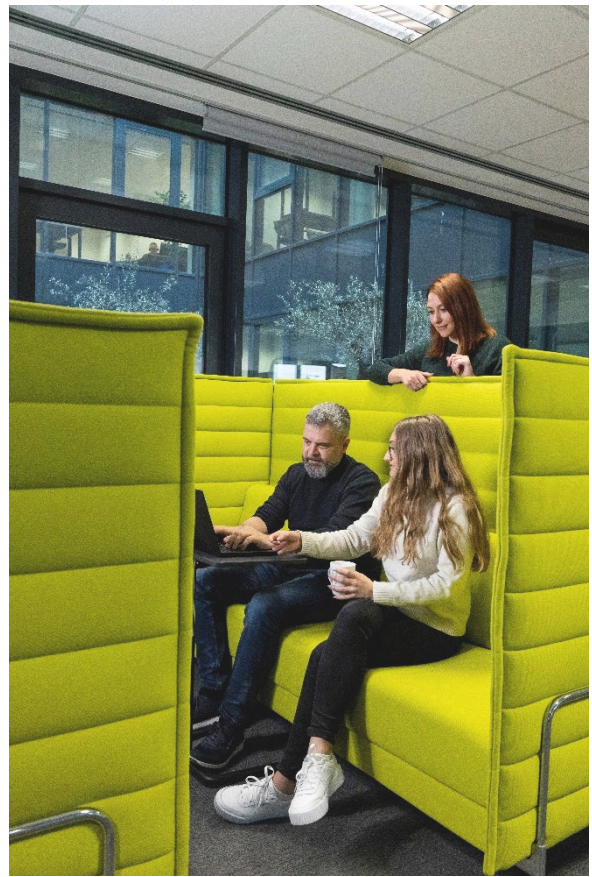
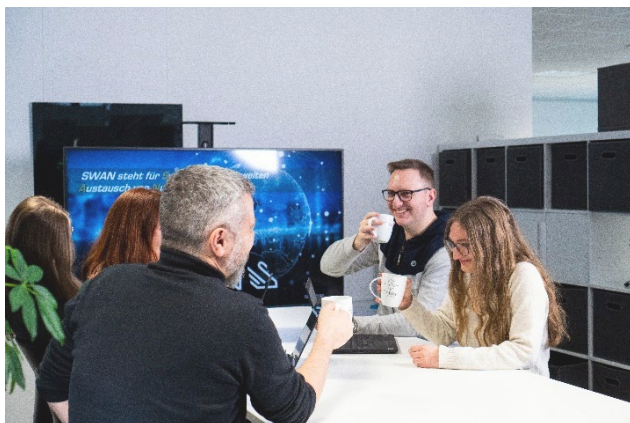


# AUSBILDUNGSKONZEPT

Lehr- und Betreuungskonzept der SSC-Services GmbH



## Inhalt

<b>1. Transfer zwischen Theorie und Praxis</b> .....	<b>2</b>
1.1 Vermittlung praktischer Erfahrungen.....	2
1.2 Verknüpfung & Reflexion von Theorie- und Praxiserfahrungen.....	3
1.3 Förderung von Eigeninitiative, Kreativität und Verantwortung .....	4
<b>2. Eingliederung, Weiterentwicklung und Bindung</b> .....	<b>5</b>
2.1 Eingliederung und Mitarbeiterbindung .....	5
2.2 Übernahmeprozess .....	6
2.3 Weiterbildung, persönliche Entwicklung und weiterer Bildungsweg .....	6
<b>3. Vermittlung von Werten &amp; Zukunftskompetenzen</b> .....	<b>8</b>
3.1 Zukunftsfragen und nachhaltige Werte .....	8
3.2 Persönlichkeitsentwicklung und Resilienz .....	9
3.3 Förderung und Nutzung fachlicher Kompetenzen .....	9
<b>4. Sonstige Punkte</b> .....	<b>11</b>
4.1 Vernetzung .....	11
4.2 Wissenschaftlichkeit .....	11
4.3 Über das Studium hinaus .....	12

Die ca. 200 Mitarbeitende unseres IT-Dienstleistungsunternehmens teilen sich in 12 interdisziplinäre Produktteams und 7 fachspezifische interne Service-Teams auf. Um den konstanten Austausch zu fördern, gibt es zusätzlich Gilden. Die Fachgilden sollen den themenbezogenen Austausch und Wissenstransfer über die Grenzen der Produktteams hinaus fördern, während die Service Gilde den interdisziplinären Austausch unter den Service-Teams fokussiert.

Unsere Azubis und Studis werden, im Rahmen ihrer sich konstant entwickelnden Möglichkeiten, als vollwertige Mitglieder in diese Teams eingebunden. Studierende der Fachrichtung Informatik bleiben üblicherweise für die gesamte Studiendauer in einem der entwicklungslastigen Produktteams; Studierende der Fachrichtung Wirtschaftsinformatik durchlaufen üblicherweise 3-4 Teams; Auszubildende der Fachinformatik wechseln halbjährig das Team.

Um unabhängig von Ausbildung und Studiengang den fachlichen Austausch zu fördern, werden unsere Azubis und Studis außerdem ermutigt, sich auch bei den Fachgilden zu beteiligen. Zusätzlich organisieren sich die Auszubildenden und Studierenden für den jahrgangs- und fachrichtungsübergreifenden Austausch selbst in einer eigenen Gilde.



## 1. Transfer zwischen Theorie und Praxis

“

*Einer meiner Studierenden blickt kurz vor Abschluss auf sein Studium zurück. „Eigentlich habe ich alles, was ich kann, im Unternehmen gelernt. So im Nachhinein bin ich mir echt nicht sicher, ob sich das Studium gelohnt hat.“ Ich muss kurz lachen – für mich hat es sich nach dem Studium auch so angefühlt. Die praktische Erfahrung macht sehr viel aus, aber man darf nicht vergessen, dass darunter viel theoretisches Wissen liegt. „Wir haben dir nicht gezeigt, wie man programmiert. Wir haben dir auch nicht erklärt, wie Datenbanken funktionieren. Wir haben dir nur gezeigt, wie du dein Wissen auch anwendest“.*

”

### 1.1 Vermittlung praktischer Erfahrungen

Bei SSC gibt es keine eigene Ausbildungs-Abteilung, durch die Azubis und Studis womöglich doch von der Praxisrealität abgekapselt werden könnten. Stattdessen werden unsere Auszubildenden und Studierenden als vollwertige Mitglieder in das jeweilige Team ihres (aktuellen) Praxiseinsatzes integriert. Dazu gehört sowohl die aktive Teilnahme an allen (agilen) Meetings und Prozessen, als auch die Beteiligung am Tagesgeschäft.

Der Einsatz in verschiedenen Teams ist dabei für alle Azubis und Studis möglich; für Auszubildende und Studierende der Wirtschaftsinformatik sogar üblich! Die Auswahl des passenden Teams und darin der passenden Aufgaben erfolgt dabei immer im Dialog mit den Azubis und Studis. So stellen wir sicher, dass die Aufgaben einen angemessenen Schwierigkeitsgrad haben und bestmöglich den Interessen der Auszubildenden und Studierenden sowie den aktuellen Themen des Vorlesungsbetriebs entsprechen.

Zusätzlich zum Tagesgeschäft ist natürlich die Praxisarbeit ein zentraler Bestandteil der praktischen Ausbildung. Hier erfüllen unsere Azubis und Studis Aufgaben, die später im Team oder sogar im ganzen Unternehmen eingesetzt und weiterverwendet werden können. Wir legen dabei großen Wert darauf, unseren Auszubildenden und Studierenden mehrere Themen anbieten zu können, aus denen sie dann wählen. Gerade deswegen gehen wir damit üblicherweise auch schon sehr früh ins Gespräch – oft zu Beginn des Studien- bzw. Ausbildungsjahres.

Um die Erfahrungen zu reflektieren, den Bezug zwischen Theorie und Praxis zu stärken, und jederzeit Wissenslücken schließen oder sonstige Fragen beantworten zu können, werden unsere Azubis und Studis auf vier Ebenen betreut: organisatorisch und akademisch kümmert sich eine

Ansprechperson aus der Ausbildungsleitung für die gesamte Studien- oder Ausbildungsdauer um jeden Studierenden oder Auszubildenden; zusätzlich hat jedes Team mindestens einen Mitarbeitenden für die fachliche Betreuung der Azubis und Studis bereitgestellt; für Fragen die näher am Studium oder an der Ausbildung selbst liegen, pflegen wir ein Patenschafts-System unter den Auszubildenden und Studierenden verschiedener Jahrgänge; und als vollwertige Team-Mitglieder stehen unseren Azubis und Studis selbstverständlich alle weiteren Team Mitglieder für Fragen zu Verfügung.

Das Gesamtbild wird abschließend, wie für alle Mitarbeitenden, durch den Austausch und die Beteiligung in Fachgilden, interne Veranstaltungen zum Wissenstransfer, sowie ein bedarfsorientiertes Weiterbildungsangebot abgerundet.

## 1.2 Verknüpfung & Reflexion von Theorie- und Praxiserfahrungen

Das vielschichtige Betreuungskonzept bietet auch viele Möglichkeiten für die Verknüpfung von Theorie und Praxis, und für die Reflektion der Erfahrungen in allen Bereichen.

Im Rahmen der Integration ins Team fallen auch die Aufgaben der Auszubildenden und Studierenden in die dortigen Prozesse. In Backlog Refinements und Plannings werden die Anforderungen und mögliche Lösungen diskutiert. Besonders bei den Aufgaben der Praxisarbeit ist es dabei üblich, dass die Azubis und Studis diese Termine vorbereiten und zum Teil moderieren. Während der Entwicklung wird im Daily Stand-Up über den aktuellen Fortschritt gesprochen, was auch Raum für kurze Verständnisfragen bietet. Nach Abschluss der Umsetzung durchläuft diese einen zweistufigen Review-Prozess, in dem die Lösung geprüft und bei Bedarf nochmal gemeinsam betrachtet und diskutiert wird.

Zusätzlich gibt es in den Teams Termine für Retrospektiven und oft auch explizit für Feedback, an denen die Auszubildenden und Studierenden auch teilnehmen. Hier können die Azubis, Studis, Betreuende und weitere Team-Mitglieder mit etwas mehr Distanz zu einer konkreten Aufgabe oder Lösung reflektieren und sich gegenseitig Feedback geben.

Im Kontext der akademischen Betreuung liegt hauptsächlich die Begleitung der Praxisarbeit, welche ja im Kern dafür gedacht ist, Theorie und Praxis zu vereinen. In den dazugehörigen Beratungsgesprächen wird eben diese Verknüpfung thematisiert. Azubis und Studis können die Inhalte ihrer Praxisarbeit jederzeit mit der betreuenden Person besprechen – i.d.R. passiert das mindestens am Anfang und gegen Ende der Arbeit. Zum Ende der Arbeit bieten wir dabei auch ein inhaltliches Review der Praxisarbeit an, das zwar freiwillig ist, von unseren Auszubildenden und Studierenden aber immer angenommen wird.

Zuletzt finden in der Verbindung zwischen fachlicher und akademischer Betreuung Termine zu Beginn, Mitte und Ende jeder Praxisphase statt. An diesem Termin nehmen immer der Auszubildende oder Studierende und dessen beiden Betreuer teil. Optional können auch weitere involvierte Team-Mitglieder eingeladen werden. Besonders in den Terminen, die am Übergang zwischen Theorie- und Praxisphase liegen, werden gezielt die theoretischen und praktischen Erfahrungen reflektiert und miteinander abgeglichen.

### 1.3 Förderung von Eigeninitiative, Kreativität und Verantwortung

Wir erwarten von unseren Azubis und Studis allgemein ein hohes Maß an Eigenverantwortung und bringen ihnen dafür auch entsprechend Vertrauen und Hilfsbereitschaft entgegen. Dazu gehört auch eine von Toleranz, Verständnis und Aufklärung geprägte Fehlerkultur. Wichtig ist uns dabei, unsere Erwartungshaltung immer klar zu kommunizieren und auch konstant das Gefühl zu vermitteln, nahbar erreichbar und hilfsbereit zu sein.

Mit dieser Grundhaltung schaffen wir den idealen Nährboden für eigenständige und verantwortungsvolle zukünftige Mitarbeitende, die in einem agil organisierten Unternehmen unverzichtbar sind.

Als vollwertige Mitarbeitende und Team-Mitglieder arbeiten unsere Azubis und Studis mit uns auf Augenhöhe zusammen. Im Kontext der Vermittlung praktischer Erfahrungen haben wir schon angedeutet, dass sowohl Themen- als auch Lösungsfindung im von unseren Auszubildenden und Studierenden getriebenen Dialog stattfinden – eigene Ideen sind hier immer willkommen, und auch ausdrücklich bevorzugt. Das gilt nicht nur für Praxisarbeiten, sondern auch für Abschlussarbeiten.

Es ist zwar üblich, dass Themen aus den Teams kommen, aber auf keinen Fall verpflichtend. Es steht unseren Azubis und Studis frei, sich bspw. Themen aus den Fachgilden zu widmen. Auszubildende und Studierende können auch allgemein ihre Interessen ansprechen, und gemeinsam mit ihren Betreuern auf die Suche nach passenden Teams gehen. Durch die gute Vernetzung unserer Teams und Fachbereiche halten wir ein hohes Maß an Flexibilität bei der Themenwahl.

Zur unmittelbaren Berufspraxis gehören aber nicht nur Praxis- und Abschlussarbeiten, sondern natürlich auch das Alltagsgeschäft und Aufgaben, die darüber sogar noch hinausgehen. Deswegen sind wir besonders stolz auf unsere Azubi-/Studi Gilde, in der sich unsere Auszubildenden und Studierenden in Eigeninitiative selbstorganisiert zusammenfinden. Die Gilde wurde vollständig in Eigenregie gegründet und fungiert fast vollständig selbstorganisiert.

Diese Gilde fördert nicht nur den jahrgangsübergreifenden Austausch, sondern erleichtert auch die Beteiligung und Einflussnahme auf die sich ständig weiterentwickelnden Organisationsstrukturen. Außerdem unterstützt sie die Ausbildungsleitung wo möglich in organisatorischen Aufgaben und steht allen Mitarbeitenden als Ansprechpartner für interne Kleinprojekte zur Verfügung.



## 2. Eingliederung, Weiterentwicklung und Bindung

“

*Ich habe privat noch Kontakt zu einem unserer ehemaligen Studierenden. Er hat das Übernahmeangebot leider nicht annehmen können. Auf die Frage, ob es ihm bei seinem neuen Job gefällt, antwortet er: „Ja, schon. Ich kann nicht klagen – die Aufgaben sind interessant, die Kollegen sind voll in Ordnung. Aber es ist halt nicht SSC...“. Klar – schade, dass wir ihn nicht halten konnten. Aber nächste Woche kommt er zur SSC Game Night. Über die Einladung hat er sich riesig gefreut!*

”

### 2.1 Eingliederung und Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterbindung gehört bei SSC allgemein zu den wichtigsten internen Themen, was sich schon länger durch die überdurchschnittliche Anzahl an Benefits und der hohen Qualität der Unternehmenskultur äußert. Um das Thema weiter zu fokussieren, wurde zum Jahreswechsel eine neue Rolle geschaffen, um das Thema Kultur im Unternehmen zielgerichtet, gesamtheitlich, nachhaltig und mit einem hohen Grad an Mitarbeiterbeteiligung greifbar zu machen und weiterzuentwickeln – mit dem ausdrücklichen Ziel, die Mitarbeiterbindung weiter zu stärken.

Laut Aussage unserer Azubis und Studis betrachten sie die in unserer Kultur verankerte familiäre und von Geborgenheit geprägte Atmosphäre sowie die ausdrückliche Betonung von Anerkennung und Förderung – gerade in der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung – als besonders wertvoll.

Darüber hinaus profitieren sie von Anfang an von unserer offenen Fehler- und Lernkultur, unserer flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit Zeiterfassung auf Vertrauensbasis, dem hohen Maß an Mitarbeiterbeteiligung gerade in Änderungs- bzw. Verbesserungsprozessen, und der vollständigen Einbindung in alle Unternehmens- und Team-Prozesse, einschließlich Team-Ausflüge, Firmenfeiern, etc.

Auch von den allgemeinen geldwerten Vorteilen profitieren unsere Azubis und Studis. Darunter fallen beispielsweise Fahrtkostenzuschüsse, Essenzuschüsse, Mitarbeiter-Rabatte, die jährliche Erfolgsbeteiligung und regelmäßige Gehaltsanpassungen. Weitere Vorteile, wie ein zur privaten Nutzung zugelassenes Firmenhandy, stehen den Auszubildenden und Studierenden ab dem zweiten Ausbildungs- bzw. Studienjahr zur Verfügung.

Zusätzlich zum allgemeinen Angebot profitieren unsere Auszubildenden und Studierenden außerdem von einigen individuellen Vorteilen, wie der vollständigen Übernahme von Vorkursen und

aller Studiengebühren, regelmäßigen Terminen zur Vernetzung oder zum Lernen (die für Azubis und Studis als Arbeitszeit zählen), der Beteiligung an der Azubi/Studi-Gilde, spezieller Azubi/Studi Events (wie unsere Einführungstage oder der jährlich stattfindende Azubi/Studi-Ausflug) und der allgemein hohen Betreuungsqualität.

Den größten Einfluss auf die Bindung hat aber mit großer Sicherheit der enge Austausch auf Augenhöhe und die Unterstützung dabei, sich fachlich in Aufgaben und Rollen entwickeln zu können, für die sie sich besonders interessieren! Diese Begleitung beginnt für uns im Vorstellungsgespräch und endet frühestens mit der Übernahme nach Studien- bzw. Ausbildungsabschluss.

## 2.2 Übernahmeprozess

Die Zukunft unserer Auszubildenden und Studierenden ist uns sehr wichtig, weshalb wir jederzeit sehr offen über die Optionen nach dem Bachelorabschluss oder der Abschlussprüfung sprechen, insbesondere wenn es um den weiteren Bildungsweg geht.

Den tatsächlichen Übernahmeprozess starten wir in der Regel ca. 1 Jahr vor Abschluss. Dabei sprechen wir jeweils mit den Auszubildenden und Studierenden über ihre Interessen, aber auch darüber, wo wir im Laufe der Ausbildung bzw. des Studiums ihre Stärken gesehen haben.

Unabhängig davon, welchen weiteren Weg die Azubis und Studis sich wünschen, planen wir den letzten Praxiseinsatz und die Abschlussarbeit gemeinsam in einem Team, in dem der/die Auszubildende/Studierende die eigene Zukunft sieht. Dabei unterstützen sowohl die betreuende Person aus der Ausbildungsleitung als auch die Personalabteilung, bei Bedarf auch in Form mehrerer Optionen bzgl. Themenschwerpunkte und/oder Teams.

Sollte kein weiterer Bildungsweg angestrebt werden, unterbreiten wir in der Regel etwa 6 Monate vor Abschluss ein verbindliches Übernahmeangebot in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags ohne erneute Probezeit. Mit dem Übergang in die Festanstellung stellen wir außerdem sicher, dass unsere (dann ehemaligen) Azubis und Studis zumindest anfangs intensiv von einem unserer Personal Guides betreut wird.

Sollte ein weiterer Bildungsweg gewünscht sein, muss sich der Prozess unter Umständen an den Einzelfall anpassen. Im Falle eines Vollzeit-Master Studiums bei paralleler Anstellung als Werkstudent müssten wir bspw. auf die Immatrikulationsbescheinigung warten, um den entsprechenden Vertrag ausstellen zu dürfen.

## 2.3 Weiterbildung, persönliche Entwicklung und weiterer Bildungsweg

Die meisten Weiterbildungsangebote stehen sowohl Auszubildenden und Studierenden als auch Festangestellten jederzeit, bzw. jeweils zum nächstmöglichen Termin, zur Verfügung.

Zu den allgemeinen Weiterbildungsangeboten gehören bspw. Schulungen zu Grundlagen der Agilität, agile Moderationsmethoden oder Konfliktmanagement. Bedarfsorientiert sind auch zertifizierte Weiterbildungsangebote bspw. zum SCRUM Master oder Product Owner problemlos

möglich. Grundsätzlich ist natürlich auch die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Kongressen und Messen immer möglich.

Das externe Schulungsangebot ergänzen wir mit internen Themenangeboten für alle Mitarbeiter, wie bspw. Schulungen zu Kotlin, AsciiDoc oder Jira. Darunter finden sich auch regelmäßig Angebote, die sich explizit an unsere Azubis und Studis richten, wie etwa eine Netzwerktechnikschulung oder ein Workshop zum wissenschaftlichen Schreiben. Zusätzlich bauen wir derzeit Trainee-Programme für unsere Sonderrollen auf, an denen sich dann auch Auszubildende und Studierende oder frisch Absolvierte beteiligen können.

Nach dem Bachelorstudium stehen außerdem viele weitere Optionen offen. Grundsätzlich haben wir eine hohe Bereitschaft, individuelle Lösungen für die Wünsche und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu finden.

Die oft naheliegendste Option ist der Master-Abschluss. Diesen bieten wir dual an, aber auch berufsbegleitend zum Studium an Hochschulen oder Universitäten. Zum berufsbegleitenden Master an Hochschulen oder Universitäten gehören dabei auch individuell anpassbare Vergütungs- und Arbeitszeitmodelle. Sollte der Master stattdessen in Vollzeit angestrebt werden, begleiten wir unsere Studierenden auch gerne im Rahmen einer Werkstudententätigkeit. In allen Fällen kann selbstverständlich auch die Masterarbeit im Unternehmen geschrieben und betreut werden.

Aktuell arbeiten wir außerdem aktiv daran, uns genauer mit den Angeboten des DHBW Center for Advanced Studies auseinanderzusetzen. Wir halten die Möglichkeit, Inhalte auf Master-Niveau lernen zu können, ohne sich unbedingt für ein Master-Studium verpflichten zu müssen, für äußerst attraktiv. Insbesondere wenn damit die Möglichkeit einhergeht, die dort erlangten ECTS bei entsprechendem Wunsch später für ein verkürztes Master-Studium anrechnen lassen zu können.





## 3. Vermittlung von Werten & Zukunftskompetenzen

“

*Wir haben unsere Studierenden gebeten, ihren ehrlichen Input zu den Leitfragen zu geben. Die Rückmeldung war sehr hilfreich, aber bei den vielen Punkten zur Unternehmenskultur, an der ich mitwirke, ist mir richtig warm ums Herz geworden. „Familiär, Geborgenheit, Anerkennung, Förderung. Jede Meinung zählt und wird gewichtet.“ – Ich bin wirklich stolz auf unsere Studierenden!*

”

### 3.1 Zukunftsfragen und nachhaltige Werte

Als Unternehmen legen wir seit vielen Jahren Wert auf eine nachhaltige Wirkung in allen Bereichen des Alltags, insbesondere aber in Bezug auf unsere Mitarbeitenden. So wurden wir in den vergangenen Jahren unter anderem für unser soziales und gesellschaftliches Engagement, als familienbewusstes Unternehmen und als fahrradfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Seit 2020 tragen wir zudem das berufundfamilie-Zertifikat mit dauerhaftem Charakter. Diese Auszeichnungen verdanken wir zu großen Teilen unseren Interessensnetzwerken zu den Themen Diversity sowie Beruf und Familie.

Im letzten Jahr haben wir uns mit der Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ mit den veränderten Bedürfnissen der Arbeitnehmer befasst und gemeinschaftlich in einem firmenweiten ganztägigen Workshop Vereinbarungen und Unternehmenswerte definiert – von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. Seit diesem Jahr fokussieren wir in vier Gestaltungskreisen die Themen Kultur, Strategie, Personalentwicklung und Organisationswandel und schaffen damit nachhaltige Strukturen, um diese Themen gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden – einschließlich der Auszubildenden und Studierenden – anzugehen.

All das sind Ausprägungen der tief verwurzelten Haltung, alle Mitarbeitenden individuell wahrzunehmen, zu unterstützen und zu fördern. Unser bunt gemischtes Arbeitsumfeld ist kein hart erkämpftes Ergebnis gezielter Bemühungen, sondern ein natürlicher Nebeneffekt unserer gelebten Arbeitskultur und Wertebilder.

Freundlichkeit, Ehrlichkeit, Vertrauen, Humor, Teamgeist und Flexibilität bilden die Grundpfeiler unserer Zusammenarbeit. Der offene, verständnis- und rücksichtsvolle Umgang miteinander, sich auch während der Arbeit ungezwungen in der Kaffeeküche auszutauschen und generell Spaß bei der Arbeit zu haben sind zusätzlich Werte, die unserer Geschäftsführung sehr wichtig sind.

Unseren Azubis und Studis wird dieser Arbeitsalltag nicht nur vorgelebt, sie sind aktiver und unumstrittener Teil davon.

## 3.2 Persönlichkeitsentwicklung und Resilienz

Im agilen Arbeitsumfeld, dem wir uns verschrieben haben, wird selbstständiges Arbeiten nicht nur gefördert, sondern sogar gefordert. Das betrifft auch unsere Azubis und Studis. Wir kommunizieren von Anfang an eine eindeutige Holschuld und ermutigen kontinuierlich zu einer proaktiven und selbstständigen Arbeitsweise in den Teams. Fehlertoleranz und eine offene Lernkultur bilden dafür das notwendige Fundament, und regelmäßige Feedback-Gespräche liefern zusätzliche Sicherheit, dass sowohl über vorbildliches als auch über verbesserungsfähiges Verhalten gesprochen wird. Auch für persönliche Probleme stehen sowohl die Ausbildungsleitung als auch die gewählten Vertrauenspersonen immer zur Verfügung.

Dabei ist uns besonders wichtig, dass Feedback in beide Richtungen geht. Das bedeutet konkret, dass wir unsere Azubis und Studis aktiv darum bitten, uns mitzuteilen, wie zufrieden sie mit ihrer Betreuung sind. Uns ist auch bewusst, dass es im gefühlten Machtgefälle zwischen Auszubildenden/Studierenden und Betreuern mitunter schwer sein kann, offen Kritik anzusprechen. Deswegen achten wir mit großer Sorgfalt darauf, immer mehrere Kommunikationskanäle offen zu halten. Auch hierbei erfüllt die Azubi-/Studi- Gilde eine äußerst wertvolle Rolle.

Einen weiteren Beitrag leistet die Übertragung von Verantwortung und schwierigen Aufgaben. Es ist durchaus üblich, dass unsere Auszubildenden und Studierenden beispielsweise Kundentermine selbstständig vorbereiten und moderieren, oder Problemstellungen bearbeiten sollen, die zu Beginn zwar teilweise, aber eben nicht vollständig von ihren bisherigen Kenntnissen abgedeckt werden. So erschaffen wir immer wieder Situationen, in denen unsere Auszubildenden und Studierenden über ihre Grenzen hinauswachsen können. Dabei werden unsere Azubis und Studis natürlich sehr fein abgestimmt und bedarfsorientiert begleitet und unterstützt. So lernen sie Eigenständigkeit, Selbstverantwortung, aber auch, dass es in Ordnung ist sich Hilfe zu holen – während sie gleichzeitig die Angst vor Herausforderungen und Hindernissen verlieren.

## 3.3 Förderung und Nutzung fachlicher Kompetenzen

Als IT-Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir unter dem Motto „Wir verbinden Arbeitswelten“. Gegründet wurden wir mit einem Softwaresystem zum unbegrenzten, nachvollziehbaren und verlässlichen Datenaustausch, das inzwischen seit 25 Jahren bei uns entwickelt, betrieben und durch unseren Kundendienst unterstützt wird.

Seit der Gründung haben sich unsere Themenfelder stark weiterentwickelt. Zu unseren Aufgaben gehört die Konzeptionierung, Entwicklung und der Betrieb individueller Softwarelösungen, die Beratung und Begleitung von Digitalisierungskonzepten, das Entwerfen und Realisieren von IT-Landschaften, und vieles mehr. Alle Themen werden dabei von Anforderungs-, Projekt- und Qualitätsmanagement begleitet.

Kurzum: in der Digitalisierung, Automatisierung und der digitalen Vernetzung von Unternehmen liegt unser Kerngeschäft – ebenjenes Kerngeschäft, an dem unsere Azubis und Studis täglich beteiligt sind. Aus eben diesen Aufgaben und Projekten werden auch Projekt- und

Abschlussarbeitende vergeben, durch deren Bearbeitung unverzichtbare technologische und digitale Kompetenzen vermittelt werden.

Darüber hinaus widmen wir uns selbstverständlich auch der strategischen Ausrichtung an zukunftsweisenden Themen. Beispiele für aktuelle Fragen sind „Wie können wir uns als IT Unternehmen CO<sub>2</sub>-neutral aufstellen?“, „Wie können wir künstliche Intelligenz zielführend in unsere Prozesse integrieren?“ oder „Wie werden sich Fragen der Datensouveränität entwickeln?“ – alles Fragen, bei denen wir uns gerne von unseren Azubis und Studis unterstützen lassen.



## 4. Sonstige Punkte

In Ergänzung zu den drei bis hierhin thematisierten Kernfeldern möchten wir gerne drei weitere Nebenfelder vorstellen, die für uns ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Ausbildungskonzepts sind.

### 4.1 Vernetzung

Unser Motto „Wir verbinden Arbeitswelten“ ist bereits gefallen. Die Arbeitswelten von Unternehmen sind unser Geschäft, aber mindestens genauso wichtig ist die Verbindung innerhalb unserer eigenen Arbeitswelt. Dazu gehört für uns nicht nur die Vernetzung mit Hochschulen und anderen Unternehmen, sondern vor allem die interne Vernetzung unserer Mitarbeitenden. Die Azubi/Studi-Gilde ist die zentrale Struktur zur jahrgangsübergreifenden Vernetzung unserer Auszubildenden und Studierenden.

Darüber hinaus vernetzen wir auch die anderen Rollen stärker miteinander. Unter den fachlichen Betreuenden der verschiedenen Teams findet monatlich ein Austausch statt, an dem auch die Betreuenden der Ausbildungsleitung beteiligt sind. Die Azubi/Studi-Gilde steht in Austausch mit der Geschäftsführung, und einzelne Azubis oder Studis können sich selbstverständlich jederzeit ans Personal, die Geschäftsführung oder alle weiteren Kolleginnen und Kollegen wenden.

Eine weitere besonders enge Vernetzung, die technisch gesehen für die Ausbildung/das Studium selbst weniger relevant erscheint, ist unsere Presse-Abteilung. Diese arbeitet sehr eng mit den Auszubildenden und Studierenden zusammen, schließlich präsentieren wir unsere hervorragenden Azubis und Studis mit Stolz auch nach außen!

### 4.2 Wissenschaftlichkeit

Obwohl unser Schwerpunkt als dualer Partner auf die praktischen Aspekte des dualen Studiums oder der Ausbildung fällt, haben wir hohe Ansprüche an die Qualität und Wissenschaftlichkeit der bei uns entstehenden Praxis- und Abschlussarbeiten. Dementsprechend bieten wir hierfür auch entsprechende Unterstützungsangebote an.

Die Unterstützung beginnt damit, dass alle Praxisarbeiten von Mitarbeitenden mitbetreut werden, die bereits in der Forschung gearbeitet und dort auch publiziert haben. Unsere Abschlussarbeiten werden inzwischen darüber hinaus von einem promovierten Kollegen betreut.

Im Rahmen der Betreuung sprechen wir ausführlich über die wichtigen Aspekte von wissenschaftlichen Arbeiten, wie bspw. eine klare Aufgabenbeschreibung, die Übertragbarkeit auf andere Fälle, oder eine solide kritische Reflexion am Ende der Arbeit. Alle entstehenden Arbeiten

werden von den Betreuern der Ausbildungsleitung vor Abgabe lektoriert und das dabei entstehende Feedback feingranular mit den Azubis und Studis besprochen.

Zusätzlich bieten wir einmal jährlich eine interne Schulung zum wissenschaftlichen Schreiben an, mit der wir die Veranstaltungen der DHBW ergänzen, und stehen während des Schaffungsprozesses jederzeit für Fragen zur Verfügung.

### **4.3 Über das Studium hinaus**

Gute Betreuung und Beratung beginnt für uns schon deutlich vor Beginn der Ausbildung und des Studiums, und geht auch über die reine Ausbildung hinaus. Wir sind nicht nur dualer Partner, sondern auch Ausbildungspartner der IHK und Arbeitgeber für Werkstudierende, Bacheloranden und Masteranden.

Deswegen engagieren wir uns regelmäßig an Recruiting Messen für Auszubildene, Studierende oder solche, die es werden wollen. Auf diesen Messen lassen wir uns auch von unseren aktuellen Auszubildenden und Studierenden begleiten. Wir finden, dass niemand besser über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Studienformen, Studiengänge und Ausbildungsbetriebe berichten kann wie diejenigen, die mittendrin stecken.

Grundsätzlich sind wir in der Beratung auf Messen und in Vorstellungsgesprächen sehr transparent und offen. Unserer Erfahrung nach wissen junge Menschen oft sehr gut, was ihnen wichtig ist – wir möchten sie dabei unterstützen, ihnen auf dieser Grundlage bei der richtigen Entscheidung zu helfen.

Dabei muss es nicht nur fachlich passen, sondern vor allem menschlich. Deswegen bieten wir mit unserem sog. Schlüsselerlebnis einen alternativen Bewerbungskanal, der garantiert zu einem Bewerbungsgespräch führt. Zusätzlich zum Bewerbungsgespräch laden wir potenzielle Auszubildende und Studierende außerdem zu einer Hospitation ein. Dort können sie direkt mögliche Einsatzteams kennenlernen und erhalten einen wertvollen Einblick in den tatsächlichen Arbeitsalltag. Auch darin werden unsere Azubis und Studis in Form eines Vier-Augen-Gesprächs eingebunden.

Abschließend begleiten wir sehr gerne auch Auszubildende und Studierende außerhalb unseres Unternehmens – nicht nur in offenen Gesprächen auf Messen, sondern auch in Form von Lehraufträgen. Dabei unterstützt unsere Ausbildungsleitung aktuell beispielsweise die DHBW im Prüfungsausschuss oder die Hochschule Reutlingen bei der Vermittlung von praktischen Programmiergrundlagen.