

BRANCHE >>	IT - Dienstleistungen
LEISTUNGSPROFIL >>	Ausgewählte Technologien, hochqualifizierte Leistungen und innovative Lösungen zur intelligenten und effizienten Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie in mittelständischen Unternehmen und Konzernen.
BESCHÄFTIGTE AM STANDORT >>	70
PREISTRÄGER IN DER KATEGORIE >>	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
AUSGEZEICHNET FÜR >>	Vorbildliches Engagement in der beruflichen Erstausbildung und Nachwuchsförderung

go_net consulting & solution GmbH & Co. KG

DORTMUND

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Als go-net 1989 gegründet wurde, fing die IT-Branche gerade langsam an zu boomen. Der bereits damals absehbare Bedarf an qualifizierten Fachkräften war allein durch Hochschulabsolventen und über den externen Arbeitsmarkt nicht zu decken. Im Sinne einer Zukunftsvorsorge begann das Unternehmen schon sehr bald, vielfältige Aktivitäten zur kurz- und langfristigen Rekrutierung von Berufsnachwuchs zu entwickeln.

Seit 1992 bildet go-net jährlich Bürokaufleute und DV-Kaufleute bzw. nach Einführung der neuen Berufsbilder Fachinformatiker/innen beider Fachrichtungen sowie IT-Systemkaufleute aus. Der überwiegende Teil der ehemaligen Azubis ist heute zu wichtigen Leistungsträgern im Unternehmen geworden. Die wenigen, die ihren Ausbildungsbetrieb später verlassen haben, konnten anderweitig Karriere machen.

In erster Linie wird für den eigenen betrieblichen Bedarf ausgebildet. Dass die Ausbildung auch in den aktuell wirtschaftlich eher schwierigen Zeiten nicht heruntergefahren wird, geschieht jedoch mit im Bewusstsein einer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung. Zudem engagiert sich das Unternehmen in Initiativen zur Förderung der IT-Ausbildung in der Region. Aber auch nach der Erstausbildung bietet go-net seinen

Beschäftigten überdurchschnittlich gute Qualifizierungsmöglichkeiten und -bedingungen.

Mit seiner vorbildlichen Personalpolitik gehört go-net noch immer zu den Vorzeigeunternehmen in der Dortmunder IT-Branche und als Arbeitgeber mit zur ersten Wahl.

Wie ein IT-Pionier seinen Fachkräftenachwuchs sichert

Dem hohen Anspruch seiner Kunden gerecht zu werden und am Markt die Nase vorn zu behalten, setzt beim Beratungs- und Dienstleistungsanbieter go-net professionelles Personalmanagement voraus. Gewinnung und Ausbildung von Fachpersonal, insbesondere im Bereich Datenverarbeitung/Informationstechnologien, sind für das sich stetig weiterentwickelnde Unternehmen Dauerthemen. In den nunmehr 15 Jahren seit seiner Gründung hat go-net gelungene Strategien und erfolgreiche Praxis in der betrieblichen Personalentwicklung und vorausschauenden Nachwuchsförderung entwickelt.

Wichtige Säule in der betrieblichen Qualifizierungspolitik ist die eigene Erstausbildung im kaufmännischen Bereich und in den neuen IT-Berufen. So werden junge Fachkräfte aufgebaut, die mit ihren Kompetenzen und Arbeitshaltungen optimal zu go-net passen und sich mit dem Unternehmen und seiner Kultur verbunden fühlen. Auch als Mittelständler kann go-net mit seinem breit gefächerten Leistungsprofil und Know-how unterschiedliche Ausbildungsberufe und Fachrichtungen anbieten. So werden schwerpunktmäßig im Bereich „Professional Services“ Fachinformatiker/innen ausgebildet, im Vertrieb und Marketing IT-Systemkaufleute und im Administrationsbereich Bürokaufleute. Um die notwendigen fachübergreifenden Kenntnisse zu vermitteln, durchlaufen die Azubis je nach Anforderung und erforderlicher Kernqualifikation auch die Bereiche, die nicht den Schwerpunkt bilden, wie z.B. die Fachinformatiker den Einkauf. Bei den Ausbildungszielen legt das Unternehmen großen Wert nicht nur auf fachliche, sondern ebenso auf persönliche Qualifikationen. Insbesondere Kommunikations- und Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortung, Aufgeschlossenheit und Respekt im Umgang miteinander sind Werte, die die Arbeit bei go-net mindestens so stark prägen wie die fachliche Kompetenz. Dies erfahren die Azubis spätestens am ersten Tag ihrer Ausbildung, wenn sie bei einer Art „Schnitzeljagd“ durch den Betrieb die Organisationsstrukturen und internen Abläufe selbst erkunden müssen.

Die Ausbildung ist fest in die jeweiligen Fachbereiche integriert, die angehenden Fachkräfte lernen und arbeiten an realen Aufgabenstellungen, praxisrelevanten Problemlösungen und in kundenorientierten Projekten. Sie werden von Anfang an als „vollwertige“ Kolleg/innen betrachtet, denen jedoch ein wenig mehr Möglichkeiten, Freiräume und Unterstützung für Wissensaneignung und persönliche Entwicklung gegeben wird. Eine ausgewogene Mischung zwischen Fordern und Fördern hilft den

jungen Menschen, sich in die Anforderungen der Arbeitswelt einzugewöhnen und führt sie mit sanftem Druck zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss und in eine aussichtsreiche berufliche Zukunft.

So wie regelmäßige Mitarbeitergespräche zur kontinuierliche Personalentwicklung, finden auch regelmäßige Feedback-Gespräche zwischen den Azubis, den Ausbildungsverantwortlichen und der Personalleiterin statt. Nur sind die Zeitabstände hier deutlich kürzer. Die Ausbildungsgespräche dienen neben der Überwachung und Steuerung der betrieblichen Ausbildung auch dem Austausch über Themen und eventuelle Probleme, die den schulischen Unterricht betreffen.

Um Einfluss auf die Ausbildung im dualen System insgesamt zu nehmen, arbeitet die Personalleiterin eng mit der Berufsschule und der zuständigen Kammer zusammen. Durchweg erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse sowie glänzende Berufskarrieren der „Gonettis“ bestätigen die hohe Qualität der betrieblichen Ausbildungspraxis. Zudem engagiert sich go-net in regionalen Initiativen, die sich der Förderung junger Menschen beim Start in die IT-Berufswelt verschrieben haben und in Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Wirtschaft. Dass ein go-net-Azubi aus dem ersten Lehrjahr jüngst einen Sonderpreis in einem öffentlichen Projektwettbewerb erhalten hat, demonstriert wie wirksam frühzeitige Nachwuchsförderung sein kann.

New Deals

go-net ist ein Musterbeispiel dafür, wie die harten Marktbedingungen der sog. Neuen Ökonomie mit sozialem Augenmaß und innovativen Strategien in der betrieblichen Personalpolitik bewältigt werden können. Höchste Anforderungen an die individuelle Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Eigeninitiative prägen die Kultur im Unternehmen ebenso wie Offenheit, Vertrauen, Spaß an der Arbeit, Teamgeist und Anerkennung des Einzelnen und seiner persönlichen Interessen und Belange.

Die jungen Menschen, die bei go-net ihre Ausbildung machen, erfahren eine fachlich fundierte und praxisnahe Qualifizierung gepaart mit vielfältigen Entwicklungs- und Gestaltungsfreiräumen, persönlicher Betreuung sowie sozialer Fürsorge. Aber nicht nur auf die Entwicklung des Berufsnachwuchs wird bei go-net großer Wert gelegt. Berufliche und persönliche Weiterentwicklung ist über die Erstausbildung hinaus eine Daueraufgabe für das Unternehmen und seine Mitarbeiter/innen. Hierzu werden bei go-net reichhaltige Qualifizierungsmöglichkeiten sowie auch jährliche, individuelle Weiterbildungskontingente (als Sonderurlaubstage sowie Geldkonten) geboten und regelmäßig individuelle Entwicklungsziele vereinbart. Diese besonderen Bedingungen sowie das insgesamt gute Betriebs- und Arbeitsklima sichern eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und tragen zum steten wirtschaftlichen Erfolg bei.