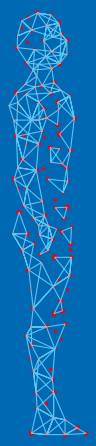
staufenbiel Institut

karrieremagazin **mint**

dein studium. dein leben. dein job.

Wenn Algorithmen entscheiden



ep career

www.ep-career.de

Du wolltest schon immer hoch hinaus?

Willkommen bei ep.

- Maschinenbau
- Fahrzeugtechnik
- Elektrotechnik
- IT und Kommunikation
- Luft- und Raumfahrt
- Medizintechnik
- Mechatronik
- Schiffbau
- Anlagenbau

Jetzt bewerben: **www.ep-career.de**

Ein Unternehmen der **engineering people group.**

engineering people. supporting experts.

Hallo!

Algorithmen, agiles Arbeiten, Auslandsphasen: Bei deinem Karrierestart können diese Punkte entscheidend sein. In diesem Heft erfährst du, was dabei wichtig ist und welche Rolle dein persönliches „Why" spielt.

Landet deine nächste Bewerbung in den Händen eines Personalers? Oder wirst du vorher von einer selbstlernenden Software aussortiert? Wir haben gecheckt, wie sehr Künstliche Intelligenz das Recruiting schon verändert hat – und zeigen, wie eine Online-Bewerbung aussieht, mit der du selbst Algorithmen und Roboter überzeugst.

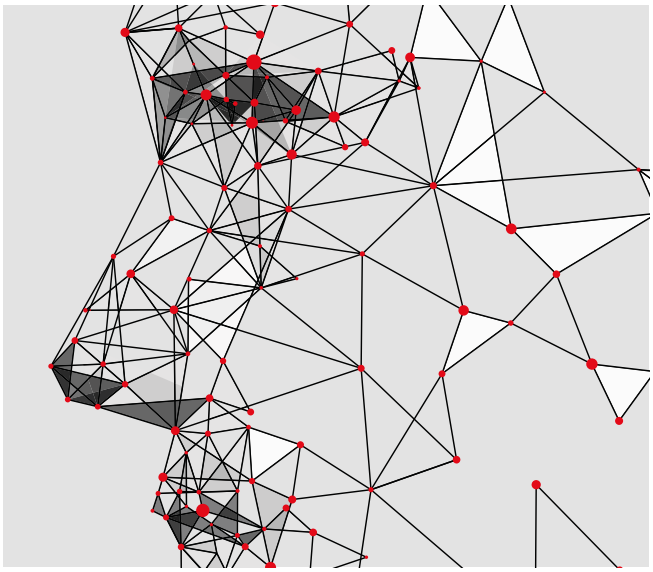
Und: Kennst du dich mit Begriffen wie „Scrum Master" und „Product Owner" aus? Solltest du! Lass dir in diesem Text von einer Expertin erklären, was du zum gerade so angesagten agilen Arbeiten wissen musst.

Außerdem zeigen wir dir, wie du dir eine gute Zeit im Ausland machst und gleichzeitig Personaler beeindruckst – und was dir Karrieremessen wirklich bringen.

Wir wünschen dir viel Spaß damit!

Dein Team vom Staufenbiel Institut

karrieremagazin
mint
dein studium. deinleben. dein job.
2 | 2018/19



Die Macht der Algorithmen

Wer entscheidet über deine Karriere? Dein Lebenslauf? Ein Personaler? Zufall? Glück? In Zukunft können es immer häufiger Algorithmen oder Künstliche Intelligenz sein.

▶ Seite 12

Finde dein „Why"

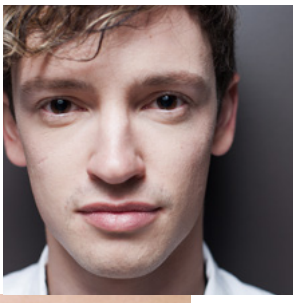
Wenn du im Digitalbereich durchstarten willst, solltest du thematisch flexibel sein – und wissen, was du wirklich willst.

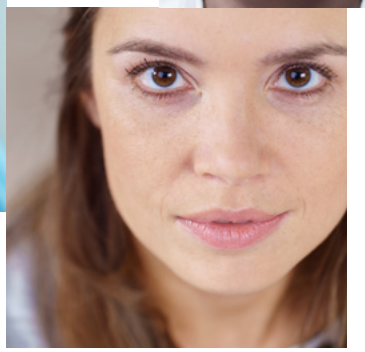
▶ Seite 6

Jetzt wird´s persönlich

Personaler, die auf Gespräche mit dir warten, Coachings von erfahrenen Managern und kostenlose Bewerbungsfotos. Klingt gut? Wir zeigen dir, was Karrieremessen bieten und wie du das Beste aus deinem Besuch machst.

▶ Seite 18





Einfach mal raus

Auslandsphasen sind keine Lücken im Lebenslauf, sondern immer Pluspunkte – wenn du sie richtig planst. Die „Initiative Auslandszeit“ gibt hier Tipps, wie Auslandsstationen und internationale Reisen deinen CV glänzen lassen.

▶ Seite 28

Das agile Leben beginnt jetzt

Die Welt verändert sich in rasantem Tempo. Agile Methoden lösen herkömmliche, starre Prozesse in der Entwicklung immer weiter ab.

▶ Seite 44

Eine besondere Auszeichnung

MINT-Wettbewerbe und -Preise sind eine perfekte Gelegenheit für Studenten und Absolventen, sich von anderen abzuheben.

▶ Seite 48

„Es geht nicht um absolute Wahrheiten“
▶ Seite 22

Mastering your language skills
▶ Seite 34

„Es steht viel auf dem Spiel“
▶ Seite 38

Maschinenbau: Die Mensch-Roboter-Kollaboration
▶ Seite 52

IT/TK: Nicht nur Tech-Giganten
▶ Seite 70

Arbeitgeber im Profil
▶ ab den Seiten 57 & 77

Impressum
▶ Seite 82

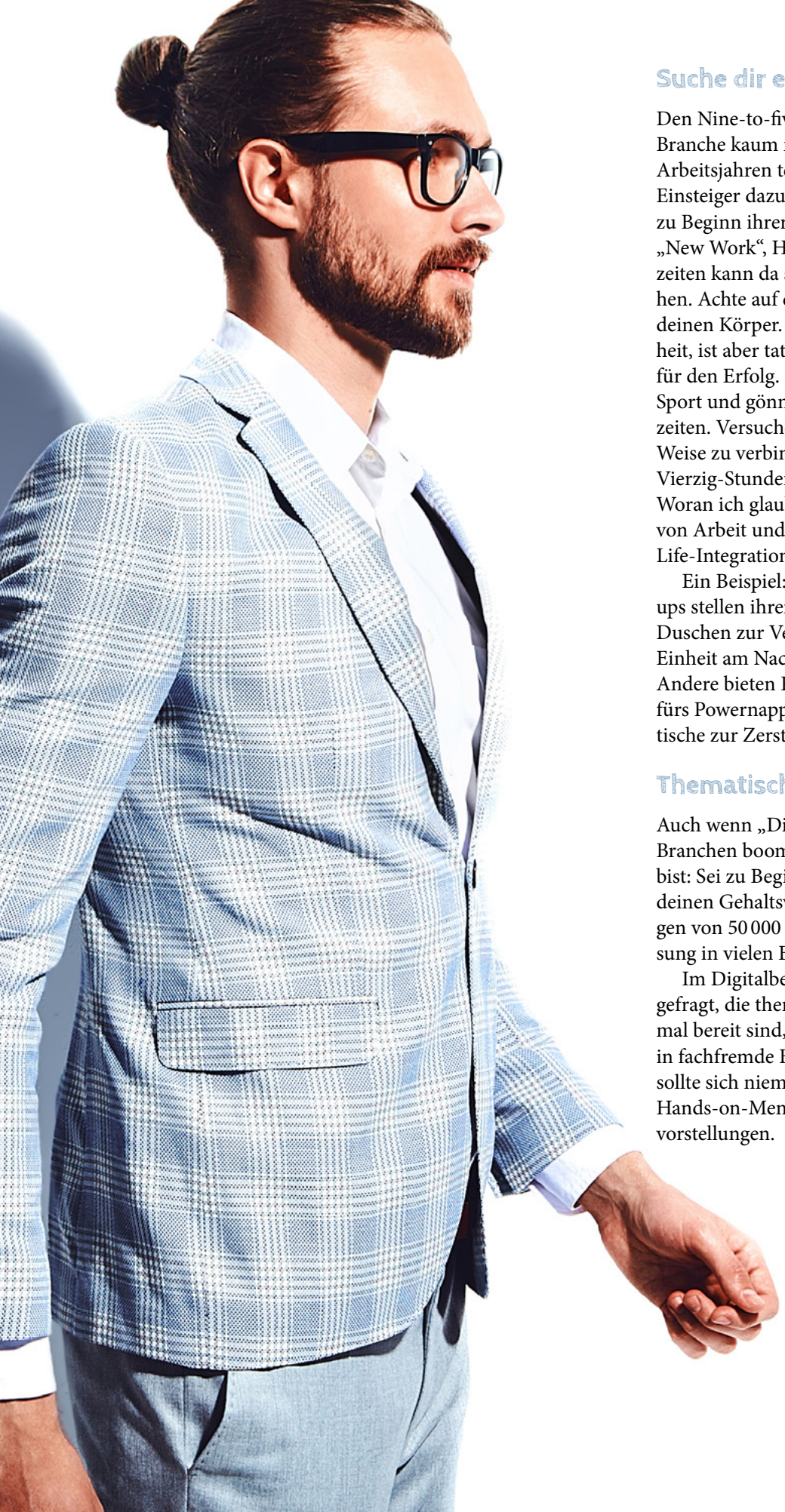
Finde dein „Why“

Wenn du im Digitalbereich durchstarten willst, solltest du thematisch flexibel sein – und wissen, was du wirklich willst. Personalfachfrau Katharina Wolff erklärt, was noch erwartet wird und wie „Digitale Talente“ mit dem Stress im ersten Job zurechtkommen.

Wenn du zum Ende deines Studiums mit dem Zeugnis in der Hand dastehst und jetzt einen genaueren Blick in die Arbeitswelt wirfst, dann mach dir Gedanken darüber, wie du arbeiten möchtest und was dir wichtig ist. Was ist dein persönliches „Why“, das dich antreibt? Willst du früh Verantwortung übernehmen, schnell selbstständig arbeiten und hast mit Strukturen kein Problem, die noch im Aufbau sind? Dann ist wahrscheinlich eher ein Start-up die bessere Entscheidung als das Corporate.

Wenn du eher vorgegebene Strukturen brauchst, dir große Konzernnamen wichtig sind und du mit tradierten Mustern gut umgehen kannst, dann ist das große Unternehmen sicherlich die bessere Wahl. Aus meiner Erfahrung ist nichts schlimmer, als zu kurze Stationen in den ersten Arbeitsjahren. Zwei Jahre sollte man schon in einem Unternehmen bleiben, bevor es weitergeht.

»Mach dir Gedanken darüber, wie du arbeiten möchtest und was dir wichtig ist«



Suche dir einen Ausgleich

Den Nine-to-five-Job gibt es in der Digital-Branche kaum mehr. Gerade in den ersten Arbeitsjahren tendieren auch deswegen viele Einsteiger dazu, sich zu verausgaben, weil sie sich zu Beginn ihrer Karriere beweisen wollen. Trotz „New Work", Home-Office und flexiblen Arbeitszeiten kann da schnell eine Überlastung entstehen. Achte auf dich, auf deine Gesundheit und deinen Körper. Das klingt wie eine Binsenweisheit, ist aber tatsächlich eine wichtige Grundlage für den Erfolg. Suche dir einen Ausgleich, treibe Sport und gönne dir ausreichend Erholungszeiten. Versuche, Arbeit und Job auf angenehme Weise zu verbinden. Ich glaube nicht an die Vierzig-Stunden-Woche. Das habe ich noch nie. Woran ich glaube, ist eine gesunde Integrierung von Arbeit und Erholungszeiten, also Work-Life-Integration statt Work-Life Balance.

Ein Beispiel: Viele Unternehmen und Start-ups stellen ihren Mitarbeitern mittlerweile Duschen zur Verfügung, sodass eine Jogging-Einheit am Nachmittag durchaus möglich ist. Andere bieten Ruhezonen mit Sofas oder Liegen fürs Powernapping sowie Kicker- oder Billardtische zur Zerstreuung an. Da ist vieles möglich.

Thematisch flexibel

Auch wenn „Digital" in allen erdenklichen Branchen boomt und du exzellent ausgebildet bist: Sei zu Beginn deiner Karriere moderat bei deinen Gehaltsvorstellungen. Einstiegsvergütungen von 50 000 Euro sind nach meiner Auffassung in vielen Bereichen einfach nicht drin.

Im Digitalbereich sind vor allem Typen gefragt, die thematisch flexibel sind und auch mal bereit sind, sich kurzfristig und schnell in fachfremde Bereiche einzuarbeiten. Dafür sollte sich niemand zu schade sein. Gefragt sind Hands-on-Mentalitäten und realistische Gehaltsvorstellungen.

Gerade der Digitalbereich unterliegt einer derartigen Dynamik, dass der Experte von gestern schon morgen möglicherweise mit veraltetem Wissen arbeitet. Das bietet agilen Mitarbeitern immer wieder die Chance, sich zu profilieren. Erfolgreich werden also diejenigen, die selbstständig arbeiten, Entwicklungen und Trends beobachten und erkennen können. Grundlage dafür sind ein enormer Wissensdurst und die Bereitschaft, ständig weiter zu lernen.

Pflege deine Profile

Zum Schluss noch ein paar kleine Stellschrauben, an denen sich leicht drehen lässt: Pflege deine Xing- und Linkedin-Profile. Es sollten aktuelle Business-Fotos sein, die du hier benutzt. Partybilder haben auf diesen Plattformen nichts zu suchen. Vermeide zu viele „bis heute"-Positionen. Personaler schauen sich die Seiten maximal 30 Sekunden an. Wenn du zu viele Kleinprojekte angibst, hören die Recruiter wahrscheinlich schon auf zu lesen, bevor die wirklichen Bullet-Points deines Lebenslaufs auftauchen. Die wichtigen Stationen sollten im Profil aber nicht nur mit einem Wort beschrieben, sondern aussagekräftig und gern auch kreativ gestaltet sein. Praktika sollte man nach zwei bis drei Jahren Berufserfahrung aus dem Profil löschen.

Für Schnell-Leser

Eine der wichtigen Fragen vor dem ersten Job: Was ist dein persönliches „Why", das dich antreibt?

Trotz Home-Office und flexiblen Arbeitszeiten, kann schnell eine Überlastung im ersten Job entstehen.

Digitale Talente sollten versuchen, Arbeit und Job auf möglichst angenehme Weise zu verbinden.

Bei klassischen Bewerbungen ist das Anschreiben in der Digitalbranche mittlerweile nahezu tot. Wenn es also nicht explizit gefordert wird, verzichte gern darauf. Wenn du dennoch eins schreibst, dann vermeide die Copy-and-Paste-Methode, sondern schreibe das Unternehmen individuell an. Ich empfehle, eine Mail mit einem richtig guten, aussagekräftigen und kreativen CV (im Anhang) zu schreiben.

Anzug, Turnschuhe, Respekt

Als Personalberater werden wir immer wieder nach dem Dresscode bei Bewerbungsgesprächen gefragt. Hier kommt es natürlich auf die Branche an. Es ist ein Unterschied, ob ich mich als Investmentbanker in einem Konzern oder als Social-Media-Manager bei einem Start-up bewerbe. Die Garderobe variiert hier von Anzug und Krawatte bis zu Jeans und Sneakers. Einen Blazer würde ich im Zweifel immer anziehen. Der sieht auch zu Turnschuhen gut aus und zeigt Respekt.

Bereite dich auf das Gespräch so gut vor, dass du nicht nur Fragen beantworten, sondern auch selbst welche stellen kannst. Schul- und Studiennoten sind mittlerweile zwar nicht mehr das wichtigste Kriterium, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Es gibt allerdings immer noch viele Personaler, die nach wie vor darauf achten. Die Noten sollten also gut sein – oder besser.

Unsere Autorin **Katharina Wolff**, Jahrgang 1983, hat 2010, nach Stationen in internationalen Beratungsfirmen, die Personalberatung Premium Consultants gegründet, die seit 2016 D-Level heißt. Sie ist dort Geschäftsführerin. Die Diplom-Juristin unterstützt mit „Wolff Ventures" Start-ups in verschiedenen Entwicklungsphasen fachlich und finanziell. Von 2011 bis 2015 war sie Abgeordnete in der Hamburgischen Bürgerschaft und unter anderem für Netzpolitik und Gleichstellung zuständig. Katharina Wolff hat 2014 das Buch „Selbstverständlich Frau" veröffentlicht.

Bilder: © HalayAley / Shutterstock.com – Katharina Wolff

Nachwuchsführungskraft (w/m)

im Bereich Bau & Immobilien

Starten Sie durch in einem erfolgreichen internationalen Handelsunternehmen, das auf Leistung, Dynamik und Fairness setzt. Allein in Deutschland tragen unsere rund 75.000 Mitarbeiter mit ihrem Engagement entscheidend zu unserem Erfolg bei.

Gehen Sie bei uns die ersten Schritte Ihrer Karriere und übernehmen Sie in einer unserer Niederlassungen Verantwortung für Bau- und Immobilienprojekte.

Ihre Einstiegsmöglichkeiten
Sie haben die Möglichkeit in unseren verschiedenen Bereichen wie zum Beispiel der Immobilienentwicklung, dem Bauprojekt - und Baubestandsmanagement, dem Beschaffungsmanagement, der Vermietung oder dem kaufmännischen Facility Management einzusteigen. Wählen Sie dabei zwischen:

- **Praktikum/Abschlussarbeit**
- **Traineeprogramm**
- **Direkteinstieg**

Ihre Vorteile
Freuen Sie sich auf verantwortungsvolle und spannende Aufgaben in einem dynamischen Team. Profitieren Sie von einer motivierenden Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Neben vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten erwartet Sie eine attraktive Vergütung.

Ihr Kontakt
Selina Beck

Starten Sie gemeinsam mit uns in eine erfolgreiche Zukunft.

Entdecken Sie mehr auf kaufland.de/karriere

RICHTIG PUNKTEN

Machen wir ein Spiel. Hier sind einige, immer wieder gehörte Stressfragen aus Bewerbungsgesprächen: Was war Ihre größte Niederlage im Leben? Was spricht gegen Sie? Wovor fürchten Sie sich? Glauben Sie nicht, dass Sie für die Stelle zu unerfahren sind? Was machen Sie, wenn wir Sie nicht nehmen? Nehmen wir an, du könntest diese und weitere knifflige Fragen immer mit einem Lächeln und selbstbewusst beantworten, dann könntest du in deinen Vorstellungsgesprächen richtig punkten. Das Gute an Stressfragen: Jeder kann sie vorher durchspielen und eigene Antworten überlegen. Das bedeutet im Gespräch weniger Stress und ein paar zählbare Punkte.

Bild: © FS Stock / Shutterstock.com

Die Macht der Algorithmen

Wer entscheidet über deine Karriere? Dein Lebenslauf? Ein Personaler? Zufall? Glück? In Zukunft können es immer häufiger Algorithmen oder Künstliche Intelligenz sein – vielleicht ist es sogar schon jetzt so weit... Werfen wir einen Blick in die Welt von selbstlernender Software und automatisierten Prozessen im Hintergrund.

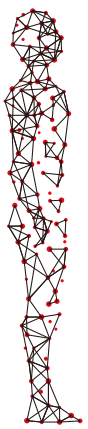
Text: Thomas Friedenberger

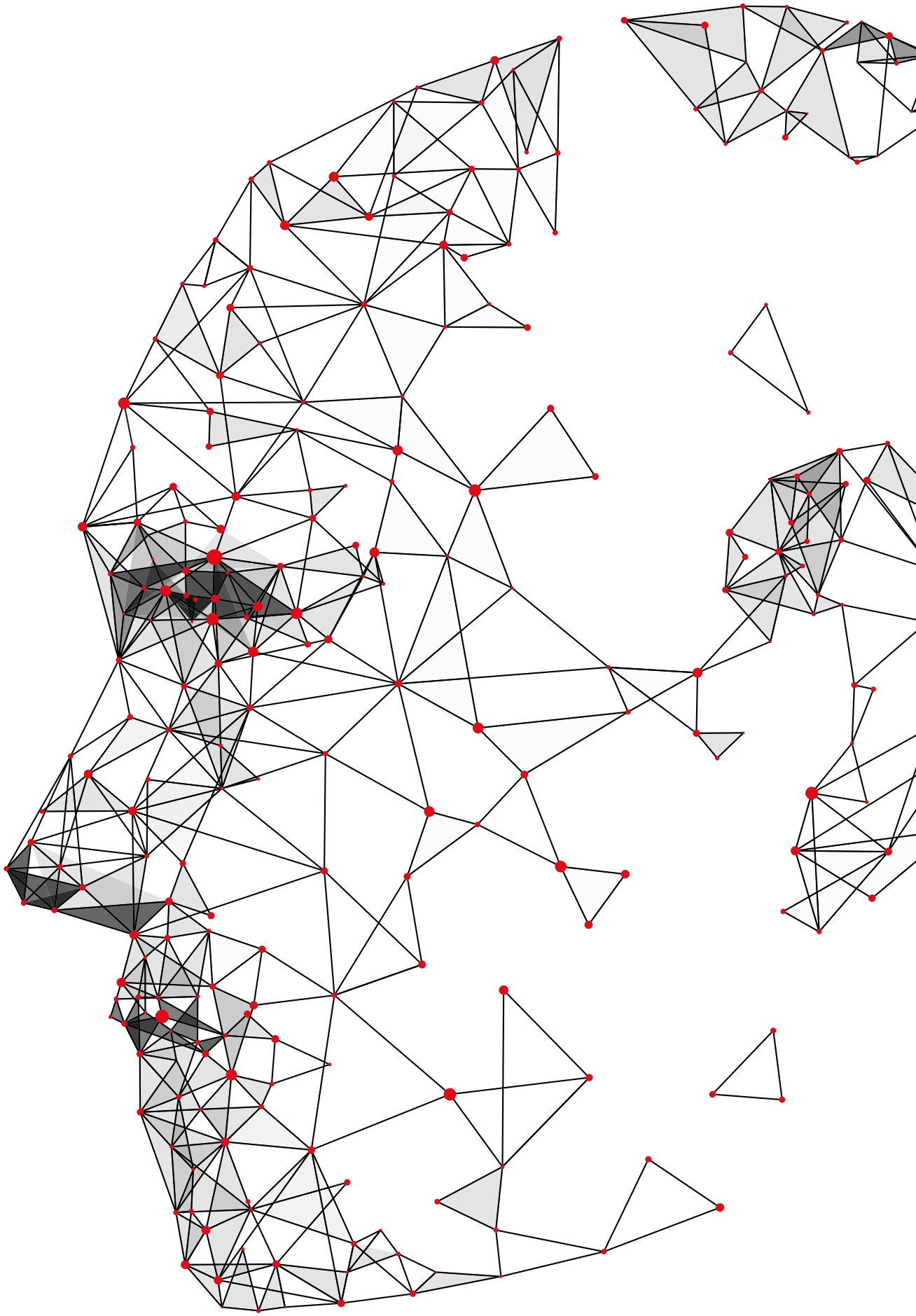
Auch wenn es sich oft schon so anfühlt, als wären wir Algorithmen ausgeliefert: „Deutschland ist noch nicht in der algorithmischen Welt angekommen." Das ist das ziemlich klare Fazit einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung von 2018 – und das trotz Google, Tinder und der automatischen Steuerung unseres Instagram-Feeds. Die Autoren fordern jetzt eine öffentliche Debatte, um uns alle auf die „algorithmische Gesellschaft" vorzubereiten. Beginnen wir beim Thema Bewerbung und Karriere. Denn hier können die Algorithmen über unsere Zukunft entscheiden.

Sie bestimmen unser Leben

Nur jeder zehnte hat eine genaue Vorstellung davon, was Algorithmen sind und wie sie funktionieren. Allenfalls hinter Dating-Apps oder individueller Werbung auf dem Smartphone vermutet jeder zweite „algorithmischen Einfluss". Dass auch Personaler Künstliche Intelligenz (KI) einsetzen, um eine Vorauswahl unter Bewerbern zu treffen, ahnt hingegen nur ein Drittel. „Algorithmen bestimmen zunehmend über unser Leben. Wir müssen lernen, die Chancen und Risiken von Algorithmen richtig abzuwägen", sagt Stiftungsvorstand Jörg Dräger.

Viele der Befragten lehnen vollautomatisierte Entscheidungen durch Algorithmen nicht nur in besonders intimen Lebensbereichen, wie im Gesundheitsbereich





oder in einem Gerichtsverfahren, ab. Auch die Rechtschreibprüfung in Textprogrammen sehen sie skeptisch. Sie schrecken vor dem Gefühl zurück, einer algorithmischen Entscheidung ausgeliefert zu sein – egal, wie trivial sie ist.

Daten als Entscheidungshelfer

Bei Produktempfehlungen („Kunden, die diesen Artikel gekauft haben, kauften auch…“) oder Suchergebnissen („Auf gut Glück!“) lassen sich die meisten aber – bewusst oder unbewusst – von Künstlicher Intelligenz helfen. Selbst bei grundsätzlichen Lebensentscheidungen wie der Auswahl eines Arbeitgebers oder Lebenspartners würden sich laut einer Bitkom-Umfrage viele von KI-Anwendungen helfen lassen. So können sich vier von zehn Befragten vorstellen, bei der Auswahl eines potenziellen Arbeitgebers KI-Empfehlungen zu nutzen.

„Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, überall dort Entscheidungshelfer zu sein, wo große Datenmengen verfügbar sind“, erklärt Christian Kulick von Bitkom. „Bei der Jobsuche könnte die KI auf Grundlage persönlicher Vorlieben, Ausschlusskriterien und den Entscheidungen von ähnlichen Bewerbern passende Arbeitgeber empfehlen.“

»Jeder fünfte Bewerber hat schon einmal einen selbstlernenden Matching-Algorithmus genutzt«

Tipps für die Online-Bewerbung

- Im Lebenslauf auf extravagante Elemente wie Symbole verzichten
- Keine ausgefallenen Schriftarten wählen
- Übliche Überschriften im CV („Studium", „Berufserfahrung") verwenden
- Nur akzeptierte Dateiformate wählen
- Schlüsselwörter aus der Stellenanzeige verwenden, aber unzusammenhängende Formulierungen vermeiden, die einzig viele Schlüsselbegriffe enthalten (werden oft aussortiert)
- automatische Rechtschreibkontrolle des Textprogramms nutzen
- Bewerbung zusätzlich gegenlesen lassen

Von Software aussortiert

Was KI und Algorithmen schon heute können, zeigt etwa das Programm „CV Parsing". Die Software wandelt eine Bewerbung automatisch in ein vollständiges Kandidatenprofil um, das dann vom Arbeitgeber strukturiert durchsucht werden kann. Mit dem Programm können selbst formlose Lebensläufe und Profile in sozialen Netzwerken in ein strukturiertes Format umgewandelt werden – und dann gezielt durchsucht werden.

Die mehrsprachige Technologie sei „äußerst exakt", verspricht der Anbieter. Eingehende Lebensläufe könnten auch im Bewerbermanagement auf der eigenen Karriereseite „automatisch verarbeitet" werden. Was nichts anderes heißt als: Viele der Bewerber werden von einer Software aussortiert und kein Mensch wird diese Bewerbungen jemals anschauen, selbst wenn sich darin vielversprechende Absolventen finden ließen.

Vorstellungsgespräch mit Robotern

Vielleicht genau aus diesem Grund stehen viele Studenten (56 Prozent) Künstlicher Intelligenz kritisch gegenüber, wenn es um deren Einsatz in Bewerbungsverfahren geht. Das ergab eine Umfrage von Univativ unter 800 angehenden Akademikern. Allerdings sehen die Studenten auch Potenzial: So stimmt mehr als die Hälfte der Aussage zu, dass KI viele nützliche Anwendungsmöglichkeiten bietet. Aber ein Vorstellungsgespräch mit einem Roboter-Recruiter zu führen, kann sich nur ein Bruchteil vorstellen. Ein menschliches Gegenüber im Bewerbungsverfahren wird auch von Digital Natives mehrheitlich bevorzugt.

Die größten Vorteile von KI im Bewerbungsverfahren sehen viele der Befragten (57 Prozent) in einer objektiveren Kandidatenauswahl und der Vorbeugung gegenüber Diskriminierung. Fast ebenso viele versprechen sich schnellere Prozesse. Eine größere Transparenz im Bewerbungsverfahren würde rund ein Drittel der Studenten erwarten.

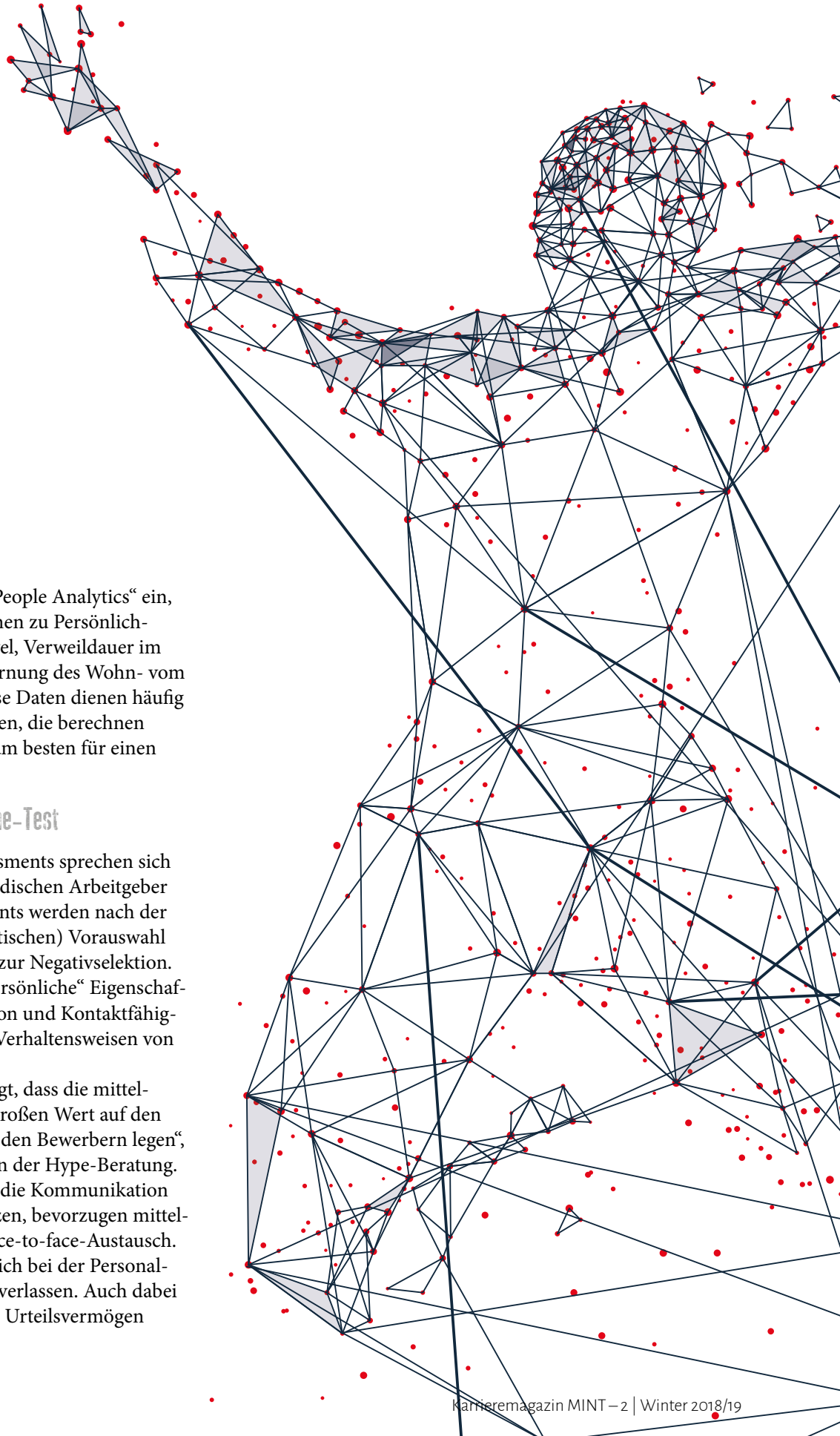
Im Hinblick auf mögliche Nachteile gaben die meisten befragten Studenten (73 Prozent) an, dass beim Einsatz von KI die Persönlichkeit des Bewerbers als Differenzierungsmerkmal außen vor bleibt. Mehr als die Hälfte (59 Prozent) stimmte der Aussage zu, dass KI nicht perfekt ist und auch Fehlerpotenzial mitbringt, etwa bei einer falschen Datenbasis. Ein Vorstellungsgespräch mit einem Roboter-Recruiter können sich zwölf Prozent der Studenten „überhaupt nicht vorstellen". Jeder Dritte würde es mal auf einen Versuch ankommen lassen. Nur zehn Prozent zeigen sich im Hinblick auf KI im Bewerbungsprozess wirklich neugierig und hätten kein Problem damit. Insgesamt bevorzugen 43 Prozent jedoch einen menschlichen Gesprächspartner, wenn es um den neuen Job geht.

„Digital Natives sind keine naiven Konsumenten – im Gegenteil, sie begegnen dem Thema Datenschutz gut informiert und treffen entsprechende Vorkehrungen. Interessant ist, dass sie im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung offenbar noch sorgsamer mit ihren Daten umgehen", sagt Olaf Kempin von Univativ. „Menschen durch Roboter zu ersetzen, scheint im Recruiting also noch Zukunftsmusik zu sein und aktuell kein Wunsch von angehenden Absolventen."

Skepsis im Mittelstand

Anders als mancher Konzern mit automatischem Bewerbermanagement und Robot-Recruiting vertrauen mittelständische Arbeitgeber nicht blind auf Algorithmen. Um neue Mitarbeiter zu rekrutieren, ziehen die mittelständischen Unternehmen „das persönliche Bewerbermanagement" automatisierten Prozessen oft vor. Das fand die Personalberatung Hype heraus, als sie bei über 200 Geschäftsführern, Personalchefs und Recruitern nachfragte.

Illustrationen: © Liu Zishan / Shutterstock.com



66 Prozent setzen keine „People Analytics“ ein, um Bewerber-Informationen zu Persönlichkeitstyp, Alter, Karrierelevel, Verweildauer im vorherigen Job oder Entfernung des Wohn- vom Arbeitsort zu nutzen. Diese Daten dienen häufig als Quellen für Algorithmen, die berechnen sollen, welcher Kandidat am besten für einen Job geeignet ist.

Negativselektion im Online-Test

Auch gegen Online-Assessments sprechen sich zwei Drittel der mittelständischen Arbeitgeber aus. Die Online-Assessments werden nach der ersten (wiederum automatischen) Vorauswahl durchgeführt und dienen zur Negativselektion. Getestet werden dabei „persönliche“ Eigenschaften wie Leistungsmotivation und Kontaktfähigkeit, Gewohnheiten oder Verhaltensweisen von Bewerbern.

„Die Untersuchung zeigt, dass die mittelständischen Arbeitgeber großen Wert auf den persönlichen Kontakt mit den Bewerbern legen“, sagt Frank Rechsteiner von der Hype-Beratung. Statt virtuelle Roboter für die Kommunikation mit Absolventen einzusetzen, bevorzugen mittelständische Firmen den Face-to-face-Austausch. Ebenso wenig wollen sie sich bei der Personalauswahl auf Algorithmen verlassen. Auch dabei zögen sie das menschliche Urteilsvermögen eindeutig vor.

Recruiting mit Whats-App

Schon heute werden neue Tools im technikgestützten Recruiting eingesetzt. Arbeitgeber suchen sich die für sie interessantesten Instrumente und Kanäle heraus, um Absolventen direkt anzusprechen. Dazu zählen neben Robot-Recruiting etwa Whats-App oder Gamification. Das zeigt eine Studie des Centre of Human Resources Information Systems der Uni Bamberg. Jedes dritte Unternehmen, aber auch jeder dritte Jobsuchende sagte, dass der Einsatz moderner Kommunikationswege im Recruiting immer wichtiger wird.

Für Tim Weitzel vom Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik in Bamberg ist klar: „Angesichts des Fachkräftemangels kommen die Unternehmen nicht mehr darum herum, sich mit neuen Kanälen und Kommunikationswegen zu beschäftigen. Die Millennials werden sie auf klassischen Wegen kaum noch erreichen."

Was sagt Google über dich?

Übrigens: Den eigenen Namen hat fast ein Fünftel der Karriereinteressierten schon einmal gegoogelt. Und das empfehlen wirklich alle: Einträge zur eigenen Person checken und, wenn es sie gibt, ungewünschte Einträge löschen (lassen). Damit kein Algorithmus wegen eines veralteten oder unkorrekten Eintrags im Netz eine falsche Entscheidung trifft. Denn Entscheidungen werden getroffen. In Zukunft immer häufiger von Algorithmen.

Für Schnell-Leser

Nur wenige haben eine genaue Vorstellung davon, was Algorithmen sind und wie sie funktionieren.

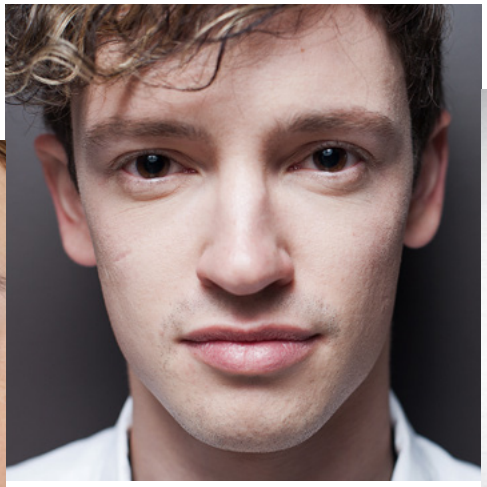
Dass auch Personaler häufig Künstliche Intelligenz einsetzen, ist längst nicht allen bewusst.

Eine Studie zeigt, dass auch Digital Natives ein menschliches Gegenüber im Bewerbungsverfahren bevorzugen.

Jetzt wird's persönlich

Hunderte Personaler, die auf Gespräche mit dir warten. Dazu Coachings von erfahrenen Managern und kostenlose Bewerbungsfotos. Klingt gut? Wir zeigen dir, was Karrieremessen bieten und wie du das Beste aus deinem Besuch machst.

Text: Julia Allmann



Online-Formulare, die 300 Bewerber ausfüllen. Vorstellungsgespräche mit völlig Fremden, anonyme Absagen im Anschluss? Das geht auch anders – wenn du vorher persönliche Kontakte aufgebaut hast. Karrieremessen sind dafür eine perfekte Gelegenheit, denn sie bieten nicht nur einen guten Überblick über verschiedene Branchen und aktuelle Jobs. Du kommst auch ganz ungezwungen mit Personalern ins Gespräch, tauschst Kontaktdaten aus und kannst im Anschluss bei deiner Bewerbung darauf aufbauen.

Chance auf persönliche Gespräche

Beginnen wir mit dem Überblick: Was bieten Messen überhaupt? Wenn du zum Beispiel zur „Mach, was du liebst"-Messe kommst, die das Staufenbiel Institut organisiert, erwarten dich hunderte Aussteller. Große Unternehmen mit internationalen Standorten genauso wie kleine Start-ups, die Werkstudenten oder vielleicht sogar Mitgründer suchen. An den Messeständen in der Halle kannst du locker von Stand zu Stand gehen und dich mit Recruitern unterhalten, die du normalerweise erst in einem offiziellen Bewerbungsgespräch zu Gesicht bekommst.

Wenn du es richtig anstellst, findest du heraus, welche Bewerber gerade gesucht werden, was dir als Einsteiger geboten wird – und im Idealfall hinterlässt du noch einen richtig guten Eindruck. Unser Tipp: Visitenkarte einstecken (oder zumindest den Namen des Personalers notieren) und im Anschluss Kontakt aufnehmen und dich auf euer Gespräch beziehen. Schon hast du einen Kontakt mehr in deinem Netzwerk – und vielleicht ist das der erste Schritt in Richtung Traumkarriere.

Karriere-Coaching und Inspiration

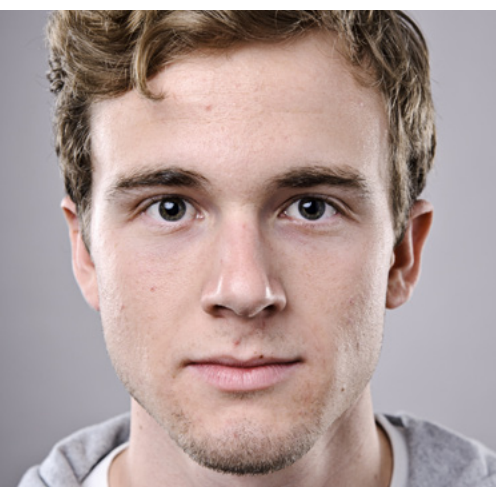
Gute Messen bieten nicht nur Infostände, sondern auch ein großes Programm. Hier kannst du dir Vorträge von Managern und Experten anhören (Worauf kommt es im Anschreiben wirklich an? Wie überzeugst du in deiner ersten Gehaltsverhandlung? Und was gehört dazu, wenn du ein eigenes Unternehmen gründen willst?). Außerdem gibt es spannende Talkrunden zu Branchen- und Bewerbungsthemen und Auftritte von jungen Gründern. Selbst wenn du vorher keine Ahnung hast, welche Jobs überhaupt möglich sind und welche Chancen auf dich warten: Vermutlich gehst du am Ende mit einer großen Ladung Inspiration und Wissen nach Hause.

Was du besser machen kannst

Klar, Messen sind immer gut für prall gefüllte Goodie-Bags, ein neues Arsenal an Kugelschreibern oder Berge von Notizblöcken. Das ist auch bei Job-Events nicht anders. Aber: Auf guten Karrieremessen kannst du noch mehr abstauben – kostenlose Bewerbungsfotos zum Beispiel. Gerade am Anfang der Karriere geht der Besuch bei einem guten Fotografen echt ins Geld. Nutze also die Chance, auf einer Messe ein Bild zu machen, für das du in der Regel nichts bezahlen musst – und das sich super in deiner nächsten Bewerbung macht. Außerdem werden häufig kostenlose CV-Checks angeboten, auch diesen Service solltest du nutzen. Lass einen echten Profi einen Blick auf deinen Lebenslauf werfen, stelle deine ganz persönlichen Fragen und finde heraus, was du noch besser machen kannst. (Und mit welchen Stationen du deinen CV aufwerten kannst, wenn dort bislang nur ein Schulpraktikum zu finden ist.)

Was du vorher beachten solltest

Das Angebot ist klar – jetzt musst du es nur noch nutzen. Um das Beste aus deinem Besuch auf einer Messe herauszuholen, ist es zuerst wichtig, die richtige für dich zu finden. Möchtest du internationale Konzerne aus allen Branchen treffen oder lieber nur Hidden Champions einer speziellen Sparte? Willst du ein Event besuchen, das sich gezielt an Einsteiger und Studenten richtet? Finde heraus, was zu dir passt und dann melde dich an. In den meisten Fällen sind die Tickets kostenlos – du hast also nichts zu verlieren. Bevor es losgeht: Bereite dich vor. Gerade auf großen Messen gibt



»Am Ende gehst du mit einer großen Ladung Inspiration und Wissen nach Hause«

es viele Aussteller und ein großes Programm, dass es fast unmöglich ist, alles mitzunehmen. Coach Felix Thönnessen, der Gründer und Einsteiger beim Karrierestart berät, empfiehlt diese Fragen: „Welche Unternehmen sind dort, mit wem möchte ich unbedingt sprechen?“ Mach dir einen Plan, dann hast du mehr von deinem Tag!

Was auf der Messe zählt

Am Tag selbst heißt es in erster Linie: locker bleiben. Sei einfach du selbst, geh mutig und offen auf Unternehmen zu – und trau dich, selbstbewusst zu sein. „Außerdem sollte man sich Gedanken machen, wie man auf der Messe auftritt“, rät Thönnessen. „Gestik, Lächeln und Körperhaltung sind unheimlich wichtig.“ Mache dir das bewusst, ohne dich zu verstellen oder zwanghaft locker zu wirken. Auch wenn dieser Rat mittlerweile etwas abgenutzt wirkt: Bleib authentisch – so kommst du bei Personalern am besten an.

Das Gespräch am Stand

Du bist nervös, weil du selbst aktiv auf den Personaler deines Wunsch-Unternehmens zugehen willst? Keine Panik – mache dir klar, dass du übers Timing bestimmen kannst. „Ich kann selbst entscheiden, wann ich auf den Stand zugehe“, sagt Coach Thönnessen. „Wenn ich gerade zu nervös bin und mich unwohl fühle, setze ich mich am besten kurz hin, trinke etwas, lese vielleicht Sportnachrichten – tue das, was mich beruhigt.“ Ein Luxus, den du in einem klassischen Bewerbungsgespräch nicht hast. Und wenn das Vorstellungsgespräch dann später wirklich ansteht, musst du gar nicht mehr so nervös sein. Denn im Idealfall hast du deine Gesprächspartner bereits persönlich auf der Messe kennengelernt.

Bilder: © Podvysotskiy Roman – YAKOBCHUK VIACHESLAV – stockfour – Steve Lovegrove – Kurhan – Daxiao Productions / Shutterstock.com

BYE BYE BIB

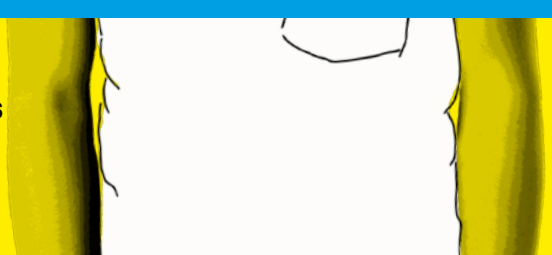
MACH WAS DU LIEBST.

Deutschlands großes Karriere-Event:

Studenten + Berufseinsteiger: jetzt kostenlos anmelden!

Absolventenkongress.de

22.-23. Nov. | Koelnmesse



Rund 250 Unternehmen | Über 10.000 Jobs
Start-up-Zone | Gratis Bewerbungsfotos & CV-Checks
Robotics Cup | Coachings | Top Speaker und mehr!

powered by **Staufenbiel Institut**

„Es geht nicht um absolute Wahrheiten"

Potenzial hat jeder. Doch wie bringe ich es im Bewerbungsgespräch am besten rüber? Wir haben Jürgen Hesse vom Büro für Berufsstrategie gefragt. Er verrät auch, warum „Küssen" als Antwort auf die Stärken-Frage nicht geht und wie man sich bei der Schwächen-Frage geschickt aus der Affäre ziehen kann.

Interview: Thomas Friedenberger

Herr Hesse, wie finde ich als Student und Absolvent heraus, welches Potenzial wirklich in mir steckt?

Erstens überlegen, zweitens recherchieren, drittens ausprobieren. Und Praktika sind auch dazu da. Hilfreich ist die Überlegung: Was hat mich ursächlich zu meiner Studienwahl bewogen? Was waren meine Lieblingsfächer in der Schule? Und eine außergewöhnlich kreative Frage lautet: „Was würde ich machen, wenn ich eine ‚Alles-gelingt-mir-Erfolgsgarantie' hätte und nur noch ein Jahr zu leben, aber bei bester Gesundheit und die Verabschiedung von allen für mich bedeutsamen Personen schon hinter mir läge..."

Schauen wir nach vorne: Wer muss beim ersten Job mehr zu wem passen, er zu mir oder ich zum Job?

Ideal wäre beides – jeweils zu 100 Prozent. Im Ergebnis wären das 200 Prozent. Gibt es aber ganz selten. So ist zumindest eine Summe von insgesamt deutlich über 100 Prozent anzustreben. Also der Job passt mindestens 55 Prozent zu mir und ich passe mindestens zu 55 Prozent zum Job. Ergebnis 110 Prozent, was eigentlich nicht sehr viel ist.

Fakt ist: Wie beim Lieben ist man nicht glücklich, wenn man allein den anderen liebt (dafür aber zu 100 Prozent) oder allein nur vom anderen (zu 100 Prozent) geliebt wird. Idealtypisch ist also etwas anderes, wobei es im Leben auch nicht immer pari-pari zugeht.

In Bewerbungsgesprächen wird oft nach Stärken und Schwächen gefragt. Was soll ich bei Schwächen, die doch jeder hat, bloß sagen?

Es gilt, das Bewerbungsgespräch und damit auch diese ganz

Bild: © Wavebreakmedia / Shutterstock.com

»Erstens überlegen, zweitens recherchieren, drittens ausprobieren«

typischen Fragen vorzubereiten. Ausgangspunkt ist eine Art der Selbstbeschäftigung, kurz: Selbstwahrnehmung und Einschätzung. Dann muss man mit anderen dazu ins Gespräch kommen – Stichwort: Fremdeinschätzung. Im Abgleich und in der Auseinandersetzung damit wird man schon etwas Vorzeigbares entwickeln.

Konkret?

Interessanterweise fallen den meisten ziemlich schnell die eigenen Schwächen ein, weniger leicht die Stärken. Über beides lohnt das Nachdenken und der Austausch mit anderen. So vorbereitet kann einen die Frage dann nicht wirklich erschrecken, wobei man auch für die Stärken glaubwürdige Beispiele haben muss. Und bei den Schwächen sollte man besser nicht wie aus der Pistole geschossen antworten, sondern etwas zögern und sich selbst natürlich nicht die Schlinge um den Hals legen.

Wie kann ich also vorgehen?

Eine Ausweichstrategie besteht in der bewussten Handhabung der beiden Gesprächsebenen, die berufliche und die eher private. Ein Beispiel: Bei der Frage nach den Stärken kämen wir ja auch nicht darauf zu antworten: Küssen. Das wäre im Vorstellungsgespräch zu privat. Und bei den Schwächen erwartet mein Gegenüber nicht wieder zu hören: Perfektionismus oder Ungeduld. Das ist ausgelutscht. Aber hier kann ich schon mit „Naschen, schwarze Schokolade, zu wenig Sport, immer noch Fleisch essen, obwohl...“ mich geschickt aus der Affäre ziehen. Mein Gegenüber merkt dann zumindest, dass ich ganz klug im Verbalen bin.

Über welche Hürden stolpern Absolventen immer wieder in Jobinterviews – was können Sie dagegen tun?

Sich auch auf diese spezielle „Prüfung“ ordentlich vorzubereiten. Daran scheitert es öfter, als man glauben mag. Die Spielregeln sind für die meisten fast so unbekannt wie chinesische Grammatik. Vielleicht liegt es an der Prüfungsmüdigkeit, denn man hat ja gerade die großen Prüfungen hinter sich gebracht. Aber jetzt geht es weiter und Personaler prüfen anders als Professoren.

Womit wir beim Selbstvertrauen wären. Sie empfehlen: „Stärken Sie ihr Selbstvertrauen“. Wie soll ich das machen, wenn gerade eine Absage kam?

Indem man sich erst einmal bemitleiden und trösten lässt, durchschnauft und schnieft, sich aber nicht zurückzieht, sondern Kraft tankt, um die Situation zu analysieren. Eventuell um Feedback bitten, sich überlegen, was zu verbessern ist, Experten fragen. Vor allem aber nicht aufgeben, Frustrationstoleranz einüben und erweitern. Das Autorenduo Hesse/Schrader war über ein Jahr arbeitslos nach dem Studienabschluss, eine harte Zeit, aber Sie sehen, es ist doch noch etwas aus uns geworden. Selbstvertrauen entwickelt man übrigens dadurch, dass man kleine Schritte macht und sie, wenn sie funktionieren, erweitert. So wie ein Kind das Gehen lernt – Hinfallen ist eingepreist!

Wenn wir von Gehen und Hinfallen sprechen: Wie kann ich mein Potenzial im Bewerbungsgespräch am besten rüberbringen?

In dem ich mich intensiv vorbereite und genau überlege, was und wie ich etwas von mir und dem, was in mir steckt, meinem Gegenüber anbiete. Das gelingt umso besser, je intensiver ich mich mit mir,

aber auch mit meinem Gegenüber, beschäftigt habe. Ungefähr so wie bei einem besonderen Geschenk, das ich jemandem machen möchte, der mir viel bedeutet und den ich absolut begeistern möchte.

Ein Drittel unserer Lebenszeit verbringen wir im Job – wie kann diese Zeit eine halbwegs glückliche sein? Auf was muss ich achten?

Auf die Menschen mit und für die ich arbeite, also Vorgesetzte und Kollegen, aber auch Kunden. Und die Tätigkeit sollte mir liegen, mir relativ leichtfallen, auch weil ich sie gerne, mit Überzeugung und Herzblut mache.

Sie betonen, dass es wichtig ist, seine Kernkompetenzen richtig einzuschätzen. Aber wer kann sich wirklich objektiv einschätzen?

Stimmt, seine echten Kernkompetenzen sicher zu erkennen und angemessen zu beschreiben, und dann auch noch im Vorstellungsgespräch überzeugend rüberzubringen, ist alles andere als leicht. Aber dieser Herausforderung kann man durch Nachdenken und Vorbereitung begegnen, und wir erleben es in unserer täglichen Praxis immer wieder, dass wir Kandidaten befähigen, überzeugend Auskunft zu geben. Hierbei geht es weder um absolute Wahrheiten, noch um zu kritische Selbst-Einschätzungen. Also man darf sich, man muss sich sogar von seiner Schokoladenseite präsentieren.

Woran kann ich erkennen, ob der erste Job auch wirklich zu mir passt? Reicht dafür die Probezeit?

Horchen Sie immer wieder in sich hinein. Vertrauen Sie Ihrem Gefühl. Nehmen Sie sich anfangs einmal pro Woche die Zeit und bewerten Sie Ihre Situation. Besprechen Sie sich mit Menschen, denen Sie vertrauen und ein gutes Urteil zutrauen und schauen Sie, wie sich die Zufriedenheitskurve auf einer Skala von eins bis zehn – von Frust bis supertoll – entwickelt. Dann entscheiden Sie. Manchmal braucht es nur ein paar Wochen, ein erstes Halbjahr, aber es sollte nicht mehr als ein Jahr in Anspruch nehmen, um zu einer Entscheidung zu gelangen.

Überall wird vom Traumjob gesprochen. Gibt es den überhaupt – und wie müsste er aussehen?

Genauso wenig wie es Traumprinzen und -Prinzessinnen gibt, existieren leider auch keine Traumjobs. Also aufgewacht und genau hingeschaut und überlegt, was will ich, was passt zu mir, was habe ich zu bieten und was kann ich daraus machen? Wenn hier die Sonne scheint, sind viele glücklich. In der Sahara sieht das schon etwas anders aus…

»Bei den ‚Schwächen' sollte man besser nicht wie aus der Pistole geschossen antworten«

Jürgen Hesse, Jahrgang 1951, ist Autor im Team Hesse/Schrader und Geschäftsführer im Büro für Berufsstrategie. Er hat Psychologie in Berlin studiert.

NACH GANZ OBEN

Karriere kennt eigentlich nur einen Weg: nach oben. Daher auch das Bild der Karriereleiter (die allerdings den Weg auch nach unten kennt). So wie bei jedem Gang auf der Leiter ist Planung das Entscheidende. Niemand würde beim Dachausbau auf die Idee kommen, eine Leiter dahin zu stellen, wo man sicher weiß, dass man nicht nach oben kommt. Niemand würde eine Leiter betreten, ohne auch nach unten zu schauen. Im Prinzip trifft das auch auf die Karriereleiter zu. Es gibt kein Fortkommen im Job ohne Unterstützung und ohne Hilfe. Man sollte nur genau wissen, wer sie geben kann. Und wer gar nicht nach oben möchte, lässt die Leiter einfach stehen und bleibt, wo er ist.

Bild: © Nerdi / Photocase.com

Einfach mal raus

Personaler bestätigen: Auslandsphasen sind keine Lücken im Lebenslauf, sondern immer Pluspunkte – wenn du sie richtig planst. Die „Initiative Auslandszeit“ gibt hier Tipps, wie Auslandsstationen und internationale Reisen deinen CV glänzen lassen.

Text: Jane Jordan

Work and Travel, ein Auslandssemester oder ein Praktikum im Studium – eine Auslandszeit ist bei vielen beliebt. Besonders gefragt ist Work and Travel, um Einblicke in die internationale Arbeitswelt zu gewinnen sowie Land und Leute beim Reisen zu entdecken. Das zeigt eine Umfrage von Auslandsjob.de aus dem Jahr 2017. Über die Hälfte der mehr als 2 000 Befragten hatten zum Zeitpunkt der geplanten Auslandszeit entweder Abitur oder die Fachhochschulreife, ein Fünftel einen Hochschulabschluss und 18 Prozent eine Ausbildung abgeschlossen.

Freiwilligenarbeit oder Auslandspraktika

Es gibt zahlreiche kürzere und längere Alternativen, eine wertvolle Auslandszeit zu erleben. Beliebt sind Gap-Year-Optionen, neben Work and Travel auch Sprachreisen, Freiwilligenarbeit, Auslandspraktika oder ein Auslandssemester. Für alle gilt: Man verbessert seine Sprachkenntnisse und lernt, wie man sich in eine andere Umgebung und Kultur eingewöhnt. Studenten entwickeln Soft Skills wie Flexibilität, Selbstbewusstsein, interkulturelle Kompetenz, Unabhängigkeit und Durchhaltevermögen.

Eine Auslandszeit beflügelt die Karriere – das sagen auch die befragten Personalfachleute. Aber sie müsse auf dem Lebenslauf zielgerichtet erscheinen. Die Personaler versichern, dass in Zeiten der Globalisierung Auslandserfahrungen immer wichtiger werden. Oft würden jene Bewerber mit Auslandsaufenthalt im Studium von international arbeitenden Unternehmen bevorzugt. Dabei spielen die erworbenen Sprachkenntnisse, die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen und persönlichen Skills eine wichtige Rolle im Lebenslauf. „Leute, die ins Top-Management wollen, können mit ihrer Auslandserfahrung sogar etwaige Defizite ein wenig ausgleichen", sagt Arne-Steffen Dehler, der als Berater für Fach- und Führungskräfte in Frankfurt am Main arbeitet.

Zielgerichtet zur Karriere

Die Personalexperten haben aber differenzierte Einschätzungen. Sie empfehlen, dass eine Auslandszeit zielgerichtet zur angestrebten Karriere geplant werden soll. Reines Weltenbummeln ohne erkennbare Zielsetzung könne im Lebenslauf „befremdlich" wirken. Damit Work and Travel sich positiv auswirkt, sollten nach Auffassung der Personaler die im Ausland erworbenen Fähigkeiten nicht als „Lückenfüller" im Lebenslauf erscheinen und zum jeweiligen Studium oder Job passen.

Wer sich nach Work and Travel als Absolvent im Finanzsektor oder Marketing bewerben möchte, sollte hervorheben, dass er seinen (Welt-)Trip wie einen Businessplan erarbeitet habe. Die Schlüsselworte sind dann Finanz-

»Beliebt sind Gap-Year-Optionen wie Work and Travel oder Sprachreisen«

»Weltenbummeln ohne erkennbare Zielsetzung kann ‚befremdlich' wirken«

planung, Sparsamkeit, Rücklagen und Management. Bei Ingenieurstudenten sollte klar werden, dass das neue Wissen, spezielle Techniken oder die Erweiterung der Fremdsprachenkenntnisse für die eigene fachlich-persönliche Weiterbildung und den Arbeitsbereich relevant sind. Bei geisteswissenschaftlichen Berufen könnten Kriterien wie Unabhängigkeit und Eigenständigkeit gefragt sein.

Erfahrungen eines Surflehrers

Personalfachleute bewerten bei einem Bewerber neben dem Bezug der Auslandszeit zum angestrebten Job auch Dauer und Inhalte. „Die Erfahrungen eines Surflehrers in Australien oder ein freiwilliges Jahr für einen internationalen Hilfseinsatz prägen die Persönlichkeit und den Umgang mit Menschen in außerordentlichem Maße", sagt Ute Schneider-Rödder aus Essen, Personalreferentin mit Sitz in der Karstadt-Hauptverwaltung. Aber sie räumt ein, dass diese Fähigkeiten nicht überall die wichtigste Voraussetzung seien. „Dennoch nehmen wir eine Auslandszeit als einen bedeutenden Lebensabschnitt wahr, der im Bewerbungsgespräch umfangreichen Raum einnimmt und stellen Fragen, etwa nach der Intention für die Reise, der Organisation, den schönsten Erlebnissen und Erkenntnissen."

„Ein Auslandsaufenthalt ist wertvoll, wenn er relevant ist", sagt Führungskräfteberater Dehler. Bei einem Einsteiger könne das ein Auslandspraktikum oder Work and Travel im englischsprachigen Ausland sein. Dann würden die Englischkenntnisse so gefestigt, dass man fürs Berufsleben Meilensteine setzen kann. Eine Auslandszeit wirke sich sofort positiv in der Bewerbung auf den ersten Job aus. „Es gibt kaum eine Branche, in der Auslandserfahrung und Weltoffenheit unwichtig sind", sagt der Diplomingenieur mit MBA.

Viele Austauschprogramme

Elvira Urmeew von der Uni Bonn hält Auslandsaufenthalte ebenfalls für „ausgesprochen sinnvoll". Die Personalfachfrau empfiehlt, eine Auslandszeit im Lebenslauf immer mit Blick auf das Ziel darzustellen, fachliche Kompetenzen, Soft Skills und Sprachkenntnisse auszubauen. „Wer beispielsweise bei einer NGO arbeiten möchte, für den ist Freiwilligenarbeit im Ausland eine sehr gute Möglichkeit, sich umzuschauen und den Lebenslauf aufzuwerten", sagt sie. „Sehr

»Nach dem Bachelor ging es dann für mehrere Monate nach Neuseeland«

gut eignen sich Erasmus- und andere Austauschprogramme." Besonders positiv wirken sich auch Stipendien für den Lebenslauf aus.

Sie blickt gern auf ihre Erlebnisse im Ausland zurück. Schon in der Schulzeit absolvierte sie Auslandsaufenthalte in Russland und in den USA. Ein Auslandssemester an der University of Queensland in Brisbane, Australien, war Teil ihres Bachelor-Studiums. Im Master nahm sie an zwei Summer Schools in Asien teil. Für Menschen im Übergang vom Studium zur ersten beruflichen Station wirke sich eine Auslandszeit positiv auf die Selbstständigkeit, die Toleranz und Problemlösungsfähigkeit aus.

Mehr Selbstbewusstsein

Einen Aufenthalt größtenteils selbst zu organisieren, die Finanzierung zu planen und Hindernisse zu überwinden, ist auch fürs Arbeitsleben positiv. „Menschen mit Auslandserfahrung heben sich oft durch einen höheren Grad an Selbständigkeit, Entscheidungsstärke, Kreativität, Selbstbewusstsein und auch Integrations- und Netzwerkkompetenz hervor", so Ute Schneider-Rödder.

Arne-Steffen Dehler sieht für die letzten zwei bis drei Jahre einen klaren Trend: „Die Soft Skills werden deutlich höher bewertet als etwa Sprach- und andere Zertifikate." Wer sich im Ausland souverän bewegt, sich kulturell integriert und vielleicht sogar mit Ausländern gemeinsam erfolgreiche Projekte erarbeitet hat, beweist für Personaler sehr gute Fähigkeiten.

Generell gibt es keine festen Regeln, wie lang eine Auslandszeit dauern sollte. Sinnvoll ist eine Auslandszeit direkt nach einem Lebensabschnitt, obwohl sie auch während des Studiums möglich ist, sagt Malte, der nach einem Work-and-Travel-Jahr als Wirtschaftswissenschaftler in der Touristikbranche sein berufliches Zuhause fand. Er reiste bereits nach dem Abi als Work and Traveller für ein Jahr durch Australien. Nach dem Bachelor ging er für mehrere Monate nach Neuseeland, um den Akku in der beeindruckenden Natur neu aufzuladen, wieder tiefer in die englische Sprache einzutauchen und Kontakte zu knüpfen.

Zwischen Bachelor und Master

„Eine Pause während oder nach dem Studium muss nicht dramatisch klingen, wenn man gute Gründe nennen kann", sagt er und empfiehlt: „Ein sehr guter Zeitpunkt für einen Work-and-Travel-Aufenthalt ist die Zeit zwischen Bachelor- und Masterstudium." Denn eine Auslandszeit zwischen zwei Ausbildungsphasen wirkt sich positiv auf vielen Ebenen aus.

Für Berufstätige einen „idealen" Zeitpunkt zu benennen, ist schwierig, meint Arne-Steffen Dehler. „Wer einen Auslandsaufenthalt planen will, muss ihn als Teil eines echten Karriereplans ansehen", regt er an. In der Regel seien vor allem Studienabgänger wirklich frei bei der Gestaltung ihrer Auslandszeit. Sie müssen diese Freiheit nur nutzen.

Jane Jordan, Jahrgang 1988, ist Sprecherin der Initiative Auslandszeit, ein Infoportal-Netzwerk zu Wegen ins Ausland (initiative-auslandszeit.de / auslandsjob.de). Sie hat an der Universität Düsseldorf studiert.

Bilder: © Initiative Auslandszeit

Versicherungen bieten eine überraschende Vielzahl von Berufsbildern und Einsatzgebieten – das gilt insbesondere für die Talanx-Gruppe und ihre Gesellschaften. Ob als (Wirtschafts-)Mathematiker (m/w) im Risikomanagement, in der Produktentwicklung, Produkttechnik oder im Controlling – Sie finden bei uns viele Möglichkeiten, Ihr Engagement unter Beweis zu stellen.

Vielfältige Aufgaben und Einsatzgebiete sorgen dafür, dass Sie Ihre Talente und Stärken in den ersten Berufsjahren entwickeln können. Wenn Sie sich nach Ihrem Einstieg für eine Ausbildung zum Aktuar entschließen, können Sie mit umfassender finanzieller Unterstützung rechnen. Haben Sie sich dann im Alltag bewiesen, warten interessante Fach- oder Führungsaufgaben, auf die Sie durch Potenzialentwicklungsprogramme und individuell „on the job“ vorbereitet werden.

Bei uns erwarten Sie ein dynamisches Umfeld, ein ausgesprochen kollegiales Arbeitsklima, eine gute Work-Life-Balance sowie sichere und beständige Perspektiven. Haben wir Sie neugierig gemacht?

karriere.talanx.com

karriere.talanx.com

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung! Talanxieren Sie Ihre Karriere.

talanx.

Versicherungen. Finanzen.

HDI · hannover re® · warta. · EUROPA · Posta Biztosító · neue leben · CiV Life · TARGO·VERSICHERUNG · PB Versicherungen · LifeStyle Protection · ampega.

Mastering your language skills

The 21st century workplace is a complex and competitive global environment. Honing the skills you need to get ahead of the game is no easy feat especially if you don t know exactly what is required. So, what s the secret to successfully launching yourself onto the international stage?

Text: Kirsty McKenzie, Eurocentres Language and Educational Centres

*»Students need skills to be able to create value rather than to follow instructions«**

This is all well and good but what's the best way of mastering professional and language skills? And what if you're **strapped for time**?

Jennifer Czech & **Sebastian David**, Saarland University, are doing an overseas study and work experience in the UK. Here they give us **the low down** on what it's like, what they've learned and what they're taking away from the experience. As the saying goes, the best way to learn is by doing.

EUROCENTRES

Eurocentres is a leading provider of English language and communication skills training for 21st Century global citizens. Find out more at: *www.eurocentres.com/de/sprachreise/*

For a chance to win a free English CV check and communication skills consultation with one of our experts visit: *www.eurocentres.com/free*

Business has been transformed by globalisation; increasingly executives are working in teams that are spread around the world. But nowadays fluency in English alone isn't sufficient enough to guarantee a job on the international scene and a rising career path.

What employers greatly value are communication skills that cut across disciplines. Being clear, creative and a critical thinker is the foundation of any career. So too is being adaptable and ready to cooperate in a cross-cultural environment. All of which, companies say, strengthen their competitiveness and ability to innovate.

Why refine your professional skills abroad?

J: There are real upsides of going abroad, it's not just the travel experience that you get; you'll also be able to fully work and speak in another language which really opens doors and gives you more job opportunities in different countries. Not many people can put this kind of experience on their CV; it really gives you the **competitive edge** in the job market.

S: You have all the advantages of being in your home country but with the bonus of being immersed in a different culture. **The bottom line** is you get to learn and practice a foreign language in a natural setting, instead of in a classroom; you pick up the nuances of English and learn how to really use it.

Have you noticed anything different about yourself?

J: Definitely my problem solving skills have improved; I won't ever say that you won't **mess up**, but there's no need to be scared as there will be always a solution and someone to help you.

*»Employers want workers who have communication skills, can work collaboratively in teams and know how to analyse problems by thinking critically«***

*»... merely speaking a common language does not amount to mutual comprehension...«****

Skills-wise I have deepened communication skills like answering phone calls and e-mails. I've got a lot more confidence in speaking English, its's the world language, and especially in Germany it is very much asked for. I am positive that it will help me **get ahead of the pack**.
S: It's my first time in the UK and it hasn't all been **smooth sailing**. Some of the accents are still a little foreign to me, which means that any phone call could turn into a demanding listening exercise! Other than that, you experience a lot of jargon for example, I also have to call builders to get quotes and deal with invoices. So there is a lot of general Business English. Plus, while planning activities for the school you get in touch with entertainment/event companies and they have their own vocabulary as well, it's been **a steep learning curve**.

What are your takeaways?

J: 3 things: you can be certain that there will always people to welcome you, it's okay if it takes a bit more time to handle tasks and it's okay to make mistakes and **go back to square one** because it's part of the learning process. This is especially true about learning English in London, there are so many people that speak so many different languages, nobody is ever impatient or annoyed when you take your time explaining things.
S: A much better understanding of other cultures and a lot of experience dealing with different types of people. You get to see them progress, even struggle at times, and learn about the diverse challenges they face. Students here are treated as customers, an approach I would like to see more often in public schools.

Jenny and Sebastian have both been studying and working in London with Eurocentres UK for 2 months.

GLOSSARY

Honing skills = perfecting skills

Strapped for time = lacking time

The low down = the inside information

Competitive edge = advantage over people around you

The bottom line = the most important factor

Mess up = make mistakes

Get ahead of the pack = be more successful than people around you

Smooth sailing = easy progress

A steep learning curve = a challenge to learn in a short time

Go back to square one = return to the beginning and start again

* British Council, 21st Century Skills for Global Citizens, www.britishcouncil.ph/sites/default/files/21st_century_skills_for_global_citizens.pdf
** World bank Skills for Jobs in the 21st Century, http://documents.worldbank.org/curated/en/892121467986247777/Skills-for-jobs-in-the-21st-century
*** Financial Times Tricky feats of cross-cultural communication, www.ft.com/content/26fb218c-6410-11dd-844f-0000779fd18c

Bilder: © Eurocentres

EUROCENTRES
Language and Educational Centres

Get ahead of the pack

Give your English the A game treatment with real business communication classes from **eurocentres.com**

Get a FREE English CV check now*
eurocentres.com/free

staufenbiel Institut

In partnership with Staufenbiel Institut

*subject to availability

»Es steht viel auf dem Spiel«

So verdienst du mehr: Im Interview verrät Remigiusz Smolinski, Spezialist für Verhandlungsführung, die wichtigsten Dinge über die Kunst der Verhandlungsführung im Gehaltsgespräch und die Tricks der Personaler.

Interview: Thomas Friedenberger

Herr Smolinski, warum ist die Gehaltsverhandlung für Absolventen so schwierig?

Die Diskussion über das erste Gehalt ist meist auch die erste wichtige Verhandlung überhaupt. Davon hängt oft ab, ob es mit dem ersten Job wirklich klappt. Ob und wie schnell man sich materielle Wünsche erfüllen kann, und vor allem mit welchem Gefühl man in eine langfristige Beziehung mit dem neuen Arbeitgeber geht. Es steht also viel auf dem Spiel.

Wie sollte ich mich darauf vorbereiten?

Zuerst sollte man möglichst viele Daten sammeln. Wo stehe ich im Ranking meines Jahrgangs? Wie hoch ist das Durchschnittsgehalt der Absolventen meiner Hochschule? Wie viel wird in vergleichbaren Positionen gezahlt?

Und dann?

Daraus kann man ein optimistisches, aber auch realistisches Wunschgehalt ableiten und plausibel argumentieren. Parallel dazu sollte man sich gut überlegen, was passiert, wenn die Verhandlung scheitern sollte. Was ist die beste Alternative? Nur in Relation dazu kann man die laufende Verhandlung vernünftig beurteilen. Außerdem dienen die Informationen dazu, das minimale Gehalt abzuleiten, das man bereit ist zu akzeptieren. Wichtig ist, diesen Wert in der Verhandlung nicht zu unterschreiten.

Mit welchen Tricks kämpfen Personalchefs?

Beim Recruiting neuer Mitarbeiter verfolgen Personalverantwortliche grundsätzlich drei Ziele: möglichst die besten Mitarbeiter finden, dabei die Budgets nicht zu überschreiten und die Begeisterung des Bewerbers fürs Unternehmen und den Job zu befeuern. Personalchefs haben dabei natürlich Wissens- und Erfahrungsvorteile. Die meisten wissen auch, dass Motivation, Engagement und Leidenschaft nur zum Teil mit dem Gehalt korrelieren und dass man sich mit Tricks schnell ein Eigentor schießen kann. Und doch wird getrickst.

Was passiert da?

Ein Beispiel hierfür ist etwa ein „fixes Gehalt für Absolventen". Um Zeit und Aufwand zu sparen, wird das manchmal so kommuniziert – zumindest nach außen. Trotzdem sind viele Firmen bereit, für hervorragende Kandidaten Ausnahmen zu machen. Ein anderes Beispiel ist die sogenannte Company Policy. Dahinter verstecken sich oft einfach fehlende Verhandlungsbereitschaft oder fehlende Argumente. Es gibt jedoch kaum Unternehmen, die die Gehälter der Mitarbeiter nicht verhandeln.

Worauf muss ich mich als Bewerber einstellen?

Die meisten Recruiter starten ihre Gehaltsverhandlungen am unteren Ende, um eventuell noch Zugeständnisse machen zu können. Obwohl es also meist ein zweites Angebot geben könnte, wird schon von vielen Bewerbern das erste angenommen. Noch ein Beispiel für eine Vorgehensweise, die Absolventen erst einmal durchschauen müssen: die Zustimmung der höheren Instanz. Obwohl die meisten Personaler die Entscheidungsbefugnis haben, das Gehalt eines Bewerbers selbstständig zu bestimmen, machen sie oft ihre finale Entscheidung von der Zustimmung des Chefs oder Betriebsrats abhängig. Manchmal verlangt dann diese Instanz scheinbar noch weitere Zugeständnisse, die ein Bewerber machen muss, um die Verhandlung abschließen zu können.

Was können Absolventen dem entgegensetzen?

Vor allem gute Vorbereitung. Nur wer seinen Marktwert kennt, verkauft sich nicht unter Wert. Studien zeigen, dass der Ehrgeiz von Absolventen positiv mit ihren Verhandlungsergebnissen korreliert. Solange man dabei vernünftig und flexibel bleibt, kann man durchaus einen ambitionierten Gehaltswunsch nennen und argumentieren.

Was tun, wenn Widerstände kommen?

Sollte der eigene Gehaltsvorschlag nicht sofort angenommen werden, unbedingt kühlen Kopf bewahren. Den mutigen Absolventen empfehle ich eine spannende Game-Changing-Maßnahme. Nach der Erwähnung aller Daten kann man den Recruiter darum bitten, ein faires Angebot zu unterbreiten, das nicht nachverhandelt, sondern vom Bewerber entweder angenommen oder abgelehnt wird. Untersuchungen zeigen, dass der sogenannte Offerent, in diesem Fall der Arbeitgeber, dazu tendiert, ein überdurchschnittlich großzügiges Angebot zu machen.

»Die meisten Recruiter starten ihre Gehaltsverhandlungen am unteren Ende«

Oft hört man, Bewerber sollten eine Gehaltsspanne angeben, um Verhandlungsspielraum zu öffnen. Hilfreich?

Finde ich grundsätzlich nicht zielführend. Bei der Nennung einer Bandbreite hört der Verhandlungspartner meist nur das niedrigere Ende. Der Rest wird oft komplett ausgeblendet. Das ist sicherlich nachvollziehbar. Wenn der Bewerber bereit ist, das niedrigere Gehalt zu akzeptieren, gibt es keinen Grund für einen Recruiter, es unnötig zu erhöhen. Statt einer Spanne empfehle ich einen konkreten, ehrgeizigen und gut begründeten Betrag zu nennen.

Handeln heißt Geben und Nehmen. Wo können Absolventen am besten geben, wo sollten sie auf Nehmen stellen?

Neben den fachlichen Kompetenzen sind die wichtigsten Assets, die Bewerber mitbringen, die Begeisterung und Leidenschaft für die künftigen Aufgaben und das Unternehmen. Je überzeugter der Recruiter hiervon am Ende des Gesprächs ist, desto mehr ist er bereit, auf den Gehaltswunsch einzugehen.

Wie kann ich eine Gehaltsverhandlung noch drehen, auch wenn ich nicht in einer guten Verhandlungsposition bin?

Man sollte immer die beste Alternative im Auge behalten und ständig die laufende Verhandlung damit vergleichen. Wenn im Vergleich zu der Alternative die laufende Verhandlung keine besseren Aussichten darstellt, sollte man sie beenden und sich der Alternative widmen. Ein guter Verhandlungsführer weiß, wann er aufhören sollte.

Remigiusz Smolinski ist Honorarprofessor für Verhandlungsführung an der HHL Leipzig Graduate School of Management. Er ist Mitgründer von „The Negotiation Challenge", der Weltmeisterschaft in Verhandlungsführung. Durch die von der HHL und der Harvard Law School ins Leben gerufene Verhandlungsweltmeisterschaft sollen BWL-Studenten und Juristen ihre Verhandlungskompetenzen schulen.

»Man sollte sich gut überlegen, was passiert, wenn die Verhandlung scheitern sollte«

So viel verdienen Naturwissenschaftler

Einstiegsgehälter	Q1	Median	Q3
Unternehmensberatung	47 364	55 509	68 532
Produktmanagement	36 787	50 111	64 036
Technische F & E	42 294	48 022	62 760
Softwareentwicklung	42 168	45 800	52 233
Pharmareferent	40 072	45 433	55 195
Naturwissenschaftliche Forschung	36 325	43 525	49 789
Medizinische Forschung	36 761	43 000	51 438
Qualitätswesen	36 333	41 608	50 587

Quelle: Personalmarkt/Gehalt.de 2018 (Jahresgehälter in Euro)

Bilder: © Kiselev Andrey Valerevich / Shutterstock.com – Remigiusz Smolinski / HHL

FOKUSSIERE DICH!

Es gibt – mindestens – eine Million Tipps zum Thema „Erfolg im Job". Da steht dann oft Ehrgeiz, Geduld oder Leidenschaft an oberster Stelle. Oft fehlt aber eine der wichtigsten Eigenschaften für eine große Karriere: Fokussierung auf die wirklich wichtigen Dinge im Job und im Leben. Wenn zum Beispiel eine gestellte Aufgabe im Job gefühlt so groß und unüberschaubar wie ein Wolkenkratzer ist, dann gehen Schlaue oft daher, unterteilen die Aufgabe in mehrere Teile und starten mit den ersten Teil sofort. Dann kann es klappen. „Das Wichtigste zu wissen ist, was unwichtig ist", hat ein schlauer Mensch einmal sehr fokussiert dazu gesagt.

Bild: © SG SHOT/ Shutterstock.com

Das agile Leben beginnt jetzt

Die Welt verändert sich in rasantem Tempo. Das haben die meisten Unternehmen erkannt und passen sich an. Agile Methoden lösen herkömmliche, starre Prozesse in der Entwicklung immer weiter ab. Das musst du über Scrum & Co. wissen.

Text: Kristin Meier

Digitale Produkte werden stetig komplexer und Märkte ändern sich ständig. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen schnell überzeugende Ergebnisse geliefert werden. Arbeitsweisen und Unternehmenskulturen ändern sich für die höhere Flexibilität. Wo früher Hierarchien dominierten, findet heute ein offener Austausch statt. Strenge Deadlines werden von agilen Arbeitsweisen abgelöst. Doch was bedeutet dieser Wandel zur Agilität für deinen Einstieg in der Entwicklung?

»Wo früher Hierarchien dominierten, findet heute ein offener Austausch statt«

Background und Ziele

Die theoretische Basis von allem bildet das „Agile Manifest" von 2001, in dem der Informatiker Kent Beck und sein Team die Grundsätze auf den Punkt gebracht haben. Praktisch heißt das: Dein Entwicklerteam hält sich nicht unnötig mit Bürokratie, Verträgen und Dokumentation auf, sondern geht flexibel auf Anforderungen und Feedbacks ein. Statt perfekt definierter Endprodukte stehen funktionierende Software und der Wert für den Kunden im Fokus.

Es gibt verschiedene spannende Rollen in der agilen Softwareentwicklung, die abhängig von deinem Background und deinen Zielen für dich relevant sein können. Im Rahmen von Scrum, einer der Methoden in der agilen Entwicklung, wird zwischen drei verschiedenen Rollen unterschieden: Product Owner, Entwickler und Scrum Master.

Product Owner

Der Product Owner gibt die Produktvision vor und steuert das Team im Prozess. Er optimiert den wirtschaftlichen Nutzen und priorisiert einzelne Schritte in der Entwicklung. Er stellt die Transparenz des Prozesses sicher und sorgt dafür, dass alle Entwickler das gemeinsame Ziel verstehen.

Dev-Team

Natürlich funktioniert der Scrum-Prozess nicht ohne das Entwicklerteam. Das Team organisiert sich in der agilen Entwicklung jedoch eigenständig und trägt auch die Verantwortung für Funktionalität und Freigaben. Dies erfordert gute Absprachen im Team und eine hohe Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein aller.

Scrum Master

In diese Rolle kannst du dich gut aus dem Entwicklerteam weiterentwickeln. Besonders interessant ist das, wenn du dich stärker mit Prozessen und Moderation beschäftigen möchtest. Der Scrum Master unterstützt das Entwicklerteam, räumt Hindernisse aus dem Weg, etabliert den Scrum-Prozess im Unternehmen und stellt eine Schnittstelle zum Product Owner dar.

Viele Unternehmen bieten mittlerweile Trainee-Programme an, die dich zielgerichtet auf eine der agilen Rollen vorbereiten. Langfristig kannst du dich auch im Management oder als Berater etablieren. Wichtig ist, dass du Offenheit für Kommunikation und neue Arbeitsweisen, lösungsorientiertes Denken und Verantwortungsbewusstsein für das Endprodukt mitbringst.

Deutlich wird: Mit einem MINT-Background hast du vielfältige Möglichkeiten, in der agilen Entwicklung durchzustarten. Interesse geweckt? Dann nutze unsere Tipps, um dich für deinen Einstieg vorzubereiten. Jeder sollte aber berücksichtigen, dass es keinen Masterplan zum Einstieg in die agile Entwicklung gibt. Umso größer ist der Vorteil, wenn du dich frühzeitig mit Methodik, Tools und Herausforderungen auseinandersetzt.

Lockerer Austausch

In vielen größeren Städten gibt es Communities, die sich intensiv mit dem Thema Agilität beschäftigen. Sie veranstalten Lean Coffees und Stammtische zum lockeren Austausch, die du bei Xing oder Meetup findest. Auch hier spielt die Kultur eine große Rolle: Scheu dich nicht, dich bei den Events einzubringen oder Fragen zu klären. Sicher nimmt es dir auch niemand übel, wenn du einfach mal reinhören möchtest.

Zusätzlich hilft es, sich mit den Tools bereits auszukennen. Du hast noch nie von Slack, Jira oder Confluence gehört? Dann schau dir die Tools an, um bei Personalern und im Entwicklerteam von Anfang an zu punkten. Da kein Produkt ohne Design und eine perfekte User Experience funktioniert, sind Erfahrungen mit Prototyping in Invision oder Principle sowie Kenntnisse zu Google Design Sprints ein Pluspunkt. Und es gibt Unmengen an Blogs und Podcasts, die Insights liefern. Meine Top 3 sind: „Digital Kompakt“, „T3n Podcast – Das Update für digitale Pioniere“ und „On the Way to New Work“.

»Prüfe, ob du dich mit den kulturellen Werten identifizieren kannst«

Illustration: © Kateika / Shutterstock.com

Agile Unternehmen erkennen

Dein fachliches Know-how und dein persönliches Engagement stimmen? Dann fehlt für deinen erfolgreichen Einstieg nur noch eins: das passende agile Unternehmen.

Wie immer bei Trends springen manche Trittbrettfahrer auf. Sprich: Unternehmen schmücken sich mit dem Buzzword „Agilität“, leben sie aber nicht wirklich. Lass dich nicht von Slogans oder Kickertischen blenden. Um agil arbeitende Unternehmen zu identifizieren, prüfe folgende Punkte:

- Es gibt Post-Its an Whiteboards und Wänden, aber nicht als Deko
- Die Prozesse sind transparent: Entwicklungsschritte und der aktuelle Stand werden für alle einsehbar dargestellt
- Es findet ein Austausch statt und die Kommunikation zwischen den Teams und den Hierarchieebenen ist offen (Gibt es Zeit und Raum für offene Gespräche? Sind die Bürotüren offen? Wie ist die Meeting-Kultur?)
- Aus Fehlern wird gelernt, denn sie gehören dazu

Agiles Arbeitsumfeld

Als Einsteiger solltest du dir klarmachen, was das agile Arbeitsumfeld für deinen Arbeitsalltag bedeutet. Denn agile Entwicklung bringt viele Herausforderungen mit sich, die es in klassischen Jobs oft nicht gibt. Und vergiss nicht: Trotz aller Leichtigkeit und Flexibilität bestehen Budgets und Zeitdruck in gewissem Rahmen natürlich trotzdem weiter.

Prüfe also, ob du dich mit den kulturellen Werten identifizieren kannst und inwiefern sie zu deiner Persönlichkeit und deiner Vorstellung von Arbeit passen. Dann steht deiner agilen Entwicklung nichts mehr im Weg.

Für Schnell-Leser

In der neuen Arbeitswelt lösen „Agile Methoden“ herkömmliche, starre Prozesse in der Entwicklung immer weiter ab.

Bei Scrum, einer der Methoden in der agilen Entwicklung, wird zwischen verschiedenen Rollen und Jobs unterschieden.

Prüfe Arbeitgeber genau, um agil arbeitende Unternehmen sicher zu identifizieren.

Eine besondere Auszeichnung

MINT-Wettbewerbe und -Preise sind eine perfekte Gelegenheit für Studenten und Absolventen, sich von anderen abzuheben. Hier eine kleine Auswahl von aktuellen Themen und Terminen. Und ein paar Tipps fürs Mitmachen.

Text: Thomas Friedenberger

In vielen Lebensläufen ist so manche Prosa enthalten – etwa wolkige Beschreibungen eines Kurz-Praktikums oder eines lange zurückliegenden Uni-Projekts. Personaler, die nun einmal absolute Profis im Lesen von Lebensläufen sind, können darüber auch schon mal gut hinweglesen.

Worüber Personalfachleute aber meist nicht hinwegsehen, sind Einträge im Lebenslauf (Curriculum Vitae, kurz: CV), die sich auf erhaltene Stipendien und erfolgreiche Wettbewerbsteilnahmen beziehen. Denn sie sagen viel aus: Hier hat jemand wirklich an einem anspruchsvollen Studenten-Wettbewerb teilgenommen und stand vielleicht sogar auf dem Siegerpodest – bei Olympia gibt es auch für den Drittplatzierten immerhin noch eine Medaille.

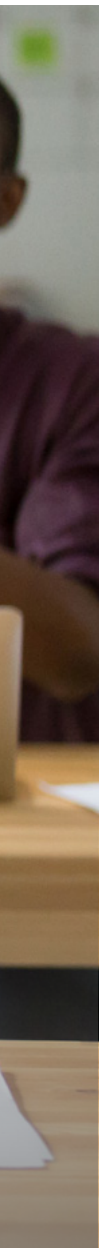


Bild: © fizkes / Shutterstock.com

Starttermin und Unterlagen

Das wichtigste bei der Teilnahme an einem MINT-Wettbewerbs ist der Starttermin. Er darf nicht verpasst werden, denn häufig ist eine Anmeldung danach nicht mehr möglich. Ebenso wichtig sind die Unterlagen, die du einreichen musst, etwa eine Studienbescheinigung oder einen Anmeldebogen. Denn ohne komplette Unterlagen ist eine Teilnahme oft ausgeschlossen.

Wer eine Teilnahme erwägt, sollte auch mit seinem Prof sprechen – vielleicht lässt sich der Aufwand für den Wettbewerb so besser ins Studium integrieren. Die Wettbewerbsaufgaben sind zum Teil sehr anspruchsvoll und überzeugende Lösungen brauchen Zeit. Für den „InformatiCup" empfiehlt die Gesellschaft für Informatik daher, dass die Leistungen möglichst aufs Studium angerechnet werden sollten, etwa im Rahmen von Programmierpraktika.

Teamarbeit macht mehr Spass

Natürlich kannst du dich allein für einen Wettbewerb anmelden, aber viel mehr Spaß macht es im Team. Viele Studenten-Wettbewerbe sind auch für Gruppen ausgeschrieben. Da wird dann gleichzeitig auch eine der wichtigsten Soft Skills geschult, auf die praktisch alle Arbeitgeber sehr großen Wert legen: Teamfähigkeit.

Und noch ein Punkt bei den „weichen Faktoren", der wie ganz selbstverständlich neben dem Fachwissen geschult wird: Kommunikation. Das bedeutet: Du musst nicht nur im Team deine Kommunikation, oft unter Zeitdruck, optimal gestalten, viele Wettbewerbe verlangen am Ende eine professionelle Präsentation vor einer Fachjury. Und die schaut nicht nur rein aufs Fachliche, sondern auch auf Verständlichkeit und souveränes Auftreten. Denn nur so kannst du deine Ideen und deine Kreativität auch rüberbringen. So wie später im Job.

Die Teilnahme an einem MINT-Wettbewerb ist nicht nur ein schöner Eintrag in deinem CV, sondern auch die Möglichkeit, neue Leute und neue Themen kennenzulernen. Und nebenbei auch viel zu lernen. Auch wenn es „nur" darum geht, einen Konflikt zwischen den Teammitglieder zu schlichten.

Es gibt viele verschiedene Wettbewerbe – hier eine kleine Auswahl. Mit einem sollte man anfangen. Am besten bald.

Der „InformatiCup"

Der Wettbewerb der Gesellschaft für Informatik (GI) fordert regelmäßig Studenten heraus, sich eigenständig in neue Technologien einzuarbeiten und in Teamarbeit Lösungen zu entwickeln. Er richtet sich an Studenten aller Semester und Fachrichtungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Teams können hochschulübergreifend und interdisziplinär zusammengesetzt sein. Die Wettbewerbsaufgabe im „InformatiCup" ist laut GI „sehr anspruchsvoll und bedarf – selbst für Teams mit bis zu vier Personen – einen nicht unerheblichen Aufwand an Zeit". Deshalb sollten die Leistungen aufs Studium angerechnet werden, etwa im Rahmen von Programmierpraktika. Die GI empfiehlt Hochschulen die Vergabe von (mindestens) vier ECTS-Punkten pro Teammitglied. Doch auch ohne Punkte bekommen die Sieger etwas: Zu gewinnen gibt es Geldpreise.

>> gi.de/informaticup

Der „Robo Cup"

Der „Robo Cup" ist eine Initiative mit dem Ziel, die Weiterentwicklung intelligenter Roboter durch Wettbewerbe zu fördern. Das ursprüngliche Ziel der „Robo Cup"-Federation ist es, mit humanoiden Fußballrobotern bis zum Jahr 2050 (!) gegen den dann amtierenden menschlichen Weltmeister gewinnen (!) zu können. Inzwischen sind Wettbewerbe in weiteren Anwendungsbereichen hinzugekommen, etwa „Robo Cup Rescue", die Entwicklung von Robotern zur Unterstützung von Einsatzkräften bei Katastrophen, oder „Robo Cup@Home", die Entwicklung autonomer Roboter zur Hilfe im Haushalt. Mehr als 70 Teams sind oder waren in Deutschland an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aktiv, im Bereich der „Soccer-Simulation-3D-Liga" unter anderem das Team „Magma" der Hochschule Offenburg, die „Mainz Rolling Brains" der Uni Mainz, das „Nao Team Humboldt" an der HU Berlin oder „Virtual Werder" an der Uni Bremen. Auch auf dem Absolventenkongress am 22. und 23. November in Köln findet ein „Robocup" statt.

>> robocup.de

»Die Teilnahme an einem MINT-Wettbewerb ist nicht nur ein schöner Eintrag im CV, sondern auch die Möglichkeit, neue Leute und neue Themen kennenzulernen«

Die „Integrale Planung"

Ein Beitrag zur Verbesserung der „Integralen Planung" schon im Studium soll der VDI-Wettbewerb „Integrale Planung" (Realisierung einer ressourcenschonenden Errichtung und kostengünstiger Betrieb innerhalb des gesamten Lebenszyklus), der jährlich zum Wintersemester ausgeschrieben wird. Hier bekommen Studierende der Architektur, des Bauingenieurwesens, der Technischen Gebäudeausrüstung, des Facility-Managements und verwandter Studienrichtungen die Möglichkeit, gemeinsam an einem komplexen Projekt zu arbeiten. Der Wettbewerb Integrale Planung wird seit dem Wintersemester 2012/13 regelmäßig durchgeführt. Die letzte Wettbewerbsaufgabe lautete „Vision Wildparkstadion". Die Idee dahinter: Moderne Fußball-Arenen sind Tempel der Gegenwart, die identitätsstiftend für eine ganze Region wirken können. Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Energie waren hier elementare Bestandteile der Aufgabe. Auf dem zu beplanenden Grundstück in der Nähe des Stadtzentrums von Karlsruhe sollte ein neues Stadion für den KSC entstehen.
>> vdi.de

Dechema-Studentenpreise

Die Dechema-Studentenpreise werden jährlich an Master-Absolventen der Fachrichtung Technische Chemie, Chemische Verfahrenstechnik, Chemieingenieurwesen und Biotechnologie vergeben, die sich bei hervorragenden Leistungen durch ein besonders kurzes Studium ausgezeichnet haben. Die Preise umfassen eine zweijährige kostenlose Vereins-Mitgliedschaft und die Einladung zu zwei Fachtagungen mit Reisekostenübernahme. Grundlage für eine Bewerbung ist die Abschlussarbeit mit einer sehr guten Note. Vorschlagsberechtigt sind Professoren – Absolventen sollten sich mit ihrem Dozenten in Verbindung setzen. Neben dem Empfehlungsschreiben sind Zeugniskopien, ein Ranking der Jahrgangsbesten und eine Veröffentlichungsliste einzureichen.
>> dechema.de

Georg-Simon-Ohm-Preis

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) vergibt jährlich den Georg-Simon-Ohm-Preis an FH-Studenten oder -Absolventen. Der Preis ist mit 1 500 Euro dotiert. Die Nominierungsvorschläge von Dozenten (keine Eigenbewerbungen) müssen neben der Begründung eine Kurzlaudatio, einen Lebenslauf und Gutachtervorschläge enthalten. Der Preis soll Studenten der physikalischen Technik und verwandter Studiengänge durch öffentliche Auszeichnung einer hervorragenden Arbeit ermutigen, auf die Arbeit und sich aufmerksam machen. Im Preiskomitee vertreten sind auch der Fachbereichstag „Physikalische Technologien" und der DPG-Arbeitskreis „Industrie und Wirtschaft", sodass eine Fachbegutachtung gewährleistet ist.
>> dpg-physik.de/preise

Der Deutsche Studienpreis

Der „Deutsche Studienpreis" zeichnet jährlich deutsche Nachwuchswissenschaftler aus. Für innovative Forschungsbeiträge vergibt die Körber-Stiftung Preise von über 100 000 Euro. Die Ausschreibung richtet sich an Promovierte, die mit „magna" oder „summa cum laude" abgeschlossen haben. Neben der fachwissenschaftlichen Exzellenz zählt die gesellschaftliche Bedeutung der Forschungsbeiträge. Die Kandidaten, die es in die engere Wahl geschafft haben, treten bei einer Auswahltagung auf. In einem Vortrag und einer Debatte müssen sie die Jury von der fachlichen und gesellschaftlichen Bedeutung ihrer

Arbeit überzeugen. In jeder Sektion – darunter Natur- und Technikwissenschaften – werden je ein Spitzenpreis mit 25 000 Euro und zwei zweite Preise mit 5 000 Euro verliehen.
>> koerber-stiftung.de/deutscher-studienpreis

Drive-E-Studienpreis

Der „Drive-E Studienpreis“ wird einmal jährlich für herausragende Studien-, Projekt- oder Abschlussarbeiten aus dem Bereich Elektromobilität vergeben. Nach der Preisübergabe besteht die Möglichkeit, mit Menschen aus Politik, Wissenschaft und Industrie ins Gespräch zu kommen. Die Gewinner können an der Drive-E-Akademie teilnehmen und dort ihre Arbeit vorstellen. Bewerben können sich Absolventen und Studenten aus dem Maschinenbau, der Elektrotechnik, der Mechatronik sowie verwandten technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereichen. In der Kategorie „Studien-, Projekt- und Bachelorarbeiten“ gibt es für den ersten Preis 4 000 Euro, für Masterarbeiten erhält der Sieger 6 000 Euro. Veranstalter sind das Bildungsministerium BMBF und das Fraunhofer-Institut IISB.
>> drive-e.org/studienpreis

Informatik-Innovationspreis

Der „Innovations- und Entrepreneurpreis“ der Gesellschaft für Informatik (GI) zeichnet informatikbezogene Erfindungen, Innovationen und Unternehmensgründungen aus, also auch Start-ups. Der Informatikbezug ist weit gefasst und bezieht Hardware, Software sowie Anwendungen und Plattformen mit ein. Der Informatik-Preis ist mit 1 000 Euro dotiert und wird auf der GI-Jahrestagung verliehen. Für den Preis können sich Erfinder, Forscher- und Entwicklergruppen sowie Unternehmer bewerben oder von GI-Mitgliedern vorgeschlagen werden. Entscheidend ist, dass die Perspektiven für einen Praxiseinsatz klar erkennbar sind: Das kann durch die Kurzfassung eines Businessplans, erste kommerzielle Erfolge oder konkrete Verbesserungen existierender Produkte oder Prozesse demonstriert werden. Die Bewerbung erfolgt per Mail an innovationspreis@gi.de. Die Gesellschaft für Informatik verleiht den „Innovations- und Entrepreneurpreis“ seit 2005.
>> gi.de/aktuelles/wettbewerbe/innovationspreis/

Maschinenbau

Die Mensch-Roboter-Kollaboration

Die Welt will deutsche Maschinen. Aber neue Trends und Themen mischen die Branche auf: etwa Wartung mittels Augmented Reality, mobile Lernsysteme oder digitale Montage-Assistenzsysteme. Ein Branchenreport – auch über die deutsche Kunst, Maschinen zu bauen und zu verkaufen.

Text: Thomas Friedenberger

Wachstum und Wolken, so in etwa beschreibt der Maschinenbauerband VDMA die Lage der Branche. „Die Ausfuhren der deutschen Maschinenbauer bleiben auf Wachstumskurs – trotz der vermehrt aufziehenden dunklen Konjunkturwolken am Horizont", heißt es.

In den ersten vier Monaten 2018 konnten die Maschinenbauer ihre Ausfuhren im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Prozent steigern. Die stärksten Wachstumsschübe bei den Exporten kamen wieder aus den USA und aus China. Die Lieferungen von Maschinen nach Amerika profitieren von der guten Investitionsgüterkonjunktur und legten um 7,5 Prozent zu.

Das China-Geschäft

Im China-Geschäft der Maschinenbauer wurde ein Plus von 16,4 Prozent erzielt. Hier wird der Zuwachs im Vergleich zu den Wachstumsraten im Vorjahr (22,6 Prozent) allmählich kleiner. „Dennoch können die Exporte nach China weiter steigen, da die Volksrepublik mit ihrer Initiative ‚Made in China 2025' einen wachsenden Bedarf an qualitativ hochwertigen Maschinen aus Deutschland hat", erklärt Wortmann.

Und trotz „Engpässen am Arbeitsmarkt", so der Verband, setze sich der Beschäftigungsaufbau im Maschinen- und Anlagenbau weiter fort. Die Branche zählte im April 2018 rund 32 000 Mitarbeiter mehr als ein Jahr zuvor. „Dieser Beschäftigungsaufbau ist bemerkenswert, weil er trotz aller Schwierigkeiten, genug qualifiziertes Personal zu finden, gelungen ist", so VDMA-Chefvolkswirt Ralph Wiechers.

„Doch er reicht offenbar nicht, „um die eigentlich benötigte Ausweitung der Produktion realisieren zu können", fügt er hinzu. Denn ein

Bild: © Jacob Lund / Shutterstock.com

Drittel der Unternehmen klagten zum gleichen Zeitpunkt über erschwerte Produktionsbedingungen, die durch einen Mangel an Arbeitskräften verursacht wurden. „Das ist deutlich mehr als in früheren Aufschwung-Phasen", betont Wiechers.

Forschungsstarke Branche

Insgesamt zählt der Maschinenbau in Deutschland mehr als 1,3 Millionen Mitarbeiter. Damit ist er größter industrieller Arbeitgeber hierzulande. Und mit einem Anteil von rund zehn Prozent an den Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen der Gesamtwirtschaft zählt der Maschinenbau laut Verband auch zu den forschungsstärksten Industriezweigen Deutschlands.

Das zahlt sich offenbar aus: Die Robotik und Automation hat 2017 mit 14,5 Milliarden Euro ein Rekord-Umsatz erreicht – ein Plus von 13 Prozent. Für 2018 prognostiziert der Verband dem Bereich ein Wachstum von neun Prozent auf dann fast 16 Milliarden Euro Umsatz. „2017 war ein sehr starkes Jahr", sagt Norbert Stein von der VDMA-Gruppe „Robotik + Automation". Zwischen 2010 und 2017 wuchs die Branche im Durchschnitt um zehn Prozent jährlich und verdoppelte in diesem Zeitraum nahezu ihren Umsatz.

Robotik und Automation

Hauptwachstumstreiber war der Export. Der Exportumsatz nach China wuchs um rund 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit baute das Land seine Stellung als wichtigster Markt für Robotik und Automation aus. Große Investitionen der Elektronikindustrie in die Automatisierung

Soviel verdienst du im Maschinen- und Anlagenbau

Einstiegsgehälter	Q1	Median	Q3
Ingenieure in der Produktion	46 720	50 479	62 956
Vertriebsingenieure	44 484	50 111	58 941
Ingenieure in der Projektabwicklung	43 872	49 697	55 460
E-Technik-Ingenieure	44 372	48 233	56 684
Ingenieure in der Konstruktion	40 967	46 601	52 469
Zum Vergleich: Alle Ingenieure	42 618	47 871	55 129

Quelle: Personalmarkt/Gehalt.de 2018 (Jahresgehälter in Euro; Einsteiger bis zwei Jahre Berufserfahrung)

sorgten ebenfalls für starke Nachfrage. Die Exporte in alle anderen asiatischen Länder wuchsen mit rund 20 Prozent auch überdurchschnittlich.

Der weltweite Trend zur Automatisierung und die Digitalisierung der Fertigung sorgen für weitere Wachstumsimpulse. Autohersteller und Zulieferer investieren in Elektro- und Hybridantriebe. Die Komponenten, vor allem Batterien, erfordern neue Fertigungsanlagen. Die Automatisierung der Elektronikindustrie wird weitere Wachstumsdynamik für die Maschinenbauer generieren.

Die sogenannten Fusion Skills

Die intelligente Kombination komplementärer Stärken von Mensch und Maschine sind ein wichtiges Zukunftsthema der Automatisierung. Statt einen manuellen Vorgang durch Maschinen eins zu eins abzubilden, werden Prozesse von Grund auf neu gedacht, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Bei den sogenannten Fusion Skills verstärken die eingesetzten Technologien die Fähigkeiten der Menschen, während die Menschen die Technologien warten, überprüfen und weiterentwickeln. In der digital vernetzen Fabrik werden die neuen Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine schon heute erfahrbar: Gesten-Steuerung, Wartung mittels Augmented Reality, mobile Lernsysteme, digitale Montage-Assistenzsysteme, Mensch-Roboter-Kollaboration oder Gamification bei der Technologievermittlung.

Von Südamerika bis Südostasien

Für MINT-Absolventen bieten sich viele Einsatz- und Karrieremöglichkeiten. Auf der einen Seite gibt es Konzerne, die von Südamerika bis Südostasien Kraftwerke und Anlagen bauen. Auf der anderen Seite ist die Branche von kleinen und mittelständischen Betrieben geprägt, wo alle den Chef noch persönlich kennen – und er seine Mitarbeiter.

Trotz Weltmarkt und Hochtechnologie bleibt der Maschinen- und Anlagenbau durch den „German Mittelstand“ geprägt. Neun von zehn Unternehmen haben weniger als 250 Mitarbeiter. Allerdings sind die mittelständischen Unternehmen nicht weniger attraktive Arbeitgeber: Häufig sind sie in ihrem Spezialgebiet Weltmarktführer und gehören zu den Hidden Champions. Auf internationale Projekte müssen Einsteiger nicht verzichten. So produzieren mittlerweile viele Mittelständler aus Deutschland ihre Produkte etwa für den chinesischen Markt direkt in China.

Technik ist nicht alles

Der MINT-Fachkräftemangel ist im Maschinenbau unverändert ein Thema. Die Veränderungen von Geschäftsmodellen bringen aber auch neue Anforderungen an Nachwuchskräfte mit sich. Heute müssen die Technikspezialisten viel näher am Kunden arbeiten. Der Anteil der in Vertrieb oder Service eingesetzten Ingenieure steigt. Für MINT-Absolventen bedeutet das: Technik ist nicht alles. Immer auch an den Kunden denken, lautet die Devise.

Wie in den meisten Industriebranchen gewinnt auch im Maschinenbau der Service weiter an Bedeutung. So müssen sich Einsteiger zunehmend der Projektierung und Beratung widmen. Auch die Schulung von Kundenpersonal im Umgang mit maßgeschneiderten Maschinen kann im Fokus stehen. Nur mit kommunikativen Fähigkeiten und IT-Kenntnissen lässt sich eine prozessorientierte Produktentwicklung erfolgreich steuern.

Punkten mit Praxiserfahrung

Auch daher haben die Soft Skills von Bewerbern für Arbeitgeber eine große Bedeutung. Hier zählen besonders Kommunikationsfähigkeit, Team- und Präsentationsfähigkeit. Punkten können Absolventen mit praktischen Erfahrungen, Sprachkenntnissen und mit Auslandssemester oder Auslandspraktikum.

Die Einsatzgebiete sind vielfältig. Auch in Ingenieurbüros und bei Consultingfirmen gibt es gute Chancen für den Einstieg. Maschinenbauingenieure finden Jobs bei Automobilzulieferern, Werkzeugbau-Unternehmen und in der Medizintechnik, in der Solarbranche oder der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Die Aufgabenschwerpunkte unterscheiden sich je nach Unternehmen und Fachrichtung. Die Tätigkeiten liegen oft in den Bereichen Konstruktion, Forschung und Entwicklung, Vertrieb und Produktion. Deutsche Maschinen werden eben – fast – überall eingesetzt. Einerseits eine Kunst, andererseits auch verständlich: Oft funktionieren sie jahrelang einwandfrei.

Top 10
Deutsche Maschinen- und Anlagenbauunternehmen

1. Siemens
2. Bosch-Gruppe
3. Kion
4. Thyssen-Krupp
5. Enercon
6. GEA
7. Voith
8. Claas
9. MAN Power Engineering
10. Dürr

Quelle: Statista 2018 (nach Umsatz im Jahr 2016)

ARBEITGEBER-CHECK

Unabhängig recherchierte Insider-Infos über Arbeitsklima, Gehalt und Bewerbung bei Unternehmen der Branche stehen in den Arbeitgeber-Checks auf **ag-check.de**

»Es zählen besonders Kommunikationsfähigkeit, Team- und Präsentationsfähigkeit«

Für Schnell-Leser

Die Veränderungen von Geschäftsmodellen bringen auch neue Anforderungen an Nachwuchskräfte mit sich.

Trotz Engpässen am Arbeitsmarkt setzt sich der Beschäftigungsaufbau im Maschinen- und Anlagenbau weiter fort.

Die Tätigkeiten für MINT-Einsteiger liegen oft in den Bereichen Konstruktion, Forschung und Entwicklung, Vertrieb und Produktion.

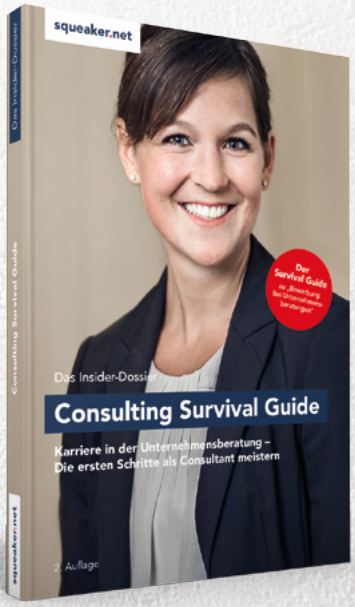
squeaker.net

Technologie braucht Berater!

Im Consulting arbeiten nur BWLer? Falsch, mitten im digitalen Wandel suchen Unternehmen MINT-Absolventen, die Berater werden wollen. Nutze die Insider-Dossiers von squeaker.net für deine Berater-Karriere!

1 Arbeite für die Besten der Besten!

2 Trainiere besser als der Durchschnitt!



3 Meistere die ersten Monate wie ein Profi!

Neu: Geschlossene Facebook-Gruppe exklusiv für Survival Guide-Käufer!

Alle Insider-Dossiers erhältst du unter:

squeaker.net/insider

© Artur Wegrzyk / Shutterstock.com

Auf den folgenden Seiten findest du **Anzeigenveröffentlichungen** von Unternehmen, die Studenten und Absolventen aus dem MINT-Bereich suchen. Der Inhalt dieser Seiten liegt in der Verantwortung der Unternehmen.

Du interessierst dich für eine Karriere in der Industrie? Maschinenbau, Metallindustrie oder produzierendes Gewerbe sind genau dein Ding? Dann lass dir die Insider-Einblicke auf den nächsten Seiten nicht entgehen! Hier stellen sich spannende Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter vor.

EUROPIPE

EUROPIPE GmbH

Art des Unternehmens
Großrohrhersteller

Gründungsjahr
1991

Standort
Mülheim an der Ruhr

Mitarbeiter
Weltweit ca. 1.060

Besonderheit
Standorte in den USA, umfangreiche Sozialleistungen, flexible Arbeitszeitregelungen, sehr gute Arbeitsplatzausstattung und Verkehrsanbindung.

Spannend für
Ingenieure mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkstoffkunde und -technik, Eisenhüttenkunde und Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieure, -informatiker und -wissenschaftler sowie Diplom-Kaufleute mit den Schwerpunkten Controlling und Rechnungswesen (m/w).

Kontakt
Klaus-Peter Döltgen
Pilgerstraße 2, 45473 Mülheim an der Ruhr
career@europipe.com
career.europipe.com

EUROPIPE. Full of energy

1991 gegründet, reicht die Geschichte unseres Unternehmens bis weit ins 17. Jahrhundert zurück. Heute sind wir mit einer jährlichen Produktion von 2.600 Kilometer bzw. 1,5 Millionen Tonnen Großrohr Weltmarktführer. Die Zentrale der EUROPIPE Gruppe, die EUROPIPE GmbH, befindet sich in Deutschland, Mülheim an der Ruhr. Für unsere Kunden sind wir mit Produktionsstandorten in Deutschland und den USA (Berg Steel Pipe Corp., Fl und Berg Spiral Pipe Corp., Al) weltweit vor Ort. Gesellschafter der EUROPIPE GmbH sind zu je 50 % die Aktien-Gesellschaft der Dillinger Hüttenwerke und die Salzgitter Mannesmann GmbH.

Leistungsspektrum

Unser Angebot umfasst die Herstellung von Großrohren in Längsnaht geschweißter Ausführung mit Außendurchmessern von 610 bis 1.524 mm und mit Wanddicken von 12 bis 45 mm in Längen von bis zu 18,3 m. Rohre in Spiralnaht geschweißter Ausführung fertigen wir mit Außendurchmessern von 610 bis 1.422 mm und mit Wanddicken von 8 bis 20 mm in Längen von bis zu 24,4 m. Spezialgebiet der EUROPIPE Großrohr-Fertigung ist die Produktion geschweißter Stahlrohre für extreme Beanspruchungen. Diese Rohre halten niedrigsten Temperaturen im ewigen Eis ebenso stand wie der Hitze der Wüste oder dem immensen Druck der Tiefsee.

Individuelle Lösungen in erfolgreichem Teamwork

Wir bieten unseren Kunden exzellente Produkte und gezielt bedarfsorientierte Dienstleistungen. Diese beinhalten unter anderem individuelle Beratung in technischen und logistischen Fragen sowie die umfassende Betreuung im Bereich Forschung und Entwicklung. Eigenverantwortliche Tätigkeit und Arbeiten im Team sind bei EUROPIPE keine Gegensätze, sondern eine Notwendigkeit. Mit individueller Förderung bauen wir daher gemeinsam sowohl die fachlichen als auch die sozialen Kompetenzen unserer Teams fortwährend aus. Ob Kundenberatung, Produktion, Vertrieb, Qualitätsstelle oder andere unterstützende Prozesse: Wir bieten in allen Bereichen spannende berufliche Herausforderungen und viele engagierte Kollegen, die sich auf neue Teammitglieder freuen.

So läuft die Bewerbung bei uns

Sie können sich gern online unter career.europipe.com bewerben, uns per E-Mail oder per Post kontaktieren.

So ist der Einstieg

Ihr Einstieg läuft ganz direkt. Willkommen im Team!

Die ersten 100 Tage bei uns

Sie werden systematisch eingearbeitet – auch länger als 100 Tage.

So geht es weiter

Ihre engagierte Einarbeitung unterstützen wir mit einer individuellen Förderung. Wir setzen auf das umfassende Wissen unserer Mitarbeiter.

Benefits und Gehalt

Wir bieten Gehälter nach Tarif, umfangreiche Sozialleistungen, flexible Arbeitszeiten, sehr gute Arbeitsplatzausstattungen und eine optimale Verkehrsanbindung.

FESTO

Festo AG & Co. KG

Art des Unternehmens
Familienunternehmen in der Automatisierungstechnik und der technischen Aus- und Weiterbildung

Mitarbeiter/innen
20.100 weltweit

Standorte
Über 60 Landesgesellschaften und rund 250 Niederlassungen weltweit

Besonderheit
Festo bietet jede Menge Freiraum für Erfindergeist. Und nachhaltige Sicherheit zum Ankommen.

Einstiegsmöglichkeiten
Praktika, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit, Promotion, Direkteinstieg, Trainee-Programm im technischen Vertrieb

Kontakt
Festo AG & Co. KG
Ruiter Straße 82
73734 Esslingen
E-Mail: eb@festo.com

Jetzt bewerben
www.festo.com/karriere

Freiraum für Erfindergeist

Festo ist ein unabhängiges Familienunternehmen mit rund 20.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und weltweit führend in der Automatisierungstechnik. Aber was genau bedeutet das? Ganz einfach: Ob Drehen, Wenden, Messen, Steuern, Greifen – unsere Produkte sorgen dafür, dass die Produktionsstraßen in den Fabriken dieser Welt nicht stillstehen. Dafür schauen wir auch gerne mal der Natur über die Schulter und leiten z.B. aus der Flugtechnik einer Libelle oder dem Rüssel eines Elefanten wichtige Erkenntnisse für die Fabrik- und Prozessautomatisierung ab. Klingt spannend? Ist es auch. Denn wir stehen für Erfindermut und Innovationskraft. Bei uns treffen Technikbegeisterte auf Erfindergeister, Quer- auf Andersdenker und Teamplayer auf Ideenzünder. Das Ergebnis: 100 Innovationen und Produktneuheiten pro Jahr. Unsere treibende Kraft: Sicherheit und Freiraum. Denn nur wenn Ideen keine Grenzen kennen, können sie die Welt erobern.

Erfindermut braucht Wurzeln

Mit dem guten Gefühl von Sicherheit im Rücken, findet der Kopf die beste Lösung. Deswegen handeln wir verantwortlich – über Generationen hinweg. Unser Familienunternehmen wächst kontinuierlich seit fast 100 Jahren: Wertvolle Wurzeln für eine solide Basis. In einer Zeit, in der sich die Welt jeden Tag ein kleines bisschen schneller dreht, liegen uns Wertschätzung, Zusammenhalt und unsere familiäre Vertrauenskultur ganz besonders am Herzen. Denn wir sind uns sicher: Nur wenn Erfindergeist sich wohlfühlt, kann er sein volles Potenzial entfalten. Mit Sicherheit.

Your solid base for lift-off

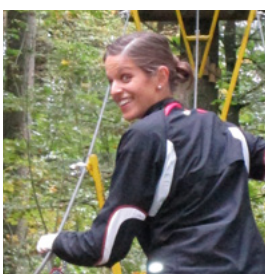
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind fester Bestandteil unserer Erfolgsgeschichte. Und schreiben täglich ihre eigene. Weil die Arbeitswelt von Festo genau das zulässt. Wir sagen dazu: Your solid base for lift-off. Oder auch: Freiheit zum Abheben. Und nachhaltige Sicherheit zum Ankommen. Damit Ihr Kopf neugierig bleibt, dazu lernt, selbst entscheiden und Erfindermut entfalten kann.

Innovation beginnt im Kopf – Ihre Karriere bei uns

Wir fördern Nachwuchskräfte. Weil wir Neugier beflügeln und wertvolle Erfahrungen weitergeben möchten. Und weil wir uns freuen, wenn frische Ideen mitgebracht werden, die uns alle inspirieren. Deshalb sorgen wir dafür, dass Sie sich bei uns aktiv einbringen können und bestmöglich gefördert werden. Und laden Sie ein: Auf eine Entdeckungsreise in die Arbeitswelt von Festo mit unseren vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten. Ob duales Studium, Werkstudententätigkeit, Praktikum, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg: Wir freuen uns auf Ihren Pioniergeist, Ihren Forscherdrang und Ihre Neugier. Und empfangen Sie mit offenen Armen, Wurzeln und Flügeln. Herzlich willkommen bei Festo:
www.festo.com/karriere

MEIN EINSTIEG

Lena Hägele
Ingenieurin
im Bereich Mechatronik
bei Festo



***Lena Hägele** studierte **Technische Kybernetik** an der Universität Stuttgart und nahm an einem **Stipendienprogramm bei Festo** teil: Ein Programm, das sich direkt an **Masterstudentinnen der Fachrichtungen Mechatronik und Elektrotechnik** richtet. Und zu Lenas Plan vom Glück wurde.*

Manchmal kreuzen sich ein günstiger Zufall und berufliche Pläne – und werden zum ganz persönlichen Plan vom Glück. So wie bei Lena Hägele: Die damals angehende Ingenieurin traf auf einer Karrieremesse das Team von Festo. Eine Begegnung, aus der sich für Lena tolle Chancen für ihre Studien- und Berufslaufbahn ergaben. Denn während des Gesprächs, wurde sie auf ein besonderes Programm von Festo aufmerksam: Auf das **Stipendienprogramm für Masterstudentinnen der Fachrichtungen Mechatronik und Elektrotechnik**. Ein Programm, das wie für Lena zugeschnitten ist und auf das sie sich im Anschluss an das Gespräch direkt beworben hat.

Mit Erfolg: „Ab Oktober 2013 wurde ich als Stipendiatin von Festo gefördert. Dazu gehört nicht nur eine finanzielle Unterstützung, sondern auch die Begleitung durch eine Mentorin, mit der ich unter anderem alle beruflichen Fragen und Planungen besprechen konnte." Durch die wertvollen Kontakte ins Unternehmen konnte Lena zudem als **Werkstudentin bei Festo** einsteigen. „Am Standort Denkendorf habe ich ein bis zwei Tage in der Woche im Bereich Prozessautomatisierung mitgearbeitet und dabei eine Menge gelernt." Die perfekte Ergänzung zu ihrem **Studium der Technischen Kybernetik** an der Universität Stuttgart: Denn parallel zu ihrem Masterstudiengang konnte Lena dadurch jede Menge Praxiserfahrung sammeln.

Auch bei ihrer **Masterarbeit**, die Lena in Kooperation mit Festo geschrieben hat, wurde sie unterstützt und von einem erfahrenen Kollegen betreut. Genau wie bei ihrem **Pflichtpraktikum**: In dem sie sich bei Festo mit Regelungstechnik beschäftigte – einem ihrer Lieblingsthemen, das sie dadurch weiter vertiefen konnte.

Und nach dem Studium? Stieg die Ingenieurin bei Festo in der Forschung im Bereich Mechatronik ein. Klingt nach einem tollen **Plan vom Glück**. Ist es auch: Denn Lena hat ihren perfekten Arbeitsplatz gefunden und beschäftigt sich bis heute als Ingenieurin bei Festo mit der Regelung pneumatischer Antriebe. „Ich profitiere sehr davon, dass ich das Unternehmen bereits während meines Studiums intensiv kennenlernen konnte. Für mich war das Stipendium bei Festo ein echter Glücksfall: So konnte ich meinen Plan, in der Forschung und Entwicklung zu arbeiten, wunderbar verwirklichen."

Emanuele Gaetano Lopez,
Stipendiat

Sie wollen mit Ihren Ideen die Welt bewegen?

Willkommen in der Arbeitswelt von Festo.

Wir begeistern weltweit durch intelligente Lösungen für die Industrie-Automatisierung. Und durch hohe Gestaltungsfreiheit für unsere rund 20.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als unabhängiges Familienunternehmen bieten wir Ihnen ausgezeichnete Perspektiven für die Verwirklichung Ihrer Ideen. Denn Innovation braucht Freiraum und Sicherheit. Und wir brauchen Sie. Bewerben Sie sich jetzt. Damit die Welt in Bewegung bleibt.

Your solid base for lift-off

www.festo.com/karriere

Hydro Aluminium Rolled Products GmbH

Art des Unternehmens
Aluminiumindustrie

Gründungsjahr
1905

Standorte
Hauptsitz Norwegen: Oslo
Deutschland: Grevenbroich

Mitarbeiter
weltweit: 35.000

Umsatz
ca. 11 Mrd. Euro (2017)

Besonderheit
Globales, produzierendes Aluminiumunternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Spannend für
Metallurgie, Materialwissenschaften, Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Werkstoffwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaftslehre, IT

Kontakt
HR Competence Center
Team People Resourcing
0322 1111 2626
hr.deutschland@hydro.com

Hydro ist das weltweit einzige durchgängig integrierte Aluminiumunternehmen, mit 35.000 Mitarbeitern in 40 Ländern auf allen Kontinenten. Wir erzeugen Aluminium, auch mit eigenem Strom aus Wasserkraft, recyceln, gießen, walzen und pressen es zu Produkten. Dank intensiver Forschung bieten wir innovative Aluminiumlösungen für mehr als 30.000 Kunden – und für eine nachhaltige Zukunft.

So läuft die Bewerbung bei uns

Bewerbungen werden online unter www.hydro-karriere.de entgegengenommen. Anschließend wählt HR gemeinsam mit dem jeweiligen Fachbereich die vielversprechendsten Kandidaten aus. Hier steht die fachliche Eignung im Vordergrund. Die geeigneten Kandidaten werden in der Regel zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen, in dem auch alle Fragen seitens der Bewerber geklärt werden können. In einigen Fällen gibt es vorab ein Telefoninterview oder eine Einladung zu einem Online Test. Bevor die Entscheidung getroffen wird, findet ein Zweitgespräch, z.B. in Form eines Betriebsrundganges, statt.

So ist der Einstieg

Der Einstieg erfolgt individuell, gemeinsam mit HR und dem jeweiligen Vorgesetzten. Alle Hydro Newcomer erhalten am ersten Tag ein OnBoarding, um für die weitere Zeit gut vorbereitet zu sein.

Die ersten 100 Tage bei uns

Neben einem informativen OnBoarding ist vor allem das Kennenlernen der Kollegen und der verschiedenen Abteilungen der Hydro, auch werksübergreifend, ein essenzieller Bestandteil der ersten 100 Tagen bei Hydro. Natürlich ist ebenfalls eine kompetente Einarbeitung vorgesehen, die durch die direkten Kollegen und Vorgesetzten erfolgt.

So geht es weiter

Hydro legt viel Wert auf die innerbetriebliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Dabei wird die Entwicklung in eine Führungsverantwortung genauso gefördert, wie die Entwicklung in eine Spezialistenrolle. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche erhält man konstruktives Feedback.

Benefits und Gehalt

Tarifverträge, außertarifliche Verträge, betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Altersvorsorge, flexible Arbeitszeiten, Betriebskindertagesstätte in Grevenbroich, Werkskantine uvm.

SALZGITTERAG
Stahl und Technologie

Salzgitter AG

Art des Unternehmens
Stahl und Technologieprodukte

Gründungsjahr
1858

Standorte
Salzgitter und 50 weitere Standorte allein in Deutschland

Mitarbeiter
25.000, davon 20.000 in Deutschland

Umsatz
9 Mrd. Euro (2017)

Besonderheit
Attraktive Kombination aus den Vorzügen eines weltweit agierenden Konzerns und der Schnelligkeit überschaubarer, regional geführter Tochtergesellschaften.

Spannend für
Ingenieure und technisch Interessierte, die an Produkten für Mobilität oder Konsum mitarbeiten wollen.

Kontakt
Markus Rottwinkel
karriere@salzgitter-ag.de
05341 21-3324

Ob nahtlose Präzisrohre, hochwertige Spezialstähle für den Automobilbau oder maßgeschneiderte Komplettanlagen für die Getränkeindustrie – die Salzgitter AG bietet eine breite und gleichzeitig hochwertige Produktpalette. Ein besonderes Augenmerk der Produktion und unserer Forschung und Entwicklung liegt auf der innovativen und nachhaltigen Erzeugung unserer Produkte und auf der ressourcenoptimierten Nutzung bis hin zum Recycling.

So läuft die Bewerbung bei uns

Auf unserer Homepage finden Sie alle tagesaktuell gepflegten Angebote, angefangen bei Praktika und Abschlussarbeiten über Direkteinstiege und Traineeprogramme bis hin zu Stellen für Berufserfahrene. Über unser Onlinebewerbungssystem nehmen wir Ihre Unterlagen sehr gern entgegen und bearbeiten sie zeitnah. Abhängig von der angestrebten Stelle werden wir dann mit Ihnen Telefoninterviews durchführen, Sie zu einem Interview oder zu einem Auswahltag einladen. Oft folgt nach einem erfolgreichen Erstgespräch noch ein weiteres, vertiefendes Gespräch mit Führungskräften aus der übergeordneten Ebene.

So ist der Einstieg

Neben der umfassenden Einarbeitung am Arbeitsplatz bieten wir unseren Berufseinsteigern das Salzgitter Basisprogramm an. Es ist auf die Dauer von 12-15 Monate ausgelegt und beinhaltet ein abwechslungsreiches Seminarprogramm. Die Inhalte reichen von Präsentations-, Organisations- und Gesprächsführungstechniken über Teamentwicklung und Konfliktmanagement bis zum Überblickswissen in BWL für Ingenieurinnen und Ingenieure.

Die ersten 100 Tage bei uns

Am Anfang ist es nicht leicht, die Strukturen eines Konzerns unserer Größe zu verstehen. Orientierung bieten dabei die Vorgesetzten, die Kolleginnen und Kollegen, das umfassend gepflegte Intranet und die Einführungsseminare. Wir bieten als Konzern vielfältige Plattformen, um neben der intensiven fachlichen Einarbeitung am eigenen Arbeitsplatz auch über den Tellerrand hinaus zu blicken.

So geht es weiter

Nach den ersten erfolgreich gemachten Schritten ermutigen wir Sie, mit Ihren Ideen und Vorschlägen, unseren Konzern, seine Produkte und Kunden in eine erfolgreiche Zukunft zu begleiten. Verantwortungsspielräume öffnen sich, Entscheidungskompetenzen werden Ihnen übertragen, Gestaltungsmöglichkeiten wollen von Ihnen genutzt werden. Da wir überwiegend in Teams und Projekten arbeiten, legen wir auf Kommunikations- und Teamfähigkeit viel Wert. Unsere Entwicklungsprogramme für nationale und internationale Zielgruppen bieten für Fach- und Führungskräfte der unterschiedlichsten Ebenen eine reiche Auswahl an Seminaren und Kursen.

Benefits und Gehalt

Vergütung und Sozialleistungen variieren leicht, abhängig vom Standort. Je nach Branche und Bundesland gelten z. B. unterschiedliche Tarifverträge. Neben den tarifgebundenen Löhnen bietet der Salzgitter-Konzern eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, Werkskantinen, Gesundheitszentren, Fitnessstudios etc.

WINDMÖLLER & HÖLSCHER

WINDMÖLLER & HÖLSCHER KG

Art des Unternehmens
Maschinenbau

Gründungsjahr
1869

Standort
Lengerich

Mitarbeiter
2.950

Umsatz
835 Mio. Euro (W&H Gruppe)

Besonderheit
Neues wagen und Grenzen überwinden gehört zu unserer DNA.

Spannend für
Ingenieure (m/w/d) aus den Bereichen Konstruktion, Entwicklung, Verfahrenstechnik, Kunststofftechnik, Vertrieb und Automatisierungstechnik, Elektrotechnik

Kontakt
Johannes Büning, Personalwesen
Münsterstraße 50, D-49525 Lengerich
Telefon 05481 14-3559

Seit über 140 Jahren beweist Windmöller & Hölscher seine Innovationskraft und gehört heute zu den führenden Anbietern von Maschinen und Systemen zur Herstellung und Verarbeitung flexibler Verpackungen. Unsere Konzentration auf die drei Geschäftsbereiche Extrusion, Druck und Verarbeitung ist einer der Grundsteine für den Erfolg von Windmöller & Hölscher.

So läuft die Bewerbung bei uns:
Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich per E-Mail bei uns zu bewerben (karriere@wuh-group.com). Bei Fragen wenden Sie sich gerne an den jeweiligen Ansprechpartner. Nach Eingang Ihrer Unterlagen erhalten Sie von uns eine schriftliche Eingangsbestätigung. Vielversprechende Bewerber (m/w/d) laden wir zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch ein.

So ist der Einstieg:
„Willkommen bei W&H!"
An Ihrem ersten Arbeitstag werden Sie zunächst durch die Personalabteilung begrüßt. Sie erhalten ausführliche Informationen rund um W&H. Anschließend werden Sie von Ihrem Vorgesetzten abgeholt und Ihren Kollegen (m/w/d) vorgestellt. Ihr Vorgesetzter bespricht mit Ihnen den individuell ausgearbeiteten Einarbeitungsplan. Ein Mentor begleitet Sie während der Einarbeitungsphase, damit Sie von Beginn an Ihr Potenzial entfalten können.

Die ersten 100 Tage bei uns...
... begleiten wir Sie mit regelmäßigen Review-Gesprächen und vielen Weiterbildungsmaßnahmen.

So geht es weiter:
Sie erhalten mehr und mehr Verantwortung und werden in erste Projekte eigenverantwortlich einbezogen.

Benefits und Gehalt:
Branchenübliches Entgelt sowie Benefits wie z. B. Altersvorsorge, Zuschüsse zum Fitnessstudio, flexible Arbeitszeiten etc.

IT/Telekommunikation

Nicht nur Tech-Giganten

Alle suchen: Tech-Giganten wie Google, Apple, Facebook oder Amazon sowie mittelständische IT-Firmen und Start-ups. Und alle suchen die gleichen: gut ausgebildete IT-Nachwuchsexperten. 55 000 offene Jobs gibt es, trotzdem erwarten die Arbeitgeber viel. So tickt die IT-Branche.

Text: Thomas Friedenberger

„Die IT- und Telekommunikationsbranche wächst auch 2018 und schafft neue Jobs", sagt der Digitalverband Bitkom selbstbewusst. 2017 hatten die ITK-Unternehmen mit 45 000 zusätzlichen Jobs ihren bisher „stärksten Beschäftigungszuwachs" innerhalb eines Jahres erzielt. Für 2018 rechnet Bitkom mit einem weiteren Plus von 42 000 IT-Jobs. Demnach werden Anfang 2019 insgesamt 1 134 000 Menschen im ITK-Sektor arbeiten – ein Zuwachs von fast vier Prozent. „Der Stellenzuwachs könnte sogar noch höher ausfallen, wenn mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen würden", ist Bitkom-Präsident Achim Berg überzeugt.

Die Auftragsbücher sind voll

Auch die Umsätze der IT-Unternehmen legen weiter zu. Für 2018 erwartet der Verband ein Plus von 1,7 Prozent auf 164 Milliarden Euro. Mit Abstand das größte Wachstum verzeichnet der Software-Bereich, der um mehr als sechs Prozent zulegt. Auch IT-Dienstleistungen, in den das Projektgeschäft und IT-Consulting fallen, wachsen weiter stark und erreichen 40 Milliarden Euro Umsatz. „Die anhaltend hohe Nachfrage nach Software und IT-Services zeigt, dass die Digitalisierung alle Bereiche erreicht hat. Die Auftragsbücher der Software-Anbieter und IT-Dienstleister sind voll", erklärt Berg.

In der Telekommunikation (TK) zeigt sich ein gedämpftes Wachstum. Die Umsätze steigen voraussichtlich nur um 0,4 Prozent. Der Markt für TK-Endgeräte wächst um 1,3 Prozent auf 10,7 Milliarden Euro. Davon entfallen allein 10,1 Milliarden auf Smartphones. Acht von zehn Menschen (ab 14 Jahren) in Deutschland haben ein Smartphone. Das sind 57 Millionen Nutzer. „In den vergangenen fünf Jahren sind in der ITK-Branche 150 000 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden", sagt Berg. Gleichzeitig sind in Deutschland laut Bitkom 55 000 Jobs für IT-Spezialisten unbesetzt.

Google, Apple, Facebook, Amazon

Aber nicht nur Tech-Giganten wie Google, Apple, Facebook oder Amazon schaffen Jobs, auch der IT-Mittelstand wächst und bietet neue Arbeitsplätze. Die mittelständischen IT-Unternehmen haben ihre Umsätze innerhalb eines Jahres um neun Prozent gesteigert und mehr als 30 000 neue Jobs geschaffen. Die rund 10 000 mittelständischen Unternehmen stehen für jeden zweiten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der deutschen IT. „Allein im IT-Mittelstand gibt es 14 500 offene Stellen. Für Mittelständler ist es besonders schwierig, das Rennen um die besten Köpfe zu gewinnen", sagt Dirk Röhrborn von Bitkom.

Sehr gute Jobaussichten haben, nicht nur dort, Datenschutzexperten. Sie sind gefragt wie selten: So sagen sechs von zehn Unternehmen in Deutschland, dass die Rekrutierung von Datenschutzexperten schwierig ist. Ähnlich viele Firmen sagen: Der Markt für Personal im Bereich Datenschutz „ist nahezu leergefegt". Das ist das Ergebnis einer Bitkom-Befragung unter mehr als 500 Unternehmen. „Die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung hat den Bedarf an qualifiziertem Personal rapide ansteigen lassen", erklärt Susanne Dehmel von Bitkom. „Und mit der E-Privacy-Verordnung steht den Unternehmen die nächste regulatorische Datenschutzherausforderung noch bevor."

Auch Start-ups suchen

Die nächsten, die IT-Experten rekrutieren wollen, sind Start-ups. Drei Viertel der Start-ups wollen zusätzliche Mitarbeiter einstellen, so eine Bitkom-Umfrage bei über 300 Start-ups. „Start-ups sind inzwischen bedeutende Arbeitgeber", bestätigt Bitkom-Präsident Achim Berg. Im Durchschnitt beschäftigt jedes Start-up hierzulande 16 Mitarbeiter.

Soviel verdienst du in der ITK-Branche

Einstiegsgehälter	Q1	Median	Q3
IT-Consulting	43 841	48 406	53 450
IT-Sicherheit	40 376	48 289	56 970
IT-Projektleitung	39 372	47 799	55 514
Software-Entwicklung Backend	39 319	44 796	50 442
IT-Vertrieb	35 361	43 810	52 540
Software-Entwicklung Mobile	35 926	43 534	46 630
IT-Produktmanager	35 325	43 396	49 845
IT-Qualitätsmanagement	34 421	42 375	47 364
IT-Webentwicklung	33 631	42 303	48 000

Quelle: Personalmarkt/Gehalt.de 2018 (Jahresgehälter in Euro; Einsteiger bis zwei Jahre Berufserfahrung)

»In Deutschland fehlen 55 000 IT-Spezialisten«

Frauen sind unter den Informatik-Studienanfängern weiter deutlich unterrepräsentiert

Top 10
Beliebte Arbeitgeber bei IT-Absolventen

1. Google
2. BMW Group
3. Microsoft
4. Apple
5. SAP
6. Amazon
7. Audi
8. Blizzard Entertainment
9. Daimler
10. Bosch

Quelle: Trendence-Absolventenbarometer 2018; Befragung zwischen September 2017 und Februar 2018 bei rund 6 000 abschlussnahen Informatikstudenten

Aktuell haben sechs von zehn Start-ups offene Stellen. Jedes zweite Start-up hat bereits die Erfahrung gemacht, dass es eine Stelle nicht besetzen konnte, weil sich keine geeigneten Mitarbeiter finden ließen. „Wer offene Stellen für Informatiker oder Ingenieure hat, konkurriert mit einer Vielzahl von Unternehmen um dieselben Kandidaten. Start-ups können in aller Regel aber nicht jene Gehälter zahlen, die etablierte Unternehmen anbieten“, erklärt Berg. Start-ups müssten Bewerbern daher „ein attraktives Gesamtpaket“ anbieten und auch international nach neuen Mitarbeitern Ausschau halten.

„Wir brauchen auch bei Start-ups IT-Spezialisten, damit wir die Digitalisierung erfolgreich gestalten können. Dabei stehen wir im Wettbewerb mit anderen Nationen, die die Bedeutung von Tech-Start-ups erkannt haben“, betont Experte Achim Berg. So ermöglicht die französische Regierung mit dem „French Tech Visa“ Start-up-Gründern, Start-up-Mitarbeitern und Investoren aus dem außereuropäischen Ausland, unkompliziert eine Arbeitserlaubnis für vier Jahre zu beantragen.

Gemischte IT-Teams

Und jetzt die Frauen: Die Zahl der Studienanfängerinnen in Informatikstudiengängen stieg 2016 um über fünf Prozent auf fast 9 000. Damit stieg ihr Anteil etwas stärker als die Gesamtzahl der Informatik-Erstsemesterstudierenden, die auf gut 39 000 zulegte. Aber: Mit einem Anteil von 23 Prozent sind „Frauen unter den Informatik-Studienanfängern weiter deutlich unterrepräsentiert“, so der Digitalverband Bitkom nüchtern.

Auf dem IT-Arbeitsmarkt haben Frauen nicht nur wegen des Fachkräftemangels gute Chancen. „Viele Unternehmen suchen weibliche Mitarbeiter, da sie die Vorteile von gemischten Teams erkennen“, sagt Bitkom-Bildungsexpertin Natalie Barkei. Um die Einstiegshürden zu senken, bieten Hochschulen spezielle Frauenstudiengänge an. „Die Erfahrungen mit Frauenstudiengängen sind im MINT-Bereich sehr positiv. Das zeigt sich in einer überdurchschnittlichen Erfolgsquote, ohne dass bei den Studien- und Prüfungsordnungen Abstriche gemacht werden“, sagt Barkei.

»Sehr gute Jobaussichten haben Datenschutzexperten«

Allerdings wächst der Frauenanteil in der Branche nur langsam: 2017 waren 28 Prozent aller IT-Mitarbeiter Frauen – ein Anstieg von vier Prozentpunkten im Vergleich zu 2015. Auch im Top-Management entwickelt sich der Anteil von Frauen „zwar kontinuierlich, aber nur schleppend nach oben", wie es heißt. Waren 2015 noch fünf Prozent aller Top-Managerinnen Frauen, sind es jetzt sieben Prozent. „Der Anteil an weiblichen Fachkräften in ITK-Unternehmen ist gestiegen. Die Unternehmen haben erkannt, dass weibliche Fach- und Führungskräfte für einen dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg dringend gebraucht werden", ist Uta Menges vom Bitkom-Fachausschuss „Frauen in der ITK" überzeugt.

Kombination mit Soft Skills

Die Anforderungen an den Nachwuchs, egal, ob weiblich oder männlich, bleiben hoch. Fachkenntnisse und Praxiserfahrung führen oft erst in Kombination mit Soft Skills zum Erfolg. In der IT-Branche wird bekanntlich auf Projektarbeit gesetzt. Deshalb sind auch Kommunikations- und Teamfähigkeit so wichtig.

Gute Studienleistungen und ein zügiger Studienverlauf mit passenden Schwerpunkten bringen Pluspunkte. Für viele Aufgaben, etwa in der Beratung oder im Vertrieb, werden vor allem Mitarbeiter mit ersten Praxiserfahrungen aus Praktika oder einer Werkstudententätigkeit gesucht. Konferenzsicheres Englisch ist Pflicht für Absolventen, die IT-Consultant werden wollen.

MINT-Absolventen, die technische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse zusammen mit Programmierfähigkeiten mitbringen, kommen sowohl bei Konzernen als auch bei mittelständischen Unternehmen und Start-ups bestens an. Was aber nicht bedeutet, dass jemand arrogant oder verschlossen auftreten sollte. Auch Nerds müssen ab und an mit Kollegen oder Kunden sprechen.

ARBEITGEBER-CHECK

Unabhängig recherchierte Insider-Infos über Arbeitsklima, Gehalt und Bewerbung bei Unternehmen der Branche stehen in den Arbeitgeber-Checks auf **ag-check.de**

Für Schnell-Leser

55 000 Jobs für IT-Spezialisten sind derzeit offen.

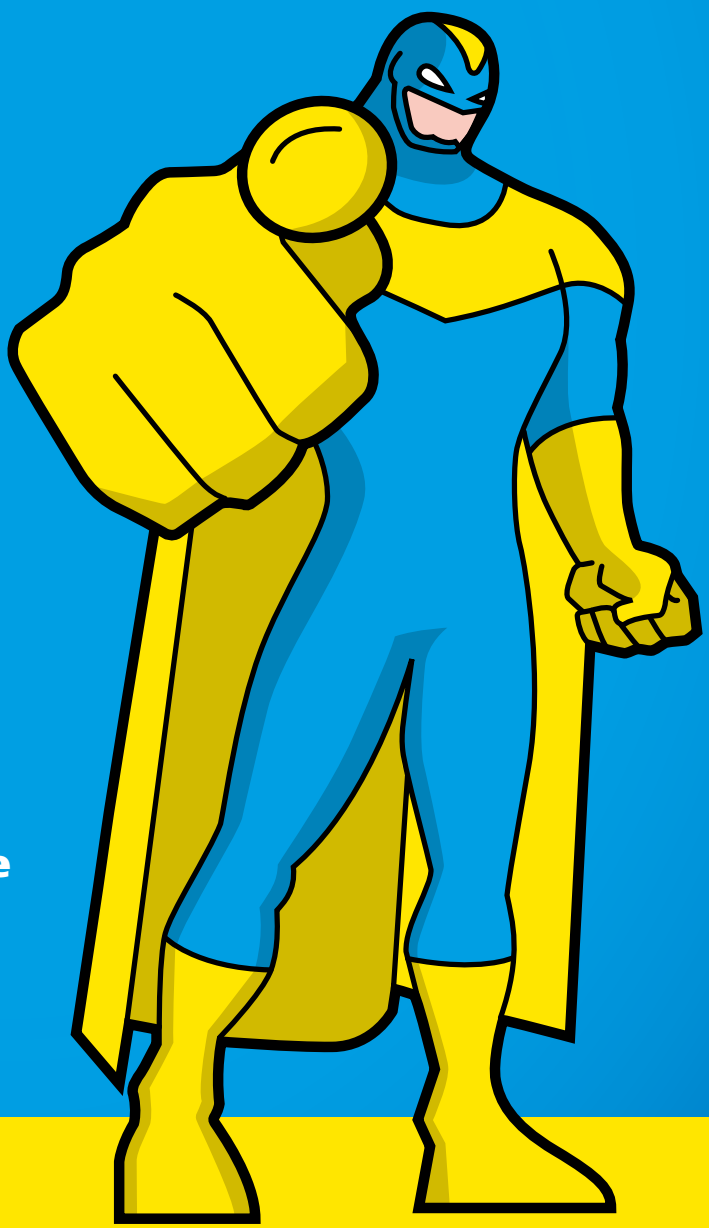
Nicht nur Tech-Giganten wie Google, Apple, Facebook oder Amazon schaffen Jobs.

Gute Studienleistungen und ein zügiger Studienverlauf mit passenden Schwerpunkten bringen Pluspunkte.

Bilder: © NicoE!Nino – Corodenkoff / Shutterstock.com

Sei ein Held und rette Dein Geld!

Gratis-Download!



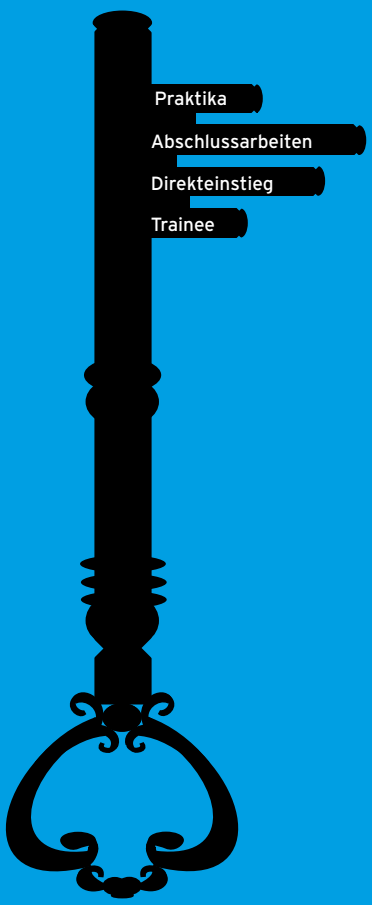
Auch Studenten können Steuern erstattet bekommen. Du auch?

Gleich checken unter www.steuerhelden.de/karriere

SteuerHelden
Powered by **Steuertipps**

20. konaktiva Dortmund

Dein Schlüssel zur Karriere



6. bis 8. November 2018

Messe Westfalenhallen Dortmund

Studenten treffen Unternehmen

Einzelgespräche - Podiumsdiskussionen - Vorträge

Auf den folgenden Seiten findest du **Anzeigenveröffentlichungen** von Unternehmen, die Studenten und Absolventen aus dem MINT-Bereich suchen. Der Inhalt dieser Seiten liegt in der Verantwortung der Unternehmen.

Studenten und Absolventen aus dem MINT-Bereich sind in verschiedensten Branchen gefragt! Auf den folgenden Seiten stellen wir dir spannende Arbeitgeber vor, die auf Bewerber wie dich warten. Finde heraus, wie gut sie zu dir passen!

HARIBO

HARIBO Deutschland

Art des Unternehmens
Führender Hersteller von Fruchtgummi- und Lakritz-Markenartikeln

Gründungsjahr
1920

Standort
Hauptsitz: Grafschaft, 16 Produktionsstandorte in 10 Ländern weltweit und eigene Vertriebsniederlassungen in 26 Ländern

Mitarbeiter
Weltweit: ca. 7.000, Deutschlandweit: ca. 3.000

Besonderheit
Weltmarktführer im Fruchtgummi- und Lakritzsegment

Spannend für
Schüler, Studenten, Hochschulabsolventen, Professionals

Kontakt
Priska Lankes (Trainee-Programme)
Lisa Paßmann (Praktikanten-Programme)
+ 49 (0) 2641 300-0

Führender Hersteller von Fruchtgummi und Lakritz-Markenartikeln

Authentische Marken brauchen echte Menschen. Seit fast 100 Jahren schreibt HARIBO Erfolgsgeschichte. Was mit einem Sack Zucker begann, ist zu der Kultmarke im Bereich Süßwaren geworden. International erfreuen sich Kinder und Erwachsene an unseren beliebten Produkten. Diesen Erfolg haben wir insbesondere unseren Mitarbeitern zu verdanken. Weltweit arbeiten ca. 7.000 HARIBOjaner für unser Unternehmen. Engagement, Motivation und Leidenschaft – das ist es, was unsere Mitarbeiter zu einem internationalen und interdisziplinären Netzwerk zusammenführt. Nur durch ihren Einsatz für unser Unternehmen, durch ihr Können und Wissen, kann unsere Erfolgsgeschichte Tag für Tag weitergeschrieben werden.

So läuft die Bewerbung bei uns

Bewerbungen erfolgen bei uns über das Online-Formular im HARIBO-Karriereportal: https://www.haribo.com/deDE/karriere/stellenmarkt.html

So ist der Einstieg

Über kaufmännische und technische Ausbildungen, Praktika sowie unser Trainee-Programm bis hin zum Direkteinstieg für Professionals bietet HARIBO für jede Karrierestufe den richtigen Einstieg ins Unternehmen. Studentische Praktikanten erhalten in einem Zeitraum zwischen zwei und sechs Monaten die Möglichkeit, theoretische Kenntnisse ihres Studiums in die Praxis umzusetzen. Hochschulabsolventen, die sich für ein Trainee-Programm entschieden haben, durchlaufen in einem 18- bis 24-monatigen Ausbildungsprogramm Bereiche einer bestimmten Fachabteilung und lernen zusätzlich zahlreiche Schnittstellenabteilungen innerhalb des Unternehmens kennen. Im Sinne der internationalen Ausrichtung des Programms sind darüber hinaus ein oder mehrere Auslandsaufenthalte vorgesehen.

Die ersten 100 Tage bei uns

In den ersten 100 Tagen ist es für uns wichtig, neuen Mitarbeitern Werte und Verhaltensweisen zu vermitteln, die bei HARIBO gelten. Wir verstehen den ersten Arbeitstag als Wohlfühltag und veranstalten monatlich einen Welcome-Day.
Es geht darum, die eigene Abteilung besser kennenzulernen und einen Überblick über das gesamte Unternehmen zu erhalten. Unsere Praktikanten und Trainees übernehmen von Anfang an die Verantwortung für mehrere relevante Aufgaben und werden in wichtige Entscheidungen einbezogen. In regelmäßigen Abständen finden Feedbackgespräche mit dem Mentor im jeweiligen Bereich oder den Ansprechpartnern in der Personalabteilung statt.

So geht es weiter

Grundsätzlich streben wir nach einem erfolgreichen Abschluss des Programms die Übernahme unserer Trainees an. Praktikanten, die sich durch eine hervorragende Leistung auszeichnen, bietet HARIBO in Einzelfällen die Möglichkeit einer Abschlussarbeit/Final Thesis.

Benefits

HARIBO bietet eine Vielzahl an freiwilligen und tariflichen Sozialleistungen. Neben flexiblen Arbeits- und Pausenzeiten gibt es unter anderem Personalrabatt in den HARIBO-Werksläden, subventionierte Speisen in der Kantine, Mikrowellen, Kühlschränke, kostenloses Mineralwasser, günstigen Kaffee, einen Betriebsarzt, zahlreiche Sportaktivitäten sowie das unbegrenzte Naschen unserer Produkte.

talanx.

Talanx

Art des Unternehmens
Versicherung und Finanzen

Gründungsjahr
1903 (als HDI V.a.G.)

Standorte
Hannover, Köln, Hilden, Hamburg

Mitarbeiter
22.000 (weltweit)

Umsatz
33,1 Mrd. Euro (2017)

Spannend für
(Wirtschafts-)Mathematiker,
Wirtschaftswissenschaftler,
(Wirtschafts-)Informatiker,
(Wirtschafts-)Ingenieure

Kontakt
Tessa Lau
HDI-Platz 1
30659 Hannover
Telefon: 0511 / 645-54195
tessa.lau@talanx.com

MEIN EINSTIEG

__Lisa Denkmann__ (28) studierte __Versicherungsmathematik__ (M.Sc.) an der Universität Groningen. __Arthur Rech__ (27) studierte __Mathematik__ (M.Sc.) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Beide arbeiten im Bereich Mathematik Sach bei der HDI Versicherung AG und absolvieren berufsbegleitend eine Ausbildung zum Aktuar (DAV).

Mathematik bei einer Versicherung: Was für manch einen etwas trocken klingen mag, ist für **Lisa Denkmann** und **Arthur Rech** von der HDI Versicherung AG ein Traumjob. Für beide führte der Weg nach ihrem Masterstudium zur Talanx, Muttergesellschaft von HDI und eine der großen europäischen Versicherungsgruppen mit rund 22.000 Mitarbeitern weltweit.

Ihre Arbeit ist alles andere als trocken, wie die beiden Nachwuchskräfte berichten. Lisa beschäftigt sich in der Abteilung „Analytics, Scoring & Projekte" mit Machine Learning. Die künstliche Intelligenz kommt zum Beispiel fürs sogenannte „Upselling" zum Einsatz. „Wir schauen uns die Merkmale unserer Kunden an: wie alt sind sie, welches Auto fahren sie, wohnen sie in der Nähe einer Grenze – können wir also erwarten, dass jemand viel pendelt? Welche Produkte haben andere Kunden mit ähnlichen Merkmalen gekauft? Daraus leiten wir ab, dass wir neben der Kraftfahrt-Haftpflicht vielleicht auch einen Auslandsschutz anbieten können." Lisa schreibt die Algorithmen, mit denen die Daten aufbereitet und Modelle optimiert werden, selbst. „Es macht richtig Spaß, mathematische Fragestellungen zu bearbeiten - ich kann Gelerntes aus der Uni wieder neu anwenden", sagt die 28jährige, die ihre Aufgaben in Projekten von der ersten Fragestellung bis zur Lösung in Form der Machine-Learning-Software umsetzen kann.

Auch Arthur setzt für seine Arbeit im Bereich „Reservierung & Rückversicherung" auf moderne Software und Arbeitsmethoden. „Wir ermitteln in einem kleinen Team die IFRS-Schadenreserven und überblicken dabei den Schadenverlauf von der Kfz- über die Haftpflicht- bis hin zur Wohngebäudeversicherung. Dafür tauschen wir uns intensiv mit anderen Fachbereichen im Unternehmen aus. Zum Beispiel haben wir interdisziplinäre Arbeitsgruppen zu strategisch wichtigen Themen gegründet", berichtet der 27jährige. Teamarbeit wird im Bereich Mathematik Sach also groß geschrieben. „Fachlich sieht man so immer wieder was Neues. Und die Kollegen sind super – wir treffen uns auch mal privat, zum Beispiel zum Filmabend", erzählt Arthur.

»Wenn eine Idee zuerst nicht absurd erscheint, dann taugt sie nichts.«

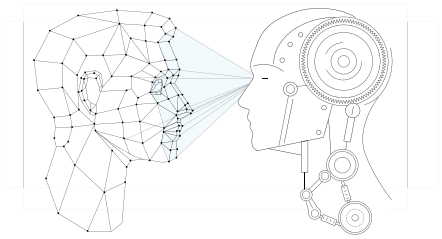
Albert Einstein

»Gehe nicht dahin, wo der Puck ist. Gehe dahin wo der Puck sein wird.«

Wayne Gretzky

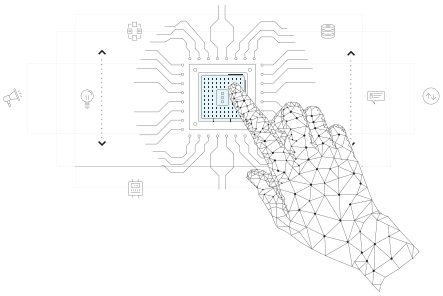
»Menschen mit einer neuen Idee gelten so lange als Spinner, bis sich die Sache durchgesetzt hat.«

Mark Twain



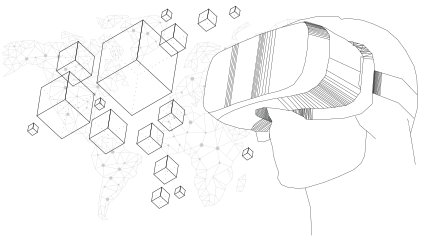
»Es gibt keinen Fortschritt, wenn die Menschen kein Vertrauen in die Zukunft haben.«

John F. Kennedy



»Die Zukunft der Menschheit? Ich kann diese Zukunft kaum erwarten und ich tue mein Möglichstes, um sie zu verwirklichen.«

Bill Gates



»Jeden Tag wache ich auf und bin hocherfreut, dass unsere Möglichkeiten weiter wachsen.«

Larry Page

»Alles, was sich ein Mensch vorstellen kann, werden andere Menschen verwirklichen.«

Jules Verne

»Wer nicht gelegentlich auch einmal kausalwidrige Dinge zu denken vermag, wird seine Wissenschaft nie um eine neue Idee bereichern können.«

Max Planck

»Wer hinter anderen herläuft, wird sie niemals überholen.«

Michelangelo

Karrieremagazin MINT 2018/19
2. Ausgabe, Wintersemester 2018/19

Verantwortlicher Redakteur:
Thomas Friedenberger

Anzeigen (verantwortlich):
Holger Fäßler, Telefon: 0221/91 26 63-33
E-Mail: holger.faessler@staufenbiel.de

Grafik & Produktion: Holger Schwarz
Coverbild: © Ann Haritonenko / Shutterstock.com

Druck: Silber Druck, Niestetal

Herausgegeben von:

Staufenbiel Institut GmbH,
Postfach 10 35 43, 50475 Köln
Holzmarkt 2, 50676 Köln
Telefon: 0221/91 26 63-0
Telefax: 0221/91 26 63-9
E-Mail: info@staufenbiel.de
Internet: www.staufenbiel.de

Für die Richtigkeit der Angaben können Redaktion und Verlag trotz sorgfältiger Recherche keine Gewähr übernehmen. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Namentlich gekennzeichnete Gastbeiträge geben die Meinung des Autors wieder und müssen nicht die Meinung von Redaktion und Verlag widerspiegeln.

Redaktionsschluss: März 2018

© 2018 Staufenbiel Institut GmbH

Hinweis bzgl. des Allg. Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Redaktion und Verlag sind stets bemüht redaktionelle Beiträge und Anzeigen daraufhin zu prüfen, dass Formulierungen nicht gegen geltendes Recht, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, verstoßen. Sollte im Einzelfall eine Formulierung von der Rechtsprechung als diskriminierend bewertet werden, weisen wir darauf hin, dass wir uns von jeder Diskriminierung distanzieren. Wird in redaktionellen oder in Kundenbeiträgen ausschließlich oder überwiegend die maskuline Form verwendet, erfolgt das wegen der Lesbarkeit und stellt keine Wertung gegenüber weiblichen Personen dar. Entsprechend ist mit dem Gebrauch des Begriffs „Young Professionals" (bis drei Jahre Berufserfahrung) keine Diskriminierung hinsichtlich des Alters intendiert, sondern es soll lediglich die Gruppe der Berufseinsteiger angesprochen werden.

Nachdruck von Beiträgen nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags gestattet.

Illustrationen: © Vladimir Vlhrev / Shutterstock.com

Good morning, everywhere!

Wir liefern die Großrohre, die der Hitze der Wüste ebenso standhalten wie den Temperaturen im Ewigen Eis oder dem immensen Druck der Tiefsee.

Unsere Kunden realisieren Projekte auf der ganzen Welt – und wissen EUROPIPE dabei an ihrer Seite. Entsprechend komplex sind die Lösungen, die unsere Mitarbeiter täglich entwickeln.

Haben Sie Lust auf neue Herausforderungen? Wir freuen uns auf Sie!

Weitere Informationen finden Sie weiter hinten im Heft und unter career.europipe.com

EUROPIPE

EUROPIPE GmbH
Tel. +49 208 976 0
www.europipe.com

An enterprise of the Dillinger Hütte and Salzgitter Mannesmann groups

JE HELLER DER KOPF, UMSO BRILLANTER DIE IDEE.

THIS IS SICK

Sensor Intelligence.

Sie leben digitale Zukunft, wir leben intelligente Sensorkonzepte. Gemeinsam gestalten wir weltweit Industrie 4.0. Ihre Karriere: anspruchsvoll, abwechslungsreich und mit besten persönlichen Entwicklungschancen. Ihr Umfeld: hochprofessionell, international und inspirierend. Ihr neuer Arbeitgeber: ein Technologie- und Marktführer mit weltweit knapp 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihre Zukunftsadresse: www.sick.de/karriere

GREAT PLACE TO WORK®
2018
Beste Arbeitgeber™
Deutschland