

Praktikanten fördern? Ein Kinderspiel!

KOLLENTIPP. Keine Zeit für Praktikanten? Das ist ein Fehler. Wenn Sie's richtig machen, ist der Aufwand gering, der Nutzen immens.

Wer kennt das nicht? „Ja klar wollen wir den Nachwuchs fördern!“ „Aber sicher können Sie bei uns ein Praktikum machen!“ Oder: „Natürlich unterstützen wir Sie gerne!“ Nur leider, leider: „Zur Zeit geht das alles gerade nicht; ich habe keine Zeit, einen Praktikanten oder Diplomanden zu betreuen. Was da alles dranhängt: regelmäßige Gespräche, Arbeitspakete schnüren und abschließend ein Zeugnis schreiben. Versuchen Sie es doch im nächsten Semester noch einmal.“

Das ist der Alltag vieler Personaler, wenn sie vor der Frage stehen, ob sie qualifiziertem und hoch motiviertem Nachwuchs die Chance geben möchten, das Berufsleben in ihrem Unternehmen kennenzulernen: Die Linienführungskräfte und Mitarbeiter modern und blockieren.

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de

Initiative
→ Wege zur
Selbst GmbH e.v.

Nehmen Sie diesen Kollegen den Wind aus den Segeln. Präsentieren Sie einen „Leitfaden für Praktikumsbetreuer“, wenn Sie mit Ihrer Anfrage auf die Kollegen zugehen. Der Leitfaden enthält zum Beispiel Checklisten, Standardformulare und andere wichtige Hinweise rund um die Betreuung. Die Gestressten werden es Ihnen danken. Bei uns ist das jedenfalls so.

Das „lästige“ Zeugnisschreiben vereinfachen wir mit einem einheitlichen „Praktikantenzeugnis-Formular“. So wird die Pflicht zum reinsten Vergnügen. Legen Sie acht bis zehn Verhaltensdimensionen fest, anhand derer ein Praktikant fair gemessen werden kann. Das sind bei uns zum Beispiel: Fachwissen, Teamfähigkeit, zielorientiertes Arbeiten, Innovation und Veränderung, persönliche Wirkung, eigene Entwicklung, Engagement und Selbstständigkeit. In Ihrem Formular hinterlegen Sie diese Verhaltensdimensionen mit konkreten Verhaltensweisen.

Beispiele gefällig? Mit Blick auf „zielorientiertes Arbeiten“ führen wir auf: „hält sich an Termine“, „erarbeitet sinnvolle Lösungsansätze“ oder „setzt Prioritäten“. Mit Blick auf die „persönliche Wirkung“ untergliedern wir die Verhaltensdimension zusätzlich in: „besitzt gewandte Umgangsformen“, „tritt sicher und souverän auf“, „zeigt (vertrauenserweckende) Kontinuität im Verhalten“. Bei „eigene Entwicklung“ beobachten wir folgende Bereiche: „zeigt sich lernwillig und -fähig“, „geht konstruktiv mit Feedback um“, „nimmt angebotene Lernmöglichkeiten an und nutzt diese“.



Geben Sie dann die Möglichkeit, zwischen fünf Bewertungsstufen zu wählen – einfach durch Ankreuzen. Am einen Ende der Skala bewertet der Betreuer die Verhaltensweise des Praktikanten als „besonders gut ausgeprägt“, am anderen Ende als „noch nicht zufriedenstellend ausgeprägt“. Wer keine Beurteilung abgeben kann, weil die Arbeitsinhalte eine Beobachtung des Kriteriums nicht zuließen, dem bleibt das fünfte Kästchen in der Skala. Wichtig: Wählen Sie die Bewertungen so, dass realistische Abstufungen möglich sind und der Nachwuchs Lernfelder für sich erkennt.

Eine stichpunktartige Auflistung der geleisteten Aufgaben ist schnell ergänzt – und schon ist das zweiseitige qualifizierte Zeugnis fertig. Das Ganze dauert nicht länger als 20 Minuten! Und noch ein Vorteil: Alle Zeugnisse sind einheitlich, und der Praktikant ist nicht abhängig vom Schreibstil und der Muße des Betreuers. Er erhält ein qualifiziertes und detailliertes Feedback, auf dessen Basis er sich weiterentwickeln kann! Ein Kinderspiel. Und eines, das sich lohnt.



Andrea Mrachacz

Personalmarketing,
Bayer Schering Pharma AG