

Einstiegshilfe und Karriereturbo

Sowohl bei Uniabsolventen als auch auf Seiten von Unternehmen sind Traineeprogramme in Deutschland beliebt. Sie sollen Nachwuchskräften den Start ins Arbeitsleben erleichtern. *Von Lara Sogorski*

Schluss mit Uni – und nun? Nicht jeder Hochschulabsolvent hat nach dem Abschluss bereits ein klares Bild vor Augen, wie der Einstieg ins Berufsleben aussehen soll. Insbesondere wer eine Karriere im Unternehmen plant, steht oftmals vor der Frage, welcher Bereich der richtige ist. Viele Studierende können sich deshalb vorstellen, über ein Traineeprogramm im Unternehmen zu starten mit dem Ziel, zunächst verschiedene Abteilungen kennenzulernen. Zudem gilt ein solches Programm häufig als Karriereprungbrett für junge Leute, die frühzeitig Führungsaufgaben übernehmen möchten.

In jedem Fall raten Experten, sich den Ablaufplan vorher genau anzuschauen. Es gibt nämlich keine verpflichtenden Vorgaben für Aufbau und Inhalt. Der Begriff „Traineeprogramm“ ist nicht geschützt und jedes Unternehmen kann selbst entscheiden, ob und wie es eine Traineeestelle anbietet. Allerdings, und das ist die gute Nachricht: „Über die Jahre haben sich verschiedene Standards entwickelt, und es gibt Kriterien, an denen man ein gutes Programm erkennt“, sagt Karriereberaterin Viola Hoffmann-Scheurer. Auch sie war einmal Trainee in der Personalabteilung eines großen Automobilkonzerns und hat später als Personalberaterin unter anderem Assessmentcenter für Trainees geplant und durchgeführt.

Einige Punkte sollten bei einem guten Programm stets erfüllt sein, so die Expertin: Das Auswahlverfahren sollte im besten Fall aus einem mehrstufigen Prozess bestehen. Der Inhalt des Programms sollte strukturiert und möglichst individuell auf den Trainee zugeschnitten sein, mit klaren Zielen hinsichtlich der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Im Laufe des Programms sollte jeder Trainee eigene Projektaufgaben oder einen eigenen Aufgabebereich zugeteilt bekommen. Und es sollte stets einen direkten Ansprechpartner oder Mentor für ihn zur Verfügung stehen.

Mittlerweile bietet rund jedes zweite Unternehmen in Deutschland den Einstieg über ein Traineeprogramm an. Die Dauer liegt in der Regel zwischen zwölf und 24 Monaten. Vier Arten von Programmen lassen sich unterscheiden – das klassische und das fachspezifische Traineeprogramm gelten als die gängigsten Formate. Daneben sind das Management-Traineeprogramm für High Potentials und das Trainee Studium, das

parallel zum normalen Studium verläuft, weniger verbreitet.

Das klassische Programm richtet sich in erster Linie an diejenigen, die am Anfang noch nicht genau wissen, in welchem Bereich sie später arbeiten wollen. „Es geht hierbei vor allem darum, verschiedene Abteilungen kennenzulernen, einen guten Einblick ins Projekt- und Tagesgeschäft zu bekommen und seine Talente und Fähigkeiten zu entdecken“, erklärt Hoffmann-Scheurer. Deshalb stehe am Anfang des Programms auch in der Regel noch keine konkrete Stelle in Aussicht.

Nach Erfahrung der Beraterin ist die Bewerberzahl auf diese Art von Stellen am größten. Viele Firmen setzen zur Kandidatenauswahl deshalb auf Assessmentcenter. „Die Anforderungen sind hierbei ähnlich dem Direkteinstieg. Die Bewerber müssen unter anderem Präsentationen halten, Aufgaben im Team lösen, ihr Organisationsgeschick unter Beweis stellen und Strategien entwickeln“, so die Expertin.

Anders beim fachspezifischen Traineeprogramm. Hier starten die Berufseinsteiger normalerweise bereits mit Blick auf eine konkrete Stelle in einer ausgewählten Abteilung. „Das Programm soll die jungen Leute auf eine bestimmte Stelle im Unternehmen vorbereiten und sie mit allen wichtigen Schnittstellen dieser Funktion vertraut machen“, so die Karriereberaterin. Bei diesen Programmen setzten Unternehmen im Bewerbungsprozess verstärkt auf persönliche Auswahlgespräche, zum Beispiel mit den späteren Vorgesetzten.

Wie es nach dem Traineeprogramm weitergeht, hängt von verschiedenen unternehmensinternen Kriterien ab, weiß auch Hoffmann-Scheurer. Zum Beispiel sei eine Übernahmegarantie nur selten bereits zu Beginn gegeben. „Auch sind nur ein Teil der Programme tatsächlich darauf ausgelegt, die Trainees direkt auf eine Karriere als Führungskraft vorzubereiten.“

Was übrigens das Gehalt betrifft, müssten Trainees heutzutage im Vergleich zum Direkteinstieg kaum zurückstecken. „Da ein Trainee häufig schon vergleichbar verantwortungsvolle Aufgaben übernimmt, haben sich die Gehaltsniveaus über die Jahre angepasst und liegen aktuell gleich oder fast gleich hoch“, erklärt Hoffmann-Scheurer.