



Endlich Praktikum – aber wozu?

Die Generation „P“ steht vor der Eingangstür ins Berufsleben!
Von Dr. Matthias Zimmermann



Das Praktikum ist in Verruf geraten – ein Umstand, der sehr nachdenklich stimmt. Passt diese Schelte doch so gut in das Kritikmuster der „Ausgebeuteten“, der „Vernachlässigten“ und „Chancenlosen“. Generation „P“ gilt als negativ besetzter Begriff. Es wird suggeriert, dass sich Unternehmen unter dem Deckmantel „Praktikum“ nur an billigen Arbeitskräften bereichern. Man spricht von „Schein-Praktika“. In Artikeln bekannter Nachrichtenmagazine wird Generation „P“ nicht etwa gleichgesetzt mit einer Altersgruppe, für die ein Praktikum eine ganz wesentliche Orientierungsstation in der Berufsfindung darstellt, sondern mit „Generation Prekär“. Dem Grundton der Statements, den man darin vernehmen kann, möchten wir die folgenden Zeilen dagegen setzen. In logischer Folge zu den Beiträgen in den vergangenen Ausgaben dieses Magazins („Endlich Abi – was nun?“, „Endlich Studieren – aber wo?“) richtet sich der vorliegende Artikel an optimistische, begeisterungsfähige und einsatzfreudige junge Menschen auf der Suche nach positiver Orientierung im Leben und im Beruf: „Endlich Praktikum – aber wozu?“.

Endlich Praktikum – jetzt ausgenutzt? Es soll hier nicht in Abrede gestellt werden, dass dies im Einzelfall vorkommt. Tatsächlich hört man von unbefriedigenden Praktikumsstätigkeiten ohne Vergütung – aber darf man deshalb einen wichtigen Ausbildungs- und Lebensabschnitt generell in ein negatives Licht rücken? Natürlich nein! Wie so vieles im Leben birgt ein Praktikum Chancen und Risiken. Deshalb bedarf es einer

ganz bewussten Entscheidung. Voraus geht die Frage: ein Blick in die Praxis – aber wozu? Weil es die Schul- oder Studienordnung vorschreibt? Weil man Wartezeiten zwischen Schule und Studium oder gar zwischen Studium und Beruf im so genannten postgraduierten Praktikum überbrücken möchte – Letzteres in der Hoffnung auf einen Berufseintritt quasi durch die Hintertür? Erst wer sich darüber im Klaren ist, wie wichtig ein Praktikum sein kann, der weiß, wonach er suchen muss: nach einem seriösen Praktikumsanbieter – mit einem „Praktikum nach Konzept“.

Wie kann so etwas aussehen?



**Ein „Praktikum nach Konzept“
...gibt einem Interessenten bereits
im Vorfeld Leitfragen zur
Orientierungshilfe an die Hand**

Es ist als Zeichen guter Praktikumskultur zu werten, wenn man als angehender Praktikant schon bei der Bekundung seines Interesses an einem Praktikumsplatz einen Leitfaden an die Hand bekommt. Dies zeigt das Verständnis des Praktikumsgebers dafür, dass ein Praktikum Bestandteil einer Ausbildung und der Praktikant

ein Lernender ist. Der Fürsorgepflicht eines Praktikumsgebers entspricht es, wenn man dem Bewerber Unzulänglichkeiten zugesteht, ihn darauf hinweist und sicherstellt, dass er aus Fehlern lernt. Später, nach Ausbildungsabschluss, wenn man sich um einen festen Arbeitsplatz bewirbt, sollte die Bewerbung perfekt sein. So regt der Leitfaden an, sich vor der Bewerbung, vor dem Vorstellungsgespräch, während und nach dem Praktikum in systematischer Weise Gedanken zu machen.

Dieser Fragenkatalog auf der rechten Seite – entnommen dem „RC-Praktikumskonzept“, auf das im Folgenden Bezug genommen wird – erhebt weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Allgemeingültigkeit. Je nach Persönlichkeit und je nach Art des Praktikums muss er angepasst werden. Das Prinzip aber gilt: Praktikum heißt „Suche nach praktischen Antworten“.

Deshalb an dieser Stelle „Grundsatz Nr. 1: Deine Fragen steuern den Praktikumerfolg – wer nicht fragt, verliert“.

Trotzdem – fragen ist das eine, genau zuhören das andere. Wie denkt der Praktikumsgeber wirklich? Weiß er, was er verlangen kann und worin seine Verantwortung besteht? Ist er wirklich gewillt, dafür zu sorgen, dass mich meine Praktikumszeit persönlich und fachlich weiterbringt?

ABBILDUNG 1 (oben): Die Verzahnung von Praktikumszielen und Inhalten

Das kann ich daran erkennen, wenn in einem Vorstellungsgespräch deutlich wird, dass man sich in dem Unternehmen – sei es durch die Geschäftsführung oder durch die Personalleitung – folgende Gedanken gemacht hat:

Ein „Praktikum nach Konzept“ ...verzahnt Ziele und Inhalte zur Förderung der Fachkompetenz und der persönlichen Fähigkeiten

Dass der Praktikumsgeber seine eigenen Ziele verfolgt und diese primär wirtschaftlicher Natur sind, ist als legitim zu akzeptieren. Dies legitimiert aber im gleichen Maße den Praktikanten, seine Zielvorstellungen deutlich zu machen und einzufordern, dass er in seiner Zielerreichung gefördert wird. Basis einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist stets das „win-to-win-Prinzip“: indem ein Partner nach seinen Zielen strebt, fördert er in gleichem Maße auch die Ziele des anderen – und umgekehrt.

So muss es in beiderseitigem Interesse sein, Praxiskenntnisse zu vermitteln. Dies bedeutet einerseits, vertrauensvollen Einblick in

Geschäftsabläufe, ggf. sogar in die Geschäftszahlen zu gewähren. Auf der anderen Seite bedarf es uneingeschränkter Loyalität zum Unternehmen und seinen Mitarbeitern. Formal zeigt sich dies in der Unterzeichnung einer Datenschutzerklärung. Nur im Lichte der betrieblichen Zusammenhänge und ihres Niederschlags im unternehmensrechnerischen Zahlenwerk kann ein Praktikant „konzeptionelles Denken in der Praxis“ entwickeln und erproben. Die Erprobung erfolgt dadurch, dass er bei Meetings dabei sein darf, und auch um seine Meinung gebeten wird. Diskussions-, Kommunikations- und Präsentationskompetenz ist nun nicht mehr Inhalt einer akademischen Veranstaltung im Seminarraum, sondern eine wichtige Fähigkeit, um sich im Kreise von Praktikern Gehör und Respekt zu verschaffen. Um tatsächlich substantielle Gesprächsbeiträge leisten zu können, bedarf es den Mut zur Eigenverantwortlichkeit, verbunden mit einem guten Gespür für den Handlungsrahmen, der einem als Praktikant zusteht. Dieses Gespür dafür, diesen Handlungsrahmen auszuschöpfen, aber nicht „überzustrapazieren“, fällt in die Zielrubrik der sozialen Fähigkeiten. Wenn dies gelingt und man sich im Rahmen einer verhältnismäßig kurzen Praktikumszeit aufgrund fachlicher und persön-

licher Fähigkeiten Respekt und Anerkennung verschafft, so dient dies einem ganz wesentlichen Praktikumsziel: der Entwicklung eines „gesunden“ Selbstwertgefühls.

Durch die Einbindung in Planungs- und Entscheidungsprozesse – sowohl bei grundlegenden organisatorischen und administrativen Aufgaben als auch bei Projekten und Events – erfüllen sich diese Ziele getreu dem Motto „Learning by Doing“. Kontakte zu anderen Unternehmen und der aktive Einsatz bei der Vorbereitung und Durchführung von Meetings machen ein Praktikum spannend. Unterstützung und lehrreiche Hinweise – ein wichtiges Moment in Praktika – erhält man am ehesten dann, wenn man sich seinen Aufgaben verschreibt, sich nachhaltig kümmert und stets bereit ist, anzupacken.

Deshalb an dieser Stelle „Grundsatz 2: Ein Praktikum ist kein Ferienjob. Der Praktikumsgeber bezahlt nicht in adäquater Weise mit Entgelt. Dies entbindet Dich nicht von einem stets 100%-igen Einsatz, denn: ein Praktikumsgeber „bezahlt“ in dem Sinne, dass er Dir bei der Erreichung deiner Praktikumsziele fürsorglich und kompetent zur Seite steht!“



exemplarischer Fragenkatalog als Leitfaden für ein erfolgreiches Praktikum

vor der Bewerbung:

- Wo liegen meine Stärken und Schwächen außerhalb fachlicher Aspekte (Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Selbständigkeit etc.)?
- Welche fachlichen Voraussetzungen bringe ich mit? (Ausbildung, Studium, sonstige Kenntnisse)
- Welche Aufgabenbereiche interessieren mich?
- Wie flexibel bin ich, auch abends und am Wochenende zu arbeiten?
- Welche Anforderungen werden durch das Studium/ Prüfungsordnung (Dauer des Praktikums, Mindeststundenanzahl, etc.) gestellt?
- Welche Alternativen bieten sich an und nach welchen Bewertungsmaßstäben wähle ich die Praktikumsadressen?

vor dem Vorstellungsgespräch:

- Wie lange möchte ich Praktikum machen und warum in dieser Zeitspanne?
- Habe ich mich ausreichend über die Firma informiert?
- Welche Erwartungen habe ich an den Praktikumsleiter und an das Team?
- Bin ich in der Lage, Bedingungen zu formulieren und weiß ich auch, welchen Beitrag zugunsten der Firma ich leisten kann?
- Habe ich Auswahl- bzw. Entscheidungskriterien und kann ich die Zu- oder Absage des Praktikumsangebots fundiert begründen?
- Welche Fragen möchte ich stellen?

während des Praktikums:

- Worin erkenne ich eine interessante Aufgabe, die ich gerne vertiefen würde?
- Wie wichtig ist mir die Projektarbeit im Vergleich zur Assistenz- und Administrationsarbeit?
- Bin ich mit meinen Tätigkeiten zufrieden?
- Habe ich genug oder zu viele Aufgaben und damit auch zu viele, die auf mich Einfluss nehmen oder mich beanspruchen?
- Bin ich zu stark oder zu wenig geführt (Anleitung und Bindung versus Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität)?
- Bekomme ich genug Unterstützung von Kollegen und dem Vorgesetzten?

nach dem Praktikum:

- Welche neuen Erfahrungen habe ich gesammelt?
- Lassen sich diese Erfahrungen strukturiert bewerten (fachlich, sozial, etc.)?
- Sind meine Erwartungen erfüllt worden?
- Wie bewerte ich das Praktikum in Bezug auf meine weitere berufliche Laufbahn?
- Würde ich das Praktikum wieder machen – ist mir daran gelegen, Kontakt zu halten und zum Praktikantentreff zu kommen?
- Kann ich dieses Praktikum guten Gewissens anderen empfehlen?

**Ein „Praktikum nach Konzept“
...bringt Struktur in den
Praktikumsablauf**

Sich um seine(n) Praktikanten zu kümmern ist eine wesentliche Selbstverpflichtung des Praktikumsgebers und seine konkrete Vergütung für den geleisteten Einsatz. Gleichzeitig besteht der Sinn des „Hineinschnuppens in die Praxis“ aber genau darin, „ins kalte Wasser geschmissen“ zu werden. Dieser Kompromiss lässt sich dadurch finden, dass der Praktikumsablauf strukturiert wird.

Im konkreten Fall – bei einem Praktikum im Racket Center – sieht das so aus, dass zu Beginn eine Orientierungsphase steht, die den Praktikanten durch das gesamte Unternehmen führt. Die Internetseiten und eine interne Unternehmensinformation unter der Überschrift „Arbeiten im Racket Center – ein Leitfaden für Mitarbeiter und solche, die es werden wollen“ verschaffen einen ersten Überblick. Dadurch lässt sich die Einführungsveranstaltung der Geschäftsleitung interaktiv gestalten. Dank des erworbenen Vorwissens kann die Unternehmenspräsentation im Dialog stattfinden und man gewöhnt sich von Anfang an daran, Fragen zu stellen, denn: die Einhaltung der skizzierte Struktur organisieren die Praktikanten selbst. Sie entscheiden selbst über Anlässe, Zeitpunkte

und Inhalte für Meetings und Kolloquien. In Kolloquien werden Brücken zwischen Theorie und Praxis geschlagen, damit sich Studieninhalte und Praktikumsinhalte verknüpfen – ganz im Sinne der „Förderung des konzeptionellen Denkens“. Nach der Orientierung erfolgt die organisatorische Eingliederung. Den Tätigkeitsschwerpunkt bildet ein zugeteiltes Projekt mit eigenen Verantwortlichkeiten.

Die laufende Dokumentation sichert die Qualität des Projekts und des Praktikums insgesamt. Drei Voraussetzungen werden damit geschaffen:

1. Die optimale Vorbereitung für Gespräche und Meetings,
2. Die reibungslose Übergabe an einen nachfolgende Praktikanten,
3. Die Anfertigung eines guten Praktikumsberichts.

Gerade diese Art „Praktikumstagebuch“ soll dazu anhalten, über die Erlebnisse während seiner Tätigkeit zu reflektieren und den Erfolg seines Praktikums zu steuern. Denn letztlich muss er selbst prüfen, ob das, was er einbringt, im Gleichgewicht steht zu dem, was er dabei lernen kann. Dabei ist lernen eine unmittelbare Folge daraus, wie sehr er sich in die Unternehmensabläufe einbringt, sich kümmert und letztlich auch – siehe Grundsatz 1 – nachfragt.

Deshalb an dieser Stelle „Grundsatz 3: Der Erfolg Deines Praktikums resultiert aus einer klaren Struktur der Praktikumsorganisation, die zu steuern und einzufordern Dich Dein gering vergüteter Einsatz berechtigt.“

**Ein „Praktikum nach Konzept“
...bringt Struktur in die Tätigkeiten
und bietet Einsatzmöglichkeiten in
verschiedenen Sektoren, um die
Vielseitigkeit zu fördern und einen
Gesamtüberblick zu gewinnen**

Die Praktikumsinhalte selbst müssen ein Spektrum umfassen, das dabei hilft, in einer verhältnismäßig kurzen Zeit (im Racket Center und auch in der GSM zwischen 3 und 6 Monate) die Funktionszusammenhänge des gesamten Unternehmens zu überblicken. Nur in einem Sektor tätig zu sein erfüllt nicht den Anspruch an Vielseitigkeit.

Das Praktikumskonzept des RC sieht vier Tätigkeitssektoren vor. Standardprogramme und -prozesse meint die Arbeit am Gast, sei es als Verkäufer, Trainer oder auch im Service der Gastronomie. Gerade der Rezeptionsdienst eröffnet einen Blick auf den Ursprung aller Geschäftsvorfälle und schärft am „Point of Sale“ das Bewusstsein für die Bildung von Qualitätsurteilen bei den Gästen.

ABBILDUNG 2: Stationen eines erfolgreichen Praktikums

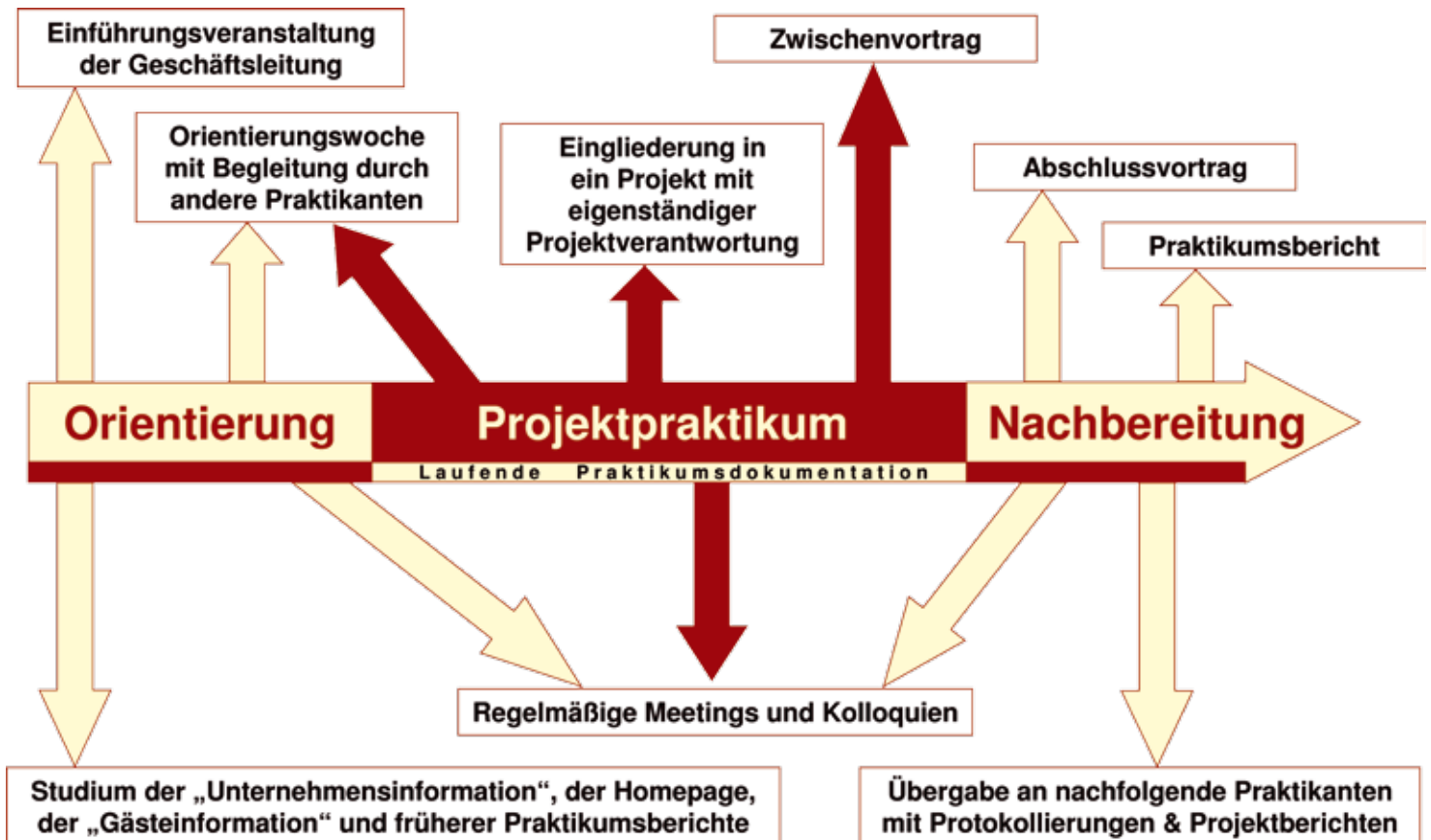




ABBILDUNG 3: Die Aufgabenbereiche eines Praktikanten (Sektorengliederung des RC-Praktikantenkonzepts)

Dass am „anderen Ende eines Geschäftsvorfalles“ eine Transparenz vorliegen muss, die den Verantwortungsträgern eine Steuerung der geschäftlichen Gegenwart in eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft ermöglicht, ist eine Frage der Qualität in den administrativen Abläufen. Hier ist eine Sorgfalt gefragt, die man nur dadurch erfahren kann, dass man in die Administrationskette eingebunden wird und Aufgaben im Controlling, in Leistungsdokumentationen, Abrechnungen oder im ganz einfachen Ablagewesen gewissenhaft wahrnimmt.

Der Kern und das „Highlight“ eines jeden Praktikums ist das Eingebundensein in ein Projekt mit der Möglichkeit, gestaltend Einfluss zu nehmen und der Pflicht, Prozesse und Ergebnisse zu verantworten. Events als klassischer Gegenstand des Projektmanagements bieten je nach Größe und Komplexität hervorragende Einbringungs- und Erprobungschancen.

Schlussendlich können sich aus einem Praktikum Fragestellungen ergeben, die sich wissenschaftlichen Arbeiten (Seminar-, Magister- oder Diplomarbeiten) zugrunde legen lassen. Dies steigert die Motivation, bei ganz praktischen Phänomenen stets die gedankliche Brücke zu Theoriewissen zu schlagen, welches man im Studium erworben hat. Hier lässt sich folgendes Zitat anführen: „es gibt nichts Praktischeres, als eine gute Theorie“. Dennoch liegt ein ganz wesentliches Praktikumsziel darin, Theoriewissen und akademische Schlüsselkompetenzen unter den Voraussetzungen, die in der Praxis herrschen, Ziel führend einzusetzen. Und genau diese praktischen Voraussetzungen ziehen eine scharfe Linie zwischen der Theorie und der Praxis.

ABBILDUNG 4: Einordnung des Praktikanten in das Organigramm eines Unternehmens (Beispiel RC)

Dies führt uns zu dem „Grundsatz 4: *don't look for perfection, look for solutions!* Praktische Probleme sind aufzugreifen, anzugehen und vor allem schnell zu lösen. Deine Nachdenklichkeit ist durchaus willkommen, Bedenkenräger allerdings sind weniger gern gesehene Begleiter in der Praxis“.

Ein „Praktikum nach Konzept“ ...sieht die klare Einordnung der Praktikumsstellen in die Organisationsstruktur des Unternehmens vor

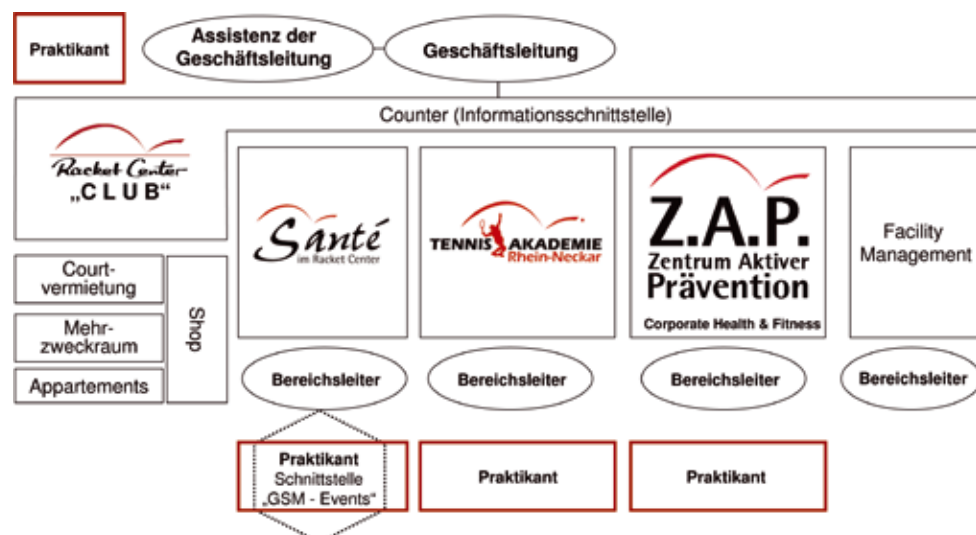
Selbst wenn allen Unternehmensbeteiligten klar ist, dass der „neue Mitarbeiter auf Zeit“ direkt von der Hochschule kommt, wird einem Praktikanten durchaus viel Sensibilität für die praktischen Probleme und deren wirtschaftliche Tragweite abverlangt. Umso wichtiger ist es, dass man als Praktikant in eine Organisationsstruktur eingebunden ist, die Praktikumsstellen vorsehen und bestimmten Bereichen bzw. Bereichsleitern zuordnen.

Zwar sind es gerade die flachen Unternehmenshierarchien, die dem Praktikanten die Chance eröffnen, einen allumfassenden Unternehmenseinblick zu erlangen. Andererseits aber kann er zwischen unterschiedlichen Zuständigkeiten quasi „verloren gehen“, wenn keine klare Zuordnung zu jemandem erfolgt, der auch mit einem Praktikanten umzugehen weiß – also entsprechende Erfahrung mit dieser Stelle hat.

Das Schaubild unten zeigt beispielhaft die Bereichsorganisation des RC mit klaren Zuständigkeiten, wobei sich für einen Praktikanten drei Zuordnungsmöglichkeiten ergeben:

1. auf Geschäftsleitungsebene
2. auf Bereichsleitungsebene
3. im Schnittstellenbereich
(hier zwischen dem „Santé“ in der Funktion als Veranstaltungsort bzw. Caterer und der GSM als Veranstalter)

Eine wichtige Erkenntnis der Praxis resultiert aus der menschlichen Komponente, die innerhalb einer Organisationsstruktur wirkt. Dies macht auch ein Unternehmen zu einem politischen Gebilde – zu einem Zusammenschluss von Menschen, die ihre Arbeitskraft einbringen, um für alle Unternehmensbeteiligten Einkommen zu schaffen, und dabei neben den Unternehmensinteressen eben auch eigene Interessen verfolgen. Dies führt zu individuellen Verhaltensweisen, Gruppenbildungen und Einflussnahmen auf die unternehmerische Willensbildung. Die Tatsache, dass der Praktikant als „Mitarbeiter auf Zeit“ zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder aus dem Betrieb ausscheidet, privilegiert ihn: es macht ihn der Einflussnahme auf die politischen Prozesse in der Belegschaft „unverdächtig“. Er verfolgt keine Einkommens-, Einfluss- oder Aufstiegsziele. Er will ein Praktikum machen und viel Wertvolles lernen.





Deshalb an dieser Stelle der „*Grundsatz 5: no politics! Lass Dich nicht in persönliche Interessenskonflikte hineinziehen und vermeide persönliche Positionierungen jenseits sachlicher Fragestellungen. Allenfalls im Kreise anderer Praktikanten kann man über die verdeckten Prozesse hinter den Kulissen mutmaßen und urteilen.*“

Fazit:

Ein erfolgreiches Praktikum qualifiziert den Praktikanten zum vollwertigen „Mitarbeiter auf Zeit“: Er wird voll in die betrieblichen Abläufe integriert und leistet möglicherweise tatsächlich eine ähnliche Qualität wie so manch bezahlter Festangestellter. Ein Praktikum ist jedoch kein Ferienjob, sondern ein Ausbildungsabschnitt, der naturgemäß keine adäquate Vergütung mit sich bringt. Sein „Entgelt“ erhält der Praktikant durch fachkompetente Fürsorge. Es ist sein gutes Recht, Informationen und Erklärungen einzufordern und damit seine Interessen geltend zu machen. Dabei gilt aber auch: „Learning by doing“!

Er genießt das Privileg, sich aus unternehmenspolitischen „Hintergrundmechanismen“ herauszuhalten – und sollte dies auch tun. Glücklicherweise sind im RC solche politischen Prozesse (nahezu) nicht existent. In anderen, insbesondere in größeren, hierarchisierten Unternehmen, binden sie mitunter enorme Kräfte.

Dies kennen zu lernen, sich darin zurecht zu finden und seinen Weg zu gehen, gehört auch zu den Erkenntnisinhalten eines Praktikums, können mitunter aber das Praktikum zum Negativerlebnis werden lassen. Eine Praktikumskultur kann eben nur in einer funktionierenden Unternehmenskultur entstehen. Darüber jedoch informieren keine Internetseiten und Unternehmensinformationen, dafür bürgen auch keine „Organigramme“ und „Sektorgliederungen“ – darüber können eigentlich nur die „Praktikumsvorgänger“ Auskunft geben. Das funktioniert nur dann, wenn die Kontaktaufnahme zu diesem Personenkreis

Alle Fachbeiträge auf:
**WWW.
racket-center.de**

möglich (gemacht) wird. Und dies wiederum setzt voraus, dass ehemalige Praktikanten den Kontakt zu ihrer früheren Praktikumsstelle halten. Ist dies der Fall, zeugt dies von guter Praktikumskultur.

Insofern gilt als abschließender „*Grundsatz 6: Pflege einen nachhaltig guten Kontakt zu Deinen Praktikumsbetrieben und -betreuern!*“

So, wie die ehemaligen Praktikanten des Racket Centers.

(Übrigens: der nächste Praktikantentreff ist am Freitag, den 17. Oktober 2008, um 15:00 Uhr, zum gemeinsamen Sporttreiben mit anschließendem Abendessen auf Einladung des RC).