



Cologne Career Center
Das Karrierezentrum der RFH

vorsprung Ausgabe 09.2018 karriere

**Zeitgeist Individualisierung –
Vielfalt feiern!**

**Ein Meer an Möglichkeiten
Über Sinnfindung und Multigrafien**

Wir feiern unser Jubiläum

*60 Jahre Erfahrung und Tradition, Vertrauen
auf Bewährtes und Offenheit für Neues*

Über Recruiting und Headhunting

Warum kluge Köpfe gefunden werden wollen

Arbeitsmarktchancen aus dem Netzwerk



Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Individualisierung als Megatrend geht mit einem Wandel an Lebensentwürfen einher. Der traditionelle Werdegang mit linearen Lebensphasen der Ausbildungs- und Studienzeit, gefolgt von der Berufstätigkeit oder Familienphase und schließlich dem Ruhestand macht Platz für eine Kultur der Wahl. Neben linearen Karrierewegen begegnen uns zunehmend parallel, multiphasig und sprunghaft verlaufende Lebensläufe: sogenannte Multigrafien. Karriere als Ideal muss vor diesem Hintergrund neu gedacht werden. Individualität hat viele Gesichter, und das ist gut so. „Vielfalt feiern!“ ist deshalb das Motto dieser Ausgabe.

Wir sprechen über das Phänomen „Multigrafien“ und gehen der Frage nach, was es damit auf sich hat. Wir streifen dabei das Thema „achtsame Karriere“ und sprechen über Headhunting und warum kluge Köpfe gefunden werden wollen.

„Vielfalt feiern!“ hat noch einen anderen Hintergrund: Wir feiern im Oktober unser 60-jähriges Bestehen. 60 Jahre Rheinische bedeutet dreizehnjähriges Bestehen der Rheinischen Ingenieurschule für Bau- und Maschinenbauwesen in Köln und siebenundvierzig Jahre Rheinische Fachhochschule Köln. Infolgedessen: 60 Jahre Erfahrung und Tradition, Vertrauen auf Bewährtes und Offenheit für Neues. Das macht die RFH zu einem verlässlichen Bildungspartner im schnellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel.

Viel Freude beim Lesen!
Ihre

AUFTAKT

Zeitgeist Individualisierung



Ein Meer an Möglichkeiten

Über den Zeitgeist der Sinnfindung und Multigrafien

6

Multigrafien – Ausdruck neuer Achtsamkeit?

8

AUSGEZEICHNET

Erfolgsgeschichten unserer Alumni und Studierenden



60 JAHRE
JUBILÄUM
RFH KÖLN

Überholspur für helle Köpfe

Karriere bei Trenkwalder

10

Zusammenarbeit zwischen IHK und RFH

RFH-Studierende unterstützen Kölner Handelsbetriebe auf dem Weg in die Digitalisierung

12

Save the dates!

60 Jahre Erfahrung und Tradition, Vertrauen auf Bewährtes und Offenheit für Neues

Alumni-Befragung 2018 –

Ihre Teilnahme liegt uns am Herzen

14

FAHRTWIND

Impulse für Ihre Karriere



Über Headhunting und warum kluge Köpfe gefunden werden wollen

Im Experteninterview mit Randstad

16

Kernkompetenz chancenfokussierte Potenzialentwicklung

Über das C³ Cologne Career Center und seine Karriereberater

18

NETZWERK

Potenziale und Chancen zusammenbringen



Arbeitsmarktchancen

Stellenangebote

20

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

REDAKTIONSLEITUNG
Dr. Inga Freienstein, Alumni-Beauftragte
und Bereichsleiterin

REDAKTIONSTEAM
Nora Dittko, Janina Pfeiffer,
Dennis Richter, Andreas Schrell

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

FOTOGRAFIE
Philippe Moosmann, RFH Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit

FOTOS
Dr. Inga Freienstein (Titel, S. 2)

*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

Ein Meer an Möglichkeiten

Über den Zeitgeist der Sinnfindung und Multigrafien



Vor gar nicht allzu langer Zeit, nämlich um das Jahr 2005, wurde die „Generation Praktikum“ medial geboren und umschrieb das damalige berufliche Dilemma der in den frühen 1980ern bis 2000ern Geborenen, sich als frischgebackene Akademiker über Praktika und Quereinstiege den Weg ins Berufsleben bahnen zu müssen. Die erste Sinnkrise war damals für viele vorprogrammiert. Bemerkenswert ist, dass sich gerade diese Geburtsjahrgänge nun einige Jahre später unter neuem Label als „Generation Y“ außerordentlicher Aufmerksamkeit und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfreuen.

Anspruchsvoller als früher sei diese „Generation“, freizeitorientierter und anders zu motivieren. Sie hinterfrage alles, wolle ständig Feedback und lege besonderen Wert auf monetäre und anderweitige Anreize. Bereits 2020 werden mehr als die Hälfte der Berufstätigen der „Generation Y“ entstammen. Viele diskutieren angesichts dessen, wie eine Arbeitskultur geschaffen werden kann, die den Ansprüchen dieser Zielgruppe gerecht werden kann. Aber ist es tatsächlich eine neue Generation oder nicht vielmehr ein neuer Zeitgeist, der im Zuge allgegenwärtiger Individualisierung im Berufsleben Einzug hält?

Der Megatrend Individualisierung lässt Zweifel an einem Schubladendenken nach Jahrgängen aufkommen. Eines scheint sicher: Individualisierung als gesellschaftliches Phänomen geht mit einer Zunahme an Lebensentwürfen und Optionen über die gesamte (Berufs-)Lebensspanne und alle Altersgruppen Berufstätiger einher. Der traditionelle Werdegang mit seinen linearen Lebensphasen der Ausbildungs- und Studienzeiten, Berufstätigkeit, Familienphase und schließlich des Ruhestands macht Platz für eine mutige „Kultur der Wahl“: Zwischen Ausbildungszeit und Berufseinstieg schiebt sich zunehmend eine Zeit der Selbstfindung, Entdeckung und der Entwicklung individueller Vorlieben, die sogenannte Postadoleszenz. Die Familie ergänzt die Arbeit als sinnstiftendes Element. Hinzu kommt eine zweite Aufbruchphase – die Phase der Neuorientierung im mittleren Alter – früher noch verkannt als die sogenannte „Krise der mittleren Jahre“. Und auch die sogenannte Silver Society unterliegt einem starken Trend in Richtung Diversität und Flexibilität. Angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfes sind auch die sehr erfahrenen älteren Jahrgänge in der Wirtschaft wieder gefragt.



„Multigrafien sind wie Graffiti: Ausdruck verschiedener Stile, unangepasst, nicht immer perfekt, aber oft beeindruckend in der Botschaft. Alte Glaubenssätze über Karriere sind ‚aufällig‘ geworden und werden neu interpretiert. Karriere als Ideal muss neu gedacht werden.“

Dr. Inga Freienstein, Leiterin des C³ Cologne Career Centers

Herkömmliche Muster passen nicht mehr. Karriere als Ideal muss neu gedacht werden. Individualität hat viele Gesichter. Neben linearen Biografien begegnen uns zunehmend parallel, multiphasig und sprunghaft verlaufende und mitunter rebellisch anmutende Lebensläufe: sogenannte Multigrafien (z.B. Zukunftsinstitut, 2011).

Der Individualisierungsschub vollzieht sich seit den 1960er Jahren und lässt sich vor allem auf drei Entwicklungen zurückführen: einen Anstieg im formalen Bildungsniveau, steigenden Wohlstand und mehr Freizeit. Während es bis dahin in erster Linie darum ging, sich zunächst materiell abzusichern, Grundbedürfnisse zu befriedigen und über Bildungsanstrengungen und berufliche Erfolge „Karriere zu machen“, hat sich das Lebenskonzept vielfach in Richtung Erlebnisorientierung, Lebensgefühl und Lebensstil verlagert und führt zu einer stärkeren Gewichtung von Freizeitaktivitäten, vielfältigen Bildungsinteressen bis zu einem neuen Umgang mit Gesundheit und Wohlbefinden.

Das Anspruchsvolle daran: Jeder muss immer mehr selbst entscheiden, anstatt „einfach nur“ das zu tun, was die anderen vorleben. Multigrafien machen individuelle Karriereentscheidungen ebenso wie Personalentscheidungen auf

Unternehmensseite komplexer und anspruchsvoller. Wir leben in einer Zeit, die uns immer mehr individuelle Freiheiten und Autonomie bietet, uns aber auch immer stärker unter Entscheidungsdruck setzt.

Einige wollen sich bewusst nicht langfristig festlegen, entscheiden sich stattdessen für eine Reise „mit leichtem Gepäck“, um auf Kurswechsel flexibel reagieren zu können. Das mag für Außenstehende wie beispielsweise Arbeitgeber mitunter unverbindlich wirken. Für viele geht es bei Karrierefragen deutlich mehr als früher um Sinnsuche, Persönlichkeitsentwicklung und die individuell genau richtige Entscheidung. Vor diesem Hintergrund ist es zu erklären, warum die Nachfrage nach Potenzialanalysen in den letzten Jahren rasant gestiegen ist – spannenderweise sowohl bei Studierenden und Berufseinsteigern, als auch bei Berufserfahrenen, die sich bewusst neu ausrichten wollen.

Literatur zum Thema:

Zukunftsinstitut. *Die Individualisierung der Welt.*
➔ <https://bit.ly/1TpZR4p>

Multigrafien – Ausdruck neuer Achtsamkeit?

„Mach doch was Solides!“, ein Satz, der sicher vielen von uns noch als mahnender Wegbegleiter fürsorglicher Eltern in den Tiefen des Gedächtnisses präsent ist. Im besten Fall war damit die Rede von einer planvollen, geradlinigen und – von außen betrachtet – erfolgreichen, steilen Karriere. Alternative Lebensentwürfe, frei nach Clueso „Denn ich fahr' immer noch ohne Plan nach all' den Jahren“ wurden weniger gern gesehen. Im Fachjargon war dann die Rede von einem „wenig stringenten“ Werdegang. Inzwischen sind Karrierewege abseits vom linearen Planungsmotiv, sogenannte Multigrafien, in der öffentlichen Diskussion salonfähig geworden. Wir haben das zum Anlass genommen und wollten von Studierenden der RFH erfahren, was für sie ganz persönlich Karriere bedeutet. Timo Jaspar, 27 Jahre, ausgebildeter Bankkaufmann und Student im Master of Technical Management formuliert es so:

„Karrierewege sind heute kleinschrittiger. Ich finde es gut, mir Ziele für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren zu setzen, von dort aus weiterzuschauen und mich möglicherweise umzuorientieren. Umwege zu gehen und nicht bei A anzufangen und Z aufzuhören, gehört für mich zur Karriere dazu.“

Karriere steht zunehmend im Zeichen der Gesundheit. Hohe Freiheitsgrade wirken sich prominenten Arbeitspsychologen wie P.B. Warr zufolge im Arbeitsleben bis zu einem gewissen Grad förderlich auf das Wohlbefinden und die persönliche Entwicklung aus, zu hoch dosiert jedoch können schier grenzenlose Wahloptionen leicht zu Stresserleben und Überforderung führen. Spannenderweise stellte Warr auch bereits den Bezug zu Gesundheit her, indem er die förderlichen und nachteiligen Wirkungen mit Vitaminen verglich, von denen einige auch in zu hoher Dosis gesundheitlich von Nachteil sind (Vitaminmodell, z.B. Warr, 2017).

Das Erleben von Freiheit, Sicherheit und Kontrolle ist zudem etwas in hohem Maße Individuelles. Was dem einen gut tut, kann den anderen bereits stark belasten. Karriere unter diesem Gesichtspunkt meint in erster Linie Zufriedenheit und Wohlbefinden im Berufsleben. Und das

ist ein neueres Phänomen. Viola Schlich, 25 Jahre, Studentin im Masterstudiengang Business Administration mit zwei Jahren Berufserfahrung im HR-Bereich, bringt es folgendermaßen auf den Punkt: *„Wir sind eine Generation, die nicht genau weiß, was sie möchte, weil es so viele Möglichkeiten gibt. Das kann Angst und Stress machen. Für mich ist es das höchste Ziel, glücklich und zufrieden im Job zu sein.“*

Themen wie Stress, Burnout und Gesundheitsprävention nehmen in Beratung und Coaching einen immer größeren Stellenwert ein. Um den Dialog zu diesem Thema zu fördern und bereits während des Studiums aktiv zur Gesundheitsprävention beizutragen, hat das C³ Cologne Career Center der RFH eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Gesund und erfolgreich studieren“ für alle Studierenden der RFH ins Leben gerufen.

Die Auftaktveranstaltung in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse diente dem Erfahrungsaustausch und der individuellen Stressmessung mit integrierter Beratung und stieß auf reges Interesse. *„Die individuelle Gestaltung meines Berufslebens, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber liegen mir besonders am Herzen“*, so Sabrina Claßen, 19 Jahre, Studentin der Wirtschaftspsychologie im Bachelor und Teilnehmerin der Veranstaltung.

Die Betonung von Individualität mit einer positiven Sicht auf Multigrafien birgt eine große Chance. Die Vielseitigkeit in der Gestaltung der Karrierewege bietet dem Einzelnen die Möglichkeit, sich immer wieder neu zu definieren, Potenziale zu entdecken und zu entwickeln und die gewonnenen Erkenntnisse in die Entscheidungsfindung und Karriereplanung einfließen zu lassen.

„Das Phänomen ‚Multigrafien‘ lässt sich begreifen als eine neue Art der Achtsamkeit. Es geht darum, die eigenen Ressourcen im Hier und Jetzt zu entdecken und für sich zu nutzen.“

Nora Dittko, Karriereberaterin C³ Cologne Career Center

Literatur zum Thema:

Warr, P. B. (2017). *Happiness and mental health: A framework of vitamins in the environment and mental processes in the person*. In J. C. Quick and C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 57-74). London and New York: Wiley.
➔ <https://bit.ly/2wDN4Gm>

Fehlzeiten-Report 2018: *Sinnerleben im Beruf hat hohen Einfluss auf die Gesundheit*, AOK-Bundesverband und Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), 4. September 2018, Berlin. ➔ <https://bit.ly/2Nr3bBw>



Studierende im Dialog mit Dr. Inga Freienstein auf der Auftaktveranstaltung zur Initiative „Gesund und erfolgreich studieren“



Foto v.l.n.r.: Charlotte Senger, Hochschulberaterin Techniker Krankenkasse, Julia Corinth, Studentin der RFH, Nora Dittko, Karriereberaterin des C³ Cologne Career Centers

Überholspur für helle Köpfe

Karriere bei Trenkwalder

Sie erkennen frühzeitig Trends und Potenziale. Sie sind schnell und fällen dennoch kein vorschnelles Urteil. Sie haben Durchhaltevermögen, starke Nerven und einen kühlen Kopf. Sie sind Kommunikationsprofis, Problemlöser, Verhandler, Verkaufs- und Marketing-Experten in einer Person. Richtig: Die Rede ist von erfolgreichen Recruitern.

Wir haben mit zwei Frauen gesprochen, die ihr Geschäft verstehen: Vanessa Weis, Account Manager, und Venja Lang, Recruiting Specialist, bei der Trenkwalder Personaldienste GmbH. Frau Lang hat an der RFH Wirtschaftsrecht studiert. Von beiden wollten wir mehr über ihre Leidenschaft für Recruiting, Personalberatung und ihren Aufgabenbereich erfahren.

Die Trenkwalder Group zählt zu den führenden Outsourcing-Dienstleistungsunternehmen in Zentral- und Osteuropa und ist in 17 europäischen Ländern vertreten. Mit über 30 Jahren Erfahrung ist Trenkwalder Marktführer in Österreich und Ungarn und verfügt über eine flächendeckende Präsenz in der DACHLI-Region sowie den osteuropäischen Ländern. Trenkwalder hat sich in den vergangenen Jahren sukzessive zu einem digitalen Full-Service-Anbieter im Bereich Personallösungen entwickelt. Seit 2011 gehört das Unternehmen zur Droege Group mit Sitz in Düsseldorf.

Dr. Inga Freienstein: Liebe Frau Weis, was ist das Faszinierende an Ihrem Beruf, und worauf kommt es dabei an?

Vanessa Weis: „Es gibt bei meiner Arbeit eigentlich nur Gewinner. Wenn es zu einer Vermittlung kommt, hat mein Kunde eine Vakanz erfolgreich besetzt, der Bewerber einen Job gefunden, und ich habe meinen Auftrag positiv abgeschlossen.“

„Best Recruiters“ erfasst regelmäßig die Recruiting-Qualität der 400 führenden Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Im aktuellen Ranking erreicht Trenkwalder Deutschland den 4. Platz im Branchenvergleich und wird für seinen vorbildlichen Umgang mit Bewerbern mit dem Silber-Gütesiegel ausgezeichnet. Was hat bei Ihnen ganz persönlich den Ausschlag für eine berufliche Laufbahn als Recruiting Specialist bei Trenkwalder gegeben, liebe Frau Lang?

Venja Lang: „Ich hatte mich zunächst als Personalreferentin bzw. Personalsachbearbeiterin bei Unternehmen beworben und kam dann auch schnell in Kontakt mit Personalvermittlern und Zeitarbeitsfirmen. Ich fand die abwechslungsreiche Tätigkeit interessant und informierte mich. Personalvermittlung besteht in der Regel aus Vertrieb und Recruiting. Da Vertrieb mir nicht ganz so liegt und mich eher das Recruiting interessierte, war Trenkwalder für mich schnell interessant, da hier Teamwork ganz wichtig ist und die Teams in Düsseldorf aus jeweils einem Recruiting Specialist und einem Account Manager bestehen. Trenkwalder ist zudem Top Arbeitgeber, es gibt nach der Probezeit einen Firmenwagen, Sozialleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, Home Office zu machen. Bereits beim Bewerbungsgespräch hat mich die positive, familiäre Atmosphäre überzeugt, und daher arbeite ich gerne hier.“

Haben Sie nach Ihrem Eintritt in die Trenkwalder Group ein spezielles Einarbeitungsprogramm durchlaufen?

Venja Lang: „Trenkwalder tut sehr viel für die Mitarbeiter, sei es bei der Einarbeitung durch erfahrene Kollegen in der Geschäftsstelle als

auch durch wiederholte Feedbackgespräche mit dem Vorgesetzten oder Meetings mit dem Recruiting Team oder Vorgesetzten. Zudem gibt es viele Online-Schulungen und Seminare für alle Mitarbeiter deutschlandweit in der Zentrale in München, an denen ich schon teilgenommen habe. Daher wird man intensiv und kompetent auf seine Rolle und die Aufgabe vorbereitet, und das führt auch zu erfolgreichen Teams. Es gibt auch ab und an Schulungen und Meetings von allen Recruitern aus ganz Deutschland, also kann man viel voneinander lernen und Erfahrungen teilen.“

Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus? Wie international ist Ihr Business? Können Sie uns exemplarisch ein oder zwei Mandate etwas genauer beschreiben, mit denen Sie aktuell betraut sind?

Venja Lang: „Jeder Tag ist anders. Den typischen Arbeitstag gibt es nicht, das macht diesen Job auch so interessant. Zu den typischen Aufgaben gehört natürlich das Sichten von Bewerbungen, das Führen von Telefoninterviews oder das Führen von persönlichen Bewerbungsgesprächen. Die Einstellungsgespräche führen wir dann oft bei den Kunden, das heißt auch, dass wir Recruiter viel Kundenkontakt haben. Ich helfe zudem bei der Betreuung von internationalen Kandidaten oder gebe Seminare für potentielle Kandidatengruppen im Bereich Arbeitsrecht oder Bewerbungcoaching. Eine weitere Aufgabe ist das Stellenschalten oder die Unterstützung der Kalt-Akquise von Kunden zusammen mit Vanessa. Ein großer Teil ist die aktive Bewerbersuche in sozialen Netzwerken und das Schalten von Kampagnen im Internet. Auch administrative Aufgaben – wie Arbeitsverträge erstellen oder Zeugnisse schreiben – gehören nach Absprache zu meinen Aufgaben.“



Foto v.l.n.r.:
Vanessa Weis, Account Manager,
und Venja Lang, Recruiting Specialist,
der Trenkwalder Personaldienste
GmbH

Frau Lang, Sie haben an der RFH Wirtschaftsrecht studiert. Welche im Studium erworbenen Kompetenzen sind für das Recruiting besonders nützlich?

Venja Lang: „Ich habe als Schwerpunkt Human Resource Management gewählt. Gerade Module wie Arbeitsrecht, Mitarbeiterführung, Tarifrecht, AGG und Psychologie helfen sehr bei diesem Job. Aber auch Themen aus dem Sozialrecht oder der Personalwirtschaft tauchen immer wieder auf. Da ich auch ab und an Kunden aus dem Ausland betreue, sind auch die Module mit internationalem Bezug sehr hilfreich. Ich denke da an Europarecht oder internationales Arbeits- und Sozialrecht oder CISG bzw. ROM.“

Netzwerk, Netzwerk und nochmal Netzwerk. Wie stellt man es am besten an, auf dem Radar erfahrener „Personalprofis“ zu landen und zu bleiben?

Vanessa Weis: „Authentizität. Gerade bei einem Job-Wechsel macht es Sinn, ehrlich zu sich selbst zu sein. Möchte ich diesen neuen Job wirklich? Wenn ich unbedingt möchte, warum möchte ich ihn? Es gibt konkrete Gründe, warum mir die Stelle so gut gefällt. Genau die kann man einem Personaler im persönlichen Gespräch sagen. Begeisterung,

Feuer und Motivation sind sehr wichtig im persönlichen Kontakt und können den ein oder anderen Makel im CV wettmachen.“

In Stellenanzeigen wie auch im Direct Search wird Kandidaten oft nur eine „steile Lernkurve“ oder eine „neue Herausforderung“ versprochen. Gerade Top-Talente sind mit solchen Floskeln nicht mehr zu gewinnen. Eine zielgenaue Ansprache wird von Bewerberinnen und Bewerbern honoriert. Wie findet man den individuellen Draht zu den Kandidaten? Und was macht Trenkwalder so erfolgreich?

Venja Lang: „Als Personaldienstleister sind wir ja quasi der Vermittler zwischen Kandidat und Kunde. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, sehr genau hinzuhören, um die Bedürfnisse und Wünsche von beiden Seiten – Kandidat und Kunde – bei der Vermittlung perfekt abzudecken. Oft lässt sich erst durch genaues Nachfragen herausfinden, welche Qualifikationen und Anforderungen das Unternehmen wirklich braucht. Wir versuchen dann, unsere Stellenanzeigen so präzise wie möglich zu gestalten und schlagen durchaus auch einmal Kandidaten vor, die erst auf den zweiten Blick passen. Denn viele vom Kunden gewünschte Vorkenntnisse, z.B. im Softwarebereich, lassen sich auch „on the job“ erlernen.“

Megatrends verändern die Welt. Wie hat sich das Recruiting im Zuge von Individualisierung und Digitalisierung in den letzten Jahren aus Ihrer Sicht verändert?

Vanessa Weis: „Mehr Chancen für Bewerber. Durch Suchmaschinen etc. hat der Bewerber Zugriff auf alle offenen Vakanzen. Und das mit einem Klick. Da heißt es, am Ball zu bleiben und Bewerber mit interessanten Unternehmen zu locken und an sich zu binden.“

Frech gefragt: Sind die Tage der Recruiter in Zeiten von Machine Learning und künstlicher Intelligenz gezählt? Oder bleibt der Faktor Mensch im Trend der Individualisierung erfolgsentscheidend? Lassen Sie uns abschließend einen Blick in die Zukunft wagen.

Venja Lang: „Recruiter kann man auf keinen Fall durch einen Computer ersetzen, ohne dass die Qualität und die Individualität verloren geht. Ich denke, dass die Technik und die Digitalisierung unsere Arbeitsprozesse vereinfachen und verbessern wird, aber auf keinen Fall kann sie uns ersetzen. Die Kunden haben eine sehr individuelle Vorstellung und der Umgang mit den Bewerbern erfordert viel Feingefühl und Verständnis. Unsere Bewerber und auch Mitarbeiter sind Menschen, die als solche wahrgenommen und behandelt werden wollen. Das ist uns sehr wichtig, das könnte ein Computer oder eine Maschine nicht leisten.“

Haben Sie vielen Dank für das inspirierende Gespräch und weiterhin viel Erfolg!



Bild: The Retail Academy

RFH-Studierende unterstützen Kölner Handelsbetriebe auf dem Weg in die Digitalisierung

Im Masterstudiengang „Digital Business Management“ der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH) stehen Studierende des aktuellen Kurses „eCommerce & Content Business“ vor einer besonderen Praxisherausforderung. Eine Untersuchung der Industrie und Handelskammer zu Köln (IHK) machte deutlich, dass viele Gewerbetreibende zwar unter der zunehmenden Online-Konkurrenz zu leiden haben – ihnen aber oftmals sowohl Idee als auch Handwerkszeug fehlen, um selbst digitale Chancen erkennen und nutzen zu können. Aus dieser Erkenntnis heraus entstand die Idee einer Zusammenarbeit zwischen IHK und der RFH: Studierende beraten – begleitend zu den in den Theoriesitzungen diskutierten Inhalten – in Teams mit jeweils drei Studierenden von der IHK Köln benannte Handelsbetriebe auf dem ersten (und zweiten) Schritt in die Digitalisierung. Somit können Studierende die erworbenen Kenntnisse im Rahmen einer maßgeschneiderten Digitalisierungsstrategie sofort und im Dialog mit dem jeweiligen Händler anwenden. „Ein großartiger Vorteil für alle Parteien“, so Prof. Dr. Stephan Erlenkämper, der das Projekt vonseiten der RFH betreut. Die Ergebnisse werden im Rahmen der 60-jährigen Jubiläumsfeier der Rheinischen Fachhochschule Köln im Oktober in der IHK Köln präsentiert.

Die RFH versteht sich als Bildungspartner, auch in der Digitalisierung. Der weiterbildende Master Digital Business Management der RFH ermöglicht Unternehmen durch die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter ganz konkret, Kompetenzen im Bereich digitaler Geschäfte auf- und auszubauen. Die Inhalte dieses Studiengangs berücksichtigen die beruflichen Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und knüpfen daran an. Die digitalen Möglichkeiten werden auch didaktisch genutzt. Für den Studiengang wurde ein Blended-Learning-Konzept entwickelt, das die beiden Lernformen Präsenzlehre und E-Learning miteinander verknüpft. Die RFH setzt bewusst auf eine verstärkte Nutzung und Förderung der Selbstlernzeit, bei der Studierende nicht alleine gelassen werden.

Der akkreditierte und staatlich anerkannte Bachelorstudiengang „Retail Management“ bildet als erster Studiengang Deutschlands zum Experten für Herausforderungen des Omnichannel Management aus. Er unterscheidet damit nicht zwischen on- und offline. Auf wissenschaftlichen Qualifizierungswunsch aus dem Handel hat die Rheinische Fachhochschule den Studiengang entwickelt, gemeinsam mit der Retail Academy. Der Kooperationspartner ist als unabhängige Institution im Handel in der internationalen Handelslandschaft bestens vernetzt und bietet Erfahrungsaustausch und praxisorientierten Wissenstransfer durch Praxismodule. Mit dem Studium wird eine wichtige Lücke für die Professionalisierung im Fachhandel geschlossen. Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Führungskräften ist groß. Retail Management (B.A.) ist als Vollzeit oder dual praxisintegriertes Studium möglich, das heißt parallel zur beruflichen Tätigkeit im Unternehmen.

Kontakt:

Prof. Dr. Stephan Erlenkämper
✉ stephan.erlenkaemper@rfh-koeln.de
Pressesprecherin Beate Czikowsky
✉ beate.czikowsky@rfh-koeln.de

Über Headhunting und warum kluge Köpfe gefunden werden wollen

Im Experteninterview mit Randstad

Junge Talente ebenso wie erfahrene Fach- und Führungskräfte wünschen sich gerade im Zuge fortschreitender Digitalisierung den persönlichen Dialog und Raum für individuelle Bedürfnisse. Digitalisierung ist dabei Chance und Herausforderung zugleich. Über das Headhunting von Potenzial- und Leistungsträgern haben wir mit Simone Washeim, Delivery Manager Talent Acquisition bei Randstad, gesprochen. Auch in diesem Jahr wurde Randstad mit dem Preis „Headhunter of the Year“ ausgezeichnet. Randstad erhielt die Auszeichnung in der Kategorie „Candidate Experience“ für die professionelle und persönliche Betreuung von Kandidaten. Unter anderem wurden dabei die Leistungen bei Erstkontakt, Passgenauigkeit, Beratung, Know-how und Professionalität gewürdigt. Randstad ist einer der Top Personaldienstleister Deutschlands und gerade auf dem Sprung, auch weltweit die Nummer 1 zu werden.

Dr. Inga Freistenstein: Liebe Frau Washeim, Randstad ist mit 50 Jahren Arbeitsmarktexpertise sicherlich jedem ein Begriff. Aber was genau verbirgt sich hinter „Talent Acquisition“? Headhunting von Potenzial- und Leistungsträgern?

Simone Washeim: „Randstad Recruiter sind Spezialisten auf dem Gebiet des Active Sourcing. Ihre Aufgabe ist es, in persönlichen Kontakt mit potenziellen Bewerbern und Kandidaten zu treten, eine dauerhafte Beziehung zu ihnen aufzubauen und sie zu rekrutieren. Dazu bewegen sie sich in den unterschiedlichen sozialen Medien und Interessengruppen und sind immer auf der Suche nach qualifizierten Fach- und Führungskräften. Zusätzlich ist jeder Recruiter auch ein Spezialist in der jeweiligen Branche, für die er neue Mitarbeiter sucht. Sei es der Bereich Engineering, Finance oder HR etc.“

Die Personalberatungsbranche boomt. Wandelt sich der Headhunting Markt vom exklusiven Terrain für Top Manager zum Suchfeld für Talente und Potenzialträger?

Simone Washeim: „Definitiv. Der Markt wandelt sich schon seit Jahren. Nicht mehr die Unternehmen können unter vielen Kandidaten wählen, auch gut qualifizierte Kandidaten können sich unter vielfältigen Angeboten das für sie Beste aussuchen. Dies wissen auch unsere Kunden. Der Headhunting Markt beschränkt sich schon lange nicht mehr ausschließlich auf die obere Management Ebene. Vielmehr bewegt sich das gesuchte Kandidatenprofil vom hochqualifizierten Facharbeiter über den kaufmännischen Bereich bis hin zum Ingenieur, Einkäufer, Personaler etc. Dem Suchfeld sind nur insoweit Grenzen gesetzt, wie sich die Kandidaten in den sozialen Medien bewegen.“

Individualisierung und maßgeschneiderte Lösungen sind ein großer Trend im Zuge der Digitalisierung. Die richtigen Köpfe für anspruchsvolle Aufgaben zu finden und dabei den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Unternehmen und Bewerber gerecht zu werden, ist eine besondere Herausforderung. Wie verbindet Randstad Digitalisierung und Dienstleistung?

Simone Washeim: „Digitalisierung ist in der heutigen Zeit unerlässlich. Auch Randstad entzieht sich dem nicht. Unser Markenversprechen „human forward“ baut auf dem, was Menschen und Unternehmen auch weiterhin brauchen, nämlich Empathie, Nähe, Erfahrung und Persönlichkeit. Zudem setzen wir auf moderne Technologie, die für den Menschen da ist, nicht umgekehrt und nutzen sie da wo sie uns hilft, unsere Kandidaten und Kunden besser zu verstehen und mehr Freiraum und Zeit für den persönlichen Kontakt zum Menschen zu schaffen. Wir möchten der Partner sein, dem die Menschen in der zunehmend technologiegetriebenen Welt der Arbeit vertrauen und mit dem sie weiterkommen.“

Natürlich pflegen auch wir eine Bewerberdatenbank. Im Gegensatz zu anderen Unternehmen entlasten wir unsere Kandidaten aber in diesem Bereich. Die Pflege und Aktualisierung der

Daten übernehmen wir. Das Einzige, was wir benötigen, ist ein aktueller Lebenslauf und ein Gespräch. Je nach Qualifizierung kann es natürlich auch vorkommen, dass wir nicht sofort den passenden Job für jeden Kandidaten haben, aber unsere Recruiter halten konstant die Kontaktkette zum Kandidaten und informieren diesen auch regelmäßig über den aktuellen Status Quo. Unser Ziel ist es, für jeden Kandidaten den passenden Job zu finden.“

„Nicht suchen, sondern gefunden werden“ lautet Ihr Slogan. Das klingt komfortabel. Was bedeutet das konkret?

Simone Washeim: „Der Kandidat benötigt lediglich einen aktuellen Lebenslauf, um den ersten Schritt zum neuen Job zu machen. Danach führen die Randstad Recruiter ein erstes telefonisches Interview. Dort werden neben Fragen zum beruflichen Werdegang auch allgemeine Fragen geklärt, wie z.B. Reise- und Umzugsbereitschaft, Verdienstvorstellungen, etc. Und am allerwichtigsten: Wie sollte der nächste „Wunschjob“ sein? Danach übernimmt der Randstad Recruiter die restliche Arbeit. Ein aussagekräftiges Profil wird erstellt und geeignete Jobangebote gesucht. Diese werden dem Kandidaten vorgeschlagen und dieser kann dann entscheiden, für welchen Kunden sein Profil freigegeben werden soll. Zusätzlich bieten unsere Recruiter auch einen weiteren Service: Gerade der erste CV ist nicht unbedingt immer optimal. Die Recruiter von Randstad beraten die Kandidaten auch in diesem Bereich. Genauso unterstützen wir auch bei der Vorbereitung zum Vorstellungsgespräch und stehen mit Rat und Tat dem Kandidaten zur Seite. Kurz zusammengefasst: Der Kandidat erstellt seinen CV, den Rest übernehmen wir. Für ihn entfällt damit das mühsame Durchforschen verschiedener Stellenbörsen und die zeitintensive Pflege unzähliger Datenbanken. Und das Gute an der ganzen Sache ist, dass diese Dienstleistung für den Kandidaten komplett kostenfrei ist.“



Macht es Sinn, bereits während des Studiums mit Ihnen Kontakt aufzunehmen? Wann ist der beste Zeitpunkt, um mit Ihnen ins Gespräch zu kommen, und wie kann man sich im Vorfeld vorbereiten?

Simone Washeim: „Grundsätzlich empfehlen wir Studierenden, spätestens gegen Ende des Studiums mit einem unserer Recruiter Kontakt aufzunehmen. Aber mittlerweile haben wir auch einen großen Kundenstamm, der sich seine Fachkräfte schon in einem frühen Stadium aufbaut. Somit sind wir immer stärker auf der Suche nach Studenten, die schon während ihres Studiums in ihrem Fachbereich erste Berufserfahrungen sammeln möchten. Unsere Kunden sind zwar nicht auf der Suche nach Erstsemestern, da die Studenten schon ein gewisses Maß an theoretischem Wissen benötigen, aber ein Blick auf unsere Homepage für einen interessanten Job während der Semesterferien lohnt sich immer. Damit haben schon einige Kandidaten später einen guten Einstieg gefunden und wertvolle Kontakte zu Unternehmen geknüpft.“

Sie sind am Puls des Geschehens, wenn es um die Personalgewinnung für führende Unternehmen, darunter viele namhafte Technologie- und Dienstleistungskonzerne und starke Mittelständler, geht. Können Sie ein wenig aus dem Nähkästchen plaudern, wer zu Ihren aktuellen Kunden zählt?

Simone Washeim: „Unsere Kundenstruktur erstreckt sich über alle Branchen hinweg, von namhaften Konzernen und DAX-Unternehmen bis hin zu klein- und mittelständischen Unternehmen, z.B. aus den Bereichen Engineering, Automotive, Luftfahrt, Schiffsbau, Medizin und vieles mehr.“

In welchen Branchen und Funktionsbereichen besteht derzeit besonders hohe Nachfrage?

Simone Washeim: „Die Nachfrage unserer Kunden nach qualifizierten Fachkräften ist sehr groß, und das über alle Branchen und Funktionsbereiche hinweg. Aktuell ist die Nachfrage im Bereich Engineering besonders stark. Dort suchen wir regelmäßig für unsere Kunden im gesamten Bundesgebiet Absolventen, young professionals etc. Aber auch der medizinische Bereich befindet sich sehr stark im Aufbau.“

Lassen Sie uns noch ein paar grundlegende Fragen klären. Bekommt man bei einer Zusammenarbeit ein qualifiziertes Arbeitszeugnis vom Unternehmen oder von Randstad? Wie lange ist typischerweise die Beschäftigungsdauer und wie hoch ist die Chance, langfristig übernommen zu werden? Haben Sie dazu Erfahrungswerte?

Simone Washeim: „Das qualifizierte Arbeitszeugnis wird von uns ausgestellt, da wir der Arbeitgeber sind. Es basiert natürlich auf der Rückmeldung des Kunden und beinhaltet alle ausgeführten Tätigkeiten und Leistungen. Die Beschäftigung ist im hochqualifizierten Bereich in der Regel langfristig angelegt. Die Chance einer Übernahme ist sehr hoch. Rund 20 bis 30 Prozent unserer Mitarbeiter werden jährlich von unseren Kunden in eine Direktanstellung übernommen. Zusätzlich sind ca. 50 Prozent unserer Anfragen in der Arbeitnehmerüberlassung, die anderen 50 Prozent in der direkten Personalvermittlung. Das bedeutet, dass wir zwar den Kandidaten für das Unternehmen suchen, das Unternehmen diesen aber direkt unter Vertrag nimmt. Mit Randstad hat man auf jeden Fall die Möglichkeit, einen Einstieg



in Unternehmen zu bekommen, der sonst nicht ohne erheblichen Aufwand oder auch eine Portion Glück möglich wäre.“

Eine Frage zum Thema Randstad als Arbeitgeber. Lohnt sich die Kontaktaufnahme auch für Leserinnen und Leser, die eine Laufbahn in den Bereichen Recruiting und Consulting anstreben oder bereits eingeschlagen haben?

Simone Washeim: „Selbstverständlich. Meine Abteilung hat sich auf folgende Branchen spezialisiert: Engineering, Finance, HR, Einkauf, Vertrieb, IT. Aber auch bei anderen Qualifikationen aus anderen Branchen lohnt sich die Kontaktaufnahme. Randstad deckt mit seinen Spezialisierungen und Tochterunternehmen den kompletten Arbeitsmarkt ab, und gute Kandidaten haben dadurch immer eine Chance, ihren neuen Wunschjob zu erhalten. Auch der Quereinstieg in unsere Branche ist durchaus eine Möglichkeit. Dies zeigt sich am Beispiel unserer neuen Kollegin Carolin Schneemann. Frau Schneemann hat ihr Studium an der RFH mit einem Bachelor im Bereich Maschinenbau abgeschlossen und arbeitet in unserer Abteilung als Recruiterin für den Bereich Engineering. Dies ist bestimmt keine Tätigkeit, die sie sich bei Aufnahme ihres Studiums vorgestellt hat, sie ist aber so begeistert und ausgefüllt von ihrem neuen Job, der sie täglich mit neuen Menschen innerhalb ihrer Branche in Kontakt bringt und einen fachlichen Austausch ermöglicht, dass sie sich noch heute wundert, warum sie diese Option vorher nie in Betracht gezogen hat.“

Haben Sie vielen Dank für das interessante Gespräch!

Wissenswertes für Ihre Karriere:

Randstad 2018 | *employer brand research 2018, global report*
➔ <https://bit.ly/2CjG1ZB>

Randstad | *Weiterbildung in der digitalisierten Arbeitswelt*
➔ <https://bit.ly/2wFQZCM>



Foto v.l.n.r.:
Dennis Richter, Janina Pfeiffer,
Dr. Inga Freienstein, Nora Dittko,
Andreas Schrell

Kernkompetenz chancen- fokussierte Potenzialentwicklung

Über das C³ Cologne Career Center und seine
Karriereberater

Als professioneller Coaching-Anbieter in Köln steht das C³ Cologne Career Center der RFH seit 2006 akademischen Kunden sämtlicher Fachrichtungen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn beratend zur Seite. Die Kernkompetenz des C³ Cologne Career Centers liegt in der Potenzialentwicklung von Studierenden, Studieninteressierten sowie von berufserfahrenen Akademikerinnen und Akademikern unter Einsatz von Coaching, Trainings und Seminaren. Professionelles Coaching dient der Klärung, Präzisierung und Lösung komplexer, berufsbezogener Fragestellungen und ist damit Katalysator für die persönliche und berufliche Entwicklung. Unsere Dienstleistungen berücksichtigen alle Phasen des beruflichen Werdegangs von Akademikern. Damit liegt ein Alleinstellungsmerkmal in der Zielgruppenspezifität und -expertise unter besonderer Berücksichtigung der gesamten Laufbahnentwicklung und damit einhergehender Chancen. Unser Maßstab sind die individuellen Entwicklungspotenziale und -ziele jedes Einzelnen unserer Kunden und deren gezielte, nachhaltige Förderung. Damit folgt unsere Arbeit der Hochschulstrategie im Sinne größtmöglicher Chancengerechtigkeit.

Potenziale und Chancen zusammenbringen

Das Potenzial eines Menschen ist die Fähigkeit zur Entwicklung. Potenziale sind somit hochindividuelle ebenso wie kontextabhängige Ressourcen und daher nie unabhängig von Chancen zu sehen: Potenzialentwicklung eröffnet Chancen. Chancen wiederum begünstigen

Potenzialentwicklung. Erst wenn Potenziale und Chancen gezielt zusammen gebracht werden, resultiert größtmöglicher Entwicklungsfortschritt. Das C³ Cologne Career Center ist seit über einem Jahrzehnt Dialogpartner für Unternehmen bezüglich Business und Executive Coaching, Talentmanagement sowie Human Resources Development.

Erfahrungstransfer durch angewandte Forschung

Als hochschuleigenes Kompetenzzentrum ist das C³ Cologne Career Center wissenschaftlichen Erkenntnissen und Qualitätsstandards verpflichtet. Durch die Einbindung in Wissenschaft und Lehre ist dies Teil unseres professionellen Selbstverständnisses. Das methodische Vorgehen folgt einem kognitions- und problemlösepsychologischen Coachingansatz. Erkenntnisse der Kognitionspsychologie, Neurowissenschaften sowie der Coaching-, Laufbahn- und Bildungsforschung bilden die wissenschaftliche Fundierung. Im C³ Cologne Career Center gewonnene Erkenntnisse werden für Studierende, berufserfahrene Akademiker und Unternehmen nutzbar gemacht.

Wir möchten Ihnen das C³ Cologne Career Center Team näher vorstellen.

Andreas Schrell ist Diplom-Sozialwissenschaftler mit Spezialisierung auf Arbeits-, Berufs- und Organisationssoziologie. In seinem Arbeitsfeld der beruflichen Bildung und Beratung konnte er umfangreiche Erfahrungen in unterschiedlichen Funktionen sammeln. Seit 2016 widmet er sich im C³ Cologne Career Center im Potenzialentwicklungsprogramm der Beratung junger Ingenieurinnen und Ingenieure vorbereitend auf eine erfolgreiche Fach- und Führungslaufbahn. *„Andreas Schrell hat die besondere Begabung, kreativ und spielerisch Brücken zu bauen, über die Menschen persönliches Neuland betreten können. Bei einem Marathonlauf mit unseren Studierenden hat er mit allen gemeinsam das Ziel erreicht. Es gelingt nur wenigen, echten Teamgeist vorzuleben und die eigene Person im richtigen Moment zurücknehmen zu können, um dadurch alle voranzubringen.“* Dr. Inga Freienstein

Nora Dittko ist Psychologin (M.Sc.) und hat an der Georg-August-Universität in Göttingen studiert. Mit vier Jahren Berufserfahrung in der Beratung unter anderem im Gesundheitswesen ist sie seit 2018 Teil des C³ Teams, Mitwirkende bei der Initiative „Gesund und erfolgreich studieren“ sowie Ansprechpartnerin bei Fragen zu Stressprävention und Gesundheitsförderung. *„Nora Dittko hat eine durch und durch positive Ausstrahlung und sichtlich Freude an dem, was sie tut, mit dem Ziel, das Beste für jeden Einzelnen zu erreichen. Wertschätzung für Menschen, Potenziale und Chancen stehen bei ihr immer im Mittelpunkt. Und das ist es auch, worum es uns als Team geht.“* Janina Pfeiffer

Dennis Richter hat an der Bergischen Universität Wuppertal Psychologie studiert und mit dem Master of Science abgeschlossen. Bereits während seines Studiums hat er seine Faszination für Potenzialentwicklung und digitale Trends wie

Blended Learning entdeckt und Erfahrungen bei einem internationalen Personalentwicklungsunternehmen gesammelt, bevor er im C³ Cologne Career Center Karriereberater wurde. *„Es gibt nur wenige Menschen, die Feedback so konsequent als Chance begreifen und nutzen können, wie Dennis Richter, verbunden mit Lösungsorientierung, Mut und Klarheit. Das sind wichtige Voraussetzungen für unsere Arbeit als Karriereberater.“* Andreas Schrell

Janina Pfeiffer ist Diplom-Psychologin und hat an der RWTH Aachen sowie der Universität zu Köln Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie studiert. Nach zweieinhalb Jahren in Forschung und Entwicklung im Bereich Potenzialdiagnostik und Testentwicklung ist sie seit 2013 Teil des C³ Cologne Career Centers und berät dort Fach- und Führungskräfte zu vielfältigen Karrierethemen. *„Durch ihre Authentizität findet Janina Pfeiffer einen vertrauensvollen Zugang zu den Menschen. In ihrer Haltung als Coach ist sie ein Fels in der Brandung: präzise, ‚down-to-earth‘ und mit einer großen Zuversicht, die ansteckend wirkt.“* Dennis Richter

Dr. Inga Freienstein, Leiterin des C³ Cologne Career Centers und Alumni-Beauftragte der RFH hat an der Georg-August-Universität in Göttingen und der University of Warwick, England, Psychologie studiert und neben ihrem Vollzeitberuf an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf am Lehrstuhl für Experimentelle Psychologie im Fachbereich Arbeitspsychologie promoviert. Seit über 17 Jahren berät sie Fach- und Führungskräfte, junge Menschen, die noch am Anfang ihrer Laufbahn stehen, sowie Unternehmen insbesondere in den Bereichen Potenzial- und Managementdiagnostik, Coaching, Personalentwicklung und Talentförderung. Seit über 10 Jahren engagiert sie sich als Lehr-Coach. Ihre Forschungsschwerpunkte betreffen die Entwicklung kognitiver Lern- und Leistungsressourcen über die Berufslebensspanne sowie Laufbahnforschung. *„Inga Freienstein ist als die Leiterin des C³ Cologne Career Centers seit der Gründung stärkster Treiber und inspiriert uns als Team durch ihre Visionen, unbändige Neugierde und Kreativität, mit der sie uns immer wieder ansteckt und pusht.“* Nora Dittko

Und natürlich sind noch unsere zwei studentischen Kolleginnen zu würdigen: Viola Schlich, die an der RFH im Masterstudengang Business Administration studiert und bereits zwei Jahre Erfahrung im Bereich HR mitbringt, und Sabrina Claßen, Studentin der Wirtschaftspsychologie an der RFH. Beide sind wissbegierig und talentiert, kurz gesagt: eine echte Bereicherung für das Team.

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



„Meine Kollegin hat auf alles eine Antwort. Auch auf Fragen, die bisher noch gar nicht gestellt wurden.“

Katharina B. über Sabine S., Projektreferentin

Die REWE Group sucht mehr Innovationstreiber: Du bewegst.

Bringen Sie Ihre Visionen ein und gestalten Sie mit uns die Zukunft. Wir fördern Freigeister, die mit ihrer Leidenschaft für Handel und Touristik etwas bewegen wollen. Wir geben Ihnen den Freiraum neues Terrain zu erforschen und sich dabei stets weiterzuentwickeln. Als Teil eines engagierten Teams, das mit neuen Ideen und viel Know-how nach vorne blickt. Zeigen Sie uns, worauf es ankommt!

REWE GROUP SAP SuccessFactors Inhouse Consultant (m/w) Plattform

Was Sie bei uns bewegen:

- Gemeinsam im Modulteam verantworten Sie Betrieb, Rollout und Weiterentwicklung der SAP SuccessFactors Plattform (BizX).
- Sie setzen gemeinsam im Team neue Zielgruppen und neue Funktionen produktiv.
- Sie betreuen komplexe technische Schnittstellen zwischen SAP HCM und SAP SuccessFactors.
- Durch umfangreiches Testing und aussagekräftige Dokumentation stellen Sie den Erfolg von Changes aus internen Anforderungen und SAP SFSF Releases sicher.
- Sie schauen über den Tellerrand und haben den fachlich und technisch integrierten Talentprozess der REWE Group im Fokus.
- Sie informieren sich über aktuelle Trends, geplante Releases sowie die Roadmap der SAP und überprüfen diese Informationen auf ihre Relevanz und Machbarkeit für die REWE Group. Dabei beschränken Sie sich nicht auf die Talent Module, sondern informieren sich auch umfassend über Employee Central und die Payroll-Strategie der SAP.

Standort:
Köln

Ausschreibungs-ID:
31091

Eintrittstermin:
ab sofort

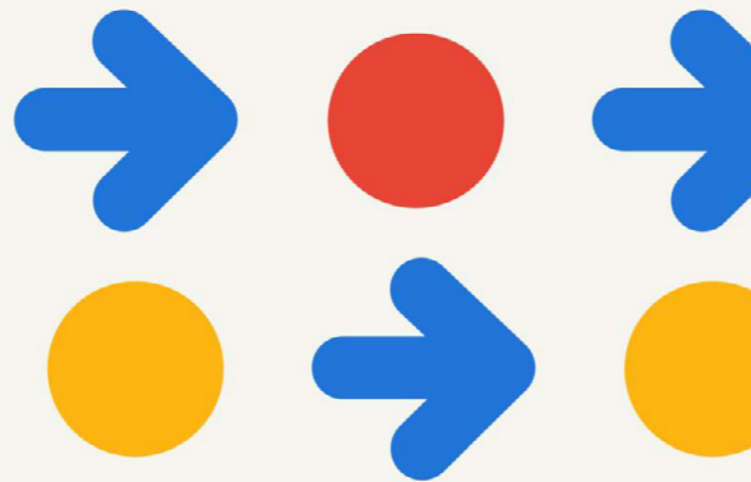
Vertragsart:
Vollzeit, unbefristet

Was uns überzeugt:

- Sie bringen ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaftslehre oder Wirtschaftsinformatik oder eine vergleichbare Ausbildung mit.
- Sie haben SAP HCM, insbesondere die Module Personaladministration und Organisationsmanagement, als Anwender, Key User oder (Inhouse) Consultant intensiv kennengelernt.
- Sie verfügen über erste Erfahrung in Betrieb und Weiterentwicklung der SAP SuccessFactors Talent Management Suite.
- Neben ausgeprägten analytischen Fähigkeiten bringen Sie eine hohe Lösungsorientierung mit und sind bereit sich in komplexe Zusammenhänge einzuarbeiten.
- Sie sind eine kommunikationsstarke Persönlichkeit, arbeiten sehr gerne im Team und verlieren auch im größten Chaos nicht Ihre Nerven und Ihren Humor.
- Sie besitzen fließende Deutschkenntnisse sowie gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift.

Ein Job, in dem Sie voll aufgehen, ein tolles Team und eine gute Arbeitsatmosphäre sind Ihnen wichtig? Dann bewerben Sie sich jetzt online und finden Sie bei uns alles, was Sie für eine erfolgreiche Zukunft brauchen. www.rewe-group.com/karriere

Wir bringen
Sie voran.



Sie sind derzeit Student des Maschinenbaus oder haben bereits Ihren Bachelor oder Master Abschluss in der Tasche?

In beiden Fällen kommt hier die Möglichkeit für Ihre Abschlussarbeit oder Ihren Berufseinstieg. Oder auch Beides!

Entwicklungsingenieur (m/w/d)

für die Abteilung Entwicklung & Konstruktion in Werdohl gesucht.
Gestalten Sie Industrie 4.0 für Pumpen aktiv mit.

Ihr Aufgabengebiet

- Durchführung von Entwicklungsprojekten für neue Produkte
- Simulationsrechnungen von Strömungen (CFD)
- Auslegung und Dimensionierung von Pumpen (CAX)
- Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Versuchen
- Erarbeitung von Risikobeurteilungen für die Produkte
- Erstellung von Technischen Informationen zu den Produkten
- Produktbezogene Auswahl der erforderlichen elektrischen Antriebe

Ihr Profil

- Laufendes oder abgeschlossenes Bachelor oder Master Ingenieurstudium
- Fundierte Kenntnisse im Bereich von Strömungen und deren Simulationsrechnungen
- Kenntnisse und Anwendungserfahrung über die Betriebsweise von Pumpen
- Kundenorientiertes Handeln und Dienstleisterverständnis
- Teamfähigkeit auch unter Belastung
- Hohe Einsatzbereitschaft, Flexibilität und selbstständige Arbeitsweise
- Sichere englische Kommunikation in Wort und Schrift
- Beherrschung von MS-Office-Produkten

Wir bieten Ihnen:

- Ein modernes Arbeitsumfeld
- Eine Herausforderung, die sowohl interessant als auch abwechslungsreich ist
- Attraktive Bezahlung
- Ein motiviertes Team

Schicken Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen einfach per Mail.
Oder haben Sie noch Fragen?
Dann rufen Sie uns gleich kostenlos an.

Randstad Deutschland
Carolin Schneemann
Talent Acquisition Consultant
Tel +49 (0) 221 975832 23
carolin.schneemann@randstad.de

Requirements Manager (m/w) - System Engineering

für die **Valeo Siemens eAutomotive Germany GmbH** im **Bereich Research & Development** am Standort Erlangen zum nächstmöglichen Starttermin gesucht.

Ihr neues Aufgabenfeld – herausfordernd & zukunftsorientiert

- Verantwortung für den Status, der Kunden- & Systemanforderung eines komplexen, mechatronischen Antriebssystems für Hybrid- & Elektrofahrzeuge definiert
- Analyse des Status der Anforderungen & Verfolgung der Abarbeitung der anforderungsbezogenen Arbeitspakete
- Erstellung von Key Performance Indicators für das Reporting an das Systemteam, andere Entwicklungsabteilungen & dem Kunden
- Strukturierung der Kunden- & Systemanforderungen in den Projekten oder dem Baukasten
- Korrekte und termingerechte Austausch der Kundenanforderungen & deren Änderungen mit dem Kunden
- Unterstützung der Prozesserstellung für das Systemteam & bei der Schulung der Mitarbeiter
- Definieren & verfolgen der Abarbeitung des Requirements-Engineering in den entsprechenden Tools
- Planen & durchführen von Reviews

Wenn das spannend für Sie klingt und Sie vor Ihrer Bewerbung mehr erfahren möchten, kontaktieren Sie uns unter karriere.valeo-siemens.de.



Sie sind Absolvent oder Berufsanfänger mit <3 Jahren Erfahrung? Sie interessieren sich besonders für die Automobil-Branche? Sie wollen spannende Aufgaben? Randstad findet das Alles für Sie!

Ingenieure (m/w/d) für die Automotive-Industrie

zum Direkteinstieg oder Projektbezogen. Attraktive Vergütung mit hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten für Arbeitsorte in NRW und ganz Bayern warten auf Sie.

Wir suchen Ingenieure der Fachrichtungen:

- Elektrotechnik
- Maschinenbau
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Produktionstechnik
- Wirtschaftsinformatik
- Technisches Management

Randstad Deutschland
Carolin Schneemann
Talent Acquisition Consultant
Tel +49 (0) 221 975832 23
carolin.schneemann@randstad.de

Schicken Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen einfach per Mail.
Oder haben Sie noch Fragen? Dann rufen Sie uns gleich kostenlos an.



REIMBOLD & STRICK



TORRECID Group

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

Mitarbeiter für den technischen Vertrieb (w/m) - in Köln -

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 28 Ländern vertreten und bedienen mit unserer Niederlassung **REIMBOLD & STRICK** in Köln schwerpunktmäßig den deutschen Markt.

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@reibold-und-strick.de

Herr Alexander Kilimann
Hansestraße 70
51149 Köln

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

STYLE-CID®



MAKE YOUR TALENT COUNT. RENEW THE FUTURE.

Bring deine **Zukunft** in Form:
mit Aluminium + Hydro!

hydro-karriere.de



HYDRO



Für unseren Kunden, ein internationales, mittelständisches Unternehmen in der Metallindustrie, suchen wir exklusiv einen:

Debitorenmanager (m/w) zur Direktvermittlung in Düsseldorf

Ihre Aufgaben

- › Kassenführung (Euro- und Devisenkasse)
- › Vorbereitung Jahresabschlussarbeiten, Mitwirkung Konzernjahresabschluss, Monatsabschluss
- › Bearbeitung und Überwachung der Kreditauskünfte
- › Abwicklung und Verbuchung der Debitorenkonten unter Einhaltung des HGB
- › Durchführung und Überwachung des Mahnwesens

Ihre Qualifikationen

- › Abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium (Mit Schwerpunkt Rechnungswesen, Controlling and Finance oder vergleichbar)
- › Weiterbildung zum Bilanzbuchhalter wünschenswert

Ihre Vorteile

- › Direktvermittlung an unseren Kunden
- › Flexible Arbeitszeitmodelle
- › Betriebliches Gesundheitsmanagement

Sie fühlen sich angesprochen? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unter <http://trk.jobs/debitorenmanager>

Ihre Ansprechpartnerin:
Frau Venja Lang, LL.B. | Recruiting Specialist

Trenkwalder Personaldienste GmbH
Grafenberger Allee 125 • 40237 Düsseldorf
T +49 211 179390-11
v.lang@trenkwalder.com
de.trenkwalder.com

trenkwalder



Für unseren Kunden, eine renommierte, internationale Anwaltssozietät mit Sitz im schönen Medienhafen in Düsseldorf, suchen wir exklusiv einen:

Anwaltssekretär (m/w) zur Direktvermittlung in Düsseldorf

Ihre Aufgaben

- › Bearbeitung von Dokumenten, Ablage und Korrespondenz mit Mandanten/Sekretariaten
- › Verantwortung der Reise- und Terminplanung
- › Anlage von Mandanten, Rechnungserstellung- und Koordination

Ihre Qualifikationen

- › Abgeschlossene Ausbildung als Europasekretär, Fremdsprachenassistent, Rechtsanwaltsfachangestellter oder vergleichbare Ausbildung
- › Mindestens zwei Jahre Erfahrung als Assistent, idealerweise in einem internationalen Umfeld
- › Erfahrung im Schreiben nach Diktat

Ihre Vorteile

- › Direkte Vermittlung an unseren Kunden
- › Verantwortungsvolle Aufgaben in einem internationalen Team
- › Attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und ein wettbewerbsfähiges Gehalt

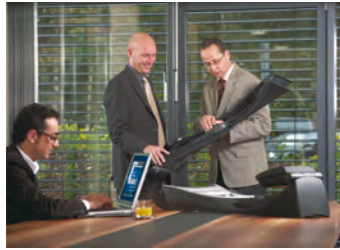
Sie erkennen sich wieder? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unter <http://trk.jobs/anwaltssekretaeer>

Ihre Ansprechpartnerin:
Frau Venja Lang, LL.B. | Recruiting Specialist

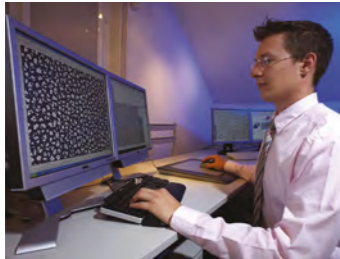
Trenkwalder Personaldienste GmbH
Grafenberger Allee 125 • 40237 Düsseldorf
T +49 211 179390-11
v.lang@trenkwalder.com
de.trenkwalder.com

trenkwalder

ESCHMANN TEXTURES



Seit mehr als 20 Jahren bietet die Eschmann Textures Group als weltweit führender Anbieter bei der Herstellung von Oberflächenstrukturen in Formwerkzeugen seiner Kunden kreative Lösungen für alle Anforderungen an moderne Oberflächenstrukturierungen.



Die Bandbreite unserer Kunden reicht vom Automotivsektor bis hin zu Anbietern von Consumerprodukten des täglichen Lebens. Der Vor-Ort-Service während und nach der weltweit realisierbaren Fertigung komplettiert das effektive Projektmanagement und schließt bei Eschmann Textures den lückenlosen Weg von der Idee zum Produkt.

Wir beschäftigen heute rund 250 Mitarbeiter an 7 Standorten in Europa und suchen Menschen, die ideenreich und ganzheitlich denken, die über ihren Horizont hinaus blicken und die die Tragweite unserer Arbeit im Blick haben.



Für unseren **Standort Gummersbach** suchen wir für den Bereich Business Development ab sofort einen engagierten und motivierten:

Praktikanten (m/w)

Die Dauer des Einsatzes ist für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten geplant mit der Options auf eine anschließende regelmäßige Werkstudenten-Tätigkeit.



Eschmann Textures International
Dieringhauser Str. 159
51645 Gummersbach
personal@eschmanntextures.de

www.eschmanntextures.de

Ihr Aufgaben

Unterstützung bei der Marktrecherche

Mithilfe bei der Erstellung von Marketing Materialien

Mitarbeit bei der Entwicklung von Vertriebsstrategien

Ihr Profil

Bachelor- oder Master BWL Studium oder vergleichbarer Studiengang mit dem Schwerpunkt Marketing oder Business Development

Erfahrungen mit den gängigen MS Office Anwendungen

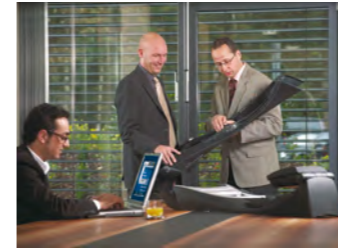
Erste Berufserfahrung im Rahmen von Praktika

Eigenverantwortliches und strukturiertes Arbeiten, sowie Teamgeist

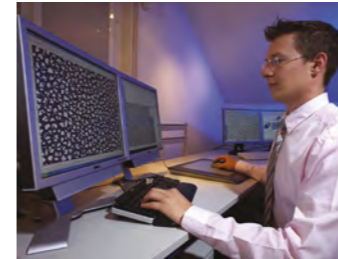
Wenn Sie sich von unserem Angebot angesprochen fühlen, freuen wir uns über die Zusendung Ihrer vollständigen Bewerbungsunterlagen, online über das Bewerbungsformular unserer Konzernseite unter: <http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/>

Wir freuen uns Sie kennenzulernen!

ESCHMANN TEXTURES



Seit mehr als 20 Jahren bietet die Eschmann Textures Group als weltweit führender Anbieter bei der Herstellung von Oberflächenstrukturen in Formwerkzeugen seiner Kunden kreative Lösungen für alle Anforderungen an moderne Oberflächenstrukturierungen.



Die Bandbreite unserer Kunden reicht vom Automotivsektor bis hin zu Anbietern von Consumerprodukten des täglichen Lebens. Der Vor-Ort-Service während und nach der weltweit realisierbaren Fertigung komplettiert das effektive Projektmanagement und schließt bei Eschmann Textures den lückenlosen Weg von der Idee zum Produkt.

Wir beschäftigen heute rund 250 Mitarbeiter an 7 Standorten in Europa und suchen Menschen, die ideenreich und ganzheitlich denken, die über ihren Horizont hinaus blicken und die die Tragweite unserer Arbeit im Blick haben.



Für unseren **Standort Gummersbach** suchen wir für den Bereich Controlling ab sofort einen engagierten und motivierten:

Praktikanten (m/w)

Die Dauer des Einsatzes ist für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten geplant mit der Options auf eine anschließende regelmäßige Werkstudenten-Tätigkeit.



Eschmann Textures International
Dieringhauser Str. 159
51645 Gummersbach
personal@eschmanntextures.de

www.eschmanntextures.de

Ihr Aufgaben

Mitarbeit bei der Entwicklung eines Kennzahlensystems für die Bereiche Produktion, Qualität und Entwicklung

Unterstützung bei der Überarbeitung der Angebotskalkulationslogik

Übernahme von Projekten und Sonderaufgaben

Ihr Profil

Student (m/w) der Fachrichtung Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsingenieurwesen oder Wirtschaftsinformatik, vorzugsweise mit Schwerpunkt Controlling/ Finanzen

Analytische Fähigkeiten, hohes Qualitätsbewusstsein

Gutes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift

Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität

Sehr gute MS Office Kenntnisse, insbesondere Excel

IT – Affinität

Wenn Sie sich von unserem Angebot angesprochen fühlen, freuen wir uns über die Zusendung Ihrer vollständigen Bewerbungsunterlagen, online über das Bewerbungsformular unserer Konzernseite unter: <http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/>

Wir freuen uns Sie kennenzulernen!



Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für das Projekt RütmuS

Für das Institut für Medizinökonomie und Medizinische Versorgungsforschung der Rheinischen Fachhochschule Köln gGmbH suchen wir zum 15.10.2018 eine/n

Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in für das Projekt RütmuS [Rückentherapie mit multimodaler Schmerztherapie]

Zu Ihren Aufgaben zählen:

- Eigenverantwortliches Projektmanagement einschließlich Projektplanung und Projektkoordination
- Kommunikation mit den Projektpartnern, dem Projektteam und der Institutsleitung
- Schulung und Betreuung der Prüfzentren
- Eigenständige Datenerhebung
- Betreuung des Berichts- und Vertragswesens des Projekts
- Eigenständige Bewertung von statistischen Analysen
- Erstellung von Ergebnisberichten und Projektpräsentationen
- Unterstützung des Institutsteams in projektübergreifenden Themen

Ihre Qualifikation:

- Abgeschlossenes Studium der Medizin- / Gesundheitsökonomie oder vergleichbares Studium
- Erfahrung in administrativen Tätigkeiten
- Kenntnisse der gängigen MS Office Programme, gerne auch MS Access
- Kenntnisse im Statistikprogramm „R“ / SPSS
- Zuverlässigkeit sowie teamorientiertes Denken und Handeln
- Analytische Fähigkeiten
- Vertrauensvoller Umgang mit Daten ist Voraussetzung
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Anstellung, Vergütung und Sozialleistungen richten sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Einstufung je nach Qualifikation).
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,83 Stunden.

Die Stelle ist zunächst befristet auf die Projektlaufzeit von 2,5 Jahren mit Option auf Entfristung.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie Ihre aussagekräftige und vollständige Bewerbung per Mail zusammengefasst in einer pdf-Datei bis spätestens 02.10.2018 an vanessa.jakob@rfh-koeln.de oder auf dem Postweg an die:

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
Institut für Medizinökonomie & Medizinische Versorgungsforschung
Frau Vanessa Jakob
Schaevenstraße 1a
50676 Köln



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