



vorsprung karriere

Ausgabe 7.2017

**Wer wir sind und
wofür wir stehen**
Identität im Spiegel
der anderen

Die eigenen Wurzeln

*Über die Bedeutung der Familiendynamik
für Innovation und Führung*

Erfolg hat viele Vorbilder

Die Mentoren-Initiative der RFH

Im Dialog mit Unternehmen

*Über Tradition, Innovation
und Fortschritt*





Dr. Inga Freienstein
Leiterin C³ Cologne Career Center und Alumni-Beauftragte
der Rheinischen Fachhochschule Köln

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



wer wir sind und wie wir uns sehen, hat viel mit dem nahen Umfeld zu tun, in dem wir uns bewegen. Auch unser berufliches Selbstverständnis formt sich maßgeblich kontextspezifisch in der Interaktion und im Spiegel der anderen, seien es Familienangehörige, Freunde, Kommilitonen, Kollegen oder Vorgesetzte, mit denen wir uns vergleichen und die uns wichtige Informationen darüber liefern, was wir mit anderen gemeinsam haben und worin wir uns voneinander unterscheiden. Dadurch entsteht Identitätserleben.

Haben Sie Geschwister? Wenn ja, sind sie oft unsere engsten Begleiter über viele Jahre unseres Lebens. Sie prägen uns, wie nur wenige andere Menschen es tun. Wir messen uns mit ihnen, streiten uns und lernen, miteinander Kompromisse zu schließen. Sie sind Vorbilder, Wettstreiter, Verbündete und engste Vertraute. Brüder und Schwestern schlagen im Erwachsenenalter trotz gemeinsamer Wurzeln mitunter verschiedene berufliche Wege ein und besetzen im Berufsleben oft unterschiedliche Nischen. Solche Unterschiede sind bemerkenswert, denn immerhin teilen wir mit ihnen durchschnittlich 50 Prozent unseres Erbgutes und – so könnte man meinen – 100 Prozent unserer frühen Kindheitserfahrungen.

Eine Erklärung mag darin liegen, dass Geschwister eine wichtige Rolle beim Schärfen des eigenen Profils und beim Ausprobieren unterschiedlicher sozialer und später berufsrelevanter Rollen spielen und sich ihre Erfahrungen in der Familiendynamik dadurch signifikant voneinander unterscheiden können.

Grund genug, diese Ausgabe des Hochschulmagazins VORSPRUNG KARRIERE den persönlichen Wurzeln und dem Zusammenspiel mit unseren Geschwistern zu widmen. So gehen wir unter anderem der Frage nach, was dran ist an der Geschwisterrollenforschung und welche Rolle demnach die Familiendynamik für Innovation und Führung spielt. Wir unterhalten uns mit zwei Schwestern und zwei Brüdern über ihre ganz persönliche Sicht zum Einfluss ihrer Geschwister auf die individuelle Entwicklung und sprechen mit zwei Unternehmen über die Dynamik zwischen Tradition und Innovation.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre

Inhalt

AUFTAKT

Wer wir sind und wofür wir stehen



Identität im Spiegel der anderen

*Zwei Schwestern – Emine und Alev Ates,
Alumnae der RFH*

06

*Zwei Brüder – Thore Eggert, Kanzler der RFH,
und sein Bruder Dr. Björn Eggert*

08

Alexa, hast du Geschwister?

*Über die Bedeutung der Familiendynamik
für Innovation und Führung*

10

AUSGEZEICHNET

*Erfolgsgeschichten unserer Alumni
und Studierenden*



Mentoring:

Erfolg hat viele Vorbilder

*Über die Mentoren-Initiative
der RFH*

12

FAHRTWIND

Impulse für Ihre Karriere



Tradition, Innovation und Fortschritt

*Im Dialog mit Reibold & Strick
und der Otto Benecke Stiftung e.V.*

14

NETZWERK

Potenziale und Chancen zusammenbringen



Arbeitsmarktchancen

Stellenangebote

17

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. 2, S. 11),
Reibold & Strick (S. 15),
Otto Benecke Stiftung e.V., Hans-Theo
Gerhards (S. 16)

*Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche?*

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

Tel. 0221 20 30 22 600
Fax 0221 20 30 22 603

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



Wer wir sind und wofür wir stehen

Identität im Spiegel der anderen

Unser berufliches Selbstbewusstsein formt sich maßgeblich kontextspezifisch durch unsere Lernerfahrungen in Interaktion mit anderen, seien es Familienangehörige, Peergroups, Kommilitonen, Kollegen oder Vorgesetzte, die uns wichtige Informationen darüber liefern, was wir mit anderen gemeinsam haben und worin wir uns voneinander unterscheiden. Die Einschätzung der eigenen Stärken und Handlungsmöglichkeiten erfordert einen Bezugsrahmen. Soziale Vergleichsprozesse sind deshalb eine wichtige Informations- und Explorationsquelle bei der Entwicklung des eigenen beruflichen Profils.

Das, was wir umgangssprachlich unser „Selbstbild“ nennen und was eng mit unserem Identitätserleben verbunden ist, nennt die Psychologie „Selbstkonzept“ oder auch „Selbstschema“, das, vereinfacht gesagt, auf Basis gespeicherter Erfahrungen einen relativ stabilen inneren

Bezugsrahmen herstellt. Das nach aktuellem Forschungsstand in neuronalen Netzen organisierte Selbstbild kommt beispielsweise auch dann zum Einsatz, wenn wir abwägen, ob wir uns eine neue Aufgabe zutrauen.

Unser Identitätserleben und unser Selbstbewusstsein entwickeln sich demnach maßgeblich „im Spiegel der anderen“. Das vom Soziologen Cooley (1864-1929) erstmalig formulierte „Looking-glass self“ („Spiegelbild-Selbst“) geht davon aus, dass sich jeder Mensch durch die Reaktionen und Bewertungen im sozialen Miteinander wahrnimmt. Die wissenschaftliche Debatte auf diesem Gebiet reicht weit zurück ins 19. Jahrhundert und wurde durch neuropsychologische Ansätze in jüngerer Zeit bereichert und weitergeführt.

Welche Rolle spielt das in unserem beruflichen Alltag? Bitten wir Gesprächspartner

beispielsweise im Vorstellungsgespräch, sich anhand von 3–5 typischen Eigenschaften zu beschreiben, so sind Menschen in der Regel zwar darauf bedacht, sich in einem positiven Licht darzustellen, die Selbstbeschreibung anhand einiger prägnanter Adjektive fällt den meisten jedoch relativ leicht. Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir je nach Kontext ein mitunter sehr unterschiedliches Bild von uns selbst haben. Wir übernehmen täglich eine Vielzahl von Rollen und sind täglich mit einer Vielzahl von Rollenerwartungen konfrontiert. Die in einem bestimmten Kontext gewonnenen Erfahrungen werden auch in dem jeweiligen Kontext bevorzugt abgerufen. So erleben und verhalten wir uns je nach Kontext und Rolle im Berufs- und im Privatleben durchaus unterschiedlich. Es macht also Sinn, pauschale Selbstbeschreibungen differenzierter zu betrachten, wenn man mehr über sich erfahren möchte.

Und noch einen ganz entscheidenden Vorteil haben Lernerfahrungen im „Spiegel der anderen“. Wie es der Name schon sagt, senden sogenannte Spiegelneurone, spezialisierte Nervenzellen in unserem Gehirn, bereits Signale aus, wenn wir bei jemandem eine Handlung lediglich beobachten. Die Nervenzellen reagieren dabei genau so, als ob wir das Gesehene selbst ausgeführt hätten. Diese zunächst zufällige Entdeckung an der Universität Parma durch Giacomo Rizzolatti (1996) macht noch einmal mehr deutlich, dass wir bereits in unserer Grundausstattung dafür prädestiniert sind, von und mit anderen zu lernen.

Da die Beziehung zwischen Geschwistern oft als sehr intensiv und prägend erlebt wird und wir zu unseren Geschwistern häufig auch im Erwachsenenalter noch einen sehr engen Kontakt halten, haben wir zwei Schwestern aus dem Kreis unserer Alumni gefragt, wie ihre Geschwister sie in persönlicher und beruflicher Hinsicht geprägt haben und wie sie sich voneinander unterscheiden. Dabei stand für uns ihre ganz persönliche Sicht im Vordergrund.

Liebe Emine Ates, Sie und Ihre zwei Jahre ältere Schwester haben zeitgleich an der RFH studiert. Wer von Ihnen beiden war damals die Impulsgeberin, ein berufsbegleitendes

betriebswirtschaftliches Studium aufzunehmen? Die ältere oder die jüngere von Ihnen beiden?

Emine Ates: „Für uns beide lag es auf der Hand, bei sich rasant ändernden Arbeitsmarktbedingungen ein Studium neben dem Beruf als gemeinsames Abenteuer einzuschlagen. Es war nur eine Frage der Zeit, die ich beschleunigt habe.“

Ist es Ihnen leicht gefallen, in der Familie unterschiedliche Rollen zu besetzen und sich in Ihrem persönlichen Profil voneinander abzugrenzen?

Alev Ates: „Da wir recht unterschiedliche Charaktere haben und von uns keine bewusste spezifische Rolle erwartet oder gar aufgezungen wurde, waren wir relativ frei in der Entfaltung unserer Profile.“

Emine Ates: „Als Letztgeborene fiel mir die Rollenunterscheidung recht einfach. Die Rollenabgrenzung wurde mir sozusagen in die Wiege gelegt.“

Welche berufliche Richtung hat jede von Ihnen eingeschlagen?

Emine Ates: „Ich bin seit Beginn meines beruflichen Werdeganges im Bereich Human Resources tätig. Menschen nehmen für mich nicht nur im Privaten sondern auch im Beruf eine besondere Rolle ein. Derzeit bin ich als Personalreferentin tätig.“

Alev Ates: „Seit dem Eintritt ins Berufsleben bin ich im Prozess- und Projektmanagement daheim. Es bereitet mir eine große Freude, als Automation Process Analyst in Projekten mit unterschiedlichen Projektbeteiligten mitzuwirken und mich neuen Herausforderungen zu stellen.“

In welchen drei Eigenschaften unterscheiden Sie sich in beruflicher Hinsicht am stärksten?

Emine Ates: „Wir unterscheiden uns meiner Ansicht nach in folgenden Eigenschaften:
1. Analytisch strukturiert: Meine Schwester geht mit einer außergewöhnlich konzeptionellen und rationalen Fähigkeit an

komplexe Aufgaben und Fragestellungen heran, die sie aus allen möglichen Blickwinkeln heraus durchleuchtet. So schafft sie prägnante Entscheidungsgrundlagen in allen Lebensbereichen.

2. Durchsetzungsvermögen: Des Weiteren würde ich sagen, dass meine Schwester ein gutes Durchsetzungsvermögen hat. Ich bezeichne es sogar als Gabe. Sie kann sich sachlich argumentativ absetzen, was mich im Privaten immer wieder inspiriert. Sie geht dabei sehr geschickt und absolut sachlich vor.

3. Geduld: Ich denke, dass ich eher die Geduldigere von uns beiden bin. Es braucht eine wirklich lange Zeit, bis man mich aus der Ruhe bringt.

Alev Ates: „Unterschiede sind meiner Ansicht nach:

1. Geduld und Ruhe: Meine Schwester hat die Gabe, in nahezu allen Situationen geduldig zu sein und die Ruhe zu bewahren, wobei sie eine stets freundliche Ausstrahlung dabei hat. Diese Eigenschaft fasziniert mich, seitdem ich sie kenne.

2. Emotionales Handeln: Meine Schwester hat eine stark ausgeprägte Empathie und Intuition, die sie mit Fingerspitzengefühl gezielt einsetzen kann.

3. Kreativität und Ästhetik: Bei der Ausarbeitung von grafischen Darstellungen hat sie einen stark ausgeprägten Sinn für Ästhetik und Harmonie der Farben und Formen. Diese Fähigkeit ragt insbesondere in Präsentationen hervor.“

Und haben Sie die Einschätzungen Ihrer Schwester überrascht?

Alev Ates: „Überrascht nicht, da die genannten Eigenschaften jene sind, die uns jeden Tag begleiten und auch persönlich ausmachen.“

Emine Ates: „Überraschend war es nicht, aber faszinierend war es für mich, wie gut meine Schwester mich eigentlich kennt.“

Herzlichen Dank Ihnen beiden für das sehr persönliche und inspirierende Gespräch.

„Im Spiegel der anderen“:
Frau Emine Ates (links)
und ihre Schwester Alev Ates,
Alumnae der RFH

Zwei Brüder – Thore Eggert, Kanzler der RFH, und sein Bruder Dr. Björn Eggert

Wir wollen natürlich auch zwei Brüder zu Wort kommen lassen und haben Herrn Thore Eggert, Kanzler der Rheinischen Fachhochschule Köln, und seinen vier Jahre älteren Bruder, Herrn Dr. Björn Eggert, Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft eines führenden Versicherungskonzerns, gebeten, aus ihrer ganz persönlichen Sicht zu schildern, welchen Einfluss ihr Heranwachsen mit Geschwistern auf ihre berufliche Laufbahn hatte.

Lieber Herr Dr. Eggert, Erstgeborenen sagt man nach, dass sie als ältestes Kind unter Geschwistern eine besondere Vorbildfunktion einnehmen und besonders verantwortungsbewusst und vernünftig seien. Wie haben Sie Ihre Rolle als ältester Bruder erlebt, und hatte das einen Einfluss auf Ihre berufliche Laufbahn?

Dr. Björn Eggert: „Ich war gern Geschwisterkind. Natürlich habe ich gelegentlich auf die beiden Jüngeren, mein Bruder ist vier und unsere Schwester sieben Jahre jünger als ich, aufgepasst und damit begrenzt Verantwortung übernommen. Natürlich haben wir uns auch gestritten, Freiräume gesucht und behauptet. Oft war ich auch in der klassischen Rolle des großen Bruders, der Vertrauter und manchmal Vorbild war, unterwegs. Inwieweit das Auswirkungen auf meine berufliche Laufbahn hatte, vermag ich schwer zu sagen. Sicher habe ich so früh gelernt, dass, wenn man gestalten möchte, es nicht reicht, ‚in hoc signo vinces‘ zu rufen. Man muss seine Partner abholen und mitnehmen, wenn man gemeinsam etwas erreichen möchte. Und das gilt, egal ob man als Kind gemeinsam mit den Eltern die Erlaubnis für ein längeres Aufbleiben verhandeln oder ein berufliches Projekt umsetzen möchte.“

War Ihnen schon früh klar, dass Sie im Beruf Führungsverantwortung übernehmen?

Dr. Björn Eggert: „Da ich direkt nach meinem Abitur in die Bundeswehr eingetreten bin, um Sanitätsoffizier zu werden, war die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen

wohl schon ausgeprägt. Das habe ich vorher auch als Klassensprecher oder später als Semestersprecher und im Fachschaftsparlament ebenfalls getan. Ich glaube aber, dass mir die Möglichkeit zu gestalten besonders wichtig war – und das geht ohne die Übernahme von Verantwortung eben nicht.“

Und waren Sie, lieber Herr Eggert, ein typisches Sandwich-Kind – kommunikativ, diplomatisch, kreativ? Und sind das die Zutaten für einen guten Kanzler?

Thore Eggert: „Es sind auf jeden Fall Eigenschaften, die sich für mich bisher als nur vorteilhaft herausgestellt haben. Und es sind meines Erachtens keine schlechten Eigenschaften für Führungskräfte im Allgemeinen: Kommunikation, die aber auch Zuhören umfasst, ein Abwägen des Für und Widers immer mit der Fragestellung ‚Was ist in dieser Situation klug?‘ und das richtige Maß an Kreativität bei der Lösungsfindung ebenso wie der Eruierung von Chancen und Zukunftsperspektiven.“

Was sagt der ältere Bruder dazu?

Dr. Björn Eggert: „Natürlich halte ich das auch für sehr wichtige Eigenschaften, um seinen Berufsalltag erfolgreich zu meistern – egal in welcher Position. Ich bin nur nicht sicher, ob das etwas damit zu tun hat, an welcher Stelle der Geschwisterfolge man zur Welt kommt. Ich denke, dass wir alle drei eine ähnliche Prägung in unserem Elternhaus erhalten haben. Der Austausch von Ideen, das Beschreiben der eigenen Vorstellungen, aber auch die Akzeptanz für abweichende Meinungen und die daraus resultierende Kompromissuche haben wir sicherlich von unseren Eltern gelernt.“

Lassen Sie uns noch ein wenig über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf Ihre Persönlichkeiten und Ihren beruflichen Werdegang sprechen. Welche Eigenschaften verbindet Sie am stärksten?

Thore Eggert: „Ich würde sagen, dass wir beide sehr zielstrebig sind, auch wenn wir sicherlich oftmals unterschiedliche Wege wählen, um unsere Ziele zu erreichen. Was uns sicherlich auch verbindet bzw. wo wir

eine ähnliche Einstellung haben ist, dass wir beide nicht die Personen sind, die sich gerne in den Fokus stellen und sich als große Macher präsentieren. Wir schaffen es ziemlich gut, Person und Funktionsträgereigenschaft voneinander zu trennen.“

Dr. Björn Eggert: „Wir sind beide Familienmenschen. Zuhause mit unseren Kindern – auch alle mit Geschwistern – fühlen wir uns wohl. Dort bekommen wir auch das offene und ehrliche Feedback, das man braucht, um sich weiterentwickeln zu können.“

Und worin unterscheiden Sie sich?

Thore Eggert: „Eigentlich unterscheiden wir uns gar nicht so stark. Wir teilen den gleichen Humor und haben die gleiche Sicht auf die Dinge. Vom Typ her sind wir sicherlich verschieden, aber eben auch, weil wir unterschiedlich durch unser berufliches bzw. ausbildendes Umfeld geprägt wurden. Auch die verschiedenen Studienrichtungen beeinflussen sicherlich die Persönlichkeitsentwicklung bzw. die Einschätzung von Vorgängen und Prioritäten. Was die Unterschiede in unseren Karrierewegen angeht, ist sicherlich der rote Faden bei meinem Bruder bis zum ersten Berufsabschluss etwas klarer ausgestaltet. Ich habe vorher verschiedene Wege ausprobiert.“

Dr. Björn Eggert: „Ich denke auch, dass wir in unseren Zielvorstellungen sehr ähnlich sind, aber uns unterschiedliche Wege dorthin führen.“

Hat es aus Ihrer persönlichen Erfahrung Vorteile für das spätere Berufsleben, mit Geschwistern aufzuwachsen?

Dr. Björn Eggert: „Ich denke schon. Im kindlichen Miteinander, Füreinander und dem gelegentlichen Gegeneinander trainiert man sein soziales Verhalten. Das können Einzelkinder sicher auch, Geschwister aber müssen es. Vergleicht man das Berufsleben zur Veranschaulichung mit einem Spiel, dann macht das Spielen nur Spaß, wenn jeder etwas davon hat, jeder einmal gewinnt, jeder für sich etwas gewinnt. Ansonsten steht man ohne Spielgefährten da. Ohne – das geht bei Geschwistern nicht, deshalb muss man diese Lektion lernen.“



Thore Eggert: „Ich würde sagen, auf jeden Fall. Ich denke, mit Geschwistern muss man sich immer ein klein wenig seine Position erkämpfen, lernen, mit Kompromissen zu leben. Und man steht natürlich auch in einem gewissen positiven Konkurrenzverhalten, daher finde ich den Vergleich mit dem Spiel sehr passend. Wenn es hart auf hart kommt, steht man aber wiederum geschlossen füreinander ein. Diese Erfahrungen beeinflussen meines Erachtens auch die eigene Lebens- und Arbeitsphilosophie. Und ich finde auch, dass es das Thema Loyalität und Diplomatie bei mir sehr gefördert hat.“

Haben Sie herzlichen Dank für diese persönlichen Einblicke.

Herr Thore Eggert, Kanzler der Rheinischen Fachhochschule Köln (rechts), und sein Bruder, Herr Dr. Björn Eggert

Alexa, hast du Geschwister?

Über die Bedeutung der Familiendynamik für Innovation und Führung



Quelle: Ausschnitt der Skulptur Tiger & Turtle der Künstler Ulrich Genth und Heike Mutter

Wie schon im Silicon Valley bewegt das Wort Disruption nun auch seit geraumer Zeit die Gemüter in Europa und ist aus dem Managementjargon nicht mehr wegzudenken. Disruption (engl. to disrupt: unterbrechen, zerreißen) meint eine Innovation, die quasi auf einen Schlag einen traditionellen Markt vollständig ersetzt und unser Denken und Handeln radikal verändert. An die Stelle vertrauter Technologien, Produkte oder Dienstleistungen treten vollkommen neue. So wird „Alexa“ möglicherweise viele unserer Anwendungen und Geräte ersetzen – nur eines von vielen Beispielen.

Menschen, die solche Paradigmenwechsel in Gang setzen, sind unternehmerisch kreative Köpfe, die vorherrschende Denkweisen, Gesetzmäßigkeiten und Prozesse unkonventionell in Frage stellen können. Damit einhergehende Change-Prozesse brauchen aber ebenso den Typ Manager, der im Wandel einen sicheren Rahmen bietet und in unruhigem Fahrwasser eine Mannschaft zu führen versteht. Wem gelingt es besonders gut, Zeitgenossen aus gewohnten Denkbahnen zu reißen und neue Märkte zu erfinden? Und wer versteht es, andere auf anstehende Veränderungen vorzubereiten und auf die Reise ins Neuland mitzunehmen?

„Born to lead? Born to rebel?“

Folgt man den Thesen Frank J. Sulloways, der an den Universitäten Harvard und derzeit California, Berkeley, seit vielen Jahren lehrt und forscht, so kommt der Geschwisterposition und der damit verbundenen Familiendynamik bei der Entwicklung von Innovationskraft und Führungsstärke eine besondere Bedeutung zu. Sulloways umfangreichen Analysen zufolge neigen insbesondere Erstgeborene und Einzelkinder eher zu konservativen Werthaltungen, indem sie sich in ihrer Entwicklung von Beginn an eher an ihren Eltern orientierten. Sie seien infolge der besonderen Zuwendung der Eltern und der dem ersten Kind oft entgegen gebrachten hohen Erwartungen besonders ehrgeizig, würden sich mit höherer Wahrscheinlichkeit zu klassischen Führungspersönlichkeiten entwickeln und Führungsrollen als Manager übernehmen. Demgegenüber seien Spätergeborene in Konkurrenz um die Aufmerksamkeit und Gunst der Eltern von

Anfang an gefordert, sich neue „Nischen“ zu suchen und Talente zu entwickeln, durch die sie sich von Erstgeborenen unterscheiden. Evolutionstheoretisch bestehe eine bevorzugte Strategie darin, sich für Neuerungen zu öffnen, elterliche Grundannahmen in Frage zu stellen beziehungsweise sich in einem eher demokratischen Konfliktmanagement zu üben.

Das wissenschaftliche Forschungsinteresse zum Einfluss der Geschwisterfolge auf intellektuelle Begabung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Orientierung dauert nun schon mehr als 100 Jahre an. Es handelt sich um ein Forschungsgebiet, das in seinen Ergebnissen kaum kontroverser sein könnte. Während Studien wiederholt positive statistische Zusammenhänge zwischen Geschwisterposition und Erfolgsfaktoren wie der intellektuellen Leistungsfähigkeit, der Übernahme von Führungsverantwortung und beruflichem Erfolg belegten und dies unter anderem mit einem erhöhten Zuwendungsinvestment der Eltern gegenüber den Erstgeborenen erklärten, mehrte sich andererseits die wissenschaftliche Kritik an frühen Studien in vielerlei methodischer Hinsicht.

So ließen sich gefundene Zusammenhänge zwischen der Geschwisterposition und beruflichem Erfolg auch mit der Annahme erklären, dass vor allem in Familien mit begrenzten materiellen Ressourcen mit höherer Wahrscheinlichkeit das erstgeborene Kind von seiner Position profitiert, wenn es darum geht, einen höheren Bildungsstand zu erreichen. Zu den zahlreichen konfundierenden Einflussfaktoren zählen negative Zusammenhänge zwischen Familien mit größerer Kinderzahl und dem sozioökonomischen Status, Kohorteneffekte, das Fehlen von Kontrollgruppen oder das Problem, dass in Stichproben mit unterschiedlicher Kinderzahl Erstgeborene rein statistisch bedingt überrepräsentiert sind (vereinfacht gesagt, hat jede Familie ein erstgeborenes Kind, aber nicht jede Familie hat später geborene Kinder). Diese erschweren die Einordnung der umfangreichen, divergierenden Befundlage.

Sulloway ging methodisch einen anderen Weg als viele seiner Wissenschaftskollegen, indem er über 20 Jahre lang historische Quellen zu ca. 10.000 Biographien und 28 bahnbrechende Innovationen aus fünf Jahrhunderten analysierte und anhand

prominenter wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Revolutionäre wie Galilei, Newton, Voltaire und seinem Musterbeispiel Darwin darlegte. „Die meisten Innovationen im Bereich der Wissenschaft, vor allem die radikalen, sind von Spätergeborenen ausgelöst und befürwortet worden. ... Erstgeborene hingegen vertreten eher konservative Neuerungen, die meistens auch von ihnen ausgehen.“, so Sulloway (1996, S. 70). Seine Befunde inspirieren bis heute die Forschungsdebatte zur Bedeutung der Familiendynamik für die Persönlichkeitsentwicklung.

Aktuelle Studien mit neuen Forschungsdesigns stützen in gewisser Weise die Thesen Sulloways. So kam erst kürzlich eine schwedische Studie von Black, Grönqvist und Öckert (2017) zu folgendem Schluss: „We find that earlier born men are more emotionally stable, persistent, socially outgoing, willing to assume responsibility, and able to take initiative than later-borns. In addition, we find that birth order affects occupational sorting; first-born children are more likely to be managers, while later-born children are more likely to be self-employed.“ – Balsam für Erstgeborene und jüngere Geschwister, denn Fortschritt braucht sowohl Pioniere als auch Manager.

Und ganz abgesehen von statistischen Aussagen ist das Heranwachsen mit Geschwistern ein hochindividueller Prozess, der insbesondere auf der Ebene des persönlichen Erlebens Entwicklung in Gang setzt.

Literatur zum Thema

Black, S. E., Grönqvist, E. & Öckert, B. (2017). *Born to Lead? The Effect of Birth Order on Non-Cognitive Abilities*. IZA DP No. 10560

Rohrer, J. M., Egloff, B. & Schmukle, S. C. (2015). *Examining the effects of birth order on personality*. *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 112(46), 14224–14229. doi: 10.1073/pnas.1506451112.

Sulloway, F. J. (1996). *Der Rebell der Familie: Geschwisterrivalität, kreatives Denken und Geschichte*. Berlin: Siedler.

Mentoring: Erfolg hat viele Vorbilder

Über die Mentoren-Initiative der RFH

Herr Michele Toma (links) und sein Mentor,
Herr Rolf Müller, Alumnus der RFH



Mit Aufnahme des Studiums an der Rheinischen Fachhochschule Köln sind unsere Studierenden bereits ein wichtiger Teil unseres Alumni-Netzwerkes – Potenzialträger in einer wirkungsvollen akademischen Gemeinschaft. Das C³ Cologne Career Center der RFH bildet ein Bindeglied zwischen Studierenden und der Arbeitswelt, sowohl vorbereitend auf das Berufsleben als Akademikerinnen und Akademiker als auch über die gesamte berufliche Laufbahn hinweg.

Unter dem Leitgedanken „Vorsprung durch Erfahrungstransfer und Potenzialentwicklung“ hat die RFH unter Federführung des C³ Cologne Career Centers vor einem Jahr eine Mentoren-

Initiative ins Leben gerufen. Im Rahmen von Kaminabenden war der moderierte Austausch zwischen Studierenden und erfahrenen Führungskräften aus dem Kreis unserer Alumni Ausgangspunkt dafür, dass Mentoren und Mentees sich kennenlernen und den weiteren Austausch nach ihren Vorstellungen flexibel miteinander fortsetzen und gestalten. Daraus hat sich eine intensive Zusammenarbeit entwickelt. Stellvertretend für die vielen Tandems, die aus der Mentoren-Initiative bisher hervorgegangen sind, haben wir einen Mentee, Herrn Michele Toma, angehender Bachelor Maschinenbau (B.Eng.), und seinen Mentor, Herrn Rolf Müller, Head of Project Management, GE Power Services, gebeten, ihre Erfahrungen zum Mentoring zusammenzufassen.

„Mir hat das Potenzialentwicklungsprogramm bei der Planung meiner Karriere geholfen und mir viele interessante Dinge mit auf den Weg gegeben.“

Michele Toma

Lieber Herr Toma, welche Erfahrungen möchten Sie hervorheben?

Michele Toma: „Ich studiere im fünften Semester Maschinenbau an der RFH. Durch meine Position als Semestersprecher bin ich als einer der ersten zu der Information gekommen, dass das C³ Cologne Career Center eine Initiative zur Potenzialentwicklung für die Studierenden der RFH startet. Themen, welche mich überzeugt haben, an diesem Programm teilzunehmen waren insbesondere ‚Coaching zu Führung‘, ‚Berufszielfindung und Karriereplanung als Projekt‘ und die Mentoren-Initiative. In einem spannenden Jahr mit dem Fokus, einen Mentor für sich zu gewinnen, wurden die Teilnehmer und ich auf den finalen Mentorenabend vorbereitet. Die perfekte Vorstellung der eigenen Person mit anschließender Videoanalyse und das richtige Auftreten mit Hilfe der Business-Etikette sind hierbei nur einige Bestandteile der Vorbereitung gewesen. Beim ersten Kaminabend mit den Teilnehmern des Programms und zwei Mentoren habe ich meinen Mentor Rolf Müller, Head of Projectmanagement bei Industrial Steam Turbines Service GE Power AG, für mich gewinnen können. Er coacht mich jetzt bereits seit einem halben Jahr und hat mir sogar die Türen für sein Unternehmen geöffnet. Ich arbeite nun bei der GE Power AG als Werkstudent, schreibe dort im kommenden Semester meine Bachelorarbeit und habe einen Chef als Mentor zugleich. Schlussfolgernd kann ich sagen, dass mir das Potenzialentwicklungsprogramm bei der Planung meiner Karriere geholfen und mir viele interessante Dinge mit auf den Weg gegeben hat. Somit kann ich jedem das Programm nur empfehlen und bin überzeugt, dass auch andere Studierende von dieser Initiative profitieren können, danke C³.“

Lieber Herr Müller, wie haben Sie als erfahrener Manager Ihre Rolle als Mentor erlebt?

Rolf Müller: „Als Mentor habe ich meine Mentees als sehr offene und wissbegierige Menschen kennengelernt. Dabei habe ich die Erfahrung gemacht, dass es junge Menschen gibt, die bereit sind, sich etwas zuzutrauen und sich auszuprobieren. Ich kam mit Menschen in Kontakt, die sich für etwas begeistern können – ja, dafür „brennen“ und mutig sind, ihren Weg zu gehen. Die regelmäßigen Treffen habe ich sehr genossen.“

Inwiefern berührt Mentoring die eigenen beruflichen Wurzeln?

Rolf Müller: Ich hatte vielleicht an der ein oder anderen Stelle Glück, dass sich die Dinge auf meinem beruflichen Weg so entwickelten. Die Möglichkeiten, die Sie im Rahmen des Karriereentwicklungsprogramms bieten, finde ich sehr kostbar und ermöglichen mehr jungen Menschen, ihren persönlichen Weg zu entdecken und zu gehen.

Mentoring ist Ausdruck eines besonderen Engagements, das Ihrem Mentee zu Gute kommt. Welchen persönlichen Mehrwert sehen Sie für sich im Mentoring?

„Ich lerne Menschen kennen, die bereit sind, hinzuschauen und sich ihren Potenzialen entsprechend zu entwickeln. Die Begleitung dieser Menschen berührt mich sehr und schenkt mir Sinn im Leben. Des Weiteren bestechen die Themen durch ihre Vielfältigkeit und beweisen mir immer aufs Neue, wie einzigartig der Mensch ist und damit wie bunt das Leben an sich auch sein kann.“

Rolf Müller

Vielen Dank, Herr Müller und Herr Toma.



Cologne Career Center
Das Karrierezentrum der RFH

Über das C³ Cologne Career Center

Seit 2006 steht das C³ 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



Bild: Pexels

Im Dialog

Über Tradition, Innovation und Fortschritt

Die Glühbirne ist mehr als nur ein Leuchtmittel. Sie hat Symbolkraft und steht für Fortschritt und Innovation, indem mit ihrer Erfindung im 19. Jahrhundert der Weg für eine neue industrielle Ära geebnet wurde und die fortan auch den Zeitgeist maßgeblich veränderte. Wohl nicht ohne Grund heißen im Englischen Aufklärung und Erkenntnis „Enlightenment“. Und dennoch ist auch die Zukunft des Lichts in diesem Jahrhundert mit dem Ende der Glühbirne verbunden. Wie viele andere zukunftsweisende Neuerungen kennzeichnet dies die Dynamik zwischen Innovation, Tradition und Fortschritt. Wir haben mit zwei Gesprächspartnern unter verschiedenen Blickwinkeln über dieses Thema gesprochen.

Widmet man sich den Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Tradition und Innovation, so lebt Unternehmertum vom innovativen Blick nach vorne mit dem Ziel, Neues zu erschaffen, zukunftsfähige Produkte zu entwickeln und nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Aus langjähriger Tradition unternehmerischen Mehrwert zu schaffen, erfordert auch den Blick zurück auf die Wurzeln und die Entwicklungsgeschichte eines Unternehmens.

Im Gespräch mit Herrn Yasin Uçar, Geschäftsführer von Reibold & Strick

Wir haben zu diesem Thema mit Herrn Yasin Uçar, Geschäftsführer von Reibold & Strick, gesprochen, einem mittelständischen Unternehmen mit über 100-jähriger Tradition und Expertise. Als Innovationsführer in technischen und ästhetischen Problemlösungen bedient das Unternehmen weltweit ein breites Spektrum an Kunden aus den verschiedensten Bereichen der Keramik- und Glasindustrie.

Dr. Inga Freienstein: Herr Uçar, Innovationkraft und gleichzeitige Bewahrung von Tradition – das ist für viele, gerade mittelständische Unternehmen ein wichtiges Thema. Auch für Reibold & Strick?

Yasin Uçar: „Als im Jahre 1896 gegründetes mittelständisches Kölner Unternehmen mit nun mehr als 120 jährigem Bestehen und einer Firmengeschichte, die von der vollständigen Zerstörung des Werkes im 2. Weltkrieg, dem Wiederaufbau, bis hin zur Übernahme durch unsere heutige Muttergesellschaft Torrecid, SA. und der damit verbundenen Eingliederung in die weltweite Unternehmensgruppe reicht,

kann man durchaus von einem Zusammenspiel von Tradition und Innovationskraft sprechen. Gerade als innovativer Partner für unsere Kunden ist es mitunter unabdingbar, zukunftsweisend zu sein und dem Kunden nicht nur ein Produkt zu verkaufen, sondern auch beratend zur Seite zu stehen und Mehrwerte zu schaffen.“

Welche Rolle spielen Innovationen in Ihrer Branche?

Yasin Uçar: „Zunächst muss man zwischen den verschiedenen Branchen differenzieren, welche wir in der Keramik- und Glasindustrie bedienen. Im Bereich der Fliesen-, Sanitär- und Geschirrinstrumente haben wir Kunden, welche selber teilweise auf eine lange Tradition mit über 200 Jahren Firmenhistorie zurückblicken und ebenso Wert auf neue Fertigungsverfahren legen, um sich den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs stellen zu können. Gleichzeitig bedienen wir Kunden aus den Bereichen der technischen Keramik und Hochleistungskeramik, die in ihrer jeweiligen Branche Innovations- bzw. Marktführer sind und somit höchsten technischen Qualitätsstandards gerecht werden müssen.“

Wie haben Tradition und Innovation die heutige Unternehmenskultur geprägt?

Yasin Uçar: „Wie eingangs erwähnt wurde Reibold & Strick 1896 gegründet und somit kann man auf einige Jahre Firmengeschichte, geprägt von Tradition und Innovation, zurückblicken. Das Unternehmen wurde 2005 von der weltweit agierenden Torrecid Gruppe aus Spanien übernommen, welche inzwischen in 28 Ländern vertreten ist und ihren Kunden in mehr als 120 Ländern Produkte und Dienstleistungen sowie Gesamtlösungen und Zukunftstrends bietet. Von der Übernahme sowie der damit verbundenen Eingliederung in die Unternehmensgruppe haben wir maßgeblich profitiert. Zum einen ist die Unternehmenskultur der Gruppe und der Unternehmen durch gleiche Werte und Visionen geprägt, welche uns weltweit in unserer täglichen Arbeit verbinden und die Kommunikation untereinander stärken, zum anderen konnten wir maßgeblich von neuen Innovationen und Synergien in verschiedensten Bereichen profitieren, welche sich durch die Eingliederung in eine Unternehmensgruppe dieser Größe ergeben. Beispielsweise haben wir seit einigen Jahren das digitale Druckverfahren zur Dekorierung keramischer Oberflächen eingeführt, welches für die Branche eine revolutionäre Neuheit darstellt und zum heutigen Stand in vielen Bereichen nicht mehr wegzudenken ist.“

Welche beruflichen Chancen und Vorteile bieten sich aus Ihrer Sicht gerade in einem mittelständischen Unternehmen, das weltweit tätig ist?

Yasin Uçar: „Gerade in einem mittelständischen Unternehmen bieten sich umfangreiche berufliche Chancen, bereichsübergreifend Know-How zu sammeln, früh Verantwortung zu übernehmen und eigene Kompetenzen auszubauen. Darüber hinaus eröffnen sich Mitarbeitern bei Reibold & Strick als Teil der Torrecid Gruppe auch weltweit berufliche Chancen, beispielsweise werden Führungspositionen innerhalb der Gruppe intern besetzt, man wächst gemeinsam mit dem Unternehmen und der Unternehmensgruppe.“

Haben Sie aktuell Stellen zu besetzen? Und für wen lohnt es sich, Kontakt zu Ihnen aufzunehmen?

Yasin Uçar: „Momentan bauen wir verstärkt unsere Kundenbetreuung im technischen Vertrieb aus. Die Kontaktaufnahme lohnt sich besonders für Absolventen der Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftschemie oder vergleichbarer Studiengänge aus dem Ingenieurwesen. Zusätzlich können sich auch Interessenten anderer Fachrichtungen initiativ bei uns bewerben, da wir kontinuierlich Ausschau nach potentiellen Talenten für uns und die Unternehmensgruppe halten.“

Haben Sie vielen Dank für die interessanten Einblicke, Herr Uçar.



Bild: Reibold & Strick, Yasin Uçar

„Gerade in einem mittelständischen Unternehmen bieten sich umfangreiche berufliche Chancen, bereichsübergreifend Know-how zu sammeln und früh Verantwortung zu übernehmen.“

Yasin Uçar

Im Gespräch mit Dr. Lothar Theodor Lemper, geschäftsführender Vorsitzender der Otto Benecke Stiftung e.V.

Die Globalisierung der Arbeitswelt ist eine der zentralen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Angesichts der fortschreitenden Vernetzung der Märkte und Internationalisierung der Unternehmen ist die Globalisierung in besonderem Maße auch ein Bildungsthema. Wir haben unter dem Blickwinkel der Globalisierung mit Herrn Dr. Lothar Theodor Lemper, geschäftsführender Vorsitzender der Otto Benecke Stiftung e.V. (OBS), gesprochen. Die OBS hat seit ihrer Gründung 1965 mehr als 500.000 Zuwanderinnen und Zuwanderer, Geflüchtete, Angehörige von Minderheiten und junge Menschen in besonderen Problemlagen in Ausbildungs-, Beratungs-, Austausch- und Stipendienprogrammen aufgenommen und ihre gesellschaftliche Integration gefördert.

Dr. Inga Freinstein: Herr Dr. Lemper, lassen Sie uns zunächst über die Wurzeln der OBS und über den Leitgedanken Ihrer Arbeit sprechen. Wofür steht die OBS?

Dr. Lothar Theodor Lemper: „Wir sind ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Bonn, parteipolitisch und weltanschaulich neutral. Wir setzen uns seit über 50 Jahren für die gesellschaftliche Teilhabe von Zugewanderten und deren Nachkommen ein. Durch unsere Arbeit verändern wir das gesellschaftliche Klima im Sinne einer Willkommens- und Anerkennungskultur. Wir qualifizieren durch Bildungsmaßnahmen, Veranstaltungen und Projekte und fördern so die soziale, ökonomische und individuelle Leistungs- und Partizipationsfähigkeit von Zugewanderten. Seit jeher ging es für uns darum, Potenziale zu fördern, statt Defizite abzubauen. Wir sind ein professioneller und überregional vernetzter Dienstleister von Gesellschaft und Politik. Wir erkennen Chancen und gestalten sie. Wir können mit unserer Kompetenz und Arbeit die unterschiedlichen Akteure bei der Problemlösung beraten und unterstützen. Wir arbeiten gleichberechtigt mit unseren Projektpartnern – von der Projektplanung bis zur Realisierung und Verstetigung. Wir kooperieren mit Ministerien, Bildungsträgern, Migrantenvereinen und Hochschulen im In- und Ausland. Die OBS hat rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bonn, Köln und Berlin. Wir beschäftigen auch studentische Hilfskräfte, mit denen wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben.“

Die OBS hat seit über 50 Jahren innovative Programme und Projekte ins Leben gerufen. Was sind ganz aktuelle Themen, zu denen sich die OBS engagiert?

Dr. Lothar Theodor Lemper: „Ganz aktuell, weil das Thema in den Medien präsent ist, ist die Vorbereitung junger Geflüchteter auf einen Ausbildungsplatz im Handwerk: „Gemeinsam in die Ausbildung“ ist ein Modellprojekt, das wir mit Bildungszentren des Handwerks an drei verschiedenen Standorten durchführen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Geflüchtete und benachteiligte deutsche



Bild: OBS,
Dr. Lothar Theodor Lemper

Jugendliche werden gemeinsam auf eine Ausbildung im Handwerk vorbereitet. Die jungen Leute erhalten berufsvorbereitenden Unterricht und praktische Trainings – Geflüchtete erhalten parallel Sprachunterricht. Alle Angebote sind unter dem Dach der jeweils verantwortlichen Ausbildungszentren des Handwerks zusammengefasst. Die jungen Menschen unterstützen und motivieren sich gegenseitig und lernen interkulturell voneinander. Ein ebenso aktuelles Thema ist die Radikalisierungsprävention: In dem Projekt werden insbesondere muslimische Peergroups motiviert und mobilisiert, sich gegen Tendenzen der Radikalisierung Jugendlicher zu richten. Sie helfen, Gefühle der Ausgrenzung zu überwinden und eine Einbindung in gemeinschaftliche Aktivitäten im lokalen Umfeld zu finden. In diesem Rahmen wird auch die Jugendarbeit muslimischer Vereine durch fachliche Qualifikation und durch die Förderung der Vernetzung mit etablierten Institutionen unterstützt.“

Die OBS hat Programmteilnehmende aus über 60 Ländern. Wie wichtig ist bei Ihrer Integrationsarbeit mit Menschen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern der Blick zurück auf die persönlichen Wurzeln der Teilnehmenden?

Dr. Lothar Theodor Lemper: „Sehr wichtig. Jeder, der in ein neues Land kommt, hat Erfahrungen, die er nicht einfach abschüttern kann und soll. Vielfalt bedeutet Reichtum. Es ist spannend zu sehen, wie Zugewanderte aus unterschiedlichen Ländern, die an einer Maßnahme zum Beispiel für Ingenieure teilnehmen, nicht nur miteinander, sondern auch voneinander lernen.“

Vielen Dank für die interessanten Impulse, Herr Dr. Lemper.



Sie planen eine Veranstaltung?

Seit über 20 Jahren konzipieren wir Veranstaltungen aller Größenordnungen – vom Expertengespräch, über Präsentationen, Konferenzen bis hin zu Kulturvents. Wir bereiten alles vor, von A wie Anreise über Ö wie Öffentlichkeitsarbeit bis zu Z wie Zertifikat. Und wir organisieren die Durchführung. So haben Sie Zeit, sich auf Ihren Part zu konzentrieren. Veranstaltungen sind wichtige Marketinginstrumente, um potenzielle Kunden, Partner und Mitarbeiterschaft anzusprechen, zu motivieren, zu aktivieren.

Kontakt: Salim Bölükbası, Projektleiter Foren und Veranstaltungsmanagement, Otto Benecke Stiftung e.V., An Groß St. Martin 2, 50667 Köln
Tel.: +49 221 272 43 99-13 · salim.bolukbasi@obs-ev.de

Netzwerk

Potenziale und Chancen zusammenbringen

Als hochschuleigenes Kompetenzzentrum für angewandte Wissenschaften auf den Gebieten Business Coaching und Human Resources Development ist das C³ 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 C³ 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



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

Bild: iStock

STYLE-CID



REIMBOLD & STRICK

Handels- und Entwicklungsgesellschaft
für chemisch-keramische Produkte mbH



TORRECID Group

Die **TORRECID GROUP** ist eine weltweit führende Unternehmensgruppe mit einem starken Fokus auf **INNOVATION**, die ihren Kunden im Keramik- und Glassektor Produkte und Dienstleistungen sowie Gesamtlösungen und Zukunftstrends bietet. Aktuell sind wir in über 28 Ländern vertreten und bedienen mit unserer Tochtergesellschaft **REIMBOLD & STRICK** in Köln schwerpunktmäßig den deutschen Markt.

Für unsere Abteilung Marketing und Service suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen:

Mitarbeiter für den technischen Vertrieb (w/m)

IHRE AUFGABEN

- Innovationen und Zukunftstrends von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen unseren Kunden zugänglich machen;
- technische Eigenschaften der Produkte auf die Produktionsbedingungen der Kunden anpassen;
- unseren Kunden mit technischem Know-how unterstützend zur Seite stehen;
- Verhandlungsgespräche mit unseren Kunden führen.

IHR PROFIL

- erfolgreich abgeschlossenes Ingenieurstudium (Chemie, Wirtschaftschemie, Keramik, Vertriebs- und Beschaffungsmanagement, Wirtschaftsingenieurwesen) oder eine vergleichbare Fachrichtung;
- ambitionierte Bewerber/-innen, die Lust am täglichen Lernen, kontinuierlicher Verbesserung und anspruchsvoller Teamarbeit haben;
- gute Englischkenntnisse und Reisebereitschaft (In- und Ausland);
- **Praxiserfahrung setzen wir nicht voraus, gerne geben wir Berufsanfängern eine Chance.**

WIR BIETEN

- an Ihre Fähigkeiten ausgerichtete Karrierechancen mit persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten;
- die Möglichkeit, Teil einer multinationalen Unternehmensgruppe zu sein, die durch Innovation und Marktführung den Wandel in der Branche provoziert (Schlüssel zu unserem Erfolg);
- die Gelegenheit, mit uns die Zukunft zu gestalten, sich Herausforderungen zu stellen, um das Unmögliche möglich zu machen und den Markt zu revolutionieren;
- Direkteinstieg mit individueller Einarbeitung in Köln;
- gute Erreichbarkeit für Berufspendler (Auto/Bahn).

Bewerben Sie sich jetzt online auf diese attraktive Stelle:

bewerbung@reimbold-und-strick.de

Herr Alexander Kilimann
Hansestraße 70
51149 Köln

www.reimbold-und-strick.de
www.torrecid.com
www.inkcid.com



Mediengestalter (m/w) Digital in Vollzeit an unserem Standort in Köln

Die ELFIN GmbH ist ein junges und innovatives Unternehmen in Köln. Mit unseren Multimedia-Displays für Aufzüge sind wir Marktführer in diesem neuen Segment. Mit einem Team aus erfahrenen Designern und Entwicklern soll die Marke flexyPage weiter ausgebaut werden und dafür brauchen wir Dich!

Zum Ausbau unseres Teams in Köln suchen wir ab sofort einen engagierten und leistungsorientierten

Mediengestalter (m/w) Digital

Deine Aufgaben:

- Du erstellst in unserem Designteam Digital- und Printgrafiken
- Konzeption und das Erstellen von Screendesigns für Multimedia-Displays (Benutzerführung, Navigation und zielgruppenspezifisches Design) orientiert an technologischen Aspekten
- Konzeption und Erstellung von Designs für unsere Webseiten (Benutzerführung, Navigation und zielgruppenspezifisches Design)
- Umsetzung von Printmedien- und Multimediaprodukten
- Aktualisierung und Erstellen von bestehenden und neuen Design-Elementen für unsere flexyPage-Widgets
- aktive Mitarbeit in Marketing-Projekten und Koordinierung mit unserem Entwicklungsteam,
- eigenverantwortliche Durchführung von unternehmensinternen Projekten und Analysen

Du bringst mit:

- Du hast eine abgeschlossene Ausbildung zum Mediengestalter oder bist Student eines vergleichbaren Studiengangs
- fundierte Kenntnisse der gängigen Adobe Grafikprogrammen (bevorzugt Photoshop und InDesign, gerne auch Kenntnisse in Inkscape)
- praktische Erfahrungen im Bereich Screen- und Grafikdesign oder Webdesign
- Eigeninitiative, Flexibilität, Teamgeist und zielorientiertes Arbeiten sind uns ebenso wichtig wie ein freundliches Wesen
- Du verfügst über gute Englischkenntnisse und Spaß an der persönlichen Weiterentwicklung

Wir bieten dir:

- eine herzliche Unternehmenskultur mit vernünftigen Arbeitszeiten
- in einen jungen Unternehmen mit hohem Marktpotenzial und -Attraktivität
- ein humorvolles, interdisziplinäres Team
- ein fruchtbares Umfeld für die persönliche Weiterentwicklung deiner Stärken
- die Möglichkeiten zur Mitgestaltung, auch über das Daily-Business hinaus
- Kicker sowie Kaffee-Flatrate

Dein Eintrittstermin:

Du kannst bei uns sofort beginnen. Wenn dich diese Stellenbeschreibung anspricht und Du gern in einem dynamischen Team an spannenden Projekten arbeiten möchtest, dann sende uns bitte Deine aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen an:

Viviane Grammel
service@elfin.de

Solltest du Fragen haben, stehen wir Dir gern zur Verfügung.

Wir freuen uns auf deine Bewerbung.





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. Rückfragen beantworten wir Ihnen gern unter +49-221-3558-3530.

anderScore GmbH • Frankenwerft 35 • 50667 Köln
www.anderscore.com



MAKE YOUR TALENT COUNT.
RENEW THE FUTURE.

Prozessingenieur (m/w)

Gießerei

Herausforderungen, an denen Sie wachsen

Ergebnis- & Prozessverantwortung – Wenn es darum geht, markt- und qualitätsgerechte Leistungen zu erbringen, können wir uns ganz auf Sie verlassen. Denn Sie garantieren mit Know-how und Organisations-talent den störungsfreien Betrieb unserer Gießerei. Von der Rohstoffbeschaffung über das Festlegen fertigungsrelevanter Prozesse bis zur Instandhaltung unserer Betriebsanlagen: Sie haben alles im Griff. Eines noch: Auch in Sachen Gefahrenvermeidung im Arbeits- und Umweltschutz zeigen Sie die nötige Um- und Übersicht.

Analyse & Auswertung – Sie betreiben systematische Problemanalyse und werten Prozessdaten sowie Kundenfeedback aus, um unsere Produktionsprozesse stetig zu optimieren. Und weil Sie diese im Detail kennen, sind Investitionen und Großreparaturen bei Ihnen in den besten Händen.

Kommunikation & Koordination – Auch das gehört zu Ihren Stärken, was Ihre externen Partner und die Kollegen anderer Standorte schnell zu schätzen lernen.

Qualifikationen, mit denen Sie weiterkommen

- Abgeschlossenes Ingenieurstudium (Master) des Maschinenbaus, der Metallurgie, Werkstofftechnik, Elektrotechnik oder einer vergleichbaren Fachrichtung
- Möglichst Berufserfahrung und gerne bereits in einer Führungsfunktion
- Idealerweise Praxis-Know-how im Projektmanagement sowie im Umgang mit SAP R/3
- Fit im Umgang mit den Instrumenten des Qualitätsmanagements, besonders KVP
- Sehr gutes Deutsch und Englisch in Wort und Schrift
- Proaktives und eigenverantwortliches Arbeiten
- Teamplayer mit guten organisatorischen Fähigkeiten

Hydro ist einer der weltweit führenden Anbieter hochwertiger gewalzter Aluminiumprodukte. Mit bald 100 Jahren Erfahrung im Walzen und Veredeln beruht unser Erfolg auf einem starken Verbund hochmoderner Walzwerke in Deutschland, Norwegen und Italien. Unser Geschäftsfeld hat knapp 4.600 Mitarbeiter an 13 Standorten in Europa, Asien und Nordamerika und liefert pro Jahr rund 1 Million Tonnen hochwertiger Aluminiumwalzprodukte. In Deutschland sind wir das größte und vielseitigste Aluminiumunternehmen. Rund 6.000 Mitarbeiter sind vor allem in unseren großen Werken der Sparte Rolled Products tätig: der Hütte in Neuss, dem weltgrößten Warmwalzwerk Alunorf (zu 50%) in Neuss sowie unseren Walzwerken in Grevenbroich und Hamburg.

Mit dem Rheinwerk betreibt Hydro am Standort Neuss mit rund 700 Mitarbeitern die effizienteste, sauberste und größte deutsche Aluminiumhütte sowie hochmodernes Recycling.

Versprechen, auf die Sie zählen können Karrierechancen mit exzellenten Weiterbildungsangeboten in einem global agierenden Unternehmen sind eine Sache, eine Kooperationskultur, die ihren Namen verdient, eine andere. Bei uns geht beides. Versprochen. Am besten Sie lesen [hier](#) weiter.

Ihr Einsatzort
Neuss

Ihr Bereich
Gießerei

Ihr Kontakt
Frau Eva Neumeister
HR Competence Center
Team People Resourcing
Telefon 0322 1111 2626
Jetzt online bewerben!
hydro-karriere.de



Im Fachbereich Ingenieurwesen der Rheinischen Fachhochschule Köln ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Professur in Vollzeit (18 SWS), befristet auf 3 Jahre mit Option auf Entfristung, zu besetzen:

Professur für Grundlagen und Didaktik der Informatik (Bes.-Gr. W2)

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, Medizin-ökonomie & Gesundheit, Wirtschaft & Recht sowie Logistikmanagement, Industrie- und Handel, Marketing- und Kommunikationsmanagement.

Ihre Aufgaben:

Sie vertreten das Gebiet der Ingenieurinformatik in Lehre und Forschung. Ihr Lehrangebot umfasst u.a. die Fächer

- Grundlagen der Datenverarbeitung
- Grundlagen der Programmierung
- Wirtschaftsinformatik

sowie bei Bedarf auch weitere Grundlagenfächer in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Ingenieurwissenschaften. Sie sind in der Lage, Lehrveranstaltungen auch in englischer Sprache zu halten. 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 Hochschule und im Institutsmanagement wird erwartet. Außerdem sind Sie bereit, Vorlesungen auch an Abenden und/oder Samstagen für die berufsbegleitenden Studiengänge zu übernehmen.

Ihr Profil:

Sie haben ein Hochschulstudium der Informatik mit herausragenden Leistungen und einer Promotion abgeschlossen. Sie besitzen mehrjährige Berufserfahrung in Anwendung und Didaktik der oben genannten Fachgebiete. Insbesondere verfügen Sie über Kompetenzen in den Bereichen E-Learning, Online-Lehrplattformen und Einsatz digitaler Medien in der Lehre. Sie orientieren eigenes Denken und Handeln an den langfristigen Zielen der Hochschule und besitzen die Fähigkeit, Lösungen im Team zuverlässig zu erarbeiten. Sie erfüllen im Weiteren die Einstellungs Voraussetzungen des § 36 HG NRW. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Für weitere Rückfragen steht Ihnen der Vizpräsident Ingenieurwesen, Herr Prof. Dr. Karl-Heinz Brockmann (brockmann@rfh-koeln.de), gern zur Verfügung.

Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte bis zum **30.09.2017** ausschließlich in elektronischer Form (eine pdf-Datei) an:

Rheinische Fachhochschule Köln
Vizepräsident Ingenieurwesen
Schaevenstraße 1 a-b
50676 Köln

E-Mail: vizepraesident@rfh-koeln.de

Wir freuen uns auf Ihre aussagefähige Bewerbung.



vorsprung karriere

Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche zu VORSPRUNG KARRIERE?

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
C³ Cologne Career Center
Dr. Inga Freienstein
Tel. 0221 20 30 22 600
colognecareercenter@rfh-koeln.de

