

## Die Anstrengung hat sich gelohnt!

Positive Bilanz: Traineeprogramm in Workshop ausgewertet

In drei Monaten endet das Traineeprogramm „Technischer Führungskräftenachwuchs für Sachsen-Anhalt“. Unterstützt durch das Land und aus Mitteln der EU, startete das Projekt auf Initiative der Arbeitgeberverbände im HAUS DER WIRTSCHAFT im Oktober 2004. Acht Hochschulabsolventen nahmen das Angebot wahr, ihr bisheriges, eher technisch ausgerichtetes Wissen durch betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu erweitern. Eine anspruchsvolle Aufgabe, denn die Verbindung von theoretischer Ausbildung und verantwortungsvoller praktischer Arbeit in einem sachsen-anhaltischen Unternehmen erforderte von den Trainees großen persönlichen Einsatz. Die Anstrengung habe sich aber gelohnt – so der Tenor des Auswertungstreffens, zu dem am 8. Dezember 2005 die Trainees, ihre betrieblichen Betreuer und die Projektorganisatoren zusammenkamen.



Falk Wenzel

**KURZE PAUSE:** Am Freitagnachmittag atmen Prof. Weimann und die Teilnehmer des Traineeprogramms auf dem Innenhof des Helmstedter Juleums einmal tief durch. Danach kann der Unterricht bis in die Abendstunden weitergehen.

„Am schwierigsten war es, einen gemeinsamen Termin zu finden“, resümierte Matthias Menger die organisatorischen Vorbereitungen des Review-Workshops im HAUS DER WIRTSCHAFT Magdeburg, als er die Teilnehmer herzlich willkommen hieß. „Anliegen unseres Treffens ist es, Bilanz zu ziehen und das nun beinahe beendete Ausbildungsprogramm genau unter die Lupe zu nehmen: Was ist gut gelaufen und wo sind Verbesserungen notwendig“, erklärte der Geschäftsführer der das Projekt koordinierenden Dienstleistungsgesellschaft der Metall- und Elektroindustrie mbH Sachsen-Anhalt.

### Engagement unabdingbar

Geleitet von Kienbaum-Beraterin Cornelia Harling, die mit den Trainees bereits im Laufe der Ausbildung individuelle Coachings durchgeführt hatte, entspann sich bald ein reger Erfahrungsaustausch. Schnell wurde deutlich, wie wichtig eine tragfähige Basis – also ein ausgezeichnete Studienabschluss

und hohe Eigenmotivation – für die Teilnahme am Traineeprogramm waren. „Unsere Aufgaben stellten sich einerseits als inhaltlich anspruchsvoll heraus und waren zudem recht umfangreich. Mit einer solchen Belastung kann nur umgehen, wer talentiert und zugleich auch willens ist, sich für sein berufliches Ziel überdurchschnittlich zu engagieren“, fasste Manuel Luis Maseliha, Trainee bei der R & M IKR GmbH Industriekraftwerks-Rohrleitungsbau, die Erkenntnisse der Berufseinsteiger zusammen.

### Reife Entscheidung

Aber wie haben Unternehmen und Absolventen eigentlich zueinander gefunden? In vielen Fällen boten ein Praktikum oder die Diplomarbeit Gelegenheit, sich gegenseitig kennen zu lernen. „Wir haben den Entschluss für Christian Behrend reifen lassen“, erinnert sich Dr. Hans-Joachim Clobes von der H & B Omega Europa GmbH. „Was ihn von anderen Kandidaten unterschied, waren nicht

in erster Linie fachliche, sondern vielmehr persönliche Eigenschaften, die uns letztlich überzeugt haben“, fügte der Betreuer mit einem Seitenblick auf seinen Schützling hinzu. Behrend selbst tat sich zunächst schwer mit einer Entscheidung, die er im Nachhinein als die richtige betrachtet. Unmittelbar nach Studienende gleich wieder die Schulbank zu drücken, entsprach nicht seinen Vorstellungen. Aber das Angebot, gefördert von Omega ein eigenes Unternehmen zu gründen und als dessen Geschäftsführer tätig zu sein, konnte er nicht ablehnen. Und vor diesem Hintergrund wurde auch die Notwendigkeit einer zusätzlichen kaufmännischen Ausbildung offensichtlich.

Den angehenden Führungskräften innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen, kristallisierte sich im Gespräch als wesentlicher Erfolgsfaktor des Traineeprogramms heraus: Nur so könne dessen Ziel erreicht werden, High Potentials langfristig für Sachsen-Anhalt zu interessieren und deren Abwanderung zu verhindern.

### Nahtlos aufeinander abstimmen

Darüber hinaus empfahlen Trainees und Betreuer einhellig, die Verzahnung von unternehmerischen und Ausbildungszielen zu verbessern, indem beispielsweise aktuelle Themen aus den einzelnen Firmen im Unterricht berücksichtigt werden. Professor Joachim Weimann von der Business School Magdeburg, an der die Projektteilnehmer ihr Ergänzungsstudium absolvieren, stand diesem Vorschlag sehr aufgeschlossen gegenüber, was er mit der kundenorientierten Arbeit der Hochschule begründete: „Es geht uns vor allem darum, Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, also die theoretischen Grundlagen, auf denen jeder Lernende dann individuell aufbauen kann. Dass wir uns dabei mit Fallstudien aus der täglichen Praxis beschäftigen, halte ich für sehr sinnvoll.“

### Feedback als Bestätigung

Abschließend nach den Erwartungen der Initiatoren befragt, antwortete Matthias Menger, das Programm sei ergebnisoffen durchgeführt worden, mit der Absicht, zunächst Erfahrungen zu sammeln und ambitionierte Vorstellungen mit der Realität abzugleichen: „Das überwiegend positive Feedback aller Beteiligten hat uns aber in unserem Ansatz bestätigt, durch ein attraktives Personalentwicklungsprogramm hoch qualifizierten und engagierten jungen Leuten mit einer gezielten Weiterbildung die Chance zu geben, künftig in Führungspositionen regionaler Unternehmen zu arbeiten.“ ///