

DIESE FRAGEN SOLLTEN PRAKTIKANTEN STELLEN

Während des Praktikums sollten Sie so viel aufnehmen, wie nur möglich – den Berufsalltag, das Arbeiten im Team, Abläufe und Prozesse. Dazu sind Fragen unerlässlich – zum Lernen sowieso. Es gibt aber auch Fragen, die darüber hinausgehen und neben interessanten Erkenntnissen auch noch subtil einen nachhaltigen Eindruck beim Befragten hinterlassen. Die folgenden Fragen gehören dazu – diese können und sollten Sie im Laufe eines Praktikums durchaus Ihrem Chef und den Kollegen stellen:

1. Was muss ein Bewerber vorweisen, um bei Ihnen eingestellt zu werden?

Auch wenn dieses Unternehmen für Sie nicht als künftiger Arbeitgeber in Frage kommt, erfahren Sie hier einiges über das **Auswahlverfahren und den Bewerbungsprozess**. Die Branche ist vielleicht Ihr künftiges Zuhause, also sollten Sie alle Tipps für Bewerbungsgespräche und zum Lebenslauf mitnehmen.

2. Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen entschieden?

Diese Frage geht an Kollegen und den Chef. Die Antworten und **Argumente** für den jeweiligen Arbeitsplatz werden Ihnen zeigen, was die Jobs hier ausmacht, ob das zu Ihnen passt und natürlich, ob es hier auf der Karriereleiter nach oben geht.

3. Bei welchem Job waren Sie unzufrieden?

War vielleicht die Wahl des letzten Unternehmens unüberlegt oder hat der Chef sich verschätzt? Lernen aus der Antwort, wie andere an die **Jobsuche** herangehen, welche Aspekte Sie künftig beachten können und erkennen Sie vor allem, was für Sie selbst wichtig ist. Gerade der Chef dürfte größere **Lebenserfahrung** besitzen als Sie – bitten Sie ihn, also um seinen Rat.

4. Wo setze ich Prioritäten?

Die Antwort auf diese Fragen wird Sie wahrscheinlich überraschen. Das Setzen der **Prioritäten** gehört zum Alltag jedes Angestellten – und will gelernt sein. Dafür brauchen Sie einen tiefen Einblick in die Abläufe und die Prozesse des Unternehmens. Gut daran: Ihr Ansprechpartner hat diesen schon und kann Ihnen Tipps geben.

5. Was erwarten Sie von einem guten Praktikanten?

Eine subtile Frage – nur vielleicht nicht auf den ersten Blick. Tatsächlich erfahren Sie so aber indirekt, was man von Ihnen erwartet und gibt Ihnen so direkt eine kleine Anleitung, wie Sie im Job brillieren. Clever ist, die Frage nicht sofort am Anfang zu stellen, sondern vielleicht erst nach vier bis sechs Wochen. So erfahren Sie zudem, ob Ihr Chef mit Ihrer bisherigen Leistung zufrieden ist oder wo er noch Potential sieht.

DIESE FRAGEN SOLLTEN PRAKTIKANTEN STELLEN

6. Was macht einen idealen Mitarbeiter aus?

Im Grunde dieselbe Frage, nur noch indirekter. Hier schließt aber praktisch noch die Subbotschaft an: *Was wäre, wenn ich hier mal eingestellt werde?* Ein idealer Mitarbeiter sieht für jeden Chef anders aus. Natürlich sollte er grundsätzliche Eigenschaften, wie **Fleiß**, **Pünktlichkeit** oder **Teamfähigkeiten** mitbringen. Es werden aber auch spezielle Anforderungen erwartet. Wie diese genau aussehen, sollten Sie am Besten aus erster Hand erfahren.

7. Wo sehen Sie das Unternehmen in fünf Jahren?

Die Frage ist genauso tricky. Letztlich stehen Sie ja beim Praktikum immer auch vor der Frage, ob Sie hier vielleicht gerade Ihren künftigen Arbeitgeber kennenlernen. Da wäre es natürlich hilfreich zu wissen, ob es für den Laden überhaupt eine Vision und eine Zukunft gibt. Wissen weder Chef noch Mitarbeiter darauf kluge Antworten, ist das ein Alarmzeichen: Das Unternehmen wird nicht gesteuert, es driftet eher dahin.

8. Welche Chancen auf feste Einstellung bei Ihnen habe ich nach dem Studium?

Es geht natürlich auch ganz direkt. Machen Sie Nägel mit Köpfen – fragen Sie, ob das aktuelle Praktikum Ihnen Türen in das Unternehmen öffnet. Seien Sie aber auch **vorsichtig** – stellen Sie die Frage nicht, wenn der Chef Sie gerade auf einen Fehler hingewiesen hat oder wenn etwas generell schief gelaufen ist. Wählen Sie den Zeitpunkt taktisch klug aus. Das **Timing** ist hier entscheidend: Ein idealer Zeitpunkt ist zum Beispiel nach Abschluss eines erfolgreichen Projekts oder nach der Hälfte des Praktikums.

9. Welche Fehler sollten Ihre Mitarbeiter vermeiden?

Die schlimmste Folge eines Fehlers – ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt – ist eine **Abmahnung** oder gar **Kündigung**. Gut, wenn Sie vorher herausfinden, wo die jeweilige **Toleranzgrenze** liegt – welche Fehler eher verziehen werden und welche gar nicht. Das sagt schließlich auch etwas über die **Unternehmenskultur** und die Ansprüche an Mitarbeiter aus.

10. Was war die schwerste Entscheidung, die Sie im Beruf getroffen haben?

Diese Frage klingt sehr persönlich und ist es auch. Sie kommt daher nur infrage, wenn Sie ein gutes Verhältnis zu Ihrem Chef oder dem jeweiligen Kollegen haben. Dann aber öffnet sie Ihnen die Augen für die wichtigen Dinge im **Berufsleben** und lässt Sie an einer guten Portion Lebenserfahrung partizipieren. Jeder Chef muss manchmal **schwere Entscheidungen** treffen – das gehört zu seinen Aufgaben und lässt sich kaum vermeiden. Die Antwort, wie er damit umgeht, gibt Ihnen zugleich ein ganz wesentliches Werkzeug in die Hand, falls Sie selber einmal **Führungskraft** werden.