

T - Trainee

Als Trainees werden **Berufseinsteiger/innen** bezeichnet, die in einem Ausbildungsprogramm vom Betrieb beschäftigt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf praktischer Arbeit. Zumeist sind Trainees Hochschulabsolventen/-absolventinnen, die in einem Unternehmen systematisch als vielfältig einsetzbare Nachwuchskräfte aufgebaut werden.

Der Ausbildung zum Trainee liegt ein **Traineeprogramm** zugrunde. Charakteristisch dafür sind "On-the-job" und „Off-the-job“-Phasen, d. h. das Traineeprogramm unterteilt sich in praktische Arbeit und theoretische Unterweisungen. Die praktische Arbeit findet in den verschiedenen Abteilungen des Betriebes statt, in denen der/die Berufseinsteiger/in für eine bestimmte Zeit mitarbeitet. Die Verweildauer, wie lange ein Trainee in einer Abteilung bleibt, hängt dabei vom jeweiligen Unternehmen ab. Neben der praktischen Arbeit müssen Trainees verschiedene (betriebs-)spezifische Schulungen absolvieren. Ein Traineeprogramm dauert üblicherweise zwölf bis 24 Monate.

Für das Traineeprogramm erhalten Trainees vom Unternehmen einen **Dienstvertrag**. Das Programm kann darin bereits detailliert festgelegt sein, dies ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben. Das Unternehmen kann auch während des Traineeprogramms entscheiden, welche Abteilungen ein Trainee zu welchem Zeitpunkt durchläuft.

Trainees werden häufig mittels **Assessment-Center** oder über **Personalbereitstellungsunternehmen** ausgewählt, da das Unternehmen für sich die besten Kandidaten/Kandidatinnen aussuchen und jene Personen mit dem höchsten Potenzial ermitteln möchte. Personen, die sich für eine Traineeestelle bewerben, können generell das Assessment-Center als Chance nutzen, ein derartiges Auswahlverfahren kennen zu lernen bzw. zu lernen, sich dabei zu bewähren.

Trainees werden vor allem von größeren Betrieben beschäftigt, die ihren **Nachwuchs im Managementbereich** sichern möchten. In der Regel wird von einem Betrieb eine größere **Gruppe an Trainees** aufgenommen, die die theoretischen Unterweisungen (Schulungen) gemeinsam absolvieren. In manchen Traineeprogrammen ist auch eine **Einführungsphase** vorgesehen. So können sich die Trainees untereinander kennenlernen. Unternehmen, die beabsichtigen, Trainees später als Führungskräfte einzusetzen, können damit Personen, die später intensiv zusammenarbeiten werden, vernetzen. In einigen Branchen, wie z. B. bei Banken und Versicherungen, stehen Traineeprogramme an der Tagesordnung und haben bereits eine lange Tradition.

Vielfach ist bei einem Traineeprogramm ein **Paten/Patinnen- bzw. Mentoren/Mentorinnensystem** vorgesehen. Das sind Mitarbeiter/innen des Unternehmens, die den Trainees zur Seite gestellt werden. Diese Paten/Patinnen bzw. Mentoren/Mentorinnen sind einerseits die **direkten Ansprechpartner/innen** für die Trainees: sie leiten sie an, kümmern sich um eventuelle Schwierigkeiten und geben Feedback. Andererseits **beurteilen sie die Tätigkeiten der Trainees** und leiten diese Beurteilung an das Personalbüro

bzw. wichtige unternehmerische Entscheidungsträger/innen weiter. So verhelfen Paten/Patinnen bzw. Mentoren/Mentorinnen dem Unternehmen einen Überblick über die Arbeitsweise ihrer Trainees zu erhalten.

Üblicherweise zeigen Trainees bereits während des Programms, für welche Bereiche sie sich eignen und werden vom Unternehmen dann für diese Tätigkeit weiterbeschäftigt. Das Unternehmen ist aber nicht verpflichtet die Trainees nach **Abschluss des Trainee-programms** in den Mitarbeiterstab zu übernehmen. Da Trainee-Verträge im Regelfall befristet abgeschlossen werden, können sie grundsätzlich weder vom Unternehmen noch vom Trainee gelöst werden. Zeigt sich jedoch, dass sich ein Trainee nicht in die entsprechende Richtung entwickelt bzw. ist ein Trainee mit dem Programm nicht zufrieden, kann eine einvernehmliche Auflösung angestrebt werden.