

PRO ODER CONTRA?

KARRIERESPECIAL
Traineeprogramme

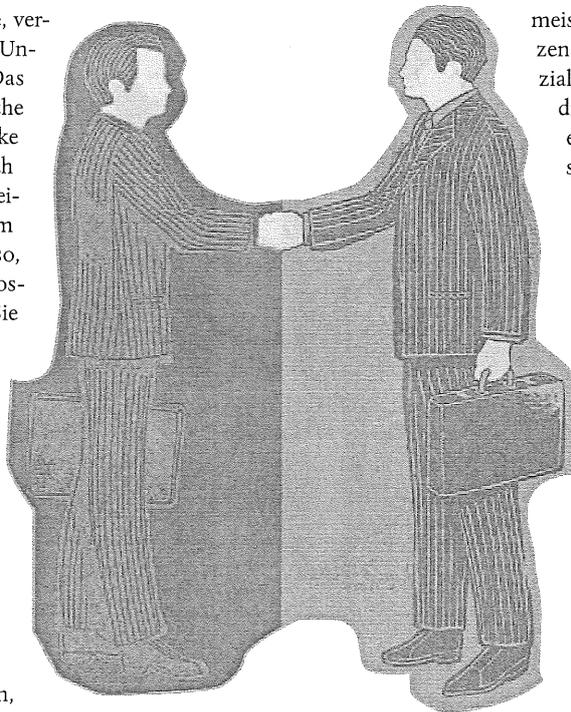
Viele deutsche Unternehmen bieten ein Traineeprogramm an. Ist das wirklich der Königsweg oder doch ein Schwarzer Peter? Zwei Experten, zwei Meinungen

»A« Is Trainee haben Sie die Chance, verschiedene Teilbereiche eines Unternehmens kennenzulernen. Das fördert das Wissen für betriebliche Zusammenhänge. Zugleich gibt es Ihnen Einblicke in Funktionsbereiche, die Sie bisher nur theoretisch kannten – plötzlich sehen Sie Perspektiven, zum Beispiel in der Logistik, obwohl Sie das Fach im Studium mieden. Sie wirken an Projekten mit und lernen so, nach klaren Zielen vorzugehen (Termine und Kostengrenze einhalten, Qualitätsniveaus erreichen). Sie vernetzen sich mit Kollegen aus verschiedenen Fachgebieten und übernehmen (Teil-)Verantwortung. Zudem gibt es immer eine »off-the-Job«-Komponente: Sie lernen Nützliches wie Arbeits-, Entscheidungs- und Präsentationsmethoden oder Hintergründe zur Unternehmenspolitik. Sie arbeiten im Team mit anderen Trainees zusammen. Bei international tätigen Arbeitgebern können Sie damit rechnen, einen mehrmonatigen Auslandsaufenthalt zu erleben. Das fördert interkulturelle Kompetenz, die in Exportnationen einen hohen Stellenwert hat. Wenn Sie Glück haben, gibt es Personen, die sich Zeit nehmen, um Ihnen handfestes Wissen zu vermitteln und konstruktives Feedback zu geben. Das können Fachvorgesetzte der einzelnen Ausbildungsstationen, Verantwortliche für das ganze Traineeprogramm und Mentoren sein, die Ihnen über das Fachliche hinaus auch Tipps zur gelebten Unternehmenskultur vermitteln. Vielleicht bleiben Sie ja in einem Pool von Talenten, welche der Arbeitgeber gemäß erkanntem Potenzial und gezeigter Einsatzbereitschaft weiter fördert? Als Trainee können Sie herausfinden, wo Ihre Eignungen und Neigungen liegen. Selten bekommen Sie in einem so kurzen Zeitraum so viele Rückmeldungen zu Ihrer Person und Impulse aus der Arbeitswelt.«

»O« Obwohl Traineeprogramme eine gute Möglichkeit bieten, das Unternehmen und verschiedene Bereiche kennenzulernen, sollte man sich genau überlegen, ob dieser Berufseinstieg der richtige für einen ist, denn einige Punkte sprechen gegen Traineeprogramme. Zunächst ist das Einstiegsgehalt als Trainee in der Regel geringer als das bei einer spezifischen Position. So liegt das Gehalt im Schnitt circa zehn Prozent unter dem eines Direkteinsteigers. Häufig wird Trainees deutlich weniger Verantwortung übertragen als einem Direkteinsteiger, da der Trainee meist nur kurze Zeit in einen Unternehmensbereich »hineinschnuppert«. Trotzdem wird oft bereits eine breit gefächerte Fachkompetenz erwar-

tet. Direkteinsteiger können sich jedoch meist schneller neue Fachkompetenzen aneignen, da sie sich früher spezialisieren als ein Trainee. So können diese auch schneller erste Erfolge erzielen. Traineebewerber sollten sich darüber hinaus bewusst sein, dass häufig eine hohe Mobilitätsbereitschaft von ihnen erwartet wird. Oft sind Traineeprogramme mit Versetzungen an andere Einsatzorte oder -bereiche verbunden. Offenheit, Kontaktfreudigkeit und Flexibilität gegenüber Neuem sollte man auf jeden Fall mitbringen, da ständige Anpassung an neue Kollegen, Aufgaben und Orte ein Muss ist. Angehende Trainees müssen zudem einen aufwändigen Auswahlprozess durchlaufen, da Ziel des Unternehmens nicht nur die Ausbildung einer Fachkraft ist, sondern vor allem die Ebnung des Weges in höhere Etagen. Es werden folglich oft gut qualifizierte Kandidaten gesucht. Eine

als »Trainee« ausgeschriebene Stelle kann sich im Übrigen auch als wenig anspruchsvolle, manchmal ausbeutende Tätigkeit entpuppen, da keine speziellen arbeitsrechtlichen Vorgaben existieren. Es ist deshalb ratsam, die wichtigsten Punkte über den Ablauf bereits im Bewerbungsgespräch zu klären und vertraglich zu fixieren. Viele Absolventen erhoffen sich durch einen Einstieg als Trainee eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis, jedoch ist der Arbeitsvertrag fast immer auf die Dauer des Programms befristet und eine erneute Bewerbung erforderlich.«



Prof. Dr. Norbert Thom

Der langjährige Professor der Universität Bern befasst sich seit über 35 Jahren mit Traineeprogrammen und gilt als »Grand Old Man« zu diesem Thema im deutschsprachigen Raum.



Dipl.-Kulturwirt Walter Feichtner

Personal- und Karrierethemen sind das Steckepferd des Inhabers von Karrierecoach München. Seit über 15 Jahren ist er in diesem Bereich tätig, coacht, doziert fachbezogen an Hochschulen und berät Unternehmen.