



NACHRICHTEN

- Durch Vorbilder die duale Ausbildung kennenlernen
- Internationale Studierende für Unternehmen rekrutieren
- Neue Projekte & Produkte bei der IfB OWL
- Die IfB OWL im neuen Gewand
- Erfolge der IfB OWL

»S.2



NEUE MITGLIEDER

Wir freuen uns über neuen Vereinszuwachs: BTZ Berufliches Trainingszentrum Paderborn gGmbH, Brüder Schlau GmbH und HARTING KG. Herzlich Willkommen an Bord der IfB OWL.

»S.5



IM FOKUS

Trends, Entwicklungen und spannende Themen haben wir in unserer Rubrik „Im Fokus“ kurz und informativ für Sie aufbereitet. In dieser Ausgabe: Mit Traineeprogrammen Talente finden und binden.

»S.6



SCHLAGLICHT

Drei kurze Fragen, drei kurze Antworten: Michael Bruggesser, Corporate Director Human Resources bei Miele wirft sein Schlaglicht auf das Thema Traineeprogramme.

»S.9



TERMINE

Informieren Sie sich über die kommenden Termine unserer Themen- und Arbeitskreise, über Vereinsevents und Projektveranstaltungen.

»S.10

Vorweihnachtliche Bescherung: Unser neuer IfB-Newsletter für Sie

Liebe Mitglieder der Initiative für Beschäftigung OWL,

im Jahr des 15-jährigen Vereinsjubiläums erneuern wir unseren visuellen Auftritt und arbeiten mit Hochdruck an neuen Kommunikationsmaterialien. Zum Jahresausklang und als kleine Überraschung in der Vorweihnachtszeit, präsentieren wir Ihnen heute die erste Ausgabe des IfB-Newsletters.

Mit dem zukünftig quartalsweise erscheinenden IfB-Newsletter informieren wir Sie über die gemeinsame Vereinsarbeit, halten Sie über Neuigkeiten aus dem Netzwerk auf dem Laufenden, geben Ihnen Impulse und machen Best Practices für Sie sichtbar.

Dazu berichten wir in der Rubrik „Nachrichten“ kurz und anschaulich über unsere laufenden Projekt- und Produktangebote sowie über Entwicklungen des Vereins insgesamt. In der Rubrik „Im Fokus“ beleuchten wir pro Ausgabe ein Schwerpunktthema anhand eines informativen Kurzbeitrags, um Denkansätze zur weiteren Vertiefung und Umsetzung zu bieten. In der ersten Ausgabe haben wir uns das Thema Traineeprogramme vorgenommen.



Prof. Dr. Gunther Olesch
Vorstandsvorsitzender
der IfB OWL

Im „Schlaglicht“ ergänzen Praktiker aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft kurz und knapp das jeweilige Schwerpunktthema aus ihrer Perspektive. Und zu guter Letzt machen wir Sie in der Rubrik „Termine“ auf Veranstaltungen und Events der IfB OWL aufmerksam.

Der Vorstand und das Team der IfB OWL wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Herzlichen Dank an alle Mitglieder für Ihr Engagement in der IfB OWL in 2014 und Ihnen eine schöne Weihnachtszeit.



Durch Vorbilder die duale Ausbildung kennenlernen

Für mehr Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in dualer Ausbildung haben wir in den vergangenen drei Jahren im Projekt „Kompetenzwerkstatt Vielfalt + Ausbildung“ unter anderem das Format „Vorbilder-Foren“ entwickelt und organisiert. Frei nach dem Motto „Gut abgeschaut ist halb gelernt“, baut das Format auf dem „Lernen am Modell“-Konzept auf. In zwei-stündigen Kurzworkshops kamen Jugendliche ins Gespräch mit Auszubildenden und ihren Ausbildern, um aus deren persönlichen Erfahrungen zu lernen, Chancen für sich zu erkennen und den Umgang mit Schwierigkeiten sowie Umwege zu beleuchten. Bis zum Projektende im Dezember 2014 nahmen über 200 Schülerinnen und Schüler von Haupt- und Realschulen sowie Berufskollegs an den Veranstaltungen teil. Beteiligt waren die Unternehmen Goldbeck, Hettich, Stadtwerke Bielefeld, Ev. Johanneswerk, dm-drogerie markt, CARSTEN MOCH Orthopädie-Schuhtechnik sowie Dr. August Oetker Nahrungsmittel. Auf der Abschlusskonferenz des Projekts am 19.11.2014 mit gut 100 Teilnehmenden wurden die unterschiedlichen Projektinstrumente sowie ausgewählte Good-Practice-Beispiele zu den Themen Interkulturalität und duale Ausbildung präsentiert. Ganz besonders freute uns der Besuch von Frau Staatssekretärin Anette Kramme, die als Vertreterin des BMAS zum Thema „Willkommenskultur in OWL“ referierte. Insgesamt nutzten über 2.000 Profiteure die verschiedenen Projektangebote wie Informationsabende, Vorbilder-Foren oder Trainings für Lehrkräfte von multikulturellen Schulklassen.

Internationale Studierende für Unternehmen rekrutieren

Im Sommer 2014 haben wir das Projekt „Kompetenzforum INTERNATIONAL“ gestartet, mit dem wir das Ziel verfolgen, in Ostwestfalen-Lippe die Beschäftigung hochqualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund besonders in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern. Unser Projektangebot richtet sich gleichermaßen an Unternehmen wie Studierende: Gemeinsam mit Unternehmen entwickeln wir in Workshops des „Arbeitskreis Unternehmen Vielfalt OWL“ Diversity Instrumente und erarbeiten Maßnahmen zur Kompetenzsteigerung im Bereich der Akquise und Bindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Studierenden mit Migrationshintergrund bieten wir im Projekt gemeinsam mit den Career Services der Hochschulen und Führungskräften regionaler Unternehmen Workshops zu den Themen Unternehmensanforderungen, Arbeitsmarkt und Bewerbung an. Darüber hinaus schaffen wir mit den Personalbörsen INTERNATIONAL eine innovative Form des Personalmarketings: In diesem Veranstaltungsformat haben Studierende wie Unternehmen die Möglichkeit, miteinander in Kontakt zu treten und sich zu präsentieren. Das Projekt wird als innovatives Modellprojekt des Landes NRW durch den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Neue Projekte & Produkte bei der IfB OWL

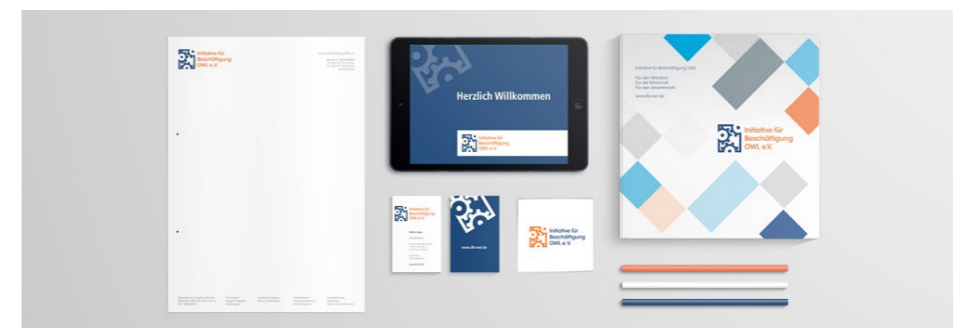
Arbeitgeberattraktivität stärken, Vielfalt managen und Übergänge gestalten – so lauten die drei zukünftigen inhaltlichen Säulen, auf die wir unsere Vereinsarbeit in den nächsten Jahren ausrichten und fokussieren werden. Innerhalb dieser drei Säulen entwickeln wir derzeit Projektideen zu den Themen Ausbildungsabbrüche, Inklusion, CSR im Mittelstand und Willkommenskultur in OWL. Wir freuen uns über Anregungen Ihrerseits und den Austausch mit Ihnen zu den Projektideen.

Neben unseren laufenden Projekten, entwickeln wir, ableitend aus unserer bisherigen Arbeit, Produktideen, die wir 2015 in Form eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs anbieten möchten. Sprechen Sie uns bei Interesse gerne an.

- **Demografieschulung:** Das Thema Demografie ist längst in jedem Betrieb angekommen. Aber wie gehe ich in meinem Unternehmen damit um? Was muss und kann ich tun, um nicht in die Demografiefallen zu tappen? Um diese Fragen zu beantworten, arbeiten wir derzeit ein Schulungskonzept für Geschäftsführer und Personalverantwortliche aus, um sie zu einem demografieorientierten Personalmanagement zu befähigen. In der Schulung werden Methoden und Instrumente vermittelt, individuelle Handlungspläne entwickelt und Best-Practices aufgezeigt. Darüber hinaus bieten wir Unternehmen an, sie bei der Umsetzung der individuellen Handlungspläne im Betrieb zu begleiten.
- **Vereinfachte Betriebsanweisungen:** Jeder Betrieb ist zu Sicherheitsunterweisungen verpflichtet, die entlang von Betriebsanweisungen erfolgen. Darin werden die Mitarbeitenden über Gefahren und Schutzmaßnahmen informiert. Nicht immer sind diese Betriebsanweisungen aber für jeden Mitarbeitenden verständlich. Deshalb haben wir ein Verfahren entwickelt, Betriebsanweisungen sprachlich, konzeptionell und didaktisch zu vereinfachen. Damit schaffen wir ein Verständniszugewinn von 20 Prozentpunkten bei Mitarbeitenden mit einem Sprachniveau ab Deutsch A2.
- **Traineeprogramme für KMU:** Traineeprogramme sind bisher nahezu nur bei großen Unternehmen anzutreffen. Dabei bietet dieses Personalrekrutierungs- und Entwicklungsinstrument auch für kleine und mittelständische Betriebe erhebliche Potentiale in den Bereichen Arbeitgeberattraktivität, Rekrutierung und Bindung. Deshalb bieten wir interessierten Unternehmen an, sie bei der individuellen Konzeption und Umsetzung von Traineeprogrammen zu beraten und gemeinsam ein Traineeprogramm aufzubauen.

Die IfB OWL im neuen Gewand

Nach 15 Jahren ist die Zeit nicht nur reif für einen neuen Newsletter an unsere Mitglieder, wir erneuern gleich unseren kompletten visuellen Auftritt und arbeiten derzeit an einem neuen Design unserer Kommunikationsmaterialien. Neben dem Newsletter, werden auch der Imageflyer, die Website sowie weitere Kommunikationsmaterialien des Vereins optisch und inhaltlich überarbeitet. Das IfB-Team freut sich über das frische und zeitgemäße Design.



Für weitere Informationen sprechen Sie gerne unsere Projektleiterin an:
Olga Lukjanow Demertzi
 T: 0521-520169 – 17
 E: Olga.Lukjanow_Demertzi@ifb-owl.de
<http://www.ifb-owl.de/jugendliche/kw-vielfalt-und-ausbildung.html>



Für weitere Informationen sprechen Sie gerne unseren Projektleiter an:
Dr. Thomas Düe
 E: 0521 520169-16
 T: thomas.due@ifb-owl.de
<http://www.ifb-owl.de/kompetenzforum-international.html>

ERFOLGE DER IFB OWL

Ergebnisse unserer Arbeit

Kompetenzwerkstatt
MINT-Frauen

+++ Transfer für Projekt MINT-Frauen erfolgreich +++

Im Sommer 2014 wurde das Projekt „Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen“ erfolgreich beendet, das darauf abzielte, qualifizierte Frauen für Unternehmen zu gewinnen, ihre berufliche Laufbahn zu fördern und ihre langfristige Bindung an Betriebe zu ermöglichen. Nach drei Projektjahren können wir eine positive Bilanz ziehen: Die Unternehmen der Region haben die Projektangebote angenommen und intensiv genutzt. Erfreulich ist vor allem, dass die Mentoring-Angebote des Projekts in eine weitere Runde gehen und von Unternehmen der Region weiter genutzt und finanziert werden. Die neuen Runden starten ab Dezember 2014. Getragen wurde das Projekt von der Initiative für Beschäftigung OWL, dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und OWL MASCHINENBAU.

<http://www.ifb-owl.de/hochschule-wirtschaft/kompetenzwerkstatt-mint-frauen.html>

Kompetenzwerkstatt
Vielfalt + Ausbildung

+++ Leitfaden für interkulturelle Berufsbildung +++

Gemeinsam mit dem „Netzwerk für interkulturelle Förderung an Berufskollegs in OWL“ haben wir im Projekt „Kompetenzwerkstatt Vielfalt + Ausbildung“ die Publikation „Interkulturelle Förderung an Berufskollegs – Ein Leitfaden“ entwickelt. Der Leitfaden stärkt die interkulturelle Kompetenz von Fachkräften an den Berufskollegs, unterstützt sie bei der Entwicklung tragfähiger Integrationskonzepte und gibt ihnen Instrumente für die Arbeit mit jungen Migrantinnen und Migranten an die Hand. Interkulturelle Trainings, Mentoring-Programme und Schnittstellenmanagement sind nur einige der erarbeiteten Werkzeuge, die dazu dienen, die Arbeit in interkulturellen Zusammenhängen zu verbessern. Der Leitfaden wird an allen Berufskollegs der Region verbreitet, um den Transfer der Projektergebnisse in die Region und darüber hinaus zu gewährleisten. Bei Interesse an der Broschüre, fragen Sie uns gerne per Mail an oder downloaden Sie den Leitfaden unter: <http://www.ifb-owl.de/images/KWVielfaltuAus/ikl.pdf>

<http://www.ifb-owl.de/jugendliche/kw-vielfalt-und-ausbildung.html>



+++ CSR-Preis OWL geht in die zweite Runde +++

Mit dem ersten CSR-Preis OWL haben wir im Juli 2013 Unternehmen ausgezeichnet, die sich in vorbildlicher Weise gesellschaftlich für Mitarbeitende, die Region und die Umwelt engagieren. 2015 geht der im zweijährigen Turnus zu vergebende Preis in die zweite Runde und wird bei der Preisverleihung im Sommer/Herbst 2015 erneut an Unternehmen aus OWL vergeben. Ganz besonders freuen wir uns darüber, dass wir die IHK Lippe zu Detmold und die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld als Kooperationspartner gewinnen konnten und wir den Preis ab 2015 im Verbund vergeben werden. Herzlichen Dank an die IHK-Vertreter.

www.csr-preis-owl.de

NEUE MITGLIEDER STELLEN SICH VOR

Herzlich Willkommen bei der IfB OWL

„Ich verstehe mich als Botschafterin für die Bedürfnisse und Kompetenzen von Menschen in psychischen Krisensituationen, die Hilfe beim Berufswiedereinstieg benötigen. Damit Inklusion keine Worthülse bleibt, ist hier eine Vernetzung und Information auf vielen Ebenen erforderlich. Die IfB OWL bietet dafür einen perfekten Rahmen.“



Miriam Ertel
Geschäftsführerin
BTZ Berufliches Trainingszentrum Paderborn gGmbH

„Ich engagiere mich in der IfB OWL, weil wir als Unternehmensgruppe mit unseren Wurzeln in Ostwestfalen zur Region stehen und Verantwortung übernehmen wollen.“



Kai Romes
Leiter Personalwesen
Brüder Schlau GmbH & Co. KG

„Ich bin hier in der Region aufgewachsen und OWL hat viel zu bieten: attraktive, erfolgreiche und international agierende Arbeitgeber sowie eine hohe Lebensqualität. Die IfB OWL leistet mit Ihrer Arbeit einen Beitrag dazu.“



Sabine Wittenbrink-Daut
Zentralbereichsleiterin HR
HARTING KGaA



Pushing Performance



Mit Traineeprogrammen Talente finden und binden

Traineeprogramme bieten kleinen wie großen Unternehmen großes Potential bei der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung und mit Blick auf die eigene Arbeitgeberattraktivität. Grundvoraussetzung ist allerdings ein gut durchdachtes Programm.

Erste Ansätze von Traineeprogrammen existieren bereits seit den 1950/60er Jahren, der Konzern Unilever wird gemeinhin als Mutter des Personalrekrutierungs- und -entwicklungsinstrumentes gesehen. Verstärkt sind derartige Einstiegs- und Qualifizierungsprogramme für die zukünftigen Top-Manager von morgen jedoch erst in den 1970er und 1980er Jahren aus den USA zu uns nach Deutschland geschwappt. Seit dem hat das allgemeine Traineeprogramm, dessen Kennzeichen das Durchlaufen mehrerer Abteilungen im Unternehmen (Training on-the-job) sowie Seminare und Fortbildungen (Training off-the-job) sind, eine bemerkenswerte Entwicklung genommen – sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.

Quantitativ, da mittlerweile nahezu jedes Großunternehmen ein exklusives Traineeprogramm zu seinem Portfolio im Personalmanagement zählen kann. 8-10 % der offenen Stellen für Akademiker sind ausgeschriebene Traineestellen (vgl. Staufenberg 2011/2012/2013). Dabei variieren die Konzepte und die darin enthaltenen Maßnahmen der Unternehmen jedoch gewaltig: Mal sind es drei verschiedene Unternehmensbereiche, mal sind es fünf Abteilungen im Unternehmen, die von Trainees durchlaufen werden. Mal ist ein Auslandsaufenthalt dabei, mal ist das gesamte Programm für 6 Monate, mal 24 Monate angesetzt. Traineeprogramme bieten eine Fülle von unterschiedlichen Bausteinen, die ein Unternehmen je nach Bedarf auf sich zuschneiden und kombinieren kann. Hinzu kommt, dass es neben dem allgemeinen Traineeprogramm, noch zwei weitere Varianten von Traineeprogrammen gibt: Das Fachtraineeprogramm ist im Prinzip so aufgebaut wie das allgemeine Traineeprogramm. Der Unterschied besteht darin, dass die Stelle, auf die der Trainee nach Abschluss des Programms wechselt, bereits zu Beginn fest steht. Im allgemeinen Traineeprogramm wird erst in den letzten Monaten des Programms entschieden, auf welchen Posten der Trainee wechselt. Das Trainee Studium – als weitere Spielart – definiert sich wiederum durch folgende Elemente: Praxistätigkeit während des Studiums im Unternehmen, finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen während des Studiums, häufig verpflichtende Bindung an das Unternehmen nach Abschluss des Studiums. Je nach Art des Traineeprogramms und Anspruch des Unternehmens, müssen insgesamt zwischen 50.000 € – 100.000 € jährlich pro Trainee kalkuliert werden, um alle Kosten zu decken.

Qualitativ, da sich erstens Traineeprogramme im Laufe der Jahre hinsichtlich ihrer angestrebten Ziele diversifiziert haben. Ihr einstiger Ruf als elitäre Nachwuchskaderschmiede für die potentiellen Unternehmenslenker von morgen hat sich weiter ausgedehnt. Im Zuge des „Kampfes um die besten Köpfe“ am Arbeitsmarkt ist das mittlerweile wichtigste Ziel für Unternehmen die Gewinnung von talentierten Potentialträgern: In einer Studie zu Traineeprogrammen in Deutschland unter Unternehmen geben 86 Prozent dieses Ziel an, gefolgt von der Gewinnung von Führungskräften (60 Prozent) sowie der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (58 Prozent) (vgl. Haniel 2012). Qualitativ aber auch, da zweitens leider längst nicht überall ein Traineeprogramm drin ist, wo es drauf steht. Bei einigen Unternehmen verbirgt sich dahinter mitunter ein besser bezahltes Praktikum – zur Enttäuschung der teilnehmenden Trainees und letztlich auch zum Imageschaden der Unternehmen. Denn ein gut gemachtes Traineeprogramm trägt wesentlich zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei, spricht sich unter Absolventen doch schnell herum, wer in seine Mitarbeiter Zeit und Ressourcen investiert und ihnen gute Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Viele Unternehmen vernachlässigen diesen Faktor und schöpfen so das Potential, dass gut strukturierte Traineeprogramme hervorbringen können, nicht aus.

Dabei bietet ein Traineeprogramm für Unternehmen viele Vorteile: Sie können damit eine systematische und nachhaltige Nachfolgeplanung verfolgen und sich gegenüber Hochschulabsolventen mit einem erweiterten Karriereangebot positionieren. Gleichzeitig werden unternehmensspezifische und abteilungsübergreifende Qualifikationen bei den eigenen Trainees aufgebaut und damit der Wissenstransfer und die Netzwerkbildung im Unternehmen gefördert. Ebenso wird die soziale Kompetenz der eigenen Mitarbeiter gestärkt, da die zu durchlaufenden Abteilungen immer wieder mit neuen Trainees konfrontiert werden, die in das Arbeitsumfeld integriert werden müssen. Hinzu kommen positive Effekte auf die Unternehmenskultur, sehen Traineeprogramme doch regelmäßige Feedbackgespräche, Mentorenmodelle oder bspw. Kamingsgespräche mit dem Unternehmenschef vor. Soziale Events mit den Trainees, wie beispielsweise gemeinsames Grillen, fördern darüber hinaus den Teamzusammenhalt. Insgesamt profitieren Unternehmen langfristig von gut aufgestellten Traineeprogrammen durch eine hohe Bindung der Trainees an das Unternehmen und eine positive Außenwahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber bei der relevanten Zielgruppe.

Weiterführende Hinweise

Das Traineeprogramm unseres Mitglieds mindsquare GmbH aus Bielefeld bietet ein anschauliches Beispiel für ein erfolgreiches und gelungenes Traineeprogramm im Mittelstand.

Das Traineeprogramm unseres Mitglieds Miele & Cie KG wurde im Jahr 2013 von der Berliner Jobbörse für Akademiker Absolventa ausgezeichnet.

Der Autor



Stefan Collet
Stellv. Geschäftsführer
der IfB OWL

So wundert es nicht, dass Traineeprogramme gerade bei Hochschulabsolventen hoch im Kurs stehen: Inzwischen können sich 94 Prozent der Hochschulabsolventen in Deutschland vorstellen, als Trainee ins Berufsleben zu starten (vgl. Haniel 2012). Denn Traineeprogramme bieten Berufseinsteigern ideale Entwicklungsmöglichkeiten: eine fundierte Qualifizierung on-the-Job sowie off-the-Job durch Workshops und Seminare, einen umfangreichen Einblick in verschiedene Unternehmensbereiche und -prozesse, sehr gute Vernetzungsmöglichkeiten, mitunter Auslandsaufenthalte, eigenverantwortliches Arbeiten in Projekten und Vieles mehr. Auch die Einstiegsgehälter können sich sehen lassen: Im Durchschnitt liegen sie bei kleinen Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitern bei 32.550 €, bei großen Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern liegt der Durchschnitt mit 43.261 € deutlich höher (vgl. Wegerich 2013).

Gerade aufgrund der Vielfältigkeit der Programme, ihrer einzelnen Elemente sowie der Möglichkeit, die Programme individuell in Struktur, Organisation und Kosten zu gestalten, ergeben sich auch für mittlere und kleinere Unternehmen (KMU) große Spielräume und Chancen bei der Entwicklung von Traineeprogrammen. Noch begegnen KMU diesem Instrument aber sehr zögerlich, da die Ressourceninvestitionen (insbesondere Zeit) zu Beginn hoch sind und mit mindestens einem halben Jahr (je nach Ausgestaltung des Programms auch kürzer oder länger) Konzeptions-, Organisations- und Implementierungszeit gerechnet werden muss, bis ein erster Durchlauf möglich ist. Aber: Hat man sich die Mühe einmal gemacht, hat ein fundiertes Traineeprogramm sowohl eine sehr positive Außenwirkung (Anziehung von Talenten) als auch eine starke Innenwirkung (Entwicklung und Bindung von Talenten).

In eigener Sache

Mit unserem Projektangebot bei der IfB OWL im „Bildungscluster OWL“ bieten wir kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Traineeprogramm an, sie bei der Rekrutierung von passenden Bachelorabsolventen zu unterstützen. Hierzu arbeiten wir eng mit den Karriereinstituten der Hochschulen Bielefeld, Paderborn und OWL sowie der FH Bielefeld zusammen. Ein besonderes Bonbon für teilnehmende Unternehmen: Sie können kostenfrei einen Teil des Weiterbildungsangebots der Hochschulen in den Bereichen Soft Skills, Karriereplanung und Projektmanagement nutzen. Neben diesem Projektangebot, haben wir bei der IfB OWL das Produkt „Traineeprogramm im Mittelstand“ entwickelt, das auf Anfrage bei uns gebucht werden kann. Inhalt des Produkts ist die Beratung bei der Entwicklung eines unternehmensspezifischen Traineeprogramms. Neben der gemeinsamen Konzeption bieten wir auch die operative Umsetzung und Prozessbegleitung an. Sprechen Sie uns gerne an.

Literatur & Studien

Studie von Haniel zu Traineeprogrammen in Deutschland 2012: <http://www.haniel.com/de/presse/pressemittelungen/artikel/immer-mehr-absolventen-wollen-als-trainee-starten/>

Wegerich, Christine (2013): Handbuch Traineeprogramme. Nachwuchskräfte finden, fördern und binden, Schäffer-Poeschel.

Staufenbiel Jobtrends 2011-2014: <http://www.staufenbiel.de/publikationen/staufenbiel-jobtrends-2014.html>

3 FRAGEN AN

Michael Bruggesser

zum Thema Traineeprogramme



Michael Bruggesser
Corporate Director Human Resources
der Miele & Cie. KG

1. Was sind Ihre Erfahrungen mit den hauseigenen Traineeprogrammen bei Miele?

Seit dem Jahr 1989 haben wir mehr als 120 Trainees erfolgreich eingestellt und entwickelt. Die Bedeutung des Programms für das Unternehmen zeigt sich zum einen darin, dass wir eine überdurchschnittlich hohe „Verbleibquote“ haben: 60% aller Trainees sind noch im Unternehmen und über 50% davon sind in einer Führungsposition. Unserer Zielsetzung, das Instrument Traineeprogramm als Nachwuchsführungsprogramm einzusetzen, werden wir damit mehr als gerecht. Die Auszeichnung durch die Akademiker-Jobbörse „Absolventa“ bestätigt dies, indem sie unser Traineeprogramm als besonders fair und karrierefördernd ausgezeichnet hat. Dieses Verständnis teilen auch die Mitarbeitenden und Führungskräfte im Unternehmen Miele, die die Trainees während ihrer Einsatzzeit in den verschiedenen Fachbereichen aktiv begleiten und ihnen damit ermöglichen, sich ein umfassendes Netzwerk innerhalb der nationalen und internationalen Miele-Welt aufzubauen.

2. Sind Traineeprogramme aus Ihrer Sicht auch für kleine und mittelständische Betriebe ein sinnvolles Personalentwicklungsinstrument?

Auch für KMU ist das Traineeprogramm ein sinnvolles Instrument, dabei kann jedes Unternehmen die genaue Zielsetzung des Programms für sich definieren: Das Programm muss nicht nur auf Nachwuchsführungskräfte abzielen, genauso gut eignet sich ein Einstiegsprogramm für die Ausbildung von Fachkräften für unterschiedliche Unternehmensbereiche – je nach Bedarfslage und Personalplanung des Unternehmens. Wichtig dabei ist, dass ein genau definierter on-the-job Einsatzplan festlegt, welche Unternehmensbereiche ein Trainee durchläuft und an welchen Projekten dieser für welche Dauer aktiv und eigenständig mitarbeitet. Genau dieses Kennenlernen von Herausforderungen der verschiedenen Fachbereiche zeichnet ein Einstiegsprogramm im Unterschied zum Direkteinstieg aus. Gleichzeitig macht ein solches Einstiegsprogramm das Unternehmen bei der Zielgruppe Hochschulabsolventen besonders attraktiv – unabhängig von der Größe des Unternehmens oder der Anzahl der eingestellten Trainees.

3. Worauf sollte man beim Aufbau und der Umsetzung von Traineeprogrammen achten?

Konzeptionell sollte ein Traineeprogramm bei einer verantwortlichen Person in der Personalabteilung angesiedelt sein. Hier sitzen die Experten für den richtigen Mix von on-the-job und off-the-job Maßnahmen. In jedem Fachbereich sollte es weiter einen festen Ansprechpartner geben, der die Aufgaben des Trainees für die Dauer des Einsatzes koordiniert und verantwortet. Personalabteilung und Fachbereiche stehen dabei im kontinuierlichen Austausch, um dem Trainee regelmäßig Feedback zur fachlichen und persönlichen Entwicklung geben zu können. Auch vor Start des Programms ist ein Austausch zwischen Personalabteilung und Fachbereichen wichtig, um die Zielsetzungen des Programms gemeinsam zu diskutieren und Anforderungen an die Ausbildung des Trainees zu identifizieren. Das kann durchaus mehrere Monate in Anspruch nehmen.



In persönlichen Gesprächen erlebe ich es auch immer wieder, dass vor allem die Flexibilität, die Wünsche der Trainees zu berücksichtigen, den Erfolg des Programms und die Zufriedenheit der Teilnehmer ausmachen. Dazu gehört auch – insbesondere aus der Sicht der heutigen Absolventengeneration – dem Trainee eine klare Perspektive nach Abschluss des Programms zu bieten. Zumindest der Zielbereich sollte feststehen, die konkrete Position und Aufgabenpakete ergeben sich oft erst durch die im Traineeprogramm gesetzten Einsatzschwerpunkte. Somit ist ein Bedarf des Unternehmens immer vorab zu klären! Deshalb ist es für uns bei Miele ein logischer Schritt, zunächst mit den jährlichen Personalplanungsrunden die Bedarfe für Nachwuchs(führungs-)kräfte systematisch abzufragen und somit neue Mitarbeitende und die Trainees frühzeitig für die anstehenden Aufgaben zu rekrutieren und zu entwickeln.



TERMINE



Personalbörse International: 28. Januar 2015
Willkommen in Paderborn - 14:00 – 18:00 Uhr
Arbeitgeber der Region stellen sich vor

1 Schützenhof Paderborn,
Schützenplatz 1, 33102 Paderborn

TK Arbeitgeberattraktivität Termine 2015:
17. März, 25. Juni
und 29. Oktober

3 Thema: in Abstimmung, in Kürze mehr

TK Jugendliche Termine 2015:
11. März, 17. Juni
und 21. Oktober

3 Thema: in Abstimmung, in Kürze mehr

TK Hochschule-Wirtschaft Termine 2015:
24. März, 10. Juni
und 26. Oktober

3 Thema: in Abstimmung, in Kürze mehr

TK Integration Termine 2015:
09. März, 15. Juni
und 02. November

nächster Termin: 09. März

3 Thema: in Abstimmung, in Kürze mehr
HBZ Brackweide



IMPRESSUM

Verantwortlich im Sinne der Person
 Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
 Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld
 Tel: +49-0-521-52 01 69-0
 Fax: +49-0-521-52 01 69-29
 www.ifb-owl.de

Geschäftsführung: Moritz Lipka
 Redaktion: Stefan Collet

Haftungshinweis und Bildrechte:
 Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir
 keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den
 Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren
 Betreiber verantwortlich. Bildnachweis: S.1 (Shutter-
 stock), S.6 (Shutterstock)



INFORMATION

Die IfB OWL

Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL) ist ein Netzwerk, das als gemeinnütziger Verein 2002 von führenden Unternehmen und Arbeitsmarktakteuren aus der Region Ostwestfalen-Lippe (OWL) gegründet wurde. Unsere Mission ist es, Fachkräfte für den Standort zu gewinnen, sie zu binden und beschäftigungspolitische Innovationen zu entwickeln. Die Schwerpunkte der IfB OWL liegen in den drei Bereichen Arbeitgeberattraktivität, Diversity Management und Übergangssysteme Schule/Hochschule-Beruf.

