

Praktika: Genau hinschauen lohnt sich

Ratgeber. Praktika sind im Trend: Befristete Arbeitsverhältnisse erhalten immer öfter diese Etikette. Doch nicht überall, wo Praktikum draufsteht, ist Praktikum drin: Ein echtes Praktikum hat Ausbildungscharakter, muss neue praktische Erfahrungen vermitteln und ist zeitlich befristet. Zwar soll der Praktikant oder die Praktikantin Arbeiten des Unternehmens erledigen, doch steht die Ausbildung im Vordergrund. Auch sind Praktika nicht in jeder Lebens- und Ausbildungssituation zweckmässig. Der Ratgeber des Kaufmännischen Verbandes Schweiz listet detailliert die verschiedenen Arten von Praktika auf und geht auch auf die besonderen Anstellungsbedingungen und die jeweils angemessenen Löhne ein. *KV Schweiz, Februar 2010*



Die 28-seitige Broschüre «**Vielfalt Praktikum**» kann für CHF 12.– (zuzüglich Porto) bestellt werden: KV Schweiz, Info-Schriften Postfach 1853, 8027 Zürich oder bestellungen@kvschweiz.ch KV-Mitglieder erhalten ein Exemplar kostenlos.

Der Traumjob bleibt für viele nur ein Traum

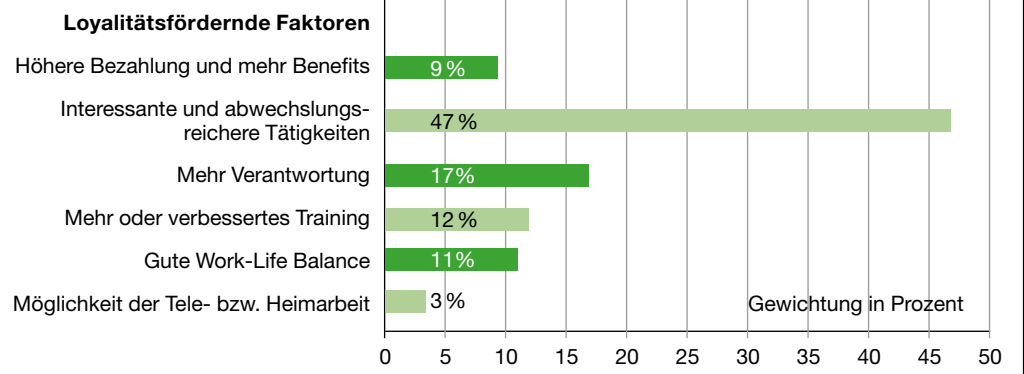
Der beste Job überhaupt? Die meisten können vom Traumjob nur träumen. So zeigt eine aktuelle Umfrage des Schweizer Karriereportals Monster.ch, dass 88 Prozent der befragten Schweizer nicht ihrem Traumberuf nachgehen. Dabei sind es vor allem finanzielle Gründe, die fast zwei Drittel der Umfrageteilnehmer von ihrem Traumjob fernhalten. Anderen fehlt ganz einfach die Zeit, um sich die für den Traumberuf notwendigen Kenntnisse anzueignen, wie es bei rund jedem Fünften der Fall ist. 5 Prozent der befragten Schweizer würden sich Unterstützung wünschen bei der Verwirklichung ihres Traums. Aber immerhin 12 Prozent geben an, ihren Traumjob bereits auszuüben.

In den Nachbarländern Deutschland und Österreich zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Nur 7 Prozent der österreichischen und acht Prozent der deutschen Befragten haben ihren Traumjob bereits gefunden. Auch deutschen Arbeitnehmern fehlt vor allem das Geld, um sich ihren Job-Traum zu erfüllen. 33 Prozent fehlt die Zeit, um ihren Traum zu verwirklichen und 10 Prozent wünschen sich dafür Unterstützung. 51 Prozent der Österreicher sehen die finanzielle Hürde als grösstes Hindernis auf dem Weg zum Traumberuf, gefolgt von Zeitmangel (31 Prozent) und fehlender Hilfestellung (11 Prozent).

Monster Worldwide Switzerland AG, Februar 2010

Schweizer Arbeitnehmer sind in Krisenzeiten loyal

Welcher Faktor würde Ihre Loyalität im Job weiter fördern?



Umfrage. Etwa jeder zweite Schweizer Beschäftigte ist sehr loyal gegenüber seinem Arbeitgeber, so das Ergebnis einer internationalen Umfrage des global tätigen Personaldienstleisters Kelly Services. Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz damit deutlich über dem Schnitt von 36 Prozent. Befragt wurden 134.000 Personen in 29 Ländern, davon 3.000 in der Schweiz.

Die Babyboomer-Generation (48 bis 65 Jahre) gehört mit 53 Prozent zu den loyalsten Mitarbeitenden, gefolgt von der Generation X (30 bis 47 Jahre) mit 47 Prozent und der Generation Y (18 bis 29 Jahre) mit 41 Prozent. Besonders engagierte Beschäftigte sind in der Reise- und Freizeitbranche (64 Prozent), in der Versorgungswirtschaft (56 Prozent), im Bildungsbereich (55 Prozent) und im Einzelhandel (54 Prozent) tätig. Im kantonalen Vergleich verfügt Basel-Landschaft über die loyalsten Berufstätigen (52 Prozent).

Die wirtschaftliche Rezession und die steigende Arbeitslosigkeit führen zu Verunsicherung bei den Arbeitnehmern und zu einem Überdenken ihrer Einstellung. Dies kann sich positiv auf die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber auswirken, wie es auch die Zahlen von Kelly Services belegen: 25 Prozent der Schweizer Befragten geben an, loyaler zu sein als vor der Wirtschaftskrise. Bei 69 Prozent macht es

keinen Unterschied und sechs Prozent sind weniger engagiert.

Für 47 Prozent der Schweizer Befragten spielt eine interessante und herausfordernde Tätigkeit eine zentrale Rolle hinsichtlich der Festigung ihrer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Damit einher geht auch der Wunsch nach mehr Verantwortung (17 Prozent). Ebenso haben attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten (12 Prozent) und eine gute Work-Life Balance (11 Prozent) einen positiven Einfluss auf die Loyalität. Erst an fünfter Stelle folgt der Faktor «höhere Entlohnung» (9 Prozent). Im europäischen Vergleich wird einer Gehaltserhöhung mit durchschnittlich 21 Prozent deutlich mehr Einfluss auf die Loyalität zugesprochen. Hingegen bauen eine schlechte Unternehmensführung (24 Prozent), eine negative Stimmung (23 Prozent) sowie eine unzureichende Unternehmenskommunikation (17 Prozent) die Loyalität der Mitarbeitenden schnell ab. Diese Faktoren können sogar zum Verlassen des Unternehmens führen.

Die Babyboomer-Generation wird vor allem durch einen unbefriedigenden Führungsstil demotiviert, die Generation Y durch eine negative Stimmung unter Mitarbeitenden. Im europäischen Schnitt stehen hingegen fehlende Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten an erster Stelle. *Kelly Services, März 2010*

Dank Netzwerk zum neuen Job

Networking. Die meisten neuen Stellen würden über Netzwerke gefunden, das zeigt die Outplacement-Statistik 2009 von Lee Hecht Harrison. Ebenso interessant ist, dass offenbar viele Stellen im hochqualifizierten Bereich ohne Ausschreibung oder Suchauftrag vorzeitig vergeben werden. Hier heissen die Zauberworte «Insider» und «persönliche Referenz».

Kommt ein Outplacement zum Zuge, dauert unter den heutigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die Suche nach einer passenden Herausforderung eher länger als drei Monate. 70 Prozent der Outplacement-Kandidaten,

welche befragt wurden, fanden innerhalb eines Jahres eine neue Stelle.

Aus der Statistik geht auch hervor, dass bei fast der Hälfte der Kandidaten trotz Druck und den momentan schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Gehaltsverbesserung festgestellt werden kann. Im Vergleich zum Vorjahr haben trotz der Finanzkrise wieder mehr Kandidaten eine Stelle im Finanzdienstleistungssektor antreten können. Eine rückläufige Tendenz zeigte sich hingegen im Pharmasektor.

Lee Hecht Harrison, Februar 2010