

## Trainee im Mittelstand – Warum nicht?

**KOLLENTIPP.** Was die „Großen“ können, können die „Kleinen“ erst recht, sogar ein Trainee-Programm mit Auslandsaufenthalt. Ein erfolgreicher Versuch.

**Mit zirka 200 Mitarbeitern einen Trainee einstellen und ein umfangreiches Programm mit Praxisphasen, Seminaren und Mentor planen, das obendrein noch einen Auslandsaufenthalt bietet?**

Ja, das geht. Zeitraum: Ein Jahr; Abteilung: Vertrieb; Kandidatin: FH-Absolventin Maschinenbau.

**Lassen Sie sich nicht von den größeren Unternehmen abschrecken.**

Großkonzerne bieten Absolventen Trainee-Programme in den verschiedensten Bereichen an. Langwierige Einstellungsprozesse, ausgeklügelte Programme, die einen Zeitaufwand von bis zu zwei Jahren veranschlagen. Darin enthalten: Feedback-Runden, ein durchgeplanter Abteilungswechsel, kombiniert mit einem längeren Auslandsaufenthalt und diversen Seminaren. Hier steckt eine Menge Arbeit, Aufwand und Organisation dahinter. Wer

soll denn das im Mittelstand stemmen? „Wir haben doch nur eine kleine Personalabteilung. Zusätzlich noch Trainees betreuen und Führungskräfte einweisen, das ist für uns eine Nummer zu groß“, denken viele Mittelständler. Doch was Großkonzerne schon in den letzten Jahre intensiv ausgebaut haben, können und wollen wir als Mittelstand auch gerne umsetzen. Wir haben zwar keine separate Personalentwicklungsabteilung, die sich auf diesem Gebiet spezialisiert hat, aber wir haben offene Mitarbeiter und den Willen, Pilotprojekte erfolgreich umzusetzen.

**Im Mittelstand muss alles etwas schneller gehen.**

Unser Ziel war es, schon während der Probezeit herauszufinden, ob die Kandidatin für den Vertrieb geeignet ist. Im Vorstellungsgespräch sagte sie, es sei ihre Traumposition. Das sollte sie beweisen. Als mittelständisches Maschinenbauunternehmen mit erklärungsbedürftigen Gütern ist gerade der Vertrieb keine einfache Aufgabe. Sehr viele Schnittstellen, wie die Konstruktion, die Projektierung, die Montage, der Einkauf und die Geschäftsführung stellen täglich eine besondere Anforderung an die Vertriebsmitarbeiter. Das alles in so kurzer Zeit zu vermitteln, erfordert nicht nur einen guten Mentor, sondern auch hilfsbereite Mitarbeiter aus allen Abteilungen.

**Positives Feedback stärkt die Personalabteilung.**

Die Trainee-Kollegin wurde zunächst immer für zwei Wochen einer Abteilung zugeordnet, lernte unser CAD-Programm, wurde mit Interna vertraut gemacht. Sie erhielt intensive Gespräche mit



jedem einzelnen Vertriebsmitarbeiter und alle vier bis sechs Wochen ein Feedback-Gespräch mit ihrem Mentor und der Personalabteilung. Innerhalb der ersten sechs Monate besuchte sie zusätzlich ein Seminar für „Ingenieure im Vertrieb“. Ihr positives Feedback zeigte uns, dass wir mit dem Programm auf dem richtigen Weg waren.

**Auch ein Auslandsaufenthalt ist im Mittelstand möglich.**

In der letzten Etappe ging unsere Trainee-Kollegin mit ihrem Mentor zusammen nach China zum „training on the job“. In diesen zwei Wochen begleitete sie ihren Mentor zu Kunden und durfte schon selbst erste Unternehmenspräsentationen halten. Die Probezeit ist nun geschafft, das Unternehmen zufrieden mit der intensiven und schnellen Einarbeitung.

**Zeigen Sie mehr Mut und Eigeninitiative.** Mein Appell an alle Mittelständler: Trauen Sie sich, auch Maßnahmen der Großunternehmen zu kopieren, umzugestalten und auf sich zuzuschneiden. Nur so können wir die Personalarbeit ständig neu schreiben.

### 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 Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**

**Claudia Hanke**

Personalreferentin  
Baumann GmbH

