

CPC Unternehmensmanagement AG

CPC Unternehmensmanagement AG

Dreichstraße 59
60594 Frankfurt am Main
Burkhard Prumbs
contact@cpc-ag.de
Tel.: +49(0)69/56 03 03 03
www.cpc-ag.de

Mitarbeiter	75
Standorte	Frankfurt am Main (Zentrale), München, Göttingen
Umsatz	über 8,0 Mio. Euro (2009)
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Mathematik u. a.
Einstellungen 2011	10–15 Absolventen
Einstiegsgehalt	ab 44.000 Euro (nach Probezeit)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Die CPC Unternehmensmanagement AG wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

Karrieremöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Primäre Benefits	★ ★ ★ ★ ★
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★
Training & Entwicklung	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★



CPC Unternehmensmanagement AG

HR aktuell

„Step In“ heißt das Einstiegsprogramm, das auf die neuen Studienabschlüsse ausgerichtet ist. Es stellt eine Verbindung dar zwischen Praktikum – das durch verkürzte Studienzeiten in den Hintergrund rückt – und „Jump“, dem Programm für Absolventen mit Diplom oder Master. Nach 9 bis 18 Monaten, in denen die neuen Mitarbeiter eine solide Grundausbildung erhalten und in mehreren internen und Kundenprojekten die Facetten der Beraterbranche kennenlernen, steht die Entscheidung an, als Consultant zu bleiben oder ein Masterstudium aufzunehmen und später zur CPC zurückzukehren.

Vom Berufseinsteiger zum Mitunternehmer

Die CPC Unternehmensmanagement AG, 1991 gegründet und 1997 in eine ausschließlich von aktiven Mitarbeitern gehaltene Aktiengesellschaft umgewandelt, hat sich auf Change Management, Reality Trainings und Projektmanagement spezialisiert. Der Fokus der 75 Consultants, die bei Bedarf von freien Kollegen mit Spezialexpertise unterstützt werden, liegt auf der Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit von Strategien, Konzepten und Prozessen sowie Lösungsansätzen. Tätig ist die CPC AG vor allem für internationale Großunternehmen. Hauptsitz des Unternehmens ist Frankfurt am Main.

Entscheidung mit Konsequenzen

Wer sich für eine Beraterkarriere entscheidet, schlägt einen Weg ein, auf dem stetige Entwicklung Pflicht ist. Immer geht es darum, neben Kompetenz und Fachwissen die eigene Persönlichkeit einzubringen, um Veränderungen anzustoßen. So weit unterscheidet sich die CPC AG nicht von anderen Beratungsunternehmen. Was sie jedoch von diesen abhebt, ist der Anspruch, mit dem sich bereits Bewerber auseinandersetzen müssen: Unternehmerisches Denken ist hier nämlich keine übliche Abfrage nach Mobilität und Flexibilität – die auch bei CPC »

einen branchentypisch hohen Stellenwert haben –, sondern im Wortsinn zu verstehen. Und letztlich auch mit allen Konsequenzen zu beantworten, denn die CPC AG gehört den Mitarbeitern.

„Führungskraft zu sein ohne das Commitment zur Firma, ohne den Wunsch, gestaltender Mitunternehmer zu sein, Verantwortung und Risiko zu übernehmen, ist bei uns ausgeschlossen“, fasst Valérie Mosberg die Überzeugung dahinter zusammen. Auch die 31-jährige Diplom-Kauffrau stand 2006, zwei Jahre nach ihrem Einstieg bei CPC, an dem Punkt, an dem „fast schon eine Lebensentscheidung zu treffen ist. Man fühlt sich in der Firma wohl, mag die Menschen und die Aufgaben, hat eine tolle Karriere vor sich. Man zweifelt nicht gerade, aber man fragt sich an der Schwelle zum Teilhaber schon ernsthaft, ob man den Job wirklich will, ob man ihn in dieser Firma will, ob deren Strategien und Philosophien zu den eigenen passen, ob man eine Alternative wählen sollte – und wenn ja, welche. Und diese Auseinandersetzung ist auch gewünscht.“ Mosberg gönnte sich eine Auszeit und versuchte sich klar zu werden über ihre Ziele, Motive, Erwartungen. Dann kehrte sie zurück und nahm das Angebot an, sich an der CPC AG zu beteiligen. Was sich damit verändert hat? „Das Bewusstsein, dass es das eigene Unternehmen ist, lässt einen anders denken, planen und agieren.“

Wer sein rasch wachsendes Unternehmen mit noch jungen Kollegen teilt, will diese natürlich gut kennenlernen. Deshalb bietet man bereits Praktikanten herausfordernde Tätigkeiten in internen und Kundenprojekten. „Wir verstehen ein Praktikum als Investment, mit dem es uns im Idealfall gelingt, zu uns passende Mitarbeiter zu finden, die vielleicht noch gar nicht über eine Karriere als Consultant nachgedacht haben“, beschreibt Mosberg die Intention. Eine studienbegleitende Assistententätigkeit kann die Bindung zur CPC AG weiter vertiefen, bevor nach dem Abschluss der Einstieg in das „Jump“-Programm erfolgt.

„Jump“ als Start in die Karriere

„Jump“, das Einstiegsprogramm für Absolventen, beginnt mit einer zweiwöchigen Einführung. Die erste Woche bündelt fachliche Trainings. Erlernt werden zunächst die Grundlagen des Consultings, wie es bei der CPC AG verstanden wird, flankiert von Kommunikationstrainings und ersten Einblicken ins Projektmanagement. Die zweite Woche ist praktisch geprägt. Es gilt, ein kleines internes Projekt zu bearbeiten und zu präsentieren. Eine Abschlussveranstaltung, etwa eine Betriebsbesichtigung, beendet die „Grundbleiche“, bevor es auf das erste Projekt geht. Innerhalb der folgenden zwei Jahre ist eine fachliche und örtliche Rotation vorgesehen. Den Abschluss findet



„Führungskraft zu sein ohne das Commitment zur Firma, ohne den Wunsch, gestaltender Mitunternehmer zu sein, Verantwortung und Risiko zu übernehmen, ist bei uns ausgeschlossen.“

Valérie Mosberg,
Managerin



Tobias Zöller, Senior Consultant

„Es ist zwar spannend in einer Großbank, aber ich will mich nach diesem Projekt auch in andere Branchen einarbeiten, lernen, mich breiter aufstellen. Ich möchte noch mehr Verantwortung übernehmen, mich über Teilprojekte in die Projektleitung einarbeiten. Das Menschliche ist mir auf jeder Position wichtig. Mir gefällt es, wie bei CPC die Hierarchie in den Hintergrund tritt, das Team und der Erfolg zählen. Wir haben eine ausgeprägte Feedbackkultur, bringen uns gegenseitig und damit uns alle weiter.“

das Einstiegsprogramm in einem ausführlichen Perspektivgespräch.

Nach zwei Jahren Senior Consultant

„Jump“-Teilnehmer war 2007 auch Tobias Zöller. Erfahrung war für den Betriebswirt elementar, um sich für den richtigen Berufseinstieg zu entscheiden. So folgte einem kurzen Praktikum im Controlling ein achtmonatiges an der Frankfurter Börse im Recruiting und Development. Bevor sich Zöller an seine Diplomarbeit setzte, wollte er „auch die strategischen Aspekte der Unternehmensführung praktisch erfahren“. Er entschied sich für ein weiteres, freiwilliges Praktikum, lernte die CPC AG kennen – und blieb. Zunächst als Praktikant, dann als Assistent und ab 2007 als Consultant.

Der heute 28-Jährige startete mit einem Bankprojekt in München, wechselte 2008 den Kunden und die Stadt, blieb jedoch der Finanzdienstleistungsbranche treu. „Kurz gesagt, handelt es sich bei meinem Job um Kommunikation,

Koordination, Organisation und Steuerung“, sagt er. Ein Dreivierteljahr war Zöller allein für die CPC AG in einem dreiköpfigen Team tätig, das bis zu 200 Projektmitarbeiter koordinierte. „Zwar wurde mir damit große Verantwortung übertragen, aber ich fühlte mich nie alleingelassen, wurde und werde auch heute noch fachlich und menschlich immer bestens betreut.“ Die Praxis flankierten interne Trainings sowie die anstehende Zertifizierung zum Projektmanager (PMP). Zwei Jahre nach seinem Einstieg wurde Zöller im Rahmen steigender Verantwortung ein junger Consultant an die Seite gestellt, der ihn bei seinen immer umfangreicheren Aufgaben unterstützt, den es aber auch zu betreuen und zu entwickeln gilt. Einen Monat später war ein nächster Schritt geschafft: Tobias Zöller war zum Senior Consultant befördert worden.

Valérie Mosberg erklärt, welche Herausforderungen auf ihren jungen Kollegen im nächsten Schritt warten: „Manager, wie ich es seit 2010 bin, gehören zum Führungskreis. Hier ist das »

unternehmerische Denken wesentlich stärker ausgeprägt. Die Teams, die es zu leiten gilt, sind größer, die Wirkung nach außen, vor allem aber nach innen ist stärker, die allgemeine Verantwortung wächst.“ Auch wenn diese Beschreibung nach einer Auswahl der Besten klingt, ist es bei CPC „lediglich ein logischer Karriereweg“. Mit der Entscheidung zur Beteiligung ist der größte Schritt zum Mitunternehmer getan. Allerdings ist letztlich die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verantwortungsübernahme für die CPC AG entscheidend, um den Sprung in den Führungskreis zu vollziehen.

Ausgeprägte Feedbackkultur

Für Tobias Zöller geht es im nächsten Schritt darum, die berufliche Erfahrung zu verbreitern: „Es ist zwar spannend in einer Großbank, aber ich will mich nach diesem Projekt auch in andere Branchen einarbeiten, lernen, mich breiter aufstellen. Ich möchte noch mehr Verantwortung übernehmen.“ Das Menschliche ist ihm auf jeder Position wichtig: „Mir gefällt es, wie bei CPC die Hierarchie in den Hintergrund tritt, das Team und der Erfolg zählen. Wir haben eine ausgeprägte Feedbackkultur, bringen uns gegenseitig und damit uns alle weiter.“ Weil das Miteinander einen besonderen Stellenwert besitzt in dieser Firma, die fast allen gehört und in der es eine

der tragenden Philosophien ist, auf einen Verwaltungsapparat weitgehend zu verzichten, betreuen Berater nebenbei interne Bereiche oder Projekte. Zöller betreut den Auswahlprozess für Praktikanten und entscheidet in diesem Rahmen auch über Praktikanteneinstellungen.

Zweimal im Jahr wird das kollegiale Feedback zum Personalentwicklungsgespräch. Mittels standardisiertem Erhebungsbogen beurteilt man das Auftreten beim Kunden, das aktuelle Fachwissen und dessen Umsetzung, die Flexibilität, das Engagement, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sowie die Offenheit gegenüber Kritik. Entwicklungspunkte lassen keine Zweifel darüber, wo man steht. Idealerweise erfolgt bereits nach zwei Jahren die Ernennung zum Senior Consultant. „Entscheidend hierfür sind ausschließlich Leistung, Kompetenz und natürlich auch Kundenakzeptanz“, wie Burkhard Prumbs betont. „Eine freie Stelle brauchen wir nicht, um jemanden zu befördern.“

Individuelle Lösungen finden

Burkhard Prumbs, gelernter Banker und Diplom-Kaufmann, kam 2000 ins Unternehmen. Er konzeptionierte mit Kollegen das erste Reality Training, setzte seine Karriere in Projekten zur Reorganisation und zum Change Management



„Wir locken nicht mit hohen Einstiegsgehältern, die später nachverhandelt werden müssen. Wir suchen Mitarbeiter, die in ihre Ausbildung ebenso investieren wie wir.“

Burkhard Prumbs,
Senior Manager

fort, betreute ein erstes Post-Merger-Projekt, im Anschluss daran eines im IT-Umfeld. 2004 optimierte er für einige Monate in den USA das Personalabrechnungssystem eines Automobilkonzerns. Mittlerweile ist der 41-jährige Senior Manager sowie Vater zweier kleiner Kinder, die Verantwortung für deren Betreuung teilt er sich mit seiner ebenfalls unternehmerisch tätigen Frau. „Damit stellte sich mir natürlich die Frage, wie ich mein Leben und meine Karriere gestalten will. Beruf oder Familie? Oder eine Verbindung? Und wie könnte diese aussehen?“ Man fand bei CPC Antworten und Lösungen, erkannte die Notwendigkeit, sich immer wieder über Fragen der flexiblen Gestaltung Gedanken zu machen, will man den Bedürfnissen der Kollegen gerecht werden.

„Inzwischen“, sagt Prumbs, „bin ich zunehmend intern tätig. Es wurden Aufgaben gebündelt, in deren Rahmen interne Prozesse koordiniert, die internen Projekte gesteuert oder auch Zuarbeiten für das Executive Board oder das Thema Finanzen übernommen werden. Zu meinen Aufgaben gehören auch die operative Personalarbeit, etwa das Recruiting mit Bewerbervorauswahl, interne Trainings sowie das Ausarbeiten, Betreuen und Anpassen verschiedener Programme. Zudem übernehme ich eine Art Ausstiegsberatung und arbeite intensiv mit Kollegen, die einen anderen Weg einschlagen wollen: sich selbstständig machen, zu einem anderen Unternehmen wechseln oder eine Auszeit nehmen wollen. Wenn wir uns trennen – was mehr Ausnahme als Regel ist –, tun wir das niemals endgültig oder ohne Betreuung.“

Gesucht: die stimmige Chemie

Bewerbern widmet sich Prumbs nicht weniger intensiv. „Interessenten sollten über unsere Homepage Kontakt aufnehmen. Im Rahmen des Bewerbungsprozesses senden wir mitunter den Bewerbern, die die erste Hürde genommen haben, Fragen, mit denen wir herausfinden wollen, womit sie sich auseinandersetzen.“ Ersten

Telefongesprächen folgt ein Assessment-Center, in dem mehrere Mitarbeiter der CPC AG anwesend sind. „Kollegen, mit denen der oder die Neue zusammenarbeiten würde“, erklärt Prumbs. „Die stimmige Chemie wird eher gesucht als das Fachwissen.“ Einem Feedback schließt sich die Einladung zum Vertragsgespräch an. „Wir betonen dabei bewusst auch die negativen Seiten der CPC AG und des Berufs, zeigen die Nachteile einer Beratertätigkeit überdeutlich auf. Dann schicken wir die Kandidaten erst einmal wieder nach Hause, lassen ihnen Zeit zum Nachdenken.“

Irgendwann wendet sich jedes Bewerbungsgespräch dem Thema Entlohnung zu. Doch Prumbs bremst Erwartungen zunächst: „Wir locken nicht mit hohen Einstiegsgehältern, die später nachverhandelt werden müssen. Wir suchen Mitarbeiter, die in ihre Ausbildung ebenso investieren wie wir. Was auf den ersten Blick nur durchschnittlich aussieht, relativiert sich mittelfristig im Marktvergleich und aufgrund unserer Gewinnbeteiligungsmöglichkeit sehr schnell. Ein erfolgreicher Mitunternehmer partizipiert bei wirtschaftlichem Erfolg entsprechend.“ Die CPC AG schnürt keine komplizierten Nebenleistungspakete. Berateruntypisch geht hier keine Überstunde verloren – auch nicht bei Führungskräften. „Jede Stunde ist wertschöpfend, sonst wäre sie nicht sinnvoll eingesetzt“, betont Burkhard Prumbs. „Sie wird deshalb auf ein Lebensarbeitszeitkonto gebucht.“

