

# Die passende Unternehmensform finden

Vertraute Atmosphäre im Familienbetrieb oder klare Strukturen im Großkonzern - was ist das Richtige?

Von Victoria Vosseberg

Macht man seine Arbeit gerne oder nicht? Die Antwort auf diese Frage hängt nicht nur vom Inhalt des Jobs ab, sondern auch von dem Umfeld, in dem man ihn ausübt. Dabei wird die Arbeitskultur entscheidend durch die Größe des Unternehmens geprägt. Es lohnt sich, bei der Stellensuche zu überlegen, wo man am besten reinpasst.

## Was zeichnet kleine Unternehmen aus?

„Kleine Unternehmen sind oft inhabergeführt, ganz typisch sind hier die Familienbetriebe“, sagt die Personalberaterin Nicole Flockenhaus. Die Strukturen seien stark auf die Inhaber ausgerichtet. Kleine Unternehmen bieten somit eine enge Bindung zwischen den Mitarbeitenden sowie hohe Integrität. Ebenso erfordern sie aber ein hohes Maß an Empathie und Sozialkompetenz, da man sich sehr auf die Kolleginnen und Kollegen einlassen muss. „Die Mitarbeiter sind also ‚Part of the Game‘, sie gehören auf einem kleinen Spielfeld zu einem festen Team, in dem sie einen festen Platz haben“, sagt Flockenhaus.

## Und wie sieht das wiederum bei einem Mittelständler aus?

Mittelständische Unternehmen zeichnen sich laut Flockenhaus typischerweise durch flexible, offene Strukturen aus. Austausch, Verbesserungsvorschläge und kreativer Input seien gewünscht. Oft würden



**In Familienbetrieben hat man Einblick in viele unterschiedliche Bereiche und eine enge Bindung zwischen den Mitarbeitern.**

die Unternehmen mit Stolz auf eine langjährige Geschichte und regionale Verbundenheit zurückblicken. „Ein Mittelständler benötigt deshalb Mitarbeiter, die Teil dieser Geschichte, also ‚Part of the Story‘ werden wollen.“ Auch hier spielt eine enge Bindung ans Unternehmen eine Rolle. „Sie basiert ganz besonders auf Traditionsbewusstsein und gemeinsamen Werten, die die Mitarbeiter motivieren.“

## Worauf muss man sich im Großkonzern einstellen?

Großkonzerne verfügen oftmals über mehrere Niederlassungen im In- und Ausland, sind international aufgestellt und beschäftigen mehrere Hundert Mitarbeiter. Die Größe macht es notwendig, feste Abläufe, klare Regeln und eindeutige Verantwortungsstrukturen auszubilden.

„Dort zu arbeiten ist vor allem ideal für Leute, die normorientiert denken, eine hohe Umsetzungskompetenz haben und eher extrovertiert und kompetitiv sind“, sagt Flockenhaus. Mitarbeiter seien im Großkonzern „Part of the System“: „Es geht darum, innerhalb der Strukturen effektiv zu arbeiten.“

## Unterscheiden sich Gehalts- und Karrierechancen?

Laut Nowack hat man in kleinen oder mittelständischen Unternehmen eher die Chance, schneller aufzusteigen. Der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen – auch in der Personalentwicklung – sei dort enger, was die Karrierebedingungen verbessern könne. Beim Gehalt hingegen punkten die Großkonzerne, im Schnitt zahlen sie deutlich mehr. Für viele Arbeitnehmer sei das Ge-



**Großkonzerne sind meist klar strukturiert und modern. Auch das Gehalt ist meist höher.**

FOTOS: GETTY IMAGES (2)

halt aber weniger wichtig als die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit: „Ich erlebe es in meiner Praxis häufiger, dass ein Arbeitnehmer von einem Großkonzern zu einem Mittelständler wechselt als umgekehrt.“

## Und was ist jetzt am besten für einen Berufsanfänger?

„Gerade jungen Menschen empfehle ich, ihre Bewerbungsanlage möglichst breit zu halten und alle Unternehmenstypen anzuschauen“, sagt der Berufsberater Stefan Nowack. „Großkonzerne haben beispielsweise den Vorteil, eigene Ausbildungsabteilungen zu haben, in denen die Azubis durch enge Betreuung und ein gut strukturiertes Programm auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden“, sagt Nowack. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen hingegen werde die

Ausbildung eher „im laufenden Prozess“ erledigt. Junge Berufsanfänger seien daher sehr abhängig davon, wie viel Zeit und Engagement ihre neuen Kolleginnen und Kollegen für sie aufwenden. „Dafür kann man dort oft in vielen unterschiedlichen Bereichen Erfahrungen sammeln und eine Vielzahl an Fähigkeiten erlernen“, so Nowack.

## Wie trifft man nun am besten eine Entscheidung?

„Der Schlüssel besteht darin, nicht nur auf die sachlichen Kriterien und die fachlichen Kompetenzen zu schauen, sondern ebenfalls die eigene Persönlichkeit gut zu kennen“, sagt Personalberaterin Flockenhaus. Dazu kann man zum Beispiel Persönlichkeitstests zurate ziehen oder sich auf die eigene Reflexionsgabe verlassen.