

Tür für den Nachwuchs öffnen

Aus Sicht von Unternehmen stellen Praktikanten einen wertvollen Rekrutierungspool dar. Gerade kleine Betriebe und Mittelständler kommen so überhaupt erstmal in das Visier von begehrten Nachwuchskräften. Daher brauchen sie eine klare Strategie, um Kandidaten an sich zu binden.

Es war für einen guten Studienabschluss schon immer wichtig, das theoretische Wissen um Praxiserfahrungen zu ergänzen. Daher sind Praktika in Unternehmen ein zentraler Baustein einer praxisorientierten Ausbildung. Mit einem Gefühl fürs wahre Leben lernt es sich im Studium später viel nachhaltiger.

In den unterschiedlichen Praktika und Werkstudententätigkeiten kann der Studierende ein Bild bekommen, was sich hinter den einzelnen Aufgabenbildern verbirgt und die künftigen Kollegen in deren Arbeit erleben. Als weiterer Vorteil bietet sich die Gelegenheit, in unterschiedliche Firmenkulturen „hineinzuschnuppern“ und für sich ein Gefühl zu bekommen, wo er oder sie letztlich mit dem Berufsweg starten möchte.

Die Erfahrung zeigt: Oft prägt der erste längere Berufsabschnitt einen Menschen und diese Erfahrungen ziehen sich dann oft wie ein roter Faden durch das Berufsleben. Was vor Jahrzehnten für den Studenten noch eine Chance war, sich selbst bei verschiedenen Unternehmen zu präsentieren beziehungsweise interessant zu machen, hat sich nun geändert. Diese Aufgabe kommt in Zeiten des Bewerbermangels nun den Unternehmen zu.

Halbherzige Praktika verschwenden Ressourcen

Aus Unternehmenssicht stellen Praktikanten einen wertvollen Rekrutierungspool dar. Es geht heute nicht mehr nur darum, bestimmte operative Aufgabenpakete preiswert abarbeiten zu lassen, sondern die Tür für den Nachwuchs zu öffnen. Auch wenn der Praktikant als Kollege in stressigen Phasen zunächst auch zusätzlichen Aufwand bedeutet, so ist er doch langfristig eine gute Chance auf Entlastung.

Gerade kleinere und mittelständische Hidden Champions kommen so überhaupt erstmal in das Visier dieser Nachwuchskräfte. Denn ein großer Teil der Bacheloranden geht übergangslos in das Masterstudium und die anderen werden über Praktika und Werkstudententätigkeiten frühzeitig an Unternehmen gebunden und schauen sich dann nur selten weiter am Markt um. Vor allem Konzerne greifen sich inzwischen systematisch mit kombinierten Praktikanten-/Werkstudentenprogrammen oder langfristigen Pre-Masterprogrammen die wenigen Bacheloranden ab.

Um als Unternehmen die Kandidaten an sich zu binden, ist eine gute Planung durch Strukturierung entscheidend. Halbherzige Praktika sind eine Verschwendung von knappen betrieblichen Ressourcen und schrecken langfristig ab.

Folgende Optimierungsmöglichkeiten haben sich herauskristallisiert:

- Einführungsgespräch, in dem die beidseitigen Erwartungen und Ziele abgestimmt werden
- detaillierter schriftlicher Praktikumsplan, um Leerlauf zu vermeiden
- Bereitstellung eines Mentors (Erfahrungsaustausch, regelmäßiges Feedback zur Arbeit)
- Möglichkeit, auch als Praktikant an Firmenworkshops/Veranstaltungen teilzunehmen
- ausführliches Abschlussgespräch inklusive offener Leistungsbeurteilung
- Kontakt halten nach Abschluss des Praktikums

Gerade im letzten Punkt zeigt sich noch viel Optimierungspotential für das spätere Recruiting. So gaben in der Studie nur 50 % der Praktikanten an, dass ein persönlicher Kontakt gehalten wurde. Unternehmen investieren anfangs oft viel in aktuelle Praktikanten und verfallen dann in die Haltung „Aus den Augen aus dem Sinn“.

Gute Kontaktpflege spart langfristig Geld

Dabei gäbe es unzählige Möglichkeiten, um in guter Erinnerung zu bleiben: Social Media, Newsletter, Stammtisch, Einladung zu Firmenveranstaltungen etc. Denn man muss sich heutzutage bewusst sein, dass gute Praktikanten im Laufe des Studiums mehrere Unternehmen kennenlernen. Durch die fortgesetzte Kontaktpflege können später zeit- und kostenintensive Recruiting-Aktionen vermieden werden. Hierfür ist es wichtig, jemanden im Unternehmen zu definieren, der dafür sorgt, dass die Verbindung nicht abreißt. Denn was begeistert, bindet auch.

Auch wenn es für manche Berufsbilder beziehungsweise Aufgabenfelder – wie beispielsweise im technischen Support – manchmal schwierig sein kann, ein gutes Praktikumsangebot zu definieren, so lohnt sich die Anstrengung, um langfristig einen der wenigen Fische im Teich an die Angel zu bekommen. ■

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe
wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere,
www.wirth-partner.com
Die Autorin:
Dorothee Bischof