

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Traumjob



**AUCH BEI DER
KARRIEREPLANUNG GILT**
Wer den Weg kennt, kommt
schneller ans Ziel.

Wer zum Ende oder nach Abschluss von Studium oder Berufsausbildung beginnt, sich mit dem Thema Berufseinstieg intensiver auseinanderzusetzen, stößt zwangsläufig auf zwei bedeutende Fragen: **Wohin** soll der Weg führen und **Wie** kann er erfolgreich beschritten werden.

Für die Berufswahl ist die Höhe des Gehalts längst nicht alles. Denn wenn man bedenkt, wie viel Zeit seines Lebens man mit Arbeiten verbringt, so möchte man sich dort auch wohlfühlen. Die Tätigkeit und auch das Arbeitsumfeld sollte daher zu den eigenen Vorlieben und Fähigkeiten passen.

Unternehmen lassen sich grob in vier Kategorien einteilen. Vor dem Karrierestart steht man wie auf einem der Pole eines Globus und muss sich entscheiden, welche Richtung man wählt. Vier spannende Optionen stehen offen, jede anders und auf ihre Art verheißungsvoll, jede mit Chancen aber auch mit Risiken behaftet. Bevor man sich auf den Weg macht, ist es daher sinnvoll, die vier verschiedenen Unternehmenstypen einmal genauer unter die Lupe zu nehmen.

GROSSUNTERNEHMEN

Arbeiten für einen erfolgreichen Weltkonzern mit klangvollem Namen und renommierten Marken – davon träumen viele

Berufseinsteiger. Wer eine gewisse Sprachgewandtheit besitzt, Lust auf Reisen und Interesse an anderen Kulturen und Ländern aufbringt, wird sich hier, im internationalen Arbeitsumfeld, sehr wohl fühlen.

Internationalität, Professionalität und Big Business sind Schlagworte, die man mit Großunternehmen und Konzernen ebenso assoziiert, wie allerdings auch Hierarchie, Spezialisierung und lange Entscheidungswege. Aufgrund der Größe solcher Unternehmen (häufig mehr als 5.000 Mitarbeiter) ist das Arbeitsverhältnis weniger persönlich. Die Kommunikationswege sind länger; Entscheidungen und Beschlüsse brauchen Zeit.

Großunternehmen setzen in Sachen Personalmanagement Trends und schreiten bei Herausforderungen, wie der Digitalisierung, vorneweg. Oft haben sie nicht nur die Manpower, sondern auch die Mittel, um Ideen ohne Rücksicht auf die wirtschaftlichen Folgen einfach mal auszutesten. Sie investieren in die Forschung,

treiben den technischen Fortschritt auf breiter Front voran und stärken ihre Marken.

Die Unternehmen winken oft mit hervorragend organisierten Traineeprogrammen und vergleichsweise hohen Einstiegsgehältern. Die professionell strukturierten und begleiteten Traineeprogramme in Großunternehmen bieten für Berufseinsteiger eine attraktive Option, sich verschiedene Themenfelder anschauen zu können, um eigene Schwerpunkte und Präferenzen auszuloten. Die Programme sind oft vergleichsweise gut dotiert, sodass sich der Einstieg auch monetär von Beginn an auszahlt.

Aufgrund des enormen Zulaufs können die Unternehmen aus einem umfangreichen Bewerberpool qualifizierte Mitarbeiter auswählen. Hier sind Noten, Praktika, Auslandsaufenthalte und sonstige Qualifikationen im ersten Schritt maßgeblich bei der Frage, ob man überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Es

gilt häufig die Regel: Wer viel bietet, kann auch viel erreichen

Kandidaten, die sich für den Karrierestart in einem Konzern entscheiden, sollten karriere- und wettbewerbsorientiert sowie bereit sein, sich zu spezialisieren. Die Spezialisierungsgrade in Großunternehmen sind hoch. Für den Karriereweg bedeutet dies eine gewisse Festlegung. Wer sich Türen zu anderen Themen offenhalten will, muss sich darum kümmern, über den Job hinaus an anderen Fachgebieten dranzubleiben, um nicht den Anschluss zu verlieren.

Wer plant, den Einstieg in einem Konzern zu vollziehen, langfristig aber im Mittelstand arbeiten möchte, sollte nicht zu lange im Großunternehmen verweilen. Viele Kandidaten gewöhnen sich schnell an die Mentalität und Arbeitsweise und ecken nach einem Wechsel in den Mittelstand manchmal etwas an.

MITTELSTAND

Er prägt die Agrarbranche wie kaum ein anderer Unternehmenstyp: der klassische Mittelstand. Man findet ihn weniger in den Metropolen, sondern ganz pragmatisch und traditionell gewachsen dort, wo die Kunden sind, nämlich in den Agrarreregionen und im ländlichen Umfeld. Viele Hidden Champions und Markenunternehmen zählen zum Mittelstand der Agrarbranche in Deutschland.

Mittelständische Betriebe haben in der Regel eine andere Kultur und Struktur als große Konzerne. Sie setzen auf eine langjährige Mitarbeit, wodurch die Fluktuation geringer ist als bei größeren Konzernen. Die Teams sind kleiner und persönlicher, die Persönlichkeit zählt mehr als gute Noten. Dementsprechend wird im Bewerbungsprozess stark darauf geachtet, ob jemand in das bestehende Team passt.

Trotz hierarchischer Strukturen sind die Aufgabengebiete der Mitarbeiter und Führungskräfte häufig eher generalistisch geprägt. Auch Berufseinsteiger sind schon dicht dran an den Entscheidungen, können viel lernen, sich häufig von Beginn an einbringen und früh Verantwortung übernehmen. Flexibilität wird hier erwartet.

Im Mittelstand öffnen sich Berufseinsteigern häufig Türen in den Aufgabenfeldern Vertrieb, Beratung, Produktmanagement

oder Assistenz. Auch mittelständische Unternehmen schaffen zunehmend eigene Traineeprogramme. Der Vorteil ist, dass die Berufsanfänger verschiedene Berufsfelder kennenlernen können und die Unternehmen so ganz gezielt ihre Belegschaft verstärken und ihren Führungsnachwuchs identifizieren und entwickeln können.

Wer gerne international arbeiten möchte, bekommt diese Chance mittlerweile auch in vielen mittelständischen Unternehmen, denn auch hier hat die Globalisierung ihre Spuren hinterlassen. Viele Mittelständler partizipieren mit ihren Produkten und Dienstleistungen nicht nur an den globalen Märkten, sie prägen diese sogar, wenn sie es geschafft haben, mit ihren Produkten und Dienstleistungen für Innovationen zu sorgen. Dann setzen sie mitunter weltweit Maßstäbe.

START-UPS

Start-ups sind seit einigen Jahren in aller Munde. Nicht nur in diversen TV-Formaten, sondern auch in der Agrarbranche machen sich Gründerinnen und Gründer daran, um aus ihren Ideen und Konzepten unternehmerische Erfolgsgeschichten zu stricken und Gewinne zu erzielen.

Viele klassische Start-ups sind in Großstädten ansässig. Berlin gilt in Deutschland als ihre nicht mehr ganz heimliche Hauptstadt, als Mekka der Gründer und ihrer potenziellen Investoren. Aber nicht nur dort findet man die Perlen unter den Start-ups. Gerade in der Agrarbranche siedeln sie sich häufig direkt in den Agrarreregionen und im Umfeld von Universitäten und Fachhochschulen an.

Die Unternehmen setzen mit ihren Produkten und Dienstleistungen dort an, wo die „konventionellen“ Anbieter noch nicht hingeschaut haben. Die Gründer widmen ihr Engagement Nischen und Märkten, in denen sie sich etablieren und ihre Themen aktiv weiterentwickeln können. Zahlreiche Innovationen spiegeln die Trendthemen der Zeit, wie die Digitalisierung oder Klima- und Umweltthemen, wider. Auch Softwareanwendungen für Acker oder Stall sind typische Arbeitsfelder für Start-up-Unternehmen.

Start-ups haben zumeist sehr flache Hierarchien, die es einem ermöglichen, seine eigenen Ideen mit einzubringen. Die

Strukturen sind nicht eingefahren und die Entscheidungswege noch kurz. Alles entwickelt sich in Echtzeit on-the-Job. Schlagworte sind Kreativität, Innovation, Modernität, Schnelligkeit, Lässigkeit, aber auch Risiko. Sie bieten Chancen für Querdenker, kreative „Macher“-Typen und Enthusiasten, für Menschen, die bereit sind, Risiken einzugehen und die sich schnell auf sich dynamisch verändernde Arbeitsbedingungen und Umstände einstellen können.

Ein meist junges, motiviertes Team und entsprechendes Arbeitsklima mit einer noch geringen Mitarbeiterzahl macht den Berufseinstieg relativ einfach. Die Aufgabenfelder sind abwechslungsreich, kreativ und alles andere als eintönig. Einsatzgebiete, in denen man sich als Berufseinsteiger tummeln und etablieren kann, sind beispielsweise das Projekt- oder Produktmanagement, das Marketing oder der Vertrieb.

Die Höhe der Gehälter ist in Start-ups - nicht nur für Berufseinsteiger - vergleichsweise niedrig. Dieser Weg ist nichts für Kandidaten, bei denen der monetäre Faktor an erster Stelle steht oder die absolute Sicherheit suchen.

DER ÖFFENTLICHE BEREICH

Ganz anders tickt der öffentliche bzw. halb-öffentliche Bereich, den z.B. Behörden, Kammern, Vereine und Verbände repräsentieren. Die Bandbreite ist groß: Vom Mini-Verein bis zur Organisation mit angeschlossenen Wirtschaftsunternehmen ist alles dabei.

Zu finden sind diese je nach Thematik und regionalen Besonderheiten, über ganz Deutschland verteilt. Dachorganisationen und Bundesverbände tummeln sich meist in Berlin und Bonn. Landesverbände sind in der Regel in den Hauptstädten der Länder verortet. Kleinere Organisationen oder die Basis der Vereine und Verbände findet man auch vor Ort in den Kommunen.

Kammern, Vereine und Verbände sind im Bereich des Dienstleistungssektors einzuordnen. Sie bündeln die Interessen der einzelnen Mitglieder, um gemeinsame Ziel- oder Wertvorstellungen zu erreichen. Ein wesentlicher Teil der Verbandsarbeit ist die Interessenvertretung (Lobbyarbeit) – meist auf politischer Ebene – und die

Kontaktpflege zu den Mitgliedern und jeweiligen Fachgremien. Wer gerne „netzwerk“, kommunikativ und kontaktfreudig agiert, ist hier richtig

Der Einstieg erfolgt oft über Referententätigkeiten, Assistenzpositionen oder Projekte. Sofern nicht direkt die Festanstellung oder Verbeamtung winkt, stehen am Anfang häufig befristete Verträge. Hat man jedoch irgendwann einen unbefristeten Vertrag, dann bieten Behörden, Vereine und Verbände eine sichere berufliche Heimat, die von den Vorzügen des öffentlichen und halb-öffentlichen Dienstes gerade im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten und andere Rahmenbedingungen geprägt ist.

Aufgrund der Organisation in meist steilen Hierarchien gibt es weniger Aufstiegschancen. Jedoch unterliegt der gesamte öffentliche und halb-öffentliche Bereich aktuell einem tiefgreifenden Umbruch. Auch hier greifen globale Megatrends wie die Digitalisierung in gewohnte Abläufe und Organisationsstrukturen ein. Mit dem Wandel, den Unternehmen, Bürger und Mitglieder erfahren, verändern sich auch die Institutionen. Allerdings nicht in dem Tempo, in dem es die freie Wirtschaft derzeit erlebt. Der Platz für gestalterisches Arbeiten wächst ebenso, wie die Chance, Themen durch Beharrlichkeit und persönliches Engagement vorantreiben zu können – auch wenn auf dem Weg zum Erfolg häufig nach wie vor dicke Bretter gebohrt werden müssen.

Die Gehälter bleiben häufig hinter dem zurück, was man in Großunternehmen oder auch im Mittelstand erreichen kann. Hier stellt sich wieder die Frage, wo man selbst seine Prioritäten setzt. Die Tätigkeit ermöglicht es einem jedoch meist, sich ein gutes Netzwerk aufzubauen. Hieraus ergeben sich nicht selten Möglichkeiten, auch aufseiten der freien Wirtschaft Fuß zu fassen.

WIE KOMMT MAN DENN NUN DORTHIN?

Ist die Richtung festgelegt, kann es losgehen. Aber wie? Die ersten Schritte ähneln sich, egal welchen Weg man gewählt hat. Online-Bewerbungen oder solche über Formulare auf den Unternehmenswebsites haben sich durchgesetzt. Nur ganz vereinzelt werden noch schriftliche Bewerbungen gefordert.

Ein Zwischenschritt im Bewerbungsverfahren - häufig in Konzernen und Start-ups - sind Skype-/Facetime-Interviews oder der Einsatz von Video-Tools vor dem eigentlichen persönlichen Gespräch. Im Mittelstand ist dies eher nur dann der Fall, wenn der Kandidat sehr weit entfernt vom Unternehmen lebt.

Unterschiede zeigen sich jedoch im persönlichen Gespräch. Im Großunternehmen trifft man oft auf sehr professionelle Recruiting-Abteilungen und begegnet geschulten Interviewpartnern. Sowohl die Gespräche als auch der Bewerbungsprozess insgesamt sind strukturiert. Im Idealfall bedeutet dies für Bewerber, regelmäßige Feedbacks zum Sachstand, einen persönlichen Ansprechpartner bei Fragen und ein zügiges Besetzungsverfahren.

Im Mittelstand ist die Bandbreite der Personen und Prozesse, auf die man trifft, breiter gefächert. Von hoher Professionalität bis hin zu unstrukturiert agierenden Ansprechpartnern. Im Zuge des Fach- und Führungskräftemangels ist jedoch gerade im Mittelstand in den letzten Jahren in Sachen Recruiting viel passiert. Zahlreiche Unternehmen haben ihre Personalabteilungen professionalisiert und dabei gegenüber den Konzernen deutlich aufgeholt.

Kammern, Vereine und Verbände sind in Sachen Rekrutierung klar definierten Strukturen unterworfen. Die Verfahren nehmen häufig längere Zeit in Anspruch und als Kandidat muss man damit rechnen, im Vorstellungsgespräch nicht ein oder zwei Gesprächspartnern, sondern oft gleich mehreren Personen gegenüberzusitzen.

Start-ups sind bekannt für ihre eher lässige, entspannte Atmosphäre, die auch in Vorstellungsgesprächen zelebriert wird. Davon sollte man sich aber nicht täuschen lassen. Auch hier werden Kompetenz und Persönlichkeit hinterfragt. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto weniger kann es sich eine Fehlbesetzung leisten. Hier ist es - noch mehr als bei anderen Unternehmensarten - bedeutsam, sich zu „committieren“, also zu zeigen, dass man sich mit dem Unternehmen und der Idee oder dem Produkt identifiziert.

Der Dresscode für ein Vorstellungsgespräch variiert – je nach Unternehmenstyp

– deutlich. So wirken wirken Blazer, Anzug oder Krawatte beispielsweise in einem Start-up oft zu förmlich. In den anderen Unternehmenstypen wird klassische Business-Kleidung - gerade im kaufmännischen Bereich - eher erwartet. Ein Blick vorab auf die Websites der Unternehmen ist sinnvoll, denn Filme oder Bilder aus dem Unternehmensalltag können hilfreiche Anhaltspunkte liefern. Wer unsicher ist, sollte eher einen Gang nach oben schalten, anstatt sich zu leger zu kleiden.

UND SONST SO?

Generell gilt, dass man immer pünktlich erscheint, sich gegenüber allen Personen, auf die man im Unternehmen trifft – vom Pförtner bis zum Vorstand – höflich und respektvoll verhält und sich im Gespräch professionell und authentisch zeigt.

Wer sich ganz bewusst für eine der vier „groben Himmelsrichtungen“ entscheidet, sich für den Weg gut vorbereitet, auf mögliche Herausforderungen einstellt und Besonderheiten beachtet, der ist für das Abenteuer, das sich Karriere nennt, bestens gerüstet.



AUTORIN:

Isabel Purnhagen

Die Juristin Isabel Purnhagen ist Teamleiterin Research & Projektmanagement bei der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung. Sie begleitet Unternehmen bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen. Zudem ist sie in der Karriere- und Orientierungsberatung von Fachspezialisten und Führungskräften aktiv.