



TOP Bausteine für Ihr Trainee-Programm

Junge Talente gewinnen und mit
Unternehmensplanspielen fördern

Trainees von heute – Führungskräfte von morgen!

Der Fachkräftemangel stellt viele Branchen vor große Herausforderungen und führt dazu, dass der Wettbewerb um Talente immer intensiver wird. Die Konsequenz: Um langfristig erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen in die Sicherstellung ihrer Nachwuchskräfte investieren.



Das bedeutet, dass Unternehmen talentierte junge Mitarbeitende frühzeitig identifizieren und fördern müssen. Auf diese Weise können Talente ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich entwickeln und ihre Bindung zum Unternehmen festigen. Das stärkt wiederum die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und schafft eine Basis für zukünftiges Wachstum.

Viele Unternehmen integrieren Trainee-Programme als Teil ihrer Personalentwicklung, um junge Talente anzuwerben, zu entwickeln und langfristig an das Unternehmen zu binden. Durch Trainee-Programme können Unternehmen von den Potenzialen der Absolventinnen und Absolventen profitieren und diese weiter fördern, anstatt kostenintensiv geeignete Führungsnachfolger zu rekrutieren.

Ein gut konzipiertes Trainee-Programm trägt dazu bei, auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu erscheinen und qualifizierte Führungskräfte von morgen zu gewinnen. Aber Traineeprogramme bringen auch Herausforderungen mit sich!



Die Herausforderung

Unternehmen sollten den Aufwand, den die Entwicklung und Durchführung eines Trainee-Programms erfordert, nicht unterschätzen. Dazu gehören sowohl finanzielle Mittel als auch Zeit, Personal und die technische Infrastruktur.

Personalverantwortliche stehen vor der Herausforderung, ein strukturiertes und ansprechendes Programm zu entwickeln und die richtigen Inhalte und Lernziele festzulegen. Sie sollten sicherstellen, dass das Programm eine ausgewogene Mischung aus theoretischem Wissen, praktischen Fähigkeiten und beruflicher Entwicklung bietet.

Denn gerade in einem zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt müssen Unternehmen ihre Trainee-Programme attraktiv genug gestalten, um talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu halten.



Trainees bleiben ihrem Arbeitgeber länger treu

Knapp 60 % der Trainees bleiben länger als fünf Jahre in dem Unternehmen, in dem sie ihr Trainee-Programm absolviert haben.

Das ist nur bei ca. 26% der Direkteinstiegen der Fall.

Rund 80% der Befragten würden in ihrem Unternehmen bleiben, wenn ihnen im Anschluss an das Programm eine Stelle angeboten wird.

57% der Trainees entscheiden sich für ein Trainee-Programm aufgrund der Erwartung, dass Unternehmen ihre persönliche und berufliche Entwicklung stärker fördern als bei einem Direkteinstieg.

Quelle: Trainee-Befragung der Tredence Institut GmbH 2019

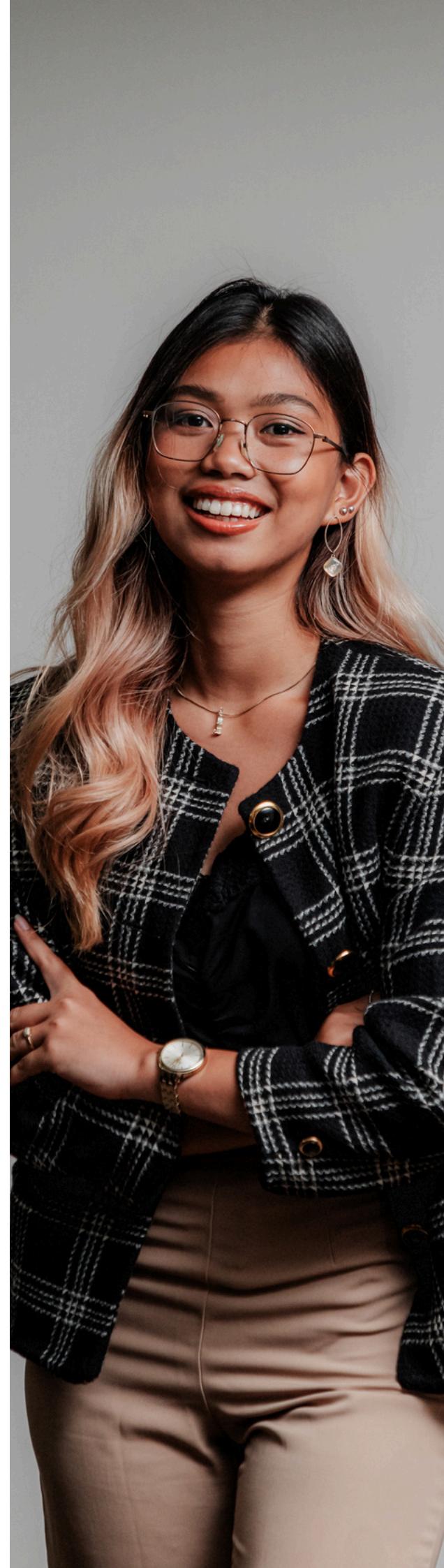
Wie sollte ein Trainee-Programm gestaltet sein?

Absolventinnen und Absolventen entscheiden sich häufig für ein Trainee-Programm und gegen einen Direkteinstieg, um einen systematischen Berufseinstieg mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten und guten Karriere-Perspektiven sicherzustellen.

Allerdings gibt es keine festen Vorgaben dafür, wie ein Trainee-Programm aufgebaut sein muss. Das führt dazu, dass es neben zahlreichen guten Programmen leider auch das ein oder andere schwarze Schaf gibt. Infolgedessen treten junge Talente Traineeships teilweise skeptisch gegenüber. So befürchten sie, dass sie als Trainee möglicherweise nur eine günstige Arbeitskraft für ein Unternehmen sind, der wenig Perspektiven geboten wird. Die Kunst liegt daher darin, ein Trainee-Programm so zu gestalten, dass es für junge Talente attraktiv ist und gleichzeitig für das Unternehmen einen Mehrwert schafft, indem eigene Nachwuchskräfte ausgebildet werden.

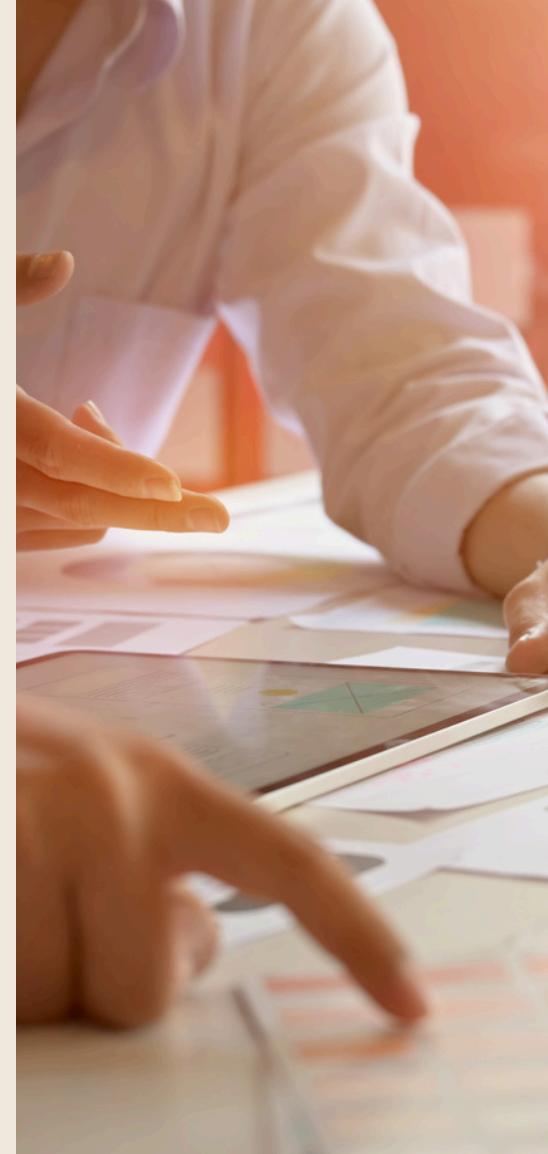
Erfolgreiche Trainee-Programme zeichnen sich durch eine Reihe von Schlüsselementen aus, die dazu beitragen, dass die Teilnehmenden effektiv lernen, wachsen und sich entwickeln können.

Im folgenden stellen wir Ihnen einige der **wichtigsten Bausteine** vor!



Entwickeln Sie ein Programm mit klaren Zielen und Strukturen

Ein Trainee-Programm mit genau definierten Zielen, Zeitplänen und Lernmodulen bietet allen Beteiligten einen klaren Rahmen. Entwickeln Sie einen detaillierten Lehrplan, der die verschiedenen Phasen des Programms sowie die spezifischen Lernziele und Aktivitäten jeder Phase umreißt. Das hilft Trainees dabei, ihre Entwicklung besser zu steuern, indem sie eigene Ziele setzen und ihre Fortschritte regelmäßig überprüfen können. Darüber hinaus bietet es Ihnen einen Leitfaden, um sicherzustellen, dass die Trainees die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben.



Sprechen Sie außerdem mit allen beteiligten Abteilungen und Verantwortlichen. Zeigen Sie Ihnen die Vorteile auf, die Trainees langfristig für das Unternehmen mit sich bringen. Denn es ist wichtig, dass alle Beteiligten dazu bereit sind, Zeit in die Entwicklung der Trainees zu stecken und diese nicht als Belastung zu sehen. Eine klare Kommunikation hilft dabei, Konflikte zu reduzieren und eine einheitliche Linie zu fahren.

Integrieren Sie Job Rotation

Job Rotation ermöglicht Trainees, verschiedene Abteilungen oder Bereiche im Unternehmen zu durchlaufen. So entwickeln sie ein umfassendes Verständnis für das Unternehmen und die Wechselbeziehungen innerhalb der Organisation. Durch die Rotation durch verschiedene Bereiche erhalten Trainees Einblicke in verschiedene Aspekte des Unternehmens, von der Produktentwicklung über Vertrieb und Marketing bis hin zu Finanzen und Personalwesen. Sie trainieren, ihre Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten anzuwenden.

Ein Rotationsprogramm fördert die Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit der Trainees, indem sie in wechselnden Teams und Bereichen arbeiten. Das unterstützt sie auch dabei, ihre eigenen Interessen und Stärken zu entdecken und ihre berufliche Laufbahn entsprechend zu gestalten. Unternehmen mit mehreren Standorten integrieren oftmals auch einen Standortwechsel bzw. Auslandsaufenthalt in das Traineeprogramm. So bekommen Trainees die Möglichkeit, sich in verschiedenen Funktionen und Rollen zu bewähren. Das hilft Ihnen wiederum dabei, potenzielle Führungskräfte zu identifizieren und zu entwickeln.

Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten wie Unternehmensplanspiele an, die auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereiten



Neben dem praktischen Lernen im Job ist es wichtig, dass Sie Trainees Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, um ihre Kompetenzen weiter zu fördern. Achten Sie darauf, dass diese zu den Zielen des Trainee-Programms passen und eine optimale Ergänzung der Inhalte sind.

Eine geeignete Maßnahme ist die Integration von **Unternehmensplanspielen**. Denn auch wenn Trainees bereits fachlich gut ausgebildet wurden, bringt ein Planspiel neue Chancen und Aspekte für die weitere Ausbildung mit sich.

Unternehmensplanspiele geben Talenten Einblicke in das unternehmerische Geschehen und schaffen eine praxisnahe Verbindung zwischen Theorie und beruflicher Umsetzung. Durch die Leitung eines virtuellen Unternehmens erlangen Trainees nicht nur fundierte Management-Kenntnisse, sondern entwickeln auch wichtige Fähigkeiten wie unternehmerisches Denken, betriebswirtschaftliche Entscheidungskompetenz und Teamfähigkeit.

Der **MARGA Online Planspiel-Wettbewerb für Young Professionals** – eine Initiative mit ESMT Berlin und Handelsblatt Media Group – ist ein Beispiel für ein Planspiel, das sich gut in ein Trainee-Programm integrieren lässt.

Über mehrere Monate hinweg treten die Teilnehmenden als Team gegen Teams aus anderen Unternehmen weltweit an. Sie treffen gemeinsame Überlegungen, entwickeln eine Strategie und fällen Entscheidungen. Dabei werfen sie den Blick über Abteilungsgrenzen hinweg. Sie lernen unterschiedliche Unternehmensbereiche und deren Zusammenspiel kennen. Am Ende des Programms verstehen Teilnehmende, wie ein Unternehmen als Ganzes funktioniert und welche Auswirkungen ihre Entscheidungen auf den Erfolg des Unternehmens haben.

Ermöglichen Sie Projektarbeit

Projektarbeit bringt Trainees dazu, innerhalb von kleinen, ersten Projekten Verantwortung zu übernehmen und abteilungsübergreifend zu denken. Durch die Teilnahme an Projekten können die Trainees nicht nur ihre fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse weiterentwickeln, sondern auch wichtige Soft Skills wie Teamarbeit, Problemlösung, Kommunikation und Zeitmanagement verbessern. Darüber hinaus ermöglichen diese Projekte den Trainees, konkrete Beiträge zum Erfolg des Unternehmens zu leisten und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

Für eine erfolgreiche Projektarbeit sollten Sie unter anderem folgende Punkte berücksichtigen:



Zeitrahmen

Setzen Sie einen realistischen Zeitrahmen für die Durchführung des Projekts, um sicherzustellen, dass die Trainees genügend Zeit haben, um ihre Aufgaben zu erledigen und ihre Ziele zu erreichen. Berücksichtigen Sie dabei auch andere Verpflichtungen der Trainees und potenzielle Hindernisse, die auftreten könnten. Die Dauer eines Projektes sollte an das jeweilige Thema angepasst werden, in der Praxis dauert dies zwischen drei und sechs Monaten.



Ziele

Stellen Sie sicher, klare Ziele für das Projekt festzulegen, die den Trainees helfen, den Zweck und den Umfang ihrer Arbeit zu verstehen. Definieren Sie, welche Ergebnisse oder Lösungen erreicht werden sollen, und legen Sie die Kriterien fest, anhand derer der Erfolg des Projekts gemessen wird. Die Ziele des Projektes sollten SMART (also: Spezifisch / Messbar / Ausführbar / Relevant / Termingebunden) definiert werden.



Feedback

Bieten Sie den Trainees regelmäßiges Feedback zu ihrer Arbeit an und unterstützen Sie sie dabei, ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihre Ziele zu erreichen. Geben Sie konstruktive Rückmeldungen zu ihren Leistungen und bieten Sie Hilfe an, um Hindernisse zu überwinden oder Probleme zu lösen. Stellen Sie dem Trainee bei Bedarf einen Sparring-Partner zur Seite.



Führen Sie Mentoring und Coaching ein

Mentoring und Coaching unterstützt Trainees individuell in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.



Mentoring

- zielt darauf ab, eine langfristige Beziehung zwischen einem erfahrenen Mitarbeitenden (Mentor) und einem weniger erfahrenen Mitarbeitenden (Mentee) aufzubauen
- Mentor teilt seine Erfahrungen, Erkenntnisse und Ratschläge
- Mentoren als Vertrauensperson und Ratgeber
- Regelmäßiges Feedback und wertvolle Einblicke in die Unternehmenskultur und -strukturen durch Mentoren
- Mentoren als Schnittstelle zwischen Personalverantwortlichen und Trainees



Coaching

- konzentriert sich i.d.R. auf die kurz- bis mittelfristige Unterstützung bei der Erreichung spezifischer Ziele
- Coach unterstützt den Coachee dabei, Herausforderungen zu bewältigen, Hindernisse zu überwinden und die eigene Leistung zu verbessern
- ist strukturierter und zielt auf konkrete, messbare Ergebnisse ab
- Beziehung zwischen Coach und Coachee oft formeller und fokussierter auf die Erreichung bestimmter Ziele

Gerade für junge Nachwuchsführungskräfte, wie es die Trainees in der Regel sind, sind sowohl Mentoring als auch Coaching förderlich. Beides hilft den Trainees dabei, sich im Unternehmen zurechtzufinden, Stärken, aber auch Probleme zu identifizieren und konkrete Schritte zur Weiterentwicklung zu unternehmen.

Ein erfolgreicher Mentoring- und Coaching-Prozess basiert auf einer vertrauensvollen und unterstützenden Beziehung zwischen beiden Parteien. Mentoren und Coaches sollten in der Lage sein, die individuellen Bedürfnisse und Entwicklungspotenziale der Trainees zu erkennen und ihnen maßgeschneiderte Unterstützung und Anleitung anzubieten. Dazu gehören regelmäßige Gespräche, Zielsetzungen, Feedback-Sitzungen sowie die Bereitstellung von Ressourcen und Netzwerkmöglichkeiten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Möglichkeit für die Trainees, von der Expertise ihrer Mentoren und Coaches zu profitieren und von deren Fachwissen und Erfahrung zu lernen. Dies ermöglicht es den Trainees, sich schneller zu entwickeln, wertvolle Einblicke zu gewinnen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln.

Fördern Sie eine Feedback-Kultur

Wenn Sie Ihren Trainees regelmäßiges Feedback geben, hilft das ihnen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und sich weiterzuentwickeln. Eine offene Feedback-Kultur ermöglicht es Trainees, ihre Stärken zu identifizieren und gezielt an ihren Entwicklungsbereichen zu arbeiten. Sie können Feedback in verschiedenen Formen einbauen:

- formelle Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten
- regelmäßige Rückmeldungen von Teammitgliedern
- schriftliche oder mündliche Evaluierungen von Projekten oder Aufgaben

Achten Sie darauf, dass Feedback immer konstruktiv, transparent und auf die individuellen Bedürfnisse und Entwicklungsziele der Trainees zugeschnitten ist. Eine klare Kommunikation von Erwartungen und Zielen ist entscheidend, um Missverständnisse zu vermeiden und den Trainees eine klare Orientierung zu geben. Wichtig ist, dass Sie auch regelmäßig das Feedback der Trainees einholen, um zu erfahren, was gut funktioniert und was verbessert werden kann. Das stellt sicher, dass die Bedürfnisse und Erwartungen der Trainees erfüllt werden und Sie das Programm stetig verbessern können.

Unterstützen Sie Ihre Trainees bei der Karriereplanung

Wenn Sie Ihre Trainees bei der Karriereplanung unterstützen, helfen Sie ihnen dabei, ihre Karrierewege zu planen und ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben. Durch individuelle Karriereberatungen mit erfahrenen Personalentwicklern oder Führungskräften können Trainees ihre beruflichen Interessen, Stärken und Ziele identifizieren und konkrete Schritte zur Erreichung dieser Ziele planen. Bieten Sie Trainees klare Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens an. Zeigen Sie ihnen auf, wie sie sich weiterentwickeln können und welche Perspektiven sie in Zukunft im Unternehmen haben. Die Erstellung individueller Karrierepläne im Unternehmen, die klare Ziele, Meilensteine und Entwicklungsschritte enthalten, ermöglicht es den Trainees, einen klaren Fahrplan für ihre berufliche Entwicklung zu erstellen.



Bieten Sie Trainees Networking-Gelegenheiten an

Netzwerke zu bilden ist insbesondere für Trainees, die in der Regel noch keine lange Betriebszugehörigkeit aufweisen, von großer Bedeutung. Networking bietet Trainees die Möglichkeit, wertvolle Beziehungen aufzubauen, ihr Wissen zu erweitern, neue Perspektiven zu gewinnen und ihre beruflichen Möglichkeiten zu erweitern.

Bieten Sie Trainees Veranstaltungen, Plattformen oder Aktivitäten, bei denen sie Kontakte knüpfen, Beziehungen aufbauen und ihr berufliches Netzwerk erweitern können. Denn bei diesen Gelegenheiten können sich Trainees mit Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften und anderen Fachleuten innerhalb und außerhalb des Unternehmens vernetzen. So können sie neue Perspektiven gewinnen und Karrieremöglichkeiten erkunden.

Bei internen Networking-Veranstaltungen wie Team-Meetings, Abteilungs-Meetings, Firmenveranstaltungen oder Networking-Events können Trainees Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens kennenlernen, ihr Verständnis für die Unternehmenskultur vertiefen und informelle Gespräche führen.

Externe Networking-Veranstaltungen wie Branchenkonferenzen, Messen, Seminare, Workshops oder Networking-Veranstaltungen von Berufsverbänden bieten Trainees darüber hinaus die Möglichkeit, sich mit Fachleuten aus ihrer Branche zu vernetzen und neuen fachlichen Input mitzunehmen.



Zahlen Sie ein faires Gehalt

Ein Trainee sollte niemals als günstige Arbeitskraft betrachtet werden. Da es sich bei Trainees häufig um zukünftige Führungskräfte handelt, sollte das Gehalt als langfristige Investition gesehen werden. Natürlich sind Trainee-Programme aufwendig und sorgen auch beim Arbeitgeber für höhere Kosten durch die oft kostenintensiven Entwicklungsmaßnahmen. Grundsätzlich sollte das Gehalt aber nicht mehr als fünf bis zehn Prozent unter dem Gehalt eines Direkteinsteigers liegen. Denn es geht auch darum, die Arbeit des Trainees wertzuschätzen.



MARGA Business Simulations als Planspiel-Anbieter für Ihre Mitarbeiterentwicklung

MARGA ist der erste deutsche Planspielanbieter. Bereits seit mehr als 50 Jahren führen wir Unternehmensplanspiele im Talent Management und Change Management durch. Wir bieten auch ein speziell auf Young Professionals zugeschnittenes Programm an:

Die Teilnahme am [Online Planspiel-Wettbewerb für Young Professionals](#) ist eine intensive Lernerfahrung, die sich berufsbegleitend über sechs Monate erstreckt. Mit einem durchschnittlichen Arbeitsaufwand von zwei Stunden pro Woche lässt es sich optimal in ein Trainee- oder Weiterbildungsprogramm integrieren.

Im MARGA Online Planspiel-Wettbewerb lernen die Teilnehmenden Unternehmensführung „live“: Sie vertiefen ihr Management-Wissen und erfahren die Konsequenzen ihrer unternehmerischen Entscheidungen in einem dynamischen Umfeld. Teams aus aller Welt stehen im direkten Wettbewerb zueinander und steuern ihr eigenes virtuelles Unternehmen. Sie entwickeln Strategien und setzen diese operativ im Planspiel um. Das Ziel: Den höchsten Unternehmenswert schaffen.



haben bereits mehr als 100.000 Young Professionals am Online Planspiel-Wettbewerb teilgenommen

„Die Teilnahme am Online Planspiel-Wettbewerb war eine ganz besondere Lernerfahrung, nicht nur wegen der Business Simulation selbst, sondern auch wegen der tollen Zusammenarbeit unseres funktionsübergreifenden Teams.“

Verena Ihring, Product Management Interior Monitoring Systems, Robert Bosch

“Wo können junge Nachwuchskräfte sonst spielend ein Unternehmen leiten? Es ist erstaunlich wie viel unsere Teams in der kurzen Zeit über Strategie, Unternehmensführung und Marktentwicklung lernen konnten. Davon werden sie in ihrem Arbeitsalltag sicherlich profitieren, gleichzeitig wurde gelacht und gelernt – eine schöne Kombination.“

Florian Conradi, ehem. Programmleitung Konzerntrainees, EnBW

Sie haben Interesse am MARGA Online Planspiel-Wettbewerb?

Kommen Sie auf uns zu, falls Sie weitere Fragen haben. Weitere Infos finden Sie auch [hier](#).



Ihr Kontakt

Janine Webb

MARGA Program Director

Tel.: +49 2235 406 364

E-Mail: info@marga.de

[Hier klicken und kostenfreien Beratungstermin buchen](#)