

vorsprung karriere

Ausgabe 03.2018

Epistemische Neugier

Über die Lust am Neuen –

Neugier, Spieltrieb, Forscherdrang

Über ein spannendes Buchprojekt,
das neugierig macht

Ein Fitnessprogramm für den Mittelstand

Vom Alten zum Neuen –
„Weg von“ oder „Hin zu“?

Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung
zum Bedarf akademischer Nachwuchskräfte

Arbeitsmarktchancen aus dem Netzwerk



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wann hat Sie beruflich vor kurzem etwas neugierig gemacht? Vermutlich war es etwas Unerwartetes, ein ungewöhnlicher Befund, oder vielleicht eine Reaktion Ihres Gegenübers am Verhandlungstisch, mit der Sie absolut nicht gerechnet haben – etwas, das nicht in das gewohnte Weltbild unseres Alltags passte. Offenheit für Neues, so heißt es immer wieder, ist eine entscheidende Schlüsselkompetenz in der heutigen komplexen und schnelllebigen Arbeitswelt. Wenn wir über Wissenserwerb und lebenslanges Lernen sprechen, dann häufig unter einem instrumentellen Blickwinkel: Wir wollen unternehmerisch ein bestimmtes Ziel erreichen, unsere Mitarbeiter oder uns selbst dazu befähigen oder zum Beispiel über ein Studium gezielt vorankommen. Es ist jedoch keineswegs immer ein bestimmtes Ziel, das uns antreibt und besondere Anstrengungen in Kauf nehmen lässt. Das würde zu kurz greifen und einen ganz entscheidenden Ursprung von Entwicklung und Innovation außer Acht lassen: die menschliche Neugier.

Neugier – wissenschaftlich gemeint ist hier die sogenannte epistemische Neugier – meint nicht nur offen sein für Neues, sondern Neues aktiv suchen, entdecken, nutzen und erschließen, Erkenntnisgewinn um der Erkenntnis willen. Epistemische Neugier gilt als wichtiger Treiber von Veränderung: ohne Neugier keine Innovation – ein guter Grund, diese Ausgabe von VORSPRUNG KARRIERE der Lust am Neuen zu widmen.

Viel Spaß beim Lesen!
Ihre

AUFTAKT

Epistemische Neugier



**Über die Lust am Neuen –
Neugier, Spieltrieb, Forscherdrang**

6

AUSGEZEICHNET

*Erfolgsgeschichten unserer Alumni
und Studierenden*



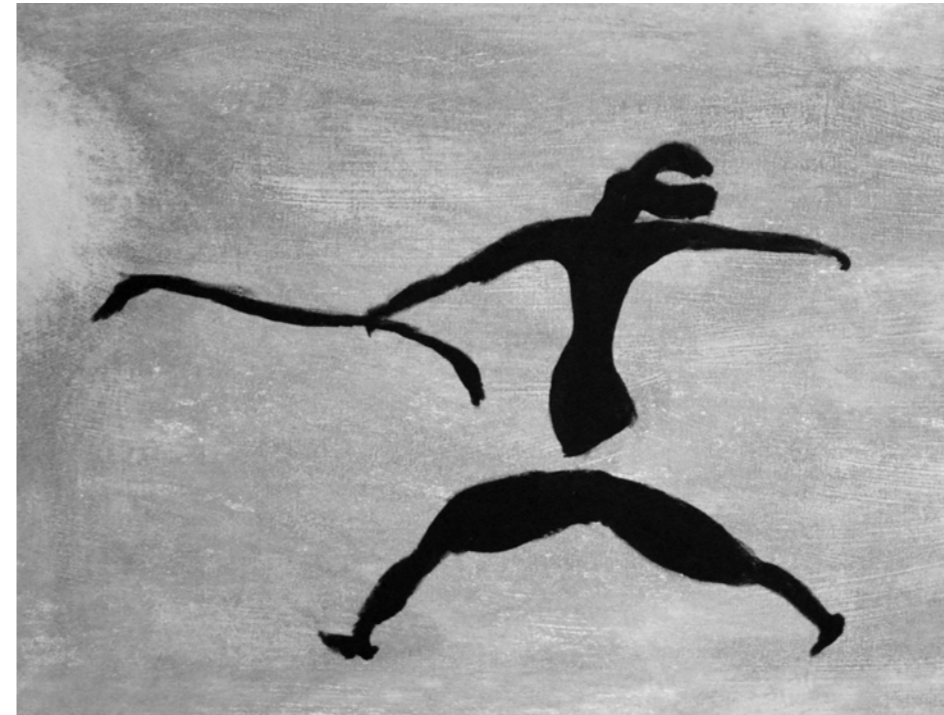
**Über ein spannendes Buchprojekt,
das neugierig macht**

Ein Fitnessprogramm für den Mittelstand

10

FAHRTWIND

Impulse für Ihre Karriere



**Vom Alten zum Neuen –
„Weg von“ oder „Hin zu“?**

14

Im Dialog mit unseren Unternehmenspartnern

Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung

16

NETZWERK

Potenziale und Chancen zusammenbringen



Arbeitsmarktchancen

Stellenangebote

18

IMPRESSUM

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

GESCHÄFTSFÜHRER:
Prof. Dr. Martin Wortmann
Thore Eggert
Amtsgericht Köln HRB 58883
USTID-Nr. DE251559067

REDAKTION
Dr. Inga Freienstein, Alumni-Beauftragte
und Bereichsleiterin

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

FOTOGRAFIE
Philippe Moosmann, RFH Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit

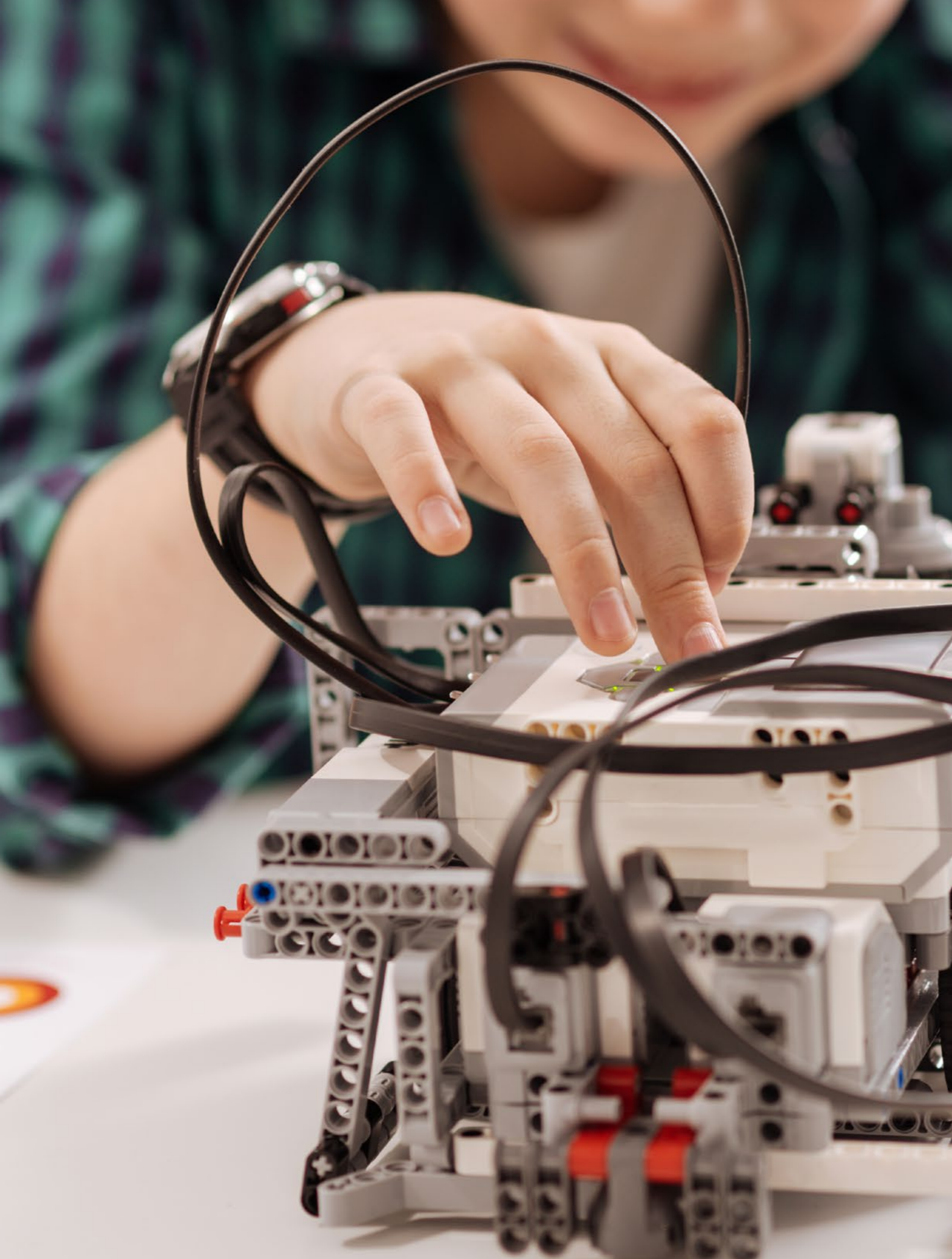
FOTOS
Dr. Inga Freienstein (Titel, S. 2, 9)

*Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche?*

KONTAKT
Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
C³ Cologne Career Center
Schaevenstraße 1 a – b
50676 Köln

Tel. 0221 20 30 22 600
Fax 0221 20 30 22 603

www.rfh-koeln.de
www.colognecareercenter.de
colognecareercenter@rfh-koeln.de



Über die Lust am Neuen –

Neugier, Spieltrieb, Forscherdrang



Das menschliche Gehirn hat eine überlebenswichtige Fähigkeit: Es vermag Lernerfahrungen als Muster zu speichern und bei häufigem Gebrauch zunehmend automatisiert abzurufen und anzuwenden. Wie wir die Welt sehen, unserer täglichen Arbeit nachgehen und Probleme wahrnehmen und zu lösen versuchen, beruht neuro- und kognitionspsychologischer Forschung zufolge in hohem Maße auf im Gehirn in neuronalen Netzen gespeicherten Mustern, die bevorzugt zum Einsatz kommen, wenn sie sich bewährt haben. Der Nobelpreisträger Daniel Kahneman spricht in diesem Zusammenhang von schnellem und langsamem Denken. „Schnell“ meint vorwiegend parallele, automatisierte, dadurch schnelle, ressourcenschonende, vorwiegend unbewusste Verarbeitung. „Langsames Denken“ beschreibt hingegen langsame, serielle, ressourcenbeanspruchende, schwerpunktmäßig bewusste Informationsverarbeitung.

Homo sapiens – der vernünftige Mensch?

Neurologischen Befunden zufolge laufen bis zu 90 Prozent unserer Denkprozesse automatisiert ab und sind dem Bewusstsein nicht oder nur sehr bedingt zugänglich. Das bedeutet auch: Nur ein Bruchteil unseres Denkens ist uns tatsächlich bewusst. Das hat seinen Preis: Die menschliche Tendenz, Bewährtes Neuem vorzuziehen, auf gewohnten Pfaden zu wandeln und gerne alte Lösungen für neue Probleme anzuwenden, hat oft fatale – weil unvorhergesehene – Folgen, insbesondere in hochkomplexen, vernetzten und dynamischen wirtschaftlichen ebenso wie technologischen Systemen. Außerdem kommt hinzu, dass unsere Arbeitswelt auf Standardisierung ausgerichtet ist und bevorzugt routinierte Arbeitskräfte und -abläufe erzeugt.

Homo ludens, der spielende Mensch – Erkenntnisgewinn nach dem Lustprinzip?

Es gibt da eine treibende Kraft, die dem Lustprinzip frönt und uns gleichzeitig aus der Komfortzone lockt: die menschliche Neugier. Sie genießt einen eher ambivalenten Ruf. Die Gier nach Neuem wird im Social Media Zeitalter schnell mit oberflächlicher Sensationslust und grenzüberschreitendem Verhalten assoziiert. Die positive Bewertung von Neugier ist ein vergleichsweise junges Phänomen und erhält in der Diskussion um Agilität, Innovation und Disruption Rückenwind. Genauer gesagt, geht es um die sogenannte epistemische Neugier (Berlyne, 1966; Schmid, 2008). Sie beschreibt den Drang des Menschen, Neues zu erkunden, zu erforschen, um Wissenslücken zu schließen und Lösungen für knifflige Probleme zu finden.

„ Epistemische Neugier meint das Streben nach Erkenntnisgewinn um der Erkenntnis willen. Sie ist ein entscheidender Bestandteil von Innovationskraft und Forscherdrang.“

Dr. Inga Freienstein, Leiterin des C³ Cologne Career Centers der RFH

Dem Neurowissenschaftler Irving Biederman zufolge habe das Erlernen und Verstehen neuer Zusammenhänge Suchtpotenzial und mache regelrecht „high“, da im Zuge der Erkenntnis im Gehirn körpereigene Opiate freigesetzt werden. Angesichts dessen lässt sich vielleicht auch die „Gier“ im Wort Neugier neu begreifen. Aber wie kommt es, dass Menschen das Lernen so unterschiedlich erleben und praktizieren? Die einen als Mittel zum Zweck oder gar als „Bulimielernen“ und andere positiv, obgleich anstrengend, und manchmal sogar

als „Flow“ mit diesem besonderen Hochgefühl, wenn man etwas Neues herausgefunden hat. Die Gründe für diese Unterschiede liegen wohl einerseits in der Lerngeschichte jedes Einzelnen begründet, also wie wir gelernt haben zu lernen, aber auch wie wir Wissen vermittelt bekommen. Neugier und Spieltrieb sind den meisten Säugetieren angeboren. Während aber bei den meisten Tierarten das Neugierverhalten mit der Geschlechtsreife endet, kann die Lust am spielerischen Lernen bei Menschen ein Leben lang genutzt werden, weshalb Konzepte des Game-based-Learning an Hochschulen und in der Erwachsenenbildung im Allgemeinen einen wichtigen didaktischen Stellenwert haben. Man denke beispielsweise auch an Simulationen oder Planspiele und an Kreativtechniken.

Neugierverhalten und Spieltrieb lassen sich bei Kleinkindern in Reinform beobachten. Ungerichtetheit des Verhaltens und das Fehlen einer Fokussierung auf ein konkretes Ziel sind beim Spielen im jungen Alter häufig kennzeichnend. Nach Heckhausen (1964) handelt es sich beim Spielen um eine zweckfreie Tätigkeit, die um ihres eigenen Anregungspotenzials willen aufgesucht und ausgeführt wird.

Als anregend wirken dabei Neuigkeit, Überraschungsgehalt, Komplexitätsgrad sowie Ungewissheit bzw. ein erlebter Konflikt oder Widerspruch. Das ist auch der Cocktail an günstigen Bedingungen, die Aufmerksamkeit erzeugen und neugierig machen. Folgt man dem Evolutionsbiologen Marc Bekoff (2001) von der University of Colorado, Boulder, dann liegt der evolutionäre Sinn von Spielfreude darin, in einer komplexen, dynamischen Umwelt spielerisch das Unerwartete zu trainieren. Im Idealfall erlernen wir so auch die Fähigkeiten für ein lebenslanges forschend-erkundendes und reflexives Erarbeiten von Lösungen. Indem Unerwartetes vorhersehbar bzw. lösbar wird, bilden sich im Gehirn wiederum neue neuronale Explorations- und Problemlösemuster, und der Kreis schließt sich.

Literatur zum Thema:

Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and exploration. *Science*, 153, 25–33

Biedermann, I. & Vessel, E. (2006). *Brain Rewards Curiosity with Shot of Natural Opiate*. University of Southern California News, 21. June 2006 unter <http://bit.ly/2GNo6t3>

Heckhausen, H. (1964). *Psychologische Forschung. Entwurf einer Psychologie des Spielens* 27: 225, unter <http://bit.ly/2FSiDzH>

Kahnemann, D. (2012). *Schnelles Denken, langsames Denken*. Nobelpreis für Wirtschaft. München: Siedler

Schmid, Sebastian (2008). *Neugier und epistemisches Handeln*. Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Sozialwissenschaften. Unter <http://bit.ly/2FULyTT>

Špinko, M., Newbury, R.C., Bekoff, M. (2001). Mammalian Play: Training for the Unexpected. *Quarterly Review of Biology*, 141 – 168 unter <http://bit.ly/2G6WCjP>

Quelle: Ausschnitt Düsseldorf Radschläger, 1954, Bildhauer Alfred Zschorsch; der Radschlägerbrunnen ist eine Stiftung des Heimatvereins „Düsseldorfer Jonges“





Foto: v.l.n.r.: Dr. Inga Freienstein, Werner Friedrichs, Marco Joepen, Björn Buschhorn, Matthias Lutz

Im Gespräch über ein spannendes Buchprojekt

Ein Fitnessprogramm für den Mittelstand

Diese Ausgabe des Hochschulmagazins VORSPRUNG KARRIERE beschäftigt sich mit dem Thema Neugier und ihrer Bedeutung für Innovation und Fortschritt. Werner Friedrichs, Dozent der ersten Stunde im Studiengang Master of Engineering, hat gemeinsam mit ehemaligen Studenten ein bemerkenswertes Buchprojekt realisiert. Wir haben ihn und die drei Mitautoren aus dem Kreis unserer Alumni gebeten, sich vorzustellen. Und natürlich wollten wir mehr über das Fitnessprogramm für KMU erfahren.

Werner Friedrichs: „Im Jahre 2000 bestand mein jüngster Sohn sein Examen als Diplom-Wirtschaftsingenieur an der RFH Köln. Kurz darauf bot mir die RFH angesichts meiner Lehrerfahrungen einen Lehrauftrag für Konstruktionsmethodik an, welchen ich sehr gerne annahm. So bildete ich bis zum Sommersemester 2007 Diplom-Ingenieure mit aus. Seit dem Wintersemester 2007/2008 bin ich im Bachelor of Engineering für Konstruktionsmethodik und im Master of Engineering für Rechnerunterstützte Arbeitsplanung mit der Lehre beauftragt. In dieser Zeit betreute ich ca. 130 Abschlussarbeiten meist als Erstprüfer.“

„Reisen, Lehren und Lernen sind meine Hobbys. Ich fördere sehr gerne junge Menschen und begleite sie, wenn gewünscht, bei ihrem beruflichen Einstieg. Ein ganz wesentliches Motivationselement ist dabei das hier vorgestellte gemeinsame Buchprojekt, welches ich initiierte und organisierte auf der Grundlage von sehr guten Masterthesen.“

Werner Friedrichs

Björn Buschhorn: „Bereits während meines Wirtschaftsingenieurstudiums an der RFH konnte ich Erfahrungen als Projektleiter für die Umsetzung von Vertriebs- und Unternehmensstrategien im Maschinen- und Anlagenbau an einem Institut der WHU in Vallendar sammeln. Nach erfolgreichem Abschluss des Bachelorstudiums zog es mich wieder zurück zu meinem früheren Arbeitgeber, einem führenden mittelständischen Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau für die Süßwarenindustrie. In der dortigen Betriebsorganisation habe ich in Abstimmung mit der Unternehmensleitung ein Kennzahlensystem zur strategischen Steuerung des Unternehmens eingeführt. Des Weiteren habe ich mit meinem interdisziplinär zusammengesetzten Team die Optimierung des Angebotsprozesses durch Implementierung einer Softwarelösung zur Produktkonfiguration vorangetrieben. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen und im Hinblick auf die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens entstand das Thema meiner Masterthesis, in der ich die konzeptionelle Einführung eines agilen Projektmanagements erarbeitet habe. Mit Abschluss der Arbeit war das Unternehmen eines der ersten Firmen im Maschinen- und Anlagenbau, das den gesamten Prozess der Auftragsabwicklung für kundenspezifische Lösungen agil gestaltet hatte und somit sehr flexibel auf die differenzierten Kundenwünsche reagieren konnte, ohne dabei die Lieferzeit zu verlängern. Mit Abschluss des Masters, den ich mit Auszeichnung absolviert habe, begleitete ich noch die Festigung der agilen Projektmanagement-Methode. Im Anschluss suchte ich nach einer neuen Herausforderung und fand diese in den Niederlanden bei dem weltweit führenden Hersteller von Maschinen und Anlagen für die Bäckereindustrie Rademaker BV. Dort habe ich die Möglichkeit, mit den Kunden aus dem DACH-Gebiet nach Lösungen für ihre Herausforderungen zu suchen und diese ebenfalls optimal für die Zukunft zu rüsten.“

Matthias Lutz: „Meinen Master of Engineering mit dem Schwerpunkt Produktionsmanagement habe ich Anfang 2017 mit der Gesamtnote sehr gut abgeschlossen. Um mich nach dem Studium fachübergreifend und international weiterzuentwickeln, habe ich mich für den Berufseinstieg als internationaler Trainee beim Technologieführer für Sicherheits- und Komfortsysteme Kiekert entschieden. Eingehende Erfahrung in der Prozessoptimierung und Strategieentwicklung habe ich bereits während meines Studiums durch Praktika und Abschlussarbeiten bei den führenden Automobilzulieferern Carcoustics und Eisenwerk Brühl erlangt. Während meiner Zeit bei Porsche Consulting erweiterte ich zudem mein Wissen im

„Im Rahmen meiner Masterthesis bei Carcoustics entwickelte ich die Prozessenergiewertstrommethode zur nachhaltigen Reduzierung von Verschwendungsarten unter besonderer Berücksichtigung der Energieeffizienz. Das gemeinsame Buchprojekt spiegelt meine größte Leidenschaft, kontinuierliche Lernbereitschaft und Weiterentwicklung, wider. Das führt mich nun nach China, um der Frage nachzugehen: Wie fit sind die Chinesen? Nach meinem Trainee Auslandsaufenthalt bin ich schlauer!“

Matthias Lutz

Projektmanagement durch die Mitarbeit in innovativen und zukunftsweisenden Projekten.“

Marco Joepen: „Meinen beruflichen Werdegang startete ich bei einem großen Hersteller für Konsumgüter. Dort sammelte ich als Mechatroniker schon früh die ersten Erfahrungen in der Prozessgestaltung und im Prozessmanagement. Nach meiner Ausbildung festigte ich diese Eindrücke durch ein Bachelorstudium an der RFH Köln mit dem Schwerpunkt Produktionsmanagement. Die meist sehr praxisnahen Beispiele aus den Vorlesungen, konnte ich in den ersten Zügen während meines Studiums bei einem kleinen Zulieferunternehmen in der Flugzeugbranche anwenden. Die ersten Kontakte mit verschiedenen Logistikkonzepten erarbeitete ich mir während meiner Bachelorarbeit bei einem großen Offshore-Kabelhersteller. Hierbei untersuchte ich die Lagerkapazitäten sowie die innerbetrieblichen Logistikkonzepte eines komplexen Kabelherstellungsprozesses. Aus dieser Analyse erarbeitete ich ein Konzept zur effizienten Lagerplatz- und Prozessgestaltung über die gesamte Wertkette. Nachdem ich meine Bachelorthesis erfolgreich abgeschlossen hatte, rückte für mich die Berufserfahrung immer mehr ins Licht. Ich begann zwar ein Vollzeit-Masterstudium, arbeitete jedoch zeitgleich erneut bei dem Zulieferunternehmen in der Luftfahrtbranche.“

„Im Masterstudium erarbeitete ich Methoden und Technologien für eine wirtschaftliche Herstellung der Produkte. Gleichzeitig zur Dokumentation begleitete ich die Umsetzung dieser Konzepte innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette. Was mich antreibt, frei nach Albert Einstein: In jeder Schwierigkeit lebt die Möglichkeit.“

Marco Joepen

Nach insgesamt fünf Jahren wechselte ich dann in eine andere Branche mit komplett für mich neuen Produktionsprozessen und -abläufen zum Anbieter der meistgekauften Mineralwasser-marke auf dem deutschen Markt. Dort bin ich nun im Prozess- und Produktivitätsmanagement tätig.“



Foto: v.l.n.r.:
Dr. Inga Freienstein,
Björn Buschhorn,
Werner Friedrichs

Lieber Herr Friedrichs, herzlichen Glückwunsch Ihnen und den Mitautoren zu diesem Buch, das neugierig macht. Was hat Sie dazu bewogen, sich als Autorenteam zusammenzutun und ein Fitnessprogramm speziell für kleine und mittlere Unternehmen zu schreiben?

Werner Friedrichs: „Als Erstprüfer betreute ich hervorragende Arbeiten von den Herren Buschhorn, Joepen und Lutz. Diese setzten Lehre und Forschung an der RFH in ihren Thesen an ausgewählten Projekten in Unternehmen um. Neue Methoden der Effizienzsteigerung wurden nachvollziehbar beschrieben, bewertet und in KMU implementiert. Da die Arbeiten hervorragend zusammenpassten, entstand das gemeinsame Buchprojekt, in dem meine ehemaligen Masterstudenten als Mitautoren gleichberechtigt mitgewirkt haben. Durch eine große Anzahl von Besuchen und durchgeführten Projekten stellen wir immer wieder fest, dass KMU meist recht erfolgreich operieren, von Strategien und Methoden aber oft weitestgehend unberührt sind. Dies wird jedoch immer wichtiger, wie die erfolgreichen Umsetzungen im vorliegenden Buch zeigen. Ob nun Anlagen- und Sondermaschinenbauer oder Automobilzulieferer, alle Unternehmen müssen sich mit den wissenschaftlich fundierten Methoden beschäftigen, um erfolgreich zu bleiben. Dazu ist meist kein eigenes Know-how vorhanden, als Alternative bleibt eine externe teure Beratung oder ein zielgerichtetes Buch. Zweck ist es, ein Praxisbuch mit Handlungsempfehlungen für die praktische Umsetzung von aktuellen wissenschaftlichen Methoden vorzulegen, welches durch gezielte Vorauswahl und Methodenvergleiche die Umsetzung in Unternehmen erleichtert bzw. erst möglich werden lässt.“

An welchen Leserkreis richten sich die Beiträge?

Björn Buschhorn: „Die Herausforderung war, die umfangreiche Zielgruppe von Studierenden an Hochschulen bis zu Entscheidern in Firmen und Behörden zu erfassen. Sowohl erfolgreiche Praktiker soll dieses Buch bei der täglichen Arbeit unterstützen, als auch Studierenden von technisch-ökonomischen Studienrichtungen helfen, sich mit den speziellen Anforderungen von KMU vertraut zu machen. Dieser hybride Charakter zwischen aktueller Lehre und praxisbewährten Methoden setzte interdisziplinäre Kompetenz und Teamarbeit voraus, die in dem Buch hervorragend kombiniert werden.“

Was macht das Buch aus Ihrer Sicht besonders lesenswert?

Werner Friedrichs: „Die besonderen Herausforderungen mit kreativen Ideen und methodischem Vorgehen zu meistern und dabei die Anforderungen des Managements schnell und lösungsorientiert zu erfüllen und umzusetzen.“

Björn Buschhorn: „Die Mischung aus Methoden, die aus verschiedenen Disziplinen und Erfahrungsbereichen zusammengestellt wurden und somit ein auf die Zielstellung eines KMU abgestimmtes Buch ergibt.“

Die Mischung macht`s. Welcher Logik folgt das Fitnessprogramm?

Björn Buschhorn: Im Sport haben Sie verschiedene Methoden, um Ihre Ziele zu erreichen. Zum Beispiel können Sie zur Reduzierung Ihres Gewichtes die Ernährung umstellen oder mehr Sport machen. Beide Maßnahmen können zum

gewünschten Erfolg führen. Bei unserem Buchprojekt sind wir ähnlich vorgegangen: Hier haben wir die Methoden aufgeführt, die für Unternehmen am erfolgreichsten waren. Dadurch sind die Methoden auch aus verschiedenen Bereichen in das Buch eingeflossen und repräsentieren die Erfahrungen aus der Praxis. Denn schlussendlich muss jede Maßnahme die Rentabilität des Unternehmens steigern – und das mit einem minimalen Aufwand. Ich denke, diese Vorgehensweise ist einigen aus dem Studium durchaus bekannt.“

Werner Friedrichs: „Wir zeigen anhand vieler Beispiele aus mittelständischen Firmen, wie die Umsetzung gelungen ist. Das Buch ist dadurch ein hervorragender Rat- und Ideengeber, der guten Unternehmen zeigt, wie diese noch besser werden können. Dabei war uns wichtig, erprobte Lösungen aus realen Unternehmen mit den speziellen Bedingungen von KMUs, insbesondere des Sondermaschinenbaus und der Automobilzulieferer, zu berücksichtigen.“

Innovation ist in aller Munde. Wo sehen Sie die branchenspezifischen Herausforderungen im deutschen Mittelstand?

Werner Friedrichs: „Meiner Ansicht nach muss die weltweit geschätzte Innovationsfähigkeit des deutschen Mittelstandes durch entsprechende politische Maßnahmen, wie zum Beispiel die Reduzierung des Verwaltungsaufwandes zur Anmeldung von Patenten, weiter forciert werden. Darüber hinaus sollten die Unternehmen ihre Entwicklungszyklen verkürzen, um die kurzlebigeren Trends mitgehen zu können. Dies kann beispielsweise durch agiles Projektmanagement oder die gezielte Bündelung von Synergien zwischen Partnerunternehmen erfolgen.“

Was hat die intensive Auseinandersetzung mit den aktuellen Herausforderungen in Ihren Branchen Ihnen ganz persönlich gebracht, Herr Buschhorn?

Björn Buschhorn: „Durch die Auseinandersetzung mit den aktuellen Herausforderungen habe ich meinen Fokus erweitert, denn die Problemstellungen meiner Branche sind auch in anderen Bereichen zu finden. Dadurch reflektiere ich die Prozesse in meiner Umgebung und Hinterfrage kritisch den Status quo. Bei Gesprächen mit Freunden, die aus den unterschiedlichsten Branchen wie dem IT- oder Medizinsektor kommen, hole ich mir dann meine Anregungen und bitte auch um einen Firmenbesuch.“

Und was hat Ihnen, Herr Friedrichs das gemeinsame Buchprojekt mit Ihren ehemaligen Studenten in persönlicher Hinsicht an Mehrwert gebracht? Und was konnten Sie voneinander lernen?

Werner Friedrichs: „Die Teamarbeit mit meinen Mitautoren hat sehr viel Spaß und Freude gemacht. Dabei zeigt sich besonders, dass eine Mischung aus jungen und erfahrenen Menschen sehr gut miteinander harmonieren und auf die Wünsche und Bedürfnisse eines jeden eingegangen wurde. Dadurch sind wir alle zufrieden und stolz auf das gemeinsame Buchprojekt. Wir konnten gegenseitig innovative Ideen und Lösungen methodisch erarbeiten und umsetzen. So hatte ich die Möglichkeit, Wissen zu transferieren und interessante Fragen gestellt zu bekommen, um selbst wieder Neues zu erlernen. Mit dem Buch ergaben sich hohe Anerkennung und viele Gespräche mit Fachleuten aus KMUs, aber auch mit Außenstehenden zum Beispiel mit Künstlern und Architekten. Es tut einfach gut, Wertschätzung zu erhalten und das eigene Potenzial auszuschöpfen. Großen Zuspruch erhielt ich an der Hochschule, im Freundeskreis und in meiner Familie. Besonders erfreut mich, dass meine Enkel sich immer wieder nach meiner Hochschultätigkeit und dem Fortgang des Buches erkundigen und stolz auf mich sind. Nach den sehr guten Erfahrungen im Hinblick auf das hier vorgestellte Buch gibt es bereits Pläne für ein Buch gemeinsam mit weiteren ehemaligen Masterstudenten.“

Vielen Dank für das Gespräch und bleiben Sie neugierig.

Literatur:

Friedrichs, W., Buschhorn, B., Joepen, M. & Lutz, M. (2017). *Das Fitnessprogramm für KMU. Methoden für mehr Effizienz im Automobil-, Anlagen- und Sondermaschinenbau*. München: Hanser.

Impulse für Ihre Karriere

Vom Alten zum Neuen: „Weg von“ oder „Hin zu“?

Wenn wir uns beruflich verändern wollen, dann verfolgen viele unbewusst eine „Weg von“-Strategie mit dem impliziten Ziel, „das Alte“ hinter sich zu lassen. Dieses ungeliebte „Alte“ können beispielsweise zu geringe Freiheitsgrade, fehlende Wertschätzung, schlechte Arbeitsbedingungen oder Konflikte am Arbeitsplatz sein. Die „Weg von“-Strategie folgt einem inneren Flucht- oder Schutzinstinkt, der oft an Negativ-Zielen orientiert ist, also etwas

Belastendes loszuwerden, und uns außerdem allzu leicht in eine Rechtfertigungshaltung bringt.

Erst mit einer „Hin zu“-Strategie ist der Blick auf das Neue gerichtet. Nur so können wir wirklich entscheiden, ob uns eine neue berufliche Option wirklich neugierig macht und motiviert. Und überzeugender ist eine „Hin zu“-Argumentation in jedem Fall.

Annäherung oder Vermeidung sind unterschiedlich emotional besetzt – die Zuwendung auf das Neue eher positiv, die Abwendung vom Alten eher negativ – selbst wenn das Alte vertraut und das Neue mit Ungewissheit verbunden sein mag. Dafür gilt es, Klarheit im eigenen Kopf zu schaffen, welche Arbeits- und Rahmenbedingungen man braucht, um mit sich und seiner Umwelt „im Reinen zu sein“. Es ist keineswegs trivial zu prüfen, welcher dieser beiden treibenden Kräfte man gerade folgt.

„Was lässt Sie über einen Wechsel nachdenken?“

Das ist nur eine von vielen kniffligen Fragen von Personalern im Vorstellungsgespräch, die uns leicht dazu verführt, dem „Weg von“-Prinzip zu folgen. Solche Fragen kitzeln all das aus uns heraus, was aktuell nicht gut läuft, uns fehlt oder gar stört und dadurch emotional negativ besetzt ist. Oft merken wir erst mitten im Vorstellungsgespräch, dass wir – strategisch

ungünstig – diesem Argumentationspfad gefolgt sind. Denn wir laufen dadurch Gefahr, den „alten“ Arbeitgeber, die aktuelle Aufgabe und damit auch unsere erbrachten Leistungen „klein“ zu machen.

„Ich wünsche mir mehr Gestaltungsfreiraum.“

Sich „mehr von etwas“ zu wünschen impliziert, dass es momentan zu wenig davon gibt. Ebenso schnell gelangt man im Vorstellungsgespräch dann zu der Frage, woran es liegen könnte und ob Persönlichkeitseigenschaften hier eine Begründung liefern: zu wenig Initiativkraft vielleicht oder fehlende Überzeugungskraft gegenüber dem Vorgesetzten. Und schon sind wir inhaltlich bei persönlichen Schwächen angelangt.

In der Vorbereitung auf die Frage nach der Wechselmotivation lohnt es sich also, ganz bewusst die „Hin zu“-Argumentation vorzubereiten: Was reizt Sie an der neuen Aufgabe? Welchen konsequenten nächsten Schritt streben Sie an? „Hin zu“-Fragen haben auch den Vorteil, dass wir im Dialog genauer prüfen können, ob die neue Aufgabe auch tatsächlich diese Chancen bietet. Ein Dialog auf Augenhöhe ist dadurch möglich.

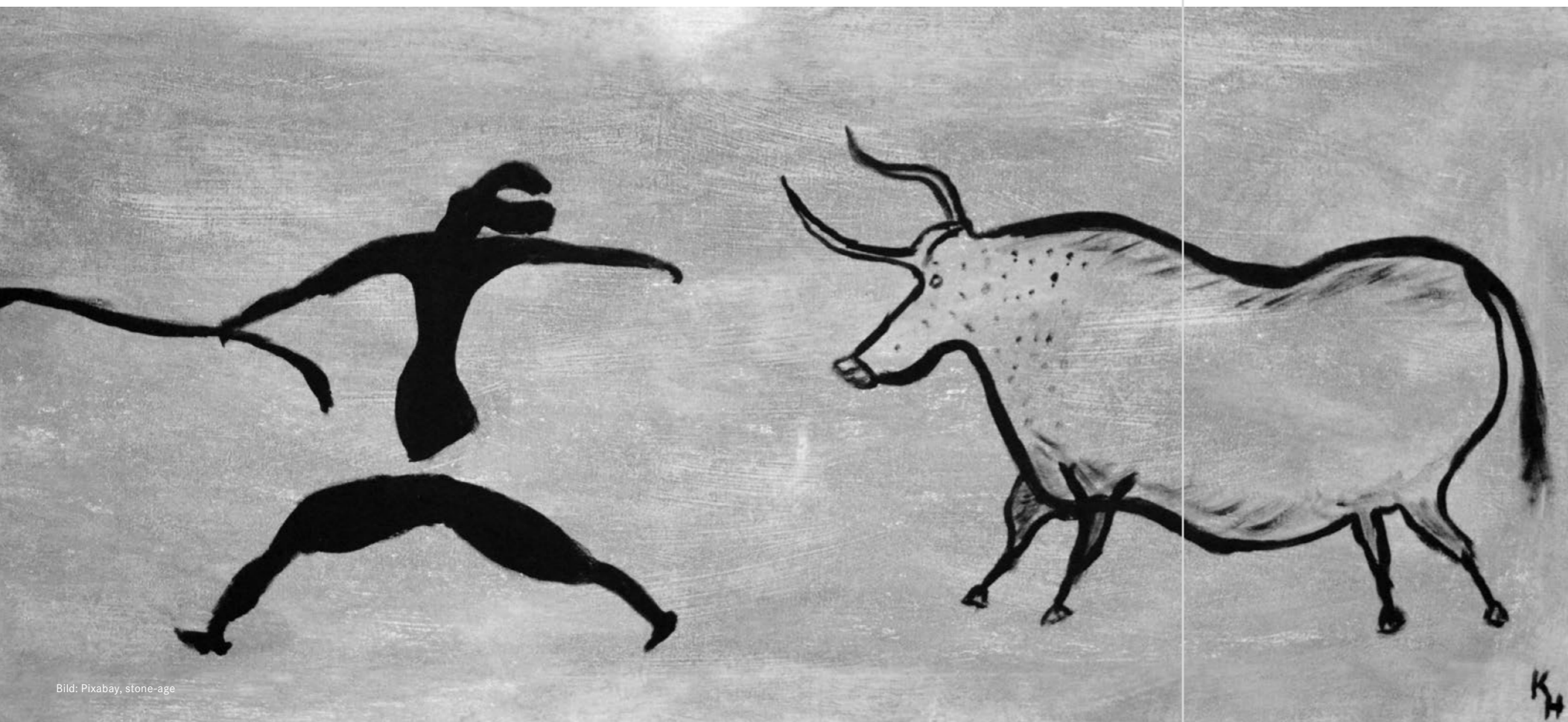


Bild: Pixabay, stone-age



Cologne Career Center
Das Karrierezentrum der RFH

Über das C³ Cologne Career Center

Seit 2006 steht das C³ Cologne Career Center als professionelle Coaching- und Karriereberatung Akademikerinnen und Akademikern sämtlicher Fachrichtungen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn beratend zur Seite – also vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg. Darüber hinaus realisieren wir für Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen unter anderem in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Talentmanagement, Potenzial- und Führungskräfteentwicklung sowie Veränderungsmanagement.

➔ www.colognecareercenter.de



Im Dialog: Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung

Rund 1.100 Unternehmen nutzen bei der Gewinnung akademischen Personals das Netzwerk zu unseren 10.000 Studierenden und Alumni. Neben den Unternehmen, die regelmäßig mit uns zusammenarbeiten, traten im letzten Jahr 336 neue Unternehmen dem Netzwerk für Personalgewinnung insbesondere im Hinblick auf Talentmanagement und akademische Nachwuchsgewinnung bei. Die Nachfrage unserer Unternehmenspartner zu speziellen Recruitingleistungen hat sich seit 2014 verdreifacht. Monatlich veröffentlichen wir im Durchschnitt 110 Stellenanzeigen, das entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr von 24 %.

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Netzwerkpartnern. Im Zeitraum vom 01.09.2016 – 28.02.2018 analysierten wir den Personalbedarf an Hochschulabsolventinnen und -absolventen anhand der im Netzwerk veröffentlichten Stellenanzeigen und befragten 120 Unternehmen unseres Netzwerkes nach dem Zufallsprinzip zu ihrem aktuellen Bedarf an akademischen Nachwuchskräften. Unsere Ansprechpartner im Rahmen der telefonischen Befragung waren schwerpunktmäßig Recruitingverantwortliche und

Ansprechpartner für Hochschulmarketing. Die Befragung dauerte ca. 5-10 Minuten, die Teilnahmebereitschaft war hoch, Ablehnungen gab es erfreulicherweise nicht.

Die Zusammensetzung der Befragungsstichprobe erwies sich im Hinblick auf zentrale Kennzahlen wie Unternehmensgröße, Branchenhintergrund und Personalbedarf an Jungakademikern (m/w) verschiedener Fachbereiche als gut übereinstimmend mit der derzeitigen Gesamtzusammensetzung und Nachfrage, gemessen an den aus dem Netzwerk veröffentlichten Stellenanzeigen von 1.084 Unternehmen. Die folgende Grafik gibt hierzu einen Gesamtüberblick.

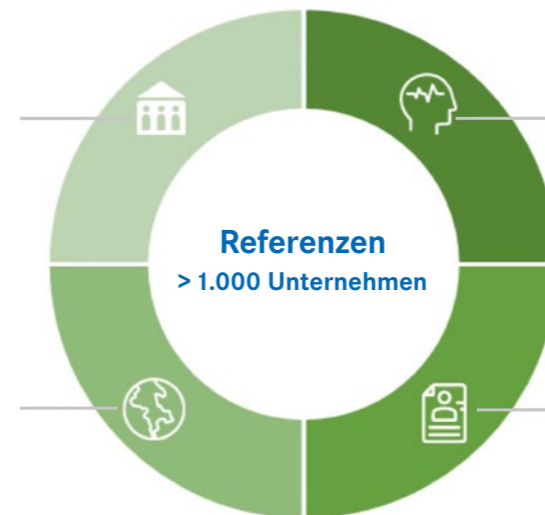
Bei 77 % der Unternehmen handelt es sich um mittelständische Unternehmen mit bis zu 5.000 Mitarbeitern. Großunternehmen sind mit 17 % vertreten. Kleine Unternehmen, in der Regel junge Start-ups mit bis zu 10 Mitarbeitern, machen 6 % aus. Die Nachfrage an akademischen Nachwuchskräften im Netzwerk ist erwartungsgemäß hoch ebenso wie die Spannweite an aktuellem Personalbedarf an Jungakademikern (m/w).

Unternehmensgröße

Kleine Unternehmen	6 %
Mittelstand	77 %
Großunternehmen	17 %

Nachfrage von Branchen Die Top 5

- Dienstleistungen
- Medien
- Produzierende Industrie
- IT & Informationstechnologie
- Logistik, Handel & Handelsvermittlung



Personalbedarf an akademischem Nachwuchs

≤ 10 Mitarbeiter	64 %
11 – 30 Mitarbeiter	16 %
> 30 – 150 Mitarbeiter	20 %

Nachfrage nach Fachrichtungen Die Top 5

- Ingenieurwesen
- Betriebswirtschaftslehre / Finance
- IT & Wirtschaftsinformatik
- Medien
- Medizin & Gesundheit

„Wie hoch ist Ihr Bedarf an akademischen Nachwuchskräften über Einstiegspositionen?“ Während 64 % der Unternehmen im Netzwerk im Erhebungszeitraum bis zu 10 akademische Einstiegspositionen zu besetzen hatten, bekundeten 16 % einen darüber hinausgehenden Bedarf mit >10 – 30 zu besetzenden Stellen sowie 20 % einen hohen Bedarf an Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit über 30 zu besetzenden Stellen und einer enormen Spannweite bis zu 150 freien akademischen Einstiegspositionen. Die Nachfrage ist vielfältig und breitgefächert, weshalb an dieser Stelle nur die Top 5, gemessen an den veröffentlichten Stellenangeboten, genannt werden. Besonders hohe Nachfrage besteht demnach auf Seiten verschiedener Dienstleistungssektoren und Beratungsunternehmen, gefolgt von Medienunternehmen und -agenturen, der produzierenden Industrie, der IT & Informationstechnologie sowie den Bereichen Logistik, Handel & Handelsvermittlung. Zu den Top 5 nachgefragten Fachrichtungen zählen die Ingenieursfächer, wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge, IT & Wirtschaftsinformatik sowie Studiengänge aus den Fachbereichen Medien und Medizin & Gesundheit.

„Welche Nachfrage erwarten Sie in Ihrem Unternehmen in 2018?“ 56 % der Befragten gehen in 2018 von einem gleichbleibend hohen Bedarf an akademischen Nachwuchskräften aus. 44 % erwarten in ihrem Unternehmen einen weiter steigenden Bedarf. Keine Nennungen entfielen auf „Tendenz sinkend“.

„Wie wichtig ist Ihnen ein systematisches Nachfolge- und Talentmanagement?“ wollten wir angesichts des demografischen Trends von unseren Gesprächspartnern außerdem wissen. 35 % der Befragten halten das Thema für wichtig und sehen ihr Unternehmen diesbezüglich bereits gut aufgestellt. 21 % sehen die Wichtigkeit, haben aber hierzu über Hochschulmarketing hinausgehend noch keine systematischen Maßnahmen getroffen. Für weitere 21 % sei ein systematisches Nachfolge- und Talentmanagement nicht akut und werde erst in den kommenden Jahren ein Thema. Für 23 % – schwerpunktmäßig junge Start-ups und sehr kleine Unternehmen – sei dies auf absehbare Zeit kein Thema.

Befragt nach Wünschen und Anregungen zur weiteren Zusammenarbeit, äußerten 57 % Lob und aktuell keine offenen Wünsche. 30 % nannten als Anregungen Möglichkeiten von Matching im Hinblick auf Bewerbungsanbahnungen wie beispielsweise eine Online-Plattform mit Kandidatenprofilen von angehenden Hochschulabsolventinnen und -absolventen. 13 % bekundeten Interesse an zusätzlichen maßgeschneiderten Veranstaltungen wie Unternehmenspräsentationen, Events sowie Gastvorträgen.

Netzwerk

Potenziale und Chancen zusammenbringen

Als hochschuleigenes Kompetenzzentrum für angewandte Wissenschaften auf den Gebieten Business Coaching und Human Resources Development ist das C³ Cologne Career Center Think Tank und Dialogpartner an der Schnittstelle zwischen Praxis, Wissenschaft und Lehre. Die Dienstleistungen richten sich an berufserfahrene Fach- und Führungskräfte sowie Nachwuchskandidaten und Unternehmen. Seit seiner Gründung 2006 liegt eine Kernkompetenz des C³ Cologne Career Centers in den Bereichen Executive Coaching und Führungskräfteentwicklung. Ein besonderer Fokus liegt außerdem auf der Zusammenarbeit mit Unternehmen in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Potenzialentwicklung und Talent Management.

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

Unsere Unternehmenspartner nutzen seit langem unser Angebot, ihre Stellenanzeigen über uns als Hochschule zu veröffentlichen.

Wir geben in VORSPRUNG KARRIERE Unternehmen den Raum, unseren akademischen Leserinnen und Lesern interessante Stellenangebote vorzustellen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Sie erreichen mit uns aktuell ca. 10.000 angehende und berufserfahrene Akademikerinnen und Akademiker.

www.colognecareercenter.de



Hier ist Raum für Ihre Stellenanzeige

Wir unterstützen Sie gerne bei Ihren Recruitingvorhaben. Rufen Sie uns an unter Tel. 0221 20 30 22 600 oder schreiben Sie uns eine E-Mail an colognecareercenter@rfh-koeln.de

Bild: iStock



TAG DER LOGISTIK

19. April 2018

11. Studententag der LogistikRuhr

Das Karriereevent für Studenten, Absolventen, Berufsschüler und Berufseinstieger aus den Fachbereichen BWL, Logistik, Supply Chain Management und IT.



Jetzt kostenlos anmelden unter www.bvl.de/studententag
Es geht um Dich!

Viele Specials warten auf Dich:

- Jobwall mit Einstiegspositionen, Werkstudentenjobs, Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten
- kostenlose Bewerbungsfotos
- Aussteller Pitches
- und vieles mehr...

Eine Veranstaltung der Bundesvereinigung Logistik e.V. in Kooperation mit dem Fraunhofer IML und der (studentischen) BVL Regionalgruppe Ruhr.

DASA Arbeitswelt Ausstellung, Dortmund

www.tag-der-logistik.de



Das Summer Internship Programm

Die Deutsche Bank ist Deutschlands führende Bank. Sie hat in Europa eine starke Marktposition und ist in Amerika und der Region Asien-Pazifik maßgeblich vertreten. Unsere starke Kundenbasis ist Antrieb für weiteres Wachstum. Wir investieren in großem Umfang in digitale Technologien, stellen langfristigen Erfolg über kurzfristige Gewinne und erfüllen unseren gesellschaftlichen Auftrag mit hohem Anspruch und Integrität. Sie erwartet eine Karriere voller Entwicklungsmöglichkeiten und die Chance, die Zukunft unserer Kunden mitzugestalten.

Praktikum in der Privat- und Firmenkundenbank (Kundenberatung)

An großen Standorten bundesweit. Sie können bei Ihrer Bewerbung bis zu drei Wunschstandorte angeben. Für Studierende mit Studienabschluss in 2019
Termin: 9. Juli bis 31. August 2018

Über Ihr Praktikum plus Summer School

Das Summer Internship Programm (SIP) der Deutschen Bank ist ein exklusives Praktikum, das vom 9. Juli bis zum 31. August 2018 stattfindet. Das SIP verbindet fachliche und persönliche Weiterqualifizierung mit umfangreichen beruflichen Erfahrungen. Es richtet sich an Studierende, die Ihr Studium im Jahr 2019 mit dem Bachelor oder Master abschließen. In acht intensiven Wochen lernen Sie das Arbeitsumfeld einer global ausgerichteten Bank kennen und sammeln breit gefächerte Praxiserfahrungen in einer Filiale Ihrer Wahl. Bei erfolgreicher Teilnahme können Sie sich direkt Ihren Traineevertrag für das Folgejahr sichern.

Über die Privat- und Firmenkundenbank

Die Deutsche Bank betreibt ihr Geschäft mit Privat- und Firmenkunden in Deutschland, Europa und Asien. Das Produktangebot umfasst neben Kontoführung und Zahlungsverkehr die Vermögensanlage- und Vorsorgeberatung sowie private Kredite und die Baufinanzierung. Mittelständischen Kunden bieten wir zudem Existenzgründungsfinanzierungen bis hin zu strukturierten Finanzierungen an. Gemeinsam mit der Unternehmens- und Investmentbank nutzen wir die Möglichkeiten im Zins- und Währungsmanagement, im internationalen Geschäft und im Kapitalmarktgeschäft. Als führende Privatbank im Heimatmarkt betreuen wir in Deutschland gemeinsam mit der Postbank rund 20 Millionen Kunden und im Ausland mehr als 3,5 Millionen. Wir haben mehr als 1.300 Filialen in Deutschland, Italien, Spanien, Belgien, Portugal und Polen sowie in Indien. Der mobile Vertrieb über selbstständige Finanzberater und Direktkanäle sowie ein umfassendes Online-Angebot ergänzen unser Filialgeschäft.

Ihre Aufgaben

Als Praktikant/-in haben Sie während des SIP die Möglichkeit, Aufgabenstellungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln kennenzulernen und zu bearbeiten. In einer Filiale der Deutschen Bank arbeiten Sie mit erfahrenen Beratern im Privat- und Firmenkundengeschäft zusammen. Dabei gewinnen Sie einen Überblick über unsere breite Produktpalette und können im täglichen Kundenkontakt in einer unserer Filialen Ihr Beratungstalent entfalten und weiterentwickeln. So können Sie herausfinden, ob ein Traineeprogramm in der Privat-, Vermögens- und Firmenkundenbank für Sie in Frage kommt und zu Ihren Zielen passt.

Mögliche Tätigkeitsfelder

- Sie bereiten Kundenpräsentationen vor, begleiten erfahrene Privat- und Firmenkundenbetreuer zu Kundenbesuchen und erarbeiten gemeinsam Kreditentscheidungen oder Anlageempfehlungen.
- Sie bauen sich ein breitgefächertes Verständnis der zielgruppenspezifischen Anforderungen unserer Kunden auf und eignen sich ein Grundwissen unserer Produktpalette an.
- Im Privatkundensegment erarbeiten Sie für unsere Kunden Finanzierungslösungen und begleiten unsere Berater in der Anlage- und Investmentberatung. Dazu gehört die Vor- und Nachbereitung von Terminen ebenso wie die Planung von Kundenveranstaltungen.
- Im Firmenkundengeschäft analysieren Sie Finanzstrukturen, identifizieren Geschäftsansätze und tragen dazu bei, anforderungsgerechte Finanzierungslösungen zu entwickeln.

Ihre Qualifikationen

Wir suchen Talente mit wachem Verstand und guten akademischen Leistungen, die bereits über einige praktische Erfahrungen verfügen, um einen positiven Beitrag für unsere Kunden leisten zu können.

- Sie studieren Wirtschaftswissenschaften und haben idealerweise bereits eine Ausbildung im Bank- oder Finanzbereich absolviert?
- Sie interessieren sich für finanzwirtschaftliche Fragestellungen und Zusammenhänge?
- Sie sind eine verantwortungsbewusste, engagierte Persönlichkeit mit rascher Auffassungsgabe und Freude am direkten Kontakt mit Kunden?
- Sie arbeiten gerne im Team und können andere für Ihre Ideen begeistern?
- Ihre kommunikativen Fähigkeiten sind ausgeprägt, Ihre Deutsch- und Englischkenntnisse fließend?
- Sie haben bereits erste relevante praktische Erfahrungen gesammelt?
- Sie sind routiniert im Umgang mit MS Office und gängigen Anwendungen?

Online bewerben unter:
db.com/careers

Ihr Kontakt: Bianca Sellmann
bianca.sellmann@db.com, Telefon: +49 (0)69 910-39259

Die Deutsche Bank beschäftigt Talente aus mehr als 150 Nationen in über 65 Ländern. Miteinander. Vielfältig. Stark.



Dualer Masterstudiengang Digital Business Management an der RFH Köln in Kooperation mit BitStone Capital

Für unser Team suchen wir ab sofort einen dual studierenden Mitarbeiter am Standort Köln

Deine Aufgaben:

Du bist Teil des Teams und unterstützt die Investment Manager/innen bei folgenden Aufgaben:

- Durchführung von allgemeinen und speziellen Marktrecherchen
- Unterstützung bei der Due Dilligence von Investmentvorhaben (financial, technical, legal)
- Unterstützung bei administrativen und organisatorischen Aufgaben (z.B. Erstellung von Auswertungen, Datenbankpflege, Erstellung von Präsentationen und Übersetzungen, Korrekturlesen von Dokumenten)

Unser Angebot:

Durch ein zweijähriges duales Masterstudium und die Mitarbeit bei *BitStone Capital* wirst du bestmöglich auf deine berufliche Laufbahn vorbereitet und kannst deine theoretischen Erkenntnisse in der Praxis einbringen

- Berufsintegrierter und staatlich anerkannter Master in Digital Business Management an der RFH Köln
- Breiter Einblick in den Alltag und die Themen eines Venture Capital Investors sowie einen umfassenden Eindruck über die Tech-Entwicklungen in Deutschland und weltweit
- Interessante Einblicke in die deutsche Start-up Szene sowie die nationale und internationale Investoren-Landschaft
- Die Chance persönlich und fachlich in einem konstruktiven und dynamischen Arbeitsumfeld zu wachsen
- Eine attraktive Vergütung, sowie die volle Kostenübernahme des Studiums

Dein Profil:

Du hast einen Bachelorabschluss in einem wirtschaftswissenschaftlichen oder vergleichbaren Studiengang abgeschlossen und zeichnest dich darüber hinaus durch folgende Qualifikationen aus:

- Start-up Affinität und gerne auch Erfahrungen in den beschriebenen Aufgaben
- Sicherer Umgang mit den gängigen EDV-Anwendungen insbesondere MS-Office
- Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse
- Sorgfältige, strukturierte, eigenständige und zielorientierte Arbeitsweise sowie Kommunikationsstärke, Zuverlässigkeit, unternehmerische Denkweise, Einsatzfreude, Teamfähigkeit und vor allem Spaß an der Tätigkeit in einem dynamischen Umfeld

BitStone Capital ist ein international operierender Company Builder und Investor, der gezielt nicht nur in innovative digitale Real Estate-Geschäftsmodelle investiert, sondern deren Aufbau mit eigenen Ressourcen zusätzlich beschleunigt: mit seinem Netzwerk, ausgezeichnetem Branchen-Know-how und spezifischer Expertise in neuen Technologien

Wir freuen uns über deine aussagekräftige Bewerbung inklusive Motivationsschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen per Mail an hello@bitstonecapital.com

Kontakt:
Bei Fragen wende dich gerne telefonisch an Lea Strumberger
Tel: +49 221 845 597 12

Du möchtest mehr über BitStone Capital erfahren? Besuche unsere Website www.bitstonecapital.com

BitStone Capital Management GmbH
Tunisstraße 29 I 50667 Köln



MAKE YOUR TALENT COUNT. RENEW THE FUTURE.

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

hydro-karriere.de







REIMBOLD & STRICK
Handels- und Entwicklungsgesellschaft
für chemisch-keramische Produkte mbH



TORRECID Group

Die **TORRECID GROUP** ist eine weltweit führende Unternehmensgruppe mit einem starken Fokus auf **INNOVATION**, die ihren Kunden im Keramik- und Glassektor Produkte und Dienstleistungen sowie Gesamtlösungen und Zukunftstrends bietet. Aktuell sind wir in über 28 Ländern vertreten und bedienen mit unserer Tochtergesellschaft **REIMBOLD & STRICK** in Köln schwerpunktmäßig den deutschen Markt.

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

Mitarbeiter für den technischen Vertrieb (w/m)

IHRE AUFGABEN

- Innovationen und Zukunftstrends von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen unseren Kunden zugänglich machen;
- technische Eigenschaften der Produkte auf die Produktionsbedingungen der Kunden anpassen;
- unseren Kunden mit technischem Know-how unterstützend zur Seite stehen;
- Verhandlungsgespräche mit unseren Kunden führen.

IHR PROFIL

- erfolgreich abgeschlossenes Ingenieurstudium (Chemie, Wirtschaftschemeie, Keramik, Vertriebs- und Beschaffungsmanagement, Wirtschaftsingenieurwesen) oder eine vergleichbare Fachrichtung;
- ambitionierte Bewerber/-innen, die Lust am täglichen Lernen, kontinuierlicher Verbesserung und anspruchsvoller Teamarbeit haben;
- gute Englischkenntnisse und Reisebereitschaft (In- und Ausland);

Praxiserfahrung setzen wir nicht voraus, gerne geben wir Berufsanfängern eine Chance.

WIR BIETEN

- an Ihre Fähigkeiten ausgerichtete Karrierechancen mit persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten;
- die Möglichkeit, Teil einer multinationalen Unternehmensgruppe zu sein, die durch Innovation und Marktführung den Wandel in der Branche provoziert (Schlüssel zu unserem Erfolg);
- die Gelegenheit, mit uns die Zukunft zu gestalten, sich Herausforderungen zu stellen, um das Unmögliche möglich zu machen und den Markt zu revolutionieren;
- Direkteinstieg mit individueller Einarbeitung in Köln;
- gute Erreichbarkeit für Berufspendler (Auto/Bahn).

Bewerben Sie sich jetzt online auf diese attraktive Stelle: bewerbung@reimbold-und-strick.de

Herr Alexander Kilimann
Hansestraße 70
51149 Köln

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



Lehrbeauftragte im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen

Ab sofort vergeben wir Lehraufträge in den folgenden Lehrgebieten und -fächern:

Produktionsmanagement (Studienform berufsbegleitend)

- Organisationsprinzipien und Kennzahlen
- Vertrieb: Angebotskalkulation und –bearbeitung
- Produktfindung und –entwicklung, vom CAD zur Stückliste
- Arbeitsplanung und –steuerung, CAP
- ERP-Systematik, Umfang und Anwendung
- Organisation von Produktion und Montage
- Arbeitszeitgestaltung, Vergütungssysteme, Arbeitssicherheit
- Grundzüge des Qualitätsmanagements"

Produktionstechnik (Studienform Berufsbegleitend)

- Urformende Fertigungsverfahren sowie dabei eingesetzte Maschinen: Gießen von Metallen, Kunststoffverarbeitung, Pulvermetallurgie, Verfahren des Rapid Prototyping
- Umformende Fertigungsverfahren sowie dabei eingesetzte Maschinen: Massivumformung, Blechumformung, Stanztechnik
- Technologien zum Fügen (Überblick)
- Schweißverfahren, Löten, Kleben
- Weitere Montageverfahren und -technologien
- Montageautomatisierung

Interesse? Gerne senden wir Ihnen unsere Modulbeschreibungen der spezifischen Vorlesungen zu. Ihr Einsatz wäre jeweils in unseren Vollzeit- und/oder in unseren berufsbegleitenden Studiengängen vorgesehen. In den berufsbegleitenden Studiengängen setzen wir Ihre Bereitschaft voraus, auch Vorlesungen an Abenden und/oder Samstagen zu übernehmen.

Ihr Profil

- Sie verfügen über eine abgeschlossene Hochschulausbildung (Bachelor, Diplom oder Master), idealerweise mit Promotion.
- Sie können sowohl Lehrerfahrungen als auch einschlägige Berufserfahrung in der industriellen Praxis aufweisen.
- Der Umgang mit Studierenden bereitet Ihnen viel Freude und Sie besitzen ein hohes Maß an sozialer Kompetenz.

Weitere Einsatzmöglichkeiten

Sie haben Freude an der Lehre? Auch in anderen Vorlesungen ergeben sich von Zeit zu Zeit Einsatzmöglichkeiten als neue/r Dozent/in. Daher senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen, sofern Sie über einen ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen oder betriebswissenschaftlichen akademischen Hintergrund verfügen (siehe Profil) und nennen uns Ihre Kompetenzbereiche. Wir sind interessiert, Sie kennenzulernen!

Ihre Bewerbung

Ihre schriftliche Bewerbung richten Sie bitte ausschließlich in elektronischer Form (eine pdf-Datei) an:

Rheinische Fachhochschule Köln
Vizepräsident Ingenieurwesen
Schaevenstraße 1 a-b
50676 Köln

E-Mail: vizepraesident@rhn-koeln.de

Wir freuen uns auf Ihre aussagefähige Bewerbung!



vorsprung karriere

Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche zu VORSPRUNG KARRIERE?

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
C³ Cologne Career Center
Dr. Inga Freienstein
Tel. 0221 20 30 22 600
colognecareercenter@rfh-koeln.de



Quelle: Ausschnitt der Hochwasserschlange
aus dem Jahr 1929 des Bildhauers
Richard Langer (Modell),
Ausführung: Gebr. Bach, Stadt Düsseldorf