



A.T. Kearney GmbH

Kaistraße 16A
40221 Düsseldorf
Iris Latzke
recruiting_central_europe@atkearney.com
Tel.: +49(0)2 11/13 77-22 82
www.atkearney.de

Mitarbeiter	574 in Deutschland, rund 2.700 weltweit
Standorte	Düsseldorf (Deutschlandzentrale), München, Berlin, Frankfurt am Main, Stuttgart, Zürich und Wien im deutschsprachigen Raum; Chicago (Hauptsitz), weltweit 53 Büros in über 30 Ländern
Umsatz	209 Mio. Euro in Deutschland, 910 Mio. US-Dollar weltweit (2008)
Fachrichtungen	alle, insbesondere Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Wirtschaftswissenschaften
Einstellungen 2010	70 Absolventen und Young Professionals
Einstiegsgehalt	branchenüblich
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	nein, Promotion und MBA für Mitarbeiter von A.T. Kearney möglich

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★

A.T. Kearney GmbH



Als eine der weltweit führenden Topmanagement-Beratungen bietet A.T. Kearney das gesamte Spektrum strategischen und operativen Consultings von der Strategieentwicklung bis zur Implementierungsunterstützung. In Deutschland ist das Unternehmen mit fünf Niederlassungen vertreten. In erster Linie ist die Beratung auf elf Industrie- und zehn Serviceschwerpunkte fokussiert, wobei sich die Berater erst nach mehrjähriger Unternehmenszugehörigkeit spezialisieren. Gerade von Neueinsteigern wird eine generalistische Ausrichtung erwartet.

Die Kultur des Austauschs pflegen

Schon beim Betreten des siebenstöckigen Gebäudes zwischen den modernisierten Lagerhäusern am Düsseldorfer Medienhafen fällt dem Besucher die nüchterne Sachlichkeit ins Auge. Viel Glas und Transparenz herrschen vor; man sieht Mitarbeiter hinter Glaswänden mit meist offen stehenden Türen. Auf den Fluren und am Empfang setzen moderne Kunst und Blumenarrangements Akzente. 1964 wurde in Düsseldorf die erste Niederlassung A.T. Kearneys außerhalb der Vereinigten Staaten eröffnet. Es folgten Stuttgart, München, Berlin und Frankfurt am Main. Noch heute bildet die personalstarke Düsseldorfer Dependence eine der wichtigsten Drehscheiben für den gesamten west- und osteuropäischen Raum.

>>

Vor allem freitags halten sich überdurchschnittlich viele Berater in ihren Büros auf. Dr. Andreas C. Köchling, Director Human Resources, hat eine Erklärung dafür: „Für Unternehmensberater ist vernetztes Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil ihres Berufsalltags, das gilt für externes ebenso wie für internes Networking. Und das regelmäßige Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen im Büro ist immer noch der effektivste und angenehmste Weg, Informationen, Strategien und Methoden auszutauschen und zu diskutieren. Meetings, Trainings oder Präsentationen führen wir vornehmlich an den sogenannten ‚Office Fridays‘ durch, und auch die regelmäßige interne Vorstellung der aktuellen Geschäftssituation oder Bewerbungsgespräche finden immer freitags statt. Idealerweise sollten unsere Beraterinnen und Berater den Freitag in ihrem Office verbringen.“

„Bei meinem ersten Bewerbungsgespräch lernte ich vier weitere Bewerber kennen und hatte nie den Eindruck, dass wir untereinander um eine Stelle konkurrierten. Wer zu A.T. Kearney passt, wird eingestellt, das hätten auch alle fünf Bewerber sein können.“

Anne Christin Braeß, Senior Business Analyst

immer freitags statt. Idealerweise sollten unsere Beraterinnen und Berater den Freitag in ihrem Office verbringen.“

Auch Anne Christin Braeß, seit 2007 als Senior Business Analyst bei A.T. Kearney, versucht den Office Friday nach Möglichkeit in ihrer Zeitplanung zu berücksichtigen: „Üblicherweise

arbeitet ein junger Berater von Montag bis Donnerstag beim Kunden vor Ort, ist freitags im Office und am Wochenende zu Hause. Dabei empfinde ich die externe Unterbringung keinesfalls als Belastung, im Gegenteil: Wer bei einer Managementberatung anfängt, rechnet von vornherein damit und will das im Grunde genommen auch.“ Dr. Martin Sonnenschein, als Partner und Managing Director Central Europe unter anderem für die Projektgruppenzusammenstellung, das sogenannte „Staffing“, verantwortlich, führt aus: „Die Reisebereitschaft deutscher Berater bei A.T. Kearney ist im internationalen Vergleich überproportional stark ausgeprägt, weil sich die wichtigsten Unternehmen in Deutschland dezentral über das gesamte Bundesgebiet verteilen, während beispielsweise in Großbritannien oder Frankreich oft eine Betreuung von den Offices in London oder Paris aus möglich ist. Daher werden deutsche Berater sehr gern in internationalen Projekten eingesetzt.“ Auch Anne Christin Braeß konnte im Rahmen ihrer ersten Projekte schon Erfahrungen in Spanien, Österreich und sogar in der Dominikanischen Republik sammeln.

„Essential Rightness“: Das Richtige tun

Anne Christin Braeß erinnert sich noch gut an den Bewerbungsprozess. „Den ersten Kontakt zu A.T. Kearney hatte ich bereits während meiner Studienzeit in Passau anlässlich eines Canyoning-Events im Salzkammergut. Der Umgang miteinander und die gegenseitige Wertschätzung haben mich gleich beeindruckt. So war es nur konsequent, dass ich mich im Münchener Office beworben habe. Es folgten drei Bewerbungsgespräche in München und zwei weitere in Düsseldorf, bis ich dann wenige Tage später eine Einstellungszusage erhielt.“

Es gibt bei A.T. Kearney keine Stellenausschreibungen für Neueinsteiger. HR Director Andreas C. Köchling erläutert den Rekrutierungsprozess: „Das Bewerbungsverfahren ist bei uns weitgehend standardisiert und doch sehr individuell. Alle Bewerbungen laufen zunächst zentral in Düsseldorf zusammen und werden nach den für uns entscheidenden Kriterien vorselektiert. Wichtig sind exzellente Noten, eine kurze Studiendauer, weiterführende Praktika und auch Auslandserfahrungen. Gleichzeitig sollte ein ausgeprägtes Interesse erkennbar sein, den eigenen Horizont zu erweitern, etwa durch soziales Engagement, besondere Hobbys oder sonstige Aktivitäten. Zudem wollen wir möglichst früh erkennen, wie jemand auf Herausforderungen reagiert und ob er oder sie grundsätzlich in unser Team passt.“

Die ersten drei Gespräche werden von einem analytisch-mathematischen Test und einer Selbstpräsentation in englischer Sprache begleitet. Doch sind vor allem die Interviews mit Managern, Principals und Partnern entscheidend, wie Andreas C. Köchling betont. „Der typische A.T. Kearney-Berater ist ein kommunikativer Teamplayer. Außerdem hinterfragt er seine Arbeit und die daraus resultierenden Ergebnisse permanent dahingehend, ob sie den Klienten wirklich einen optimalen Nutzen bieten. Dabei sollte er sich stets im Klaren darüber sein, dass damit auch eine hohe Verantwortung verbunden ist.“

„Wir suchen im übertragenen Sinne keine Rohdiamanten, sondern Edelsteine, die wir nur noch ein wenig polieren müssen.“

Dr. Andreas C. Köchling,
Director Human Resources

Unternehmensgründer Andrew Thomas Kearney hat dies als „Essential Rightness“ bezeichnet – den Grundsatz, das Richtige zu tun, und das nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in ökologischer und sozialer Hinsicht. Hier ist kein Platz für Opportunismus oder „Ellenbogenmentalität“. Partner und Managing Director Central Europe Martin Sonnenschein: „Unsere für jeden Auftrag eigens neu zusammengestellten Projektteams zeichnen sich durch die Fähigkeit aus, aufbauend auf einer detaillierten Analyse und dem Einbringen individueller Branchen- und Projekterfahrungen auf der Basis bewährter Ansätze für jeden Klienten individuelle Lösungen zu finden. Dafür ist es unerlässlich, gerade in den ersten Jahren der Beraterstätigkeit auch einmal über den eigenen Tellerrand zu schauen, andere Branchen kennenzulernen und ganz andere Problemstellungen zu erfassen, um die Fähigkeit des vernetzten Denkens gezielt auszubilden.“

Personalleiter Andreas C. Köchling ergänzt: „Dazu wird jeder neue Berater angehalten und dabei sowohl durch die Abteilung Human Resources als auch von seinem persönlichen Mentor unterstützt. Schon Neueinsteiger haben bei uns ein hohes Maß an Freiheit, die es selbstständig und verantwortungsbewusst einzusetzen gilt.“

Leistungskultur und Eigenmotivation

Je nach Hochschul- und Zusatzqualifikation – Promotion, MBA oder Praxiserfahrung – beginnen neue Mitarbeiter bei A.T. Kearney üblicherweise als Senior Business Analyst oder Associate

»

und werden in den ersten zwei bis drei Jahren zum Generalisten ausgebildet, bevor sie zum Manager aufsteigen können. Erst von Managern wird eine Festlegung auf bestimmte Industrie- oder Servicepractices erwartet. Es folgen Principal und Vice President, mit Letzterem geht der Partnerstatus einher. Für jede der genannten Karrierestufen gibt es eine minimale respektive maximale Zeitspanne, innerhalb derer sich der Berater weiterentwickeln sollte. Diese Erwartungshaltung ist jederzeit transparent, und auch die turnusmäßigen Projektbeurteilungen, das Jahresgespräch sowie ein Justierungsgespräch zur Jahresmitte machen jedem A.T. Kearney-Berater deutlich, wo er steht. Üblich sind Aufwärtsbeurteilungen zur Förderung der Führungs-

„Unser Ansatz ist es, eher breit auszubilden, um dann nach einigen Jahren ein solides Fundament zu haben und die Erfahrungen in andere Branchen und auf andere Problemstellungen übertragen zu können.“ Dr. Martin Sonnenschein, Partner und Managing Director Central Europe

und Projektleitungsfähigkeiten sowie der Vergleich individueller Ergebnisse und Entwicklungen in den Bewertungsrunden am Jahresende.

Während auf den frühen Stufen eindeutig die Projekt- und Beratungstätigkeit dominiert, kommt ab der Managerebene

die Verantwortung hinsichtlich Auftragsakquisition und Geschäftsentwicklung hinzu. Außerdem werden verstärkt Beiträge zum „Firm Building“ erwartet: „Hierunter verstehen wir die Initiierung und Durchführung von Maßnahmen, welche die Unternehmensentwicklung und den internen Zusammenhalt fördern“, so Andreas C. Köchling.

Der fachlichen wie auch der persönlichen Weiterentwicklung von A.T. Kearney-Mitarbeitern sind kaum Grenzen gesetzt. Schon während der „New Consultant Orientation“, der in den ersten beiden Wochen stattfindenden Einführungsveranstaltung für alle Neueinsteiger, werden alle wesentlichen Inhalte und Bereiche von internationalen Spezialisten vorgestellt. Für jede Entwicklungsstufe existieren obligatorische und fakultative Trainingsangebote zu Themen wie Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung sowie zu spezifischen Arbeitsmethoden, die über das Intranet oder direkt bei der Abteilung Human Resources gebucht werden können. Zweifellos ist jedoch die internationale Tätigkeit eine der reizvollsten Herausforderungen.

Attraktive Vergütung

A.T. Kearney kann nicht nur darauf verweisen, bereits rund 70 Prozent der weltgrößten Konzerne beraten zu haben. Die allermeisten davon – nämlich 95 Prozent – waren überdies mit der Beratungsleistung so zufrieden, dass weitere Aufträge folgten. Deutlich über dem Durchschnitt liegen auch die Anforderungen an A.T. Kearney-Mitarbeiter, und es ist daher legitim, dass diese Leistung auch überdurchschnittlich honoriert wird. Das Unternehmen bietet ein attraktives Vergütungspaket, das bereits auf Business-Analyst-Level eine variable Komponente umfasst. Der variable Gehaltsbestandteil erhöht sich bis zur Principal-Ebene sukzessive, der Vice President partizipiert zusätzlich am weltweiten Gesamtergebnis.

Als Arbeitswerkzeuge werden neuen Mitarbeitern gleich am ersten Tag High-End-Notebook und Mobiltelefon übergeben. Der Firmenwagen ist bei A.T. Kearney bereits für Einsteiger obligatorisch. Hinzu kommen Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge sowie Direkt- und Gruppenversicherungen. Nicht zu unterschätzen ist die organisatorische und finanzielle Unterstützung bei berufsbedingten Umzügen temporärer bis langfristiger Art, wobei nach Möglichkeit die berufliche Perspektive des Lebenspartners berücksichtigt wird.

Zusätzlich zum regulären Urlaub können Mitarbeiter von A.T. Kearney im Rahmen des Vacation+-Programms bis zu 20 Tage unbezahlten Urlaub im Jahr nehmen, zum Beispiel um nach einem besonders anspruchsvollen Projekt neue Kraft zu tanken, länger in Urlaub zu gehen oder Familienangehörige zu betreuen. Außerdem haben sie die Möglichkeit, einen „Leave of Absence“ zu nehmen, das heißt unbezahlten Urlaub von bis zu einem Jahr – besonders beliebt ist dies bei Weltreisenden. Von vielen Consultants genutzt wird schließlich die Unterstützung einer Promotion oder eines MBA-Abschlusses durch bezahlte Freistellungen von bis zu 18 Monaten.

