

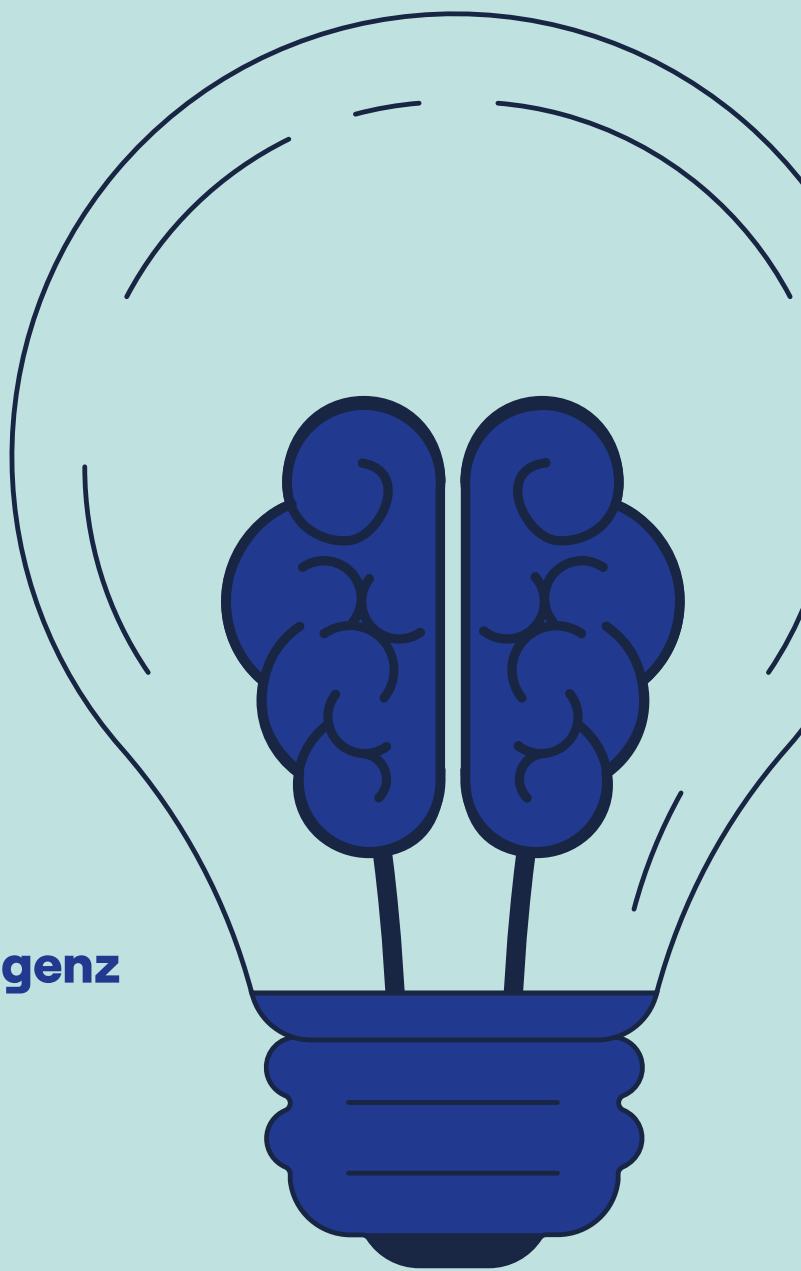
SQUEAKER

Digital Minds

Insider-
Wissen
für deine
Karriere

Future Consulting

KI vs. Emotionale Intelligenz



#EXZELLENZ

Übertriff dich
selbst, ehe es
andere tun

#CLOUDCONSULTING

Berufseinstieg
auf der Welle von
Tech-Trends

#REMOTEWORk

Wie Consultants
jetzt arbeiten

DEIN KNOW-HOW, DEINE IDEEN **ZEIG, WAS DU KANNST!**

Im Team sichern wir die Zukunftsfähigkeit
unserer Kunden.



karriere.msg.group

Als international agierende Unternehmensgruppe mit weltweit mehr als 8.500 Mitarbeitenden bieten wir ausgezeichnete Karrierechancen in der Softwareentwicklung und IT-Beratung. Wir unterstützen Dich kontinuierlich beim Ausbau Deiner Qualifikationen. Denn unser gemeinsamer Erfolg ist die Basis Deines persönlichen Fortschritts. Überzeuge Dich selbst. Steig ein bei msg und zeig uns, was Du kannst!



.denken .gestalten .wachsen

msg

Exzellent durch den Skill Shift

Kaum vorstellbar, doch inzwischen greifbare Wahrheit: Die Pandemie hat Sozialleben, Gesundheitssystem und Wirtschaft durcheinandergebracht – und gleichzeitig einen massiven Change für deine Karriereplanung ausgelöst.

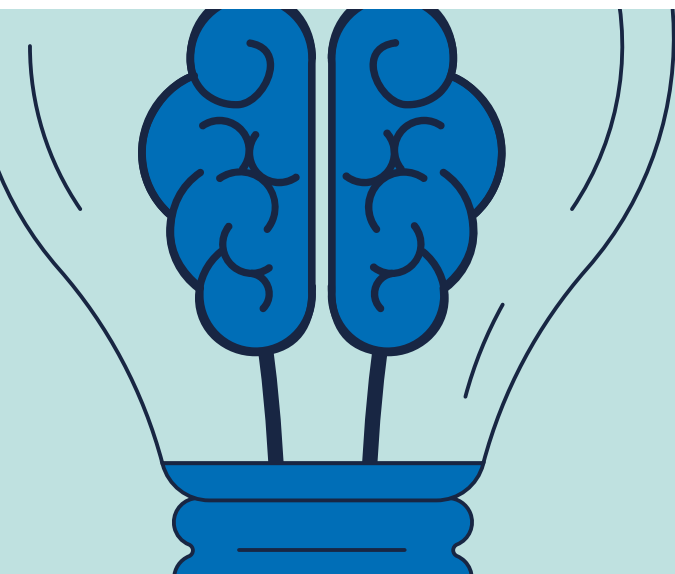
Du musst trotz all dem nicht in den Krisenmodus schalten: Wir zeigen dir, wie du dein Skillset jetzt nutzen kannst, um trotz der aktuellen Lage (oder gerade deshalb) durchzustarten und was jetzt von Einsteigern und Digital Minds erwartet wird. Es werden virtuelle Lösungen und digitale Tools gebraucht: Beim Klienten und im Consulting, im Büro ebenso wie smart im Homeoffice. Wer weiß, bei welcher großen IT-Beratung etwa dein Karriere-Kickstart verborgen ist? Als Digital Expert bieten sich dir viele Chancen...

Die Tech-Trends prägen die Wirtschaftswelt. KI und Cloud Consulting sind angekommen – Digitalisierung ist damit längst ein alter Hut. Daher sprechen wir heute darüber, was danach kommt. Was bedeutet der Einsatz Künstlicher Intelligenz für deine Karriere: Welche Skills braucht Beratung in 20 Jahren? Wer siegt bei „Mensch gegen Maschine“: Wird Emotionale Intelligenz das Must-Have der Consultants? Einen Vorsprung bringt immer der Blick über den Tellerrand: Wir erklären, was die Chefs in den USA, Indien und Fernost vom Skill shift erwarten.

Trotz aller Challenges: Es gibt viele Chancen für dich, jetzt mit individuellem und digitalem Mindset zu überzeugen. Mache dir klar, welche Eigenschaften du für Match zwischen dir und deinem Top-Arbeitgeber brauchst und erfahre von unseren Partner-Unternehmen, wie du dich klug auf den Einstieg vorbereiten kannst: Mit unseren Tricks für Video-Calls, Brainteaser und Onlinetests bist du der Konkurrenz auch in Zeiten von Remote-Recruiting weit voraus. Wir möchten dir das Ass in die Hand geben: Wissen was kommt, zumindest mit Blick auf den Jobeinstieg. Der Skill shift ist deine Chance. Deine persönliche Exzellenz macht dich zum Gewinner der Krise – denn du entscheidest, in welche Richtung du am Wendepunkt deiner Karriere abbiegst.

Wir halten es wie John F. Kennedy: „Das Wort Krise setzt sich im Chinesischen aus zwei Schriftzeichen zusammen – das eine bedeutet Gefahr und das andere: Gelegenheit.“

Deine SQUEAKER-Redaktion



- 6 #CONSULTING-EXCELLENCE**
Consulting in Zeiten von Corona
- 10 #CAREERCLIMATE**
**Einstieg in die Beratung:
Gute Aussichten**
- 20 #EXZELLENZ**
Übertriff dich selbst, ehe es andere tun
Exzellenz ist das, was Young Professionals
in Zukunft brauchen.
- 31 #PLACETOBE**
Top 10 IT Beratungen
- 36 #CLOUDCONSULTING**
**Berufseinstieg auf der Welle von
Tech-Trends**
Cloud Consulting öffnet die Türen für
eine Vielzahl von Studienabschlüssen
und Qualifizierungen.

Unsere Partner

BCG Platinion 24 42 66
BearingPoint 28 44 67
Deloitte 32 46 68
msg 69

Einsteiger:innen-Interview
 Erfahrungsbericht
 Unternehmensprofil

12 #FUTURECONSULTING

KI vs. EI Beratung in der Zukunft

Wie wird sich die Beratung in den nächsten Jahren entwickeln? Künstliche Intelligenz und Digitalisierung beherrschen dann zwar den Markt – doch erfolgreiche Beratung funktioniert nur mit der Kombination aus künstlicher und emotionaler Intelligenz.

- 41 #ERFOLGSSTORIES**
Smarte Vorbereitung
- 48 #GEHIRNJOGGING**
Brainteaser im Bewerbungsgespräch
In vielen Beratungen kommen Brainteaser
im Bewerbungsgespräch vor. Worauf
kommt es dabei an und wie bereitest du
dich optimal vor?
- 52 #RECRUITINGTRENDS**
Dos & Don'ts im Video-Call
- 56 #AHEADOFTHETPACK**
**10 Golden Rules: How to Be A Good
Consultant**
- 58 #REMOTWORK**
**Wie Consultants jetzt arbeiten –
Home bittersweet Home?**
Homeoffice statt Jetset-Leben: Wie haben
die Lockdowns die Beratung verändert?
- 64 #CAREERSTART**
Hier kannst du einsteigen

Kooperationspartner



Erfolg
beginnt
nicht durch
Zufall.
**Sondern
bei dir.**



Consulting in Zeiten von Corona

Die Corona-Krise trifft das gesamte Land hart. In der Consulting-Branche sind dadurch ergänzend zum Digitalisierungstrend noch weitere Herausforderungen aufgetaucht. Professor Thomas Deelmann zeigt, welche das sind und wie sich Einsteiger:innen hierzu positionieren.

Beratungen haben gute Wege für den Umgang mit dem Megathema Digitalisierung gefunden. Sie nutzen beispielsweise selber neue Arbeitsweisen und sie haben mit ihren Kunden Digitalisierungs-Reifegrade ermittelt, Roadmaps erstellt sowie Realisierungen angestoßen. Zusätzlich wirbelt nun die Corona-Krise einiges durcheinander. Ein paar Betrachtungen dazu lassen sich mit den Ergebnissen der Consulting-Excellence-Studie verknüpfen:

Projekte und Recruiting

Viele Kundenunternehmen haben auf die Corona-Krise unter anderem mit einem Stopp von Beratungsprojekten reagiert. Der Personalbedarf im „People Business“ Consulting war dadurch reduziert und das wiederum hatte Auswirkungen auf das Recruiting: Manche Einstellungen wurden abgesagt, andere sind verschoben worden und einige Häuser haben

Remote-Internships angeboten. Auch knapp die Hälfte aller Studienteilnehmer:innen hat im beruflichen Umfeld die Krise schon zu spüren bekommen.

Gleichzeitig wirkt Corona bei vielen Kunden wie ein Digitalisierungs-Verstärker: Viele Initiativen erhalten einen massiven Schub – wenn auch nicht so, wie am Reißbrett geplant, sondern oftmals sehr hemdsärmelig und pragmatisch.

Das neue Consulting-Tagesgeschäft

Viel spekuliert und viel ausprobiert wird zurzeit rund um das Arbeiten im „New Normal“. Überlegungen in den Beratungen gehen dahin, dass das Tagesgeschäft weniger reiseintensiv wird und sich stärker im Homeoffice abspielen könnte. Consultants sind hierauf relativ gut vorbereitet – offen ist allerdings, wie sich

die Kunden verhalten: Wie viel Geld haben sie zukünftig für Beratungsprojekte? Werden sie es akzeptieren, dass Berater:innen nicht mehr im Nachbäro arbeiten? Und: In welchem Umfang werden sie selber ins eigene Büro zurückkehren?

Sicht der Einsteiger:innen

Während Beratungen mit den Chancen und Möglichkeiten der neuen Arbeitswelt um neue Mitarbeiter:innen werben, ist für die Einsteiger:innen dieser Punkt gar nicht so relevant. Die Consulting-Excellence-Studie zeigt sehr deutlich, dass die wichtigsten Entscheidungskriterien bei der Arbeitgeberwahl an anderen Stellen liegen.

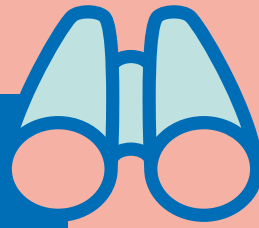
Kultur und Kolleg:innen haben als Kriterien oberste Priorität. Dann folgt ein Kriterienkomplex aus Karriere und finanzieller Kompensation sowie ein Gruppe von Kriterien rund um die Projektarbeit. Erst später folgen die Work-Life-Balance, das Homeoffice und der Umfang der Reisetätigkeiten als Kriterien für eine Arbeitgeberwahl. Einsteiger:innen stehen neuen Arbeitsweisen also offen gegenüber, reagieren aber besonnen bei ihren Entscheidungen.

Ausblick

Für Einsteiger:innen bedeutet die aktuelle Situation zumeist zweierlei: Sie müssen Flexibilität zeigen und ihre Motivation bewahren. Studienteilnehmer:innen formulieren dabei, dass „ein gutes Profil früher oder später erfolgreich“ sein wird, dass wieder „bessere Zeiten kommen“ werden und dass Krisen immer auch „neue Chancen und Möglichkeiten“ bieten. Ein digitales Mindset ist dabei wichtig und auch virtuelle Lösungen werden überall in der Beratung gebraucht: Für das eigene Business und für die Unterstützung der Kunden, zum Beispiel im Banking.

INSIDER-TIPP Einige Beratungen stellen dir als Teil eines Einstellungsinterviews Wissensfragen. Bewirbst du dich beispielsweise bei einer Beratung für eine bestimmte Schwerpunktbranche, solltest du neben einem guten Allgemeinwissen auch einige Hintergrundfragen zur Branche beantworten können. Außerdem können Themen aus dem aktuellen politischen und wirtschaftlichen Umfeld in Form einer Diskussion vorkommen. Zur Vorbereitung empfehlen wir die Insider-Dossiers von **SQUEAKER** und aktuelle Wirtschafts- und Corona-Meldungen, wie z. B. das Jahresgutachten der Wirtschaftsweisen.

Einsteiger:innen müssen Flexibilität zeigen und ihre Motivation bewahren.



Entdecke über 4.000 Erfahrungsberichte aus unserer Community: [squeaker.net/ erfahrungsberichte](https://squeaker.net/erfahrungsberichte)

EINMAL SCHNELL NACH OBEN

BITTE! Bei **SQUEAKER** hast du die Möglichkeit Erfahrungsberichte einzusehen. Sie bieten dir jenes Insider-Wissen, das eine Abkürzung nach oben bedeuten kann. Vielleicht ist es gerade diese eine Frage im Vorstellungsgespräch, auf die du dich – dank Insider-Wissen von **SQUEAKER** – vorbereitet hast.

EFFEKTIVE WEBRECHERCHE Seien wir ehrlich. Ohne die Recherche mit Google & Co. läuft bei Bewerbung und Jobeinstieg nichts. Für den ersten Überblick ist das gut, stellt aber nur eine oberflächliche Suche dar. Warum? Weil es Informationen sind, die öffentlich und für jeden einsehbar sind.

BESSER SUCHEN Mit den Infos aus dem Web bist du also so gut informiert wie jeder Andere. Den notwendigen Wettbewerbsvorteil an solidem und aktuellem Wissen gibt dir ein Erfahrungsbericht. Hier schreibt jemand aus eigener Anschauung, wie das Bewerbungsverfahren aussieht und welche Fragen gestellt werden.

WIE BEKOMME ICH EINBLICK?

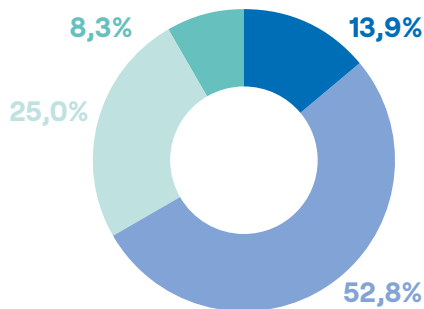
Es gibt keinen authentischeren Zugang zu Unternehmen als den Erfahrungsbericht. Spätestens wenn es um die Gehaltsverhandlung der Einstiegsposition geht, wirst du den „Squeakern“ dankbar sein, die dir dann zugeflüstert haben, welche Gehälter realistisch sind.

WIN-WIN-EFFEKT Auch als Verfasser deines eigenen Erfahrungsberichts profitierst du: Der aktive Austausch und Aufbau deines eigenen Netzwerks schafft wertvolle Beziehungen. Und das Verfassen des eigenen Berichts kann auch eine lohnende Zusammenfassung der eigenen Leistung sein.

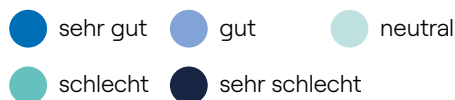
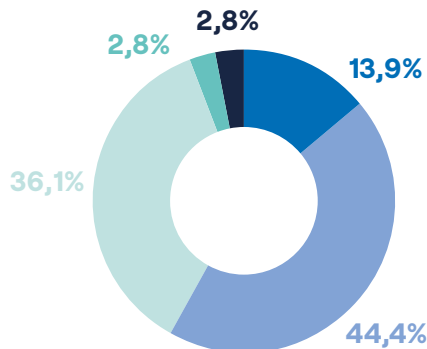
Einstieg in die Beratung: Gute Aussichten

Die SQUEAKER-Consulting-Community fühlt sich wohl! Sie schätzt nicht nur ihre eigene Lage als gut ein, auch der Beratungsbranche wird eine gute Gesundheit attestiert. Und der Blick auf die Situation zum Jahreswechsel und den Beginn des kommenden Jahres ist absolut zuversichtlich. Die neuesten Ergebnisse der Consulting Career Climate-Umfrage von SQUEAKER unter Studierenden und Absolvent:innen erläutert Professor Thomas Deelmann.

Wie schätzt du die Situation in der Consulting-Branche heute ein?

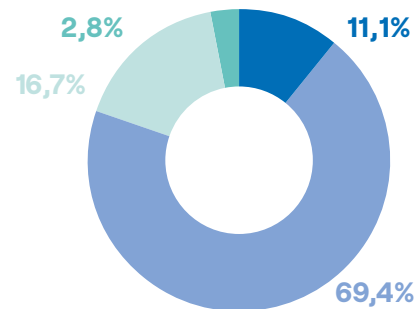


Wie sieht deine Jobsituation im Consulting heute aus?

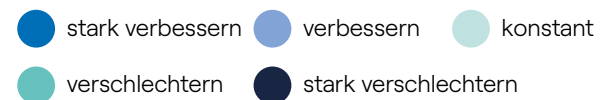
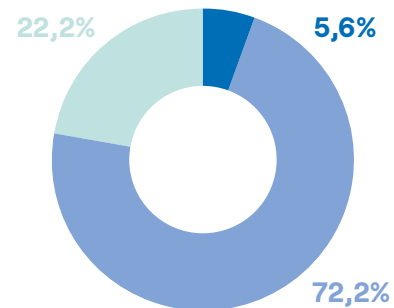


- ➔ Zwei Drittel der Befragten schätzt die aktuelle Branchensituation als gut oder sehr gut ein.
- ➔ Nur ungefähr einer von 20 sagt, die persönliche Job-Situation im Consulting sei schlecht oder sehr schlecht.

Wie denkst du, wird sich die Branche in den nächsten 6 Monaten entwickeln?



Wie denkst du, wird sich deine Job-Situation im Consulting in den nächsten 6 Monaten entwickeln?

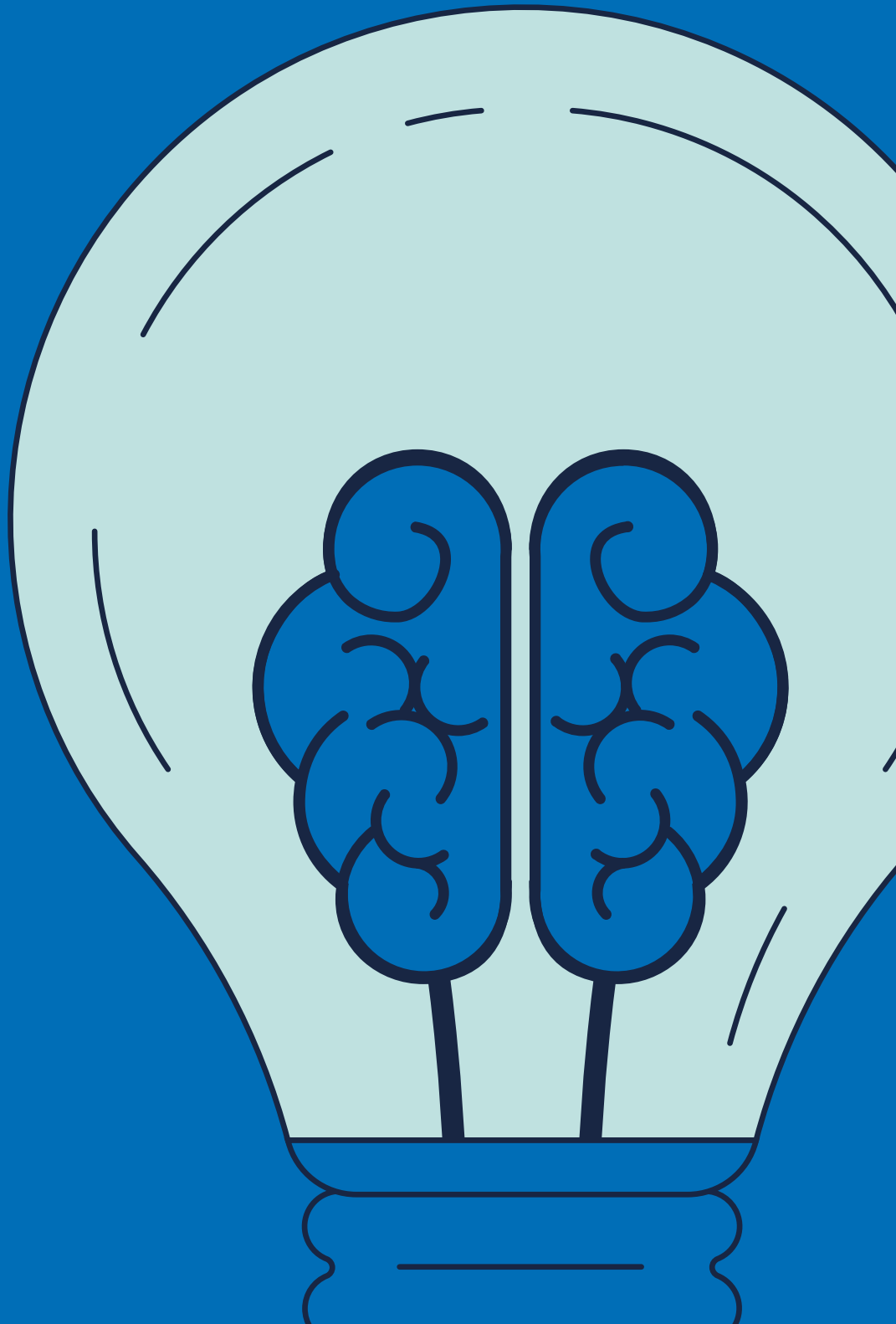


- ➔ Der Consulting-Branche wird für die kommenden Monaten eine gute und positive Entwicklung prognostiziert.
- ➔ Für die eigene Situation dominieren positive Erwartungen: Knapp 80% sind optimistisch; pessimistisch ist niemand mehr.

Fazit

- ➔ Aktuell gibt es noch zurückhaltende neutrale Einschätzungen und sogar einige wenige negative Bewertungen der eigenen Lage und Branchensituation.
- ➔ Der Blick nach vorne ist aber sehr optimistisch. Die Pessimisten verschwinden fast völlig und die Optimisten dominieren die Befragungsergebnisse.
- ➔ Die Corona-Krise hat noch Auswirkungen, sie scheinen aber zu schwinden. Die individuellen Strategien zum Umgang mit der Krise haben gegriffen, das Durchhalten hat sich gelohnt. Jetzt heißt es: Auf den letzten Metern zur Bewerbung und im Recruiting-Prozess nicht nachlassen!

KI vs. EI Beratung in der Zukunft



Wie wird sich die Beratung in den nächsten Jahren entwickeln? Künstliche Intelligenz und Digitalisierung beherrschen dann zwar den Markt – doch erfolgreiche Beratung funktioniert nur mit der Kombination aus künstlicher und emotionaler Intelligenz. Disruptive Technologie verlangt smarte und sympathische Vermittler:innen. Ein Blick in die Kristallkugel: SQUEAKER wagt anhand aktueller Studien die Vorschau.

Werden wir durch KI unsere Jobs verlieren? Nun ja. Durch die Automatisierung verändert sich fast jeder Arbeitsbereich. Nach manchen Prognosen könnte in 30 Jahren die Hälfte der klassischen Arbeitsplätze auf diese Weise obsolet geworden sein. Doch eins nach dem anderen. Nach einer Studie von **PWC** sollte der Anteil von Künstlicher Intelligenz an der Weltwirtschaft im Jahr 2030 circa 15 Billionen Dollar betragen. Die Wirtschaft hat das Potenzial von KI und Digitalisierung heute bereits erkannt, doch schöpft sie dieses noch bei Weitem nicht aus. Gleichzeitig zeichnet sich ab: erfolgreich ist der Einsatz neuer Technologien nur mit dem Fokus auf emotionale Intelligenz.

Eine aktuelle Studie des **CAPGEMINI** Research Instituts hat das reziproke Verhältnis von KI und EI untersucht. In elf Ländern wurden dafür 2.000 Angestellte und Manager:innen befragt. Und der Titel sagt bereits alles: „Emotional intelligence – the essential skillset for the age of AI”.

EI wird Must-have-Skill

Technologische Innovationen sind für uns alle nur wertvoll, wenn es Visionäre gibt, die den Nutzen darin erkennen – und diese Motivation mit anderen Menschen teilen können. Das eben ist emotionale Intelligenz. Je mehr künst-



Emotionale Intelligenz steigt auf vom Soft Skill zum Must-Have.

liche Intelligenz und weitere Automatisierungen sich im Berufsleben durchsetzen, umso wichtiger wird auf der anderen Seite emotionale Intelligenz. Der Anteil physisch-mechanischer, „händischer“ Fähigkeiten nimmt ab. Zunehmen wird dagegen der Prozentsatz technologischer Skills wie IT-Kenntnisse – aber eben auch der Anteil gefragter sozialer und emotionaler Fähigkeiten. EI steigt auf vom Soft Skill zum Must-Have. So die mehrheitliche Meinung der befragten Führungskräfte in der **CAPGEMINI**-Studie: Die Nachfrage nach EI-Skills bei Mitarbeiter:innen werde Umfragen zufolge bis circa 2026 um das Sechsfache steigen.

Job Shift durch Automatisierung

Face the truth: Durch KI werden viele Jobs automatisiert – und wegfallen. Auf der anderen Seite führt die Entwicklung zu vielen komplett neuen Positionen. Emotionale Intelligenz ist hier eine Kernkompetenz, die sich Angestellte bei diesem Wandel bewusst machen sollten. Viele neue Jobs werden in den Bereichen des (gehobenen) Kundenservice entstehen, bzw. allgemein soziale Kompetenz voraussetzen.

Der Skill shift – was die Chefs erwarten

Im Ländervergleich zeigt der **CAPGEMINI** Digital Report, dass eine deutliche Mehrheit der Führungskräfte davon überzeugt ist, dass EI aufgrund zunehmender Automatisierung generell zum Must-Have-Skill wird – vor allem in Indien, China und den USA. Diese Sichtweise teilen Executives in den europäischen Ländern – nur in Deutschland sind mit knapp der Hälfte erstaunlich wenig Chefs bislang von diesem Wandel überzeugt.

Was Angestellte davon halten

Was denken dagegen die Angestellten? Auch hier schätzen Mitarbeitende – vor allem in China und Indien – die zunehmende Bedeutung emotionaler Intelligenz ebenfalls nahezu gleich ein wie das Management. Im gesamten Durchschnitt liegen die Zahlen jedoch unter denen der Executives. Deutschland liegt hier auch im Mittelfeld. Nur in den USA sehen die Angestellten EI demnächst noch nicht als Must-have-skill – ganz anders als ihre Chefs. Immerhin, das Bewusstsein wächst: Laut

Was ist emotionale Intelligenz?

Der Begriff emotionale Intelligenz ist vergleichsweise jung. 1990 wurde er von den Psychologen Mayer und Salovey (Hampshire und Yale) eingeführt. Anders als der Begriff nahelegt, handelt es sich um eine Erweiterung – und keinen Gegensatz – des klassischen Begriffs der Intelligenz. Mayer und Salovey unterteilen ihr Konzept in: Wahrnehmung, Nutzung, Verstehen und Beeinflussung von Emotionen. Später gliederte die Wissenschaft weiter auf in Selbsterkenntnis, Selbstregulierung und Organisation, Empathie sowie soziale Kompetenz. Worum geht's nun also? Um die Fähigkeit, mit eigenen und mit fremden Gefühlen umzugehen. Wofür ist das gut? Kurz: Keine Kommunikation ohne Emotionen. Weswegen das Thema gerade Führungspositionen sehr beschäftigt. Z.B. bei der Motivation von Mitarbeiter:innen.

CAPGEMINI-Studie ist in den letzten zwei Jahren die Befürchtung, das eigene Skill-set werde bald durch KI überflüssig, um zehn Prozent gestiegen.

Was die Millenials & Co. denken

Während ältere Berufstätige noch ein solides Vertrauen in die Nachfrage nach den eigenen Fähigkeiten haben, blicken vor allem Jüngere weniger optimistisch in die Zukunft. Vor allem die Generationen X und Y sieht in den eigenen Skills keine guten Chancen. Etwa 50 Prozent der 20-30jährigen hält seine Qualifikationen entweder schon heute, jedoch spätestens in drei Jahren für überflüssig. Dementsprechend groß ist die Bereitschaft (jüngerer) Angestellter, auf Basis von Arbeitgeber-Feedback am eigenen EI-Skill-set zu arbeiten. Traurig in diesem Zusammenhang: Weniger als ein Drittel der befragten Unternehmen gibt den Mitarbeiter:innen dieses Feedback.

Wandel nach Branchen

In welchen Branchen wird die Automatisierung laut Umfragen in den kommenden Jahren zu den stärksten Nachfragen nach EI als unverzichtbare Fähigkeit führen? Weit vorn liegt die Versicherungsbranche mit einer Steigerung um deutlich mehr das Sechsfache, gefolgt von Private Banking, Auto, Einzelhandel und Versorgung. In der Finanzbranche ist laut der **MCKINSEY** Studie „Skill shift – Automation and the future of the workforce“ mit der zunehmenden Automatisierung von Verwaltungstätigkeiten zu rechnen. Im Handel wird das Bild dagegen differenzierter ausfallen: hier sollte sich die Automatisierung in der Administration durchsetzen, während der Kundenkontakt – also soziale Interaktion – natürlich immer mehr Bedeutung erhält.



Rechner lösen Aufgaben – Menschen sind erfinderisch. Unternehmens- oder Politikberatung zeigen hier den Weg: Kreative Fähigkeiten sind lebensnotwendig.



In Zukunft werden wir Kandidat:innen noch stärker danach auswählen, ob sie mit Unsicherheit und Ungewissheit, Innovationen und neuen Technologien umgehen können und weiterhin in der Lage sind, die richtige Balance zwischen Analytik und Empathie zu finden. Denn aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung ist es umso wichtiger, dass man als Berater:in Mensch ist und bleibt. Also jemand, der den Kunden gerade in dieser zunehmend technologischen Welt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen verlässlichen Kompass bietet.

Jonas Seyfferth, Director bei Strategy&

Was ändert sich in der Beratung?

Der „Skill shift“ ist essenziell, damit Projekte in der Digitalisierung beim Kunden zum Erfolg werden. Unternehmen brauchen Hilfe, um emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen als feste Größen in den Arbeitsalltag zu integrieren. Sei es z.B., um die oben beschriebene Diskrepanz zwischen offenem Mindset bei den Mitarbeiter:innen und dem fehlenden Feedback beim EI-Faktor auf Unternehmerseite zu minimieren. Zudem geht es ums Big Picture. Automatisierung und der Verlust von Arbeitsplätzen führt zu gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Risiken: Menschen werden unzufrieden, Krankheiten und Unruhen florieren. Dabei kann die Rechnung einfach sein: Rechner lösen Aufgaben – Menschen sind erfinderisch. Unternehmens- oder Politikberatung zeigen hier den Weg: Kreative Fähigkeiten sind lebensnotwendig.

Investment EI zahlt sich aus

Hier geht es nicht um disruptive Veränderung, sondern um ein smartes Add-on bestehender Abläufe: Bei Recruiting und internen Weiterbildungen, aber auch beim Talent Management und der Wahl von Technologien spielt der EI-Faktor in Zukunft eine Rolle. Lohnt sich das überhaupt? Aber hallo. Zum Beispiel weil emotionale Intelligenz die Produktivität erhöht, weil Ermüdungserscheinungen verringert und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen erhöht werden. Und das zahlt sich aus: Der **CAPGEMINI** Digital Report rechnet sogar mit der doppelten Rendite für das Investment in EI über einen Zeitraum von drei Jahren.



Zukünftig wird vor allem eine schnelle Auffassungsgabe für neue Themengebiete in den Fokus rücken. Durch die Globalisierung gewinnt außerdem wer themenübergreifende Zusammenhänge erkennen und Synergieeffekte für sich nutzen kann.

Jennifer Culpepper, Trainee bei Junior Business Team e.V.

Die Beratungs-KI der Zukunft wird sehr eifersüchtig von Unternehmen gehütet werden. Denn: KI benötigt Datenpools und wenn jeder Zugriff auf dieselben Datenpools hat, gibt es keine Informationsasymmetrie mehr. Und was nützt einem Beratung, wenn man dadurch nicht den erhofften Wettbewerbsvorteil erzielt?



Tareq Hübner, Head of Content bei World Business Dialogue

Was ändert sich für Berater:innen?

Programmier- und Analysefähigkeiten bringst du als Consultant selbstverständlich mit. Der Arbeitsanteil, der technisches Wissen voraussetzt, wird weiter stark steigen. Aber: Kreative und soziale Fähigkeiten ziehen prozentual nach. Was heißt das für angehende Consultants? Relevante und ertragreiche EI-Skills müssen identifiziert und hierzu gezieltes Training für alle Karrierestufen entwickelt werden. Mit anderen Worten: Digitalisierung und KI sind nicht der Zweck, sondern lediglich ein Tool. Consulting wäre nicht Consulting, wenn es hier nicht um die effizienteste Lösung ginge – und darum, sich täglich neu zu erfinden. Dabei führt der Weg unweigerlich auch weg von den klassischen hierarchischen Strukturen, hin zu vernetztem Agieren.

Kein „Mensch gegen Maschine“

Zuletzt noch die gute Nachricht: Keine Zeit zum Fürchten. Wir wissen: Emotionale Intelligenz ist kein Gegensatz zum klassischen Intelligenzbegriff – die Grenzen sind, wenn sie überhaupt existieren: fließend. Also ergibt sich auch kein Zweikampf von „Roboter gegen Wrestler“, Mensch gegen Maschine oder eben – EI versus KI. Zwar ist die Verunsicherung durch Automatisierung und KI groß und berechtigt. Mit dem richtigen, menschlichen Rüstzeug wie der Investition in den Faktor EI sind Unternehmen und Mitarbeiter:innen heute jedoch in der Lage, wirtschaftlichen Vorsprung zu sichern.

Starte
heute schon,
um morgen
durch-
zustarten.



Übertriff dich selbst, ehe es andere tun

Exzellenz in Consulting-Job und Bewerbung: Der Anspruch klingt vermessen. Und doch ist Exzellenz das, was Young Professionals in Zukunft brauchen. Denn technologische Innovationen sind nur wertvoll, wenn Menschen sehen, was sich damit anfangen lässt.

Das Digitale schenkt uns eine neue Welt

Künstliche Intelligenz. Big Data. Robotik. Lernende Algorithmen. Die neuen Technologien machen Lösungen möglich, die gestern noch utopisch schienen. Wenn du auf ihrer Welle surfst, eröffnen sie dir nie dagewesene Chancen, deine Kreativität auszuspielen. Wer dagegen lieber im sicheren Badesees des Weiter-so paddelt, geht unter. Denn was Standard und standardisierbar ist, nehmen uns Digitalisierung und Automatisierung zunehmend ab.

Warum Exzellenz plötzlich zum Thema für viele wird

Für uns Menschen bleibt die Kür: das Kreative, das Problemlösen, das Schauen-über-den-Tellerrand. Wir sehen menschliche Exzellenz in Produkten wie dem iPhone, Geschäftsmodellen wie Airbnb oder spektakulären Gebäuden wie der Elbphilharmonie. Alle drei

begeistern als Innovationssprünge weit jenseits von dem, was davor denkbar schien. Häufig fußen solche Innovationen auf Technologie. Zustände kommen sie allerdings, weil Menschen wie Steve Jobs, Brian Chesky oder das Architektenpaar Alexander Gérard und Jana Marko erkannten, was jenseits eingefahrener Pfade möglich ist.

Die gute Nachricht lautet: Etwas von dem, was Ausnahmetalente so erfolgreich macht, steckt in jedem von uns. Jeder Mensch kann sich selbst übertreffen. Noch allerdings rätseln Arbeitgeber und Bewerber:innen, was die entscheidenden Skills dafür sind. Nun hat sie das **CAPGEMINI**-Forschungsinstitut in einer augenöffnenden Studie entschlüsselt.

Emotionale Intelligenz braucht ein Upgrade

Dafür befragt wurden 2000 Mitarbeiter:innen und Manager:innen in elf Ländern, und das ist ihre Antwort: Tempo und Komplexität der

VUKA-Welt stellen höchste Anforderungen an die Persönlichkeit. Wenn künstliche Intelligenz ihre Kraft entfalten soll, brauchen wir emotionale Intelligenz und zwar auf einem neuen Niveau. Idealerweise denken Young Professionals auf allen Ebenen so offen, agil und auf das große Ganze fokussiert, wie es bisher vornehmlich von Leaderinnen und Leadern erwartet wurde. Am besten gelingt das Menschen mit dem starken Wunsch, bei dem, was sie tun, Exzellenz zu erreichen.

Exzellenz ist das, was du in den nächsten fünf Minuten tust

Der hochdekorierte, tief gefallene und immer wieder aufstehende Golf-Weltstar Tiger Woods beschreibt diese innere Haltung so: „*Ich will das Bestmögliche aus mir herausholen. Das ist für mich professionelle Exzellenz.*“ Exzellenz heißt also nicht, dass du schon alles erreicht hast. Sie bedeutet, dass du an dich den Anspruch stellst, an deinen Aufgaben zu reifen und über den Stand von heute hinauszuwachsen (engl. to excel oneself = sich übertreffen).

Auf dem einfachsten Level zeigt sich das Streben nach Exzellenz in dem, was du in den nächsten fünf Minuten tust: Fachliteratur oder Netflix-Serie? Dem ersten Impuls folgen oder doch noch mal nachdenken? Einen ausgefallenen Vorschlag abbügeln oder interessiert anhören? Einen Text raushauen oder noch eine Extraschleife drehen? Einen Fehler vertuschen oder um Verzeihung bitten und daraus lernen?

Ohne Ideen ist alles nichts

Fest steht: Am Ende der Corona-Krise werden auch viele der bisherigen Abläufe, Arbeitsformen und Wissensschätze am Ende sein. Was dann zählt, sind Mitarbeiter:innen und Manager:innen, die mit Unsicherheit und Zielkonflikten umzugehen wissen, Kundenbedürfnisse erspüren und mit ihren Anliegen Menschen beflügeln. Denn Technologie macht nur etwa 10 Prozent des digitalen Wandels aus, alles andere wird durch Menschen, deren Denken und Verhalten getrieben.

Die **CAPGEMINI**-Studie offenbart allerdings: Deutschland hinkt in Sachen emotionale Exzellenz allen elf untersuchten Ländern hinterher, unter anderem Indien, China und den USA. Fast noch mehr zu denken gibt eine Studie des Merck-Konzerns: Die jüngste ins Berufsleben startende Generation ist zwar exzellent ausgebildet und international aufgestellt. Die ab 1995 geborenen Zoomer zeigen sich aber weniger innovationsfreudig als ihre Vorgängergenerationen. Geht es um die Offenheit für die Ideen anderer, landet die jüngste Generation im Arbeitsleben sogar hinter allen anderen, die ergrauenden Boomer eingeschlossen. Auf einen offenen Geist aber kommt es an, wenn auch in Zukunft Innovationssprünge im Stil von Airbnb, N26 oder Blinkist gelingen sollen.

Es kommt
auf einen offenen
Geist an, wenn
auch in Zukunft
Innovationssprünge
gelingen sollen.



Zum Weiterlesen

Doris Martin.
Exzellenz. Wissen Sie eigentlich, was in Ihnen steckt?
Dr. phil. Doris Martin gibt Unternehmen und Persönlichkeiten Orientierung in einer Welt des Wandels. Mit ihren Büchern Exzellenz und Habitus zählt sie zu den bekanntesten Impulsgebern erfolgsorientierter Menschen.

Deine Exzellenzspielfelder in Consulting-Job und Bewerbung im Digital Age

Auch Young Professionals haben also noch deutlich Luft nach oben. Auf der Gewinnerseite in der Post-Corona-Zeit stehst du, wenn du mental Neuland eroberst. Auf diesen Feldern spielt sich Exzellenz im Digital Age ab:

OFFENHEIT. Digitalisierung bedeutet einen Aufbruch ins Ungewisse. Sie schenkt uns Techniken, Dinge völlig anders anzugehen und zu organisieren als gewohnt. Dafür brauchen wir einen offenen Geist. Denn alte Abläufe einfach nur digital abzubilden, reicht längst nicht mehr.

SELBSTREFLEXION Du willst zu deiner vollen Form auflaufen? Dann ist es wichtig, dass du dich selbst beobachtest und dein Verhalten reflektierst. Bill Gates und sein Wandel vom Tech-Nerd zum entspannten Weltverbesserer zeigen, was geht, wenn man sich und die eigene Entwicklung regelmäßig in Frage stellt.

WILLENSKRAFT Wir sehen den Glamour, die Ehrungen, den Karrieresprung. Die Anstrengung dahinter sehen wir nicht. Exzellenzsucher hingegen wissen: Ohne Dranbleiben und Biss bleibt die größte Begabung im Mittelmaß stecken.

WOHLBEFINDEN Höchstleistung braucht Energie. Je besser du körperlich und mental für dich sorgst, desto mehr kannst du auf die Beine stellen. Am besten machst du dir klar: Dein Wohlbefinden ist nicht die Belohnung für exzellente Leistungen. Es ist ihre Vorbedingung.

SOVERÄNITÄT Du weißt: Die besten Ideen entstehen gemeinsam? Du willst Menschen mitnehmen, begeistern und befähigen? Dann lebst du bevorzugt die Gefühle aus, die für ein gutes Klima sorgen: Wohlwollen, Großzügigkeit, Freude, Mitgefühl.

EMPATHIE Nie war es so wichtig wie heute: Auf andere eingehen. Abschätzen können, wie jemand reagieren wird. Strömungen erkennen. Achte deshalb auf die Bedürfnisse und Themen anderer! So baust du produktive Beziehungen auf, überzeugst Follower und findest personalisierte Lösungen, die andere übersehen.

AGILITÄT Die digitale Ära fordert uns heraus, noch nie dagewesene Situationen zu meistern. Mit Perfektionismus und Überehrgeiz geht das nicht. Gefragt sind Wagemut, geistige Beweglichkeit und die Einsicht: Fehleinschätzungen passieren. Sie sind Lernerfahrungen.

RESONANZ Inspirierende Begegnungen potenzieren die Kreativität. Wenn du Impulse gibst und nimmst, aufsaugst und weiterentwickelst, kannst du dich zu ungeahnten Höhen aufschwingen. Am meisten bringt es, wenn deine Mitstreiter:innen ganz andere Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen als du.

LEADERSHIP Exzellenzsucher regen andere an. Ihre Autorität beruht auf positiver Kommunikation und persönlicher Integrität. Oder wie es der sechste amerikanische Präsident Adam Quincy formulierte: „Wenn dein Handeln andere inspiriert, mehr zu träumen, mehr zu lernen, mehr zu tun und mehr zu werden, dann bist du ein Leader.“

Die neun Spielfelder der Exzellenz erschließen dir spannende Strategien und Möglichkeiten, über dich hinauszuwachsen. Denn das Zeug für Exzellenz trägt jeder in sich. Jedes Mal, wenn du dein bestes Level erreichst, erlebst du: Exzellenz ist machbar. Sie bringt mehr Freude, mehr Können und mehr Erfüllung in dein Leben. Hinzu kommt: Wer sich selbst übertrifft, übertrifft mit großer Wahrscheinlichkeit auch viele andere...



BCG Platinion

Es kommt auf strategisches
Denkvermögen &
Kommunikations-
fähigkeiten an

ANJA STOLLE studierte **INTERNATIONAL MANAGEMENT** an der ESB Business School der Hochschule Reutlingen sowie der Universität St Andrews in Schottland. Nach ihrem Abschluss arbeitete sie als Product Owner für digitale Banking Produkte bei der Deutsche Kreditbank AG, bevor sie zu **BCG PLATINION** als **BERATERIN** wechselte.



Wie hast du dich auf das Bewerbungsverfahren vorbereitet?

Als Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch hat mir BCG Platinion Beispiele von Cases geschickt, welche ich dann gemeinsam mit einer Freundin geübt habe. Zusätzlich habe ich mich auf der Website über das Unternehmen erkundigt und anhand der Informationen überlegt, was für Cases im Interview bearbeitet werden könnten.

Würdest du uns eine typische Frage aus deinem Bewerbungsverfahren verraten?

Eine Frage, die mich tatsächlich etwas überrascht hat, war: „Anja, wieso stehst du morgens auf – was treibt dich an?“ Im Bewerbungsgespräch wurde ich nach meiner Motivation gefragt und über die Themen, die mich interessieren, sollte ich ausgiebig erzählen. Es sind also nicht nur die Bearbeitung von Cases entscheidend, sondern auch was einen persönlich antreibt und wofür man sich engagiert.

Was sind deine 3 Insider-Tipps zum Case Interview?

Sei authentisch und teile deine Gedankengänge im Bewerbungsgespräch. Der Interviewer versteht damit besser wie du an einem Projekt arbeiten würdest und kann richtige Punkte aufgreifen, welche dir helfen, den Case im Interview erfolgreich zu lösen. Und ganz wichtig ist auch Kreativität. Es kommt viel auf dein strategisches und strukturiertes Denkvermögen und deine Kommunikationsfähigkeiten an. Fachwissen kann man sich aneignen und wird auch zwangsläufig durch Erfahrung auf den Cases gewonnen. Aber das man kreativ ist und dies bei der Arbeit als Berater:in auch einsetzen wird, sollte man auf jeden Fall im Interview zeigen.

Last but not least, welchen Karrieretipp hast du für angehende Berater und Beraterinnen, die erfolgreich sein wollen?

Um erfolgreich als Berater:in zu sein ist die eigene Leistung und die Motivation für diesen Job wichtig. Kein Tag ist wie der Andere und jedes Projekt bringt neue Herausforderungen und Learnings mit sich und darauf müssen sich angehende Berater:innen einstellen. Ein gutes Netzwerk ist ebenso essenziell! Kolleg:innen zu finden, die so ticken wie du und mit denen man gut zusammenarbeiten kann erleichtern den Start und ein gutes Netzwerk innerhalb einer Praxis- oder Chapter-Gruppe die weitere Arbeit in Projekten. Auch ist es förderlich extern Kontakte zu Kunden oder möglichen Mentor:innen zu pflegen und sich so dann zum Beispiel auch in spezifischen Themengebieten als Expertin oder Experte zu etablieren.

Exzellenz
ist keine
einmalige
Anstrengung.
**Sondern
Gewohnheit.**



BearingPoint



Wir vereinen Strategie
und Technologie –
**Von der Konzeption
bis zur Umsetzung**

OLIVIA DOERING (27) hat einen **BACHELOR IN INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES** (B.A.) von der Universität Erlangen-Nürnberg sowie einen **MASTER IN MANAGEMENT** (M.Sc.) mit Schwerpunkt Operations & Supply Chain Management von der Universität Mannheim. Bei **BEARINGPOINT** arbeitet sie im **BEREICH OPERATIONS** mit Fokus auf die Konsumgüter Industrie sowie in der SAP Beratung. Zur Beratung ist sie aufgrund der vielfältigen Projekteinsatz- sowie fachlichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten gekommen.



Wie hast du dich auf das Bewerbungsverfahren vorbereitet?

Ich habe mich fachlich und methodisch vorbereitet und mich ehrlich mit meinen eigenen Interessen und meiner Motivation auseinandergesetzt. Dabei habe ich die Stationen meines Lebenslaufs aufgearbeitet und mir für die Position relevante fachliche Themen aus Praxis und Theorie ins Gedächtnis gerufen. Zudem habe ich den Umgang mit Case Studies gründlich geübt und mich mit den kulturellen Werten und den Geschäftsfeldern von BearingPoint befasst.

Würdest du uns eine typische Frage aus deinem Bewerbungsverfahren verraten und wie du sie beantwortet hast?

Der Fokus des Interviews lag auf meinem fachlichem Hintergrund, meinen gesammelten Erfahrungen und meinem zukünftigen Aufgabengebiet bei BearingPoint. Wert wurde hierbei vor allem auch auf meine Motivation und den persönlichen Fit sowie die individuellen und fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten gelegt. Typisch war die Frage nach meiner Motivation in der Beratung zu arbeiten, und welche Vorstellung ich von einer typischen Arbeitswoche mitbringe.

Was sind deine 3 Insider-Tipps zum Case Interview?

Übe deine Lösungen zu strukturieren. Dein Gegenüber sollte deinen Lösungsweg nachvollziehen können und auch du selbst wirst auf diese Weise deine Herangehensweise sicherer präsentieren können. Bei einem Gruppen-Case-Interview, achte darauf, dass du auf deine Teammitglieder eingehst und ihr gemeinsam zu einer Lösung

kommt. Teamwork wird in der Beratung groß geschrieben. Es ist in Ordnung, nicht die Antwort auf jede Fragestellung zu kennen. Deine Interviewer möchten sehen, dass du in stressigen Situationen nicht die Ruhe verlierst.

Was braucht man in der neuen digitalen Arbeitswelt, auf das man sich im Studium nicht vorbereiten kann?

Ein digitales Mindset ist in der Management- und Technologieberatung besonders gefragt. Dabei dürfen wir, bei aller Euphorie für digitale und technische Innovationen, nicht den Kundennutzen aus den Augen verlieren. Es ist wichtig, die individuellen Kundenbedürfnisse zu analysieren und herauszufinden, welche Innovationen für den Kunden wirklich relevant, umsetzbar und ökonomisch sind.

Welche Kompetenzen verlangen die Kunden in 2022?

Consultants sind gefragt, neue Möglichkeiten für den digitalen Austausch aufzuzeigen und den Kunden zu unterstützen, im Team virtuell und/oder hybrid zusammenzuarbeiten. Im virtuellen Raum sind mehr denn je Kommunikations-, Moderations- und Präsentationsgeschick gefordert. Serviceorientierung, Wertschätzung und Empathie spielen eine große Rolle im Kundenkontakt.

Was sind häufige Fehler im Umgang mit Kunden?

Als Berater:innen unterstützen wir die Kunden dabei, neue Wege zu gehen und eine Veränderung in ihrem Unternehmen erfolgreich herbeizuführen. Projekte sind Teamwork zwischen Berater:innen und Kunden. Es ist wichtig, gemeinsam einen machbaren Weg zu finden und den Kunden mit Überzeugungskraft bei Veränderungen abzuholen und zu begleiten. Zu Beginn eines Projektes ist es daher unerlässlich, dem Kunden gut zuzuhören und die Problematiken zu verstehen, um dann eine tragfähige Lösung zu erarbeiten.

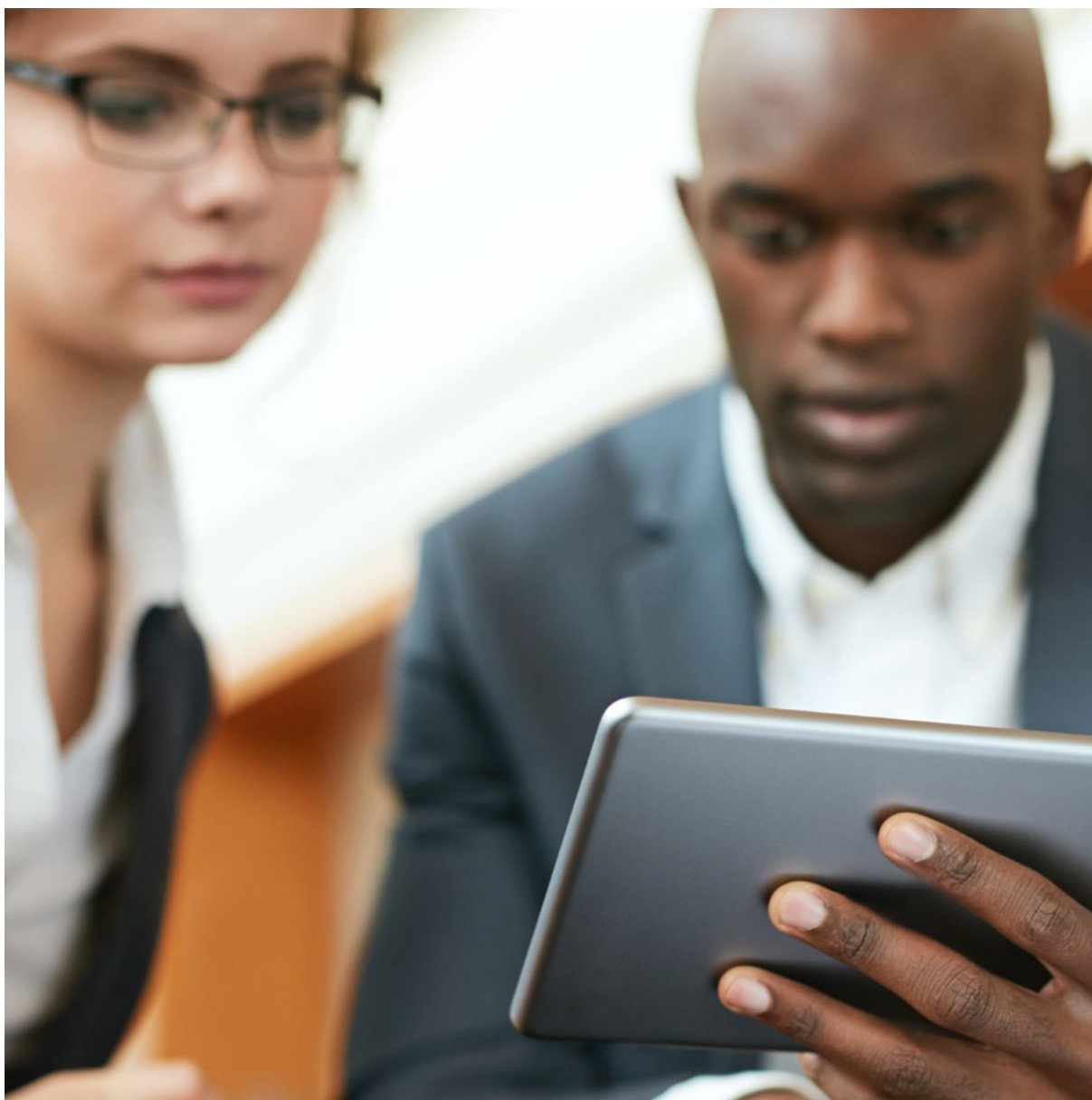
Welchen Karrieretipp hast du für angehende Berater:innen?

In der Beratung ist es unabdingbar, sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen. Gerade aus dem Home Office heraus ist proaktives Networking gefordert. In der Pandemie hat BearingPoint das Onboarding, Teamevents sowie Trainings auf virtuelle Formate umgestellt, um insbesondere auch Neueinsteiger:innen Möglichkeiten zum Vernetzen und Kennenlernen zu geben. Seid neugierig, nutzt die Formate und verabredet euch darüberhinaus zum sozialen Austausch, beispielsweise zu gemeinsamen Kaffeepausen.

IT Consulting Ranking 2021/22

Unser Top-10-Ranking der IT-Beratungen in Deutschland zeigt dir, wie bekannt und attraktiv die Unternehmen als Arbeitgeber für hochqualifizierte Nachwuchskräfte sind. Das Ranking richtet sich nach der jeweiligen Anzahl der Follower auf squeaker.net sowie der Bekanntheit und Attraktivität aus der Mitgliederbefragung.

- 
- 1 BearingPoint**
 - 2 Sopra Steria**
 - 3 Capgemini Consulting**
 - 4 Detecon**
 - 5 BCG Platinion**
 - 6 Accenture**
 - 7 msg**
 - 8 CTcon**
 - 9 Senacor**
 - 10 Q_PERIOR**



Deloitte



Wir unterstützen Kunden dabei,
**zukunftsfähige und
benutzerorientierte
Anwendungen zu gestalten**

NICOLE VOLLMER ist im September 2019 bei **DELOITTE** im Bereich **STRATEGY, ANALYTICS AND M&A** innerhalb von Consulting eingestiegen und ist dort als **CONSULTANT** tätig.



Wie bist du zu Deloitte gekommen?

Im Rahmen des deutsch-amerikanischen Doppelabschlussprogramms der ESB Business School konnte ich die Hälfte meines Studiums an der North Carolina State University absolvieren. Nach dem Abschluss bin ich als Business Technology Analyst im Consulting bei Deloitte in den USA eingestiegen. Insgesamt hätte ich mir keinen besseren Berufseinstieg vorstellen können. Daher habe ich mich anschließend entschieden, weiterhin bei Deloitte zu arbeiten und bewarb mich in Deutschland für den Bereich Analytics.

Du bist vor allem im Bereich AI/Analytics+ tätig. Was gehört dabei zu deinen typischen Aufgaben?

Wir beschäftigen uns mit innovativen Lösungen zu Analytics und Künstlicher Intelligenz. Dazu gehören z.B. hybride Datenplattformen wie SAP, AWS, GCP und auch Self-Service BI, Anwendungen zu Planung oder Simulation. Zudem rücken Advanced Analytics und Künstliche Intelligenz immer mehr in den Vordergrund unserer Arbeit. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, zukunftsfähige und benutzerorientierte Anwendungen zu gestalten, indem wir beispielsweise neuartige Machine-Learning-Ansätze und -Produkte integrieren.

Typischerweise bin ich Teil eines agilen Projektteams, das die bestehende Kundenanwendung im Backend und Frontend aufsetzt und anpasst. Dabei bin ich verantwortlich für die Aufnahme von Kundenanforderungen, die Implementierung, die Begleitung der Abnahmetests sowie für Kundengespräche. Das alles geschieht in enger Abstimmung mit dem Projektteam sowie den Verantwortlichen auf Kundenseite und bietet mir Raum für meine persönliche Weiterentwicklung.

Was fasziniert dich an deiner Arbeit?

Die Tatsache, dass man jeden Tag vor neue Herausforderungen gestellt wird und die Chance hat, sich in kürzester Zeit neues Wissen und neue Skills anzueignen, empfinde ich als sehr bereichernd. Bei Deloitte gibt es unzählige Möglichkeiten, sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln. Zum einen übernehmen selbst Einsteiger:innen schnell Verantwortung und interagieren direkt mit dem Kunden. Zum anderen bietet Deloitte viele Trainings an, die z.B. der technischen Weiterentwicklung dienen. So habe ich dieses Jahr die Zertifizierung als AWS Cloud Practitioner erlangt. Ich schätze auch die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Persönlichkeiten auf Kunden- und auf Deloitte-Seite sowie die Tatsache, dass ich ständig neue Einblicke in verschiedenste Unternehmen erhalte.

Was sind wichtige Eigenschaften, um erfolgreich bei euch im Team zu starten?

Die Motivation, Neues zu lernen und die Gabe, sich schnell in neue Sachverhalte einzuarbeiten, sind essenziell. Als BWL-Studentin mit einem geringeren technischen Hintergrund haben sich diese beiden Eigenschaften für meine Entwicklung in einer technischen Rolle als besonders wertvoll erwiesen. Da man permanent mit wechselnden Anforderungen konfrontiert wird, sind auch Flexibilität und Offenheit sehr wichtig. Nicht zuletzt ist Teamfähigkeit von großer Bedeutung. In der Beratung ist man Teil verschiedenster Teams und deshalb werden gewisse Soft Skills – wie Kommunikationsfähigkeit und Konfliktmanagement – tagtäglich für die Teamarbeit benötigt.

Deloitte.



A career built around you

Du willst mehr als nur einen Job? Du willst eine Karriere, die auf dich und deine Fähigkeiten zugeschnitten ist? Du willst einfach du selbst sein? Bei Deloitte erwartet dich ein Umfeld geprägt durch Freiraum und Flexibilität. Mehr als 345.000 Kolleg:innen in über 150 Ländern stehen bei uns für Vielfalt und Innovationskraft. Gestalte die Zukunft in einem unserer Businesses Audit & Assurance, Risk Advisory, Tax & Legal, Financial Advisory oder Consulting.



What impact will you make?
Connect at careers.deloitte.com



Deloitte: Cloud Consulting

Berufseinstieg auf der Welle von Tech-Trends

Es war einmal, da verliefen die Berufswege in die Unternehmensberatung hinein recht starr: dem Job als Berater:in ging in diesen alten Zeiten meist ein BWL-Studium voraus. Aber heute? Anstelle ausgetretener Pfade führt nun ein ganzes Netzwerk frischer Wege in die Beratung: Cloud Consulting öffnet die Türen für eine Vielzahl von Studienabschlüssen und Qualifizierungen.

Quereinstieg & neues Berufsfeld im Consulting

An den neuen Schnittpunkten der Beratungsbranche sind Weichensteller mit diversen technischen und naturwissenschaftlichen Berufen gefragt. Unternehmen stehen vor der Herausforderung Cloud-basierter Technologien. Dankbar greifen sie nun zur Unterstützung eines solide erfahreneren Prüfers und Beraters wie etwa **DELOITTE**, dessen Cloud-Transformation-Expert:innen heute mit der Kombination von Cloud Services und agiler Transformation helfen, die Zukunftsfähigkeit des Kunden am Markt zu festigen – und exakt

hier sind heute Berater:innen zum Beispiel mit IT- oder MINT-Hintergrund gefragt.

Klingt nach Goldgräberstimmung? Ist es auch. Denn was sich zunächst noch nach Quereinstieg anhört, ist ein verlockend neues Berufsfeld – mit Verlinkung sowohl in die klassisch-ehrwürdige Beratung als auch zu Tech-Pionieren mit den besten Zukunftsaussichten. Aktuell hat die Digitalisierung durch die Corona-bedingten Maßnahmen eine enorme Beschleunigung erfahren. Die Aufrechterhaltung ganzer Wirtschaftszweige verlangt da zum Beispiel nach smarten Prozessen auf Distanz – eben über die Cloud.

INSIDER-TIPP VON DELOITTE „Speziell in unseren Delivery Centern arbeiten wir hauptsächlich „centerbased“ remote. Durch unsere jahrelange Erfahrung im Umgang mit digitalen Kommunikationsmethoden und Kollaborationstools waren wir für unsere Kunden super aufgestellt.“ **Ralf Tomczak, Talentgroup Lead Innovation Delivery Center Berlin (IDC)**

Operation Practice Cloud Transformation

Wo bitte geht's denn nun zum Cloud Transformation Team? Automatisierung, Cyber Security, Infrastructure-as-Code und DevOps sollten bei diesem Berufsweg keine Fremdwörter sein. Zudem stehen die Chancen für den Start zum Beispiel im Bereich Cloud Transformation bei **DELOITTE** für diejenigen gut, die sich vorher über Praktika oder Stipendien einen Namen machen und der Ausbildung so passende Puzzlesteine hinzufügen konnten.

INSIDER-TIPP VON DELOITTE „Ursprünglich komme ich aus einer ländlichen Region in der Nähe von Berlin. Nach dem Abitur bin ich nach Dresden gezogen, wo ich gegen Ende meines Studiums ein Praktikum bei **DELOITTE** machen konnte. Da das Praktikum sehr gut lief und ich ohnehin nach Leipzig ziehen wollte, hat der Einstieg im Technology Center einfach perfekt gepasst.“ **Christian Vogel, Cloud Developer am Technology Center Leipzig**

Consulting-Stipendium von Deloitte

Praxiserfahrung lässt sich über studentische Mitarbeit in einer Unternehmensberatung sammeln. Vor allem aber das Stipendium ist ein perfektes und bleibendes Aushängeschild für die eigenen Qualitäten. Tipp dazu: die Deloitte-Stiftung vergibt jedes Jahr Stipendien in den Wirtschafts- und MINT-Fächern – ein idealer Baustein, um später etwa im Team Cloud Migration Fuß zu fassen.



Aktuell hat die
Digitalisierung
eine enorme
Beschleunigung
erfahren.

Am Ende zählt immer auch die Begeisterung.

Die Herausforderungen im Consulting sind im digitalen Feld vielfältig und komplex: Die Schnittstellen reichen hinein in Strategie, Finanzen, Vertrieb, Technologie, Analytik, Recht, Audit, Forensik und viele mehr. Die Kernbereiche aus Cloud-Transformation-Portfolio bei **DELOITTE** heißen dazu zum Beispiel Cloud Development and Integration, Cloud Migration, Cloud Managed Services, oder schließlich Cyber Cloud als sicherheitsbezogener Tätigkeitsbereich.

INSIDER-TIPP VON DELOITTE „Mein spannendstes Projekt ist das Track-and-Trace-Projekt, denn es erfordert den Einsatz einer Reihe verschiedener Technologien, wie zum Beispiel Echtzeit-Datenverarbeitungsmaschinen oder IoT in der Cloud-Umgebung.“ [Zabihullah Khalequi, Solution-Developer im Bereich System-Engineering & Cloud-Transformation](#)

Unternehmenskultur bei Deloitte

Was zieht andererseits bei den Absolvent:innen? Die Aussicht, zusammen mit weiteren Pionieren an Bord zu sitzen und die technologische Zukunft mit zu gestalten, ist ein verlockendes Argument. Am Ende zählt natürlich immer auch die Begeisterung. Hier trägt ein modernes, vielfältiges und freundliches Arbeitsumfeld, wie es bei **DELOITTE** gepflegt wird, einen großen Teil bei.

INSIDER-TIPP VON DELOITTE „Bei **DELOITTE** habe ich in mehr als drei Jahren mit einer Vielzahl von Projekten und Menschen arbeiten dürfen, und es war nie langweilig. Jeder Tag bringt neue Herausforderungen mit sich, und ich glaube, das ist das, was ich an meinem Job am meisten mag. Abgesehen davon liebe ich die Freiheit, die wir bei der Gestaltung unseres Arbeitsplatzes haben. Von der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen bis hin zur Erstellung des Trainingsplans kann jeder mitreden und gehört werden. Auch das Team macht viel Spaß und ist immer bereit zu helfen.“ [Vaishnavi Mohan, Senior Solution Engineer im Bereich Cloud Transformation](#)



Fachwissen und Erfahrungen hin oder her – ein Blick auf die Unternehmenskultur lohnt sich immer.

Bei welcher Beratung einsteigen?

Wo lohnt sich der Einstieg? Laut jüngsten Erhebungen wie der Consulting-Excellence-Studie von **SQUEAKER** führen die ‚Big Six‘ abwechselnd in den Rankings: **BCG**, **MCKINSEY**, **DELOITTE**, **BAIN**, **KPMG** und **ROLAND BERGER** teilen sich die vordersten Plätze. **DELOITTE** als ältester Name am Prüfer- und Beratermarkt gehört folgerichtig zu den drei bekanntesten Unternehmensberatungen.

Frisch von der Universität kommend, ist es immer ratsam, die anspruchsvollen Bewerbungsprozesse früh und im Vorfeld zu scannen. Die Vorbereitung auf dieses mehrstufige Verfahren sollte also zeitintensiv sein. Und – Fachwissen und Erfahrungen hin oder her – wie immer lohnt sich ein Blick auf die Unternehmenskultur und ob man hier „passt“. Auch ein Job als Senior Solution Engineer in Cloud Transformation ist schließlich mehr als die Summe seiner Teile ...

INSIDER-TIPP VON DELOITTE „Kontaktfreudigkeit und Anpassungsfähigkeit sind Kernkompetenzen für den Erfolg bei **DELOITTE**. Kommunikativ und ansprechbar zu sein als auch konstruktiv Feedback zu geben, ist entscheidend für ein funktionierendes Team. Sich auf neue Projekte, Mitarbeiter:innen und Szenarien einzustellen, kann für viele eine Herausforderung sein, macht aber auch eine Menge Spaß.“ **Vidyut Hiremath**, Solution Engineer im Bereich Cloud Transformation



Mach dein
Vorstellungsgespräch
zum Gespräch, wie
du es dir vorstellst.
**Mit Insider-Wissen
aus erster Hand.**



DIE ARBEIT Die Arbeit hängt immer sehr stark vom Projekttyp ab. Das Brot- und Buttergeschäft besteht aus der Definition und dem Review von IT-Strategien und Architekturen. Diese werden gemeinsam mit den Kunden entwickelt und zu einer Abstimmung im Vorstand gebracht. Aufgrund des Impacts sind diese Projekte entsprechend beim Vorstand und den zuständigen Stabsabteilungen aufgehängt. Nach erfolgreicher Verabschiedung der Strategie geht es dann oft um die Operationalisierung. Konkret heißt das, dass eine Roadmap zur Umsetzung der IT-Maßnahmen abgeleitet wird, z. B. wie eine Harmonisierung der IT-Architektur umzusetzen ist, welche Einheiten hierbei Freiheitsgrade behalten, welche Prozesse auf ein Zielsystem migriert werden, und wie die entsprechende Programmplanung hierzu aussieht. Die hieraus entstehenden Anforderungen ein übergreifendes Programmmanagement, sowie die proaktive Steuerung desselben werden ebenfalls regelmäßig übernommen.

DIE ATMOSPHERE In den Projektteams herrscht ein offener und kollegialer Umgang miteinander. Die Projektteams sind hierarchisch strukturiert, und es wird auch unter hohem Druck entsprechende Leistung erwartet. Durch die meist kompakten Teamgrößen hält sich das Gefälle allerdings sehr in Grenzen, und gibt einem unabhängig von Projekttyp und Seniorität Möglichkeiten zu lernen. Was mich nach nunmehr zwei Jahren immer wieder positiv überrascht, ist die Bereitschaft aller Kolleg:innen sich selbst zu später Stunde noch gegenseitig zu helfen, und das Projekt nach vorne zu bringen.

Während von Montag bis Donnerstag der Fokus voll und ganz auf dem Kunden liegt, bietet der Freitag dann die Möglichkeit sich mit den Kolleg:innen in einem der Büros auszutauschen und gemeinsam an internen Themen wie den Product Chapters zu arbeiten.

DER PERSONAL FIT Young Professionals aller Branchen mit 1-2 Jahren Berufserfahrung und einem starken Zugang zu IT sind hier richtig. Potentielle Kolleg:innen sollten die Bereitschaft mitbringen,

strategische Fragestellungen im Technologieumfeld nicht nur zu erarbeiten, sondern auch Richtung Operationalisierung zu entwickeln. Hierfür wird ein sehr hohes Maß an Eigenständigkeit erwartet.

DIE KARRIEREWEGE

Wie im Consulting üblich folgt die Entwicklung vom Consultant über den Senior Consultant zum Manager, bevor dann der Sprung zum Associate bzw. Managing Director erfolgt. Anders

als in vielen anderen IT-Beratung gibt es einen eigenen Track für IT-Architekt:innen. Dieser ist wesentlich technischer ausgerichtet. Die IT-Architekt:innen durchlaufen die gleichen Stufen, entwickeln sich aber im Laufe ihrer Karriere zu Expert:innen für ein bestimmtes Fachgebiet. In halbjährlichen Career Development Gesprächen wird die Entwicklung der letzten sechs Monate gemeinsam besprochen, und ggf. Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen abgeleitet. In diesem Kontext wird zudem über Gehaltserhöhungen und Beförderungen entschieden.

DAS FAZIT Trotz hoher Belastungsspitzen bleibt über die letzten Jahre hinweg eine ausgeglichene Arbeitslast, die durch einen sehr kollegialen, freundschaftlichen Umgang und bisweilen einmalige Projekte mehr als kompensiert wird.

BCG Platinion

Ich habe mich für den Einstieg als
SENIOR CONSULTANT bei
BCG PLATINION entschieden, weil...

Wir ein cooles Team haben & es einen fantastischen Backoffice Support gibt.

Du in spannende, bisweilen einmalige Projekte eingebunden wirst.

BCG Platinion zum BCG Netzwerk gehört und wir bei jedem gemeinsamen Projekt mit BCG in interdisziplinären Teams arbeiten.



DIE BEWERBUNG Über die BearingPoint Karriere-seite habe ich ganz einfach meine Bewerbungsunterlagen hochgeladen und schon war ich mittendrin im Bewerbungsprozess.

DER ONLINE-TEST Kurz nach meiner Bewerbung über das Karriere-Portal kam schon die Einladung zu einem Online-Test. Hier wurden Kenntnisse und Fähigkeiten aus verschiedenen Kategorien geprüft. Neben deutschen und englischen Sprachkenntnissen, spielten auch Aufgaben aus dem Bereich Logik und ein Persönlichkeitstest eine Rolle. Insgesamt hat der Test ca. eine Stunde gedauert und obwohl ich für die ein oder andere Aufgabe gerne etwas mehr Zeit gehabt hätte, war ich mit meinem Ergebnis recht zufrieden.

DER CAREER DAY Im Anschluss an den bestandenen Online-Test folgte eine Einladung zum Career Day. Aufgrund der Corona-Pandemie findet der Auswahltag aktuell komplett virtuell statt. Zuge-

gebenermaßen war ich zunächst skeptisch, wie gut sich ein Assessment Center in virtueller Umgebung realisieren lässt.

Bereits ein paar Tage vor dem digitalen Auswahltag gab es eine E-Mail mit allen relevanten Informationen rund um den Tagesablauf. Neben organisatorischen Infos wurden alle Teilnehmer:innen darum gebeten, eine kurze Selbstpräsentation zu erstellen. Gesagt, getan. Ich fühlte mich gut vorbereitet!

Nach der Begrüßung begann der Auswahltag zunächst mit einer Unternehmensvorstellung von BearingPoint. Bereits zu diesem Zeitpunkt fiel mir die angenehme und kollegiale Atmosphäre auf, die sich durch den kompletten Tag zog. Es folgten verschiedene Aufgaben, die teilweise auch in Gruppen zu lösen waren. Insbesondere die Bearbeitung der Case Study ist mir in positiver Erinnerung geblieben. Nachdem wir uns als Team einen Überblick über die

Fallstudie verschafft hatten, machte es richtig Spaß, im Team zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

Insgesamt war ich vom Career Day sehr positiv angetan. Auch in virtueller Umgebung konnte ich mir einen sehr guten Eindruck von BearingPoint und meinen Karriereperspektiven verschaffen.

DAS FEEDBACKGESPRÄCH Einige Tage später bekam ich telefonisch ein ausführliches Feedback zu meiner Teilnahme am Auswahltag. Die offene und transparente Feedback-Kultur bei BearingPoint konnte ich schon hier erleben.

DIE INTERVIEWS Die angenehme, wertschätzende Atmosphäre aus dem Career Day setzte sich auch in den Interviews fort. Neben der Beantwortung von Fragen zum eigenen Lebenslauf und fachlichen Fragestellungen wurde auch großen Wert auf den Personal Fit gelegt. Zu jeder Zeit fanden die Gespräche auf Augenhöhe statt.

BearingPoint

Ich habe mich für den Einstieg als **ANALYST** im Bereich Finance & Risk bei **BEARINGPOINT** entschieden, weil...

Es spannende Projektthemen und internationale Kunden gibt.

Jeder Mitarbeitende sich individuell nach seinen Bedürfnissen weiterbilden kann.

Es ein tolles, innovatives Arbeitsklima mit sympathischen und motivierten Kolleg:innen gibt.

DAS ONBOARDING Der New Member Day findet aktuell pandemiebedingt ebenfalls virtuell statt und versorgt alle New Hires mit den wichtigsten Informationen rund um den Einstieg bei BearingPoint. Im Anschluss an den offiziellen Teil folgte ein individuelles Gespräch mit meinem zuständigen Partner, Manager und Tutor. In den folgenden Wochen habe ich insbesondere die Zusammenarbeit mit meinem Tutor schätzen gelernt. Wenn man neu ist, gibt es einfach immer wieder Fragen. Da ist es sehr hilfreich, immer einen festen Ansprechpartner zu haben, der für jede Frage ein offenes Ohr hat.



DIE BEWERBUNG Ich habe mich über die Karrierewebsite von Deloitte online auf eine ausgeschriebene Stelle beworben. Nach ungefähr einer Woche habe ich eine Einladung zu einem Telefoninterview erhalten. In diesem Interview wurde ich hauptsächlich nach meinen bisherigen Werdegang gefragt und die Gesprächspartner:innen wollten wissen, ob ich bisher schon Erfahrungen durch mein Studium oder durch Praktika im relevanten Bereich sammeln konnte. Im Anschluss an das Telefoninterview wurde ich am nächsten Tag zu einem Auswahltag in das Unternehmen eingeladen.

DER AUSWAHLTAG

Zuerst fand ein kurzes Willkommens-Gespräch in der großen Runde mit meinen Mitbewerber:innen statt. Danach fanden Einzelgespräche statt und eine Fallstudie wurde im Team bearbeitet. Im Anschluss daran haben wir die Ergebnisse präsentiert und schließlich ein persönliches Feedback erhalten.

INTERVIEW-FRAGEN

Es wurden Fragen zur bearbeiteten Fallstudie gestellt und welche Lösungsansätze sich anbieten. Im Einzelinterview ging es sowohl um Know-how aus dem Fachbereich als auch um weitere Erfahrungen in anderen Branchen zum Beispiel durch Nebenjobs oder Praktika. Ich wurde auch gefragt, wie ich auf Deloitte aufmerksam geworden bin und warum ich genau dort arbeiten möchte.

INSIDER-TIPPS Es wird Business Outfit erwartet. Da das Unternehmen in mehrere Bereiche gefächert ist, macht es auf jeden Fall Sinn, sich über die Karrierewebsite über das gesamte Unternehmen zu informieren.

FAZIT Der gesamte Bewerbungsprozess ist recht aufwendig gestaltet und nimmt relativ viel Zeit in Anspruch. Der Aufwand hat sich aber gelohnt – ich habe auf meine Bewerbung eine positive Rückmeldung erhalten. Insgesamt konnte ich durch mein

selbstbewusstes Auftreten und mein Engagement während der Fallstudie überzeugen.

Deloitte

Ich habe mich für den Einstieg im Bereich **FINANCIAL ADVISORY** bei **DELOITTE** entschieden, weil...

Ich hier schnell Verantwortung übernehmen kann.

Ich von meinem Team und meinen Vorgesetzten unterstützt werde.

Ich in sehr unterschiedliche Projekte eingebunden werde und so verschiedene Unternehmen und Branchen kennenlernen kann.

Ich konnte durch mein selbstbewusstes Auftreten und mein Engagement während der Fallstudie überzeugen.

Brain teaser im Bewerbungsgespräch lösen? Diese Profi-Tipps helfen dir!

In vielen Beratungen – aber auch in anderen Unternehmen – kommen Brain-teaser im Bewerbungsgespräch vor. Worauf kommt es dabei an und wie bereitest du dich optimal vor? Stefan Menden kennt die Antworten: Er war selbst als Berater tätig, ist Gründer von SQUEAKER und Herausgeber des erfolgreichen Insider-Dossiers „Bewerbung bei Unternehmensberatungen“. Im Interview verrät er seine besten Tipps.

STEFAN MENDEN ist Gründer von **SQUEAKER**, Herausgeber der erfolgreichen „Insider-Dossier“-Reihe und Autor des marktführenden Buches zur Vorbereitung auf das Case Interview, „Das Insider-Dossier: Bewerbung bei Unternehmensberatungen“. Er war drei Jahre Berater bei **OLIVER WYMAN**. Hier hat er Beratungserfahrung u.a. in den Branchen Handel, Telekommunikation, Automobilindustrie sowie Private Equity gesammelt. Danach ist Stefan wieder ins Unternehmertum zurück gegangen, hat z.B. Secret Escapes in Deutschland aufgebaut und investiert als Business Angel in Start-Ups, v.a. im HR & Talent-Tech Bereich.



SQ: Was ist ein Brainteaser überhaupt?

Stefan: Brainteaser werden in Bewerbungsgesprächen eingesetzt. Sie kommen eigentlich aus dem Managementconsulting und Investmentbanking, wo es darum geht, bei den Top-10-Prozent der Bewerber:innen bzw. der Absolvent:innen noch einmal die Fähigkeit zu prüfen, sich schnell in eine unbekannte Situation hineinzudenken, diese dann strukturiert zu lösen und nicht sofort aufzugeben. Brainteaser sind Fragen, auf die es eigentlich keine richtige Antwort gibt – und es geht auch nicht um die Richtigkeit der Antworten, sondern um den Lösungsweg.

SQ: Was sind Brainteaser-Beispiele aus der Praxis?

Stefan: Beispiele aus der Praxis gibt es viele, man findet sie in unserem Brainteaser-Buch. Ich persönlich mag den mit der Golden Gate Bridge: Sie sind die Stadt San Francisco und brauchen Geld, da die Kassen leer sind. Sie wollen die Golden Gate Bridge verkaufen. Zu welchem Preis würden Sie sie verkaufen? Das ist erstmal eine Frage, auf die es keine richtige

Antwort gibt. Andere Fragen dieser Art sind „Wie schwer ist Manhattan?“ oder „Wie viele Smarties passen in einen Smart?“. Niemand kann die Antwort wissen, aber es gibt einen Weg, um zur Lösung zu kommen.

SQ: Wie könnte so ein Lösungsweg aussehen?

Stefan: Im Fall der Golden Gate Bridge könnte ein Ansatz über die folgenden Fragen funktionieren: „Wie viele Autos fahren am Tag über die Brücke?“, „Was ist die Gebühr, die man zum Überfahren der Brücke bezahlen muss?“. Man weiß vielleicht grob, wie viele Einwohner San Francisco hat. Man kann abschätzen, wie viele der Einwohner jeden Tag im Durchschnitt über die Brücke fahren. Oder man kann sich vorstellen, dass die Brücke so und so viele Spuren hat. Wie viele Autos passen da überhaupt drauf? Auf jeden Fall wird man einen Weg finden, um grob abzuschätzen, wie viele Autos über die Brücke fahren.

SQ: Wie geht man dann weiter vor?

Stefan: Dann wird man vielleicht eine Idee haben, was so die Überfahrt kostet. Ich weiß es

selber nicht auswendig. Aber als ich vor zehn Jahren einmal da war, waren es etwa 1 Dollar in die eine Richtung und kostenlos in die andere Richtung. Es ist inzwischen sicherlich teurer geworden. Dann hat man eben die Anzahl an Autos $\times$ 1 Dollar und hat ein Gefühl dafür, was der Umsatz pro Tag ist. Und dann muss man noch dagegen rechnen: Anzahl an Autos $\times$ 1 Dollar = Umsatz pro Tag $\times$ 365 Tage. Dann hat man den Umsatz pro Jahr.

Jetzt muss man sich fragen, was so eine Brücke kostet. Die muss vielleicht alle zehn Jahre gestrichen werden und es gibt Mitarbeiter:innen in den Zahlbuden, es gibt eine Technologie, die man kaufen muss. Auch darüber kann man Annahmen treffen und kommt auf eine Zahl. Man hat dann eben Umsatz - Kosten = Gewinn. Wenn ich den Gewinn pro Jahr habe, dann kann ich auch eine Abschätzung über einen Kaufpreis machen. Man weiß dann vielleicht, dass man das 10-fache vom Jahresgewinn bei sicherem Einkommen pro Jahr bei solchen Projekten als Kaufpreis nehmen kann. Vielleicht auch das 20-fache. Also zumindest kommt man überraschend schnell als vollkommener Laie auf eine Lösung, die wahrscheinlich nicht so fern der Realität ist.

SQ: Wer setzt solche Brainteaser-Fragen gerne ein?

Stefan: In der Beratung würde ich sagen: Irgendwann im Bewerbungsprozess wird jeder irgendeine Form von Brainteaser gestellt bekommen. Das heißt, es ist auf jeden Fall eine gute Idee, sich darauf vorzubereiten. In anderen Industrien ist es eher selten, aber wenn der Interviewer ein:e ehemalige:r Berater:in ist, kommt es durchaus vor. Ich selbst war drei Jahre in einer Unternehmensberatung, habe damals **SQUEAKER** gegründet, die Bücher zu „Bewerbungen in der Unternehmensberatung“ geschrieben und publiziert – unter anderem auch das Buch „Brainteaser im Bewerbungsgespräch“. Als ich selbst ein neues Start-up gegründet habe, habe ich dort auch diese Fragen genutzt. Insbesondere bei der Auswahl von jungen Bewerber:innen, die später analytische Aufgaben hatten. Also zum Beispiel im Business-Development, im Controlling oder Finanzen. Überall da, wo man Probleme lösen muss, sind Brainteaser ein gutes Tool, um die Problemlösungsfähigkeit zu testen.

Irgendwann im
Bewerbungsprozess
wird jeder irgendeine
Form von Brainteaser
gestellt bekommen.

Es gibt keine richtige oder falsche Lösung. Der Weg ist das Ziel.

SQ: Das ist auch der Grund, warum Brainteaser im Vorstellungsgespräch gestellt werden?

Stefan: Es geht darum, dass man einen strukturierten Lösungsprozess anstrebt und damit sowohl seine Freude an einer Problemlösung als auch einen strukturierten Ansatz zeigt. Im Zweifel geht es auch um die Fähigkeit, in dem Lösungsprozess ein bisschen Mathematik anzuwenden und den Interviewer, Personaler oder zukünftige Kolleg:innen, die das Interview führen, auf den Weg der Lösung mitzunehmen. Das sind Fähigkeiten, die in der Beratung ganz wichtig sind. Dadurch, dass aber in den letzten 30 Jahren viele Ex-Berater:innen in die Industrie, Start-ups, Konzerne oder Universitäten gegangen sind, hat damit auch der Brainteaser in ganz andere Industrien Einzug genommen. Man findet ihn heute auch mal bei Konzernen, aber ganz besonders in Start-ups, wo viele Ex-Berater:innen arbeiten.

SQ: Wie können sich Bewerber:innen darauf vorbereiten?

Stefan: Man kann sich nicht wirklich auf den Einzelfall vorbereiten. Man kann aber üben, dass man mit solchen Fragen konfrontiert wird. Darum haben wir auch das Buch zum Thema geschrieben. Es enthält eine Vielzahl an aktuell gestellten Brainteasern, die wir auf

unserer Plattform **SQUEAKER** im Forum sammeln und von denen angehende Berater:innen in Erfahrungsberichten erzählen. Die sammeln wir und die beantworten wir in unserem Buch – damit man sich auf die Situation vorbereiten kann. Man kann die nicht alle auswendig lernen und es wird auch nicht funktionieren, einen Brainteaser auswendig zu lernen und dann die Fragestellung zu beantworten. Aber man hat immer eine ähnliche Struktur, wenn man Brainteaser einmal geübt hat. Dann hat man die Chance, sich auf seine Fähigkeit zu konzentrieren und wird nicht nervös, weil man so eine Art von Frage noch nie gesehen hat. Ich glaube, eine solche Vorbereitung ist ein guter Weg, um Brainteaser zu üben.

SQ: Was ist das Wichtigste, das man durch Brainteaser über Bewerber:innen erfährt?

Stefan: Ich glaube, es ist die Fähigkeit, strukturiert und analytisch an ein unbekanntes Problem heranzugehen. Die Hartnäckigkeit, das Problem dann auch zu Ende zu denken und zur Lösung zu führen. Außerdem die Fähigkeit, den Interviewer auch auf diesen Weg mitzunehmen und die eigenen Gedanken zu kommunizieren – und ihn am Ende zu einer Lösung mitzunehmen. Wichtig ist immer: Es gibt keine richtige oder falsche Lösung. Der Weg ist das Ziel.



Dos & Don'ts im Video-Call

Auch wenn wir uns an das Leben mit Corona schon (fast) gewöhnt haben – bei deinem Einstieg ins Consulting sorgt die Pandemie für neue Challenges: Events finden virtuell statt, Remote Recruiting läuft über Video-Calls. Wie du dich überzeugend präsentierst und was die Dos and Don'ts sind, erfährst du hier.

Die technische Ausstattung

Dein Internet fällt aus, das Gespräch hakt, der Ton rauscht? Das nervt nicht nur dich selbst, sondern auch dein Gegenüber. Ihr müsst immer wieder von vorn beginnen, ein flüssiges Interview kommt nicht in Gang. Bereite die Technik deshalb bestmöglich vor. Checke unbedingt, ob Mikrofon und Kamera funktionieren. Bestenfalls sogar einen Tag vorher – und zwar zur gleichen Zeit am gleichen Platz. So siehst du sofort, wie der Lichteinfall ist und hast die Möglichkeit, Irritationen auszuschalten.

Für einen guten Ton nutzt du In-Ear-Kopfhörer oder Headsets mit eingebautem Mikrofon. Dein Handy-Headset reicht im Normalfall aus, es sorgt für bessere Tonqualität als das eingebaute Mikro des Computers. Wichtig sind außerdem stabile WLAN-Verbindung und aktuelle Software. Öffne diese am besten ein paar Minuten früher und wähle dich – wenn möglich – schon in das Gespräch ein.

Teste die Software schon im Vorfeld, um sicher zu sein, dass du über die neueste Version verfügst. Sonst kann es passieren, dass du zu Beginn des Gesprächs zu einem Update aufgefordert wirst.

Welche Software oder App dich erwartet, hängt vom Unternehmen oder Recruiter ab. Beliebte sind Skype, Zoom, WebEx, Slack, Google Hangouts oder Microsoft Teams. Wer mit diesen Tools vertraut ist, verschafft sich einen Vorsprung.

Dein Setting für die Videokonferenz

Auch wenn das Gespräch nicht Face-to-Face stattfindet: Du solltest es in keinem Fall unterschätzen. „Natürlich können Videokonferenzen und Telefonate das persönliche Kennenlernen nicht in allen Facetten ersetzen“, sagt Ángeles Lázaro, Head of Talent Acquisition & Employer Branding bei **INVERTO, A BCG COMPANY**.

„Dennoch gelingt es erstaunlich gut, potentielle neue Mitarbeiter:innen auch auf diesem Wege kennenzulernen und Entscheidungen zu fällen.“

Wenn du als Bewerber:in überzeugen willst, sollte auch deine Umgebung stimmen: Chaos im Hintergrund, zu viele persönliche Gegenstände oder vermeidbare Störungen – wie Lärm vor dem offenen Fenster oder hereinplätzende Mitbewohner:innen – sind tabu. Setze dich in einer aufgeräumten Umgebung an einen Tisch, hab ein Glas Wasser und etwas zum Schreiben griffbereit. So sitzt du vor dem Bildschirm, wie du es auch in einem persönlichen Bewerbungsgespräch tun würdest. Virtuelle Hintergründe sind dabei keine gute Idee. Denn oft wirken deine Konturen verschwommen und außerdem signalisierst du dem digitalen Gegenüber so, dass du etwas verbergen möchtest.

Weitere Profitricks: Setze dich so, dass Tageslicht von vorn in dein Gesicht scheint – Gegenlicht macht dich dunkel und künstliches Licht kann einen Gelbstich erzeugen. Falls das Tageslicht nicht ausreicht, setze eher auf Lampen, die warmes Licht erzeugen, denn kühles Licht macht blass. Lass etwas Abstand von der Wand hinter dir, so wirkt es großzügiger. Und obwohl gut ausgewählte Deko-Objekte und Zimmerpflanzen im Hintergrund erlaubt sind: Achte darauf, dass du nicht so vor ihnen sitzt, dass es wirkt, als würden sie aus deinem Kopf herauswachsen.

Das Outfit für den Video-Call

Obwohl du in den eigenen vier Wänden bist und nicht in der Chefetage eines Top-Konzerns: Auch bei virtuellen Interviews zählt dein Erscheinungsbild. Deshalb raten Profis, dich so zu kleiden, wie du es bei einem normalen Bewerbungsgespräch auch tun würdest.

Wie genau das aussieht, hängt vom jeweiligen Unternehmen ab, grundsätzlich kannst du mit schlichtem Hemd oder einer Bluse nichts falsch machen, auf zu viel Schminke oder auffälligen Schmuck solltest du verzichten. Deine Frisur sollte – auch in Zeiten von Social Distancing und Lockdowns – möglichst gepflegt wirken. Stell dir immer vor, du würdest zu einem Face-to-Face-Interview bei deinem Wunsch-Arbeitgeber fahren, das hilft bei jeder Entscheidung.

Deine inhaltliche Vorbereitung

„Business as usual‘ gilt natürlich nicht mehr, ‚Preparation as usual‘ schon“, sagt Isa Mackenberg, Head of Human Resources bei **THYSSEN-KRUPP MANAGEMENT CONSULTING**. Auch hier solltest du im Vergleich zum persönlichen Interview keinesfalls Abstriche machen. Bereite dich ausführlich vor, informiere dich über das Unternehmen und übe Cases – auch die sind im Remote Recruiting gefragt.

Genau wie deine Fragen an den potenziellen neuen Arbeitgeber: Vor allem in digitalen Gesprächen ist es wichtig, dass du dich aktiv einbringst und dein Interesse an Company und Job zeigst. Überlege dir vorab also, was du von deinem Gegenüber wissen willst.

**Bereite dich ausführlich vor,
informiere dich über das
Unternehmen und übe Cases –
auch die sind im Remote
Recruiting gefragt.**

Körpersprache im virtuellen Gespräch

Es fühlt sich komisch an, Blickkontakt in einem Video-Call zu halten – doch es kann darüber entscheiden, wie du als Bewerber:in wirkst. Richte die Kamera so ein, dass sie etwa auf Augenhöhe ist, sonst besteht die Gefahr, dass du auf dein Gegenüber herabblickst. Teste vorab verschiedene Sitzmöglichkeiten oder stelle Bücher unter deinen Laptop, bis es passt.

Versuche im Gespräch, in die Kameralinse zu schauen und nicht in die Augen deines Gegenübers – denn die befinden sich unterhalb der Kamera. Hilfreich kann es sein, das Fenster mit dem Gesicht des Gesprächspartners so zu platzieren, dass es möglichst direkt unter der Linse sitzt.

Bei der weiteren Körpersprache gilt alles, was du von klassischen Gesprächen kennst. Sitze aufrecht, verschränke die Hände nicht vor dem Körper, spiele nicht pausenlos mit dem Kuli herum. Wenn du dich anlehnt, wirkt das eher schlaff, für eine besonders aufrechte Haltung kannst du dir ein Kissen hinter den Rücken klemmen – eine Möglichkeit, die du nur im virtuellen Gespräch hast.

Damit all das klappt, ist es super, vorher zu üben: Frage Freund:innen oder Kommiliton:innen, ob ihr euch für einen Video-Talk verabreden wollt. So erfährst du, wie die Technik funktioniert und bekommst Feedback, wie du rüberkommst. Vielleicht stehen auch deine Übungs-Gesprächspartner:innen vor einem virtuellen Karriere-Call, so könnt ihr euch gegenseitig supporten.

Bei virtuellen Career-Events überzeugen

In Zeiten von Corona finden auch Karriere-Events auf Distanz statt: Messen oder Consulting-Dinner werden ersetzt – für die Community von **SQUEAKER** gibt es spannende digitale Formate mit Hilfe von Live-Video-Chats. „Auch hier stehen Networking und der persönlicher Austausch zwischen Studierenden und Unternehmen weiterhin im Vordergrund“, sagt Susanne Krohn aus dem Event-Team.



Willst du auch unsere digitalen SQUEAKER Events für den nächsten Career-Step nutzen? Diese spannenden Termine* warten auf dich!

SQUEAKER Inside:
IT Consultant for a day
11. März 2022

SQUEAKER Inside:
Consultant for a day
8. April 2022

SQUEAKER Inside:
Digital Happy Hour for Women
5. Mai 2022

Infos, Bewerbung & weitere Termine:
squeaker.net/event

* Bitte beachte, dass sich Termine abhängig von der Infektionslage ändern können.

Damit du Recruiter von dir begeisterst, solltest du die gleichen Tipps berücksichtigen, die wir gerade zu Video-Interviews besprochen haben. Technik, Vorbereitung, Dresscode – all das sorgt für deinen guten Eindruck als Bewerber:in. Besonders bei virtuellen Events gilt: Trau dich, aus dir herauszugehen, und nimm den Bildschirm nicht als Hürde wahr. „Manche Kandidat:innen sind sehr zurückhaltend und es fällt ihnen schwer, in einer digitalen Situation proaktiv auf die Unternehmen zuzugehen“, beobachtet Susanne Krohn. Dabei ist falsche Scheu fehl am Platz. Stell dir vor, du wärst mit den Unternehmen in einem realen Raum. Vermutlich würdest du auch dann das Gespräch suchen – dafür bist du schließlich gekommen.

Achte auch darauf, Kamera und Ton nicht dauerhaft auszuschalten. Wenn du nur als stiller Beobachter:in dabei und vielleicht nicht einmal ansprechbar bist, kann das schnell desinteressiert wirken. Bleibe lieber nicht „undercover“, sondern präsentiere dich und deine Skills so gut wie möglich – in der virtuellen Welt genau wie in einem Face-to-Face-Talk.

10 Golden Rules: How to Be A Good Consultant

Was macht einen guten Consultant aus? Mit diesen 10 kreativen Regeln wirst du dich von der Konkurrenz abheben.



1 DU BIST CONSULTANT: DEIN SELBSTVERSTÄNDNIS.

Unternehmensberater:innen verbindet man mit Fachkompetenz, Begeisterung, Zähigkeit, Weltgewandtheit und vielem mehr. Dein Beruf ist eine Berufung. Also ist dies die allererste Regel und Grund genug, es morgens dem Spiegelbild einzuhammern, immer wieder: „Du bist Consultant“.

2 DU BIST NETT: DEIN EINFÜHLUNGSVERMÖGEN.

Im Job hängt viel vom guten Ton ab. Also beherzigst du die einfachste aller Regeln für Berater:innen: Lächle und sei authentisch. Gute Ausbildung und Kompetenz bringst du mit – der Rest ist höflicher Smalltalk.



3 DU MACHST FEHLER: DEINE ENTWICKLUNG.

Und du lernst aus Fehlern. Das ist das Mantra: vollkommen okay, falsch zu liegen – wenn du hinterher exakter, schneller oder auch kreativer bist. Kluge Köpfe sammeln Fehler.



4 DU BLICKST ÜBER DEN TELLERRAND: PROBLEMLÖSUNGSKOMPETENZ.

Beraten kann nur, wer mehr weiß oder anders denkt. Problemlösung kann man teilweise lernen. Doch eine unvoreingenommene Perspektive ist eines der wichtigsten Tools des Consultants.





5 DU NUTZT DEINE CHANCE: DER PERFEKTE AUGENBLICK.

Angeber:innen nerven. Aber wenn du einmal die seltene Möglichkeit hast, zu zeigen, womit du tatsächlich brillieren kannst – zeig es! Nichts ist schlimmer als verpasste Chancen, nichts schräger als Kolleg:innen, die ihr Kapital nicht einbringen.

6 DU BIST PROFESSIONELL: METHODEN- UND HANDLUNGSKOMPETENZ.

Bei allen Rufen nach Kreativität und Disruption zählen natürlich weiterhin die Basics: Analyse, Konzept & Umsetzungskonzepte, betriebswirtschaftliches Wissen & politisches Verständnis. Niemand wird nach Abschlussnoten gefragt – doch Steuerlehre, Rechnungswesen, Unternehmensanalyse & Co werden vorausgesetzt.



7 DU BIST WEISST NICHTS: DU ALTER SOKRATIKER.

Anders gesagt: Du weißt genau, was du weißt und kannst. Und du bist bereit, zu lernen. Oder Hilfe in Form von Spezialist:innen zu holen. Denn an erster Stelle steht der Erfolg deines Projekts – nicht dein Ego.



8 DU BIST FERTIG: PERFEKTES ZEITMANAGEMENT.

Exakt: Du bist fertig, vor den anderen. Du bist schnell, früh, pünktlich und investierst viel Zeit in den Job – nicht in Zeitfresser wie Handy, Facebook und lange Meetings. Einst war das Arbeitspensum im Consulting berücksichtigt. Morgen wird deine Leistung legendär sein.



9 DU ISST GEMÜSE: DURCHHALTEVERMÖGEN.

Gesunde Ernährung und Sport helfen, den täglichen Wachmacher-Rausch an Koffein zu verkraften. Oder die Folgen von Überstunden und Firmenfeiern. Mit anderen Worten: Du bist top in Form, denn Consulting ist Langstrecke – inklusive Extrameilen.



10 DU FÜHRST DIESE LISTE FORT: ALLES IST STETIG IM WANDEL.

Wir wüssten nichts über Unternehmensberatung, wenn hier mit Punkt 10 Schluss wäre. Beratung ist Pionierarbeit und seit Anbeginn auf disruptivem Kurs, auch mit sich selbst. Also bist du gefragt: Wie lautet die nächste Regel für Consultants? Was zeichnet gute Berater:innen morgen aus?





Wie Consultants jetzt arbeiten – Home bittersweet Home?

Homeoffice statt Jetset-Leben: Für viele Consultants im Jahr 2021 längst Normalität – aber was macht das mit der Branche? Wie haben die Lockdowns den Beratungsalltag verändert, was wird bleiben, was darf sich hoffentlich bald wieder ändern? Der Überblick mit echten Insights.

Auch wenn sich der Workload bei vielen Consultants dank forcierter Umstrukturierungsmaßnahmen und Transformationsprojekte kaum verringert, hat sich der Arbeitsalltag im Consulting durch #stayathome völlig geändert und zugegeben, auch an seinem Glamourfaktor à la „Up in the air“ eingebüßt. Wie soll das auch gehen, wenn das Starbucks am Time Square zum Kühlschrank in der 2-Zimmerwohnung wird? Viel wichtiger aber als der Lufthansa-Meilenstand oder das „per Du“ mit dem Chefportier, ist der Grund für diesen Lebensstil: Die Kunden, deren Erwartungshaltung sich durch Corona nicht geändert hat, ganz im Gegenteil.

Sie erwarten für ihr Geld einen „Trusted Advisor“, der sie – besonders in Krisenzeiten – in einer Leuchtturmfunktion durch die wilden Fahrwasser von Umstrukturierung, Digitalisierung und Transformation leitet. Kurzum: Das Beratungsbusiness ist durch Slack, Zoom & Co. nur schwer zu vermitteln.

Wer gibt sein Geschäft schon gerne in fremde Hände bzw. Stimme, die man nur über das Telefon kennt? Selbst ein Videocall ersetzt keinen Präsenztermin. Ein:e Berater:in vor Ort, der:die sich aufrichtig mit dem Markt und dem Geschäft auseinandersetzt, vermittelt einen ganz anderen Status. Umgekehrt stellt es für den Consultant eine enorme Herausforderung dar die richtigen Entscheidungen

zu fallen, ohne den Gegenüber, seinen Markt, die vorhandene Infrastruktur und die Atmosphäre und vor Ort wirklich zu kennen. Ganz zu schweigen von den wichtigen informellen gemeinsamen Essen und den kleinen Gesprächen am Rand bei denen die tatsächlich wichtigen Informationen ausgetauscht werden und die das Schmiermittel für jedes Projekt darstellen.

STEPHANIE WEGENER, Co-Autorin des Consulting Survival Guides und bis Anfang 2021 in einer Top-Management Beratung tätig, hat da so ihre eigene Erfahrung: „Mittlerweile kennen das viele von uns. Wir kommen auf ein Projekt ohne Kunden oder Team jemals persönlich kennengelernt zu haben. Und das auch noch auf einen Fall, der schon ein paar Monate läuft. Das hat natürlich seine ganz besondere Herausforderung – vor allem, wenn Du das erste Mal eine Präsentation für einen Chairman hältst, diesen niemals gesehen hast und er sich auch weigert, sich mit Kamera einzuwählen. Was mir geholfen hat sind die folgenden Dinge. Erstens, gutes Briefing von den Partnern abholen: Wer sind unsere Kunden, wie ticken diese, was ist ihnen wichtig? Zweitens, informelle Coffee Chats mit den Kunden, um sich vor der ersten inhaltlichen Diskussion persönlich kennenzulernen. Drittens, Zeit investieren, um das Team persönlich kennenzulernen. Explizite Diskussionen über den eigenen Arbeitsstil und persönliche Präferenzen inklusive.“

Die Effizienz

Von 10 Minuten vom Bett an den Schreibtisch. Gut, die Jogginghose außerhalb Kamerareichweite und die Brötchenkrümel am Arbeitsplatz mal ausgeklammert – das schafft man nur im Homeoffice. Du hast mit Sicherheit schon von der Stanford-Studie gehört, die der Arbeit im Homeoffice einen satten Produktivitätsboost von 13% bescheinigt? Und da ist wirklich was dran. Unter Hinzunahme einer gewissen Routine, einer ruhigen Arbeitsatmosphäre, dem Setzen von Zielen und der Unterstützung durch alle notwendigen Bürolesourcen kann es gelingen, im Homeoffice ganz neue Benchmarks in puncto Konzentration und Effizienz zu erreichen.

STEPHANIE WEGENER: Am Anfang war es wirklich spannend zu beobachten, wie viel Arbeit man geschafft bekommt. Teilweise mussten wir hierbei auch navigieren, um den Kunden mit zu viel Output nicht zu überfordern, und ihn oder sie weiterhin mitzunehmen. Wird jetzt auch spannend zu sehen, wie sich das wieder ändert, wenn wieder mehr geist wird. Wie gehen wir mit diesem Effizienzverlust um?

Und natürlich muss man auch darauf achten, dass manche Themen wie zum Beispiel Reorganisationen oder strategische Neuausrichtungen auch einfach Zeit brauchen, verdaut zu werden – Effizienz hin oder her. Die persönlichen Aspekte, verschiedene Ausgangspunkte und Überzeugungen sowie organisatorische Dynamiken darf man dabei nie aus dem Auge verlieren.

Kunden erwarten einen „Trusted Advisor“, der sie durch die wilden Fahrwasser von Umstrukturierung, Digitalisierung und Transformation leitet.

Der Grad an Effizienz, den man in einem persönlichen Gespräch mit Kunden oder Kolleg:innen erreicht, ist mit dem eines Videocalls nicht mal ansatzweise zu vergleichen.



Luft nach oben gibt es hier aber nur für tatsächliche „got it alone“ Phasen. Projekte, die enge Teamarbeit und Kundenkontakt voraussetzen – sprich der Löwenanteil im Consulting – stoßen hier schnell an ihre Grenzen. Denn der Grad an Effizienz, den man in einem persönlichen Gespräch mit Kunden oder Kolleg:innen erreicht, ist mit dem eines Videocalls nicht mal ansatzweise zu vergleichen.

Das Team

Erfolgreiches Consulting ist, entgegen dem allgemeinen Bild der Unternehmensberater:innen als ehrgeizigen Alleskönner:innen einer „up-or-out“-Welt das Werk echten Teamworks. Gut, in Zoom-Meetings und Slack-Chats kannst du die Insights deiner Kolleg:innen abfragen oder auch mal einen Business Case remote besprechen. Zoom, Trello, Microsoft Team & Co. leisten einen enormen Beitrag, damit Teamwork überhaupt ansatzweise funktioniert. Die Tools fordern von den Berater:innen aber auch eine Menge Eigeninitiative und Disziplin, damit alle Teammitglieder immer auf dem Laufenden sind, was den Flur hinter geschieht. Aber reicht das?

STEPHANIE WEGENER: Wichtig ist es, dass auch teils beiläufige Gespräche, die z.B. sonst nebenbei an der Kaffeemaschine stattgefunden haben, nicht verloren gehen. Hierfür haben wir drei verschiedene Arten von Touchpoints in meinem Team eingeführt – immer per Videocall, versteht sich. Für Prozessabstimmungen: Tägliche 15 minütige Check-In und Check-Out Calls, in denen der Plan für den Tag abgestimmt wird. Für inhaltliche Abstimmungen: Diese Calls müssen nicht immer eine halbe oder volle Stunde sein. Oft reichen 20 Minuten. Und am Rande: Zoom hat auch eine Whiteboard Funktion, für gemeinsames Sketchen von Slides. Für persönlichen Austausch: Natürlich frage ich immer zu Beginn, wie es dem Team geht – aber zusätzliche dezierte virtuelle Touchpoints (z.B. 1:1 Coffee Chats, wöchentliche Team Happy Hour oder Team Dinner), bei denen streng nicht über das Projekt gesprochen werden, sind super wichtig zum Connecten. Wir hatten sogar eine virtuellen Kochkurs und eine Yoga Stunde mit dem Team.

Über kurz oder lang geht mit der Nutzung digitaler Kommunikationsmittel ein echter Kreativitätsverlust einher. Der kreative Funkenflug, der während gemeinsamen Teammeetings – oder noch viel wichtiger – bei ungezwungenen Flurchats entsteht, hat bei Slack & Co. kaum eine Chance. Denn alles, was sich nicht nach Büroarbeit anfühlt war schon immer der Nährboden für produktive Arbeit und Kreativität. Neben dem Verlust von Kreativität kommt die Gefahr hinzu, dass die sozialen Bindungen zu den Kolleg:innen, die für erfolgreiche Teamarbeit so wichtig sind, zerbrechen könnten. Allein Slack wird schnell zum echten Minenfeld für Teams. Wie schnell kommt ein hier geschriebener Satz anders rüber als das gesprochene Wort? Was bei Slack vielleicht zweideutig oder sarkastisch interpretiert werden könnte, hätte im gemeinsamen Flurchat oder beim After Work Bier für einen Lacher und wichtigen sozialen Kitt gesorgt.

Die Work-Life-Balance

Ein Berater:innenleben „on-the-go“ zwischen Fluggates, Hotelzimmer, Kundenmeetings und kurzen Stippvisiten daheim ist ohne Zweifel aufregend, zerrt aber auf Dauer an den eigenen Ressourcen. Work-Life-Balance, was war das nochmal? Für alle Senator-Status-Inhaber & Co. ist die Zwangsversetzung ins Homeoffice zunächst ein persönlicher Gewinn für die eigene Regeneration. Klare Vorteile: der Wegfall von Reisezeit, steuerbare Arbeitsruhe, keine Ablenkung durch Kolleg:innen, mehr Flexibilität bei Familie und Freizeit. Allerdings hat die Erfahrung gezeigt – und hier stellt die high-paced Consultingbranche keine Ausnahme dar – werden im Homeoffice weniger Pausen genommen und die Arbeitszeiten extrem ausgedehnt. Mehrarbeit von 2 Stunden täglich oder das Beantworten von Mails vor dem Einschlafen sind Standard und keine Ausnahme. Es braucht schon eine Menge Disziplin, damit das Homeoffice wirklich zur Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit und nicht zu deren Vermischung beiträgt und das Zuhause nicht seine Funktion als Rückzugsort verliert.



Der kreative Funkenflug, der während eines Teammeetings oder bei ungezwungenen Flurchats entsteht, hat bei Slack & Co. kaum eine Chance.

Consulting ist ein People Business und genau hier stößt das Homeoffice an seine Grenzen.

STEPHANIE WEGENER: Die Produktivität steigt rasant – aber genauso wichtig, ist es sich Freiräume zu schaffen. Statt von Bett zum Arbeitstisch sollte man sich am Morgen erst einmal bewusst Zeit für sich selbst nehmen – ich empfehle eine Art „Morgen-Routine“ zu entwickeln: Kurze Sporteinheit, Meditation und Frühstück mit Zeitungslesen statt Beantworten der ersten Emails verbringen. Während in der Vor-Homeoffice Zeit Pausen wie Wege im Taxi, gehen zum Meetingraum etc. natürlicher Teil des Tages waren, fehlen solche kurzen Auszeiten über Tage. Deshalb sollte man sich diese bewusst nehmen. Wir haben bei uns zwei offline Stunden eingeführt – 30 min um die Mittagszeit rum und 90 min am Abend. In diesen Zeiten gibt es keine Calls, werden keine Slack, Mails, What's App geschickt und jeder kann abschalten, ohne Sorge zu haben, einen Anruf zu verpassen.

Viele Unternehmensberatungen, die sich bereits auf dem Weg zu New Work befinden, zeigen mit unterschiedlichen attraktiven Arbeitsmodellen, wie Work-Life-Blending auch ohne 100% Homeoffice funktionieren kann. Mit einem Maximum an Flexibilität, Me-Time und einer gelebten Unternehmenskultur, die das Privat- und Berufsleben smart miteinander verbindet.

Hat Remote Work Zukunft im Consulting?

Covid-19 hat einen Testlauf für Fernarbeit im ganz großen Stil ausgelöst. Dass nicht von der Stunde 0 an alles perfekt funktioniert, Zoom-Calls wackelig sind oder der Sprössling das Prinzip Homeoffice noch nicht versteht, ist nicht schlimm. Schließlich verbringen wir auch schon mehr als ein Jahrhundert damit zu lernen, wie Menschen im Büro am produktivsten und glücklichsten arbeiten. So what, gut Ding will eben Weil haben. Und ganz klar, es kann definitiv ein Gewinn für die Work-Life-Balance und sowieso sein Glück für die Biosphäre sein, wenn Menschen näher an Ihrem Zuhause arbeiten können. Aber: Consulting ist ein People Business und genau hier stößt das Homeoffice durch seine Haustür direkt an seine Grenzen.

STEPHANIE WEGENER: Nach ein paar holprigen Wochen, waren nicht nur wir Berater:innen erstaunt, wie gut es funktioniert, sondern auch unsere Kunden. Ich hoffe wirklich und glaube, dass – nicht zuletzt für das Klima – das ständige Reisen nicht wieder zur Normalität wird. Die Kunden haben gesehen, dass wir auch arbeiten, wenn wir nicht vor Ort sind – so dass zumindest das „beim Kunden vorm Ort sitzen, um Präsenz zu zeigen“ aus meiner Sicht ausgedient hat. Dagegen wird sich hoffentlich durchsetzen, dass man gezielt selektiv für wichtige Meetings wie Vorstandssitzungen oder größere Workshops zum Kunden reist. Mehr Nachhaltigkeit im Job und die Natur – was will man/Frau mehr?

Du brennst für die Beratung und möchtest deine #consultingliebe im Job ausleben? Auf den nächsten Seiten erfährst du, wie du durchstartest. Informiere dich über Angebote, Benefits und Visionen von spannenden Arbeitgebern. Die folgenden Unternehmensprofile und Informationen haben wir bei unseren Partnerunternehmen abgefragt. Wir bedanken uns bei den Unternehmen und ihren Mitarbeiter:innen für ihre wertvollen Angaben und Insider-Tipps.



Insights von
Top-Unternehmen
**Hier kannst du
einsteigen**



DAS BRINGST DU MIT

Neben den genannten Skills brauchen wir Kolleg:innen, die neugierig und mit Herzblut unsere Kunden in der digitalen Neuausrichtung begleiten. Wir suchen Teamplayer, die flexibel denken, Probleme präzise verstehen und gestalten wollen.

DAS DARFST DU ERWARTEN

Wir bieten ein überzeugendes Gesamtpaket bestehend aus fixen und variablen Bestandteilen, zahlreichen Benefits und coolen Firmenevents. Natürlich ist das nicht statisch sondern entwickelt sich mit jedem Einzelnen und mit BCG Platinion weiter.

SO KOMMST DU WEITER

Wir gestalten Karrieren! Im Schnitt braucht es zwei Jahre bis zum Erreichen der nächsten Karrierestufe, doch auch das kann bei entsprechender Performance viel schneller gehen. Auf der Director-Ebene erreicht man bei uns den Karrierehöhepunkt.



BCG PLATINION

Mike Stertz
Recruiting Manager

Im Mediapark 5c
50670 Köln
+49 (0) 221 5895 8324
karriere@platinion.com
karriere.bcgplatinion.de

Bezieh dich bei deiner Bewerbung bitte immer auf SQUEAKER.

SO ÜBERZEUGT DEINE BEWERBUNG

Wir gestalten IT. Deshalb legen wir viel Wert auf IT-Wissen, optimaler Weise erprobt auf Projekten oder in der Softwareentwicklung. Wir setzen ein abgeschlossenes Studium voraus und natürlich sind Noten auch nicht ganz unwichtig.

DAS INTERESSIERT UNS IM INTERVIEW

Wir möchten herausfinden, was unsere Kandidat:innen bewegt und was sie bewegt haben, was sie beitragen können und was ihnen wichtig ist.

DIESE FRAGE SOLLTEST DU ALS BEWERBER:IN STELLEN

Jeder sollte die Fragen adressieren, die ihn/sie wirklich interessieren, um ein klares Bild von uns, den täglichen Herausforderungen und den Chancen zu gewinnen.



BearingPoint®

DAS BRINGST DU MIT

Beratung ist People Business. Erfolgreiche Berater:innen zeichnen sich daher durch Teamfähigkeit, hohe Kundenorientierung, die Fähigkeit des Zuhörens, und kommunikatives Geschick aus. Zudem ist für uns Technologie-Begeisterung sehr wichtig.

DAS DARFST DU ERWARTEN

Bis zur Stufe Manager gibt es bis zu +10 % Gehaltsentwicklung pro Jahr. On top kommt ein leistungsbezogener Bonus, der jährlich ausgeschüttet wird und auf Wunsch in zusätzliche Freizeittage oder Altersvorsorge umgewandelt werden kann. Unbezahlte Auszeiten für persönliche oder fachliche Weiterentwicklung sind möglich.

SO KOMMST DU WEITER

Der Weg zum Partner lässt sich – nach erfolgreichem Hochschulabschluss – in 9 Jahren durchlaufen. Unser breites Beratungsportfolio – Consulting, Solutions, Business Services, Ventures bietet dabei ganz individuelle Karriereperspektiven.

SO ÜBERZEUGT DEINE BEWERBUNG

Im Schnitt nimmt sich ein Recruiter drei Minuten Zeit, um eine Bewerbung zu prüfen. Übersichtlichkeit und das Herausstellen relevanter Erfahrungen für die ausgeschriebene Position sind daher sehr wichtig, um diese erste Hürde zu überwinden.

DAS INTERESSIERT UNS IM INTERVIEW

Wir stellen Fragen zur fachlichen Qualifikation, zur Motivation und zur Persönlichkeit. Ein kurzer Case setzt zudem die Bewerber:innen in einen „Arbeitsmodus“ und kann helfen, Nervosität abzubauen und Vorwissen sowie analytische Fähigkeiten zu zeigen. Die konkreten Themen sind aber auch abhängig von Vorerfahrung und Werdegang.

DIESE FRAGE SOLLTEST DU ALS BEWERBER:IN STELLEN

„Warum haben Sie sich für BearingPoint entschieden und warum arbeiten Sie nach wie vor hier?“ Bewerber:innen haben mit dieser Frage die Möglichkeit, dem Interviewpartner ein paar sehr persönliche Einblicke in das Unternehmen zu entlocken.



BEARINGPOINT GMBH

Michaela Scherhag
Leiterin Recruiting

Speicherstraße 1
60327 Frankfurt
+49 (0) 69 13022 1407
michaela.scherhag@bearingpoint.com

www.bearingpoint.com

Bezieh dich bei deiner Bewerbung bitte immer auf SQUEAKER.

Deloitte.

DAS BRINGST DU MIT

Gute Studienleistungen, erste relevante Praktika, gute Englischkenntnisse und unternehmerisches bzw. analytisches Denken sind eine gute Grundlage. Besonders wichtig: ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeiten.

DAS DARFST DU ERWARTEN

Die Vergütung ist abhängig von der Qualifikation und der Leistung. Über das Gehalt hinaus bieten wir allen Mitarbeitenden vielfältige Benefits wie z.B. Remote Work, Familienservice, MyBike – Fahrrad-Leasing zu günstigen Konditionen – oder Sabbaticals.

SO KOMMST DU WEITER

Jede Positionsstufe bei Deloitte ist mit bestimmten Qualifikationsanforderungen und Leistungsmerkmalen gekoppelt. Mit unserem vielfältigen Angebot an fachlichen und persönlichen Trainings kann sich jede:r Mitarbeitende bestmöglich und gezielt auf die nächste Stufe vorbereiten.



DELOITTE

Jakob Erker
Teamleiter Talent
Acquisition für Consulting
und Risk Advisory

+49 (0) 211 8772-4111
career@deloitte.de

careers.deloitte.com

Bezieh dich bei deiner
Bewerbung bitte immer
auf SQUEAKER.

SO ÜBERZEUGT DEINE BEWERBUNG

Wir achten auf eine stringente und übersichtliche Darstellung der Tätigkeiten im CV. Wenn man sich für ein Anschreiben entscheidet, sollte es auf das Unternehmen und die Stelle zugeschnitten sein. Von pauschalen Anschreiben rate ich ab. Bei Deloitte ist das Anschreiben übrigens optional.

DAS INTERESSIERT UNS IM INTERVIEW

Auf diese Fragen solltest du dich vorbereiten:

1. Wie stellst du dir den Arbeitsalltag vor?
2. An welchen Aufgaben hast du am meisten Freude und warum?
3. Und natürlich gehört auch unser Recruiting Leitsatz dazu: What Impact will you make?

DIESE FRAGE SOLLTEST DU ALS BEWERBER:IN STELLEN

Wie motivierst und inspirierst du dein Team in der aktuellen Pandemiesituation?



SO ÜBERZEUGT DEINE BEWERBUNG

Wir suchen Menschen, die sich für IT und die Digitale Transformation begeistern und sich einbringen wollen. In der Bewerbung sollte sichtbar werden, dass sie/er diese Begeisterung teilt und was sie/ihn auszeichnet und motiviert.

DAS INTERESSIERT UNS IM INTERVIEW

Im Interview möchten wir in einen echten Dialog gehen und so herausfinden, ob sie/er und msg zueinander passen: Wer authentisch bleibt und aktiv nachfragt, der kann im Gespräch punkten.

DIESE FRAGE SOLLTEST DU ALS BEWERBER:IN STELLEN

Was immer positiv hervorsteht, sind Fragen, die in die Tiefe gehen. Das signalisiert echtes Interesse und zeigt, dass sich jemand mit uns und unserer Kultur auseinandergesetzt hat. Solche Gespräche machen Spaß und bringen einen Mehrwert für beide Seiten.



MSG

Daniela Brückner
Abteilungsleiterin HR
Marketing

Robert-Bürkle-Straße 1
85737 Ismaning / München
recruiting@msg.group

karriere.msg.group

Bezieh dich bei deiner Bewerbung bitte immer auf SQUEAKER.

DAS BRINGST DU MIT

Neue Kolleginnen und Kollegen sollten authentische, aufgeschlossene und kollegiale Menschen sein, die offen für Neues sind und dazulernen wollen. Gleichzeitig prägt uns eine Kultur, zu der auch gehört, dass jede:r Verantwortung übernimmt und Gestaltungsfreiräume aktiv zu nutzen weiß.

DAS DARFST DU ERWARTEN

Wir bieten ein branchenübliches Vergütungspaket mit zahlreichen Benefits: Ein flexibles Arbeitszeitmodell zählt ebenso dazu wie das Angebot eines JobRads oder eines Zeitwertkontos mit Sabbatical-Option.

SO KOMMST DU WEITER

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt – und damit auch die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Für jede:n Einsteiger:in entwickeln wir gemeinsam einen individuellen Karriereplan basierend auf den Talenten und dem Know-how.

Insider-Magazin**DigitalMinds**

Ausgabe 2021/2022

Copyright © 2021 squeaker.net GmbH

Schutzgebühr: 6 Euro

ISSN: 2511-0446

www.squeaker.net

www.facebook.com/squeaker

kontakt@squeaker.net

Verlag: squeaker.net GmbH, Holzmarkt 2,
50676 Köln, kontakt@squeaker.net,
Telefon +49 (0)221 / 986547-0

Redaktion (verantw.): Jennifer Kiepe

Anzeigen (verantw.): Roman Bauer

Grafikdesign: Holger Schwarz

Coverillustration: Matthias Wrembel

Icons: Linearicons by Perxis

Druck: DCM Druck Center, Meckenheim

Bildlizenzen:

Die Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden.

Bildrechte:

Alle Rechte an den Unternehmensbildern liegen bei den jeweiligen Unternehmen.

Die Unternehmen haben SQUEAKER die Nutzung des jeweiligen Bildmaterials in diesem Medium gestattet.

Alle Rechte vorbehalten:

Trotz sorgfältiger Recherchen können Verlag, Herausgeber und Redaktion für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernehmen. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Anregungen, Lob oder Kritik für die nächste Ausgabe bitte an kontakt@squeaker.net. Bitte nicht kopieren oder verbreiten. Das Magazin einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung, Verbreitung sowie Übersetzung, bleiben dem Verlag vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages gespeichert, kopiert, übersetzt oder verbreitet werden.

Noch ein Hinweis:

Soweit in redaktionellen Beiträgen und in Beiträgen von Kunden ausschließlich oder überwiegend die männliche Form verwendet wird, erfolgt dies lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und stellt keine Wertung gegenüber weiblichen Personen dar.

Das Insider-Wissen der SQUEAKER-Community bildet eine wichtige Grundlage für unsere Recherche zu diesem Magazin. Viele squeaker.net-Mitglieder haben uns ausführlich von ihren Erfahrungen in Bewerbungsgesprächen bei den Top-Unternehmen berichtet. Im Magazin findest du eine Auswahl aktueller Erfahrungsberichte. Nutze den Einblick in die Interviewpraxis bei Top-Unternehmen zum Üben! Ein Wort der Vorsicht: Die Erfahrungsberichte müssen trotz mehrmaliger Überprüfung der Angaben, nicht mit dem tatsächlichen Ablauf deines Bewerbungsgesprächs übereinstimmen. Die Erfahrungen sind subjektiv geprägt und hängen von der individuellen Situation der Interviewer und Bewerber:innen ab. Darüber hinaus kann sich das Bewerbungsverfahren in der Zwischenzeit geändert haben.

Design your own career.

Make your point @ BearingPoint.

Wir bieten Beratung, die Strategie und Technologie vereint. Unsere Kunden schätzen uns als Geschäftsmodell-Transformatoren und Digitalisierungsexperten. Wir verbinden Unternehmertum und Innovationsgeist, unsere Berater denken strategisch, analytisch und kreativ. Bei uns erwarten Sie außergewöhnliche Chancen, vielfältige Gestaltungsräume, ein Klima der Wertschätzung und Kollegen, die oft zu Freunden werden.

Consulting. Software. Ventures.
Jetzt auf: bearingpoint-careers.de

BearingPoint®



BCG
PLATINION

TAKE CTRL OF YOUR CAREER

Werde Teil unseres Teams.

Bei BCG Platinion liegen ab Tag eins geschäftskritische IT-Themen unserer Kunden in deiner Verantwortung. Kleine, hochmotivierte Teams, enger Kundenkontakt auf höchster Ebene und zwei persönliche Mentor:innen an deiner Seite bieten zahlreiche Chancen für eine schnelle Weiterentwicklung. Profitiere vom einzigartigen Netzwerk der Boston Consulting Group und werde Teil einer der führenden IT-Beratungen weltweit.

Alle Infos auf karriere.bcgplatinion.de