

# Ausbildung auf dem Weg zur Perfektion

Neben einer fachlich fundierten Ausbildung spielen persönliche und soziale Kompetenzen im Berufsleben eine tragende Rolle. Homag setzt dies konsequent mit dem „Teacher-Programm“ um und baut dabei auf ein eigens konzipiertes Schulungskonzept für Ausbildungsbeauftragte – von der IHK zertifiziert. Homag investiert damit neben neuen Ausbildungsmaschinen und einem tollen Ausbildungsumfeld ganz gezielt in die Qualifizierung des gesamten Ausbildungspersonals.

Wie lebe ich meinen Auszubildenden Werte wie Partnerschaft und Teamgeist vor? Wie vermittele ich meinen Auszubildenden den Spirit des Unternehmens? Was tue ich in Krisensituationen? Auf solche und weitere Fragen erhielten 43 Ausbildungsbeauftragte aus verschiedensten Abteilungen der Homag GmbH in den letzten Monaten eine Antwort. In zehn Modulen des so genannten „Teacher-Programms“ erarbeiteten sich die Teilnehmer – zum Teil in Workshops –

alles zum Thema „Soft-Skills“. Immer lag der Fokus auf der Schulung im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenz der Ausbildungsbeauftragten, die neben ihrem Hauptberuf in der Homag für die Betreuung von Auszubildenden, Praktikanten und DH-Studenten zuständig sind. Doch auch neue Lernmethoden waren Teil des Zertifikatsprogramms. So liegt der Schwerpunkt in der modernen Ausbildung eher im „Coachen statt im Unterweisen“. Durchgeführt wurde die Schulung von Axel Germek.

Seit vielen Jahren steht er als externer Trainer in enger Verbindung zu Homag – so sind ihm die Strukturen und die Philosophie bestens bekannt.

## Investition in Multiplikatoren

„Die Mischung aus fachlicher und persönlicher Kompetenz macht maßgeblich den Erfolg im Beruf, aber auch im Leben aus.“ Dies betonte Michael Stotz, Homag Geschäftsführer für Finanzen, IT und Personal in seiner Rede zum Abschluss des Programms in der vergan-

genen Woche. „Bei Homag geht die Ausbildung über fachliche Kompetenz weit hinaus. Wir wollen unseren Auszubildenden den Wert der Partnerschaft vermitteln und unsere Philosophie vorleben. Unsere Auszubildenden und DH-Studierenden sind die Mitarbeiter der Zukunft! Aus diesem Grund war die Investition in dieses Programm für uns absolut wichtig und lohnenswert.“

Steffen Stippl, Leiter der technischen Ausbildung bei Homag erläuterte, dass „Investition in Bildungspersonal gleichzeitig Investition in Multiplikatoren“ bedeute. „Wir müssen unseren Auszubildenden das vorleben, was wir von ihnen erwarten und ihnen mit auf den Weg geben möchten.“

Extrem wichtig für die Ausbildung ist die Unterstützung des gesamten Managements. Aus dem Grund bedankte sich Stippl explizit bei den beteiligten Geschäftsführern für den Support auf allen Ebenen. „Ausbildung muss immer Chefsache sein!“

## Gute Ausbildung zieht Talente an

Jeder „Teacher“ des Programmes erhielt am Ende ein Weiterbildungszertifikat. Bei der festlichen Überreichung der Auszeichnungen an die Teilnehmer betonte auch Marc Dahl, Leiter der IHK-



Ute Hertkorn-Ott (Mitte) nach der Übergabe des Zertifikats mit Michael Stotz (Homag Geschäftsführer für Finanzen, IT, Personal), Axel Germek (externer Trainer), Steffen Stippl (Leitung Technische Ausbildung Homag) und Marc Dahl, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Nagold



Foto: Homag

Der frischgebackene „Homag Teacher“ Daiana Zauner bei der Zertifikatsübergabe durch Michael Stotz (rechts) und Marc Dahl, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Nagold (Mitte)

Geschäftsstelle Nagold, dass „eine gute Ausbildung Talente anzieht.“ Homag sei hier auf dem richtigen Weg. „Talente werden heute immer seltener – durch eine fachlich und sozial kompetente Ausbildung schafft Homag einen großen Anreiz, in diesem Unternehmen ins Berufsleben zu starten“, ergänzte Dahl.

### Stillstand ist Rückschritt

Durch zahlreiche, in den letzten Jahren durchgeführte, Aktivitäten wie beispielsweise dem Aufbau eines Ausbildungs-Zentrums, engen Kooperationen mit Schulen und Investitionen in Ausbildungsmaschinen, erhielt die Ausbildung bei Homag ein komplett neues Gesicht. Die Optimierung der Inhalte und

Methoden und die ständige Steigerung der Qualität sind ein laufender Prozess, der den Homag-Nachwuchs hervorragend auf die Anforderungen im späteren Berufsleben vorbereitet.

Bereits heute bietet Homag den Auszubildenden eine zukunftsfähige, leistungsorientierte und innovative Gesamtausbildung – doch wie heißt es so schön: „Stillstand ist Rückschritt!“ Das „Teacher Programm“ ist ein weiterer Schritt, der es dem Schopflocher Unternehmen ermöglicht, zu den exzellenten Ausbildungsunternehmen im Landkreis und darüber hinaus zu gehören.

Steffen Stippel

Leitung Technische Ausbildung Homag

## Unsere Auszubildenden können nur so gut sein, wie wir Sie ausbilden!

Interview mit Ute Hertkorn-Ott, Mitarbeiterin im Einkauf bei Homag

*IHK Magazin:* Frau Hertkorn-Ott, Sie haben bereits selbst eine Ausbildung bei Homag absolviert. Das ist allerdings schon über 20 Jahre her. Heute gehören Sie zu den Ausbildungsbeauftragten der Homag GmbH. Was ist die größte Veränderung, die Sie heute in der Ausbildung zu früher feststellen?

*Ute Hertkorn-Ott:* „Als Erstes fällt mir der Ausbau unseres Ausbildungszentrums und die Neuorganisation des kompletten Themas „Ausbildung“ ein. Die Struktur unserer Ausbildung hat im Vergleich zu früher ein komplett neues und modernes Gesicht erhalten. Besonders zielführend finde ich die Netzwerkbildung zwischen dem gewerblichen und dem kaufmännischen Bereich. Die „gewachsenen“ Unterschiede aus der Vergangenheit wurden spürbar abgebaut und so die Basis für echte Teamarbeit geschaffen. Die größte Veränderung jedoch betrifft die Art, wie

wir unser Wissen vermitteln. „Coachen statt unterweisen“ heißt die Devise!“

*IM:* Was hat Sie dazu motiviert am Teacher-Programm teilzunehmen?

*Hertkorn-Ott:* „Als Ausbildungsbeauftragte müssen wir jeden Tag den Spagat zwischen unserer fachlichen Arbeit im Alltag und der Betreuung der Auszubildenden bewältigen. Diese Doppelverantwortung gestaltet sich oft schwierig, da auch unsere Arbeitszeit begrenzt ist. Im Endeffekt macht sich die Zeit, die wir in jeden einzelnen Azubi investieren aber um ein Vielfaches bezahlt, wenn wir am Ende der Ausbildungs motivierte, engagierte und innovative Mitarbeiter erhalten. Mein Ziel ist es, in den Azubis die Begeisterung für unsere Arbeit zu wecken und ihnen zu demonstrieren, was uns bewegt, jeden Tag motiviert unsere Aufgaben anzupacken und dass es die richtige Entscheidung war, die Homag GmbH als ausbilden-

den Betrieb zu wählen. Und ich glaube mit der Teilnahme am Teacher-Programm haben wir einen weiteren guten Schritt in diese Richtung getan.“

*IM:* Wie beurteilen Sie die Inhalte des Teacher-Programms?

*Hertkorn-Ott:* „Unsere Auszubildenden sind die Zukunft unseres Unternehmens und benötigen unsere uneingeschränkte Aufmerksamkeit und Unterstützung. Sie können nur so gut sein, wie wir sie ausbilden. Eines unserer obersten Ziele muss es sein, ihnen neben fachlichem Wissen auch unsere Werte zu vermitteln. Genauso wichtig ist es aber, die Neugierde und das Interesse an unserem Unternehmen zu wecken und die Auszubildenden zu motivieren, kreativ und aufgeschlossen zu arbeiten. Hier haben wir nützliche Werkzeuge kennengelernt, die unsere Azubis fordern und fördern. Diese werden wir jetzt anwenden!“