

Ausbildung bei PIKON – Eine Investition in die Zukunft

## **Das wahre Leben spüren** (erschien E-3, November 2007)

Gute Ausbildung muss sich für beide Seiten lohnen, für den Auszubildenden und den ihn ausbildenden Betrieb. Fragt man bei jungen Menschen in der Berufsausbildung und bei Ausbildungsbetrieben danach, so scheint dies nicht immer zu gelingen.

Wer als Unternehmer auch morgen qualifizierte und motivierte Menschen für seine Kunden arbeiten lassen möchte, der kommt, nimmt er seine gesellschaftliche Aufgabe ernst, nicht darum herum, bereits heute viel in die Ausbildung seiner Mitarbeiter zu investieren. Gilt dies schon für die eigenen Fachkräfte von heute, so trifft es erst recht auf die Experten von morgen zu. Aus dieser Überzeugung heraus hat sich die PIKON Ende 2006 entschieden, die Zahl ihrer Auszubildenden deutlich zu erhöhen. Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2007 befinden sich nun fünf junge Menschen bei PIKON in der Ausbildung, von denen drei in diesem Jahr begonnen haben. Der größere Teil von ihnen absolviert die Ausbildung zum Fachinformatiker in der Ausbildungsrichtung Anwendungsentwicklung. Bei einem PIKON-Team von insgesamt 35 Köpfen ergibt das eine hoffnungsvolle Quote.

Das Prinzip der rechtzeitigen und intensiven Ausbildung gilt bei PIKON nicht nur auf der Seite der klassischen dualen Berufsausbildung, sondern auch für Hochschulabsolventen und Berufserfahrene. Dieses Ausbildungskonzept beruht dabei auf mehreren Säulen. Den Einstieg in die SAP-Welt erhalten unser Mitarbeiter, Azubis wie Ausgelernte, durch den Besuch von externen Schulungen, die entsprechend der zukünftigen Ausrichtung zusammengestellt werden. Auch die Entwickler durchlaufen SAP-Anwenderschulungen, denn sie sollen die Standardprozesse in SAP kennen und fachliche Anforderungen mit dem Kunden diskutieren können. Neue Mitarbeiter werden schnell in die Projektarbeit einbezogen und übernehmen Verantwortung. In internen Projekten lernen sie Termin- und Budgetverantwortung zu tragen. Am monatlich stattfindenden PIKON-Forschungstag werden prozessorientiert modul- und bereichsübergreifende Fragestellungen bearbeitet. So lernen die Mitarbeiter, die Abhängigkeiten zwischen den verschiedenen Modulen zu erkennen und erwerben Überblickskenntnisse in weiteren Modulen. Im monatlichen PIKON-Meeting, dem Plenum des Unternehmens, in dem offen über alle Aspekte informiert wird, stellen Mitarbeiter mit Fachvorträgen aktuelle Themen aus dem erweiterten SAP-Umfeld vor. Da Fachkenntnisse alleine noch keine perfekten Berater und Entwickler ausmachen, sorgen Schulungen in Methodik, Betriebswirtschaft und sozialer Kompetenz für eine Abrundung des Qualifikationsprofils.

Gerade junge Menschen am Beginn ihrer Berufsausbildung haben nur eine unscharfe Vorstellung davon, was sie später im Arbeitsleben wirklich erwarten wird. Auch fehlt ihnen der Gesamtblick auf das Unternehmen, dem sie ihre Ausbildung anvertraut haben. Letzteres offen und ehrlich zu vermitteln, gehört mit zum Credo der PIKON. Im

bereits erwähnten PIKON-Meeting, wird regelmäßig über Erfolge und Misserfolge, Aktivitäten und Planungen sowie über Finanzdaten und Persönliches berichtet.

**Wer nach der Schule** einen Beruf lernt, hat nur in seltenen Fällen einen detaillierten Einblick in die tatsächlichen Routine- und Spezialtätigkeiten eines Ausgelernten. Es gilt, die Tätigkeit zu finden, die innerhalb des breiten Spektrums, den der eigene Lernberufs bietet, am besten zu den persönlichen Fähigkeiten und Interessen passt. Dies in den Grenzen des eigenen Unternehmens zu gewährleisten und dabei doch die Bandbreite möglichst umfassend transparent zu machen, ist keine leichte Aufgabe. Neben der Vermittlung umfassender theoretischer Grundlagen in der Schule und im Unternehmen ist dieser Blick auf das wahre Leben nur durch aktive Arbeit im Projekt zu erreichen. Dies sind zunächst vor allem interne Projekte, die eigenverantwortlich geplant, durchgeführt und vor dem Plenum präsentiert werden müssen. Hier steht jeweils ein erfahrener Praktiker als Ansprechpartner zur Seite. Durch Fördern und Fordern entstehen so Leistungsträger, die ihre Rolle im Unternehmen kennen und Ihre Möglichkeiten durch kontinuierliche betriebsinterne und -externe Weiterbildung verbessern.

Der besondere Beitrag und die persönliche Karriere ehemaliger Azubis, die noch heute bei PIKON arbeiten, beweist den nachhaltigen Erfolg dieses Konzeptes.

Autor: Josias Petersohn, Marketing PIKON International Consulting Group

E3\_November\_2007