

ISING REPORT

Die Kundenzeitschrift der Ising International Consulting für Unternehmen und Führungskräfte

Ausgabe 31

2. Halbjahr 2011

25 Jahre IIC Partners – Executive Search Worldwide

Eine Ausgabe zum 25-jährigen Bestehen von IIC Partners



Dr. Alexander Leopold

DIE



Nicola Sunder-Plassmann



Christoph Frhr. von Nostitz



Dajana Morak



Karsten D. Wick



Claudia Gschwind

KÖPFE



Edgar van Mark



Angela Burghold



Susanne Degebrodt



Taraneh Janke

IN



Dr. Steffi Katz



Theresa Keller



Dr. Gerd Müller-van Ißem



Claudia Kriesche



Christina Pleintinger

DEUTSCHLAND

■ 25 Jahre IIC Partners

Ising and IIC Partners: Making History Together

From the Desk of Mrs. Lim Chye Lian, Global Chair IIC Partners



■ by Lim Chye Lian,
Global Chair IIC Partners

I am delighted to contribute to this special edition of Ising International Consulting's newsletter, which celebrates IIC Partners' 25th Anniversary. Ising is one of the founding fathers of IIC Partners, which makes our history together even more special.

In 1986, four successful and strongly independent European executive search firms based in Germany, Austria, Denmark and Norway, had the foresight to join together to create an organisation of top executive search

firms that share the same high values and commitment to outstanding client service.

Over the course of the last 25 years, IIC Partners has grown to become one of the largest and most highly regarded retained executive search organizations in the world. Today, we have 54 offices in 38 countries and are ranked No. 8, by revenue, among top executive search organizations around the globe.

54 offices in 38 countries

Germany is a very important market to IIC Partners. It is a world-leading hub for a number of IIC Partners' key specialist sectors, in particular, Automotive, Financial Services, Media, Life Sciences and Technology. Ising's recognised ability to serve the highly competitive and discerning German market, known for driving state-of-the-art innovation and quality, is admirable.

As a member of IIC Partners, Ising's relentless drive for uncompromising excellence has contributed to the recognised global leadership position IIC Partners enjoys today. Over the years, Ising's partners have magnanimously served in strategic positions including Global Board Chair, Board Director and Global Practice Group Leader.

Germany is a very important market

In addition to actively participating in identifying new member firms, Ising's successful contribution to transborder collaboration created value by adding opportunities for members to seamlessly serve international clients with senior talent acquisition needs across multiple locations. On behalf of IIC Partners' members, I wish the team at Ising International Consulting – and all its clients – continued success. ■

Beiträge dieser Jubiläums-Ausgabe

Heute Medien, morgen Industrie

Edgar van Mark über tägliche Herausforderungen

S. 3

„Erwartung“ kommt von „Abwarten“

Taraneh Janke über trügerische Erwartungen

S. 8

(M)eine neue Herausforderung

Dr. Gerd Müller-van Ißem über den beruflichen Seitenwechsel

S. 4

How I learnt to Love the Hunt

Nicola Sunder-Plassmann über den beruflichen Seiteneinstieg

S. 8

Erst Trainings-, dann Personalberatung

Susanne Degebrot über ihren Weg zu Ising

S. 4

Wie wird man Personalberater?

Dr. Alexander Leopold über ein überraschendes Angebot

S. 9

Eine Dekade Research – 10 spannende Jahre

Dr. Steffi Katz über das Arbeitsumfeld Executive Search

S. 5

Schritt für Schritt zur Karriere

Dajana Morak über wertvolle Branchenkenntnisse

S. 9

Mein Weg in die Personalberatung

Claudia Gschwind über Erfahrung und Know-how

S. 6

Headhunting – oder die Lust an der Jagd

Theresa Keller über das Suchen und Finden des passenden Berufs

S.10

Industrie und Dienstleistung

Christina Pleintinger über richtige Berufsentscheidungen

S. 6

Pionierarbeit bei den Personalern

Angela Burghold über die Akzeptanz von Patentanwälten

S. 10

Vom Kunden zum Berater

Christoph Frhr. von Nostitz über tückische Karriereplanung

S. 7

Kontakt, Impressum

S. 5

■ 25 Jahre IIC Partners

IIC Partners: Die Anfänge 1986

Deutschland war von Beginn an aktiv – und spielt bis heute eine führende Rolle

Es fing mit einer bescheidenen Vision an – aus der eine Erfolgsgeschichte wurde. Heute gehört IIC Partners mit 54 Büros in 38 Ländern zu den TOP 10-Personalberatungsunternehmen weltweit. Rund 200 Partner und 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten private und öffentliche Unternehmen und Einrichtungen bei der Suche und Auswahl von Führungskräften und Spezialisten.

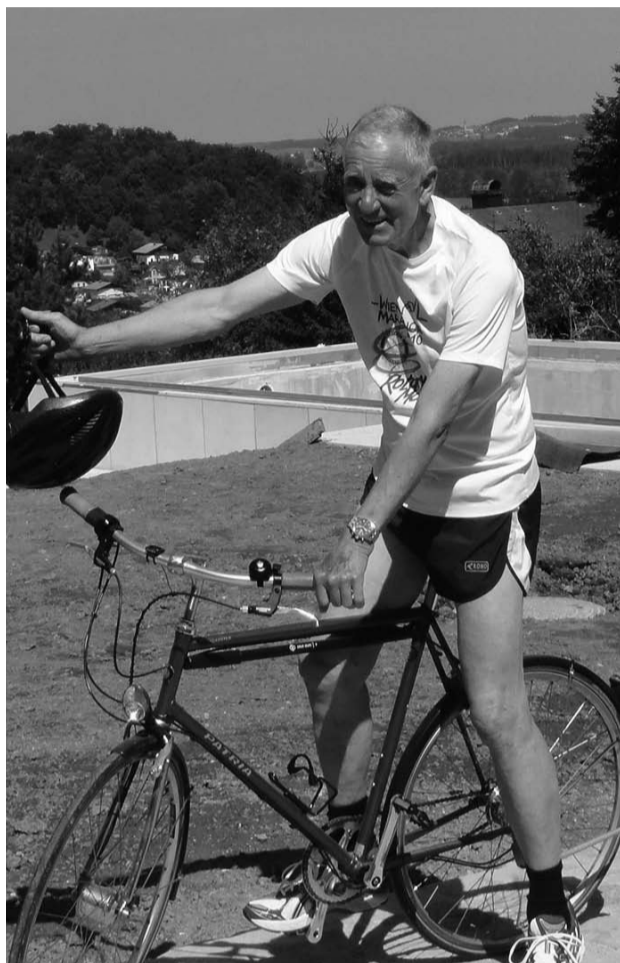
Es waren eine Handvoll Visionäre, die in Dänemark, Deutschland, Norwegen und Österreich bereits erfolgreich ihre Personalberatungs-Praxis betrieben und sich 1986 zusammenschlossen, um IIC Partners zu gründen. Noch im gleichen Jahr kam ein Partnerbüro in England dazu. Die Gründer waren durchdrungen von der Idee, eine internationale Organisation zu gründen, unter gleichzeitiger Wahrung der jeweiligen nationalen Identitäten und den indi-

viduellen Gepflogenheiten der lokalen Märkte.

Der Firmenname ist Ausdruck und Programm für diese Grundhaltung. Das „IIC“ steht für „Independent International Consultants“. Seit seiner Gründung ist IIC Partners diesem Gedanken treu geblieben und auf diesen Grundfesten erfolgreich gewachsen.

Gründungspräsident und erster Chairman war Karsten D. Wick aus Hamburg. Im weiteren Verlauf haben weitere Partner aus Deutschland zur Entwicklung der Organisation beigetragen. Deutschland stellte zur Jahrtausendwende im Vorstand von IIC Partners drei Jahre den Vice Chair Europe. Daneben waren und sind Partner aus Deutschland in unterschiedlichen Practice-Groups und Ausschüssen für IIC Partners tätig.

Heute, in Zeiten einer gemeinsamen Weltwirtschaft, müssen sich Unternehmen – gleichgültig, ob sie international, national oder lokal tätig sind – dem globalen Wettbewerb stellen. Mit der eigenen Unternehmensstruktur und -kultur sowie Positionierung gewährleistet IIC Partners seinen Kunden weltweit beste Lösungen. Das Jubiläum ist ein erfreulicher Grund zur Rückschau und zugleich Verpflichtung für einen klaren Blick nach vorne. ■



Karsten D. Wick, Mitgründer und Gründungspräsident von IIC Partners, schätzt die Herausforderung und weiß um die Bedeutung des Ausgleichs.

Heute Medien, morgen Industrie

Die Abwechslung in den Mandaten ist tägliche Herausforderung des Geschäfts

■ von RA Edgar van Mark

Von „Haus aus“ Jurist, aber gleich beim Berufseintritt in die Rechts- und Personalarbeit von Unternehmen „gerutscht“, beschäftige ich mich nun seit 28 Jahren mit der Beurteilung und der erfolgreichen Besetzung von Führungspositionen.

Nach zehn Jahren operativer Tätigkeit als Leiter Personal- und Recht in produzierenden Unternehmen und der Medienbranche begann ich vor 18 Jahren bei der damals weltweit renommierten Personalberatung WARD HOWELL. Dort wurde ich bald Partner und baute danach in München ab 1999 das Büro von Ising International Consulting auf. Aufgrund meiner vielfältigen, opera-

tiven Führungserfahrung in der Industrie und langer Beratungstätigkeit freue ich mich, Top-Positionen in den verschiedensten Branchen besetzen zu können: in der produzierenden Industrie ebenso wie in der Medienbranche oder für Rechtsanwaltskanzleien.

Gerade die Abwechslung der Gespräche – mit Medienleuten ebenso wie mit Rechtsanwälten, mit Finanzvorständen, mit Marketing- und Vertriebspersonlichkeiten – gibt die Spannung und Anregung in meiner Praxis. Sich immer wieder auf verschiedenste Menschen und Charaktere, aber auch unterschiedlichste Unternehmenskulturen und Positionsanforderungen einstellen zu müssen, ist fordernd, anspruchsvoll und reizvoll zugleich.

Ein schöner Ausgleich und eine Ergänzung zur beruflichen Herausforderung ist für mich das Segeln auf meinem Boot am Chiemsee zusammen mit Familie oder Freunden. Regeneration, Entspannung, aber auch Inspiration gibt mir dann der Chiemgau – auch im Herbst und Winter beim Wandern oder Skifahren. ■



Edgar van Mark in Aktion – hier als Steuermann auf dem Chiemsee.

■ 25 Jahre IIC Partners

(M)eine neue Herausforderung

Über den Beginn einer Karriere bei Ising International Consulting

■ von Dr. Gerd Müller-van Ißem

In rund 38 Jahren intensiver Verbandsarbeit für die Industrie, und in den letzten Jahren zunehmend bei gemeinsamen Runden von Industrie und Handel, hatte ich Gelegenheit, die Welt der Führungskräfte in „meinen Branchen“ zu erleben und teilweise auch mitzugestalten.

Nach 25 Jahren als Geschäftsführer des Industrieverbandes Garten IVG und mit der Erfahrung oftmals im Hintergrund begleiteter Personalwechsel in den Führungsetagen, erlebte ich schließlich auch die Suche nach meinem Nachfolger. Diese wurde im Verbandsvorstand an einen Personalberater übertragen. Bei diesem Prozess entstand der Kontakt zu Ising in München. Rasch reifte der gemeinsame Entschluss, meine Erfahrungen und Branchenkontakte aus dem DIY- und Gartenmarkt in die Welt der professionellen Personalberatung einzubringen.

Dabei setze ich darauf, mich weiter in meinem Netzwerk zu bewegen, das

Der Klassik-Drachen „Samtkragen“ ist ein häufiger Begleiter von Gerd Müller-van Ißem (r.). Bereits als Kind lernte er beim Segelsport, wie wichtig das gesamte Team für den Erfolg ist.

durch Handel und Industrie im ambitionierten Freizeitmarkt DIY und Garten geprägt ist. Die Welten für Führungskräfte in diesen Branchen sind immer durchlässiger geworden und meine Erfahrungen – etwa aus dem Teilkosmos der Logistik – zeigen, dass ein gesamthafter Blick auf die Wertschöpfungskette immer wichtiger, ja unverzichtbar wird. Diesen Anforderungen müssen Führungskräfte gewachsen sein. Mehrsprachigkeit ist ein Muss, zudem ist Offenheit für neue Konzepte gefragt. Und natürlich strategisches Denken, Vermitteln und Umsetzen.

Wo und wie findet man diese Führungskräfte?

Und – vorab: Wie definiert man mit den Auftraggebern die Spezifikation? Diese Anforderungen erfüllt eine gut aufgestellte Personalberatung immer in Zusammenarbeit mit dem Kunden. Von da an beginnt der Research-Prozess. Eine zunehmende Bedeutung haben in diesem Zusammenhang soziale Netzwerke und Kandidatenbörsen im Internet. Das Wichtigste sind die unverzichtbaren persönlichen Kontakte, bei allen potentiellen Kandidaten eine absolut professionelle Ansprache und die anschließende Kandidatenbewertung. Das Team von Ising unterstützt mich in meinem neuen Aufgabenfeld. Neue Ansätze, verbunden mit meinen Lebens- und Berufserfahrungen, bilden eine gute Voraussetzung. Meine Teamorientierung aus meiner Arbeitswelt



auf Verbandsebene und aus meinem geliebten Segelsport kann ich auch hier umsetzen. So, wie ich es seit Kindesbeinen immer in Segelcrews getan habe: nie als Einmannsegler, immer in der und mit der Crew. Ein Satz Segel für meinen Drachen war das Abschiedsgeschenk bei meiner Verabschiedung im IVG-Verband Ende 2009. Auch das eine Brücke in und zu meinem neuen Lebensabschnitt im Team an Land, bei Ising! ■

Erst Trainings-Beratung, dann Personal-Beratung

Darum bin ich bei IIC Partners

■ von Susanne Degebrott

Am 1. September 2011 hatte ich meinen ersten Arbeitstag bei Ising International Consulting. Damit bin ich trotz meiner umfangreichen Berufsjahre „Neuling“ im Unternehmen.

Das ist auch für mich eine neue Situation, da ich die letzten acht Jahre den Entwicklungsprozess einer noch recht jungen Firma im Bereich „Trainings“ begleiten durfte. Dort wurde ich gefragt, wie dieses und jenes funktioniert und ablaufen soll. Seit

September frage ich selbst schon mal, wie und wo die Dinge laufen.

In meiner Tätigkeit bei Ising sehe ich den idealen Anschluss an mein bisheriges Aufgabengebiet. Ich freue mich darauf, mein Wissen mit den neuen Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Die Consulting-Branche mit dem Themenfeld der Personalberatung finde ich außerordentlich interessant, da der Mensch im Mittelpunkt steht. Fähigkeiten, Potentiale und Bedürfnisse müssen richtig erkannt werden. Und es ist eine schöne Aufgabe, zwei Parteien glücklich zu machen, den Suchenden und den, der gefunden wird. Ich bin überzeugt davon, dass es für jede Position passende Kandidaten gibt und es wird spannend, diesen Match herzustellen.

Zu meiner beruflichen Identität kann ich sagen, dass ich sehr service- und



Reisen gehört zu den Lieblingsbeschäftigungen von Susanne Degebrott – nicht nur an den Strand wie hier, sondern auch in europäische Hauptstädte.

zielorientiert bin. Mir ist bewusst, dass die Summe von Einzelleistungen den Erfolg eines Unternehmens ausmacht, die ideal aufeinander abgestimmt sind. Mir persönlich ist es wichtig, nach einer Phase der Eingewöhnung bei Ising möglichst schnell richtig agieren zu können.

Mensch im Mittelpunkt

Privat bin ich verheiratet und habe zwei Teenager-Kinder. Da ich einen ausgeprägten Familiensinn habe, ist mir auch der Kontakt zu meinen Eltern und Geschwistern sehr wichtig. In meiner Familie finde ich Rückhalt und Kraft.

In meiner Freizeit halte ich mich mit Ausdauersport, Laufen und Radeln in der Umgebung sowie Yoga fit. Außerdem macht es mir großen Spaß, Freunde einzuladen und zu bekochen – gerne mal mit einem mehrgängigen Menü. Und ich schrecke auch nicht vor der Planung kleinerer und größerer Feste zurück. Am liebsten aber verreise ich. In dieser Hinsicht habe ich noch große Pläne und Ziele, zum Beispiel würde ich gerne einmal Silvester in Hongkong feiern oder mit dem Camper durch Südamerika fahren. Ich möchte alle europäischen Hauptstädte mindestens einmal besucht haben – viele fehlen nicht mehr. ■

■ 25 Jahre IIC Partners

Eine Dekade Research – 10 spannende Jahre

Ein persönliches (Zwischen-)Fazit im Executive Search



Kein Telefon, keine Meetings: Ausgerüstet mit dem passenden Equipment, ist Steffi Katz privat gerne wandernd unterwegs in der Natur.

■ von Dr. Steffi Katz

Als ich im Sommer 2000 die Stellenanzeige von Ising, dem Münchner Büro von IIC Partners, las, wusste ich nicht, was sich genau hinter der Position eines „Research Consultants“ verbirgt. Aber ich war mir sicher: Das kann ich! Nach dem ersten Vorstellungsgespräch mit den Geschäftsführenden Gesellschaftern stand schnell fest: Das will ich. Seit Oktober 2000 bin ich im Research tätig, seit 2002 als Head of Research und seit 2005 Mitgesellschafterin.

Ich werde oft gefragt, wie man denn dazu kommt, als Researcher zu arbeiten. Hier, wie fast überall, gibt es darauf keine Standardantwort. Nach meinem Studienabschluss erfüllte ich mir zunächst den Wunsch, in der psychologischen Grundlagenforschung zu arbeiten. Anschließend stand ich vor der Frage, wie es weitergehen sollte. Eine Uni-Karriere hatte ich für mich bereits ausgeschlossen. Die logische Alternative wäre der Einstieg in die Marktforschung gewesen, wobei ich den starken Statistik-Fokus als nicht sehr attraktiv empfand. Schließlich hatte ich Psychologie studiert, um zu erfahren, wie Denken und Sprechen funktioniert und was den Menschen motiviert und bewegt.

abwechslungsreich und herausfordernd

Kurzum: Ich wollte näher am Menschen sein und das fand ich im Personalbereich am ehesten gegeben – in Kombination mit Beratung für mich ideal, da hier eine systematische und analytische Denk- und Arbeitsweise gefordert war. In den vergangenen zehn Jahren, seit meinem Eintritt bei Ising, hat sich meine Tätigkeit als genauso abwechslungsreich, interessant und herausfordernd erwiesen, wie ich es mir erhofft hatte.

Die Anforderungen von Ising sind sehr hoch

In über zehn Jahren habe ich nun meinerseits mit vielen Bewerberinnen und Bewerbern über eine Mitarbeit bei uns im Research gesprochen, mit ihnen Probe gearbeitet und auch viele von ihnen in ihrer Entwicklung begleitet und beraten.

„Job fürs Leben“

Die Gratwanderung – auf der einen Seite Diskretion und Seriosität und auf der anderen Seite einem guten Anteil Unerschrockenheit, Durchhaltevermögen und hohe Frustrationstoleranz –, die erforderlich ist, wenn man vielbeschäftigte, durch ihre Sekretärin gut abgeschottete Führungskräfte für eine andere Position begeistern möchte, ist nicht jedermanns Sache. Heute kann ich mit Selbstbewusstsein und Stolz sagen, dass die hohen Ansprüche, die bei Ising an den Research gestellt werden, mit die höchsten in der Branche sind.

Für die wenigsten ist die sehr fordernde Tätigkeit als Research Consultant der „Job fürs Leben“. Viele wechseln nach einigen Jahren in das Personalwesen – gelegentlich auf der Kundenseite. Manche machen sich selbständig und arbeiten freiberuflich weiter, als externe, freie Researcher. Nur einige wenige schlagen die Laufbahn als Personalberater ein. Ich für meinen Teil freue mich auf die nächsten zehn Jahre bei Ising in München und mit IIC Partners. ■

So erreichen Sie uns direkt

... in München

Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 928 96-300
Fax: (089) 928 96-396
E-Mail: muenchen@ising-partners.de

... in Hamburg

Neuer Wall 72
20354 Hamburg
Tel.: (040) 41 91 91 91
Fax: (040) 41 91 91 92
hamburg@ising-partners.de

und

Rothenbaumchaussee 3
20148 Hamburg
Tel.: (040) 35 53 50-0
Fax: (040) 35 53 50-50
karsten.wick@ising-partners.de

Partner und Berater:

Dipl.-Bw. Angela Burghold
Dipl.-Kfm. Jürgen C.K. Gleue
Dipl.-Kffr. Claudia E. Gschwind
Dr. Steffi Katz
Dr. Alexander Leopold
RA Edgar van Mark
Dr. Gerd Müller-van Ißem
Dipl.-Bw. Christoph Frhr. von Nostitz
Dipl.-Kfm. Karsten D. Wick

Besuchen Sie uns
im Internet:

www.
ising-partners.de
iicpartners.com

Impressum

ISING REPORT ist die Kundenzeitschrift von Ising International Consulting Deutschland. Aktuelles Heft: Ausgabe 31, 2. Halbjahr 2011

Herausgeber:

Ising International Consulting München GmbH
Arabellastraße 29, 81925 München
Telefon: (089) 928 96-300
Fax: (089) 928 96-396
muenchen@ising-partners.de

V.i.S.d.P.: Edgar van Mark,
Christoph Frhr. von Nostitz

Gesamtherstellung:

Medieninstitut Mittweida e.V.

Layout & Satz:

totolo Kommunikation

Fotos dieser Ausgabe:

Ising International Consulting

Druck und Verarbeitung:

Werbe- & Sofortdruck GmbH Leipzig

■ 25 Jahre IIC Partners

Mein Weg in die Personalberatung

Branchenspezifisches Know-how und Erfahrung sind die Grundlagen des Erfolgs

■ von Dipl.-Kffr. Claudia E. Gschwind

Meine Vita kann es nicht verheimlichen: Die Personalarbeit hat mich schon von Anfang an begeistert und ist mit zunehmender Berufserfahrung zu einer „Passion“ geworden.

Bereits während meines Betriebswirtschafts-Studiums an der Ludwig-Maximilians-Universität in München habe ich mich für zwei Schwerpunktbereiche entschieden – Marketing und Personal in Verbindung mit Arbeits- und Organisations-Psychologie. Nach einigen Praktika war meine Liebe zum Personalbereich besiegelt. Meinen beruflichen Fokus habe ich somit frühzeitig festgelegt und begann die klassische Laufbahn als „Personaler“, zunächst als Personalreferentin bei einem Luftverkehrsunternehmen und von dort aus erfolgte der Sprung in das Human Resources-Management der Life Science-Industrie, beginnend mit der Baxter Deutschland GmbH, einem weltweit führenden Pharma-, Biotechnologie- und Medizintechnik-Unternehmen. Hier konnte ich – zuletzt als Personalleiterin und Mitglied des Senior Management Teams – in allen relevanten Bereichen des Personalmanagements auf nationaler und internationaler Ebene wertvolles Know-how erwerben: Beratung und Begleitung der Geschäftsbereiche als Business Partner, u.a. bei Organisationsentwicklungs- und Change Management-Maßnahmen, der Durchführung von HR-Mergers & Akquisitions-Aktivitäten, dem Aus-



Claudia E. Gschwind: nicht nur im Beruf am Gas ...

bau des Bereiches Compensation & Benefits und selbstverständlich auch im Bereich Talent Management, wo ich nicht nur zahlreiche Führungs- und Fachpositionen besetzte, sondern u.a. auch ein weltweites „Leadership-Kompetenz“-Konzept für die Beurteilung von Executive-Positionen etablierte. Das Interesse am Gegenüber, seinen Fähigkeiten, seinen Charaktereigenschaften und Neigungen in Verbindung mit Beurteilungskompe-

tenz und Einfühlungsvermögen war von jeher sehr ausgeprägt bei mir und ist meiner Ansicht nach eine der unabdingbaren Voraussetzungen, um in meinem Beruf erfolgreich zu sein. Mit mehr als zehn Jahren internationaler Konzernenerfahrung im „Gepäck“ führte mich mein Weg in den Mittelstand. Als Leiterin des Bereiches Personal & Recht lernte ich das Life Science-Geschäft aus dem Blickwinkel eines inhabergeführten Unterneh-

mens kennen. Diese beiden „Bausteine“ – Konzern und Mittelstand – bilden ein wichtiges Fundament für meine Tätigkeit. Das dadurch gewonnene Erfahrungsspektrum ist für mich unverzichtbar. Genaugenommen ermöglicht es mir erst, die gesamte Bandbreite meiner heutigen Kunden – vom Großkonzern über den Mittelstand bis hin zum Familienunternehmen – entsprechend verstehen, analysieren und beraten zu können. Denn die fachliche Qualifikation eines Kandidaten ist das eine, die kulturelle Eignung für das Unternehmen eine andere. Aber beide sind entscheidend für den nachhaltigen Erfolg der Stellenbesetzung.

Und hier schließt sich dann auch der Kreis. Ein Beratungsunternehmen im Life Sciences-Bereich „umwarb“ mich. Nach fast 15 Jahren in dieser Industrie wollte ich zunächst mein „Generalistentum“ im HR-Bereich nicht aufgeben, doch letztendlich überwog die Neugier auf die Beratungstätigkeit und deren unternehmerische Gestaltungsmöglichkeiten.

Seit einigen Jahren bin ich nun bei der Ising International Consulting und konzentriere mich hier ausschließlich auf meine Kernkompetenz: die Life Science-Industrie (von Biotechnologie- über Pharma- bis hin zu Medizintechnik-Unternehmen). Denn ich halte einschlägige strategische und operative Branchen- bzw. Businesskenntnisse für eines der wichtigsten Aspekte im Berufsbild eines Personalberaters.

Hier komme ich zum Ausgangspunkt zurück und kann abschließend sagen: Die Personalberatung ist meine Passion und es erfüllt mich jeden Tag aufs Neue, mich in unterschiedliche Organisationen und Unternehmenskulturen einzuarbeiten und vor allem deren wichtigstes Asset – die richtigen Mitarbeiter an Bord zu haben – sicherzustellen. ■

Industrie und Dienstleistung

Es gibt viele Wege zu Ising

■ von Christina Pleintinger

Schon während meiner Schulzeit stellte ich fest, dass meine persönlichen Stärken im Bereich Organisation und dem sozialen Miteinander liegen. Nach meinem Schulabschluss begann ich eine Ausbildung als Groß- und Außenhandelskauffrau, die ich wunschgemäß in einem renommierten Münchner Autohaus absolvierte.

Die Ausbildung bestätigte mir, dass ich im Bereich Büroorganisation, Sachbearbeitung bzw. Sekretariat und Assistenz zukünftig weiter tätig sein wollte. Dieses Ziel verfolgte ich als Assistentin und Sachbearbeiterin in der Bauabteilung/Netzaufbau bei Mannesmann Mobilfunk, später Vodafone. Da meine persönlichen Interessen schon seit der Jugend im Bereich IT und Technik liegen, war die Tätigkeit bei Mannesmann Mobilfunk eine gute Möglichkeit, berufliche und private Interessen zu verknüpfen. Das Interesse am Mobilfunk ist bis heute eines meiner Steckenpferde und ich beobachte seither den Gerätemarkt und auch die Weiterentwicklung dieser Technologien.

Nach nicht ganz fünf Jahren wechselte ich in den Siemenskonzern, wo sich für mich in der Mobilfunkpar-

Fortsetzung auf Seite 7

■ 25 Jahre IIC Partners

Vom Kunden zum Berater

Karriereplanung ist wichtig – zugleich fördern auch Zufälle die Karriere

■ von Dipl.-Bw. Christoph von Nostitz

Wie wird man Personalberater – um nicht zu sagen: Headhunter? Kein Studium bietet hierzu umfassende Einblicke und Erkenntnisse. Entsprechend unterschiedlich sind die Wege und Motivationen, die zum Beruf des Personalberaters führen. Ich wurde als Auftraggeber für Executive Search-Mandate von meinen Beratern in die Personalberatung „abgeworben“. Aber eines nach dem anderen ...

Nach meiner kaufmännischen Ausbildung und dem Betriebswirtschaftsstudium führte mich mein Werdegang für einige Jahre in eine Bank und anschließend über mehr als zehn Jahre in eine Investmentberatungs-Gesellschaft und teils überschneidend in eine private Vermögensverwaltung. Damit verbunden waren Verwaltungsratsmandate bei Portfolio-Unternehmen, für die ich auch die Auswahl von Führungskräften verantwortete. Eine klassische Tätigkeit im Personalwesen eines Unternehmens habe ich dagegen nie ausgeübt.

Wiederholt wurde ich von meinen Beratern – mit einem halb ernst gemeinten Lachen – gefragt, ob ich nicht Interesse hätte, meine Erfahrungen aus den operativen Führungspositionen in der Personalberatung einzusetzen. Dieses Ansinnen verfolgte ich regelmäßig nicht mit dem nötigen Ernst, den sich meine Gesprächspartner vielleicht gewünscht hätten. Der Beruf des Personalberaters stand schließlich nie auf meinem Karriereplan.

Persönliche Marktanalyse

Mit zunehmenden Erfahrungen als nicht-selbständige Führungskraft entstand der Wunsch nach einer selbstständigen Tätigkeit und zugleich danach, unternehmerische Werte zu schaffen. Mit meiner Mischung aus Branchen- und Beratungserfahrungen erschien die Personalberatung als ein geeignetes Umfeld, diesen Wunsch umzusetzen. Nun war ich bereit.

Perspektiven sind uneingeschränkt positiv

Ehrlich gesagt waren mir nur ein paar Personalberatungs-Unternehmen näher bekannt. Eine Marktanalyse ergab interessante Erkenntnisse: Die Player reichen von „Local Champions“ über lose Netzwerke, gleichgeschaltete Franchise-Gruppen und börsennotierte Beratungsunternehmen bis zu partnerschaftlich geführten, internationalen Personalberatungen.



Gute Ausdauer gehört im Executive Search zu den Grundvoraussetzungen. Christoph von Nostitz hat sie: hier, nach ein paar hundert Kilometern auf dem Jakobsweg in Spanien, fast am Ziel – nur noch 100 Kilometer bis Santiago de Compostela.

Ähnlich wie bei Anwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften erschien mir eine Börsennotierung nicht die adäquate Grundlage für die Personalberatung. Ein Franchais-Konzept kam aus Gründen der unternehmerischen Abhängigkeit für mich ebenfalls nicht in Betracht. Damit schloss sich für mich der Kreis potentieller Unternehmen schnell.

Seit 2001 bin ich nun im Kreis von IIC Partners tätig und kann in mei-

ner Verantwortung als Geschäftsführender Gesellschafter die Entwicklung unseres Unternehmens und der weltweiten Gruppe aktiv mitprägen. Zu keinem Zeitpunkt habe ich die Entscheidung zur unternehmerischen Selbstständigkeit je bereut. Zugleich sind die Perspektiven uneingeschränkt positiv; von kaum einem anderen Berufsbild kann man behaupten, dass die zunehmenden grauen – nein, eher silbernen – Haare die Kundenakzeptanz stärken. ☺

Fortsetzung von Seite 6

te eine Stelle als Assistentin in der internationalen Vertriebskoordination bot. Kurze Zeit später konnte ich, mit meiner damaligen Führungskraft, intern in den Vertrieb Mobiltelefone Deutschland wechseln, wo ich die nächsten sechs Jahre erfolgreich als Teil eines großen innovativen und engagierten Teams als Vertriebsassistentin schalten und walten konnte.

Die vielfältigen und abwechslungsreichen Aufgaben in einem Großunternehmen im Bereich Organisation, Office-Management, Eventorganisation und Sekretariat machten mir sehr viel Spaß und ich stellte fest, dass dieses Berufsbild ein „Beruf“ und nicht nur, landläufig gesprochen, „ein Job“ für mich ist.

Leider ging mein Geschäftsbereich 2005 in der Firma BenQ Mobile auf,

die Ende 2006 in die Insolvenz ging, worauf ich mich beruflich neuorientieren musste. Diesen Umstand nahm ich zum Anlass, um in einer völlig neuen Branche Erfahrungen zu sammeln.

Mein Berufsweg führte mich in den Bereich „Städtebauliche Entwicklung“ in das Team der Projektentwicklung von Aurelis, einer Tochtergesellschaft der Deutsche Bahn AG, die heute dem Hochtief-Konzern angehört. Dort war ich als Assistentin für die Architekten, Ingenieure und Bauleiter tätig. Auch hier waren die Aufgaben vielfältig und bedingt durch die Größe der Firma konnte ich zudem noch die Themen Beschaffung/Bestellwesen, Facility-Management sowie den IT-Support für den Standort München übernehmen. Nach drei Jahren meiner Mitarbeit in dem Unternehmen zeichnete sich ab, dass das Unternehmen

bis Ende 2012 veräußert werden soll. Dies nahm ich zum Anlass, mich neu zu orientieren und so kam ich zu Ising International Consulting in das Sekretariats-Team. Auch hier kann ich wieder meine Stärken in Organisation, Office-Management und Kommunikation erfolgreich einbringen.

Mein Interesse bei einem Wechsel von der Industrie in die Personaldienstleistung lag vor allem darin begründet, dass mich die Prozesse im Recruiting und im Bereich Personal bereits bei früheren Arbeitgebern begleiteten und interessiert hatten. Vor allem die Tätigkeiten in der Personalberatung, im Gegensatz zur der reinen Personalvermittlung, sind hochinteressant und vielfältig – es bereitet mir Spaß und Freude, bei Ising Mitglied eines engagierten Teams zu sein.

Meine privaten Interessen sind Musik und Tanz, Musical und Theater. Au-

ßerdem habe ich zwei Katzen, mit denen ich gerne zusammen die Abende mit einem guten Buch auf der Couch verbringe, wenn ich nicht mit meinem Partner oder guten Freunden in geselliger Runde zusammen bin.

Es ist ein schönes Gefühl, wenn Beruf auch Berufung ist und man Talente und Vorlieben im täglichen Arbeitsleben ausüben kann. ■

■ 25 Jahre IIC Partners

„Erwartung“ kommt von „Abwarten“

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt:
Erwartungen können trügerisch sein



■ von Taraneh Janke,
Bachelor of Arts

Als neues Mitglied des Ising-Teams und Neuling in der Branche kann ich an dieser Stelle natürlich noch nicht von meinen Erfahrungen in der Personalberatung berichten. Deshalb ein Blick in die Zukunft ...

„Lassen Sie uns Ihre Erwartungen von Ihrer künftigen Rolle als Research Consultant wissen“, lautete eine schon im ersten Vorstellungsgespräch an mich herangetragene Frage. Natürlich hatte ich im Vorfeld des Gesprächs die Frage „Was erwarte ich mir eigentlich von den vor mir liegenden Aufgaben“ geprüft. Denke ich insbesondere an die vergangenen drei Jahre, offenbart sich mir eine Erkenntnis, die folgendes Zitat sehr gut zum Ausdruck bringt: „Das größte Hindernis des Lebens ist die Erwartung, die vom Morgen abhängt.“ (Seneca, Vom glückseligen Leben)

Hierzu zwei Beispiele: Ich habe ein Dualstudium in der IT-Sparte von Siemens absolviert und hierbei zwei Titel erworben, zur Industriekauffrau und zum Bachelor of Arts in Business Administration. Meine Erwartungen waren, im Anschluss an meine umfassende Ausbildung eine gute Position innerhalb des Unternehmens zu bekommen – „Das Morgen“ beinhaltet leider den Verkauf meiner Sparte und damit verbunden einen Man-

gel an zukunftssträchtigen Stellen; die gesetzten Erwartungen brachten Enttäuschung.

Gegensätzlich hierzu mein Einsatz als Compliance Officer in China: Ich hatte mich auf kleine Räume und einen geringen Lebensstandard eingestellt. Was sich mir bot, waren ein hochmoderner Büro-Glastower, ein Tophotel und eine faszinierende Stadt (das Foto spricht für sich). Erwartungen ändern sich laufend und letztendlich kommt doch alles anders als gedacht – mal im positiven, mal im negativen Sinne.

Doch wie gestaltete sich nun der Weg in die Personalberatung? Im Rahmen meiner Ausbildung habe ich zusätzlich zu meinen Tätigkeiten als Dual-Studentin eng mit dem Recruiting zusammengearbeitet. Hierzu gehörten einerseits das Bewerbungsmarketing, etwa Messepräsenzen, Vorträge auf Messen und die Organisation von Werbefoto-Shootings. Andererseits war ich auch in die Betreuung neuer Auszubildender involviert. Diese Aufgabengebiete bereiteten mir von Anfang an sehr viel Freude. Unter Beachtung meines Studienabschlusses lag der Schritt in die Personalberatung daher nahe.

Doch zurück zur Eingangsfrage: Was erwarte ich mir von den vor mir liegenden Aufgaben? Die Antwort liegt für mich auf der Hand: Nichts! Doch nicht etwa aus Desinteresse, sondern aus den Charaktereigenschaften des Jobs heraus: Bedingt durch die differierenden Aufträge, die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Persönlichkeiten und ständig wechselnden Aufgabenbereichen lassen sich Erwartungen schlicht nicht formulieren – und gerade das ist es, was ich spannend finde und mich motiviert. ■

Hoch über China: Glaspaläste statt kleine Hütten. Taraneh Janke hat gelernt, dass es manchmal besser ist, sich von der Realität überraschen zu lassen.

How I learnt to Love the Hunt

Eine Seiteneinsteigerin berichtet

■ von Nicola Sunder-Plassmann,
Dipl.-Biologin

Als Diplom-Biologin hatte ich schon früh mein Herz an DNA/RNA, Tumormimmunologie und die faszinierende Logik der Natur verloren. Aber auf Dauer fehlte mir etwas in der Zwiesprache mit uropathogenen E.Coli und malignen Melanomzellen. Nennen wir es so: In diesem Dialog fehlten mir Antworten der teilnehmenden Gesprächspartner, ein befriedigendes Ergebnis und die Perspektive auf spannende Veränderungen am Horizont, die mich ständig neu fordern und anspornen.

Alle diese Punkte lassen in einer gängigen Job-Description nicht wirklich auf einen Naturwissenschaftler im Labor schließen. „L'hazard ne favorise pas que l'esprit preparee“ – der Zufall unterstützt nur den, der auch darauf vorbereitet ist. So ergab es sich um drei Ecken und vier Zufälle, dass ich mich eines Montags im Konferenzraum von Ising International Consulting wiederfand. Ich las im Vorfeld im Internet, dass Ising „Executive Search“ von Führungs- und Spezialistenpositionen in diversen Branchen betreibt.

„Was wollen die Menschen hier nur von mir?“, dachte ich bei mir, denn ich

empfand meine berufliche Entwicklung bis dato ungefähr so „Executive“, wie sich ein rosa Dirndl am ersten Wiesensontag als exotische Bekleidung bezeichnen lässt, nämlich überhaupt nicht. Die Auflösung erhielt ich umgehend, nachdem mir klar wurde, dass ich für eine interne Research-Consultant-Position bei der Ising International gewonnen werden sollte.

Nach zwei Interviewrunden mit allen Ising-Beratern und zahlreichen Ausführungen zu den potentiellen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern war ich begeistert. Und nicht nur von den verschiedenen Persönlichkeiten, die dort arbeiten – auch das Wirkungsfeld klang super-spannend. Telefonieren, Netzwerke aufbauen, Dialoge mit Fachleuten aus meiner Branche, ständig neue Projekte und fast jeden Tag neue Menschen kennenlernen, das klang nach genau „meinem Ding“. Heute, nach fast zwei Jahren bei Ising, kann ich sagen: This is it! Arbeiten in einer Personalberatung ist tatsächlich genau mein Ding.

Was genau einen guten Research Consultant bzw. Berater ausmacht, muss leider ein Geheimnis bleiben, da es sonst jeder könnte. Die geheimen Tricks und „ways of asking“, um genau das passende Puzzle-Stück zu finden, welches das Profil einer Position im Sinne des Unternehmens abrundet, muss jeder für sich selbst erarbeiten und branchenspezifisch anpassen. Bei mir heißt das auf den Punkt gebracht: „Headhunting“ – wenn man den Begriff verwenden möchte – könnte treffender mit „Head-Talking“ beschrieben werden. Das ist genau der Beruf für Menschen, die sehr kommunikativ sind und sich für andere Menschen interessieren. Im „Philanthropischen Head-Talking“ im Pharma- und Medizinumfeld habe ich meinen Traumberuf gefunden und dies wird er auch bleiben. ■



Egal ob Schwimmen, Segeln oder Motorbootfahren – Nicola Sunder-Plassmann ist begeisterte Wassersportlerin.

■ 25 Jahre IIC Partners

Wie wird man Personalberater?

Oder: Vom Kandidaten zum Berater

■ von Dr. Alexander Leopold

Wenn ich heute zum ersten Mal bei einem neuen Kunden bin, werde ich häufig gefragt, wie ein promovierter Chemiker in die Personalberatung kommt. Dies ist tatsächlich auf den ersten Blick nicht gerade ein schlüssiger Weg, lässt sich am Ende aber ganz einfach beantworten. Aber vielleicht zunächst der Reihe nach.

Ich habe mich nach meinem Abitur für ein naturwissenschaftliches Studium entschieden. Der Reiz am Chemiestudium war und ist die Mischung aus Theorie und Praxis, wobei der praxisbezogene Teil stetig zunimmt und in der Regel in einer Promotion endet. Ich hatte während meiner Promotion die Möglichkeit, sehr anwendungsnah zu forschen, und gleichzeitig die Vorzüge der Projektarbeit schätzen gelernt. Durch meine Kooperation mit

einem großen Chemiekonzern durfte und musste ich monatlich meine Ergebnisse vor versammelter Mannschaft präsentieren und diese Erfahrung war der erste Schritt weg von der klassischen Chemiekarriere.

In der Folge wurde mir klar, dass ich nicht in einem Labor arbeiten würde, sondern mich auf Basis von Projekten, vor allem zusammen mit unterschiedlichsten Menschen, entwickeln wollte. Deshalb entschied ich mich, in die Unternehmensberatung zu wechseln und dort meinen Horizont zu erweitern. Dieser Horizont wurde, wie in der Beratungsbranche üblich, sehr schnell sehr weit und vor allem arbeitete ich mit sehr unterschiedlichen Charakteren auf allen Hierarchieebenen zusammen. Hierbei galt es, neben der Umsetzung der inhaltlichen Themen, auf Menschen ein- und zuzugehen und mein Gegenüber jeweils schnell einzuschätzen, um erfolgreich miteinander zu arbeiten. Ein Gespür für Menschen zu entwickeln, damit man im Anschluss zum Teil nicht immer sehr angenehme Prozesse für die entsprechende Person realisieren kann, ist dabei eine Grundvoraussetzung. Gerade das war für mich sehr spannend und bestärkte mich, die eingeschlagene Richtung weiter zu verfolgen.

Und so kam der Tag, an dem ich, an-



Mit Kind und Kegel: Alexander Leopold abseits des Büros.

gesprochen von einem Personalberater, bei einem persönlichen Interview meinem bisherigen Lebenslauf vorstellte. Die klare Erwartung meinerseits war natürlich, dass ich mit Hilfe dieses Beraters einen neuen, spannenden und herausfordernden Job bekommen würde. Aber das Gespräch entwickelte sich in eine ganz andere Richtung. Nach etwa einer Stunde fragte mich mein Gegenüber, ob ich mir, abgesehen von der bisher diskutierten Position, nicht eine Anstellung bei ihnen im Unternehmen als Personalberater vorstellen könnte. An dieser Stelle wusste ich, dass es nur konsequent und richtig sein würde, diese Richtung einzuschlagen. Meine Freude, mit Menschen zusammen zu arbeiten, kombiniert mit einer analytischen Arbeitsweise auf der ei-

nen Seite und dem „Bauchgefühl“ auf der anderen Seite, konnte ich hier voll einsetzen.

Meine Erwartung wurde nicht enttäuscht, mein jetziger Kollege hatte Super-Arbeit geleistet und ich bekam die neue Herausforderung, die ich mir erhofft hatte. Vom ersten Tag an bis heute freue ich mich über die Überraschungen und Herausforderungen, die eine Arbeit mit Menschen mit sich bringt. Heute kann ich gerade in den Bereichen Erneuerbare Energie, Chemie und Halbleiter sowie im Beratungsumfeld meine bisherige Erfahrung einbringen. Neben der fachlichen Qualifikation achte ich vor allem darauf, dass die „Chemie“ zwischen Kunde und Kandidat stimmt – und wer könnte das besser als ein analytischer Chemiker ...? ☺

Schritt für Schritt zur Karriere

Praxis- und Branchenkenntnisse sind wichtig

■ von Dajana Morak,
Bachelor of Arts

Nach der Ausbildung zur Fremdsprachensekretärin und dem Abschluss der Fachoberschule begann ich meine berufliche Laufbahn als Assistentin in Frankfurt.

Nach einem kurzen Ausflug in die Bau- und Telekommunikationsbranche landete ich durch eine Personalberaterin im Investmentbanking einer Schweizer Privatbank. Durch eine weitere Personalberatung kam ich Ende 2001 zu einer deutschen Niederlassung einer österreichischen Investmentbank, die erste Gehversuche im Secondary Market innerhalb der



Frankfurter Bankencommunity unternahm. Das neue Geschäftsmodell entpuppte sich schnell als außerordentlich erfolgreich und war – ganz besonders in der „Start-up-Phase“ – eine spannende, neue Erfahrung. Da mein Verlangen nach einer aka-

Nicht nur Golfen kann Spaß machen, findet Dajana Morak, sondern auch das Lenken des Golf-Caddys.

demischen Ausbildung im Laufe der Jahre jedoch immer stärker geworden war und das Management den Weiterbildungswünschen der Mitarbeiter durchaus aufgeschlossen gegenüber stand, begann ich im Oktober 2004 den Bachelor-Studiengang „International Business Administration“ an der Fachhochschule Wiesbaden. Ich arbeitete fortan halbtags als Geschäftsführungsassistentin, verließ jedoch nach über fünf Jahren die Bank, um die beiden obligatorischen Auslandssemester zu absolvieren, die ich in Krakau, Polen, verbrachte.

Im Sommer 2008 kehrte ich nach Deutschland zurück und machte im Anschluss an mein Auslandspraktikum ein weiteres, sehr spannendes Praktikum bei einem aufstrebenden mittelständischen Unternehmen in der Photovoltaik-Branche. Anschließend arbeitete ich als „Teaching Tutor“ im Rahmen der Lehrveranstaltung „Business English I“ an der heimischen FH, um mich kurz darauf auf die Fertigstellung meiner Bachelor-Thesis im Bereich der Wirtschaftspsychologie sowie auf die anstehenden mündlichen Abschlussprüfungen zu konzentrieren. Leider schloss ich mein Studium während des Höhepunktes der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ab. So ergab es sich, dass ich einem wachsenden Bewerbermarkt mit relativ wenigen potentiellen Arbeitgebern für akademische Berufsanfänger gegenüber stand, ob-

wohl ich ja bereits über substanzielle Berufserfahrungen verfügte.

Über eine Mutterschaftsvertretung bei einer großen Schweizer Versicherung gelang mir dann doch der erneute Berufseinstieg und wie es der Zufall so wollte, wurde ich erneut von einer Personalberatung angesprochen. Das Gespräch mit dem Berater führte allerdings dazu, dass ich seitens der Personalberatung das Angebot für das hauseigene Trainee-Programm mit anschließender Übernahme als Projektmanagerin für den Standort Frankfurt erhielt. Mal die Seiten zu wechseln klang spannend und interessant. Gesagt, getan: Ich wurde vom Bewerber zum Researcher in der Personalberatung.

Nach einiger Zeit als Projektmanagerin wuchs der Wunsch nach einem breiteren Aufgabengebiet. München stand zudem schon einige Male auf meiner Agenda. So nutze ich die Gelegenheit, zu einer der weltweit größten Personalberatungen zu wechseln – und wirke nun im Kreise von Ising International Consulting als Research Consultant im Münchner Team mit. Dabei entdecke ich fortlaufend neue, interessante Menschen und Branchen im „verdeckten Arbeitsmarkt“ und erkenne mehr und mehr für mich, was sich hinter dem Wort „Berufung“ versteckt. ■

■ 25 Jahre IIC Partners

■ von Theresa Keller,
Bachelor of Arts

Ein altes Sprichwort besagt: „Das Wichtigste im Leben ist die Wahl eines Berufs. Der Zufall entscheidet darüber.“ (Blaise Pascal)

Ich habe bereits durch die Wahl meines Studiums der Geisteswissenschaften bewiesen, dass ich lieber meinen Neigungen folge, als mich Traditionen zu beugen (dann wäre ich Ärztin oder vielleicht Anwältin geworden). Ich wollte etwas Neues, Aufregendes, da mich der Weg immer genauso sehr interessiert hat wie das Ziel. Ich bin mir bewusst, dass diese Aussage strittig aufgefasst werden kann – gerade diese Einstellung hat mich jedoch letzten Endes zu meinem Beruf geführt. Aber lassen Sie mich erzählen ...

Ich war schon immer ein durchsetzungsstarker Mensch. Es motiviert mich, schnell Ergebnisse in meinem Leben zu sehen und bereitet mir Freude, anderen zu helfen. Im Gegensatz zu vielen anderen Menschen, die von klein auf bereits genau wissen, welcher Beruf der richtige für sie zu sein scheint, stellte es sich bei mir etwas anders da: Mein Berufswunsch variierte in meiner Kindheit und frühen Jugend von Archäologin (weil mich das aufregende Leben von Indiana Jones beeindruckt hatte) über Cowgirl bis hin zur Unfallchirurgin. Studiert habe ich allerdings tatsächlich etwas gänzlich anderes, nämlich Germanistik und Italienisch – die Tatsache, dass ich als Cowgirl stän-

Headhunting – oder die Lust an der Jagd

Vom Suchen und Finden des passenden Berufs



Man braucht keinen Jagdschein, wie ihn Theresa Keller hat, um als „Headhunter“ aktiv zu sein. Er schadet aber auch nicht ...

dig nach Pferd gerochen hätte und als Archäologin in sengender Hitze Stunden und Wochen damit verbracht hätte, Steine mit einem Pinsel von Dreck zu befreien, sowie die aktuelle Situation im Gesundheitswesen ließen mich dann doch von meinen Wünschen sukzessive Abstand nehmen. Sprachen und Kulturen dagegen hatten mich immer schon fasziniert und so beschloss ich, hier meinen Studienschwerpunkt zu setzen.

Wenn man sich die Tatsache bewusst macht, wie viel Zeit ein Mensch im Job verbringt – veranschlagt man die von Wikipedia (meine Professoren mögen mir die Quelle verzeihen) noch recht milde angegebene durchschnittliche

Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden, so wären dies immerhin auf 40 Jahre gesehen 64.000 Stunden unseres Lebens –, wäre es schon als grob fahrlässig zu bezeichnen, nicht reiflich darüber nachzudenken, welchen Beruf man ausüben möchte. Und eines Aspekts war ich mir voll auf bewusst, denn meine früheren Berufswünsche (so unterschiedlich sie auch zunächst erscheinen mögen) erfüllten dies in meinen Augen jeweils zunächst alle: ich brauche Spannung.

Da Letzteres in meinem Studium, auch wenn es äußerst interessant war, faktisch nur sehr bedingt vorhanden war (außer der Spannung, ob man einmal im unvorbereiteten Zustand Fragen beantworten muss und einem turbulenten Aufenthalt in Florenz), tat ich einiges, um meine Lust an Aufregendem zu stillen. So folgte ich neben meiner Werksstudententätigkeit in Kliniken und bei diversen Moderationen, schließlich doch einer Familientradition und machte meinen Jagdschein.

Je länger mein Studium mich auf die Arbeit in einer Schule oder vielleicht als Journalistin vorbereitete, umso mehr wurde mir klar, dass ich bei der großen Bandbreite meiner späteren beruflichen Möglichkeiten noch nicht am Ende meiner Suche sein konnte, denn es war nicht das, wofür ich lei-

denschaftlich „brennen“ konnte und Spannung, Kreativität und Köpfechen vereinen konnte (daher das Aus auch für mögliche Alternativen wie Surf-Instructor auf Hawaii oder Rinderzüchterin in Argentinien).

Letzten Endes war es eine Bekannte meiner Eltern, die mir den entscheidenden Schubs in die richtige Richtung verpasste. Ich hatte die Dame bei einem Abendessen in unserem Hause während meiner Semesterferien kennengelernt. Auf die obligatorische Frage nach meinem Berufswunsch berichtete ich ihr von meiner damaligen Idee, in einer Unternehmensberatung tätig zu werden, wo ich auch bereits ein Angebot eines renommierten Stuttgarter Hauses vorliegen hatte. Offensichtlich bewies die Dame Menschenkenntnis, denn sie begann, mir eine Alternative aufzuzeigen; sie erzählte von der Welt eines Headhunters.

Ich konnte mich auf Antrieb mit sämtlichen Aspekten dieser Arbeit identifizieren: Umgang mit Menschen, geforderte Kommunikationsfähigkeit, Rechercheaufgaben, Kreativität, professionelles Auftreten, Kontakt und Betreuung von wichtigen Personen großer, namhafter Unternehmen, Serviceorientierung und vor allem die ewige Jagd – die Jagd, den besten, den passendsten Kandidaten zu finden und für Mandant, Kandidat und mich gewissermaßen eine win-win-win-Situation zu erzeugen.

Zunächst begann ich parallel zum Abschluss meines Studiums mit der Arbeit in einer Heidelberger Personalberatung und bin nun seit 2010 hier bei Ising International Consulting in München angestellt. Ich glaube nicht nur, sondern weiß, dass ich den richtigen Beruf gewählt habe. Um mein oben aufgeführtes Zitat wieder aufzunehmen: Sicherlich hat mich zum einen der Zufall zu meinem Beruf geführt. Als Headhunter würde ich aber sagen: Wenn man sucht, findet man das Richtige – und manchmal findet es eben einen. ■

Pionierarbeit bei den Personalern

Das Berufsbild des Patentanwalts, das sich im Markt erst durchsetzen musste

■ von Dipl.-Bw. Angela Burghold

Wie viele Patentanwälte bin auch ich durch Zufall zum Patentwesen gestoßen. Als ich vor zehn Jahren als Personalberaterin in diesem Bereich angefangen habe, wusste auch ich – wie viele meiner Mitmenschen – nicht, dass ein Patentanwalt kein Jurist, sondern ein Naturwissenschaftler oder Ingenieur ist, mit einer juristischen Zusatzausbildung.

Damals gab es nur wenige Personalberatungen/Personalberater, die über das notwendige Know-how dieses besonderen Berufsbildes verfügten. Bei den Gesprächen mit den Verantwortlichen in den Personalabteilungen musste ich erst einmal Aufklärungs-



Im Hochseilgarten wie als Patentanwalt wird Teamfähigkeit großgeschrieben – für Angela Burghold ein Kinderspiel.

arbeit über die Qualifikation und Ausbildung eines Patentanwaltes/European Patent Attorney leisten. Spätestens bei dem Punkt Gehaltserwartung dieser besonderen Spezies war ein deutliches Schnauben der HR-ler zu vernehmen. Bis heute sind die Patentprofessionals eine der best-

bezahlten Spezialisten in Deutschland.

Die Beraterlandschaft ist zwar in den vergangenen Jahren etwas bunter geworden. Dennoch werden wir – die gute Handvoll Spezialisten, die schon früh auf diesem Gebiet tätig war – als adäquater Gesprächspartner von den Patentprofessionals und den Kunden nach wie vor sehr geschätzt. Oft wurde ich von den Kunden gefragt, ob man von diesem doch sehr überschaubaren und begrenzten Markt überhaupt leben kann. Wie man sieht: Man kann!

Wurden früher Patentingenieure oder Patentreferenten ohne Zulassungen gesucht – oft, um niedrigere Gehälter zahlen zu können –, so ist heute eine von beiden Zulassungen Grundvoraussetzung für eine Einstellung. Dies beruht auf der Tatsache, dass viel mehr Kandidaten die Ausbildung zum deutschen und europäischen Patentanwalt absolvieren als vor zehn Jahren. Natürlich ist das Erlangen der einen oder anderen Zulassung kein Garant für einen guten Patentprofessional, doch fordert dies der Arbeitsmarkt zunehmend ein.

In den letzten Jahren konnte ich eine deutlich veränderte Wahrnehmung der Unternehmen bezüglich der Wertigkeit der Patentabteilung feststellen. Das etwas verstaubte Image von der lästigen Patentarbeit und Patentabteilung (einschließlich seiner Mitarbeiter) hat sich zu einem innovativen, anerkannten und finanziell profitablen Bereich gewandelt, dessen Mitarbeiter als Ansprechpartner und Berater für viele Abteilungen unerlässlich sind. Diese Mitarbeiter müssen nicht nur Fachkompetenz mitbringen, sondern auch mit ihrer Persönlichkeit überzeugen.

Heute werden keine Einzelkämpfer gesucht, die in ihrem Kämmerchen Patentanmeldungen bearbeiten, sondern Teamplayer mit natürlicher Autorität, Ausstrahlung und starken sozialen Kompetenzen.

In diesem Sinne wünsche ich mir weitere zehn spannende Jahre mit neuen Herausforderungen in einem sich ständig veränderten Arbeitsumfeld. ■