns dadurch, sehr schnell komplexe Inhalte zu durchdringen, die richtigen Fragen zu stellen und vor allem immer einen Schritt weiter zu denken. Unsere Zusammenarbeit findet auf einem sehr hohen Niveau statt und ist äußerst effizient – das merken auch unsere Kunden. Abseits der Projekte entstehen oft interessante Diskussionen in den verschiedensten Themenfeldern und man kann dabei jede Menge lernen oder auch Wissen weitergeben.

Die BwConsulting, im Jahr 2000 gegründet und 2017 neufimiert, ist die Inhouse-Beratung der Bundeswehr. Sie berät mit methodischen und fachlichen Kompetenzen die strategischen Projekte des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)

Inhouse-Consulting im Verteidigungsressort

KARRIERE OHNE WARTESCHLEIFE

Kaum runter von der Uni – und schon mittendrin in einer der spannendsten Aufgaben, die es im Public Sector gibt: Neue Teammitglieder bei der BwConsulting, der Inhouse-Beratung der Bundeswehr, müssen nicht lange warten auf anspruchsvolle Projekte. Eingebunden in ihre Teams beginnt für die Consultants binnen kürzester Frist die unmittelbare Beratungsarbeit für und mit den Projektpartner:innen in Verteidigungsministerium und Truppe.

Bachelor und Master in der Tasche, eine Promotion mit Bravour absolviert – und die Motivation am Anschlag, im ersten Job nach der akademischen Ausbildung gleich durchzustarten. Trotzdem ist es keine einfache Phase für ambitionierte Akademiker:innen, die sich entschlossen haben, im Bereich der Beratung ihre Karriere zu zünden. Sie sind oftmals schon auf der Zielgeraden ihres Studiums mit kruden Vorurteilen konfrontiert: Dass für Beratungs-Newbies in den ersten Monaten oder Jahren doch nur Nischenprojekte ohne größere Relevanz als Einsatzfeld bleiben, dass die Ellenbogen der langgedienten Manager:innen die Wege versperren, dass wohl eher einige Zeit vergehen dürfte, bis es an die großen, spannenden, das eigene Profil schärfenden Projekte geht.

Umso größer war die Überraschung bei Lea und Jonas wenige Tage nach ihrem Einstieg bei der BwConsulting. Klar, sie hatten erfolgreich ein VWL-Studium abgeschlossen oder nach dem Bachelor in Staatswissenschaften, dem Master in Europäischer und internationaler Verwaltung und mit einer Promotion höchste wissenschaftliche Hürden erfolgreich übersprungen. Wie sie aber binnen kürzester Zeit ausgerechnet im aktuell wohl spannendsten Einsatzfeld des Public Sector – im Verteidigungsressort mit seiner Inhouse-Beratung – tat- und ratkräftig zum Einsatz gekommen sind, das war dann schon eine positive Überraschung. ▶

Wir verbinden.
Füreinander

ATRUVIA

Weiter-entwicklung Du

Über Atruvia.

Wir sind der Digitalisierungspartner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe und stehen mit unseren rund 4.900 Mitarbeiter*innen für eine Vision: Innovatives digitales Banking und Near-Banking für über 1.000 Banken und mehr als 30 Millionen Bankkund*innen erlebbar zu machen. Dazu entwickeln wir eine der größten und technologisch anspruchsvollsten Omnikanal-Plattformen im deutschen Banking-Markt. Vollgepackt mit innovativen Technologien wie Smart Analytics, Prozessautomatisierung, künstlicher Intelligenz und Spracherkennung.

Unser agiles Berater*innenteam betreut unsere Banken (Volksbanken und Raiffeisenbanken) während der Einführung und Nutzung unserer Omnikanal-Plattform und IT-Lösungen bei der digitalen Transformation im Online-Banking, bei Bezahllösungen oder im Zahlungsverkehr. Virtuell und vor Ort.

Ein Pate/eine Patin begleitet deine ersten Schritte über ca. sechs Monate hinweg und stellt sicher, dass du schnell in der Lage bist, deine Beratungsprojekte eigenständig zu bearbeiten und zum Erfolg zu bringen. Denn rund 130 Tage vor Ort bei unseren Banken erfordern eine gute Einarbeitung. Und deine kontinuierliche Weiterentwicklung stellen wir mit zusätzlichen Fachseminaren und Bildungsangeboten sicher.

Deine fachlichen und personellen Führungskräfte (Tribe Lead und People Lead) stehen dir jederzeit zur Seite. Sie fördern den wechselseitigen Austausch im Team, den Wissenstransfer und ein positives Miteinander. Vielleicht möchtest du dir darüberhinaus einen soliden akademischen Hintergrund parallel zu deiner Tätigkeit erarbeiten bzw. dich weiterqualifizieren? Wir begleiten dich gerne bei einem (Master)Studium.

Du bist wissbegierig, kontaktfreudig und begeisterungsfähig? Dann starte jetzt bei uns durch und werde Teil unseres spannenden Consulting-Teams.

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

Jetzt online bewerben:

karriere.atruvia.de

Wir freuen uns auf dich!

Das Leben ist bunt. Wir möchten noch vielfältiger werden und sprechen alle Menschen gleichermaßen an, die mit ihren Qualifikationen zu uns und zur ausgeschriebenen Stelle passen – unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft.

DEUTSCHER PERSONAL WIRTSCHAFTS PREIS
Great Place To Work. Certified
Top 2023 Company kununu

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Der Bendlerblock in Berlin ist seit 1993 zweiter Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung

Schon aller Anfang war gar nicht schwer: In einem dreitägigen Onboarding in Köln wurden Lea und Jonas gemeinsam mit weiteren ambitionierten Neueinsteiger:innen die Basics des Unternehmens vermittelt. Aber nicht nur interne Arbeitsabläufe und Teamkonstruktionen gehörten zum Inhalt der Schulung, es ging auch gleich ans Eingemachte. Die Bundeswehr als Projektpartnerin, ihre Bedarfe, Besonderheiten und Belange waren ebenfalls Kernpunkte des Wissenstransfers.

Nach der Startphase geht es, betreut von einem eigenen Mentor, umgehend in die erste Projektarbeit

Nach der kompakten Startphase kam sofort der Wechsel auf die Beschleunigungsspur. Betreut von jeweils einem eigenen Mentor, der schon vor dem Onboarding den Kontakt zu Lea oder Jonas gesucht hatte – und der sie auch nach dem Berufseinstieg kollegial beratend begleitet –, begann die Mitarbeit in einem passenden Projekt. „Und gleich in der darauffolgenden Woche war ich mit meinem Team zu einem gemeinsamen Workshop mit unseren Partner:innen aus dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) in einem Gebäude nahe des geschichtsträchtigen Bendlerblocks in Berlin", erinnert sich Jonas an seine Anfänge bei der BwConsulting im Juni 2022.

Das Mittendrin-statt-nur-dabei erlebte Lea ähnlich intensiv. Kurz nach ihrem Einstieg besuchte sie mit ihrem Team einen Projektpartner auf der Bonner Hardthöhe. „Diese enge Anbindung an das Ressort habe ich sofort als spannend und positiv empfunden. Auch deshalb", erklärt Lea zu ihrem Berufsstart im März 2022, „weil alles im partnerschaftlichen Miteinander so konstruktiv wie unprätentiös vonstattengeht."

Die Bedarfe des Verteidigungsressorts sind zudem aktuell so umfangreich, intensiv und dringlich wie seit Jahrzehnten nicht mehr. Nach dem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022, der drei Tage danach von Bundeskanzler Olaf Scholz ausgerufenen Zeitenwende und der wenig später erfolgten parlamentarischen Verabschiedung eines 100-Milliarden-Euro-Sondervermögens für die Bundeswehr ist die Relevanz der beratenden Unterstützung im Ressort extrem hoch.

Die internen Consultants der BwConsulting wirken unmittelbar mit in fundamentalen Projekten innerhalb von Clustern wie der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV), Digitalisierung, Nutzung und Rüstung, Personal und Führung sowie Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Interne Trainings zu Themen wie Strategische Analyse, Prozess- oder Change-Management erhöhen stetig den Beratungshorizont. Genauso wie mittels gezieltem Wissensmanagement oder Seminaren die Kenntnisse über das Verteidigungsressort fortdauernd vertieft werden, mit dem Ziel, einen nachhaltigen Wissensfundus zum BMVg aufzubauen, zu dessen Strukturen, Bedarfen und internen Abläufen.

2022 fand ein Personaltausch zwischen der BwConsulting und der Bundeswehr-Logistikschule statt – und war für beide ein voller Erfolg

Exakt dieses Ansinnen hat die BwConsulting gemeinsam mit den Partner:innen aus der Bundeswehr zu einer neuen Idee gebracht: Für mehrere Wochen fand 2022 ein Personaltausch zwischen der BwConsulting und der Bundeswehr-Logistikschule statt. Ein Offizier von dort unterstützte ein BwConsulting-Team in Köln bei der Projektarbeit – im Gegenzug rückte Senior Consultant Estella ein in die Lucius-D.-Clay-Kaserne in Garlstedt nahe Bremen und wurde eingebunden in ein Projekt zur Digitalisierung der Ausbildung. Dieses erste „Volontariat" war für beide ein voller Erfolg. Die durch diese Maßnahme angestrebte Erweiterung der gegenseitigen Kenntnisse, die Profilschärfung der BwConsulting im Geschäftsbereich BMVg sowie der Ausbau der partnerschaftlichen Netzwerke – alle anvisierten Ziele wurden erreicht.

Noch in diesem Sommer beginnen deshalb weitere „gegenseitige" Volontariate. Senior Consultant Jasmin wechselt eine Zeitlang an die Führungsakademie der Bundeswehr, ihr Kollege Felix wird bei der Bundeswehr mitarbeiten am Zentrum für Innere Führung. Mal sehen, ob sie von dort ähnlich prägende Erlebnisse wie Estella mitbringen können: Dort konnte sie in der Fahrschule der Logistikschule einen Schwerlasttransporter und sogar den Leopard II fahren. ■

#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 kreiere gemeinsam mit uns individuelle Lösungen für eine sichere Zukunft: karriere.thyssenkrupp.com/tkmc
thyssenkrupp

Manuel Schmitz berät im Bereich Public Sector/Defence

Manuel Schmitz: Mit dualem Studium zu Sopra Steria

„DAS THEMA KI HAT MICH NICHT MEHR LOSGELASSEN“

Manuel Schmitz absolvierte ein duales Studium im Bereich Public Sector Consulting/Defence bei Sopra Steria und ist anschließend als Associate Consultant fest eingestiegen. Mittlerweile zum Consultant aufgestiegen, widmet er sich Kundenprojekten im öffentlichen Sektor und entwickelt aktuell Dashboards für IT-Systeme für das Bundesministerium der Verteidigung. Im Interview berichtet er über seinen bisherigen Werdegang und die Faszination, die KI für ihn ausübt.

***Die Implementierung von agilen Methoden in Projekten des öffentlichen Sektors.* Ist das Thema deiner Bachelorarbeit eine Umschreibung deines Jobs bei Sopra Steria?**

Durchaus! Natürlich haben wir nicht bei allen unseren Projekten die Möglichkeit – oder die Notwendigkeit – agile Methoden einzusetzen. Aber es gibt immer wieder Projekte oder Situationen, in denen es sinnvoll ist. In meinem Studium habe ich den Schwerpunkt „Creative Leadership & Innovation“ gewählt, deshalb lag besonders in den letzten Semestern ein großer Fokus auf der agilen Arbeit und diversen agilen Methoden. Da mir die Herausforderungen in der Anwendung von agilen Methoden in Projekten des öffentlichen Sektors durch meine Arbeit bei Sopra Steria bereits bekannt waren, fand ich es spannend, mich mit diesem Thema im Rahmen meiner Thesis genauer auseinander zu setzen. Und natürlich haben die Arbeitsergebnisse auch einen Benefit für unsere Projektarbeit.

Du bist per dualem Studium bei Sopra Steria eingestiegen. Das ist im Consulting immer noch selten. Gibt es viele bei Sopra Steria, die diesen Weg beschritten haben oder bist du damit (noch) ein Exot? ▶

Allgemein ist es im Consulting sicherlich immer noch eher die Ausnahme als die Regel. Aber der Trend hin zum dualen Studium ist, denke ich, deutlich zu erkennen. Das duale Studium bietet eben nicht nur Vorteile für die Studierenden, sondern auch für das Unternehmen, das die Möglichkeit hat, zukünftige Expert*innen auszubilden. Ich unterstütze mittlerweile selbst aktiv bei der Betreuung unserer vier dualen Studierenden im Defence-Bereich. Und auch aufs gesamte Unternehmen geblickt, gibt es inzwischen einige, die in verschiedenen, vor allem technischen, Studiengängen studieren. Ich bin also absolut kein Exot mehr.

▼

In meinem aktuellen Projekt bin ich für einen Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung tätig

▲

Ich habe gesehen, dass du aktuell und seit fast einem Jahr an der Entwicklung von Dashboards für IT-Systeme im Geschäftsbereich des BMVg, also des Bundesministeriums der Verteidigung, arbeitest. Darf du eigentlich erzählen, was du machst? Und wenn ja: Bitte mach das!

Tief ins Detail gehen darf ich leider nicht. In meinem aktuellen Projekt bin ich für einen Geschäftsbereich des BMVg tätig. Hier unterstütze ich vor Ort bei der Entwicklung von Dashboards für IT-Systeme einer Dienststelle. Die Aufgaben sind sehr vielseitig. Neben der reinen Dashboard-Entwicklung im Frontend, arbeite ich auch an den am Prozess beteiligten Bausteinen im Backend. Hier geht es um Datenerfassung, Datentransport, die Konsolidierung sowie die Aufbereitung der Daten.

Zusätzlich zur Umsetzung, kann ich mich auch in die Planung, Konzeptionierung und Optimierung einbringen. Ich arbeite hier sehr eng mit unseren Kolleg*innen und dem Kunden zusammen.

Seit fast einem Jahr im gleichen Projekt. Ist das üblich oder eher die Ausnahme?

Gerade bei uns im Defence-Bereich sind längere Projektlaufzeiten nicht unüblich, da auch die Projekte an sich häufig langfristiger ausgelegt sind.

Natürlich ist es auch immer abhängig von der aktuellen Projektsituation. Zum Glück genießen wir oft den Luxus, mitentscheiden zu können. Somit liegt die Dauer eines Projekteinsatzes auch ein Stück weit an einem selbst.

Der öffentliche Sektor ist der mit Abstand größte Kunde von Gütern und Dienstleistungen – und damit auch der wichtigste Bezieher von Beratungsleistungen. Die Beratung für den Public Sector gilt als einer der Wachstumsmotoren der letzten Jahre. Kannst du das bestätigen?

Für den Teilbereich Defence kann ich das definitiv bestätigen. Das hat sicherlich viele verschiedene Gründe. Die Digitalisierung und IT-Konsolidierung des Bundes sorgen auch hier für jede Menge Aufgaben.

Zudem rückt, angesichts der aktuellen geopolitische Lage, die Gewährleistung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte stärker in den Fokus. Damit steigt der sowieso vorhandene Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Dazu kommt die zunehmende Internationalisierung. Hierunter fällt die Zusammenarbeit auf NATO und EU-Ebene, jedoch nicht nur militärisch im Sinne der Streitkräfte untereinander, sondern auch und insbesondere in der Beschaffung. Das birgt ebenfalls große Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

▼

Das Programm Graduate Basics gibt einen guten Einstieg in die wichtigsten Themen und ermöglicht es, sich schnell die wichtigsten Grundlagen anzueignen

▲

Du hast wie normalerweise alle Absolvent*innen bei Sopra Steria die Graduate Basics absolviert, ein Trainingsprogramm, das die Consultants mit dem nötigen methodischen Rüstzeug für einen optimalen Start ausstattet.

Grundsätzlich halte ich die Graduate Basics für sehr sinnvoll. Das Programm gibt einen guten Einstieg in die wichtigsten Themen und ermöglicht es einem, sich schnell die wichtigsten Grundlagen und Handwerkszeuge anzueignen.

Darüber hinaus kann man die Trainings super nutzen, um sich mit den anderen teilnehmenden Kolleg*innen zu vernetzen. So kann man sich viel einfacher gegenseitig unterstützen und direkt Kontakte außerhalb des eigenen Fachbereichs knüpfen.

Wo waren für dich selbst die Punkte, bei denen du noch etwas Input gebraucht hast? ▶

▶ Manuel Schmitz // Sopra Steria

Manuel Schmitz, Jahrgang 1997, ist Consultant im Bereich Public Sector/Defence bei Sopra Steria. Nach einer Ausbildung zum Fachinformatiker absolvierte er von 2019 bis 2022 ein Duales Studium der Wirtschaftsinformatik an der RFH Köln. Bei Sopra Steria war er in dieser Zeit unterstützend bei Kundenprojekten beteiligt und absolvierte unter anderem die Artificial Intelligence Masterclass, ein Sopra-Steria-internes Training. Nach dem Festeinstieg nahm er am obligatorischen Graduate Programm teil. Aktuell ist er an der Entwicklung von Dashboards für IT-Systeme im Geschäftsbereich des BMVg Bundesministerium der Verteidigung beteiligt. Seine Freizeit verbringt er gerne in der Natur beim Wandern oder Kajak fahren.

„Der Beruf des Consultants vereint für mich genau die Aspekte, die mir Spaß machen" // Manuel Schmitz, Sopra Steria

Kannst du da ein paar Beispiele oder Module nennen?
Das Training „Arbeiten im Projekt" hat mir geholfen, in die Prozesse und Abläufe der Projektarbeit bei Sopra Steria zu finden. Natürlich kannte ich einiges schon aus meiner Zeit als dualer Student, jedoch kommen als Vollzeit-Consultant einige Aspekte und Systeme dazu.

Das Training hat mir die Möglichkeit geboten, meine kommunikativen Skills zu verbessern

Das Training „Zielführend Kommunizieren" hat mir eine tolle Möglichkeit geboten, meine kommunikativen Skills zu verbessern. Besonders im Hinblick auf Konfliktgespräche finde ich es sehr wichtig, mit dem passenden Handwerkszeug ausgestattet zu sein, um jegliche Situationen meistern zu können.

Das Training „Wirkungsvoll Präsentieren" war wiederum sehr hilfreich, um meine Präsentations-Skills aus dem Studium aufzufrischen.

Du hast auch an einem internen Training von Sopra Steria teilgenommen, an der „Artificial Intelligence Masterclass". Das klingt spektakulär, aber was war das genau?
Die „Artificial Intelligence Masterclass" war eine zweiwöchige Schulung rund um das Thema Künstliche Intelligenz (KI), die ich gemeinsam mit anderen Kolleg*innen in Frankfurt absolviert habe. In der ersten Woche ging es darum, die Basics zu erklären und ein grundlegendes Verständnis bei allen Teilnehmenden zu schaffen.
In der zweiten Woche haben wir dann mit den Trainer*innen zusammen eigene KI-Modelle trainiert und optimiert. Hierzu konnte sich jeder aus einem Topf von Use-Cases etwas aussuchen und dann umsetzen. Im gesamten Training haben wir immer wieder die Verbindung zu realen Projekten gezogen, in denen wir Künstliche Intelligenz bereits einsetzen. Wir haben aber auch gebrainstormed, wie wir KI in anderen Projekten einsetzen könnten, um einen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen.

Vergangenes Jahr habe ich einen KI-Showcase auf einer großen Fachausstellung präsentiert und ein KI-Modell trainiert, das mittels Objekterkennung Waffen in Bildern und Videos erkennt

Das Thema KI hat mich seit dem Training nicht mehr losgelassen. Vergangenes Jahr habe ich einen KI-Showcase für die AFCEA, eine große Fachausstellung für Fernmeldetechnik, Computer, Elektronik und Automatisierung, in Bonn vorbereitet und dort präsentiert. Hierzu habe ich ein KI-Modell trainiert, das mittels Objekterkennung Waffen in Bildern und Videos erkennt. Im Juni 2022 hatte ich die Möglichkeit, mit unseren französischen und norwegischen Kolleg*innen an der weltweit führenden Rüstungsmesse für bodengebundene Verteidigungssysteme, der EUROSATORY in Paris, teilzunehmen und dort den Showcase ebenfalls vorzustellen. Ein absolutes Highlight!

Was war eigentlich der entscheidende Faktor, dass du Consultant geworden bist? Du hättest ja sicher viele Branchen, Aufgaben und Jobs zur Auswahl gehabt.
Ich habe schon in meiner Ausbildung gemerkt, dass mir nicht nur das reine Programmieren, sondern auch der Kundenkontakt große Freude bereitet. Der Beruf des Consultants vereint für mich einfach genau die Aspekte, die mir Spaß machen. Ein hohes Maß an Kundenkontakt und Kundennähe gepaart mit einer Diversität an Aufgaben und Skills. Der Job als Consultant wird einfach nie langweilig, da jedes Projekt einen vor neue und spannende Herausforderungen stellt.

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

PEOPLE. PASSION. PERFORMANCE.

ctcon
MANAGEMENT CONSULTANTS

Personalleiterin Ildiko Kreisz von Accenture im Interview

„WIR SUCHEN FÜR ALLE MITARBEITENDEN INDIVIDUELLE LÖSUNGEN“

Die mentale Gesundheit bei Mitarbeitenden wird immer wichtiger. Im Beratungsunternehmen Accenture wird deshalb darauf geachtet, flexiblere Arbeitsmodelle, für ein besseres Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben, anzubieten. Individuelle Lösungen für persönliche Bedürfnisse und das freie Entfalten der Mitarbeiter:innen werden dabei unterstützt und gefördert. Ildiko Kreisz spricht außerdem im Interview über individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein größeres Potenzial beinhalten können als ein perfekter Lebenslauf.

Die Pandemie scheint überwunden, jedoch hat Corona das Arbeiten wie wir es kannten verändert. Was wird langfristig bleiben und welchen Einfluss sehen Sie speziell bei Accenture?

Bei Accenture arbeiten wir seit jeher digital und räumlich verteilt. Das hat es uns erleichtert, in der Pandemie sehr schnell in einen komplett digitalen Remote-Arbeitsmodus umzuschalten. Wir haben die Pandemie aber auch genutzt, um eine neue Vision zu entwickeln, wie wir in Zukunft arbeiten möchten. Denn nach zwei Jahren Pandemie gibt es kein einfaches Zurück in die Vor-COVID-19-Zeit. Der Wunsch nach individuellen Arbeitsmodellen und -abläufen, eine hybride Arbeitswelt – das wird unwiderruflich Teil unserer Post-COVID-19-Welt bleiben. Aber auch – und das ist seit der Pandemie wichtiger denn je – das Thema Mental Health. Deshalb haben wir seit kurzem eine Chief Health Officer, die Initiativen zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden und deren Familien weltweit leitet.

Auch die Beratung der Kunden hat sich verändert. Wie sehr ist heute die Präsenz vor Ort gewünscht?

Die Pandemie hat das Bewusstsein und die Akzeptanz für Home-Office und Remote-Arbeit in der gesamten Gesellschaft enorm geschärft. Sie hat uns und unseren Kunden gezeigt, dass wir vieles aus der Ferne erledigen und trotzdem ein enger Partner sein können.

In das typische Beratungsstereotyp mit vier bis fünf Arbeitstagen pro Woche beim Kunden werden wir nicht mehr zurückkehren

In manchen Fällen ist eine dezentrale, digitale Arbeitsweise für unsere Kunden sogar von Vorteil. Denn sie erlaubt uns, ihnen die besten Berater:innen für ihre Anforderungen zur Verfügung zu stellen, auch wenn diese nicht immer vor Ort sein können. In das typische Beratungsstereotyp mit vier bis fünf Arbeitstagen pro Woche beim Kunden werden wir nicht mehr zurückkehren. Es ist uns wichtig, unseren Mitarbeitenden flexiblere Arbeitsmodelle zu bieten, durch die sich Beruf und Privatleben besser vereinbaren lassen. Dadurch profitieren natürlich alle Beschäftigten, und gleichzeitig entstehen neue berufliche Chancen, beispielsweise für Frauen und Männer mit Kindern oder für Menschen mit Behinderungen, die sich eher nicht in der Beratung gesehen haben. Je nach Kundenwunsch, Projekt sowie persönlichen Bedürfnissen suchen wir für alle Mitarbeitenden individuelle Lösungen bestehend aus Arbeit beim Kunden, zu Hause und in unseren Büros.

In Job Descriptions wird oft „Technologiekompetenz” gefordert. Was verstehen Sie persönlich darunter und wie wappnet man sich im Studium dafür?

Wir bei Accenture sprechen lieber von Technologie-Affinität statt von -kompetenz. Wir glauben, dass die Studierenden von heute, die im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind, bereits über eine hohe technologische Kompetenz verfügen.

In einer sich schnell wandelnden Welt wie der unseren lernt man das Wichtigste im Beruf

Diese lässt sich dann im Job mithilfe unserer Trainings- und Förderprogramme für Mitarbeitende, Neu- und Quereinsteiger:innen je nach Bedarf ausbauen. Zudem arbeiten wir bei Accenture häufig in Bereichen, auf die ein Studium

Ildiko Kreisz ist *Head of HR for Germany, Switzerland, Austria* bei Accenture

ohnehin nur sehr bedingt vorbereiten kann. Berufliche Neugier ist heute das A und O, denn in einer sich schnell wandelnden Welt wie der unseren lernt man das Wichtigste im Beruf. Entscheidend ist für uns daher, dass Talente neben einem hohen Maß an Neugier Interesse an neuen Technologien mitbringen, eine strukturierte Arbeitsweise sowie den Willen und die Fähigkeit, immer wieder Neues zu lernen.

Eine naheliegende Schlussfolgerung einer Entwicklung zu mehr KI-gestützter Datenanalyse wäre, dass Sie als Beratung vor allem in Technologie investieren: Diese lässt sich skalieren und in der Digitalisierung ein erheblicher Know-how-Vorsprung erarbeiten. Warum bleiben Menschen trotzdem in der Beratung elementar?

Technologie und Künstliche Intelligenz allein helfen Unternehmen nicht, zu wachsen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie sind äußerst nützliche Werkzeuge, die die Beratung bereichern und effizienter machen. Aber um Innovationen zu schaffen, passende Business-Strategien und Prozesse zu entwickeln, Lösungen zu implementieren oder Anwendungen zu programmieren, braucht es immer Menschen, die den Wandel gestalten und Technologie und individuelle Business Cases zusammenbringen.

▼

Wir legen großen Wert auf ein diverses und integratives Arbeitsumfeld, das die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden berücksichtigt

▲

Letztlich wird jede große Veränderung von Menschen angestoßen, den klugen Köpfen, die hinter Innovationen stecken. Entsprechend sind Mitarbeitende und ihre Beratungstätigkeiten das Kernstück unserer Leistung und unverzichtbar.

Die demografische Entwicklung sowie sich verändernde Arbeitswelten werden zunehmend zu einem erfolgskritischen Faktor für die Erreichung wirtschaftlicher Ziele. Sie und Ihr Unternehmen haben diese Entwicklung frühzeitig antizipiert. Wie nehmen Sie diese Entwicklung heute wahr und welche Schlussfolgerungen ziehen Sie daraus für Ihre Arbeitsorganisation?

Die wichtigsten Herausforderungen, vor die uns die demografische Entwicklung und sich verändernde Arbeitswelten stellen, sind einerseits Mitarbeitende zu halten und andererseits neue Talente zu gewinnen. Unsere neue Vision, wie wir in Zukunft arbeiten wollen, zahlt stark auf Ersteres ein. Dabei steht die „Employee Experience" im Zentrum, die eng mit unserer Unternehmenskultur verknüpft ist. Wir legen großen Wert auf ein ▶

diverses und integratives Arbeitsumfeld, das die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden berücksichtigt, beispielsweise durch hybride Arbeitsmodelle und flexible Arbeitszeiten. Außerdem ist uns bei Accenture ein respekt- und vertrauensvoller Umgang miteinander sehr wichtig. Daneben stehen die Weiterentwicklung und Förderung von Mitarbeitenden im Mittelpunkt sowie ihre Befähigung, einzelne Aufgaben und das Arbeitspensum als Ganzes zu bewältigen. Damit wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden frei entfalten können.

Wir gehen heute über verschiedene Formate viel stärker auf Talente zu als früher und haben unsere Auswahlkriterien angepasst

Diese Aspekte spiegeln sich auch im Recruiting wider. Dabei gehen wir heute über verschiedene Formate viel stärker auf Talente zu als früher und haben unsere Auswahlkriterien angepasst. Wir konzentrieren uns mehr auf Erfahrungen, vorhandene Skills, Interessen und benötigte Kompetenzen. Auch Frauen sprechen wir heute gezielter an und fördern sie auf vielfältige Weise. Wir haben zudem herausgefunden, dass bestimmte Schlüsselwörter Frauen bei der Jobsuche tendenziell abhalten und nehmen darauf in den Stellenausschreibungen Rücksicht. Durch all diese Maßnahmen entdecken wir versteckte Talente, die früher durchs Raster gefallen wären.

Wir würden Ihnen gerne drei Stichworte dazu geben, mit welchen Inhalten Ihr Haus heute Top-Absolvent:innen überzeugt. Nummer eins: Sinnstiftung.
Unsere Aufgabe ist es, am Puls der Zeit zu sein und sogar stets noch zwei Schritte weiter zu denken, um unsere Kunden bestmöglich zu beraten. Dazu braucht es die vielfältigen Talente, Perspektiven und die Kreativität diverser Teams. So eröffnen wir auch unseren Kunden neue Sichtweisen, ermöglichen Wandel und Innovation und unterstützen sie dabei, sich zukunftsorientiert in einer Welt voller rasanter Veränderungen aufzustellen.

Nummer zwei: Challenge.
Wir suchen keine fertigen Expert:innen, sondern Menschen mit unterschiedlichen Profilen und einem offenen Mindset, die Neues lernen, sich weiterentwickeln und Wandel mitgestalten wollen. Wir arbeiten in vielfältigen Themenfeldern: von der Mobilität der Zukunft, über High-Tech und IT, Handel und Konsumgüter, Energie und Ressourcen bis zu Finanzen und Medizinthemen. Und wir bieten umfassende Trainings, Weiterentwicklungs- und Mentoring-Programme an. Denn wir wollen, dass alle Mitarbeitenden die Chance haben, an ihren Aufgaben zu wachsen und ihr Potenzial auszuschöpfen.

Nummer drei: Arbeit & Leben.
Mit unserer neuen Vision von Arbeit möchten wir unserer Belegschaft eine Arbeitsumgebung bieten, die sich noch besser mit ihren persönlichen Bedürfnissen in Einklang bringen lässt. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeiten und Möglichkeiten für Home Office oder remote Arbeit. Zudem nutzen wir ein Tool, das es allen Mitarbeitenden erlaubt, drei Dimensionen ihres Arbeitsvertrags selbstständig anzupassen: ihre Arbeitszeit, die Anzahl der Urlaubstage sowie die eigene Reisebereitschaft. Damit räumen wir ihnen mehr Selbstbestimmtheit ein und schaffen ein flexibles, mitarbeiterorientiertes Arbeitsumfeld, das Raum für die persönlichen Bedürfnisse bietet und sich an unterschiedlichste Lebenssituationen anpassen lässt.

Erfahrungen, individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten, gepaart mit einer ordentlichen Portion Neugier, Lernwillen und -fähigkeit ergeben unter Umständen sogar größeres Potenzial als ein perfekter Lebenslauf

Zum Ende noch eine persönliche Frage: Wie hat sich im Laufe Ihres Berufsleben Ihre Sichtweise auf Menschen verändert, was ihr Potential betrifft?
Ich glaube, dass die Talente von heute genauso viel Potenzial haben wie früher, aber wir konzentrieren uns mittlerweile auf andere Aspekte. Früher hat man jemandem beispielsweise aufgrund eines perfekten Uniabschlusses und Praktikumserfahrung bei einem Top-Unternehmen größeres Potenzial zugeschrieben als jemandem mit durchschnittlichen Noten und weniger beeindruckenden ersten Berufsstationen. Das ist heute anders: die Erfahrungen, individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Talente mitbringen, gepaart mit einer ordentlichen Portion Neugier, Lernwillen und -fähigkeit ergeben unter Umständen sogar größeres Potenzial als ein perfekter Lebenslauf. Man muss nur den Blick dafür schärfen.

Ildiko Kreisz // Accenture

Ildiko Kreisz ist Personalleiterin beim Beratungsunternehmen Accenture und dort zuständig für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Nach einem Diplomstudium in BWL stieg sie 1991 als Beraterin im Finanzbereich in das Unternehmen ein und fand nach einem Jahrzehnt über Umwege zur HR. Dort unterstützt sie ambitionierte Pläne: Accenture hat das Ziel ausgerufen, bis zum Jahr 2025 weltweit 50 Prozent aller Stellen insgesamt und 30 Prozent aller Managing Director-Positionen mit Frauen zu besetzen. Zuhause überwiegt die Frauenquote bereits: Ildiko Kreisz wohnt mit Mann, Tochter, Mutter und Katze in einem Mehrgenerationenhaus.

EBNER STOLZ

KEIN UNTERNEHMEN, DAS AUF JEDER WELLE MITSCHWIMMT.

ABER EINES, DAS DIE RICHTIGE ERKENNT.

Ebner Stolz Management Consultants hat über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ecken und Kanten. Wir suchen hochqualifizierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen, die ihr Fachwissen und ihre Persönlichkeit einbringen und sich ständig weiterentwickeln wollen. Der Teamgedanke sowie der permanente Austausch untereinander nehmen bei uns einen hohen Stellenwert ein.

karriere.ebnerstolz.de

A member of Nexia International

Unterschiede und Potenziale aus Expertensicht

DIGITALISIERUNG UND CHATGPT IN UNTERNEHMEN

Was tun mit dem „Geschenk" ChatGPT?

Zwei entscheidende Faktoren prägen die moderne Geschäftswelt: ChatGPT und Digitalisierung. Diese Elemente sind allgegenwärtig und spielen eine entscheidende Rolle bei der Transformation von Unternehmen. Doch worin unterscheiden sie sich genau? Eine noch wichtigere Frage ist, ob jedes Unternehmen eine gut durchdachte Strategie für diese Aspekte benötigt. Uwe Rembor, Interim Manager und ein Experte auf diesem Gebiet, betrachtet diese Fragen genauer und wirft einen Blick auf die Grenzen der Künstlichen Intelligenz.

In der Geschäftswelt stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die Konzepte der Digitalisierung und ChatGPT zu verstehen und effektiv einzusetzen. Die Digitalisierung repräsentiert einen umfassenden Prozess, der darauf abzielt, Abläufe durch die Elektronifizierung zu optimieren. Von der Erstellung einer Webseite bis hin zur Nutzung von CRM-Systemen - die Digitalisierung hat bereits vielfältige Bereiche erobert. Im Gegensatz dazu ist ChatGPT ein Teilbereich der Künstlichen Intelligenz, der zwar wegweisende Entwicklungen verspricht, jedoch momentan noch in einem begrenzten Einsatzbereich verbleibt. Es ist unerlässlich, den Output von ChatGPT kritisch zu betrachten und seine Grenzen zu erkennen. Nur so können Unternehmen die Potenziale beider Konzepte vollständig ausschöpfen und die Weichen für eine erfolgreiche Transformation stellen.

Vorteile einer erfolgreichen Digitalisierungsstrategie für Unternehmen

Eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie bietet Unternehmen eine Fülle von Vorteilen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz steigern. Erstens ermöglicht sie eine drastische Reduktion von Fehlern und Engpässen, da automatisierte Abläufe präzise und zuverlässig abgewickelt werden. Dies führt zu einer beschleunigten Bearbeitung von Aufgaben und Prozessen, wodurch die gesamte Produktivität gesteigert wird und Kunden von einer schnellen und effizienten Bedienung profitieren. Zweitens entlastet die Digitalisierung das Personal, indem repetitive Aufgaben automatisiert werden. Dadurch erhalten Mitarbeiter mehr Zeit und Ressourcen, um sich auf strategische und wertschöpfende Tätigkeiten zu konzentrieren, die das Unternehmen voranbringen. Schließlich ermöglicht die Digitalisierung eine flexiblere Arbeitsweise, indem sie zeitliche und örtliche Unabhängigkeit schafft. Mitarbeiter können ▶

von verschiedenen Standorten aus arbeiten und ihre Arbeitsumgebung an individuelle Bedürfnisse anpassen. Dies führt zu einer verbesserten Work-Life-Balance und steigert die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter. Eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie eröffnet Unternehmen somit eine Welt voller Möglichkeiten und schafft die Grundlage für langfristigen Erfolg.

Grenzen bei der Nutzung von KI und ChatGPT in Unternehmen

Trotz des Potenzials von Künstlicher Intelligenz und insbesondere von ChatGPT ist es entscheidend, sich der Grenzen und Einschränkungen bewusst zu sein. ChatGPT mag ein vielversprechendes Werkzeug sein, doch aktuell sind seine Fähigkeiten noch begrenzt. Es fehlt ihm an der Fähigkeit, kreativ zu denken oder empathische Interaktionen zu ermöglichen. Es ist wichtig anzuerkennen, dass ChatGPT lediglich auf vorherigen Daten trainiert ist und nicht in der Lage ist, eigenständig neue Konzepte zu generieren. Die Kommunikation mit ChatGPT ist daher auf bestimmte Szenarien beschränkt und erfordert eine kritische Überprüfung des Outputs. Unternehmen sollten sich der aktuellen Einschränkungen von ChatGPT bewusst sein und diese bei der Implementierung und Nutzung berücksichtigen, um realistische Erwartungen zu setzen und die Potenziale von KI verantwortungsbewusst zu nutzen.

Bedeutung einer Strategie für ChatGPT und Digitalisierung in Unternehmen

Die Bedeutung einer gut durchdachten Strategie für ChatGPT und Digitalisierung in Unternehmen kann nicht genug betont werden. Die Digitalisierung bringt zahlreiche Herausforderungen mit sich, angefangen von der Komplexität der Implementierung bis hin zur Vielfalt der betroffenen Bereiche. Ohne eine klare Strategie besteht die Gefahr, sich in den zahlreichen Optionen und Möglichkeiten zu verlieren. Eine Strategie dient als Kompass, der den Weg weist und Prioritäten setzt, um die Digitalisierung effektiv einzuführen. Jedes Unternehmen ist einzigartig und hat unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten. Daher muss die Strategie flexibel sein und sich an die spezifische Unternehmensart und -anforderungen anpassen können. Eine gut ausgearbeitete Strategie für die Nutzung beider Bereiche ermöglicht es Unternehmen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern, die richtigen Entscheidungen zu treffen und langfristigen Erfolg zu erzielen.

Schritte zur erfolgreichen Umsetzung von Digitalisierung und ChatGPT

Um Digitalisierung und ChatGPT erfolgreich umzusetzen, sind bestimmte Schritte unerlässlich. Zunächst gilt es, die Bereiche im Unternehmen zu identifizieren, in denen das größte Nutzenpotential besteht. Dies ermöglicht eine gezielte Fokussierung und Ressourcenallokation. Bei der Auswahl der Lösungen müssen die individuellen Problemstellungen und die Unternehmensumgebung sorgfältig berücksichtigt werden, um eine passgenaue Integration zu gewährleisten. Ein detaillierter Projektplan, ein Budget und ein effektives Projektmanagement sind entscheidend, um den Umsetzungsprozess zu steuern und sicherzustellen, dass Meilensteine erreicht werden. Darüber hinaus ist es unerlässlich, die Nutzer angemessen zu schulen, um ihre Kompetenzen im Umgang mit den neuen Technologien zu stärken. Die Kommunikation mit Stakeholdern, sowohl intern als auch extern, spielt eine wichtige Rolle, um Verständnis, Unterstützung und Akzeptanz für die Veränderungen zu schaffen. Durch die konsequente Umsetzung dieser Schritte werden Unternehmen in der Lage sein, Digitalisierung und ChatGPT erfolgreich zu implementieren und die Vorteile dieser Technologien optimal zu nutzen.

Uwe Rembor ist Interim Executive und spezialisiert auf Restrukturierung und Vertriebsthemen

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ChatGPT und Digitalisierung unterschiedliche Konzepte sind, die Unternehmen transformative Möglichkeiten bieten. Es ist wichtig, die Grenzen von ChatGPT zu verstehen und seine Outputs kritisch zu hinterfragen. Bei der Implementierung sollten Unternehmen die Bereiche mit größtem Nutzenpotential identifizieren, passende Lösungen wählen, einen Projektplan erstellen, das Budget im Auge behalten, Nutzer schulen und die Kommunikation mit Stakeholdern pflegen. Eine durchdachte Strategie ist entscheidend für nachhaltigen Erfolg in einer sich wandelnden Geschäftswelt. ■

Uwe Rembor

Uwe Rembor ist ein erfahrener Interim Manager mit mehr als 35 Jahren internationaler Führungserfahrung und einem erfolgreichen Track Record von 20 Restrukturierungen in verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen. Seine Stärken liegen darin, Menschen zu gewinnen und zu motivieren sowie schnelle Ergebnisse zu erzielen. Er ist spezialisiert auf Interimsmandate in den Bereichen Restrukturierung, Sanierung, Turnaround-Management, Vertrieb und Marketing und arbeitet mit mittelständischen Unternehmen und großen Konzernen zusammen. Besonders hervorzuheben ist seine internationale Ausrichtung und sein umfassendes Netzwerk.
www.interimsmanagement.biz

Raphael Würffel, bis Frühjahr 2023 1. Vorsitzender und Vorstand für Öffentlichkeitsarbeit des BDSU

Mehr aus dem Studium herausholen. Sich ausprobieren, Erfahrungen sammeln und ein Netzwerk aufbauen. Studentische Unternehmensberatung ist mehr als Unternehmensberatung von Student*innen, es ist das Erlernen von Hard- & Softskills, das Finden der eigenen Werte und zu wissen, was man möchte oder auch nicht möchte. Wege gibt es viele, am Ende gilt es, den für sich besten zu finden.

Raphael Würffels Erfahrungsbericht über ein Jahr mit vielen Herausforderungen, Learnings und Erfolgen

MEIN JAHR IM VORSTAND DES BDSU

Es ist Sonntag, der 27. März 2022. Gerade traten mein Vorstandsteam und ich nun offiziell unsere Vorstandsämter des Amtsjahres 2022 / 23 für den BDSU an. Der BDSU, Bundesverband Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen, vereint die führenden studentischen Unternehmensberatungen in Deutschland mit insgesamt mehr als 3'000 Mitgliedern. An jenem Sonntag begann ein spannendes Jahr, mit vielem Neuem, vielen Erwartungen, die in Erfüllung gingen, ausblieben, genauso mit vielem Unerwartetem, was am Ende ein unvergessliches Jahr ergab.

Doch der Reihe nach. Worum geht es in der studentischen Unternehmensberatung? Bei studentischen Unternehmensberatungen handelt es sich in Deutschland in den meisten Fällen um Vereine, studentische Initiativen an Hochschulen, in denen sich Student*innen zusammenfinden, um gemeinsam bereits während des Studiums Praxiserfahrung zu sammeln und sich ein eigenes Netzwerk aufzubauen. Dabei wird in den ersten Monaten mittels Schulungen und eines Anwartschaftsprojekts Basiswissen erlernt – Projektarbeit, Präsentationen halten und vieles mehr. In der studentischen Unternehmensberatung kann man durch die interne Arbeit, diverse Schulungen und Kuratoren Workshops verschiedene Bereiche kennenlernen, sich in diesen ausprobieren und sich in diesem Zuge thematisch vertiefen. Das erworbene Wissen befähigt bei Interesse auch bezahlte externe Projekte für Kunden aller Größen, von Start-ups, über KMUs bis zu großen Konzernen, durchzuführen. Der BDSU unterstützt dabei seine Mitglieder bei dem Aufbau ihres Netzwerks. Es wird zweimal im Jahr ein Kongress organisiert, wodurch sich die Mitglieder untereinander und mit Unternehmen vernetzen können. Außerdem widmet sich der BDSU im Kern der Verbreitung der Idee der studentischen Unternehmensberatung und macht auch auf politischer Ebene das Konzept bekannter. Durch das jährliche Audit werden alle Mitgliedsinitiativen durch den BDSU qualitativ geprüft. ▶

Aufgaben des 1. Vorsitzenden und Vorstands für Öffentlichkeitsarbeit

Insgesamt gliedern sich die Vorstandsressorts in Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmenskontakte, Netzwerk, Qualitätsmanagement und Finanzen & Recht. Ich wurde an dem besagten Sonntag zum Vorstand für Öffentlichkeitsarbeit und 1. Vorsitzenden gewählt.

Die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit sind die Verbreitung der Idee der studentischen Unternehmensberatung, die generelle Repräsentation des BDSU in der Öffentlichkeit, der Kontakt in die Politik und das Vertreten des Verbands in unseren Netzwerken. Hinzu kommen die Aufgaben des 1. Vorsitzenden. Dieser ist für die Führung und Koordination des Vorstandteams und die strategische Weiterentwicklung des Verbands verantwortlich.

Meine drei größten Learnings

In den 12 Monaten meiner Amtszeit durfte ich vieles ausprobieren, bin immer wieder aus meiner Komfortzone gegangen und habe viel gelernt. Ich habe drei Punkte herausgegriffen, die nach meiner Auffassung für Führungspersonen essenziell sind.

1.Investitionen ins Team

Erfolg ist Teamarbeit. Was in beinahe jeder Management-Literatur so oder so ähnlich formuliert ist, stellt gleichzeitig eines meiner größten Learnings dar. Individuelle Stärken allein reichen nicht aus. Ein starkes Team arbeitet zusammen, gleicht einander Schwächen aus und ist auf einer Wellenlänge. Damit ein Team funktioniert, muss wiederum auf die Einzelpersonen individuell geachtet werden. Regelmäßige Vieraugengespräche helfen der Führungskraft, Vertrauen aufzubauen und die Ressourcen jedes einzelnen Teammitglieds einzuschätzen. Dabei ist die Unterscheidung zwischen persönlich und privat wichtig. Auf persönlicher Ebene zu sprechen, wie es der anderen Person geht, was die Person beschäftigt und einander ehrliches konstruktives Feedback zu geben sollte angestrebt werden, über privates wie Familie zu sprechen muss von der anderen Person selbst kommen.

Kurze Update-Meetings motivieren und geben einen Überblick über die Ergebnisse des Teams. Dabei sollte jedes Teammitglied kurz die eigenen Fortschritte, Zwischenstände genauso wie die aktuellen Hürden vorstellen. Wichtig ist auch Raum für Input zu geben. Dabei ist wichtig zu moderieren und die verschiedenen Teammitglieder einzubinden. Weitere Aufgabenpakete können in diesem Rahmen verteilt werden, detailliertere Anweisungen sollten dann in Einzelgesprächen erfolgen.

Regelmäßiges Teambuilding ist wichtig, allerdings in Maßen. Die Aktivitäten sollten dabei gemeinsam im Team ausgewählt und geplant werden. Ein- bis zweimal im Jahr reicht in den meisten Fällen aus. Es sei denn, es gibt spezifische Gründe, wie größere Umstrukturierungen im Team, die ein außerplanmäßiges Teambuilding nötig machen.

2. Fundierte Entscheidungen treffen

Der Drang, anderen zu gefallen, kann zu Problemen führen. Zustimmung ist erlösend und macht Unsicherheit zu Sicherheit. Doch was bedeutet das insgeheim? Man versucht bereits in der Entscheidungsfindung möglichen Konflikten zuvorzukommen, ihnen auszuweichen und einen vermeintlichen Kompromiss zu finden. Im Vorfeld einer Entscheidung macht man sich ein Bild der Gesamtsituation, diskutiert, sucht nach der besten Lösung und hinterfragt, allerdings nicht auf der Ebene des gefallen wollen, sondern sachlich nüchtern.

Doch wie sollte man auf Gegenwind reagieren? Innerhalb des Entscheidungsfindungsprozesses geht es darum, abzuwägen und auf Basis von Daten die bestmögliche Entscheidung zu treffen. Aus diesem Grund können Entscheidungen auch selbstsicher vorgetragen werden. Schließlich sind sie auf Grundlage einer fundierten Entscheidungsfindung erfolgt. Ein selbstsicheres Vortragen führt dazu, dass der Gegenwind abnimmt. Kommt es zu Gegenwind, dann nicht in die Schiene des Rechtfertigens abgleiten, sondern die Argumente der Entscheidungsfindung möglichst vielseitig beleuchten und offen für die entgegenkommenden Argumente sein. Entweder sind sie bereits mit einbezogen und können entkräftet werden oder das Argument wird mitgenommen, in Ruhe reflektiert und, sofern möglich und relevant, im weiteren Verlauf berücksichtigt.

3. Eigene Motivation hochhalten

In einem Jahr passiert vieles. Persönlich, im Team und manchmal ist es einfach ein schlechter Tag, der demotiviert und den Fokus nimmt. Um Motivationstiefs vorzubeugen oder ihnen entgegenzuwirken, sind persönliche Ziele ein Weg der Lösung. Dabei geht es um das persönliche Wachstum und die eigene Weiterentwicklung, losgelöst von den Zielen der Organisation. Das kann das Sprechen vor einer größeren Menschenmenge, selbstsichereres Auftreten und vieles mehr sein. Diese Ziele sollten schriftlich festgehalten werden, um eine höhere Verbindlichkeit für sich selbst zu schaffen. In schwierigen Zeiten erinnern sie daran, warum man sich der Aufgabe angenommen hat. Dabei ist eine regelmäßige Reflexion der persönlichen Ziele wichtig. Eines meiner Ziele war die weitere Herausbildung meiner empathischen Fähigkeiten, gerade im Bereich der digitalen Zusammenarbeit.

12 Monate, die bleiben

Neben den vielen Learnings waren es die Menschen, mit denen ich zusammenarbeiten und die ich kennenlernen durfte, die diese Zeit so besonders machten. Und die unvergesslichen Geschichten, die daraus entstanden. ■

Raphael Würffel

Raphael Würffel war im Amtsjahr 2022/23 1. Vorsitzender und Vorstand für Öffentlichkeitsarbeit des BDSU, davor bereits 1. Vorsitzender und Vorstand für Finanzen & Controlling von JMS Augsburg, der studentischen Unternehmensberatung der Universität Augsburg. An dieser studierte er parallel zu seinen Vorstandsämtern Soziologie und Politikwissenschaft.

Selbstbeschreibung sneep consulting: „Wir sind ein Team motivierter Studierender, die etwas in der Wirtschaft bewegen möchtenund unterstützen Unternehmen dabei, ihre Weichen in Richtung nachhaltigen Wirtschaftens zu stellen."

sneep consulting: Eine studentische Nachhaltigkeitsberatung aus Münster stellt sich vor

„UNSERE MISSION: NACHHALTIG BERATEN, BEGEISTERN, BEWEGEN"

Studentisches Consulting ist ein exzellenter Weg, um zusammen mit anderen jungen Menschen Praxiserfahrung zu sammeln und gleichzeitig in verschiedene Unternehmen hineinzuschnuppern. Was das mit „nachhaltig beraten" zu tun hat? Auftritt sneep consulting, dem studentischen Netzwerk zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. sneep hat es sich zum Ziel gesetzt, den kritischen Diskur über ethisches und nachhaltiges Wirtschaften in der Theorie und der Praxis anzuregen.

Von Anna-Maria Hausner, sneep consulting

Sneep steht für 'student network for ethics in economics and practice'. Für uns ist Nachhaltigkeit nicht nur eine leere Floskel, denn wir stehen fest ein für die Faireinbarung von ökonomischer Effizienz, Ethik und Innovation. Wir sind in der DACH-Region aktiv und stehen unseren Kund:innen gerne persönlich zur Verfügung – am liebsten in interdisziplinären Teams, um innovative und kreative Beratungen zu ermöglichen. Wir finden es wichtig, Fragestellungen ganzheitlich aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und den wissenschaftlichen Aspekt im Auge zu behalten. Derzeit besteht unser Team aus rund 20 Berater:innen, die sich ehrenamtlich bei sneep consulting engagieren.

Das wissen Unternehmen und Organisationen zu schätzen, die uns aktiv für Projekte anfragen oder auf Empfehlungen von unseren ehemaligen Berater:innen auf uns zukommen. Im Erstgespräch lernen wir unsere Kund:innen sowie das zentrale Anliegen kennen und analysieren den Projektrahmen hinsichtlich Erwartungen und Bedarf. Daraufhin stellen wir intern die passenden Berater:innen für das Projekt zusammen – sofern empfehlenswert greifen wir auf unser Netzwerk unserer Dachorganisation sneep e.V. zurück, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Nach der Angebotserstellung und Vertragsunterzeichnung geht die konkrete Umsetzung dann auch schon los: Das Projekt wird nach den ▶

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.

BDSU

MEHR INFOS

www.bdsu.de | kontakt@bdsu.de | @bdsu._e.v | BDSU e.V.

Seit der Gründung im Frühjahr 2016 hat sneep neun Beratungsprojekte erfolgreich abgeschlossen und ein stabiles Netzwerk aufgebaut

abgesprochenen Arbeitsschritten durchgeführt und die Projektleitung stellt sicher, dass Qualität sowie Ergebnis stimmen. Sie sorgt außerdem für den stetigen Austausch mit den Kund:innen.

Der sneep consulting-Beirat steht beratend zur Seite und sichert die Qualität der Beratungsleistung

Ergänzend zu der Projektleitung gibt es den sneep consulting-Beirat, der zum Teil aus ehemaligen sneep-Berater:innen sowie einer Expertin aus der Nachhaltigkeitsberatung besteht: Sie stehen uns als Young Professionals beratend zur Seite und sichern neben internen Schulungen die Qualität unserer Beratungen. Im Rahmen einer Abschlusspräsentation werden schließlich alle wesentlichen Ergebnisse vorgestellt und dokumentiert. Nach abgeschlossenen Projekten bleibt oft ein Kontakt zum Unternehmen oder der Organisation bestehen, denn ein Netzwerk lebt von gegenseitigem Austausch.

Ein beispielhaftes Projekt ist die Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsberaterin Johanna Jung und ihrem Unternehmen JJ Sustainability. Gemeinsam haben wir einen Nachhaltigkeitscheck entwickelt und auf unserer Website veröffentlicht. Durch die Beantwortung des Fragebogens können Unternehmen überprüfen, wie nachhaltig sie bereits agieren und in welchen Bereichen gegebenenfalls noch Handlungsbedarf besteht. Abgedeckt werden sechs Bereiche, die in der Nachhaltigkeit eine Rolle spielen:

- Corporate Social Responsibility -Vision & -Mission,
- Lieferkette & Produktion,
- Produkte & Dienstleistungen,
- Natur & Umwelt,
- Mitarbeiter:innen & Soziales,
- Governance & Transparenz.

Besteht Handlungsbedarf kann sneep consulting im Rahmen eines Beratungsprojektes bei der Transformation unterstützen.

Ein anderes Projekt führten wir mit der Volksbank Südmünsterland-Mitte eG von Oktober 2022 bis März 2023 durch: Es ging darum, eine Einkaufsrichtlinie für das Unternehmen zu erstellen. Unsere vier Beraterinnen hatten hierbei verschiedene Aufgaben:

- Erstellung einer Wettbewerbsanalyse zu Einkaufsrichtlinien
- Status-Quo-Analyse: Aufarbeitung verschiedener Daten des Einkaufs
- Anforderungsanalyse: Ausarbeitung verschiedener Einkaufskriterien zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit
- Konzeption eines Workshops zur Diskussion der Einkaufskriterien mit relevanten internen Stakeholdern
- Erstellung der Einkaufsrichtlinie

In klar formulierte Arbeitsschritte aufgeteilt, haben wir dieses Projekt erfolgreich abschließen können. Durch Zwischenpräsentationen und engen Kontakt mit der Volksbank Südmünsterland-Mitte eG konnten wir praktische Erfahrungen im Nachhaltigkeitsmanagement einer regional verankerten Bank sammeln und einen Prozessablauf für mehr Nachhaltigkeit im internen Betriebsablauf entwickeln. Das hat auch uns als Berater:innen für die Zukunft sehr weitergeholfen.

Ob Projektmanagement, Präsentationsskills, Excel oder die persönliche Weiterentwicklung – bei uns kann jede:r dazulernen und die eigenen Qualifikationen zeigen

Der Mehrwert für unsere Berater:innen besteht in dem tatsächlichen Impact, weil wir in der Wirtschaft etwas bewegen und erste Berufserfahrungen und Kontakte knüpfen. Ob Projektmanagement, Präsentationsskills, Excel oder die persönliche Weiterentwicklung – bei uns kann jede:r dazulernen und die eigenen Qualifikationen zeigen. Unsere Teams werden bei jedem Projekt neu zusammengestellt, da ist für jede:n etwas dabei! Wenn wir nicht gerade an Projekten arbeiten, bringen sich unsere Teammitglieder in internen AGs wie HR, Projektakquise und Networking oder Marketing ein.

VDSI

Verband Deutscher Studierendeninitiativen e. V.

Engagier dich, weil...

Die gemeinsame, gelebte und gehörte Stimme des studentischen Ehrenamtes.

Der neue Vorstand des BDSU für das Amtsjahr 2023/2024 im Portrait

EIN NEUES VORSTANDSJAHR BEDEUTET NEUE GESICHTER!

Der Bundesverband Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen (BDSU) darf seit dem 26. März 2023 die neuen Vorstände begrüßen. Beim Frühjahrskongress in Münster, an dem über 300 Personen teilnahmen, übergab der bisherige Vorstand sein Amt und die Verantwortung für den gesamten BDSU an seine Nachfolger*innen. Naima Lange, Felix Beck, Aysu Yavasoglu, Philip Sokalski und Max Dotzauer werden im Amtsjahr 2023/24 die Verantwortung für die Steuerung und Leitung übernehmen. Der BDSU ist ein Zusammenschluss von 34 führenden Studentischen Unternehmensberatungen in Deutschland und umfasst circa 3.000 Mitglieder. Doch wer sind diese fünf neuen Vorstandsmitglieder und welche Herausforderungen werden im kommenden Amtsjahr auf sie zukommen?

Naima Lange // 1. Vorsitzende und Vorstand Unternehmenskontakte

Im kommenden Amtsjahr wird Naima die Position der 1. Vorsitzenden und Vorstand für Unternehmenskontakte im BDSU übernehmen. Sie studiert Wirtschaftswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover und ist seit vier Jahren Mitglied der studentischen Unternehmensberatung Janus Consultants e. V. In diesem Rahmen war sie bereits 2020/21 für das Ressort Qualitätsmanagement verantwortlich und leitete mehrere externe Projekte. Ihre neuen Aufgaben im BDSU umfassen zwei übergeordnete Bereiche.
Der erste Bereich beinhaltet die Betreuung von Unternehmen, einschließlich Kuratoren und Sponsoren, sowie deren Akquise. Zudem liegt die Verantwortung für die Akquise von Kongressen im Rahmen der halbjährlichen BDSU-Kongresse in ihrem Zuständigkeitsbereich.
Als 1. Vorsitzende obliegt ihr zusätzlich die strategische Führung, einschließlich der Gesamtvorstandsarbeit und der Leitung ihres Ressorts. Dies beinhaltet nicht nur die allgemeine Führung des Vorstandsteams, sondern auch die strategische Ausrichtung des BDSUs.

Foto von Mabel Amber von Pexels

Naima Lange

Felix Beck

Felix Beck // 2. Vorsitzender und Vorstand Netzwerk

Felix übernimmt die Position des 2. Vorsitzenden und Vorstand für Netzwerk im BDSU. Nach seiner Ausbildung als Bankkaufmann studiert er Betriebswirtschaftslehre an der Universität in Regensburg und ist seit vier Jahren aktiv in der Studentischen Unternehmensberatung intouchCONSULT e.V.
Als Netzwerk Vorstand liegt sein Hauptaufgabenfeld in der Betreuung der Mitglieder. Dazu gehört die Repräsentation des BDSU-Vorstands gegenüber den einzelnen Mitgliedsinitiativen sowie die interne Verbandskommunikation. Ein besonderer Fokus liegt auf der Pflege und Weiterentwicklung des Dachverbands. Zu seinen täglichen Aufgaben gehört der Kontakt zu den Mitgliedsinitiativen, die Leitung des Ressorts sowie die Betreuung der IT-Stabsstelle, Eventmanagementstabsstelle, der TrainerAkademie und des Alumni e.V.
Als 2. Vorsitzender übernimmt er auch die Vertretung der 1. Vorsitzenden in ihren Tätigkeiten.

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

artrevier

Aysu Yavasoglu

Aysu Yavasoglu // Vorstand Öffentlichkeitsarbeit

Die Rolle des Vorstandes für Öffentlichkeitsarbeit im BDSU übernimmt Aysu. Nach ihrem Studium im Bereich Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Neu-Ulm setzt sie ihr Studium an der Ruhr-Universität in Bochum im Studiengang Management and Economics fort. Seit etwa vier Jahren ist Aysu engagiertes Mitglied bei ponte consult e.V., der studentischen Unternehmensberatung in Neu-Ulm. In der vergangenen Amtsphase 2021/22 war sie bereits für das Ressort Human Resources zuständig und übernahm 2022/23 die Postion des Head of Digital Marketings.
Ihre neuen Aufgaben im BDSU umfassen hauptsächlich die Bereiche Kommunikation und Repräsentation. Dies beinhaltet die externe Verbandskommunikation sowie die Vertretung des BDSU in nationalen und internationalen Verbänden und Netzwerken. Eine zentrale Aufgabe besteht darin, die Bekanntheit der studentischen Unternehmensberatung auf nationaler sowie internationaler Ebene zu steigern.

Philip Sokalski

Philip Sokalski // Vorstand Qualitätsmanagement

Im kommenden Amtsjahr wird Philip die Position des Vorstands für Qualitätsmanagement im BDSU übernehmen. Nach Abschluss seines Bachelorstudiums in Betriebswirtschaftslehre an der Georg-August-Universität in Göttingen setzt er seinen Master in Marketing und E-Business fort. Seit über fünf Jahren engagiert er sich aktiv im "Consulting Team e.V.", einer studentischen Unternehmensberatung in Göttingen/Clausthal. In der vergangenen Amtsperiode 2020/21 war er bereits als Vorstandsmitglied für das Human Resource Management verantwortlich.
Eine seiner Hauptaufgaben im BDSU ist die Sicherung der Qualitätsstandards. Dazu gehört die kontinuierliche Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements sowie die Prüfung der Qualitätsstandards aller 34 Mitgliedsinitiativen durch das jährliche Audit, das er mit seinem Ressort durchführt. Darüber hinaus ist er Ansprechpartner für externe Junior Enterprises (JEs) und kümmert sich insbesondere um die Betreuung von Neugründungen, Interessenten und Juniormitgliedern.

Max Dotzauer // Vorstand Finanzen und Recht

Max übernimmt die Rolle des Vorstands für Finanzen und Recht im BDSU. Er studiert Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth und ist seit zweieinhalb Jahren in der Studentischen Unternehmensberatung Junior Beratung Bayreuth e. V. aktiv, wo er bereits in der Amtszeit 2022/23 als Vorstand für Externes tätig war.
Als Vorstand für Finanzen trägt Max die Verantwortung für die Buchhaltung, das Budgetcontrolling und die Spesenabrechnung. Zusätzlich obliegt ihm die Betreuung der Kongresse im Rahmen des BDSU. Im Bereich des Rechts ist er für die Vertragsprüfung, die Eintragung von Satzungsänderungen und die Einhaltung des Datenschutzes zuständig. Dabei wird er von seinem Ressort unterstützt.

Max Dotzauer

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!

junior //consultant

Apply for Group Spirit.

BCG

Einen Arbeitsvertrag unterschreiben? Kannst du überall. Was du nicht überall kannst: Teil einer starken Gruppe werden, die zusammen an den großen Themen der Welt arbeitet. Welcome to the Group. Mehr erfahren: bcg-einstieg.de/festeinstieg