

Presse-Clipping

karrierefürer mittelstand
06/2009
15.000 Exemplare



Unternehmen im Wandel

Familienunternehmen. „Sie lassen ihren Mitarbeitern häufig größere Freiräume zur persönlichen Entfaltung, bieten oft Einsatzmöglichkeiten im Ausland und flache Hierarchien. Trotzdem wissen die wenigsten Hochschulabsolventen und Young Professionals von den Vorteilen einer Karriere bei einem Familienunternehmen.“

„Das hat mehrere Gründe“, weiß Stefan Heidbreder, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen. „Bescheidenheit und Understatement prägen häufig die Familien- und Unternehmenskultur, das schlägt sich auch in der Bekanntheit am Arbeitsmarkt nieder.“

Der direkte Kontakt überzeugt

Sebastian Wenski etwa lernte seinen heutigen Arbeitgeber erst auf dem Karrieretag Familienunternehmen kennen und war beeindruckt: „Gleich beim ersten Kontakt mit Wika hatte ich die Möglichkeit, sofort mit Top-Entscheidern im Unternehmen zu sprechen. Ich war von dem angenehmen direkten Umgang begeistert, von der gesamten Unternehmenskultur und natürlich auch von den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Ich war sogleich überzeugt, meinen Karriereweg dort ideal fortsetzen zu können.“

Familienunternehmen und „Hidden Champions“ befinden sich oft in ländlichen Regionen, was nicht gerade die Bekanntheit der Unternehmen fördert, schlimmer noch, Bewerber oft abschreckt. Doch für Meike Böse ist dieses Thema zweitrangig. Sie ist heute im Key Account Management bei Würth für die französischsprachige Schweiz tätig und erinnert sich an ihren Berufseinstieg: „Ich arbeitete schnell inmitten vieler motivierter Kollegen, die mir den Start mit ihrer Offenheit erleichtert haben. Gut finde ich, dass ich einerseits sofort operativ arbeiten kann, andererseits mein Produktwissen und meine Kompetenzen regelmäßig durch Schulungen und Veranstaltungen erweitere.“

Mittelmäßig im Gehalt?

„Eine der größten Fehleinschätzungen von vielen Berufsanfängern ist, dass sie bei Großkonzernen großes Geld verdienen“, so Stefan Klemm. Dabei liegt meistens die Höhe der Gehälter in aller Regel gleichauf mit denen in Konzernen. Vor allem in Bereichen wie Vertrieb wird zum Teil deutlich mehr verdient. Die Einstiegsgehälter liegen manchmal etwas unter Branchendurchschnitt, jedoch sind bei entsprechender Leistung häufigere und höhere Gehaltsprünge möglich.

Erfahrene Führungskräfte schätzen vor allem die hohe Eigenverantwortlichkeit, kurze Entscheidungswege und individuelle Entwicklungschancen bei Familienunternehmen.

VORTEILE DER „HIDDEN CHAMPIONS“

- International erfolgreiche Unternehmen
- Bedacht auf Nach- und Langfristigkeit
- Krisenresistenter als Konzerne
- Kontinuierliche Investition in Innovationen
- Größerer Freiraum zur persönlichen Entfaltung
- Breiteres Aufgabengebiet
- Schnelle Übernahme von Verantwortung
- Einsatzmöglichkeiten im Ausland
- Flache Hierarchien
- Individuelle Weiterbildung



Die Qual der Wahl

Bei Hochschulabsolventen wie auch bei Unternehmen gewinnen sich Traineeprogramme zusehends an Beliebtheit. Mittelständische Unternehmen bieten allerdings noch vergleichsweise selten ein solches Förderprogramm für Hochschulabsolventen an. Oft wird dies auf einen hohen Betreuungsaufwand und damit verbundene Kosten zurückgeführt. Darüber werden allzu leicht die Chancen vergessen, die solche Programme ebenfalls bieten – und zwar für beide Seiten.

Von **Veronika Krüger**, Referent in Zentraler Ausbildung und im Projektteam Schöco International in Aachenfeld

Traineeprogramme stellen primär dar auf ab junge Hochschulabsolventen mit ferrenspezifischen Know-how aus der Praxis auszubilden und ihnen Stück für mögliche Synergien entlang der Wertschöpfungskette im Unternehmen zu schaffen. Die Gestaltung der Programme kann dabei stark hinsichtlich Dauer, Einsatzplanung und Trainingsmaßnahmen variieren. Oft sind Traineeprogramme heute international ausgerichtet, so dass bereits ein gewisses Maß an interkultureller Kompetenz gefragt ist. Der Aufbau eines branchenübergreifenden Netzwerks, die Förderung der persönlichen und methodischen Kompetenzen sowie die Vermittlung der Unternehmensphilosophie sind häufig von Unternehmen generelle Gründe für die Einstellung von Trainees. Derartige attraktive Förderprogramme haben sich zu einem wichtigen Bestandteil des Talentmanagements einzelner Land und begünstigen zugleich ein positives Bild des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit.

Bei Schöco International haben sich zur Umsetzung dieser Ziele vor allem drei Bausteine bewährt:
1. Training on the Job in In- und Ausland in Form von Projektarbeit und Kennenlernen des Tagesgeschäfts
2. Training off the Job mittels Fach- und Methodentraining
3. Fachübergreifende Traineeprojekte

Das international ausgerichtete Traineeprogramm hat Tradition. Erstmals Anfang der 90er Jahre angeboten und zunächst auf die Schwerpunkte Vertrieb und Logistik beschränkt, wurden aufgrund der positiven Resonanz aus den Fachbereichen zusätzlich die Schwerpunkte Produktionsmanagement, Produktentwicklung, Optimierung, Finanzierung/Controlling und Marketing eingeführt. Die individuelle Einsatz- und Trainingsplanung ermöglicht die optimale Ausrichtung an den Stärken und Interessen der Trainees sowie an den Anforderungen einzelner Abteilungen oder Bereiche entlang des Bologna-Prozesses und der – verglichen mit klassischen Diplomanden – geringeren Bildungsjahre und Praxiserfahrung von Bachelor-Absolventen gemeint. Diese flexible Gestaltung werden an Bedeutung. Standardisierte Programme werden heute der Vergänglichkeit angehört.

Die Entscheidung für ein Traineeprogramm oder den DirektEinstieg kann jeder Berufswahlende nur individuell beantworten. Absolventen sollten die Wahl davon abhängig machen, ob sie von vornherein die Karriere eines Spezialisten einschlagen oder mit einem generalistisch angelegten Traineeprogramm ausstarten möchten.



Stiftung Familienunternehmen



5. Karrieretag Familienunternehmen

Familienunternehmer treffen die Fach- und Führungskräfte von morgen



Die Spezialmesse für Ihre Karriere beim Hidden Champion und Weltmarktführer



13. November 2009
Ulm

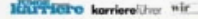
Bewerbungsschluss
28. September 2009

Karriereumfeld im Familienunternehmen
FAQ: Karrieretag-Familienunternehmen.de

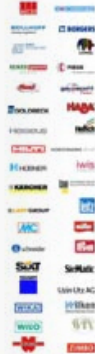
Land-Partner



Partner



Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

