

Praktikantenspiegel 2014

Überwiegend gute Noten

Der „Praktikantenspiegel 2014“ zeigt: Die meisten Praktikanten sind im Großen und Ganzen mit der Qualität ihres Praktikums zufrieden. Dennoch gibt es Unterschiede zwischen Branchen, auch einzelne Einflussfaktoren auf die Arbeitgeberqualität werden unterschiedlich bewertet.

Die Generation, die heute auf den Arbeitsmarkt strömt, stellt hohe Erwartungen an ihren Arbeitgeber: Persönliche Interessen und der Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit sind für sie von entscheidender Bedeutung. Die Arbeit soll herausfordernd sein, interessante und vielseitige Aufgaben beinhalten, Lernmöglichkeiten bieten und in einer angenehmen Arbeitsatmosphäre stattfinden. Auch eine Arbeitskulturr, die auf interdisziplinäres Arbeiten und flexible Arbeitszeiten und -orte setzt, hat einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit dieser Generation mit ihrem Arbeitgeber.

Oft sind sich ihre Vertreter ihrer Chancen am Arbeitsmarkt bewusst. Sie profitieren zudem davon, dass Unternehmen aus Sorge vor einem Fachkräftengpass immer früher versuchen, junge Talente an sich zu binden. Ein beliebtes Instrument hierfür sind Praktika. Sie gilt es, an die Bedürfnisse der heutigen Studenten- und Absolventen anzupassen.

Welchen Branchen und Unternehmen dies am besten gelingt, zeigt die jährliche Studie „Praktikantenspiegel“. Sie erhebt die Kandidatensicht auf Arbeitgeber für Praktikanten, die Wahrnehmung der Bemühungen und Leistungen von Unternehmen für den potenziellen Nachwuchs und die Markenwahrnehmung innerhalb dieser Zielgruppe. Die Einschätzungen von über 7500 Teilnehmern geben Aufschluss darüber, was eine Organisation zu einem attraktiven Arbeitgeber macht und welche Faktoren entscheidenden Einfluss auf die Zufriedenheit haben.

Praktika auf hohem Niveau

Insgesamt zeichnet sich ein sehr positives Ergebnis: Knapp 80 Prozent der Teilnehmer gaben an, mit ihrem Praktikum insgesamt zufrieden gewesen zu sein und knapp 79 Prozent äußerten, dass sie sich später wahrscheinlich bei dem Unternehmen bewerben möchten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass die untersuch-

ten Organisationen im Bereich Praktika ein relativ hohes Niveau erreichen. Dabei ist natürlich nicht zu vernachlässigen, dass manche Branchen und einzelne Firmen in ihrem Umgang mit Nachwuchskräften Aufholbedarf haben. Der geringste Durchschnittswert in Sachen Arbeitgeberqualität entfiel dabei auf die Branche Medien & Marketing und der beste auf die Pharma- & Chemiebranche, die schon im vergangenen Praktikantenspiegel als Branchensieger hervorging.

Der stärkste Einflussfaktor der Arbeitgeberqualität erreicht auch die höchsten Zufriedenheitswerte: 89 Prozent der Teilnehmer gaben an, mit der Kultur in ihrem Praktikumsunternehmen zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Auch das Teamklima wird positiv wahrgenommen (77 Prozent Zustimmung).

Den größten Verbesserungsbedarf sehen die Teilnehmer in den Bereichen Vergütung sowie Lernen und Aufgabenvielfalt (siehe Abbildung 1): Fast 41 Prozent sind nur teilweise zufrieden oder nicht zufrieden mit dem Aspekt Lernen. Eine ausreichende Aufgabenvielfalt und eine zufriedenstellende Abwechslung des Anforderungsniveaus sahen knapp 34 Prozent eher nicht gegeben. Hier spiegeln sich die hohen Erwartungen der Teilnehmer wider, dass das Praktikum gezielt zur fachlichen und persönlichen Entwicklung beitragen soll. Sie möchten ihr theoretisches Wissen einbringen und ausprobieren. Auch in einem Praktikum verfolgen sie klare Ziele, die sie mitgestalten und beeinflussen wollen.

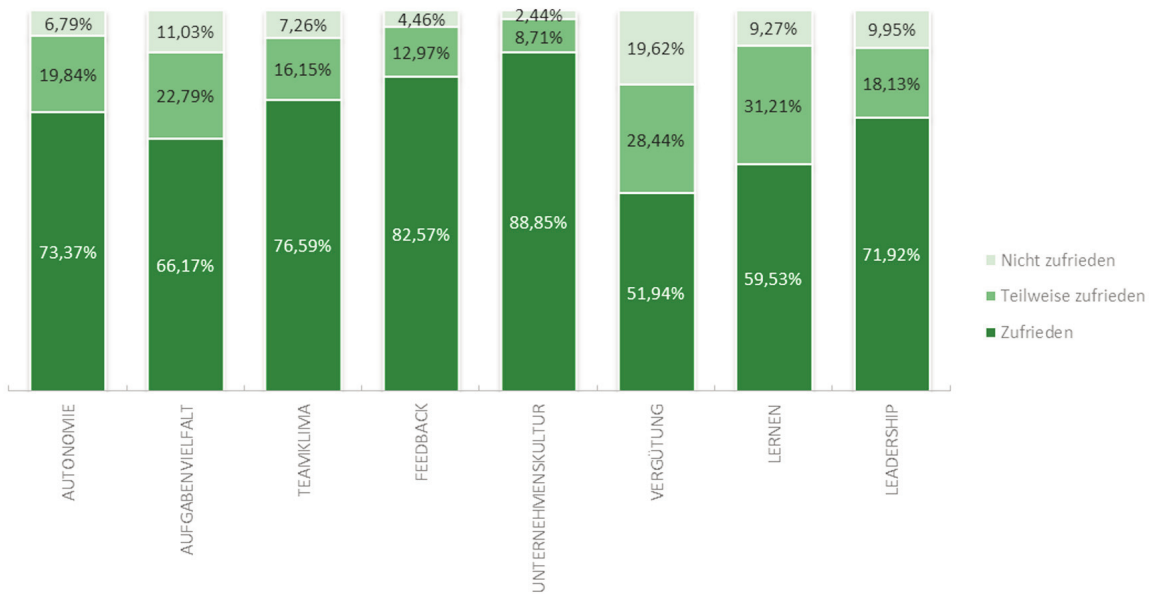
Die Lernmöglichkeiten ausbauen

Was sollten Arbeitgeber also machen, um junge Talente zu begeistern und langfristig zu binden?

Die Anforderung der jungen Generation an die Arbeitswelt ist geprägt von selbstbestimmtem und herausforderndem Arbeiten sowie einem anerkennenden und kontinuierlich belohnenden Management-Stil. Für viele Absolventen ist ein schneller Karriereweg

Zufriedenheit mit Einflussfaktoren der Arbeitgebermarke

Abbildung 1



Quelle: Clevis GmbH

Der Praktikantenspiegel 2014 zeigt: Mit der Unternehmenskultur sind die Befragten am zufriedensten, bei den Punkten Vergütung, Lernen und Aufgabenvielfalt gibt es die häufigsten kritischen Stimmen.

wichtig, die Perspektiven im Unternehmen müssen erkennbar sein und Anstrengungen belohnt werden. Wenn die Bedürfnisse nicht erfüllt werden, riskieren Arbeitgeber, dass junge Talente sich nach kurzer Zeit neuorientieren. Unsere Beobachtung ist, dass sich dieses Risiko auf Praktikanten überträgt. Vorgesetzte sollten sich daher mit den persönlichen und beruflichen Zielen ihrer potenziellen Mitarbeiter auseinandersetzen.

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen ist ein essentieller Bestandteil der Personalarbeit, die neben klassischen Bildungsangeboten auch über Mentoring-Programme und interdisziplinäre Projektarbeit realisiert werden können. Die Studienergebnisse zeigen, dass dieser Bereich für Praktikanten selten zugänglich ist: Nur 39 Prozent berichten, dass sie Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen konnten. Die Einführung innovativer Lernkonzepte für Praktikanten, die über einen Standardablauf des Praktikums hinausgehen, kann für Wettbewerbsvorteile im Employer Branding sorgen. Das Unternehmen Ernst & Young beispielsweise erzielte hier Top-Bewertungen, die sich auch auf die Gesamtbewertung auswirken.

Einflussgrößen im Branchenvergleich

Vergleichen wir beispielsweise die Einflussgrößen der Arbeitgeberqualität in den verschiedenen Branchen, so zeigt sich, dass teilweise spezifische Unterschiede

auftreten. Im Energiesektor und der Pharma- & Chemiebranche erwies sich der Faktor Leadership als einer der stärksten Prädiktoren für Arbeitgeberqualität. Auch wenn die Führungskompetenz in allen Branchen durchweg eine wichtige Einflussgröße darstellt, so wirkten sich andere Faktoren wie Unternehmenskultur, Teamklima und Aufgabenvielfalt in den übrigen Branchen in höherem Maße auf die Zufriedenheit aus.

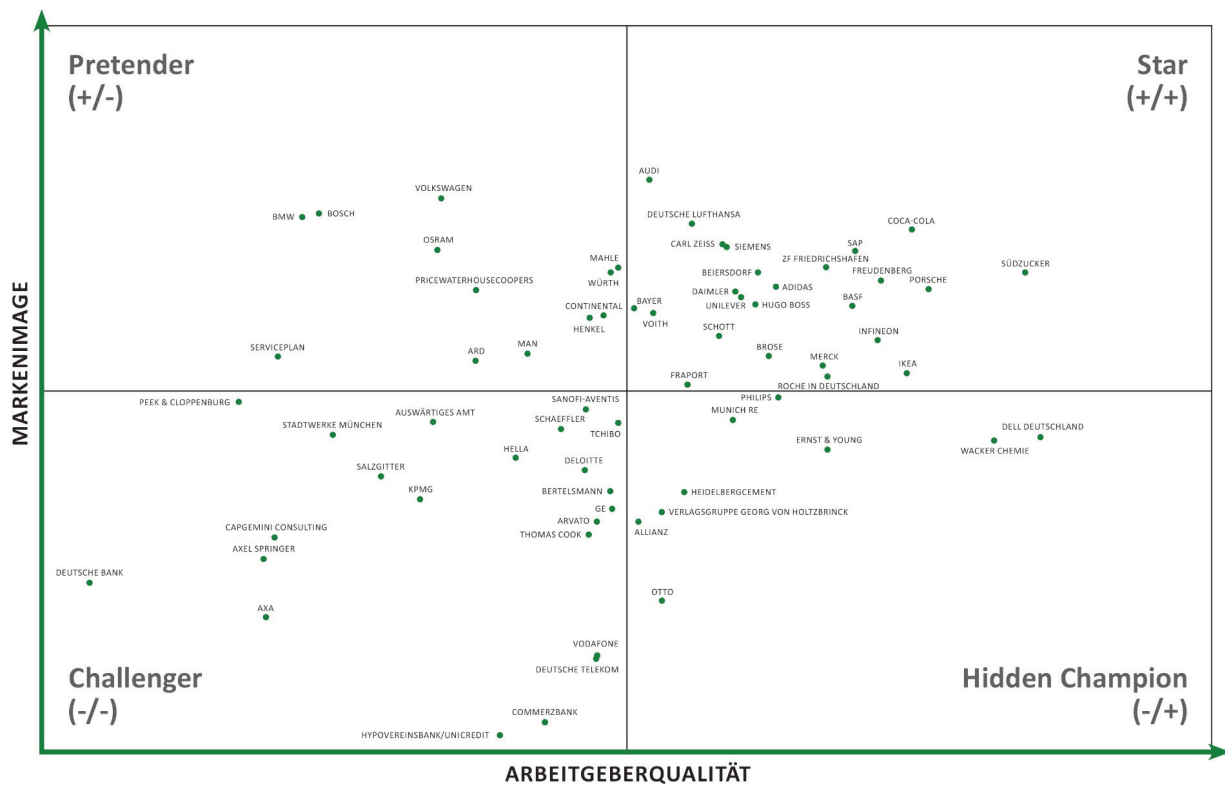
Die Betrachtung der Unternehmenskultur als dem bedeutendsten Kriterium wiederum ergibt, dass insbesondere die Aspekte „Vertrauen und Respekt“ sowie „Werte und Normen“ eine sehr hohe Korrelation zur Arbeitgeberqualität aufweisen. In der Banken- und Versicherungsbranche zeigt sich dieser Einfluss in vergleichsweise kleinem Umfang und trägt damit nur in sehr geringem Maße zur Erklärung der Zufriedenheit bei. Hier sind Teamklima und Aufgabenvielfalt die bedeutsameren Variablen. Ein Blick auf die Deutsche Bank bekräftigt diese Tendenz: Das ausbaufähige Gesamturteil der Deutsche Bank-Praktikanten bestätigt sich in den Ergebnissen der Bereiche Aufgabenvielfalt und Teamklima. Die Unternehmenskultur hingegen erfährt eine etwas bessere Einschätzung seitens der Praktikanten.

Aber nicht nur die Arbeitsbedingungen selbst und das Arbeitsumfeld nehmen Einfluss darauf, wie zufrieden ein Mitarbeiter beziehungsweise Praktikant im Unter-

Clevis Employer Matrix

Abbildung 2

Quelle: Clevis GmbH



Der Praktikantenspiegel fragte nach dem Markenimage und der Arbeitgeberqualität der abgebildeten Unternehmen und unterteilte die Firmen anhand der Ergebnisse in vier Kategorien.

nehmen ist – auch Strukturen und Prozesse können in gewissem Ausmaß einen Beitrag leisten. So zeigt sich eine sehr ähnliche Platzierung der Branchen bei der Frage nach der Strukturiertheit des Praktikumsverlaufs und den Zufriedenheitsurteilen.

Bewertung einzelner Unternehmen

Die Ergebnisse des Praktikantenspiegels fließen traditionell in eine Matrix ein, die Unternehmen anhand der Dimensionen „Arbeitgeberqualität“ und „Markenimage“ in vier Kategorien einteilt (siehe Abbildung 2):

- Challenger mit negativen Ergebnissen in beiden Kategorien
- Pretender mit gute Markenimage, aber schlechter Arbeitgeberqualität
- Hidden Champions mit schlechtem Markenimage, aber gut Arbeitgeberqualität und
- Stars, die in beiden Dimensionen gute Werte erzielen.

Während Südzucker und Coca Cola als die absoluten Stars unter den Arbeitgebern für Praktikanten gelten können, sollten sich die Unternehmen im linken unteren Kästchen etwas einfallen lassen, wie sie Image und Arbeitgeberqualität in den Augen des Nachwuchses stärken können.



Autor
Ludwig Preller,
Geschäftsführer, Clevis GmbH, München,
l.preller@clevis.de



Autor
Jan Zimmermann,
Consultant, Clevis GmbH, München,
j.zimmermann@clevis.de