

AUSBILDUNGSWEGE

Trainingscamp für Talente

Qualifiziertes Personal ist schwer zu finden – warum nicht selbst ausbilden?

Das Problem ist bekannt: Gut ausgebildete Mitarbeiter sind immer schwerer zu finden, der Bedarf an qualifiziertem Personal steigt. Immer mehr Unternehmen der Web-Branche bedienen sich daher eines Mittels aus der „alten“ Wirtschaft: Sie bilden Mitarbeiter über ein Traineeprogramm aus. Im Januar dieses Jahres hat etwa die Intellid Media GmbH, die sich auf Bid-Management-Lösungen für Adwords spezialisiert hat, begonnen, Trainees zu suchen und auszubilden. Die Idee kam gut an. „Wir haben auf unser Traineeprogramm mehr Resonanz als auf Stellenanzeigen bekommen, in denen wir festangestellte Mitarbeiter suchen“, erklärt Marketingmanagerin Camilla Eckert.

Zehn Monate dauert die Ausbildung bei Intellid. In dieser Zeit durchlaufen die jungen Leute alle Bereiche der Kundenbetreuung. Dazu gehören Bestandskunden, Neukunden und Sales. Die Inhalte werden theoretisch wie auch praktisch vermittelt. Schulungen finden ebenso statt wie Training on the Job. „Wir binden unsere Trainees von Anfang an in die tägliche Arbeit ein und übertragen ihnen so früh wie möglich Verantwortung“, so Eckert.

Von allem etwas

Ähnlich handhabt das auch die Serviceplan Gruppe. Die Münchner Agentur, zu der neben der Web-Agentur Plan Net weitere 60 Spezialagenturen gehören, bietet seit über fünf Jahren Traineeprogramme an. Den Trainees Verantwortung zu übergeben, ist für Jens Plath selbstverständlich. „Unsere Trainees können so viel Verantwortung übernehmen, wie sie möchten. Allerdings nur, wenn wir sehen, dass sie diese rechtfertigen“, sagt Plath, der als Geschäftsführer in der Holding die Bereiche Personal, Verwaltung und Einkauf für die



Gezielt zum Erfolg: Ein Traineeprogramm ist eine gute Möglichkeit, an qualifizierte Mitarbeiter zu gelangen, die später außerdem weder Einarbeitungs- noch Probezeit benötigen

ment bei Quisma. Überhaupt versuchen die Unternehmen, ihre Nachwuchskräfte im Rahmen der Traineeprogramme nach Kräften zu unterstützen. Während sich darum bei Intellid der Head of Key Management kümmert, arbeitet Serviceplan mit einem Tutorenprogramm sowie verschiedenen Vernetzungsplattformen. Daneben wurde ein Zielvereinbarungssystem eingerichtet. So lassen sich konstruktive Feedbackgespräche führen und Trainees können bewertet werden. „Außerdem können wir dadurch eventuelle Kurskorrekturen vornehmen“, erklärt Jens Plath.

Übernahmechancen stehen gut

Gesucht werden Trainees in den unterschiedlichsten Bereichen: Bei Intellid im Key-Account-Segment, bei Quisma für das Online Marketing. Plan Net bietet Programme für Online-Produktion, Mediaplanung sowie Kundenberatung Online. Idealprofil des Trainees: Hochschulabgänger wie etwa frischgebackene Wirtschaftswissenschaftler mit Fachrichtung Marketing und Kommunikation. Aber auch Quereinsteiger haben beispielsweise bei Serviceplan eine Chance. „Wir suchen prinzipiell Menschen mit einem unkonventionellen Lebenslauf“, so Plath. Abgesehen davon verlangen alle Unternehmen von ihren künftigen Trainees erste praktische Erfahrungen in den jeweiligen

Bereichen. Dazu gehören auch Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und eine hohe Integrationsfähigkeit. Eine analytische und kundenorientierte Arbeitsweise ist eine zusätzliche Voraussetzung bei Intellid.

Haben es die Nachwuchskräfte geschafft, einen Ausbildungsplatz zu ergattern, stehen die Chancen auf eine Übernahme nach Abschluss des Traineeprogramms sehr gut. „Fast alle wurden nach Beendigung des Programms in eine Festanstellung übernommen und gelten als wertvolle Mitarbeiter unseres Teams“, sagt Johann Hermann. Bei Serviceplan bleiben nach Auskunft von Jens Plath etwa 75 Prozent der Absolventen der Unternehmensgruppe erhalten. Und auch bei Intellid hofft man auf eine ähnliche Trefferquote. „Ziel ist es, den jungen Leuten nach Beendigung des Traineeprogramms eine Festanstellung anzubieten“, so Camilla Eckert.

Attraktiv ist ein Traineeprogramm also in jedem Fall – sowohl für die Unternehmen als auch für die Nachwuchskräfte. Denn neben einer fundierten Ausbildung gibt es ein passables Gehalt. Bei Serviceplan ist dieses gestaffelt und wird nach den ersten sechs Monaten erhöht, das Bruttogehalt liegt zwischen 20.000 und 25.000 Euro. Bei Intellid verdienen die Trainees etwa 20 Prozent weniger als „normal“ Angestellte, die mit einem gleichwertigen Abschluss von der Uni kommen. Wie viel die Quisma GmbH zahlt, war nicht zu erfahren. „Natürlich müssen wir ein Gehalt bieten, mit dem sich die Berufseinsteiger ein eigenständiges Leben in einer Großstadt wie München oder an einem

unserer anderen Standorte leisten können“, sagt Johann Hermann und fügt hinzu: „Insgesamt zeigt uns die Nachfrage nach den Trainee Stellen, dass wir eine reizvolle Vergütung bieten.“

SUSANN NAUMANN



„Durch ein Traineeprogramm entfällt die sonst notwendige Einarbeitungszeit.“

JOHANN HERMANN
Director Key Account Management
bei Quisma

Serviceplan Gruppe steuert. Auch bei Serviceplan besteht das Traineeprogramm aus einer Mischung von Theorie und Praxis. So können Trainees an Veranstaltungen des internen Weiterbildungsprogramms teilnehmen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen der sogenannten „Campusweek“ Einblicke in andere Fachbereiche der Agentur zu gewinnen.

Theorie und Praxis gleichermaßen vermitteln auch die Programme der Quisma GmbH. Während anfangs die Theorie stärker im Mittelpunkt steht, nimmt gegen Ende das praktische Arbeiten zu. „Erfahrene Mitarbeiter fungieren als ‚Buddys‘ und führen die Trainees durch ihre zwölfmonatige Ausbildung“, erklärt Johann Hermann, Director Key Account Manage-



„Wir wollen den Trainees eine Festanstellung anbieten, damit sich das Investment lohnt.“

JENS PLATH
Geschäftsführer Personal, Verwaltung und
Einkauf für die Serviceplan Gruppe

SCHOLZ & FRIENDS

Pizza Digitale

Zu ungewöhnlichen Rekrutierungsmaßnahmen hat die Agentur Scholz & Friends gegriffen. Zusammen mit dem Lieferservice „Croque Master“, dem bevorzugten Pizzabäcker der Hamburger Kreativschmieden, entwickelte die Agentur die „Pizza Digitale“. Diese Pizza wurde mit einem essbaren QR-Code belegt und zusätzlich zu jeder Bestellung an ausgewählte Werbeagenturen ausgeliefert. Wer den QR-Code mit seinem Smartphone scannte, landete direkt auf einer Website mit einem Stellenangebot. Das Ergebnis: Zwölf Bewerbungsgespräche und zwei neue Digitalteams für Scholz & Friends Hamburg. *sn*

MONSTER

Jobsuche unterwegs

Das Jobportal Monster.de bietet ab sofort eine iPad App an. Die App bezieht bei der Suche nach Jobangeboten den jeweiligen Standort oder auch favorisierte Orte mit ein. Durch einen direkten Link zu Google Maps sieht man sofort den Unternehmenssitz und die vorhandenen Verkehrsverbindungen. Anwender, die einen Jobsuchagenten eingerichtet haben, erhalten umgehend eine Nachricht per E-Mail, sobald zu ihrem Profil passende Jobs veröffentlicht werden. Neben der iPad App bietet Monster auch eine Version für das iPhone an. Geplant ist auch eine Anwendung für Android-Telefone. *sn*



Bequem und einfach zu bedienen: Stellenanzeigen auf dem iPad

STELLENANZEIGEN.DE

Bewerber zeigen Gesicht

Die meisten Bewerber haben kein Problem damit, ihre Identität schon in einer frühen Phase des Bewerbungsprozesses offenzulegen. Zu dem Schluss kommt eine Umfrage der Web-Jobbörse Stellenanzeigen.de. Demnach gaben 63,5 Prozent der Befragten an, nach wie vor ein Foto bei ihrer Bewerbung mitzuliefern – selbst wenn dieses nicht gefordert wird. Anonymisierten Bewerbungen erteilten die Jobsuchenden demnach eine Absage. *sn*

OPTIVO GMBH

Arbeiten bei den Besten

Die Optivo GmbH gehört zu Berlins besten Arbeitgebern. Verliehen wurde diese Auszeichnung von der Beratungsgesellschaft Faktenkontor, die im Rahmen des Wettbewerbs die Arbeitsbedingungen von Unternehmen der Hauptstadt unter die Lupe genommen hat. Optivo, das insgesamt auf Platz vier der Bestenliste landeten, ist damit zugleich das bestplatzierte Internet-Unternehmen des Wettbewerbs. Der E-Mail-Marketing-Dienstleister hofft nun, mit dieser Auszeichnung weitere Mitarbeiter in sein Berliner Büro zu locken. *sn*