

Trainees

bestmöglich fördern

Trainee-Programme binden an Unternehmen und steigern die Attraktivität des Arbeitgebers bei jungen, talentierten Menschen. Doch zur bestmöglichen Förderung gehört mehr als ein attraktiver Arbeitsplatz.

Homelike



Trainees bestmöglich fördern

Trainee-Programme binden an Unternehmen und steigern die Attraktivität des Arbeitgebers bei jungen, talentierten Menschen. Unter Absolventen ist die Nachfrage nach Trainee-Programmen groß: Laut einer Kienbaum-Umfrage wünschen sich 46 Prozent der Absolventen im Jahr 2015 den Einstieg in ein Unternehmen über ein Trainee-Programm.





Wie ein Trainee-Programm interessant gestalten?

Eine Frage, die nicht nur Trainees beschäftigt, sondern auch Unternehmen. Dabei heißt es nicht unbedingt: Je größer das Unternehmen, desto besser das Trainee-Programm. Obwohl der Begriff „Trainee-Programm“ rechtlich nicht geschützt ist und daher keine Standards vorgeschrieben sind, muss sich die Personalabteilung grundlegende Gedanken machen, wie ein solches Programm aussehen sollte. Bei der Einführung eines Trainee-Programms sollte nichts dem Zufall überlassen werden. Doch bevor Ausbildungsleitfäden und Qualitätskriterien festgehalten werden, kommt erstmal eine andere Frage auf:

Wo finde ich überhaupt qualifizierte Trainees?

Die Unternehmenskultur ist laut einer Studie des Karrierenetzwerkes squeaker.net das wichtigste Kriterium bei der Arbeitgeberwahl, dicht gefolgt von Karrierechancen und der Work Life Balance. Hier spielt das Employer Branding, die Arbeitgebermarkenbildung, eine wichtige Rolle. Ihr Unternehmen sollte sich durch gezielte Marketingmaßnahmen als attraktiver Arbeitgeber darstellen und sich positiv von Wettbewerbern abheben. Unternehmen sollten ihre Arbeitgebermarke zudem genau dort platzieren, wo sich Absolventen über potentielle Arbeitgeber und ihre Karrierechancen informieren.

Neben der eigenen Unternehmenswebsite oder Karrieremessen bieten gerade Karrierenetzwerke wie squeaker.net Unternehmen die Möglichkeit, sich jungen Talenten vorzustellen und profitieren gleichzeitig von der hohen Qualität des Netzwerkes, Insiderwissen und qualitativ hochwertigen Bewerbungen. Unter mehr als 150.000 angemeldeten Akademikern finden Unternehmen hochkarätige Studenten und Absolventen, die auf der Suche nach einem attraktiven Arbeitgeber sind.

www.thehomelike.com



Was macht ein Trainee-Programm qualitativ?

Bereits vor den ersten Bewerbungsgesprächen sollten die detaillierten Inhalte Ihres angebotenen Trainee-Programms feststehen. Eine frühzeitige interne Planung ist ebenso wichtig, wie die Vorstellung eines gut strukturierten Trainee-Programms mit allen wichtigen Informationen im Bewerbungsgespräch. Dies hinterlässt einen professionellen Eindruck beim Bewerber. Folgende Inhalte sollten Sie dabei beachten:

- 1. Dauer:** Das Trainee-Programm sollte mindestens zwölf Monate und maximal 24 Monate umfassen. So hat der Trainee genügend Zeit, einen umfassenden Einblick in das Unternehmen zu erhalten.
- 2. Gehalt:** Ein Trainee sollte nicht viel weniger verdienen als ein Direkteinsteiger mit gleicher Qualifikation.
- 3. Festlegung der Karriereziele:** Zeigen Sie die kurz- und mittelfristigen Karriere-möglichkeiten innerhalb des Unternehmens auf.
- 4. Ausbildungsplan:** Entwickeln Sie einen genauen Ablaufplan, zu welchem Zeitpunkt der Trainee in welcher Abteilung ist, welche Lernziele zu erreichen sind und definieren Sie einen Ansprechpartner vor Ort. So lernt Ihr Trainee verschiedene Unternehmensbereiche und Abteilungen intensiv kennen.
- 5. Verantwortung:** Übertragen Sie Ihrem Trainee bereits früh Verantwortung durch eigene Projekte. Nur so können Sie feststellen, ob der Trainee an seinen Aufgaben wächst.
- 6. Internationalität:** Bieten Sie Ihrem Trainee die Möglichkeit, auch andere Unternehmensstandorte im In- und Ausland kennen zu lernen. Auch hier sollte der Ablauf gut organisiert sein, eine möblierte Unterkunft bereitgestellt und einen Ansprechpartner vor Ort festgelegt werden.

Was macht ein Trainee-Programm qualitativ? (Forts.)

7. Weiterbildung: Fördern Sie die fachliche und persönliche Weiterentwicklung des Trainees durch Business-Englisch-Kurse, Fachkonferenzen, Coachings und andere Weiterbildungsmaßnahmen.

8. Networking: Die Organisation von Trainee- oder Alumni-Treffen ermöglicht Ihrem Trainee, Erfahrungen unter Gleichgesinnten auszutauschen.

9. Mentoring: Ein Mentor soll dem Trainee während des Trainee-Programms unterstützend zur Seite stehen und die Qualität des Ablaufplans sicherstellen. Als Mentor eignen sich besonders ehemalige Trainees.

10. Zusatzleistungen: Ob betriebliche Altersvorsorge, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Dienstwagen, Firmenhandy, Vergünstigungen für die Kantine oder Mitarbeiterrabatte, Zusatzleistungen spornen an und machen den Arbeitgeber noch attraktiver.

11. Wohnungssuche: Gerade für Trainees, die aus anderen Städten oder gar dem Ausland zuziehen, bedeutet die Wohnungssuche zu Beginn des Trainee-Programms Stress. Hier können Sie als Unternehmen unterstützen. Da der Wohnungsmarkt besonders in Großstädten sehr angespannt ist, bietet sich eine möblierte Wohnung auf Zeit an. Über Portale wie Homelike lässt sich der gesamte Buchungsprozess online abwickeln. Da Homelike nur mit professionellen Vermietern zusammenarbeitet, sind eine ordentliche Rechnungsstellung und ein rechtssicherer Mietvertrag garantiert. Als Unternehmen können Sie zudem eine Firmenbürgschaft geltend machen. Sorgen Sie mit Ihrer Hilfe bei der Wohnungssuche dafür, dass sich der Trainee von Anfang an auf seine Aufgabe im Unternehmen konzentrieren kann.

12. Evaluierung: Führen Sie mit dem Trainee Interviews und Feedbackgespräche, um Praxisnähe, Verständlichkeit der Lerninhalte, Fachkompetenz und Rhetorik zu evaluieren. Alle Mitarbeiter, mit denen der Trainee zusammenarbeitet, beispielsweise Führungskräfte oder Kollegen, können die Performance ebenfalls evaluieren.

Über Homelike

Homelike (www.thehomelike.com) ist eine Online-Buchungsplattform, die möblierte Business Apartments ab einem Monat Mietzeit für den B2B-Bereich anbietet. Das Unternehmen wurde im Dezember 2014 von den Geschäftsführern Dustin Figge und Christoph Kasper gegründet. Das Portfolio von Homelike umfasst möblierte Apartments in allen Größen, sowie Serviced Apartments und Boardinghäuser. Aktuell bietet Homelike mehr als 19.000 möblierte Apartments in über 50 Städten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Großbritannien an und baut kontinuierlich seine Präsenz aus. Homelike bildet auf seiner Plattform den gesamten Mietprozess online ab und bringt die Branchen Immobilien und Business Travel auf einem neuen marktführenden und digitalen Portal zusammen.

www.thehomelike.com

