

CHANCEN IM INGENIEURBERUF

INHALTSVERZEICHNIS - DAS VDI-BEWERBUNGSHANDBUCH 2015

- **Grußwort von Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer, Präsident des VDI**
- **Vorwort vom Vorstand der Studenten und Jungingenieure**

KAP. 1 BERUFSORIENTIERUNG

1.1	Gute Berufsaussichten für Ingenieurinnen und Ingenieure	6
1.2	Berufseinstieg als Bachelor oder Master?	8
1.3	Erfahrungen sammeln und Netzwerke aufbauen - mit VDI ELEVATE	12
1.4	Lokal und doch global - Networking mit dem VDI	16
	- Netzwerk Studenten und Jungingenieure	
	- EYE European Young Engineers	
	- FEANI European Federation of National Engineering Association	
	- Zweites deutsch/amerikanisches Kooperationsprojekt	

KAP. 2 BEWERBUNG

2.1	Wie finde ich den richtigen Job beim passenden Arbeitgeber?	22
2.2	Der Weg zum perfekten Job	25
2.3	Arbeitgebersuche und Bewerbung in Social Media	28
2.4	Bewerben in Deutschland - darauf legen Personaler Wert	32
	- So vermeiden Sie typische Bewerbungsfehler	34
2.5	Internationale Bewerbungsunterlagen richtig zusammenstellen	36
2.6	Vorstellungsgespräche auf Distanz - worauf kommt es dabei an?	39
2.7	Die engineerING card als Eintrittskarte für die europaweite Karriere	42

KAP. 3 KARRIERE

3.1	Arbeitgeber bieten individuelle Einblicke	46
3.2	Das Mosaik im Team	49
3.3	Netzwerken im Unternehmen - und darüber hinaus	52
3.4	Freelancer oder Festanstellung - darum prüfe, wer sich ewig bindet	56
3.5	Am Anfang steht der Anstellungsvertrag	59
3.6	Ingenieurgehälter steigen weiter	62

KAP. 4 KARRIEREPORTRÄTS

Jana Averdiek, Technologie Consultant bei der Salt and Pepper West GmbH & Co. KG	64
Rakesh Behera, Projektberater bei der Buckstay GmbH	66
Stephanie Ewe, Head of Quality Management bei der AMEDON GmbH	68
Maria-Selena Koch, Entwicklerin bei der Woco Unternehmensgruppe	70
Arno Kühn, Gruppenleiter bei der Fraunhofer-Projektgruppe Entwurfstechnik Mechanik	72
Stefan Quitmann, Luftfahrtingenieur bei der Lufthansa Technik AG	74
Fabian Scheuren, Technical Sales Engineer bei der Comsol Multiphysics GmbH	76

Herausgeber VDI e.V.
Beruf und Gesellschaft
Postfach 10 11 39
40002 Düsseldorf
E-Mail: bewerbungshandbuch@vdi.de
Internet: www.vdi.de/bewerbungshandbuch

Unter diesem Link können Sie das Bewerbungshandbuch als kostenfreies Flashbook herunterladen (kein postalischer Buchversand)

Projektleitung [CLAUDIA RASCHE](#), VDI e.V.
Redaktion [DANIELA FURKEL](#), Fachjournalistin

Redaktion
Studenten und
Jungingenieure [DANIELA SCHOB](#)

Firmenspiegel
und Anzeigen VDI Verlag GmbH
VDI-Platz 1
40468 Düsseldorf

Ansprechpartnerin Firmenspiegel:
Claudia Wiegner-Ruf, Tel.: +49 211 6188-168

Ansprechpartnerin Anzeigen:
Annette Fischer, Tel.: +49 211 6188-460

Layout NO-DESIGN, Aachen

© VDI Verein Deutscher Ingenieure e.V., Düsseldorf 2015

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdrucks, der auszugsweisen oder vollständigen fotomechanischen (Fotokopie, Mikroskopie) oder elektronischen Wiedergabe, Vervielfältigung und das der Übersetzung, vorbehalten.

ISBN 978-3-18-990112-2

© Fotos / Abbildungen: Quellen:

ABB; AMEDON GmbH; Brunel GmbH; Buckstay GmbH; Comsol Multiphysics GmbH; Daimler; Dornbracht; Fraunhofer; Jörg Hannemann; Axel Hess; Udo Kröner/Lufthansa Technik AG; Elke Niemann/Lufthansa Technik AG; Salt and Pepper West GmbH & Co. KG; VDI/Fotograf: Sven Winter; VDI; Woco Unternehmensgruppe
© **Fotolia.com**: apops; Ingo Bartussek; bonninturina; crazymedia; dessauer; dolphyn; eyetronic; Halfpoint; ldprod; ISTANBUL2009; La Gorda; lightpoet; Marco2811; ra2 studio; reeel; SeanPavonePhoto; slako; stockyimages; tai111; waldemarus

GRÜßWORT

von Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer, Präsident des VDI Verein Deutscher Ingenieure



Liebe Leserinnen
und Leser,

Ingenieurinnen und Ingenieure gestalten die Zukunft. Der Hinweis „made in Germany“ steht rund um den Globus für Qualität und der Technikstandort Deutschland zählt zu den führenden weltweit. Unser Land ist attraktiv – auch für Studierende technischer Fächer und Fachkräfte, die sich in Deutschland weiterbilden und arbeiten. Innovative Unternehmen werben daher um kluge Köpfe und wollen es nicht riskieren, ihre Leistungsträger abwandern zu lassen.

Auch die Arbeitswelt wird sich verändern. Insbesondere Berufseinsteiger sowie junge Ingenieurinnen und Ingenieure müssen fit sein und im vierten industriellen Zeitalter noch intensiver komplexes Denken und Handeln anwenden. Neue Technologien, die den Arbeitsalltag verändern und damit organisatorische und soziale Neuerungen nach sich ziehen, werden sie beeinflussen. Die Menschen in den Fabriken müssen sich daran gewöhnen, ein neues Maß an Vernetzung zu leben – künftig werden sie in der Fabrik der Zukunft arbeiten. Nur wer generations- und technikübergreifend denkt, macht den Technologiestandort Deutschland zukunftsfähig. Nicht ohne Grund haben wir diese Aussage als Motto für den Deutschen Ingenieurtag 2015, unseren diesjährigen Jahresbericht und den Auftritt auf der Hannover Messe gewählt:

„thinkING generations – Innovationen für Deutschland“ drückt genau dies aus.

Als VDI vertreten wir die Ingenieurinnen und Ingenieure auf vielen Ebenen. Wir setzen uns gemeinsam mit unserem Ehrenamt und unseren Regionalorganisationen für den Ingenieur Nachwuchs ein und helfen Studierenden und Jungingenieuren während ihrer Ausbildungsphase und des Jobeinstiegs. Ebenso sind wir Ansprechpartner für Ingenieurinnen und Ingenieure, die ihren Platz in der Arbeitswelt bereits gefunden haben, und unterstützen ausländische Fachkräfte, wenn sie nach Deutschland kommen.

Und wir tun etwas, um die Mobilität von Ingenieuren zu erleichtern. Damit deutsche Ingenieure europaweit im Einsatz sein können und talentierte Experten nach Deutschland kommen, setzt sich der VDI für eine mobile Lösung ein: Mit der engineerING card, dem freiwilligen Berufsausweis für Ingenieure, ist es den Karteninhabern problemlos möglich, im Ausland zu arbeiten. Dokumente zu Studienabschlüssen, Berufserfahrung und Weiterbildung werden geprüft und anschließend nach international anerkannten Regeln dokumentiert und auf die Karte übertragen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg beim Berufseinstieg und auf Ihrem weiteren beruflichen Weg.

Ihr Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer

1.1 GUTE BERUFSAUSSICHTEN FÜR INGENIEURINNEN UND INGENIEURE

Absolventen von Ingenieurstudiengängen können dem Berufseinstieg positiv entgegenblicken. Denn technische und naturwissenschaftliche Fächer sind der Motor der deutschen Wirtschaft, die von ihren Innovationen lebt.

Die wichtige Rolle der Ingenieurinnen und Ingenieure für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands spiegelt sich auch im Arbeitsmarkt wider. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge ist ungebrochen hoch. Zudem sind die hierzulande beschäftigten Ingenieurinnen und Ingenieure im europäischen Vergleich am ältesten.

Altersstruktur

36 Prozent sind 50 Jahre und älter (617.000)

43 Prozent sind 35 bis 49 Jahre (722.000)

21 Prozent sind 34 Jahre und jünger (355.000)

Vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten

In Deutschland arbeiten 1,69 Millionen Ingenieurinnen und Ingenieure – weit mehr als in jedem anderen Land Europas. Rund drei Viertel der erwerbstätigen Ingenieure und Ingenieurinnen sind als Angestellte tätig. Etwa ein Viertel ist selbstständig oder freiberuflich tätig (zum Beispiel als technische Sachverständige) oder im Beamtenverhältnis beschäftigt (zum Beispiel als Hochschulprofessoren).

Tätigkeitsfelder

862.000 Ingenieurinnen und Ingenieure arbeiten im „klassischen“ Ingenieurberuf. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Forschen, Entwickeln, Konstruieren und Produzieren. Weitere 832.000 Ingenieurinnen und Ingenieure sind in anderen Berufen tätig (zum Beispiel Beratung, Lehre und Management).

Wie ist zu erklären, dass Ingenieurinnen und Ingenieure nicht nur im „klassischen“ Ingenieurberuf nachgefragt werden? Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge erwerben während ihres Studiums die Fähigkeit, abstrakte mathematisch-analytische Denkmuster auf hohem Niveau anzuwenden und auch in der Praxis komplexe technische Probleme zu lösen. Zudem verfügen sie meist über umfangreiche EDV-Kenntnisse. Diese Kompetenzen haben Querschnittscharakter und sind nicht an einzelne Branchen oder Berufsfelder gebunden, sondern können in zahlreichen Berufsprofilen produktiv eingesetzt werden.

Weit mehr als ein Industrieberuf

48 Prozent aller Ingenieurinnen und Ingenieure arbeiten in der Industrie, mehr als die Hälfte im Dienstleistungssektor und etwa ein Prozent in der Landwirtschaft und Ressourcengewinnung.

Technisches Wissen – auch im Management gefragt

Gut 8,7 Prozent der in Deutschland erwerbstätigen Ingenieurinnen und Ingenieure üben eine Managementtätigkeit auf Geschäftsführungsebene aus. Insbesondere in der Industrie, aber auch im Dienstleistungssektor, setzen Managementberufe häufig den Abschluss eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums voraus. Denn im industriellen Business-to-Business-Geschäft sind in erster Linie technische und erst in zweiter Linie wirtschaftswissenschaftliche Kompetenzen für den beruflichen und unternehmerischen Erfolg notwendig. So setzt eine typische Ingenieurkarriere in der Industrie zunächst eine klassische Ingenieurstätigkeit – etwa im Bereich Forschung und Entwicklung, Konstruktion oder Produktion – voraus, in deren Anschluss dann ein Aufstieg in eine Managementtätigkeit erfolgen kann.

Führungsrollen

Rund 40 Prozent der Vorstandsvorsitzenden der DAX-30 und der HDAX-Unternehmen haben einen technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulabschluss.

Ein weiterer Karriereindikator sind Führungspositionen mit Aufsichtsverantwortung, etwa Team- oder Gruppenleitung oder sonstige Führungs- und Managementpositionen unterhalb der Geschäftsführungsebene. Im europäischen Durchschnitt haben etwa 37 Prozent aller Ingenieurinnen und Ingenieure eine solche Führungsposition.

Kompetent in den Job

In der HIS-Absolventenbefragung benannten Ingenieurinnen und Ingenieure folgende Kompetenzen als besonders wichtig: Metho-

denkenntnisse, Selbstorganisation, breites Grundlagenwissen, Präsentationsfähigkeiten. Zunehmend bedeutend sind Fremdsprachen und Sozialkompetenz.

Hohe Auslandsmobilität

29 Prozent der Universitätsabsolventen des Maschinenbaus und der Verfahrenstechnik arbeiten in den ersten fünf Jahren nach dem Examen mindestens einen Monat lang im Ausland.

Obwohl sie während des Studiums selten ins Ausland gehen, zeigen Ingenieurinnen und Ingenieure danach eine hohe Auslandsmobilität. Denn sie sind stärker als andere Akademiker im innovations- und exportstarken Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Branchen wie der Maschinenbau, der Fahrzeugbau oder die Elektrotechnik erwirtschaften 60 bis 70 Prozent ihres Umsatzes im Ausland, womit auch eine überdurchschnittliche Auslandsmobilität ihrer hochqualifizierten Mitarbeiter einhergeht.

Weitere Informationen rund um den Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure gibt es unter www.vdi.de/arbeitsmarkt



TINA LACKMANN
VDI e.V.
Düsseldorf

Die Autorin verantwortet die Themenfelder **Beruf und Arbeitsmarkt in der VDI Hauptgeschäftsstelle**.

1.2 BERUFSEINSTIEG ALS BACHELOR ODER MASTER?

Viele Studierende stehen vor der Frage, ob sie gleich mit dem Bachelor in den Beruf starten oder noch ein Master-Studium anschließen sollten. Eine Hilfe bei der Entscheidung geben Alexandra Groß und Johannes Watermann. Im Interview berichten sie von ihren Erfahrungen beim Berufseinstieg mit dem Bachelor- beziehungsweise dem Master-Abschluss.



Was haben Sie studiert und in welchem Beruf sind Sie heute tätig?

Groß: Nach dem Fachabitur im Bereich Grafik und Design absolvierte ich zunächst eine Ausbildung zur Fahrzeuglackiererin. Dann nahm ich ein Maschinenbaustudium mit dem Schwerpunkt Automotive an der Fachhochschule Südwestfalen auf, das ich 2012 mit dem Bachelor-Abschluss beendete. Im August 2012 habe ich dann als Trainee bei Dornbracht, einem Hersteller hochwertiger Design-Armaturen und -Accessoires für Bad und

Küche, begonnen. Das Traineeprogramm habe ich frühzeitig abgeschlossen und im Mai 2013 in der Konstruktion als Ingenieurin angefangen.

Watermann: 2007 habe ich ein duales Bachelor-Studium „Elektrotechnik und Automatisierungstechnik im Praxisverbund“ aufgenommen, das auch eine Ausbildung zum Mechatroniker beinhaltet. Daran habe ich direkt ein Master-Studium „Industrial Informatics“ angeschlossen. Das ist ein konsekutiver Master für Bachelor-Absolventen der

Informatik und Elektrotechnik, die ihre Schwerpunkte in der Automatisierungstechnik und technischen Informatik setzen wollen. Im Januar 2014 startete ich in einem einjährigen Traineeprogramm bei Miele in den Beruf. Heute arbeite ich als Entwickler für den Bereich Miele@Home und arbeite unter anderem an der Software-Entwicklung der neuen Miele-App mit.

Frau Groß, warum haben Sie sich dafür entschieden, mit dem Bachelor-Abschluss in den Beruf einzusteigen?

Groß: Da mir der Bachelor-Abschluss gute Berufsaussichten bot, habe ich mich dafür entschieden, direkt in die Berufswelt zu starten – ohne einen Master.

War es schwierig, Arbeitgeber zu finden, die Bachelor-Absolventen einstellen?

Groß: Nein, ganz im Gegenteil. Ich hatte nicht viele Bewerbungen abgeschickt, da kamen bereits die ersten Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Auch der Besuch einer Jobmesse für Hochschulabsolventen war äußerst positiv. Dort habe ich Kurzbewerbungen in Form von selbstgestalteten Flyern mit meinen Soft Skills an potenzielle Arbeitgeber ausgegeben und die Resonanz der Unternehmen war gut. Auf der Messe konnte ich mir ein Bild der Unternehmen machen und durch erste Gespräche herausfinden, ob eine Firma als Arbeitgeber in Frage kommt.

Herr Watermann, weshalb haben Sie nach dem Bachelor-Abschluss noch ein Master-Studium aufgenommen?

Watermann: Ich habe mich für das Master-Studium entschieden, weil ich mich persönlich weiter entwickeln wollte. Mein Ziel war es, meine fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zu verbessern. Da mein Masterstudium sehr praktisch ausgelegt war, konnte ich

in Projektarbeiten meine Kenntnisse im Bereich Soft- und Hardware-Entwicklung verbessern und mich in Teamarbeit und Kommunikation üben. Auch die Umstellung von Diplom- auf Bachelor- und Master-Abschlüsse war für mich ein Grund, ein Master-Studium anzuhängen. Damals stellte sich die Frage, welche Anerkennung ein Bachelor-Abschluss in den Unternehmen finden würde. Auch heute erscheint mir dieses Thema noch sehr undurchsichtig.

Wie haben Sie die Stellensuche nach dem Master-Abschluss erlebt?

Watermann: Ich musste mir zunächst klar darüber werden, welches Unternehmen für mich in Frage kam, ob ich die in Stellenausschreibungen genannten Anforderungen erfüllen kann und ob mir die Stelle die gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Das fand ich schwierig. Mir war auch klar, dass ich wahrscheinlich meinen Wohnort wechseln müsste. Dass sich schließlich bei Miele die Möglichkeit ergab, an einem Traineeprogramm teilzunehmen, war ein Glücksfall. Und so konnte ich direkt im Anschluss an mein Studium in den Beruf starten.

Wie verlief Ihr Berufseinstieg?

Groß: Das Traineeprogramm im Bereich Entwicklung ermöglichte mir, auch in andere Bereiche „reinzuschnuppern“ und einen Ein-



blick in die Komplexität der Entwicklung einer Premium-Armatur zu bekommen. Alle Prozesse und Entwicklungsschritte zu durchlaufen, hat mir sehr geholfen, das im Studium erworbene Theoriewissen mit der Praxis zu vereinen. Da ich mich durch den Bachelor nicht ganz optimal auf die Berufswelt vorbereitet gefühlt hatte, stellte das Traineeprogramm genau den richtigen Einstieg dar. Ich denke, selbst ein Master-Studium kann diese wichtigen Kenntnisse, die man durch die Tätigkeit in der Entwicklungsabteilung eines Produktionsbetriebs vermittelt bekommt, nicht näher bringen. Das Traineeprogramm hat mich optimal auf die angestrebte Position als Konstrukteurin vorbereitet.

Watermann: Mein Berufseinstieg war sehr angenehm. Ich konnte direkt in sehr interessante Themenbereiche einsteigen und die Kollegen waren immer hilfsbereit. Vorteilhaft war auch, dass ich bereits Kenntnisse und Erfahrungen in der Softwareentwicklung hatte. Das hat mir den Einstieg sehr erleichtert.

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer heutigen Aufgabe?

Watermann: Miele vereint im Werk Electronic alles unter einem Dach, das benötigt wird, um erfolgreich gute und qualitativ hochwertige Elektronik zu entwickeln und zu fertigen. An meiner jetzigen Tätigkeit gefallen mir die neuen Herausforderungen für mich und besonders die Zukunftsorientierung des Themenfelds intelligente Hausautomation. Mit der Lösung Miele@Home und der Miele@mobile App sind wir bereits einen großen Schritt in die richtige Richtung gegangen.

Groß: Mir gefällt besonders gut, dass Konstrukteure bei Dornbracht den gesamten Produktentstehungsprozess nachverfolgen können. Wir stimmen uns im ersten Schritt

mit den Designern ab, erstellen auch eigenhändig lösungsorientierte Entwürfe und blicken über den Tellerrand hinaus. Wir sind von der Entstehung der ersten Idee bis hin zum Serienprozess begleitend dabei. Besonders fasziniert mich immer noch die angeschlossene Produktion mit der Manufaktur. Das Arbeitsklima in unserem „Modul“ ist sehr kollegial. Die Arbeitsform in „Modulen“ ermöglicht mir, mich mit Kollegen der anderen Bereiche wie Projektmanagement, Operations oder Fertigung schnell abzustimmen. Das ist einzigartig und so macht die Arbeit wirklich Spaß.

Frau Groß, würden Sie sich heute nochmals für einen Berufsstart nach dem Bachelor-Abschluss entscheiden?

Groß: Ja, ich würde diesen Weg wieder so einschlagen.

Herr Watermann, war ihre Entscheidung für ein Master-Studium die richtige für Sie?

Watermann: Für mich war es richtig, das Master-Studium anzuschließen. Denn was ich dort gelernt und erfahren habe, hat mich persönlich weiterentwickelt. Zudem glaube ich, dass mir der Abschluss auch in meiner weiteren Karriere helfen wird.

Welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Watermann: In den nächsten Jahren möchte ich mir eine tiefe und breite Wissensbasis erarbeiten, um fachlich wirklich mitreden zu können. Danach würde ich mich gern in Richtung Projektleitung weiter qualifizieren.

Groß: Ich möchte mich auf jeden Fall beruflich weiterentwickeln, ein Master-Studium strebe ich jedoch nicht an. Bei Dornbracht sind beispielsweise Lehrgänge und Seminare zu Materialbeschaffungen, Formteillauslegungen et cetera vorgesehen.

„Da der Bachelor-Abschluss mir gute Berufsaussichten bot, habe ich mich dafür entschieden, direkt in die Berufswelt zu starten - ohne einen Master zu machen.“



ALEXANDRA GROß

Aloys F. Dornbracht GmbH
und Co. KG Armaturenfabrik
Iserlohn

Nach Ihrem Bachelor-Studium Maschinenbau mit Schwerpunkt Automotive an der Fachhochschule Südwestfalen begann Alexandra Groß im August 2012 als Trainee bei Dornbracht. Seit Mai 2013 ist sie in der Konstruktion als Ingenieurin tätig. Konstruktions-Erfahrung hatte sie unter anderem während ihrer Bachelor-Arbeit in der Konstruktion des Automobilzulieferers Imperia gesammelt.

„Ich habe mich für ein Master-Studium entschieden, da ich mich persönlich weiter entwickeln wollte. Auch die Umstellung von Diplom- auf Bachelor- und Masterabschlüsse war ein Grund.“



JOHANNES WATERMANN

Miele & Cie. KG
Gütersloh

Seit Januar 2015 arbeitet Johannes Watermann als Softwareentwickler für Vernetzungsthemen bei Miele, nachdem er ein Jahr lang als als Trainee verschiedene Abteilungen, Bereiche und Werke im In- und Ausland, kennenlernte. Er absolvierte zunächst ein duales Bachelor-Studium der „Elektrotechnik und Automatisierungstechnik im Praxisverbund“, bevor er einen konsekutiven Master „Industrial Informatics“ aufnahm.

1.3 ERFAHRUNGEN SAMMELN UND NETZWERKE AUFBAUEN

Was bringt die Teilnahme an VDI ELEVATE für die persönliche Entwicklung und den Berufsstart? Martje Klostermann und Eric Golbs berichten über ihre Erfahrungen im Förderprogramm. Martje Klostermann ist im November 2014 ins Programm gestartet und damit noch relativ neu im Programm. Eric Golbs hat das Programm bereits abgeschlossen und blickt auf die Programmangebote zurück.



Gemeinsam zum beruflichen Erfolg: die neue Teilnehmerrunde von VDI ELEVATE.

Frau Klostermann, warum haben Sie sich bei VDI ELEVATE beworben?

Klostermann: Eine Kollegin hat mich auf das VDI ELEVATE Förderprogramm aufmerksam gemacht. Sie erzählte mir von den vielen Vorteilen, die Studierende durch dieses Programm erzielen können. Eigentlich war ich schon nach diesem Gespräch überzeugt. Nachdem ich mich ausführlich mit dem Programm und den nötigen Voraussetzungen beschäftigt habe, beschloss ich, mich für die

nächste Runde zu bewerben. Mich reizten die professionellen Trainings und die Kooperation mit einem attraktiven Partnerunternehmen, die eine Praxisphase und die Betreuung durch einen Mentor enthält. Da ich schon seit Beginn meines Bachelors ein sehr zufriedenes Mitglied im VDI bin, war ich überzeugt, dass das Programm gewinnbringend für mich sein wird. Umso mehr freute ich mich also, als mir mitgeteilt wurde, dass die Daimler AG mich auf dem Bewerbungstag näher kennenlernen wollte.

Wie haben Sie sich darauf vorbereitet?

Mit der Einladung erhielt ich drei Fragen, zu denen ich eine zehnmütige Präsentation halten sollte. Ich überlegte mir Antworten und eine sinnvolle Struktur, um den Vortrag möglichst interessant zu gestalten. Des Weiteren wurde ich darauf hingewiesen, dass mich an dem Tag noch weitere Gruppen- und Einzelübungen erwarten. Da es hierzu keine weiteren Informationen gab und ich bisher keine Erfahrungen hatte, sprach ich mit einigen Freunden und Bekannten, die bereits an einem Assessment-Center teilgenommen hatten.

Und wie ist es Ihnen dort ergangen?

Natürlich war ich aufgeregt, aber das gehört wahrscheinlich auch dazu. Neben mir waren sechs weitere Bewerberinnen und Bewerber eingeladen. Wir wurden sehr freundlich empfangen und sahen uns nicht als Konkurrenten, da es keine zahlenmäßige Aufnahmebegrenzung gab. Die Übungen waren fair. Rückblickend war es eine tolle Erfahrung in einer angenehmen Atmosphäre. Ich freue mich, dass ich mit den anderen Bewerbern immer noch in Kontakt stehe, denn wie sagt man so schön: Gemeinsamkeiten verbinden!

Herr Golbs, in welcher Studienphase bewarben Sie sich für das Programm?

Golbs: Beworben habe ich mich schon zu Beginn des dritten Semesters. Ein Professor sandte eine E-Mail an den Fachbereichsvertreiter mit allgemeinen Informationen und dem Hinweis, dass es bereits Programmteilnehmer aus unserem Fachbereich gibt. Das machte mich neugierig, sodass ich schließlich nachfragte und meine Bewerbung einreichte.

Wie lief ein typischer Trainingstag ab?

Meistens reisten wir am Vorabend an, damit wir uns für den Abend noch verabreden konn-

ten. Der Trainingstag beim durchführenden Unternehmen bestand aus mehreren Teilen. Gut fand ich immer die Firmenpräsentation mit einem Produktionsrundgang, die Diskussion über Einstiegsmöglichkeiten und Erfahrungsberichte aus dem Unternehmen. Der Seminarteil begann meist mit einer allgemeinen Vorstellungsrunde und einem Themenüberblick. Danach beschäftigten wir uns intensiv mit dem jeweiligen Thema und vertieften die neuen Kenntnisse durch Gruppen- und Einzelaufgaben. Besonders geschätzt habe ich in den Seminaren die Motivation aller Teilnehmenden, gemeinsam in der Gruppe voran zukommen. Wichtig fand ich darüber hinaus das Feedback durch die Gruppe, zum Beispiel bei der Präsentation von Aufgaben und Ergebnissen. Während des Ingenieurstudiums bekommt man selten Rückmeldung zum eignen Auftreten.

Frau Klostermann, auf welchen Programmbestandteil freuen Sie sich besonders?

Klostermann: Mit den anderen Elevatern aus der 16. Runde habe ich bereits ein Teamtraining absolviert. Da das Training wirklich Spaß gemacht hat und ich viel gelernt habe, freue ich mich schon auf die anderen Seminarthemen, bei denen ich meine Gruppenmitglieder wieder treffe und andere Elevater kennenlernen. Zudem bin ich gespannt auf die Praxisphase, die im April bei meinem Partnerunternehmen, der Daimler AG, beginnt. Und im Mai nehme ich am alljährlichen Kongress der Studenten und Jungingenieure teil.

Herr Golbs, an welches Erlebnis in der Praxisphase erinnern Sie sich besonders?

Golbs: Die Praxisphase war für mich insgesamt unvergesslich. An einem einzigen Erlebnis kann ich das nicht festmachen. Ich hatte das große Glück, meine Praxisphase am Wilo-Standort in Indien zu absolvieren. Ein liebenswert chaotisches Land, mit einer voll-

kommen fremden Kultur und einem anderen Verständnis von Leben und Arbeit. Noch heute habe ich freundschaftlichen Kontakt zu den ehemaligen Kollegen.

Welche Erfahrungen aus dem Programm nehmen Sie für die heutige Tätigkeit mit?

Viele. Zum einen habe ich dadurch weitere Angebote des VDI kennen und schätzen gelernt. Zum anderen habe ich durch die Seminare viele verschiedene Methoden, Regeln und Arbeitsweisen für mich übernommen: beispielsweise aus dem Präsentationsworkshop den „Dreier-Takt“, aus dem „Stärkenstärken-Seminar“ das sehr persönliche Feedback und aus dem Zeitmanagementseminar die „goldene Stunde“ – also Arbeitszeit ohne Telefon, ohne Kollegen und ohne E-Mail.



„Die gute Mischung aus professionellen Trainings, die Betreuung durch ein Partnerunternehmen inklusive Mentor und vor allem das großartige Netzwerk ergeben ein für mich einzigartiges Förderprogramm.“

MARTJE KLOSTERMANN

Teilnehmerin der 16. Programmrunde von VDI ELEVATE

Martje Kostermann ist 25 Jahre alt und studiert im Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Bremen. Ihr Partnerunternehmen ist die Daimler AG.

Frau Klostermann, wie würden Sie das Programm in drei Sätzen bewerten?

Klostermann: Mir genügt ein Satz: Die gute Mischung aus professionellen Trainings, die Betreuung durch ein Partnerunternehmen inklusive Mentor und vor allem das großartige Netzwerk ergeben ein für mich einzigartiges Förderprogramm.

Herr Golbs, wie sehen Sie das Programm?

Golbs: Rückblickend bewerte ich VDI ELEVATE als eine sehr gute Möglichkeit, über den Tellerrand hinaus zu schauen. Ich konnte viel aus den Trainings mitnehmen. Im Laufe der Zeit, mit dem Einstieg ins Berufsleben, sind mir einige in den Seminaren gelernte Dinge auch erst so richtig klar geworden.



„Rückblickend bewerte ich VDI ELEVATE als sehr gute Möglichkeit, über den Tellerrand hinaus zu schauen. Ich konnte viel aus den Trainings mitnehmen. Das ist mir erst mit dem Berufseinstieg richtig klar geworden.“

ERIC GOLBS

Teilnehmer der 5. Programmrunde von VDI ELEVATE

Der 30-jährige studierte an der FH Münster Wirtschaftsingenieurwesen in Energie- und Umwelttechnik. Anschließend arbeitete er drei Jahre in der Energie- und Umweltberatung und schließt nun berufsbegleitend seinen Master „Technisches Management Energie- und Umwelttechnik“ ab.

VDI

Work-Life-Balance

Management
und Führung

Selbstständigkeit

Persönlichkeit
und Erfolg

Interkulturelle
Kompetenzen



Motivation

Kommunikation

Kongress der Studenten und
Jungingenieure

GEH IN FÜHRUNG!

18./19. Mai 2015 in Düsseldorf

www.vdi.de/suj-kongress

1.4 LOKAL UND DOCH GLOBAL - NETWORKING MIT DEM VDI



LOKAL IM VDI-BEZIRKSVEREIN

Netzwerk Studenten und Jungingenieure

- ist ein Netzwerk für Studierende und Absolventen
- imitiert Projekte, Workshops und Veranstaltungen, diskutiert zukunftsorientiert
- spürt erfahrene Ansprechpartner auf, kennt hochkarätige Events und Trainings
- pflegt Kontakte zu interessanten globalen Netzwerken
- die Mitglieder sind ideenreich und mit Leidenschaft und Herzblut dabei



Dein Angebot

- Vermittlung zu hochkarätigen Beratern, Trainern und Fachleuten
- Organisation von Exkursionen und Netzwerktreffen
- Besuch von nationalen und internationalen Kongressen und Events
- Vermittlung von Fort-, Weiterbildungs- und Persönlichkeitstrainings
- Organisation von Projekten und Veranstaltungen, Interessensvertretung

Dein Nutzen

- Vorlieben und Fähigkeiten kennen lernen, Karrierewege ausloten
- Attraktive Arbeitgeber treffen, mit Entscheidern und Mentoren sprechen
- Andere Unternehmen und Arbeitsweisen kennenlernen
- Kompetenz ausbauen, Führungsqualitäten ausloten
- Wissen antrainieren, testen und vertiefen, die Zukunft mitgestalten

KONTAKTE:

 **vdi.de**
/suj
/social

 **facebook.com**
/vdi.suj
vdi.de/social

 **E-Mail:**
suj@vdi.de



INTERNATIONALE KONTAKTE WELTWEIT AKTIV

INTERNATIONAL VERNETZT

EYE European Young Engineers

- ist ein länderübergreifendes Netzwerk für Young Professionals
- ermöglicht fachlichen und persönlichen Austausch im internationalen Kontext
- bildet die Schnittstelle zum internationalem Business-Parkett
- intensiviert sprachliche und interkulturelle Handlungskompetenzen
- schafft den Zugang zu multinationalen Teams und Projekten



Zweites deutsch/amerikanisches Kooperationsprojekt

- Industrie 4.0 - The Factory of the Future
- 10 Ingenieurstudierende beider Länder entwickeln eigene Ideen
- Projekttreffen in Deutschland und den USA
- Partner: American Society of Mechanical Engineers ASME
- Präsentation auf der FEANI/EYE-Konferenz in Lissabon, Oktober 2015

FEANI European Federation of National Engineering Association

- bietet in 32 Mitgliedsländern Kontaktstellen für Beschäftigte im Ausland
- verleiht den EUR ING, eine international anerkannte Qualifizierung für den Beruf
- gibt im FEANI INDEX Auskunft über anerkannte Studiengänge im Ausland
- fördert die europaweite Anerkennung der Bildungsabschlüsse
- setzt Qualitätsstandards und beeinflusst Gesetzgebungsverfahren in Brüssel



KONTAKTE:

 **linkedin.com**
/company/european-young-engineers-eye

 **facebook.com**
/europeanyoungengineers

 **feani.org**

 **vdi.de**
/vdi.de/karriere

TECHNIK.NETZWERK.KARRIERE.

Profitieren Sie als Mitglied in Europas größtem technisch-wissenschaftlichen Verein, dem VDI, von unserem umfangreichen Leistungsangebot und lassen Sie sich überzeugen. Von Beginn des Studiums über die Karriereplanung bis hin zum späteren Berufsleben eröffnet der VDI neue und komplexe Möglichkeiten der Weiterentwicklung – nicht zuletzt durch etwa 6.000 Weiterbildungsveranstaltungen jährlich.

Ihre Vorteile:

- Persönliche Karriere- und Berufsberatung mit Gehalts- und Bewerbungscheck.
- Jeden Freitag kostenfrei VDI nachrichten, Deutschlands führende Wochenzeitung für Technik, Wirtschaft und Gesellschaft – digital oder print.
- Kostenfreier Bezug einer ausgewählten Fachzeitschrift.
- Zugang zu nationalen und internationalen Netzwerken und Foren mit Geschäftspartnern, Multiplikatoren und Experten aus Forschung, Wissenschaft und Industrie.
- Vergünstigte, teilweise kostenfreie Teilnahme an über 6.000 Seminaren, Lehrgängen und Workshops.



Weitere Informationen:
vdi.de/vorteile, Tel.: +49 211 6214-600

2. BEWERBUNG



2.1 WIE FINDE ICH DEN RICHTIGEN JOB BEIM PASSENDEN ARBEITGEBER?

Junge Menschen suchen vorrangig nach einer Aufgabe, in der sie sich selbst verwirklichen können. Nicht ohne Grund haben sie sich für ein bestimmtes Studium entschieden, das den eigenen Fähigkeiten entspricht. Diese Fähigkeiten sollen nun auch im Job zum Tragen kommen. Auch die Rahmenbedingungen werden immer wichtiger: Flexible Arbeitszeiten, flache Hierarchien und eine wertschätzende Zusammenarbeit sind gefragt.



Die perfekte Kombination aus einem spannenden Job und einem ansprechenden Arbeitsumfeld zu finden, fällt den meisten Jobsuchenden schwer. Sie sehen sich vor allem mit folgenden Fragen konfrontiert: Wo finde ich den passenden Job? Woran erkenne ich einen aufrichtigen Arbeitgeber?

So finden Sie passende Jobs

Die Online-Welt macht es Jobsuchenden nicht leicht. Es gibt über 600 aktive Jobbörsen,

aus denen sie auswählen können. Doch nicht nur die Masse der Jobbörsen führt zur Unübersichtlichkeit, sondern vor allem die Suchfunktionen der Jobbörsen, die nur nach festen Begriffen arbeiten können. So kann sich ein vertriebsstarker Mensch viele Stellenanzeigen unter dem Titel „Key Account Manager (m/w)“ anzeigen lassen. Positionen wie „Business Development Manager (m/w)“ oder „Partnermanager (m/w)“ werden ihm auf Basis des gewählten Suchbegriffs nur bedingt oder gar nicht geliefert, obwohl diese seinen Fähigkeiten ebenfalls oder sogar besser entsprechen würden.

TIPP: Bevor Sie die Jobbörsen nutzen, listen Sie alle passenden Stellentitel auf. Fragen Sie Ihre Freunde, wie in deren Unternehmen bestimmte Jobs betitelt werden.

Durchschnittlich sind in Deutschland täglich 1.200.000 Stellenanzeigen online auffindbar. In dieser Masse ist die Vorselektion ein entscheidender Faktor. Neben der Wahl der richtigen Suchbegriffe führt die Auswahl der richtigen Jobbörse schnell zu den gewünschten Stellenanzeigen.

Abgesehen von den großen allgemeinen Jobbörsen gibt es viele spezialisierte Anbieter. Die Jobbörsen in Deutschland lassen sich am besten in folgenden Kategorien einteilen:

- allgemeine Jobbörsen, zum Beispiel Stepstone.de, Monster.de, Arbeitsagentur.de
- branchenbezogene Jobbörsen, zum Beispiel Hotelcareer.de, Heise.de
- berufsbezogene Jobbörsen, zum Beispiel ingenieurkarriere.de, Wuv.de
- regionenbezogene Jobbörsen, zum Beispiel Meinstadt.de, Kalaydo.de
- Karrierelevel-bezogene Jobbörsen, zum Beispiel Absolventa.de, Experteer.de
- exotische Jobbörsen, zum Beispiel Talentfrogs.de, Kununu.de

Lassen Sie sich für Jobs finden

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt führt dazu, dass Unternehmen immer öfter selbst auf die Suche nach neuen Mitarbeitern gehen. Die Karrierenetzwerke spielen hierbei die größte Rolle. Im Gegensatz zu Facebook bewegen sich in Karrierenetzwerken Menschen, die sich primär geschäftlich austauschen und informieren wollen. Wer offen für eine neue Stelle ist, kann sich dort diskret oder offensichtlich potenziellen Arbeitgebern präsentieren.

Zu den führenden Karrierenetzwerken gehören Xing.de für den deutschsprachigen Markt sowie LinkedIn.com für den deutschen und internationalen Markt. Jedoch ist das einfache Anlegen eines Profils nicht ausreichend. Wer sich erfolgreich in Stellung bringen möchte, sollte folgende Regeln beachten:

1. Nutzen Sie die Karrierenetzwerke aktiv. Beteiligen Sie sich an interessanten Diskussionen in den jeweiligen Fachgruppen. Lebendige Profile werden in den Karrierenetzwerken besser gelistet und von Unternehmen vorrangig berücksichtigt.
2. Fakten, Fakten, Fakten. Jeder Recruiter und Headhunter recherchiert zuerst nach den notwendigen Qualifikationen. So sind SAP-Kenntnisse in der Vorselektion wichtiger als Teamfähigkeit. Stellen Sie Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen eindeutig und vollständig dar.
3. Präsentieren Sie sich mit einem professionellen Foto. Erfahrungen zeigen, dass Profile mit Foto wesentlich häufiger aufgerufen werden. Das ist verständlich, denn Menschen wollen Menschen einstellen und nicht nur die Fakten lesen.
4. Nutzen Sie die Nachrichtenfunktion des jeweiligen Netzwerks. Nicht jeder hat die Zeit, jeden Tag in die Karrierenetzwerke zu gehen. Damit Ihnen keine wichtige Nachricht entgeht, lassen Sie sich per E-Mail informieren, wenn Anfragen an Sie gestellt werden.

TIPP: Einige Headhunter sammeln über die Karrierenetzwerke Lebensläufe ein, obwohl sie gar keine passenden Stellen haben. Mit diesen Lebensläufen gehen sie dann bei beliebigen Firmen hausieren. Deshalb sollten Sie Ihren Lebenslauf nur an Headhunter schicken, die Ihnen unmittelbar mitteilen, um welches Zielunternehmen es sich handelt. Unternehmen, die direkt bei Ihnen anfragen lassen und mit offenen Karten spielen, können Sie bedenkenlos vertrauen.

Hält der künftige Arbeitgeber, was er verspricht?

Das richtige Arbeitsumfeld wird immer wichtiger. Was bringt es, zehn Prozent mehr zu verdienen, wenn man mit Bauchschmerzen zur Arbeit fährt und das Privatleben darunter leidet? Daher wollen die meisten Arbeitnehmer eine sinnvolle Aufgabe verrichten und bei einem Unternehmen arbeiten, das zu ihnen passt und das eine nachhaltige Personalpolitik betreibt.

Den schnellsten und einfachsten Weg, sich einen Eindruck zu verschaffen, stellt die Webseite eines Unternehmens dar. Themen wie Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote sind ein erstes Indiz dafür, dass der Arbeitgeber es damit ernst meint. Darüber hinaus bieten Arbeitgeberbewertungsplattformen wie Kununu.de einen weiteren Einblick in den Alltag. Oft finden sich dort spannende Einblicke – positive und negative – von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern, die auf den offiziellen Firmenwebseiten nicht zu finden sind.

TIPP: Eine Bewertung ist nicht immer sofort aussagefähig. Wenn sich nur einer von 100 Mitarbeitern öffentlich äußert, ist das nicht repräsentativ. Genauso wie bei Hotel-Bewertungen ist hier die Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Nicht jedes kleine und mittlere Unternehmen kann sich teure Werbekampagnen und Karriereseiten im Internet leisten, um eine Arbeitgebermarke aufzubauen. Den besten Einblick erhalten Stellensuchende, indem sie Freunde und Bekannte fragen, die dieses Unternehmen kennen. Auch die Karrierenetzwerke bieten die Möglichkeit, mehr über die Mitarbeiter und das Unternehmen zu erfahren.

Geben Sie Arbeitgebern eine Chance

Lassen Sie sich nicht von den glänzenden Stellenanzeigen der Großunternehmen blenden. Die Personal- und Marketingabteilungen der großen Unternehmen wissen, wie sie sich mit starken Bildern und Worten in Stellung bringen. Unabhängig davon stellen die Karriereseiten und Stellenanzeigen der Unternehmen eine wichtige Grundlage für Ihre Entscheidungsfindung dar. Aber bleiben Sie kritisch. Die Aufgaben, das Arbeitsumfeld und die Unternehmensphilosophie müssen zu Ihnen passen.

Treffen Sie für sich vorab die Entscheidungen, ob Sie sich eher in einem kleinen Unternehmen oder großen Unternehmen entwickeln möchten. Fragen Sie sich, was Ihnen wirklich wichtig ist: Was können Sie wirklich gut und wollen Sie jeden Tag tun? Was wollen Sie auf gar keinen Fall machen? Welche Erwartungen haben Sie an einen Arbeitgeber? Wie sehen Ihre Karrierevorstellungen aus? Mit diesen Fragen können Sie schnell die passenden Rahmendaten für sich bestimmen.



PEER BIEBER
TalentFrogs GmbH
Köln

Der Experte für innovative Recruiting-Möglichkeiten hilft Unternehmen, neue Blickwinkel auf den Bewerbermarkt zu werfen.

Als Geschäftsführer und Gründer der Portale TalentFrogs.de und Headhunterlight.de setzt er neue Standards bei der Mitarbeitersuche.

2.2 DER WEG ZUM PERFEKTEN JOB



Die Abschlussarbeit ist endlich fertig, das Zeugnis hängt an der Wand. Nun fängt ein neuer Lebensabschnitt an: Die Suche nach der ersten festen Anstellung kann beginnen. Doch wo finden Sie den richtigen Job? Welches Unternehmen ist das richtige? Jan Dirzus, Leiter Personalentwicklung & Recruiting bei Coroplast, gibt Antworten auf die fünf häufigsten Fragen bei der Jobsuche.

Wie finde ich ein gutes Unternehmen?

Jobangebote für Ingenieure gibt es viele. Wer auf den gängigen Online-Stellenbörsen wie Stepstone und Monster nach einem passenden Job sucht, fühlt sich schnell überfordert. Das Anforderungsprofil der Stellenanzeige mag genau passen – aber entspricht das Unternehmen den eigenen Ansprüchen?

Eine gute Möglichkeit, das herauszufinden, bieten Jobmessen. Auf diesen Veranstaltungen

können sich Hochschulabsolventen nicht nur einen Überblick über die Unternehmen auf dem Markt verschaffen, sondern auch mit deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sprechen. Wir von Coroplast sind deswegen meistens mit einigen jungen Kolleginnen und Kollegen auf Jobmessen wie den VDI nachrichten Recruiting Tagen vertreten. Die Kolleginnen und Kollegen haben den Schritt von der Universität ins Unternehmen noch gut in Erinnerung und können so aus eigener Erfahrung berichten.

Wie merke ich, ob das Unternehmen zu mir passt?

Auch wenn Sie bereits einige Unternehmen in der engeren Auswahl haben, fällt die Entscheidung für eine Firma schwer und Sie fragen sich, welches Unternehmen am besten zu Ihnen passt. Eine Antwort auf diese Frage finden Sie am einfachsten über eine klassische Internetrecherche. Viele Unternehmen haben aussagekräftige Webauftritte – beispielsweise spezielle Karriereseiten, auf denen sie ihre Arbeitgeberleistungen beschreiben – und sind in den sozialen Medien unterwegs. Auf unserer Facebook-Seite sehen Sie zum Beispiel sofort, dass soziales Engagement bei Coroplast eine wichtige Rolle spielt und dass das Unternehmen für seine Mitarbeiter Angebote rund um Fitness und Gesundheit bereithält.

Eine weitere interessante Möglichkeit, die inhaltliche Ausrichtung eines Unternehmens



kennen zu lernen, ist der Besuch von Fachvorträgen. Viele Unternehmen sind an den Hochschulen aktiv, das gilt auch für Coroplast: 2015 stellen wir uns beispielsweise an der Fachhochschule Bochum mit einem Kombi-

Vortrag zu unseren Produkten und unserem Unternehmen vor.

Wie gelingt mir der Einstieg?

Ein Praktikum ist ein idealer Weg, den Fuß in die Tür eines Unternehmens zu bekommen. Die meisten Arbeitgeber bieten Hospitanzen an, um neue Nachwuchskräfte ausfindig zu machen. Bei uns in Wuppertal können Sie zum Beispiel in allen technischen und kaufmännischen Fachrichtungen Praktika absolvieren. Dabei lernen Sie je nach Fachrichtung unterschiedliche Abteilungen und Arbeitsbereiche kennen.

Für Absolventen mit gutem bis sehr gutem Abschluss, die bereits erste Praxiserfahrungen in Form einer Berufsausbildung oder einschlägiger Praktika gesammelt haben, eröffnen sich in vielen deutschen Unternehmen noch ganz andere Optionen, zum Beispiel ein maßgeschneidertes Traineeprogramm. Dieses

folgt üblicherweise einem detaillierten Durchlaufplan, der individuell zwischen dem Trainee, dem Paten im Unternehmen und der Personalabteilung abgestimmt ist. Er berücksichtigt idealerweise die Studienschwer-

punkte und Neigungen des Trainees sowie die Ansprüche und Bedarfe des Unternehmens. Die Trainees durchlaufen innerhalb von zwölf bis 18 Monaten ein systematisches Programm, das beispielsweise Stationen im Controlling, im Vertrieb und in der Entwicklung vorsieht. Während dieser Zeit lernen sie alle relevanten Strukturen, Prozesse und Schnittstellen ihrer Fachfunktion kennen und bearbeiten eigenverantwortlich anspruchsvolle Projekte. Dabei werden sie intensiv durch Paten in den jeweiligen Stationen betreut und durch ein Weiterbildungsprogramm in ihrer Entwicklung unterstützt. Auch wir bieten ein solches Traineeprogramm an. Die Besonderheit bei uns: Zum Ende des Programms geht es für circa drei Monate an einen unserer produzierenden Standorte im Ausland, zum Beispiel nach China oder in die USA. Viele unserer ehemaligen Praktikanten und Trainees sind heute erfolgreiche Mitarbeiter.

Wie bewerbe ich mich am besten?

Bewerbungen erfolgen heutzutage meist online. Papierbewerbungen sind sowohl für den Bewerber, der Mappen und Papier kaufen muss, als auch für das Unternehmen, das Geld für die Rücksendung der Bewerbung ausgeben muss, kostenintensiv. Viele Unternehmen stellen deshalb eine Online-Plattform zur Verfügung, auf der die Bewerber nur ein vorgefertigtes Formular ausfüllen müssen und Anhänge ganz unproblematisch hochladen können.

Schrecken Sie übrigens nicht davor zurück, sich initiativ zu bewerben. Auch wenn das Unternehmen Ihrer Wahl gerade keine passende Stelle ausgeschrieben hat, wird es Ihre Bewerbung normalerweise gern entgegennehmen. Um Kontakte zu interessanten Fachkräften halten zu können, obwohl sie gerade keine passende Stelle anbieten können, legen viele Unternehmen Kandidatenpools an. Sobald ein Job frei wird, recherchieren die

Personaler in diesem Kandidatenpool, wer sich mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten für diese Aufgabe eignen würde.

Das passende Unternehmen ist gefunden. Was kommt jetzt?

Die Wahl für ein Unternehmen ist gefallen und der Schritt in das neue Leben als Arbeitnehmer gewagt. Vor Stillstand brauchen Sie sich trotzdem nicht zu fürchten. Viele Unternehmen bieten ihren Nachwuchskräften eine Vielzahl an Fortbildungsmöglichkeiten. Bei Coroplast ist die Weiterentwicklung von Fach- und Führungskräften fester Bestandteil der Unternehmenskultur. In der Coroacademy stehen Schulungen, Trainings und Seminare zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung, individuelle Coachings sowie Fach- und Führungsprogramme bereit. Denn der Berufseinstieg ist ja erst der Anfang!



JAN DIRZUS

Coroplast Fritz Müller GmbH & Co. KG
Wuppertal

Der ausgebildete Sozialwissenschaftler ist als Leiter Personalentwicklung & Recruiting in der Wuppertaler Zentrale von Coroplast tätig. Von hier aus betreut er die Personalentwicklung des Klebebandherstellers für mehr als 6.000 Mitarbeiter weltweit.

2.3 ARBEITGEBERSUCHE UND BEWERBUNG IN SOCIAL MEDIA



Social Media sind allgegenwärtig – ob beim Chat in der Freizeit oder bei der aktiven Beteiligung in Expertenforen. Auch für die Arbeitgebersuche und Bewerbung können soziale Netzwerke genutzt werden. Cornelia Glock, Leiterin Personalmarketing bei ABB, gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, die Social Media im beruflichen Umfeld bieten.

Immer mehr Unternehmen gehen in sozialen Netzwerken auf die Suche nach neuen Mitarbeitern. Doch diese proaktive Suche („Active Sourcing“) ist relativ aufwendig. Daher ist sie in der betrieblichen Praxis meist noch auf Berufserfahrene und Spezialisten begrenzt. Absolventen, die „frisch“ von der Hochschule kommen, sollten sich also nicht darauf verlassen, von einem Arbeitgeber in einem sozialen Netzwerk gefunden und angesprochen zu werden. Sondern sie sollten sich aktiv auf ausgeschriebene Stellen bewerben.

Authentische Einblicke im Web

Auch im Bewerbungsprozess können Social Media hilfreich sein – angefangen bei der Identifizierung von potenziellen Arbeitgebern bis hin zur Entscheidung, ob ein Unternehmen die gewünschten Aufgaben und Arbeitsbedingungen bietet. ABB präsentiert viele aktuelle und interessante Informationen für Nachwuchskräfte in seinem Facebook-Karriere-Kanal www.facebook.com/ABBCareer. Hier finden sich zum Beispiel

Termine von Veranstaltungen, Mitarbeiterporträts und Erfahrungsberichte. Dies bietet einen guten und authentischen Einblick in den Unternehmensalltag.

In ihren Social Media-Auftritten beantworten viele Unternehmen darüber hinaus Fragen zum Bewerbungsprozess und den Besonderheiten einer Arbeit bei ihnen. Auch als „Support Hotline“ eignen sich die sozialen Medien gut, wenn beispielsweise im Bewerbungsprozess technische Probleme auftreten.

So groß die Informationsfülle und der Service für Bewerber dort auch ist: Missverstehen Sie die Social Media-Auftritte der Unternehmen nicht als „Rundum-Sorglos-Pakete“, bei denen Sie lediglich Ihren Lebenslauf hinterlassen müssen und das Unternehmen sich um alles weitere kümmert. Die Fragen, welche Aufgaben Sie sich interessieren, für welche Tätigkeiten Sie sich für geeignet halten, können

nur Sie selbst – in einer ausführlichen Bewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen – beantworten. Außerdem zeigen Sie durch Ihre Bereitschaft, sich mit der Stelle und dem Unternehmen zu beschäftigen, ein echtes Interesse – und das schätzen nicht nur Personaler bei Bewerbern.

Berufliche und private Netzwerke

Social Media unterscheiden sich in vornehmlich privat genutzte Kanäle wie Facebook, Twitter und flickr und beruflich genutzte wie XING oder LinkedIn. Ihre Bewerbung sollten Sie nur über einen Kanal mit beruflichem Kontext einreichen – ansonsten besteht die Gefahr, dass die Bewerbung unprofessionell wirkt. Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Unternehmen explizit eine Bewerbung über einen bestimmten Social Media-Kanal wie Facebook anfordert. Die hauptsächlich privat genutzten Netzwerke können und sollten Sie dafür nutzen, Einblicke ins Unternehmen zu gewinnen und in einen Dialog über weiterführende Themen zu treten.

XING und LinkedIn sind in Bezug auf Funktionalität und Zweck in unseren Augen vergleichbar. Aktuell ist XING im deutschen Markt stärker verbreitet, im internationalen Umfeld wird LinkedIn stärker genutzt. Auch unsere Recruiter für den deutschen Markt sind grundsätzlich stärker auf XING als auf LinkedIn aktiv. Daher ist ein XING-Profil für jemanden, der in Deutschland arbeiten will, eher zu empfehlen als ein LinkedIn-Profil.

Bewerben mit XING- oder LinkedIn-Profil

Um eine der beiden Plattformen in der Bewerbungsphase nutzen zu können, sollten Sie

Ihr Profil regelmäßig pflegen. Ein unvollständiges, veraltetes oder rein statisches Profil bringt nicht den erhofften Mehrwert. Wenige Kontakte, keine Mitgliedschaft in Gruppen oder keine aktiven Diskussionen in Foren lassen darauf schließen, dass Sie Ihr Profil nur angelegt haben, weil „man es eben haben muss“.

Wichtig ist, dass Sie Ihren eigenen Status auf „aktiv suchend“ setzen, damit Sie auch die gewünschten Anfragen erhalten. Jedoch sollten Sie sich als Absolvent – wie bereits schon beschrieben – nicht zu viel von diesem Weg versprechen und sich auf jeden Fall aktiv bewerben. Wir bei ABB unterscheiden beim Bewerbungsprozess nicht zwischen Bewerbungen mit XING- oder LinkedIn-Profil und solchen ohne – beide Bewerbungsformen sind für uns gleichwertig.



Wenn Sie sich für die Nutzung von Social Media für Ihre Bewerbung entscheiden, ist es wichtig, dass Sie das professionell angehen. Zeigen Sie auch in Ihrer Bewerbung über den Social Media-Kanal, dass Sie

sich bereits mit dem Unternehmen beschäftigt haben und dass Sie mit Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen einen Mehrwert für diesen Arbeitgeber bieten können. Wir bekommen regelmäßig Nachrichten auf Facebook mit einem angehängten Lebenslauf und einem kurzen Text, in dem beispielsweise steht: „Ich möchte mich gern für eine Stelle bewerben. Bitte prüfen Sie, ob mein Profil auf offene Stellen bei Ihnen passt.“ Solche Nachrichten helfen beiden Seiten nicht weiter. Die Anfrage sollte durchdacht und präzise formuliert werden, um eine qualitativ hochwertige Antwort zu bekommen. Im Extremfall kann eine schlecht formulierte Anfrage sogar zu einem bleibenden negativen Eindruck führen.



Vorsicht vor unbedachten Kommentaren

Seien Sie sich darüber hinaus immer bewusst, dass das Internet ein öffentlicher Bereich ist, und gehen Sie mit Informationen, die Sie in Social Media veröffentlichen, entsprechend sorgfältig um. So können Kommentare, die zum Beispiel rassistische, sexistische oder politische Aussagen enthalten, für einen Arbeitgeber ein Grund sein, eine Person nicht einzustellen. Auch wenn jemand regelmäßig Frust abbaut, indem er oder sie in sozialen Netzwerken über das Unternehmen oder die Führungskraft lästern, wird das generell als schlechter Stil wahrgenommen. Man darf auch keine vertraulichen Unternehmensinterna über soziale Medien verbreiten. Unternehmen sehen hier die Gefahr, dass die Person auch bei einem neuen Arbeitgeber wieder in dieses Verhaltensmuster verfallen könnte.

Wenn Sie diese Tipps berücksichtigen, können Social Media für Sie – und auch für das Unternehmen – einen zusätzlichen Nutzen

bringen. Das gegenseitige Kennenlernen ist über diese Kanäle oft unkomplizierter und aussagekräftiger als über traditionelle Kommunikationswege. Klären Sie allerdings im Vorfeld, ob eine Social Media-Kommunikation bei Ihrem Wunsch-Arbeitgeber überhaupt üblich ist. Denn das Maß der Nutzung von Social Media im Bewerbungsprozess ist stark branchen- und unternehmensabhängig.



CORNELIA GLOCK
ABB Deutschland
Mannheim

Die Autorin verantwortet den Bereich Personalmarketing für ABB in Deutschland und ist am Standort Mannheim tätig. Ihr Verantwortungsbereich umfasst das Employer Branding im Allgemeinen sowie diverse Themen im Bereich der Nachwuchsförderung sowie der Kooperation mit Hochschulen.

ABB in Deutschland erzielte im Jahr 2013 einen Umsatz von 3,37 Milliarden Euro und beschäftigt etwa 10.000 Mitarbeiter. ABB ist führend in der Energie- und Automatisierungstechnik. Das Unternehmen ermöglicht seinen Kunden in den Bereichen Energieversorgung, Industrie, Transport und Infrastruktur ihre Leistung zu verbessern und gleichzeitig die Umweltbelastung zu reduzieren. www.abb.de/karriere

VDI

Versicherungsdienst



WENN ES MAL NICHT NACH PLAN LÄUFT

„Was ist, wenn ich einmal nicht mehr arbeiten kann?“ Diese Frage stellen sich viele Menschen – und das völlig zu Recht. Es lässt sich nicht ausschließen, dass man durch Krankheit oder Unfall seinen Beruf nicht mehr ausüben kann.

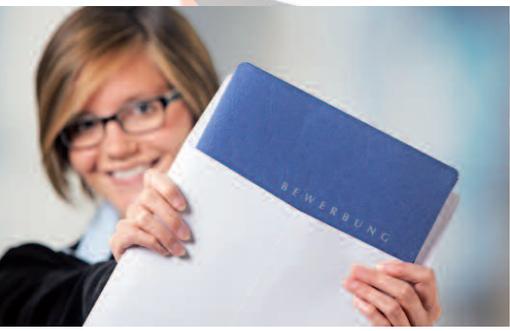
Berufsunfähigkeit ist keine Bagatelle, denn die staatlichen Leistungen reichen bei Weitem nicht aus, um den Lebensstandard aufrecht zu erhalten.

Sie wollen mehr wissen?
Dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf:

VDI-Versicherungsdienst GmbH
Telefon: +49 211 6214-496
Telefax: +49 211 6214-97496
E-Mail: schuessler@vdi.de
www.vdi-vd.de

2.4 BEWERBEN IN DEUTSCHLAND - DARAUF LEGEN PERSONALER WERT

Geht es um die Frage, was auf keinen Fall in einer Bewerbung fehlen darf und welche Inhalte besonders wichtig sind, ist es am besten, jemanden um Auskunft zu bitten, bei dem die Bewerbungen auf den Tisch kommen. Stefanie Türk ist Personalreferentin und erläutert, worauf sie bei einer Bewerbung achtet und welche Bewerbungswege heute in Frage kommen.



Lebenslauf, Anschreiben oder Projektdokumentationen: Worauf legen Sie am meisten Wert, wenn Sie eine Bewerbung für eine Stelle in Deutschland erhalten?

Für uns ist der Lebenslauf der wichtigste Bestandteil jeder Bewerbung. Er ist wie eine Visitenkarte, die uns einen ersten und wichtigen Eindruck von einer Bewerberin oder einem Bewerber gibt. Der Lebenslauf sollte einen schnellen Überblick über Qualifikation und Werdegang bieten. Das Anschreiben zeigt uns, ob sich die Bewerberin oder der Bewerber Gedanken darüber gemacht hat, was sie oder er konkret machen möchte. Vor allem bei Initiativbewerbungen sollte dies im Anschreiben klar formuliert und in Bezug zu den eigenen Qualifikationen gestellt werden. Das Anschreiben sollte kurz und prägnant sein und

zeigen, dass sich jemand mit dem Unternehmen auseinandergesetzt hat. Wir Personalmerker sehr schnell, wenn es sich um ein unspezifisches „Standardanschreiben“ handelt.

Wie umfangreich darf die Bewerbung sein?

Ausführliche Bewerbungen haben den Vorteil, dass wir uns von der Person ein besseres Bild machen können. Trotzdem sollte ein Anschreiben nicht länger als eine Seite sein. Beim Lebenslauf kommt es darauf an, dass er übersichtlich strukturiert und vor allem lückenlos ist. Zeiträume müssen daher auf den Monat genau angegeben werden. Wenn jemand Berufserfahrung gesammelt hat, die zum Stellenprofil passt, dann sollten die wichtigsten Tätigkeiten in diesem Bereich stichpunktartig benannt werden.

Wie viele Anlagen sollte ich der Bewerbung beifügen?

Die Anlagen dienen dazu, die im Lebenslauf aufgeführten Qualifikationen zu belegen. Dazu gehören auf jeden Fall das letzte Schulzeugnis und alle Arbeitszeugnisse. Aber senden Sie bitte nicht jede Seminar- und Fortbildungsbescheinigung mit, sondern nur solche, die aktuell sind und Bezug zur Stellenbeschreibung haben. Bei elektronischen Bewerbungen sollten Sie alle Anlagen in einem einzigen Dokument einreichen.

Wie wichtig ist Ihnen das Bewerberfoto?

Das Bewerbungsfoto ist optional. Für uns zählen die Qualifikation und das persönliche Gespräch. Wenn ein Foto eingesendet wird, dann sollte es in jedem Fall ein professionelles Foto vom Fotografen sein. Urlaubsbilder

oder Handyfotos sind für Bewerbungszwecke natürlich nicht geeignet.

Was darf eine Bewerbung nicht enthalten, was sollte keinesfalls fehlen?

Zu einer vollständigen Bewerbung gehören ein aussagekräftiger Lebenslauf sowie ein Anschreiben mit konkreten Angaben über das gewünschte Einsatzgebiet und den möglichen Starttermin. Auf beiden Dokumenten dürfen Datum und Unterschrift nicht fehlen. Zeugnisse und andere Nachweise, die für die angestrebte Position relevant sind, sollten ebenfalls immer Teil der Bewerbung sein. Was nicht in eine Bewerbung gehört, sind zum Beispiel Angaben über die Berufe von Eltern und Geschwistern oder zum Besuch der Grundschule. Keinen guten Eindruck hinterlassen außerdem Rechtschreibfehler in einer Bewerbung.

Welche Bewerbungsform bevorzugen Sie: Papier, E-Mail oder Online-Bewerbung? Akzeptieren Sie auch Kurzbewerbungen, die zum Beispiel nur ein Xing-Profil enthalten?

Bei Schunk nutzen wir ein Online-Bewerbungsportal, das alle Bewerberinnen und Bewerber verwenden sollten. Dieses strukturiert und beschleunigt den Bewerbungsprozess für beide Seiten. Kurzbewerbungen nehmen wir grundsätzlich nicht an.

Wie geht es weiter, wenn Sie eine interessante Bewerbung erhalten?

Wenn für uns eine Bewerberin oder ein Bewerber interessant ist, nehmen wir telefonisch Kontakt auf und laden zu einem persönlichen Gespräch ein. So können sich beide Seiten kennenlernen. An dem Vorstellungsgespräch nimmt normalerweise ein Vertreter aus dem Fach- und einer aus dem Personalbereich teil.

Und wie halten Sie es mit Bewerberinnen oder Bewerbern, die sich im Ausland aufhalten?

Das ist kein Problem. In solchen Fällen führen wir Interviews per Telefon, Skype oder face-time an Stelle von persönlichen Vorstellungsgesprächen. Auch an den Telefoninterviews nimmt ein Vertreter aus dem Fachbereich und einer aus der Personalabteilung teil.

Wie wichtig ist Ihnen, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber von einer bestimmten Hochschule in Deutschland kommt oder internationale Erfahrungen mitbringt?

Uns ist in erster Linie wichtig, dass die Person zum Anforderungsprofil passt. Wir bekommen sehr viele Bewerbungen von regionalen Hochschulen, mit denen wir eng zusammenarbeiten. Aber wir freuen uns auch sehr über Bewerbungen von überregionalen Hochschulen und Universitäten in ganz Deutschland. Studierende, die nicht aus der Region kommen, unterstützen wir gern bei der Wohnungssuche. Schunk vermietet außerdem firmeneigene Apartments. Welchen Stellenwert internationale Erfahrung hat, hängt immer von der zu besetzenden Stelle ab. Grundsätzlich ist ein Auslandsaufenthalt ein zusätzlicher Pluspunkt, mit dem sich eine Bewerberin oder ein Bewerber von anderen abheben kann. Das gilt insbesondere für technische Berufe.

STEFANIE TÜRK

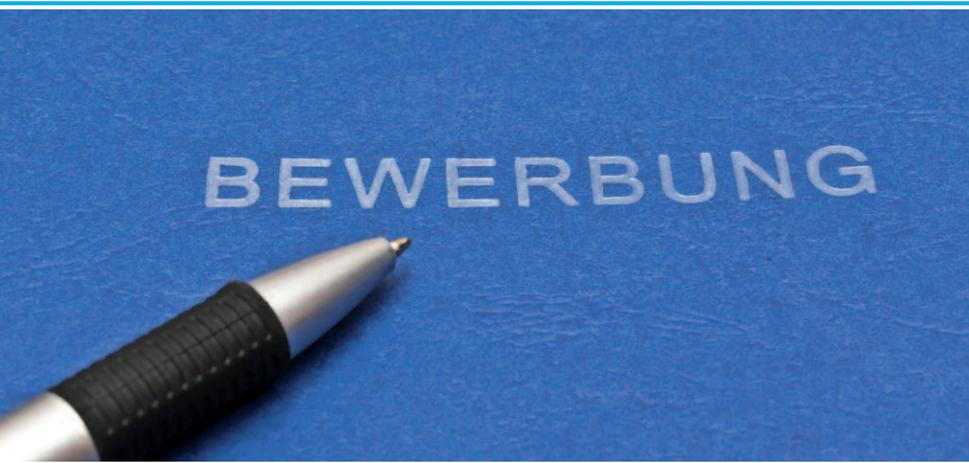
Schunk Group
Heuchelheim



Die Wirtschaftspsychologin ist Personalreferentin in der Schunk Group und in der Personalentwicklung tätig. Sie ist für die Bereiche Hochschulmarketing und Weiterbildung verantwortlich.

SO VERMEIDEN SIE TYPISCHE BEWERBUNGSFEHLER

Rechtschreibfehler sind der Bewerbungskiller Nummer eins. Auch langweilige Standardtexte, ausschweifende Aufzählungen oder falsche Formate führen schnell dazu, dass eine Bewerbung den Vermerk „Absagen“ erhält. So vermeiden Sie typische Fehler in Anschreiben, Lebenslauf und Online-Bewerbung.



Das Anschreiben

Personaler in Unternehmen haben eine Null-Fehler-Toleranz beim Lesen von Bewerbungsanschreiben. Das zeigte eine Studie von Jobware und Useye. Mit Hilfe des Eye-Tracking-Verfahrens wurden Personaler beim Lesen von Bewerbungsunterlagen beobachtet. Dabei stellte sich heraus, dass den Personalexperten schon ein einziger Flüchtigkeitsfehler genügt, um ein Anschreiben auszusortieren. Sie verbinden orthografische Fehler häufig mit mangelnder Motivation, Qualifikation oder fehlendem Qualitätsbewusstsein.

Vertrauen Sie daher nicht nur auf die automatische Rechtschreibkorrektur, sondern lassen Sie das Schreiben zusätzlich von einer

weiteren Person geglesen. Überprüfen Sie zudem, ob der Name des Ansprechpartners, die Anschrift und Rechtsform richtig geschrieben sind. Weitere typische Schwachpunkte im Anschreiben sind langweilige Einstiege, endlose Aufzählungen, fehlende Beispiele oder eine bloße Nacherzählung des Lebenslaufs. Stellen sie sich deshalb folgende Fragen:

- Enthält das Anschreiben einen interessanten Einstieg oder erinnert es an einen persönlichen Kontakt?
- Stellen Sie ihre berufliche Ausgangssituation kurz und prägnant dar?
- Belegen Sie ihre bisherigen Stationen und Erfolge mit kurzen Beispielen?
- Gehen Sie auf die in der Stellenanzeige genannten Anforderungen ein?

- Endet Ihr Anschreiben mit einem sympathischen und selbstbewussten Satzsatz?

Der Lebenslauf

Wie die Jobware-Studie weiter ergeben hat, sind Personaler gegenüber Rechtschreibfehlern in Lebensläufen etwas toleranter als beim Anschreiben. Immerhin 71 Prozent der Personalexperten dulden ein bis zwei Fehler – bei einem ansonsten passenden Kandidaten. Allerdings bleiben sie bei Flüchtigkeitsfehlern wie Buchstabenendreher wenig nachsichtig.

Sehr häufig sortieren Personaler eine Bewerbung aus, weil der Lebenslauf Lücken enthält, schlecht strukturiert ist oder weil er zu ausführlich alle Stationen seit der Grundschule beschreibt. Diese fünf Leitfragen helfen Ihnen, einen Lebenslauf zu verfassen, der bei Personalern gut ankommt:

- Enthält Ihr Lebenslauf eine lückenlose Aufzählung aller Stationen seit dem Schulabschluss?
- Erläutern Sie (nur) diejenigen Zusatzqualifikationen näher, die einen Bezug zur Stelle haben?
- Ist alles übersichtlich und gut strukturiert auf ein bis maximal zwei Seiten dargestellt?
- Können Sie alle Stationen mit Zeugnissen oder Bescheinigungen dokumentieren?
- Haben Sie das aktuelle Datum und Ihre Unterschrift nicht vergessen?

Die Online-Bewerbung

Die meisten Arbeitgeber vermerken in ihrer Stellenanzeige oder auf der Karriere-Webseite, in welcher Form sie eine Bewerbung er-

halten möchten. Diesen Wunsch sollten Sie nicht ignorieren, denn unverlangt eingesandte Papierbewerbungen werden häufig unbesehen zurückgesandt.

Immer mehr Unternehmen wollen Bewerbungen entweder über ein Online-Formular oder per E-Mail erhalten. Das verleitet womöglich dazu, gleich mehrere Bewerbungen an verschiedene Arbeitgeber zu schicken. Verzichten Sie unbedingt auf einen Serienversand, denn Standardbewerbungen werden meist mit Standardabsagen beantwortet.

Behandeln Sie Online- und E-Mail-Bewerbungen genauso sorgfältig wie postalische Bewerbungen. Beachten Sie folgende Besonderheiten des Mediums Internet:

- Verfassen Sie das Anschreiben zunächst in Word und überprüfen Sie es auf Fehler, bevor sie es in das Bewerbungsformular kopieren und hochladen.

- Bei E-Mail-Bewerbungen genügt ein kurzer Mail-Text, der auf die Anhänge verweist. Das Anschreiben senden Sie als Dateianhang. Achten Sie auf eine aussagekräftige Betreffzeile.

- Auch wenn in E-Mails häufig eine lockere Sprache vorherrscht: Verwenden Sie in Bewerbungen formgerecht „Sehr geehrte/r“ und „Mit freundlichen Grüßen“.

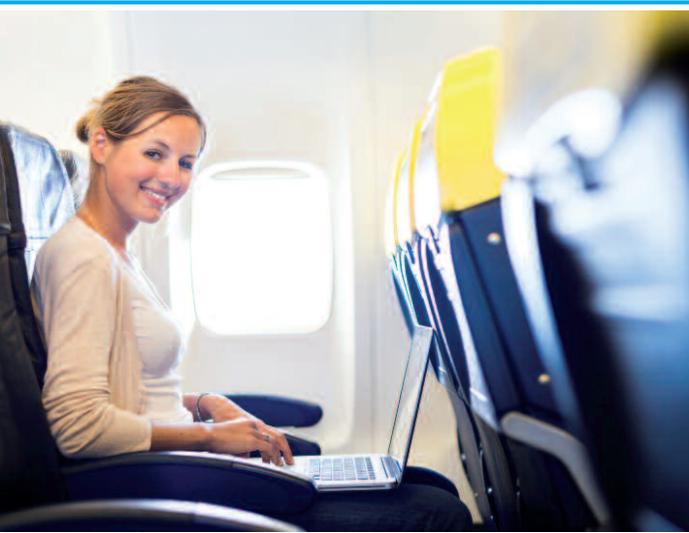
- Verwirren Sie nicht mit vielen Dokumenten. Fassen Sie Ihre Unterlagen in einem oder zwei Anhängen zusammen und benennen Sie diese aussagekräftig und mit Ihrem Namen.

- Um verschobene Formatierungen zu vermeiden, sollten sie Lebenslauf und Zeugnisse im PDF-Format einreichen. Die Dateien dürfen nicht größer als zwei bis drei MB sein.



2.5 INTERNATIONALE BEWERBUNGSUNTERLAGEN RICHTIG ZUSAMMENSTELLEN

Die Möglichkeiten für Ingenieurinnen und Ingenieure, die eigene Karriere durch Stationen im Ausland zu bereichern, sind so groß wie nie zuvor. Wer sich auf eine Stelle im Ausland bewirbt, sollte aber nicht nur die benötigten Sprachkenntnisse mitbringen, sondern auch wissen, was eine internationale Bewerbung enthalten muss.



Die richtige Reihenfolge im Lebenslauf

Beim Foto, das in Deutschland in keiner Bewerbermappe fehlen darf, gilt dagegen: Andere Länder, andere Sitten. So ist es in den USA mittlerweile verpönt, ein Foto beizulegen und auch in Asien ist dies eher unüblich. Auch der Lebenslauf unterscheidet sich von den in Deutschland üblichen Formaten. Im internationalen Umfeld kommt es darauf an, die für die neue Position relevanten Informationen kurz und knapp aufzubereiten. Die Angaben zum

Studium enthalten den Namen der Universität, den Fachbereich, die Abschlussnote und das Thema der Abschlussarbeit. Bei den beruflichen Stationen sollten Sie zusätzlich zur Position, Dauer der Anstellung und eventueller Führungsverantwortung auch eine kurze Unternehmensbeschreibung aufführen. Dazu gehören die Branche, der Firmensitz und die Mitarbeiterzahl.

Bewerben Sie sich in den USA, ist ein Lebenslauf in chronologischer Reihenfolge gefragt. Das heißt, der CV beginnt mit der Ausbildung und endet mit der aktuellen Position. In Europa und Asien ist es heute dagegen üblich, im Lebenslauf zuerst die aktuelle Position und

Dass die Welt wirtschaftlich immer enger zusammenrückt, liegt nicht zuletzt an den technischen Leistungen der Ingenieurinnen und Ingenieure. Mit immer besseren Verkehrs- und Kommunikationsmitteln haben sie die Grundlagen geschaffen, die ihnen heute selbst ganz neue Karrieremöglichkeiten eröffnen. Um die Kommunikation mit internationalen Arbeitgebern schnell zu halten, ist eine Bewerbung per E-Mail ratsam. Neben einem Anschreiben sollte die Bewerbung auf jeden Fall einen Lebenslauf, die wichtigsten Studien- und Arbeitszeugnisse sowie die vollständigen Kontaktdaten inklusive Mailadresse und Mobilfunknummer enthalten.

zum Schluss den Ausbildungsbeginn anzugeben. Ein weiterer Unterschied in den USA – und auch in Asien – zu den deutschen Gepflogenheiten: Hier wird dem Lebenslauf ein kurzes Summary vorangestellt. Dieser etwa zehn bis 20 Zeilen lange Text beschreibt das Wesentliche Ihrer Person: Was haben Sie bisher gemacht? Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?

Welchen Mehrwert bieten Sie?

Ihre internationale Bewerbung muss – wie eine nationale Bewerbung auch – die wichtigsten Fragen beantworten: Warum sollte das Unternehmen ausgerechnet Sie einstellen? Welchen Mehrwert bringen Sie dem Unternehmen? Dazu zählen technisches Fachwissen, interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachkenntnisse, aber auch wertvolle Kontakte in der Branche. Deutschland ist für viele Unternehmen ein wichtiger Markt. Deshalb bringen deutsche Bewerberinnen und Bewerber für ausländische Firmen einen Mehrwert mit, da sie Land und Leute gut kennen. Auch Ausbildungs- und Universitätsabschlüsse in Deutschland haben einen hohen Stellenwert im Ausland.

Gerade für Ingenieurinnen und Ingenieure ist es wichtig, durch kontinuierliche Weiterbildung auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Dies angemessen herauszustreichen, ist insbesondere für berufserfahrene Kandidaten wichtig. Sie sollten alle Programmiersprachen, Programme, Datenbanken und ERP-Systeme, mit denen sie Erfahrung gesammelt haben, auflisten und mit Zertifikaten belegen. Arbeitszeugnisse sind ebenfalls hilfreich, allerdings sind sie in vielen Ländern Süd- und Osteuropas praktisch unbekannt. Das heißt auch, dass Sie nach einem Auslandsaufenthalt in diesen Ländern nicht mit einem Arbeitszeugnis rechnen können. Das Einholen von Referenzen bei aktuellen oder früheren Ar-

beitgebern ist in diesen Ländern ebenfalls unüblich. Daher müssen Sie in ihrem Lebenslauf detailliert angeben, für welche Unternehmen Sie in süd- oder osteuropäischen Ländern gearbeitet haben und welche Erfahrungen Sie dort gesammelt haben. In diesen Ländern kommt es – anders als in Deutschland – auch nicht unbedingt auf einen lückenlosen Lebenslauf an. Im Vordergrund stehen die Aufgaben und Erfahrungen auf den Positionen, die für die ausgeschriebene Stelle relevant sind.

Offenheit für andere Kulturen

Darüber hinaus ist es bei internationalen Bewerbungen wichtig, glaubhaft darzustellen, dass Sie offen für einen Wechsel sind. Am einfachsten lässt sich dies durch bereits im Ausland verbrachte Ausbildungs- und Berufsstationen belegen. Selbst wenn Sie in einem Land mit derselben (Mutter-)Sprache waren, sollten Sie das im Lebenslauf erwähnen. Denn jeder Länderwechsel stellt eine Umstellung dar.



Bei einem Wechsel ins weiter entfernte Ausland, etwa Nord- und Südamerika oder Asien, kommt es noch stärker auf Weltoffenheit und Flexibilität an. Die Unternehmen dort wollen sicher gehen, dass Sie tatsächlich den Sprung in einen ganz anderen Kulturkreis, ein anderes Klima und in ein Land mit für ihn fremder Sprache schaffen. Deshalb ist



China ist nicht gleich Japan. Auch innerhalb des asiatischen Raum gilt es, landesspezifische Unterschiede zu berücksichtigen.



es in diesen Fällen hilfreich, wenn Sie bereits längere Aufenthalte in der Region nachweisen können. Besonders wichtig für einen potenziellen Arbeitgeber sind Ihre Fremdsprachenkenntnisse. Selbst wenn es sich um Fremdsprachen handelt, die im Land nicht gesprochen werden, zeigen Sie damit, dass Sie eine Sprachaffinität haben und damit auch über eine gewisse kulturelle Empathie verfügen.

Am wichtigsten für eine Tätigkeit im Ausland ist aber, dass Sie sich in einem unbekanntem Umfeld wohlfühlen und dass Sie gut mit Veränderungen umgehen können. Wenn Sie in Ihrer Bewerbung die länderspezifischen Unterschiede beachten, signalisieren Sie dem Unternehmen, bei dem Sie sich bewerben, zwei wichtige Dinge: Sie kennen die Gepflogenheiten der Region und Sie stellen sich darauf ein.

Länderspezifische Unterschiede

Kenntnisse des Landes, der Region und der dort herrschenden Verhältnisse sind ebenfalls von Vorteil. Asien ist ein äußerst heterogener Raum und selbst China besteht aus mehreren Regionen, die geographisch, klimatisch und kulturell sehr unterschiedlich sind. Deshalb sollte ein Aufenthalt in Südkorea für eine Bewerbung in Vietnam nicht überbetont werden, da diese Länder allein schon von der gebotenen Infrastruktur sehr unterschiedlich sind. Auch die politischen Spannungen in Asien können bei einer Bewerbung zum Stolperstein werden. Ein Beispiel ist das noch aus der Vergangenheit belastete Verhältnis zwischen China und Japan. Ein längerer Aufenthalt in Tokio kann bei einer Bewerbung in Shanghai durchaus negativ ausgelegt werden.



SASCHA FELDEN
Mercuri Urval GmbH
Düsseldorf

Der Autor betreut als HR-Berater Unternehmen in der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, im Change und Talent Management sowie bei der Business Transformation und M&A-Projekten.

2.6 VORSTELLUNGSGESPRÄCHE AUF DISTANZ – WORAUF KOMMT ES DABEI AN?

Bewerbungsprozesse laufen meist nach dem gleichen Muster ab: Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch, Auswahlverfahren wie Assessment Center, weitere Gespräche, Vertragsangebot. Immer häufiger aber finden Vorstellungsgespräche oder Auswahlverfahren auf Distanz statt – also ohne persönliche Anwesenheit der Bewerberinnen und Bewerber im Unternehmen. Was heißt das für die Vorbereitung?



Im Bewerbungsprozess ist jeder einzelne Schritt entscheidend: Ob bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, im Vorstellungsgespräch oder Assessment Center – jedes Mal entscheidet sich von Neuem, ob Sie es in die nächste Runde schaffen – oder nicht. Eine zentrale Rolle in diesem Prozess spielt das Vorstellungsgespräch. Es ist der erste offene Austausch zwischen Kandidat und Unternehmen. Und damit die beste Möglichkeit für beide Seiten, sich gegenseitig kennenzulernen und herauszufinden, ob sie zueinander passen.

Wie können Sie sich vorbereiten?

Im Vorstellungsgespräch entscheiden Sie, ob der Arbeitgeber der richtige für Sie sein könnte. Gleichzeitig will das Unternehmen klären, ob Sie zur Firmenkultur und zur Stelle passen. Für Ihre Vorbereitung bedeutet das, dass Sie sich vor dem Gespräch Gedanken machen sollten, was Sie von ihrer künftigen Tätigkeit erwarten. Werden Sie sich darüber im Klaren, in welcher Art von Unternehmen und in welchem Umfeld Sie arbeiten wollen. Informieren Sie sich im Vorfeld über das

Unternehmen und Ihre Gesprächspartner. Entwickeln Sie ein Gefühl dafür, wie das Unternehmen tickt und was für Menschen Ihnen bei dem Gespräch gegenüber sitzen. Und klären Sie für sich, was für Sie wichtig ist, damit Sie bei diesem Unternehmen arbeiten wollen.

Sie wissen selbst am besten, was Sie können und was Sie nicht können, was Sie gern machen und was nicht. Machen Sie sich also schon im Vorfeld ein Bild über die Aufgabe und die Stelle, um die es geht. Was sagen Ihnen die Informationen, die Sie vorliegen haben? Welche Informationen fehlen noch? Was ist Ihr Eindruck, um welchen Verantwortungsgrad, welche Entscheidungskompetenz, welche Schnittstellen es gehen könnte? Was würde Ihnen davon Spaß machen? Welche Kompetenzen bringen Sie mit? Und wo sehen Sie vielleicht Lernfelder für sich?

Wenn Sie sich auf diese Punkte vorbereitet haben, erhalten Sie einen Überblick, ob Sie für dieses Unternehmen und in dieser Aufgabe arbeiten wollen. Vieles wird sich aber erst durch den persönlichen Eindruck im Gespräch ergeben. Und genau dafür ist das Vorstellungsgespräch da! Bereiten Sie also schon zu Hause die Fragen vor, auf die Sie auf jeden Fall eine Antwort haben wollen.

.....
Per Telefon, Video oder Chat

Inzwischen finden Vorstellungsgespräche immer häufiger auf Distanz statt. Es gibt viele gute Gründe, ein Vorstellungsgespräch per Telefon, per Video oder vielleicht sogar per Chat durchzuführen. Vor allem die Zeitersparnis und die Entfernung spielen eine Rolle. Die Unternehmen wollen – zumindest für das Erstgespräch – den Aufwand für alle Beteiligten gering halten. Auch die-



se Form von Vorstellungsgespräch entscheidet darüber, ob der Auswahlprozess weiter geht oder nicht. Deshalb sollte der Aufwand für die Vorbereitung genauso hoch sein wie für ein persönliches Gespräch.

Die Besonderheit von Vorstellungsgesprächen auf Distanz ist die Art und Weise, auf die Informationen gesendet und empfangen werden. Kommunikation findet normalerweise auf drei Ebenen statt:

- verbal:
Sie und Ihre Gesprächspartner drücken in Worten aus, was Sie sagen wollen
- para-verbal:
Durch Betonungen in der Stimme – indem Sie laut oder leise reden, schnell oder langsam, hoch oder tief – vermitteln Sie und Ihre Gesprächspartner zusätzliche Informationen zum gesprochenen Wort
- non-verbal:
Mit Ihrer Körpersprache – Stirnrunzeln, hochgezogene Augenbrauen, Lächeln et cetera – drücken Sie beispielsweise aus, ob Sie Ihren Gesprächspartner verstanden haben

.....
Fahren Sie das „volle Programm“ auf

Vor allem im Bereich der non-verbalen Kommunikation wird es bei Vorstellungsgesprächen auf Distanz schwierig. Bei einem Telefonat empfangen Sie keinerlei Informationen aus der Körpersprache. Sie sind voll und ganz auf die Stimme und das gesprochene Wort angewiesen. Auch Sie selbst haben nur Stimme und Wörter zur Verfügung, um auszudrücken, was Sie sagen wollen. Selbst bei Video-Calls ist der Effekt der Körpersprache oft eingeschränkt. Je nach Qualität der Verbindung können Bild und Ton verzerrt sein, sodass Sie sich stark konzen-

trieren müssen, um alle Eindrücke zu sammeln und gleichzeitig aktiv am Gespräch teilzunehmen.

Es ist daher sehr empfehlenswert, auch bei Gesprächen auf Distanz das „volle Programm“ aufzufahren. Damit ist nicht nur die Vorbereitung auf die Inhalte gemeint, sondern auch die Art und Weise, wie Sie sich kleiden, wie Sie sich hinsetzen und wie viel Ablenkung Sie zulassen. Für einen Video-Call mag das noch offensichtlich sein, da die Gegenseite Sie sieht und auch erkennen kann, wo Sie sich befinden. Aber auch am Telefon können Ihre Gesprächspartner an Ihrer Stimme erkennen, ob Sie sich an einen ruhigen Ort zurückgezogen haben und aufrecht sitzen – oder ob Sie es sich auf dem Sofa bequem gemacht haben. Verhalten Sie sich idealerweise wie in einem persönlichen Gespräch – das trägt zu Ihrer Konzentration bei.

Ein Vorstellungsgespräch per Chat birgt noch weitere Herausforderungen, da hier auch die Stimme als „Vermittler von Informationen“ entfällt. Es geht nur um das (schnell) geschriebene Wort. Hier sollten Sie bereits im Vorfeld klären, um welche Themen und Fragen es in dem Chat gehen wird, damit Sie mögliche Antworten vorbereiten können.

Für alle Varianten des Vorstellungsgesprächs – ob persönlich, per Video, Telefon oder Chat – gilt: Scheuen Sie sich nicht, nachzufragen, wenn Sie etwas nicht richtig verstanden haben! Ein gemeinsames Verständnis hilft beiden Seiten, das Ziel des Vorstellungsgesprächs zu erreichen: Herausfinden, ob man zueinander passt.

.....
Auch Auswahlverfahren finden auf Distanz statt

Nicht nur Vorstellungsgespräche, sondern auch Testverfahren werden immer häufiger

auf Distanz durchgeführt, zum Beispiel in Form eines Online-Assessments. Hier führen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Tests und Übungen in Einzelarbeit zu Hause vor dem Computer durch. Hierbei geht es im Wesentlichen darum, fachliche und soziale Kompetenzen abzufragen – ganz ähnlich wie bei einem „herkömmlichen“ Assessment Center. Im Unterschied dazu werden allerdings kaum Gruppenübungen durchgeführt. Das wichtigste Element für Ihre Vorbereitung ist, dass Sie im Vorfeld so viel wie möglich über Ablauf und Inhalt in Erfahrung bringen sollten. Suchen Sie sich dann – ähnlich wie beim Vorstellungsgespräch auf Distanz – eine geeignete Umgebung, in der Sie die Übungen in Ruhe und ungestört durchführen können.



JO KRISTOF
JK Business Coaching
Düsseldorf

Die Autorin ist selbständige Beraterin und Business Coach und berät zu den Themen Führung und Change Management. Vor ihrer Selbständigkeit war sie über zehn Jahre als Personalverantwortliche in Unternehmen tätig und hat in dieser Zeit Hunderte von Bewerbungsgesprächen geführt.

2.7 Die engineerING card als Eintrittskarte für die europaweite Karriere

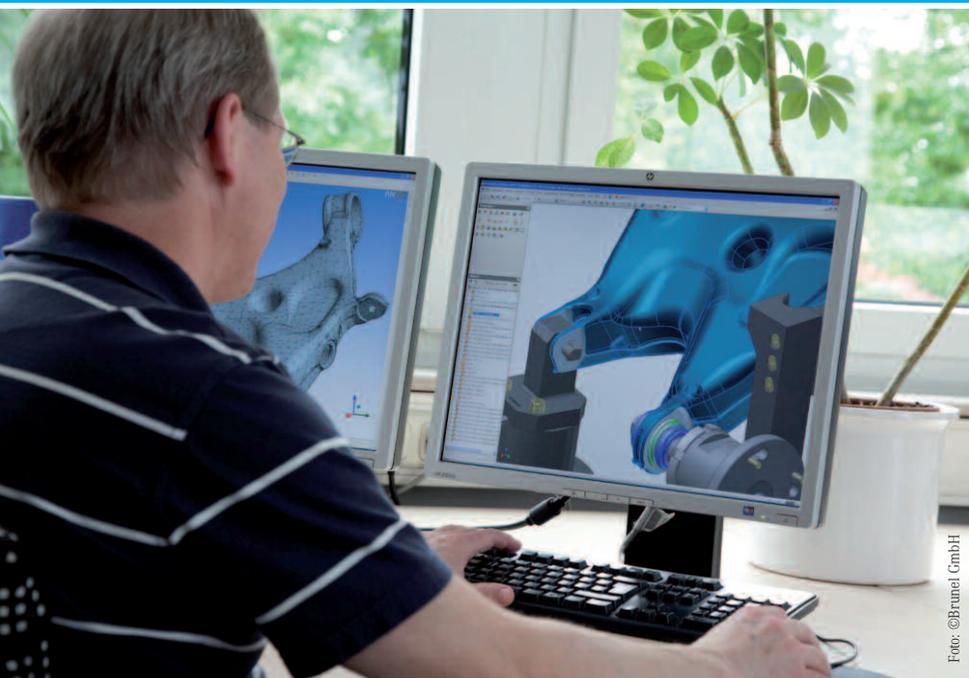


Foto: ©Brunel GmbH

Das Arbeitsumfeld von Ingenieurinnen und Ingenieuren wird immer globaler. Die engineerING card bietet die nötige Transparenz der Qualifikationen und erleichtert den Berufseinstieg. Markus Eckhardt verantwortet das Vertriebsgeschäft von Brunel und berichtet über seine Erfahrungen mit dem internationalen Berufsausweis.

Herr Eckhardt, denken Sie, die engineerING card wird sich langfristig durchsetzen?

Markus Eckhardt: Ja, davon bin ich überzeugt. Und zwar aus zwei Gründen: Zum einen unterstützen die Industrie und die Hochschulen diesen Berufsausweis. Das zeigt, dass ein Interesse daran besteht, internationale Hürden abzubauen und Stu-

dienabschlüsse sowie berufliche Erfahrungen vergleichbar zu machen. Zum anderen macht die Entwicklung der Weltwirtschaft diesen internationalen Berufsausweis für Ingenieurinnen und Ingenieure erforderlich: Immer mehr Unternehmen agieren grenzübergreifend, indem sie expandieren und weltweit Standorte schaffen oder mit Kooperationspartnern rund um den Globus zusammenarbeiten. Auch die Absatzmärkte werden

immer internationaler. Daher müssen die Bedingungen für eine grenzübergreifende Beschäftigung von qualifizierten Ingenieurinnen und Ingenieuren vereinfacht werden – und genau das ist das Ziel der engineerING card: Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine höhere Transparenz zu schaffen sowie die Mobilität von Ingenieurinnen und Ingenieuren innerhalb Europas zu stärken. Sie passt also perfekt zur wirtschaftlichen Entwicklung – vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels.

Wie schätzen Sie die Akzeptanz der engineerING card auf Unternehmensseite ein?

Markus Eckhardt: Uns freut es sehr, dass dieser Berufsausweis von Unternehmen jeder Größenordnung gleichermaßen akzeptiert wird – das spricht für eine breite Akzeptanz. Allerdings muss die engineerING card noch stärker etabliert werden, damit sie für mehr Transparenz sorgen und die bereits erwähnten Ziele erreichen kann.

Welche Vorteile bietet die engineerING card aus Ihrer Sicht für die Kunden von Brunel?

Markus Eckhardt: Das ist eindeutig die Vergleichbarkeit der europäischen Engineering-Hochschulabschlüsse sowie anderer beruflicher Qualifikationen. Für die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet das einen enormen Fortschritt und führt dazu, dass schneller hochqualifizierte Kräfte für ein bestimmtes Projekt gefunden und verpflichtet werden. Das wiederum sorgt dafür, dass Innovationen besser vorangetrieben und Unternehmen so flexibler und schneller agieren können.

Und welche Vorteile ergeben sich für die Ingenieurinnen und Ingenieure?

Markus Eckhardt: Dieser Ausweis bescheinigt den Inhabern ihre fachlichen Qualifika-

Der europäische Berufsausweis

Durch transparente, schnelle und zuverlässige Verfahren der Berufsankennung soll die Mobilität von Arbeitnehmern unterstützt werden. So die Kernaussage der 2013 modernisierten Berufsankennungsrichtlinie der EU. Dies hat der VDI zum Anlass genommen, in Zusammenarbeit mit der FEANI (Fédération Européenne d'Associations Nationales d'Ingénieurs) einen Berufsausweis für Ingenieurinnen und Ingenieure zu entwickeln:

die engineerING card.



Die engineerING card ist ein übersichtlicher Nachweis sämtlicher Ausbildungs- und Berufsqualifikationen. Damit wird sie zur persönlichen Eintrittskarte für die Karriere, denn mit ihr weisen sich die Inhaber eindeutig als qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure aus. Die engineerING card kann in Deutschland jeder beantragen, der über einen Abschluss an einer staatlich anerkannten deutschen Hochschule in einem ingenieurwissenschaftlichen Studiengang verfügt.

Die Ausbildungs- und Berufsqualifikationen werden durch ein unabhängiges Fachgremium nach international festgelegten Kriterien geprüft und mit der Ausstellung der engineerING card anerkannt. In elf europäischen Ländern wurde der Berufsausweis für Ingenieurinnen und Ingenieure bereits eingeführt. Bald sollen drei weitere Länder folgen.

3.1 ARBEITGEBER BIETEN INDIVIDUELLE EINBLICKE

Die Absolventen von heute wünschen sich individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, hohe Transparenz und ständige Kommunikation. An diese Bedürfnisse passen sich die Arbeitgeber an: Immer mehr Unternehmen sind auf allen möglichen Kanälen präsent und gehen dort auf individuelle Fragestellungen ein. Am Beispiel der Daimler AG wird erläutert, wie sich Unternehmen Absolventen gegenüber präsentieren.



Arbeitgeber begegnen den Bewerbererwartungen

Die Parameter bei der Arbeitgeberwahl haben sich geändert: Heute schauen die Kandidaten sehr genau, was ihnen ein potenzieller Arbeitgeber zu bieten hat. Dieser Erwartung will die Daimler AG mit ihrer neuen Arbeitgeberkampagne Rechnung tragen. Unter dem Leitspruch „Das sind wir“ stellt sie sich als Arbeitgeber vor. Im Mittel-

punkt der Kampagne stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn nur sie können einen authentischen Einblick über das Unternehmen und ihre Arbeitswelt vermitteln und Interessenten eine bessere Orientierung bei der Arbeitgeberwahl ermöglichen. Die Menschen, die hinter Daimler stehen, sind der „Motor“ des Unternehmens. „Das sind wir“ soll deutlich machen, dass deren Engagement ein unentbehrlicher Bestandteil des Unternehmenserfolgs ist. Die Kampagne zeigt auch,

dass Daimler ein Unternehmen ist, in dem sowohl Vielfalt gelebt als auch persönliche und fachliche Weiterentwicklung gefördert wird. Arbeiten bei Daimler ist mehr als nur ein Arbeitsplatz – dem Unternehmen ist es ein Anliegen, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft im Unternehmen zu bieten.

Authentische Einblicke in das Arbeitsumfeld

Erste Anlaufstelle für Interessenten ist in den meisten Fällen die Karriere-Webseite. Dort zeigt Daimler, welche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten das Unternehmen und seine Marken bieten. Es gibt Informationen über Einstiegsmöglichkeiten wie das internationale Traineeprogramm CAREer, über freie Stellen, Praktikumsplätze und aktuelle Veranstaltungen. Die Karriere-Webseite und auch die Social Media-Kanäle bieten durch Videos und Bilder Einblicke in das Arbeitsumfeld und stellen eine direkte Kontaktaufnahme in die Personalabteilung sicher. Besonders wichtig ist der direkte Austausch mit Interessenten auf Karrieremessen und Recruitingveranstaltungen. Diese treffen an den Messeständen nicht nur Vertreter aus der Personalabteilung an, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Fachbereichen wie Entwicklung oder IT, Führungskräfte, Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Traineeprogramms sowie Doktorandinnen und Doktoranden.

Am allerbesten lernt man das Unternehmen aber bei einem Besuch vor Ort kennen: Rund um den Einstieg und das Arbeiten bietet Daimler mehrere Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen an. Hier können sich

die Interessenten informieren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Unternehmen kennen lernen und erste Kontakte für



ein künftiges Netzwerk knüpfen – also das Unternehmen direkt und live erleben. Ein Beispiel hierfür ist das Daimler Knowledge College – von Experten geleitete Workshops für Studierende, um Methodenkenntnisse und persönliche Fähigkeiten zu stärken. Im Mittelpunkt stehen dabei immer der intensive Austausch mit anderen Studierenden und das gemeinsame Erarbeiten von Wissen. Bei Bedarf erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Anschluss weitere berufliche Orientierung und Beratung.

Diese Beispiele zeigen: Die Daimler AG begegnet dem Bedürfnis der Berufseinsteiger nach zunehmender Individualität, indem sie ihre Angebote immer stärker diversifiziert. Den detailliertesten Einblick in das Unternehmen erhalten Interessenten sicherlich über eine gemeinsame Zusammenarbeit, zum Beispiel während eines Praktikums, einer Werkstudententätigkeit oder einer Bachelor- oder Masterarbeit. Auch hier gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die individuell auf den Bedarf der Studierenden zugeschnitten werden.

Worauf das Unternehmen achtet

Genauso wie die Bewerberinnen und Bewerber das Unternehmen auf der Karriere-Webseite, über Social Media oder im persönlichen Kontakt authentisch erleben wollen, hat auch Daimler als Arbeitgeber den Anspruch, die Kandidaten mit all ihren Facet-



ten kennenzulernen. Hierfür sind nicht nur Abschlussnoten, sondern auch praktische Erfahrungen und vor allem der Gesamteindruck ausschlaggebend. Für Daimler ist es beispielsweise interessant, inwieweit und aus welchen Motiven sich Studierende außerhalb des Studiums engagieren. All das formt das Gesamtbild eines Bewerbers. Daimler ist interessiert an begeisterungsfähigen Kandidaten, die Wert auf fachliche und persönliche Weiterentwicklung legen. Das Unternehmen fördert das gezielt mit fachspezifischen Seminaren, E-Learnings oder einem Studium über das Studienförderprogramm „Daimler Academic Programs“.

Mit einer Präsenz in fast 200 Ländern bietet Daimler die Vorteile eines internationalen Unternehmens. Ein Auslandseinsatz bereichert fachlich und persönlich. Die Auslandseinsätze können individuell in ihrer Dauer, der Länderwahl und den Funktionsbereichen gestaltet werden. www.daimler.com/karriere

Worauf Bewerber achten sollten

„Authentizität“ ist ein wichtiges Stichwort bei der Arbeitgeberwahl. Deshalb sollten Bewerberinnen und Bewerber, bevor sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden, die von den Unternehmen übermittelten Botschaften mit den eigenen Erwartungen und Anforderungen abgleichen. Hilfreich kann der Besuch einer Online-Arbeitgeberbewerbungsplattform sein. Die dort vorhandenen Kommentare können ein Gefühl für das Arbeitsklima vermitteln. Vorstellungsgespräche oder Vor-Ort-Veranstaltungen bieten meist einen intensiveren Einblick in die Unternehmenskultur und den Umgang miteinander.



PETER BERG
Daimler AG
Stuttgart

Der Autor leitet die Abteilung Global Talent Acquisition & Development bei der Daimler AG und verantwortet das internationale Traineeprogramm des Konzerns, „CAReer“, sowie das Employer Branding. Der gebürtige Kölner verfügt über 20-jährige Personalerfahrung im In- und Ausland.

3.2 DAS MOSAIK IM TEAM



Erinnern Sie sich an die Fußball-Weltmeisterschaft 2014 in Brasilien – an das deutsche Team, das den Cup holte? Jeder einzelne Spieler war mit seinen Merkmalen unverkennbar, als Team waren sie unschlagbar. Dieser Stärke muss sich jedes einzelne Teammitglied bewusst werden, um zum Erfolg des eigenen Teams beizutragen.

Vielfältige Charaktere

Sicherlich haben Sie schon in ihrem privaten Umfeld festgestellt, dass es eine große Bandbreite an unterschiedlichen Charakteren gibt: die Vielredner und die Zuhörer, die Ja-Sager und die Boykottierer, die Bestimmer und die Besser-Wisser, die Treiber und die Zurückhaltenden, die Macher und die Mitläufer, die Zweifler und die Nörgler, die Kritiker und die Querdenker, die Karrie-

risten und die Technokraten. Mit Blick auf den Berufseinstieg denken Sie nun: Wie sollen Sie mit all diesen Typen zusammenarbeiten?

Wichtig für die reibungslose Zusammenarbeit mit anderen ist, dass Sie zunächst die eigenen Stärken und Schwächen kennen lernen. Erst dann können Sie Ihre Kollegen und Teammitglieder bewusster verstehen. Für die Typisierung der eigenen Person gibt es jede Menge Literatur. Die in Fachbüchern beschriebenen Definitionen lauten beispielsweise: Gemüsstypen, Machertypen, Verstandstypen und emotionale Typen.

Drei Haupttypen

Nur, woran erkennt man den jeweiligen Typ? Zur Unterscheidung nutzen Experten häufig eine farbliche Kategorisierung, die auf der Biostruktur-Analyse des Anthropologen Rolf

W. Schirm basiert und unter anderem von dem Psychologen Joern J. Bambeck weiter entwickelt wurde. Sie unterscheiden zwischen roten, grünen und blauen Typen:

- Rot steht für: Praktischer IQ, Willensmensch, Pragmatiker, Macher, stark, schnell, offensiv, aktiv
- Grün steht für: Sozialer IQ, Gefühlsmensch, Helfer, Fühlen, Intuition, warm, behutsam, rezeptiv, bedächtig
- Blau steht für: Rationaler IQ, Verstandsmensch, Untersucher, Logik, Verstehen, kühl, genau, defensiv, reflexiv

Im direkten Vergleich dieser drei Haupttypen präsentiert sich der rote Typ wettbewerbsorientiert, durchsetzend, kämpferisch und pragmatisch. Er bewegt Menschen und Dinge, ist impulsiv, freiheitsliebend, dynamisch und risikofreudig. Der grüne Typ hingegen ist teamorientiert und verschmilzt mit Menschen und Dingen. Er ist gutmütig, vermittelnd, gesellig und kompromissbereit, gastfreundlich, kollegial und einfühlsam. Der blaue Typ ist ein Einzelgänger, analysiert Menschen und Dinge, kontrolliert und bewahrt eine soziale Distanz. Er ist korrekt und reserviert, kopflastig, rational und abwägend.

Die Verhaltensmerkmale dieser drei Haupttypen in einem Gespräch sind:

- Rot: initiativ, engagiert, sprunghaft im Denken, ungeduldig
- Grün: redselig, gefühlsbetont, persönlich, unbefangen
- Blau: überlegt, geordnet, sachlich, präzise

Entsteht beispielsweise während eines laufenden Projekts Stress, so reagiert der rote Typ häufig stark impulsiv. Er geht in die Luft, es fällt ihm schwer, sich zu beherrschen und er muss sich durch körperliche Reaktionen Erleichterung verschaffen. Der grüne Typ will sein Herz ausschütten, wird redselig und muss sich aussprechen. Der blaue Typ dagegen lässt sich nichts anmerken, wird still und zieht sich zurück.

Das Verhalten im Team

Auch das Führungsverhalten im Team gestaltet sich je nach Haupttyp ganz unterschiedlich. Der rote Typ wünscht sich die Beachtung des eigenen Freiraums, die Teammitglieder sollen sich eher unterordnen. Der grüne Typ leitet die Teammitglieder behutsam an, damit sich alle wohlfühlen und bestmöglich einbringen. Der blaue Typ führt die Teammitglieder, die nach klaren Anweisungen im vorgegebenen Rahmen arbeiten, konsequent und diszipliniert.



Für ein Unternehmen stellt es daher eine Herausforderung dar, die richtigen Kandidaten zu finden, die sich idealerweise in der Zusammenarbeit gut ergänzen. Nicht nur die fachlichen Qualifikationen sind für die Ar-

beitgeber ausschlaggebend, sondern auch die Frage, ob der neue Mitarbeiter zum Unternehmen und seiner Kultur passt. Große Unternehmen führen daher häufig Assessment Center durch. Mit Hilfe dieses Auswahlverfahrens wollen sie die Persönlichkeit der Bewerber evaluieren und ermitteln, wie sie sich in der Zusammenarbeit und im Wettbewerb mit anderen positionieren.

Männer und Frauen, Jüngere und Ältere, erfahrene und weniger erfahrene Mitarbeiter, verschiedene Nationalitäten und Kulturen werden heute in Teams zusammengebracht, damit jedes einzelne Teammitglied seine speziellen Stärken einbringen und somit das Projekt mit zum Erfolg führen kann. Neben den Fachkenntnissen sind also bei der Zusammenstellung eines Projektteams eine Menge anderer Parameter unter den berühmten Hut zu bringen – nicht nur die bereits beschriebenen Typisierungen.

Bedenken Sie dabei: Niemand entspricht nur einer Typisierung. Alle Menschen tragen Anteile von Rot, Grün und Blau in sich. Diese sind nur unterschiedlich stark ausgeprägt.

Regeln der Zusammenarbeit

Im Idealfall will jedes Teammitglied seinen Teil zum Gelingen des Ganzen beitragen. Damit das Projekt zeit- und ressourcengerecht abgeschlossen werden kann, empfiehlt es sich, einige Regeln der Zusammenarbeit zu vereinbaren: Einigen Sie sich im Team darauf, wie Sie miteinander umgehen und kommunizieren wollen. Verabreden Sie eine offene, transparente Kommunikation. Vereinbaren Sie Feedback-Regeln, die von allen Teammitgliedern mit getragen werden.

Dasselbe gilt für das Brainstorming: Vereinbaren Sie ebenfalls Regeln für diese Methode zur Ideenfindung. Jedes Teammitglied soll-

te zudem die Eigenheiten und spezifischen Fachkenntnisse jedes Einzelnen kennen lernen, akzeptieren und respektieren. Auch ein typischer „Nein-Sager“ hat mit den Bedenken, die er im Laufe der Zusammenarbeit äußern wird, eine wichtige Rolle innerhalb des Teams.

Jedes Teammitglied sollte sich bewusst sein, dass die eigene Perspektive nur eine situative Perspektive ist und es mehrere Perspektiven gibt, die die gleiche Validität haben. Zusätzlich möchte ich eine Empfehlung für Ihre künftige Mitarbeit in Projektteams geben: Bleiben Sie sich treu, denn niemand ist perfekt! Sie bringen bereits eine wichtige Voraussetzung für die Mitarbeit in einem Projektteam mit: eine hervorragende Ausbildung – sei es mit oder ohne vorherige berufliche Praxis. Nun gilt es, Ihre persönlichen Fähigkeiten, Ihre Neugierde und Motivation, Ihre Leidenschaft und Verlässlichkeit in ein Team einzubringen und damit zum Gelingen des Projekts beizutragen.



CARMEN KRAUSHAAR
QRC Group Personalberatung
München GmbH
München

Seit 2009 sucht die Autorin als Personalberaterin im Unternehmensauftrag Fach- und Führungskräfte für die Bereiche IT bis Engineering. Für den VDI führt sie regelmäßig Karriereberatungen durch.

3.3 NETZWERKEN IM UNTERNEHMEN - UND DARÜBER HINAUS



Netzwerken war schon immer ein wichtiges Instrument, um das Leben zu bereichern. Das Prinzip ist einfach: Sie kennen jemanden, der jemanden kennt, den Sie fragen können. Dies ist im privaten wie im beruflichen Alltag hilfreich. Insbesondere für Berufseinsteiger ist das Netzwerk innerhalb einer Firma eine wichtige Basis, um das Unternehmen und seine Arbeitsabläufe kennen zu lernen und Unterstützung zu bekommen.

Der Nutzen von Netzwerken

Durch die Vernetzung unterschiedlicher Menschen, die über Wissen und jeweils weitere Kontakte verfügen, entsteht ein großer Pool an Wissen und Informationen, die innerhalb des Netzwerks ausgetauscht werden können. Für Bewerber liegt der Nutzen vor allem darin, über die Kontakte zu Mitarbeitern eines Unterneh-

mens eine Art Innensicht zu erhalten und im Bewerbungsprozess schneller als andere reagieren zu können. Netzwerke helfen aber nicht nur bei der Jobsuche, sondern können auch bei akuten persönlichen Fragen unterstützen, Informationen transportieren, den Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz bestimmter Themen durch gemeinsame Aktionen erhöhen. Sie tragen dazu bei, Ziele besser zu erreichen, und fördern generell den

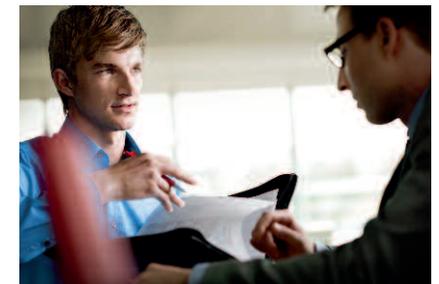
Erfahrungsaustausch zwischen vielen Personen.

Im Berufsleben spielen Netzwerke eine besondere Rolle. Ganz nach dem Motto „Kontakte schaden nur dem, der keine hat“ sind sie während der Jobsuche sowohl für Berufseinsteiger als auch für Jobwechsler sehr nützlich. So kann die Aussage eines Mitarbeiters über die Kultur im Wunschunternehmen oder der Blick hinter die Kulissen das bisherige Bild vom angestrebten Job korrigieren. Auf jeden Fall helfen diese emotionalen Einblicke, bessere Entscheidungen zu treffen.

Ein Netzwerk aufbauen und am Laufen halten

Für das engere Netzwerk – ob nun im Unternehmen oder darüber hinaus – gilt generell: Es zählt die Qualität und nicht unbedingt die Quantität. So ist es sinnvoll, die Anzahl der Kontakte im engeren Netzwerk überschaubar zu halten, damit Sie diese durch regelmäßigen Austausch und ein kontinuierliches Geben und Nehmen pflegen können. Für das erweiterte Netzwerk hingegen, auf das Sie in bestimmten Situationen zugreifen können, bietet sich eine größere Vielfalt an Kontakten an, die über Freunde, Familie, Kollegen und Kommilitonen hinausgeht und auch Zufallsbekanntschaften einschließt. Die Vernetzung mit Personen aus anderen Branchen kann auch bei der Jobsuche von Vorteil sein. Außerdem empfiehlt es sich, einige sogenannte Akteure im eigenen Netzwerk zu haben. Diese verfügen selbst über eine große Anzahl von weiteren Kontakten und können als Multiplikatoren wirken. Akteure ermöglichen in relativ kurzer Zeit die Kontaktaufnahme zu vielen verschiedenen Personen, falls dies erforderlich ist. Die Basis aller genannten Aktionen ist ein fundiertes Interesse, an gemeinsamen Themen zu arbeiten.

Es gibt viele Möglichkeiten, das eigene Netzwerk auf- und auszubauen. Der Aufbau erfolgt meist automatisch über Freunde, Familie, Kommilitonen und Kollegen. Den Ausbau des Netzwerks können Sie beispielsweise für berufliche Zwecke ganz gezielt steuern, indem Sie auf Messen, Seminaren, Konferenzen und anderen Veranstaltungen Kontakte sammeln. Für Studierende eignen sich besonders Jobmessen und Unternehmensveranstaltungen an Hochschulen, die meist von den Career Centern der Hochschulen organisiert werden. Eine gute Möglichkeit, sich nachhaltig mit dem Unternehmen zu verknüpfen und wertvolle Kontakte in einem Unternehmen aufzubauen, sind außerdem Praktika oder das Schreiben einer Abschlussarbeit in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen. Hier lohnt es sich in jedem Fall, Angebote wie Praktikantenstammtische, Exkursionen und Vorträge wahrzunehmen, um die eigene Vernetzung innerhalb des Unternehmens auszubauen.



Das Netzwerk am Laufen zu halten und zu pflegen, ist zeitaufwändig und bedarf des regelmäßigen Kontakts. Dazu eignen sich beispielsweise gemeinsame Mittagspausen. Wenn Sie nicht mehr im Unternehmen tätig sind, bietet es sich an, über Online-Netzwerke wie XING oder LinkedIn den Kontakt zu den ehemaligen Kollegen zu halten und zu pflegen. Dabei sollte die Kontakthäufigkeit unbedingt in einer vernünftigen Relation zum Beziehungsgrad mit den jeweiligen Personen stehen.

Unternehmensinterne Netzwerke: informell oder ganz offiziell

Neben dem persönlichen Netzwerk, das Sie im Laufe der Zeit im Unternehmen aufbauen und pflegen und das Ihnen ermöglicht, schnell an Informationen zu kommen, sich mit den Kollegen zu bestimmten Themen auszutauschen sowie Hilfe und Unterstützung im Berufsalltag zu erhalten, existieren in großen Unternehmen häufig auch offizielle unternehmensinterne Netzwerke. Diese sind entweder vom Unternehmen oder von den Beschäftigten selbst initiiert. Sie bieten gerade für Neueinsteiger eine große Chance, sich in kürzester Zeit auch ein persönliches Netzwerk aufzubauen. Erkundigen Sie sich im Unternehmen nach solchen Netzwerken – beispielsweise über das Intranet oder andere Kollegen – und nutzen Sie diese proaktiv.

Die offiziellen unternehmensinternen Netzwerke reichen von reinen Freizeitnetzwerken wie Bowlingrunden über Stammtische und konkrete Themengruppen wie Frauen-, Väter- und LGBT-Netzwerke bis hin zu zugehörigkeitsabhängigen Netzwerken. Zugehörigkeitsabhängige Netzwerke sind Alumni-Verbände (ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Talentpools (ehemalige Praktikanten, Verfasser von Abschlussarbeiten) oder auch Netzwerke, die sich aus den Teilnehmern von Trainee-, Mentoring- oder sonstigen Förderprogrammen zusammensetzen.

Kandidatenpools schaffen Bindung und informieren

Für Absolventen, Berufseinsteiger und Young Professionals sind Netzwerke wie Kandidatenpools oder Trainee Netzwerke besonders interessant, da sie den Einstieg in ein Unternehmen und die Anfangszeit im Unterneh-

men erleichtern. Kandidatenpools werden vom Unternehmen initiiert und richten sich vor allem an ehemalige Praktikanten, Verfasser von Abschlussarbeiten, Werkstudenten und Stipendiaten sowie an Kontakte aus studentischen Veranstaltungen und Messen. Wer ein langfristiges Interesse zeigt und einen positiven Eindruck beim Erstkontakt mit dem Unternehmen hinterlässt, kann darüber hinausgehend in ein Talentnetzwerk aufgenommen werden. Der Kandidatenpool der DB informiert beispielsweise – noch während des Studiums oder der Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber – über aktuelle Entwicklungen und Trends im Unternehmen. Hier können die Mitglieder im besten Fall auch an Exkursionen und Workshops teilnehmen und erhalten damit eine gute Möglichkeit, sich ein Netzwerk aus persönlichen Kontakten im Unternehmen aufzubauen.



Die Unternehmen beabsichtigen mit solchen Angeboten, gut qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen nachhaltigen Kontakt zu ermöglichen und ihnen einen Einstieg ins Unternehmen zu erleichtern.



Denn auch für Arbeitgeber sind in Zeiten des demografischen Wandels die Kontakte zu potenziellen Bewerbern gefragter Berufsgruppen essenziell. Hieraus ergibt sich eine Win-Win-Situation für beide Seiten, die es sich zu nutzen lohnt.

Trainee Netzwerke erleichtern den Einstieg

Beim Berufseinstieg bieten Trainee- und Einstiegsnetzwerke wie der „Traineeclub“ der Deutschen Bahn die Möglichkeit, in kürzester Zeit Kontakte zu Kollegen zu knüpfen. Derartige Netzwerke erleichtern die Anfangszeit und fördern möglichst früh die Netzwerkbildung. Der „Traineeclub“ richtet sich nicht nur an Trainees sondern auch an Direkt-einsteiger mit akademischem Abschluss, an dual Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DB-Konzerns, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren, und an Werkstudenten. In großen, überregionalen und internationalen Unternehmen ermöglichen solche Netzwerke den Austausch zwischen Kollegen aus verschiedenen Regionen

zu verschiedenen Themen sowie zwischen jungen Nachwuchskräften und Führungskräften. Sie können Neueinsteigern mittels Fachvorträgen oder Exkursionen dabei helfen, die komplexen Strukturen eines Großunternehmens zu verstehen. Außerdem bieten derartige Netzwerke ihren Mitgliedern häufig eine Informations- und Kommunikationsplattform in Form von Intranetseiten, Newslettern oder E-Mail-Verteilern.

Viel Erfolg beim Netzwerken! Es wird sich für Sie auszahlen!



KATRIN SÜNDERHAUF
Deutsche Bahn
Berlin

Die Autorin ist Leiterin der Abteilung Personalmarketing und Recruiting Region Ost bei der Deutschen Bahn. Sie verantwortet unter anderem die Netzwerke der externen Talentpools.

Der DB Konzern ist ein internationaler Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen mit rund 300.000 Mitarbeitern in über 130 Ländern.
www.deutschebahn.com/karriere

3.4 FREELANCER ODER FESTANSTELLUNG - DARUM PRÜFE, WER SICH EWIG BINDET

Je nach Persönlichkeit und eigenen beruflichen Zielen gilt es für Berufsstarter, zwischen einer selbstständigen oder angestellten Tätigkeit zu wählen. Anhand typischer Aufgaben eines Freelancers zeigt Ursula Vranken exemplarisch auf, was den kleinen Unterschied zwischen Selbstständigkeit und Festanstellung ausmacht.



Wer davon träumt, als Freelancer nach ausgedehnter Yogasession und gemütlicher Frühstücksrunde entspannte Projektarbeit im Lieblings-Café zu absolvieren, der wird aus diesem Traum schnell erwachen. Das Arbeiten in der Selbstständigkeit hat genauso viele Vor- und Nachteile wie alles im Leben, es kommt immer auf die Perspektive und die eigenen Erwartungen an. Für Ihren Berufseinstieg ist es zunächst einmal wichtig, sich nüchtern und sachlich

anzusehen, was Sie genau erwartet: Was kennzeichnet die Arbeit als Freelancer?

Am Anfang steht der Auftrag

Bevor Sie als Freelancer Ihr Können unter Beweis stellen können, brauchen Sie zunächst einmal einen Kunden. Das bedeutet, dass Sie akquirieren müssen. Sie müssen Ihre Produktidee, Ihr Wissen und Ihr Können verkaufen. Sie müssen Lust haben, Ihre Ideen zu verpacken, zu vermarkten und den Kunden neugierig auf Ihre Leistung zu machen. Dazu sind sehr gute Kommunikationsfähigkeit und auch Beharrlichkeit gefragt. Der Kunde will sicher gehen, dass Sie der richtige Anbieter sind. Also wird er Sie fragen, was Sie bereits auf diesem Fachgebiet geleistet haben, welche Erfahrungen Sie haben und wie Sie die Qualität Ihres Produkts oder Ihrer Leistung sicherstellen.

Angebote schreiben

Das Ganze will der Kunde in Form eines überzeugenden Angebots sehen. Ein Angebot muss fachlich richtig, aber auch ansprechend und verständlich aufbereitet sein. Schnöde Zahlenkolonnen oder einfache Preisangaben überzeugen selten.

Haben Sie diesen Schritt geschafft, werden Sie normalerweise zu einem Gespräch eingeladen. Seien Sie darauf gefasst, eine Präsentation zu halten und mit dem Auftraggeber zu verhandeln. Dieser will ein für ihn optimales Preis-Leistungsverhältnis erzielen und wird Sie argumentativ herausfordern. Haben Sie den Kundennutzen sauber heraus-

gearbeitet, sind die Chancen groß, dass der Auftrag an Sie geht.

Wer keine Lust auf Akquise und Angebotsverhandlungen hat, kann sich an so genannten Projektbörsen beteiligen, die Firmen und Freelancer zusammen bringen. Kommt ein Vertrag zustande, ist eine Vermittlungsgebühr fällig, die bis zu 40 Prozent des Auftragsvolumens betragen kann.

Frustrationstoleranz und Risikofreude

Wichtig für die Akquisephase ist eine ausreichende Frustrationstoleranz, denn nicht aus jedem Angebot wird ein Auftrag. Kalkulieren Sie dies in Ihrer Planung mit ein. Selbstständig zu sein, bedeutet nämlich das unternehmerische Risiko zu tragen. Freelancer sollten mit diesem Risiko umgehen können und den Ehrgeiz besitzen, immer wieder neu auf Kundensuche zu gehen.

Arbeit im Projekt

Als Freelancer werden Sie meist in Projekten eingesetzt. Das heißt, Sie arbeiten entweder alleine oder in einem Team mit Mitarbeitern des Kunden. Hierbei gilt es, sich rasch einzuarbeiten und die Kultur und Sprache des Kunden verstehen zu lernen. Wer sich gern in einem wechselnden Umfeld mit immer wieder neuen Team-Zusammensetzungen bewegt, ist hier genau richtig aufgehoben. Viele Projekte finden auch international statt, daher sind gute Englischkenntnisse ein Muss.

Motivationshilfen suchen

Nicht alle Aufträge sind gleich spannend. Wer das Glück hat, seiner Berufung zu folgen, wird

sich auch dann motivieren können, wenn schwierige Phasen zu durchlaufen sind. Hilfreich ist außerdem ein Netzwerk von Freunden und Kollegen, auf das Sie zurückgreifen können, wenn Sie Rat oder konstruktive Kritik benötigen. Das Gut an einer selbstständigen Tätigkeit ist: Sie haben die Freiheit, nicht jeden Auftrag anzunehmen. Gleichzeitig haben Sie die Möglichkeit, ein eigenes Team aufzubauen und selber eine Firma zu gründen. Hier dürfen Sie die Kultur und Leistungsziele definieren.

Umsatz ist nicht Gewinn

Gerade IT-Freiberufler verdienen gut und schätzen den Freiheitsgrad im Vergleich zu Angestellten. Eine Online-Umfrage des Projektportals Gulp ermittelte einen durchschnittlichen Umsatz von 125.275 Euro. Das ist eine ordentliche Summe, selbst wenn Steuern, Krankenversicherung und Sozialabgaben abgezogen werden. Berufsanfänger - insbesondere solche aus anderen Berufsgruppen - werden einige Jahre arbeiten müssen, bevor sie diesen Umsatz dauerhaft erzielen. Denken Sie stets daran, dass Umsatz nicht gleich Gewinn ist. Spätestens nach zwei Jahren Selbstständigkeit wird das Finanzamt Umsatz- und Einkommenssteuer einfordern. Legen Sie rechtzeitig etwa 30 Prozent Ihrer monatlichen Einnahmen dafür zurück.

Ein Wechsel ist immer möglich

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Als Freelancer brauchen Sie klare Ziele und Unternehmergeist. Wenn Sie zudem Freiheit und Risiko lieben, dann ist das genau die richtige Wahl für Sie. Doch auch passionierte Freiberufler wollen gelegentlich in eine Festanstellung wechseln - beispielsweise in konjunkturell schwachen Phasen oder wenn es schwierig wird, Anschlussprojekte zu

bekommen. Viele Unternehmen begrüßen Bewerbungen von Freelancern, denn sie bekommen Mitarbeiter, die bereits unternehmerisches Denken und selbstständiges Arbeiten bewiesen haben. Vielleicht kennen sie die Bewerber bereits aus der Zusammenarbeit. Allerdings ist zu bedenken, dass auch die Unternehmen in konjunkturell schwachen Phasen eher zurückhaltend mit Neueinstellungen sind.

Die andere Seite: Festanstellung

Entscheiden Sie sich gleich zum Berufsstart für ein Angestelltenverhältnis, bewegen Sie sich in einem festen, meist auch sicherem Rahmen, der Ihnen eine gewisse Orientierung gibt. Viele organisatorische Dinge sind geregelt und Sie können sich auf Ihr festes Einkommen verlassen. Das ist eine gute Basis, um sich fachlich in die Arbeit zu stürzen. Sie können von den Erfahrungen der Kollegen profitieren, sich ein Netzwerk aufbauen und Ihre Fühler austrecken, welche weiteren Themen und Projekte im Unternehmen interessant für Sie sein könnten. So verschaffen Sie sich ein Bild von den Prozessen,

Abläufen und Menschen und entwickeln mit der Zeit ein Gespür dafür, wie Sie selbst ticken und ob Sie es als Freelancer probieren wollen. Sie haben die Wahl!



URSULA VRANKEN

IPA Institut für Personalentwicklung und Arbeitsorganisation
Köln

Die Diplompädagogin und Arbeitswissenschaftlerin ist Expertin für internationales Personal- und Talentmanagement. Sie ist seit mehr als 20 Jahren selbstständig und berät Unternehmen und Menschen aus Banken und Versicherungen, aus der Pharmaindustrie sowie der Internetbranche.

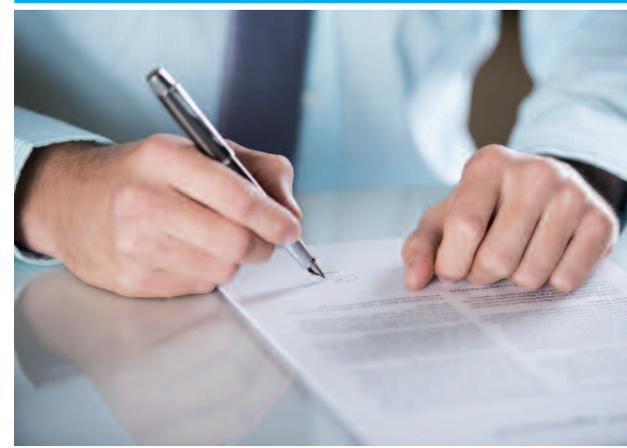
Kernprofil Freelancer

- Unternehmerisches Denken in eigener Sache
- Risikofreude
- Umgang mit Unsicherheit und Unplanbarkeit
- Hohe Eigenmotivation
- Akquise und Marketinginteresse, Selbstmarketing
- Überzeugungskraft
- Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit
- Schriftliches Ausdrucksvermögen
- Beharrlichkeit und Frustrationstoleranz

Kernprofil Festangestellter

- Teampayer und interner Netzwerker
- Interesse, das „große Ganze“ mit zu entwickeln
- Wirtschaftliche Verantwortung für eine Teilfunktion
- Einordnung in firmeninterne Hierarchien und Abläufen
- Mitspielen bei internen Politik- und Machtspielen
- Diplomatisches Geschick
- Langer Atem bei der Karriereplanung
- Sich nicht zu sicher sein (lebenslange Arbeitsplätze sind passé)
- Offen bleiben für Veränderungen

3.5 AM ANFANG STEHT DER ANSTELLUNGSVERTRAG



viduelle Einzelregelungen vereinbart werden. Allerdings ist gerade bei Berufsanfängern der „Verhandlungsspielraum“ eher klein. In den meisten Fällen können sie entweder den angebotenen Vertrag unterschreiben oder sich für einen anderen Arbeitgeber entscheiden.

Besondere Berufsgruppe

Die Arbeitsverhältnisse von Ingenieurinnen und Ingenieuren sind im Verhältnis zu vielen anderen beruflichen Tätigkeiten durch einige Besonderheiten gekennzeichnet. So werden diese Berufsangehörigen häufig in Führungspositionen oder mit Auslandsbezug beschäftigt. Gerade in technischen Berufen benötigen sie eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwar ist das Studium erst seit kurzem beendet, aber das Lernen wird und sollte ständig weitergehen.

Die meisten Berufseinsteiger entscheiden sich für ein klassisches Arbeitsverhältnis. Schon im Vorstellungsgespräch kann es ernst damit werden: Der potenzielle Arbeitgeber händigt ihnen einen Anstellungsvertrag aus, den sie in den nächsten Tagen unterschrieben zurücksenden mögen. In diesem Vertrag werden zahlreiche Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt. Daneben gelten weitere gesetzliche und vertragliche Regelungen.

Verhandlungsspielraum

Gerade Berufseinsteiger sollten wissen, dass Anstellungsverträge selten bis ins kleinste Detail verhandelbar sind. Häufig bestehen tarifliche Bindungen oder Betriebsvereinbarungen für das Unternehmen, die einen gewissen vorgegebenen Rahmen für Anstellungsverträge bilden. Innerhalb dieses Rahmens können zwar indi-

Formalia

Grundsätzlich gelten für den Abschluss eines Anstellungsvertrags keine besonderen Form-erfordernisse. Auch ein mündlicher Arbeitsvertrag wäre wirksam. Dennoch stellt der schriftlich fixierte Arbeitsvertrag den Normalfall in der Praxis dar. Die Befristung von Arbeitsverträgen bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall einer schriftlichen Vereinbarung, ansonsten ist der Vertrag unbefristet. In mitbestimmten Unternehmen ist der Betriebsrat bei der Einstellung einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters anzuhören.

Vergütung

Bei Tarifangestellten wird allgemein die tarifliche Eingruppierung in den Anstellungsvertrag aufgenommen. Bei außertariflichen Angestellten wird das Gehalt üblicherweise konkret aufgeschlüsselt. Neben dem (Grund-)Gehalt werden häufig noch zusätzliche Vergütungen wie ein 13. Monatsgehalt, eine Erfolgsbeteiligung beziehungsweise Umsatzprovision gezahlt. Oder es gibt Nebenleistungen wie Umzugskostenerstattung oder Trennungentschädigung. Oft wird auch eine betriebliche Altersversorgung angeboten. In der Praxis nimmt der variable Anteil an der Gesamtvergütung generell zu – mit allen damit verbundenen Chancen und Risiken. Liegen Ihnen verschiedene Stellenangebote vor, sollten Sie diese unterschiedlichen Leistungen unbedingt in Ihre Entscheidung mit einbeziehen.

Arbeitszeit

Ein wichtiges Kriterium für die Tätigkeit ist auch die Arbeitszeit. Hier bestehen in der Praxis gewaltige Unterschiede. „Standard“ ist auch heute noch die 40-Stunden-Woche. Daneben erwarten zahlreiche Unternehmen das Leisten von Mehrarbeit. Von der Rechtsprechung werden Klauseln, wonach sämtliche Mehrarbeit mit der Vergütung abgegolten ist, oft als Verstoß gegen das Gesetz und damit als unwirksam beurteilt.

Bedenken Sie, dass neben der Vergütung noch andere wichtige Faktoren für die „Bewertung“ einer Tätigkeit eine Rolle spielen. Dazu gehören die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, das Betriebsklima oder die Unterstützung durch das Unternehmen in bestimmten Lebenslagen (zum Beispiel bei Familiengründung, Pflege von Angehörigen und im Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen).

Das sollte in Ihrem Arbeitsvertrag stehen

Nach dem Nachweisgesetz müssen Ihnen als Arbeitnehmer mindestens folgende Vertragsbedingungen unterzeichnet ausgehändigt werden:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Tätigkeit
- Entgelt
- Arbeitszeit
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf bestehende kollektive Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge)

Befristete Verträge müssen zusätzlich enthalten:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Auslandstätigkeit ist darüber hinaus aufzuführen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung des Arbeitsentgelts
- zusätzliche Arbeitgeberleistungen
- Rückkehrbedingungen

Urheberrechte und Erfindungen

Urhebernutzungsrechte an Ihren Arbeitsergebnissen stehen grundsätzlich dem Arbeitgeber zu. Bei von Ihnen gemachten Erfindungen gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz. Dieses besagt, dass sie Erfindungen, die aus Ihrer beruflichen Tätigkeit entstanden sind oder die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebs beruhen (Dienst-erfindungen), unverzüglich dem Arbeitgeber melden müssen. Dieser kann die Erfindungen gegen Zahlung einer Erfindervergütung in An-

spruch nehmen und hat sie dann zum Patent oder Gebrauchsmuster anzumelden.

Wettbewerbsverbot

Solange das Anstellungsverhältnis besteht, ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Konkurrenztaetigkeit stets untersagt. Für die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, allerdings nur bis zu zwei Jahren und nur, wenn der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine Karenzentschädigung zahlt. Die Details regeln die §§ 74 bis 75d HGB.

Haftung

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer haften Sie grundsätzlich sowohl aus Ihrem Arbeitsvertrag als auch aus so genannter „unerlaubter Handlung“. Allerdings hat die Rechtsprechung die Haftung des Arbeitnehmers im Wege der Rechtsfortbildung wegen der Besonderheiten der Arbeitnehmerstellung soweit eingeschränkt, dass eine volle Haftung regelmäßig nur bei Vorsatz oder sehr grober Fahrlässigkeit in Betracht kommt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn Sie einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag abschließen, endet dieser regelmäßig mit Ablauf des schriftlich vereinbarten Zeitraums (§ 620 BGB). Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet dagegen entweder durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder spätestens mit Eintritt in den Ruhestand. Bei der Kündigung ist die vertragliche beziehungsweise die gesetzliche Kündigungsfrist (§ 622 BGB) zu beachten. Weitere Beschränkungen für eine Kündigung des Arbeitsver-

hältnisses bestehen nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sowie nach gesetzlichen Sonderregelungen, die zum Beispiel für Betriebsratsmitglieder, betriebliche Datenschutzbeauftragte und schwerbehinderte Menschen gelten.

Auslandsentsendung

Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug ist zu beachten, dass unterschiedliche nationale Rechtsbestimmungen zur Anwendung kommen können. Insbesondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen sind im Vorfeld zu klären. Hier sollten Sie sich rechtzeitig professionellen Rat einholen.

Abschließend kann ich allen Berufseinsteigern nur raten, dass sie sich umfassend über die einzelnen Arbeitsbedingungen, die in einem Anstellungsvertrag schriftlich fixiert sind, informieren und sich im Zweifelsfall fachlich beraten lassen. Ich wünsche Ihnen einen guten Start ins Berufsleben!



DIETER ANDERS
VDI GmbH
Düsseldorf

Der Autor ist Rechtsanwalt und Leiter Legal Advice der VDI GmbH. Er berät dort die VDI-Gremien in allen Rechtsfragen des VDI e.V. und seiner Tochtergesellschaften.

3.6. INGENIEURGEHÄLTER STEIGEN WEITER

Die Gehälter von Ingenieurinnen und Ingenieuren steigen weiter: Im Jahr 2014 betrug das Plus bei Berufseinsteigern im Durchschnitt 0,87 Prozent und bei Berufserfahrenen sogar 3,01 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Wer wissen möchte, ob das eigene Gehalt dem aktuellen Marktwert entspricht, und welche Gehaltsforderungen angemessen sind, kann einen kostenfreien Gehaltstest für Ingenieurinnen und Ingenieure machen. Nach der anonymen Eingabe der Einkommensdaten unter www.ingenieurkarriere.de/gehalt erhalten Sie eine detaillierte, individuelle Auswertung. VDI nachrichten hat 152.000 Gehaltsdaten von Ingenieurinnen und Ingenieuren ausgewertet. Die detaillierten Ergebnisse enthält die aktuelle Studie „Ingenieureinkommen 2002 bis 2014“.

Durchschnittliche Ingenieurgehälter 2014		Durchschnittliche Ingenieurgehälter nach ausgewählten Branchen	
Einsteiger	Median (in €)	Einsteiger	Median (in €)
Jahresgehalt 2013	44.610	Baugewerbe	Jahresgehalt 40.013 davon variabel 350
Jahresgehalt 2014	45.000	Chemie- und Pharma	Jahresgehalt 52.600 davon variabel 3.926
Erfahrene Ingenieure > zwei Jahre Berufserfahrung		Elektronik & Elektrotechnik	Jahresgehalt 45.426 davon variabel 1.200
Jahresgehalt 2013	59.800	Energiewirtschaft	Jahresgehalt 42.849 davon variabel 550
Jahresgehalt 2014	61.600	Fahrzeugbau	Jahresgehalt 47.708 davon variabel 1.000
Durchschnittliche Einstiegsgehälter nach Hochschulen		Informationstechnologie	Jahresgehalt 42.025 davon variabel 500
Einsteiger	Median (in €)	Ingenieur- u. Planungsbüros	Jahresgehalt 42.000 davon variabel 307
Duales Studium	Jahresgehalt 41.109 davon variabel 2.500	Maschinen- und Anlagenbau	Jahresgehalt 45.450 davon variabel 1.100
Fachhochschule	Jahresgehalt 44.285 davon variabel 1.000	Erfahrene Ingenieure > zwei Jahre Berufserfahrung	
Uni/TH	Jahresgehalt 45.500 davon variabel 645	Baugewerbe	Jahresgehalt 49.786 davon variabel 1.505
Promotion/Habilitation	Jahresgehalt 63.000 davon variabel 3.000	Chemie- und Pharma	Jahresgehalt 76.547 davon variabel 6.602
Durchschnittliche Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße		Elektronik, Elektrotechnik	Jahresgehalt 62.000 davon variabel 4.000
Einsteiger	Median (in €)	Energiewirtschaft	Jahresgehalt 61.120 davon variabel 4.000
1 bis 50 Mitarbeiter	Jahresgehalt 41.600 davon variabel 26	Fahrzeugbau	Jahresgehalt 66.025 davon variabel 4.367
51 bis 250 Mitarbeiter	Jahresgehalt 43.996 davon variabel 678	Informationstechnologie	Jahresgehalt 66.000 davon variabel 4.000
251 bis 1.000 Mitarbeiter	Jahresgehalt 45.364 davon variabel 1.223	Ingenieur- u. Planungsbüros	Jahresgehalt 49.379 davon variabel 1.145
1.001 bis 5.000 Mitarbeiter	Jahresgehalt 46.835 davon variabel 2.000	Maschinen- und Anlagenbau	Jahresgehalt 62.768 davon variabel 4.075
> 5.000 Mitarbeiter	Jahresgehalt 49.750 davon variabel 2.500		

Der Median einer Anzahl von Werten ist die Zahl, welche an der mittleren Stelle steht, wenn man die Werte nach Größe sortiert. Erhebungszeitraum: 2014 Quelle: Gehaltstest www.ingenieurkarriere.de

4. KARRIEREPORTRÄTS



Technologie Consultant JANA AVERDIEK



Persönlicher Steckbrief

Alter:
29

Studium:
Mikro- und Feinwerktechnik

Aktuelle Position:
Technologie Consultant

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2012

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Salt and Pepper West GmbH & Co. KG

Branche:
Technologieberatung

Jahresumsatz:
25 Mio. Euro

Hauptsitz/Standort:
Bremen



SALTANDPEPPER



Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Nach meinem Berufseinstieg bei einer kleinen Firma mit acht Mitarbeitern bin ich mit einer Initiativbewerbung zu meinem jetzigen Arbeitgeber gekommen. Dieser hat mich besonders gereizt, weil ich hier neue Herausforderungen geboten bekomme. Mein derzeitiges Projekt ist in der Serviceabteilung bei einem Hersteller für Partikelbeschleuniger für den Einsatz in der Krebstherapie. Zu meinen Aufgaben gehören das Vorbereiten von Audits, Erstellen eines Schulungsplans sowie die Überwachung der technischen Serviceberichte und Vorstellung der Analyse. Außerdem führe ich Schulungen des technischen Personals durch.

Meine persönlichen Erfahrungen

Dadurch, dass ich bei der Tochterfirma eines amerikanischen Konzerns arbeite, fällt es mir mittlerweile leicht, die englische Sprache sowohl schriftlich als auch mündlich bei Präsentationen und Besprechungen einzusetzen. Durch die unterschiedlichen Projekteinsätze kann ich in verschiedenen Firmen Erfahrungen sammeln und Wissen aufbauen, wie es bei anderen Tätigkeiten wahrscheinlich nicht so einfach möglich wäre. Ich lerne viel Neues und sammle ein breitgefächertes Know-how für das weitere Berufsleben.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Keine Angst vor Initiativbewerbungen! Auch wenn interessante Firmen keine passenden Stellenausschreibungen haben, sollten Sie den Versuch wagen. Bei mir hat es sowohl bei der Diplomarbeit als auch beim Berufseinstieg geklappt. Anderen Berufseinsteigern kann ich nur raten, offen gegenüber den neuen Kollegen zu sein und sich selbst treu zu bleiben. Bei meinem Start habe ich häufiger gehört, vor welchen Kollegen man sich „in Acht“ nehmen sollte oder wer „schwierig“ sei. Aber ich habe solche Aussagen beiseite geschoben und versucht, alle Kollegen ganz neutral kennenzulernen.

Meine Firma bietet mir...

... eine tolle Möglichkeit, viel Neues kennenzulernen. Durch neue Projekte in verschiedenen Firmen und Branchen kann ich mir ein breit gefächertes Wissen aneignen und immer wieder neue Herausforderungen annehmen. Das kollegiale Betriebsklima macht es leicht, auch mit den Vorgesetzten offen zu kommunizieren. Ein regelmäßiges Orientierungsgespräch bietet Platz für Feedback und die Chance für die persönliche Weiterentwicklung innerhalb des firmeneigenen Karrieremodells „JobHouse“ – inklusive Beförderungen.

Wenn ich könnte, dann...

... würde ich fast alles genauso machen wie bisher. In meiner ersten Stelle nach dem Studium fühlte ich mich nach etwa einem Jahr unterfordert. Das hätte ich früher ändern sollen.

Projektberater RAKESH BEHERA



Buckstay
Consulting in Energy & Construction

Persönlicher Steckbrief

Alter:
29

Studium:
Elektrotechnik

Aktuelle Position:
Projektberatung Großanlagenbau

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2012

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Buckstay GmbH

Branche:
Unternehmensberatung

Jahresumsatz:
<10 Mio. Euro

Hauptsitz/Standort:
Hamburg/weitere Auslandsstandorte



Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Dass mich mein beruflicher Werdegang eines Tages in ein großes Industrieprojekt führen würde, hatte ich gehofft. Dass ich aber gleich zu Beginn meiner beruflichen Laufbahn in einem der spannendsten Projekte landen würde, war nicht absehbar. Nach meinem Studienabschluss in der Elektrotechnik wollte ich gleich in einem internationalen Kontext tätig werden. Ich entschloss mich daher, noch einen MBA-Abschluss zu absolvieren, um durch die erlangten Kompetenzen meine Chancen als Berufseinsteiger zu verbessern. Aus Indien stammend habe ich „das Land der Ingenieure“ als mein Ziel auserkoren und war sehr stolz, als ich die Chance zum Einstieg in Deutschland bekommen habe.

Meine persönlichen Erfahrungen

Anfangen habe ich in einem größeren Expertenteam von Beratern, das mir die Vielfalt der Aufgabenstellungen näherbrachte. Bis heute warten jeden Tag spannende Herausforderungen auf mich und die gewonnenen Erfahrungen kann ich überzeugend bei meinem gegenwärtigen Kundenprojekt einsetzen. Ich kann meinen Arbeitgeber weiterempfehlen, weil er eine gute berufliche Zukunft bietet, aber auch auf ein gutes Verhältnis der Mitarbeiter untereinander achtet. Wenn mal etwas schiefgeht, dann wird mir geholfen. Ich empfinde das als besonders wertvoll.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Da ich national und international bei verschiedenen Kunden eingesetzt werde, verbessere ich meine Herangehensweise an die zu lösenden Aufgaben ständig und bleibe attraktiv für meinen Arbeitgeber. Ich habe auch ständig interessante Kontakte mit verschiedenen Menschen in meinem Arbeitsumfeld und so lerne und entwickle ich mich unaufhörlich weiter. Meinem Arbeitgeber ist es auch wichtig, dass ich die eigenen Perspektiven und die eigene berufliche Entwicklung mitgestalte. Ich rate jedem Berufseinsteiger, offen die Möglichkeiten zur eigenen Weiterentwicklung zu hinterfragen.

Meine Firma bietet mir...

... ein internationales Umfeld und komplexe Aufgabenstellungen, die mich herausfordern und begeistern. Meine Tätigkeiten liegen gegenwärtig im Bereich der Fortschrittskontrolle und der kommerziellen Abwicklung eines großen Offshore Windenergieprojekts. Ich bin direkt beim Hersteller und Lieferanten meines Kunden eingesetzt und so bereits in zwei Länder entsandt worden. Ich freue mich natürlich auch über die guten Verdienstmöglichkeiten durch die steuerfreien Zuschläge, die mir mein Arbeitgeber gewährt.

Wenn ich könnte, dann...

... übernehme ich bald mehr Verantwortung. Ich habe kürzlich geheiratet und meine Frau und ich planen schon die nächsten Schritte. Da wäre es eine große Hilfe, auch beruflich Erfahrung mit Verantwortung zu sammeln.

Head of Quality Management STEPHANIE EWE



Persönlicher Steckbrief

Alter:
29

Studium:
Medieninformatik, Schwerpunkt QM

Aktuelle Position:
Head of Quality Management

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2011

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
AMEDON GmbH

Branche:
Softwareentwicklung für
pharmazeutische Unternehmen

Jahresumsatz:
k.A.

Hauptsitz/Standort:
Lübeck



Mein Berufsleben und der Weg dorthin

In meine jetzige Position kam ich nach zwei Jahren als Quality Manager im Unternehmen. Nun arbeite ich in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung an der strategischen Weiterentwicklung des Managementsystems und der damit geführten Bereiche. Auch operative Aufgaben im Prozessmanagement oder bei internen Veränderungsprojekten gehören in meinen Verantwortungsbereich. Nach meinem Studienabschluss hatte ich mich – nach dem Tipp einer Bekannten – auf die offene Stelle beworben. Fachlich und menschlich war eine Zusammenarbeit für beide Seiten interessant.

Meine persönlichen Erfahrungen

Bei AMEDON gibt es kurze Wege, „offene Türen“, gute Führung, tolle Kollegen und durch das Projektgeschäft immer wieder neue, anspruchsvolle Aufgaben. Über die Zeit habe ich erfahren, wie unterschiedlich die Menschen sein können. „Management by Walking Around“ ist mein Fazit daraus: In den meisten Fällen ist es am besten, vor Ort zu sein und in die direkte Kommunikation zu gehen. Hilfreich finde ich auch, wenn ich Feedback erhalte, wie ich ankomme und wie meine Ergebnisse sind. Deshalb habe ich manchmal schon gezielt nach Feedback gefragt. Das hat mich stets weitergebracht.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Überlegen Sie, was Ihnen Freude macht. Schauen Sie sich nach einem Job um, der diese Themen beinhaltet – auch wenn das nicht der Hauptfokus Ihres Studiums war. Wenn Sie für die Sache „brennen“, werden Sie überzeugen und gute Arbeit abliefern. Nutzen Sie Netzwerke wie den VDI, um Kontakte in eine Branche, zu anderen Neueinsteigern und Berufserfahrenen zu knüpfen. Das erleichtert den Einstieg. Und fragen Sie nach, wenn Sie im neuen Job etwas nicht wissen. Vielleicht deckt die Frage sogar ein lange unentdecktes Verbesserungspotenzial auf.

Meine Firma bietet mir...

... Überblick: In einem kleinen Unternehmen von 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es möglich, alle beteiligten Personen kennen zu lernen sowie das Geschäft von A wie „Angebote schreiben“ bis Z wie „Ziele festlegen und gemeinsam erreichen“ selbst zu erfahren. Meine Firma bietet mir auch Gestaltungsspielraum: Laufend eröffnen sich neue und spannende Aufgaben in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Jeder kann sich engagieren und wird dabei gefördert.

Wenn ich könnte, dann...

... würde ich gern allen jungen Menschen empfehlen, ihr Privat- und Berufsleben mutig selbst in die Hand zu nehmen: Konzentrieren Sie Ihre Gedanken und Energie auf das, was Sie wirklich wollen!

Entwicklerin MARIA-SELENA KOCH



Persönlicher Steckbrief

Alter:
25

Studium:
Allgemeiner Maschinenbau

Aktuelle Position:
Entwicklerin

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2013

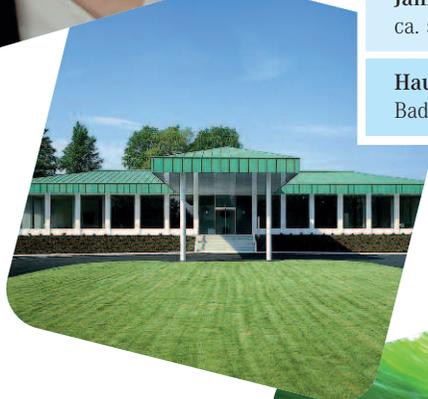
Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Woco Unternehmensgruppe

Branche:
Automobilindustrie

Jahresumsatz:
ca. 550 Mio. Euro (2014)

Hauptsitz/Standort:
Bad Soden-Salmünster



Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Während meiner Bachelorarbeit wurde ich durch meinen betreuenden Professor sowie durch Bekannte auf Woco aufmerksam. Schließlich bewarb ich mich auf eine ausgeschriebene Stelle und bekam ein Angebot als Entwicklerin. In dieser Position bin ich für die Bauteile in den Projekten verantwortlich. Als technische Ansprechpartnerin für den Kunden sowie zentrale Ansprechpartnerin neben dem Projektleiter im Team koordiniere und verteile ich Aufgaben im Team und suche nach Lösungsansätzen für technische Probleme. Alle Aufgabenbereiche erfordern ein großes Verantwortungsbewusstsein.

Meine persönlichen Erfahrungen

Die Schwierigkeit bei Projekten ist es, den engen Terminplan einzuhalten und die Änderungswünsche des Kunden in der Entwicklungsphase einzuplanen. Für einen reibungslosen Ablauf ist deshalb eine gute Teamorganisation unentbehrlich. Außerdem sind für die Abwicklung des Projekts sowohl Teamfähigkeit als auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und selbstständiger Arbeit gefragt.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Trauen Sie sich, Fragen zu stellen. Niemand erwartet, dass Absolventen „frisch von der Uni“ gängige Arbeitsabläufe kennen und ausreichendes Fachwissen haben, um erste Projekte vollkommen alleine lösen zu können. Gleichzeitig sollten Sie aber immer wieder eigenständig Aufgaben übernehmen. Man lernt nur dann, wenn man die Dinge auch selbst ausführt. Seien Sie sich zudem bewusst, dass Ihnen das „Erfahrungswissen“ fehlt. Im Studium lernen Sie die Grundlagen, alles andere kommt danach im Berufsalltag. Deshalb sollten Sie bereit sein, Hilfe und Tipps von erfahrenen Kollegen anzunehmen.

Meine Firma bietet mir...

... neue Herausforderungen und die Chance, interessante Projekte zu betreuen. Woco ist ein mittelständisches Familienunternehmen mit unterschiedlichen Kunden aus dem In- und Ausland. Die Projektarbeit stellt mich nicht nur vor immer neue Herausforderungen, sondern bietet auch eigenverantwortliche Arbeitsbereiche. Woco hat mir einen tollen Einstieg nach meinem Studium ermöglicht und gibt mir die Chance, mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Wenn ich könnte, dann...

... möchte ich weitere Erfahrungen in spannenden und innovativen Projekten sammeln, ohne eine gesunde Work-Life-Balance dafür aufzugeben. Denn Familie, Freunde und Freizeit geben den nötigen Rückhalt.

Gruppenleiter ARNO KÜHN



Fraunhofer
IPT
Projektgruppe
Entwurfstechnik Mechatronik

Persönlicher Steckbrief

Alter:
29

Studium:
Wirtschaftsingenieurwesen

Aktuelle Position:
Gruppenleiter im Bereich
Systems Engineering

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2012

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Fraunhofer-Projektgruppe
Entwurfstechnik Mechatronik

Branche:
Forschung

Jahresumsatz:
ca. 4,5 Mio. Euro (2014)

Hauptsitz/Standort:
Paderborn

Fotos: ©Jörn Hannemann; ©Fraunhofer

Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Als Mitarbeiter in der Fraunhofer-Projektgruppe leite und bearbeite ich sowohl hoch aktuelle Forschungsprojekte als auch Industrieprojekte in enger Kooperation mit Unternehmen – beispielsweise aus dem Maschinen- und Anlagenbau. Als Gruppenleiter bin ich zudem für die Koordination und den Aufbau eines eigenen Teams verantwortlich. Besonders reizvoll an der Beschäftigung bei Fraunhofer ist die Arbeit an der Schnittstelle von Industrie und Wissenschaft. Ziel ist es immer, aktuelle Forschungsergebnisse mit Nutzen für die Industrie zu transferieren.

Meine persönlichen Erfahrungen

Arbeit im stillen Kämmerlein ist nichts für mich. Vielseitige Projekte, enge Zusammenarbeit mit Kunden und Projektpartnern, Vorträge auf internationalen Konferenzen und täglich neue Herausforderungen bedeuten Abwechslung pur. Besonders spannend finde ich die Begleitung eines Projekts von der Akquise beziehungsweise Definition bis zum erfolgreichen Projektabschluss und darüber hinaus. Die damit verbundene Erarbeitung innovativer Konzepte und deren Umsetzung kann natürlich auch mal Stress bedeuten. Entscheidend ist dabei immer: Bestleistungen erzielt, wer mit Spaß bei der Arbeit ist!

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Heutige und zukünftige technische Herausforderungen sind interdisziplinär und nur mit dem Blick über den Tellerrand des eigenen Fachbereichs hinaus zu bewältigen. Offenheit, Neugier und Begeisterungsfähigkeit sind daher wichtige Eigenschaften. Darüber hinaus erscheint manch neue Aufgabe auf den ersten Blick schwierig und ohne Erfahrung kaum lösbar. Auch in diesen Situationen sollten sich Neueinsteiger nicht scheuen, Verantwortung zu übernehmen und an Herausforderungen zu wachsen. Frei nach dem Motto: „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!“

Meine Firma bietet mir...

... Themen am Puls der Zeit: Industrie 4.0, Cyber-Physische Systeme und Systems Engineering sind nur einige Stichworte, die unsere Projekte umschreiben. Die Projekte werden in ambitionierten Teams bearbeitet, in denen früh die Möglichkeit besteht, Führungserfahrung zu sammeln. Auch eine Promotion ist möglich. Trotz Projektgeschäft und Promotion bleibt genug Zeit, sich selbst zu verwirklichen. Persönliches Engagement in Gremien und Verbänden wird explizit gefördert. Erst kürzlich konnte ich in einem internationalen Kooperationsprojekt von VDI und ASME interkulturelle Erfahrungen in den USA sammeln.

Wenn ich könnte, dann...

... würde ich den gleichen Weg einschlagen wie bisher. There is nothing to regret.

Luftfahrtingenieur STEFAN QUITMANN



Persönlicher Steckbrief

Alter:
28

Studium:
Flugzeugbau

Aktuelle Position:
Luftfahrtingenieur

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2005

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Lufthansa Technik AG

Branche:
Luftfahrtindustrie

Jahresumsatz:
4,2 Mrd. Euro (2013)

Hauptsitz/Standort:
Hamburg

Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Nach dem Abitur bewarb ich mich für ein duales Studium bei der Lufthansa Technik, da mir eine enge Verzahnung von Praxis und Theorie wichtig war. Von den vielen Betätigungsfeldern und der internationalen Aufstellung des Unternehmens konnte ich in vielen Praxiseinsätzen in unterschiedlichen Bereichen einen guten Eindruck gewinnen. Höhepunkt war eine zwölfwöchige Praxisphase in Peking. Nun arbeite ich als Entwicklungsingenieur und entwerfe Wassersysteme für VIP-Flugzeuge. Die Abteilung habe ich kennengelernt, als ich dort meine Bachelor Thesis schrieb.

Meine persönlichen Erfahrungen

An meinem aktuellen Job begeistern mich die Aufgabenvielfalt und die damit verbundene Verantwortung. Vom Konzeptentwurf über Installationsanweisungen bis zur Nachweisführung bin ich dafür verantwortlich, dass die Kundenwünsche erfüllt werden – im Einklang mit allen Randbedingungen wie den Luftfahrtsicherheitsvorschriften. Diese Aufgabenvielfalt in meinem Geschäftsbereich und die Entwicklungsmöglichkeiten im Gesamtkonzern machen aus meiner Sicht die Lufthansa Technik als Arbeitgeber attraktiv.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Ein „alter Hase“ als Mentor ist ideal, um sich anfangs im Unternehmen zurechtzufinden. Durch diesen lernt man schnell die richtigen Ansprechpartner und die Prozesse kennen. Außerdem ist er ideal für den Wissenstransfer – schließlich ist niemandem damit geholfen, über Steine zu stolpern, über die vorher schon Kollegen gefallen sind. Da der Erfahrungsschatz von Berufseinsteigern begrenzt ist, sind auch die Erfahrungen des gesamten Kollegenkreises wertvoll. Darüber hinaus sollte jeder Berufseinsteiger mutig eigene Ideen entwickeln und kommunizieren.

Meine Firma bietet mir...

...eine interessante Tätigkeit in einem Team, das ein High-End-Produkt entwickelt. Dabei kann ich im Spannungsfeld Kundenanforderungen, Zulassungsvorschriften und Budgetvorgaben eigenverantwortlich agieren. Durch neue Kundenwünsche und Flugzeugmuster ist die Arbeit abwechslungsreich. Wechsel inner- und außerhalb des Geschäftsbereichs sind möglich. So bieten sich auch langfristig neue spannende Aufgabengebiete und die Chance, sich persönlich weiter zu entwickeln. Zudem besteht die Möglichkeit befristeter Auslandseinsätze.

Wenn ich könnte, dann...

... würde ich gern noch einmal ein Jahr im Ausland studieren, um die englische Sprache zu festigen sowie Land und Leute kennenzulernen.

Technical Sales Engineer FABIAN SCHEUREN



Persönlicher Steckbrief

Alter:
31

Studium:
Bio- und Nanotechnologien - Dipl.Ing. (FH)
Optimierung und Simulation - MSc

Aktuelle Position:
Senior Technical Sales Engineer

Beim aktuellen Arbeitgeber seit:
2011

Unternehmens-Steckbrief

Unternehmen:
Comsol Multiphysics GmbH

Branche:
Simulation

Jahresumsatz:
7 Mio. Euro

Hauptsitz/Standort:
Göttingen

Mein Berufsleben und der Weg dorthin

Aktuell bin ich als Leiter im Sales Team West und im technischen Support tätig. Kundenberatung, Angebotserstellung und die Beantwortung fachlicher Fragen zur Modellierung und Simulation mit Comsol Multiphysics sind das Tagesgeschäft. Einige Male pro Monat stehen Präsentationen an. Die Simulationserfahrungen aus meinem Studium – besonders aus der Master-Thesis – haben meinen Start im Unternehmen sehr erleichtert. Comsol ist ein stark wachsendes Unternehmen, in dem man schnell Verantwortung übernehmen kann.

Meine persönlichen Erfahrungen

Es gibt immer wieder neue Aufgabenstellungen, für die es gilt, die Machbarkeit einzuschätzen und Tipps zur Modellierung zu geben. Langeweile kommt daher nicht auf! Für meine persönliche Entwicklung habe ich gelernt, bei Konflikten nicht immer den direkten Weg zu gehen. Es ist erstaunlich, wie schnell man Dinge ändern kann, wenn man konstruktive Vorschläge in einem passenden Kontext vorträgt. Das gilt im Beruf genau wie im Privaten. Meinen Arbeitgeber kann ich weiterempfehlen, denn bei uns stimmt einfach die Chemie. Unser Team besteht aus Physikern, Mathematikern, Ingenieuren und anderen Fachrichtungen – aber alle ticken ähnlich.

Mein Tipp für Berufseinsteiger

Für Berufseinsteiger ist es hilfreich, wenn ihnen eine Art Mentorin oder Mentor zur Seite steht, an den sie sich wenden können. Das muss nicht unbedingt offiziell sein. Finden Sie jemanden, der Ihnen gern Dinge erklärt und mit Ihnen Lösungsvarianten durchspielt. Machen Sie sich dabei im Vorfeld selbst Gedanken und bringen Sie diese Vorschläge ein. Dadurch erhalten Sie Tipps für den Arbeitsalltag aus erster Hand und Sie zeigen gleichzeitig, dass Sie selbstständig an die Aufgaben herangehen können.

Meine Firma bietet mir...

...die Möglichkeit, das eigene Vertriebsgebiet zu gestalten. Dabei spielt beispielsweise die Planung und Durchführung von Veranstaltungen wie Workshops eine Rolle. Neue Ideen kann ich hier direkt testen und umsetzen. Da unser Produkt Kunden anspricht, die meist in interdisziplinären Aufgabengebieten tätig sind, spielt Teamwork bei der Bearbeitung der Anfragen eine zentrale Rolle. Das fördert die ohnehin sehr kollegiale Atmosphäre und gibt interessante Einblicke in andere Fachgebiete.

Wenn ich könnte, dann...

...würde ich gern einmal einen Entwicklungsprozess von der Idee über die Simulation und Prototypengestaltung begleiten und am Ende das „eigene Produkt“ in den Händen halten.

