Januar bis März 2023

Unabhängiges Fachmagazin für Berufseinsteiger:innen und Young Professionals

junior//consultant

BERUFSSTART 2023

Im Kurzportrait: Consulting-Unternehmen, die jetzt interessante Karriereoptionen und Einstiegsmöglichkeiten für Student:innen und Absolvent:innen bieten

IT & FRAUEN

Beraterin des Jahres
Dr. Susanne Giesbers (Bild) von Volkswagen Consulting im Interview

NACHHALTIGKEIT

Wie thyssenkrupp den Weg in die Klimaneutralität findet – und thyssenkrupp Management Consulting dabei hilft

TERMINE

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

HOCHSCHULE

Purpose
Vom Nischenthema zur gesellschaftlichen Pflicht: Nachhaltigkeitsberatung als studentische Unternehmensberatung

NETWORK

Studentische Consultants
Studentische Nachwuchsconsultants von GalileiConsult stellen ihre Fragen an den KPMG-Bereichsvorstand Ioannis Tsavlakidis

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!

Wie krisenfest ist das Consulting? Spätestens, wenn sich irgendwann die globale Multi-Krisen-Situation entspannt, dürften wir es wissen. Nach Jahren des steten Umsatzwachstums gab es bereits durch Corona die erste Delle, nun wird sich wieder ein Knick in der Kurve nach oben zeigen. Die aktuelle Geschäftslage wird jedoch vielfach positiv beschrieben, da die Auftragsbücher derzeit noch gut gefüllt sind. Ein anderer Indikator ist die Bereitschaft der Unternehmen, Personal einzustellen. Hier scheint es weiter nur noch eine Diverse zu geben und die heißt: Go. Der limitierende Faktor ist lediglich der Mangel an geeigneten Kandidat:innen, beziehungsweise die Konkurrenzsituation, in der sich die Unternehmen befinden, innerhalb und außerhalb der Consultingbranche.

Auch in diesem Jahr stellen sich in dieser Ausgabe wieder Consultancies vor, die im gerade beginnenden Jahr interessante und attraktive Optionen für juniore Consultants bieten. Auch für uns in der Redaktion ist es immer wieder erhellend und trendzeigend, wie sich die Unternehmen präsentieren, welche Botschaften sie senden, welches Wording verwendet wird und welche (neuen) Zielgruppen ausgemacht werden.
Beratung ist keine Insel. 2023 wird sicher kein leichtes Jahr sein, aber nach vielen Gesprächen, die wir vor allem gegen Jahresende führen, können wir uns auf interessante Entwicklungen freuen. Viele Unternehmen wollen ihre Anstrengungen intensivieren, um bei begehrten Kandidat:innen auf den Schirm zu kommen – den Kandidat:innen, unseren Leser:innen, die vielleicht gerade diese Ausgabe in den Händen halten, kann das nur recht sein.
Was auch aufhorchen ließ: Einige Consultancies äußerten den erklärten Willen, 2023 die bestehende Hierarchie der Beratungshäuser zu verändern.

Wir können gespannt sein ....
Herzlichst

David Lins

Vorschau auf Ausgabe 1-2023 von junior //consultant am 12. April 2023

1. Restrukturierungsberatung
2. Berufseinstieg in der Managementberatung
3. Beratungen für Digitalisierung + Innovation
4. Praxisbericht: International arbeiten
5. Karrieresprungbrett Praktikum
6. Frauen in der Arbeitswelt IT-Beratung

Impressum

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

Chefredakteur: David Lins
Redaktion: Martin Schneider
Mitarbeiter: Bettina Riedel, Lisa Albrecht
Anzeigen: David Lins (verantwortlich)

Bilder: Archiv, privat, pixabay, imagebase.net, pexels.com, unsplash.com.
Coverbild: Tobias Glawe
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: 21.500 Exemplare

3 Impressum

6 Events

Live- und Onlineveranstaltungen der Branche

Weitere **aktuelle Events der Branche** auch unter juniorconsultant.net

10 Nachhaltigkeit

Auf dem Weg in die Klimaneutralität

Marie-Therese Gaul von **TKMC** erklärt, warum **Nachhaltigkeit** ihr Thema ist

42 IT & Frauen

Beraterin des Jahres

Dr. Susanne Giesbers von Volkswagen Consulting im Interview

44 Diversität

Exzellenz durch Vielfalt bei BwConsulting

Die Inhouse-Beratung hat das Projekt „**Diversität & Inklusion**" aufgelegt

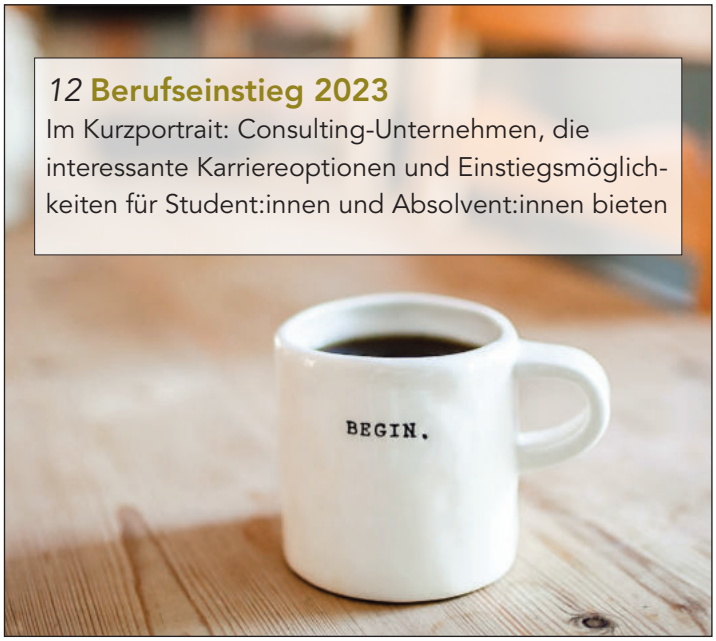
48 Studentische Consultants

Studenten fragen ... KPMG

GalileiConsult trifft den **KPMG-Bereichsvorstand Ioannis Tsavlakidis**

46 **Studentische Consultants**

Vom Nischenthema zur gesellschaftlichen Pflicht: Nachhaltigkeitsberatung als studentische Unternehmensberatung



12 **Berufseinstieg 2023**

Im Kurzportrait: Consulting-Unternehmen, die interessante Karriereoptionen und Einstiegsmöglichkeiten für Student:innen und Absolvent:innen bieten

Zusammen die Strategie unserer Zukunft entwickeln?

Ein Team. Alle Möglichkeiten.

Jetzt informieren und bewerben!

KPMG

kpmg.de/karriere

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

Die wichtigsten Veranstaltungen und Neuigkeiten der Consulting-Branche

NEWS & EVENTS

Weitere aktuelle Events und Angebote gibt es auf juniorconsultant.net

Wechselwirkungen 2023

McKinsey // Wechselwirkungen // 23. bis 25. Februar 2023 in Kitzbühel

Um das spannende Zusammenspiel von Informationstechnologie und Wirtschaft geht es beim Event Wechselwirkungen in Kitzbühel. Dabei besteht die Möglichkeit, vor Ort die Berater:innen von McKinsey kennenzulernen und durch die Bearbeitung einer Fallstudie Einblicke in die Arbeit der Unternehmensberatung zu gewinnen. Außerdem können sich die Teilnehmer:innen über ihre Karrierechancen bei McKinsey Digital informieren und mehr über McKinsey und die Arbeitsweise des Unternehmens erfahren.
Die Bewerbung ist noch möglich bis zum 16. Januar 2023 unter wechselwirkungen.mckinsey.de

Fünf Prozent mehr Gehalt

Consultingunternehmen wollen Grundgehälter im Jahr 2023 um durchschnittlich fünf Prozent erhöhen // 80 Prozent planen, von der Inflationsausgleichsprämie Gebrauch zu machen
Eine Blitzumfrage des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) hat ergeben, dass die Consultingfirmen für das Jahr 2023 planen, die Grundgehälter – betrachtet über alle Hierarchieebenen und Größenklassen – um rund fünf Prozent im Durchschnitt anzuheben. Einzige Ausnahme: Das Grundgehalt der Unternehmensleitung soll im kommenden Jahr nur um durchschnittlich drei Prozent steigen. Signifikante Unterschiede bei der Gehälterentwicklung hinsichtlich Beratungsschwerpunkt wie beispielsweise Strategie- oder IT-Beratung ergeben sich aus der BDU-Blitzumfrage nicht. Weiterhin: 80 Prozent der Marktteilnehmer wollen die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie nutzen. Insgesamt 24 Prozent der Consultingunternehmen planen, allen Mitarbeitenden den gesamten Maximalbetrag entweder 2022 (18 Prozent) oder 2023 (6 Prozent) auszuzahlen. BDU-Präsident Ralf Strehlau: „Die Ergebnisse unserer Blitzumfrage zeigen, dass auch in der Consultingbranche eine vollständige Kompensation der derzeitig hohen Inflationsrate durch die entsprechende Anhebung der Grundgehälter nicht möglich ist. Allerdings ist die Bereitschaft hoch, die vom Gesetzgeber möglich gemachte steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung zu nutzen. Das spricht für Augenmaß und erkennbare Verantwortung in den Leitungsebenen der Unternehmensberatungen zugleich."
Mehr unter bdu.de

the Group.Livestream – BCG

Family Edition // Online-Event der Boston Consulting Group am 16. Dezember 2022, 12 bis 13:30 Uhr
the Group.Livestream – Family Edition: Elternsprechtag in der Group. Beim letzten Livestream des Jahres the Group.Livestream – Family Edition erzählen Eltern, wie es ist, Berater:in und Mama oder Papa zu sein. Und wie die Group sie dabei unterstützt, ihre kleinen und großen Kunden immer bestmöglich zu betreuen.
Teilnehmen können herausragende deutschsprachige Student:innen, Doktorand:innen und Professionals (w/m/d) aller Fachrichtungen.
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.
Interessierte können sich mit ihrem CV bis 15. Dezember, 23:59 Uhr, registrieren unter karriere-bcg.de/thegroup-livestream_Dezember

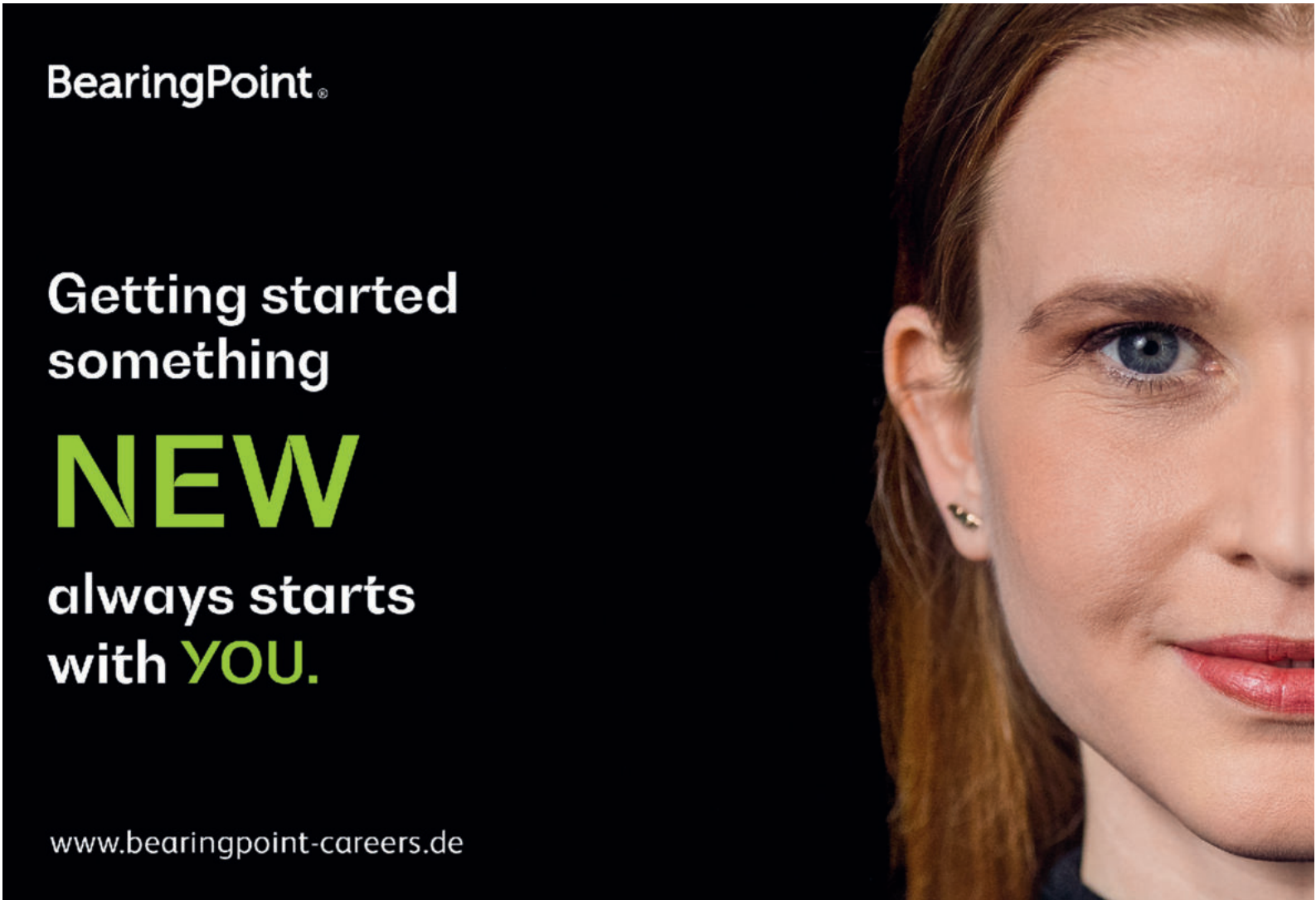
Spuren hinterlassen 2023

McKinsey // Spuren hinterlassen // 9. bis 12. Februar 2023 in Kitzbühel
Wie ist es, ein Unternehmen zu beraten? Beim Event „Spuren hinterlassen" von McKinsey haben die Teilnehmer:innen die Chance, an einer Fallstudie teilzunehmen, bei der sie gemeinsam mit anderen Teilnehmer: innen die Customer Journey eines Mode-Start-ups optimieren. Zudem besteht die Möglichkeit, Berater:innen von McKinsey kennenzulernen und Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln.
Bewerbungsschluss ist der 4. Januar 2023.
Mehr Infos unter spuren-hinterlassen.mckinsey.de, mehr kommende McKinsey-Events auf karriere.mckinsey.de

Hohenheim Consulting Week

Eine Woche Beraterallltag // 9. bis 20. Januar 2023 in Stuttgart
Die Hohenheim Consulting Week ist ein Recruiting-Event für Studierende und Doktoranden mit Interesse an der Beratungsbranche. Die Veranstaltung wird seit 1999 jährlich vom Junior Business Team organisiert und durchgeführt. Die Teilnehmer können zehn Unternehmensberatungen treffen und in Workshops ihr Können unter Beweis stellen. Mit dabei sind unter anderem BearingPoint, EbnerStolz, Horváth, KPMG und thyssenkrupp Management Consulting. Neben der aktiven Zusammenarbeit wird die Gelegenheit geboten, Kontakte zu knüpfen und sich bei einem gemeinsamen Abendessen kennenzulernen.
Mehr Infos unter consulting-week.de

Wichtiger Hinweis der Redaktion
Der Veranstaltungskalender spiegelt den Stand Ende November 2022 wider. Nach dem Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben haben. Es wird immer empfohlen, sich vorab online über die Termine zu informieren.



Financial Advisory Networking

Deloitte // Financial Advisory Networking Events // 8. und 15. Dezember // Bewerbungsfrist: 4. Dezember 2022
Deloittes Financial Advisory Team lädt zu Networking Events an fünf Standorten deutschlandweit ein. Zielgruppe sind Studierende ab dem 4. Semester in Wirtschaft, Ingenieurwesen, MINT, Jura oder anderen Studiengängen. Vorausgesetzt werden verhandlungssichere Deutschkenntnisse sowie Interesse an Financial Advisory Themen und Lust auf Networking.
Die Termine: 8. Dezember: Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg
15. Dezember: München, Stuttgart
Mehr unter: deloitte.com/de

Gap Year Programm von Bain

Bain // Gap Year Programm ab September 2023 // Bewerbungsschluss: 11. Dezember 2022
Das Programm bietet vier Praktika und richtet sich an Universitätsstudierende aller Fachrichtungen, die Mitte 2023 ihr Bachelorstudium abschließen. Die Praktika starten im September 2023 und enden im August 2024.
Alle Informationen unter joinbain.de

JCNetwork & BDSU

Die nächsten Termine der Dachverbände der studentischen Unternehmensberatungen

BDSU // Frühjahrskongress 2023
23. bis 26. März 2023 // Münster
BDSU // Herbstkongress 2023
November 2023 // Berlin
BDSU // Arbeitskreistreffen
20. bis 22. Januar 2023 // Freiburg
Mehr erfahren unter bdsu.de und bdsu-kongress.de

JCNetwork Days
1. bis 4. Juni 2023 // JCNetwork Days in Leipzig
Die JCNetwork Days sind eine Plattform für Erfahrungsaustausch und ein Netzwerk zwischen studentischen und nicht-mehr-studentischen Consultants.
JCNetwork Executive Days
20. bis 22. Januar 2023 // JCNetwork Executive Days in Heilbronn
Alle Infos und Termine unter days.jcnetwork.de und jcnetwork.de

Female Intensiveship – BCG

Female Intensiveship // nächster Termin Ende Februar bis Mitte März // Bewerbungsschluss 8. Januar 2023
Female Intensiveship bei BCG – das sind vier Wochen Praktikum mit einem Rahmenprogramm aus Events und Trainings plus persönlichem BCG-Buddy und spezieller Interviewvorbereitung. Von Februar bis September warten in drei unterschiedlichen Zeiträumen jeweils drei verschiedene Starttermine – ganz individuell, so wie es am besten passt.

Die Starttermine für die drei Praktikumszeiträume:
Frühjahr: Ende Februar – Mitte März
Sommer: Mitte Juli – Ende Juli
Herbst: Anfang September – Mitte September
Bewerbungsschluss für die Zeiträume im Frühjahr: 8. Januar 2023.
Teilnehmen können herausragende Studentinnen und Doktorandinnen sowie weibliche Professionals aller Fachbereiche. Abschlussnahe Absolventinnen haben zudem die Möglichkeit, im Anschluss direkt bei BCG einzusteigen.
Alle Informationen zur Teilnahme und Bewerbung unter bcg-einstieg.de/female-intensiveship

Last Minute – kurz und knapp

Digital Career Day Consulting
Event am 14. Dezember 2022 der RWTH Aachen
Online via Zoom. Online-Anmeldung erforderlich. Unter anderem mit Simon-Kucher, d-fine und Horváth.
Alle Informationen unter rwth-aachen.de/go/id/noljz

Open Strategy-Buchverlosung

junior //consultant verlost drei Exemplare von *Open Strategy*. Das Buch bietet eine Sammlung von Tools und Anleitungen, wie Open Strategie zur Strategieformulierung und -umsetzung in den einzelnen Phasen des Strategie- und Geschäftsmodellentwicklungsprozesses eingesetzt werden kann. Co-Autor des Buches ist Prof. Dr. Friedrich von den Eichen, Geschäftsführer von IMP Consulting (siehe auch junior //consultant 2-2022).

Warum gelingt es einigen der weltweit erfolgreichsten Unternehmen, der Disruption zu entgehen und innovative Strategien zu entwickeln und umzusetzen, während sich andere mit Veränderung schwertun?

Führende Unternehmen wechseln nicht etwa ihre Führungsspitze aus oder engagieren teure Berater. Ihr Erfolgsrezept besteht vielmehr darin, Strategie anders zu denken. Anstatt die Strategieplanung auf ein kleines Managementteam zu begrenzen, öffnen sie den Prozess und binden weitere Akteure ein: Frontline-Mitarbeiter, Expertinnen, Lieferanten, Kunden, Entrepreneure – ja, sogar Wettbewerber. Kurzum: Sie betreiben Open Strategy.

Dieses Buch stellt die neue Managementphilosophie vor und zeigt Unternehmensverantwortlichen anhand von Tools, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Case Studies von Unternehmen wie Adidas, Barclays, Telefónica, WS Audiology, voestalpine und vielen mehr, wie sie diesen zukunftsweisenden Strategieansatz nutzen können.

Die Autorinnen und Autoren – Strategieprofis aus der Wissenschaft und Unternehmensberatung – stellen hilfreiche Tools für die drei Phasen des Strategieprozesses vor: Ideengenerierung, Strategieformulierung und Strategieumsetzung. Diese umfassen sowohl digitale Formate (zum Beispiel Strategy Jams), die die Einbindung einer großen Zahl von Akteuren ermöglichen, hybride Formen, die digitale und physische Elemente miteinander verbinden (wie die Nightmare Competitor Challenge), als auch einen Workshop, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Geschäftsmodelle auf spielerische Weise entwickeln. Auch Tools, mit denen Unternehmen ihre Strategie erfolgreich umsetzen und den Ansatz nachhaltig im Unternehmen verankern, dürfen natürlich nicht fehlen.

Open Strategy feiert bereits beeindruckende Erfolge: Eine Umfrage unter 200 Top-Führungskräften ergab, dass Open-Strategy-Methoden, obwohl lediglich in 30 Prozent der Initiativen eingesetzt, für die Hälfte der Umsätze und Gewinne der Unternehmen verantwortlich waren.

Zur Teilnahme an der Verlosung reicht eine Mail bis 31.1.2023 mit Betreff: open an redaktion@juniorconsultant.net. Der Rechtsweg ist wie immer ausgeschlossen.

Matzler / Stadler / Hautz /
Friedrich von den Eichen / Anschober
Open Strategy. Durch offene Strategiearbeit Disruption erfolgreich managen.

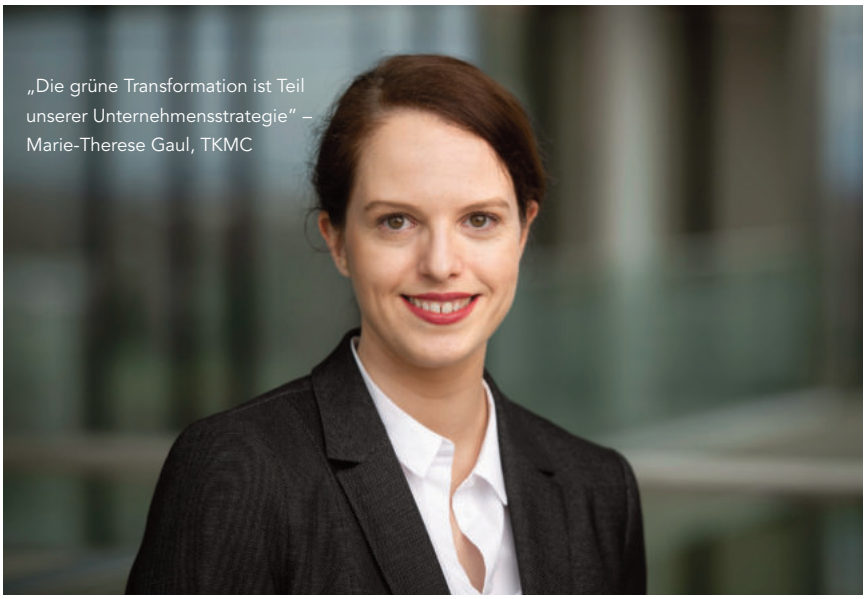
NIMM PLATZ, WENN DU IN ANDEREN MUSTERN DENKEN WILLST.

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


„Die grüne Transformation ist Teil unserer Unternehmensstrategie" – Marie-Therese Gaul, TKMC

Der Weg zur Klimaneutralität ist alternativlos und auch Konzerne wie thyssenkrupp haben diesen steinigen Weg zu bewältigen. Marie-Therese Gaul von TKMC berichtet, welche neuen Pfade der Konzern bereits beschreitet und erklärt, warum ihr das Thema Nachhaltigkeit so am Herzen liegt – und welche besondere Position sie bei thyssenkrupp Management Consulting inne hat.

Marie-Therese Gaul ist Principal bei TKMC und engagiert sich für Nachhaltigkeit

„EINE PERSÖNLICHE HERZENSANGELEGENHEIT"

Der Konzern thyssenkrupp ist Deutschlands größter Stahlhersteller. Von Stahl ist bekannt, dass er eine äußerst hohe Recyclingquote hat, aber die Verhüttung auf der anderen Seite jahrzehntelang sehr umweltbelastend ablief. Wie „grün" ist der Stahl von thyssenkrupp?

Die Transformation zum grünen Stahl ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von thyssenkrupp Steel Europe (tk SE). Ziel dabei ist es, unsere Stahlproduktion bis 2045 vollständig zu dekabonisieren. Die Technologie hierfür ist bereits bekannt: Wir setzen hier auf Direktreduktionsanlagen und die Nutzung von grünem Wasserstoff. Auch heute schon bietet tk SE mit der Marke *bluemint®* CO2-reduzierten Stahl an, zum Beispiel über den Schrotteinsatz im Hochofen.

Darüber hinaus hat tk SE in den letzten 40 Jahren durch Effizienzmaßnahmen die Emissionen bereits halbieren können. Die während der Produktion entstehenden Kuppelgase werden zudem in einem integrierten Hüttenwerk für die Befeuerung von Wiedererwärmungsöfen und für Stromerzeugung genutzt. Die energetische Nutzung dieser Gase spart den Einsatz von Primärbrennstoffen ein und leistet somit auch einen Beitrag zum Klimaschutz. Durch das Einspeisen von Abwärme in das regionale Fernwärmenetz sorgt tk SE außerdem dafür, dass Ressourcen möglichst effizient genutzt werden.

In der Stahlherstellung anfallende Reststoffe und Nebenprodukte, wie Schlacken oder Begleitstoffe aus der Koksherstellung, sind zudem wichtige Vorprodukte für die Chemie- und Grundstoffindustrie und helfen auch hier Primärrohstoffe zu ersetzen und Ressourcen zu sparen.

Natürlich ist thyssenkrupp nicht nur Stahlproduzent, sondern hat noch andere Eisen im Feuer. Welche Bereiche sind besonders in Hinblick auf Nachhaltigkeit zu nennen?

Innerhalb der Geschäftsbereiche der thyssenkrupp Gruppe spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Wir sehen uns hier nicht nur den zunehmend steigenden Anforderungen externer Stakeholder, wie zum Beispiel Kunden, Shareholder oder Gesetzgeber konfrontiert, sondern haben auch selbst den Anspruch, unseren Beitrag zu einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft zu leisten. Die grüne Transformation ist Teil unserer Unternehmensstrategie.

Mit unseren Produkten leisten wir bereits heute einen Beitrag zur grünen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. So liefert *thyssenkrupp Rothe Erde* beispielsweise Gleitwälzlager für Windkraftanlagen, während thyssenkrupp nucera Elektrolyseanalagen zur Erzeugung von grünem Wasserstoff herstellt. Mit diesen Produkten ist thyssenkrupp ein Teil der Energiewende. Im Automotive-Geschäft unterstützt thyssenkrupp den Wandel hin zur Elektromobilität und liefert unter anderem Rotorwellen für Elektromotoren.

Können Sie einige konkrete, aktuelle Projekte nennen?

Aktuell unterstützen wir zum Beispiel unseren Automotive-Bereich dabei, den Product Carbon Footprint für einen Dämpfer zu berechnen. Der Product Carbon Footprint beinhaltet dabei alle CO2-Emissionen, die einem Produkt direkt zugeordnet werden können. Das schließt die vorgelagerte Lieferkette inklu- ▶

sive der Rohmaterialgewinnung ein sowie alle Emissionen, die durch Stromverbrauch oder die Verbrennung fossiler Energieträger entstehen. In der nachgelagerten Lieferkette zum Kunden betrachten wir aktuell nur den Transport zum Kunden (Cradle to Gate) und schließen die Nutzungs- und Verwertungsphase aus (Cradle to Grave), da diese Emissionen zu sehr vom Nutzungsverhalten der Endverbraucher abhängen.
Aber auch im Segment Materials Services rückt Nachhaltigkeit immer mehr in den Fokus, sodass wir bei verschiedenen Aktivitäten in dem grünen Transformationsprogramm – wie zum Beispiel die Berechnung des Product Carbon Footprints oder Vorbereitung zum Einstieg in den Zertifikatehandel zur freiwilligen Kompensation – beratend zur Seite stehen. Zukünftig werden wir uns unter anderem darauf fokussieren, unsere Kompetenz im Bereich CO2-Fußabdruck und holistischer ESG- Strategien weiter auszubauen.

Gibt es neue Unternehmenssparten, die sich in der „Group of Companies" gebildet haben?
Ein neuer Geschäftsbereich innerhalb der thyssenkrupp Gruppe ist nucera, mit der Kompetenz für den Bau von Wasserstoffanlagen. Damit schließen wir das Dreieck aus Angebot, Nachfrage und Infrastruktur innerhalb unserer Unternehmensgruppe. Auf der Angebotsseite haben wir mit nucera ein Unternehmen in der Gruppe, das Wasserstoffanlagen im Gigawattmaßstab liefern kann. Bedarfsseitig haben wir mit unserem Stahlwerk in Duisburg ein Geschäft, welches in großem Maße von grünem Wasserstoff abhängig sein wird, um nachhaltigen Stahl produzieren zu können. Und *thyssenkrupp Rothe Erde* liefert Produkte für Windkraftträder, um so auch den Ausbau der Infrastruktur für nachhaltige Energieproduktion zu unterstützen.

TKMC ist als interne Beratung ein Instrument, mit dem das Management unterstützt wird. Wie unterstützt TKMC den Konzern in seinen Nachhaltigkeitsbestrebungen und wie hoch ist der Anteil der Projekte mit dieser Zielrichtung?
thyssenkrupp hat natürlich neben dem Thema Nachhaltigkeit verschiedenste Herausforderungen zu meistern, bei denen wir als interne Beratung unterstützen. Innerhalb von TKMC unterscheiden wir dabei fünf Handlungsschwerpunkte: Performance, Strategy & Markets, Transformation & Execution, Digitalization und Sustainability. Wie in allen anderen Schwerpunktbereichen unterstützt TKMC den Konzern vor allem durch die Beratung innerhalb unserer Projekte. Der Anteil von Nachhaltigkeitsprojekten liegt dabei bei etwa 15 Prozent – wobei wir diesen natürlich steigern wollen!
Darüber hinaus sind wir aber auch in einem thyssenkrupp weitem ESG-Netzwerk aktiv und tauschen uns hier mit Kolleg:innen zu den verschiedensten Nachhaltigkeitsthemen aus.

Positioniert sich TKMC als eigenständiges Unternehmen in diesen Bereichen auch mit eigenen Initiativen?
Wir verstehen uns bei TKMC nicht nur als vertrauensvoller Partner für unsere Kunden im Konzern, sondern möchten auch im Thema Nachhaltigkeit Vorbild sein. Deswegen haben wir dieses Jahr auch unseren eigenen Corporate Carbon Footprint ermittelt und lassen diesen gerade durch den TÜV zertifizieren. Parallel arbeiten wir in diversen Arbeitsgruppen mit mehr als zehn Kolleg:innen daran, eigene Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln, wie etwa die Reduktion von Flugmeilen. Wir engagieren uns als TKMC außerdem auch sozial und veranstalten einmal im Jahr einen Social Day, bei dem wir soziale Einrichtungen in Essen tatkräftig unterstützen, wie etwa durch Ausflüge mit Bewohner:innen von Seniorenheimen.

Sie selbst kümmern sich als *Spike* um das Thema Nachhaltigkeit bei TKMC. Worauf begründet sich Ihr Engagement?
Mir ist das Thema Nachhaltigkeit eine persönliche Herzensangelegenheit. Zum einen möchte ich, dass die Welt auch für zukünftige Generationen lebenswert bleibt, zum anderen möchte ich auch persönlich in einer intakten Umwelt mit sauberer Luft und sauberem Wasser leben. Daher finde ich es so wichtig, mich nicht nur privat, sondern auch in meinem beruflichen Umfeld für dieses Thema zu engagieren und Dinge voran zu treiben.
Diese Chance habe ich bei TKMC erhalten, indem ich den Sustainability Spike aufbauen darf. Sprich, ein Fokusbereich in unserem Projektportfolio, in dem ich nun die Chance habe, Beratungsangebote zu entwickeln, mit denen wir die Geschäfte der thyssenkrupp Gruppe bei ihrem Wandel zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen können.

Wie stehen die Chancen auf Klimaneutralität bei TKMC und thyssenkrupp?
Als Unternehmensgruppe haben wir uns ganz klar auf Klimaziele festgelegt, die im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen, dem Green Deal und auch den Vorgaben der deutschen Gesetzgebung stehen. Das heißt, es gibt keine Alternative zur Klimaneutralität. Das heißt aber nicht, dass es für uns als Unternehmensgruppe eine einfache Reise sein wird.
Bei TKMC versuchen auch wir unseren Beitrag dazu zu leisten, auch wenn unsere Emissionen im Gesamtkonzern eher eine Nachkommastelle darstellen. Aktuell arbeiten wir vor allem daran unsere Emissionen aus Geschäftsreisen, Pendeln und Energieverbrauch zu adressieren. ■

Marie-Therese Gaul // thyssenkrupp Management Consulting

Marie-Therese Gaul, Jahrgang 1985, studierte International Management an der Steinbeis Universität Berlin. Sie ist seit Juli 2018 bei TKMC und mittlerweile Principal mit den Beratungsschwerpunkten Operative Verbesserung, Lean Management und Restrukturierung. Seit 2021 verfolgt sie das Thema Nachhaltigkeit als Spike bei TKMC. Ihre Freizeit verbringt sie am liebsten in der Natur, beim Wandern im Wald oder beim Tauchen im Meer. Als leidenschaftliche Hobbyköchin experimentiert sie aber auch gerne zu Hause mit neuen Gerichten.

Arbeitgeber im Porträt: 14 Unternehmen, die 2023 Student:innen und Hochschulabsolvent:innen einstellen

START 2023 – WIR STELLEN EIN!

Wer 2023 bei einem Consultingunternehmen anheuern möchte, kann sich zwischen vielen potenziellen Arbeitgebern entscheiden. In junior //consultant stellen sich in der Winterausgabe immer besonders interessante und interessierte Unternehmen vor. Sie alle eint: Sie stellen Hochschulabsolvent:innen ein und haben viel zu bieten. Viel Spaß beim Informieren, Vergleichen – und vielleicht Bewerben!

Weltweit führende strategische Unternehmensberatung

BOSTON CONSULTING GROUP

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1963*

Unser Profil . . . . . *BCG ist die weltweit führende strategische Unternehmensberatung. Gemeinsam mit unseren Kund:innen entwickeln und implementieren wir innovative Strategien, die Wettbewerbsvorteile schaffen und das Unternehmensergebnis nachhaltig verbessern.*

Branchenfokus . . . . . *Wir beraten Unternehmen aus allen Branchen und Märkten. Dabei treten wir nicht an, um unseren Kund:innen kluge Ratschläge zu erteilen. Wir sehen uns vielmehr als Partner, dessen externe Sicht Bestehendes hinterfragt und so Veränderungsprozesse anstößt.*

Mitarbeitende . . . . . *25.000 (weltweit, 2021)*

Wichtigstes Credo . . . . Ob Herkunft, Werdegang oder Geschlecht: wir glauben an die Kraft der Vielfalt. Sie führt uns zu außergewöhnlichen Lösungen. Denn etablierte Denkweisen lassen sich nur aus unterschiedlichen Perspektiven infrage stellen.

Wir suchen . . . . *herausragende Universitäts- und Fachhochschulabsolvent:innen aller Fachrichtungen sowie Professionals aus allen Branchen, die bereit sind, durch herausfordernde Aufgaben ständig Neues zu lernen.*

Karrierestufen . . . . . *Es gibt viele Möglichkeiten, bei BCG einzusteigen. Ob du als Junior Associate, Associate, Junior Consultant, Consultant oder Senior Consultant bei BCG startest, richtet sich nach deiner akademischen und beruflichen Erfahrung.*

Darum BCG . . . . . *In der Group bearbeitest du wechselnde strategische Fragestellungen auf Augenhöhe mit dem Topmanagement der Kund:innen. Du lernst verschiedene Branchen kennen und übernimmst von Tag eins an Verantwortung für Teilprojekte, bis hin zum Ablauf eines ganzen Projekts.*

Mehr unter juniorconsultant.net/bcg

Leiste jetzt deinen Beitrag für morgen: Das BCG Climateship.

Welcome to the Group.

BCG

BCG Climateship

Viele reden von Nachhaltigkeit – in der Group arbeitest du wirklich daran. Denn bei unserem neuen Praktikumsprogramm BCG Climateship bist du acht bis zwölf Wochen als Visiting Climate Activist im Einsatz und berätst in unserer Praxisgruppe Climate & Sustainability (C&S) Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit und Umweltschutz. So erhältst du die Chance, Impact für alle zu schaffen. Und nebenbei bildest du dich in exklusiven Masterclasses zum Thema Climate and Sustainability weiter und kannst bei Events dein grünes Netzwerk erweitern. Nachhaltiges Denken ist kein Fachbereich, sondern eine Lebenseinstellung. Deshalb ist uns egal, ob du ITler:in, Mediziner:in oder BWLer:in bist. Was für uns zählt, ist dein Interesse an Klima- und Nachhaltigkeitsthemen, das du zum Beispiel in Studiengängen und -kursen, Praktika, Extracurricular Activities oder durch die Gründung eigener Initiativen unter Beweis gestellt hast. Bist du bereit, als Visiting Climate Activist unsere Kund:innen dabei zu unterstützen, ihre Klimaziele zu erreichen? Dann bewirb dich und bleibe nach deinem Praktikum vielleicht sogar langfristig Teil von BCG.

Beim Climateship bist du von Tag eins an festes Teammitglied und übernimmst ab der ersten Sekunde Aufgaben wie ein Associate. Du erhältst glasklare Einblicke in die Group, lernst den Berater:innenalltag kennen und die Welt der Unternehmensberatung.
Für dein BCG Climateship kannst du dich das ganze Jahr über bewerben und zu vielen unterschiedlichen Zeitpunkten als Visiting Climate Activist starten. Jetzt bewerben: bcg-einstieg.de/climateship

International führende Unternehmensberatung

MCKINSEY & COMPANY

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1926*

Unternehmensprofil . . . *McKinsey & Company ist die in Deutschland und weltweit führende Unternehmensberatung. Wir unterstützen Organisationen aus dem privaten, öffentlichen und sozialen Sektor bei ihren wichtigsten Veränderungen. In enger Zusammenarbeit helfen wir unseren Klienten dabei, mutige Strategien zu entwickeln und Fähigkeiten aufzubauen, um Wandel nachhaltig zu gestalten.*

Branchenfokus . . . . . *Zu unseren Klienten gehört die Mehrzahl der 100 weltweit größten Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, der wachstumsstarke Mittelstand und Start-ups quer durch alle Branchen – sowie Regierungsstellen und private und öffentliche Institutionen.*

Mitarbeitende . . . . . *3.200 (Deutschland), davon 2.000 Berater(innen)*

Wichtigstes Credo . . . . . *Für alle Beraterinnen und Berater gilt die „Obligation to Dissent": Konstruktive Kritik ist ausdrücklich erwünscht – ohne Rücksicht auf Hierarchien und Interessen.*

Wir suchen . . . . *Talente mit Führungspotenzial, Integrität, scharfem analytischen Verstand, Kreativität und der Fähigkeit, Menschen zu begeistern. Wir unterstützen sie durch Trainings und Mentor:innen bei ihrer persönlichen Entwicklung.*

Karrierestufen . . . . . *(Fellow/Associate) Intern, (Junior) Fellow, Associate, Engagement Manager:in, Associate Partner:in, Partner:in, Senior Partner:in*

Darum McKinsey . . . *Talente schätzen die Breite der Themen und die Möglichkeit, mit unseren Klienten an entscheidenden Zukunftsthemen zu arbeiten. Bei uns lernt man sehr schnell sehr viel.*

Jonathan Steinbach,
Director of Recruiting (Deutschland & Österreich) bei McKinsey

„Bei uns wird Vielfalt jeden Tag gelebt"

„Diversität" ist schon lange ein Fokusthema im Recruiting von McKinsey. Warum ist das eine Selbstverständlichkeit und nicht zuletzt ein wichtiger Erfolgsfaktor für euch?
Diverse Teams bringen unterschiedlichste Perspektiven zusammen und kommen so auf die besten und innovativsten Lösungen. Fachliche und persönliche Vielfalt ist die Grundlage für unseren Erfolg. Dementsprechend achten wir natürlich in unserem Recruiting auf herausragende Talente mit den unterschiedlichsten Facetten. Wir suchen Menschen mit ganz individuellen Lebensläufen. Dabei ist jede Studienrichtung willkommen: Bei uns arbeiten Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler:innen, Mediziner:innen, Jurist:innen und Ingenieur:innen. Und auch IT-Spezialist:innen und UX- Designer:innen.
Egal, ob du frisch von der Uni kommst oder mit jahrelanger Berufserfahrung in verschiedenen Branchen bei uns startest, ob du aus einer Akademiker:innenfamilie kommst oder die erste Person in deiner Familie bist, die studiert hat. Diversität möchten wir nicht nur tolerieren, sondern auch fördern. So ist zum Beispiel jede:r zweite Neueinsteiger:in weiblich. Unsere Initiativen tragen zur Stärkung kultureller Vielfalt bei. Darüber hinaus haben wir ein aktives LGBTQI+Netzwerk.

Gibt es einen „idealen" Zeitpunkt, um euch kennenzulernen oder bei euch einzusteigen?
Nein. Du kannst zu unterschiedlichen Zeitpunkten deines Berufslebens bei uns starten. Während deines Studiums oder deiner Promotion hast du die Möglichkeit, im Rahmen unserer Events, authentische Einblicke in den Beratungsalltag zu erhalten.
Möchtest du noch tiefer in die Praxis einsteigen, empfehle ich dir ein acht- bis zwölfwöchiges Praktikum, bei dem du als vollwertiges Teammitglied direkt beim Klienten vor Ort mitarbeitest. Mit einem akademischen Abschluss eröffnen sich dir diverse Optionen fest bei uns einzusteigen und mit mehrjähriger Berufserfahrung – auch abseits der Unternehmensberatung – kannst du bei uns eine neue und spannende Herausforderung finden.

McKinsey
& Company

Spuren hinterlassen 2023

Das Event für Studierende, Doktorand:innen, Postdocs und Professionals aller Fachrichtungen. 9. – 12. Februar 2023 in Kitzbühel.

Optimiere die Customer Journey eines nachhaltigen Mode-Start-ups und lerne McKinsey kennen. Im Workshop und auf der Skipiste.

erlebeMcKinsey

Bewerbungsschluss
04.01.2023

Top-Managementberatung mit dem Schwerpunkt auf nachhaltige Mobilität und Logistik

DB MANAGEMENT CONSULTING

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *2003*

Unser Profil . . . . . *Als erste Ansprechpersonen für den DB-Vorstand und die Geschäftsfeldleitungen entwickeln wir mit rund 100 Berater:innen bei DB Management Consulting wegweisende Konzepte für die strategischen und operativen Herausforderungen der Bahn und setzen diese wirksam um. Unsere Projektvielfalt reicht von der Optimierung von Fahrzeugbeschaffungskonzepten im Regionalverkehr bis zur Strategiearbeit für die Digitale Schiene Deutschland.*

Branchenfokus . . . *Wir unterstützen alle DB-Ressorts, das heißt Personenverkehr, Transport & Logistik, Infrastruktur, Services und die Konzernleitung bei der Strategieentwicklung und -umsetzung.*

Mitarbeitende *120*

Wichtigstes Credo . . . *Die hohe Zufriedenheit unserer Auftraggeber und Mitarbeitenden hat bei unserer Arbeit höchste Priorität und ist Basis für unseren Erfolg.*

Wir suchen . . . *Studierende und Absolvierende aller Fachrichtungen mit überdurchschnittlichem Diplom- oder Masterabschluss, die sich für Mobilitäts- und Logistiktrends begeistern. Neben deinem persönlichen „Fit" ist uns wichtig, dass du analytisch und konzeptionell denkst, ergebnisorientiert arbeitest und vor Auftraggebern überzeugend auftreten kannst.*

Karrierestufen . . . . *Praktikant:in, Analyst, Consultant, Senior Consultant, Manager, Principal, Senior Principal und Practice-Leiter:in*

Darum DB Management Consulting . . . *DB MC sucht keine „fertigen" Berater:innen. Als Young Professional erhältst du passgenaue Basis-Schulungen für die Entwicklung grundlegender Consulting-Skills, den Aufbau relevanten Bahn Know-Hows und die Sicherheit in der Führung von Kunden und Teams. Für deine gezielte Vernetzung außerhalb deiner Projekte, bieten wir dir zudem die Möglichkeit von konzernweiten Hospitationen. Du hast Lust, die Verkehrswende in Deutschland voranzubringen? Dann steige jetzt ein.*

Nachgefragt bei Sae-Yun Song,
Teamleader Recruiting & Personalmarketing Deutsche Bahn AG

„Unser Ziel ist es, in den nächsten Jahren weiter zu wachsen"

DB MC ist entscheidend an den großen Aufgaben und Plänen der Bahn beteiligt. Wie hat sich DB MC in den letzten Jahren dadurch verändert und wohin geht die Reise?
Wir haben unsere Arbeit und unsere Practicestruktur noch konsequenter auf die verschiedenen DB-Geschäftsfelder ausgerichtet. Fokus unserer Projekte ist die Umsetzung der Konzernstrategie „Starke Schiene", mit dem Ziel, die Verkehrswende in Deutschland zu gestalten. Bereits heute zahlen 90 Prozent unserer Projekte darauf ein. Es gibt viel zu tun und die Nachfrage nach Projektunterstützung ist hoch, so dass wir auch in den nächsten Jahren weiter wachsen werden.

Wie viele Einstellungen sind 2023 geplant und gibt es Events, wo man DB MC als Arbeitgeber kennenlernen kann?
In diesem Jahr haben wir uns vorgenommen, 20 bis 25 Inhouse-Berater:innen auf verschiedenen Leveln einzustellen. Studierende und Absolventen können uns auf verschiedenen Recruiting- und Hochschulevents treffen, um sich ein persönliches Bild von unserem Team und unserer Arbeitsweise zu machen. Schließlich geht es darum, dass beide Seiten sich kennenlernen und zu prüfen, ob wir zueinander passen.
Alle Infos zu unseren aktuellen Events, finden sich auf unserer Website management-consulting.deutschebahn.com.

Du willst Deine Zukunft gestalten. Und die der Mobilität gleich mit.

Willkommen, Du passt zu uns.
Als Inhouse Consultant (w/m/d).

Jetzt bewerben:
deutschebahn.com/inhouse-consulting

Top-Managementberatung für mittelständische Unternehmen und Konzerne

EBNER STOLZ MANAGEMENT CONSULTANTS

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1972*

Unser Profil . . . . . *Ebner Stolz Management Consultants ist eine thematisch breit aufgestellte Top-Managementberatung mit Fokus auf mittelständische Unternehmen und Konzerne. Wir stehen für handfeste Leistungssteigerung und nachhaltige Restrukturierung.*

Branchenfokus . . . . . *Breit aufgestellt mit einer Fokussierung auf den deutschen Mittelstand beraten wir in fast allen Branchen wie: Konsumgüter und Food, Automotive, Handel und Service, Chemie und Pharma sowie Maschinen- und Anlagenbau oder Bau- und Bauzulieferer.*

Mitarbeitende . . . . . *Rund 120 Berater:innen an fünf Standorten in Deutschland*

Wichtigstes Credo . . . . . *Ebner Stolz Management Consultants verbindet exzellente Analyse und maßgeschneiderte Kundenlösungen mit großer Umsetzungskompetenz!*

Wir suchen . . . . . *Absolvent:innen und Praktikant:innen der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, die mit Leidenschaft, Persönlichkeit und Teamgeist die Herausforderungen unserer Kunden annehmen, dabei hohe Maßstäbe an ihre Arbeit setzen und pragmatische Lösungen entwickeln.*

Karrierestufen . . . *Consulting Analyst – Consultant – Senior Consultant – Manager – Senior Manager – Principal – Partner. Auf jedem Karrierelevel lernst du unterschiedliche Branchen & Themenstellungen kennen und wirst individuell gefördert.*

Darum Ebner Stolz Management Consultants . . . *Wir bieten herausfordernde Aufgaben mit eigenen Verantwortungsbereichen und direktem Kontakt zu den Entscheider:innen. Es erwarten dich exzellente Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in einer offenen Teamkultur.*

Sandra Brunotte ist Senior Manager bei Ebner Stolz Management Consultants und seit 2010 im Unternehmen

„Ein Bewerbungsgespräch ist ein Gespräch auf Augenhöhe"

Was müssen Bewerber:innen mitbringen, um zu überzeugen und zu begeistern?
Die Bewerberin und der Bewerber sollte Lust haben, im Team und auf Augenhöhe mit dem Kunden, wertvolle Impulse zu erarbeiten und diese in echte Erfolge umzusetzen. Dafür sind neben der fachlichen Exzellenz und dem Team-Fit, geistige Flexibilität und eine starke Umsetzungsbereitschaft entscheidend.
Bei Ebner Stolz Management Consultants suchen wir qualifizierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen für unser Team der Management Consultants aus gut 120 Beraterinnen und Beratern, die ihr Fachwissen und ihre Persönlichkeit in die Arbeit mit einbringen und sich ständig weiterentwickeln wollen. Der Teamgedanke sowie der permanente Austausch untereinander nehmen bei uns einen hohen Stellenwert ein. Dafür bieten wir attraktive Karriereperspektiven in einem hochinteressanten, abwechslungsreichen beruflichen Umfeld.

Was würdest du Bewerber:innen gerne vorab sagen – und wovon würdest du abraten?
Ein Bewerbungsgespräch ist ein Gespräch auf Augenhöhe, ein Dialog, keine Prüfungssituation für eine Seite. Wir wollen in dem Interview sehen, dass wir uns die Kandidatin und den Kandidaten in der Kundensituation vorstellen können, dass sich das neue Teammitglied in unbekannte Branchen und Aufgaben hereindenken kann und eine Struktur findet, die ihm oder ihr eine Möglichkeit gibt, sich auch auf neuem Terrain souverän zu bewegen.
Ein gutes Gespräch grenzt sich dadurch ab, dass die Kandidatin oder der Kandidat informiert ist. Informiert über die Beratungsbranche im Allgemeinen, über Ebner Stolz im Besonderen, über die Herausforderungen und den Arbeitsalltag. Gute Fragen sind in einem Bewerbungsgespräch oft wichtiger als die richtigen Antworten. Keine Fragen zu stellen, ist dagegen ein absolutes No-Go!

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

Die interne Managementberatung gestaltet den Wandel von thyssenkrupp mit

THYSSENKRUPP MANAGEMENT CONSULTING (TKMC)

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *2009*

Unser Profil . . . . . *Als interne Strategie- und Managementberatung von thyssenkrupp gestalten wir die Neuausrichtung und Zukunft der Unternehmensgruppe mit und das immer gemeinsam mit unseren Kunden im Konzern.*

Branchenfokus . . . . . *Bei unseren Projekten konzentrieren wir uns auf die Schwerpunkte Markets & Strategy, Performance, Digitalisierung sowie Transformation & Execution.*

Mitarbeitende . . . . . *Rund 75*

Wichtigstes Credo . . . . . *Wir nehmen's sportlich: Transformation sehen wir nicht als Problem, sondern als Herausforderung, die wir gerne annehmen und aktiv angehen.*

Wir suchen . . . . *nicht einfach die besten Talente, sondern die richtigen! Generalisten, die sich schnell in neue Materien eindenken. Überflieger, die mit beiden Füßen fest auf dem Boden stehen. Kolleg:innen, die auch Freunde sein können – in jedem Fall aber überzeugte Teamplayer sind.*

Karrierestufen . . . . . *Für einen ersten Einblick bietet sich ein Praktikum an. Bachelor-Absolvent:innen können bei uns als Junior Consultant starten, Master-Absolvent:innen als Consultant. Professionals können sich je nach Berufserfahrung auf verschiedene Positionen bewerben.*

Darum TKMC . . . . *Du willst in einem einzigen Unternehmen die unterschiedlichsten Industrie-Sparten kennenlernen? Du willst nah dran sein am Geschehen von der Produktionslinie bis zum Top-Management? Du willst mit sinnstiftenden und fordernden Projekten vom Start weg in einem globalen Konzern sichtbar werden – in einem eingeschworenen Team, das Fairplay, Spaß und harte Arbeit miteinander verbindet? Dann bist du bei uns richtig!*

Mehr unter
juniorconsultant.net/thyssenkrupp-management-consulting

Early Career: Dein Einstieg nach dem Bachelorstudium

Du hast erst einmal genug vom Studieren und möchtest Lehrbücher gegen Praxiserfahrungen tauschen? Und dir die Möglichkeit offenhalten, ob du nicht noch später einen Master machen möchtest?

Dann starte bei TKMC deine Karriere als Junior Consultant! Denn genau diese Möglichkeiten werden dir hier geboten: Als Junior Consultant verstärkst du das TKMC-Team für rund 24 Monate. Du lernst die Beratungsbranche kennen, arbeitest an abwechslungsreichen Projekten, profitierst von umfassenden Trainings und kannst dich auf einen erfahrenen Buddy verlassen, der dir mit Rat und Tat zur Seite steht.

Nach circa 24 Monaten liegt dann die Entscheidung bei dir: Möchtest du direkt die nächste Karrierestufe nehmen? Oder noch einen Master einschieben – mit finanzieller Unterstützung von TKMC und garantiertem Wiedereinstieg? Beides ist möglich!

Solltest du dich für einen Master entscheiden, liegt die Wahl an welche Uni du gehen möchtest (ob im Ausland oder in Deutschland), ganz bei dir. Eine finanzielle Unterstützung ist dir hierbei sicher.

Und sobald du deinen Masterabschluss in der Tasche hast, freuen wir uns auf deinen Wiedereinstieg in unser Team – als Consultant. Gleichzeitig verkürzt sich die Zeit bis zu deiner nächsten Beförderung zum Senior Consultant.

Entscheidest du dich gegen ein Masterstudium, wirst du abhängig von deiner individuellen Performance nach circa 18 bis 24 Monaten zum Consultant befördert.

Bist du neugierig geworden und hast Lust bei TKMC zu starten? Dann schau gerne hier:
www.thyssenkrupp-management-consulting.com/de/karriere/bachelor-absolvent:innen

#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

Digitalisierungspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe

ATRUVIA AG

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *2015*

Unser Profil . . . *Als Digitalisierungspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe und einer der größten Finanz-IT-Dienstleister in Deutschland verstehen wir uns als Schrittmacher bei der Digitalisierung des Bankings. Was uns antreibt: Wir wollen unsere Kunden begeistern und unseren rund 4.600 Mitarbeiter*innen an fünf Standorten das bestmögliche Arbeitsumfeld bieten.*

Branchenfokus . . . *Zu unseren Kunden zählen alle deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie zahlreiche Privatbanken und Unternehmen anderer Branchen.*

Mitarbeitende . . . *8.400 (Konzern), 4.900 (AG)*

Wichtigstes Credo . . . *Wir verbinden. Füreinander.*

Wir suchen . . . . . *IT-affine Menschen, die in der Komplexität des modernen Bankings zu Hause sind und gerne Verantwortung übernehmen. Wir suchen Absolvent:innen und IT-begeisterte Quereinsteiger:innen mit betriebswirtschaftlichen oder bankfachlichen Lebensläufen. Persönlichkeiten, die Lust darauf und ein Talent dafür haben, Banking-Prozesse perfekt in IT-Abläufe zu übersetzen und unsere Kunden zu unterstützen. Gefragt sind kluge Köpfe, die kreative, zukunftssichere Lösungen erarbeiten und begleiten.*

Karrierestufen . . . *Neben einer Fachlaufbahn kann eine Projektlaufbahn angestrebt werden, perspektivisch auch eine Führungslaufbahn.*

Darum Atruvia . . . . *Wir leben die genossenschaftlichen Werte. Langfristigkeit und Nachhaltigkeit sind genauso entscheidend wie ein respektvoller Umgang miteinander und gegenseitige Unterstützung. Wir versuchen, allen Mitarbeiter*innen die bestmögliche Balance zwischen Leben und Arbeit zu ermöglichen: Dabei helfen uns beispielsweise flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, individuelle Teil- und Elternzeitmodelle, Familienbudgets oder unser betriebliches Gesundheitsmanagement.*

Florian Härter von der Atruvia AG kümmert sich um Smart Data Prozesse

„Mit Smart Data Banken fit machen"

Herr Härter, was genau macht ein Chapter Guide im Bereich Smart Data Prozesse – oder anders gefragt: Was machen Sie bei Atruvia?
Seit gut zwei Jahren darf ich im Rahmen unseres neuen Zusammenarbeitsmodells die Rolle des Chapter Guides im Bereich Smart Data Prozesse übernehmen. In der Rolle des Chapter Guides kann ich auch weiterhin meine Fähigkeiten als Berater in kundenseitige Projekte einbringen, erhalte jedoch zeitliche Freiräume für weitere, rollenbezogene Aufgaben. In diesem Zusammenhang übernehme ich zum einen die Verantwortung für die methodische und fachliche Ausgestaltung der Beratungsleistungen unseres Chapters.
Zum anderen stehe ich als Sparringspartner im engen Austausch mit unserem People Lead für personalseitige Fragestellungen und mit unserem Tribe Lead im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Entscheidungsfindung. Im Sinne des Karrieremodells und der eigenen Weiterentwicklung war dies für mich ein hervorragender Schritt, den ich jedem weiterempfehlen kann.

Können Sie einen kurzen Abriss über Ihre bisherigen Projekte und Aufgaben bei Atruvia geben?
Im Chapter Smart Data Prozesse liegt unser Fokus auf der Analyse von Bank- und Marktdaten und der daraus resultierenden Beratung zu strategischen sowie operativen Handlungsfeldern. Die Handlungsfelder sind dabei vielfältig und durchlaufen den gesamten Wertschöpfungsprozess unserer VR-Banken. Über meinen beruflichen Werdegang hatte ich stets eine enge Verbindung zum Bankvertrieb, sei es dabei als Privatkundenberater im Kundengeschäft der Bank oder als externer Consultant. Aus diesem Grund berate ich allem voran marktseitige Kundenprojekte unter dem Einsatz datengestützter Analysen.

Das ausführliche Interview gibt es unter juniorconsultant.net/atruvia

Wir verbinden.
Füreinander

ATRUVIA

Über Atruvia.

Wir sind der Digitalisierungspartner in der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe und vereinen jahrzehnte-langes Expertenwissen in Banking und Informationstechnologie. Die speziell auf Banken zugeschnittenen IT-Lösungen und Leistungen reichen vom Rechen-zentrumsbetrieb über das Bank-verfahren von Atruvia bis hin zur App-Entwicklung.

Banking der Zukunft

Du — Mitgestalter*in

Unsere Kunden, die Volksbanken und Raiffeisenbanken, verlassen sich darauf, dass wir für 164.000 Bankarbeitsplätze und 86 Millionen Konten die IT im Griff haben.

Unser agiles Berater*innenteam begleitet unsere Banken bei der Optimierung der bereitgestellten IT-Infrastruktur und -Lösungen virtuell oder vor Ort. Dafür sind unsere Consultants 130 Tage im Jahr unterwegs. New Work und digitale Transformation ermöglichen dir, deine jeweiligen Beratungs- und Outsourcing-Themen eigenverantwortlich umzusetzen und deinen Alltag effizient zu gestalten.

Deine fachliche sowie auch deine personelle Führungskraft (Tribe Lead und People Lead) stehen dir jederzeit zur Seite und fördern den wechselseitigen Austausch im Team, den Wissenstransfer und ein positives Miteinander. Mit unserem Karrieremodell fördern wir deine Talente sowie deine persönliche, methodische und fachliche Weiterentwicklung nachhaltig. Deine Tätigkeit kannst du durch Activity Based Working, Teilzeitmodelle oder Sabbaticals an deine jeweilige Lebenssituation anpassen.

So individuell wie unsere Zusammenarbeit ist auch der Weg zu uns:
Mit einer Banklehre oder einem (dualen) Studium – aber vor allem mit Neugierde, Offenheit, Kontaktfreudigkeit und Begeisterungsfähigkeit.

Abwechslungsreich, vielseitig und spannend – in unseren Beratungsjobs steckt alles drin, was du dir wünschst. Starte jetzt bei uns durch.

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!

kununu OPEN COMPANY WIR LEBEN OFFENHEIT!

Top Company 2022 kununu

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Top-Beratung in den Bereichen Unternehmenssteuerung und Controlling

CTCON MANAGEMENT CONSULTANTS

Julia Cedrati
Recruiting und Personalmarketing bei CTcon

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1992*

Unser Profil . . . . . *CTcon ist die Top-Managementberatung für Unternehmenssteuerung und Controlling. In enger, vertrauensvoller Zusammenarbeit mit unseren Klienten erzielen wir durch maßgeschneiderte Beratungs- und Trainingsleistungen anhaltend wirksame Erfolge.*

Branchenfokus . . . . . *Mehr als die Hälfte der im DAX-30 notierten Konzerne gehört zu unseren Klienten. Unsere Expertise wird insbesondere von Klienten aus Automotive, Chemie, Energie, Handel, IT, Logistik, Maschinenbau, Pharma, Telekommunikation, Transport/Verkehr, Versicherungen sowie öffentlicher Verwaltung nachgefragt.*

Mitarbeitende *80*

Wir suchen . . . . . *Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure, (Wirtschafts-)Informatiker und (Wirtschafts-)Mathematiker*

Karrierestufen . . . . . *Berater / Projektleiter / Senior Projektleiter / Partner*

Darum CTcon . . . *Herausfordernde Projekte zur Unternehmenssteuerung in außergewöhnlichen Teams bei marktführenden Klienten. Nachhaltige Veränderungen bewirken. Individuelle Trainings und Coachings. Teamgeist und Spaß!*

Mehr unter juniorconsultant.net/ctcon

„Der Einstieg ist auf jeder Ebene möglich!"

Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen sollten Bewerber mitbringen?
Wir suchen „Typen", die Spaß haben, spezifische Lösungen für Unternehmenssteuerung und Controlling zu entwickeln. Eigene Verantwortung sollten sie suchen, tolle Studienleistungen und „klassische Berater-Skills" zeigen: Sehr gute Analytiker, unternehmerische Denker, soziale Kommunikatoren. Überzeugen sollten sie. Ob Sie als Absolvent oder Professional starten, wir suchen zuerst Persönlichkeit! Sie sollten wirtschaftsnah studiert haben, gerne erweitert um andere, analytisch geprägte Studien. Ihr Interesse an unseren Kernthemen ist ein Muss. Gute Laune darf nicht fehlen.

Welche Einstiegmöglichkeiten gibt es bei CTcon?
Bei uns steigen Sie als Absolvent, nach abgeschlossener Promotion, mit erster Berufserfahrung oder als Professional ein. Unsere übersichtlichen und klaren Strukturen erlauben uns Flexibilität, die wir gerne an Sie weitergeben – Ihr Einstieg ist bei uns je nach Qualifikation auf jeder Ebene möglich. Bei CTcon starten Sie on-the-Job an der Seite eines erfahrenen Projektleiters. Von Anfang an haben Sie einen persönlichen Coach, der ihre Entwicklung während der ersten Jahre bei CTcon begleitet und unterstützt. Zusätzlich nehmen Sie interne und externe Qualifizierungsprogramme wahr, die sowohl fachliche als auch methodische und soziale Kompetenzen vermitteln. Ihre individuellen Potenziale werden darüber hinaus über zusätzliche Fördermaßnahmen entwickelt. Je nach Klientenauftrag erfolgen die Einsätze auch im Ausland. Bei Promotions- und MBA-Vorhaben unterstützen wir Sie gerne im Rahmen unseres Fellow-Programms. Über unseren wissenschaftlichen Beirat verfügen wir über hervorragende Kontakte zu renommierten Lehrstühlen.

Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle bei CTcon?
Wir versuchen, für unsere Berater persönliche Freiräume zu schaffen. So bieten wir unseren Kollegen die Möglichkeit, den Bürostandort frei zu wählen. Und: Ändert sich die persönliche Lebenssituation, so finden wir gemeinsam eine flexible Lösung, beispielsweise bei einem Standortwechsel oder einem Sabbatical. Ein gesundes Verhältnis von Beruflichem und Privatem ist bei uns gelebte Realität. Jedoch sind wir für Bewerber, die nach einem Job mit klassischem Tagesgeschäft ohne Reisetätigkeit suchen, nicht die richtige Adresse, wir sind Berater.

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-30-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. Mehr als die Hälfte der im DAX 30 notierten Konzerne setzen auf unsere Expertise.

Für anspruchsvolle Projekte in einem hoch professionellen, internationalen Umfeld 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

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

Weltweit führende Preisberatung mit besonderem Arbeitsansatz

SIMON-KUCHER & PARTNERS

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1985*

Unser Profil . . . . . *Wir helfen unseren Kunden, Umsatz und Gewinn zu steigern – und das schneller, besser und nachhaltiger als jeder andere. Wie wir das machen? Wir optimieren ihre Strategien zu Monetarisierung und Pricing, Marketing und Sales.*

Branchenfokus . . . *Strategie, Marketing, Pricing und Vertrieb in allen Industriebereichen*

Mitarbeitende . . . . . *Mehr als 2.000 weltweit*

CEO . . . *Dr. Andreas von der Gathen, Mark Billige*

Wir suchen . . . . . *Persönlichkeiten mit analytischen und kommunikativen Fähigkeiten sowie der Leidenschaft für unternehmerisches Denken und Handeln. Bachelor- oder Masterstudierende aller Fachbereiche mit wirtschaftlichem, psychologischem, ingenieur- oder naturwissenschaftlichem Hintergrund*

Karrierestufen . . . *Consultant, Senior Consultant, Manager, Director, Senior Director, Partner*

Darum Simon-Kucher & Partners . . . *Projektarbeit von Tag 1 an, freundschaftliche Arbeitsatmosphäre, Feedbackgespräche, gezielte Weiterbildung und attraktive Karriereperspektiven. Unsere Kernwerte „impact, authentic relationships, entrepreneurial spirit und power of opportunity" werden von allen Mitarbeitenden gelebt.*

Mehr unter juniorconsultant.net/simon-kucher

Ilka Cremer leitet seit Ende 2019 den Bereich Human Resources (HR) bei Simon-Kucher & Partners in Deutschland

„Ich kenne keine Branche, in der man in so kurzer Zeit so viel lernt und so gut ausgebildet wird"

Sie haben inner- und außerhalb der Branche über einen Zeitraum von mehr als zwölf Jahren viel Erfahrung im Bereich HR sammeln können. Welche Veränderungen gab es in diesem Zeitraum, etwa was das Anforderungsprofil an Bewerber:innen und deren Mindset angeht?
Generell hat sich in dieser Zeit der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Wo Unternehmen früher die freie Auswahl aus einem großen Bewerberpool hatten, müssen sie heute zum Teil länger als ein halbes Jahr suchen, bis das geeignete Teammitglied gefunden ist. Bewerber:innen haben demzufolge heutzutage deutlich höhere Ansprüche an ihren Arbeitgeber als dies noch vor zwölf Jahren der Fall war. Möglichkeiten, ins Ausland zu wechseln, ein Sabbatical zu machen, an individuellen Trainings teilzunehmen und sich somit stetig weiterzuentwickeln sind in unserer Branche ein Standard – ebenso „coole" Büroräume, Snacks und Getränke sowie große Company Events. Zugegebenermaßen lebt man in der Beratung ein Stück weit in einer Blase – viele merken erst bei einem Wechsel in eine andere Branche, wie besonders das ist.

Wie haben sich die Anforderungen an die Bewerber:innen durch die Krise verändert?
Wer jetzt in die Beratung einsteigt, hat eine interessante Zeit vor sich. Deshalb freuen wir uns derzeit sehr über Bewerber:innen, die nicht nur großes Interesse an unseren dezidierten Schwerpunkten Marketing, Sales und Pricing haben, sondern auch neugierig auf die Branche sind und Lust haben, sich den Herausforderungen unserer Kunden zu stellen und Probleme zu lösen. Aus diesen Gründen legen wir großen Wert auf Problemlösungskompetenz und analytische Fähigkeiten. Und um für die spannenden digitalen Projekte unserer Kunden gerüstet zu sein, erweitern wir das Profil unserer Berater:innen stark durch digitale Kenntnisse und Fähigkeiten. Um sowohl virtuell als auch im Büro oder vor Ort beim Kunden effektiv zu arbeiten, sind natürlich auch Teamfähigkeit und gute (digitale) Kommunikationsfähigkeiten gefragt.

Wagen Sie einen Ausblick auf 2023?
Die Beratung ist bei jeder Krise ein Spiegel der verschiedenen Wirtschaftsbereiche – Simon-Kucher bleibt auf Wachstumskurs. Daher ermutige ich Studienabgänger:innen, sich bei uns zu bewerben – sowohl auf Positionen im Consulting als auch für die internen Fachbereiche. Ich kenne keine Branche, in der man in so kurzer Zeit so viel lernt und so gut ausgebildet wird. Bei mir war es Liebe auf den ersten Blick und ich freue mich über jeden, dem es ebenso ergeht!

SIMON • KUCHER & PARTNERS
Strategy & Marketing Consultants

Photo: photocase_gregepperson

Embrace challenges.
With us.

www.simon-kucher.com

Managementberatung mit Begeisterung für neue Technologien

Q_PERIOR

Unternehmen im Profil

Unser Profil . . . . *Q_PERIOR ist eine der führenden deutschen Managementberatungen und bietet spannende Projekte an der Schnittstelle von Business und IT. Als international tätiges Beratungshaus unterstützen wir unsere Kund:innen mit innovativen Lösungen auf dem Weg der digitalen Transformation.*

Branchenfokus . . . *Neben der Spezialisierung auf die Branchen Versicherungen, Banken, Transport & Logistik, Energie, Automotive, Industrie und öffentlicher Sektor bieten wir ein breites branchenübergreifendes Beratungsspektrum.*

Mitarbeitende . . . . *> 1.500*

Wichtigstes Credo . . . . . *Goodbye Stereotype. Hello You!*

Wir suchen . . . . . *Masterand:innen und Absolvent:innen der Wirtschaftswissenschaften, Informationswissenschaften oder verwandter Studiengänge. Gerne auch mit Q_PERIOR Branchenfokus.*

Karrierestufen . . . . *Hochschulabsolvent:innen steigen bei Q_PERIOR als Associate Consultant ein und können über unterschiedliche Karrierestufen in einem transparent begleiteten Prozess bis zum:zur Partner:in aufsteigen.*

Darum Q_PERIOR . . . . . *Stereotypen sind nicht unser Ding. Wir sind Q_PERIs – individuell, flexibel und vor allem persönlich. Denn du bist uns wichtig, mit dem was du vorhast und wie du bist.*

Drei Fragen an **Gregor Bleis**, Q_PERIOR Senior Talent Acquisition Partner

„Das WIE ist entscheidend"

Was zeichnet Q_PERIOR im Vergleich zu anderen Beratungen aus?
Q_PERIOR integriert Business & IT – direkt, unkonventionell und mit höchstem Anspruch an Qualität. Wir sind wir keine reinen Strateg:innen, aber auch keine IT Nerds. Wir sind Q_PERIs. Das heißt wir beraten strategisch und setzen dann auch tatsächlich um. Wir arbeiten interdisziplinär, denken über den Tellerrand hinaus und lieben neue Technologien.
Uns ist klar, dass man unsere Beratungsinhalte auch bei anderen Häusern findet, wie wir Beratung leben jedoch nur bei uns: Wir setzen auf nachhaltige Führungsarbeit, schnelle Übernahme von Verantwortung und Sichtbarkeit auf allen Stufen sowie auf kurze Wege. Hierarchiedenken ist uns fremd. Wir leben echten Teamspirit sowie einen sehr persönlichen und wertschätzenden Umgang – miteinander und mit unseren Kund:innen.

Was ist Ihnen bei der Auswahl der Kandidat:innen besonders wichtig?
Wichtig ist uns neben guten Studienleistungen und aller fachlichen Qualifikation vor allem der Personal Fit, sprich: Passt der:die Kandidat:in zu Q_PERIOR und passen wir zum:zur Kandidat:in? Denn wir sind davon überzeugt, dass wir nur so unserer Mission gerecht werden, Höchstleistung für den Erfolg unserer Kund:innen und Mitarbeiter:innen zu erbringen.

„Goodbye Stereotype. Hello You!" ist ja eine ziemlich steile These. Was steckt genau dahinter?
„Goodbye Stereotype. Hello You!" unterstreicht, dass es uns wirklich um den Menschen geht. Mit all seiner Individualität und Professionalität. Wir glauben an Mitarbeiter:innen, die etwas erreichen wollen und mit Begeisterung an ihrer Weiterentwicklung arbeiten. Dabei erfahren sie unsere volle Unterstützung und unser Vertrauen.

GOODBYE STEREOTYPE. HELLO YOU!

Werde Teil einer der führenden Business- und IT-Beratungen und gestalte Deine Karriere ganz individuell und flexibel. Denn Du bist uns wichtig, mit dem was Du vorhast und wie Du bist.

brandeins /thema 2021 Beste Unternehmensberater

Beste Arbeitgeber Deutschland Great Place To Work. 2022

Top 2022 Company kununu

Most Wanted Employer 2022 Zeit Verlagsgruppe kununu

Together With You

Q_PERIOR

Full-Service-IT-Dienstleister nicht nur für die Luftfahrtbranche

LUFTHANSA INDUSTRY SOLUTIONS

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1995*

Unser Profil . . . . . *Wir als Lufthansa Industry Solutions decken mit über 2.300 Mitarbeiter:innen das gesamte Spektrum der IT-Dienstleistung ab: Beratung, Entwicklung und Implementierung maßgeschneiderter Branchenlösungen sowie Technologie-Lösungen im Zuge der „Digitalen Transformation".*

Branchenfokus . . . *Neben der Luftfahrtindustrie umfasst unser Kundenspektrum vielfältige Branchen wie Fertigungs- und Prozessindustrie, Automotive, Logistik, Energiewirtschaft und Healthcare.*

Mitarbeitende . . . *> 2.300*

Wichtigstes Credo . . . *Ob dein Schwerpunkt in der Prozessberatung, der Projektleitung oder der Software-Entwicklung liegt: Bei Lufthansa Industry Solutions realisierst du in ambitionierten Teams maßgeschneiderte, effiziente und zukunftsfähige IT-Lösungen. Eigenverantwortliches Arbeiten und technologisch höchstes Niveau stehen dabei im Vordergrund.*

Wir suchen . . . *Wir sind absolut auf Wachstumskurs! Daher suchen wir sowohl Absolvent:innen und Young Professionals als auch erfahrene Consultants und Projektmanager:innen. Ein Einstieg ist dabei jederzeit möglich.*

Karrierestufen . . . . . *Wir leben nicht nach dem Prinzip 'up or out', denn niemand tickt gleich. Deswegen können unsere Mitarbeiter:innen ihren Karriereweg mit uns gemeinsam gestalten: Will ich neben meiner fachlichen Kompetenz einen branchenspezifischen Schwerpunkt ausbilden oder bin ich vielmehr Generalist:in und gern in unterschiedlichen Branchenprojekten unterwegs?*

Darum Lufthansa Industry Solutions . . . *Wir sind überzeugend, innovativ, dynamisch und überraschend, weil man uns häufig in vielen Branchen außerhalb der Luftfahrtbranche nicht erwartet. In unseren Teams gehen wir offen, vertrauensvoll und respektvoll miteinander um – und haben dabei immer das eine Ziel vor Augen: höchste Kundenzufriedenheit durch die bestmögliche Lösung zu erreichen.*

Projektleiter und Business Analyst **Philipp Seeberger** erzählt von seinen Aufgaben bei LHIND und warum kein Projekt ist wie das andere

„Ein typisches IT-Projekt gibt es einfach nicht"

Philipp, deine Business Unit heißt „MRO (Maintenance, Repair & Overhaul), Hospitality & SAP". Heißt das, du beschäftigst dich in erster Linie mit der Instandhaltung und Reparatur von Flugzeugflotten?
Ich arbeite als IT- und Prozessberater an wechselnden Projekten, sowohl im Aviation Segment der Lufthansa Technik als auch für externe Unternehmen, die Unterstützung in diesem Bereich brauchen. Bei den meisten Projekten, die ich mit meinem Beraterprofil unterstützte, steht aber nicht die IT im Vordergrund, sondern eher allgemeine Prozesse. Natürlich gibt es dabei auch IT-Berührungspunkte: Viele Projekte entstehen in Zusammenarbeit mit Software-Architekt:innen. Wir erarbeiten gemeinsam auf Basis von globalem Prozesswissen die Anwendungen, die Systeme und die gesamte Architektur. Diese Zusammenarbeit ist sehr kollaborativ und bezieht diverse Abteilungen und Mitarbeiter:innen mit ein. Dabei gewinnt man natürlich auch Erkenntnisse aus dem IT-Umfeld, die man für neue Lösungsvorschläge vordenken kann.

Kannst du uns von einem typischen Projekt aus deiner Unit erzählen?
Ein „typisches" Projekt kann ich ehrlich gesagt nicht nennen – so etwas gibt es einfach nicht bei LHIND. Alle Projekte, an denen ich bis jetzt gearbeitet habe, waren komplett unterschiedlich: mal intern, mal extern, mal als einzelner Projektleiter, mal in einem Projektmanagement-Team. Manchmal bin ich nicht in der Rolle des Projektleiters, sondern als Business Analyst dabei. Die beiden Profile ähneln sich insofern, als dass man Soft Skills wie zum Beispiel logisches Denken und strukturiertes Arbeiten mitbringen muss. Und wir bringen natürlich die zeitlichen Kapazitäten ein, die die Unternehmen selbst oft nicht haben.

Als Projektleiter bei LHIND arbeitest du in einem 100-prozentigen Tochterunternehmen der Lufthansa Gruppe. Macht sich das für dich oder für deine Kunden bemerkbar?
Klar, es gibt Kundensituationen, die nur zustande kommen, weil man Teil eines großen Konzerns ist. Jeder, der Lufthansa Industry Solutions liest, denkt sofort: „Die haben Ahnung von Luftfahrt". Allerdings denken nicht alle Unternehmen sofort an IT-Kompetenz, wenn sie LHIND hören. Natürlich spielt es auch eine Rolle, dass LHIND ein etabliertes Unternehmen mit weltweit bekanntem Namen ist.

BENEF**IT** FROM **IT.**

Ein facettenreiches Kundenspektrum, außergewöhnliche Benefits und ein Umfeld, in dem Teamwork großgeschrieben wird: Lufthansa Industry Solutions bietet dir einen erstklassigen Karrierestart und die Chance, die Digitalisierung aktiv voranzutreiben. Wir verbinden technisches Know-how mit Prozess- und Branchenwissen sowie unternehmerischem Denken – und suchen Absolventen (m/w/divers), die uns dabei unterstützen.

Treibe mit uns die digitale Transformation voran: Jetzt bewerben!

EXPLORE NEW HORIZONS
lufthansagroup.**careers**/lhind

Lufthansa Industry Solutions

Innovative Management- und Technologieberatung

SOPRA STERIA SE

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1968*

Unser Profil . . . . . *Sopra Steria bietet mit Beratung, Digitalisierung und Softwareentwicklung umfassende End-to-End-Lösungen, die große Unternehmen und Behörden wettbewerbs- und leistungsfähiger machen – und zwar auf Grundlage tiefgehender Branchenexpertise, innovativer Technologien und eines kollaborativen Ansatzes.*

Branchenfokus . . . *Wir konzentrieren uns auf die Beratung unserer Kunden aus den Bereichen Banking, Public Sector, Insurance, Aerospace, Automotive & Industrial Goods, Telecom & Media sowie Energy & Utilities.*

Mitarbeitende . . . *Rund 2.400 in Deutschland und Österreich, 47.000 weltweit*

Wichtigstes Credo . . . *The world is how we shape it. Wir sind Movers, wir sind Shapers. Gemeinsam gestalten wir ein digitales Europa. Vom Entwurf am virtuellen Reißbrett im Metaverse bis hin zur konkreten IoT-, KI- oder Cloud-Lösung im Alltag.*

Wir suchen . . . . . *Die [movers&shapers] von morgen in den Fachrichtungen (Wirtschafts-) Informatik, Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften. Immer wieder überzeugen uns aber auch Talente anderer Fachrichtungen.*

Karrierestufen . . . . . *Bei uns kannst du dich vom Associate Consultant über verschiedene Karrierestufen bis hin zum*zur Partner*in entwickeln. Für deine individuelle Weiterentwicklung bieten wir dir verschiedene Entwicklungsprogramme.*

Darum Sopra Steria . . . . *Das „Wir" steht bei uns im Vordergrund. Mit dem „Du" über alle Level hinweg, Zusammenhalt, Wertschätzung und Spaß im Team. Zudem jede Menge persönlicher Gestaltungsspielraum und Karrierechancen, die man woanders lange suchen muss.*

Mehr unter juniorconsultant.net/sopra-steria

Constantin Kaping ist seit Mai 2021 bei Sopra Steria und hat das Einstiegsprogramm Graduate Basics absolviert

„Das Programm lässt sich sehr flexibel gestalten"

Du bist seit 2021 bei Sopra Steria Next. Kannst du uns kurz erläutern, was diese Unit genau macht – und welche Rolle du dabei einnimmst?
Sopra Steria Next ist die Managementberatung von Sopra Steria für Strategie und digitale Transformation. Unter dem Label „Sopra Steria Next" bündeln wir hochprofessionelles End-to-End Management Consulting in der digitalen Ära. Ich bin in der Unit Strategy and Process Advisory angesiedelt. Wir beschäftigen uns unter anderem mit Themen rund um das IT Service Management (ITIL) und strategisches Prozessmanagement im öffentlichen Sektor. Aktuell bin ich für eine Behörde tätig, in der ein IT-Servicekatalog sowie Servicelevel Agreements definiert werden. Dabei bin ich eher auf der operativen Ebene als Analyst tätig.

Wer bei Sopra Steria als Associate einsteigt, nimmt automatisch am Programm Graduate Basics teil, das viele Trainings und Events beinhaltet. Wie hast du das Programm erlebt – und wie passt sich das dem Arbeitsalltag an, der sicherlich auch so schon gut Beschäftigung bietet?
Das Programm Graduate Basics lässt sich sehr flexibel gestalten. In einem Zeitraum von zwölf Monaten werden drei Module abgeschlossen, die hauptsächlich aus Soft-Skill-Trainings bestehen. Über unsere Lernplattform werden diese Module einzeln und zu verschiedenen Zeitpunkten angeboten, für die sich die Teilnehmenden flexibel anmelden können. So können die Trainings zu passenden Zeitpunkten neben dem Arbeitsalltag absolviert werden. Besonders gut gefallen haben mir die Trainings, die sich mit gezielter und zielorientierter Kommunikation beziehungsweise Gesprächsführung befasst haben – sowohl in positiven als auch in negativen Situationen.

Interne Strategieberatung von Europas größtem Automobilhersteller

VOLKSWAGEN CONSULTING

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *1999*

Unser Profil . . . . . *Die Volkswagen Consulting ist die interne Strategieberatung von Europas größtem Automobilhersteller. Wir beraten das Topmanagement des Volkswagen Konzerns und entwickeln die Führungskräfte von morgen.*

Branchenfokus . . . *Wir bearbeiten die Schlüsselthemen des Volkswagen Konzerns entlang der automobilen Wertschöpfungskette in den Business Units: Development, Digital Car & Product Strategy; Operations & Sustainability; Corporate Performance; Sales, Corporate Strategy & New Business Models; Finance, HR & Information Technology*

Mitarbeitende . . . *120*

Wichtigstes Credo . . . *Make an Impact. At Volkswagen Consulting. Wir gestalten gemeinsam mit dem weltweiten Topmanagement des Konzerns die nachhaltige Mobilität der Zukunft.*

Wir suchen . . . . . *Hochschulabsolventen, erfahrene BeraterInnen und Visiting Consultants (Praktikum); Du solltest überdurchschnittliche Noten und erste Erfahrungen im Beratungs- oder Mobilitätsumfeld mitbringen.*

Karrierestufen . . . . . *Als Hochschulabsolvent steigst du bei uns als Consultant oder Senior Consultant ein. Mit mehrjähriger Beratungs- und Führungserfahrung erfolgt dein Einstieg als Project Manager oder Senior Project Manager. Besonders erfahrene Berater steigen als Associate Principal oder Principal ein.*

Darum Volkswagen Consulting . . . *Wir zählen zu den besten Strategieberatungen und bieten nicht nur ein Vergütungspaket, das sich sehen lassen kann, sondern auch zahlreiche Benefits, die für eine Beratung unserer Größe eher ungewöhnlich sind. Lass uns doch mal kennenlernen.*

„Wir sind überzeugt, dass diverse Teams mit den besten Talenten bessere Lösungen erwirken. Uns ist es daher wichtig mehr Vielfalt zu leben."
Astrid Vettin-Wansart (links) und Nadine Mc Broom, Leitung Business Management bei Volkswagen Consulting

Astrid Vettin-Wansart und Nadine McBroom über Diversität bei Volkswagen Consulting

Die Volkswagen Consulting wurde gerade mit dem Female Consultant Award 2022 der WiWo ausgezeichnet. Was macht euch so attraktiv speziell für Frauen und wie fördert ihr die Karriere von Frauen?
Nadine: Wir fördern an sich alle Mitarbeitende gleich, das Geschlecht oder die Herkunft spielt grundsätzlich keine Rolle. Aus unserer Sicht ist es aber vor allem die Kultur, die den Unterschied macht. Maßnahmen können immer nur im Gesamtkontext wirken und dazu gehört, dass Werte und Verhaltensgrundsätze als Basis unseres positiven Arbeitsklimas von allen gelebt werden.
Astrid: Besonders attraktiv für Frauen sind sicherlich unsere spezifischen Angebote zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Wir veranstalten regelmäßig zum Beispiel Kaminabende mit TopmanagerInnen und VorständInnen, bieten viele Netzwerke, aber auch frauenspezifische Schulungen im Bereich Rhetorik- oder Kommunikation.

Was könnt ihr zur Entwicklung von Frauen in den letzten Jahren sagen?
Nadine: Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Job Sharing – die Möglichkeiten von New Work helfen individuellen Bedürfnissen besser zu entsprechen. Dies führte dazu, dass vor allem erfahrene BeraterInnen trotz sich geänderter Lebenssituationen, zum Beispiel bei Nachwuchs, im Unternehmen geblieben sind. Dadurch können wir heute bei Berufungen ins Management stolz auf einen Frauenanteil von 28 Prozent blicken.

Welche Maßnahmen möchtet ihr in Zukunft umsetzen, um die Karriere von Frauen in der Beratung positiv zu beeinflussen?
Astrid: Mit mehr Events und Kampagnen von Frauen für Frauen möchten wir neue weibliche Talente kennenlernen und für uns gewinnen. Dabei gehen wir auch neue Wege für die Beratung, indem wir zum Beispiel Senior Positionen im Job Sharing ausschreiben. Wir unterstützen unsere Kolleginnen individuell dabei ihre persönlichen Ziele zu erreichen – die Maßnahmen reichen von persönlichen Gesprächen, über den Kontakt in konzernweite Netzwerke bis hin zu maßgeschneiderten Karrieremodellen, die die persönlichen Herausforderungen bestmöglich unterstützen.

Noch eine Botschaft an unsere Leser:innen?
Nadine: We're hiring! Unser Team ist noch nicht komplett. Neben Wolfsburg trifft dies auch auf unser neues Office in München zu.

Beratung mit Management- und Technologiekompetenz

BEARINGPOINT

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr *2009*

Unser Profil . . . . . *BearingPoint ist eine unabhängige Management- und Technologieberatung mit europäischen Wurzeln und globaler Reichweite. Wir bieten Beratung, die Strategie mit Technologie vereint und verbinden Unternehmertum mit Innovationsgeist.*

Branchenfokus . . . *BearingPoint berät in den Feldern Automotive, Industrial Equipment & Manufacturing, Banking & Capital Markets, Chemicals, Life Sciences & Resources, Communications, Media & Entertainment, Consumer Goods & Retail, Government & Public Sector, Insurance sowie Utilities, Postal & Transportation.*

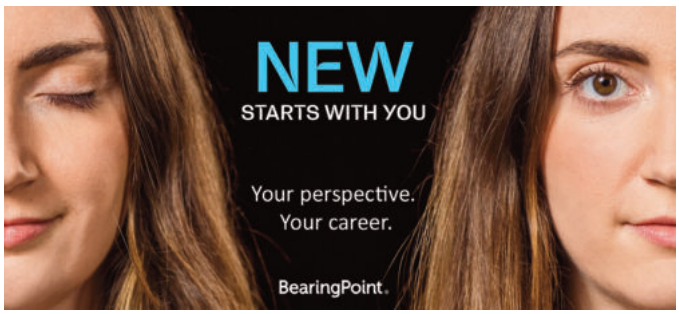
Mitarbeitende *4.261weltweit*

Wichtigstes Credo . . . . . *„Together, we are more than business" – unser Purpose macht deutlich, was wir leben: Bei uns wird Teamgeist großgeschrieben. Bei der Suche nach neuen Kolleg:innen ist uns der Personal Fit daher besonders wichtig.*
Wir stärken ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r Einzelne sicher, willkommen und respektiert fühlt – alles in allem ein Ort, an dem persönliches Wachstum gefördert wird.

Wir suchen . . . . . *talentierte und ambitionierte Hochschulabsolvent:innen, sowohl mit eher technischem als auch wirtschaftlichem oder naturwissenschaftlichem Hintergrund, die mit Leidenschaft und Verantwortungsbewusstsein die Zukunft gestalten wollen.*

Karrierestufen . . . *Analyst – Consultant – Senior Consultant – Manager – Senior Manager – Director – Partner*

Darum BearingPoint . . . *Du bist ein kreativer Kopf, der gerne frische Impulse setzen und die digitale Transformation aktiv mitgestalten möchte? Dann bist du bei uns genau richtig – denn mit uns als Arbeitgeber definierst du die Grenzen von Wirtschaftszweigen neu.*



Bewerbungsverfahren bei BearingPoint
Da es keine festen Einstellungszeitpunkte gibt, ist eine Bewerbung jederzeit möglich; empfehlenswert ist eine Bewerbung zwei bis sechs Monate vor dem gewünschten Eintrittstermin. Informiere dich im Vorfeld über unsere offenen Positionen auf der BearingPoint Karriereseite und bewirb dich mit deinen vollständigen Unterlagen (Lebenslauf & Zeugnisse, Anschreiben optional) über unser Onlineportal BearingPoint Careers (www.bearingpoint-careers.de).

Für Berufseinsteigende findet nach absolviertem Onlinetest der Career Day statt. Hier stellst du deine analytischen und sozialen Kompetenzen in mehreren Gruppenübungen unter Beweis und informierst dich über deine Perspektiven bei BearingPoint.
Im Anschluss erhalten alle Kandidat:innen ein ausführliches Feedback. Für erfolgreiche Bewerber:innen schließt sich zeitnah ein persönliches Gespräch mit ihren potenziellen Vorgesetzten an. Für Bewerber:innen mit Berufserfahrung finden in der Regel verschiedene persönliche Gespräche mit einem oder mehreren Vertreter:innen des entsprechenden Fachbereichs statt.

Tipps für deine Bewerbung
Nimm dir Zeit für den Bewerbungsprozess und bereite alle Phasen gründlich vor. Das A und O einer guten Bewerbung ist ein klar strukturierter, chronologischer Lebenslauf. Ein professionell gestalteter Lebenslauf zeigt auf einen Blick deine bisherige Ausbildung und deine berufliche Laufbahn. Von Interesse sind auch deine persönlichen Erfahrungen.
Wenn du dich erfolgreich beworben hast, bleibe im Career Day und in den Gesprächen authentisch – verstelle dich nicht. Beantworte dir selbst die alles entscheidende Frage ganz ehrlich: »Passen wir – sprich das in die engere Wahl gezogene Unternehmen und ich – zusammen?«

Beratung. Mit Sinn.

BWCONSULTING. DIE INHOUSE-BERATUNG DER BUNDESWEHR.

Unternehmen im Profil

Gründungsjahr . . . . . *2000 / Neuaufstellung 2017*

Unser Profil . . . . . *Wir sind die Inhouse-Beratung der Bundeswehr. Mit unseren methodischen und fachlichen Kompetenzen beraten wir die strategischen Projekte des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg).*

Branchenfokus . . . . . *In unserer Beratung fokussieren wir uns auf die Managementthemen Strategie & Steuerung, Prozesse & Organisation sowie Projektmanagement. Dabei begleiten wir Projekte in nahezu allen Bereichen des Ressorts, beispielsweise Ausrüstung, Planung, Informationstechnik oder Personal.*

Mitarbeitende . . . . . *rund 200*

Wichtigstes Credo . . . . Wir entwickeln Lösungen – Wir gestalten Veränderung – Wir denken Zukunft: So wollen wir einen echten Mehrwert für die komplexen Herausforderungen im Verteidigungsressort leisten.

Wir suchen . . . . *Absolventen und Young Professionals mit erster Berufserfahrung, die in anderen Mustern als reinen Zahlenwerken denken und sich in interdisziplinären Teams mit gesellschaftlich relevanten Themen auseinandersetzen wollen.*

Karrierestufen . . . . . *Unser Fellow-Programm kann Studierenden einen ersten Einblick in unsere Tätigkeit ermöglichen – insbesondere während des Master-Studiums. Ein Einstieg als Absolvent oder Young Professional kann jederzeit auf verschiedenen Stufen erfolgen.*

Darum BwConsulting . . . . . *Unsere Beratung hat einen besonderen Sinn: Sie steht im Kontext der Sicherheits- und Verteidigungspolitik Deutschlands. Außerdem stehen wir als Inhouse-Beratung für ein „stay & grow" in der persönlichen Entwicklung – ohne „up or out" oder Ellenbogenmentalität.*

„Stay and grow"

Fabian Brunner studierte Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen in Deutschland, Neuseeland und den USA. Seit Februar 2020 ist er Consultant bei der BwConsulting

Wie bist du auf die BwConsulting aufmerksam geworden?
Ich habe gezielt im Netz nach Unternehmen gesucht, die den Public Sector aus einem anderen Blickwinkel beraten. Während meines Studiums hatte ich schon diverse Praktika und Werkstudententätigkeiten absolviert: im Auswärtigen Amt, in der neuseeländischen Botschaft, der Bundestagsverwaltung. Deshalb suchte ich nach spannenden Aufgaben, die den Blick auf einen Public Sector weiten – und bin glücklicherweise auf die BwConsulting gestoßen.

Wie bist du an Bord gekommen?
Da die BwConsulting auch Fellowships für Studierende anbietet, habe ich mich beworben, wurde nach zwei positiven Gesprächen genommen und gleich in einem Projekt eingesetzt zur Optimierung der materiellen Einsatzbereitschaft der Streitkräfte. Ich war sofort „mittendrin" in den Herausforderungen des Verteidigungsressorts. Nach drei Monaten Fellowship durfte ich als Werkstudent weitermachen.

Nach deinem Master bist du als Consultant dabei geblieben – deine Gründe?
„Stay and grow" ist bei der BwConsulting keine leere Hülse, sondern gelebter Anspruch einer offenen Unternehmenskultur. Ich habe mich hier jederzeit willkommen gefühlt und hohe Wertschätzung erfahren. Zum anderen ist der tiefere Sinn, der hinter der Beratungsarbeit der BwConsulting steht, für mich ein wichtiges Kriterium, gerade nach dem russischen Angriff auf die Ukraine. Hier kann ich einen persönlichen Beitrag leisten für ein wichtiges politisches Feld.

Wie unterstützt dich die BwConsulting bei deiner Entwicklung?
Es gibt bei uns ein nachhaltiges Trainingskonzept für die Verbesserung von Kernfähigkeiten wie Kommunikation, Moderation oder Präsentation. Zudem entwickele ich mich weiter durch den Wissenstransfer von Kolleg:innen. Von einer Psychologin, die bei uns Veränderungsprozesse begleitet, lernte ich viel über Gruppendynamik, von einem Kollegen mit BWL-Hintergrund viel über Anforderungscontrolling. Zudem scheuten die Projektleiter:innen nie davor zurück, mir Verantwortung zu übertragen, ob als Junior Fellow oder jetzt als Consultant. Ein perfekter Nährboden, um zu wachsen.

Zwei Macher der Atruvia AG im Interview

„WIR BESCHREITEN NEUE WEGE"

Aloys Garmann - People-Lead Kundenprojekte und Consulting: „Das Wichtigste ist unser Team, welches sich durch einen herausragenden Teamgeist auszeichnet. Für mich als People-Lead ist das der wesentlichste Aspekt unserer Leistungsfähigkeit"

Roland Reckert und Aloys Garmann prägen und lenken als Tribe-Lead und People-Lead das Unternehmen Atruvia entscheidend. Im Interview erläutern sie die Aufgaben und Herausforderungen, die ihre Position mit sich bringt. Außerdem berichten sie über die Erfolge der geglückten Neufirmierung, beleuchten ihre Sicht auf die Errungenschaften von New Work und geben einen Ausblick auf das kommende Jahr.

Herr Reckert, Herr Garmann, Sie sind Tribe-Lead und People-Lead bei Atruvia. Können Sie die Begriffe mit Leben füllen? Was sind genau Ihre Rollen, wo bestehen Schnittmengen und wo klare Trennungen?

A. Garmann: Die beiden Stellen haben wir im Jahr 2020 im Rahmen einer Reorganisation des Unternehmens in ein agiles Zusammenarbeitsmodell geschaffen. Das wesentliche Ziel ist es gewesen, die Leistungs- und Veränderungsfähigkeit der Organisation zu erhöhen. Hierfür sind zwei Elemente die wesentlichen Erfolgsfaktoren. Einmal die betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Form von erstklassigen und effizienten IT-Lösungen und zugehörigen Dienstleistungen – zum Beispiel im Consulting – und zum anderen natürlich Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Menschen im Unternehmen. Genau deshalb gibt es den Tribe-Lead, der alle fachlich-betriebswirtschaftlichen Themen des Tribes verantwortet und parallel dazu den People-Lead, der für die alle Themen rund um das Personal, vom Recruiting bis hin zur Personalentwicklung, verantwortlich ist. Schnittmengen bestehen immer dort, wo Fachlichkeit und Mensch zusammenkommen. Klare Trennungen leben wir insbesondere dann, wenn von Mitarbeitern Vertraulichkeit gewünscht ist. Wir wollen allerdings keine Silos in unserem Verantwortungsbereich bauen, sondern verstehen uns als Team, welches gemeinsam für den Erfolg verantwortlich ist.

R. Reckert: Daran wird eines deutlich: Auch wenn man strukturell die Leistungsfähigkeit der Organisation potenziell erhöht hat, kommt es stets auf die ▶

handelnden Personen an. Aufgabe ist, die eigenen Arbeitsabläufe zu synchronisieren und sich aufeinander abzustimmen – fokussiert auf das Ergebnis und die Wirkung des Miteinander.

Aus der Fiducia & GAD IT AG wurde vor gut einem Jahr die Atruvia AG. Was hat sich geändert außer dem Namen und wie hat sich das Unternehmen in den letzten Jahren gewandelt?
A. Garmann: Ein Unternehmen mit 5.000 Mitarbeitern zu verändern geht natürlich nicht, indem man nur einen neuen Namen definiert. Ganz wesentlich sind die organisationalen Strukturen, die sich im Unternehmen verändern. Aus recht starren, hierarchisch geprägten Strukturen sind wesentlich durchlässigere, agile Einheiten entstanden, die fachlich übergreifend zusammenarbeiten. Sich auf diesen Weg zu begeben und einzulassen hat von ganz vielen Menschen – Leads wie Mitarbeitern – allerdings auch viel Veränderungsbereitschaft und Lernen abverlangt.

Die Geschwindigkeit in der Entwicklung neuer IT-Lösungen hat deutlich zugenommen

Wir merken jedoch aktuell nach rund zwei Jahren in den neuen Strukturen, wie sich ein neues Mindset verfestigt und erste wichtige Erfolge eintreten. Insbesondere die Geschwindigkeit in der Entwicklung neuer IT-Lösungen aber auch die übergreifende Zusammenarbeit haben deutlich zugenommen. Im Consulting merken wir dies auch insbesondere in der Modularisierung unserer Dienstleistungen, die dazu geführt haben, dass wir im Jahr 2022 bisher ein Wachstum von 40 Prozent bei unseren Outsourcingleistungen, also der Übernahme von Prozess- und, in Verbindung mit unseren Partnern Serviscope und BAG-Gruppe, auch Produktionsleistungen erzielen konnten. Wir gehen viele Themen heute etwas pragmatischer an. Das schafft Gestaltungspotenzial für Mitarbeiter, bedeutet aber auch, dass man immer geistig flexibel bleiben muss, um schnell auf neue Erkenntnisse zu reagieren. Insgesamt eine sehr positive Entwicklung, die aber noch nicht abgeschlossen ist.

R. Reckert: Gleichzeitig unterstreicht der neue Name den Aufbruch. Wir beschreiten als genossenschaftliche Finanzgruppe neue Wege und als IT-Dienstleister möchten wir diese mit unseren Kunden und Partnern aktiv gestalten. Die Namensänderung ist ein sehr sichtbares Resultat für die Neuausrichtung der Firma.

Teilzeit, Homeoffice, Auszeiten, Einstieg via Dualem Studium: Mitarbeiter schätzen die gewonnene Flexibilität und Freiheit, die durch New Work Einzug gehalten hat. Gleichwohl ist Consulting Peoplebusiness, das vom engen Zusammenspiel verschiedener Akteur:innen lebt und auch die Ausbildung neuer Mitarbeiter:innen kann eigentlich nur funktionieren, wenn man wirklich zusammen arbeitet. Wie löst man diese Diskrepanz auf? Und wie gehen Sie selbst in Ihrer Zusammenarbeit mit dieser Herausforderung um?
A. Garmann: Vor Corona bin ich in der Woche vier bis fünf Tage in Deutschland unterwegs gewesen und natürlich hauptsächlich bei unseren Kunden. Dann kamen die Lockdowns und ich war wochenlang ausschließlich im Homeoffice. Erstmal finde ich bemerkenswert, wie pragmatisch und lösungsorientiert sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeiter mit dieser Situation umgegangen sind. Ich habe die ersten beiden Wochen im Homeoffice als sehr angenehm empfunden, weil ich natürlich mit der Familie viel mehr Zeit verbringen konnte als vorher. Allerdings konnte ich auch schnell merken, dass virtuelle Meetings gerade bei wichtigen oder auch kritischen Fragestellungen nicht Präsenz ersetzen können. Bei rein fachlichen Themen jedoch sehr wohl.
Wir haben heute eine Mischung aus virtueller Zusammenarbeit und Präsenz an den Standorten und natürlich vor allem Präsenz bei unseren Kunden. Unsere Tribe-Meetings und die Einarbeitung neuer Kolleg*innen machen wir nach wie vor in Präsenz – allein schon, um die Netzwerke aufzubauen. Zudem haben wir das Glück, dass an den Standorten gerade moderne und offene Campus-Gebäude entstanden sind und wir erstklassige Angebote dort haben. Von Kreativräumen bis hin zu richtig guten Kantinenangeboten.
Auch Beratung findet zu einem großen Teil in Präsenz bei unseren Kunden statt. Allerdings haben die Reisetätigkeiten um etwa 20 bis 40 Prozent je nach Dienstleistung abgenommen. Da funktioniert Consulting virtuell gut. Und genauso sieht unser Alltag auch aus. Wir sind viel in Online-Meetings und genießen aber auch jeden Termin bei unseren Kunden oder mit unseren Mitarbeiter*innen, der in Präsenz stattfindet. Ich bin froh, dass

Roland Reckert, Tribe-Lead Vertriebs- und Geschäftsprozesse bei Atruvia: „Ich bin positiv gestimmt, was die geschäftliche Entwicklung in 2023 angeht, denn mit unserem Leistungsangebot bieten wir viele Möglichkeiten, die unternehmerische Eigenständigkeit unserer Kunden zu stärken"

wir diese beschleunigte Entwicklung der Arbeitswelt in den letzten beiden Jahren hatten. Dies ist wahrscheinlich die einzig positive Folgewirkung von Corona.

R. Reckert: Wenn Sie Ihren Alltag mit der Familie – bei mir bestehend aus Ehefrau, zwei Kindern im Grundschulalter und pflegebedürftigen Schwiegereltern – vor Corona auf eine intensive Reisetätigkeit ausgerichtet haben, dann führte der Lockdown zunächst zu gern genutzten Freiräumen. Man hatte mehr voneinander. Gleichzeitig haben alle auch im privaten Umfeld gelernt, den Alltag neu zu organisieren: Die Kinder hatten Distanzunterricht, meine Frau und ich waren im Homeoffice und meine Schwiegereltern haben den Gottesdienst am Sonntag virtuell besucht. Auf Dauer ist das Leben virtuell aber nur halb so menschlich – das habe ich in der Familie deutlich gespürt und alle haben sich sehr gefreut, als wieder mehr Nähe zu Mitmenschen möglich war.

Wir haben mehr Gestaltungsmöglichkeiten – die Herausforderung besteht darin, den passenden Weg für die gerade anstehende Aufgabe zu finden

Im beruflichen Umfeld steht viel häufiger die Frage im Raum, ob man sich tatsächlich persönlich treffen muss oder ob ein reiner Informationsaustausch auch virtuell erfolgen kann. Gleichzeitig sind wir mit unseren Kunden auch zu vielen Themenfeldern rund um Change, Transformation und Organisationsentwicklung im Dialog. Diese Themenfeldern bearbeitet man gemeinsam viel effektiver und auch effizienter im persönlichen Dialog – vor Ort.
Persönlich habe ich den Eindruck, dass wir nun mehr Gestaltungsmöglichkeiten im privaten und beruflichen Alltag haben. Die Herausforderung besteht aus meiner Sicht weniger darin, Diskrepanzen aufzulösen sondern viel mehr, den passenden Weg für die gerade anstehende Aufgabe zu finden. Die Welt ist nach Corona – wenn ich das so sagen darf – ein Stück weit komplexer geworden und jeder Einzelne bekommt hierdurch noch stärker vor Augen geführt, dass heute der Umgang mit Komplexität eine wesentliche Kompetenz ist, um Beziehungen positiv gestalten zu können.

Wir sehen Herausforderungen, machen uns allerdings keine Sorgen um die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen oder dem Beratungsbedarf

Die Multi-Krisen-Situation dämpft die Zuversicht in der Consultingbranche für 2023. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen und mit welchen Zielen gehen Sie ins kommende Jahr?
A. Garmann: Auch wir sehen Herausforderungen. Allerdings machen wir uns keine Sorgen um die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen oder dem Beratungsbedarf. Gerade neue digitale Lösungen, Bedarfe nach Effizienzsteigerung aber auch der demographische Wandel sind Entwicklungen, die eher förderlich für die Nachfrage sind. Allerdings ist es gerade der letzte Punkt, der auch uns im Moment vor Herausforderungen stellt. Wir suchen natürlich auch stetig Mitarbeiter*innen, die sich neu für uns begeistern und mit Leidenschaft unseren Kunden und Eigentümern als Consultant zur Seite stehen.

R. Reckert: Perfekt ausgedrückt – Multi-Krisen-Situation. Einen Punkt möchte ich verstärken: Die demographische Entwicklung ist Treiber der Digitalisierung und gleichzeitig Herausforderung für alle, die Digitalisierung aktiv gestalten möchten. Allein aufgrund der Tatsache, dass in einer zunehmend arbeitsteiligen Welt immer weniger Menschen in Deutschland noch im arbeitsfähigen Alter sind, bedarf es einer Konzentration auf seine spezifischen Kernkompetenzen. Vor dem Hintergrund bin ich grundsätzlich positiv gestimmt, was die geschäftliche Entwicklung in 2023 angeht, denn mit unserem Leistungsangebot bieten wir viele Möglichkeiten, die unternehmerische Eigenständigkeit unserer Kunden zu stärken. Hierbei wirkt die Partnerschaft mit der SERVISCOPE AG und der BAG-Gruppe besonders stark: Unsere Kunden können sich umfassend auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und den ganzen Rest machen wir einfach für unsere Kunden.

Wen würden Sie gerne für Ihr Unternehmen gewinnen – und wie? Bewerben Sie sich doch einfach einmal bei unseren Leser:innen!
R. Reckert: Du bist ergebnisorientiert, kundenorientiert und fokussiert? Dann bewirb dich – denn hier kannst du deine Stärken ausleben und ausbauen!

A. Garmann: Ganz generell suchen wir Menschen, die eine hohe Leidenschaft für den Beruf und vor allem viel Freude am Umgang mit Menschen haben. Eine Reisebereitschaft von 100 bis 120 Tagen gehört natürlich auch dazu. Und ein Wirtschaftsstudium oder eine Bankausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung oder Erfahrung im Consulting sind sicherlich hilfreich.
Dafür bieten wir eine Menge Mehrwerte für Mitarbeiter*innen, die im Consulting nicht überall Standard sind. Angefangen damit, dass wirklich jede Minute Arbeits- und Reisezeit berücksichtigt wird über die wirklich tollen Standorte, viele Benefits vom betrieblichen Gesundheitsmanagement bis hin zum Bike- und Handyleasing und natürlich auch vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten.
Aber das Wichtigste ist unser Team, welches sich durch einen herausragenden Teamgeist auszeichnet. Das klingt vielleicht nach einer Plattitüde, ist aber für mich als People-Lead der wesentlichste Aspekt unserer Leistungsfähigkeit. Und ein wenig Spaß darf ja bei der Arbeit auch mal sein.

Katrin The: „Frauen im Consulting ist ein Herzensthema von mir"

Katrin The arbeitet als Agile Coach bei BearingPoint

AGIL IN VIELEN BRANCHEN UNTERWEGS

Katrin The verband durch ihr Studium Psychologie und Wirtschaftsinformatik und schloss sich im Herbst 2020 mit ehrgeizigen Zielen der Management- und Technologieberatung BearingPoint an. Bereits anderthalb Jahre später stieg die (Wahl-)Hamburgerin zur Managerin auf. Nun blickt sie für junior //consultant auf ihre ersten zwei Jahre bei BearingPoint zurück.

Kannst du uns erzählen, wie dein bisheriger Werdegang bei BearingPoint verlief?

Ich bin im Oktober 2020 bei BearingPoint als Senior Technology Consultant eingestiegen. Mit meinem Hintergrund im agilen Projektmanagement, User Experience Design und agilen Skalierungsframeworks habe ich mich bewusst für ein Team entschieden, welches einen Fokus auf agile Restrukturierungsprojekte legt.

Während meiner ersten Tage bei BearingPoint hatte ich die Möglichkeit, interne Initiativen kennenzulernen und mich zu engagieren – zum Beispiel bei der *Agile Pulse*-Umfrage, der Agilitätsstudie von BearingPoint. Parallel dazu habe ich in einem Kundenprojekt bei einer Behörde begonnen, bei dem ich meine Kenntnisse in agilen Skalierungsframeworks einbringen und weiterentwickeln konnte.

Darüber hinaus folgten neben einer allgemeinen Onboarding-Veranstaltung, die aufgrund COVID-19 leider remote stattgefunden hat, im Laufe des Jahres und bis heute viele weitere berufsspezifische Weiterbildungsangebote, wie beispielsweise das *Women@BearingPoint Development Programm* für angehende Führungskräfte.

Neben meinem Wunsch der fachlichen Weiterentwicklung wusste ich bereits zum Start meiner Karriere bei BearingPoint, dass ich neben der Beratung auch aktiv Verantwortung als Führungskraft übernehmen möchte. Aus dem Grund war für mich klar: Ich möchte im Folgejahr zur Managerin befördert werden. ▶

Das klingt durchaus ambitioniert und herausfordernd ...
Ich würde lügen, wenn ich sage, dass der Weg einfach war – das war er definitiv nicht. Neben viel Engagement brauchte es auch das entsprechende Durchhaltevermögen, sich aus der persönlichen Komfortzone herauszubewegen. Die Rolle der Managerin ist mit einer ausgereiften fachlichen Expertise verbunden, einem Gespür für Sales und der Fähigkeit, Mitarbeitende zu führen. Aus dem Grund habe ich seit Tag eins alles gegeben. Meine Anstrengungen haben sich bezahlt gemacht: Schon nach kurzer Zeit habe ich die Zusage bekommen, dass ich es geschafft habe – und wurde im März 2022 Managerin.
Ab diesem Zeitpunkt ging alles rasend schnell. Neben dem Projektgeschäft als Beraterin haben sich interne und externe Themen überschlagen. Meine Lernkurve, die damals schon steil war, explodiert nahezu bis heute täglich. Ich bin stolz darauf, meine Ziele verfolgt zu haben.

Innerhalb welcher Branche/n arbeitest du und was begeistert dich daran?
Als Agile Coach mit Expertise im Bereich User Experience Design habe ich keinen spezifischen Branchenfokus. Mit knapp zehn Jahren Berufserfahrung, davon sieben in der Unternehmensberatung, bin ich die Karriereleiter vom Analyst bis zur Managerin aufgestiegen.
Auf meinem Weg haben mich viele großartige Führungskräfte begleitet und mir die Möglichkeit gegeben, in unterschiedlichen Industrien zu lernen. So gehört vor allem der Automotive-Sektor zu meinen Steckenpferden, weiterhin die Insurance-Branche sowie Banking und Finance. In Ergänzung dazu hatte ich aber auch Berührungspunkte zur Medienbranche und zur Telekommunikationsindustrie. Diese Flexibilität – in verschiedene Rollen zu schlüpfen und beim Kunden in diversen Industrien zu arbeiten – spiegelt einen meiner Wesenszüge wider. Ich liebe Herausforderungen und lasse mich gerne auf neue Gegebenheiten ein. Mir macht es Spaß, zu Beginn eines Projekts in den jeweiligen Sachverhalt einzutauchen und mich entsprechend weiterzubilden, um einen Mehrwert zu leisten. Dabei bin ich neugierig und gebe mir viel Mühe, schnell Fahrt aufzunehmen.

Welche Fähigkeiten aus deinem Skillset, die du bereits vor deiner Zeit bei BearingPoint aufgebaut hast, kommen dir bei deinen Projekten besonders zugute? Hast du ein kurzes Beispiel hierfür?
Für etwas hart zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen, sind Werte, die mir in die Wiege gelegt wurden. Ohne Druck durch mein Umfeld habe ich schon früh erkannt, dass der Beruf im besten Fall erfüllen kann. Bei mir ist dies glücklicherweise der Fall.

Selbstdisziplin, Organisationsgeschick und vor allem der Wille, die Zähne zusammenzubeißen und beharrlich einen Ansatz zu verfolgen, sind wichtige Fähigkeiten für mich

Für mich persönlich hat es einen positiven, motivierenden Anreiz, ein Ziel zu verfolgen. In dem Kontext gehören neben Selbstdisziplin auch Organisationsgeschick und vor allem der Wille, auch mal die Zähne zusammenzubeißen und beharrlich einen Ansatz zu verfolgen, zu meinen Fähigkeiten – sozusagen in guten wie in schlechten Zeiten. Diese Eigenschaften haben mich hinsichtlich meiner Karriere nie im Stich gelassen. In Bezug auf die Projektarbeit schätzen meine Kunden vor allem meine Beharrlichkeit als auch mein Engagement.
Fähigkeiten, die ich neben dem Management geschult habe, sind auch eine offene Kommunikation sowie das Kenntlichmachen von Grenzen. An der Stelle bin ich mir sicher, dass ich weiterhin noch viel zu lernen habe und freue mich auf die Reise.

Am Puls der Zeit und darüber hinaus – mit welchen Branchentrends kommst du durch deine Projekte bei BearingPoint in Berührung beziehungsweise wie gestaltest du solche zukunftsweisenden Prozesse aktiv mit? Wie sieht dein Beitrag hier aus?
Durch meine Rolle als Coach und Trainerin bin ich in vielen Projekten involviert. Vor allem im Rahmen der Digitalisierung erkenne ich in der Praxis, was die Herausforderungen sind und wie Kunden damit interagieren. Neben dem Trend in erweiterte Geschäftsmodelle zu investieren, wie zum Beispiel der Ablösung einer Produktanbieter-Denkweise hin zu einer Service-Anbieter-Denkweise, spielt der kulturelle Wandel einer Organisation eine immer größere Rolle. Die richtige Unternehmenskultur ist nicht nur Grundvoraussetzung, um Mitarbeitende zu finden – auch langfristig gesehen ist sie einer der Erfolgsfaktoren. Jedes Changevorhaben kann nur durch ein gewisses Commitment der Mitarbeitenden zum Erfolg werden. Dieses Commitment zu „Change" von Angestellten einer Organisation zu erhalten, ist harte Arbeit und basiert auf einer klaren Strategie. Betroffen ist die Organisation als Ganzes. Ein Changevorhaben greift demnach viel tiefer als eine fachliche Umorientierung. Betroffen sind Werte und damit Verhaltensweisen, die sich Mitarbeitende über Jahre angeeignet haben.

Transformationsmanagement ist ein sehr sensibler Bereich – jedes Changevorhaben kann nur durch das Commitment der Mitarbeitenden zum Erfolg werden

Transformationsmanagement ist demnach ein sehr sensibler Bereich. Ich nehme wahr, dass in Projekten, die einen Organisationswandel oder ein Changevorhaben motivieren, immer mehr Soft Skills gefragt sind – also zum Beispiel Coachingkenntnisse oder Know-How zu Konfliktmanagement.

Welchen Herausforderungen musstest du dich als Frau im Consulting stellen und wie hast du sie gemeistert?
Frauen im Consulting ist ein Herzensthema von mir: Über meine Berufslaufbahn hinweg habe ich unterschiedliche Erfahrungen gesammelt – neben positiven auch einige, auf die ich gerne verzichtet hätte. Einer der Punkte, die ich immer wieder höre, ist, dass wir es als Frauen im Consulting einfacher hätten.
Ein Beispiel, das ich nie vergessen werde, ist folgendes: Ich hatte mich vor meiner Zeit bei BearingPoint bei einer Unternehmensberatung beworben. Nach dem zweiten Interview, mit dem ich persönlich nicht zufrieden war, habe ich mit einem Angestellten der betroffenen Organisation gesprochen und mein Bauchgefühl zum Gespräch mit ihm geteilt. Als Trost habe ich die Antwort erhalten, dass ich sicherlich genommen würde, wenn es nicht allzu schlimm gelaufen wäre – da nicht so viele Frauen in der Technologie-Beratung arbeiten würden und die Firma für das Jahr, in dem ich mich beworben hatte, noch nicht die anvisierte Frauenquote erfüllt habe.

Ich habe mich mit der beruflichen Reife und Erfahrung weiterentwickelt – auch was Kommunikation und Schlagfertigkeit betrifft

Diese Antwort kann sicherlich tröstende Anteile haben, zum Beispiel, dass die genannte Person mich bestärken wollte. Nichtsdestotrotz ist die Aussage auch: Deine gezeigten Kenntnisse sind nicht unbedingt ausschlaggebend für eine potentielle Zusage – eventuell reicht auch dein Geschlecht in Kombination mit einem Mangel an weiblichen Angestellten. Nach dieser Reaktion meines Gegenübers war ich nahezu sprachlos. Soweit ich mich richtig erinnere, habe ich in der Situation die Aussage abgetan, mit Worten wie „na immerhin" – oder so ähnlich. Bis heute begegnet mir dieser Stereotyp aber häufig in Erzählungen anderer. In der Zukunft würde ich anders auf so eine Aussage reagieren, wenn ich persönlich mit dieser konfrontiert würde. Denn ich habe mich mit der beruflichen Reife und Erfahrung weiterentwickelt – auch was Kommunikation und Schlagfertigkeit betrifft.

Wie möchtest du als Managerin andere Frauen in ihrer Karriereentwicklung positiv beeinflussen?
Ich möchte selbst als Mentorin und Vertrauensperson wahrgenommen werden. Ich helfe immer gerne, wo ich kann, und ich teile mein Karrierewissen in Bezug darauf, was ich angefangen als Analyst bis zu meiner jetzigen Rolle als Managerin gelernt habe. Ich möchte andere auf ihrem Weg begleiten und sie mit dem bestmöglichen Werkzeugkoffer ausstatten. Dafür bilde nicht nur ich mich kontinuierlich weiter, ich teile mein Know How und meine Erfahrungen in verschiedenen Trainings, Foren, Communities und auch gerne informell bei einem Kaffee. Vor allem mein Team nehme ich seit Tag eins so gut es geht an die Hand – ich arbeite mit ihnen an Entwicklungsplänen und erfrage, wie ich sie weiter unterstützen kann. Ich bin sicherlich eine anspruchsvolle Managerin. Gleichzeitig habe ich umso mehr zu geben und das Feedback meines Teams spornt mich an.

Was tut BearingPoint, um Frauen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen?
BearingPoint bietet viele Möglichkeiten an, Frauen in der Karriere zu unterstützen. Neben unterschiedlichen Schulungsprogrammen zur Schärfung der Soft Skills ist mir persönlich auch wichtig, ein entsprechendes Netzwerk aufzubauen. Hier leistet BearingPoint wirklich tolle Arbeit und bietet an jedem Standort ein Frauennetzwerk an. Dieses hat – kurz gesagt – das Ziel, Personen zusammenzubringen, um sich auszutauschen. Der Kontakt und die gemeinsam organisierten Events machen nicht nur Spaß, sie verbinden auch und helfen beruflich weiter, neue Wege und Denkmuster einzuschlagen.
Aus dem Grund haben mich in der Karriereentwicklung vor allem auch weibliche Führungskräfte geprägt, die allein durch ihre Art und Weitsichtigkeit Mentorinnen-Funktion für mich hatten.

Welche drei Tipps würdest du weiblichen Absolventinnen geben, die gerade in die IT-Beratung einsteigen?
Höre auf dein Gefühl! Wenn du Lust darauf hast, in der Unternehmensberatung einzusteigen, dir andere jedoch davon abraten und dich mit Stereotypen konfrontieren, erinnere dich daran, was du persönlich wirklich möchtest und aus welchen Gründen.
Motiviere dich jeden Tag, etwas Neues zu lernen! Das Ende deines Studiums ist der Anfang einer neuen Welt und es ist eine so spannende Phase. Die IT-Beratung bringt viele neue Herausforderungen und Möglichkeiten mit. Probiere dich aus und begib dich auch einmal bewusst aus der Komfortzone heraus. Diese Erfahrungen werden dich prägen.
Setze dir persönliche Meilensteine! Die Unternehmensberatung hat so viele Facetten. Versuche regelmäßig in dich zu gehen und zu spezifizieren, wie dein Weg aussehen soll. Lerne, deinem inneren Kompass zu folgen, und feiere die Erfolge nach jedem Meilenstein, den du erreichst. ■

Katrin The // BearingPoint

Katrin The hat in Duisburg-Essen Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften mit dem Nebenfach Wirtschaftsinformatik und in Passau Wirtschaftsinformatik studiert. Mit diesem Studienhintergrund im Spannungsfeld von Psychologie und Wirtschaftsinformatik hat Katrin über eine studentische Unternehmensberatung den Einstieg ins Consulting gefunden. Dort ist sie den Weg von der Berufseinsteigerin bis zur Managerin durchlaufen – immer begleitet von ihrer Begeisterung für agile Transformation und organisatorischen Wandel. Heute ist sie als Senior Agile Coach bei BearingPoint an der Schnittstelle zwischen Management und IT tätig.

Eine wirklich ausgezeichnete Beraterin:
Dr. Susanne Giesbers

Dr. Susanne Giesbers von Volkswagen Consulting im Interview

JUNG, WEIBLICH UND PREISGEKRÖNT

Dr. Susanne Giesbers ist Senior Project Manager bei Volkswagen Consulting und wurde von der *WiWo* jüngst als *Beraterin des Jahres 2022* ausgezeichnet. Bei junior //consultant berichtet sie, wie es zu dieser Prämierung kam und was sie ihr bedeutet. Im Interview gewährt sie außerdem einen Einblick in den Arbeitsalltag als Beraterin und gibt Tipps für alle Beraterinnen, die ihre Karriere im Consulting gerade erst starten.

Wie und wann hast du das Consulting als dein zukünftiges Betätigungsfeld entdeckt?
Ich bin Quereinsteigerin. Nach meiner Promotion in der Elektrochemie bin ich zunächst bei Volkswagen in der Konzernforschung im Bereich Elektrotraktion gestartet. Dort hatte ich dann erste Berührungspunkte mit der Volkswagen Consulting. Diese haben mich so neugierig gemacht, dass ich mich – nach einigen intensiven Gesprächen mit Mitarbeitern der Volkswagen Consulting und auch meinem zukünftigen Chef – dazu entschlossen hatte, dorthin zu wechseln.

Was hat dich überzeugt zur Volkswagen Consulting zu gehen?
Überzeugt haben mich neben den spannenden Themen vor allem die tollen Netzwerkmöglichkeiten, das junge und dynamische Umfeld und die guten, transparenten Aufstiegschancen. Wichtig war natürlich für mich auch das Wissen, dass die Themen, an denen ich hier arbeite, wirklich auch den Weg in die Umsetzung finden.

Und deine Erwartungen wurden erfüllt?
Absolut! Es ist einfach die richtige Mischung aus Fördern und Fordern. Ich erlebe jeden Tag relevante Projekte und einen tolle Kollegialität – sowohl intern im Team der Volkswagen Consulting als auch extern mit den Kunden.

Du hast Chemie und Toxikologie studiert und in diesem Umfeld promoviert. Wie hilft dir diese Erfahrung als Beraterin?
Vielleicht mehr, als man auf den ersten Blick vermuten würde. Als Chemiestudent:in hat man einen ziemlich stressigen Alltag. Vormittags Vorlesungen, nachmittags Labor und viele Prüfungen – nicht nur zum Semesterende. Um das gut zu meistern, muss man sehr strukturiert und stressresistent sein. Beides sind Eigenschaften, die man auch als Berater:in braucht.
Zudem ist das Chemie- und Toxikologiestudium sehr faktenorientiert. Auch diese rationale Betrachtungsweise hilft in der Beratungsbranche sehr. Zu guter Letzt ist natürlich auch der Teamgeist zu nennen. Als Chemiker kämpfst du dich nicht alleine durch dein Studium, sondern arbeitest immer im Team. Am Anfang findet das gezwungenermaßen statt, da sich die Räumlichkeiten und Geräte in den Laboren geteilt werden müssen. Aber mit der Zeit wächst man richtig als Mannschaft zusammen und lange Freundschaften entstehen. Und genau so ist es letztendlich auch im Consulting. Auch wenn man nach dem Einstieg zunächst mit „fremden" Kollegen auf einem Projekt startet, wächst daraus in sehr kurzer Zeit ein tolles Team heran, das viel Spaß zusammen hat – sowohl im, als auch außerhalb des Projektumfeldes.

Was bedeutet die Auszeichnung „Beraterin des Jahres 2022" für dich und worum ging es in deinem Projekt, das den „Best of Consulting"-Award im Bereich Strategy gewonnen hat?
In dem Projekt ging es um die strategische Umstrukturierung eines Bereich in der Marke *VW PkW*. Dieser Bereich steuert alle Fahrzeugprojekte und fungiert als Bindeglied für alle wichtigen Schritte – von der Entwicklung, über die Beschaffung bis zu Vertrieb und Produktion. Diesen Bereich zukunftssicher aufzustellen, war ▶

sowohl herausfordernd als auch spannend. Dass dieses Prestige-Projekt und ich noch diese tollen Auszeichnungen bekommen haben, freut mich natürlich sehr und macht mich stolz.

Ein Konzern im Wandel: Eine der größten Aufgaben ist der Schritt vom „Autohersteller" hin zum softwareorientierten Mobilitätsunternehmen

Du bist Mutter von zwei Kindern. In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt enorm gewandelt, was besonders auch Eltern sehr entgegenkommt. Welche Möglichkeiten bietet Volkswagen Consulting Beruf und Familie zu vereinbaren – und wie nutzt du sie persönlich?
Die Möglichkeiten sind in der Tat zahlreich. Die flexiblen Teilzeitmodelle, die bei uns angeboten werden, habe ich bereits selbst genutzt. Außerdem nehme ich das Angebot unseres Eltern-Kind-Büros immer dann in Anspruch, wenn ich es gerade brauche. Was auch gut ist: Beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit richtet sich das Umfeld in der Volkswagen Consulting bestmöglich nach den jeweiligen Bedürfnissen, sowohl bezüglich der Arbeitszeit, als auch was die Inhalte der Projekte angeht. Der wichtigste Punkt ist jedoch: Bei uns wird eine Kultur des Zuhörens, des Verstehens und der gemeinsamen Lösungsfindung gelebt. Das finde ich letztendlich noch wichtiger als alle aufgesetzten Programme.

Wie haben sich aus deiner Sicht die Volkswagen Consulting und der Konzern Volkswagen in den letzten Jahren verändert?
Das ist eine ganz spannende und wahnsinnig „große" Frage. Die Projekte der Volkswagen Consulting haben auf jeden Fall nochmal an Reichweite und Einfluss gewonnen. Auch die Anzahl an Projektmitarbeitern je Projekt ist gestiegen, um einen größeren Impact zu leisten. Dies brauchen wir auch, um die vielen Fragestellungen im Unternehmen anzugehen. Eine der größten Aufgaben ist natürlich der Schritt vom „Autohersteller" hin zum softwareorientierten Mobilitätsunternehmen. Dabei geht es um Gebiete wie E-Mobilität, Autonomes Fahren, Nachhaltigkeit – und genau bei diesen Themen setzten wir als Volkswagen Consulting mit an.

Fast immer heißt es bei erfolgreichen Consultants, sie hätten Mentoren oder Sponsoren gehabt, die sie in der Anfangszeit geprägt und gefördert haben. Wie war das bei dir – und bist du selbst inzwischen in diese Rolle geschlüpft?
Einen richtigen festen Mentor hatte ich eigentlich nicht. Ich habe mir eher im Projektalltag Vorbilder gesucht. Man kann sich immer etwas abschauen von Führungskräften oder Kolleg:innen. Zudem gehe ich gerne mit Menschen in den Austausch zu beruflichen und privaten Themen. Und genau zu diesem Austausch rate ich auch allen, die mittlerweile zu mir kommen und mich um Rat fragen.

Welche Fragen wurden dir denn von weiblichen Talenten am häufigen gestellt? Kannst du einmal drei aufzählen – und am besten gleich beantworten?
Klar, sehr gerne. Erstens: Welche Reisebereitschaft muss ich mitbringen?
Die Bereitschaft für Dienstreisen sollte gegeben sein, das gehört zum Job dazu. Beim Staffing berücksichtigen wir jedoch die individuellen Vorlieben, soweit das möglich ist. Nicht jedes Projekt erfordert eine Fahrt ins Ausland und national erledigt sich ohnehin vieles durch die hybride Arbeit.
Zweitens: Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gibt es im Speziellen für Frauen?
Wir bieten zahlreiche frauenspezifische Netzwerke, Karriere- oder Mentoringprogramme und Schulungen an. Darüber hinaus werden Sabbaticals bei anteiliger Entgeltfortzahlung gerne zur persönlichen Horizonterweiterung genutzt.
Und drittens: Wie flexibel bin ich bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort?
Bei uns kannst du bis zu vier Tage die Woche mobil von zu Hause aus arbeiten. In der Praxis arbeiten unsere Berater:innen häufig drei Wochen am Stück mobil und sind dann für eine komplette Woche zur sogenannten *WeWeek* im Büro, um den persönlichen Austausch und das Netzwerken zu pflegen. Die Möglichkeiten bezüglich der Dauer und der Verteilung der Arbeitszeit sind sehr individuell. Bewährt hat sich bei unseren Berater:innen aber die Vier-Tage Woche mit einem „arbeitsfreien" Wochentag nach Wahl.

Zum Abschluss: Welche drei Tipps gibst du jungen Frauen mit auf den Weg, die Karriere in einer Unternehmensberatung machen wollen?
Lerne, für dich selbst einzustehen – egal, wie sehr die Work-Life-Balance propagiert wird, letztendlich muss jede und jeder sie selbst für sich einfordern.
Bau' dir ein gutes Netzwerk auf – um eine Umgebung zu schaffen, in der du Spaß und Erfolg haben kannst.
Und zu Schluss: Nicht einschüchtern lassen von vermeintlichen Hierarchien oder Menschen, die sich zu offensiv in den Mittelpunkt stellen!

Susanne Giesbers, Volkswagen Consulting

Dr. Susanne Giesbers hat Chemie und Toxikologie studiert und in Elektrochemie promoviert. Bei Volkswagen war sie zunächst in der Konzernforschung im Bereich Batterien beschäftigt, bevor sie 2018 zu Volkswagen Consulting wechselte. Susanne Giesbers lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern in Wolfsburg.

Bild: Tobias Glawe

Diversität bei BwConsulting

EXZELLENZ DURCH VIELFALT

Die Inhouse-Beratung der Bundeswehr betont selbstbewusst ihre offene Unternehmenskultur. Zu deren nachhaltiger Förderung hat sie das interne Projekt „Diversität & Inklusion" aufgelegt, um unterbewusste Vorurteile zu verbannen – und jedwede Form von Diskriminierung auszuschließen.

BwConsulting zählt zu den Unterzeichnern der *Charta der Vielfalt*

Bild: BWI Gmbh/Andreas Artmann

Nach etlichen Fehlversuchen steht das Auto endlich in der Parklücke.
Ein junger Mann mit Migrationshintergrund ist unter den Bewerber:innen für eine Luxus-Mietwohnung.
Ein 63-jähriger Mensch meldet sich an für einen Kreativwettbewerb.
Drei Beispiele aus dem täglichen Leben – die bei manchen Leuten Vorurteile wecken, die sich in Fragen spiegeln: Lenkt eine Frau das Auto? Verdient der Mietinteressent sein Geld auf ehrliche Art und Weise? Ist es in gehobenem Alter überhaupt noch möglich, kreativ zu sein? „Genau an diesem Punkt, den unterbewusst verankerten Vorurteilen bei den Menschen in unserer Gesellschaft, gilt es auch in einem Unternehmen anzusetzen. Und nachhaltig dagegen zu halten, weil jegliche Art von Vorurteilen das Leistungsvermögen und die Kreativität blockieren" sagt Sandra Bußmann, Geschäftsführerin der BwConsulting. Die Inhouse-Beratung der Bundeswehr hat sich deshalb schon seit Jahren aufgemacht, das Themenfeld „Diversität & Inklusion" in ihrer offenen Unternehmenskultur zu verankern, um nachhaltig den „unconscious biases" – so der englische und internationale Fachbegriff für unbewusste Vorurteile – den Nährboden zu entziehen.

Diskriminierungsfreies Umfeld

„Die verschiedenen Lebenserfahrungen der Altersgruppen, unterschiedliche Geschlechter und sexuelle Orientierungen sowie vielfältige Herkunft, Religionen und Studienhintergründe eröffnen in der Projektarbeit wie im täglichen Miteinander immer wieder neue Perspektiven", erläutert Sandra. „Und das verbessert schlussendlich unsere Beratungsleistung." Darum verfolgt die BwConsulting intern ein umfassendes „Diversität & Inklusion"-Projekt mit klarer Zielsetzung: Exzellenz durch Vielfalt – „in einem inklusiven und diskriminierungsfreien Umfeld", wie Projektleiterin Valerie Lünsmann ausführt. „Und um uns hier Maßstäbe zu geben, gleichzeitig aber auch deutlich unsere Ambitionen aufzuzeigen, sind wir im Mai der *Charta der Vielfalt* beigetreten." In dieser Charta verpflichten sich immer mehr Organisationen, gemeinsam gegen Benachteiligung einzutreten.
Was Diversität & Inklusion konkret bei der BwConsulting bedeutet, lässt sich an etlichen Beispielen veranschaulichen. So ist bereits seit 2020 das LGBTIQ-Netzwerk „Queer&Friends" fest im Unternehmen etabliert. Dabei wirkt es nicht nur nach innen, als offene Anlauf- und Diskussionsplattform für Fragen und Anregungen jedweder Art, sondern es wird auch nach außen sichtbar: Es ist präsent beim Christopher-Street-Day in Köln oder steht im gemeinsamen Austausch mit dem queeren Netzwerk der Bundeswehr „QueerBw" sowie der Schwesterfirma BWI IT – und stärkt so die Bande der Projektpartner:innen innerhalb des Verteidigungsressorts.

Lagebild und Soll-Statement

Weil das „D&I"-Spektrum aber weit hinausgeht über Toleranz gegenüber sexuellen Orientierungen, hat Projektleiterin Valerie Lünsmann mit ihrem Team einen Fahrplan erarbeitet, um die ganze Bandbreite der relevanten Themen im Projekt zu bündeln: die umfassende Gleichbehandlung – unabhängig von Alter, Herkunft, Behinderung, Ausbildung, Genus oder Religion. „Zum Start des Projekts haben wir in diversen Workshops den Ist-Stand unserer BwConsulting abgeklopft und in Anlehnung an internationale Benchmarks ein initiales Lagebild erstellt", sagt Valerie, „dann haben wir ein Soll-Statement erarbeitet und daraus unsere Handlungsfelder abgeleitet."

▼

Im Diskurs liegt die Exzellenz unserer Arbeitsergebnisse

▲

Mit 17 Maßnahmen setzt der Informations- und Sensibilisierungsprozess an, um das Soll-Statement nachhaltig zu erreichen. Dessen Kern lautet: „Im Diskurs liegt die Exzellenz unserer Arbeitsergebnisse." Niedergeschlagen hat sich dies bereits in den Führungswerten, die eine Richtsschnur für die Personalführung im Unternehmen geben. In Planung sind zudem innerbetriebliche neue Einrichtungen wie geschlechterneutrale Toiletten oder ein Raum der Stille. Dieser soll eine Fläche bieten zur inneren Einkehr und keinerlei religiösen oder esoterischen Bezug haben, auch in der Ausstattung entsprechend neutral erscheinen.

▼

Die Reaktionen auf das Coming-out einer Trans*-Mitarbeiterin zeigte, dass die Kultur auch täglich gelebt wird

▲

Dutzende von Klatsch-Emojis

Eingebettet ist das D&I-Projekt in eine offene Unternehmenskultur, in der das Duzen aller BwConsulting-Mitarbeiter:innen das Gemeinsame betont und Schranken abbaut. Und in der Respekt sowie Toleranz täglich gelebt werden. Beispielhaft dafür steht auch das Coming-out der Trans*-Mitarbeiterin Julia Lang. „Bevor ich es im Mai intern öffentlich machen konnte, war rein organisatorisch unglaublich viel zu erledigen, mit unserer Rechtsabteilung, der IT, der Personalabteilung", erklärt Julia. „Unterstützt wurde ich bei diesem Prozess von unserem Zentralbereich, der mir von Beginn an mit Rat und Tat zur Seite stand."
Im monatlichen digitalen Zusammentreffen aller Mitarbeitenden wurde dann ganz unspektakulär die Transition der Kollegin mitgeteilt, „im Rahmen des Punktes Geburtstage, Hochzeiten oder Jubiläen", sagt Julia. „Und die Reaktionen darauf waren wunderschön", erinnert sie sich, „auf dem Bildschirm flogen und flatterten Dutzende von Klatsch-Emojis". Ihr anschließendes Angebot zu einer inoffiziellen, kleinen Inforunde wurde dann sogar von mehr als 30 Kolleg:innen angenommen.

■

Überzeugung oder bloßes Trendthema: Wie nachhaltig sind Nachhaltigkeitsbemühungen in Unternehmen?
Foto: Alena Koval

Vom Nischenthema zur gesellschaftlichen Pflicht: Ein Beitrag von Michael Wellnhofer (JMS Augsburg)

NACHHALTIGKEITSBERATUNG ALS STUDENTISCHE UNTERNEHMENSBERATUNG

CSR, ESG, SROI. Wenn diese Akronyme in einer Top-Management Präsentation auftauchen, herrscht Begeisterung. Nach negativen Schlagzeilen aufgrund eines Umweltskandals fühlt sich die Führung gezwungen zu handeln. Eine Beratung erarbeitet eine Kampagne, die das Pflanzen von Bäumen und den Vorstand beim Mülltrennen zeigt. Am Ende des Projektes ist die Geschäftsführung zufrieden und fährt mit gutem Gewissen im SUV, dessen Tankfüllung mehr kostet als das monatliche Praktikanten-Gehalt, vom Firmengelände. Am Ende zählt die Strategie: Das Unternehmen muss nachhaltiger werden.

Dieses überspitze Szenario weckt, auf den ersten Blick, Misstrauen. Dennoch zeigt es große Herausforderungen im Veränderungsprozess hin zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur auf: ein einheitliches Verständnis von Nachhaltigkeit, die strategische Verankerung und das tatsächliche Leben der Werte.

Für die Neuentwicklung der Vereinsstrategie von Junior Management Solutions Augsburg e. V., der studentischen Unternehmensberatung an der Universität Augsburg, stellt sich das Projektteam im Zuge der Ausrichtung der Beratungsprodukte die Frage: Wie kann das Thema „Nachhaltigkeit" in Unternehmen integriert und erfolgreich umgesetzt werden?

Was bedeutet Beratung im Kontext der Nachhaltigkeit?

„Nachhaltigkeit" oder „Nachhaltige Entwicklung" bedeutet, Bedürfnisse in der Gegenwart zu befriedigen, dass Möglichkeiten der zukünftigen Generationen nicht eingeschränkt werden. Dabei treten drei verschiedene Dimensionen auf: die wirtschaftliche Effizienz, die soziale Gerechtigkeit und die ökologische Tragfähigkeit. Somit ist Nachhaltigkeit ein allumfassendes Thema, welches in verschiedene Zusammenhänge gesetzt wird. Die daraus resultierende soziale Verantwortung, die ein Unternehmen trägt, wird auch als Corporate Social Responsibility (CSR) bezeichnet.

Environmental Social Governance (ESG) bezeichnet einen Ansatz zur Evaluierung der unternehmerischen Sozialverantwortung und somit den Beitrag, den ein Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung leistet. Dabei rücken die Säulen Umwelt, soziale Aspekte und die Unternehmensführung, die im engen Zusammenhang mit der strategischen Entwicklung steht, in den Fokus.

Setzt man diese Begrifflichkeiten in einen Zusammenhang, ergibt sich daraus ▶

folgendes Bild. Zusammen mit dem Unternehmen ist das Ziel als studentische Unternehmensberatung, dem Kunden durch die Säulen aus dem ESG-Ansatz bei strategischen Entscheidungen zu unterstützen und gemeinsam Lösungen für Kommunikation und Sensibilisierung der Mitarbeiter im Changemanagement zu erarbeiten. Dabei werden inhaltliche Impulse aus Entwicklungen in der Forschung gesetzt.

Ist Nachhaltigkeit viel mehr als nur ein Trend?

Nachhaltigkeit ist kein optionales Nischenthema mehr, sondern rückt als zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie in den Fokus. Unternehmen müssen sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst werden und auch in diesem Sinne handeln. Die zunehmende Relevanz lässt sich auch auf Veränderungen der Wertschöpfungskette und der staatlichen Rahmenbedingungen zurückführen. Durch das Pariser Klimaabkommen 2015 wurde ein gemeinsames Ziel zwischen 196 Staaten definiert, die globale Erderwärmung zu minimieren. In Anbetracht der 17 Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und dem Anstreben einer Klimaneutralität bis 2045 wird durch gesetzliche Vorgaben die Erreichung angestrebt. Durch die Vorlage der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) wird ab 2023 die Berichtspflicht von bisher Großunternehmen weiter ausgeweitet. Klein- und mittelständische Unternehmen sind davon noch nicht direkt betroffen. Allerdings wird perspektivisch CSR unumgänglich, weil Großbetriebe Informationen über Berichte aus den Zulieferbetrieben einfordern werden. Daher besteht bei Management-Entscheidungen ein immer größerer Handlungsdruck.

Welche möglichen Beratungsprodukte lassen sich als studentische Unternehmensberatung gestalten?

Die Realisierung einer umfassenden ganzheitlichen Beratung und einer mehrjährigen Unterstützung eines Unternehmens ist für eine studentische Unternehmensberatung schwierig umzusetzen. Dennoch liefert bereits die Umsetzung von kleinen Initiativen einen Beitrag zu ökologischen, sozialen und unternehmerischen Zielen.

Lösungsansätze für Herausforderungen des Kunden werden dabei beispielsweise über Prozessanalysen entwickelt, die in einem produzierenden Gewerbe die Möglichkeiten bieten, den Materialeinsatz zu optimieren. Recherchen können alternative Materialien identifizieren, die Regionalität der zugelieferten Werkstoffe fördern und Emissionseinsparungen in der Anlieferung des Bauteils ermöglichen.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Ausrichtung von Marketing- und Kommunikationsstrategien. In den sozialen Medien lassen sich oft Baumpflanz- oder Müllsammelaktionen finden, welche zur Stärkung von ökologischen Umweltaspekten vermarktet werden. Das Platzieren von Einzelinitiativen verbessert nicht wesentlich die wahrgenommene Verantwortung. Inhalte von Unternehmenswerten wie exemplarisch eine gerechte Bezahlung oder Inklusion und Diversität in der Personalführung sind dabei wesentlich aussagekräftiger. Für eine ökologische Nachhaltigkeit-Kampagne als mögliches Projektergebnis entwickelt das Projektteam Social-Media-Posts für die Kommunikation von Energieeinsparungen durch den Einsatz von effizienteren Leuchtmitteln. Auch alternative Formate wie Podcasts oder Whitepaper sind dabei möglich.

Durch das Anbieten von Seminaren und Schulungen kann das Changemanagement mit Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen und im Alltag gestärkt werden. Durch die Gestaltung von Thementagen können Inhalte anschaulich erklärt werden, um die Barrieren gegenüber der Veränderung abzubauen. Oft führen bereits kleine und einfache Veränderungen wie das Sensibilisieren der Mitarbeiter für eine stärkere Mülltrennung oder bewusstere Lichtnutzung zu einem nachhaltigeren Unternehmen. Dieses Beratungsprodukt bietet womöglich die größte Chance für die Einflussnahme auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, da der Aufbau von Wissen und das Schaffen eines einheitlichen Verständnisses die Grundlage für die Akzeptanz und Umsetzung der Maßnahmen sind.

Aus diesen plakativen Beispielen wird ersichtlich, dass Nachhaltigkeit ein gesamtheitliches Thema ist, das intensiv in die tägliche Arbeit des Personals eingebunden werden muss. Nicht nur gegenüber dem Kunden, sondern auch innerhalb von JMS Augsburg muss das Thema Nachhaltigkeit stärker in den Fokus gerückt werden. Für den Aufbau einer vertrauenerweckenden Projektzusammenarbeit ist die vereinsinterne Verfolgung von Zielen und damit die Umsetzung für eine nachhaltige Entwicklung für die Zukunft unabdingbar. Diese Chance wird durch die Neuentwicklung der Strategie nicht ungenutzt bleiben. ■

Michael Wellnhofer // JMS Augsburg / BDSU

Michael Wellnhofer (23) aus Augsburg studiert Wirtschaftsingenieurwesen mit Schwerpunkt Materials Ressource Management und medizinische Informatik an der Universität Augsburg. Er ist seit 2018 in der studentischen Unternehmensberatung JMS Augsburg (Junior Management Solutions Augsburg e. V.) tätig, war im Amtsjahr 2020/2021 Vorstand für Qualitätsmanagement des BDSU (Bundesverband Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen e. V.) und führt seit Juni 2022 als Teamlead das Team Research & Development. Gemeinsam mit seinem 6-köpfigen Projektteam verantwortet er als Projektleitung die Strategieentwicklung von JMS Augsburg und gestaltet damit maßgeblich die Ausrichtung des Vereins mit.

Studentische Nachwuchsberater:innen stellen ihre Fragen an den KPMG-Bereichsvorstand Ioannis Tsavlakidis

Foto von Mabel Amber von Pexels

Ioannis Tsavlakidis von KPMG traf sich mit den Nachwuchsconsultants von GalileiConsult e.V.

AUF AUGENHÖHE

Ioannis Tsavlakidis ist Bereichsvorstand Consulting bei KPMG in Deutschland. Im Fink-Ranking der besten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften behaupten er und sein Team seit Jahren den ersten Platz unter den führenden Technologie-Beratungen. Welches sind die Voraussetzungen dafür, derart kontinuierlich exzellente Beratung auf absolutem Top-Level zu leisten? Um diesen Themenkomplex sowie die Karrieremöglichkeiten bei KPMG drehen sich die Fragen der Studierenden, denen sich der erfahrene Berater stellt.

Die Fragen an Ioannis Tsavlakidis kommen von Berater:innen von GalileiConsult e.V., der studentischen Unternehmensberatung aus Heidelberg. Seit mehr als 15 Jahren steht der Verein für professionelle und innovative Beratungsarbeit, außergewöhnliche Interdisziplinarität und ein ausgeprägtes Engagement. Mehr Informationen finden Interessierte unter galileiconsult.de.

„Als Bereichsvorstand blickst du auf eine interessante Karriere zurück. Welche Stationen haben dich geprägt und welche Erkenntnisse waren besonders bedeutend?"

Geoffrey Harant,
Politikwissenschaft & Economics

Ioannis Tsavlakidis: Alle meinen beruflichen und persönlichen Stationen haben mich auf ihre Art geprägt. Angefangen mit dem Studium der Mathematik in Griechenland, über meinen Einstieg bei KPMG in Stuttgart im Jahr 1991 bis hin zur Übernahme der aktuellen Rollen 2015 als Bereichsvorstand für Consulting in Deutschland und zusätzlich 2020 als Head of Advisory in der EMA Region. Gemeinsam ist allen, dass ich nur erfolgreich sein konnte, wenn ich mich auf neue Situationen und Menschen eingelassen habe. Das ist für mich essenziell, um motiviert und up to date zu bleiben und die Bedürfnisse unserer Kunden zu kennen.
Ich habe das Beratungsgeschäft von Grund auf gelernt. Das hilft mir heute, die Erfahrungen, die Kolleg:innen bei unseren Kunden machen, besser zu verstehen und einzuordnen. Ich versuche zudem, unseren Einsteiger:innen heute die Möglichkeiten zu bieten, die ich damals hatte – nämlich sehr früh spannende Projekte zu bearbeiten, von erfahrenen Kolleg:innen zu lernen, verschiedene Branchen kennenzulernen, Verantwortung zu übernehmen und ein Netzwerk aufzubauen.

„Warum würdest du empfehlen, bei KPMG ins Consulting einzusteigen und wie würdest du Außenstehenden die Unternehmenskultur von KPMG beschreiben?"

Sirin Gerlach,
Europäische Kunstgeschichte & Psychologie

Ioannis Tsavlakidis: Wir leben nach der Prämisse "One KPMG", das heißt, wir denken nicht in Silos, sondern über den eigenen Bereich hinaus und fördern auch dementsprechend die bereichsübergreifende Zusammenarbeit in Projekten. Das finde ich sehr bezeichnend für unsere Firmenkultur und das bekommen wir auch immer wieder von unseren Mitarbeitenden gespiegelt. Was uns ausmacht, ist die Zusammenarbeit und der Zusammenhalt im Unternehmen, nicht nur innerhalb der einzelnen Teams, sondern übergreifend über Team-, Abteilungs- und sogar Landesgrenzen hinweg. KPMG bietet ein sehr flexibles und abwechslungsreiches Umfeld, was besonders für Absolvent:innen sehr interessant ist. Durch den Einsatz in verschiedenen Projekten mit aktuellen Themenstellungen ist die Lernkurve über alle Karrierestufen konstant hoch.
Zudem - wem das nicht genug ist: Es gibt immer wieder die Möglichkeit im Rahmen von gezielten Rotationen andere Bereiche von KPMG kennenzulernen. Das bedeutet, dass man für einen bestimmten Zeitraum, Erfahrungen in einem anderen Bereich sammelt, um das eigene Profil dadurch anzureichern und noch interessanter zu machen. Dies wird durch die Multidisziplinarität unserer Teams und Themen ermöglicht. Diese Entwicklung führt bei unseren Mitarbeitenden zur Ausprägung von Schwerpunkten in einem Thema oder einer Branche, unterstützt aber eben auch ganz besonders den „Blick über den Tellerrand" im Laufe der Karriere.

„Was motiviert dich und was bedeutet für dich Purpose?"

Luca Wünn,
Betriebswirtschaftslehre

Ioannis Tsavlakidis: Consulting ist für mich "People Business". Wir hatten diesen Sommer einige Events wie zum Beispiel unsere New Manager Days oder unsere Advisory Days, bei denen wir uns nach der pandemiebedingten Pause bei physischen Events wieder persönlich treffen konnten. An solchen Tagen ist es für mich besonders schön zu sehen, wie sich unser Bereich entwickelt hat. Wir sind in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Ich habe viele Kolleg:innen wiedergetroffen, die auf eine abwechslungsreiche und tolle Karriere bei KPMG stolz sein können und durfte viele neue Kolleg:innen kennenlernen. Neben den erfolgreichen Projekten mit unseren Kunden motiviert mich das ganz besonders.

Unser KPMG Purpose lautet "Inspire Confidence. Empower Change". Für mich persönlich bedeutet das, dass wir bei unseren Kunden Vertrauen aufbauen durch unser Wissen, unsere Empathie und unser proaktives Handeln. Und dass wir dann gemeinsam mit unseren Kunden und unseren Kolleginnen und Kollegen die besten Lösungen in einer komplexen Welt finden.

Können Sie dazu konkrete Beispiele nennen?

Ioannis Tsavlakidis: Na klar. Aktuell arbeiten wir beispielsweise gemeinsam mit unseren Kunden daran, ihre Produkte, Produktionsstätten und Supply Chain Abläufe resilient zu gestalten, Lieferengpässe zu überwinden und Produktionsstopps zu verhindern. So stellen wir Unternehmen zukunftssicher auf. Und nicht zuletzt gehört auch der Schutz von Unternehmen und Institutionen vor Cyberangriffen dazu, um Betriebsunterbrechungen ▶

vorzubeugen. Das machen wir sowohl in klassischen Industrieunternehmen als auch im öffentlichen Sektor. Somit liefern wir auch einen gesellschaftlichen Beitrag, den alle spüren können.

„Welchen zukünftigen Entwicklungen für KPMG Consulting siehst du gespannt entgegen?"

Lucienne Sophie Marmé, Computer Science

Ioannis Tsavlakidis: Am Consulting schätze ich besonders, dass es nie langweilig wird. Unser Ziel ist es, die Entwicklungen und Bedürfnisse unserer Kunden und des Marktes so gut es geht zu antizipieren und entsprechende Lösungen parat zu haben. Bei unvorhergesehen Ereignissen schöpfen wir aus der ganzen Kraft unserer interdisziplinären Teams und reagieren stets flexibel und agil auf die veränderten Rahmenbedingungen.
So konnten wir unseren Kunden in der letzten Zeit, in der sie besonders vielen kurzfristigen Herausforderungen gegenüber standen, z. B. im Rahmen der Pandemie oder durch die steigenden Energie- und Rohstoffpreise, ad-hoc mit unserer Expertise zur Seite stehen. Schon jetzt ist abzusehen, dass das Thema ESG und speziell der Klimawandel sehr große Veränderungen mit sich bringen werden und auch die Digitalisierung weiter an Fahrt gewinnen wird. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit unseren Teams und unseren Kunden diesen Wandel zu gestalten.

Zudem befinden wir uns gerade auf deutlichem Wachstumskurs und haben das Consulting-Geschäft in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Damit einher ging natürlich auch eine Vergrößerung des Teams. Es ist immer wieder interessant, welche Talente aus verschiedenen Fachrichtungen zu uns kommen und auf ihre eigene Art und Weise einen Beitrag zum Erfolg leisten. Noch vor einigen Jahren hat kaum jemand daran gedacht, auch Absolvent:innen außerhalb der klassischen Wirtschaftsdisziplinen zu rekrutieren, zum Beispiel aus dem MINT-Umfeld oder aus den Sozialwissenschaften.

Ich war als Mathematiker lange eine Ausnahme. Heute ist es gang und gäbe, dass Absolvent:innen fast aller Studienrichtungen bei uns einsteigen. Das bereichert unsere Arbeit ungemein. All das ist aber nur möglich, wenn diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bereits Teil des Teams sind, auch zukünftig ihre Entwicklung und Karriere bei KPMG Consulting sehen. Dafür fühlen wir uns im Leadership persönlich verantwortlich. Nur aus der Kombination von bestehenden und neuen Teammitgliedern werden wir erfolgreich sein können.

„Welche Karrierepfade stehen einem bei KPMG offen und welche Entwicklungsmöglichkeiten hat man - auch im Vergleich zu Industrieunternehmen?"

Johannes Schaller, Physik

Ioannis Tsavlakidis: Wie vorhin gesagt, verstehen wir uns als „People Business" – und das ist nicht nur auf die Zusammenarbeit mit unseren Kunden bezogen. Unser Fokus liegt auch auf unseren Mitarbeitenden und deren Weiterentwicklung – fachlich, inhaltlich und persönlich. Und das ganz individuell. Bei KPMG hat man die Möglichkeit, sich in viele verschiedene Richtungen zu entwickeln. Manche Kolleg:innen sind stark in der Führung und entwickeln sich in diese Richtung, andere interessieren sich eher für die fachliche Arbeit und schlagen einen entsprechenden Weg ein. Das alles ist bei hoher Flexibilität möglich sowohl was die Arbeitszeitgestaltung als auch den Arbeitsort angeht.

Gemeinsam mit den Vorgesetzten legen Mitarbeitende jährlich ihre Entwicklungswünsche fest. Für die Umsetzung bieten sich viele Wege an – „on- und along-the-job", aber auch durch Weiterbildungen oder Coachings. Unsere Weiterbildungsbudgets sind sehr großzügig und wir räumen unseren Mitarbeitenden viel Zeit ein, an passenden Schulungen teilzunehmen.

„Wie sieht ein typischer Montagmorgen bei dir aus?"

Emma Jäger, Volkswirtschaftslehre

Ioannis Tsavlakidis: Seitdem sich die Corona-Lage wieder etwas entspannt hat – und was hoffentlich auch so bleibt - bin ich wieder mehr unterwegs und treffe mich wo möglich und sinnvoll mit meinen Kolleg:innen und Kund:innen vor Ort. Das macht meinen Arbeitsalltag aktuell sehr dynamisch und abwechslungsreich. Wenn ich aber nicht unterwegs bin, komme ich an einem Montagmorgen in unser Büro in Stuttgart und starte die Woche mit einem doppelten Espresso von meinem Lieblingskaffee um die Ecke.

Dein Know-how, deine Ideen

Zeig, was **du kannst!**

Im Team sichern wir die Zukunftsfähigkeit unserer Kunden.

Als international agierende Unternehmensgruppe mit weltweit mehr als 9.000 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

Dein Beitrag für morgen: Das BCG Climateship.

BCG

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind mehr als Buzzwords für dich? Beweis es: In unserem Climateship arbeitest du bis zu 12 Wochen lang mit unseren Kund:innen an den wichtigsten Nachhaltigkeits- und Klimathemen. Und steigst fest ein, wenn dir BCG gefällt. Welcome to the Group.
Jetzt bewerben: bcg-einstieg.de/climateship