

Traineeprogramm für Hochschulabsolventen

Schnelle Integration von Berufseinsteigern

Ausgangssituation

Mit dem Traineeprogramm begegnet ein Unternehmen der Baustoffindustrie dem Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften. Das Traineeprogramm bereitet junge Talente gezielt auf Führungsnachwuchs- und Spezialistenpositionen vor. Das Programm wird aktiv an Hochschulen vermarktet und stärkt die Bekanntheit des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber.

Konzeption

Das d3 Team entwickelt ein Traineeprogramm, das die Teilnehmer in die Unternehmenskultur und die Fachbereiche integriert, und sie befähigt, Aufgaben mit einem gesamtunternehmerischen Blickwinkel zu bearbeiten.

Auftakt und Start-Center

Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung kommuniziert die Geschäftsführung ihre Erwartungen an die Trainees. d3 stellt die Qualifizierungsinhalte, Themenblöcke, Arbeitsformen und Instrumente des Programms vor. Anschließend absolvieren die Teilnehmer eine Potenzialanalyse, um ihre indivi-

duelle Startposition und ihren Qualifizierungsbedarf zu ermitteln.

Qualifizierung

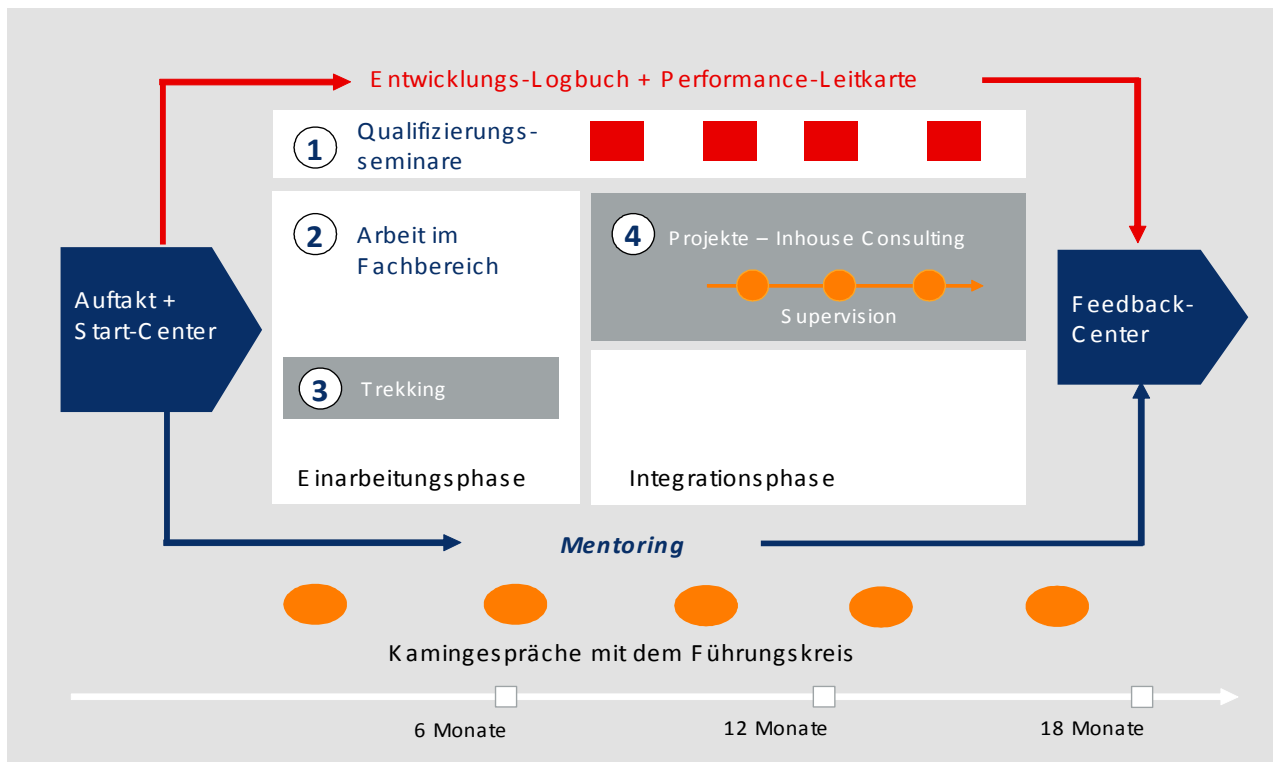
In vier 3-tägigen Seminarmodulen erarbeiten sich die Trainees die Schlüsselkompetenzen für die Praxis. Die Themen der Module sind:

- Persönlichkeit und Selbstmanagement
- Projektmanagement/Working Skills
- Moderation und Präsentation
- Kommunikation und Konfliktmanagement

Einsatz im Fachbereich

Durch den operativen Einsatz in der Praxis erreichen die Trainees eine zunehmende Professionalisierung und den Aufbau von bereichsspezifischem Know-how. Die Teilnehmer integrieren sich zunehmend in die Aufgaben und Abläufe des Fachbereichs. Zur fortlaufenden Qualitätssicherung beurteilen ihre Fachvorgesetzten die Entwicklungsfortschritte anhand der persönlichen Performance-Leitkarte. Die Teilnehmer erschließen sich

Traineeprogramm



während ihrer Einsatzphasen im Fachbereich systematisch die im Startcenter ermittelten fachlich-methodischen Potenziale.

Trekking

Einsätze des Trainees in benachbarten Bereichen (Trekking) stärken den gesamtunternehmerischen Blickwinkel und das fachübergreifende unternehmerische Denken. Den Trainees werden Schnittstellen und Vernetzungen deutlich.

Projekte-Inhouse Consulting

Die Trainees bearbeiten zur weiteren Förderung ihrer strategischen, sozialen und methodischen Schlüsselqualifikationen herausfordernde Projekte, die von den Bereichsleitern beauftragt sind. In die Projekte sind Fachvorgesetzte, Mentoren und Personalverantwortliche des Unternehmens involviert. Die Projektarbeit in selbstständig arbeitenden interdisziplinären Projektteams mit monatlichen Treffen erfolgt parallel zur operativen Arbeit im Fachbereich. Anforderungen stellen die eigenverantwortliche Organisation der Projektarbeit, die notwendigen Absprachen mit den Auftraggebern und die Einhaltung der Meilensteine dar. d3 Trainer stehen den Trainees während der Projekte als Supervisoren und methodische Helfer zur Verfügung.

Abschlussveranstaltung

Im Rahmen eines Feedback-Centers durchlaufen die Trainees zum Abschluss des Programms einen Test mit Aufgaben aus sämtlichen Trainingsmodulen und einer Projektmanagement-Fallstudie.

Jeder Teilnehmer bilanziert dabei seinen persönlichen Lernprozess und gleicht das Ergebnis mit seiner individuellen Startposition, dem Entwicklungsziel und den Anforderungen des Unternehmens ab. Außerdem werden bei der Abschlussveranstaltung die Ergebnisse und der Verlauf der Projektarbeit präsentiert und auditiert. Im Sinne eines 360°-Feedback bekommen die Trainees Rückmeldung von Fachvorgesetzten, Mentoren, Trainern und von den anderen Trainees.

Tool: Logbuch

Im Logbuch werden Entwicklungsmaßnahmen für individuelle Qualifizierungsbedarfe auf Grundlage der Potenzialanalyse festgehalten. Das Instrument ermöglicht die Konzentration auf individuelle Entwicklungspotenziale. Außerdem erfolgt mit Hilfe des Logbuchs eine Einsatzplanung für die operative Tätigkeit im Fachbereich, für das Trekking und die

Nutzen

- o Mit den ausgebildeten Trainees steht ein Pool junger, engagierter und innovativer Nachwuchskräfte zur Verfügung.
- o Die ausgebildeten Trainees bringen „frischen Wind“ ins Unternehmen und bilden den gewollten Gegenpart zu den Bewahrern im Unternehmen.
- o Die Trainees schaffen sich im Unternehmen Netzwerke.
- o Das Unternehmen steigert seine Bekanntheit als attraktiver Arbeitgeber.