

# Berufspraktika für KMU leicht gemacht

## Maximierung des Business Case: Berufspraktika so gestalten, dass sie für das Unternehmen profitabel sind

---

Berufspraktika haben einen direkten Wert für die Unternehmen: Für die Bereitstellung von Praktikumsstellen, durch welche die Studierenden wichtige Kompetenzen erlangen, die am Arbeitsmarkt dringend benötigt werden, erhalten die Unternehmen (staatlich) subventionierte Arbeitskraft von genau diesen Studierenden. So wird, bei entsprechendem Management, ein unmittelbarer Mehrwert bzw. ein Profit aus der Arbeitskraft der Praktikantinnen und Praktikanten generiert.

Darüber hinaus ergeben sich durch das Angebot von Berufspraktika weitere Benefits für SMEs, wie stabilere Personalstände, Imagegewinn im jeweiligen Sektor und schließlich indirekte Vorteile durch eine gute Vernetzung mit den Stakeholdern (z.B. Hochschulen).

Hier soll Ihnen ein Verfahren nähergebracht werden, das dazu beiträgt, den Return on Investment, der durch die Bereitstellung von Berufspraktika erzielt werden kann, zu maximieren und gleichzeitig zu sichern, dass die Studierenden jene Expertise durch die Berufspraktika erlangen, die sie für ihre weitere Ausbildung benötigen.

## Wie können Berufspraktika dazu beitragen, die Wirtschaftlichkeit meines Unternehmens zu erhöhen?

- **Praktikantinnen und Praktikanten bringen das im Studium erworbene Fachwissen, das "state of the art" ist, ins Unternehmen ein. Sie kennen die aktuellen Entwicklungen beispielsweise im technisch-wissenschaftlichen Bereich.**
- Praktikantinnen und Praktikanten, die neu ins Unternehmen kommen, können „über den Tellerrand hinaus schauen“ und bringen neue Perspektiven ein, wenn es darum geht, **Lösungen für aktuelle Herausforderungen und Probleme zu finden.**
- Berufspraktika können **Qualifikationen, die im Unternehmen fehlen, ausgleichen**, was die **Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern kann.**
- Durch die Aufnahmen von Praktikantinnen und Praktikanten können **Vorstöße in neue Märkte oder die Entwicklung von neuen Produkten** unterstützt werden.
- Die **Kosten** für die Aufnahmen von Praktikantinnen und Praktikanten werden in manchen Ländern **subventioniert**, da generell impliziert wird, dass durch ihre Aufnahme auf effiziente Weise ein hoher Mehrwert für alle Beteiligten erzielt werden kann.

## Wie Probleme und Missverständnisse vermieden werden können

### „Praktikantinnen und Praktikanten sind geringqualifizierte temporäre Arbeitskräfte“

Es kann vorkommen, dass Unternehmen kurzfristig Praktikantinnen und Praktikanten aufnehmen, damit sie Tätigkeiten übernehmen, die von den bestehenden Angestellten nicht gerne erfüllt werden. Bei dieser Vorgehensweise wird man zwar einen gewissen Aufwand bei der Einschulung von Praktikantinnen und Praktikanten umgehen können, jedoch kommt dabei auch der hohe Nutzen, der mit der Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten verbunden ist, nicht zu Geltung. Zu erwähnen sind hier insbesondere Potenziale, das Personalrecruitment weiterzuentwickeln, Potenziale, den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen zu forcieren und der potenzielle Mehrwert, den Praktikantinnen und Praktikanten für das Unternehmen generell erbringen können.

## **“Praktikantinnen und Praktikanten dienen nur dazu, Arbeitskräfte für meine Mitbewerber auszubilden”**

Viele SMEs hegen die Befürchtung, dass sie Praktikantinnen und Praktikanten ausbilden und ihnen diese dann von größeren Unternehmen oder ihren direkten Mitbewerbern abgeworben werden.

Eine andere Sichtweise wäre, die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten als eine Möglichkeit zu sehen, die eigenen künftigen Arbeitskräfte auszubilden. So wurde in Großbritannien im Rahmen des fünfjährigen RISE - Sheffield City Region – Programms beispielsweise festgestellt, dass 78% der Studierenden, die im Rahmen von Berufspraktika beschäftigt wurden, im Anschluss an das Praktikum im Unternehmen verblieben sind. Auch dieses Projekt hat gezeigt, dass Praktika für KMU eine gute Möglichkeit sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig an das Unternehmen zu binden.

Unternehmen, die es ablehnen, Praktikantinnen und Praktikanten aufzunehmen, da sie Nachteile im Wettbewerb befürchten, ignorieren den hohen Nutzen und die Vorteile eines Ecosystems von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausgebildet werden und in der Folge für alle Unternehmen verfügbar sind.

Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass einfache Instrumente, wie Wettbewerbsklauseln oder Geheimhaltungserklärungen sicherstellen können, dass Geschäftsgeheimnisse nach Beendigung des Praktikums nicht weitergegeben werden.

## **Wie sichergestellt werden kann, dass die Aufnahme von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten für das Unternehmen profitabel ist**

- 1. Legen Sie im Aufnahmeverfahren Parameter fest, die den künftigen Qualifikationsbedarf in Ihrem Unternehmen abbilden.** Überlegen Sie sich, welche Unternehmensbereiche in Zukunft am meisten von einem Mangel an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betroffen sein werden, weil Ihr Unternehmen beispielsweise wächst oder sich neue Märkte erschließen möchte. Binden Sie Praktikantinnen und Praktikanten vor allem in diese Bereiche ein. So erhöhen Sie die Wahrscheinlichkeit, dass sie nach Abschluss des Praktikums im Unternehmen verbleiben.
- 2. Finden Sie heraus, was die Studierenden kürzlich an der Hochschule gelernt haben. So können Sie feststellen, ob Sie vom Wissen der Praktikantin/des Praktikanten profitieren können.** Eine gute Qualität der Arbeitsleistung von Praktikantinnen und Praktikanten geht mit einer guten Qualität ihrer Ausbildung an der Hochschule und deren Inhalten einher. Die Aufgaben, die sie im Rahmen des Praktikums zu erfüllen haben, sollten an die Ausbildungsinhalte, die an der Hochschule gelehrt werden, angepasst sein. Ihre Partnerhochschule wird gerne dazu bereit sein, Sie über die Inhalte des Studiums und wie diese in das Berufspraktikum integriert werden können, zu informieren.
- 3. Verwenden Sie ein Evaluierungssystem, das Ihnen hilft, den wirtschaftlichen Output zu messen, der damit verbunden ist, die entsprechenden Qualifikationen im Unternehmen zu trainieren und auszubauen.** Ein gutes Evaluierungssystem stellt nicht darauf ab, dass die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten automatisch zu mehr Kompetenzen im Unternehmen führt. Vielmehr kann mit einem effektiven Evaluierungssystem die Leistung der Praktikantinnen und Praktikanten kontrolliert sowie der Ressourcen- und insbesondere der Zeitaufwand, der mit deren Ausbildung im Unternehmen verbunden war, gemessen werden. Dies ermöglicht festzustellen, ob die Praktikantin/der Praktikant gelernt hat, wie sie/er für das Unternehmen eine gewinnbringende Arbeitskraft sein kann.

4. **Entwickeln Sie einen Business Plan für Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten.** Ein Berufspraktikum ist erfolgreich, wenn es für alle beteiligten Parteien gewinnbringend ist. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, einen Finanzierungsplan sowohl für das einzelne Praktikum als auch generell für die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten zu entwickeln. Dabei sollten mehrere Faktoren berücksichtigt werden, wie der Zeitaufwand für das Mentoring, etwaige Gehälter, Sozialversicherung, Kompensationszahlungen, Ressourcenaufwand oder weitere Kosten, die entstehen können. Unter den Erträgen, die sie durch Praktika generieren können, wäre der mögliche künftige Mehrwert für das Unternehmen anzuführen oder etwaige Produkte, die Praktikantinnen und Praktikanten herstellen oder weiterentwickeln. Zusätzlich können indirekte Erträge angeführt werden, wie Kostenersparnisse im Bereich der Personalsuche, ein höheres Renommee der Marke oder eine Stärkung der Reputation des Unternehmens.

### Eine effektive Praxis

**Machen Sie mit Hilfe von Berufspraktika bahnbrechende Marktveränderungen für sich nutzbar.** Beispielhaft kann die Autozulieferindustrie genannt werden. Viele kleinere produzierenden Unternehmen sind hier immer noch auf Technikerinnen und Techniker/Ingenieurinnen und Ingenieure im Bereich der Mechanik angewiesen. Zieht man in Betracht, dass heute bereits 30% der Automobilproduktion durch elektrotechnisch ausgebildeten Ingenieurinnen und Ingenieure erfolgt und dieser Trend weiter ansteigt, so kann es für Betriebe ein großer Gewinn sein, Studierende aus dem Bereich Elektronik und Softwareengineering als Praktikantinnen und Praktikanten zu beschäftigen. Die Betriebe können damit ihr Arbeitskräftepotenzial steigern und die Zukunft ihres Unternehmens nachhaltig absichern. Neue, bisher von der Belegschaft nicht abgedeckte Qualifikationen, können so ins Unternehmen geholt werden.

**Vertrauen Sie ihren Praktikantinnen und Praktikanten bisher ungelöste Probleme an:** Sie lösen damit Neugierde aus, bringen Innovation in das Praktikum und integrieren die Praktikantinnen und Praktikanten ins Unternehmen. Praktikantinnen und Praktikanten blicken unvoreingenommen auf bestehende Probleme und sind darauf erpicht, ihr akademisches Wissen, State-of-the-Art Methoden sowie technische Fähigkeiten einzubringen.

### Besondere Herausforderungen für das Unternehmen

Neben konkreten Herausforderungen, die sich unmittelbar aus Ihrer unternehmerischen Tätigkeit ergeben (siehe vorhergehender Absatz), sollten Sie sich auch überlegen, welche Maßnahmen im Hinblick auf das Berufspraktikum selbst getroffen werden sollten. Folgende Maßnahmen wären zu erwähnen:

- Büroausstattung/Infrastruktur: Adaptierung und Bereitstellung eines geeigneten bzw. den erwarteten Tätigkeiten entsprechenden Arbeitsplatzes mit entsprechenden Zugängen und Kommunikationsmöglichkeiten.
- Vorbereitung der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Awareness schaffen für die Bedürfnisse der Praktikantinnen und Praktikanten und jener des Unternehmens; gemeinsame Überlegungen zur Übertragung von Aufgaben und die Zuteilung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Weitere Empfehlungen befinden sich im Anhang zu diesem Guide.

