

Michael Bloss

Mein Praktikum

Bewerben, einsteigen, aufsteigen

3. Auflage

mit
7 INTERVIEWS



Was bedeutet Studieren im Quadrat?

Erfolgreich studieren, das ist leichter gesagt als getan. Denn zwischen Hörsaal, Bibliothek und Prüfungen gibt es im Studi-Alltag so manche Herausforderung zu meistern. Die UVK-Reihe »Studieren im Quadrat« hilft Ihnen dabei, in allen Lebenslagen cool zu bleiben – vom Praktikum über die Studienkrise bis hin zur Gründung des ersten Start-ups. Also keine Sorge, unsere Autoren stehen Ihnen bei Fragen rund ums Studium bei.

Bislang sind erschienen:

- Beruf & Studium. Büffeln nach Feierabend
- Besser angelegt! Schritt für Schritt zu deinem Börsenstart
- Don't Panic! Studienabbruch als Chance
- Erfolgreich gründen. Start-Up im Studium
- Gechillt und entspannt durchs Studium
- Los geht's. Mein Berufseinstieg
- Mein Praktikum. Bewerben, einsteigen, aufsteigen
- Stay cool. Überzeugend präsentieren
- Vom Studenten zum Chef

Michael Bloss



Studieren im Quadrat

Mein Praktikum

Bewerben, einsteigen, aufsteigen

3., überarbeitete Auflage

UVK Verlag · München

Senator E.h. Michael Bloss ist Direktor der Commerzbank AG und lehrt Internationales Finanzmanagement und Financial Engineering an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU), deren Ehrensensator er ist.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN 978-3-7398-3055-1 (Print)

ISBN 978-3-7398-8055-6 (EPDF)

ISBN 978-3-7398-0068-4 (EPUB)

© UVK Verlagsgesellschaft 2020

– ein Unternehmen der Narr Francke Attempto Verlag GmbH + Co. KG
Dischingerweg 5, 72070 Tübingen

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

Narr Francke Attempto Verlag GmbH + Co. KG

Dischingerweg 5 · 72070 Tübingen

info@narr.de

www.narr.de

*„Es braucht Courage, aufzustehen und zu reden.
Genauso braucht es Courage, sich hinzusetzen und zuzuhören.“*

WINSTON CHURCHILL

Vorwort

Mit der Generation Praktikum wurde lange Zeit hart ins Gericht gegangen, doch heute ist das Absolvieren von Praktika zu einem grundsätzlichen Schritt in der Karriereplanung von jungen Menschen geworden. Das tägliche Geschehen in einem Unternehmen mitzuerleben und zu einem Teil dieses Unternehmens zu werden, macht das Praktikum zu einem wertvollen Bestandteil der Entwicklung von jungen Talenten.

Es freut uns sehr, dass nun eine neue Auflage unseres Buches **Mein Praktikum – Bewerben, einsteigen, aufsteigen** in die Hände der Leser gelegt werden darf.

Viele Jahre sind seit dem ersten Gedanken daran vergangen, und nach wie vor ist das Thema so aktuell wie damals. Die Zeiten haben sich im Zuge der Digitalisierung und des stetig voranschreitenden Wandels verändert. Viele gesellschaftliche Themen haben sich an den Zeitgeist angepasst, doch die Grundlagen unserer Gedanken, die Ängste und Nöte, wenn es um neue Herausforderungen geht, sind geblieben. Junge Menschen, oder besser gesagt junge Talente brauchen nach wie vor einen Wegweiser, der eine Richtschnur darstellt, für eigene Ideen und Entscheidungen. Daher freut es uns, diese Auflage in überarbeiteter und aktualisierter Form vorlegen zu können. Sie trägt den Veränderungen der letzten Jahre Rechnung und zeigt dennoch einen unveränderlichen Blick auf manche Dinge auf, welche wir als maßgeblich für eine erfolgreiche Karriere erachten.

6 Vorwort

Ich möchte an dieser Stelle meinen vielen Praktikanten, Werkstudierenden und Studierenden danken, welche mir jeden Tag aufzeigen, wie Entwicklung gelebt wird und was es bedeutet, ein ewig Fragender zu sein!

Ich danke auch Dr. JÜRGEN SCHECHLER vom UVK Verlag, welcher mich einst zu diesem Buch inspiriert hat und mich nun wieder ermutigte den Stoff noch einmal in die Hand zu nehmen und eine weitere Auflage zu realisieren.

Michael Bloss

Stuttgart, im Sommer 2020

Hinweis zum Buch

Folgende Figuren leiten durch das Buch und geben interessante und wichtige Tipps:

- ▶ Praktikant Lukas (genannt Luki),
- ▶ Ann-Kathrin, die bereits Erfahrungen mit Praktika gesammelt hat,
- ▶ Lukis Arbeitskollegin und Betreuerin im Unternehmen, Frau Hildebrand, sowie
- ▶ der Autor



*Praktikant
Luki*



Ann-Kathrin



*Frau
Hildebrand*



der Autor

Inhalt

Vorwort	5
Hinweis zum Buch.....	7
Prolog	13
Die Generation Praktikum.....	13
Warum das Praktikum so wichtig ist	15
Wo steckt für den Praktikanten der Nutzen?.....	16
Wo steckt für das Unternehmen der Sinn, Praktikanten zu beschäftigen?	18
Welche gegenseitigen Vorteile sind für ein Praktikum zu definieren?	24
Die sechs Phasen eines Praktikums	29
Die Entscheidungsphase	31
Was will ich eigentlich?	33
Eines oder mehrere Praktika?.....	34
Welches Ziel verfolge ich?	36
Welche Unwägbarkeiten für mich gibt es?	39
Die Bewerbungsphase	43
Wie komme ich an den richtigen Praktikumsplatz?	45
Die Suche nach dem Praktikum	45

Wie baue ich meine Bewerbung auf?	51
Das Telefoninterview	59
Wie gehe ich in ein Vorstellungsgespräch?	63
Wie gehe ich in ein Assessment-Center (AC) und wie kann ich dieses bestehen?	69
Die Start- und Orientierungsphase	73
Wie ist der erste Tag im Praktikum?.....	76
Welche Fettnäpfchen warten auf mich?	77
Wie gehe ich mit den neuen „Kollegen“ um?	81
Wie kann ich mein Praktikum selbst mitgestalten?	82
Was für Selbstführungsinstrumente gibt es?	86
Wie lasse ich mich führen?	92
Wie erkenne ich die Führungsstile des Chefs bzw. der Unterweiser?	94
Der Alltag im Praktikum	97
Wie bekomme ich den größten Nutzen für mich?	99
Wie komme ich in meinem Praktikum voran?	101
Wie lerne ich, Nein zu sagen?	103
Kündigungen	106
Wie gehe ich im Alltag mit meinen Unterweisern und den Mitpraktikanten um?	107

Wie kann ich erkennen, ob meine Arbeit richtig und gut ist?	109
Wie kann ich mich selbst führen und führen lassen?	112
Richtiges Fragen ist der Schlüssel zum Erfolg	119
Wie erreiche ich mein Ziel?	124
Wie führe ich Gespräche?	127
Wie gehe ich in Gespräche und welche Vorbereitung brauche ich?	130
Wie nehme ich am besten Informationen auf und welche sind für mich wichtig?	132
Die Verabschiedung	135
Ein guter Schluss ziert alles!	137
Wie nehme ich Abschied?	137
Die Abschlussbeurteilung	138
Was ist wichtig zum Schluss?	139
Arbeitszeugnis	139
Die Frage eines Wiederkommens und die umfängliche Frage: Was bleibt?	149
Wie baue ich ein Netzwerk auf?	151
Wie kann ich ggf. in Kontakt bleiben?	153
Wie kann ich eventuell wiederkommen?	154
Welche Zukunftsmodelle bestehen?	156

12 Inhalt

Wie bleibe ich informiert?	158
Was sind die konkreten Ergebnisse, welche das Praktikum geboten hat?.....	158
Was habe ich neben der fachlichen Seite im Praktikum gelernt?.....	159
Interviews	161
Personalabteilung	163
Führungskraft	166
Praktikant Axel.....	171
Praktikant Christian	178
Praktikant Kevin	185
Praktikant Stephen	192
Praktikant Yannick	201
Epilog.....	215
Literaturtipps.....	217
Stichwortverzeichnis.....	219

Prolog

Die Generation Praktikum

So neu, wie viele Praktikanten denken, ist der Gedanke, im Vorfeld einer gewissen Tätigkeit erst einmal praktische Erfahrung zu sammeln, gar nicht. Bereits im 17. Jahrhundert wurde dies teilweise praktiziert und ist in historischen Schriften überliefert. Richtig populär ist es gleichwohl erst Ende des 20. Jahrhunderts geworden, als man in der Hochschulausbildung (auch im Zuge der Neufassungen der Hochschulrahmengesetze und der Landeshochschulgesetze) dazu übergegangen ist, die praktischen Lerninhalte stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Die Gründe hierfür sind vielschichtig, können jedoch allesamt damit umschrieben werden, dass man erkannt hat, dass ein theoretisch gut ausgebildeter Absolvent einer Hochschule oder Universität seine Schwierigkeiten hat, im Berufsleben Fuß zu fassen. Dies wollte man mit der Einführung von Praktika und dem offenen Aufzeigen der praktischen Umsetzung des Gelernten umgehen bzw. diesen Missstand beseitigen.

Ein weiterer Grund liegt selbstverständlich auch in den komplett anders aufgestellten Bildungs- und Berufssystemen und in deren Hintergründen. Pflichtpraktika sind heute ebenso gang und gäbe wie das tiefe Bewusstsein, dass durch ein Praktikum wichtiges Wissen aufgenommen wird. Aufgrund dieser Entwicklung ergab sich für viele Studierende nach dem Eintritt in die Wirtschaft nun keine Art „Kulturschock“ mehr. Und auch für die Unternehmen, welche sich teilweise über eine zunehmende Vergeistigung der Lehre beschwert hatten, ergaben sich mit der Einführung von Praktika neue Möglichkeiten. Diese ermöglichen nun, Unternehmen schneller und effektiver mit neuen Mitarbeitern in Kontakt zu brin-

gen und verkürzt die Eingewöhnungsphase im Unternehmen. Durch diese Gegebenheiten wurde der Nährboden für die **Generation Praktikum** gelegt. Eine Generation, welche auch für andere Attribute steht. Hauptsächlich sind hier das Warten auf den konkreten Jobeinstieg und das Arbeiten als preiswerte Arbeitskräfte zu nennen.

Dieser Umstand begleitet diese jungen Menschen und zeigt auch die negativen Seiten des Praktikantenlebens auf. Dies ist auch einer der Umstände, warum ich immer wieder von der Generation der Zweifelnden spreche. Gerade in den vergangenen Jahren ist dies sehr auffällig, dass junge Menschen immer stärkere Zweifel haben. Diese sind sehr vielschichtig angelegt, sowohl im persönlichen, privaten Umfeld als auch in deren geschäftlichem Umfeld. Dies mag zum einen mit einer stärker relativistisch geprägten Gesamtstimmung, in der alles und jeder hinterfragt wird, zusammenhängen. Diese Stimmung kann oftmals auch von der schwierigen Einstiegssituation in das Berufsleben (über Praktika etc.) geprägt sein. Daher ist es wichtig, hier die Ängste und die Fragen über die eigene Unzulänglichkeit frühzeitig zu zerstreuen, da sonst aus der **Generation Praktikum** sehr schnell die **Generation der Zweifelnden** wird.

Gerade die Möglichkeiten, die mit einer zunehmenden Digitalisierung einhergehen, bringt Ihre Generation neue, für uns sehr spannende Aufgaben ins Spiel! Sie sind die Zukunftsgeneration, die die heute angestoßenen Veränderungen der Entwicklung weiterträgt und diese in neue selbsttragende Prozesse festigt. Sie müssen auch keine Angst davor haben, keinen Job zu finden oder nicht gut genug dafür ausgebildet zu sein. Ganz im Gegenteil, Sie gelten als die Generation der Digital Natives, die heute mehr gebraucht werden als je zuvor. Bleiben Sie bei allen Themen auf der Höhe der Zeit und Sie werden immer gut vorankommen.

Warum das Praktikum so wichtig ist

Durch die Umstellung auf eine stärkere praktische Einbeziehung von Lehrinhalten vermittelte sich schnell das Gefühl, dass ab der Mitte der 1990er Jahre fast jeder junge Mensch nur noch in Praktika denkt (vgl. GLAUBITZ). Nicht selten war und ist zu hören, dass man sich von einem Praktikum zum nächsten hangelt. Oft wird auch behauptet, dass Praktikanten als billige Arbeitskräfte genutzt werden. Dieser Umstand kennzeichnet seit vielen Jahren die Praktika. Dennoch geht es mir viel mehr darum festzustellen, dass seit dieser Zeit die praktische Einbindung von Studierenden in die Unternehmen und von Pflichtpraktika im Hochschulalltag zu beobachten ist. Diesem Umstand ist es auch zu verdanken, dass die Studierenden heute nach dem Abschluss des Studiums nicht mehr völlig unvorbereitet auf die Unternehmen zugehen, sondern oft schon sehr konkrete Vorstellungen und Erfahrungen im jeweiligen Bereich gesammelt haben. Die Praktikanten erfahren, wie man prozessorientiert denkt und das in der Theorie Erlernte in der Praxis umsetzt. Wie Zahnräder, welche ineinandergreifen, haben wir hier einen Verzahnungseffekt, welcher für beide Seiten nicht zu unterschätzen ist. Des Weiteren sind verschiedene erweiterte Handlungskompetenzen zu benennen, welche wichtig für das Weiterkommen sind. Neben der klassischen Fachkompetenz sind die Methodenkompetenzen wie logisches Denken, Entscheidungsfähigkeit und Selbstständigkeit und das große Feld der Human- und Sachkompetenz, welches auch die Felder der Kommunikation, Kooperationsfähigkeit und Einsatzbereitschaft mit einschließt, zu nennen (vgl. Voss).

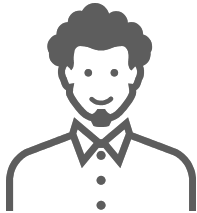
Wo steckt für den Praktikanten der Nutzen?

Ganz klar, die große Nutzenargumentation für die Praktikanten ist dadurch gegeben, dass diese einen tiefen Einblick in das Tagesgeschäft und in die wirklichen, nicht nur theoretisch dargestellten Tätigkeiten ihrer Praktikantenstelle erhalten. Ziel des Praktikums soll es sein, dass der Praktikant erfährt, welche Tätigkeitsfelder ihn bei einem Direkteinstieg oder einer Traineeausbildung im jeweiligen Beruf erwarten, welche Aufgaben genau auf ihn zukommen und vor allem wie im Tagesgeschäft damit umgegangen wird. Er soll die fachspezifischen Details erlernen und verstehen, welche theoretischen Grundlagen er für die praktische Anwendung benötigt. Des Weiteren soll der Praktikant auch lernen, wie man in diesem Geschäftsfeld miteinander und z.B. mit Klienten umgeht. Gerade diese Soft Skills sind oft an Hochschulen nur schwer zu vermitteln. Selbstverständlich kann man in Rollenübungen etc. hier Vorbildung schaffen, jedoch ist dies nicht damit zu vergleichen, was in der Praxis jederzeit von einem erwartet wird. Gerade das Führen von Gesprächen, das aktive Anwenden von Kommunikation, das Aufbauen von Nutzenargumentationen etc. sind hier zu nennen. Neben den klassischen sozialen Kompetenzfeldern sind auch die Führungsnaturen (vorgelebt von Vorgesetzten und Kollegen) hier von großer Bedeutung. Denn durch deren Vorleben kann ein Praktikant sehr viel lernen und sich abschauen. Des Weiteren kann er auch erkennen, was er nicht haben möchte. Das Praktikum ist eine hervorragende Gelegenheit, um hier Erfahrungen und Eindrücke zu sammeln.



Durch aktives Beobachten kann der Praktikant die jeweiligen Führungskompetenzen der Mitarbeiter beobachten und daraus Rückschlüsse für sich ziehen. Er wird dabei klassische Unterschiede zum Hochschulalltag feststellen. Ist eine Hochschule i.d.R. **kollegial** geführt, so ist dies in privaten Unternehmen oftmals anders. Hier herrscht i.d.R. ein **hierarchischer** Führungsstil. Auch ist das Einbringen von Ideen, nicht wie bei Hochschulen üblich, an eine direkte und an die Machbarkeit geknüpfte Umsetzung gekoppelt, sondern hängt nicht selten von hohen politischen Interessen ab. Dieser Umstand ermöglicht es jedoch, aktiv die Unterschiede zu erkennen und daraus für sich selbst einen Weg abzuleiten, welchen man als den Richtigen empfindet. Eine solche Erfahrung trägt stark zur Reifung des eigenen Werteempfindens und der eigenen Wertestruktur bei und nicht selten erkennt der Praktikant dabei, in welche Richtung seine eigene Vorstellung von „gelebter Führung und einem gelebten Miteinander“ geht. Zudem

wird der Praktikant auch schnell erkennen, dass er Mut haben muss. Mit Mut meine ich, neue Wege zu gehen, nicht aus dem Fenster zu springen und zu schauen, ob ich unbeschadet unten ankomme. Denn das wäre Übermut und der „tut [wie uns der Volksmund lehrt] selten gut.“ Mut jedoch ist es, was Antrieb verspricht und, was vor allem Kompetenz aufbaut.

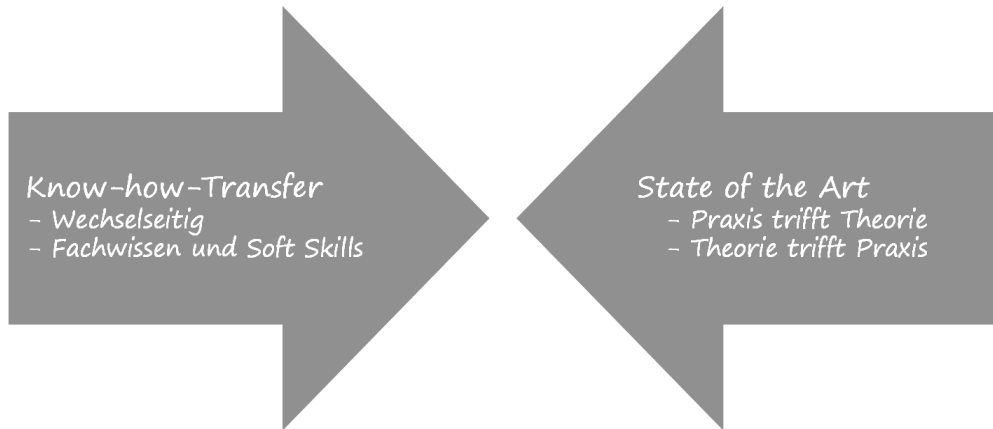


In einer nicht repräsentativen Umfrage von mir unter Praktikanten und Studierenden gab ein Großteil an, dass der Hauptnutzen in der Verbindung von Theorie und Praxis sowie im Umgang untereinander liegt. Endlich das anwenden zu können, was man theoretisch erlernt hat, steht an erster Stelle. Gefolgt von Soft Skills und dem aktiven Aufbau eines Netzwerkes.

Wo steckt für das Unternehmen der Sinn, Praktikanten zu beschäftigen?

Das Unternehmen profitiert durch verschiedene Aspekte. Vielen fällt selbstverständlich das Schlagwort von der preiswerten Arbeitskraft ein. Dieser Aspekt ist auch nicht unbedeutend. Wurden gerade in den letzten fünf Jahren, vor allem in kostenintensiven Bereichen wie dem Investmentbanking, viele klassische Stellen mit Praktikanten aufgefüllt und besetzt. Dies ist ökonomisch für das Unternehmen von Bedeutung und ist heute zur gängigen Praxis geworden. Ich möchte an dieser Stelle jedoch einen weitergehenden Blick auf die Beziehung zwischen

Unternehmen und Praktikant werfen. Denn das Unternehmen profitiert durch die Praktikanten in vielschichtiger Hinsicht. Zum einen ist der **Know-how-**



Transfer, welcher durch die universitäre Lehre in das Unternehmen eingebracht wird, von großer Bedeutung. Denn diese ist auf der Höhe der Zeit und somit als **State of the Art** zu bezeichnen.

Zum anderen, und dies zähle ich zu den wichtigsten Punkten, bekommt das Unternehmen einen neuen Meinungsgeber in seine Reihen.

- ▶ Praktikanten betrachten viele Projekte mit anderen Augen.
- ▶ Sie kennen oft die Hintergründe und politischen Verwurzelungen nicht.
- ▶ Durch den unversperrten und freien Blick können reichhaltige Impulse gesetzt werden, welche sonst nicht erkannt werden würden.

- ▶ Die Praktikanten erneuern somit das Unternehmen im Geist und in der Ideenfindung.
- ▶ Sie öffnen den möglichen „Tunnelblick“ für Neues und oft auch für unorthodoxe Ideen.
- ▶ Oft gehen sie unverkrampft auf die Themen zu, welche jahrelange Mitarbeiter, durch deren Sozialisierung im Unternehmen, so nicht überdenken würden.

Eine der Voraussetzungen hierfür ist jedoch, dass der Praktikant in solche Themeninhalte einbezogen wird und auch nach seiner eigenen Meinung gefragt wird.

Weiterhin gibt es natürlich auch betriebswirtschaftliche Vorteile für die Unternehmen.

- ▶ Ein Praktikantengehalt ist deutlich geringer als das eines festangestellten Mitarbeiters.
- ▶ Die Praktikantenverträge sind zeitlich befristet.
- ▶ Die Leistungsbereitschaft ist i.d.R. hoch, da der Praktikant ggf. nach dem Praktikum in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden möchte. Daher ist die Leistungskurve oftmals steiler und die Belastbarkeit höher (die Komfortzone ist nicht vorhanden).

Durch diese Faktoren sind Praktikanten für das Unternehmen eine sehr gute Alternative, denn die Vorteile für die Unternehmen überwiegen.

Praktikant

... nimmt sich eines Problems oder einer Fragestellung an.

Mitarbeiter

... entwickelt praktisch umsetzbare Lösungsergebnisse.

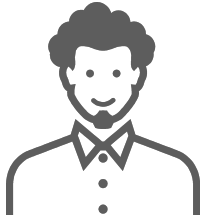
Vorgesetzter

... trägt die Lösung mit und sorgt für deren Umsetzung und den organisatorischen Rahmen für die Handlungen der anderen.

Wie können die Ideen eines Praktikanten umgesetzt werden?

Am Kopierer und beim Kaffeekochen können die Ideen nicht zielgerichtet ausgedacht werden. Hier muss das Unternehmen eine andere Plattform für den Praktikanten stellen. Der Mut des Unternehmens, einen Praktikanten zu fördern und zu fordern, wird sich dann bezahlt machen. Denn wer sich wohlfühlt und gefordert wird, der entwickelt auch Ideen. Als Praktikant muss man dies gegebenenfalls auch einmal einfordern. Dies kann auf direkte als auch auf indirekte Art geschehen. Oftmals reicht das deutliche Interesse aus, um gefördert zu werden. Das Fragenstellen ist hier der Schlüssel, denn um das Praktikum als Sprungbrett zu nutzen, muss man frühzeitig einen Wegplan aufstellen.





In einer nicht repräsentativen Umfrage von mir unter Praktikanten und Studierenden gab ein Großteil an, das Praktikum als Sprungbrett für eine Anstellung als Trainee genutzt zu haben. Dabei spielt das Image des Arbeitgebers eine große Rolle. Es wurde jedoch auch angegeben, dass seit der Zeit der Finanzkrise es schwieriger sei, bei großen international renommierten Unternehmen eine Traineeestelle nach dem Praktikum zu bekommen. Die Unternehmen stellen immer höhere Ansprüche an die Kandidaten und der Auswahlprozess für die Praktikantenstellen wurde komplexer. So sind heute neben Telefon- und persönlichen Interviewterminen, Vorstellungsgesprächen oftmals Assessment-Center oder Ähnliches in abgeschwächter Form eingeführt worden. Als Grund hierfür gaben die Befragten die hohe Anzahl an gut ausgebildeten Bewerbern für eine Praktikumsstelle und die komplexeren Themenbereiche des Praktikums an. Oftmals werden Stellen mit Praktikanten besetzt, die vorher mit festangestellten Mitarbeitern besetzt waren.