

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 24. September 2016 Nummer 265

Karrierestart mit Rundumblick

Vier von zehn Hochschulabsolventen wünschen sich den Berufseinstieg über ein Trainee-Programm. Maximilian Egger, Leiter der SoWi-Holding in Innsbruck, weiß, was ein gutes Angebot ausmacht.

Von Martina Treu

Innsbruck – Bei den heimischen Studenten wünscht sich jeder Zweite, direkt nach der Uni in den Beruf einzusteigen. Auf Platz zwei der beliebtesten Einstiegsvarianten rangiert bereits das Trainee-Programm – vier von zehn Absolventen bevorzugen diese Variante. Das Praktikum ist mit rund 10 Prozent hingegen eine eher unbeliebte Variante des Berufseinstiegs. Das zeigen die neuesten Ergebnisse der Absolventenstudie 2015/2016 der Unternehmens- und Personalberatung Kienbaum Communications. „Eine Traineeestelle bekommt man in aller Regel erst, wenn man ein Studium erfolgreich abgeschlossen hat“, erklärt Maximilian Egger, Leiter der SoWi-Holding in Innsbruck, die Schnittstelle zwischen wissenschaftlicher Forschung und Praxis. Das Trainee-Programm richtet sich somit an Hochschulabsolventen, die noch nicht genau wissen, wohin sie beruflich gehen sollen.



„Man kann tendenziell sagen, Trainee-Programme sind etwas für Generalisten – der Direkteinstieg etwas für Spezialisten.“

Maximilian Egger
(Leiter SoWi-Holding) Foto: SoWi-Holding

Der Vorteil des Trainee-Programms liege darin, in relativ kurzer Zeit einen sehr guten Überblick über das Unternehmen zu bekommen. So könne man auch herausfinden, was zu einem passe und was nicht, da man in viele Unternehmensbereiche hineinschnuppere, berichtet Egger. Das Trainee-Programm sei das erste Mal in den 1970ern aufgekommen – besonders in Banken und Versicherungen erfolge der Berufseinstieg seitdem im Regelfall über ein solches Programm.

Auch in Handelsketten etabliert sich das Trainee-Programm seit einigen Jahren. Bei MPreis haben im vergangenen Jahr beispielsweise 39 Trainees am einjährigen Nachwuchsführungskräfte-Lehrgang teilgenommen. „Dabei werden persönlichkeitsbildende und fachliche Themen wie Kommunikation und Führungskompetenz vermittelt“, heißt es dazu aus der MPreis-Personalentwicklung. Und Spar beschäftigt in seinem internationalen Management-Trainee-Programm derzeit 17 Personen, das eigene Trainee-Programm der Sparzentrale in Wörgl zählt aktuell acht Personen.

„Österreichische Trainee-Programme sind in den letzten Jahren immer professioneller geworden. Sie brauchen den Vergleich mit den USA, woher diese Programme stammen, nicht zu scheuen“, lobt Egger.

Unternehmen nutzen diese Trainee-Programme mit steigender Häufigkeit, denn sie bieten den Organisationen die Möglichkeit, qualifizierte, zukünftige Fachkräfte nach ihren Vorstellungen auszu-



Bei einem guten Traineeprogramm unterstützt ein Mentor den Trainee im Arbeitsalltag.

Foto: iStock/Goodluz

bilden. Dafür nehmen die Unternehmen auch viel Zeit, Geld und Aufwand in Kauf. Denn ein Trainee-Programm sei eher eine Investition in die Zukunft. Daher sei ihnen auch viel daran gelegen, den Trainee ans Unternehmen zu binden. „Mit einer Trainee-Stelle ist in aller Regel die hohe Chance auf eine Übernahme ins Unternehmen verbunden“, weiß Egger.

Gefalle dem Trainee die Stelle nicht, ist das Eggers Ansicht nach auch kein allzu großer Nachteil. „Dann weiß er, dass er sich in diesem

Bereich nicht zu bewerben braucht und er nimmt wichtige Erfahrungen mit, nicht zuletzt durch die Aus- und Weiterbildungen innerhalb des Programms.“

Die Bezahlung sei zwar geringer als bei einem Direkteinstieg, doch mit der gewonnenen Erfahrung und gezielten Ausbildung komme laut Egger auch viel zurück: „Man kann sagen, je größer ein Unternehmen ist, desto besser wird bezahlt und desto besser ist das Trainee-Programm aufgestellt.“

Wichtig sei außerdem, sich

bereits als Trainee ein Netzwerk aufzubauen und dieses dann als Grundlage für die spätere interne Karriere zu nutzen. Viele Trainees würden später einmal in Führungspositionen arbeiten, da sie zahlreiche Bereiche einer Organisation bereits kennen. „Man kann tendenziell sagen, Trainee-Programme sind etwas für Generalisten – der Direkteinstieg etwas für Spezialisten.“

Da die notwendigen Fähigkeiten während des Trainee-Programms vermittelt werden, sind laut einer Hani-

el-Studie zur Verbreitung und Ausrichtung von Trainee-Programmen die Soft Skills der Bewerber ausschlaggebend. Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Motivation seien in dem Zusammenhang wichtige Eigenschaften. 69 Prozent der Unternehmen möchten laut der Studie mit den Trainee-Programmen ihren Führungskräftenachwuchs sicherstellen. Eggers Fazit: „Trainee-Programme sind also eine weitere Möglichkeit, beim Traumarbeitgeber Fuß zu fassen und nicht zuletzt, um herauszufinden, was zu



Foto: iStock/AndreyPopov

Merkmale guter Trainee-Programme

Ein Trainee ist kein Praktikant: Damit sich das Trainee-Programm nicht als verkapptes Praktikum herausstellt, gibt es Anhaltspunkte, anhand derer sich die Qualität des Programms festmachen lässt.

Auswahlprozess: Weit verbreitetes Verfahren für die Auswahl der Trainees ist das Assessment Center. Ein anspruchsvoller Prozess ist ein Indiz für ein fundiertes Trainee-Angebot.

Entwicklung: Zeigt das Unternehmen bereits im Vorfeld, in welche Richtung sich der Trainee entwickeln kann, beweist es damit

ein langfristiges Interesse an einer guten Zusammenarbeit.

Übernahme: Die Frage nach der Übernahmequote des Unternehmens ist gerechtfertigt und zeigt ebenfalls das Interesse des Unternehmens an zukünftigen Mitarbeitern.

Struktur: Der Verlauf des Programms braucht eine klare Struktur mit einem festen Ansprechpartner. Es sollten Möglichkeiten vorhanden sein, in mehrere Bereiche hineinzuschnuppere. Im Idealfall wird das Programm individuell auf den Trainee angepasst.

Trainee-Programm als Eintrittskarte

Raimund Desalla ist kaufmännischer Direktionsleiter bei der Strabag in Innsbruck. Der Bauriese bietet seit vielen Jahren Trainee-Programme an.

Wie läuft ein Trainee-Programm bei der Strabag ab?

Raimund Desalla: Der Trainee lernt dabei das ganze Unternehmen kennen und geht dabei alle Stationen durch, die es in einem so großen Konzern mit 73.000 Mitarbeitern eben gibt. Dadurch erhält er Einblick in die einzelnen Fachabteilungen. Die Traineezeit beträgt zwischen zehn und 13 Monate und wird in Abstimmung mit dem Trainee vereinbart. Außerdem sind dreimonatige Auslandsaufenthalte in einer unserer weltweiten Niederlassungen vorgesehen.

Wie hoch ist die Chance, übernommen zu werden?

Desalla: In der Regel bekommen bei uns alle Trainees

nach der Traineezeit eine Fixanstellung.

Worin besteht für das Unternehmen der Vorteil eines Trainee-Programms im Gegensatz zum Direkteinstieg?

Desalla: Ein Direkteinstieg ist immer ortsgebunden und in einem ganz bestimmten Fachbereich. Als Trainee mit entsprechenden Vorkenntnissen, die mit dem Universitätsabschluss eines Bachelors oder Masters einhergehen, hat man die Möglichkeit, alle Fachbereiche kennenzulernen. Der Trainee kann sich außerdem ein Netzwerk im Unternehmen aufbauen, das er dann im Beruf umsetzen kann.

Wie viele Traineestellen bietet die Strabag an?

Desalla: Das ist lokal sehr unterschiedlich, je nachdem, wie die lokalen Einheiten aufgestellt sind. Wir haben österreichweit Niederlassungen und das wird unter-

schiedlich gehandhabt, je nachdem, ob beispielsweise Pensionierungen anstehen. Trainee-Programme bieten wir schon seit vielen Jahren an und sind sehr zufrieden.



Bei der Strabag lernen Nachwuchsführungskräfte in zehn bis 13 Monaten alle Bereiche des Konzerns kennen.

Foto: Strabag SE