



vorsprung Ausgabe 10.2020 karriere

Schau mir in die Augen,
Kleine/r/s (m/w/d)!
Zeit für neue Achtsamkeit
und den bewussten Augenblick

Studium und Berufseinstieg in der Pandemie
Erfolgsgeschichten, die Mut machen

Wie verändert die Krise unseren Arbeitsmarkt?
Im Gespräch mit dem ifp | Personalberatung Managementdiagnostik

Die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellen
Herausforderungen für den Mittelstand





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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in der griechischen Mythologie symbolisiert die Eule Weisheit. Weisheit umfasst einerseits ein tiefes, auf Erfahrungswissen beruhendes Verständnis von Zusammenhängen in Natur, Leben und Gesellschaft sowie andererseits die Fähigkeit, bei neuen und unerwarteten Herausforderungen die jeweils sinnvollste Handlungsweise zu identifizieren. In Zeiten der Pandemie kommt dieser Fähigkeit eine ganz besondere, zukunftsichernde Bedeutung zu. Denn auf Vieles gibt es noch keine weisen Antworten. Disruptionen und Transformationen kennzeichnen unseren Alltag. Wir betreten täglich Neuland – im Business, auf dem Arbeitsmarkt, im Studienalltag und generell im täglichen Miteinander.

Die Eule auf dem Titel dieser Ausgabe steht für zweierlei: Zum einen soll sie Mut machen, denn Menschen sind in Krisen immer wieder über sich hinausgewachsen, sie haben sich an neue Anforderungen angepasst und aus diesen Erfahrungen gelernt. Und zum anderen hat die Eule diesen ganz einzigartigen, fokussierten Blick, den auch Menschen in diesen Zeiten brauchen, um sich neu auszurichten und sich im Wandel vielleicht sogar neu zu erfinden.

Wir wünschen Ihnen dabei viel Kraft, Zuversicht und alles Gute!

Ihre

AUFTAKT

Zeit des Entdeckens



Schau mir in die Augen, Kleine/r/s (m/w/d)!

Ein Plädoyer für neue Achtsamkeit und den bewussten Augenblick

6

AUSGEZEICHNET

Erfolgsgeschichten unserer Alumni und Studierenden



Studium und Berufseinstieg in der Pandemie

Erfolgsgeschichten, die Mut machen

8

FAHRTWIND

Impulse für Ihre Karriere



Wie verändert die Krise unseren Arbeitsmarkt?

Im Gespräch mit dem ifp | Personalberatung Managementdiagnostik

12

Die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellen

Herausforderungen für den Mittelstand

16

NETZWERK

Potenziale und Chancen zusammenbringen



Arbeitsmarktchancen

Stellenangebote

18

IMPRESSUM

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

GESCHÄFTSFÜHRER:
Stephan George (Hauptgeschäftsführer)
Prof. Dr. Martin Wortmann
Amtsgericht Köln HRB 58883
UStID-Nr. DE251559067

TEXT UND REDAKTION
Dr. Inga Freienstein, Alumni-Beauftragte
und Bereichsleiterin

REDAKTIONSTEAM
Franziska Ernst, Andreas Schrell

GESTALTUNG
Bureau Mathias Beyer
www.bureaumathiasbeyer.de

FOTOGRAFIE
Philippe Moosmann, RFH Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit

FOTOS
Dr. Inga Freienstein, Bildausschnitt Fotografie
von Tanja Brandt (Titel, S. 6), Elena Böll (S. 8),
Mario Naso (S. 9), Maximilian Hammes (S. 10),
Carl Felix Rathert (S. 11), ifp, Britta Wöhrmann
(S. 12, 13), André Wilmshöfer (S. 15)

*Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche?*

KONTAKT
Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
C³ Cologne Career Center –
das Karrierezentrum der RFH
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



Schau mir in die Augen, Kleine/r/s (m/w/d)!

Ein Plädoyer für neue Achtsamkeit und den bewussten Augenblick

Eine grundlegende Funktion menschlicher Kommunikation besteht darin, die Beziehung zu anderen richtig zu deuten, zu gestalten und dabei Unsicherheit zu reduzieren. Die Einschätzung unseres Gegenübers ist umso differenzierter, je vielfältiger die verbalen und nonverbalen Signale unserer Gesprächspartner sind, seien es Geschäftspartner, Kunden, Mitarbeiter oder Kollegen. In Zeiten von Corona wird die vertraute alltägliche Vielfalt nonverbaler Botschaften drastisch eingeschränkt, indem unsere mimischen Signale durch Gesichtsmasken weitgehend auf unsere Augen reduziert werden. Lächelt unser Gesprächspartner? Drücken die Aussagen unseres Kunden tiefe Verärgerung aus, oder vermittelt ein begleitendes Lächeln Entwarnung, alles halb so wild? Bei extremen emotionalen Gesichtsausdrücken sind wir auch unter diesen erschwerten Bedingungen noch recht gut in der Lage, Informationen über die Stimmung des Gegenübers an der oberen Gesichtspartie, den Augen und Augenbrauen, abzulesen. Gerade im Business kommt es aber oft auf die feinen Nuancen an, die derzeit unter der Maske ablaufen beziehungsweise durch erhöhte Distanz und digitale Medien schwerer zu deuten sind.

Bildausschnitt Fotografie „Weissgesichtseule“ von Tanja Brandt, Ausstellung im öffentlichen Raum Zingst

Vor diesem Hintergrund erlangen die Forschungen von Albert Mehrabian, emeritierter Professor der Psychologie an der University of California, wieder einen aktuellen Bezug. Kennen Sie noch die aus seinen Forschungen abgeleitete 7-38-55 Regel? Mehrabian untersuchte in den 1960er Jahren, wie Menschen mit inkongruenten Botschaften umgehen – in solchen Situationen, in denen auf verschiedenen Ausdrucksebenen unterschiedliche, voneinander abweichende Aussagen übermittelt werden. In solchen inkongruenten Situationen setzten Menschen verstärkt auf nonverbale Signale, um auf zugrundeliegende Emotionen oder die Haltung des Gegenübers zu schließen: gemäß der vielzitierten und zu Unrecht oft verallgemeinerten Forschungsergebnisse zu 55 Prozent auf Körpersprache, zu 38 Prozent auf die Stimme und zu 7 Prozent auf den Inhalt der Sprache.

Nun, dann einfach mehr auf Gestik setzen. Zu dumm aber, dass sich die meisten von uns wahrscheinlich mit der Maske über Mund und Nase nicht gerade in ihrer Komfortzone fühlen. Nicht selten muss das neue Accessoire zurechtgezupft werden, wenn es von der Nase rutscht oder unser Atem die Brille beschlägt, was wiederum unsere Körpersprache ungünstig beeinflussen dürfte... Es ist davon auszugehen, dass sogar paralinguistische Informationen wie beispielsweise die Sprechgeschwindigkeit und Betonung über Tonhöhe, Satzmelodie und Stimmfärbung durch den Mundschutz beeinträchtigt werden können: Denn mit Mundschutz zu sprechen, ist für viele unangenehm, was uns wortkarg und undifferenzierter in unserer Intonation machen kann als unter ganz normalen Umständen. Außerdem kommt akustisch nicht alles beim Empfänger an. Vermehrte Missverständnisse sind die Folge. Wiederholungen und Korrekturen werden häufiger nötig, wodurch der natürliche Beziehungsaufbau erschwert wird. Das alles erhöht Unsicherheit. Aber wir Menschen sind anpassungsfähig und werden auch diese Herausforderung meistern. So verändert sich bereits jetzt bei vielen die Körpersprache zugunsten großer Gesten. Haben Sie sich auch schon dabei ertappt, dass Sie Verbeugungen, neue Begrüßungs- und Abschiedsrituale über Ellenbogen und Arme praktizieren und vermehrt Zeichensprache einsetzen – nicht nur beim Einkaufen, wenn wir drei statt zwei Brötchen bestellen wollen und die Maske die Verständigung einschränkt?

Gut, dass die Digitalisierung Abhilfe schafft, könnte man meinen. Da brauchen wir die Maske nicht! Doch leider wird der natürliche Blickkontakt auch beim Videocall leicht eingeschränkt. Unser Blickverhalten gilt als entscheidend bei der Aktivierung menschlicher Gehirnareale, die nonverbale Signale verarbeiten und uns empathisch darauf reagieren lassen. Der Blickkontakt wirkt außerdem aufmerksamkeitsregulierend. Fällt dieser Steuerungsmechanismus weg, lassen sich Menschen leichter ablenken. Durch den Blick auf den Bildschirm statt direkt in die Kamera ist dieser natürliche nonverbale Prozess gestört. Es kostet bewusste Konzentration und Übung, um gezielt in die kleine Kamera zu schauen, denn meist sind es die eingeblendeten Bilder unserer Gesprächspartner, die unseren Blick bannen, oder wir sind unbewusst geneigt, das eingeblendete Bild von uns selbst

genauer in den Blick zu nehmen... Studien legen nahe, dass die Fähigkeit zu Empathie via Videocall nachlässt. Manchmal ist auch nur eine schlechte Internetverbindung die eigentliche Ursache dafür, dass man sich wiederholt ins Wort fällt oder ein unangenehmes Schweigen eintritt. Dennoch beeinträchtigt dies die Beziehungsebene im digitalen Arbeitsraum. Auch hier liegt noch viel Neuland vor uns. Und die Erkenntnisse dürften für die Lehre an Hochschulen ebenso wertvoll sein wie für Geschäftskontakte und unsere Kommunikationsgewohnheiten im Alltag.

„ Der aufmerksame, bewusste
Blickkontakt ist Übungssache
und kein universeller Automatismus.

Dr. Inga Freienstein

Dass das so ist, zeigen viele Millionen Menschen aus ostasiatischen Kulturen: Mittels Blickbewegungsanalysen konnte belegt werden, dass Menschen aus östlichen Kulturen beim „Lesen“ von Emotionen bevorzugt andere Gesichtsregionen nutzen als Menschen aus westlichen Kulturen. Sie achten Forschungen zufolge kaum auf den Mund und zeigten nicht den im Westen üblichen Dreiecksblick „Auge-Auge-Mund“. Stattdessen konzentrieren sie sich – vermutlich kulturell bedingt – vor allem auf die Augen. Die Augen gelten in diesen Kulturen als besonders verlässliche Informationsgeber und – wie in westlichen Kulturen auch – als Fenster zur Seele.

Lesenswertes zum Thema

Jack, R. E., Blais, C., Scheepers, Ch., Schyns, P. G. & Caldara, R. (2009). *Cultural Confusions Show that Facial Expressions Are Not Universal*. *Current Biology* 19, 1543–1548, Elsevier Ltd.
➔ <https://bit.ly/33XfFZI>

Mehrabian, A. (1981). *Silent Messages: Implicit Communication of Emotions and Attitudes* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
➔ <https://bit.ly/3ImE1kZ>

Yuki, M., Maddux, W. W., & Masuda, T. (2007). *Are the windows to the soul the same in the East and West? Cultural differences in using the eyes and mouth as cues to recognize emotions in Japan and the United States*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(2), 303–311.
➔ <https://bit.ly/2FcxalA>

Studium und Berufseinstieg in der Pandemie

Erfolgsgeschichten, die Mut machen

Bei fast einer halben Million Studierenden drängt sich die Corona-Krise in diesem Jahr zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass sich deutlich mehr hochqualifizierte Absolventinnen und Absolventen auf weniger offene Stellen bewerben – eine ungewohnte Erfahrung nach Jahren hoher Nachfrage nach gut qualifizierten Nachwuchskräften. Ein Grund für diese Entwicklung liegt einerseits im gesunkenen Bestand an offenen Einstiegspositionen, während andererseits die Zahl derjenigen, die nach einer neuen Stelle suchen, krisenbedingt sehr stark gestiegen ist.

Aber nicht nur der Berufseinstieg, sondern auch der Start in ein neues Semester ist für Studierende meist eine aufregende und wichtige Zeit. Gerade der Austausch zwischen den Vorlesungen mit Kommilitoninnen und Kommilitonen oder mit Dozierenden ist etwas, was zu einem erfüllten Studium für viele dazugehört. Die Pandemie fordert von allen neue Formen der Zusammenarbeit, des Studierens, Debattierens und sozialen Miteinanders.



Elena Böll, Studentin der Psychologie an der Rheinischen Fachhochschule Köln

Dr. Inga Freienstein: „Liebe Frau Böll, Sie studieren gerade im vierten Semester an der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH). Wie machen Sie das Beste aus der Situation seit Beginn der Kontaktbeschränkungen?“

Elena Böll: „Trotz der derzeitigen erschwerten Situation durch die Corona Pandemie mit überwiegend online durchgeführten Vorlesungen versuche ich, viel Kontakt zu meinen Kommilitonen zu halten und mich weiterhin mit ihnen auszutauschen. Dies geschieht einerseits durch die Nutzung der sozialen Medien, andererseits versuche ich auch, mit meinen engeren Studienfreunden im erlaubten Rahmen direkten Kontakt aufrecht zu erhalten. Dies hilft mir dabei, weiterhin motiviert zu sein. Außerdem versuche ich einfach positiv mit der neuen Situation umzugehen. Dazu zählt auf jeden Fall, die Freiheiten der digitalen Vorlesung zu nutzen und z. B. die Vorlesung auch mal auf dem Bett liegend zu verfolgen. Auch ist mir wichtig, einen Ausgleich zu den Online-Vorlesungen zu schaffen, indem ich meine Freizeit aktiv gestalte.“

„Besondere Herausforderungen prägen die Persönlichkeit. Was würden Sie als Studentin der Psychologie sagen, sind die besonderen Learnings aus der Krise, die Sie für die Zukunft stark machen?“

„Aufgrund meiner Erfahrungen während der Krise ist mein Learning, dass wir neue Situationen am besten gemeinsam meistern, indem wir aufeinander achten, uns gegenseitig unterstützen und rücksichtsvoll miteinander umgehen. Des Weiteren habe ich festgestellt, dass es wichtig ist, sich ein Ziel zu setzen, denn dann kann auch eine Pandemie einen nicht von seinem Weg abbringen.“

Elena Böll, Studentin der Psychologie an der RFH

„Vielen Dank für Ihre Einschätzung, liebe Frau Böll.“



Mario Naso, Operations Management System Engineer bei DHL Supply Chain

„Während der Einarbeitungsphase konnte ich unter Einhaltung aller Vorsichtsmaßnahmen meine Kollegen persönlich kennenlernen und auch an diversen Schulungen, die meistens online stattgefunden haben, teilnehmen.“

Mario Naso, Operations Management System Engineer bei DHL Supply Chain

Laut Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von Daten der Karriereplattform LinkedIn ist die Zahl der Stellenausschreibungen im Frühjahr um mehr als 20 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig verdoppelte sich demnach die Zahl an Bewerbungen je Stellenausschreibung zwischen März und Mai (<https://bit.ly/33UdFB2>). Auch wir beobachten diese Entwicklung im Dialog mit unseren Unternehmenspartnern im Hinblick auf akademische Nachwuchsgewinnung und Talentmanagement. Wir haben Absolventen und Teilnehmer des Potenzialentwicklungsprogramms des C³ Cologne Career Centers der RFH gefragt, welche Erfahrungen sie beim Berufseinstieg gemacht haben.

Mario Naso: „Nachdem ich meinen Master mit Schwerpunkt Produktionsmanagement an der RFH Köln im Februar 2020 abgeschlossen hatte, befand ich mich zum Beginn der Pandemie bereits im Bewerbungsprozess bei einem Logistikunternehmen und somit hat sich durch die Pandemie

lediglich der Startzeitpunkt meiner Beschäftigung verschoben. Als Systemingenieur im Operations Management bin ich nun innerhalb der Kontraktlogistik tätig. Während der Einarbeitungsphase konnte ich unter Einhaltung aller Vorsichtsmaßnahmen meine Kollegen persönlich kennenlernen und auch an diversen Schulungen, die

meistens online stattgefunden haben, teilnehmen. Für die weitere Einarbeitung werde ich nun kontinuierlich mehr Aufgaben sowie Verantwortung innerhalb von Projekten übernehmen. Hierfür werden Termine sowie Besprechungen hauptsächlich über Skype durchgeführt und die persönlichen Kontakte auf ein Minimum reduziert.“

 **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



Maximilian Hammes, Trainee zum IT Service Manager

” Als Mitte März in Deutschland der ‚Lockdown‘ ausgerufen wurde, häuften sich die Absagen der Unternehmen. Viele Unternehmen gingen offen mit deren Unsicherheit um und vertrösteten mich mit der Aussage, dass meine Unterlagen doch ganz interessant wären, jedoch sie zurzeit nicht wissen, wie es in Zeiten von Corona weitergehen wird.

Maximilian Hammes, Trainee zum IT Service Manager

Maximilian Hammes: „Ende Januar 2020 habe ich an der RFH mein Studium (M. Eng.) erfolgreich abgeschlossen. Nach einer kurzen Regenerationspause – als meine Akkus wieder aufgeladen waren – habe ich mich in die Bewerbungsphase gestürzt. Mitte Februar gingen die ersten Bewerbungen an Unternehmen im Kölner Raum und ich polierte meine Xing- und LinkedIn-Profile auf. Zu Beginn nahm der Bewerbungsprozess noch seinen ganz natürlichen Lauf. Mit der Zeit bekam das Thema Corona Oberhand in Deutschland und damit stieg auch die Unsicherheit der Unternehmen. Als Mitte März in Deutschland der Lockdown ausgerufen wurde, häuften sich die Absagen der Unternehmen. Viele Unternehmen gingen offen mit deren Unsicherheit um. Jedoch hatte ich mit einem Unternehmen einen sehr guten und engen Austausch: Computacenter. Das Unternehmen ist Europas führender unabhängiger Anbieter von IT-Infrastruktur-Dienstleistungen, die Anwendern und ihren Unternehmen helfen. Computacenter

berät Organisationen bei der IT-Strategie, Implementierung der am besten geeigneten Technologien, optimiert deren Leistung und verwaltet die Infrastrukturen ihrer Kunden. Dabei unterstützt Computacenter CIOs und IT-Abteilungen dabei, die Produktivität und den Geschäftswert der IT für interne und externe Anwender zu maximieren.

Auch bei Computacenter herrschte zunächst Unsicherheit, ob die diesjährigen Trainee-programme stattfinden können. Nachdem ich dort Anfang März meine ersten Gespräche hatte, bekam ich endlich Ende Juni Bescheid, dass das SMEP, das Service Management Einstiegsprogramm, ab Oktober losgeht. Nach einem bestanden virtuellen Assessment Center durfte ich im August meine neue Stelle antreten.

Die Monate zwischen Uni und Arbeit habe ich als Erntehelfer überbrückt. Nach drei Monaten Rhabarber pflücken habe ich mich sehr auf einen Job gefreut, der mehr meinen Geist fordert als meinen Körper. Dement-

sprechend konnte ich es kaum erwarten, die neue Herausforderung ‚Berufseinstieg‘ zu ergreifen.

Mein Start bei Computacenter gestaltete sich wie folgt: Nach einem ersten persönlichen Kennenlernen meines Personalverantwortlichen und meines Paten wurde ich erst einmal ins Homeoffice geschickt. Einerseits habe ich mich gefreut, da mir die Fahrerei erspart blieb, andererseits gestaltete sich die Einarbeitung als neue Herausforderung. Dennoch wurde ich sehr herzlich und offen von meinen Kollegen willkommen geheißen und mehrmals auf die offene ‚virtuelle‘ Tür hingewiesen. Nun sind die ersten zwei Monate um, und Anfang Oktober beginnt das SMEP. Wir, die Teilnehmer des SMEP, werden in sechs Monaten mittels Lehrgängen, Schulungen und Übungen auf die Aufgaben eines IT-Service Managers vorbereitet, um ab Anfang März 2021 unsere Kunden bei Themen rund um die IT zu unterstützen.“



Carl Felix Rathert, Junior Consultant bei MHP – A Porsche Company

” Insgesamt war es eine einmalige Erfahrung so viele neue Kolleginnen und Kollegen ausschließlich virtuell kennenzulernen, da ein persönliches Treffen erst nach den Lockerungen der Corona-Maßnahmen einige Wochen später stattfinden konnte.

Carl Felix Rathert, Junior Consultant bei MHP – A Porsche Company

Carl Felix Rathert: „Nach meinem Masterabschluss im Bereich Technical Management an der RFH konnte ich zum 1. April 2020 bei der MHP Management- und IT-Beratung GmbH für die Märkte Mobility und Manufacturing im Fachbereich R&D Transformation ins Berufsleben starten. Aufgrund des Corona Lockdowns stellte MHP die einwöchige Onboarding-Veranstaltung, die normalerweise in der Firmenzentrale in Ludwigsburg stattfindet auf ein virtuelles Onboarding um, in dem alle ‚New Joiner‘ sehr professionell ins Team aufgenommen wurden. Die ersten Tage waren von Videokonferenzen und Trainings geprägt, aber auch von Networking-Optionen zum Austausch. Neben dem Handwerkszeug für den Start in die Beratung standen die Themen Kultur, Werte und MHP als Organisation im Mittelpunkt. Insgesamt war es eine einmalige Erfahrung, so viele neue Kolleginnen und Kollegen ausschließlich virtuell kennenzulernen, da ein persönliches Treffen erst nach den Lockerungen der Corona-Maßnahmen einige Wochen später stattfinden konnte. Nach der erfolgreichen

Einarbeitung ins Unternehmen konnte ich schnell mein Wissen in einem Kundenprojekt bei einem Automobilhersteller einsetzen.

Darüber hinaus bieten spannende interne Projekte die Möglichkeit den eigenen Wissenshorizont stetig zu erweitern. Besonders hervorzuheben ist die Hilfsbereitschaft und der

Teamgedanke untereinander. MHP ist ein stetig wachsendes Unternehmen und auf der Suche nach motivierten Mitarbeitern. Das Potenzialentwicklungsprogramm des C³ Cologne Career Centers hat mich während meines Masterstudiums entscheidend gefördert und mich auf die Stellensuche professionell und realitätsnah vorbereitet.“

Über die MHP Management- und IT-Beratung GmbH

MHP ist ein weltweit agierender und führender Business- und Technologiepartner zur Gestaltung der Zukunft von Mobility und Manufacturing. Durch die einzigartige Kombination aus Business-, Technologie- und Branchen-Wissen gibt MHP seinen Kunden und Geschäftspartnern strategische Impulse, integriert intelligente Technologien und vermittelt innovative Methoden. Immer driven by Excellence – und ganz im Sinne des eigenen Purpose: Enabling you to shape a better tomorrow. Von 16 Standorten aus betreuen bald über 3.000 Mitarbeiter weltweit seine Kunden vom Mittelstand bis zum OEM. Die grundlegende Philosophie von MHP ist Excellence. MHP: DRIVEN BY EXCELLENCE

➔ www.mhp.com



Wie verändert die Krise unseren Arbeitsmarkt?

Im Gespräch mit dem ifp | Personalberatung Managementdiagnostik

Ein Arbeitnehmermarkt für Akademikerinnen und Akademiker mit hervorragenden Chancen – bis vor Kurzem war die Situation für hoch qualifizierte Berufseinsteiger und Wechselinteressierte in Deutschland so positiv wie nie zuvor. Die Corona-Pandemie verändert zwangsläufig auch den Arbeitsmarkt. Statt der gewohnten Debatte um den Arbeitnehmermarkt und den „War for talents“ dominieren Kurzarbeit, Stellenabbau und Rezession derzeit die mediale Berichterstattung. Viele von uns fragen sich, welche Auswirkungen die Pandemie auf ihren individuellen Arbeitsmarkt hat.

Wir haben zu den Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker mit Britta Wöhrmann, Partnerin im ifp, einer der führenden Personalberatungsgesellschaften in Deutschland, gesprochen. Sie ist Diplom-Psychologin und systemische Beraterin und verantwortet im ifp den Branchenschwerpunkt Bildung, Wissenschaft und Dienstleistungen.

ifp | Personalberatung Managementdiagnostik, Disch-Haus, Köln

Dr. Inga Freienstein: „Liebe Frau Wöhrmann, wie verändert die Pandemie derzeit den Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker?“

Britta Wöhrmann, ifp: „Wer hätte im Februar für möglich gehalten, wie massiv COVID-19 in unser persönliches, gesellschaftliches und wirtschaftliches Leben eingreift? Und natürlich hinterlässt ein solcher Jahrhunderteinbruch des deutschen Brutto-sozialproduktes seine Spuren, auch, oder gerade im Arbeitsmarkt. Dennoch zeigt sich, wie auch nach der Finanzmarktkrise, Akademiker haben eine deutlich bessere Immunität gegen negative Folgen wie Arbeitsplatzverlust oder Kurzarbeit. Aktuell gehen vor allem in dienstleistungsorientierten Branchen wie Gastronomie, Handel, Freizeitwirtschaft, die traditionell einen geringen Akademikeranteil haben, Jobs verloren.“

Wir sehen, wie erfolgreich sich die Tätigkeiten von Akademikern virtualisieren und ins Homeoffice verlagern lassen und mit wieviel Kreativität und Flexibilität sie auf die neuen Herausforderungen reagieren. Wir beobachten steile Lernkurven in neuen Organisationsformen, Kompetenzgewinne, beispielsweise bei der Führung auf Distanz und hohe Eigenverantwortung.“

„Welche Entwicklungen beobachten Sie in Deutschland?“

Britta Wöhrmann: „Unser eigenes Geschäft hat sich nach einem ersten Schockmoment, der kurzfristig zum Einfrieren einiger Beratungsmandate geführt hat, erfreulich schnell entspannt. Der Wunsch, in den Normalbetrieb zurück zu kehren, ist auf allen Seiten groß. Selbstverständlich sind auch wir in den Auswahlprozessen zu Videoformaten gewechselt, die wir nach pragmatischen Anfängen konsequent professionalisiert haben. Die Lernkurve war dabei steil und hat uns differenzierte Potenzialeinschätzungsverfahren und eine Erweiterung der Beurteilungskriterien beschert. Ein Rat daraus, nutzen Sie Ihr Umfeld als Teil der Selbstpräsentation, das muss nicht immer die Bücherwand sein, doch rechnen Sie damit, dass auch Kleinigkeiten wahrgenommen werden, positiv wie negativ. Wer es geschickt versteht, die fehlende Nebenkommunikation rund um die Kaffeetasse zu ersetzen und so die Beziehungsebene zu stärken, macht Punkte.“

Vor der finalen Entscheidung will man sich aktuell ‚richtig‘ kennen lernen. Sich allein virtuell aufeinander einzulassen, ist auf der Führungsebene noch nicht etabliert. Überdies sehe ich den Wert, einen Bewerber außerhalb seines eigenen ‚Zuhause-Biotops‘, außerhalb seiner Sicherheitszone, zu erleben. Das treibt die ‚Vorstartspannung‘, eine gesunde, aussagekräftige Nervosität. Und die braucht es wohl auch, denn für uns zeichnet sich eine deutliche Veränderung ab. Es scheint sich eine stärkere Spreizung zwischen mittelmäßig und hochqualifiziert zu entwickeln. Unternehmen in der Krise agieren vorsichtiger, sie setzen verstärkt auf Sicherheit, gerade bei Personalentscheidungen. Anders als noch zu Beginn des Jahres, als Führungskräfte Mangelware waren, und dies im Zweifel auch zu Zugeständnissen in der Qualifikation geführt hat, machen die Unternehmen heute keine Kompromisse und verlangen eine glasklare Passung.“

„Welche Chancen zeichnen sich ab?“

Britta Wöhrmann: „Die größten Chancen liegen aus meiner Sicht in der persönlichen Weiterentwicklung. Was will ich wirklich? Was sagen mir die Veränderungen durch die Krise? Was genieße ich vielleicht sogar, was lerne ich daraus? Wie passt das in die sich ebenfalls beschleunigt verändernde Unternehmenswelt? Neue Formen der Zusammenarbeit entstehen, virtuell, in Präsenz, hybrid. Und es wird immer klarer: Das geht nicht mehr weg. Der Geist des Wandels wird zum Dauergast, Tempo, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft, Neugier, Gestaltungswille sind allesamt Kompetenzen, die die Chancen schon in sich tragen. Chancen drängen sich selten auf, sie wollen gefunden werden. Die Krise zeigt, dass lebenslanges Lernen und Flexibilität auch mit Blick auf Job- und Rollenwechsel Teil unserer Zukunft sind.“

„Was empfehlen Sie Wechselinteressierten in Zeiten von Corona?“

Britta Wöhrmann: „Das, was ich immer empfehle, völlig unabhängig von Corona. Um seine Position erfolgreich zu wechseln braucht man ein ‚Hin‘- und ein ‚Weg‘-Motiv. Vielen Kandidaten fällt es dabei leicht zu argumentieren, warum sie ihre alte Position verlassen möchten. Doch es ist unerlässlich, auch das ‚Hin‘ glaubhaft zu machen. Was zieht mich an der Stelle an? Warum passt sie zu mir? Was bringe ich mit? Würde ich mich



Britta Wöhrmann, Partnerin im ifp

selbst auf der Position einstellen? Erfolgreiche Bewerbungsprozesse zeichnen sich immer durch Treffsicherheit aus, niemals jedoch durch eine besonders hohe Anzahl an Bewerbungen. Sparen Sie sich und anderen die Zeit für Aussendungs-Aktionitis. Liebloser Massenversand bleibt dem Empfänger nicht verborgen.“

„Was empfehlen Sie Studierenden im Hinblick auf zukunftssichere Branchen und Positionen?“

Britta Wöhrmann: „Zukunftssicherheit liegt in uns selbst und unseren Stärken, nicht in Branchen oder Positionen. Man muss Dinge mit einer gewissen Überzeugung tun. Wenn man merkt, dass man sich dauerhaft verbiegen muss, dass bestimmte Dinge nicht zu einem passen, sollte man sich lieber etwas Anderes suchen und nicht auf vermeintliche Sicherheit schießen. Das beginnt schon vor dem Studienabschluss: Ich empfehle, lieber ein verrücktes Projekt in Russland zu übernehmen, als das dritte Praktikum in einer Unternehmensberatung oder in der Investmentbank zu absolvieren. Erweitern Sie Ihren Horizont und bilden Sie dadurch Ihre Persönlichkeit! Nach dem Abschluss gilt: Beim Berufseinstieg nicht einseitig auf Sicherheit und Geld schauen, sondern eher darauf, was Sie in dem Job lernen können, wer Ihre Bezugspersonen im Unternehmen sind, denn diese Menschen werden Einfluss auf Ihre Entwicklung haben. Nur so können Sie langfristig Karriere machen.“

„Welche Persönlichkeitseigenschaften sind in Zeiten der Transformation besonders gefragt? Beobachten Sie Veränderungen in den Anforderungsprofilen? Wenn ja, welche?“

Britta Wöhrmann: „Was ist anders? Gar nichts, außer, dass es immer schneller geht. Die Krise ist ein echter ‚Change-Booster‘. Um da mithalten zu können sind Eigenschaften wie innere Veränderungsbereitschaft und Flexibilität unabdingbar. Grundsätzlich wird mehr ausgehandelt, man ist schneller dabei, auszuprobieren und auch aus Fehlern zu lernen. Um Transformation zu gestalten, geht es um mehr. Hier sind reife, ausgewogene Persönlichkeiten als Führungskräfte gefragt. Menschen, die Richtung geben und Haltung zeigen. Das war in den ersten Jahren des ifp Anfang der 60er Jahre so, das ist heute so und das wird auch in Zukunft so bleiben.“

„Welche Art von Kontaktaufnahme zum ifp empfehlen Sie interessierten Leserinnen und Lesern? Gibt es auch die Möglichkeit eines persönlichen Gesprächs, bevor man sich in einer Datenbank registriert?“

Britta Wöhrmann: „Am besten ist es, sich auf ein konkretes Mandat zu beziehen. All unsere Suchaufträge und auch alle Positionen in eigener Sache finden Sie auf unserer Homepage. Der verantwortliche Berater freut sich über Ihren Anruf oder eine E-Mail. Bei generellem Wechselinteresse empfehle ich, sich über Ihr ‚Hin-Motiv‘ klarer zu werden. Wenn Sie dazu konkrete Vorstellungen haben, können Sie auch Ihren Lebenslauf senden, um dann mit uns ins Gespräch zu kommen.“

„Haben Sie vielen Dank für das Gespräch, Frau Wöhrmann.“

Über das ifp

Bei der nachhaltigen Besetzung herausgehobener Führungspositionen sowie bei der Beurteilung und Entwicklung des Managements unserer Kunden zählt das ifp seit Jahrzehnten zu den führenden Personalberatungsgesellschaften in Deutschland. Von unserem Standort in Köln aus unterstützen wir mit 100 Kolleginnen und Kollegen national und international Entscheidungsträger in allen Industrie- und Wirtschaftszweigen bei wichtigen Personalentscheidungen. Unser Geschäftsmodell basiert auf einem hohen Qualitätsanspruch, einer ausgeprägten Kundenorientierung und einer klar definierten Strategie.

Weitere Informationen unter <https://www.ifp-online.de>

Die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellen

Herausforderungen für den Mittelstand

Leicht hat es gerade wohl kein Unternehmen: Aber gerade in herausfordernden Zeiten gelingt es agilen Organisationen leichter, sich neu auszurichten. Genau zu analysieren, was überlebenswichtig ist, welche Vorhaben und Entwicklungen vorangetrieben werden sollten und wie sich die längerfristigen Unternehmensziele verändern müssen, ist dabei erfolgsentscheidend und zukunftssichernd zugleich.

Eine aktuelle Studie zeichnet ein herausforderndes Szenario für den Mittelstand. Trotz der negativen Auswirkungen blickten die befragten Unternehmen optimistisch in die Zukunft, so ein Fazit einer von McKinsey & Company beauftragten branchenübergreifenden Umfrage, an der im April 2020 Geschäftsführer und Manager von 522 mittelständischen Unternehmen teilnahmen. Gelingt es Unternehmen, sich auf Potenziale und Chancen in der Krise zu konzentrieren, können wichtige Weichen gestellt werden. Was kann dazu beitragen? McKinsey & Company identifizierten sieben Ansätze zur Krisenbewältigung, die im Folgenden zusammenfassend skizziert werden (<https://bit.ly/33QmWKi> mit freundlicher Genehmigung von McKinsey & Company):

- 1. Antizyklisch agieren:** Die Mehrheit der befragten mittelständischen Unternehmen konzentrierte sich zum Zeitpunkt der Befragung auf Maßnahmen zur Wiederherstellung der Stabilität innerhalb kritischer Unternehmensfunktionen, während nur 17 Prozent der befragten Unternehmen die Krise zum Anlass nehmen, notwendige Veränderungen voranzutreiben (vgl. ebd.).
- 2. Transformation durch verbesserte Interaktion mit den Kunden beschleunigen:** 53 Prozent der befragten Unternehmen berichteten über gegenläufige Umsatzentwicklungen innerhalb ihres Produktportfolios. Darauf reagierten 88 Prozent der befragten Unternehmen mit Initiativen und Vorhaben für eine verbesserte Interaktion mit ihren Kunden. 80 Prozent begegnen der Krise mit Produktneuentwicklungen beziehungsweise neuen Services oder Geschäftsmodellen (vgl. ebd.).
- 3. Digitalisierung und Automatisierung vorantreiben:** Für 9 von 10 Unternehmen haben laut der Umfrage Herausforderungen der Digitalisierung einen nach wie vor hohen Stellenwert. Für jedes dritte Unternehmen sei deren Bedeutung durch die aktuelle Pandemie sogar noch gestiegen.

Doch gehen die Unternehmen laut der Studie unterschiedlich mit ihr um: 68 Prozent der Unternehmen im KMU-Segment, welche sich in der Pandemie Umsatzzuwächse erhoffen, planen oder realisieren aktuell ein komplett neues Geschäftsfeld mit eigenständigen digitalen Produkten oder Dienstleistungen. 37 Prozent widmen sich der Automatisierung von Prozessen, 45 Prozent wollen laut der Umfrage in 5G sowie 36 Prozent ins Internet der Dinge (IoT) investieren und 36 Prozent in künstliche Intelligenz (KI) (vgl. ebd.).

4. Lieferkettenausfällen begegnen: 73 Prozent der befragten Mittelständler waren laut McKinsey branchenübergreifend von Ausfällen in ihrer Lieferkette betroffen. 43 Prozent begegnen dem mit der Analyse von Reshoring-Maßnahmen, „um Teile der Lieferkette wieder näher ans Unternehmen zu rücken“ (ebd.). Allerdings zeigten sich dabei signifikante Branchen-Unterschiede: So planten zum Zeitpunkt der Befragung im April 2020 über 70 Prozent der Betroffenen aus IT, Telekommunikation und Finanz- oder Versicherungsdienstleistungen, bestehende Lieferketten auf Reshoring-Optionen zu überprüfen, wohingegen der Anteil in den Branchen Automobil sowie Anlagen- und Maschinenbau unter 50 Prozent lag (vgl. ebd.).

5. Arbeitsmodelle nachhaltig flexibilisieren: Die meisten deutschen KMU gehen laut der zitierten Umfrage davon aus, dass flexible Arbeitsweisen langfristig bestehen bleiben. Vor dem Hintergrund, dass vor den Einschränkungen durch die Pandemie in 9 von 10 der befragten Unternehmen eine Präsenzpflcht existierte, erwartet mit 81 Prozent die große Mehrheit eine nachhaltige Flexibilisierung der Arbeitsmodelle (vgl. ebd.).

6. Kollaboration in Ökosystemen und Branchennetzwerken: Jedes zweite der befragten KMU-Unternehmen plant laut McKinsey & Company in Zukunft eine stärkere Organisation in Ökosystemen oder Netzwerken mit Wettbewerbern. Über 80 Prozent gehen davon aus, dass Ökosysteme oder Branchennetzwerke die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstands im internationalen Wettbewerb unterstützen werden (vgl. ebd.).

7. Konsolidierungsmaßnahmen: 64 Prozent der befragten Unternehmen verfolgen bereits oder planen Konsolidierungsmaßnahmen wie beispielsweise strategische Allianzen, 60 Prozent planen die Übernahme oder den Kauf von Mitbewerbern. Auffällig sei, dass laut McKinsey jedes zweite Unternehmen mit positiven Umsatzerwartungen bereits Konsolidierungsmaßnahmen eingeleitet habe (vgl. ebd.).

Zur Mittelstandsumfrage

McKinsey & Company (Mai 2020). *How German "Mittelstand" copes with COVID-19 challenges.*

➔ <https://bit.ly/2HRgRog>

Der Austausch mit unseren Unternehmenspartnern ist uns als Hochschule wichtig ebenso wie individuelle Sichtweisen. Viele unserer namhaften Unternehmenspartner stammen aus dem Mittelstand. Wir haben mit André Wilmshöfer, Geschäftsführer und Gesellschafter der SALT AND PEPPER Technology GmbH & Co. KG, darüber gesprochen, welche Erfahrungen das Unternehmen während der Pandemie macht.

Dr. Inga Freienstein: „Gerade in Krisen stellen erfolgreiche Unternehmen frühzeitig die richtigen Weichen, um notwendige Veränderungen voranzutreiben. Welche agilen Ansätze verfolgen Sie als Unternehmen?“

André Wilmshöfer: „Krisen stellen Unternehmen natürlich erst einmal vor eine Vielzahl von Herausforderungen. Dementsprechend wichtig ist es, einen kühlen Kopf zu bewahren und nicht in operative Hektik zu verfallen, sondern trotzdem durchdacht und strategisch zu agieren. Wir haben schon vor



„ Krisen stellen Unternehmen natürlich erst einmal vor eine Vielzahl von Herausforderungen. Dementsprechend wichtig ist es, einen kühlen Kopf zu bewahren und nicht in operative Hektik zu verfallen, sondern trotzdem durchdacht und strategisch zu agieren.“

André Wilmshöfer, Geschäftsführer und Gesellschafter, SALT AND PEPPER Technology

der Krise einige Maßnahmen ergriffen, die uns in dieser herausfordernden Situation sehr zugute kamen. Dies betrifft z. B. die gesamte IT-Infrastruktur. Aber ich will ehrlich sein: Auch bei uns haben sich in den ersten Wochen die Ereignisse überschlagen. Wir konnten dennoch sehr schnell neue Abläufe adaptiv und agil implementieren – sowohl intern mit den Kolleg*innen als auch extern mit Kunden und Geschäftspartnern. Wichtig war ein hohes Maß an Transparenz und eine einheitliche Kommunikation. Mithilfe von Video- und Kollaborationstools konnten Projekte in agiler Art und Weise vorangetrieben werden. Außerdem haben wir die Krise auch als Chance verstanden, unser Geschäftsmodell zu adjustieren und neue vertriebliche Initiativen zu starten.“

„Finden Sie sich in den sieben Ansätzen zur Krisenbewältigung wieder?“

André Wilmshöfer: „Ja, ich kann viele Aspekte zu großen Teilen bestätigen. Natürlich optimiert man auch in ruhigeren Zeiten

immer wieder Strukturen und Prozesse. Aber die Krise zeigt einem Unternehmen deutlich auf, wo man steht. Und die Bereitschaft etwas zu verändern steigt noch einmal signifikant. Wir haben festgestellt, dass insbesondere die Digitalisierung und die flexiblere Gestaltung von Arbeitsmodellen durch die Krise maßgeblich beschleunigt und erprobt wurden. Wir haben für uns beschlossen, nicht zu alten Mustern zurückzukehren, um die vielen positiven Erfahrungen zu nutzen. So können wir gestärkt aus der Situation hervorgehen und langfristig wettbewerbsfähig bleiben.“

„Herzlichen Dank für Ihre Einschätzung!“

Über SALT AND PEPPER

SALT AND PEPPER Technology bietet hochwertige Engineering- und IT-Dienstleistungen für eine agile, innovative und digitale Zukunft. Mit rund 500 Mitarbeitern an 9 Standorten treiben wir den technologischen Fortschritt unserer Kunden voran. Gegründet 2008 bedient SALT AND PEPPER mittlerweile neun Zukunftsbranchen. Teamzusammenhalt, innovative Projektthemen und gezielte Weiterentwicklungsmöglichkeiten prägen uns als Arbeitgeber.

➔ <https://salt-and-pepper.technology/>

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

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



PROJEKTINGENIEUR IOT (M/W/D)

📍 Köln | ⌚ Vollzeit | 📄 Referenznummer: KSP50379

FREUEN SIE SICH AUF:

- + Projekt- und Teilprojektleitung bei der Entwicklung von neuen Geschäftsmodellen
- + Technische und kaufmännische Bewertung von Geschäftsmodellen
- + Gestaltung und Umsetzung von Kooperationen mit externen Partnern
- + Verfolgung sowie Bewertung gesetzlicher und regulatorischer Rahmenbedingungen

WIR FREUEN UNS ÜBER:

- + Erfolgreich abgeschlossenes technisches Studium
- + Ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit
- + Ganzheitliches sowie unternehmerisches Denken und Handeln
- + Eigenständige und systematische Arbeitsweise gepaart mit hoher Umsetzungs- und Ergebnisorientierung
- + Erste Erfahrungen in den Bereichen IoT, KI, Big Data
- + Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse

SIE HABEN FRAGEN?

Dann wenden Sie sich gerne an Ihre Ansprechpartnerin Lena-Sophie Waurick:

Lena-Sophie Waurick 📞 +49 221 292826-20
Talent Manager ✉️ karriere-k@salt-and-pepper.eu

SALT AND PEPPER Technology GmbH & Co. KG
Am Wassermann 29 | 50829 Köln

Mehr über SALT AND PEPPER Technology & die vielfältigen Karrierechancen erfahren Sie hier:



www.salt-and-pepper.technology/karriere

BENEFITS:

Academy, Onboarding, betriebliche Altersvorsorge, Projektvielfalt, Events, Paten-/Mentorenprogramm, Sabbatical, Fahrtkostenzuschuss, Flexible Arbeitszeiten, Prämien für Mitarbeiterwerbung, Stipendium, Fachgruppe, Schulungen, KITA-Zuschuss, Vermögenswirksame Leistungen, Mitarbeiterrabatte



SICHERHEITSTECHNIK
PETE »THE TANK« SNOW

NOISE, VIBRATION, HARSHNESS
LADY CRATHADH

ELEKTRONIK UND CAR-IT
DOC McCONNOR

QUALITÄTSMANAGEMENT
ACROR

ANTRIEB
JOHNNY ONEHUNDRED

DAS ABENTEUER MOBILITÄT
HAT GERADE
ERST BEGONNEN

M PLAN ENGINEERS masters of mobility

DIE HERAUSFORDERUNGEN AN DIE MOBILITÄT DER ZUKUNFT SIND GEWALTIG.
KOMMENDEN EINZELKÄMPFER KOMMEN NICHT WEIT. ES BEDARF EINES TEAMS AN EXPERTEN MIT SPEZIALFÄHIGKEITEN
AUF IHREM FACHGEBIET, UM PERFEKTE LÖSUNGEN ZUR MARKTREIFE ZU BRINGEN.
WAS SIND IHRE SUPERKRÄFTE? VERSTÄRKEN SIE UNSER ENGINEERING-TEAM UND BRINGEN SIE IHRE IDEEN AUF DIE STRASSE.
INFORMIEREN SIE SICH JETZT ÜBER IHRE KARRIERECHANCEN IM MOBILITY ENGINEERING.



M PLAN
MODULARE PLANUNGS- UND KONSTRUKTIONSTECHNIK GMBH
OSKAR-SCHINDLER-STRASSE 3, 50769 KÖLN
FON +49 221 33734-0, INFO@M-PLAN.COM

M-PLAN.COM/GO/
MASTERS-OF-MOBILITY
f x k v o i n

LEADERSHIP Ethik INNOVATION
Courage *Reimbold & Strick* Kommunikation



Reimbold & Strick und Torrecid

öffnen Ihnen die Türen Ihre Karriereziele
in einem multinationalen Unternehmen
erfolgreich umzusetzen.

Mit einer mehr als 120 - jährigen Firmengeschichte sind wir ein
innovativer Partner und langjähriger Lieferant von Produkten und
Serviceleistungen für die gesamte keramische Industrie, den
Glassektor sowie der Kunststoff- und Lackbranche.

Unsere verschiedenen Geschäftsbereiche ermöglichen
Ihnen Ihr Wissen in der Praxis anzuwenden und mit
uns die Zukunft zu gestalten.

Interesse geweckt?

Besuchen Sie uns auf www.reimbold-und-strick.de

Hansestraße 70, 51149 Köln | Fon: +49 (0)2203-8985 0 | info@reimbold-und-strick.de

In eigener Sache...



Das ifp berät mit rund 100 Mitarbeitern nationale und internationale Organisationen - Konzerne sowie den Mittelstand - aus unterschiedlichen Branchen bei der Suche und Auswahl von Führungskräften sowie in Fragen der Managementdiagnostik und -entwicklung. Als eine der führenden Personalberatungen besetzen wir mit hoher Kompetenz und Professionalität herausgehobene Führungspositionen für unsere Kunden. Wir suchen nun zur Verstärkung unserer Branchenteams engagierte

Berater (m/w/d) Personalsuche und -auswahl

- AUFGABEN- SCHWERPUNKTE**
- Verantwortung für den gesamten Such- und Auswahlprozess zur Besetzung von Führungspositionen für unsere Kunden
 - Formulierung der Stellenprofile und ggf. der Anzeigentexte
 - Suche und aktive Ansprache potenzieller Bewerber*innen (z.B. über Xing/LinkedIn oder per Telefon)
 - Führen von teilstrukturierten Interviews und Erstellen aussagekräftiger Ergebnisberichte
 - Präsentation geeigneter Kandidat*innen
- QUALIFIKATIONEN**
- Erfolgreicher Abschluss eines Masterstudiums (idealerweise) der Fachrichtung Psychologie oder mit Schwerpunkt Personal
 - Erster Bezug zu wirtschaftlichen Themen und zur Personalauswahl oder -beurteilung
 - Prägnante mündliche und schriftliche Kommunikation
 - Verbindliches Auftreten und dienstleistungsorientierte Persönlichkeit

Wir bieten einen attraktiven, unbefristeten Arbeitsplatz in verkehrsgünstiger Lage im Herzen von Köln, eine systematische Einarbeitung, eine hohe Lernkurve und die Möglichkeit, mit spannenden Entscheidungsträgern aus der Wirtschaft ins Gespräch zu kommen und sich ein sehr gutes Know-how in der jeweiligen Zielbranche zu erarbeiten. Viele nette Kolleg*innen und weitere Benefits (z.B. Jobticket und bAV) warten auf Sie.

ANSPRECHPARTNER

Frau Bettina Kempf-Weese

(0221) 2050655

bewerbung@ifp-online.de

Für telefonische Vorabinformationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bitte senden Sie uns Ihre aussagenfähigen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugniskopien, Gehaltsvorstellungen) unter Angabe der Kennziffer EA 5.808 zu. Die vertrauliche Behandlung Ihrer Bewerbungsunterlagen ist gewährleistet.



Personalberatung
Managementdiagnostik

Disch-Haus | Brückenstr. 21 | 50667 Köln | www.ifp-online.de

Machen Sie den entscheidenden
Karriereschritt!



WEBER
Rohrleitungsbau



Als mittelständisch strukturiertes Familienunternehmen mit fast 100-jährigem Bestehen, gehört die Weber Unternehmensgruppe zu den führenden Anbietern mit Schwerpunkt im industriellen Rohrleitungsbau. Wir verstehen uns als Montage- und Dienstleistungsunternehmen, und haben uns durch Qualität, Marktnähe und Kundenorientierung als geschätzter Partner in der chemischen und petrochemischen Industrie einen Namen gemacht. Umfassendes Know-how und Service gewährleisten individuelle Problemlösungen mit höchster Produktivität.

Trainee / Junior Projektingenieur - Chemie / Petrochemie (m/w/d)

Ihre Aufgaben:

Sie unterstützen den Projektleiter bei allen strategischen und operativen Aufgaben. Neben der Koordination von bereichsübergreifenden Aufgaben stehen die selbstständige, inhaltliche Bearbeitung von Sonderthemen, inklusive der Terminplanung und Terminverfolgung im Vordergrund, sowie die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen..

Ihr Profil:

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Maschinenbau, Fertigungstechnik, Versorgungstechnik, Verfahrenstechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen oder einer vergleichbaren Fachrichtung
- Erste praktische Erfahrungen in einem Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, idealerweise im Rohrleitungsbau sind von Vorteil
- Flexibilität, hohe Arbeitsbereitschaft und eine ausgeprägte Kunden- und Dienstleistungsorientierung
- Hohe Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke
- Analytische strukturierte und selbstständige Arbeitsweise
- Gute Kenntnisse der Microsoft Office Programme
- Sehr gute englische Fremdsprachenkenntnisse in Wort und Schrift

Unser Ziel ist es, Sie in einem Zeitraum von zwei Jahren auf die selbstständige Abwicklung von Projekten vorzubereiten.

Unser Angebot bietet den Einstieg in eine entwicklungsfähige Führungsposition in einem wirtschaftlich gesunden und modern geführten Unternehmen. Für engagierte und erfolgreiche Mitarbeiter bietet das Unternehmen gute Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Wenn Sie eine solche unternehmerische Verantwortung mit attraktiver Dotierung und hohem variablen Erfolgsanteil suchen, möchten wir Sie gerne kennen lernen.

Interesse? Dann senden Sie uns Ihre aussagekräftige Onlinebewerbung unter <https://karriere.weber-unternehmensgruppe.com>. Bei Fragen steht Ihnen Herr Dirk Halfmann unter Tel. 02238/96501-50 gerne zur Verfügung. **Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!**

Ein Unternehmen der Weber-Unternehmensgruppe

Know-how und Kontinuität im Dienste Ihrer Anlagen

www.weber-unternehmensgruppe.com

Weber Industrieller Rohrleitungsbau &
Anlagenbau GmbH & Co. KG

Dieselstraße 13 · 50259 Pulheim · Tel. 02238 / 96501-0



Wer viel vom Leben will, braucht einen Job, der dazu passt.

Die Welt und unsere Bedürfnisse verändern sich – besonders, wenn etwas Neues beginnt. Leben, Lernen und Arbeiten ist das, was uns ausmacht und unser Glück bestimmt.

Trenkwalder verbindet seit über 30 Jahren Menschen mit Unternehmen. Dabei kommt es uns auf Ihre persönlichen Ziele und Wünsche an – im Leben und im Job. Wir finden eine Lösung, die zu Ihnen passt.



Wir sind die top itservices AG: kompetent. persönlich. initiativ. Der Personaldienstleister für IT & Engineering Experten mit einer mehr als 40-jährigen Erfolgsgeschichte. Du studierst und möchtest zugleich die Theorie in der Praxis anwenden? Du suchst einen Arbeitgeber, bei dem Du erste Berufserfahrung sammeln und Dich weiterentwickeln kannst? Dann suchen wir Dich! Gestalte gemeinsam mit uns die Arbeitswelt von morgen und werde Teil unseres Teams!

WERKSTUDENT (m/w/d) SALES / BUSINESS DEVELOPMENT IN KÖLN

Deine Aufgaben

- Unterstützung unseres Sales Teams im operativen Tagesgeschäft
- Eigenverantwortliche Durchführung von Marktanalysen für unser Sales Team
- Recherche potenzieller Neukunden mit spannenden Projekten für unsere IT-Experten
- Erstellung von Präsentationen, Auswertungen und Entscheidungsvorlagen
- Eigenständige Pflege unseres CRM-Systems sowie allgemeine administrative Tätigkeiten

Dein Profil

- Du bist immatrikulierter Hochschulstudent und ein engagierter Teamplayer
- Eine strukturierte und lösungsorientierte Arbeitsweise zeichnen Dich aus
- Du bist kommunikativ, arbeitest kundenorientiert und hast Spaß am Umgang mit Menschen
- Du hast eine hohe Eigeninitiative, bist neugierig und hast Freude am eigenverantwortlichen Arbeiten
- Sehr gute Deutschkenntnisse sowie ein sicherer Umgang mit MS Office Anwendungen runden Dein Profil ab

Deine Chance

- Flexible Arbeitszeiten mit 16-20 Stunden pro Woche in Abstimmung mit Deinen Vorlesungszeiten
- Vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten und die Chance zur Übernahme in Festanstellung nach Deinem Studium
- Profitiere von unserem strukturierten Onboarding-Programm
- Du hast die Möglichkeit Deine Abschlussarbeit bei uns im Unternehmen zu schreiben
- Erlebe die Sicherheit eines Konzerns mit einer topUnternehmenskultur, flachen Hierarchien, kurzen Entscheidungswegen und regionalen Teamevents

Haben wir Dein Interesse geweckt und hast Du Lust Teil unseres Teams zu werden? Wir blicken gemeinsam mit Dir in Deine Zukunft und freuen uns auf Deine Bewerbung! Bewirb Dich direkt online oder sende uns Deine Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Kennziffer 370-1123 an Franziska.Hockmann@top-itservices.com.

Brügelmannstraße 3 | 50679 Köln | +49 221 272649-34

*Erfolgt im Text zugunsten einer besseren Lesbarkeit keine explizite Differenzierung zwischen der weiblichen, männlichen und weiteren Formen, so sind dennoch stets alle gemeint.

#ccfuturetalent

NEUE UMLAUFBAHN GESUCHT? STARTE DURCH ALS FUTURE TALENT IN UNSEREN TRAINEEPROGRAMMEN

Trainee (w/m/d) - IT Consulting

Startdatum: 01.04.2021 | Standort: Germany - Berlin, Germany - Hannover, Germany - Nürnberg, Germany - Ratingen, Germany - Stuttgart, Germany - Frankfurt, Germany - Hamburg, Germany - Ludwigshafen, Germany - München | **Karriere-Level: Absolventen** | Job-ID: 31002

Von Null auf Hundert in sechs Monaten

Hochwertige Trainings und spannende Kundeneinsätze machen aus Dir einen erfolgreichen IT Consultant. In dieser Rolle bist Du Strategie, Wegbereiter für neue IT-Lösungen und Visionär mit dem Schwerpunkt auf einer der folgenden Technologien:

- Rechenzentrum
- Workplace Solutions
- Security
- Softwareentwicklung
- Netzwerke
- Unified Communication & Collaboration

Klingt nach Rocket Science? Ist es nicht – denn von Anfang an wirst Du von einem erfahrenen Mentor und vielen anderen Kollegen unterstützt. Ab 1. April 2021 kennst Du Dich losgehen, und das nicht nur für sechs Monate, denn Du startest direkt mit einem unbefristeten Vertrag.

Deine Ausrüstung für eine erfolgreiche Mission

- Dein IT Können hast Du Dir im Rahmen eines Studiums der (Wirtschafts-) Informatik oder einer vergleichbaren technischen Ausbildung angeeignet – auch Quereinsteiger sind willkommen!
- Richtig! Deiner kommunikativen Fähigkeiten vermittelt Du komplizierte IT-Themen klar und verständlich.
- In Deiner bevorzugten Technologie hast Du bereits praktische Erfahrungen gesammelt.
- Du trittst selbstbewusst auf und bringst Beratungstalent mit – auch indem Du Deine guten Englischkenntnisse nutzt.
- Die Zeiten beim Kunden vor Ort stellen für Dich einen Mehrwert dar, denn am Puls des Projekts kannst Du Deine Fähigkeiten besonders gut unter Beweis stellen.
- Aber vor allem hast Du Spaß an der digitalen Transformation und den Mut und die Neugierde, die neuesten Technologien zu ergründen. Dein Antrieb ist, die Arbeitswelt von morgen zu verändern.

Booster für Deine Karriere

- Von Anfang an bekommst Du einen unbefristeten Vertrag mit vollem Gehalt, damit wir nach Abschluss des Future Talent Programms langfristig in Deine Karriere investieren können.
- Du bekommst eine allround-Grundausbildung mitsamt Methodentrainings inklusive Zertifizierungen, Fachseminaren und Proxistagen.
- An der Seite erfahrener Kollegen lernst Du täglich in der Praxis, wie Du Kunden zu den neuesten technischen IT-Themen berätst und diese Technik beim Kunden implementierst.
- Von Anfang an steht Dir ein Mentor zur Seite.

Die Bewerbungsphase endet am 15. Februar 2021 – der Countdown läuft!

Über uns

Computacenter ist ein führender herstellerübergreifender IT-Dienstleister mit rund 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit und einem globalen Umsatz von 5,05 Milliarden Britischen Pfund. Wir beraten Unternehmen hinsichtlich ihrer IT-Strategie, implementieren die am besten geeignete Technologie oder managen die Infrastruktur unserer Kunden. Kurz: Bei uns bist Du mittendrin in der digitalen Transformation!

Was uns noch ausmacht? Zum Beispiel eine offene Arbeitsatmosphäre, in der Hierarchien keine allzu große Rolle spielen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings schon. Wir nehmen Dich und Deine Ideen ernst, geben Dir aktiv Feedback, so dass Du schnell Verantwortung übernehmen kannst. Wir investieren langfristig in Deine Karriere. Deshalb bekommst Du auch gleich zu Beginn Deines Traineeprogramms einen unbefristeten Vertrag mit vollem Gehalt.

Genauso wichtig ist uns das richtige Netzwerk: Durch unsere Future Talent Community kannst Du an Events teilnehmen und Dich mit anderen Trainees verbinden!

Klingt nach einer guten Mischung? Dann wachse gemeinsam mit uns! #ccfuturetalent

Aktuelle Informationen für unsere Bewerberinnen und Bewerber

Business as usual? Nicht ganz. Natürlich stellt die Corona-Krise auch uns vor große Herausforderungen.

Wir sind jedoch über verschiedene Branchen hinweg breit aufgestellt, planen langfristig und haben uns bisher gerade in Krisenzeiten immer flexibel auf unsere Kunden eingestellt. Unser Kerngeschäft ist die Digitalisierung. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Thema noch weiter an Bedeutung für viele Unternehmen und öffentliche Auftraggeber gewinnen wird.

Daher gibt es bei uns aktuell noch wie vor Bereiche mit klarem Personalbedarf, auch Traineeprogramme sind zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur – und wir möchten Talente wie Dich an Bord nehmen! Unseren Bewerbungsprozess haben wir übrigens komplett virtualisiert, unsere Recruiter sind auch im Homeoffice für Dich erreichbar.

Wir freuen uns darauf, Dich kennen zu lernen!

Deine Online-Bewerbung

Wir freuen uns auf Deine Online-Bewerbung, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft sowie Religion. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind bei Computacenter willkommen und werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Fragen zum Job?

Dann wende Dich per E-Mail an paula.gruenhagen@computacenter.com.





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