

## 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

<b>Mitarbeiter</b>	70
<b>Standorte</b>	Frankfurt am Main (Zentrale), München, Göttingen
<b>Umsatz</b>	über 10 Mio. Euro (2008)
<b>Fachrichtungen</b>	Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Mathematik u. a.
<b>Einstellungen 2010</b>	10–15 Absolventen
<b>Einstiegsgehalt</b>	ab 40.000 Euro (nach Probezeit)
<b>Internationale Einsätze</b>	ja
<b>Praktika</b>	ja
<b>Studienabschlussarbeiten</b>	ja

<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Jobsicherheit</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Marktposition &amp; Image</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Unternehmenskultur</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Vergütung</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Work-Life-Balance</b>	★ ★ ★ ★ ★

## CPC Unternehmensmanagement AG



Die CPC Unternehmensmanagement AG, ein mittelständisches Beratungsunternehmen mit den Schwerpunkten Projektmanagement, Prozessgestaltung und Führungskräfteentwicklung, wurde im Jahre 1991 gegründet. Sie beschäftigt 70 Mitarbeiter und hat ihren Hauptsitz in Frankfurt am Main. Das nicht börsennotierte Unternehmen befindet sich im Eigentum seiner Mitarbeiter, die damit als Mitunternehmer maßgeblich an der Gestaltung der CPC AG beteiligt sind. Zu den Kunden der CPC AG gehören namhafte internationale Konzerne.

### Internationale Großkunden und ideale Anreize

Viele Hochschulabsolventen stehen vor einer wichtigen Frage: Soll ich mich bei einer der großen und allseits bekannten Consultingfirmen bewerben? Oder ist nicht doch ein mittelständisches Beratungsunternehmen die passende Wahl? Wer ein Unternehmen mit einer breiten Kundenpalette internationaler Großkonzerne präferiert und sich gleichzeitig für ideale Anreize einer langfristigen Mitarbeiterbindung sowie für anspruchsvolle und wechselnde Beratungstätigkeiten begeistert, der ist bei der CPC AG richtig. Das Unternehmen ist branchenübergreifend aktiv. Seine Kunden kommen aus der Banken- und der Automobil-, der Telekommunikations- und der Immobilienwirtschaft, wobei auch Dax-Konzerne auf das CPC-Team bauen. Hier werden

&gt;&gt;

zukunftsweisende Lösungen entwickelt und umgesetzt: Reorganisationskonzepte und Projektmanagement-Methodik ebenso wie Personalentwicklungsprogramme und innovative Trainingskonzepte.

Besonders stolz ist die CPC AG auf ihre seit Jahren etablierten und mehrfach prämierten „Reality Formate“, die bei Projektmanagern und Führungskräften bis hinein in die Topebenen für Anerkennung sorgen. Bei dieser innovativen Trainingsform müssen Führungskräfte in einer realistischen Simulation herausfordernde Projekt- und Führungssituationen meistern – und bekommen direkt im Anschluss ausgiebige Feedbacks. Dabei liegt der Lerneffekt neben den fachlichen Kenntnissen besonders im Bereich der Soft Skills, zum Beispiel dem Umgang mit Stress- und Konfliktsituationen.

## Know-how für renommierte Dax-Konzerne

Michael Kempf, Vorstandsmitglied bei der CPC AG, beschreibt voller Enthusiasmus ein neu akquiriertes Projekt: „Ein großes deutsches Unternehmen aus dem Dax hat uns vor Kurzem beauftragt, seine kompletten Strukturen und Prozesse im Personalbereich neu zu organisieren und somit die Geschäftsabläufe effizienter zu gestalten. Davon werden Mitarbeiter in allen Konzernsparten profitieren.“ Der studierte BWLER ist bereits Mitte der 1990er-Jahre als Praktikant bei der CPC AG eingestiegen und kann auf eine beeindruckende berufliche Entwicklung zurückblicken. Während seines Studiums hatte er zusammen mit Kommilitonen eine studentische Unternehmensberatung gegründet und dabei sein Interesse für die Consultingbranche ent-

**„Als ich zu Beginn meiner beiden mehrmonatigen Auslandseinsätze erfuhr, dass ich diese alleine stemmen sollte, hatte ich schon einige Bedenken. Aber sowohl in den USA als auch in Barcelona habe ich die große Chance genutzt, mich zu beweisen und beruflich und persönlich eine Menge dazuzulernen.“**

Sonja Bruchhausen, Senior Consultant

deckt. Im Jahre 1998 begann er nach dem Abschluss seines BWL-Studiums als fest angestellter Consultant bei der CPC AG und ist seit 2009 im Vorstand des mittelständischen Beratungsunternehmens.

Michael Kempf braucht nicht lange, um die Besonderheiten der CPC AG für Hochschulabsolventen präzise auf

den Punkt zu bringen: „Die komplette Führungscrew kennt jeden Mitarbeiter persönlich. Wir können somit einen Absolventen gezielt in das Umfeld integrieren, in dem der Lerneffekt am größten ist. Durch flankierende Betreuung können wir dem Nachwuchs am besten die hohen Ansprüche unserer Kunden vermitteln. Wenn das gut gelingt, ist das schon die halbe Miete. Dann läuft die Sache von ganz alleine.“ Michael Kempf verweist in diesem Zusammenhang auf das für Absolventen aufgelegte „Jump“-Entwicklungsprogramm, das Berufseinsteiger durch gezielte Trainings sowohl „on the job“ wie auch „off the job“ im Bereich der Hard und Soft Skills für den Beratungsalltag im Kundenumfeld vorbereitet.

Einzelkämpfer und Ellenbogenmentalität sind bei der CPC AG überhaupt nicht gefragt, die optimale Lösung steht immer im Vordergrund. Michael Kempf macht deutlich: „Nur ein eingespieltes Team, das sich zu 100 Prozent vertraut und an einem Strang zieht, kann mit dem Kunden Problemlösungen erarbeiten, erfolgreich umsetzen und letztlich nur so dem Kunden den größtmöglichen Mehrwert generieren.“ Doch nicht nur beim Kunden, sondern auch im eigenen Unternehmen legt die CPC AG Wert auf stetige Verbesserung. Verbessern kann sich jedoch nur derjenige, der sich seiner Stärken und Schwächen bewusst ist. Dazu leistet die offene Feedbackkultur ihren Beitrag, bei der im 360-Grad-Stil jeder Kritik und Lob nicht nur äußern darf, sondern explizit auch äußern soll. Dabei geht es darum, dass sich die Mitarbeiter gegenseitig voranbringen und somit das eigene Unternehmen mitgestalten. Insofern bilden intensive und offene Personalgespräche ein unverzichtbares Fundament der CPC-Philosophie.

## Gute Entwicklungsmöglichkeiten

Diana Herr, gebürtige Hessin und 2007 im Rahmen des 24-monatigen „Jump“-Entwicklungsprogramms als Consultant eingestiegen, blickt sehr zufrieden auf ihre Entscheidung zurück, sich bei der CPC AG zu bewerben. „Ich wollte unbedingt in eine Branche, die mich in unterschiedliche Projekte und Aufgaben einbindet und mir somit immer wieder neue Herausforderungen bietet“, sagt Herr und betont damit die abwechslungsreichen Tätigkeiten als Consultant.

Vor ihrem Einstieg absolvierte die heute 26-Jährige an der Hochschule Fulda einen Bachelor-Studiengang im Bereich Internationales Management,

um anschließend ihren MBA im Rahmen einer Kooperation zwischen der Hochschule Fulda und der West Virginia University zu erlangen. Bei der CPC AG konnte Diana Herr dann ihren internationalen Fokus erweitern und für einen Großkunden Projekte in Japan und den USA betreuen. Der Austausch mit den CPC-Kollegen und die Entwicklungsinhalte im „Jump“-Programm haben sie darauf bestens vorbereitet. „Im Rahmen unseres ‚Jump‘-Entwicklungsprogramms durchlaufen wir verschiedene Lernbausteine, deren Inhalte wir dann im Projektumfeld anwenden können“, erklärt Diana Herr. Als Trainingsinhalte zu nennen sind unter anderem Projektmanagementmethodik, Präsentations- und Kommunikationstechniken sowie Prozessdesign. „Wenn ich jetzt meine Präsentations- und Kommunikationsskills mit denen meiner Anfangswochen vergleiche, stelle ich einen Riesenunterschied fest“, freut sich Diana Herr über ihre Entwicklung. Erfolgreiche Einsätze bei Kundenprojekten bestätigen die rasche, inhaltlich fundierte Entwicklung der Consultants im „Jump“-Entwicklungsprogramm.

Die hohe Flexibilität und der Wunsch nach Offenheit für neue Aufgaben sind wesentliche Eigenschaften für eine erfolgreiche Mitwirkung in einem Unternehmen dieser Größe. Denn sie

»

**„Im Rahmen unseres ‚Jump‘-Entwicklungsprogramms durchlaufen wir verschiedene Lernbausteine, deren Inhalte wir dann im Projektumfeld anwenden können.“** Diana Herr, Consultant im „Jump“-Entwicklungsprogramm

sind gleichzeitig die zentralen Voraussetzungen, um sich laufend in neue Projekte einzuarbeiten, querzudenken und somit einen weitreichenden Überblick zu erhalten. Ob Ausarbeitungen für eine renommierte Großbank, Recherchen für Dax-Konzerne oder die Suche nach maßgeschneiderten Lösungsmöglichkeiten – die Lernkurve zeigt für Hochschulabsolventen von Beginn an nach oben.

## Flexibel im Rahmen des Assistentenprogramms

Die Entwicklungsmöglichkeiten, gepaart mit einem abwechslungsreichen Aufgabengebiet, waren auch bei Sonja Bruchhausen die entscheidenden Kriterien für einen Einstieg bei der CPC AG. Die gebürtige Stuttgarterin gehört seit September 2005 als Senior Consultant zum Stamm der festen Mitarbeiter, nachdem sie dem Unternehmen im Anschluss an ein Praktikum im Jahre 2001 während ihres Studiums im Rahmen des Assistentenprogramms stets treu geblieben war. Assistenten werden studienbegleitend auf Basis von circa 600 Stunden im Jahr gezielt in Projekte eingebunden und maßgeblich an der Gestaltung von Lösungsmöglichkeiten beteiligt. Nach Studienabschluss und erfolgreicher Assistenzzeit besteht dann die Chance, als fest angestellter Consultant bei der CPC AG einzusteigen und sukzessive anspruchsvollere

Tätigkeiten zu übernehmen – wie der Werdegang von Sonja Bruchhausen zeigt.

**„Wir wollen für unsere Strukturen Mitarbeiter finden, die in der Lage sind, als Mitunternehmer zu agieren und somit unser Unternehmen zu führen und zu gestalten.“**

Michael Kempf, Vorstandsmitglied

Hochschulabsolventen, die sich für hohe Flexibilität und projektorientierte Einsatzzeiten begeistern, bietet die CPC AG spannende Tätigkeitsfelder bei

internationalen Großkonzernen. „Jeder, der bei uns anfangen will, muss sich darüber im Klaren sein, dass der Job bei der CPC AG viel von jedem Einzelnen fordert“, macht Sonja Bruchhausen deutlich. Im Gegenzug für den überdurchschnittlich hohen Einsatz hätten die Mitarbeiter aber sehr gute Entwicklungsmöglichkeiten und bekämen viel Verantwortung übertragen, dazu komme der Spaß an der Arbeit und damit ein enormes Maß an Selbstverwirklichung. „Als ich zu Beginn meiner beiden mehrmonatigen Auslandseinsätze erfuhr, dass ich diese alleine stemmen sollte, hatte ich schon einige Bedenken“, beschreibt Sonja Bruchhausen eine für sie sehr wertvolle Erfahrung. „Aber sowohl in den USA als auch in Barcelona habe ich die große Chance genutzt, mich zu beweisen, tolle Themen zu bearbeiten, spannende Menschen kennenzulernen und beruflich und persönlich eine Menge dazuzulernen.“

Ein Teil der Unternehmenskultur, den Sonja Bruchhausen außerordentlich schätzt, ist der zentrale Beratungsgrundsatz „Zero Arrogance – Full Commitment“. Das heißt, die CPC AG verzichtet bewusst auf Statussymbole und legt äußersten Wert auf den Kundennutzen. „Wir wollen damit dem Kunden gegenüber demonstrieren, dass bei uns ganz klar die Leistung für ihn im Fokus steht und nichts anderes“, erklärt Sonja Bruchhausen die herausragenden Werte der

Unternehmenskultur. „Wir erbringen für unsere anspruchsvollen Kunden maximalen Einsatz im Verbund mit hoher Flexibilität. Wir brauchen keine Büros mit übertrieben luxuriöser Ausstattung, da wir zudem häufig und gerne beim Kunden vor Ort arbeiten.“

### **Mitarbeiter heißt Mitunternehmer**

Eine weitere Besonderheit der CPC AG besteht in ihrer außergewöhnlichen Anreizstruktur. Alle Anteile an der mittelständischen Aktiengesellschaft sind im Besitz der Mitarbeiter, die somit Eigentümer des Unternehmens sind. „Das erspart uns den typischen Principal-Agent-Konflikt“, freut sich Michael Kempf. Aus dieser Anreizstruktur leitet sich eine zentrale Begründung für die fokussierte und intensive Personalauswahl ab. „Wir wollen für unsere Strukturen Mitarbeiter finden, die in der Lage sind, neben dem tagtäglichen Job beim Kunden als Mitunternehmer zu agieren und somit unser Unternehmen zu führen und zu gestalten“, grenzt Michael Kempf den potenziellen Bewerberkreis auf ganz bestimmte Persönlichkeiten ein.

Aus dieser Konstellation ergeben sich große Entwicklungsmöglichkeiten für Absolventen und Young Professionals. So kann ein Neueinsteiger nach Absolvierung des zweijährigen „Jump“-Entwicklungsprogramms den Status eines Senior Consultants erreichen. Nach weiteren drei bis fünf Jahren folgt dann bei entsprechender Entwicklung die Einstufung als Manager mit einem hohen Maß an Budget- und Personalverantwortung. „Der typische Lohnempfänger passt nicht zu uns“, stellt Michael Kempf klar. „Wir brauchen Mitarbeiter, die mitgestalten und nicht nur für sich selbst denken. Daraus ergibt sich bei uns der ureigene Anreiz, auch die Kollegen so gut wie möglich zu entwickeln, denn sie verwalten ein Stück unseres gemeinsamen Unternehmens. Und diesen Anreiz können Sie täglich bei uns spüren.“ Hochschulabsolventen werden bei der CPC AG für höhere Aufgaben hervorragend ausgebildet und haben die Möglichkeit, als Mitunternehmer ihr eigenes Unternehmen zu führen.

