

Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen



Falsch oder unbesetzte Stellen im IT-Bereich resultieren oft aus einem fehlenden Praxisbezug der Bewerber. Die Folgen sind fatal: verschobene oder abgesagte Projekte, ungenutztes Sparpotenzial und letztendlich Wettbewerbsnachteile. Doch sind die Universitäten nicht in der Lage, diesen Mangel auszugleichen – die Unternehmen sind gefragt.

Eine lange Liste der Unzulänglichkeiten führen Unternehmen an, wenn es um die Ausbildung im IT-Sektor geht: Sie führe an der Praxis vorbei, qualifizierte Bewerber gäbe es immer seltener und die Universitäten vermittelten zu viel Theorie, aber zu wenig von dem, was der Berufsalltag tatsächlich fordere.

Neben den fachlichen Kenntnissen ist dies nämlich noch eine ganze Menge mehr, wie kommunikative und analytische Fähigkeiten, Organisationstalent und Teamfähigkeit. Darauf weist der IT-Jobscout 2009 hin, der jährlich von der Consultingagentur PPI AG herausgegeben wird. Mehr noch: Gefragt sei mittlerweile nicht allein ein Studium oder eine betriebliche Ausbildung, sondern eine Kombination aus beidem.

Die Forderung ist legitim, vermitteln die Universitäten doch von jeher eher theoretisches

Wissen. Vor allem die klassischen Magister- und Diplom-Studiengänge tun sich mit der Praxis schwer, oder besser: sie taten es, denn mit der Bologna-Bildungsreform – der Umstellung auf die international vergleichbaren Abschlüsse Bachelor und Master – sollen auch die Studiengänge einen höheren Praxisbezug erhalten.

Das ist auch dringend nötig – denn oftmals werden Absolventen nach ihrer universitären Ausbildung mit einer völlig unerwarteten Realität konfrontiert, in der ihr theoretisches Wissen kaum gefragt ist. Frustrierend ist das nicht nur für sie, sondern auch für die Unternehmen. Denn die müssen viel Zeit und Geld investieren, um aus den „Rohdiamanten“ für sie adäquat ausgebildete Mitarbeiter zu schleifen.

Doch gefordert sind nicht nur die Universitäten. Den Wunsch der Unternehmen nach praxisnah ausgebildeten Bewerbern können sie

INTERVIEW

Einen kombinierten Ausbildungsgang in Kooperation mit der Fachhochschule Darmstadt bietet die deutsche Vertriebsniederlassung des Druckerherstellers Lexmark in seiner Deutschlandzentrale in Dietzenbach an. Im Rahmen des siebensemestrigen Bachelor-Studiums sind drei Semester projektorientierte Ausbildung im Unternehmen vorgesehen. FACTS sprach mit Birgit Pennekamp, Personalleiterin bei Lexmark Deutschland, über den Sinn und Zweck der praxisnahen IT-Ausbildung.

FACTS: Es heißt, dass die IT-Ausbildung nicht praxisnah genug sei und die vermittelten Lehrstoffe mit den späteren Berufsanforderungen nicht übereinstimmen – beobachten Sie das auch so?

Birgit Pennekamp: Das können wir aus unserer Erfahrung nicht bestätigen. Schließlich sind die Lehrstoffe des siebensemestrigen Kooperativen Studiengangs Informatik (KoSI) Bachelor of Science mit denen des regulären Informatik-Bachelor-Studiums identisch. Wir beobachten, dass Auszubildende, die im dualen System ausgebildet wurden, durch den Praxisbezug eine klare Vorstellung davon haben, in welche Richtung sie sich beruflich entwickeln möchten. Außerdem erhalten sie einen Einblick in den beruflichen Alltag und erkennen die Bedeutung von Softskills wie Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit, Prioritätensetzung, Einschätzung der eigenen Leistungen, Teamfähigkeit,

allein kaum nachkommen – eine praktische Übung an der Uni ersetzt eben nicht den Ernstfall. Lamentieren nützt da wenig: Die Unternehmen müssen selbst aktiv werden. Andernfalls laufen sie Gefahr, dass durch den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern wichtige Projekte gar nicht oder nicht rechtzeitig beendet werden und ihnen so letztendlich Wettbewerbsnachteile entstehen.

Denn in der IT-Branche fehlt es weiterhin an qualifiziertem Personal: „Informatiker sind nach wie vor Mangelware“, meldete der VDI (Verein Deutscher Ingenieure) im Vorfeld der CeBIT 2009. Knapp 18.000 offene Stellen zählte der Verein – und das trotz Krise: „Im Vergleich

Zeitmanagement oder den Umgang mit Stress. Einer der wichtigsten Faktoren in unserer Ausbildung ist die Umsetzung des erworbenen Wissens in konkrete Aktionen und die Fähigkeit, sich in einem Unternehmen entsprechend Gehör zu verschaffen, um dies auch tatsächlich durchsetzen zu können. Durch das duale Studium erreichen wir außerdem eine frühzeitige Bindung an das Unternehmen. Auch dies hat sich gut bewährt.

FACTS: Die deutsche Lexmark Niederlassung in Dietzenbach ist eine vergleichsweise kleine Vertriebsgesellschaft. Ist es nicht ungewöhnlich, dass ein Unternehmen dieser Größe eine kombinierte Ausbildung anbietet?

Pennekamp: Die Lexmark Deutschland GmbH ist als deutsche Vertriebsniederlassung Teil eines global tätigen Konzerns – und in diesem arbeiten wir international sehr eng zusammen. Damit haben wir jederzeit Zugriff auf weltweites Expertenwissen. Wir legen auch im Bereich der Ausbildung großen Wert auf Qualität und bilden nur in Bereichen aus, die wir auch vermitteln können. Dazu zählt vor allem die deutsche Service-Organisation mit den Einheiten „Managed Print Services“, „Service Delivery“, „Customer Operations“, „Professional Services“ und „Customer Care Center“. Diese Bereiche beschäftigen in Deutschland Experten aller Couleur, die im technischen Bereich die Qualität der Ausbildung sicherstellen.

FACTS: Wie läuft der betriebliche Teil dieser Ausbildung ab? Durchlaufen die Studenten mehrere Abteilungen und werden Sie auch schon bei Projekten eingesetzt?

Pennekamp: Wir schließen mit den Studenten einen regulären Ausbildungsvertrag ab. Den Ausbildungsbeginn versuchen wir zwei Mona-

te vor den Studienbeginn zu legen, um den Studenten Gelegenheit zu geben, das Unternehmen und ihre neuen Kollegen bereits vor Beginn des regulären Studiums kennenzulernen. Das Studium selbst sieht drei Praxissemester im ausbildenden Unternehmen vor. Die Studenten durchlaufen alle Teilbereiche der Abteilung Lexmark Global Services. In den Praxisphasen erhalten sie eine Projektarbeit und arbeiten möglichst auch an Kundenprojekten mit. Die Projektarbeit thematisiert die zuletzt vermittelten Studieninhalte, hat einen klaren Praxisbezug und dient auch dem späteren praktischen Einsatz. Die Themenerarbeitung erfolgt auf Initiative der Studenten gemeinsam mit einem Mitarbeiter aus dem jeweiligen Bereich.

FACTS: Für die Mitarbeiter ist dies doch sicherlich ein hoher Aufwand ...?

Pennekamp: Ja, aber es gibt ihnen auch Gelegenheit, ihr Wissen weiterzugeben, Erfahrungen in der Führung von Auszubildenden zu sammeln und sich selbst weiterzuentwickeln. Darüber hinaus schließt die Ausbildung eine enge Zusammenarbeit mit der Fachhochschule ein, sodass man auch einen guten Einblick in die aktuelle wissenschaftliche Entwicklung und den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Ausbildung erhält. Die Betreuung der Studenten erfolgt generell auf freiwilliger Basis und wird in der Regel von unseren Mitarbeitern gerne übernommen.

FACTS: Welche Vorteile hat es für Lexmark, die duale Berufsausbildung anzubieten?

Pennekamp: Ein Vorteil ist natürlich, dass wir unseren eigenen Nachwuchs ausbilden und so

einen eigenen Talentpool aufbauen. Seit 1997 bilden wir im dualen System aus und haben bisher sehr positive Erfahrungen gemacht. Viele ehemalige Auszubildende sind im Unternehmen geblieben und haben sich äußerst positiv weiterentwickelt. Die Arbeit mit jungen Menschen macht uns sehr viel Spaß. Sie sind Teil unseres Teams und bringen andere Sicht- und Denkweisen in den Arbeitsalltag ein – so entsteht eine gewisse Dynamik. Die Ausbildung von jungen Menschen ist für uns aber auch eine gesellschaftliche Verantwortung, der wir uns verpflichtet fühlen und die wir mit Überzeugung wahrnehmen.

FACTS: Was passiert nach der Ausbildung? Ist die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vorgesehen?

Pennekamp: Wir bilden vor allem für unseren eigenen Bedarf aus und sind bestrebt, die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass wir auch entsprechenden Bedarf haben. Die Global Services sind ein prosperierender Bereich, hier gibt es sehr viele Möglichkeiten – national und international. Es ist unser erklärtes Ziel, den von uns ausgebildeten Mitarbeitern einen erfolgreichen beruflichen Einstieg zu bieten. Wenn wir Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung ausnahmsweise nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen können, unterstützen wir sie bei der Orientierung und beim beruflichen Einstieg auf dem freien Arbeitsmarkt. ■



BIRGIT PENNEKAMP,
Personalleiterin bei
Lexmark Deutschland

zum Vorjahr blieb die Zahl auf konstant hohem Niveau“, sagt Dieter Westerkamp, stellvertretender Leiter für Technik und Wissenschaft im VDI. Auch der Branchenverband Bitkom geht davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten in der Branche im Jahr 2009 mit rund 830.000 unter dem Strich konstant bleibt.

SELBST IST DIE FIRMA

Zwar ist die Frage, wie lange dies noch anhalten wird, denn auch erfolgsverwöhnte Unternehmen wie SAP und IBM streichen erstmals Stellen, ebenso wie Dienstleister und Consultingunternehmen. Doch ist die Branche

trotz Krisenstimmung optimistisch. Damit das so bleibt, und auch damit der noch immer akute Fachkräftemangel den Unternehmen keinen Strich durch die Rechnung macht, ist es für sie ratsam, selbst in die Ausbildung qualifizierter Mitarbeiter zu investieren.

Erkannt haben das schon viele – im Jahr 2008 ist die Zahl der Ausbildungsverträge in den IT-Berufen um sechs Prozent gestiegen, meldet Bitkom. Viele Unternehmen bieten neben rein betrieblichen Ausbildungsplätzen auch kombinierte Bachelor-Studiengänge an. Diese werden zum Teil in der Universität, zum Teil im Unternehmen absolviert. Vorteile hat dies für beide

Seiten: Die Unternehmen sind in der Lage, dem Auszubildenden gezielt die Fähigkeiten zu vermitteln, die von ihm gefragt sind. Die Studenten wiederum erhalten neben dem theoretischen Wissen aus der Uni auch Einblick in die Struktur und die Arbeitsweise eines Unternehmens – ein unschätzbare Vorteil, auch in späteren Bewerbungsverfahren. In vielen Fällen ist nach dem Abschluss eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vorgesehen. Mit gutem Grund: Schließlich investiert das Unternehmen nicht in seinen Zögling, um anschließend die Konkurrenz profitieren zu lassen.

Nadia Hamdan ■