



**Cologne Career Center**  
Das Karrierezentrum der RFH

# vorsprung Ausgabe 4.2017 karriere

**Über berufliches Glück  
und das Gegenstück  
von Glück**

Warum Glück einen  
Gegenpol braucht

**Glücksfaktor: außergewöhnliches Engagement**

*Zwei Mentoren über ihren Werdegang*

**Glücksfaktor: Potenzialentwicklung**

*Ein Jahr Potenzialentwicklungsprogramm*

**Impulse für Ihre Karriere**

*Netzwerk und Arbeitsmarktchancen*



**Rheinische Fachhochschule Köln**  
University of Applied Sciences



**Dr. Inga Freienstein**  
Leiterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center und Alumni-Beauftragte  
der Rheinischen Fachhochschule Köln

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,



„Glück“ ist zum geflügelten Wort im Berufsleben geworden. Und die Suche nach dem Glück als neuer „Währung“ auf dem Arbeitsmarkt veranlasst so manches Unternehmen mittlerweile dazu, „Glücksmanager“ einzustellen, die dafür sorgen sollen, dass ihre Mitarbeiter glücklich Höchstleistungen erbringen. Manche nehmen dies euphorisch an, andere sehen die Glückseuphorie eher nüchtern bis skeptisch. Ganz gleich, welcher Kategorie wir angehören – fragt man Menschen, was sie beruflich erreichen wollen, so geht es im Kern meist um ein übergeordnetes Ziel: Glück und Zufriedenheit im Beruf.

Wir möchten in VORSPRUNG KARRIERE mit Ihnen das große Themenfeld Karriere unter verschiedenen Blickwinkeln betrachten, Ihnen neue Impulse und berufliche Chancen bieten und mit Ihnen im Gespräch sein.

VORSPRUNG KARRIERE erscheint viermal jährlich als Sonderausgabe des Hochschulmagazins der RFH.

In dieser Ausgabe möchten wir uns mit Ihnen dem beruflichen Glück und dem Gegenstück von Glück widmen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

## AUFTAKT

Glückspotenziale



### Über berufliches Glück und das Gegenstück von Glück

Warum Glück einen Gegenpol braucht

**06**

### Über Glückspotenziale

Chancen im Umgang mit dem Gegenteil  
von Glück

**08**

## AUSGEZEICHNET

Erfolgsgeschichten unserer Alumni und Studierenden



### Glücksfaktor: außergewöhnliches Engagement

Zwei Mentoren über ihren Werdegang

**10**

### Glücksfaktor: Potenzialentwicklung

Ein Jahr Potenzialentwicklungsprogramm

**12**

## FAHRTWIND

Impulse für Ihre Karriere



### Im Gespräch mit der Geschäftsführerin der anderScore GmbH in Köln

Interview

**14**

## NETZWERK

Potenziale und Chancen zusammenbringen



### Arbeitsmarktchancen Stellenangebote

**16**

#### IMPRESSUM

HERAUSGEBER  
Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH  
University of Applied Sciences  
Schaevenstraße 1 a – b  
50676 Köln

GESCHÄFTSFÜHRER:  
Prof. Dr. Martin Wortmann  
Thore Eggert  
Amtsgericht Köln HRB 58883  
UStID-Nr. DE251559067

REDAKTION  
Dr. Inga Freienstein, Alumni-Beauftragte  
und Bereichsleiterin

GESTALTUNG  
der schrittmacher, Köln  
www.der-schrittmacher.de

FOTOGRAFIE  
Philippe Moosmann, RFH Presse-  
und Öffentlichkeitsarbeit

FOTOS  
Dr. Inga Freienstein (Titel, S. 6),  
Christoph Bretz (S. 13),  
Sibylle Ohm (S. 15)

Sie haben Fragen, Anregungen  
oder Wünsche?

KONTAKT  
Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH  
C³ Cologne Career Center  
Schaevenstraße 1 a – b  
50676 Köln

Tel. 0221 203022 600  
Fax 0221 203022 603

www.rfh-koeln.de  
www.colognecareercenter.de  
colognecareercenter@rfh-koeln.de



# Über berufliches Glück und das Gegenstück von Glück

Warum Glück einen Gegenpol braucht

Was uns im Leben wirklich glücklich macht, ist wohl eine der entscheidendsten Fragen. „Erfolg haben“, „anerkannt sein“, „gutes Geld verdienen“, „etwas Sinnhaftes tun“, „im Beruf glücklich und zufrieden sein“ sind häufige Antworten auf die Frage nach dem, was Menschen im Berufsleben anstreben. Aber was Glück und Zufriedenheit im Beruf und Privatleben tatsächlich bedeuten, ist etwas höchst Individuelles, das uns gerade dann besonders bewusst wird, wenn wir etwas vermissen und nicht glücklich sind. Glück und Erfolg einerseits und das Unglücklichsein andererseits liegen oft sehr nah beieinander.

Das übergeordnete Ziel, im Berufsleben glücklich und zufrieden zu sein, ist meist nicht bedingungslos erreichbar. Denn alle Glücks-Ziele, die wir uns setzen, haben auch einen Preis: die Lebenszeit, die wir bereit sind, zu investieren, die Anstrengungen und Rückschläge, die wir bereit sind, in Kauf zu nehmen

oder den Neid, den wir bereit sind anzunehmen, wenn wir besonders erfolgreich sind. Nichtsdestotrotz ist dies ein Plädoyer für das Streben nach Zufriedenheit und Erfüllung im Beruf. Denn viele Ziele sind uns den Preis, den wir zahlen, wert. Wenn alles reibungslos verlief, wären wir möglicherweise einige Zeit lang recht zufrieden, würden uns aber nicht weiterentwickeln. Und erlebter Entwicklungsstillstand führt auf lange Sicht wiederum zu Unzufriedenheit, belegt die Forschung auf diesem Gebiet. So merkwürdig es klingt: Glück braucht seinen Gegenpol. Und persönliche Entwicklung braucht in gewissem Maße den Zustand, dass die Dinge nicht reibungslos laufen. Erfolg ohne Rückschläge kann es als Konstante nicht geben. Auch das ist ein Preis von Erfolg. Aber ebenso wie viele der schönsten Lieder und Kunstwerke aus der Sehnsucht nach Glück entstanden sind, so entwickelt sich berufliches Glück nicht selten durch den guten Umgang mit dem Unglücklichsein und dem Streben nach dem, was wir zum Glücklichsein brauchen.

*„ Psychologisch gesehen, ist nicht das Glücklichsein der innere Motor, der uns antreibt, sondern das Streben nach Glück und Zufriedenheit.“*

# Über Glückspotenziale

Chancen im Umgang mit dem Gegenteil von Glück

Es ist über zehn Jahre her, aber die Erinnerung an dieses eine Management Audit ist so präsent, als hätte es gestern stattgefunden, denn es passierte etwas höchst Unerwartetes: Einer der erfahrenen Manager brach im Interview plötzlich in Tränen aus – nicht nur ein Beben in der Stimme, er weinte minutenlang. Zu groß war offenbar der Druck der Beurteilungssituation, der auf ihm lastete.

Authentisch, empathisch, menschlich greifbar – das sollen Mitarbeiter und Führungskräfte im Beruf sein. Doch Authentizität stößt im Erwachsenenalter mitunter schnell an Grenzen. Tränen sieht die Arbeitswelt nicht gern. Das, was in der Kindheit meist Zuwendung, Trost und Hilfe auslöst, ist im Berufsleben in der Regel nicht zu erwarten, weder bei großer Existenzangst noch bei beruflichen Rückschlägen und Demütigungen. Geweint wird besser zu Hause, diskret, hinter verschlossenen Türen. Zu groß ist die Gefahr eines Image-Schadens. Mit Tränen

umzugehen, ist für beide Seiten anspruchsvoll: für denjenigen, der weint, und denjenigen, der im Beruf damit konfrontiert wird.

*„Aber eines sind Tränen auch: ungeschönt echt.“*

Solange wir ein höfliches, distanzierendes Lächeln oder ein „Pokerface“ vorziehen, werden wir viele Enttäuschungen, Konflikte und Missverständnisse in der Zusammenarbeit nicht lösen können. Tränen sind Ausdruck von Verletzlichkeit, aber auch von Authentizität und ein deutliches Zeichen dafür, dass Gesprächsbedarf besteht. Wenn sich Gefühle im Beruf auf diese Weise bedingungslos ihren Weg bahnen, dann ist das eine Chance für ein offenes Feedback, das uns im Berufsleben oftmals verwehrt bleibt, und auch eine Chance für Entwicklung.

Tränen im Job sind auch in einer anderen Hinsicht einer näheren Betrachtung wert. Wenn das Selbstkonzept zu stark vom persönlichen

Erfolg im Beruf abhängt, können Rückschläge übermäßig betroffen machen. Wenn der Beruf eine übergroße Bedeutung bekommt, vielleicht das Wichtigste im Leben zu sein scheint, dann hängt von der Arbeitsleistung und der Anerkennung am Arbeitsplatz auch das Selbstwertgefühl in zu großem Maße ab. Dann sind Tränen ein wichtiges Signal für die persönliche Entwicklung und vielleicht ein guter Zeitpunkt, um den inneren Maßstab für Erfolg und Glück im Beruf neu zu adjustieren.

Eines war vor zehn Jahren eine ganz besonders wichtige Erfahrung: wie verletzlich Menschen im Berufsleben sind – ganz gleich wie selbstbewusst, anerkannt und durchsetzungsstark sie erscheinen mögen – und welche Verantwortung wir im Umgang miteinander tragen.

Möchten Sie Ihre Erfahrungen zu diesem Thema mit uns teilen? Dann schreiben Sie uns. Ihre Meinung ist uns wichtig:  
[colognecareercenter@rfh-koeln.de](mailto:colognecareercenter@rfh-koeln.de)



Bild: iStock

*„Sich mit seinem Beruf in hohem Maße zu identifizieren, macht eher glücklich als unglücklich, belegt die Glücksforschung – vorausgesetzt, der Beruf ist nicht das Einzige, worüber man sich definiert.“*

## Über das C<sup>3</sup> Cologne Career Center



**Cologne Career Center**  
Das Karrierezentrum der RFH

Seit 2006 steht das C<sup>3</sup> Cologne Career Center als professionelle Coaching- und Karriereberatung Akademikerinnen und Akademikern sämtlicher Fachrichtungen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn beratend zur Seite – also vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg. Darüber hinaus realisieren wir für Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen unter anderem in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Talentmanagement, Potenzial- und Führungskräfteentwicklung sowie Veränderungsmanagement.

[www.colognecareercenter.de](http://www.colognecareercenter.de)

# Glücksfaktor: außergewöhnliches Engagement

## Zwei Mentoren über ihren Werdegang

**A**uch in dieser Ausgabe möchten wir Ihnen wieder zwei erfahrene Alumni vorstellen, die unsere Mentoren-Initiative durch ihre Erfahrung bereichern. Wir danken Herrn Jörg Hellmich und Herrn Gerrit K. Hebmüller sehr für ihr besonderes Engagement.

„Während meines Studiums an der RFH wurde mir die Möglichkeit gegeben, in verschiedenen Unternehmen zu arbeiten und so Einblicke in die Industrie zu bekommen. Dies war sehr hilfreich für meine Entwicklung und den Start ins Berufsleben. Ich habe im Februar 1997 an der RFH das Studium der Allgemeinen Elektrotechnik abgeschlossen. Nach dem Studium startete ich bei einem mittelständischen Unternehmen als Ingenieur im Bereich der Hardware- und Software-Entwicklung, in dem ich bereits meine Diplomarbeit erarbeitet und ein Ferndiagnosegerät entwickelt hatte. In dieser Position habe ich recht schnell erste Führungsaufgaben übernommen und mit der Arbeit in Normungsgremien bei verschiedenen Verbänden (VDI, VDMA, VFA) begonnen.

Mit der Überzeugung, dass offene Schnittstellen Wettbewerb, Qualität und Innovationen fördern, regte ich 2001 die Gründung der ‚CANopen Special Interest Group Lift Control‘ an und führe diese seitdem als Chairman. Das Ziel dieser internationalen Vereinigung ist die herstellerübergreifende standardisierte Vernetzung elektronischer Baugruppen in Aufzügen.

Nach zehn Arbeitsjahren im Bereich der Entwicklung verlagerte sich der Schwerpunkt meiner Tätigkeiten auf den Bereich Projektmanagement und den Aufbau internationaler Kooperationen in Indien, Schweden, der Schweiz und UK. 2012 wagte ich den Schritt in die Selbständigkeit mit der Gründung einer Firma und dem Ziel der cloud-basierten Vernetzung von Aufzügen. Heute – nach nur fünf Jahren – hat ELFIN bereits 30 Mitarbeiter und wächst weiter.

Während meines Berufslebens habe ich immer wieder Studenten in Praktika begleitet. Im Frühjahr 2016 bin ich auf das Mentorenprogramm aufmerksam geworden. Ich selbst hatte leider keinen Mentor, der mir Möglichkeiten und Richtungen aufzeigte und mich manchmal pushte. Zurückschauend auf fast 25 Jahre Berufsleben würde ich sagen, dass ich für mich die richtige Richtung gewählt habe. Vielleicht hätte mit einem Mentor mancher Weg direkter verlaufen können.“

**Jörg Hellmich**  
Alumnus der RFH  
Gründer und Geschäftsführer der ELFIN GmbH

*„ Es ist mir eine Freude, jungen leistungsorientierten Menschen bei ihrer Entwicklung zusehen zu können. Vielleicht kann ich als Mentor jemandem helfen, eine Richtung zu wählen oder einen direkteren Weg zu finden.“*



*„ Als das C<sup>3</sup> Cologne Career Center der RFH mich ansprach, ob ich mir vorstellen könnte Mentor zu sein, habe ich ohne lange zu überlegen zugestimmt.“*

„Ich bin seit vielen Jahren Führungskraft bei der Firma Ford. Bereits meine beruflichen Wurzeln liegen bei Ford, wo ich von 1981-83 zunächst eine Ausbildung als Werkzeugmacher absolviert habe. Nach dem Fachabitur entschied ich mich für den Studiengang Maschinenbau-Konstruktionslehre an der RFH und schloss ein Aufbaustudium in Betriebswirtschaft an, welches ich 1988 als Dipl.-Ing. Maschinenbau und technischer Betriebswirt abschloss.

Schon während meiner Wehrdienstzeit entdeckte ich mein Interesse für Logistik und Transport. Nach dem Studium nahm ich 1989 in den Ford-Werken eine Stelle als Zeitstudien- & Kapazitätsplaner an. Dort absolvierte ich noch eine Zusatzausbildung zum REFA-Ingenieur.

Bald darauf ging ich für Ford als Material Handling Engineer für die innere Logistik für ein Jahr nach Belgien, um dort eine neue Technik mit frei navigierenden Flurförderfahrzeugen einzuführen. Dann führte mich mein Weg nach Portugal, wo ich in den folgenden vier Jahren als Material Handling Engineer tätig war. Dort war ich verantwortlich für die Entwicklung und Einführung von neuen Steuertechniken des Materialflusses im Presswerk und Fahrzeugrohbau in einem neuen Werk, das Ford und Volkswagen damals zusammen errichteten. Wieder nach Köln zurückgekehrt, widmete ich mich der Entwicklung neuer Techniken im Bereich Material Handling Engineering und arbeitete in dieser Zeit sowohl in Deutschland als auch in Detroit/USA.

Nach rund zehn Jahren wechselte ich in die Ersatzteil- und Serviceabteilung von Ford, in der ich bis heute tätig bin, mit Einsätzen an verschiedenen europäischen Standorten, unter

anderem in England und Spanien. Als Leiter der Logistikplanung war ich für die Ersatzteilversorgung für Europa verantwortlich und verantwortete die Einführung eines 4PL-Konzeptes für Planung, Vertragsgestaltung und Einkauf.

Danach wechselte ich in den Bereich Einkauf von Transportdienstleistungen für Europa und bin seit 2005 Leiter Einkauf Logistic Services & Packaging Materials des europäischen Ersatzteilgeschäftes von Ford.

Ich habe verantwortungsvolle Führungsaufgaben übernommen, weil neue Arbeitsthemen und deren Gestaltung und Umsetzung mich beruflich erfüllen. Ebenso ist es eine schöne Sache, mit Mitarbeitern ein Arbeitsteam zu bilden und diese weiterzuentwickeln. Regelmäßig habe ich Teilnehmer der dualen Ausbildung von Ford (Do2ler) in meiner Abteilung oder übernehme kaufmännische Auszubildende und führe diese an die vielfältigen Aufgaben eines Einkäufers heran.

Aus dieser Tätigkeit weiß ich, wie wichtig es ist, jungen Menschen Möglichkeiten zu zeigen und Hinweise auf Arbeitsthemen/-einsätze sowie Impulse zur Persönlichkeitsentwicklung zu geben.“

**Gerrit K. Hebmüller**  
Alumnus der RFH  
Purchasing Manager Logistic Services & Packaging Material, Ford-Werke GmbH



# Glücksfaktor: Potenzialentwicklung

Ein Jahr Potenzialentwicklungsprogramm



Die zwei Gruppen des Potenzialentwicklungsprogramms im Gespräch mit Mentoren.

Zwei Gruppen von Studierenden haben sich im Potenzialentwicklungsprogramm für zukünftige Führungskräfte ein Jahr lang mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinandergesetzt. Wöchentlich haben sie Pläne geschmiedet, sich auf wichtige berufliche Meilensteine vorbereitet und sich intensiv mit beruflichen Optionen und dem Thema Führung beschäftigt. Unter Federführung des C<sup>3</sup> Cologne Career Centers der RFH hatten die Teilnehmenden außerdem die Möglichkeit, mit führungserfahrenen Alumni ins Gespräch zu kommen. Diese gewährten im Rahmen eines Kaminabends wertvolle Einblicke zu ihrem persönlichen Werdegang und beantworteten die Fragen der Studierenden. Mehrere „Tandems“ haben sich im Anschluss an die Gespräche bereits gebildet. „Das große Interesse an solchen Formaten ist gleichermaßen Ausdruck für die ambitionierten Ziele, die mit Aufnahme des Studiums verbunden sind, ebenso wie für die beeindruckenden Werdegänge unserer Alumni. Sich als Mentorin oder Mentor und als Mentee so



Foto oben v.l.n.r.: Dr. Inga Freienstein, Alexander Part, Jan-Simon Krause, Serge Ortmann, Lars Weikert, Anne Schniederbruns, Christoph Bretz, Karriereberater Andreas Schrell

zu engagieren, beinhaltet auf beiden Seiten noch mehr: Vorangehen, andere begeistern und mitnehmen, Vorbild sein“, so die Bereichsleiterin Dr. Inga Freienstein.

Stellvertretend haben wir Herrn Christoph Bretz aus dem Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Potenzialentwicklungsprogramms gefragt, welche beruflichen Pläne er aktuell verfolgt.

**Lieber Herr Bretz, Sie haben sich gemeinsam mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern intensiv und sehr engagiert mit Ihrer beruflichen Zukunft auseinandergesetzt. Verraten Sie uns Ihre aktuellen beruflichen Pläne?**

**Christoph Bretz:** „Aktuell bin ich auf der Suche nach adäquaten Optionen, um die Bachelorarbeit in einem Unternehmen mit technischer Ausrichtung zu schreiben. Dabei soll das Thema Projektmanagement mit all seinen Facetten im Mittelpunkt stehen – dies

verspricht eine realistische, aber auch herausfordernde, anspruchsvolle, fachübergreifende Aufgabenstellung. Dabei erwarte ich in Zukunft vielseitige und interessante Projekte im Team. Im Rahmen des ersten Potenzialentwicklungsprogramms wurde ich von der Standortbestimmung über diverse Kompetenzentwicklungen bis hin zur strukturierten Zielfindung vom C<sup>3</sup> Cologne Career Centers professionell begleitet und intensiv auf meine zukünftige Karriere vorbereitet.“

**Was bedeutet für Sie ganz persönlich berufliches Glück?**

**Christoph Bretz:** „Spaß an der Arbeit mit einem coolen Team.“

**Vielen Dank, Herr Bretz, Ihnen weiterhin alles Gute und viel Glück!**



Bild: Christoph Bretz

# Auf der Suche nach dem beruflichen Glück

Dr. Inga Freienstein im Gespräch mit Sibylle Ohm, Gründerin, Inhaberin und Geschäftsführerin der anderScore GmbH in Köln



Bild: Sibylle Ohm

**Dr. Inga Freienstein:** Liebe Sibylle Ohm, wir widmen uns in dieser Ausgabe des Hochschulmagazins VORSPRUNG KARRIERE der Suche nach dem beruflichen Glück. Sie sind eine sehr berufs- und lebenserfahrene Gesprächspartnerin. Verraten Sie uns, was für Sie ganz persönlich berufliches Glück bedeutet?

**Sibylle Ohm:** „Natürlich sollte hochqualifizierte Leistung auch entsprechend bezahlt werden. Aber in der Tat habe ich mich in meinen früheren Anstellungen für das Angebot mit der geringsten Bezahlung entschieden. Natürlich war das kein Auswahlkriterium, aber für mich persönlich war viel relevanter, ob ich etwas in meinen Augen Sinnvolles leisten soll, ob ich wohl ein gutes Verhältnis zu meinem Vorgesetzten haben werde, ob die Techniken interessant sind, ich vielleicht selbst

noch etwas lernen kann und vor allem: welchen Eindruck das Team und das berufliche Umfeld machen. Auch wenn mal ein Bereichsleiter auf Kundenseite von seinen Mitarbeitern genervt war nach dem Motto ‚wir arbeiten hier doch nicht nach dem Lustprinzip‘, denke ich, wenn die Arbeit Spaß macht, profitieren alle davon. Nicht zuletzt sind die Arbeitsergebnisse viel besser. Ich selbst bin motiviert, wenn ich merke, meine Leistung trägt zum Gelingen einer Kundensituation bei und wenn man auch bei der Arbeit einiges zu lachen bekommt – ohne über andere zu lachen.“

**Wofür steht der Unternehmensname anderScore?**

**Sibylle Ohm:** „Auf dieses Kunstwort sind wir nach einiger Überlegung gekommen:

Wir möchten ‚etwas anders‘ vorgehen, damit der Kunde sein Ziel (Score) erreicht. Vor 11 Jahren nutzten wir in unseren Projekten schon vielfältige agile Elemente. Schließlich geht es darum, in konstruktiver, zielgerichteter Kommunikation zwischen Fachvertretern und Software-Entwicklern den geeigneten Weg in der Anwendungsimplementierung zu finden, so dass am Ende das Entwicklungsergebnis auch optimal einsetzbar ist. Bei unseren sehr abwechslungsreichen Kundeneinsätzen passen wir die Methodik zwar in die Kundenvorgaben ein, helfen dem Kunden aber auch, sich selbst weiterzuentwickeln.“

**Berufliches Glück wird mittlerweile als neue ‚Währung‘ auf dem Arbeitsmarkt gehandelt. Und der Wunsch, sich im Berufsleben selbst zu verwirklichen, spielt eine zunehmend wichtige Rolle bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Als Gründerin, Inhaberin und Geschäftsführerin der anderScore GmbH haben Sie einen großen Einfluss auf die Glücks-Kultur in Ihrem Unternehmen. Was macht anderScore als Arbeitgeber besonders?**

**Sibylle Ohm:** „Glück hat ja einige Bedeutungen. Lassen wir das zufällige Glück des Lottegewinns mal außen vor, dann meint es im beruflichen Kontext wohl eher einen hohen Zufriedenheits-Level. Ist ein Kollege motiviert, seine Leistung zu erbringen, oder denkt er, er arbeitet meist für den Papierkorb à la Dilbert und nimmt am Monatsende sein Gehalt mit. Diverse Kickers, Massage-Liegen oder die Wäscherei im Haus – das ist zwar auch alles nett, aber zu viel ‚Kokoloeres drumherum‘ hilft nicht unbedingt weiter.“

Im anderScore-Sinne sollen die Mitarbeiter Aufgaben haben, die anderen etwas nutzen. Wir führen eine offene, direkte Firmenkultur und versuchen, Probleme weder zu verstecken noch auszusetzen oder im Sinne von ‚der Stärkere setzt sich durch‘ wegzuschaffen. Wir möchten sie konstruktiv lösen – unabhängig von ihrer Art, zwischenmenschlich, technisch, mit dem Kunden, etc. Durch unsere flache Struktur bin ich persönlich jederzeit ansprechbar.

Genügend Freiraum zur eigenen Weiterentwicklung haben die anderScore-Mitarbeiter am fünften Arbeitstag in der Woche. Wir leisten vier Tage in der Woche für unsere Kundenprojekte. Ansonsten erproben wir neue Techniken in unserem Testbed, besuchen Seminare oder Veranstaltungen und halten auch interne Vorträge.

Nicht nur die Goldschmiede@anderScore dient dem Austausch auch mit externen Kollegen, unter anderem bekannten Open-Source-Committern. Wir regeln jährlich individuell erneut, wie sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter persönlich weiterentwickeln möchte. Und wie sich dies für agiles Arbeiten gehört, werden solche Vereinbarungen durchaus unterjährig flexibel geändert. Sozial engagiert sich anderScore z.B. mit der FlüsSchmiede in Kooperation mit dem Chaos Computer Club Cologne, um IT-interessierten Flüchtlingen bei ihren ersten Programmierschritten zu helfen. Am Ende gilt: es muss einfach Spaß machen und den Mitarbeitern ein Stück beruflichen Sinn in ihrem Leben mitgeben können.“

**Das Team der anderScore GmbH besteht aus erfahrenen Software-Entwicklern, Architekten und IT-Beratern. Für wen lohnt es sich**

**ganz besonders, mit Ihnen bezüglich einer Zusammenarbeit ins Gespräch zu kommen?**

**Sibylle Ohm:** „Wir suchen fortlaufend Studenten (m/w) sowie Hochschulabgänger (m/w) und natürlich sehr gerne auch erfahrene Kollegen (m/w). Für die weniger Erfahrenen gilt: Sie sollten sehr gut logisch denken können, aber auch für die technische Lösungsfindung eine gehörige Portion Kreativität mitbringen. Je besser strukturiert jemand denkt, desto einfacher wird es für ihn sein, Clean-Code zu entwickeln bzw. gewachsenen Code sinnvoll aufzuräumen oder belastbare Architekturen zu entwerfen. Auf dieser Grundvoraussetzung lernen die Kolleginnen und Kollegen bei uns das technische Handwerkzeug für unsere Kundenprojekte. Das ist extrem vielfältig: mit der Java-Syntax ist es nicht getan. Es gilt, sich einen fundierten Überblick über zig Patterns und Frameworks zu verschaffen – bzgl. Web-Frontends und (Java-)Script-Techniken, Anwendungslogik, Sizing, Datenbanken und Datenbank-Anbindungen (SQL, no-SQL, DWH), Schnittstellen-Techniken, Parallelisierungsmöglichkeiten, Batch-Ansätzen, Projektmethoden, Anforderungsanalyse, Projektmanagement etc. Der technische Hintergrund bildet dann die Basis. Ständig ist zusätzlich gefragt, über den eigenen Tellerrand hinauszusehen: Heute versuche ich, die Mobilfunkprotokolle oder die Kundensegmentierung im Handy-Verkauf nachzuvollziehen, morgen die Versicherungsmathematik, und gestern habe ich mich mit Anwendungen für die Netzauslastung eines Energieversorgers beschäftigt oder mit den Belangen eines Automobilzulieferers. Die Fachbedarfe sind so vielfältig wie die Branchen unserer Kunden. Und wir als

Anwendungs-Entwickler müssen sie immer sehr gut verstehen, damit das mit dem ‚brauchbaren Ergebnis‘ auch was wird. Langweilig wird es jedenfalls nie.

Und wer noch nicht viel außerhalb der Hochschule entwickelt hat, sich aber für einen pfliffigen Kopf hält, mit dem setzen wir einfach eine persönliche Planung auf: Er oder sie bekommt erstmal Monate bzw. als Student Jahre, um sich entsprechendes Know-how an anderScore-internen Übungsprojekten angeleitet anzueignen. Der persönlichen Entwicklung sind auch später keine Grenzen gesetzt: ob Senior-Entwickler (m/w), Architekt (m/w), Business Analyst (m/w) oder Projektmanager (m/w). Wir freuen uns sehr auf rege Kontaktaufnahme von interessierten Kandidaten!“

**Sie haben einen sehr namhaften Vorfahren, den Physiker Georg Simon Ohm. Hat Ihnen der Name ‚Ohm‘ im Leben Glück gebracht?**

**Sibylle Ohm:** „Ja, meine Familie stammt von seinem Bruder ab, da Georg Simon Ohm kinderlos war. Er hat den Stromwiderstand festgestellt. Bei anderScore werden zwar keine Platinen gelötet oder Widerstände gesetzt, aber manchmal entsteht schon ein Überraschungseffekt, wenn ich die Abstammung erkläre. In meiner Freizeit segele ich z.B. als Rudergänger auf einem Großsegler (Sedov, 4-Mast-Bark, in Kiel 1921 gebaut, als Reparationsleistung nach dem 2. Weltkrieg an Russland übergeben). Dort sollte ich dann für das russische Fernsehen als ‚Ohms Enkelin‘ – was so direkt nicht ganz stimmt – ein Interview geben. Das war eine sehr lustige Situation. Zur Firmengründung hatten wir tatsächlich überlegt, ‚Omega‘ als Name zu nehmen – das Zeichen für Ohm. Aber es gibt schon so viele Firmen dieses Namens, da gefiel uns schließlich anderScore besser.“

**Haben Sie vielen Dank für das Gespräch, Frau Ohm.**

**anderScore**  
trust in competence

anderScore konzipiert und entwickelt seit inzwischen 11 Jahren kundenspezifische Software im Projektgeschäft primär mit Fokus ‚Java-Architekturen‘. Im gesamten Application Lifecycle übernimmt anderScore Neuentwicklungen, die Migration von Altanwendungen, Anwendungsintegrationen, prozessorientierte Flexibilisierung von Web-Anwendungen, SOA-Techniken, Mobile-App-Entwicklung und kümmert sich um Security-Checks und Performance-Optimierungen. Wir haben mit der Geschäftsführerin Sibylle Ohm gesprochen, um mehr über das Unternehmen zu erfahren.

[www.anderscore.com](http://www.anderscore.com)



# Netzwerk

Potenziale und Chancen zusammenbringen

**A**ls hochschuleigenes Kompetenzzentrum für angewandte Wissenschaften auf den Gebieten Business Coaching und Human Resources Development ist das C<sup>3</sup> Cologne Career Center Think Tank und Dialogpartner an der Schnittstelle zwischen Praxis, Wissenschaft und Lehre. Die Dienstleistungen richten sich an berufserfahrene Fach- und Führungskräfte sowie Nachwuchskandidaten und Unternehmen. Seit seiner Gründung 2006 liegt eine Kernkompetenz des C<sup>3</sup> Cologne Career Centers in den Bereichen Executive Coaching und Führungskräfteentwicklung. Ein besonderer Fokus liegt außerdem auf der Zusammenarbeit mit Unternehmen in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Potenzialentwicklung und Talent Management.

Unser Ziel ist es, den Dialog zwischen unseren Studierenden, Alumni und Unternehmen gezielt zu fördern.

Unsere Unternehmenspartner nutzen seit langem unser Angebot, ihre Stellenanzeigen über uns als Hochschule zu veröffentlichen.

Wir geben in VORSPRUNG KARRIERE Unternehmen den Raum, unseren akademischen Leserinnen und Lesern interessante Stellenangebote vorzustellen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Sie erreichen mit uns aktuell ca. 10.000 angehende und berufserfahrene Akademikerinnen und Akademiker.

[www.colognecareercenter.de](http://www.colognecareercenter.de)



## Hier ist Raum für Ihre Stellenanzeige

Wir unterstützen Sie gerne bei Ihren Recruitingvorhaben. Rufen Sie uns an unter Tel. 0221 20 30 22 600 oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [colognecareercenter@rfh-koeln.de](mailto:colognecareercenter@rfh-koeln.de)

Bild: iStock

## #CareerEscalator

### Management Programm Retail

#### Kein Job von der Stange. Geschäftsleitung bei Galeria Kaufhof.

Dein Herz schlägt für einzigartige Shopping-Erlebnisse und du willst Karriere im Handel machen? Dann bewirb dich für unser Management Programm Retail ab 01.10.2017 und verbinde die Entwicklung deiner Führungskompetenzen mit der Möglichkeit, deine eigenen innovativen Ideen zur Zukunft des Handels zu verwirklichen. Nach erfolgreichem Abschluss des Programms übernimmst du die Geschäftsleitung deiner eigenen Galeria Kaufhof Filiale!

Jetzt informieren und bewerben unter [career-escalator.de](http://career-escalator.de)

#### Was wir bieten:

- ▶ Ein herausforderndes und ereignisreiches 12-monatiges Führungsnachwuchs-Programm in mindestens drei Filialen
- ▶ Umfassende Einarbeitung und Vorbereitung auf die Zielposition Geschäftsführer (m/w) einer Filiale
- ▶ Schnelle Verantwortungsübernahme in spannenden Bereichen wie Kundenberatung, Umsatzsteuerung, Ertrags- und Kostenplanung, Kunden- und Servicemanagement, Mitarbeiterführung und Warenwirtschaft
- ▶ Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung durch Teilnahme an einem spezifischen Talentprogramm mit umfassender Betreuung und enge Begleitung durch unser Personalmanagement
- ▶ Coaching und Mentoring durch erfahrene Fach- und Führungskräfte sowie regelmäßige Feedbacks zur Leistungsentwicklung
- ▶ Regelmäßige Challenges und die Möglichkeit von Auslandszeiten

#### Wen wir suchen:

- ▶ Den zielorientierten Macher, der sich entwickeln und stets verbessern möchte
- ▶ Den Unternehmer, der in gesundem Maße risikobereit ist
- ▶ Den kreativen Geist, der mit frischen Ideen inspiriert, motiviert und Innovationen vorantreibt
- ▶ Die starke Persönlichkeit, die die Herausforderung sucht und den Wettbewerb liebt
- ▶ Den leidenschaftlichen Händler, der Service versteht und Kundenorientierung liebt
- ▶ Den analytischen Denker, der zahlenaffin und kommunikationsstark ist

#### Dies kombiniert mit:

- ▶ einem abgeschlossenen wirtschaftlichen Studium und Berufserfahrung (z.B. Handel, Dienstleistung),
- ▶ bundesweiter Umzugsbereitschaft
- ▶ und sehr guten Englischkenntnissen

[kaufhof.de/karriere](http://kaufhof.de/karriere)

Für Rückfragen wende dich gerne an unser Recruiting-Team, Tel.: 0221 223-3410 oder E-Mail: [jobs@kaufhof.de](mailto:jobs@kaufhof.de)

## KÖLN: Junior ERP-Anwendungsberater (m/w) in Festanstellung gesucht!

Kennziffer 81334

Unser Kunde - ein mittelständisches und innovatives IT-Unternehmen aus dem ERP-Bereich - sucht Sie in unbefristeter Festanstellung!

### Ihre Aufgaben

Sie sind innerhalb von regionalen Kundenprojekten für die Beratung und Implementierung von ERP-Lösungen zuständig. Hierbei übernehmen Sie folgende Tätigkeiten:

- Enge Zusammenarbeit mit dem Projektmanagement und der Anwendungsentwicklung in interdisziplinären Projektteams
- Analyse von Kundenprozessen und Ableitung der Kundenanforderungen an die ERP-Lösung
- Erstellung der Fachkonzepte und des technischen Designs
- Abstimmung der Anforderungen mit der Anwendungsentwicklung und Begleitung der technischen Umsetzung
- Betreuung der Kunden nach erfolgreichen Einföhrung und Durchführung von Konfigurationen und Systemanpassungen
- Übernahme der Projektdokumentation und Durchführung von regelmäßigen Anwenderschulungen

### Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes informationstechnisches Studium oder eine vergleichbare Qualifikation
- Idealerweise erste Erfahrung in der Planung und Abwicklung von IT-Projekten mit hoher Affinität für Softwareprozesse und für die Anwendungsentwicklung
- Kenntnisse im Umgang mit ERP-Software und Skriptsprachen sind wünschenswert
- Kundenorientierte, strukturierte und analytische Arbeitsweise
- Ausgeprägte Kommunikationsstärke gepaart mit hoher Teamorientierung und Eigenmotivation
- Regionale Reisebereitschaft in NRW
- Sehr gute Kenntnisse der deutschen und gute Kenntnisse der englischen Sprache

# DIS AG

**Ihr Kontakt**  
Frau Sarah Henrich  
[koeln-itjobs@dis-ag.com](mailto:koeln-itjobs@dis-ag.com)

**DIS AG**  
Information Technology  
Habsburgerring 2  
50674 Köln

Telefon +49 221/2773256  
[www.dis-ag.com](http://www.dis-ag.com)

JETZT AUCH  
MIT XING  
BEWERBEN



Seit über 45 Jahren ist die DIS AG verlässlicher Partner in der Personalvermittlung von Fach- und Führungskräften.

- Wir verstehen uns als Ihr Karrierebegleiter.
- Wir verfügen über ein großes Portfolio an abwechslungsreichen Tätigkeiten und attraktiven Kundenunternehmen.
- Wir kennen die Anforderungen unserer Kunden als auch Ihre Qualifikationen und Ziele als Bewerber/in.
- Unsere individuelle Beratung und Vermittlung ist für Sie kostenfrei.
- Eine engagierte Betreuung im Rahmen des Bewerbungsprozesses ist für uns selbstverständlich.

**Spannende Jobs und interessante Projekte für IT-Professionals! Jetzt per Mail unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung bewerben!**

Als einer der größten und erfolgreichsten Personaldienstleister Deutschlands sind Ihre beruflichen Wünsche bei uns in den besten Händen. Profitieren Sie von unserem Know-how! Mehr über uns erfahren Sie unter [www.dis-ag.com](http://www.dis-ag.com).

**Wir freuen uns auf Sie!**



Sämtliche Bezeichnungen richten sich an beide Geschlechter.

**FERCHAU**  
ENGINEERING

### Ihr Ansprechpartner

**Herr Dominic Sinn**  
Personalreferent  
Fon +49 221 700919-0  
[koeln@ferchau.com](mailto:koeln@ferchau.com)

### Job-Link

[ferchau.jobs/de/de/137546](https://ferchau.jobs/de/de/137546)

### Job-Kennziffer

FE65-67974-K

### Adresse

FERCHAU Engineering GmbH  
Niederlassung Köln  
Butzweilerhof-Allee 4  
50829 Köln

Möchten Sie die digitale Welt von morgen intelligenter machen? Können Sie über die Grenzen von Nullen und Einsen hinausschauen? Dann kommen Sie jetzt zu FERCHAU, dem Marktführer in Engineering und IT mit mehr als 6.600 Mitarbeitern an über 90 Standorten. Hier erwarten Sie anspruchsvolle Aufgaben aus allen Bereichen der IT. Mehr als 1.300 IT-Consultants arbeiten hier an spannenden Projekten für namhafte Kunden. Wenn Sie diese Herausforderung reizt, dann bewerben Sie sich jetzt um die Position als

## Web-Softwareentwickler (m/w)

Köln/Bonn

Langfristig und nachhaltig - Ihre Aufgaben bieten Potential.

- Umfassende Weiterentwicklung von Webapplikationen
- Erarbeitung und Umsetzung kundenspezifischer Featureanfragen
- Pflege und Wartung von Anwendungen im Front- und Backend
- Eignungsanalyse neuartiger Webtechnologien
- Konzepterstellung zur Anpassung von Softwarearchitekturen

Maßgeschneidert und flexibel - Ihre Aussichten sind hervorragend.

- High-Potential-Programm
- Entwicklung bereichsübergreifender Kompetenzen
- Überfachliches Weiterbildungsangebot der Konzernakademie

Ihre Voraussetzungen sind bestens - zeigen Sie es uns.

- Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium der Informatik oder einer vergleichbaren Fachrichtung
- Sicherer Umgang mit HTML, CSS und JavaScript
- Gute Kenntnisse in C++/ Java (eine objektorientierte Programmiersprache)
- Kenntnisse in der Erstellung benutzerfreundlicher Weboberflächen und SQL wünschenswert
- Teamorientierte und kommunikationsstarke Persönlichkeit
- Fließende Deutsch- und gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Sie sehen Ihre Zukunft in spannenden Projekten? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - gerne online oder per E-Mail unter der Kennziffer FE65-67974-K bei Herrn Dominic Sinn. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: Wir entwickeln Sie weiter.

„ Warum nur einfache Ziele verfolgen, wenn Sie wirklich ehrgeizig sind.“

Wir suchen ab sofort für Festanstellung in Vollzeit:

## (Junior) Java-Entwickler (w/m)

für Festanstellung in Vollzeit (Absolventen w/m der  
Wirtschaftsinformatik),  
oder für studentische Mitarbeit in Teilzeit

Wir von anderScore konzipieren und entwickeln Individual-Software im Projektgeschäft (Fokus: Java Enterprise, mobile Apps). Inhaltlich bieten wir - über den gesamten application life cycle - die Migration von Altanwendungen, Integration von separierten Systemen, prozessorientierte Flexibilisierung von Anwendungen, SOA-Techniken sowie web-Anwendungen und App-Entwicklung an. Wir führen security-checks und pentests durch und erhöhen die Absicherung bei entdeckten Schwachstellen. Nicht zuletzt kümmern wir uns um Architektur-Stabilisierungen und performance-Optimierungen. Unser know-how geben wir in öffentlichen Schulungen gerne weiter

Wir suchen fortlaufend tatkräftige Unterstützung durch kreative und analytisch starke Entwickler/ Softwarearchitekten, die auch konzeptionell denken können. Wir bieten ein immer spannendes Umfeld in offener, direkter Kommunikation und weitreichenden Freiraum zur persönlichen Weiterentwicklung, nicht nur über den "anderScore-Freitag".

Wir verstärken uns gerne durch Hochschulabgänger!  
Insbesondere suchen wir aber auch studentische Mitarbeiter, die sich mit unserer Arbeitsweise in der Software-Entwicklung und mit den bei anderScore Kunden zum Einsatz kommenden Techniken vertraut machen möchten. Eine intensive Einarbeitung in interessante Themen stellt anderScore sicher.

Werfen Sie doch mal einen Blick auf <http://www.anderscore.com>.

Bei Interesse freuen wir uns auf Ihre Bewerbung an [jobs@anderscore.com](mailto:jobs@anderscore.com).  
Rückfragen beantworten wir Ihnen gern unter +49-221-3558-3530.



HYDRO

Infinite aluminium

Trainee (m/w)  
Prozessingenieur  
Industrie 4.0



2017  
TRAINEE-  
AUSZEICHNUNG  
ABSOLVENTA

### Unser Unternehmen – Ihre Zukunft

Hydro ist ein globales Aluminiumunternehmen mit Produktionsstätten sowie Vertriebs- und Handelsaktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette: 13.000 Beschäftigte in über 40 Ländern gewinnen Bauxit, erzeugen Tonerde und Energie, stellen Primäraluminium und Walzprodukte her und sind aktiv im Recycling. Unser „Aluminiumdreieck“ im Rheinland gilt als „magisch“ dank Top-Arbeit mit Spitzentechnologie. Beste Voraussetzungen, um als Trainee die Weichen in Richtung Zukunft zu stellen.

### Ihr Erfolg – Unser Programm

So spannend und vielseitig wie wir – das ist das Hydro-Traineeprogramm, das Sie in mindestens 15 Monaten fit für eine anspruchsvolle Position in unserem Hause macht. Und das Ganze maßgeschneidert auf Ihre persönlichen Fähigkeiten und Interessen. Los geht's mit einer individuellen Einsatzplanung, bei der wir Ihren Weg bestimmen – der führt Sie in verschiedene Abteilungen an zwei oder mehr Standorte. Dabei haben wir ein paar Extras auf Lager – Sie werden von einem persönlichen Mentor betreut und profitieren von unserem internationalen Onboarding, von Trainings und Netzwerktreffen. Und das sind die Inhalte, um die es geht:

### Was Sie voranbringt

- Unsere Ingenieure & Wissenschaftler in der Forschung & Entwicklung Walztechnologie sind fokussiert auf Daten – hier werden nicht nur Denkmodelle, sondern auch Simulationsprogramme entworfen. Diese werden in den produzierenden Betrieben implementiert – von Grevenbroich bis Holmestrand – auf den verschiedensten Systemen. Hier kommen Sie ins Spiel:
- Sie sind der Experte, der die Schnittstelle zwischen Wissenschaftlern und den Produktionsbetrieben – datentechnisch und auch kommunikativ – darstellt. Sie sorgen für die Umsetzung der Projektergebnisse und arbeiten interdisziplinär, international & eigenständig – Lust auf mehr?

### Gemeinsam in die Zukunft – versprochen!

Auch nach Programmabschluss bringen wir Sie mit Fortbildungen und Entwicklungsmaßnahmen weiter – durch unsere Vielfalt und weltweiten Standorte bieten wir viel Raum zur Veränderung. Natürlich erhalten Sie schon als Trainee ein attraktives Jahreseinkommen. Am besten Sie lesen hier weiter.

### Was Sie antreibt

- Abgeschlossenes Masterstudium des Maschinenbaus, der Mechatronik oder der Informationstechnologie, ggf. auch duales Studium
- Praktische Erfahrung im Produktionsbetrieb wünschenswert
- Kommunikationsstarker Teamplayer mit Faible für Informationstechnologie
- Eigenständige Arbeitsweise gepaart mit der Fähigkeit, interdisziplinär zu agieren
- Gutes Deutsch & Englisch, schriftlich wie mündlich

### Ihr Einsatzort

Bonn

### Ihr Starttermin

Schnellstmöglich

### Ihr Kontakt

Frau Eva Neumeister

**Jetzt online bewerben!**

[www.hydro-karriere.de](http://www.hydro-karriere.de)



Die Otto Benecke Stiftung e.V. arbeitet seit mehr als 50 Jahren im Bereich Integration und Qualifikation. Unsere Schwerpunkte sind Ausbildung und Studium, Arbeitsmarkt sowie Jugend- und Elternarbeit. Weitere Themen sind die Förderung gesellschaftlicher Akzeptanz von Zuwanderung, der Abbau von Fremdenfeindlichkeit und die Verhinderung von Radikalisierung. Hierzu entwickeln wir Integrations- und Qualifizierungsangebote, die wir mit unseren Kooperationspartnern – meist Migrantenorganisationen – umsetzen. Im Auftrag der Bundesregierung unterstützen wir ausländische Flüchtlinge, Spätaussiedler und mit eingereiste Angehörige, Asylberechtigte und Menschen, die aus humanitären Gründen in Deutschland Aufnahme finden, die in Deutschland studieren oder nach dem Studium eine ausbildungsadäquate Beschäftigung suchen. Einmal jährlich führen wir ein öffentliches Forum durch, auf dem mit bis zu 350 Teilnehmenden aktuelle Themen aus dem Themenfeld Integration diskutiert werden. Wir sind ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Bonn, parteipolitisch und weltanschaulich neutral. Unsere Kooperationspartner sind Bundes- und Länderministerien, Kommunen, Behörden, Universitäten, Unternehmen und Verbände.

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

### Projektentwickler/in auf Honorarbasis

#### Zu Ihren Aufgaben gehören:

- Konzeption und Entwicklung von Bildungs- und Qualifizierungsprojekten
- Erstellung von Kostenplänen
- Erarbeitung von Projektanträgen

#### Sie bringen mit:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium, vorzugsweise im Bereich Sozialpädagogik
- Nachweisbare Kenntnisse und Erfahrungen mit Projektentwicklung
- Erfahrungen mit den Themen Migration, Integration
- Guter Schreibstil und Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit komplexe Themen verständlich zu formulieren
- Sehr gute EDV-Kenntnisse (Office, Internet)
- Teamfähigkeit, Kreativität, strukturierte Arbeitsweise, Flexibilität

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis zum 28. April 2017 an den Fachbereich Personal:

[sonja.pongratz@obs-ev.de](mailto:sonja.pongratz@obs-ev.de)

Otto Benecke Stiftung e.V., Kennedyallee 105-107, 53175 Bonn, [www.obs-ev.de](http://www.obs-ev.de)



Die Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen / eine

### Professor/-in für „Retail Management – Visuelles Marketing, Shop Design, E-Commerce, Markenführung“

Die Rheinische Fachhochschule Köln (RFH) ist eine staatlich anerkannte Fachhochschule in privater gemeinnütziger Trägerschaft. Sie bietet 18 Bachelor- und 10 Masterstudiengänge Vollzeit, dual und berufsbegleitend an – in den Fachbereichen Ingenieurwesen, Medien, Medizinökonomie & Gesundheit, Wirtschaft & Recht sowie Logistik-management, Industrie- und Handel, Marketing- und Kommunikationsmanagement.

Im Fachbereich Medien der Rheinischen Fachhochschule Köln ist zum Sommersemester 2017 eine Professur (w /m) für Retail Management – Visuelles Marketing, Shop Design, E-Commerce, Markenführung (Bes.-Gr. W2) in Vollzeit zu besetzen ( 18 SWS ). Die Professur ist im Fachbereich Medien in den Vollzeit- und den berufsbegleitenden Studiengängen angesiedelt.

#### Ihre Aufgaben:

Von den Bewerberinnen/Bewerbern wird erwartet, dass sie die Fächer/Module „ Handel-Betriebswirtschaftslehre“, „Visuelles Marketing“, „Shop Design im stationären Handel“, „Customer Experience“, „E-Commerce und Shop-Architektur“, „Cross- und Omni-Channel“, „CRM“, „Analyse, Planung und Controlling im Handel“, „Markenentwicklung und –führung im Handel“, „Marktforschung“, „Consumer Behaviour“ und „Retail Marketing“ im Bachelorstudiengang „Retail Management“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten in Lehre und Forschung unter Einbezug des aktuellen handelsbetriebswirtschaftlichen Diskurses vertreten. Erfahrungen im Bereich der empirischen Forschung sind von Vorteil. Zudem erwarten wir eine enge Beziehungspflege zu Handelsunternehmen auch im internationalen Umfeld. Mit Ihrem Lehr- und Forschungsengagement stärken Sie das Profil des Fachbereichs und werben aktiv Drittmittel ein. Die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in der Selbstverwaltung der Fakultät und im Institutsmanagement wird erwartet.

#### Ihr Profil:

Sie haben ein betriebswirtschaftliches Hochschulstudium mit Schwerpunkt Handel mit herausragenden Leistungen abgeschlossen und auch in der beruflichen Praxis Führungskraft bewiesen. Im Rahmen Ihrer mehrjährigen, beruflichen Tätigkeit haben Sie sich zu einem prägenden Akteur in Ihrem Kerngebiet entwickelt und helfen aktiv mit, die Gestaltungsfragen im Umfeld des Stationären- und Online-Handels zu beantworten und zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln.

Qualifizierte promovierte Praktiker/innen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Internationale Erfahrungen in Berufstätigkeit, Lehre und Forschung werden erwartet. Idealerweise haben Sie bereits eingehende Lehrerfahrungen gesammelt und sind am Einsatz von Methoden der modernen Hochschuldidaktik sowie an E-Learning interessiert. Sie sind imstande, die langfristigen Ziele der Hochschule aktiv zu unterstützen, und können Lösungen gemeinsam und arbeitsteilig zuverlässig erarbeiten.

#### Unser Angebot:

Wir bieten eine angenehme Atmosphäre und engagierte kollegiale Zusammenarbeit in einer Hochschule im Veränderungsprozess, gute Arbeitsbedingungen durch eine hochwertige technische Ausstattung für Forschung & Lehre und eine attraktiven Standort im Herzen von Köln.

Bitte wenden Sie sich für fachliche Rückfragen an den Vizepräsidenten für Medien

Herrn Prof. Dr. Dietmar Barzen

Tel.: 0221 – 20 30 2 – 30

E-Mail: [Barzen@rfh-koeln.de](mailto:Barzen@rfh-koeln.de)

Sie erfüllen die weiteren Einstellungs Voraussetzungen des § 36 HG NRW. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte mit Angabe der von Ihnen vertretenen Schwerpunkte sowie frühestmöglichem Eintrittszeitpunkt bis zum 31.05.2017 ausschließlich in elektronischer Form (eine pdf-Datei) an:

Fachhochschule Köln

Vizepräsident Medien

Schaevenstr. 1a-b

50676 Köln

E-Mail: [vizepraesident@rfh-koeln.de](mailto:vizepraesident@rfh-koeln.de)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.



Die Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen / eine

**Professor/-in für "Retail Management – Beschaffung, Channel Management, Retail Marketing"**

Die Rheinische Fachhochschule Köln (RFH) ist eine staatlich anerkannte Fachhochschule in privater gemeinnütziger Trägerschaft. Sie bietet 18 Bachelor- und 10 Masterstudiengänge Vollzeit, dual und berufsbegleitend an – in den Fachbereichen Ingenieurwesen, Medien, Medizinökonomie & Gesundheit, Wirtschaft & Recht sowie Logistikmanagement, Industrie- und Handel, Marketing- und Kommunikationsmanagement.

Im Fachbereich Medien der Rheinischen Fachhochschule Köln ist zum Sommersemester 2017 eine Professur (w /m) für Retail Management – Beschaffung Channel Management, Retail Marketing (Bes.-Gr. W2) in Vollzeit zu besetzen ( 18 SWS ). Die Professur ist im Fachbereich Medien in den Vollzeit- und den berufsbegleitenden Studiengängen angesiedelt.

**Ihre Aufgaben:**

Von den Bewerberinnen/Bewerbern wird erwartet, dass sie die Fächer/Module „ Handel-Betriebswirtschaftslehre“, „Beschaffungsmanagement“, „Warenwirtschaft“, „Supply-Chain-Management und Logistik“, „Channel Management im Stationären- und Online-Handel“, „Case Studies“, „Kosten und Prozessmanagement“ „sowie „Retail Marketing“ und „Category Management“ im Bachelorstudiengang „Retail Management“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten in Lehre und Forschung unter Einbezug des aktuellen handelsbetriebswirtschaftlichen Diskurses vertreten. Erfahrungen im Bereich der empirischen Forschung sind von Vorteil. Zudem erwarten wir eine enge Beziehungspflege zu Handelsunternehmen auch im internationalen Umfeld. Mit Ihrem Lehr- und Forschungsengagement stärken Sie das Profil des Fachbereichs und werben aktiv Drittmittel ein. Die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in der Selbstverwaltung der Fakultät und im Institutsmanagement wird erwartet.

**Ihr Profil:**

Sie haben ein betriebswirtschaftliches Hochschulstudium mit Schwerpunkt Handel mit herausragenden Leistungen abgeschlossen und auch in der beruflichen Praxis Führungskraft bewiesen. Im Rahmen Ihrer mehrjährigen, beruflichen Tätigkeit haben Sie sich zu einem prägenden Akteur in Ihrem Kerngebiet entwickelt und helfen aktiv mit, die Gestaltungsfragen im Umfeld des Stationären- und Online-Handels zu beantworten und zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln.

Qualifizierte promovierte Praktiker/innen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Internationale Erfahrungen in Berufstätigkeit, Lehre und Forschung werden erwartet. Idealerweise haben Sie bereits eingehende Lehrerfahrungen gesammelt und sind am Einsatz von Methoden der modernen Hochschuldidaktik sowie an E-Learning interessiert. Sie sind imstande, die langfristigen Ziele der Hochschule aktiv zu unterstützen, und können Lösungen gemeinsam und arbeitsteilig zuverlässig erarbeiten.

**Unser Angebot:**

Wir bieten eine angenehme Atmosphäre und engagierte kollegiale Zusammenarbeit in einer Hochschule im Veränderungsprozess, gute Arbeitsbedingungen durch eine hochwertige technische Ausstattung für Forschung & Lehre und einen attraktiven Standort im Herzen von Köln.

Bitte wenden Sie sich für fachliche Rückfragen an den Vizepräsidenten für Medien  
Herrn Prof. Dr. Dietmar Barzen  
Tel.: 0221 – 20 30 2 – 30  
E-Mail: [Barzen@rfh-koeln.de](mailto:Barzen@rfh-koeln.de)

Sie erfüllen die weiteren Einstellungsvoraussetzungen des § 36 HG NRW. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte mit Angabe der von Ihnen vertretenen Schwerpunkte sowie frühestmöglichem Eintrittszeitpunkt bis zum 31.05.2017 ausschließlich in elektronischer Form (eine pdf-Datei) an:

Rheinische Fachhochschule Köln  
Vizepräsident Medien  
Schaevenstr. 1a-b  
50676 Köln  
Email: [vizepraesident@rfh-koeln.de](mailto:vizepraesident@rfh-koeln.de)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.





# vorsprung karriere

Sie haben Fragen, Anregungen  
oder Wünsche zu VORSPRUNG KARRIERE?

**Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH**  
C<sup>3</sup> Cologne Career Center  
Dr. Inga Freienstein  
Tel. 0221 20 30 22 600  
[colognecareercenter@rfh-koeln.de](mailto:colognecareercenter@rfh-koeln.de)