

DAS COFINPRO KARRIEREMAGAZIN
#eins — Schubidu statt Mimimi



Karriereleiter
gefällig?

Bewirb Dich hier:
cofinpro.de/karriere



Hurra!

Unser Karrieremagazin ist da und direkt in Deinen Händen gelandet. Bevor Du auf den nächsten Seiten viel über uns, unsere Arbeit und Deine Möglichkeiten bei uns erfahren kannst, lass uns doch kurz vorstellen: Wir sind Cofinpro, die Management-, Fach- und Technologieberatung für Deutschlands führende Banken und Asset Manager. Wir stellen uns den zentralen Fragestellungen zur Zukunft der Finanzindustrie, von Digitalisierungsvorhaben über neue Marktanforderungen bis zu Regulatorik. Für unsere Arbeit legen wir Wert auf ein starkes Miteinander und stellen Kompetenz vor Hierarchie. Sagen wir es einfach so: Wir mögen Abenteuer statt Alltagsleier und Schubidu statt Mimimi.

Und wer bist Du? Lass es uns wissen.



Übrigens wurden wir schon zum x-ten Mal als »Great Place to Work« ausgezeichnet.

Mehr dazu findest Du auf Seite 26.

Jetzt kannst Du uns aber mal richtig kennenlernen

4

Know-how für Analysten und Revoluzzer



Weiterbildung ist ein Werkzeug, das wir oft und liebend gerne nutzen. Hier teilen wir mit Dir, was das für unsere Berater in der Praxis bedeutet.



8

Pinnwand

E-Roller gegen den Klimawandel, das Gütesiegel »Fair Company« und smarte Moves für Deine Berufsreisen

10

Lauter offene Karten



Unser Vorstand hat gut lachen. Zumindest vor dem Interview mit zwei jungen Kollegen. Lies nach, was dazwischen passiert ist.

14

Arbeiten ist gut, leben ist besser



Work oder Life oder einfach beides? Diese Frage beschäftigt uns seit Tag eins.

15

Von A bis Öko



Nachhaltigkeit ... Ach, dieses olle Wort. Man gähnt ja mittlerweile schon, wenn man es nur hört. Aber das macht das Thema nicht weniger brisant!

16

Pinnwand

Meckerfritzen-Kollegen, die »Charta der Vielfalt« und neue Benefits in der Beratungsbranche

18

Mach mal anders



Wer ist das, und was machen die? Eine kurze, aber sehr nette Führung durchs Cofinpro-Universum von damals bis heute.

26

Pinnwand

»Great Place to Work«, Aktienbeteiligung und ein freundlicher Ausraster

28

»Hallo Jonas«

Er kam, machte mit und blieb direkt dabei. Unser Werkstudent über seine ersten Monate bei Cofinpro.



30

Ganz konkret

Auf den letzten Seiten liefern wir Dir alle Fakten rund um Deine Karriere und Bewerbung bei uns.



KNOW-HOW FÜR ANALYSTEN



Je nachdem, welcher Schritt auf der Karriereleiter für Dich der nächste ist: Es gibt noch viele Skills zu lernen und Erfahrungen zu machen. Die Auswahl ist riesig, die Wahl hast Du.

Gesucht: Einmischer, Mitmischer, Aufmischer

Um die Zukunft der Finanzindustrie mitzugestalten, sind bei uns Dutzende Wertpapierprofis, Kreditexperten und Technologen in der Management-, Fach- und Technologieberatung aktiv. Unsere Aufgabe ist es, für unsere Kunden Antworten auf aktuelle Fragestellungen zu entwickeln. Und was brauchen wir jeden Tag, um dabei immer einen Schritt voraus zu sein? Ja, klar: Wissen und Methodenkompetenz, und zwar so viel wie möglich davon.

Vom ersten Tag nach Deinem Einstieg bei Cofinpro bauen wir auf das, was Du, genau Du, mitbringst: auf das Know-how, die Erfahrung und Ideen, die Du auf Deinem bisherigen Lebensweg gesammelt hast, ob fachlich, technologisch oder methodisch. Bei uns sollst Du einen Arbeitsplatz finden, an dem Du Dich ungeniert austauschen und einbringen kannst. Dafür sorgen wir auch mit unserem eigenen Weiterbildungsprogramm, bestehend aus einer Fülle von Schulungen, Workshops, Dojos, Trainings, Events und Tagungen rund um unsere Fokusthemen und Deine persönlichen Skills.

Damit Du mit Deinem Können so schnell wie möglich bei laufenden Projekten mitmischen kannst, haben wir ein Curriculum erarbeitet, das Dich gleich nach Deinem Einstieg mit jeder Menge Praxiswissen abholt. In den Welcome-Tagen sollst Du unsere Projekte kennenlernen, viele Fragen stellen und viel lernen können, unsere internen Strukturen erfassen und jederzeit wissen, wer Dich wo und zu welchem Thema am besten unterstützen kann. Und dann? Dann sollst Du Deine Fähigkeiten immer weiter vergrößern können. Zum einen in Deiner Kompetenz, mit der Du Dich bei uns beworben hast, aber auch darüber hinaus. Denn bei uns arbeiten Managementberater, Fachberater und Technologieberater zusammen, und jeder kennt auch die Themen des anderen. So läuft's rund, und wir ziehen alle an einem Strang.



»Wir wollen keine Konformisten ausbilden, sondern mit Trainings zu Social Skills und Leadership Skills die Individualität und das Können unserer Mitarbeiter stärken.«

Dirk Ungemach-Strähle ist Partner und unser Spezialist für besonders knifflige Fälle in der Managementberatung. Man sagt ihm nach, er sei streng, doch dann hört man aus seinem Team immer die lautesten Lacher.



»Weiterbildung findet dreifach statt: Durch Learning by Doing im Projekt, Reflexion mit dem Teamleiter und durch Schulungen. In Summe der perfekte Karriere-Accelerator.«

Valentino Pola ist Director und rappt über sich: »Ich bin tagsüber am Beraten und abends am MCen / Ich mach mittags Projekt, nachts Raps und Melodien / Will mich nicht entscheiden, mach daher beides viel zu viel / Doch mein Job ist Berater, weil ich da mein Geld verdienen.«



Training für Technologen

Unsere Stärke ist es, Fachthemen der Finanzindustrie und Technologien zu einer ganzheitlichen Beratungsleistung zu verbinden: Mit dieser Kombination entwickeln wir innovative Lösungen für unsere Kunden. Natürlich sind dafür jede Menge cleverer Technologen bei Cofinpro aktiv. Falls Du selbst einer bist, weißt Du am besten, dass viele Technologien, die vor kurzem noch »The New Hotness« waren, heute schon old and busted sind. Deshalb sorgen wir dafür, dass Du nach Weiterbildung bei uns niemals fragen brauchst, sondern Dein Können frei nach Deinen Vorstellungen vergrößern kannst. Klar, dass wir auf allen großen Konferenzen der Szene vertreten sind, von der »OOP« bis zur »JavaLand« im Phantasialand, wo tagsüber gelernt und abends Achterbahn gefahren wird.

Überhaupt ist eins ganz sicher: Zwischen Spaß und Lernen machen wir keinen Unterschied. Während unserer Coding Dojos bleiben wir Technologen jedes Jahr ein paar Tage unter uns und nehmen abseits des Projektgeschäfts neue Technologien in die Hand. Auf dieses Event freuen wir uns auch deshalb immer wieder, weil wir uns dabei noch besser kennenlernen, zusammen essen, ausgehen oder einfach nur chillen, kickern, zocken und über Trends diskutieren können. Du hast einen persönlichen Weiterbildungswunsch, der noch nicht in unserem etwa 80 Optionen umfassenden Curriculum steht? Dann spitzen wir die Ohren: Lass uns einfach wissen, wenn Du Dich für ein bestimmtes Thema, ein Event oder eine Konferenz interessierst, damit wir Deine Teilnahme möglich machen können.

Skills, Baby

Für alle Management-, Fach- und Technologieberater, ganz gleich, ob mit vielen Jahren Erfahrung oder frisch von der Uni, für alle Werkstudenten, Stipendiaten, Praktikanten und Schüler gilt bei uns derselbe Grundsatz: Wenn Du ein Teil unseres Expertenteams wirst, kannst Du Deine Kompetenzen nach Herzenslust weiter vergrößern. Es ist uns wichtig, dass Du bei uns ein Umfeld findest, das Dich frei reden und querköpfig denken lässt. Dich erwarten jede Menge fachlicher, methodischer und technologischer Kompetenzen, neue Horizonte und reichlich Austausch mit Sparringspartnern auf Augenhöhe. Mit unserem kompetenzbasierten Trainingsprogramm sorgen wir, abgestimmt auf Dein Jobprofil, für Deine Weiterbildung in den Bereichen Expertise, Social Skills und Leadership Skills. Während für erfahrene Berater vor allem Leadership-Training sowie Know-how auf dem neuesten Stand im Vordergrund steht, haben wir für Einsteiger primär den Ausbau der eigenen Expertise sowie all der sozialen Fähigkeiten im Blick, die für integre, vertrauenswürdige Kommunikation notwendig sind.

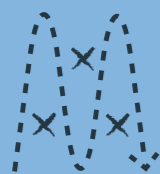
Unser großes Programm bietet Dir Wissenszuwachs zu aktuellen fachlichen Fragestellungen sowie zum klassischen, hybriden und agilen Projektvorgehen. Als Senior-Berater profitierst Du von viel Austausch mit gleichgesinnten Experten; als jüngerer Kollege wirst Du schnell entdecken, dass Dein Teamleiter sich nicht nur als Dein Chef versteht, sondern auch als Dein Mentor, und dass Du jederzeit auf aktives Feedback zählen kannst. Schließlich wollen wir Dich vom ersten Tag an stärken, Dein bestes Du zu werden. Mit Deinem Wissen kannst Du auch den Grundstein für Deine weitere Karriere bei uns legen. Kurz gesagt, wir nehmen uns Zeit für das, was Dich weiterbringt. Apropos: Nicht vergessen, dass trotzdem noch genug Zeit zum Anstoßen mit Deinen Kollegen bleiben soll.



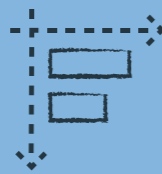
»Während der Trainings entstehen immer wieder lebhaftere Diskussionen. Es macht einfach viel aus, dass jede Meinung das gleiche Gewicht hat, ganz unabhängig von der Position oder Seniorität.«

Alexander Christau ist Manager und mag Standardtänze gar nicht, viel lieber ist ihm Pogo. Sein Ziel ist die Rente mit 57. Dann will er den Rucksack packen und 180 Länder in 180 Monaten bereisen.

Unsere Beratungsfelder



Managementberatung
Begleitung bei der Digitalen
Transformation



Fachberatung
nutzenorientierte Konzepte
und Lösungen



Technologieberatung
agile IT-Architekturen und
moderne Digitalisierungslösungen

Grün,
grün,
grün ...



... sind unsere E-Roller jetzt nicht direkt, aber dann auch wieder schon. Schließlich tragen sie unsere Mitarbeiter komplett CO₂-neutral und vor allem wieselflink durch den zähen Großstadtverkehr. Wir sind sehr verliebt. Und finden, dass wir uns alle gemeinsam ranhalten müssen, um dem Klimawandel zu trotzen.

Weil wir unsere Leitlinien transparent halten, sämtliche Qualitätsstandards erfüllen und stets verantwortungsvoll mit unseren Praktikanten, Trainees Werkstudenten und Berufseinsteigern umgehen, dürfen wir uns mit dem Gütesiegel »Fair Company« schmücken. Dafür ein Dankeschön!

Fair Play



Fantastic Voyage



Ein Wort mal eben zum Thema Reisen: Beruflich bleibt es dann und wann nicht aus, aber es ist uns wichtig, Deine Trips immer so angenehm wie möglich zu gestalten. Dazu gehört auch, dass Du im Anschluss an Deinen Job-Termin Deinen Rückflug ein paar Tage später buchen und das Wochenende unterwegs verbringen kannst. Smart Move? Smart Move.

»Warum ich mich beworben habe? Ich wollte nicht an Excel-Tabellen arbeiten, sondern Verantwortung übernehmen.«



Majlen Herrmann ist Consultant und wusste genau, dass sie nach dem Studium in der Finanzbranche arbeiten will. Heute ist sie Beraterin mit Fokus auf Digitalisierungsvorhaben. Bevor sie sich zur Ruhe setzt, möchte sie aber auf jeden Fall noch Pushback Driver für den Airbus A380 werden.

* Wenn Du Majlen und viele andere von uns in Action sehen willst, komm uns doch auch mal auf YouTube besuchen.

Lauter offene



Gerald Prior und Christine Martin haben Cofinpro mitgegründet und fühlen sich manchmal wie Waldorf und Stetler aus der Muppet Show. Nur dass sie viel mehr lachen als die alten Grantler. Und dass sie noch gar nicht alt sind.

Karten

Wie gelingt der Dialog zwischen den Generationen, und wie ausbalanciert dürfen Arbeit und Leben heute eigentlich sein? Zwei junge Berater klären das mal eben mit unserem Vorstand.



Michael Heck (rechts oben) ist Manager und besteht darauf, dass hier über ihn stehen soll, dass er beim letzten Rollenspielaabend einen Drachen betört hat. Bitteschön, Michi.

»Kommt ein Berater zum Arzt ...« – wie geht die Geschichte weiter?

GERALD PRIOR Die beiden kommen ins Gespräch, und wenig später macht der Sohn des Arztes ein Praktikum in der Beratung.

Ok, ab jetzt aber im Ernst: Was macht für Euch gute Unternehmenskultur aus?

ALJANA SCHARRER Ich finde, man merkt in ganz alltäglichen Situationen, ob sie gelingt. Mir wird das bewusst, wenn ich mit erfahrenen Kollegen arbeite und meine Meinung für sie genauso viel zählt wie ihre eigene.

MICHAEL HECK Und dann findet man auf unseren Firmen-Events die Kollegen über fünfzig gemeinsam auf der Tanzfläche mit den jungen Kollegen. Das spricht doch für sich.

Wie sieht das der Vorstand?

CHRISTINE MARTIN Ich schließe mich an, würde es aber noch etwas weiterführen. Für mich heißt Unternehmenskultur grundsätzlich, dass Mitarbeiter großes Vertrauen zu ihren Führungskräften haben und umgekehrt genauso.

Und dass sich Führungskräfte ernsthaft für ihre Mitarbeiter interessieren. Unternehmenskultur spielt sich in einer vertrauensvollen Atmosphäre ab. Darauf baut fast alles weitere auf, das die Zusammenarbeit gelingen lässt.

Klingt leicht, ist aber wahrscheinlich schwer umzusetzen, oder?

GERALD PRIOR Eigentlich ist es gar nicht so kompliziert, jedenfalls nicht mit den richtigen Leuten. Man braucht natürlich Kollegen mit Integrität, die verlässliche Teamplayer sind. Aber wenn die zusammenkommen, passt es, und darauf achten wir.

CHRISTINE MARTIN Klar hatten wir auch schon Kollegen, zu denen wir nicht gepasst haben. Wenn das Mindset jedoch ähnlich ist, sind unterschiedliche Typen super miteinander vereinbar. Wir haben unseren Bewerbungsprozess ja extra so angelegt, dass Neulinge während eines ausführlichen Telefoninterviews und des Bewerbungstages schon viel über uns erfahren. So lernen sich beide Seiten sofort gut kennen.

»Die Generationen sind unterschiedlich: Wenn man offen und direkt kommuniziert, kracht es aber selten.«



Aljana Scharrer ist Expert Consultant und fragte ihre Kollegen um Rat für ihre Selbstbeschreibung. Da alle ihr strahlendes Gemüt betonten, blieb ihr keine Wahl mehr, als das hier verewigen zu lassen.

Apropos zwei Seiten: Bei Cofinpro kommen unterschiedliche Generationen zusammen. Kracht es da auch mal?

ALJANA SCHARRER Ich kenne solche Situationen ehrlich gesagt nur von früher, aus meiner Berufserfahrung bei einer Bank. Dort wurde die strenge hierarchische Abgrenzung ganz klar betont, und was ich als Berufseinsteiger zu sagen hatte, fand bei den Chefs kein offenes Ohr.

CHRISTINE MARTIN Solange offen miteinander kommuniziert wird, entstehen aus unterschiedlichen Meinungen keine ernstesten Probleme. Aber ja, es gibt auch Kandidaten, die im Erstgespräch überzogene Forderungen stellen, da möchte man schon mal sagen: erst leisten, dann fordern. Dennoch liegt der wahre Stressfaktor eher woanders ...

Nämlich?

CHRISTINE MARTIN Die Marktsituation stresst, da die Beratung boomt und alle Unternehmensberatungen qualifiziertes Personal suchen. Wir müssen hier einiges mehr als die großen Brands tun, um überhaupt auf uns aufmerksam zu machen. Wenn ein Bewerber dann auf uns kommt, können wir überzeugen. Und nicht nur im Bewerbungsprozess, sondern vor allem auch als Arbeitgeber, bei dem man gerne bleibt. Das spiegelt sich dann auch in unserer niedrigen Fluktuation wider. Glücklicherweise wollen nur wenige Mitarbeiter unsere Kultur verlassen.

GERALD PRIOR Das stimmt. Dennoch kann auch unsere sehr offene und direkte Kommunikation unter Umständen zum Problem werden. Ich habe mich schon beim Gedanken erappt, dass es situativ manchmal einfacher wäre, den Beratern nur positives Feedback zu geben, ob es der Realität entspricht oder nicht. Das würde aber nicht zu uns passen - wir bleiben lieber unseren Grundsätzen treu.

Kann Feedback auch mal verletzend sein?

ALJANA SCHARRER Also ich habe noch nie erlebt, dass ein sachliches Feedback mir den Mut genommen hätte. Im Gegenteil, es hilft mir, mich stetig zu hinterfragen und zu verbessern.

MICHAEL HECK Außerdem kann man nur Lösungen finden, wenn man offen miteinander umgeht. Wenn beide Seiten aufrichtig sind, kann man immer etwas tun: eine Schulung für das entsprechende Problem einplanen zum Beispiel. Natürlich kann es auch Fälle geben, in denen man nicht zueinanderfindet. Da ist es mir lieber, das offen zu klären, als dass Konflikte verschwiegen werden.

GERALD PRIOR Umgekehrt liegt in der Feedbackkultur auch ein Risiko, denn es erfordert von beiden Seiten auch eine gewisse Größe. Wenn wir zu einem Mitarbeiter sagen »Wir fördern Deine Karriere, aber an diesem Punkt fehlt es Dir an Erfahrung«, dann wollen wir ihn damit nicht limitieren, sondern auf seinem Weg unterstützen.

CHRISTINE MARTIN Es kommt schlicht darauf an, wie man Feedback aufnimmt. Wenn Selbstbild und Fremdbild zu sehr abweichen, dann kann es natürlich mal Stress geben, aber das ist zum Glück sehr selten. Wir haben es ja hier mit sehr klugen Menschen zu tun.

Zu guter Letzt: Ist die Beratung so weit, dass sie sich mit Work-Life-Balance vereinbaren lässt?

CHRISTINE MARTIN Auf jeden Fall so weit wie nie. In den vergangenen Jahren hat sich die Branche hin zu immer größerer Offenheit entwickelt. Dazu gehört, dass viele Kunden aufgeschlossen für Homeoffice-Varianten sind, und dass wir die Wünsche unserer Mitarbeiter nach einem Sabbatical oder flexibleren Arbeitszeiten oft unterstützen können. Unsere Teams sollen von den neuen Vorteilen auch Gebrauch machen.

ALJANA SCHARRER Klar gibt es im Projektgeschäft Hochphasen. Mir geht es darum, dass ich nach arbeitsreichen Wochen für Ausgleich sorgen kann. Wichtig: Jeder ist auch selbst verantwortlich, seine Arbeitszeit zu managen und sich im Team abzusprechen, wenn es zu viel wird.

MICHAEL HECK Definitiv, auch das gehört zum Lernprozess. Je nachdem, in welcher Lebensphase man sich befindet, ist freie Zeit das höchste Gut. Zum Beispiel, wenn man gerade eine Familie gegründet hat. Aber der Job lässt sich mittlerweile ja entsprechend organisieren.

Wie denn zum Beispiel?

MICHAEL HECK Bei uns geht es um den Output. Manche Kollegen entscheiden sich für eine 80-Prozent-Stelle, andere möchten mit den Kindern zu Abend essen und machen danach noch was für den Job. Auch das ist heute kein Problem mehr und schadet dem Zusammenhalt nicht.

GERALD PRIOR Vor 30 Jahren hätte man uns bei diesem Thema den Vogel gezeigt, heute habe ich Respekt, dass die jungen Kollegen mehr Bewusstsein für die Balance von Arbeit und Freizeit haben. Beratung fordert einem natürlich viel ab - aber ich finde, hier können Babyboomer wie ich von Jüngeren lernen. Unser Credo kann man einfach zusammenfassen: Arbeiten ist gut, leben ist besser. 🐦



ARBEITEN IST GUT, LEBEN IST BESSER

Seit unserer Gründung 2007 sind wir auf einem sich ständig verändernden Markt aktiv, der von seinen Akteuren viel verlangt. Und seit dem ersten Tag haben wir uns gefragt: Wie viel Arbeit wollen wir in den Erfolg von Cofinpro investieren, und ohne was geht es nicht? Lassen sich Karrierepläne und Familienleben wirklich vereinen, oder machen wir uns da was vor? Bis heute hören wir nicht auf, lebhaft über solche Themen zu diskutieren. Doch in einem waren wir uns von Beginn an einig: Dass wir unseren Job lieben, und dass wir bereit sind, viel für ihn zu geben. Aber auch – und vor allem –, dass wir arbeiten, um zu leben. Und davon lassen wir uns auch in Zukunft nicht abbringen.



Von A

Das Wort »Nachhaltigkeit« wurde in den letzten Jahren ja leider schrecklich abgenutzt, doch weniger wichtig wurde es davon nicht. Wir bleiben jedenfalls bei unserer Überzeugung, dass es die nachhaltigen Beziehungen sind, die gute Arbeit ausmachen, ob zu Mitarbeitern oder zu Kunden. Wir wollen Ergebnisse mit Bestand statt kurze Effekte. Und wir sind überzeugt, dass Unternehmen sich verantwortlich für eine der wichtigsten gesellschaftlichen Grundlagen fühlen sollten, nämlich den Erhalt des ökologischen Gleichgewichts.

Klar, in der Gegenwart ist man hochmobil, ultraflexibel und immer auf dem Sprung. Aber es bieten sich auch so viele Möglichkeiten wie nie, einen Beitrag zu leisten. Dass wir auf emissionsfreien E-Rollern durch den Großstadtverkehr brausen und für jeden gebuchten Flug eine Abgabe an die Initiative »Atmosfair« zahlen, soll darum nur der Anfang unserer Nachhaltigkeitsarbeit sein.

bis Öko

Mecker- fritze



Zweimal im Jahr prasselt auf uns ein kleiner Shitstorm ein. Wenn der Adventsworkshop vorbei ist, für den das gesamte Team zum Feiern in immer eine andere europäische Metropole geflogen wird. Und dann noch mal nach dem Sommerfest, auf dem wir bis zum Morgenrauen tanzen. Danach wird einfach jedes Mal gemeckert, dass die Zeit wieder viel zu schnell verfliegen ist. Sorry, Leute.

Was früher kompliziert war, ist heute schon ganz normal. Nehmen wir zum Beispiel Deinen Wunsch, trotz Beraterkarriere ein Sabbatical zu machen und auf Weltreise zu gehen: Lässt sich machen. Vier-Tage-Woche oder freitags Homeoffice? Immer mehr Kunden finden das komplett ok. Von Deiner Elternzeit brauchen wir gar nicht erst reden, die ist nun wirklich für alle selbstverständlich. Sag uns einfach, was für Dich richtig und wichtig ist.

Die Zeiten ändern sich

Ein Yeah auf die Vielfalt

Damit offiziell klar ist, dass Cofinpro völlig vorurteilsfrei und offen für alle ist, haben wir die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet. Seitdem gehören wir zum größten deutschen Netzwerk für Diversity Management. »Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des Vertrauens«, heißt es in der Charta. Hätten wir nicht besser sagen können.

Cofinpro in Zahlen



2007

Unsere Gründung



150

tolle Mitarbeiter



1,775

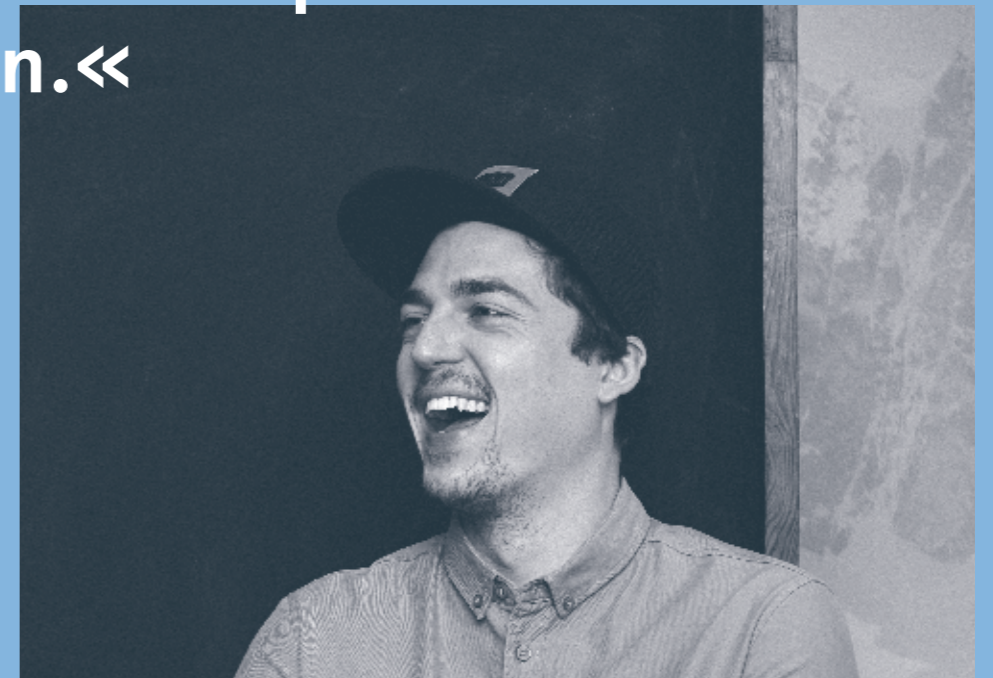
Grundkapital in Mio. €



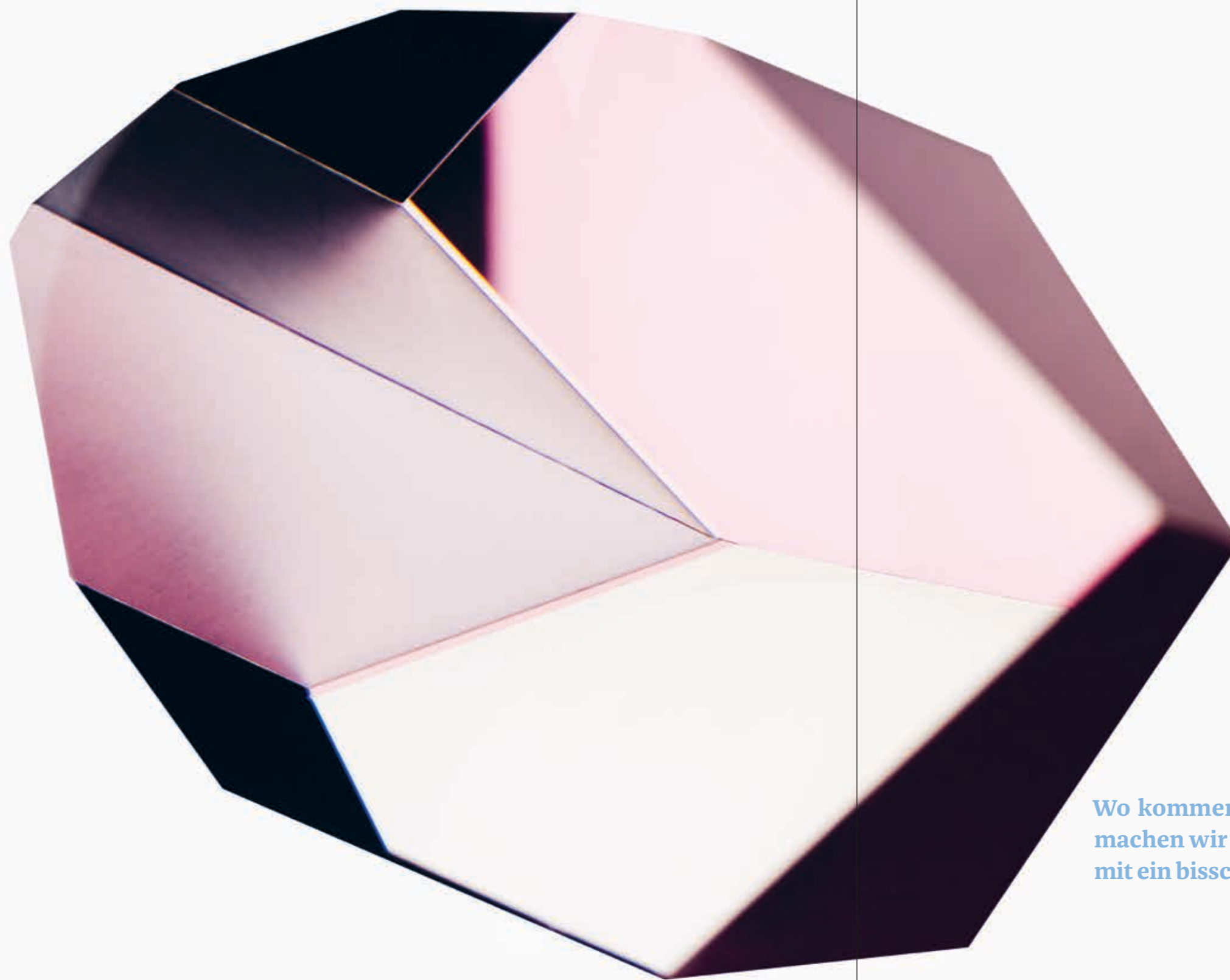
9

Standorte

»Mir ist es wichtig, dass ich im Unternehmen nicht nur eine Nummer bin, sondern von Anfang an voll mitspielen kann.«



Daniel Eichsteller ist Senior Consultant und Gamer aus Überzeugung, ach was, aus lebenslanger Leidenschaft! Als er beim Einstellungsgespräch gefragt wurde »Zocken Sie auch?«, war sofort alles klar. Sein großer Traum ist es, später mal seine Enkel auf der Playstation abziehen.



Mach mal anders

Wo kommen wir her, wo gehen wir hin, und was machen wir den ganzen Tag? Eine kurze Einführung mit ein bisschen Geschichte und ein bisschen Praxis.

»Wird das
alles klappen,
wie wir es uns
vorstellen?
Wir haben
jedenfalls unsere
ganze Mühe
hingesteckt.«



Ein bisschen Geschichte: Wie Cofinpro überhaupt entstanden ist

Ursprünglich waren wir, die Cofinpro-Gründer, langjährig als Consultants in einer etablierten Beratungsgesellschaft aktiv – bis wir im Jahr 2007 beschlossen, unsere eigene Beratung aufzubauen, und zwar ganz nach unseren Vorstellungen. Es klingt im Nachhinein irgendwie sozialromantisch, aber der Plan war es, eine unabhängige Unternehmensberatung zu gründen, die sich durch die Orientierung an Menschen und deren Werten auszeichnet.

Bei der Planung haben wir unseren umstürzlerischen Ideen freien Lauf gelassen. Unser neues Unternehmen wollten wir fernab von etablierten Mustern ansiedeln und stattdessen all das zusammenbringen, was wir als ideales Umfeld für unseren Beruf ansehen. Natürlich wollten wir gleichzeitig auch erfolgreich und präsent mit unserer Beratungsleistung sein, zumal der Markt immer komplexer und die Konkurrenz stetig stärker wurde. Ob das alles so funktionieren würde? Wir waren jedenfalls überzeugt davon. Haben unsere ganze Mühe hineingesteckt. Und hatten als Unternehmer und Berater viel Erfahrung im Gepäck. Als es soweit war, wir gegründet hatten und unsere Mission, Vision und Strategie definiert waren, haben wir darauf geachtet, Cofinpro so anzulegen, dass sich unsere guten Vorsätze auch praktisch umsetzen lassen.

Unsere Spielregeln haben wir gemeinsam entwickelt. Für jeden, der mit uns arbeitet oder ein Teil unseres Teams wird, halten wir sie transparent. Es sollen ruhig alle wissen, dass es unsere Mission ist, die Geschäftsprozesse für unsere Kunden am Finanzmarkt zu verbessern, und dass wir der Vision folgen, die bevorzugten Berater führender Finanzdienstleister sowie ein besonders interessantes Unternehmen für Bewerber und Mitarbeiter zu sein.

Außerdem war es uns wichtig, bestimmte klassische Konflikte zu verhindern, die leicht

zwischen Unternehmenseignern und Mitarbeitern entstehen können. Deshalb haben wir Cofinpro als mitarbeitergetragene Aktiengesellschaft organisiert. Das bedeutet, dass sich das Kapital unserer Gesellschaft breitgestreut in den Händen unserer Mitarbeiter befindet. Mit nur sechs Aktionären waren wir nach der Gründung noch ziemlich wenige, inzwischen sind es mehr als 125. Und viele Einsteiger, die zu uns kommen, wandeln einen Teil ihres Gehalts in Unternehmensaktien um. So sind wir jeden Tag für das Unternehmen in unserer Netzwerkorganisation aktiv. Netzwerkorganisation nennen wir es, weil bei uns viel Verantwortung dezentral liegt, ob in der Personalarbeit, der Themen- oder Kundenarbeit.

Seit 2007 haben sich unsere Fokussierung und unsere Prioritäten überhaupt nicht geändert. Bis heute basiert Cofinpro auf der Leistung vernetzt arbeitender Experten-Teams und auf einer positiven Kultur der Eigenverantwortung, in die sich jeder ungehemmt einbringen kann. Wir leben vom Wissen, Können und der Vielfalt unserer Mitarbeiter, und wir schätzen Querköpfe statt Jasager. Ein Glück haben wir uns von Beginn an nicht davon abbringen lassen, mit unseren Ideen die Branche zu bereichern: wohl wissend, dass das nicht die leichteste Aufgabe unseres Lebens werden würde. Es versteht sich von selbst, dass wir über die Jahre Unmengen dazugelernt haben. Und das werden wir sicher auch weiterhin tun.

Ein bisschen Praxis: Was wir bei Cofinpro eigentlich tun

Unsere Managementberatung

Einer unserer Leistungsschwerpunkte liegt auf der Managementberatung: Auf diesem Feld unterstützen wir unsere Kunden von der Gestaltung bis zur Umsetzung neuer Geschäftsmodelle im Kredit- und Wertpapiergeschäft. Und wir mischen direkt bei der Entwicklung von Zeitgeistthemen mit. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung sind das zum Beispiel Themen wie Blockchain oder auch Künstliche Intelligenz / Machine Learning sowie Unbundling Banks.

Unsere Aufgabe in diesem Kontext ist es, bisher verkannte Chancen und sämtliche damit verbundene Nutzen den Risiken und Restriktionen gegenüberzustellen. Aus dem Ergebnis können wir für Banken und Kapitalverwaltungsgesellschaften die optimalen Handlungsempfehlungen ableiten, ihnen konkrete Einsatzszenarien aufzeigen und für sie die wichtigsten Anwendungsfälle skizzieren. Aber zu den Schwerpunkten unserer Managementberatung gehört noch mehr: nämlich die Steigerung der Effektivität, Effizienz und Innovationskraft von Banken und Asset Managern.

Das sind natürlich große Worte. Dahinter steckt allerdings auch viel konkrete Erfahrung. Zum Beispiel haben wir für eine Landesbank große Ausschreibungen begleitet und in diesem Rahmen die Programmplanung sowie die Programmleitung übernommen. Manchmal werden wir gerufen, um die Leistungen der Organisation auf den Prüfstand zu stellen und Effizienzprogramme aufzusetzen. Und für einen großen Asset Manager haben wir mit Digitalisierungs-Prototyping eine Reihe von digitalen Lösungen für den Markt generiert, evaluiert und schließlich eingeführt. Ein anderer Fall kann es sein, wenn eine Bank beispielsweise ihren Vorstand ersetzt und wir den Weg der Strategieentwicklung und der Organisationsentwicklung begleiten – beides brandaktuelle Themen, die wir mit Hingabe angehen. Als erfahrene Unternehmer sind wir manchmal auch ein wenig in der Rolle

von Geburtshelfern unterwegs, wie etwa im packenden Fall der Neugründung eines Finanzanbieters. Überhaupt haben wir seit der Gründung von Cofinpro von der Pike auf gelernt, was es heißt, etwas Bedeutendes aufzubauen. Da liegt die Konsequenz zum Greifen nah, dass wir für unsere Kunden auch die Ramp-Up-Advisory übernehmen und große Programme erfolgreich für sie auf den Weg bringen.

Unsere Fachberatung

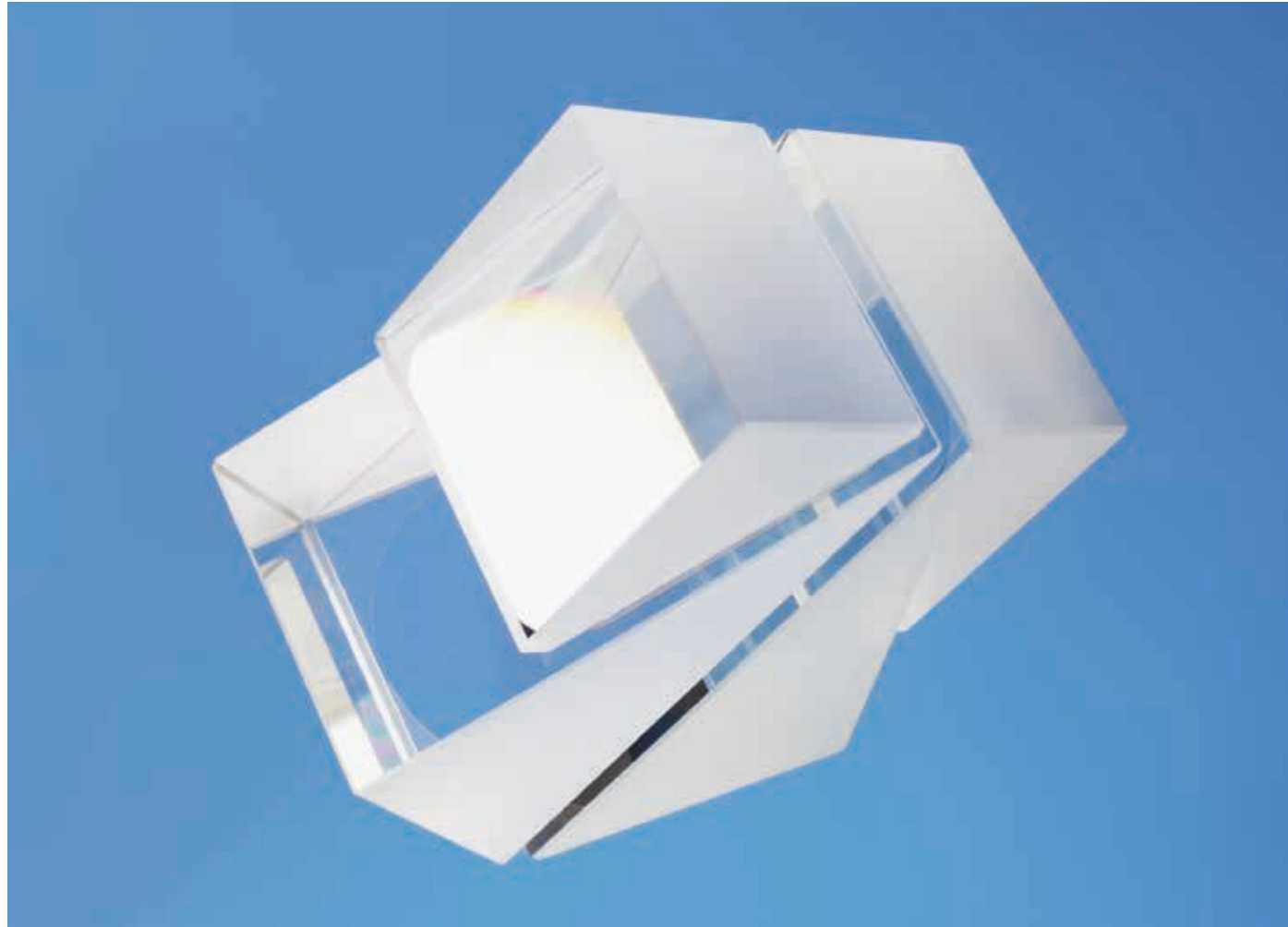
Zum Zeitpunkt unserer Gründung ging es uns vor allem darum, als Experten für Kredit und Wertpapier den Markt aufzumischen. Dann kam 2008, und mit einem Mal hatte uns, genau wie alle anderen, die Finanzkrise fest im Griff. Rückblickend hat dieser Umstand unserem Geschäftsmodell einen großen Schub gegeben, weil die Regulierung im Umfeld von Kredit und Wertpapier ein zentrales Thema für Cofinpro wurde.

Es folgte eine Zeit, in der wir für führende Banken und Kapitalverwaltungsgesellschaften Vorstudien und Impactanalysen zu Regulierungsvorhaben erstellt haben, uns mit Gesetzentwürfen und Regelwerken auseinandergesetzt und die großen Institute bei ihren Umsetzungsprojekten zu EMIR, MiFID II, MIFIR, PRIIPs, T2S, Abgeltungssteuer, FATCA, der Reform der Investmentbesteuerung, zur Wohnimmobilienkreditrichtlinie oder Themen wie BCBS239 begleitet haben. Unseren Erfolg begründete maßgeblich unsere hohe Business-Analyse-Kompetenz, gepaart mit dem Wissen und Verständnis für die Prozesse und die Komplexität, die mit den Geschäftsmodellen von Banken und Asset Managern einhergehen.

Bis heute reizt uns als Berater, die für ihren Fachbereich brennen, die hohe Wissens- und Steuerungskompetenz, die solche Projekte erfordern. Schließlich ist es nur möglich, Licht ins Dunkel dieser Vorhaben zu bringen, wenn enormes Fachverständnis mit sauberer Methodik zusammenkommt. Gegenwärtig ebbt die Regulierungsvorhaben ein wenig ab, aber in der Zukunft erwarten wir vor allem im Bereich Governance eine Vielzahl neuer Projekte. Hier werden wir unsere Regulierungsexpertise ein



»Ob Scrum, Kanban,
Design Thinking oder andere:
Agile Methoden stehen im
Mittelpunkt unserer
Digitalisierungsprojekte.«



weiteres Mal nutzen können. Und natürlich sind wir nach wie vor: Experten für Kredit und Wertpapier. In den vergangenen Jahren betreuen wir immer mehr Digitalisierungsprojekte – ein Gebiet, auf dem wir mit einem anderen Fokus unterwegs sind als im Fall der Regulierungsvorhaben. Deren Ziel war und ist es, die zahlreichen neuen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, um so nicht zuletzt den Finanzmarkt stabiler zu machen. Im Zentrum der Digitalisierungsprojekte stehen nun, nach Jahren wieder, die Kundenorientierung und die Straffung von Prozessketten.

Hier öffnet sich also ein alter neuer Blickwinkel, für den wir uns vollauf begeistern. Eine Gemeinsamkeit mit den Regulierungsprojekten ist ohne Zweifel das notwendige Fachwissen sowie die Prozesskenntnis im Kredit- und Wertpapiergeschäft unserer Kunden. Aber ein grundlegender Unterschied dieser Projekte liegt in der agilen Methodik. Überhaupt haben wir alle Vorhaben, die wir aktuell im Kontext von Digitalisierung betreuen, agil organisiert – von Robo Advisory bei Kapitalverwaltungsgesellschaften über Innovationslabore bei Großbanken bis zu Digitalisierungsprojekten im klassischen Kredit- und Wertpapiergeschäft. Ob nach Scrum, mit Kanban, unter Einsatz von Design Thinking oder weiteren agilen Methoden: Sich selbst organisierende Teams stehen im Mittelpunkt all unserer Projekte. Und wir schätzen es sehr, unsere Kunden bei der Herausforderung zu begleiten, ihr Unternehmen und ihre Leistungen ebenfalls agil zu gestalten.

Unsere Technologieberatung

Als technologische Berater gestalten wir innovative, genau passende Lösungen für die Geschäftsmodelle unserer Kunden, sprich für Banken und Asset Manager. Damit meinen wir beispielsweise den Neubau eines großen Meldewesensystems oder auch die Entwicklung eines Robo Advisors in der Vermögensanlage, dazugehörige App inklusive. Oder wir werden mit der Begleitung von Innovationslaboren beauftragt, in denen sich neue Geschäftsmodelle erproben lassen – Stichwort Rapid Prototyping. Die Projekte unterscheiden sich, aber unsere Arbeit

bleibt abwechslungsreich und neugedacht. Im gesamten Entwicklungszyklus ist uns ein hoher Automatisierungsgrad durch unsere Continuous-Integration- und Continuous-Delivery-Pipelines wichtig. Daneben bieten uns Microservice-Architekturen die Flexibilität, die wir brauchen, um auch mal eine Stufe mehr skalieren zu können. Single Page Applications mit modernen JavaScript-Frameworks wie Angular ermöglichen die User Experience, die unsere Kunden erwarten. Was sie ebenfalls erwarten, und auch das völlig zu Recht: Professionalität und Technologie auf einem enormen Niveau.

Um das zu garantieren, bauen wir auf das Know-how und die Selbstorganisation unserer Teams. Wir sind überzeugt von unserer Kombination aus modernen Technologien und Architekturansätzen mit agilem Vorgehen. Dazu gehört, dass jeder einzelne Mitarbeiter viel Eigenverantwortung bekommt und sie auch erfolgreich nutzt. Auf diesem Feld fühlen wir uns immer wieder aufs Neue herausgefordert. Weil es dabei eben nicht nur um technologische Themen und Architekturentscheidungen geht, die mit reinem Wissen zu meistern sind. Sondern ganz maßgeblich um kluge Führung, ein Höchstmaß an Kooperation und das Coaching unserer agilen Teams. 🗨️

»Um die Ansprüche
unserer Kunden
zu erfüllen,
bauen wir auf das
Know-how und die
Selbstorganisation
unserer Teams.«

Great Place to Work



Es macht uns ein bisschen stolz, und deshalb möchten wir an dieser Stelle mal ganz ungeniert erwähnen, dass wir seit unserer Gründung immer wieder zum »Great Place to Work« gewählt wurden. Das heißt, wir gehören anhaltend zu den 100 besten Arbeitgebern Deutschlands. Mehr muss dazu auch gar nicht gesagt werden.

Plötzlich Aktionär



Wusstest Du, dass Du bei uns einen Teil Deines Monatsgehalts in Unternehmensaktien umwandeln lassen kannst? Schließlich sind wir eine selbstständige, unabhängige Aktiengesellschaft und haben eine breite Mitarbeiterbeteiligung. Wenn Du auch ein bisschen Cofinpro in Dein Portfolio integrieren möchtest, dann ruf es uns einfach zu.

Das muss mal gesagt werden

Wenn sich bei uns Managementberater, Fach- oder Technologieberater, Werkstudenten, Praktikanten oder Stipendiaten bewerben, werden wir immer wieder gefragt: »Was macht Euer Consulting aus?« Leute, bitte merkt es Euch ... Die Antwort darauf hat ungefähr 150 Gesichter. Manche haben Sommersprossen, andere haben Locken oder gar keine Haare, manche sind rappende Brillenschlangen, surfende Anzugträger oder stille Tüftler im Kapuzenpulli. Man kann es beliebig drehen und wenden, aber Cofinpro bleibt die Summe seiner Mitstreiter. Es sind diese in jeder Hinsicht unterschiedlichen Menschen, die unser Team zu dem machen, was es ist: ein brillantes, heterogenes Ensemble, das sich gegenseitig anspricht, lacht, flucht, durchhält und Meilensteine am liebsten miteinander feiert. Reicht das als Antwort?

Sven Thiele ist Director und fühlt sich in seiner Rolle manchmal wie Darth Vader: »Nur nicht so böse. Aber ein bisschen wie ein Vater bin ich schon.«

»Was ich gesucht habe: ein Projektteam aus Alt und Jung, aus Fachkompetenz und Technologie, mit dem man gemeinsam Ziele erreicht und vor allem Spaß hat.«





»HALLO JONAS!«

Unser Werkstudent über Feedback auf Augenhöhe, guten Kaffee und Playstationzocken mit dem Management.



Jonas Brehm machte erst eine Banklehre, studiert jetzt BWL in Aschaffenburg, kam zum Praktikum nach Frankfurt und blieb als Werkstudent einfach da.

Sag mal, welcher Witz wurde erzählt, damit Du für das Foto so lauthals lachst?

Haha, gar keiner. Denkst Du, wir sitzen bei der Arbeit stundenlang still am Schreibtisch? Im Gegenteil, wir lachen eigentlich total viel in meinem Team, gerade über kleine Dinge zwischendurch. Spaß haben und arbeiten schließen sich ja zum Glück nicht aus.

Du warst erst Praktikant und bist jetzt Werkstudent. Wann hast Du gemerkt, dass Deine neuen Kollegen gar nicht so verkehrt sind?

Das war schon, bevor das Praktikum begonnen hat. Eine Woche vorher hatte ich nämlich eine Frage und habe im Headquarter angerufen. Als mich die Kollegin dann mit »Hallo Jonas!« begrüßt hat, war ich erst verduzt und hab mich dann gefreut, dass sie meine Nummer schon abgespeichert hatte. Ich wurde freundlich aufgenommen und hab mich nie wie ein einfacher Praktikant gefühlt.

Und wie ging es dann weiter?

An der Stimmung hat sich nichts verändert, gleich bei den »Welcome Days« zum Praktikumsbeginn waren alle herzlich, irgendwie familiär. Während des Praktikums sind wir dann insbesondere im Team immer weiter zusammengewachsen.

Wie kam das?

Wenn alle von einer Aufgabe begeistert sind und gut kommunizieren, entsteht Spaß ja erst mal wie von selbst. Dazu kam, dass ich mich jederzeit komplett integriert gefühlt habe. Meine Ideen und meine Arbeit zählen, daran gab es nie einen Zweifel. Und der Kaffee ist auch noch gut.

Erzähl doch mal von Deiner Arbeit im Projektteam.

Schon während meiner Praktikumsmonate habe ich an einem Robo Advisor für die Kapitalanlage mitgearbeitet, den Cofinpro für die Fintech-Tochter einer großen Bank entwickelt. Im Team war ich dafür verantwortlich, dieses Produkt auf die vorher definierten Anforderungen hin zu prüfen. Und auch in der Konzeption und Entwicklung kann ich mich nach wie vor einbringen.

Woher wusstest Du gleich, wie man das alles macht?

Wusste ich gar nicht. Gerade in den ersten Monaten war die Lernkurve bei mir extrem. Ich habe vom ersten Tag an eigene Aufgaben übernehmen dürfen, und die Verantwortung hat sich mit der Zeit gesteigert. Überhaupt wurde ich sofort als vollwertiger Mitarbeiter behandelt.

Würdest Du das Lernen eher als selbstständig beschreiben, oder hattest Du einen Mentor?

Bei den »Welcome Days« wurde jedem Werkstudenten ein eigener Consultant als ständiger Ansprechpartner zugeteilt, und das hat sich auch bewährt: Wir haben uns jede Woche über den Fortschritt des Projekts ausgetauscht, er hat mir direkte Rückmeldung zu meiner Arbeit gegeben und mich nach meinem Feedback gefragt. Überhaupt ist jeder für mich ansprechbar, komplett auf Augenhöhe.

Kannst Du mit Deinem Team auch nach der Arbeit losziehen?

Klar, haben wir schon öfter gemacht. Aber es gibt für alle ja ohnehin jede Menge Events: Teamtreffen, Workshops oder einfach gemütliche Playstation-Abende, an denen wir zusammen zocken und Pizza bestellen. Da sind alle dabei, vom Praktikanten bis zum Manager, und auch der Vorstand schaut mal rein. Und dann der Adventsworkshop in Budapest. Da haben wir es krachen lassen. Ich bin gespannt, wo es nächstes Jahr hingeht.

Was bringt die Zukunft für Dich?

Als Werkstudent arbeite ich mit dem Team weiterhin auf dem erwähnten Projekt, und zwar jede Woche zwei volle Tage. Als nächstes mache ich ein Auslandssemester, wahrscheinlich in Finnland. Und es steht schon fest, dass ich währenddessen Cofinpro-Stipendiat werde. Es passt einfach zwischen uns. ☺

Ganz konkret

Ab jetzt geht's um Fakten. Welche Möglichkeiten bieten wir Management-, Fach- und Technologieberatern? Wie genau läuft überhaupt der Bewerbungsprozess? Welche Benefits erwarten Dich? Und: Was zahlen die eigentlich? Hier findest Du alles Wissenswerte zu Deiner Bewerbung auf einen Blick.

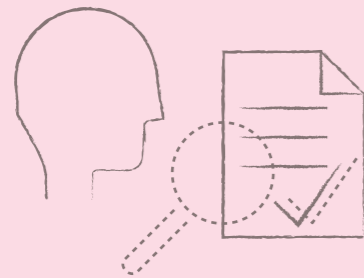


* Details zu den Themen der nächsten Seiten findest Du auf cofinpro.de/karriere und dort kannst Du Dich auch direkt bei uns bewerben.



Wie wäre es mit uns beiden?

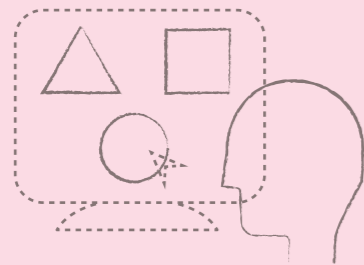
01



Zeig uns, was Du kannst

Erst mal landet Deine Bewerbung bei unserem HR-Team, wird sorgfältig gelesen und geprüft, und womöglich gibt es ja auch noch die eine oder andere Rückfrage an Dich, ...

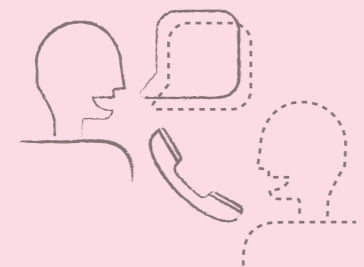
02



Schenk uns ein paar Klicks

... bevor es weitergeht mit unserem Online-Test. Der soll Dir und uns ein bisschen helfen, Deine Projekt-Skills noch besser einzuschätzen. Aber keine Sorge, er dauert nur 30 Minuten und ist ruckzuck geschafft.

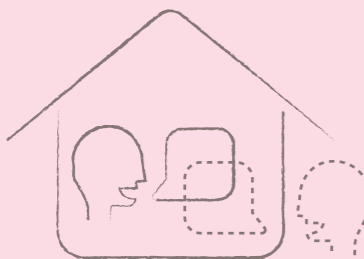
03



Wir holen Dich an den Hörer

Als nächstes folgt unser erstes Gespräch, wenn wir Dich zum Telefoninterview einladen und uns jede Menge Zeit für all Deine Wünsche und Vorstellungen nehmen, ...

04



Jetzt lernst Du uns richtig kennen

... was uns, mit etwas Glück, im letzten Schritt zum persönlichen Kennenlernen führt, und zwar direkt im Herzen der Finanzwelt: in Frankfurt. Feedback? Bekommst Du noch am selben Tag.

Und hier findest Du uns



Neben dem Headquarter in Frankfurt am Main haben wir unsere Standorte in ganz Deutschland so positioniert, dass Du Dich nah an Deiner Homebase bewerben kannst. Welche der neun Städte passt am besten zu Dir? Lass es uns in Deiner Bewerbung wissen.

Du verdienst nur das Beste

Wir teilen uns den Erfolg

Zu Deinem festen Grundgehalt kommt noch ein zweiter Gehaltsanteil, der vom Erfolg des Unternehmens abhängt. Übrigens: Seit der Gründung von Cofinpro 2007 lag unsere Zielerreichung immer bei über 100 Prozent.



Mach doch, was Du willst

Jedes Jahr bekommst Du ein Benefit-Guthaben. Was darf's denn zusätzlich sein: E-Roller, Jobrad oder Auto? Einen Zuschuss zur Kinderbetreuung? Du machst hier die Ansage.

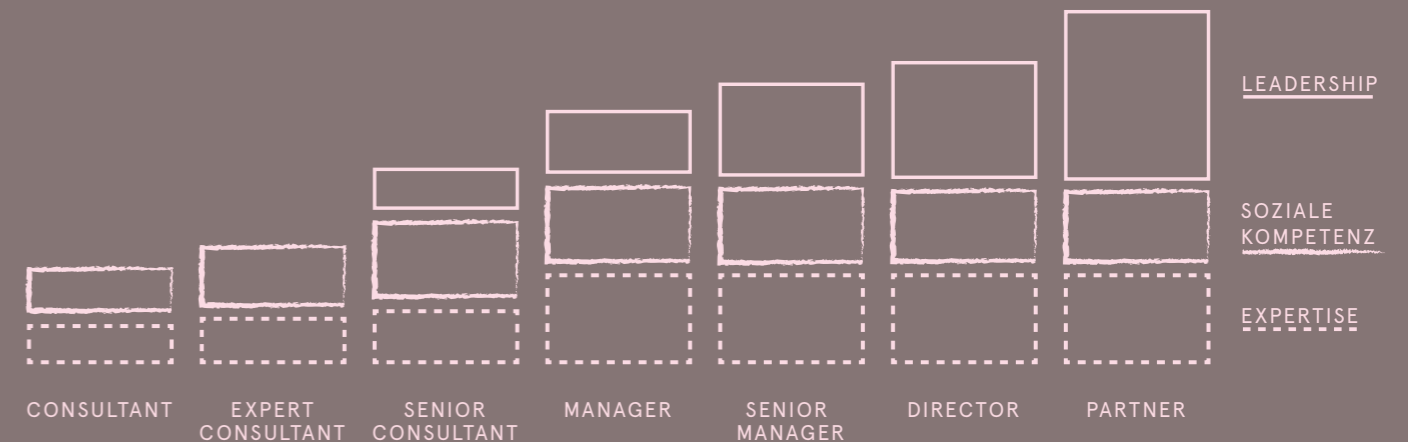


Schmück Dein Portfolio

Bei Cofinpro kannst Du Dich nicht nur jeden Tag aufs Neue einbringen, Du kannst Dich auch direkt an unserem Unternehmen beteiligen. Auf Wunsch wandeln wir einen Teil Deines Gehalts einfach in Mitarbeiteraktien um.

✦ Als Praktikant, Werkstudent, Stipendiat oder Schüler zu Cofinpro? Unsere Vergütungsmodelle findest Du online auf cofinpro.de/karriere

Immer weiter auf der Leiter



Unser Laufbahnmodell

Abhängig von Deiner Berufserfahrung und Deinen Consulting Skills kannst Du Dich auf den sieben Karrierestufen unseres Laufbahnmodells stetig weiterentwickeln.

Ab nach oben

Auf dem Weg vom Consultant zum Partner sind Skills aus unterschiedlichen Bereichen gefragt, für die wir jeweils die passenden Trainings parat haben. Die Anforderungen für jede Karrierestufe kannst Du der Kompetenzmatrix entnehmen, die wir dazu entworfen haben. Hier gibt's schon einen Vorgeschmack.

EXPERTISE Damit meinen wir vor allem Deine fachlichen oder technischen und methodischen Kompetenzen, die Du auf jeder Karrierestufe weiter vertiefst.

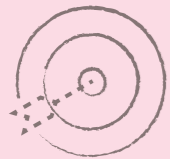
SOCIAL SKILLS Das sind all die persönlichen Fähigkeiten, die einen guten Berater ausmachen und den Austausch mit Kollegen und Kunden abrunden.

LEADERSHIP SKILLS Je höher die Position, desto stärker Deine Führungsqualität. Abhängig vom Jobprofil schulen wir Dich natürlich immer weiter.

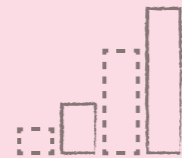


✦ Für mehr Infos zum Laufbahnmodell und der vollständigen Kompetenzmatrix schau doch mal online auf cofinpro.de/karriere

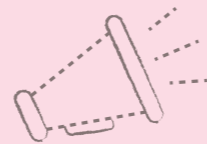
Freu Dich drauf



direkt in Projekte einsteigen



die Finanzindustrie der Zukunft mitgestalten



Entwicklung und Feedback in loyalen Teams



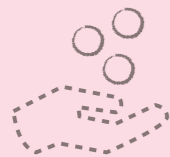
Deine Ideen auf Augenhöhe teilen



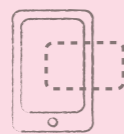
dazulernen durch Trainings, Workshops und Dojos



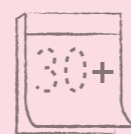
persönliches Coaching durch Deinen Teamleiter



faire Vergütung und Benefit-Budget



eigene Gadgets und Bike, E-Roller oder Auto



30+ Urlaubstage und flexible Arbeitszeitmodelle

IMPRESSUM

COFINPRO

Cofinpro AG
Untermainkai 27-28 • 60329 Frankfurt
karriere@cofinpro.de
cofinpro.de/karriere

Design und Layout: Novamondo · novamondo.de
Redaktion: Constanze Ehrhardt
Fotografie: Schmott · schmott.co
Illustration: Max Salzborn



So.

Jetzt hast Du schon mal bei uns reinschnuppern können und gesehen, wie wir sind. Wenn Du uns noch nicht auf cofinpro.de/karriere besucht hast, solltest Du das spätestens jetzt tun. Und dann so bald wie möglich ein Teil unserer bunten Cofinpro-Clique werden.

#cofinprocommunity
#cofinproclique

 facebook.com/cofinpro

 instagram.com/cofinpro_ag



COFINPRO
cofinpro.de/karriere