

# business | solution | group

## Aus- und Weiterbildung bei der Technology Innovation

Die Fachkenntnisse und Erfahrungen, die methodischen und sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Potenzial, das wir ständig pflegen und erweitern wollen. Interne Ausbildung und Erfahrungsaustausch, der Besuch von Schulen und Kursen, Zertifizierungen oder selbständiges Lernen sind Möglichkeiten, die wir unseren Mitarbeitenden anbieten.



## 3-Säulen Modell

Damit jeder Mitarbeitende seine Tätigkeiten zu seiner eigenen und zur Zufriedenheit unserer Kunden ausüben kann, benötigt er die entsprechenden Voraussetzungen.

Die Technology Innovation betreibt hierzu ein aktives Knowledge- und Skills-Management, u.a. durch systematische Förderung von Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Technische Weiterbildungen** umfassen Kurse, interne Trainings und Konferenzen zu Themen unserer strategischen Technologien und Partnerschaften.

**Persönliche Ausbildungen** sind auf den Besuch einer berufsbegleitenden Schule ausgelegt und unterliegen einem speziellen Finanzierungsmodell.

**Soziale Kompetenzen** sind Schlüsselkompetenzen im Projektgeschäft und werden gezielt gefördert.

## Weiterbildungsmodelle

### Selbststudium

Vor allem technisches Know-how kann durch Selbststudium erworben werden. TI fördert hierfür den Erwerb von Zeitschriften und Fachbüchern. Ausserdem bieten anerkannte Fachverbände Online-Tutorials an.

### Kurse

Kurse können das Selbststudium unterstützen oder ersetzen. Der Besuch von Kursen ist mit dem Vorgesetzten abzustimmen und muss für ein Projekt relevant sein.

### Interne Schulungen

Ziel ist es, Weiterbildung durch internen Know-how Transfer in Form von Präsentationen und Schulungen zu fördern.

### Zertifizierungen

Weiterbildungsmassnahmen sollten zum Erwerb eines anerkannten Zertifikates oder Ausweises führen. Zertifizierungen erhöhen die Reputation des Mitarbeiters und den Wert des Know-how-Pools der Business Solution Group TI.

### Konferenzen

Die Teilnahme an Konferenzen und Symposien ist eine weitere gute Möglichkeit, um sich Wissen über neueste Technologien und Methodiken anzueignen. TI fördert die Teilnahme allerdings im Normalfall nur, wenn der Mitarbeiter als Vortragender teilnimmt.

### Kostenaufteilung

Der Mitarbeiter trägt entsprechend den genannten Bedingungen keine Kosten an Weiterbildungen.

## Ausbildungsmodell

### Zukunftsplanung

Ausbildungen sind eine langfristige und zumeist kostenintensive Form der Know-how und Persönlichkeitsentwicklung. Daher setzt die Wahl einer Ausbildung eine sorgfältige Planung und die intensive Absprache/Beratung mit dem Vorgesetzten (ggf. Coach) voraus.

TI unterstützt spezifische, für den Know-how Pool interessante Ausbildungen. Voraussetzung für eine Unterstützung ist der anerkannte Abschluss einer Ausbildung.

### Kostenaufteilung

Je nach Ausbildung werden Teile der Kosten oder auch die Gesamtkosten von der TI übernommen. Die Regeln hierfür sind im Personal Handbuche beschrieben.

Die Details sind von Fall zu Fall verschieden und werden in einem persönlichen Gespräch mit dem Vorgesetzten festgelegt. Als Grundsatz gilt: Die Firma kommt für die Kosten auf, während der Mitarbeiter die Zeit investiert.

## Rollenkonzept

Jeder Mitarbeitende nimmt im jeweiligen Projektkontext eine bestimmte Rolle wahr. Business Solution Group – Technology Innovation hat ein Rollenmodell entwickelt, das unseren Aufgaben in den Bereichen Beratung und Projektabwicklung gerecht wird und mit den notwendigen Methoden und Prozessen synchronisiert ist.

In diesem Modell hat der Mitarbeitende die Möglichkeit entsprechend dem Bedarf, sowie den persönlichen Fähigkeiten und Interessen in die entsprechende Rolle hinein zu wachsen. Aus- und Weiterbildung passen wir dabei an die jeweiligen Bedürfnisse und Wünsche an. Für jede Rolle besteht ein Anforderungsprofil, das für den pragmatischen, sowie zielgerichteten Umgang mit Wissen und Wissensmanagement steht.

## Engineering-Rollen

### Software-Assistent

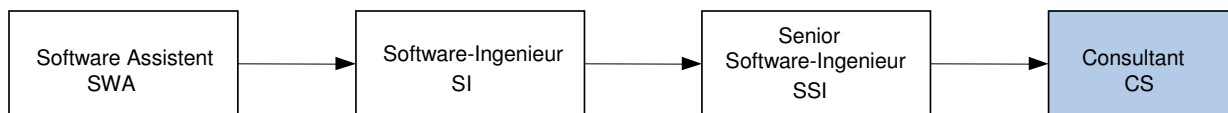
Rolle für Absolventen einer Informatik-Lehre oder talentierte Quereinsteiger. Einstiegsstufe im Rollenmodell.

### Software-Ingenieur

Absolventen eines Informatik-Studiums FH/ETH/Universität oder Quereinsteiger mit langjähriger Erfahrung.

### Senior Software-Ingenieur

Folgestufe zum Software-Ingenieur. Im Rahmen verschiedener Aufgaben wird vertiefte Erfahrung vorausgesetzt, die zum selbständigen Bearbeiten von Teilaufgaben notwendig ist.



## Consulting-/Management-Rollen

### Consultant

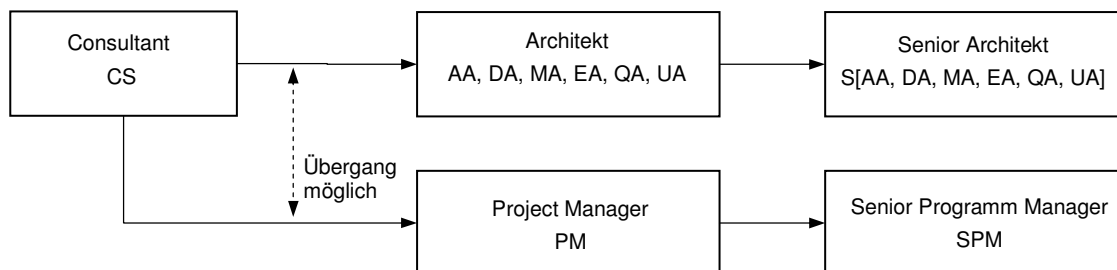
Der Consultant übernimmt Mandatsverantwortung, sei dies im Technologiebereich oder in Beratungsmandaten. Daher sind nebst technologischen Erfahrungen, Persönlichkeit und Kommunikationsstärke wichtig.

### Architekt

Der Architekt übernimmt vollständig die konzeptionelle Entwicklung eines Projektes. Diese Rolle setzt einige Jahre Berufserfahrung als Consultant voraus. Es existieren verschiedene Spezialisierungsrichtungen.

### Senior-Architekt

Diese Rolle kann eine Person mit mehrjähriger Erfahrung als Architekt einnehmen. Die Spezialisierung wird beibehalten.



### Project-Manager

Verantwortlich für Projektleitung. Setzt einige Jahre Berufserfahrung als Consultant voraus.

### Senior Programm-Manager

Der SPM kann mehrere Projekte gleichzeitig führen bzw. als Kontrollinstanz steuern.

## Aus- und Weiterbildungsprozess

### Eigeninitiative

„Learning by Doing“ sowie Eigenausbildung des Mitarbeiters ist in der IT-Branche weit verbreitet und sollte eine Grundhaltung für TI-Mitarbeiter sein.

Wenn diese Möglichkeit im speziellen Fall nicht gegeben ist, ein Projekt mit neuen, komplizierten Themen aufwartet oder bekannte Defizite im persönlichen Skill-Profil (in Abgleich mit dem Rollenprofil) im Rahmen einer passenden Aus- oder Weiterbildung behoben werden können, dann sollte dieser Bedarf gezielt mit dem Vorgesetzten besprochen werden.

### Mitarbeitergespräche

Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind der richtige Rahmen um die Vorstellungen des Mitarbeiters bezüglich seines weiteren Werdegang in der Firma und sein persönliches Interesse an Ausbildung zu besprechen. Eine entsprechende Vorbereitung des Gesprächs durch den Mitarbeiter ist hierfür Voraussetzung.

Weiterhin findet innerhalb der Mitarbeitergespräche eine Weiterbildungskontrolle statt, welche die Grundlage für die Planung von Aus- und Weiterbildung für das kommende Jahr bildet.

### Weiterbildungskontrolle

In der TI finden jährlich persönliche Mitarbeitergespräche statt.

Zur Vorbereitung des Mitarbeitergespräches wird das Skill-Profil des jeweiligen Mitarbeiters aktualisiert und im Gespräch mit dem Soll-Profil der jeweiligen Rolle verglichen. Das Ergebnis (u.a. Abweichungen vom Idealfall) stellt die Grundlage für die Planung von Aus- und Weiterbildung für das nächste Jahr dar.

Die Beförderung von einer Rolle zur nächst höheren Rolle im Rahmen des TI Rollenmodells ist vom möglichst idealen Matching des Skill-Profiles des Mitarbeiters mit dem der gewünschten Rolle abhängig.

Ab der Rolle Consultant entscheidet ein Assessment mit einem Mitglied der Geschäftsleitung sowie einem internen Architekten/Projektmanager über eine Beförderung.