

Der makellose Consultant - Anforderungen an einen Unternehmensberater

Für viele Uni-Absolventen ist der Karrierestart bei einer Unternehmensberatung verlockend. Es winken ein abwechslungsreiches Aufgabenfeld, eine steile Lernkurve und eine attraktive Vergütung. Doch was viele übersehen sind die sehr hohen Anforderungen, die an einen Unternehmensberater gestellt werden. Kein Wunder, viele der aufpolierten Webseiten von Consulting-Firmen gehen auf diese meist nur sehr grob und ausschließlich aus der Perspektive der Beratung ein. Welche Anforderungen Du als (angehender) Berater aus Perspektive des Kunden, Kollegen und Arbeitgebers kennen und erfüllen solltest, erfährst Du in diesem Beitrag.

Fachkräftemangel im Consulting: Beratung sucht Berater

Stand April 2018 titelt eine große amerikanische Strategieberatung auf ihrer durchgestylten Karriere-Webseite:

„Sie wollen etwas bewegen und sind bereit, dabei Grenzen zu überwinden? Ihre Neugier treibt Sie genauso an wie der Wunsch, sich ständig weiterzuentwickeln? Dann sind Sie in der weltweit führenden Strategieberatung genau richtig.“

Bewegen, Grenzen überwinden, Neugier und Weiterentwicklung - das sind vier zentrale Anforderungen dieser Beratung. Doch was heißt das im Projektalltag des Unternehmensberaters nun genau?

Beim Weiterlesen auf der Seite wirst Du ein klein wenig schlauer, lernst, dass ein Neueinsteiger mit Zahlen und Analysen umgehen muss, über einen Universitätsabschluss zu verfügen hat sowie etwas in der Welt bewegen möchte. Doch gelten diese Anforderungen für alle Beratungsfirmen? Und wo haben hier die Beratungskunden bzw. zukünftigen Kollegen ihren Platz?

Anforderungen an einen Unternehmensberater

Unternehmensberatungen unterscheiden sich. Bereits zuvor, bin ich auf die unterschiedlichen [Beratungsfirmentypen](#) eingegangen. Consultancies differieren in ihrer Größe, dem Beratungssegment sowie Merkmalen wie zum Beispiel Branche und Spezialisierung.

Mit dem Beratungstyp unterscheidet sich auch die [Rolle](#) des angestellten Consultants. Beschäftigt beispielsweise eine auf Schulungen fokussierte Consultancy hauptsächlich Personen mit der Rolle eines Trainers, heuern bei einem Wirtschaftsprüfer vornehmlich (angehende) Auditierungsexperten an. Die Rolle der Angestellten hingegen ist maßgebend für die Anforderungen die an Dich als mitarbeitenden Berater gestellt werden.

Wenn sich Beratungen, deren Mitarbeiter und Rollen so gravierend unterscheiden, gibt es dann überhaupt **Basisanforderungen für einen Consultant?**

Aus meiner Sicht ja! Im Kern gleichen sich nämlich die [Geschäftsmodelle der Beratungen](#). Berater helfen, unternehmensspezifische Defizite zu kompensieren. Damit existiert auch ein harter Kern an **Must-Have** Kriterien, bestehend aus **sozialen, methodischen und fachlichen Fähigkeiten** eines Consultants. Sowohl als Neueinsteiger als auch als alter Hase solltest Du diese erfüllen. Als Lohn winken ein begeisterter Kunde, ein zufriedener Arbeitgeber und ein freundlicher Kollege.

Doch worin bestehen nun diese Anforderungen?

Nachfolgend präsentiere ich Dir eine **Übersicht über wichtige Anforderungen an einen Unternehmensberater aus Sicht des Kunden, Arbeitgebers und Kollegen**. Einige der Kriterien sind generisch, treffen auch für viele andere Berufsgruppen zu. Andere wiederum sind spezifisch für einen Consultant.

Bewusst habe ich die Anforderungen nicht priorisiert. Je nach [Unternehmensberatung](#), Projekt, [Karrierestufe](#) und Klienten liegen die Schwerpunkte verschieden bzw. entfallen einzelne Anforderungen ganz.

Darüberhinaus verrate ich Dir einige Maßnahmen mit denen es Dir fast immer gelingt die Anforderungen einer spezifischen Sicht zu ermitteln.

Perspektive #1: Der ‚Top-Berater‘ aus Sicht des Kunden

Es liest sich so einfach: die Problemstellung und die angestrebte Lösung des Kunden definieren die Anforderungen an den hinzugezogenen Berater. In der Praxis ist das leider nicht so simple. Auf der einen Seite sind die harten [methodischen](#) und [fachlichen Anforderungen](#) die mit den Projektaufgaben einhergehen. Auf der anderen die weichen zwischenmenschlichen Kriterien. Aus eigener Erfahrung gestaltet es sich manchmal diffizil herauszubekommen, was der Kunde aktuell von einem als Consultant überhaupt erwartet.

Einige wiederkehrende Anforderungen aus **Sicht des Kunden** lassen sich dennoch zusammenfassen:

- Für Projekt erforderliche **fachliche, methodische** und **soziale Kompetenzen**
- **Integrationsfähigkeit** im Unternehmen (Linie und Projekt)
- **Ergebnisorientierung** und **Kreativität**
- **Motivation** und Wille zu Entlastung (Stichwort: ‚Dienende Berater‘)
- **Offen** bei Weitergabe von [Wissen](#) und Knowhow

Mit reinen fachlichen Kompetenzen erfüllst Du die Basisanforderungen. Mit zunehmender Berufserfahrung wachsen Deine methodischen und die (für eine gute Kundenbeziehung essentiellen) sozialen Fähigkeiten.

Wie gelangst Du am besten an die spezifischen Anforderungen eines Kunden? Aus meiner Erfahrung helfen Dir folgende Maßnahmen:

- **Durchforste zentrale Dokumente** wie [Projektauftrag](#), [Beratungsangebot](#) oder bestehende [Problem-Ziel-Beschreibungen](#) nach Aufgaben und Ergebnistypen. Was wird gefordert? Und welche Fähigkeiten werden deshalb gebraucht?
- **Beobachte das Verhalten** der Kundenmitarbeiter. Wie interagieren

Personen gleicher Hierarchiestufe? In welcher Beziehung stehen Vorgesetzte und Mitarbeiter?

- **Erkundige Dich mit [offenen Fragen](#)** bei Deinen Kunden nach seinen Bedarfen und Aufgaben. Was ist ihm wichtig? Worauf legt er keinen Wert?

Nutze die [ersten Wochen im Projekt](#) um die Erwartungen an Dich zu präzisieren. Führe eine [Stakeholderanalyse](#) durch, gerne auf Basis des [Onion Models](#).

Perspektive #2: Ein ‚Traumberater‘ aus Sicht des Arbeitgebers

Eine Unternehmensberatung möchte ihren Kunden exzellentes Personal zur Verfügung stellen. Dieses soll das aktuell beauftragte Projekt erfolgreich abwickeln und anschließend einen lukrativen [Folgauftrag](#) sichern.

Losgelöst vom genauen Consulting Kontext sollte ein Unternehmensberater aus **Perspektive des Arbeitgebers** folgende Anforderungen erfüllen:

- Guter bis sehr **guter Hochschulabschluss**
- **Fachliches** und **technisches Knowhow** (z.B. Branche, Domäne, Technologie)
- **Methodische** und **soziale Kompetenzen**
- **Geistige Flexibilität** und schnelle **Auffassungsgabe**
- **Teamfähigkeit** und **Kundenorientierung**
- **Leistungsbereitschaft** und **Fokussierung**
- **Professionelles Auftreten** und **Verhaltensregeln**
- **Auslandserfahrung** gepaart mit verhandlungssicherem **Business-Englisch**
- **Reisebereitschaft** und **Belastbarkeit**
- Microsoft Office Kenntnisse (insbesondere [PowerPoint](#) und [Excel](#))

Je nach Deinem Einstiegszeitpunkt in eine Unternehmensberatung und die damit übernommene [Karrierestufe](#) **verschieben sich die Gewichte der Anforderungen**. Fordert die Beratung von Dir als Uniabgänger beispielsweise eine hohe [Reisebereitschaft](#), dafür aber weniger Branchenwissen ein, sollte Du in der Rolle eines erfahrenen Senior Consultants über detailliertes [Fachwissen](#) und

ausgeprägte soziale Kompetenzen verfügen.

Was ist die wichtigste Kompetenz eines Beraters?

- Ganz klar das fachliche Knowhow.
- In digitalen Zeiten zählt das Technik-Verständnis.
- Methoden-Wissen ist das Wichtigste.
- Ohne Soft Skills geht gar nichts.
- Das hängt von Projekt und Kunde ab.

Abstimmen

[Ergebnisse](#)



Loading ...

Nicht unbedingt erforderlich – aber durchaus **geschätzt vom Arbeitgeber** – sind die Erfüllung folgender Anforderungen durch den zukünftigen Beraterkollegen.

- Mitarbeit in einer **[studentischen Unternehmensberatung](#)**
- **Weiterführende Qualifikationen**, zum Beispiel in Form einer Promotion oder eines Master of Business Administration (MBA)
- **Spezifische [Ausbildungszertifikate](#)**, beispielsweise Business Analyse, [Requirements Engineering](#) oder User Experience Design
- **Praktika und Werksstudententätigkeiten**
- Zusätzliche **Fremdsprachen**

Obwohl die Bewerbungsprozesse für die Neuanstellung eines Consultants lang und umfassend sind, kann ein Berater nicht jede Anforderung bis ins letzte Detail überprüfen. Genau deshalb setzen die verantwortlichen Personaler

verstärkt Recruiting-Werkzeuge ein. [Consulting Cases](#), [Brainteaser](#), Telefoninterviews, etc. testen eine Mehrzahl der Anforderungen zu einem gewissen Grad ab, helfen den Beratungen somit das Risiko einer Fehlbesetzung zu senken.

Mit folgenden Techniken identifiziert Du die Anforderungen einer Beratung, unabhängig davon, ob Du bereits an Bord bist, oder Dich mitten im [Bewerbungsprozess](#) befindest:

- **Studiere die für Bewerber zugänglichen Dokumente** wie zum Beispiel Stellenbeschreibung, Testimonial-Berichte und Unternehmenswebseite. Welchen Typ von Person sucht die Beratung? Welche Eigenschaften werden mehrfach genannt?
- **Hole Dir die Meinung aktueller und ehemaliger Mitarbeitern ein**, zu finden auf Internetplattformen wie [kununu](#) oder im Bekanntenkreis. Wie tickt der Arbeitgeber? Was ist seine Kultur?
- **Frage explizit nach** und beginne damit bereits im Jobinterview. Worauf kommt es hier an? Welche Werte sind dem Arbeitgeber wichtig?

Insbesondere für große und bekannte Beratungen sollte es etliche Erfahrungsberichte im Internet geben. Prüfe genau, wer die Chefredaktion bei diesen ‚Insider-Reports‘ inne hatte. War es die Beratung oder ein Karriere-Dienstleister, so sind die Angaben meist geschönt, der Job sehr einseitig betrachtet.

Perspektive #3: Der ‚Wunschberater‘ aus Sicht des Kollegen

Die Anforderungen von Kollegen an einen Consultant **decken sich größtenteils mit denen des Arbeitgebers**. Aufgrund der direkten Zusammenarbeit in Kundenprojekten und internen Vorgaben sind folgende Kriterien aus meiner Erfahrung für Kollegen besonders wichtig:

- **Kreativität** und Motivation im Projekt
- **Team- und Führungsfähigkeit**
- **Offenheit** und **Kommunikationsfreude**

- Strukturierte **Arbeitsorganisation** und **Selbstmanagement**
- **Motivation** und Spaß bei der Projektarbeit

Kein Berater mag gerne eine trübe Tasse als Kollegen haben. Auf der anderen Seite der Skala möchte sich auch niemand mit einem Consulting Neuanfänger beim vertrauten Stammkunden blamieren. Ein gesundes Mittelmaß ist wichtig.

Arbeite die Anforderungen Deiner Kollegen heraus, indem Du folgende Maßnahmen umsetzt:

- **Beobachte die Zusammenarbeit** unter den Beratern. Wie ist die Kultur? Regiert die Ellenbogenmentalität oder steht man füreinander ein?
- **Hole aktiv Feedback ein.** Was solltest Du außerdem tun? An welcher Stelle kannst Du besser werden?
- **Stimme Dich zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten ab.** Wer macht im Projekt was? Worin bestehen die Übergabepunkte?

Ich habe sehr gute Erfahrung mit der bewussten Abstimmung der Aufgabenverteilung gemacht. Jeder soll wissen, was das Kollegenteam von ihm fordert und worauf er sich verlassen kann.

Fazit

Als Unternehmensberater erfüllst Du nicht nur die Anforderungen Deines Arbeitgebers und den Kollegen. Mindestens ebenso wichtig sind die Anforderungen Deines Kunden. Das diese nicht immer Deckungsgleich sind, manchmal gar im Konflikt stehen, ist eine der Herausforderungen, welche Du beim Unterzeichnen Deines Arbeitsvertrages implizit annimmst.

Bonusmaterial