

TELE.SOFT

Qualifizierung für IT-Arbeitsplätze



Dokumentation zur Fachkonferenz

Herausforderung IT

Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für **alle Jugendlichen**

am 16. und 17.12.2004 in Bonn

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Impressum

- Projekt: „tele.soft“ - Qualifizierung von Arbeitslosen, insbesondere benachteiligten Gruppen, für die IT-Branche
- Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Förderkennzeichen des BMBF: W1214.00
- Projektlaufzeit: 1. Juni 2001 – 31. Dezember 2004
- Durchführung: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
Herrnstr. 53, 63065 Offenbach
Tel.: 0 69 / 2 72 24-0, Fax: 0 69 / 2 72 24-30
E-Mail: Inbas@inbas.com, Internet: <http://www.inbas.com>
- INBAS GmbH – Büro Nord
Kieler Str. 103, 22767 Hamburg
Tel.: 0 40 / 85 50 64 90, Fax: 040 / 20 97 79 30
E-Mail: hamburg@inbas.com, Internet: <http://www.telesoft.inbas.com>
- Projektleitung: Herbert Rüb, Dr. Wolfgang Schlegel
- Projekt-Website: www.telesoft.inbas.com

Offenbach / Hamburg, Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen Herbert Rüb	4
Schlaglichter der Fachkonferenz Andrea Pfennigstorf	6

Tagungsbeiträge

Einstiegs- und Qualifizierungschancen für alle Jugendlichen – Differenzierte Wege in Ausbildung und Beruf Angelika Block-Meyer	13
IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen Dr. Stephan Pfisterer	19
Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens Gunnar Hansen	33
IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen? Hans Weißmann	47
Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT: Tätigkeitsfelder und Jobprofile in Unternehmen erschließen und arbeitslose Jugendliche passgenau für Ausbildung und Beschäftigung qualifizieren Herbert Rüb	57
Neue Wege IT – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojektes in den ostdeutschen Bundesländern Dr. Frank Schubert	77
Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftsträchtige Berufe – Erfahrungen am IT- und Medienstandort München Dr. Anneliese Durst.....	91
IT-Work – Deutsch-Israelisches Gemeinschaftsprojekt in der Berufsbildung	
Das Deutsch-Israelische Programm Berthold Hübers	103
Bisherige Ergebnisse von IT-WORK Annett Hilpert.....	108
The Israeli Experience Dr. Elias Eisenberg.....	115

Inhaltsverzeichnis

Workshops

Workshop 1

Entwicklung von Tätigkeitsbereichen, Qualifikationsbedarfen und
Ausbildungschancen in der IT-Branche und in IT-nahen Bereichen

Impulsreferate:

Dr. Klaus von Welser	127
Andreas Kohl	133

Workshop 2

Qualifizierungskonzepte und -modelle für den erfolgreichen
Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung

Impulsreferat:

Ingrid Brunswig / Jürgen Hindenberg	145
---	-----

Ergebnisse von Workshop 2

Herbert Rüb	152
-------------------	-----

Workshop 3

Zugangschancen in IT-Ausbildung und -Jobs für alle?

Impulsreferate:

Katharina Kanschäp	155
Michael Patrikios.....	160

Ergebnisse von Workshop 1 und 3

Marion Sommer-Schmidt / Dr. Wolfgang Schlegel	168
---	-----

Anhang

Tagungsflyer	174
--------------------	-----

Präsentationsfolien zum Vortrag von Herbert Rüb	176
---	-----

Inbas – Materialübersicht.....	190
--------------------------------	-----

Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen

Vorwort

Welche Wege eingeschlagen werden können, um neue Ausbildungs- und Beschäftigungschancen im IT-Bereich zu eröffnen, hat das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt TELE.SOFT von 2001 bis 2004 erprobt.

Das Projekt entstand vor dem Hintergrund eines erheblichen Ungleichgewichts von Angebot und Nachfrage auf dem IT-Arbeitsmarkt, das gegen Ende der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts immer offensichtlicher wurde. Während rund vier Millionen Menschen arbeitslos gemeldet waren, beklagte die IT-Branche einen eklatanten Fachkräftemangel. Die am Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen entsprachen nicht dem Bedarf der IT-Branche, und das Berufsbildungssystem hatte sich noch nicht in genügendem Maße auf diese neuen Anforderungen eingestellt. Hier setzte das Projekt TELE.SOFT im Jahr 2001 mit seiner Konzeption an und versuchte über die Erschließung neuer Jobs, personeller Kompetenzen unter den Arbeitslosen und passgenauer Qualifizierung einen Beitrag zur Überwindung des Fachkräftemangels zu leisten.

TELE.SOFT richtete sich insbesondere an benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes, vor allem an un- und angelernte junge arbeitslose Menschen. Durchgeführt wurde TELE.SOFT in Bonn, Hamburg, München und Osterholz-Scharmbeck und arbeitete auf den Ebenen Bedarfsanalyse, Teilnehmerauswahl sowie Qualifizierung und Vermittlung.

Die effiziente Ermittlung konkreter Bedarfe mit den Betrieben vor Ort, ihre Bündelung in praxisrelevante Jobprofile sowie die passgenaue und zeitnahe Qualifizierung erwiesen sich als Schlüsselfaktoren, die arbeitslosen Jugendlichen den Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichten.

Auf internationaler Ebene bilden die Ergebnisse aus TELE.SOFT wesentliche Kernpunkte des Gemeinschaftsprojekts „IT-Work“. Es wird realisiert im Rahmen des InWEnt-Programms zur deutsch-israelischen Kooperation in der Berufsbildung und wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Ministry of Industry, Trade and Labor in Israel.

Die Erfahrungen und Ergebnisse von TELE.SOFT bildeten den Anlass für die Fachkonferenz „Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen“ am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn.

In ihrem Mittelpunkt standen die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit schlechteren Startchancen in der IT-Branche und in IT-nahen Berufen. Die Beiträge und Diskussionen der Konferenz kreisten dazu um folgende Leitfragen:

- Wie entwickelt sich die Ausdifferenzierung der IT-Tätigkeiten? Wie verändern sich Tätigkeitsbereiche und Qualifizierungsangebote?
- Wie lassen sich Tätigkeitsfelder konkretisieren und ermitteln, die Beschäftigungsperspektiven bieten und für die sich die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten lohnt?
- Wie sehen Qualifizierungskonzepte und -strategien für den erfolgreichen Einstieg von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in Ausbildung und Beschäftigung aus? Welche weiteren Perspektiven eröffnen sich Jugendlichen, die eine IT-Ausbildung nicht erfolgreich beenden?

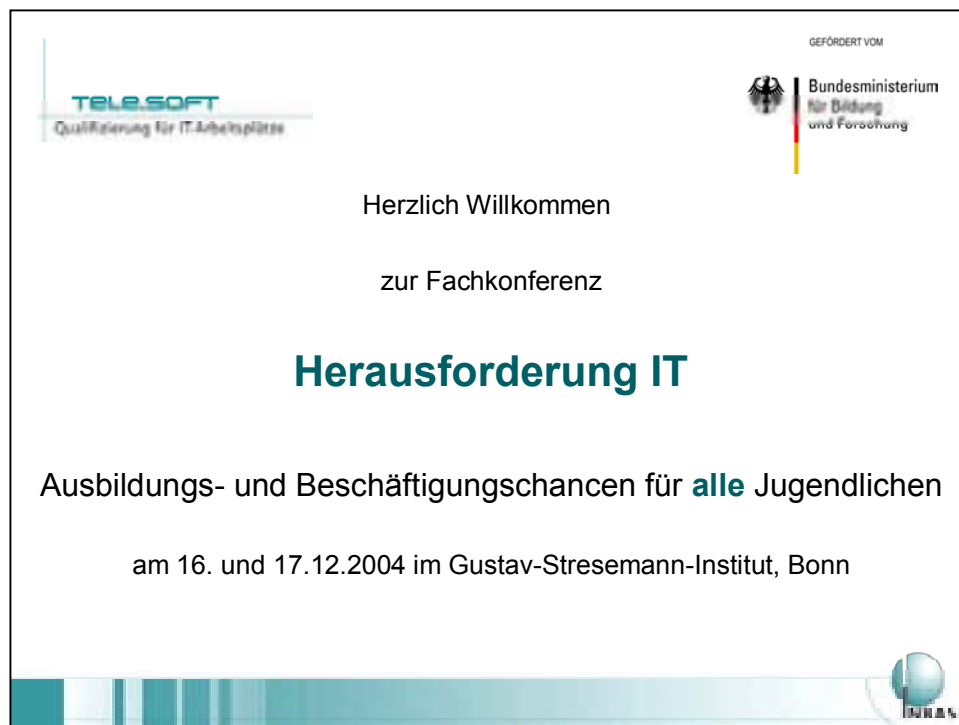
Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen

- Welche Potenziale für Ausbildung und Jobs bieten Unternehmer/innen ausländischer Herkunft im IT- und Medienbereich? Wie werden die Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund gesehen?

Referentinnen und Referenten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, aus Wirtschaft und Wissenschaft nahmen hierzu Stellung. In zwei Workshops wurden anhand von Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis Möglichkeiten und Grenzen innovativer Ausbildungs- und Qualifizierungsstrategien ausgelotet.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Herbert Rüb
INBAS GmbH



Schlaglichter der Fachkonferenz

Im Mittelpunkt der TELE.SOFT-Fachtagung „Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen“ standen die Chancen junger Erwerbsuchender auf Beschäftigung und Ausbildung im IT-Bereich. Dieser Herausforderung stellten sich die Referentinnen und Referenten mit höchst informativen und interessanten Beiträgen:

IT-Arbeitgeber und Unternehmensverbände beschrieben anschaulich die Entwicklungen und Erwartungen in Ihrem Arbeitsmarktsegment und gingen dabei auch auf die Anforderungen an zukünftiges IT-Personal und die Chancen für Quereinsteiger ein.

Verantwortliche aus dem Bereich der Bildung – angefangen von Frau Block-Meyer vom Auftrag gebenden Bundesministerium für Bildung und Forschung über das Bundesinstitut für Berufsbildung und Träger der betrieblichen Ausbildung zu Trägern der beruflichen Weiterbildung – bilanzierten Qualifizierungsbedarfe und erläuterten aktuelle Qualifizierungskonzepte. Ergänzt wurden diese Beiträge durch die Erfahrungen von Partner-Projekten, zum einen in den ostdeutschen Bundesländern („Neue Wege IT“) und zum anderen im Rahmen des Deutsch-Israelischen Gemeinschaftsprojektes „IT-Work“. Wie dieses breite Themenspektrum in die kommunale Praxis einfließt, referierte abschließend Frau Dr. Durst für das Referat Arbeit und Wirtschaft der Stadt München.

Zusammenfassend sollen im Folgenden zunächst die zentralen Gedanken und Fragestellungen wiedergegeben werden, die sich als roter Faden durch die Tagung zogen. Diese Schlaglichter sollen Ihnen Appetit machen auf die einzelnen Beiträge, die Sie anschließend in der Reihenfolge des Tagungsprogramms dokumentiert finden. In einem abwechslungsreichen Mix erfolgt dies entweder in Form eines ausformulierten Beitrags oder in Form von zu Papier gewordenen Folienpräsentationen.

1. Trends – Wie entwickeln sich IT-Tätigkeiten und Qualifikationsbedarfe?

Für den Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) gab Dr. Stephan Pfisterer einen Überblick über das quantitative und qualitative Wachstum und die Entwicklung in allen ITK-Segmenten (Hardware, Software, IT-Services und Telekommunikationsdienste), dem „Zugpferd für die Gesamtkonjunktur“. Der Branchenverband geht für die nächste Zukunft von einer Steigerung der Umsatzentwicklung aus. Die Beschäftigungsentwicklung wird den positiven Erwartungen für Umsatzsteigerungen jedoch hinterherhinken und auch die Zahl der Ausbildungsstellen (ca. 4%) wird zunächst noch rückläufig bleiben. Als Kernberuf mit fast 50 prozentigem Anteil an allen IT-Berufen gilt der IT-Fachinformatiker/in. Während sich der IT-Systemelektroniker/in und die IT-System-Kaufleute in den letzten Jahren gut behauptet haben, sinkt die Zahl der Informatikkaufleute. Mit der Feststellung, dass es für benachteiligte Jugendliche nur vereinzelt Beschäftigungschancen im Anwenderbereich geben werde, löste Dr. Pfisterer eine Diskussion über die Definition der Zielgruppe aus.

Auch Hans Weißmann unterstrich für das Bundesinstitut für Berufsbildung zwei Trends: die wachsende Dienstleistungsorientierung und den Bedarf an IT-qualifiziertem Personal. Beide Referenten betonten die besonderen Anforderungen sowohl an die fachlichen als auch an die persönlichen und sozialen Kompetenzen. Wobei Selbstständigkeit und Orientierung am wirtschaftlichen und organisatorischen Prozess eine besondere Rolle spielen und sich auf die Art der Wissensvermittlung und damit auf die Rolle der Ausbilder auswirken. Danach bedarf die Ausbildung eines Paradigmenwechsels von der Instruktion zum Coaching – oder mit den Worten von Dr. Elias Eisenberg (ORT Israel Education Network) bezogen auf veränderte pädagogische Anforderungen an IT-Trainer/innen: „from a sage on the stage to a guide at the site“.

2. Perspektiven – Relevante Tätigkeitsfelder konkretisieren

Auch Gunnar Hansen von PC-Ware AG und Andreas Kohl von 4U technologies AG betonten den Bedarf an qualifiziertem IT-Personal, das über gute kommunikative und soziale Fähigkeiten verfügt und ein hohes Maß an Erfolgs- und Vertriebsorientierung besitzt: „der Bedarf an lösungsorientiert denkenden Vertriebsfachleuten ist extrem gestiegen – jeder Mitarbeiter ist ein Vertriebsmitarbeiter“.

Für die vier relevanten Tätigkeitsfelder seines Unternehmens – Software einschließlich Lizenzierung, Services/Support, Hardware und Solutions – stellte Gunnar Hansen differenziert und übersichtlich die Aufgaben und erforderlichen Qualifikationen dar. Bei den kaufmännischen Berufsbildern gibt er auch Quereinsteigern mit kaufmännischer oder betriebswirtschaftlicher Ausbildung, IT-Kenntnissen, Vertriebsambitionen und hohen sozialen Kompetenzen durchaus eine Chance. Bei den technischen Berufsbildern spielt zum Beispiel der Fachinformatiker eine entscheidende Rolle, während für Quereinsteiger Chancen mit Hersteller zertifizierten Produktkenntnissen, Projekterfahrungen und hervorragenden sozialen Kompetenzen bestehen.

Die verschiedenen Beispiele von Andreas Kohl über Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden und Umschülern zeigten den Projektcharakter von vielen IT-Arbeitsplätzen und die damit verbundenen personalen sowie sozialen Anforderungen an das IT-Personal. Aber es gibt auch Chancen für Jugendliche mit weniger guten Voraussetzungen: So ist beispielsweise die Kundenbetreuung an der Hotline für technische Hausgeräte (first level) bereits nach zweiwöchiger Einarbeitungszeit möglich. Den User-Support für Standardapplikationen sieht auch Dr. Stephan Pfisterer als Einstiegsmöglichkeit für Benachteiligte. Eine weitere Möglichkeit besteht in der IT-Betreuung und Installation im Rahmen kaufmännischer Berufe.

Die Beispiele aus der Praxis zeigen die bislang noch eingeschränkte Relevanz des IT-Weiterbildungssystems. Für Bildungsanbieter ergibt sich daraus die Notwendigkeit, tatsächliche Qualifizierungsbedarfe kontinuierlich zu ermitteln – so wie in der CDI-Stellenmarktanalyse, die von Dr. Klaus von Welser vorgestellt wurde. Sein Fazit lautet, „dass die Berufsbezeichnungen wie auch viele Fachbegriffe im IT-Bereich nicht geklärt und inkonsistent sind. Nicht selten erfährt der Bewerber erst im Vorstellungsgespräch, was man von ihm erwartet und was er wirklich tun soll.“

Genau diese fraglichen Anforderungsprofile zu definieren, war eine der Aufgaben von TELE.SOFT. Der Leiter des TELE.SOFT-Projektes, Herbert Rüb von INBAS GmbH, stellte die Assistenz-Tätigkeiten dar (IT-Assistenz Hardware und Netzwerk, IT-Assistenz Office, IT-Assistenz PC-Systemtechnik, ...), die mit Hilfe der DACUM-Methode gewonnen und zu Job-Profilen verdichtet worden waren. Sie waren die Grundlage für die Entwicklung geeigneter Qualifizierungsprofile, wie zum Beispiel die IHK-zertifizierte Qualifizierung „IT-Agent Telekommunikation und Anwendungssoftware“. Bezogen auf das IT-Berufs- und Weiterbildungssystem liegen diese Qualifizierungen unterhalb der Ausbildungsberufe und können zum einen als Vorbereitung für eine spätere Ausbildung genutzt werden. Zum anderen handelt es sich dabei aber auch um arbeitsmarktrelevante Teilqualifikationen mit der Chance auf den direkten Einstieg in Beschäftigung.

3. Chancen – Qualifizierungskonzepte für Benachteiligte

Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechteren Startchancen werden oft vorschnell ausgeschlossen. Dabei wird man der Gesamtgruppe dieser Jugendlichen jedoch nicht gerecht. Wie Angelika Block-Meyer für das BMBF betonte, handelt es sich um eine äußerst heterogene Zielgruppe, zu der auch „Marktbenachteiligte“ zählen, die

Schlaglichter der Fachkonferenz

durchaus geeignete Kompetenzen mitbringen. Interessanter Weise wird im Israeli-schen Beitrag zu IT-Work nicht von Benachteiligung gesprochen, sondern von unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen. Um geeignete Teilnehmer/innen zu ermitteln, wurden sowohl bei TELE.SOFT als auch bei den Partnerprojekten „Neue Wege IT“ und „IT-Work“ Elemente einer ausführlichen Eignungsfeststellung im Rahmen von Testverfahren und Assessment-Übungen entwickelt. Beispiele, in denen diese Auswahlverfahren vernachlässigt wurden, betonen die Wichtigkeit eines passenden Assessments.

Qualifizierungskonzepte und -modelle für den erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung war auch das Thema eines Workshops. Dass es Chancen für einen Einstieg gibt, berichteten TELE.SOFT-Akteure sowie ein erfolgreicher TELE.SOFT-Absolvent: passgenaue und vor allem zeitnahe Qualifizierung sind zwei weitere wichtige Elemente, die in TELE.SOFT entwickelt und erprobt wurden.

Frau Block-Meyer stellte dazu die bildungspolitische Seite dar. Mit der Aufnahme der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz wurde wesentlich dazu beigetragen, berufsvorbereitende Maßnahmen leichter für eine berufliche Erstausbildung anzuerkennen. Selbst ohne Ausbildungsabschluss weisen Bescheinigungen über absolvierte Qualifizierungsbausteine Kompetenzen des Teilnehmers aus und können somit bei Bewerbungen, entweder für eine Beschäftigung oder auch für ein Praktikum, hilfreich sein.

Die Erfahrungen von TELE.SOFT weisen auch darauf hin, dass besondere beschäftigungsrelevante Qualifizierungen zugleich hohe Anforderungen an Ausbilder/innen und Trainer/innen stellen. Daher wird in dem Deutsch-Israelischen Projektvorhaben „IT-Work“ speziell auf die Qualifizierungen für IT-Trainer/innen eingegangen.

4. Potenziale – Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund

Insgesamt gilt es die Potenziale für zusätzliche IT-Ausbildungsstellen und IT-Jobs intensiver aufzuspüren und zu erschließen. Die im Rahmen von TELE.SOFT entwickelte Methode zur Erhebung von Betriebsbedarfen und Anforderungsprofilen stellt hierfür eine adäquate und gute Möglichkeit dar. Dies gilt auch für das Potenzial von weiblichen IT-Beschäftigten, die bislang stark unterrepräsentiert sind, obwohl in einigen Unternehmen Programmiererinnen bereits der Vorzug gegeben wird.

Sowohl für den Bundesverband BITKOM, als auch für die vertretenen IT-Arbeitgeber gilt eine unterdurchschnittliche Ausbildungsaktivität von circa vier Prozent. Zur Erschließung weiterer Ausbildungskapazitäten richtet sich daher, wie in anderen Branchen auch, die Aufmerksamkeit auf die Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund. Damit verbindet sich auch die Hoffnung, jungen Menschen aus Migrantenfamilien den Zugang in Ausbildung zu erleichtern. Für die Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen stellte Katharina Kanschä die seit drei Jahren laufende Vernetzungs- und Informationsarbeit dar. Als IT-Unternehmer mit Migrationshintergrund präsentierten Manuel Chatzigeorgiadis und Michael Patrikios ihr Datamedia IT Systemhaus. Chancen und Möglichkeiten für die Ausbildung in solchen Unternehmen bestehen durchaus, aber Geschäftsführer/innen oder Besitzer/innen mit Migrationshintergrund fehlt es oft an der Zeit, sich mit dem dualen Berufsbildungssystem vertraut zu machen.

Andrea Pfennigstorf

Tagungsbeiträge

Angelika Block-Meyer
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, als Vertreterin des Bundesministeriums für Bildung und Forschung an der heutigen Fachkonferenz zum Thema „Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen“ teilnehmen zu können. Diese Fachtagung bildet den Abschluss des Modellprojektes „TELE.SOFT – Qualifizierung von jungen Arbeitslosen, insbesondere von benachteiligten Gruppen, für die IT-Branche“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung von 2001 bis 2004 gefördert wurde.

Für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben und eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ist eine qualifizierte Ausbildung von entscheidender Bedeutung. Sie eröffnet jungen Menschen den Weg zu einer selbstständigen Lebensführung und ist nach wie vor der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Nur mit gut ausgebildeten Menschen können sich Unternehmen im internationalen Wettbewerb behaupten. „Ausbildung für alle“ ist daher eines der Hauptziele der Bundesregierung in der Bildungs- und Berufsbildungspolitik.

Die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche und dauerhafte berufliche Integration junger Menschen sind in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden. Gestiegenen beruflichen Qualifikations- und Leistungsanforderungen stehen – wie Untersuchungen belegen – unzureichende Fähigkeiten und Leistungen der Jugendlichen in den traditionellen Kulturtechniken und Wissensbereichen gegenüber. Dieser sich weiter öffnenden Schere muss vor allem durch eine bessere und effizientere schulische Qualifizierung und Ausbildungsvorbereitung begegnet werden.

Besonders gravierend ist die zunehmend schwieriger gewordene Situation am Ausbildungsstellenmarkt. Während von 1992 bis 2003 die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemein bildenden Schulen um 156.300 auf 933.600 kontinuierlich angestiegen ist, ging die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen im selben Zeitraum um 149.300 auf 572.500 zurück. Diese Lücke muss zunehmend durch schulische Angebote und außerschulische, vor allem von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Maßnahmen gefüllt werden.

Von der anhaltend schwierigen Ausbildungsplatz- und Arbeitsmarktsituation sind benachteiligte Jugendliche besonders betroffen. Sie benötigen auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf unsere spezielle Unterstützung, damit sie in der Berufs- und Arbeitswelt dauerhaft Fuß fassen können. Auch und gerade für diese jungen Menschen gilt die Zielsetzung „Ausbildung für alle“.

Die berufliche Benachteiligtenförderung als ein Schwerpunkt der Bildungs- und Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist in diesem Zusammenhang ein zentrales Instrument. Wir verstehen die berufliche Benachteiligtenförderung als wichtige Daueraufgabe und integralen Bestandteil der Berufsbildung, im Einklang mit den Beschlüssen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des früheren Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit der Jahre 1999 und 2000.

„Einstiegs- und Qualifizierungschancen für alle Jugendlichen – Differenzierte Wege in Ausbildung und Beruf“

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
in der beruflichen Benachteiligtenförderung gibt es eine große Anzahl und Bandbreite von Fördermaßnahmen. Damit junge Menschen den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf schaffen, kommt es nicht darauf an, den vielfältigen Maßnahmen noch weitere hinzuzufügen. Viel wichtiger ist es, die vorhandenen Förderangebote effizienter zu gestalten und die verschiedenen Förderbereiche besser miteinander zu verknüpfen.

Vor allem geht es darum, die Qualifizierung und Vorbereitung benachteiligter junger Menschen auf Ausbildung und Beruf an ihren jeweiligen Kompetenzen auszurichten und eine individuelle, schrittweise Förderung in kooperativen Angeboten zu ermöglichen. Die Jugendlichen müssen möglichst frühzeitig und praxisnah in enger Zusammenarbeit mit Betrieben so qualifiziert werden, dass sie konkrete und unmittelbare Anschlussperspektiven an eine Berufsausbildung bzw. Beschäftigung erhalten. Nur auf diese Weise können Maßnahmekarrieren verhindert, unnötige „Warteschleifen“ vermieden und eine dauerhafte berufliche Integration gewährleistet werden. Qualifizierungsbausteine, wie wir sie Anfang 2003 im Berufsbildungsgesetz verankert haben, sind in diesem Zusammenhang ein besonders geeignetes Instrument.

Der Bund unterstützt die strukturelle und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung durch verschiedene Aktivitäten und Maßnahmen, von denen folgende besonders hervorzuheben sind:

Mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 01. Januar 2003 der sachliche Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes erweitert. Die Berufsausbildungsvorbereitung wurde als eigenständiger Teil der Berufsbildung und Qualifizierungsbausteine als in diesem Zusammenhang wichtiges Instrument im Gesetz verankert. Dadurch wird Betrieben verstärkt die Möglichkeit gegeben, durch eigene Ausbildungsvorbereitungsangebote und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen benachteiligten jungen Menschen ausbildungsrelevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen im Betrieb zu vermitteln, so deren Potenziale kennen zu lernen und sie an eine betriebliche Berufsausbildung heranzuführen.

Jeder, der die Geschichte der Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitung über die letzten Jahrzehnte verfolgt hat, weiß: es handelt sich hierbei um einen Meilenstein in der beruflichen Benachteiligtenförderung, der den hohen Stellenwert dieses Handlungsfeldes in der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung deutlich macht.

Auch in der gegenwärtig im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Berufsbildungsrechtsreform wird die Bedeutung der Berufsausbildungsvorbereitung als ein wesentlicher Teilbereich der Berufsbildung nochmals nachdrücklich untermauert.

In Modellvorhaben und Programmen fördern wir innovative Ansätze und Entwicklungen, die dazu beitragen sollen, das vorhandene System der beruflichen Benachteiligtenförderung strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln und dadurch effizienter und verlässlicher zu gestalten. Zu nennen ist hier beispielsweise das Projekt „TELE.SOFT“, das im Zentrum dieser Fachkonferenz steht, und das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, kurz BQF-Programm, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In diesem von 2001 bis Ende 2006 laufenden Programm werden über 100 Vorhaben gefördert, die sich auf folgende Schwerpunktbereiche konzentrieren: die Optimierung der Förderstrukturen beim Übergang in eine Ausbildung, die Verbesserung der Arbeit der Bildungseinrichtungen, die Stärkung von Ansätzen zur Prävention gegen Ausbildungslosigkeit bereits in der Schule und die Verbesserung der beruflichen Qualifizierungs-

„Einstiegs- und Qualifizierungschancen für alle Jugendlichen – Differenzierte Wege in Ausbildung und Beruf“

möglichkeiten von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Insgesamt werden hierfür rund 60 Mio. Euro bereitgestellt, davon etwa die Hälfte aus dem Europäischen Sozialfonds.

Grundsätzlich stehen auch benachteiligten jungen Menschen alle Branchen und das gesamte Berufespektrum offen. Bei der beruflichen Integration dieser Zielgruppe geht es nicht um eine generelle Beschränkung auf Berufe mit weniger komplexen Anforderungen, wichtig ist vielmehr eine an den individuellen Kompetenzen der Jugendlichen ansetzende und auf den konkreten Bedarf der Betriebe zugeschnittene Förderung und Qualifizierung, die wir mit dem Begriff „passgenau“ beschreiben. Die Beschränkung der beruflichen Qualifizierung von leistungsschwächeren und sozial benachteiligten Jugendlichen auf Berufe mit weniger komplexen Anforderungen wäre insofern wenig sinnvoll, als wir damit nicht der großen Heterogenität dieser Zielgruppe gerecht würden.

Aus diesem Grunde sollte beispielsweise auch die IT-Branche kein Tabu für benachteiligte junge Menschen darstellen. Auch wenn sich der starke Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre abgeschwächt hat, werden in diesem Bereich weiterhin Fachkräfte gesucht. Der Fachkräftebedarf wird sich angesichts der demografischen Entwicklung auch in der IT-Branche weiter erhöhen und es notwendig machen, alle Potenziale auszuschröpfen und möglichst schon jetzt auch benachteiligte Jugendliche einzubeziehen und zu fördern.

Hinzu kommt, dass in der nach wie vor zukunftssträchtigen IT-Branche neben einem großen Bedarf an Fachkräften auch ein Bedarf an Arbeitskräften unterhalb des Facharbeiterniveaus besteht, der ebenfalls für die Integration von benachteiligten Gruppen genutzt werden kann. Einerseits geht es darum, hierfür in Betracht kommende Tätigkeitsfelder zu erschließen und innovative Lösungsansätze zur Qualifizierung von benachteiligten jungen Menschen für diese Tätigkeiten zu entwickeln. Andererseits gilt es, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Begabungsreserven von benachteiligten Jugendlichen im IT-Bereich zu erschließen und zu nutzen.

Genau hier setzt das Projekt „TELE.SOFT“ an. An den vier Projektstandorten Bonn, Hamburg, München und Osterholz-Scharmbeck wurden in den Jahren 2001 bis 2004 in enger Kooperation mit ortsansässigen IT-Firmen, Bildungsträgern und Agenturen für Arbeit neue Tätigkeitsprofile erarbeitet, darauf basierend Qualifizierungsbausteine und -module entwickelt und junge arbeitslose Menschen für die Aufnahme einer Ausbildung und für den Einstieg in Beschäftigung im IT-Bereich passgenau und zeitnah qualifiziert. Herr Herbert Rüb wird in seiner Eigenschaft als Projektleiter nach der Mittagspause die Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt „TELE.SOFT“ vorstellen.

Während das Projekt „TELE.SOFT“ auf die westdeutschen Länder ausgerichtet war, hat sich das ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Neue Wege IT“ mit ähnlichen Problem- und Fragestellungen in den ostdeutschen Ländern befasst. Über die Ergebnisse dieses inzwischen abgeschlossenen Projektes wird der Projektleiter Herr Dr. Frank Schubert morgen früh berichten.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Projekt „TELE.SOFT“ im Rahmen der Zusammenarbeit mit Israel im Bereich der beruflichen Bildung zu. Die Kooperation mit Israel in diesem Bereich existiert bereits seit den sechziger Jahren und wird u. a. durch gemeinsame Forschungsprojekte mit Leben gefüllt. So wurde im Herbst 2000 die Durchführung eines neuen gemeinsamen Forschungsprojektes in der beruflichen Bildung für die IT-Branche, das Projekt „IT-Work“, beschlossen. Dieses in 2002 angelaufene Projekt befasst sich mit der Fragestellung, ob und wie bestimmte Zielgruppen am Arbeitsmarkt, die bisher nicht für die IT-Branche in Betracht gezogen wurden, für entspre-

„Einstiegs- und Qualifizierungschancen für alle Jugendlichen – Differenzierte Wege in Ausbildung und Beruf“

chende Tätigkeiten qualifiziert werden können. Die Forschungsarbeit im jeweiligen Land erfolgt im Rahmen nationaler Projekte; auf deutscher Seite ist dies das Projekt „TELE.SOFT“. Ich freue mich sehr, dass Herr Dr. Elias Eisenberg, stellvertretender Generaldirektor für den Bereich Forschung, Entwicklung und Weiterbildung beim ORT Israel, als Mitglied des israelischen Expertenteams im Projekt „IT-Work“ ab heute Nachmittag an der Fachkonferenz teilnehmen wird.

Ich bin nunmehr gespannt auf interessante Referate der eingeladenen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft und freue mich auf anregende Diskussionen in den verschiedenen Workshops.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

Dr. Stephan Pfisterer
BITKOM

Dr. Stephan Pfisterer ist im Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) verantwortlich für das Referat Bildung und Personal. BITKOM vertritt 1.300 ITK-Unternehmen, davon 700 als Direktmitglieder mit rund 670.000 Beschäftigten.

In dem nachfolgend abgedruckten Folienvortrag gibt Dr. Stephan Pfisterer einen anschaulichen Überblick über den bundesdeutschen ITK-Markt im internationalen Vergleich und die Aussichten für die Beschäftigungsentwicklung.

Die ITK-Branche benötigt hoch qualifizierte Fachkräfte mit breit angelegten Kompetenzprofilen und hat in den letzten Jahren mit dem IT-Weiterbildungssystem einen flexiblen Qualifikationsrahmen entwickelt, der eine Personalentwicklung von der Erstausbildung bis zu hochschuladäquaten Abschlüssen ermöglicht. Beschäftigungschancen für Benachteiligte setzen ein hohes Maß an Engagement der Unternehmen und oftmals externe Unterstützung und Informationsangebote voraus. Die IKT-Branche bekennt sich zu der Zielsetzung, allen Jugendlichen Ausbildungs- und Jobchancen zu eröffnen, wird aber aufgrund der besonderen Situation einer High-Tech-Branche hierzu nur in ausgewählten Bereichen einen entsprechenden Beitrag leisten können.



ITK Arbeitsmarkt:

Anforderungen –Qualifizierungsstrategien – Jobrollen

Dr. Stephan Pfisterer

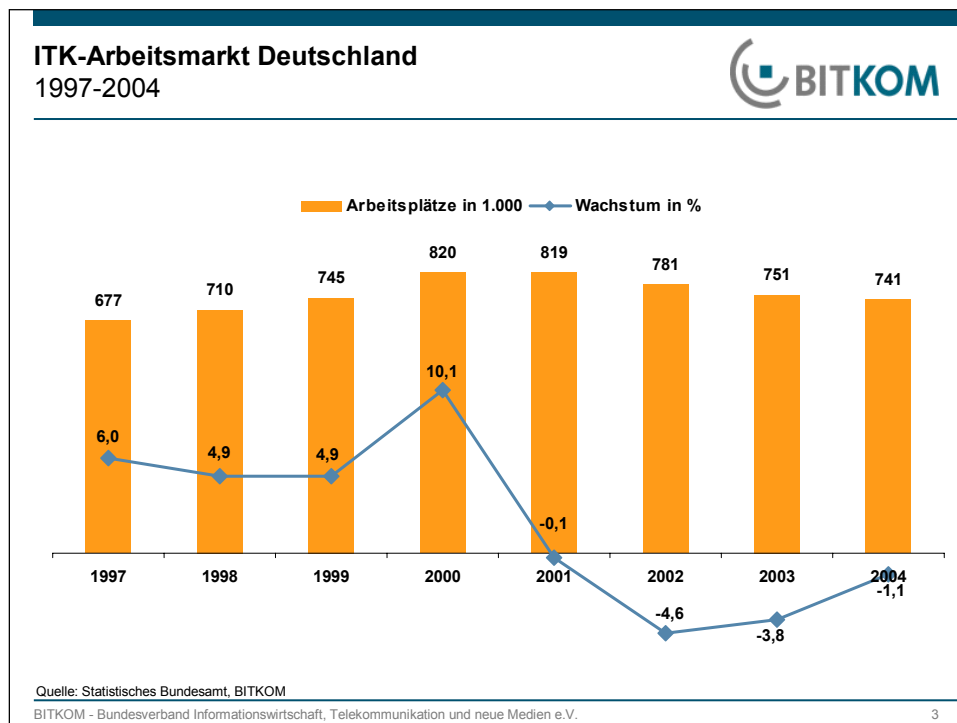
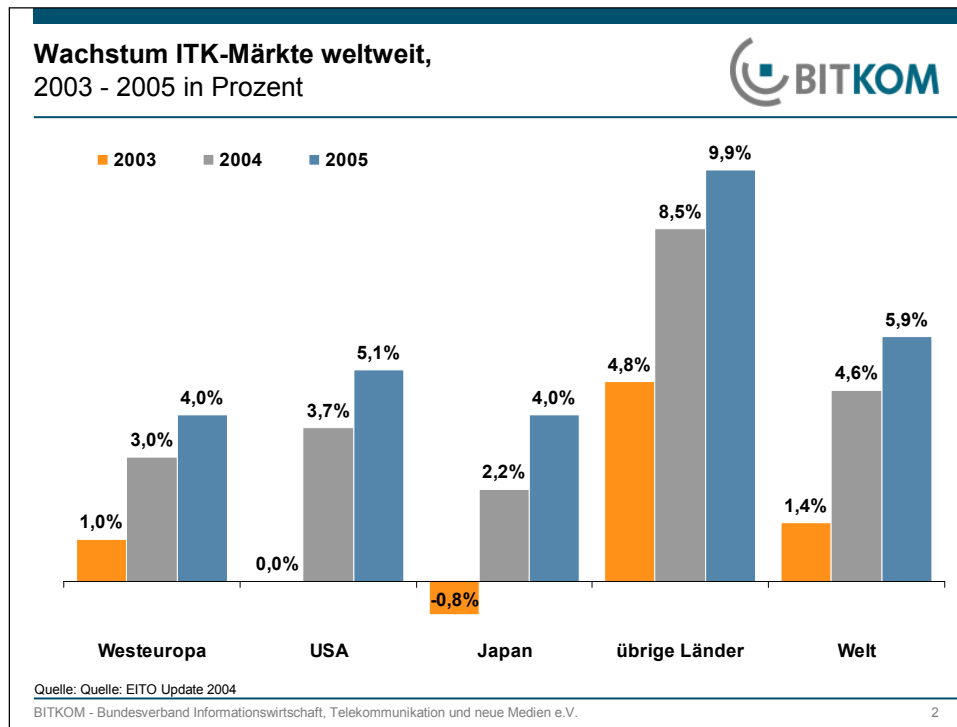
BITKOM – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

Bonn, Tagung „Herausforderung IT“, 16./17.12.2004

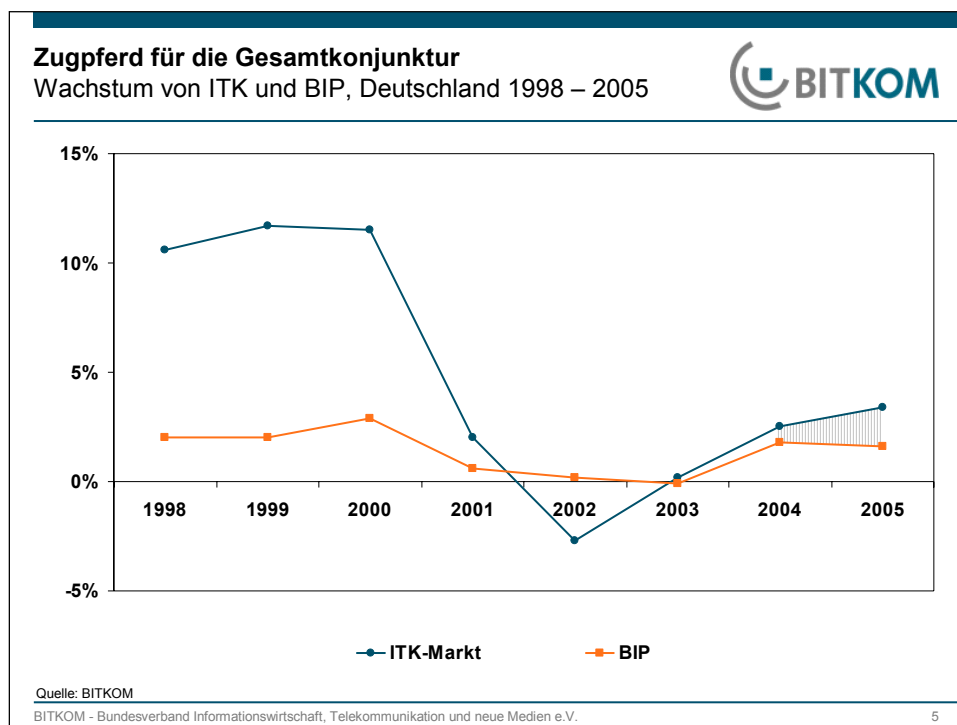
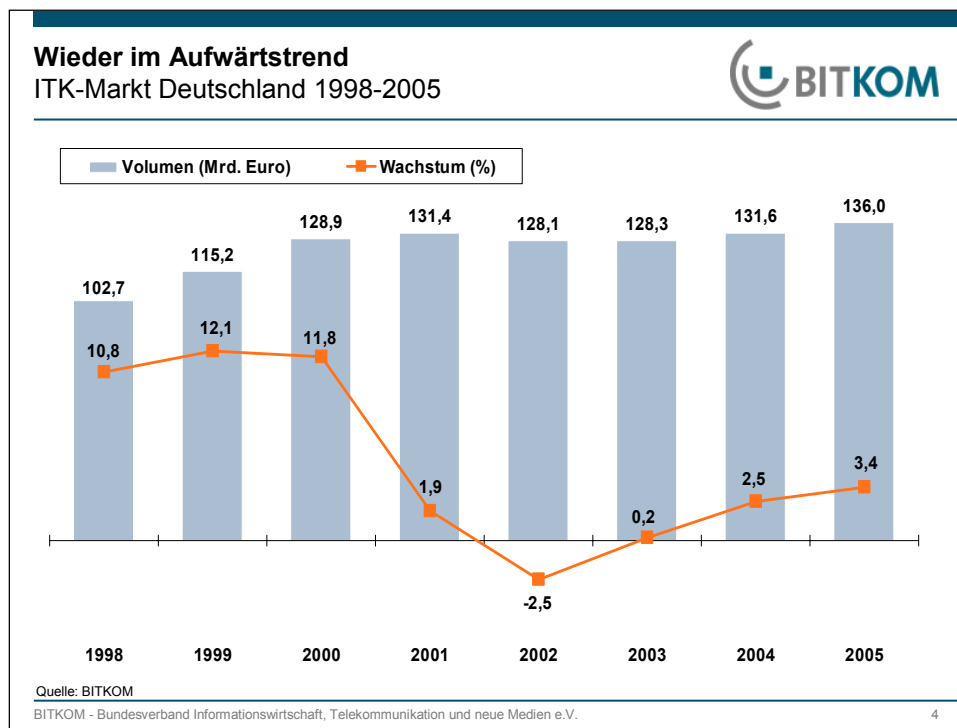
BITKOM – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

1

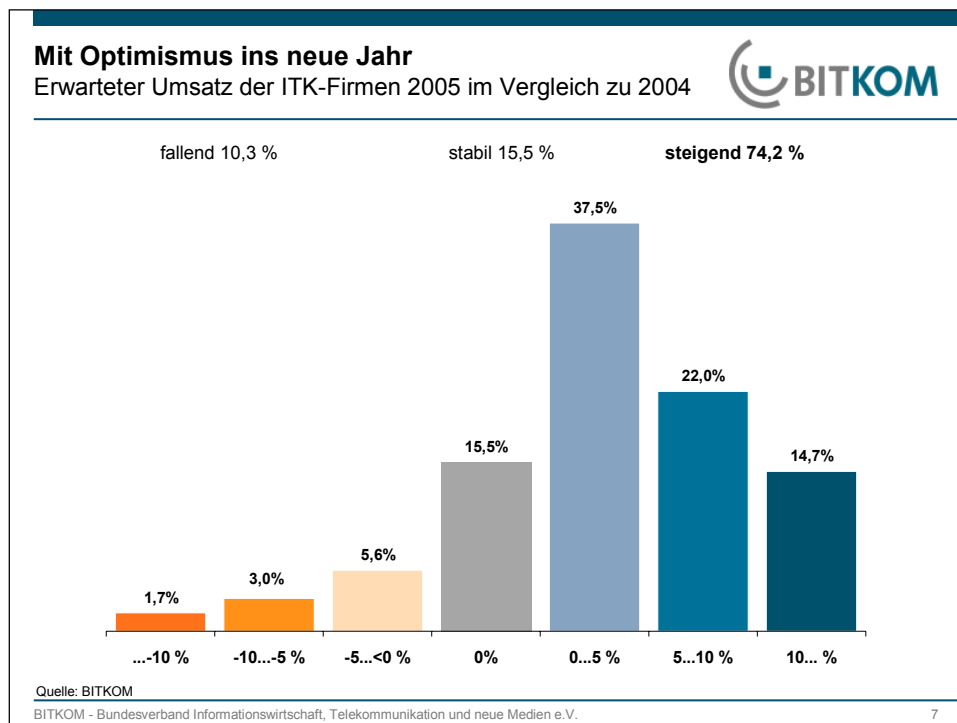
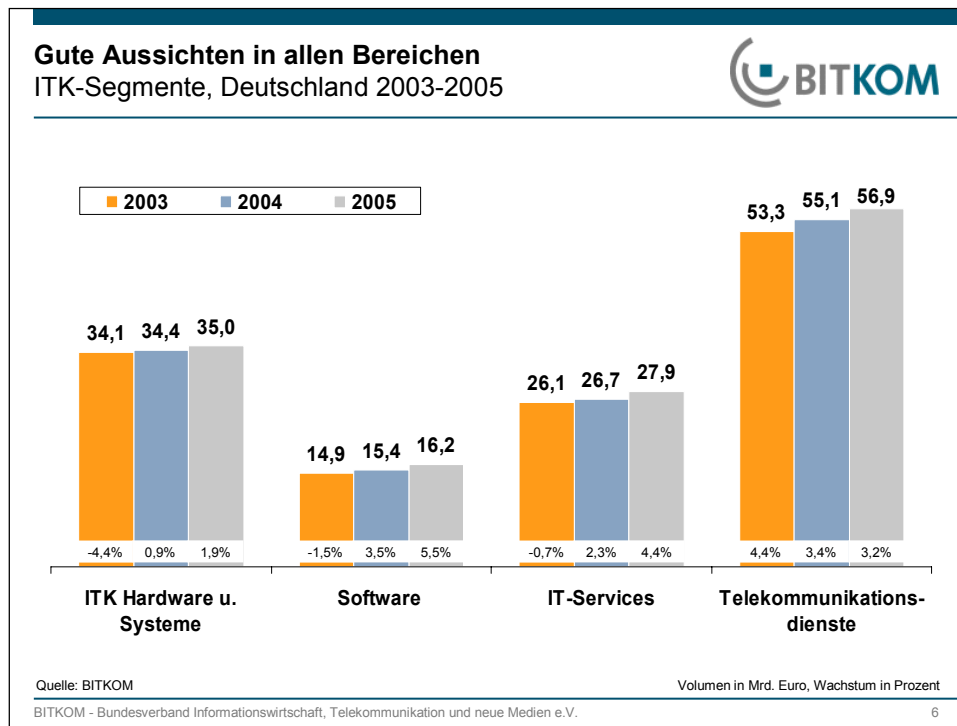
IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



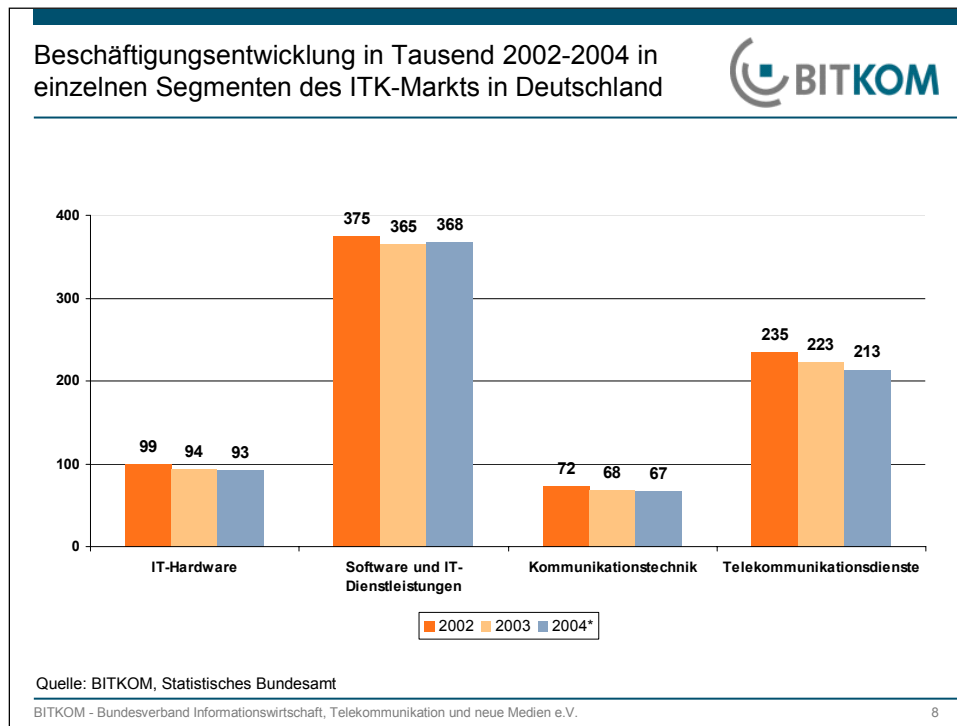
IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



Von der Arbeitsmarkt- zur Ausbildungskrise?

- Beschäftigungsrückgang in der ITK-Branche
- Reduzierung der Ausbildungsplätze
- Rückgang der Ausbildungsplatzbewerber
- Hohe Anforderungen an IT-Azubis
- Hochschulzugangsberechtigung häufig von Unternehmen gewünscht
- Qualität der Bewerber im Durchschnitt rückläufig
- Ausbildungsquote in der ITK-Branche unter Industriedurchschnitt

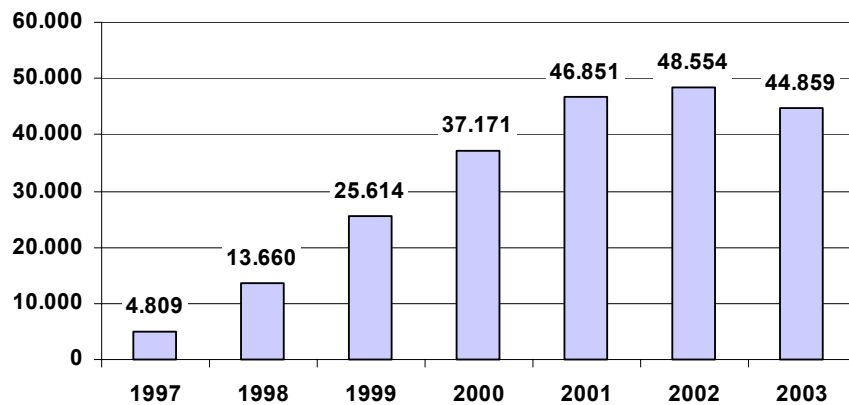
➤ ITK-Branche untypisch für „benachteiligte“ Jugendliche

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

9

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

IT-Berufe:
Ausbildungsverhältnisse 1997-2003



Quelle: DIHK

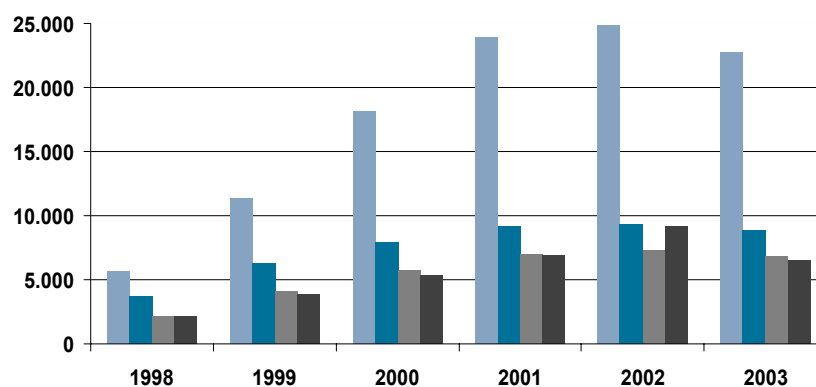
BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

10

IT-Berufe: Entwicklung nach Ausbildungsprofilen
1998 bis 2003



■ Fachinformatiker/in
 ■ IT-System-Elektroniker/in
 ■ IT-System-Kaufleute
 ■ Informatikkaufleute
 IT-Berufe 2003 gesamt: 44.859



Quelle: DIHK

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

11

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

Anforderungen an IT-Fachkräfte



- Hoher Praxisbezug
- Starke Kundenorientierung
- Firmenspezifische Kenntnisse
- Hohes Maß an Handlungskompetenz
- Lernkompetenz
- Flexibilität
- Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Kompetenzentwicklung
- Beratungskompetenz
- Orientierung an Prozessen (eigenes Unternehmen / Kunden)

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

12

Einstiegsqualifizierung IT?



Kriterien für Einstiegsqualifizierung

- Klar definierte Zielgruppe
- Beschäftigungspotential
- Entwicklungspotential / Beschäftigungsperspektiven

Einschätzung ITK-Anbieter

- Prozessorientierung erschwert die Definition „einfacher“ Tätigkeiten
- Innovationstempo verlangt schnelle Adaption neuer Technologien und Produkte
- IT als beratungsintensives Produkt / Dienstleistung
- Ergänzungsbedarf eher am „oberen Rand“ der IT-Berufe

Chancen für Einstiegsqualifizierungen im Anwenderbereich

- User-Support bei Standard-Applikationen
- IT als Ausbildungsmodul in kfm. Berufen

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

13

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

Was leistet die IT-Erstausbildung?



- Hoher Praxisbezug
- Starke Kundenorientierung
- Firmenspezifische Kenntnisse
- Hohes Maß an Handlungskompetenz
- Lernkompetenz
- Flexibilität
- Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Kompetenzentwicklung
- Beratungskompetenz
- Orientierung an Prozessen (eigenes Unternehmen / Kunden)

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

14

Trends in der Ausbildung



Orientierung an Geschäftsprozessen

- Firmenspezifika stärker berücksichtigen
- Prozesse als Strukturierung für Ausbildung nutzen
- Prozess“denke“ stärken

Neue Lernformen und -ziele

- Lernen am Arbeitsplatz intensivieren
- Coaching in Fachabteilungen
- Lernprozess für die Entwicklung von Lernkompetenz nutzen
- Integration von E-Learning als Lernmodule
- Ausbildung als Einstieg in lebens- und arbeitsbegleitendes Lernen

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

15

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung

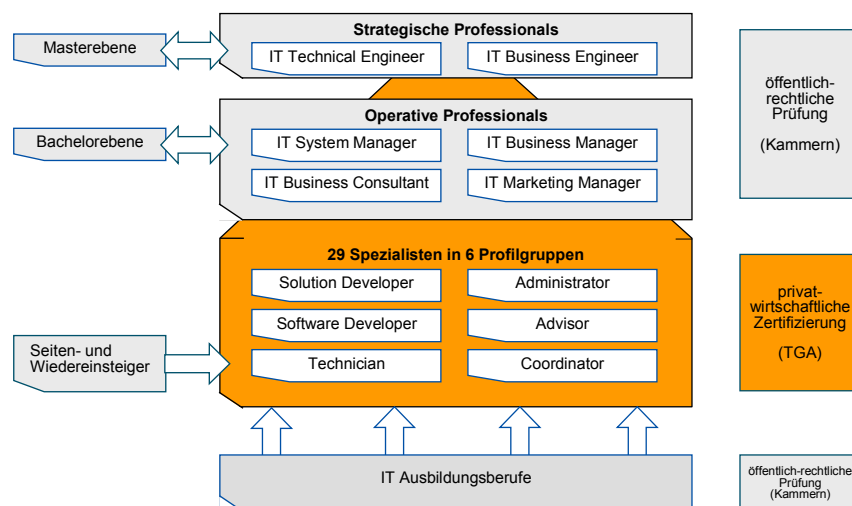


- Methode der „arbeitsprozessorientierten“ Qualifizierung
- Klare Niveaubeschreibungen, Anschlussmöglichkeiten, Aufstiegschancen
- Eindeutige Profilbeschreibungen
- Transparente Prüfungsformen
 - öffentlich-rechtliche Prüfungen
 - privatwirtschaftliche Zertifizierungen
 - Hochschulprüfungen / Anerkennungsverfahren für Berufspraktiker (?)

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

16

Das neue System der IT-Weiterbildung



BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

17

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen

IT-Ausbildung darf keine Sackgasse sein!



Integration von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung

- horizontale und vertikale Karrieren
- Fach- und Führungskarrieren
- internationale Entwicklungen berücksichtigen

Anerkennung von Lernleistungen aus der beruflichen Weiterbildung an Hochschulen

- Bologna-Erklärung
- Brügge/Kopenhagen-Prozess
- ITK in Deutschland: BMBF / HRK / KMK-Erklärung v. 26.09.2003

BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

18

Wege (und Irrwege) für die Öffnung der Bildungssysteme



ECTS / ECTS „neu“

- bisher: Orientierung an Lernaufwänden
- künftig: Orientierung an Learning outcomes
- Chance für die berufliche Weiterbildung

ECVET

- ein separates System für die berufliche Bildung?
- Stellenwert internationale Mobilität vs. Orientierung an Hochschulen

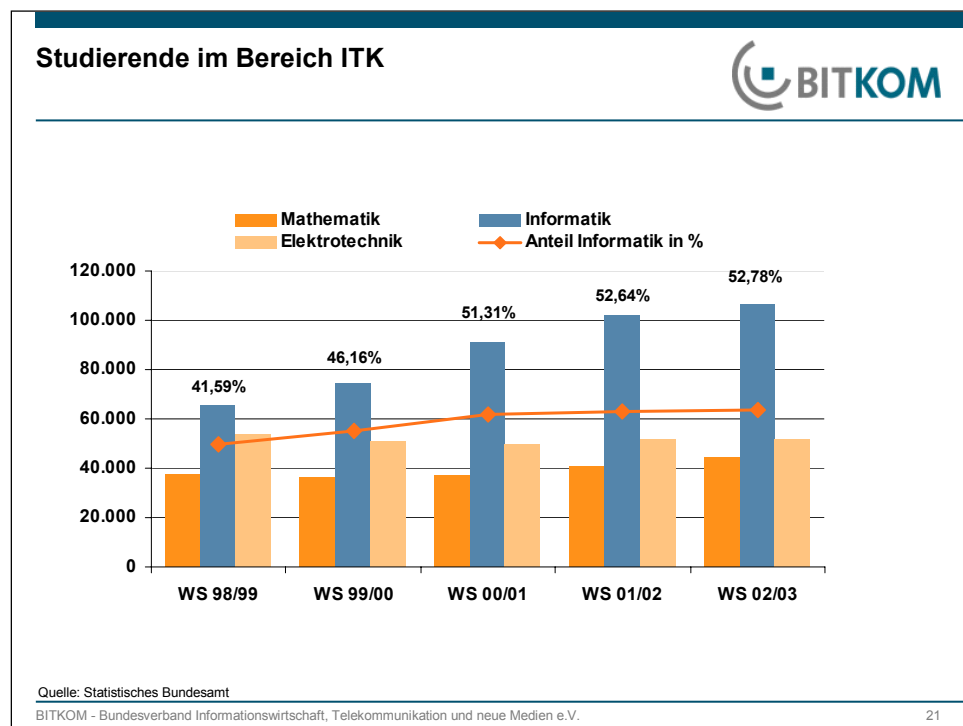
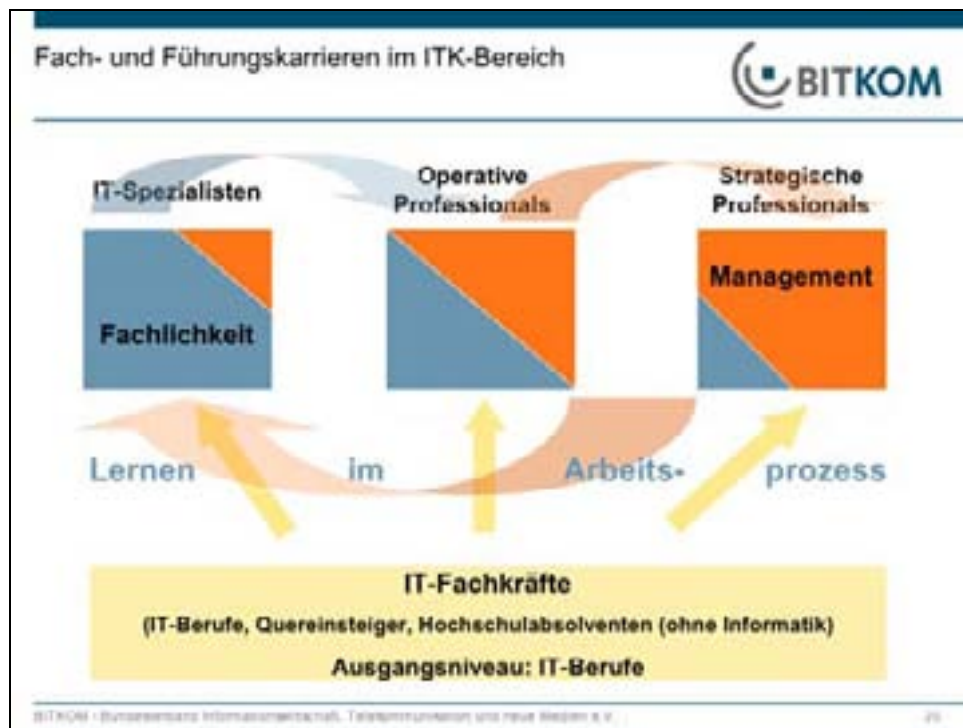
Projekte für die Umsetzung

- Matching von beruflicher Weiterbildung und Hochschulstudiengängen
 - Pro IT Professional (TU / FH Darmstadt, IHK, Industriepartner)
 - Äquivalenzfeststellung (gleichwertig, nicht gleichartig)
- Ausschreibung BMBF (Frühjahr 2005) für fünf Hochschulprojekte

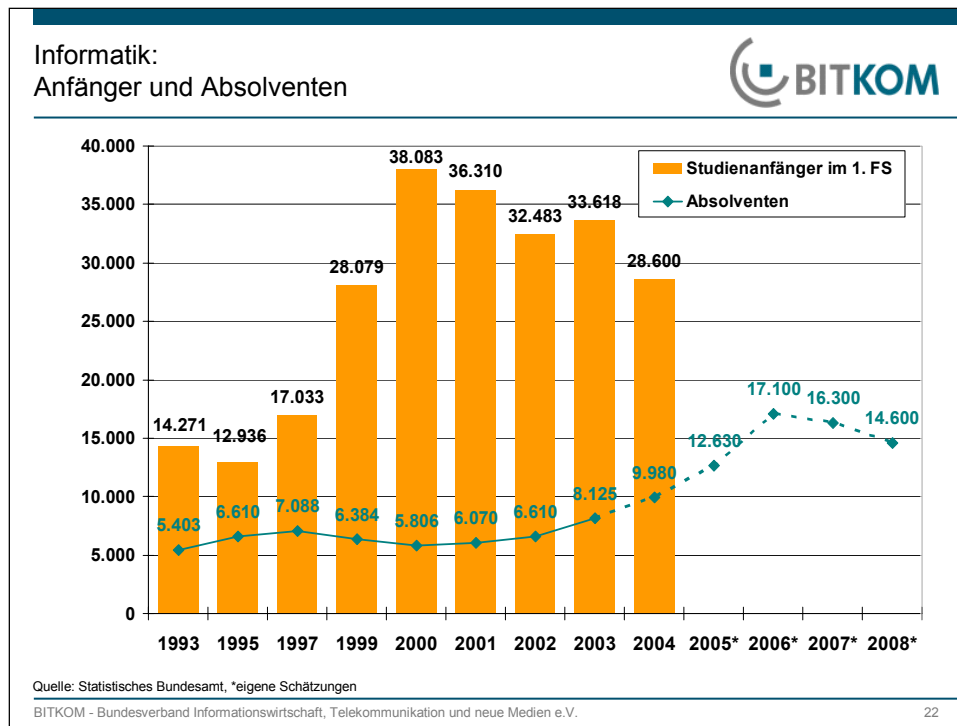
BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

19

IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen



22

Vielen Dank!

Dr. Stephan Pfisterer

BITKOM – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

Bonn, Tagung „Herausforderung IT“, 16./17.12.2004


BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

25

Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens

Gunnar Hansen
PC-Ware AG


Gunnar Hansen verantwortet bei der PC-WARE AG den Bereich Human Resources und hat zu Beginn seines Vortrags zunächst die veränderten Bedingungen am IT-Arbeitsmarkt veranschaulicht. In den nachfolgenden Folien finden Sie – ausgehend vom Produkt- und Leistungsportfolio des Unternehmens – Darstellungen der Aufgaben bei PC-WARE und der dafür erforderlichen Qualifikationen (Skills). Diese Gliederung orientiert sich mehr an den Bedarfen aus der Praxis als an dem System der IT-Berufe.



Fachkonferenz „Herausforderung IT“ am 16./17.12.04 in Bonn

**Ausbildungs- und Beschäftigungschancen
aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens**

PC-Ware AG, Gunnar Hansen, Human Resources



We support your success!



Tempora mutantur, nos et mutamur in illis.
Die Zeiten ändern sich, und wir ändern uns mit ihnen.

„Unser Ziel ist es, in diesem Geschäftsjahr 100 neue Arbeitsplätze für IT-Fachkräfte zu schaffen.“

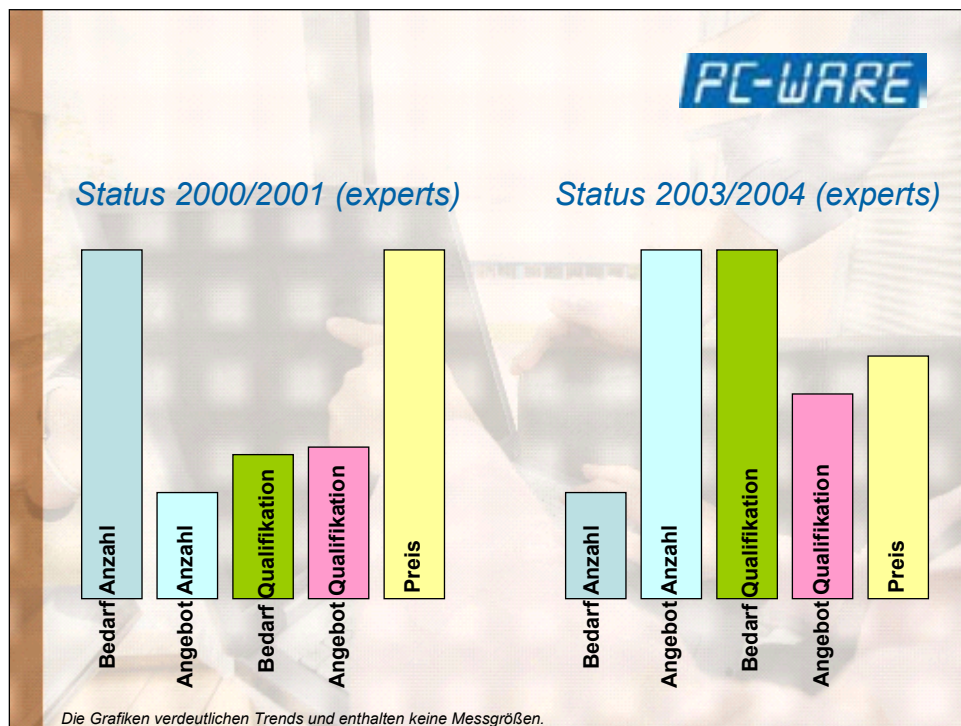
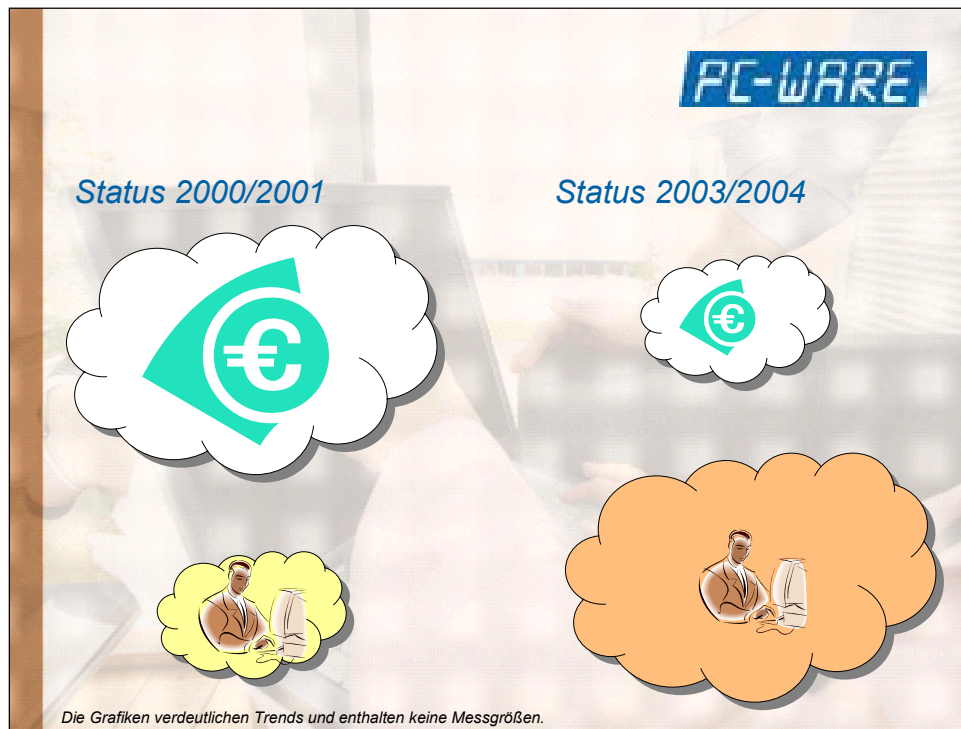
„Wir brauchen dringend einen sprechenden und bezahlbaren Programmierer.“

2000

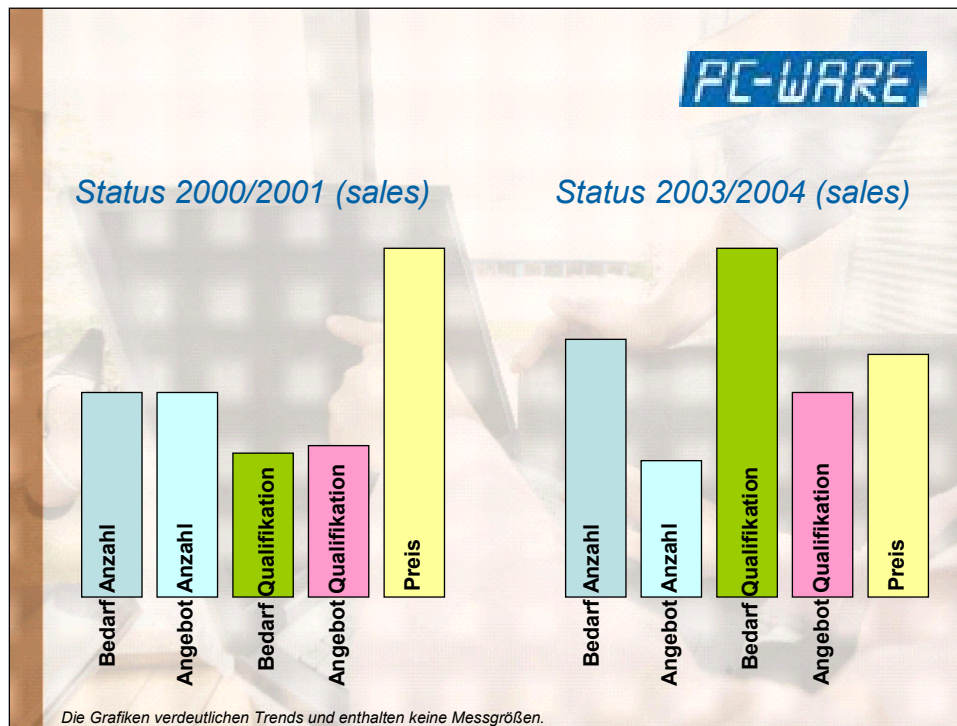
2004



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



PC-Ware gehört zu den größten IT-Systemhäusern in Europa, ist die Nr. 3 in Deutschland und einer der Marktführer im Bereich Software-Lizenzierung und -Service.



Wir verfügen über ein dichtes Netz von Niederlassungen in ganz Europa.

Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens

PC-Ware pflegt langjährige und strategische Partnerschaften mit den bedeutendsten Hard- und Softwareproduzenten.



PC-Ware realisiert globale Kundenbetreuung durch Niederlassungen in Südafrika und China sowie durch Kooperationen mit SoftChoice (USA/Canada).

Eigene Standorte



Südafrika

Globale Kooperationen



Canada



USA

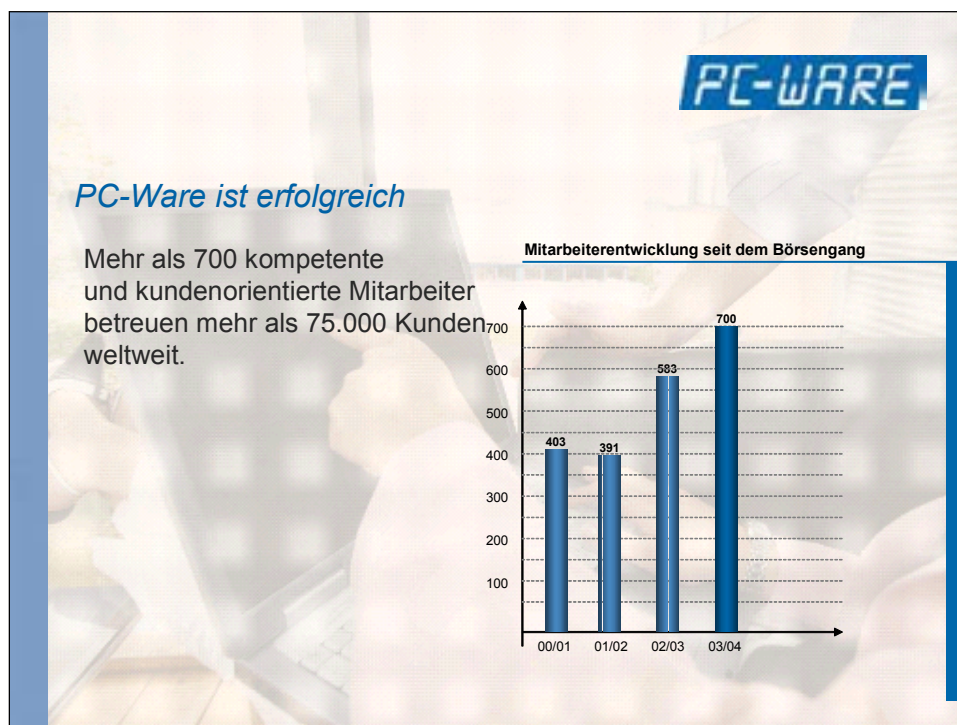
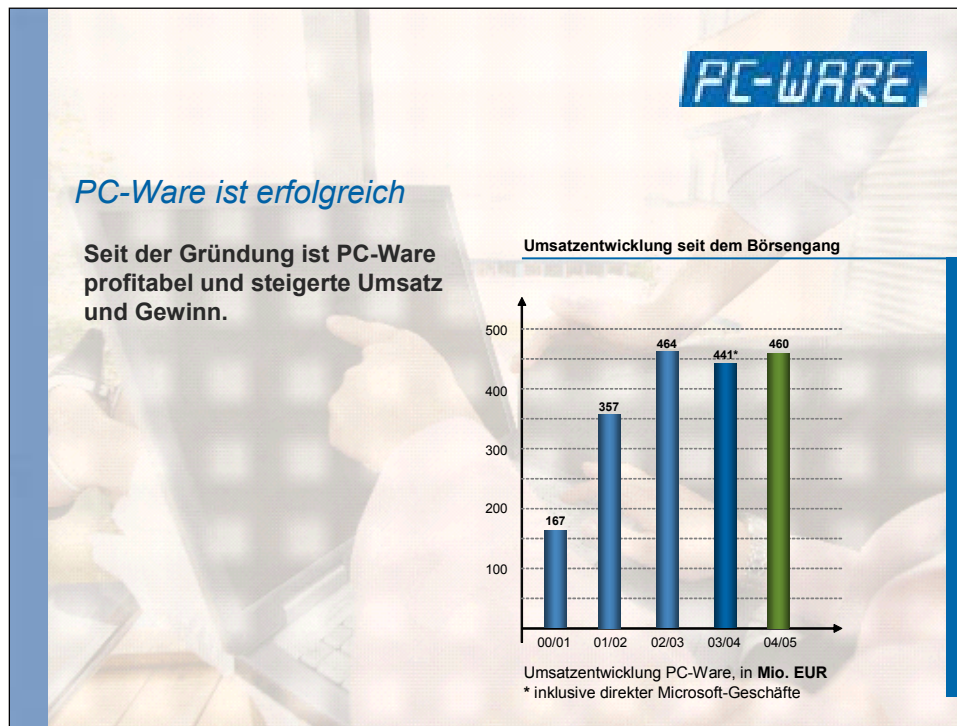
Zweit Verursach



China



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens

PC-WARE

Software Licensing Services – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

- Innenvertrieb, Auftragsbearbeitung
- Kundenberatung, Produkt- bzw. Herstellerverantwortung

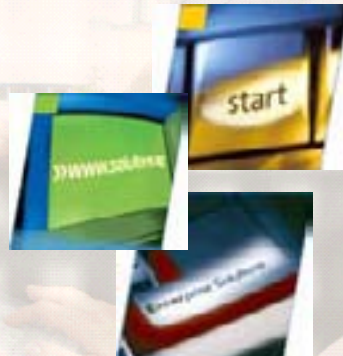
Skills:

- Kaufmännische Berufsbilder (z.B. IT-Systemkaufleute, Informatikkaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute); Abschlüsse (z.B. Universität, FH, BA) in Wirtschaftsinformatik o.ä. übergreifenden Disziplinen; Quereinsteiger mit kaufmännischen/betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und/oder Erfahrungen
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Vertrags- und Lizenzrecht wünschenswert
- Vertriebsambitionen Bedingung; Vertriebserfahrungen von Vorteil
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß, Charme

PC-WARE

IT-Services - Portfolio

- Consulting Services
- Helpdesk Services
- Business Solutions
- Portal and Web Solutions
- Learning Services
- Software Asset Management
- Technical Services



Kompetente Teams zertifizierter Experten analysieren Kundenumgebungen, erstellen Lösungsvorschläge und sichern die Umsetzung

Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



Helpdesk Services – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

- 7x24 h mehrsprachiger telefonischer Support
- Proaktive und reaktive Beratung
- Technical Account Management

Skills:

- Technische Berufsbilder (z.B. Fachinformatiker für Systemintegration); Quereinsteiger mit herstellerzertifizierten Produktkenntnissen (z.B. MCSE, CNE); Praxiserfahrungen von Vorteil
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Projekterfahrungen wünschenswert
- Hohe, deutschlandweite Projektmobilität
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß



Consulting Services – Aufgaben & Skills

Aufgaben:



- Beratung, Analysen, Konzepte
- Fachpresales (Vertriebsunterstützung)
- Projektbegleitung und –management

Skills:

- Technische Berufsbilder (z.B. Fachinformatiker für Systemintegration) mit herstellerzertifizierten Produktkenntnissen (z.B. MCSE, CNE)
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Projekterfahrungen Bedingung
- Hohe, europaweite Projektmobilität
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



Learning Services – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

- Öffentliche Seminare, Inhouse-Trainings, Coaching on the Job, Workshops, IT-Management-Seminare
- Persönliche Bildungsberater/Bedarfserfassung, Schulungsvertrieb
- Infrastrukturstellung vor Ort

Skills:

- Kaufmännische Berufsbilder oder betriebswirtschaftliche Abschlüsse; Quereinsteiger mit kaufmännischen/betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und Erfahrungen in Schulung/Training/Bildungsberatung
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Vertragsrecht wünschenswert
- Vertriebsambitionen Bedingung; Vertriebserfahrungen von Vorteil
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Organisationstalent, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß



Business / Portal & Web Solutions – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

- Softwareentwicklung und -implementierung
- Fachpresales (Vertriebsunterstützung)
- Produktmanagement, Qualitätsmanagement
- Projektbegleitung und –management

Skills:

- Entwicklungsorientierte Berufsbilder (z.B. Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung); Abschlüsse in Informationstechnik o.ä. Disziplinen; Quereinsteiger mit herstellertertifizierten Entwicklungs-kenntnissen (z.B. MCSD) und/oder Projekterfahrungen (Bedingung)
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch
- Hohe, deutschlandweite Projektmobilität
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß

Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



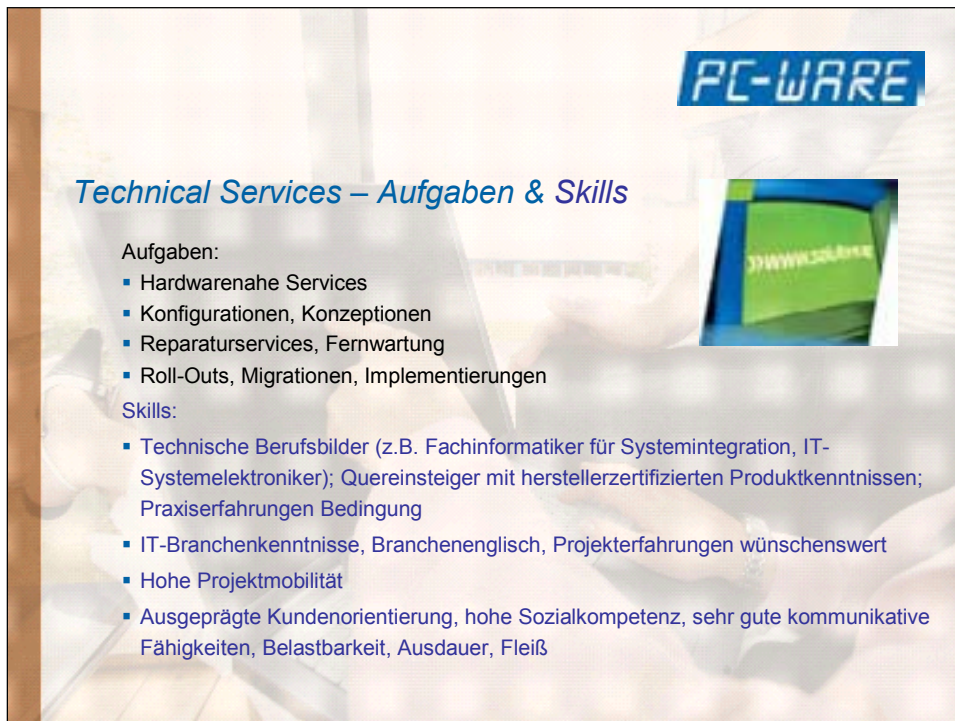
Software Asset Management – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

- Erfassung der aktuellen Software-, Hardware- und Lizenzsituation (Audit)
- Lizenzierungs- und Deploymentberatung
- Unterstützung des Lizenz- und Lösungsvertriebs

Skills:

- Kaufmännische IT-Berufsbilder (IT-Systemkaufleute, Informatikkaufleute); Abschlüsse in Wirtschaftsinformatik o.ä. übergreifenden Disziplinen
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Vertrags- und Lizenzrecht Bedingung
- Vertriebsambitionen Bedingung; Vertriebserfahrungen von Vorteil
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß, Charme




Technical Services – Aufgaben & Skills

Aufgaben:


- Hardwarenahe Services
- Konfigurationen, Konzeptionen
- Reparaturservices, Fernwartung
- Roll-Outs, Migrationen, Implementierungen

Skills:

- Technische Berufsbilder (z.B. Fachinformatiker für Systemintegration, IT-Systemelektroniker); Quereinsteiger mit herstellerezertifizierten Produktkenntnissen; Praxiserfahrungen Bedingung
- IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch, Projekterfahrungen wünschenswert
- Hohe Projektmobilität
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



PC-WARE

Vertriebsorganisation

- 5 Regionen, 5 Vertriebsniederlassungen
- 2 Service-Center (Innendienst)
- 5 Regionalmanager
- 5 Vertriebskoordinatoren
- ca. 50 Account Manager im Außendienst
- Zentrales Marketing
- Zentrales Vertriebsmanagement

PC-WARE

Vertriebsorganisation – Aufgaben & Skills

Aufgaben:

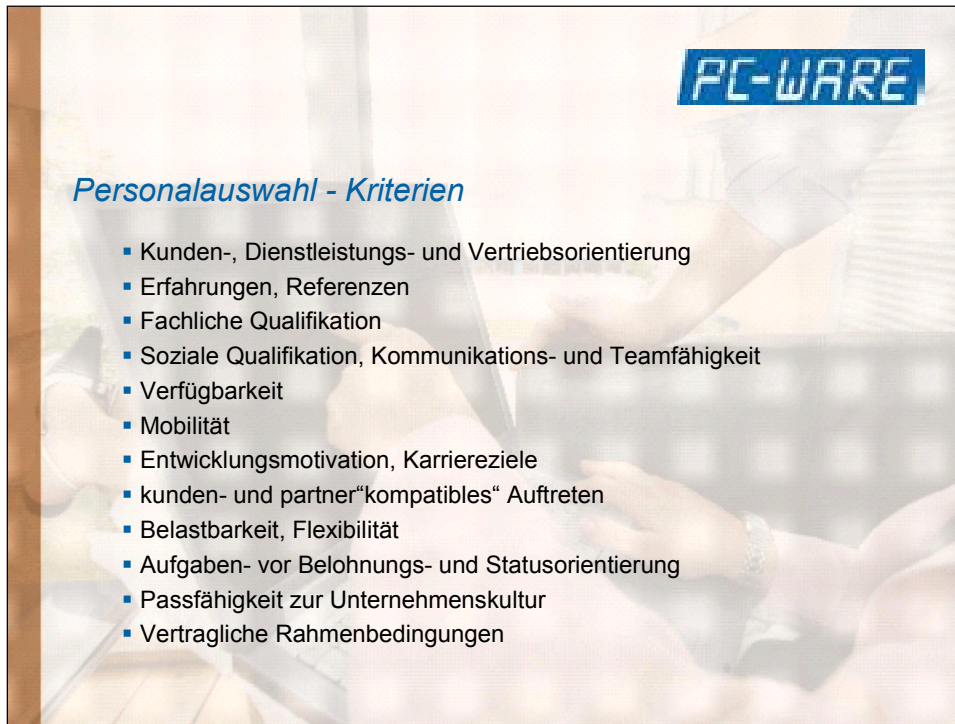
- Neukundenakquisition, Bestandskundenbetreuung
- Vertrieb von Produkten und Lösungen
- Stabile Kundenbeziehungen
- Enge Zusammenarbeit mit Partnern/Herstellern

Skills:

- Mehrjährige Vertriebserfahrung in der IT-Branche (Bedingung), möglichst im Großkundengeschäft
- Solide Produktkenntnisse und/oder Lösungskompetenz im Client-Server-Umfeld, IT-Branchenkenntnisse, Branchenenglisch
- Hohe Mobilität, hohe Besuchsfrequenz
- Ausgeprägte Kundenorientierung, hohe Sozialkompetenz, sehr gute kommunikative Fähigkeiten, Drang zum Erfolg, Belastbarkeit, Ausdauer, Fleiß



Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens



PC-WARE

Personalauswahl - Kriterien

- Kunden-, Dienstleistungs- und Vertriebsorientierung
- Erfahrungen, Referenzen
- Fachliche Qualifikation
- Soziale Qualifikation, Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Verfügbarkeit
- Mobilität
- Entwicklungsmotivation, Karriereziele
- kunden- und partner"kompatibles" Auftreten
- Belastbarkeit, Flexibilität
- Aufgaben- vor Belohnungs- und Statusorientierung
- Passfähigkeit zur Unternehmenskultur
- Vertragliche Rahmenbedingungen



PC-WARE

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

PC-Ware Information Technologies AG
Blochstraße 1, 04329 Leipzig
Fon: +49 (0) 341 2568 000
Fax: +49 (0) 341 2568 999
Web: www.pc-ware.de

We support your success!

IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?

Hans Weißmann
Bundesinstitut für Berufsbildung

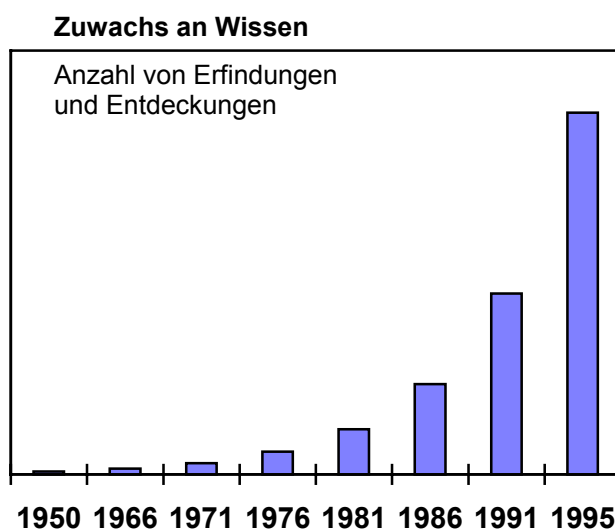
Hans Weißmann ist im Bundesinstitut für Berufsbildung einer der Projektleiter für die Neuordnung der IT-Berufe, der Elektroberufe sowie des IT-Weiterbildungssystems.

Er verweist in seinem Vortrag auf die Gestaltungsprinzipien in diesen neugeordneten Berufen. So orientieren die Berufe auf Dienstleistung sowie Geschäftsprozess-Kompetenzen und nicht mehr ausschließlich auf Verrichtungsqualifikation. Diese „Geschäftsprozess-Kompetenz“ wird zunehmend auch inhaltliche Richtschnur in der Ausbildung auch in anderen Berufsbereichen. Dies hat Auswirkungen auf den Ausbildungsprozess, auch bei Benachteiligten. Der IT- und Mediensektor wird ein zunehmend größeres Arbeitsmarktsegment und schon aus diesem Grund auch ein Ziel der Qualifizierung Benachteiligter bleiben müssen.

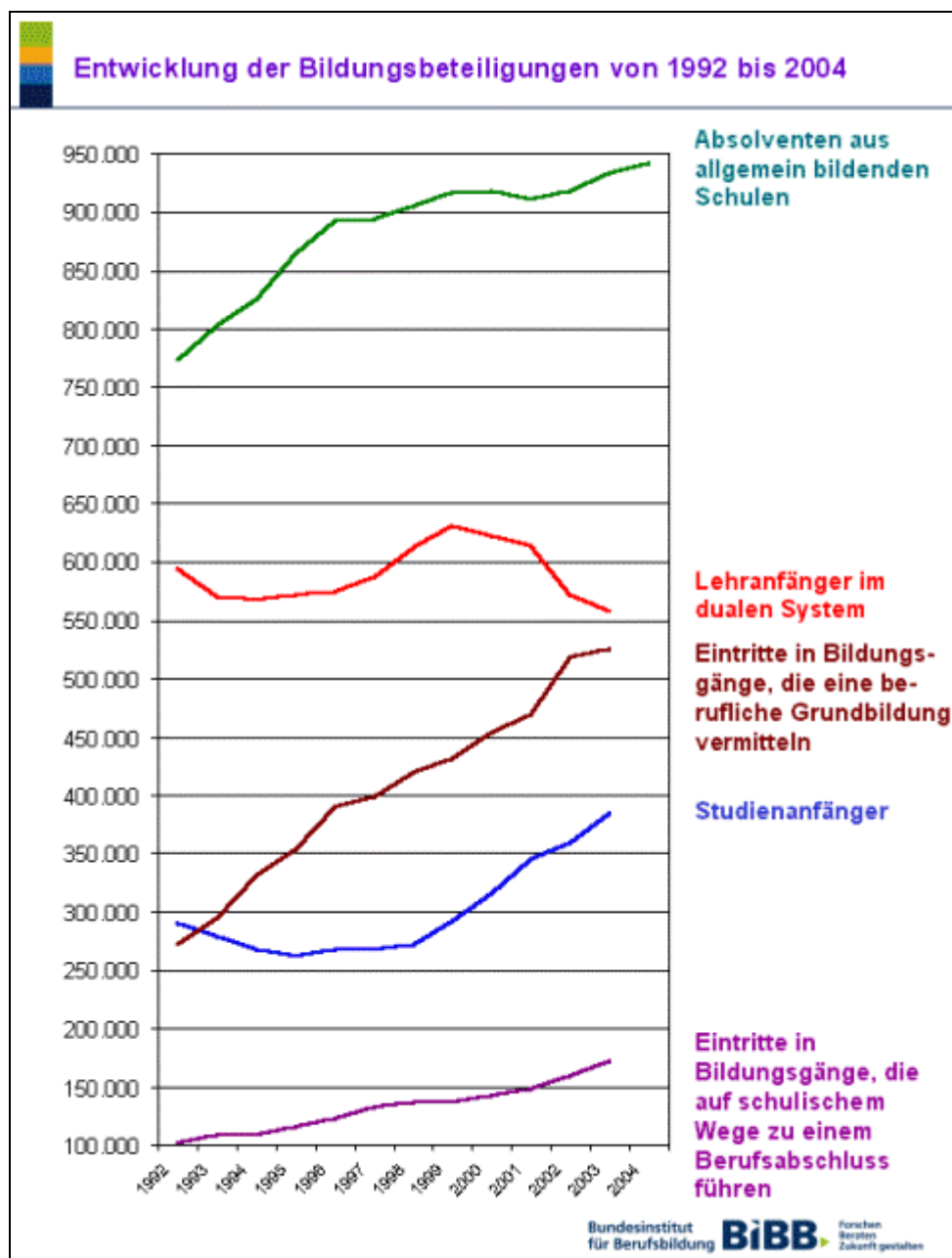
Hans Weißmann hinterfragt die hohen Anforderungen, die an IT-Ausbildungsplatzbewerber gestellt werden und erklärt dies mit dem beruflichen Werdegang der Ausbilder – und dies hieße zuvörderst Vermittlung von Grundlagenwissen, was gleichzusetzen ist mit physikalischen Ableitungen. Auch die anfängliche Rekrutierung von Abiturienten prägen massiv die Verhaltenseinstellungen von Ausbildern.

Hans Weißmann stellt zur Diskussion, welche technischen Grundkenntnisse und „Wissensspeicher“ tatsächlich beherrscht werden müssen und in welcher Form die an Bedeutung wachsenden Geschäftsprozess-Kompetenzen vermittelt werden. Er fordert als Konsequenz eine Modifikation der Ausbilder-Funktion hin zum Coach, der die Ausbildung am „betrieblichen Prozess“ konzipiert, koordiniert und gegebenenfalls passende Lehrgänge „einkauft“. In diesem Duktus – weg von der reinen Wissensvermittlung hin zu anwenderorientierter Qualifizierung – stellt sich die Benachteiligung vieler Jugendlicher in einem neuen Licht dar. Die Dokumentation gibt im Folgenden die verwendeten Grafiken sowie begleitende Stichworte wieder.

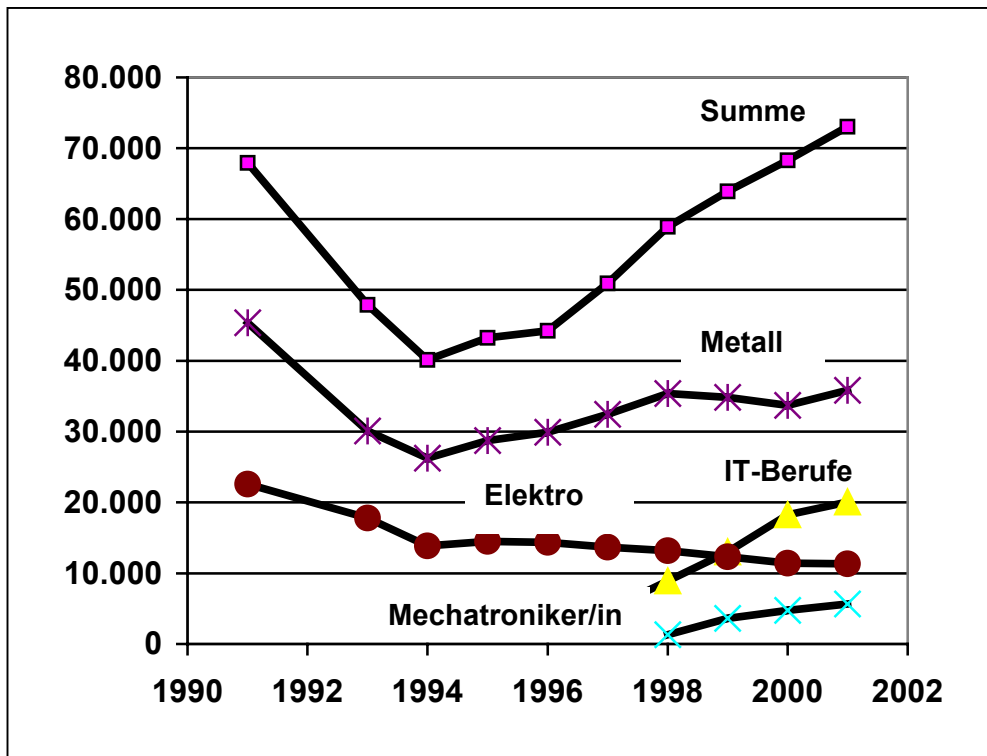
Wissensexplosion: In immer kürzeren Abständen verdoppelt sich das Wissen der Menschheit. Die Grafik „Zuwachs an Wissen“ zeigt die Jahre, in denen sich das Wissen jeweils verdoppelt hat. Zwischen 1800 und 1900, also in hundert Jahren, hat sich das Wissen verdoppelt. Gegenwärtig geschieht dies in nur noch vier Jahren. Alle vier Minuten gibt es eine neue medizinische Erkenntnis, alle drei Minuten wird ein neuer physikalischer Zusammenhang gefunden, jede Minute eine neue chemische Formel.



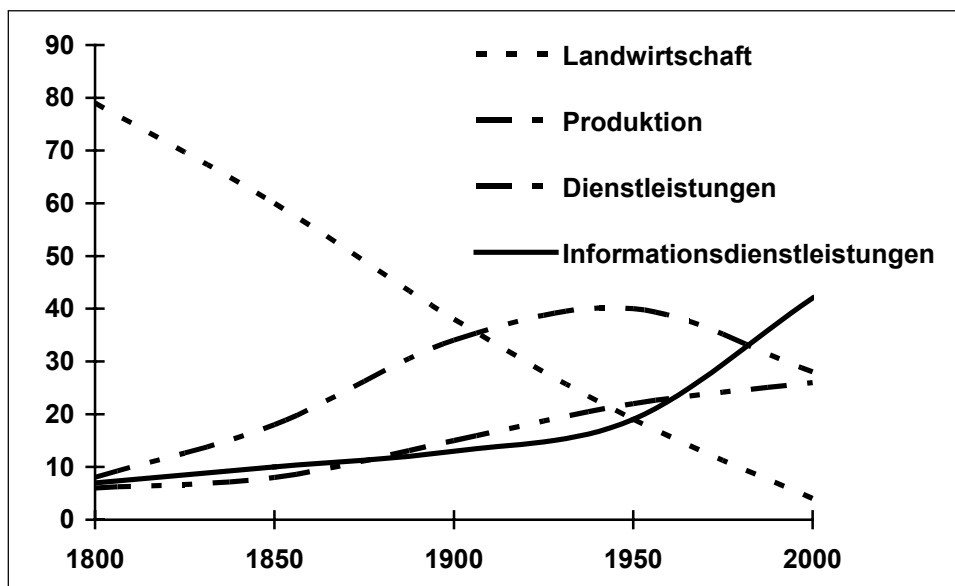
IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?



IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?



Während die IT-Berufe und der Dienstleistungssektor wachsen, nimmt das Volumen der Produktionsberufe ab. Darum: Neue Ausbildungsberufe müssen Dienstleistungsberufe werden.



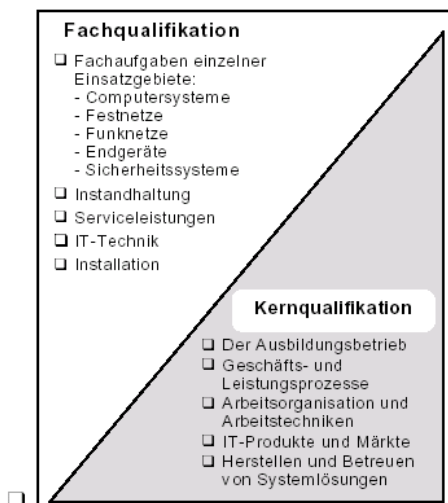
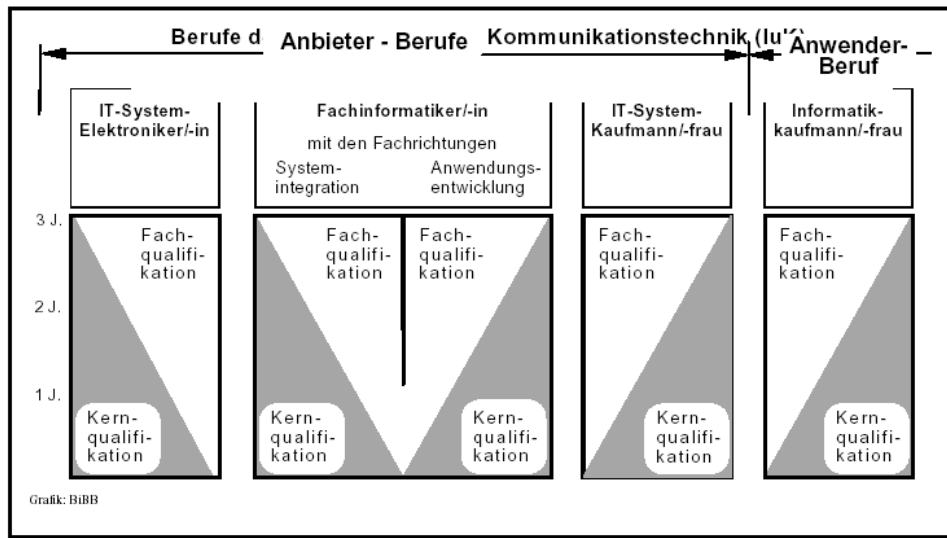
Kennzeichen der Dienstleistungsberufe sind:

- **Kundenorientierung**, d.h. Realisieren der kundenspezifischen Anforderungen
- **Dienstleistungen "aus einer Hand"**, d.h. ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung und damit Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen, Integration von handwerklich-technischen, organisatorischen und kaufmännischen Tätigkeiten
- **Geschäftsprozessorientierung**, d.h. Kundenberatung, Analyse der Kundenanforderungen, Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, Erstellung und Inbetriebnahme des Produktes, Einweisen und Schulen der Benutzer, Support und Instandhaltung
- **Marktorientierung**, d.h. Produkte und Dienstleistungen müssen den Marktbedingungen des entsprechenden Marktsegmentes genügen
- **Planen und Durchführen komplexer Projekte**, einschließlich
 - selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren unter Berücksichtigung des betrieblichen Gesamtzusammenhanges
 - Teamarbeit
 - Projektmanagement
 - Qualitätsmanagement

***Ausbildungsberufe müssen
sich wandeln zu
Dienstleistungsberufen***

⇒ **Ausbildung in realen Geschäfts- und Arbeitsprozessen.**

IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?



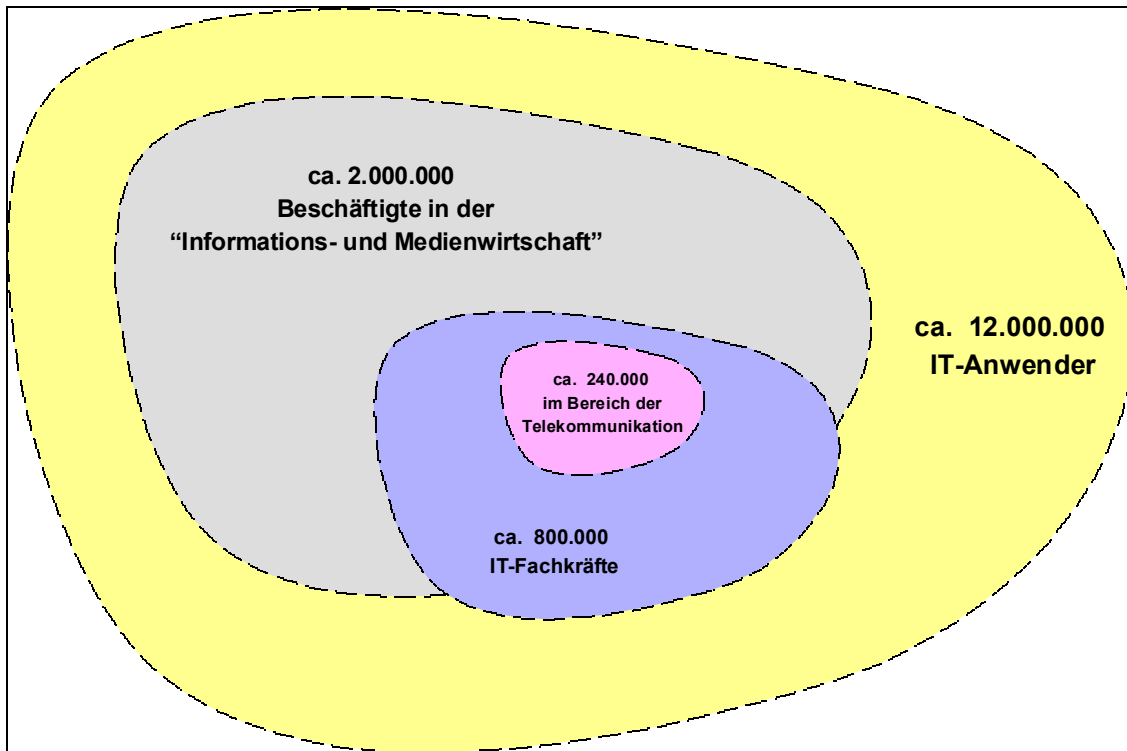
IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerinnen können komplexe Kommunikations- und Informationssysteme wie Mobilfunknetze, PC-Netzwerke oder elektronische Gebäudesicherungssysteme installieren und in Betrieb nehmen. Sie sind in der Lage, Störungen durch den Austausch von Baugruppen und Geräten sowie durch Softwareanpassungen zu beheben. Ihre Tätigkeit ist vor allem bei Anbietern von Hardwaresystemen und bei Betreibern von Netzen gefragt.

IT-System-Elektroniker/ IT-System-Elektronikerinnen sind im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften Elektrofachkräfte.

IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerinnen sind aber nicht nur Techniker, sondern beraten Kunden und nehmen Vertriebsaufgaben wahr.

IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?

Es macht Sinn, Menschen für IT zu qualifizieren, weil dies eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bietet:



In den IT-Berufen ist man an ein hohes Einstiegsniveau gewöhnt:

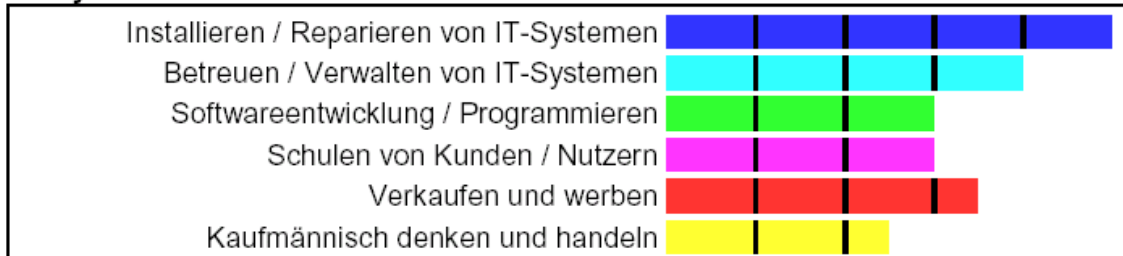
	IT-System-Elektroniker/in	Fachinformatiker/in	IT-System-Kaufmann/frau	Informatik-kaufleute
Vorbildung:				
Hauptschule	10,0 %	6,6 %	8,4 %	5,5 %
Realschule	56,0 %	27,3 %	31,0 %	28,0 %
Abitur/ Fachhochschulreife	24,6 %	56 %	45,8 %	51,2 %
Sonstiges	9,2 %	10 %	14,7 %	15,3 %

	IT-System-Elektroniker/in	Fachinformatiker/in	IT-System-Kaufmann/frau	Informatik-kaufleute
Frauenanteil	3,8 %	11,5 %	28,4%	22,6 %

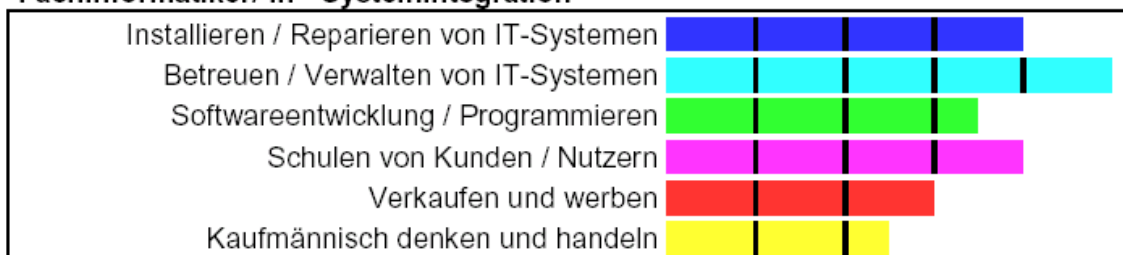
IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?

Wer macht was? Die Ausbildungsprofile im Vergleich:⁵

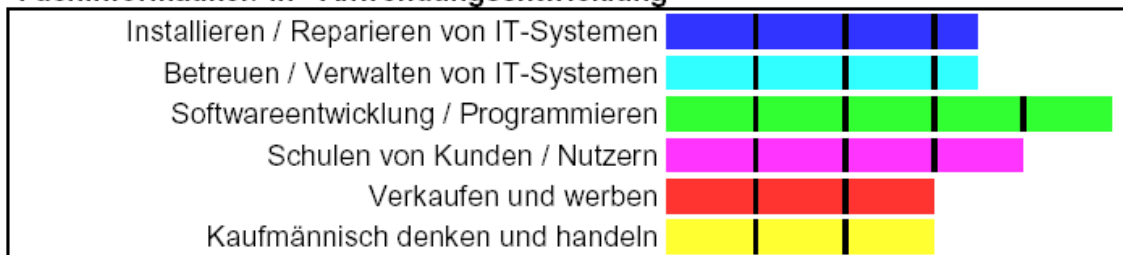
IT-System-Elektroniker/-in



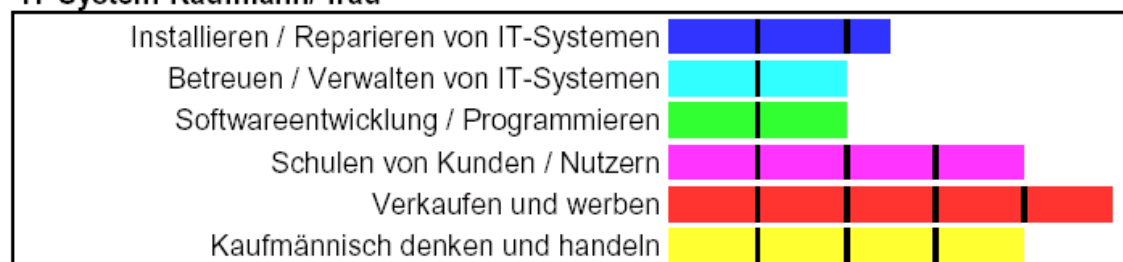
Fachinformatiker/-in - Systemintegration



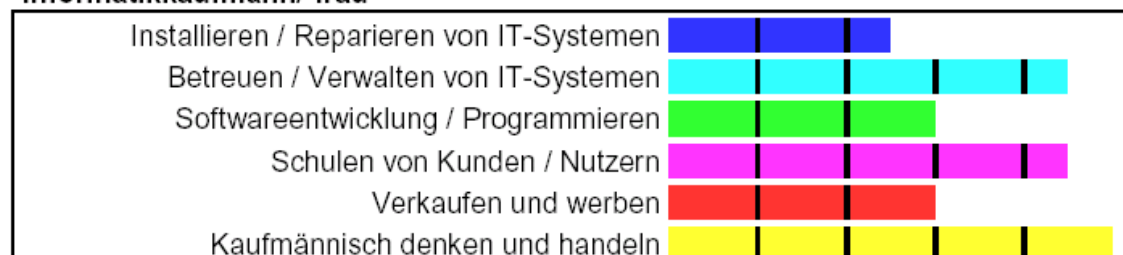
Fachinformatiker/-in - Anwendungsentwicklung



IT-System-Kaufmann/-frau



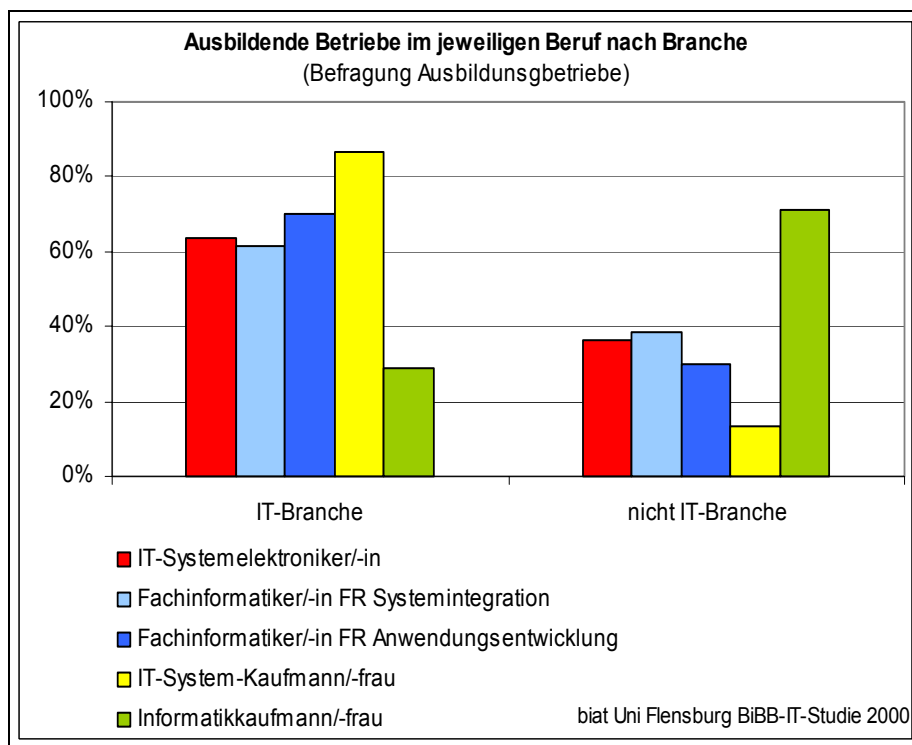
Informatikkaufmann/-frau



IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?

Fazit der Evaluation der neuen IT-Berufe

- Die IT-Berufe sind von den Betrieben angenommen worden und haben sich in der Praxis bewährt.
- Die Darstellung der Ausbildungsinhalte entspricht nach mehrheitlicher Meinung der Betriebe nicht dem ganzheitlichen Ansatz und der Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung. Der Kern der Kritik wird durch folgendes Zitat belegt:
„Die Kritik der ausgebildeten Fachkräfte und Ausbildungsbetriebe richtet sich im wesentlichen auf zwei Punkte: die Berufsschulen und den theoretischen Teil der Abschlussprüfung, die sogenannten ganzheitlichen Aufgaben.“
In diesen beiden Punkten besteht Handlungsbedarf.
- Kein aktueller Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Novellierung der IT-Berufe. Neuen Berufen muss ein erster "Praxistest" zugestanden werden. Zum jetzigen Zeitpunkt würden Änderungen der IT-Berufe den Aufbau von Ausbildungsplätzen stören und Verunsicherungen hervorrufen.
- Danebenliegende zusätzliche Ausbildungsberufe würden diesen Aufbauprozess nicht stören, der Bedarf hierfür ist aber bisher nicht deutlich geworden. Viel mehr gilt es, den Erfolg der "IT-Weiterbildung mit System" abzuwarten, um dann über verbleibende Lücken zu entscheiden.
- Zur Gewinnung neuer Ausbildungsplätze in Anwendungsbetrieben sollte eine Ausbildungsoffensive gestartet werden, die sich in erster Linie an die Anwendungsbranchen richtet.



IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen?

IT und Medienberufe:

- Systeminformatiker/-in
- Fachangestellte für Medien und Informationsdienste
- Mediengestalter/-in Bild und Ton
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Film & Video-Editor/-in
- Mediengestalter/-in für digitale und Printmedien
- Elektronikerberufe
- Mechatroniker/-in

⇒ IT- und Medienkompetenz in zunehmend allen Berufen

Neu abgeschlossener Ausbildungsverträge Sept. 2003 in neuen Berufen

	Neue Ausbildungsverträge		Veränderung	
	2003	2002	2003 - 2002	
IT-Berufe				
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	2.826	3.171	-345	-10,9 %
Fachinformatiker / Fachinformatikerin	7.430	8.293	-863	-10,4 %
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / Kauffrau	2.297	2.600	-303	-11,7 %
Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	1.808	2.327	-519	-22,3 %
Medienberufe				
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	893	778	115	14,8 %
Mediengestalter/-in Bild und Ton	621	660	-39	-5,9 %
Film- und Videoeditor / Film- und Videoeditorin	42	35	7	20,0 %
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	3.751	4.412	-661	-15,0 %
Fotomedienlaborant / Fotomedienlaborantin	130	153	-23	-15,0 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	538	508	30	5,9 %
Veranstaltungskaufmann/-frau	1.149	846	303	35,8 %
Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien	308	329	-21	-6,4 %

Herbert Rüb
INBAS GmbH

Ziele und Projektstrategien

TELE.SOFT entstand vor dem Hintergrund eines erheblichen Ungleichgewichts von Angebot und Nachfrage auf dem IT-Arbeitsmarkt, das gegen Ende der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts immer offensichtlicher wurde. Während einerseits rund vier Millionen Menschen arbeitslos gemeldet waren, beklagte die IT-Branche einen eklatanten Fachkräftemangel. Die am Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen entsprachen offensichtlich nicht dem Bedarf der IT-Branche, und das Berufsbildungssystem hatte sich noch nicht in genügendem Maße auf diese neuen Anforderungen eingestellt. Hier setzte das Projektvorhaben TELE.SOFT im Jahr 2000 mit seiner Konzeption an und versuchte über die Erschließung personeller Kompetenzen unter den Arbeitslosen und passgenauer Qualifizierung einen Beitrag zur Überwindung des Fachkräftemangels zu leisten. Auch wenn sich der rasante Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre abgeschwächt hat, sucht die IT-Branche weiterhin Fachkräfte.¹ Der Einbruch in der IT-Branche und die schwache wirtschaftliche Entwicklung ließen das Projektvorhaben nicht unberührt und hatten Auswirkungen auf die Zielsetzungen und die Erfolgschancen. Diese Auswirkungen finden bei der folgenden Darstellung der Vorgehensweise und der erzielten Ergebnisse Berücksichtigung.

Ziele

Im Projekt TELE.SOFT wurden innovative Lösungsansätze zur Qualifizierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes für IT-Tätigkeiten entwickelt und an mehreren Standorten exemplarisch getestet. Das Projekt wollte damit neue Beschäftigungschancen für Arbeitslose erschließen.

Zielgruppen

TELE.SOFT richtete sich insbesondere an „benachteiligte“ Gruppen des Arbeitsmarktes, vor allem an un- und angelernte junge arbeitslose Menschen. Es ging dabei von zwei zentralen Annahmen aus:

1. In der genannten Zielgruppe lassen sich Personen mit IT-Kenntnissen und -Erfahrungen finden sowie Begabungsreserven erschließen.
2. Durch die zunehmende Ausdifferenzierung der Tätigkeiten in der IT-Branche entwickelt sich zunehmend auch ein Bedarf an Arbeitskräften unterhalb des Facharbeiterniveaus, der für den Beschäftigungseinstieg benachteiligter Jugendlicher genutzt werden kann.

Projektstrategie

Die zentralen Ansatzpunkte des Projektes lagen auf:

- Bedarfsanalyse und Erstellung von Tätigkeitsprofilen

¹ Nach Mitteilung des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) beklagten Ende 2003 rund 29% der IKT-Anbieter wieder einen Mangel an Fachkräften. BITKOM-Präsident Berchtold: "Verfügbare Arbeitskräfte sind häufig unter- und zuweilen überqualifiziert, in vielen Fällen zumindest falsch qualifiziert. Wir verschenken dadurch Arbeitsplätze." (Pressemitteilung BITKOM „Informations- und Telekommunikationsbranche geht mit Schwung ins neue Jahr“ vom 10.12.2003; Quelle: <http://www.bitkom.org>)

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Eine TELE.SOFT-Qualifizierung wurde nur dann durchgeführt, wenn ein regionaler Bedarf an IT-Kräften vorlag. Deshalb ging jeder TELE.SOFT-Qualifizierung eine Befragung regionaler Betriebe voraus, die den qualitativen und quantitativen Bedarf an Fachkräften erhob. Basierend auf den Ergebnissen der Bedarfsanalyse wurden mit Hilfe der DACUM-Methode ("Develop a Curriculum")¹ gemeinsam mit Betriebspraktikern konkrete Tätigkeitsprofile für die gesuchten Arbeitskräfte entwickelt.

- Auswahl von Teilnehmer(inne)n und Curriculumsentwicklung

Basierend auf den erstellten Tätigkeitsprofilen erfolgte in Kooperation mit Bildungsträgern vor Ort die Entwicklung der Qualifizierungen. Ihre curricularen Bausteine wurden in mehrmonatigen Lehrgängen angeboten. Die Teilnehmer/innen mussten ein mehrstufiges Auswahl- und Assessment-Verfahren durchlaufen.

- Qualifizierung und Vermittlung

Die Qualifizierung und Vermittlung erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern. Angestrebt wurde die Integration aller Teilnehmer/innen auf Arbeitsplätze in der IT-Branche oder in eine berufliche Erstausbildung.



- Wissenschaftliche Begleitung

Hauptaufgabe der wissenschaftlichen Begleitung war es, die Entwicklung und den Einsatz der innovativen Lösungsansätze bei der Bedarfsanalyse, der Teilnehmerauswahl sowie der Qualifizierung und Vermittlung zu beschreiben. Dabei war herauszuarbeiten, ob und wie die Ansätze das Ziel einer IT-Qualifizierung mit anschließender Vermittlung unterstützen.

Kooperation mit anderen Partnern

TELE.SOFT kooperierte national mit dem Partnerprojekt „Neue Wege IT“ der isw GmbH aus Halle, das parallel in den östlichen Bundesländern durchgeführt wurde.² TELE.SOFT war daher nur in den westlichen Bundesländern aktiv.

Auf der internationalen Ebene fließen die Erfahrungen und Ergebnisse aus TELE.SOFT in das deutsch-israelische Gemeinschaftsprojekt IT-WORK ein, das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in Deutschland und dem Ministry of Industry, Trade and Labor in Israel bis in das Jahr 2005 gefördert wird. IT-WORK zielt auf die Entwicklung gemeinsamer Konzepte und Instrumente zur Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen im Bereich IKT.³

¹ Informationen zu DACUM: <http://www.telesoft.inbas.com/download/dacum/dacum-info.pdf>

² Informationen zu "Neue Wege IT..." finden sich im Internet unter: <http://www.it-rec.de>

³ Weitere Informationen und Produkte der gemeinsamen Arbeit finden Sie auf der Projektwebsite: <http://www.inwent.org/israel/it-work/index.html>.

Zur Durchführung von TELE.SOFT

Auswahl der Standorte

Für eine valide Erprobung und vergleichende Analyse war der Einsatz von TELE.SOFT an mehreren Standorten vorgesehen. Die Auswahl der Standorte war bedingt durch die regionale betriebliche IT-Infrastruktur und geknüpft an die aktive Unterstützung der jeweiligen Agentur für Arbeit.

Im ursprünglichen Modellkonzept war der Beginn im Jahr 2000 an zwei Standorten mit rund 100 Teilnehmenden vorgesehen. Zeitliche Verzögerungen bei der Bewilligung führten dazu, dass der Start im Jahr 2001 nach dem Einbruch in der IT-Wirtschaft, dem Platzen der „Dotcom-Blase“, sowie den Veränderungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei der damaligen Bundesanstalt für Arbeit, erfolgte. Die Bereitschaft zur Finanzierung der Teilnehmerqualifizierung durch die Agenturen für Arbeit war entsprechend gesunken. Für das Projektdesign bedeutete dies, mehr Standorte in das Vorhaben einzubeziehen und an den Standorten mit kleineren Teilnehmerzahlen zu arbeiten; zudem waren die standortspezifischen Faktoren zu berücksichtigen.

Aktionsfeld für TELE.SOFT waren nur die westlichen Bundesländer.¹ Die Auswahl der Standorte bestimmten vor allem zwei Faktoren: Es sollte zum einen eine nennenswerte Anzahl von Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen an TELE.SOFT teilnehmen (rund 100 Personen), um quantitative Aussagen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung treffen zu können. Zum anderen sollten auch Unterschiede bezüglich der IT-Infrastruktur, der Arbeitsmarktsituation etc. in städtischen wie ländlichen Regionen Berücksichtigung finden. Nicht zuletzt bestimmte natürlich auch die Bereitschaft der jeweiligen Agentur für Arbeit, Qualifizierungen zu fördern, die Auswahl mit. Eine Kooperation im Rahmen von TELE.SOFT hatte sich an folgenden Standorten entwickelt:

Standorte	Jahr
Osterholz-Scharmbeck	2002
Bonn	2003
Hamburg	2003 und 2004
München	2003/2004 und 2004

Zwei dieser Standorte sind Großstädte mit einer ausgeprägten IT- und Multimedia-Struktur. Dazu kam Bonn als mittelgroße Stadt, in der in den letzten Jahren zunehmend mehr IT-Unternehmen Fuß fassten. Der Landkreis Osterholz-Scharmbeck stand stellvertretend für eine ländliche Region am Rande einer Großstadt (Bremen) mit nur wenigen IT-Betrieben und geringen Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in

¹ In den neuen Bundesländern war das Projektvorhaben „Neue Wege IT...“ der isw GmbH zeitgleich aktiv, das ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde.

diesem Bereich.¹ An diesen Standorten wurden jeweils Vorgehensweise und Instrumente gleich gewählt. Adaptionen an die regionalspezifischen Gegebenheiten und Erfordernisse waren dabei jedoch erforderlich: So stimmten wir, z.B. beim Auswahlverfahren, die Instrumente mit den jeweiligen Qualifizierungszielen ab. Regionale Anpassungen gab es auch bei der Entwicklung der Curricula und der Umsetzung der Qualifizierungen bei den Bildungsanbietern. Diese Veränderungen wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung dokumentiert.

Ausgewählte Projektergebnisse

Betriebsinteresse und betriebliche Bedarfe

Die Erhebungen zu den betrieblichen Bedarfen erfolgten sowohl schriftlich (per Post und E-Mail) als auch telefonisch. Das jeweilige Sample bildeten IT-Unternehmen aus dem Datenbestand der zuständigen Industrie- und Handelskammern sowie Betriebe, mit denen die beteiligten Bildungsunternehmen bereits Kontakt hatten. Letztere nutzen wir vor allem für die telefonische Kontaktaufnahme, da hier in vielen Fällen Ansprechpartner/innen bekannt waren. Insgesamt erzielten wir in der schriftlichen Anfrage nur eine bescheidene Rücklaufquote, die zwischen 1,5 und 3% lag. Nur wenige der Unternehmen, die geantwortet hatten, wollten in TELE.SOFT mitwirken. Bessere Ergebnisse erreichten wir mit der telefonischen Befragung. Ungefähr jeder fünfte befragte Betrieb bekundete sein Interesse an einer Mitwirkung in TELE.SOFT. Mit 128 von insgesamt 172 interessierten Betrieben konnten wir zusätzlich ausführliche Interviews führen (74%). Die folgende Tabelle ergibt einen Überblick über die regionale Aufteilung. Die hohen Werte bei der telefonischen Befragung in München verdanken wir dem großen Engagement der Münchener Equal-IT-Arbeitsgruppe, in der Bildungsträger und Equal-münchen GmbH zusammenarbeiten, und an der auch unserer Münchener Partner (CDI GmbH) mitwirkte.²

¹ Nach Auskunft der zuständigen IHK in Stade vom Februar 2003 gab es im Landkreis 26 Ausbildungsplätze in den neuen IT-Berufen (Informatikkauffrau/mann: 19; IT-Systemelektroniker/in: 5; IT-Fachinformatiker/in: 2) und rund 15-20 ausbildungsberechtigte Betriebe. Davon waren fünf „reine“ IT-Betriebe. Nach der Arbeitsamtsstatistik wurden zum 01.08.03 neun Ausbildungsplätze in den vier IT-Berufen angeboten. Ende 2002 waren 558 Jugendliche arbeitslos (14,3% aller Arbeitslosen); rund 100 davon bereits länger als sechs Monate.

² Weitere Informationen zu Equal-IT: <http://www.equal-it.de/> [Letzter Zugriff: 04.06.2004]

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Überblick über die Betriebserhebungen

Erhebungsergebnisse	Gesamt		Bonn	Hamburg	München	Osterholz-Scharmbeck
	abs.	%	abs.			
Interesse nach schriftlicher Anfrage	43		13	15	12	3
Telef. Befragung	708	100,0	133	105	391	79
Interesse nach telef. Befragung	149	21,0	32	12	72	33
Interesse gesamt	192	100,0	45	27	84	33
Interviews	128	66,6	38	25	44	21

In den Interviews befragten wir die Unternehmen ausführlicher zu ihrem Fachkräftebedarf und den Mitwirkungsmöglichkeiten im Projekt TELE.SOFT. Insgesamt 68 Unternehmen (dies entspricht 53,1% der interviewten Betriebe) formulierten dabei im Zeitraum 2002-2003 einen Bedarf an IT-Assistent(inn)en, deren Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene angesiedelt waren. 60% waren bereit, einen Praktikumsplatz zur Verfügung zu stellen.¹

Interesse der interviewten Betriebe²

Unternehmensangaben	Bonn	Hamburg	München	Osterholz-Scharmbeck	Gesamt	
					abs.	%
Praktikumangebot	13	15	24	9	61	54,5
Bedarf IT-Assistent/in	9	20	31	8	68	60,7
Interesse an DACUM	13 ³	24	19	13	69	

¹ Für alle Betriebe sollte das Praktikum mindestens einen Monat dauern, mehr als die Hälfte der Betriebe waren der Auffassung, dass das Praktikum zwei Monate und länger sein sollte.

² Basis sind die 112 Erstinterviews mit den Betrieben (ohne die Nachbefragung vom Dezember 2002 in Bonn)

³ Diese Frage wurden den Betrieben in Bonn nur in der Erstbefragung (im ersten Halbjahr 2002) gestellt.

Insbesondere die ermittelten betrieblichen Bedarfe an IT-Assistent(inn)en sowie die Bereitschaft, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, bestärkten uns, entsprechende DACUM-Workshops mit nachfolgenden Qualifizierungen anzustreben. Dabei war allen Beteiligten klar, dass ein weiteres aktives Zugehen auf Betriebe notwendig war, um die erforderlichen Platzzahlen für die Qualifizierungen wie für die angestrebten Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten. Im Zuge dieser Aktivitäten stellte sich die betriebliche Beteiligung an den verschiedenen Standorten aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung immer wieder neu dar: So führten z.B. ausbleibende Projektaufträge bei Klein- und Mittelunternehmen zu Stornierungen bzw. Absagen von Praktikumsangeboten oder es wurde der, zum Zeitpunkt des Interviews vorhandene, Bedarf an einer IT-Kraft bereits durch eine Einstellung eines/r Mitarbeiters/in gedeckt, bevor die TELE.SOFT-Qualifizierung beendet war. Insbesondere an den Standorten, an denen zwischen Bedarfserhebung und Beginn der Qualifizierung mehr als sechs Monate lagen, stellte sich die Frage der Betriebsakquise immer wieder neu.

Qualifizierung und Verbleib der Teilnehmer/innen

An den vier Standorten wurden insgesamt 157 arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen von TELE.SOFT in verschiedenen Maßnahmen qualifiziert. Deutlich mehr männliche als weibliche Jugendliche nahmen an unseren Qualifizierungen teil, was für die Ausbildung in der IT-Branche nicht untypisch ist.¹ Der Frauenanteil lag insgesamt bei knapp 25%. Nur im ersten Durchgang der Qualifizierung zum/zur IT-Projektassistenten/in in München waren knapp mehr Frauen als Männer vertreten. Da an den Standorten Osterholz-Scharmbeck, Bonn und München das TELE.SOFT-Team auch an den Auswahlverfahren mitwirkte, wissen wir, dass sich in München auch mehr weibliche Jugendliche für eine Qualifizierung zur IT-Projektassistentin interessierten als für die Qualifizierungen zu den anderen Jobprofilen. Dies stützt die These, dass bestimmte Berufsbezeichnungen eine weniger oder größere Attraktivität für Jugendliche haben², zumal wir in den Interviews bei den Auswahlverfahren von den Jugendlichen sehr häufig erfuhren, dass sie sich unter der Bezeichnung der Qualifizierung eigentlich nichts konkretes vorstellen konnten.

Der Altersdurchschnitt der Teilnehmer/innen lag an den vier Standorten zwischen 21 und 24 Jahren, im Gesamtmittel bei 22,4 Jahren. Fast alle Teilnehmer/innen verfügten über einen Schulabschluss. Dass nahezu alle keinen Berufsabschluss hatten, ist der Zielgruppenanforderung von TELE.SOFT geschuldet. TELE.SOFT hat die angestrebte Zielgruppe, vom Alter wie dem beruflichen Status her betrachtet, also erreicht. 74% aller Teilnehmer/innen beendeten die Qualifizierungen erfolgreich, knapp ein Viertel brach die Qualifizierung ohne weitere Perspektive ab.

¹ In den IT-Berufen lag 2000 der Frauenanteil bei rund 16%. Siehe hierzu: Brandes, H./Dietzen, A./Westhoff, G.: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen. Referenz-Betriebs-System RBS-Information Nr. 19 7. Jahrgang, April 2001.- In: Borch, H./Weißmann, H. (Hrsg.): IT-Berufe machen Karriere.- Bonn 2002.- S. 150f. Nach Borch und Weißmann liegen die Ausbildungsquoten für junge Frauen in den vier neuen IT-Berufen zwischen 3,8% (IT-Systemelektronikerin) und 28,4% (IT-Systemkauffrau). (Borch, H./Weißmann, H.: IT-Berufe und Geschäftsprozesse – eine Herausforderung an das Bildungssystem.- In: Borch, H./Weißmann, H. (Hrsg.): IT-Berufe machen Karriere.- Bonn 2002.- S. 66f.)

² BIBB-Pressemitteilung Nr. 33/200 vom 23.09.2004; Berufsbezeichnungen entscheiden mit über die Berufswahl von Jugendlichen. Kurzfassung wesentlicher Ergebnisse der Studie: Krewerth, A. u.a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse.- Bielefeld: Bertelsmann, 2004.

Für die Darstellung des Verbleibs der Teilnehmer/innen nach der Qualifizierung liegen mit einer Ausnahme alle erforderlichen Fallzahlen vor.¹ **Sechs Monate nach Ende der Qualifizierung** beteiligten sich 77 der Teilnehmer/innen, die wir erreichen konnten, an der Befragung. Nach dem Beginn des nächstfolgenden Ausbildungsjahres nahmen immerhin noch 63 teil. Das waren 50,4% bzw. 44,7% aller in Frage kommenden Teilnehmer/innen. Einen Überblick gibt die Tabelle auf der folgenden Seite:² An den Standorten Bonn, Hamburg, München, Osterholz-Scharmbeck waren sechs Monate nach Ende der Qualifizierung 70,4% der jeweiligen Teilnehmer/innen nicht mehr arbeitslos gemeldet. Knapp 30% waren in einer Berufsausbildung. Da die Maßnahme in Osterholz-Scharmbeck Anfang Dezember 2002 endete, sollte der Umstand, dass Ende Mai 2003 noch kein Ausbildungsvertrag geschlossen war, wie bereits ausgeführt, nicht überraschen. Ende September 2003 stellte sich die Situation dann ganz anders dar: Immerhin sieben Jugendliche hatten eine Ausbildung begonnen.

Nach **Beginn des nächstfolgenden Ausbildungsjahres** stieg die Ausbildungsquote für alle TELE.SOFT-Qualifizierungen auf 41,3%. Die Integrationsquote dagegen fiel geringfügig auf 68,3%. Nach unserer Einschätzung zeigen diese Ergebnisse deutlich, wie bedeutsam die Beachtung des Beginnzeitpunktes des jeweiligen Ausbildungsjahres für die Bewertung des Verbleibs von Teilnehmer(inne)n aus Jugendmaßnahmen ist. Entsprechend ihrem Alter sind Jugendliche auf der Suche nach der geeigneten Ausbildung oder Beschäftigung und diese Phase ist in vielen Fällen auch nach einer Qualifizierung noch nicht abgeschlossen. Dazu kommt, dass die TELE.SOFT-Qualifizierungen insgesamt sehr kurz waren, und nur wenig Zeit verblieb, auf die Handlungsorientierung der Jugendlichen einzuwirken. Erfreulich ist aber, dass für die meisten Jugendlichen die Aufnahme einer Ausbildung die Perspektive der Wahl war, die Job-Orientierung war dagegen sekundär. Aus den Einzelgesprächen mit den Jugendlichen wissen wir, dass dafür vor allem folgenden Gründe ausschlaggebend waren:

- Es gab und gibt zuwenig attraktive Jobs;
- die Verdienstmöglichkeiten in den Jobs entsprachen nicht ihren Vorstellungen: hier formulierten die Jugendlichen teilweise Erwartungen, die weit von der Realität entfernt waren;
- die Jugendlichen hatten schon Joberfahrungen mit temporärer Arbeitslosigkeit dazwischen;
- von einer Ausbildung versprochen sie sich bessere Beschäftigungschancen für die Zukunft.

¹ Der zweite Durchgang der Qualifizierung in München endete im August 2004. Daten zum Verbleib nach sechs Monaten liegen noch nicht vor. Bei allen Berechnungen zum Verbleib blieb diese Qualifizierung außen vor.

² Die folgenden Prozentwerte beziehen sich auf die Gesamtzahl von 77 bzw. 63 Teilnehmer(inn)en, die an den Nacherhebungen teilnahmen und zur Auskunft bereit waren.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Die Teilnehmer/innen in den Qualifizierungen und ihr Verbleib

Merkmale	Bonn	HH 1	HH2	Münch1	Münch2	Osterholz - Scharmbeck	Gesamt abs.	Gesamt proz
Anzahl Teilnehmer/innen								
zu Beginn Qualifizierung	20	44	45	13	16	19	157	100,0%
Geschlecht								
männlich	14	37	32	6	12	17	118	75,2%
weiblich	6	7	13	7	4	2	39	24,8%
Alter								
Durchschnittsalter	22,6	22	21,5	22,5	23,7	22	22,4	
Schulabschluss								
mit Schulab.	19	40	24	13	15	18	129	82,2%
ohne Schulab.	0	4	1	0	0	1	6	3,8%
Keine Angabe	1	0	0	0	1	1	3	1,9%
Berufsausbildung								
mit	0	1	1	0	13	3	18	11,5%
ohne	18	43	24	13	3	16	117	74,5%
keine Angabe	2	0		0	0	0	2	1,3%
Abschluss								
<i>vorzeitiges Ausscheiden durch</i>								
Abbruch	2	15	12	2	4	3	38	24,2%
Aufnahme Studium	1	0	0	0	0	0	1	0,6%
Aufnahme Beschäftigung	0	0	0	2	0	0	2	1,3%
<i>Erfolgreich absolviert</i>	17	29	33	9	12	16	116	73,9%
Beruflicher Status nach Qualifizierung								
<i>nach 6 Monaten (N ist Gesamtzahl erreicht)</i>	16	24	12	9		10	71	45,2%
arbeitslos gemeldet	4	7	5	1		4	21	29,6%
Maßnahme der BA	0	0	0	0		2	2	2,8%
Berufsausbildung/Umschulung	10	6	5	0		0	21	29,6%
Praktikum	0	3	0	1		3	7	9,9%
1. Arbeitsmarkt	0	4	2	6		1	13	18,3%
Studium	0	1	0	0		0	1	1,4%
Bundeswehr	2	0	0	0		0	2	2,8%
Sonstiges	0	3	0	1		0	4	5,6%
<i>nach Beginn des nächstfolgenden Ausbildungsjahres (N ist Gesamtzahl erreicht)</i>	16	12	12	9		14	63	40,1%
arbeitslos gemeldet	4	7	5	2		2	20	31,7%
Maßnahme der BA	0	0	0	0		1	1	1,6%
Berufsausbildung/Umschulung	10	2	5	2		7	26	41,3%
Praktikum	0	0	0	0		1	1	1,6%
1. Arbeitsmarkt	0	2	2	5		1	10	15,9%
Studium	0	1	0	0		2	3	4,8%
Bundeswehr	2	0	0	0		0	2	3,2%
Sonstiges	0	0	0	0		0	0	0

Zusammenfassung der Ergebnisse

Das vorläufige Ende der Wachstumserwartungen im IT-Bereich und die insgesamt stagnierende Konjunktur der Jahre 2000-2003 bedingten zum einen Personalumstrukturierungen und -abbau, zum anderen auch eine schwächere Nachfrage nach IT-Kräften. Dies erschwerte unsere Gespräche mit den Betrieben über ihre Bedarfe und mit beteiligten Arbeitsagenturen über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für unsere Zielgruppen. Besonderen Aufwand bedingte auch die Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz-Gesetze“ I-IV) und die damit einhergehenden Veränderungen bei der Bundesagentur für Arbeit, die ja zentraler Partner bei der Projektumsetzung war. Die verstärkte Orientierung der Arbeitsmarktpolitik in Richtung auf Vermittlung und die Einführung der neuen Instrumente bedingten Unsicherheiten und erhöhten Abstimmungsbedarf bei allen in TELE.SOFT beteiligten Partnern, was zu Verschiebungen und Verzögerungen führte. Mittelverlagerungen und Einsparungen im Bereich der Qualifizierung führten dazu, dass geplante Folgemaßnahmen (zunächst) nicht realisiert werden konnten. Trotzdem ist es uns gelungen, viele Betriebe als Mitwirkende in TELE.SOFT zu gewinnen und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Denn diese tief greifenden Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Fort- und Weiterbildung haben nicht nur Konsequenzen für die (organisatorische) Umsetzung des Projektes mit sich gebracht, sondern gleichzeitig u.E. auch die Richtigkeit und Bedeutung des von TELE.SOFT verfolgten Ansatzes unterstrichen und dem Projekt neue Perspektiven eröffnet, die weit über den Bereich IKT hinausreichen. Wenn die Fort- und Weiterbildung in Deutschland bedarfsgerechter und passgenauer werden, schneller und flexibler auf betriebliche Bedarfe reagieren und effizienter umgesetzt werden soll, dann sind hierzu neue Instrumente erforderlich, wie sie TELE.SOFT beispielhaft für die Erarbeitung von betrieblichen Anforderungsprofilen, die Kompetenzfeststellung bei Arbeitssuchenden und die Curriculumentwicklung bei Bildungsanbietern entwickelt und erprobt hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

- Die Befragungsergebnisse von allen Standorten zeigen, dass es Beschäftigungsmöglichkeiten (Jobs) für IT-Hilfskräfte gibt. Damit konnte die ursprüngliche Annahme des TELE.SOFT-Projektes bestätigt werden. Tätigkeitsfelder für IT-Hilfskräfte liegen vorwiegend auf Querschnittsaufgaben zwischen Technik, Kundenbetreuung, Vertrieb und kaufmännischen Aufgaben. Auch die Pflege und Betreuung von Softwareanwendungen (mit Programmieraufgaben) sind mögliche Tätigkeitsfelder. Kaufmännisch-verwaltende Grundkenntnisse sowie Vertriebserfahrungen kommen als zusätzliche Qualifikationen in Frage. Beschäftigungschancen bestehen z.B. bei kleineren Unternehmen im IT- und Telekommunikationsbereich für IT-Hilfskräfte als IT-Allrounder, speziell mit Hardware- und Netzwerkkenntnissen.
- Wie unsere Projektergebnisse weiter zeigen, darf zwischen der Bedarfserhebung bei den Betrieben und Bereitstellung entsprechend qualifizierten Personals keine zu lange Zeitspanne liegen. Nach unseren Erfahrungen ist für viele Betriebe, die eine IT-Hilfskraft beschäftigen wollen, eine Dauer von neun und mehr Monaten, die zwischen Bedarfserhebung bei den Betrieben und der Bereitstellung entsprechend qualifizierter Absolvent(inn)en liegt, zu lang. Viele der von uns an den Projektstandorten befragten Betriebe beschieden eine zweite (nach sechs Monaten) oder dritte Anfrage (etwa nach einem Jahr) negativ.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

- Betriebe, die im Rahmen der TELE.SOFT-Betriebserhebungen Beschäftigungsbedarf angemeldet hatten, waren in vielen Fällen nicht die Einstellungsbetriebe für die Absolvent(inn)en der TELE.SOFT-Qualifizierungen. Dies galt vor allem dann, wenn
 - zwischen Bedarfsermittlung und Abschluss der Qualifizierung mehrere Monate verstrichen waren,
 - die Betriebe sich nicht im DACUM-Prozess engagierten,
 - die wirtschaftlichen Erwartungen der Betriebe, z.B. bezogen auf neue Projekte, nicht in Erfüllung gegangen waren,
 - kein beständiger Kontakt zu den Unternehmen gehalten werden konnte, etwa weil die Ansprechpartner/innen wechselten oder der Bildungsanbieter keine systematische Kontaktpflege betrieben hatte.
- Die Qualifizierungen der betrieblicherseits benötigten Qualifikationen müssen bedarfsgerecht und zeitlich passgenau sein, um die Chancen der Absolvent(inn)en solcher Qualifizierungen auf Einstellung in den jeweiligen Betrieben zu verbessern. Öffentlich geförderte Maßnahmen müssen diesen Kriterien entsprechen und vor allem schnell und zeitnah bewilligt werden, sonst verpuffen sie. Lange Vorlaufzeiten von Beantragung bis zum konkreten Start einer Qualifizierung erlauben kein passgenaues Matching zwischen betrieblichen Bedarfen und den Absolvent(inn)en der Qualifizierungen.
- Für einen optimierten Übergang von vorbereitender Qualifizierung in eine betriebliche Erstausbildung sollte die zeitliche Eintaktung der Qualifizierung so erfolgen, dass ein möglichst nahtloser Einstieg in die Ausbildung erfolgen kann, um Kosten für Wartezeiten und -schleifen zu sparen.
- Ist die Integration der Absolventen in den Job „erst mal geschafft“, bieten sich die innerbetriebliche Weiterbildung bzw. die externe Nachqualifizierung als weitere Instrumente der Wahl an. In unseren Befragungen gaben die Betriebsvertreter/-innen immer wieder an, dass das spezielle betriebliche Know-how „in house“ erworben werden kann, wenn die erforderlichen Basisqualifikationen vorhanden sind und das Bewerberprofil passt.
- Noch vor den Empfehlungen der Hartz-Kommission fokussierte der TELE.SOFT-Ansatz auf eine veränderte Herangehensweise bezüglich Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen. Er setzt an den betrieblichen Bedarfen an und erschließt (neue) Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose. Das bestehende „Gap“ zwischen dem ermittelten betrieblichen Anforderungsprofil und dem durchschnittlichen Kompetenzprofil der Zielgruppe soll dabei durch Qualifizierung überwunden werden. Wie die Erfahrungen des TELE.SOFT-Projektes zeigen, sind hier eine Reihe von Schwierigkeiten zu überwinden. Vor allem folgende Problempunkte sind hervorzuheben:
 - Die Formulierung des Bedarfs durch die Betriebe ist häufig nicht präzise. Hier brachte die Beteiligung des Betriebes an einem DACUM-Workshop Klarheit.
 - Die Feststellung der Kompetenzen der Arbeitslosen für die angestrebten Qualifikationen ist besonders wichtig. Aus den bisher bei den Arbeitsagenturen vorliegenden Daten sind diese meist nicht zu ermitteln. Mehrstufige Auswahl- und Assessmentverfahren ermöglichen validere Feststellungen über die Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

- Die entsprechende Qualifizierungsförderung muss regional auch bereitgestellt werden. Aufgrund der Kürzungen in diesem Bereich und der veränderten Förderpolitik der Bundesagentur mit ihrer pauschalen Festschreibung der Bildungsziele sind diese heute kaum mehr passgenau zu realisieren.
- Die Unternehmensbefragungen gaben folgende bedeutsamen Hinweise: Bei IT-Unternehmen aus dem KMU-Bereich hatte auch in Zeiten gesamtwirtschaftlichen Wachstums die formale Qualifikation (ein anerkannter Berufsabschluss) keine so große Bedeutung wie bei Unternehmen anderer Branchen. Es scheint, dass dies, wenn auch vielleicht in abgeschwächter Weise, auch in der wirtschaftlichen Krise fortwirkte. Wichtig war und ist diesen Unternehmen, dass das zukünftige Personal die betrieblichen Anforderungen erfüllt oder ggf. innerbetrieblich weiterqualifiziert werden kann. Der erfolgreiche Abschluss einer TELE.SOFT-Qualifizierung war daher alleine nicht entscheidend für eine Einstellung, wichtig war auch die Erfüllung der fachlichen, sozialen und persönlichen Erwartungen. Der erfolgreiche Abschluss einer TELE.SOFT-Qualifizierung war aber die notwendige Voraussetzung, um überhaupt in einer Vorauswahl zu landen.
- Da das Tätigkeitsspektrum für IT-Hilfskräfte sehr weit, divergent und bisher wenig normiert ist, konkurrieren in Zeiten wirtschaftlicher Schwäche auch Personen mit einem anerkannten Berufsabschluss bzw. anderen formal anerkannten Qualifikationen um die Tätigkeiten für eine Hilfskraft. Insbesondere ehemalige Quereinsteiger/innen in die IT-Branche aus anderen Berufsfeldern scheinen hier, da häufig von Entlassung bedroht oder bereits entlassen, den TELE.SOFT-Absolvent(inn)en bei der Bewerbung um freie Stellen den Rang abzulaufen.
- TELE.SOFT war besonders erfolgreich an den Standorten, wo eine lokale Vernetzung im Rahmen einer Arbeitsgruppe o.ä. von Arbeitsagentur, zuständiger Stelle und Bildungsanbieter sowie weitere aktive Interessierte (wie z.B. die/der lokale Ausländerbeauftragte) das Projekt tatkräftig unterstützten. Besonders hilfreich war die Unterstützung bei der Betriebsakquise und bei der Öffentlichkeitsarbeit.
- Die typische TELE.SOFT-Zielgruppe gibt es unter den arbeitslosen Jugendlichen: gute Fachkenntnisse, aber Vermittlungshemmnisse im sozialen und persönlichen Bereich. Insbesondere die sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sollten hier zentraler Mittelpunkt von Ausbildung bzw. Qualifizierung sein, eine sozialpädagogische Unterstützung – und dies ist besonders zu betonen – muss zentraler Bestandteil sein. Projektorientierung und Förderung der Leistungsmotivation sind zentrale Elemente.
- Die Perspektive der Jugendlichen hatte sich gewandelt und das Projekt musste sich im Verlauf neu ausrichten: Bei Beantragung des Projektes noch in der Boomphase der ‚Dotcoms‘ und der IKT-Wirtschaft war der Ruf nach Fachkräften überlaut. Die Branche übte auf viele Jugendliche einen großen Anreiz aus und die Verdienstmöglichkeiten erschienen vielen auch ohne Ausbildung enorm. Dementsprechend hoch war die Motivation, in einen Job einzusteigen. Im Verlaufe des Projektes und nach dem Einbruch der IT-Branche sahen dagegen immer mehr Jugendliche in den TELE.SOFT-Qualifizierungen einen möglichen Weg, ihre Chancen auf eine betriebliche Ausbildung zu verbessern. Hieran passten wir auch die Ausrichtung der TELE.SOFT-Qualifizierungen an. Paradoxerweise drängt die verstärkte Arbeitsmarktpolitik seit 2003 die Jugendlichen wieder in Richtung Arbeit, ohne dass ihnen heute attraktive Jobs angeboten werden können. Dies ist den Jugendlichen durchaus bekannt und fördert selten ihre Motivation.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

- Benachteiligte Jugendliche haben auch Chancen im Wettbewerb um einen IT-Ausbildungsplatz, wenn eine einschlägige Vorqualifizierung stattfindet, die folgendes verbindet:
 - hohe Praxisrelevanz der fachlichen und nichtfachlichen Lerninhalte für die Unternehmen;
 - Fachkenntnisse, die auch in der IT-Ausbildung vorkommen;
 - Projektarbeit zur Förderung der Eigenständigkeit und Teamfähigkeit;
 - transparente, überprüfbare und von „offiziellen“ Stellen anerkannte Leistungsbewertung;
 - integrierte sozialpädagogische Unterstützung in der Qualifizierung und im Betrieb (Praktika)
 - Förderung einer eigenständigen Ausbildungsplatzsuche und ihre Unterstützung durch regional verankerte Partner.

Umsetzung an den Standorten

Die folgende Darstellung folgt chronologisch den Aktivitäten im Projektverlauf 2002-2004.

Osterholz-Scharmbeck

Im Landkreis Osterholz-Scharmbeck wurde TELE.SOFT gemeinsam mit dem Bildungswerk Osterholz e.V. durchgeführt. Die schriftlichen Befragungen und mündlichen Interviews mit den Betrieben erfolgten Ende 2001 und Anfang 2002, der DACUM-Workshop mit den Betrieben aus der Region zur Ermittlung des Jobprofils im Sommer 2002. Nach einem eigens für TELE.SOFT entwickelten Auswahlverfahren begann für 19 Teilnehmer/-innen Ende September 2002 die Qualifizierung. Fachliche Themenschwerpunkte waren IT-Konzepte und Verwaltungsaufgaben, Computersysteme inkl. Netzwerke, Serverdienste und Softwareapplikationen sowie Systempflege, Support und Vertriebsmaßnahmen.

Der Kurs endete im Dezember 2002. 16 Teilnehmer/innen absolvierten ihn erfolgreich, drei brachen vorzeitig ab. Die Qualifizierungsinhalte am Standort Osterholz-Scharmbeck wurden im Frühjahr 2003, im Rahmen eines Projektes mit den Jugendlichen, auf einer CD-ROM dokumentiert und zusätzlich im Sommer 2003 im Internet veröffentlicht.

Die Überprüfung der Lernzielerreichung im Rahmen der Befragung der Teilnehmergruppe am Ende der Qualifizierung ergab u.a. folgende Ergebnisse: Die Verbesserung der nichtfachlichen Kompetenzen fiel mehrheitlich geringer aus als die der fachlichen.¹ Auch die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer/innen zielten eher auf die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten: Sie betonten insbesondere den Zugewinn an praktischen Fertigkeiten und die größere Sicherheit im Umgang mit dem PC. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen war weiterhin auch der Auffassung, dass sich ihre (subjektiven) Chancen auf einen Ausbildungsplatz durch die Qualifizierung verbessert hatten. Zudem fühlten sich die meisten bestärkt, sich um einen Ausbildungsplatz im IT-Bereich zu bemühen.

¹ Einstellungs- und Verhaltensänderungen lassen sich in den kurzen Zeiträumen der telesoft-Qualifizierungen nur in Ansätzen erreichen.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Im Rahmen der Verbleibsanalyse waren zunächst zwei Erhebungszeitpunkte vorgesehen: am Ende der Qualifizierung und sechs Monate später. Unsere Erfahrungen in Osterholz-Scharmbeck zeigten aber, dass damit nur ein unvollkommener Überblick gewonnen werden konnte. Gerade für Jugendliche im Ausbildungsalter von 17-25 Jahren sollte auch noch der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres (August/September) mit in die Analyse einfließen, um den Chancen und Interessen der Jugendlichen gerecht zu werden. So waren Mitte Dezember 2002, nach Ende der Qualifizierung in der IT-strukturschwachen Region, 16 Teilnehmer/innen noch auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Sechs Monate später, gegen Ende Mai 2003, waren sechs Teilnehmer/innen in Arbeit oder eine andere Qualifizierung vermittelt, vier waren arbeitslos gemeldet. Ende September 2003 hatten nach Auskunft der Bildungseinrichtung dagegen sieben eine Berufsausbildung aufgenommen, die anderen waren in einem Beschäftigungsverhältnis, einer Qualifizierung oder bei der Bundeswehr. Arbeitslos gemeldet waren nur noch zwei Absolvent(inn)en der Qualifizierung.

Bonn

TELE.SOFT wurde in Bonn gemeinsam mit der Dr. Reinold Hagen Stiftung durchgeführt. Begleitet und gefördert wurde das Vorhaben durch eine aktive und regelmäßig tagende Steuerungsgruppe unter Beteiligung der IHK Bonn/Rhein-Sieg, dem Ausländerbeauftragten der Stadt Bonn und der Agentur für Arbeit.

Die Betriebserhebungen und Interviews erfolgten im ersten Halbjahr 2002 sowie erneut Ende 2002. Ergebnis des DACUM-Workshops vom September 2002 war ein Anforderungsprofil für eine/n IT-Mitarbeiter/in „Softwareanwendung“. Die Qualifizierung bei der Dr. Reinold Hagen Stiftung erfolgte von Februar bis Ende Juli 2003 und wurde, nach bestandener Prüfung, mit einem Zertifikat der IHK-Bonn/Rhein-Sieg bescheinigt. Während der Qualifizierung konnten auch für zwei Qualifizierungsbausteine Zeugnisse entsprechend der BAVBVO¹ erworben werden.

Der Qualifizierung vorgeschaltet war ein Auswahlverfahren, das vom TELE.SOFT-Team in Fortführung der Aktivitäten vom Standort Osterholz-Scharmbeck speziell hierfür entwickelt wurde. Aus 80 eingeladenen Bewerber(inne)n wurden 20 vormals arbeitslose Jugendliche ausgewählt. Sie begannen Anfang Februar 2003 den Kurs. Die Abschlussprüfung folgte in der Form den IHK-Kriterien für eine Abschlussprüfung in der beruflichen Erstausbildung für die vier neuen IT-Berufe. Von den 20 Teilnehmer(inne)n zu Beginn, absolvierten 17 die Qualifizierung erfolgreich. Zwei Teilnehmer/innen brachen die Qualifizierung ab, ein/e Teilnehmer/in nahm ein Studienangebot wahr.

Die Befragung zur Überprüfung der Lernzielerreichung zeigte, dass sich durch die Qualifizierung das Niveau der IT-Fertigkeiten und -Fähigkeiten deutlich erhöht hatte. Wie zuvor schon in Osterholz-Scharmbeck stellte sich heraus, dass die Motivation der Teilnehmer/innen überwiegend auf eine anschließende Ausbildung abzielte.

Von den 17 erfolgreichen Teilnehmer(inne)n verfügten direkt nach der Qualifizierung, bereits 11 über ein Ausbildungsverhältnis und ein/e Teilnehmer/in über einen Arbeitsplatz. Unter denen mit einem Ausbildungsverhältnis befanden sich vier, die als Fachinformatiker/in ausgebildet wurden – angesichts der Nachfrage nach diesen Ausbildungsplätzen ein sehr gutes Ergebnis. Sechs Monate später war das Vermittlungsergebnis geringfügig schlechter: Ein Ausbildungs- und ein Beschäftigungsverhältnis war wieder gelöst.

¹ Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO) vom 16. Juli 2003.- BGBl 2003, Teil I Nr. 36 vom 21. Juli 2003, S. 1472

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Konnten die Teilnehmer/innen das Erlernete im Arbeitsalltag anwenden? Wir sprachen dazu mit fünf Betrieben, bei denen ehemalige Teilnehmer/innen einen der begehrten Plätze in den Ausbildungsberufen IT-Systemkaufmann/frau, IT-Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration ‚ergattern‘ konnten. Die Rückmeldungen waren erfreulich positiv. Die Unternehmen bescheinigten den Absolvent(inn)en von TELE.SOFT, mit dem nötigen Grundlagenwissen und großem Interesse die Ausbildung begonnen zu haben. Hervorgehoben wurden ihr Engagement, ihre Selbständigkeit und ihre Zuverlässigkeit, aber auch ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und zu lernen. Fast alle Befragten beabsichtigten die Auszubildenden anschließend übernehmen – eine viel versprechende Zukunftsperspektive für die vormals arbeitslosen Jugendlichen.

Hamburg

Die Betriebsbefragungen wurden im ersten Halbjahr 2002, der DACUM-Workshop im Sommer 2002 durchgeführt. Aufgrund des sich verzögernden Beginns einer entsprechenden Qualifizierung erfolgte eine weitere Erhebung bei den Betrieben im Dezember 2002. Die Ergebnisse des DACUM-Workshops flossen in die Qualifizierung zum/zur „Internet- bzw. EDV-Assistenten/in“ bei indisoft GmbH ein. Die Qualifizierungsdauer umfasste sechs Monate, zwei Monate Praktikum schlossen sich an. Das Curriculum bestand aus einem Basismodul mit den Themen PC- und Internetgrundlagen, Webseitenerstellung und Projektmanagement. Im anschließenden Fachmodul erfolgte die Spezialisierung zum/zur Internet-Assistenten/in oder EDV-Assistenten/in.

Vor den Beginn der Qualifizierung schaltete der Bildungsanbieter sein Auswahlverfahren, das im Rahmen von TELE.SOFT entwickelte Verfahren kam nicht zum Einsatz. Insgesamt konnte die Qualifizierungsmaßnahme 2003-2004 zweimal realisiert werden.

An den beiden Durchgängen nahmen insgesamt 89 Teilnehmer/innen teil. Das Durchschnittsalter lag mit 21,4 um 0,7 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt der Teilnehmer/innen aller TELE.SOFT-Maßnahmen. Von den vier beteiligten Standorten waren die Hamburger Teilnehmer/innen im Mittel die jüngsten. Die Befragungen zeigten, dass der Wissensstand, mit dem die Teilnehmer/innen in die Qualifizierung gingen, sehr inhomogen war. Darüber hinaus war ihre Motivation breiter gefächert als bei den Teilnehmer/innen an den anderen Standorten: Sie zielte zum einen auf eine anschließende Ausbildung, wobei für die Teilnehmer/innen auch andere Ausbildungsberufe als die IT-Berufe in Frage kamen. Zum anderen wollten viele direkt im Anschluss arbeiten. 62 Teilnehmer/innen beendeten die Qualifizierung erfolgreich, 27 (33,3%) brachen ohne weitere Perspektive ab. In den Befragungen zur Qualifizierung wurden Verbesserungen in den fachlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten – sowohl von den Internet- als auch den EDV-Assistent(inn)en – häufiger genannt als Fortschritte in außerfachlichen Kompetenzen.

36 der 89 Teilnehmer/innen (40,4) gaben sechs Monate nach Ende der Qualifizierung Auskunft über ihren Verbleib. 12 Teilnehmer/innen hatten eine Ausbildung aufgenommen, acht waren auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. 12 Teilnehmer/innen waren erneut arbeitslos und drei nannten sonstige Verbleibsumstände (z.B. Arbeitsunfähigkeit). Ergebnisse aus der Statusabfrage nach Beginn des nächstfolgenden Ausbildungsjahres liegen für 24 Teilnehmer/innen vor. Von diesen waren acht in Ausbildung, 12 arbeitslos und vier in Beschäftigung. Bei dieser Nacherhebung zeigte sich, wie schwer es in einer Großstadt fällt, die Jugendlichen nach Ende einer Qualifizierung aufzuspüren, wenn ihre Förderung in einer Institution bereits längere Zeit abgelaufen war. Beim ersten Hamburger Durchgang lagen 11 Monate von Ende der Qualifizierung bis zum Erhebungszeitpunkt nach Beginn des nächstfolgenden Ausbildungsjahres. Viele Teilnehmer/innen waren in der Zwischenzeit unbekannt verzogen oder nicht (mehr) zur

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

Auskunft bereit. Die ermittelten Ergebnisse sind daher mit Vorsicht zu betrachten und können nur einen Trend wiedergeben. Aus den Befragungen der Qualifizierungsteams und der Teilnehmer/innen lassen sich vor allem folgende Ursachen für das, im Vergleich mit den anderen Standorten, eher schlechtere Hamburger Gesamtergebnis benennen:

- die Zuweisungspraxis des Arbeitsamtes: Zugewiesen wurden Teilnehmer/innen ohne Vorinformation und ohne Prüfung ihrer Eignung. Zudem musste sich die Bildungseinrichtung selbst darum kümmern, alle bewilligten Plätze auch zu besetzen. Dies war aufgrund einer nicht immer ausreichenden Information durch das Arbeitsamt nicht einfach.
- das Auswahlverfahren der Bildungseinrichtung: Es bestand aus einem Gespräch und einem Test, die u. E. vom Niveau und Inhalt nicht hinreichend sind.
- die große Anzahl von Teilnehmer/innen: unter den gegebenen Finanzierungsbedingungen blieb wenig Raum für eine individuelle Betreuung und Förderung.

München

Im Jahr 2003 wurde das komplette TELE.SOFT-Konzept am Standort München realisiert. Die Betriebsbefragungen erfolgten im ersten, je ein DACUM-Workshop im zweiten und dritten Quartal. Das Auswahlverfahren und der Beginn der Qualifizierung lagen im vierten Quartal. Projektpartner in München war als Bildungsanbieter die CDI GmbH.

Im März/April 2003 wurden die Bedarfserhebungen bei den Münchner Betrieben durchgeführt. Mit über 100 Betrieben standen wir in Kontakt, mit 50 Betrieben wurden ausführliche, längere Interviews durchgeführt. Viele Betriebe meldeten Bedarf für eine/n IT-Assistenten/-in an. Die Betriebe nannten eine Reihe von Tätigkeitsfeldern für den Bereich Assistenz, für die beiden am häufigsten genannten erarbeiteten wir in zwei DACUM-Workshops entsprechende Job-Profile:

Im Juni 2003 wurde der DACUM-Workshop für die IT-Assistenz „Projekt-/Produktentwicklung“ durchgeführt. Die Tätigkeiten liegen an der Schnittstelle zwischen den Kunden und der Entwicklung im Unternehmen. Zur Validierung der Workshop-Ergebnisse ging das erarbeitete Profil im Juli/August an rund 30 IT-Firmen aus dem Münchner Raum, die nicht am Workshop teilgenommen hatten. Sie sollten u.a. beurteilen, ob die aufgeführten Aufgaben in ihrem oder anderen Unternehmen vorhanden sind und wie schwierig es ist, diese Aufgaben zu erlernen. Die Unternehmen wurden auch danach gefragt, ob Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Job bestehen. 15 Unternehmen beteiligten sich an der Erhebung. Die im DACUM-Chart beschriebenen Arbeitsaufgaben waren bei fast allen befragten Unternehmen in vollem Umfang vorhanden. Nach Meinung der Befragten existieren sie auch in anderen Betrieben mit ähnlichen Tätigkeitsschwerpunkten. Bei drei der befragten Unternehmen bestand aktuell eine Beschäftigungsmöglichkeit für eine Fachkraft mit dem vorgelegten Profil.

Im September wurde ein weiterer DACUM-Workshop mit Betrieben durchgeführt, diesmal sollte ein Profil für die IT-Assistenz „Systemadministration“ erarbeitet werden. Im Anschluss an den Workshop ging das erstellte Profil zur Validierung wieder an IT-Firmen, die nicht im Workshop mitgearbeitet hatten. 13 Unternehmen beteiligten sich an der Erhebung. Auch hier wurde festgehalten, dass die vorgelegten Arbeitsaufgaben im eigenen und in anderen Unternehmen häufig bzw. sehr häufig vorkommen. Trotz einer wachsenden Zahl an Arbeitslosen im IT-Bereich bestand bei vier der Betriebe aktuell eine Beschäftigungsmöglichkeit für eine in dem vorgelegten Profil ausgebildete Fachkraft. Die Qualifizierung für eine solche Tätigkeit ließ sich wegen fehlender Finanzierung durch die Agentur für Arbeit nicht realisieren.

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

In Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und unserem Kooperationspartner CDI wurde die Qualifizierung zur „Projekt-/Produkt-Assistenz-IT“ wie folgt konzipiert: Die Qualifizierung sollte sich an arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren mit einschlägigen Vorerfahrungen, aber ohne abgeschlossene Berufsausbildung, richten. Aufgrund beschränkter Möglichkeiten des Münchener Arbeitsamtes, wurden ein Kurs von sechs Wochen und ein anschließendes sechswöchiges betriebliches Praktikum als Bestandteile der Qualifizierung festgelegt. CDI und INBAS gaben zu Bedenken, dass diese Dauer für die anspruchsvolle Tätigkeit bei der ausgewählten Zielgruppe zu kurz sei. Auch aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist festzuhalten, dass diese Dauer für eine grundlegende Qualifizierung bei den zu erwartenden Voraussetzungen der Zielgruppe insgesamt sehr knapp bemessen ist. Eine solche Qualifizierung kann aber erfolgreich sein, wenn Vorauswahl und Auswahlverfahren die geeigneten Kandidat(inn)en herausfiltern können. Eine besondere Rolle kommt dabei dem Screening geeigneter arbeitsloser Kandidat(inn)en durch die Arbeitsvermittlung und Berufsberatung zu, um einen entsprechend großen Personenkreis für das eigentliche Auswahlverfahren zur Qualifizierung zusammenzustellen. Dies ist in München leider weder beim ersten noch beim zweiten Durchgang gelungen. Die angestrebte Zielgröße von jeweils 80 Teilnehmer(inne)n für das Auswahlverfahren konnte nicht erreicht werden.

Der ersten Qualifizierung vorgeschaltet wurde das Auswahlverfahren, das INBAS mit dem bereits entwickelten und in Bonn erfolgreich eingesetzten Konzept und Instrumentarium durchführte. INBAS schlug 14 der von der Agentur für Arbeit übermittelten Teilnehmer/innen zur Qualifizierung vor. 13 Teilnehmer/innen begannen den sechswöchigen Unterricht des ersten Durchgangs bei CDI Mitte November 2003, die Unterrichtszeit endete Anfang Januar 2004. Danach startete das sechswöchige betriebliche Praktikum. Von den 13 Teilnehmer(inne)n beendeten neun die Qualifizierung erfolgreich (69,2%). Zwei wechselten noch vor Ende der Qualifizierung auf einen Arbeitsplatz, zwei brachen vorzeitig ab. Sechs Monate nach Ende der Qualifizierung waren sieben der neun Absolvent(inn)en in Arbeit (77,7%), eine/r arbeitslos gemeldet. Der Verbleib einer weiteren Person konnte nicht genauer spezifiziert werden. Nach Beginn des folgenden Ausbildungsjahres befanden sich zwei der neun in Ausbildung, fünf in Beschäftigung und zwei waren arbeitslos gemeldet.

Der zweite Durchgang der Qualifizierung zur Projekt-/Produkt-Assistenz IT erfolgte von Mai bis August 2004 und entsprach nach Zeitrahmen und Finanzierung dem ersten. Durchgeführt wurde er wieder vom Bildungsanbieter CDI. Das TELE.SOFT-Team von INBAS war, gemäß dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgegebenen Auftrag ausschließlich für die wissenschaftliche Begleitung zuständig. Das Arbeitsamt und der Bildungsanbieter einigten sich im Vorfeld auf eine andere Zielgruppe, um der kurzen Dauer (2 mal 6 Wochen) und dem Niveau der Qualifizierung besser als beim ersten Durchgang Rechnung zu tragen. Ausgewählt werden sollten Jugendliche bis 25 Jahren mit einschlägigen Vorkenntnissen und/oder einem Berufsabschluss. Für das Auswahlverfahren wurden die im Rahmen von TELE.SOFT entwickelten Instrumente herangezogen und angepasst. Die Durchführung erfolgte durch CDI und die Agentur für Arbeit.

16 Kandidat(inn)en wurden ausgewählt und starteten in den Durchgang, über einen Berufsabschluss verfügten bereits 13 von ihnen. Mit einem Durchschnittsalter von 23,7 Jahren stellten sie die älteste Gruppe aller TELE.SOFT-Teilnehmer/innen an den verschiedenen Standorten. Der Anteil an jungen Frauen lag diesmal deutlich niedriger als beim ersten Durchgang, er betrug nur 33%. 12 der 16 absolvierten die Qualifizierung erfolgreich, vier brachen sie noch während der Laufzeit ab (25%). Daten über den Verbleib nach sechs Monaten liegen nicht vor und können nicht mehr erhoben werden, da der Erhebungszeitraum außerhalb der Förderperiode von TELE.SOFT liegt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die von Seiten der Arbeitsverwaltung finanzierte Qualifizierungsdauer für das von den Unternehmen vorgegebene Tätigkeitsniveau zu knapp ist. Die in beiden Durchgängen hohen Ausstiegs- bzw. Abbruchquoten zeigen dies rein zahlenmäßig. Die Interviews mit den Teilnehmer(inne)n und den Qualifizierungsteams unterstreichen diese Feststellung. Dazu kommt, dass in beiden Durchgängen das Screening durch die Arbeitsagentur nicht hinreichend war, so dass zu wenige Kandidat(inn)en für das Auswahlverfahren zur Verfügung standen und die Qualifizierung nicht optimal besetzt werden konnte.

Produkte und Materialien

Im Rahmen der bisherigen Arbeiten von TELE.SOFT sind eine Reihe von Informationsmaterialien zum Projekt und seinem Verlauf sowie Materialien und Instrumente zur IT-Qualifizierung erarbeitet und entwickelt worden:

- **Projektinformationen:** Im bisherigen Verlauf des Projektes sind Kurzdarstellungen zur Präsentation des Projektes oder einzelner Bereiche zur Weitergabe an Interessierte entstanden.
- **TELE.SOFT-Flyer:** TELE.SOFT verfügt über drei Flyer – für Betriebe, für Teilnehmer/-innen sowie für die Gestaltung der Kooperation zwischen Bildungsanbieter und Betrieb. Diese Flyer wurden z.B. von den Arbeitsagenturen oder den Bildungsanbietern eingesetzt, um arbeitslose potenzielle Teilnehmer/innen über die TELE.SOFT-Qualifizierungen zu informieren. Sie wurden aber auch bei der Betriebsakquise an Unternehmen gegeben, die Interesse am Projekt hatten.
- **CD-ROM:** Stellvertretend für alle Standorte ist eine CD ROM zur Qualifizierung in Osterholz-Scharmbeck verfügbar, die Einblick in die konkrete Arbeit einer TELE.SOFT-Qualifizierung gewährt. Die CD stellt die Unterrichtsinhalte und die Teilnehmer/innen aus Osterholz-Scharmbeck vor.
- **Internet:** www.telesoft.inbas.com ist die Adresse der im Rahmen von TELE.SOFT entwickelten Homepage mit Materialien zum Download. Diese Seite wird in der Regel zweimonatlich aktualisiert.
- **Info-Letter:** Ungefähr dreimal jährlich versendete das TELE.SOFT-Team einen Infoletter an rund 80 interessierte Betriebe, Träger, Arbeitsämter und sonstige Interessierte.
- **Tätigkeitsprofile:** Folgende betriebliche Anforderungsprofile sind in den DACUM-Workshops erarbeitet und validiert worden:
 - „IT-Assistenz Office“, (Osterholz-Scharmbeck)
 - „IT-Assistenz Software“, (Osterholz-Scharmbeck)
 - „IT- Assistenz Hardware und Netzwerk“, (Osterholz-Scharmbeck)
 - „IT-Assistenz PC-Systemtechnik“, (Hamburg)
 - „IT-Assistenz Softwareanwendung“, (Bonn)
 - „IT-Assistenz Projekt-/Produktentwicklung“, (München)
 - „IT-Assistenz Systemadministration“, (München)

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT

- **Curricula und Bausteine:** Aus den regionalen DACUM-Charts wurden Curricula für die TELE.SOFT-Qualifizierungen in Bonn, Osterholz-Scharmbeck, Hamburg und München entwickelt.
- **Handreichung Assessment-Verfahren:** Die Handreichung umfasst in zwei Bänden, die konzeptionellen Grundlagen, die Durchführungsempfehlungen sowie alle notwendigen Materialien und Vordrucke.

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Dr. Frank Schubert
isw gGmbH

Das Projekt „Neue Wege bei der Gewinnung von Mitarbeiter(inne)n für IT- und Multimediaunternehmen aus dem Bereich der Erwerbslosen“ – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und durchgeführt in Kooperation mit der früheren Bundesanstalt für Arbeit – befasste sich zwischen 2001 und 2003 mit folgendem Problem:

- Viele der kleinen ostdeutschen IT-Unternehmen klagten, dass sie ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken konnten.
- Da es bei den benötigten Arbeitskräften nicht um hochqualifizierte Spezialisten ging, erhob sich die Frage:
„Inwieweit und wie können arbeitslos gewordene Personen, die in ihren früheren Berufen bzw. Tätigkeiten mit IT zu tun hatten oder/und sich arbeitsamts-gefördert weitergebildet haben, die vorhandenen – aber eben nicht ohne weiteres besetzbaren – Stellen einnehmen?“

Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit gewollt oder ungewollt in einem Berufsfeld fortsetzen, für das sie *keine* berufsspezifische Ausbildung oder kein entsprechendes Studium haben, werden gewöhnlich als „*Quer- oder Seiteneinsteiger*“ bezeichnet. Ein solcher „Umstieg“ ist in Zeiten des Strukturwandels und eines nur punktuell aufnahmefähigen Arbeitsmarkts für viele erzwungener Maßen notwendig. Zumindest in Ostdeutschland dürfte dies für über 80 Prozent der arbeitslos werdenden Personen die einzige Alternative sein, um im Beschäftigungssystem verbleiben zu können. Insofern hatte das Projekt eine weit über die IT-Branche hinausgehende, in vielem verallgemeinerbare Bedeutung.

Abbildung 1: Projektbeteiligte



„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

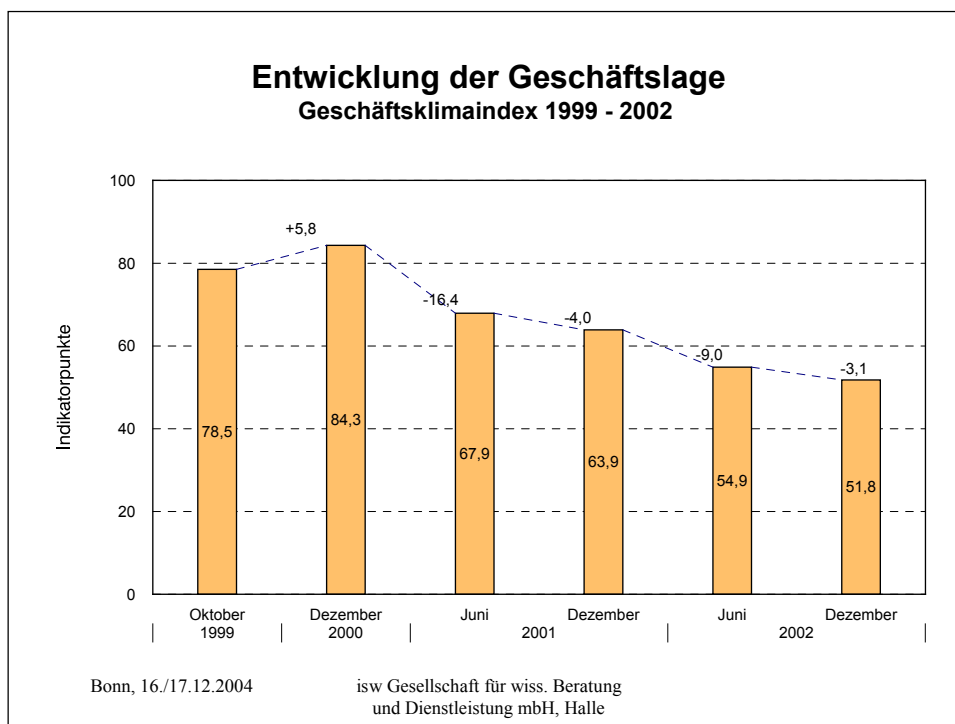
Kurz zur Struktur des Projekts:

Nach einer Pilotphase, die in Sachsen-Anhalt stattfand, wurde das Projekt mit Hilfe von Projektpartnern in den übrigen ostdeutschen Bundesländern durchgeführt, wobei mit weiteren Kooperationspartnern zusammen gearbeitet wurde (Abbildung 1). Einer von ihnen war die INBAS GmbH. Unser Projekt unterschied sich von TELE.SOFT zunächst einmal vor allem in der Zielgruppe (Erwachsene mit zumeist Hoch- und Fachschul- ausbildung sowie langjähriger Berufsbiografie). Ansonsten sind beide Projekte in den Problemstellungen und Erkenntnissen durch zahlreiche Gemeinsamkeiten bzw. sich ergänzende Erfahrungen gekennzeichnet.

1. Die Arbeitsnachfrage nach dem IT-Boom

Das Projekt fand statt nach dem IT-Boom. Demzufolge begegnete die Arbeitsverwaltung der Projektdurchführung mit Skepsis. Sie verwies auf die nachweisbare Tatsache, dass die Branche Personal abbaut, dass bisher bereits sehr viele Arbeitslose auf den Gebieten von IT und Multimedia weitergebildet wurden und dennoch keine Beschäftigung gefunden hatten, dass Personal-Service-Agenturen künftig eventuell vorhandene Stellen besetzen könnten usw. Die Abbildungen 2 bis 4 widerspiegeln zum einen die tatsächlich deutlich rückläufige Entwicklung der Branche, zum andern verweist allein ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung auf die erhebliche brancheninterne Dynamik, die es auch zu beachten gilt.

Abbildung 2: Entwicklung der Geschäftslage



„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Abbildung 3: Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs

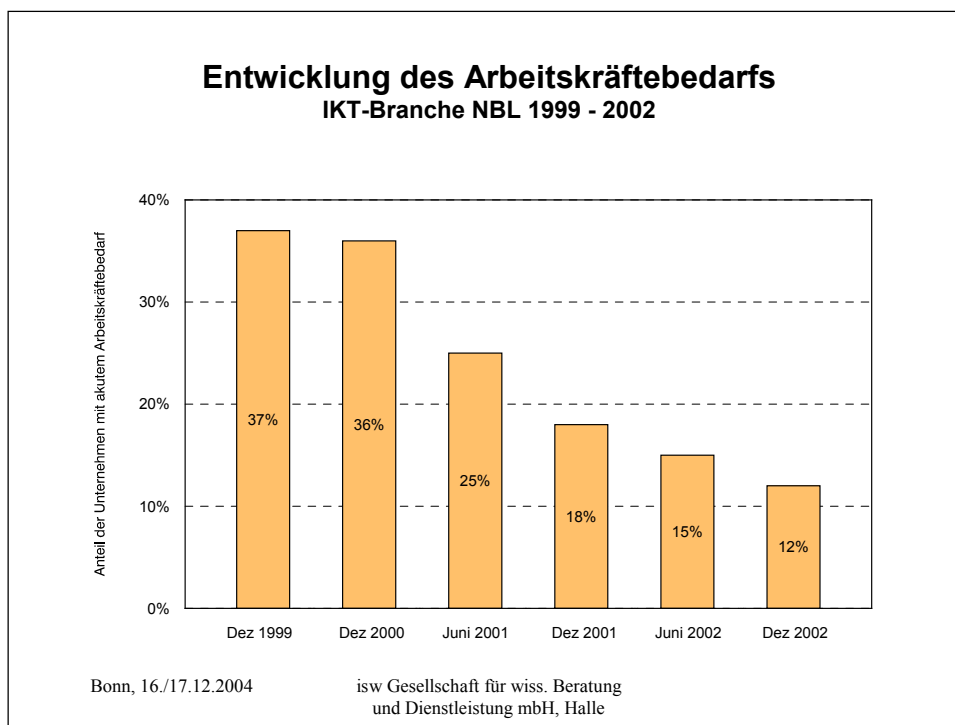
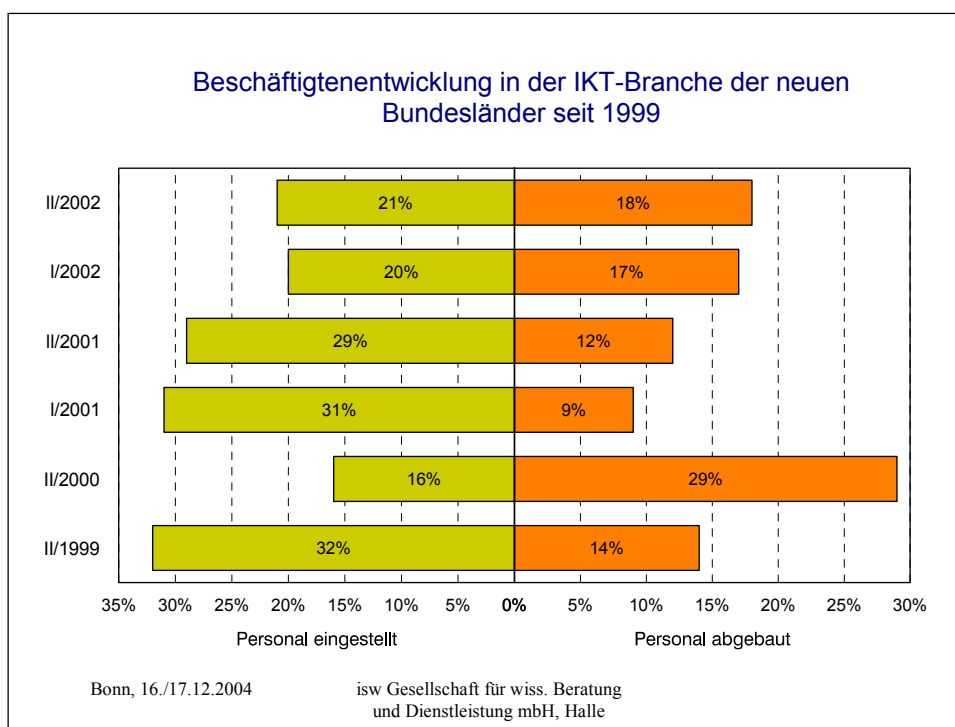


Abbildung 4: Beschäftigungsentwicklung



„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

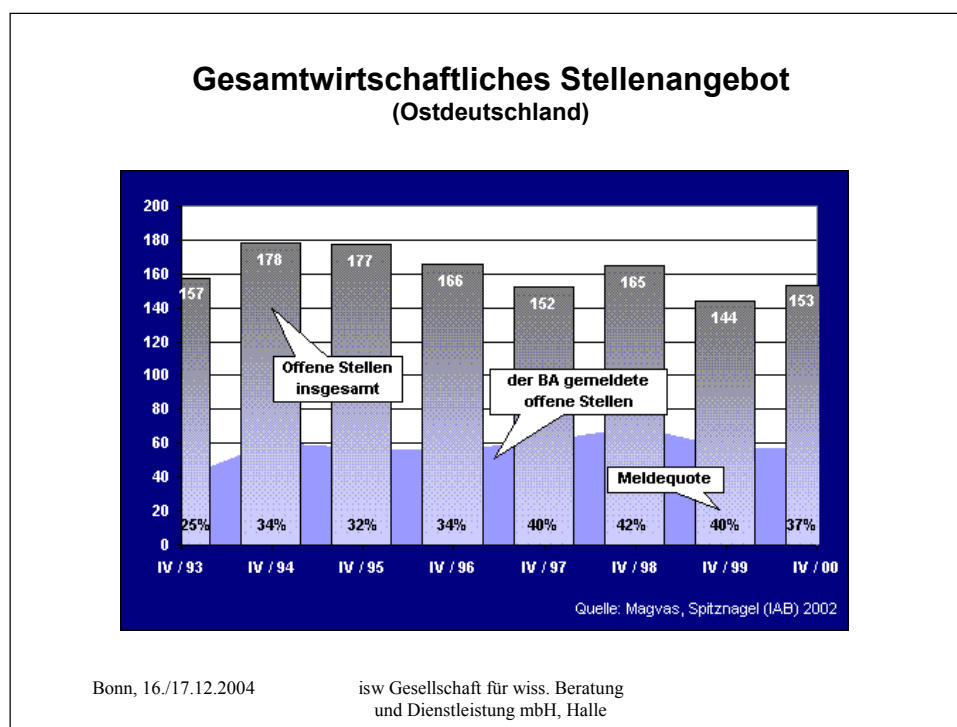
Die IT-Unternehmen waren – auch angesichts der dargestellten wirtschaftlichen Situation – an der Projektinitiative hochgradig interessiert und unterstützten sie von Anfang an.

Unser Projekt basierte – ebenso wie das von TELE.SOFT – auf vorhandenen unbesetzten Arbeitsplätzen, die entweder den Arbeitsämtern nicht gemeldet waren, trotz Meldung nicht besetzt werden konnten oder sich erst im Kontakt der Projektmitarbeiter mit den Unternehmen zu neuen Stellen entwickelten.

Über die bei den Arbeitsämtern *gemeldeten* Stellen hinaus gibt es noch ein deutlich größeres *gesamtwirtschaftliches Stellenangebot*, wie es sich aus repräsentativen Betriebsbefragungen ergibt, das natürlich nicht ausgeklammert oder unbeachtet bleiben darf.

Die in Abbildung 5 genannten Autoren polemisieren als Vertreter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deshalb nicht unberechtigt gegen die „Unterbelichtung der gesamten Nachfrageseite des AM“ sowie gegen die „unvollständige Abbildung der ungedeckten Nachfrage“.

Abbildung 5: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot (Ostdeutschland)



Unabhängig von jeglichen Statistiken kommen wir bei unseren Akquisen in aller Regel zu dem Ergebnis: 10-15 Prozent der Unternehmen – selbst im Osten (!) – haben Personalbedarf.

Allerdings heißt das keineswegs, dass die Deckung dieses Bedarfs „unproblematisch“ sei – allein deshalb, weil es ja genug Menschen gibt, die auf Arbeit warten. Ganz im Gegenteil: Die Situation ist nicht anders zu beschreiben als mit dem treffenden Titel einer Arbeitsmarkt-Studie: „*Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit*“. Die in Verbindung mit dem Institut für Mittelstandsforschung durchgeführte Mind-Studie 2003 stellte jüngst fest, dass insbesondere die kleinen, noch wenig etablierten Unternehmen Schwierigkeiten haben, offene Stellen mit geeigneten Arbeitskräften zu besetzen. Auch

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

dauere die Suche nach Fachkräften heute länger als vor 2 Jahren.

In den im wortwörtlichen Sinne kleinen Unternehmen Ostdeutschlands (70 % unter 10 Mitarbeitern, 95 % nicht älter als 10 Jahre, ein Drittel davon weniger als vier Jahre alt) wird zuerst versucht, Personalprobleme aus eigener Kraft zu lösen (innerbetrieblich; Mund-zu-Mund; zunehmend auch über betriebliche Netzwerke) und dann auch mit Hilfe der Agentur für Arbeit. Deren Inanspruchnahme *bei Arbeitsvermittlungen* liegt nach ihren eigenen Auskünften im Allgemeinen zwischen 20 und 30 Prozent.

In Unternehmen heißt es oft: Einfache Stellenbesetzungen sind mit dem Arbeitsamt möglich, schwierigere Fälle eher nicht. Die IT-Branche gehört eindeutig zum Terrain „schwerer Vermittelbarkeit“, denn hier ging nach unseren Beobachtungen die Einschaltung der Arbeitsämter bei der Besetzung offener Stellen gegen Null. Auf die Gründe dafür kann hier nicht näher eingegangen werden.

Die Besetzung von Stellen *in kleinen Unternehmen* (auch außerhalb der IT-Branche) weist eine ganze Reihe komplizierende Besonderheiten auf.

1. Eine Personalbedarfsplanung ist in der Regel nicht vorhanden; Stellen- und Anforderungsbeschreibungen ebenfalls nicht oder nur in sehr undifferenzierter Form.
2. Bei der Lösung dieser Probleme, die für eine gezielte und erfolgreiche betriebsnahe bzw. arbeitsplatzbezogene Weiterbildung Grundvoraussetzung ist, benötigen die Unternehmen fachgerechte Unterstützung, die viel Zeit und Kraft kostet (was jedoch im Regelfalle von keiner Arbeitsverwaltung bezahlt wird).
3. Bildungsbedarfsanalysen können generell nicht, besonders aber nicht in kleinen Unternehmen als einmaliger, der Qualifizierung vorgeschalteter Akt verstanden und realisiert werden. Sie sind als permanente, den Bildungsprozess begleitende Notwendigkeit anzusehen und zu betreiben, um der hohen Veränderungsdynamik in kleinen Unternehmen Rechnung zu tragen.
4. Die hiesigen Unternehmen haben – mit ganz geringen Ausnahmen – kleinteilige und oft sehr spezifische Bedarfe, die sich also von Fall zu Fall stark unterscheiden, und es gibt wenig Möglichkeiten, sie „zu bündeln“.
5. In aller Regel werden „fertige“ und ideal passende Mitarbeiter gesucht. Dies gilt umso mehr, je kleiner die Unternehmen sind.
6. Im IT-Bereich selbst werden oft Fachleute gesucht, die zum einen IT-Allrounder sind und zum anderen IT-Tätigkeiten in Verbindung mit kaufmännischen oder technischen Aufgaben lösen können (sog. *IT-Mischberufe*). Gerade solche Personen mit am Arbeitsmarkt gesuchten Kompetenz„legierungen“ konnten wir nur sehr selten finden.

2. Wie gut sind Erwerbslose auf den 1. Arbeitsmarkt vorbereitet?

Vorab ist zu betonen, dass Unternehmer in der Regel bereit sind, Erwerbslose und damit oft auch „Quereinsteiger“ einzustellen. Dies zeigen eigene Untersuchungen wie auch Befragungen von Wirtschafts- und Branchenverbänden. Allerdings wird immer die Ergänzung nachgeschoben: „... *wenn sie richtig vorbereitet sind*“. Damit sind – gerade in der IT-Branche – durchaus nicht nur oder vordergründig *formale Qualifikationen* gemeint.

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Abbildung 6: Anforderungen an den Berufsabschluss

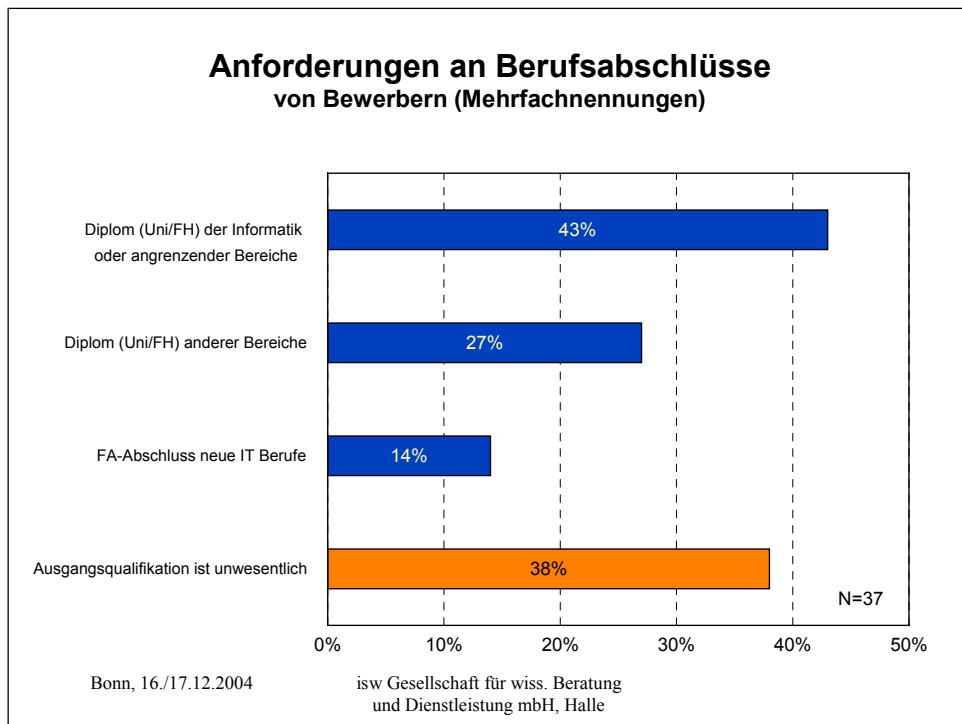
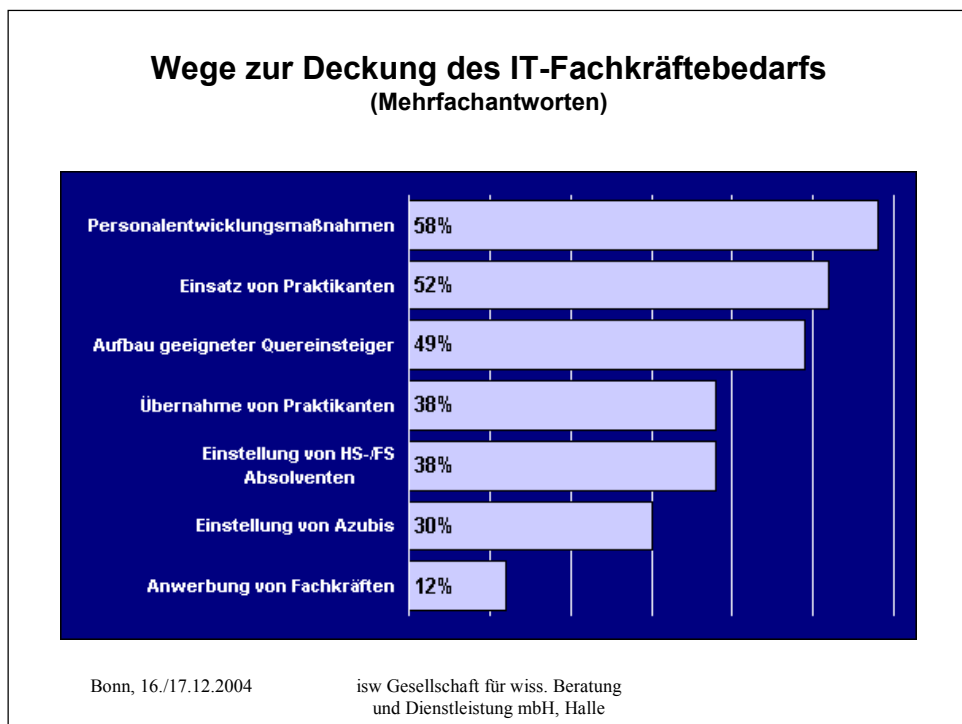


Abbildung 7: Wege zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs



„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

- Vorarbeiten im Sinne von *Branchen- und Regionalanalysen*, *Netzwerkentwicklung* unter Einbeziehung von IT-Verbänden und IT-Unternehmen sowie aktive *Stellenakquise*,
- umfassendes *Kompetenz-Tiefenprofiling* für interessierte Erwerbslose und Bestimmung ihrer „Passung“ in bezug auf die vorhandenen Stellen,
- *Auswahl* der Bewerber und ihre bestmögliche *Zuordnung* zu den Stellen,
- *Arbeitserprobung* in den Unternehmen als ultimative „Eignungsfeststellung“, der so weit wie irgend möglich die *Einstellung* folgen sollte.

Ein solcher *Auswahlansatz* ist bei einer großen Bewerber- und einer begrenzten Stellenzahl die naheliegendste und kostengünstigste Vorgehensweise. Falls erforderlich, sollte jedoch auch eine kurzzeitige (und damit wiederum kostensparende) Qualifizierung möglich sein, um möglichst viele der vorhandenen Stellen besetzen zu können.

Unsere Vorgehensweise sah also eine *Mischstrategie* vor: die *Personalauswahl* hatte das Primat und sollte durch *Personalentwicklung* ergänzt werden.

Wir haben nun im Projekt nach dem dargestellten Modus die IT-relevanten Kompetenzen unter authentischen, d. h. betriebsnahen und betrieblichen Bedingungen, überprüft.

Insgesamt wurden in das durchgeführte Projekt mehr als 1700 Personen/Interessenten einbezogen. 280 davon wurden – bei Vorhandensein von 360 offenen Stellen – per erweitertem Assessment einer Analyse und Bewertung ihrer IT-relevanten Kompetenzen (genauer: ihrer Kompetenzen in Bezug auf vorhandene Arbeitsplätze) unterzogen. 180 Teilnehmer davon wiesen Voraussetzungen auf, die es möglich erscheinen ließen, sie für eine vierwöchige betriebliche Arbeitserprobung in IT-Unternehmen zu empfehlen. Die Unternehmen „kürzten“ diese Zahl um 55 (auf Grund *ihrer* Kompetenzeinschätzungen sowie aus betrieblichen Gründen). Von den verbleibenden 125 Teilnehmern, die die betriebliche Arbeitserprobung absolvierten, wurden 102 anschließend eingestellt. 8 weitere erhielten die Option, dieses Jahr noch eingestellt zu werden, und 14 starteten in eine selbständige Tätigkeit.

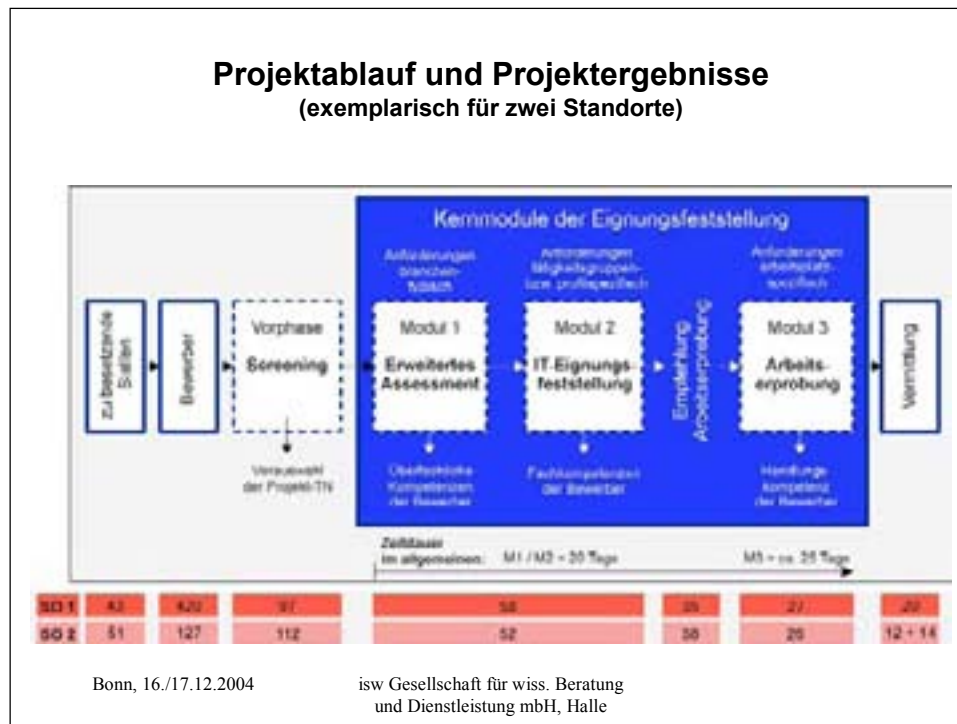
In Verbindung mit dem Projektablauf (von links nach rechts) werden in Abbildung 9 die zahlenmäßigen Relationen – am Beispiel von zwei Projekt-Standorten – deutlich gemacht. Aus der großen Zahl von erwerbslosen Bewerbern, die sich aus eigenem Antrieb für das Projekt meldeten, wurden in einem *Screening* anhand von Unterlagen und Gesprächen sowie mit Blick auf die verfügbaren Stellen die potenziellen Projekt-Teilnehmer(inne)n vorausgewählt.

Im *Modul 1* wurde das Vorhandensein *branchentypischer überfachlicher Kompetenzen* (Schlüsselqualifikationen) und im *Modul 2* das Vorhandensein *fachlicher Kompetenzen* in Bezug auf die vorhandenen Stellen überprüft.

Beides geschah im Unterschied zu sonstigen Vorgehensweisen unter Einbeziehung von IT-Verbänden und -Unternehmen, da wir ja an deren Urteil (und damit einem Urteil über die Passfähigkeit des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials) interessiert waren.

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Abbildung 9: Projektablauf und Projektergebnisse an zwei Standorten



Nach dem Sammeln erster Erfahrungen gingen wir dazu über, die Trennung zwischen beiden Modulen aufzuheben und beide Kompetenzkomplexe *im Zuge des Lösens IT-spezifischer Aufgabenstellungen* zu analysieren, was nochmals Praxisnähe und Aussagekraft des Vorgehens – das insgesamt eine vergleichsweise kurze Zeit- und Förderdauer beanspruchte (7 Wochen) – erhöhte.

Es wurde schnell deutlich, dass auch die grundsätzlich geeigneten Teilnehmer einer *arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung* bedurften. Schwachstellen waren insbesondere das zu gering entwickelte *anwendungsbezogene Wissen* und *fehlende praktische Arbeitserfahrungen*, an denen es sowohl den branchenunerfahrenen Quereinsteigern als auch den mit Arbeitsamtsmaßnahmen Weitergebildeten fehlte.

Wir schlossen diese sehr wesentliche Lücke dadurch, dass wir beiden Modulen den Charakter eines „Förder-Assessments“ gaben. Darin ging es dann nicht mehr nur um Auswahl und Auswahlentscheidungen, sondern zugleich auch um *arbeitsbezogenes Lernen und Personalentwicklung*. Dafür bot die im Projektzeitraum publizierte „*arbeitsprozessorientierte IT-Weiterbildung*“ eine sinnvolle Anknüpfung.

In den Vermittlungen drückt sich die *Passgenauigkeit* zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Bewerbern aus. Natürlich gibt es Betriebe, die „fünf Minuten vor der zugesicherten Einstellung“ einen Rückzieher machen. Deshalb baten wir alle, unabhängig davon, ob tatsächlich eine Einstellung erfolgte, auch um eine Einschätzung, inwieweit ihrer Meinung nach die vorgestellten Bewerber grundsätzlich den Anforderungen der Branche entsprachen: Über 85 % von ihnen wiesen die erwartete Handlungskompetenz auf.

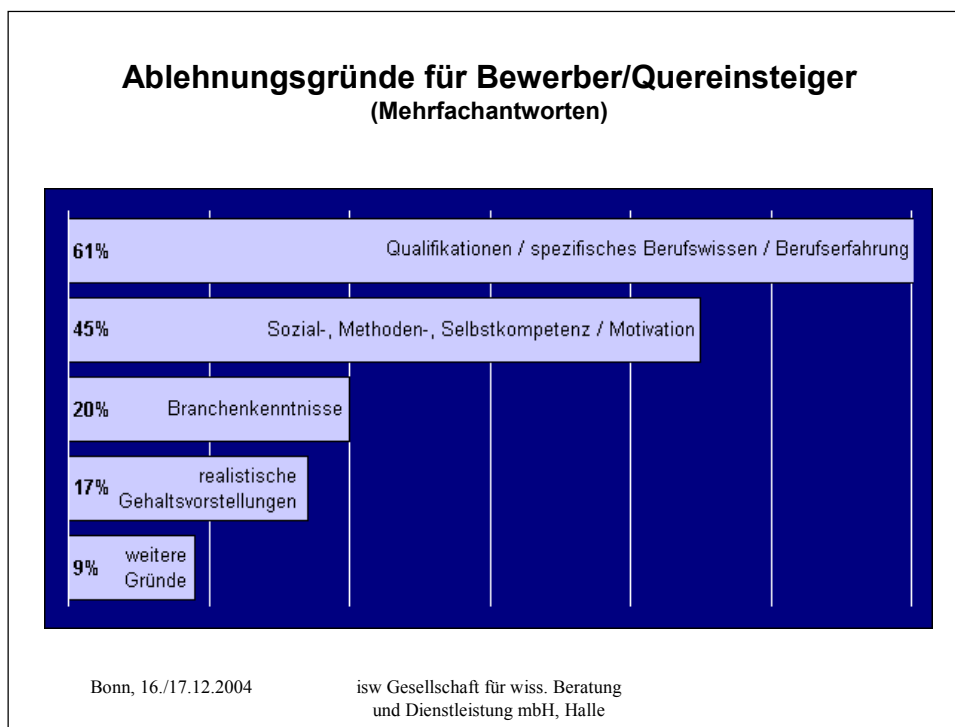
„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Dies entspricht einer enormen Effizienzverbesserung gegenüber der „unausgelesenen Grundgesamtheit“, mit der Arbeitgeber normalerweise konfrontiert sind und bescheinigt die Zweckmäßigkeit der gewählten Vorgehensweise.

Festzuhalten bleibt: Das dargestellte Vorgehen erlaubt, Arbeitgeber vom Problem der Überhäufung mit ungeeigneten Bewerbern zu befreien und einen Teil ihrer recht *anspruchsvollen Stellen* adäquat zu besetzen. Der Aufwand dafür ist nicht gering – es ist aber der geringst mögliche! Mit weniger Aufwand scheint uns eine Problemlösung, die Arbeitgeber (aber auch Arbeitsuchende) annähernd befriedigt, kaum möglich.

Das Projekt zeigte zudem, dass – gemessen an den Anforderungen des Arbeitsmarkts bzw. der Unternehmen – ein sehr großer Teil von Erwerbslosen *auch nach Weiterbildungen* nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügt. Die *Kompetenzdefizite* konzentrieren sich dabei auf folgende Bereiche.

Abbildung 10: Ablehnungsgründe für Bewerber/Seiteneinsteiger



Diese Gründe sind nicht neu. Neu ist auch nicht, dass Kompetenzmangel bei weitem *nicht allein an fachlichen Defiziten* fest zu machen ist. Wir benutzen als Faustregel ein 50 : 50 - Verhältnis in der *Bedeutsamkeit überfachlicher und fachlicher Kompetenzen*. Zugleich erhielten wir zum wiederholten Male Hinweise auf ein zweites Kardinalproblem: *Vermittlungshemmnisse* ergeben sich (wie sollte es anders sein) aus deutlich unzureichender *Arbeitserfahrung und Branchenkenntnis*!

Wenn davon auszugehen ist, dass 30 – 40 % derer, die im engeren oder erweiterten IT-Bereich arbeiten möchten und dafür auch eine prinzipielle Eignung besitzen, dann sollte zumindest ein Teil davon sinnvoll weiterqualifiziert werden. Dass dafür ein Bedarf vorhanden ist, wurde bereits festgestellt, und dieser wird sich v. a. in den *Anwenderbereichen der KMU* weiter entwickeln. Das wird zum einen dadurch belegt, dass in kleinen Unternehmen in dieser Hinsicht oft noch ein bescheidenes Niveau besteht und

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

zum anderen dadurch, dass Betriebe IT-Weiterbildungen durchweg und nach wie vor sehr große Bedeutung einräumen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004). Auch angesichts der bisher getätigten Bildungsinvestitionen durch die Bundesanstalt für Arbeit wäre das ökonomisch und menschlich sinnvoll. Dabei sollte natürlich auch beachtet werden, dass in den Weiterbildungen auf die vielfältigen Anwendungsbereiche in KMU Bezug genommen wird.

Einer Lösung harrt auch folgendes Problem: In den *Bewerberprofilen* sehr vieler IT-Wietergebildeter nehmen *elementare* IT- Kenntnisse den breitesten Raum ein, während weitere, im bisherigen Berufsweg erworbene Kompetenzen nur noch am Rande Erwähnung finden. Erstere allein sind ob ihres tausendfachen Vorhandenseins nicht gefragt – letztere wären nicht selten ein Anknüpfungspunkt für eine arbeitsmarktliche Integration (Maschinenbau-Ingenieure sind in Ostdeutschland „absolute Mangelware“).

Abbildung 11: Bewerberprofil (typisches Beispiel)

Bewerberprofil (typisches Beispiel)	
Tätigkeit/Beruf:	Dipl.-Ing. (FH) Maschinenbau
Gewünschte Tätigkeit:	Dipl.-Ing. Apparate- und Anlagenbau, Projektierungsingenieur
Kenntnisse und Fähigkeiten:	
Windows-95, Windows-98, Windows-ME, Internet-Kompetenz, Tabellenkalkulation Excel, Datenbank Access, Textverarbeitung Word, Auto-CAD, Buchführung, Rechnungswesen, Marketing, Einkauf/Logistik, Umweltschutz, Werkstofftechnik, Maschinenbau	
Bonn, 16./17.12.2004	isw Gesellschaft für wiss. Beratung und Dienstleistung mbH, Halle

Aus solcher von wem auch immer produzierter Sachlage ergeben sich das von Arbeitgebern beklagte Bewerben „unqualifizierter Bewerber“ bzw. die Passungenauigkeiten bei Vermittlungsvorschlägen – und im Gleichlauf damit die zunehmende Orientierungs- und Mutlosigkeit sich bewerbender Erwerbsloser.

3. Konzepte und Methoden der Weiterbildung ergebnisorientiert umgestalten!

Das bisher Dargestellte legt insbesondere für die SGB III-geförderte berufliche Weiterbildung – und darüber hinaus - eine Reihe von Konsequenzen nahe.

Einige davon sind im Zusammenhang mit den „Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ heute bereits als „geflügelter Worte“ in fast aller Munde (Abbildung 12).

„Neue Wege IT“ – Erfahrungen des TELE.SOFT-Partnerprojekts in den ostdeutschen Bundesländern

Sie treffen gut auf die hier dargestellte Situation zu, besonders dann, wenn sie tatsächlich der künftigen Förderpraxis zu Grunde gelegt werden.

Abbildung 12: Neuausrichtung (geförderter) beruflicher Weiterbildung

**Neuausrichtung
(geförderter) beruflicher Weiterbildung**

- ✓ „Mehr Klasse – weniger Masse.“
- ✓ „Erst platzieren – dann qualifizieren.“
- ✓ „Doppelte Bedarfsorientierung.“
- ✓ „Fördern und Fordern.“
- ✓ **Flexibilisierung – Differenzierung - Individualisierung**

Bonn, 16./17.12.2004 isw Gesellschaft für wiss. Beratung
und Dienstleistung mbH, Halle

Zugleich aber bleiben auch noch etliche Wünsche offen, deren Erfüllung im Zuge der *Neuausrichtung beruflichen Weiterbildung* wünschenswert wäre.

Wenn die in der regionalen Wirtschaft benötigten Fachkräfte meist nicht „von der Stange“ zu haben sind, dann brauchen wir mehr „*Maßgeschneidertes*“. Aus der Sicht des hier dargestellten Problemkreises bedarf es dazu:

Abbildung 13: Ausrichtung geförderter beruflicher Weiterbildung (1)

Berufliche Weiterbildung Arbeitsuchender mit Erwerbsbiografie braucht...

Entwicklung ausreichender Vorstellungen vom neuen Berufs- bzw. Tätigkeitsbild (frühzeitig)

- o **Herausbildung neuer beruflicher Identität (längerfristiger Identifikationsprozess)**
- o **Erschließung von pädagogisch nutzbarem Wissen über die Gesamtpersönlichkeit und ihre Bildungsvoraussetzungen**
- o **Aktive Nutzung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen und deren zielgerichtete Erweiterung (Mehrwert schaffen)**
- o **Bewusste und methodisch fundierte Entwicklung/Veränderung aller Kompetenzbereiche (nicht nur als „Erklärung“)**

Bonn, 16./17.12.2004 isw Gesellschaft für wiss. Beratung und Dienstleistung mbH, Halle




Abbildung 14: Ausrichtung geförderter beruflicher Weiterbildung (2)

Berufliche Weiterbildung Arbeitsuchender mit Erwerbsbiografie braucht...

- o **Primat praktischen Anwendungsbezugs und Erfahrungserwerbs gegenüber der Wissensvermittlung**
- o **Erweiterte und gezielte Ausschöpfung des Kompetenz-Entwicklungs-Potenzials betriebsnahen und betrieblichen Lernens**
- o **Entwicklung und Beurteilung von Bildungsqualität anhand der Ziele, Inhalte und Methoden pädagogischer Prozesse**
- o **Bestimmung des Förderbedarfs (zeitlich, finanziell usw.) anhand „doppelter Bedarfsorientierung“**
- o **Bildungszielbestimmungen und Förderungen für größere regionale Räume**

Bonn, 16./17.12.2004 isw Gesellschaft für wiss. Beratung und Dienstleistung mbH, Halle

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Dr. Anneliese Durst

Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt
München

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe – Erfahrungen am IT- und Medienstandort München

Zentrales Problem in unserer Gesellschaft ist die Massenarbeitslosigkeit. Alle Prognosen sowie der weiter voranschreitende Strukturwandel stimmen in Bezug auf qualitativ bedeutsamen Abbau von Arbeitslosigkeit nicht optimistisch. Arbeitsmarktpolitik ist in Deutschland Bundespolitik. Doch viele Kommunen haben als notwendige Reaktion auf die unmittelbar spürbaren Auswirkungen der Arbeitslosigkeit vor Ort Initiative ergriffen und Programme für Beschäftigung und Qualifizierung aufgelegt. So auch München.

Beschäftigungspolitik bewegt sich im Spannungsfeld von Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik. Es gilt die Integration von so genannten Zielgruppen in einen Arbeitsmarkt zu unterstützen, der nur bedingt aufnahmefähig scheint. Fehlende Qualifikationen, gesundheitliche Handicaps, höheres Lebensalter sind Attribute von Personenkreisen, die auf unserem Arbeitsmarkt mit Benachteiligungen rechnen müssen. Die IT- und Medienberufe sind Teil eines prosperierenden Dienstleistungsbereichs, in dem lange Zeit gute Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Quereinsteiger gesehen wurden. Wie stellt sich dieses aus Münchner Sicht dar und welche Chancen eröffnen sich für die hier im Zentrum der Tagung stehenden Jugendlichen bzw. jungen Arbeitslosen?

I. Der IT und Medienstandort

München gilt neben Köln, Hamburg und Berlin als der bedeutendste Medienstandort der Bundesrepublik. Die Medienwirtschaft ist zu einem zentralen Aktionsbereich lokaler-regionaler, nationaler und auch internationaler Standortprofilierung geworden sowie zum Handlungsfeld regionalen Standortwettbewerbs, auch wenn aktuelle Entwicklungen manche Euphorie gedämpft haben dürfen.

Eine permanente Neuorientierung und Verschmelzung von Geschäftsfeldern charakterisiert die Branche. Medienwirtschaft und Informationstechnologie sind nur mehr schwer zu trennen. In einer aktuellen Studie des Referates für Arbeit und Wirtschaft und der IHK für München und Oberbayern vom November 2004 zum IuK-Standort München wurde eine aktuelle Bestandsaufnahme vorgenommen. Die Branchen wurden entsprechend der Klassifikation durch das Statistische Bundesamt gebildet und Medien als Branche in die IuK-Industrie integriert. In dieser Weise in 8 Branchen "sortiert", ergeben sich für die Region München:

- 4.689 Medienunternehmen mit 58.053 sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigten,
- 8.254 Unternehmen im Bereich Software / Daten- und IT-Services / e-Commerce mit 54.921 Beschäftigten,
- 6584 Unternehmen im Bereich Werbung / Marktkommunikation und -forschung mit 28.713 Beschäftigten,
- 445 Unternehmen im Bereich Journalismus / Informationsdienste und Agenturen mit 1.490 Beschäftigten,
- 162 Kabel- und Netzbetreiber mit 18.982 Beschäftigten,

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

- 165 Unternehmen im Bereich Bauteile und Komponenten mit 18.636 Beschäftigten,
- 936 Unternehmen mit 64.748 Beschäftigten werden zur so genannten Verbraucherebene, die v.a. die Ausstattung mit Endeinrichtungen (u.a. Computer, Telefone) beinhaltet, gezählt,
- der Bereich Distribution umfasst 1.447 Unternehmen mit 7.756 Beschäftigten

Große Bedeutung für den Standort München

- 2003 verzeichnet die Branche trotz der zwischenzeitlich erfolgten konjunkturellen Beruhigung 22.500 Unternehmen (1999: 18.000) mit einer Gesamtbeschäftigung von 395.000 Personen (252.000 fest angestellte Vollzeit-Mitarbeiter, 60.000 Teilzeitkräfte und 83.000 freie Mitarbeiter). Das Investitionsvolumen belief sich in 2003 auf nahezu 9 Mrd. €. Einschließlich des umsatzstarken Medienbereichs setzten die Unternehmen im IuK-Sektor 70 Mrd. € um, das sind 14 Prozent mehr als vor 5 Jahren (1999: 61 Mrd. €). Das Marktvolumen der Informations- und Telekommunikations- (ITK) Branche (ohne Medien) betrug nach Information des Branchenverbandes BITKOM im Jahr 2003 in Deutschland 128,3 Mrd. Euro. Mit 53 Mrd. Euro erwirtschaftet der Raum München 41 % des deutschen Umsatzes.
- Die Talsohle nach dem IuK-Hype scheint durchschritten. Die Beurteilung der zukünftigen Marktentwicklung ist geprägt von vorsichtigem Optimismus. Während die Unternehmen die wirtschaftliche Lage in Deutschland insgesamt nach wie vor nicht sonderlich günstig einschätzen, sehen sie die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Betriebs jetzt wieder positiver: 28% aller IuK-Unternehmen erwarten eine bessere Geschäftsentwicklung für das Jahr 2004. Über die Hälfte (53%) bezeichnen die Erwartungen für dieses Jahr als befriedigend und lediglich 19% der Unternehmen befürchten eine Verschlechterung. Für die kommenden 2 Jahre erwarten 51% und für die nächsten 3-5 Jahre sogar 62% der Unternehmen eine positive Entwicklung der Geschäfte.
- Die Beschäftigungsentwicklung ist weniger eindeutig zu beurteilen. Der Beschäftigungsrückgang, der ab 2002 zu beobachten ist, scheint fast gestoppt, im Bereich Medien waren bereits 2003 deutliche Zuwächse (+2,7 %) zu verbuchen. Im langfristigen Vergleich der sozialversicherungspflichtig Vollzeit-Beschäftigten ist gegenüber 1999 für die gesamte Branche ein Zuwachs von rund 5% zu verzeichnen. Die Zuversicht der Unternehmen spiegelt sich bei den Personalplanungen wider. 16% der Unternehmen kalkulieren für das laufende Jahr einen Mitarbeiterzuwachs, 72% gehen von stabilen Mitarbeiterzahlen aus.

Steigende Beschäftigtenzahlen in der Medienwirtschaft

Mit 58.000 sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigten verzeichnet die Medienbranche im Raum München 2003 ein "Allzeithoch" des Beschäftigungsstandes. Bemerkenswert ist der Trend in Richtung Stadt. Nur 19 Prozent aller Medienunternehmen haben heute ihren Firmensitz im Umland. Dies sind vor allem kleine Betriebe mit im Durchschnitt 4 Mitarbeitern, während die Betriebe im Stadt- und Landkreis München im Durchschnitt 14 Beschäftigte zählen. Entsprechend arbeiten in der Region außerhalb von Stadt und Landkreis nur mehr 6 Prozent aller in der Medienwirtschaft tätigen Personen. Knapp acht Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Medienwirtschaft der Bundesrepublik arbeiten in der Medienmetropole München. Für Frauen ist die Bedeutung des Wirtschaftszweiges in München größer als für Männer. Beinahe sechs Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in München arbeiteten 1999 in einer Branche dieses Wirtschaftszweiges aber nicht einmal fünf Prozent aller Männer.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Werbung, Marktkommunikation und -forschung Eine junge Branche mit Durchhaltevermögen

Nahezu 30 Prozent aller luK-Unternehmen im Untersuchungsraum, nämlich 6.584 Betriebe, gehören dem Bereich der Werbung, Marktkommunikation und -forschung an. Nur noch die Software-Branche zählt mehr Unternehmen. Gleichzeitig aber handelt es sich bei der Mehrzahl der Unternehmen um sehr kleine Betriebe. Sie haben im Durchschnitt 4 fest angestellte Mitarbeiter, 1 Teilzeitbeschäftigten und 2 freie Mitarbeiter. Die Unternehmen der Werbebranche sind nicht nur besonders klein im Durchschnitt, sie sind innerhalb des luK-Sektors auch die jüngste Branche. 53 Prozent aller Werbeunternehmen wurden erst nach 1996 gegründet, 22 Prozent erst nach dem Jahr 2001, also bereits in der damaligen Krise. Die Erhebungsergebnisse und die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen zeigen deutlich, dass die Branche sehr große Einbrüche zu verkraften hatte. Nichts desto weniger blickt die Branche wieder optimistisch in die Zukunft, da das Werbeaufkommen 2004 wieder am steigen ist.

Journalismus, Informationsdienste und Agenturen Eine kleine aber stabile Branche

Dies ist der kleinste Bereich, nicht einmal 1 Prozent der Mitarbeiter in der luK-Industrie sind dort tätig, zum Gesamtumsatz trägt der Bereich 0,4 Prozent und zu den Investitionen 0,2 Prozent bei. Sie scheint aber weitgehend krisenfest zu sein und zeigt seit 1999 eine stabile Aufwärtsentwicklung. Es ist die einzige unter allen luK-Branchen, die auch in der Zeit von 1999 bis 2002 kontinuierlich wachsende Mitarbeiterzahlen aufweist. Wobei es scheint, als habe sich die Zahl der Mitarbeiter nun auf einem für die Branche hohen Niveau eingependelt.

Software, Daten- und IT-Services, e-Commerce Optimismus kennzeichnet die Branche

Gemessen an der Zahl der Betriebe ist der Bereich der ITK-Services mit 8.254 Unternehmen die größte Branche unter allen luK-Branchen im Raum München. Sie vereinigt über ein Drittel (36,4 Prozent) aller Unternehmen auf sich und 21 Prozent aller fest angestellten Mitarbeiter der luK-Industrie (54.021). Zum Gesamtumsatz der luK-Branche trägt sie 15 Prozent bei. Auch in diesem Bereich hat sich die Zahl der Beschäftigten in den letzten 5 Jahren ständig erhöht – insbesondere in der Zeit von 2001 bis 2002, also in der Phase, in der sich eine Reihe von Softwareingenieuren und Projektleitern mit eigenen Betrieben selbständig gemacht haben. Im Augenblick sind die Mitarbeiterzahlen stabil, doch rechnen 22 Prozent der Unternehmen, dass sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter in ihrem Betrieb bis Ende des Jahres 2004 weiter erhöhen wird. Mehr als 64 Prozent dieser Betriebe sind noch keine 10 Jahre alt, 24 Prozent sind während der Krise nach 2001 entstanden.

Transportebene / Kabel- und Netzwerkbetreiber Eine junge, Technologie getriebene Branche

Deregulierung und Privatisierung des Telekommunikationsmarktes haben dieses Marktsegment in der heutigen Form erst ermöglicht. Daher sind Dreiviertel der zu dieser Branche zählenden Betriebe erst nach 1996 gegründet worden. 7,5 Prozent aller Mitarbeiter des luK-Sektors im Raum München sind in diesem Bereich tätig, der insgesamt nur 162 Betriebe aufweist. Darunter befinden sich neben einer Reihe kleinerer Dienstleister und Shops vor allem auch die großen Kabel- und Netzwerkbetreiber. Die Branche steuert 35,7 Prozent an den Gesamtinvestitionen der luK-Industrie im Raum München bei und 21 Prozent des Umsatzes.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Bauteile / Komponenten

Ein Markt im weltweiten Wettbewerb

Insgesamt arbeiten im Bereich Bauteile / Komponenten in der Region München in 165 Unternehmen 18.636 Personen, das sind 7 Prozent aller Mitarbeiter der IuK-Branche. Ganz hat sich die Branche noch nicht erholt von der Überhitzung, auf die dann der Abschwung folgte, doch hat der gute Absatz an Mobiltelefonen im Jahr 2003 wieder zu „schwarzen Zahlen“ im Bauelementebereich geführt. Auch für 2004 erwartet die Branche positive Ergebnisse. Dieser Markt steht unter sehr hohem Kostendruck und die Branche verlagert die Produktion zunehmend nach Fernost. Neben dem Vertrieb konzentrieren sich die im Wirtschaftsraum München ansässigen Unternehmen auf Forschung und Entwicklung.

Verbraucherebene/ Endeinrichtungen

München ist ein Produktionsstandort

Der Markt für Endgeräte befindet sich in einem starken Wandel. Informations- und Kommunikationstechnik und die klassische Unterhaltungselektronik wachsen immer stärker zusammen. Die Märkte für die klassischen Endprodukte der IuK-Industrie wie Büromaschinen, Telefonanlagen, Rundfunk- und TV-Geräte sowie Foto-, Projektions- und Kinogeräten nähern sich der Sättigungsgrenze. Allerdings kommen in Deutschland auf 10 Personen zurzeit nur 4 PCs, während in den USA die Ausstattungsquote bei 66 Prozent liegt und in Skandinavien bei ca. 57 Prozent. Deutschland hat daher noch einen Nachholbedarf. Obwohl sich die Geräteproduktion immer stärker in Billiglohnländer, vor allem nach Fernost, verlagert, sind in der Region München noch immer 936 Unternehmen der Endgeräteindustrie angesiedelt. Darunter ist das Haus Siemens mit allen seinen zur IuK-Industrie zählenden Geschäftsbereichen. Ein gutes Drittel der Betriebe ist in der Region außerhalb des Stadtgebiets ansässig. Die Branche trägt mit einem Umsatz von 13,6 Milliarden Euro wesentlich zum Gesamtumsatz des IuK-Sektors in München bei und ist zu 11 Prozent an den Gesamtinvestitionen des Sektors beteiligt.

Distribution

Bedeutung in der Wertschöpfungskette steigt

Distribution und Logistik nehmen einen immer wichtigeren Platz in der Wertschöpfungskette vom Hersteller zum Endabnehmer ein. Im Raum München haben die Vertriebsorganisationen vieler großer Endgerätehersteller ihren Sitz.

1.447 Unternehmen, das sind 6,4 Prozent aller Unternehmen der IuK-Industrie in der Region, zählen zum Bereich Distribution. Insgesamt beschäftigt die Branche zurzeit 7.756 fest angestellte Vollzeitkräfte Mitarbeiter, 3.089 fest angestellte Teilzeitkräfte und 1.929 freie Mitarbeiter. Der Anteil der Teilzeitkräfte an allen fest angestellten Mitarbeitern ist in diesem Bereich mit 29 Prozent erwartungsgemäß hoch.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass das Stimmungstief in der Branche überwunden ist. Es herrscht zwar keine Euphorie wie Ende der 90er Jahre, die Zahlen geben jedoch Anlass für die Unternehmen wie auch für die für den Wirtschaftsstandort Verantwortlichen optimistisch in die Zukunft zu blicken.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

II. Qualifikationsanforderungen

Die IT-Branche gilt als eine moderne, prosperierende Branche, die aufgrund ihrer inhaltlichen Anforderungen und technischen Voraussetzungen gute Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen sowohl für Männer als auch Frauen bietet. So stellt sich dies im Selbstbild von Akteuren der Branche als auch in der Außenansicht der Branche dar.

Insbesondere die Medienwirtschaft gilt landläufig als „junge“ Branche mit einem modernen Image, die

- bis heute ein überdurchschnittliches Wachstum aufwies,
- als wesentlicher Bestandteil und Akteurin des Strukturwandels von der Industrie zur Informations- oder Wissensgesellschaft angesehen wird,
- nicht nur die notwendigen (Wissens-)Inhalte aufbereitet und verfügbar macht, sondern dies auch in neuartiger technischer Form,
- neue technische Möglichkeiten nicht nur bei der Produktion des Informationsmediums verwendet, sondern diese auch als Gebrauchswert des Mediums selbst (weiter-)entwickelt und zur Verfügung stellt,
- weit fortgeschritten ist auf dem Weg, neue Arbeitsformen, abseits des „Normalarbeitsverhältnisses“, sowohl in zeitlicher, räumlicher als auch technisch und organisatorischer Hinsicht zur Normalität werden lassen.

Treffen diese Zuschreibungen zu, so ist zu fragen, ob die Medienwirtschaft nicht ein Vorbote einer neuen Wirtschaftsweise ist, in der traditionelle Verhaltensmuster und Strukturen disfunktional geworden sind, weil sie nicht mehr mit dem neuen gesellschaftlichen Wertesystem vereinbar sind. Nehmen die neuen Branchen (gezwungenermaßen) Abschied von alten Mustern und damit auch von einer geschlechtsspezifischen Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft?

Dem ist keineswegs so. Eine seitens der Stadt in Auftrag gegebene Studie über Frauen in der Medienwirtschaft (Referat für Arbeit und Wirtschaft, 2002) kommt in ihren qualitativen und quantitativen Ergebnissen zu dem Schluss, dass die Medienwirtschaft „normaler“ ist, als landläufig vermutet wird. Sie werde sowohl in ihrer beschäftigungspolitischen Bedeutung als auch hinsichtlich ihrer „Modernität“ in der Öffentlichkeit überschätzt.

Die Medienwirtschaft ist meines Erachtens auch normaler wenn nicht sogar anspruchsvoller in Bezug auf die qualifikatorischen Anforderungen ihres Personals. Die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskraft haben sich zwar verändert.

Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenzen i.w.S., Teamfähigkeit, so genannte Soft-Skills, die insbesondere Frauen zugeschrieben werden, sind gefragt, Anforderungen, die auch von Befragten aus Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen immer wieder betont werden. Der wachsende Anteil von Frauen (und auch von Männern) mit Abitur aber ohne Berufsausbildung an den Beschäftigten in der Medienwirtschaft zu Lasten derjenigen ohne Abitur und ohne Berufsausbildung scheint dies zu bestätigen. Die Unternehmen setzen offensichtlich darauf, dass derartige Fähigkeiten in der gymnasialen Ausbildung vermittelt werden.

Es gibt einen eindeutigen Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen, die berufliche Bildung im dualen System oder Fachhochschul- bzw. Hochschulbildung voraussetzen, die dazu beitragen, dass vor allem Frauen ihre Chancen an einer gleichberechtigten Teilhabe an den Erwerbsmöglichkeiten in der Medienwirtschaft erhöhen. So ist

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

der Anteil gut und hoch qualifizierter Frauen in der Medienwirtschaft gestiegen. Am Ende des letzten Jahrzehntes verfügten über 80 Prozent der weiblichen Beschäftigten in der Münchner Medienwirtschaft über eine Berufs- bzw. Hochschulausbildung. Damit verringerte sich der Abstand zu ihren männlichen Kollegen insgesamt deutlich.

Gleichzeitig legt dieser Befund aber nahe, dass insbesondere die Zielgruppe, die auf dieser Tagung im Zentrum der Betrachtung stehen, Jugendliche, die arbeitslos sind und geringe formale Kenntnisse mitbringen, nicht zu den bevorzugten Gruppen dieses Teil-Arbeitsmarktes zählen. Das Setzen auf hohe formale Bildung in dieser Branche erschwert deren Zugangsmöglichkeiten.

Lassen Sie mich noch einen Blick auf die Situation von Frauen werfen, deren strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen hohe Priorität im kommunalen Handeln hat.

Viele Tätigkeiten in der Medienwirtschaft erfordern Fähigkeiten wie Kreativität und Organisationstalent, die nicht selten Frauen zugeschrieben werden. Unternehmen, in denen vorrangig hoch qualifizierte Dienstleistungen erbracht werden, haben einen großen Bedarf an diesen Qualifikationen. Dabei kommt Frauen zu gute, dass sie bereits bei der Berufs- oder Studienwahl ihre Schwerpunkte auf Tätigkeiten legen, die für die Arbeit am Medienprodukt von Bedeutung sind. Häufig wählen sie gestalterische, sprachliche oder kommunikative Ausbildung.

Die Tätigkeitsschwerpunkte der Frauen liegen in der inhaltlichen und grafischen Gestaltung des Medienproduktes, im Personalbereich oder in der Organisation. Zwar werden die fachlichen Qualifikationen der Frauen in der Medienwirtschaft von den Befragten generell sehr hoch eingeschätzt, dennoch gibt es auch in der Medienwirtschaft eine Trennung der Tätigkeiten in typische „Frauenberufe“ und typische „Männerberufe“. Nach wie vor sind wenig Frauen in technischen Berufen vertreten. So stieg zwar die Beschäftigung der Frauen im Bereich der Technischen Beratung stark an, jedoch war das Beschäftigungswachstum der Männer in dieser Branche mehr als doppelt so hoch. Sie gewannen fast 26 000 neue Arbeitsplätze von 1987 bis 2002 hinzu, Frauen dagegen nur etwas mehr als 12 000 neue Arbeitsplätze. Innerhalb der Branchen setzt sich die relative Ausgrenzung von Frauen aus technischen Tätigkeitsfeldern fort und verstärkt somit die geschlechtsspezifische Segmentierung und Polarisierung. So stieg die Beschäftigung bei Männern in den EDV-Bereichen mit über 22 000 neuen Arbeitsplätzen viermal so stark an wie die der Frauen, die lediglich 5 400 neue Stellen besetzen konnten.

Diese empirischen Befunde legen deshalb auch spezifisches politisches Handeln nahe:

- Aktivitäten zur Berufsfelderweiterung von Mädchen zu forcieren,
- Projekte und Maßnahmen zu unterstützen, die die Qualifikationen von Frauen im IT-Bereich sichern und insbesondere Unterstützung nach der Elternzeit organisieren

III. Konkrete Praxis-Beispiele kommunal geförderter Projektzusammenhänge

EQUAL: Arbeitskräfteentwicklung im Großraum München

Am Beispiel von EQUAL-Projekten (= EU-gefördertes Arbeitsmarktprogramm) sollen Maßnahmen dargestellt werden, die insbesondere im IuK-Bereich Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche und Erwachsene generieren sollen.

IuK-Technologien sind die Schlüsseltechniken des 21. Jahrhunderts und bleiben auf absehbare Zeit ein Wachstumsmarkt. Die daraus resultierenden Strukturveränderungen schaffen neue Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeiter/innen. Diese Ausgangsüberlegungen bei der Antragskonzipierung vor vier Jahren betrafen die Unternehmen aus dem Bereich IuK: Vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen konnten ihre Nachfrage nach Arbeitskräften kaum ausgleichen. Vier Einzelprojekte sollten sich deshalb auf das Thema der passgenauen Beratung, Qualifizierung, und Arbeitsgestaltung für diese Bereiche konzentrieren. Das von den Partnern gemeinsam entwickelte Projekt sollte zur Verbreitung innovativer Formen der beruflichen Qualifizierung im IT-Bereich beitragen. Gleichzeitig sollte deutlich gemacht werden wie die Potenziale der Beschäftigten und der IuK-Anwender für die Stärkung von Innovationsfähigkeit und Flexibilität der Betriebe nutzbar gemacht werden können. Ein Ziel bestand auch darin das IT-Know-how und die IT-Grundbildung deutlich zu verbessern.

Um IuK-Betriebe zu unterstützen, werden die Partnerprojekte durch regionale Stellenmarktanalysen den passgenauen Weiterbildungsbedarf ermitteln und das Ergebnis als Service an Bildungsträger weitergeben. Die Kooperation zwischen Bildungsträgern und Betrieben wird dadurch wesentlich gesteigert. Alle Maßnahmen reflektieren von Beginn an die Bedürfnisse der Zielgruppen mit. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, sollen persönlich passende Qualifizierungsmodule definiert werden, welche die Weiterbildungschancen der Betroffenen erhöhen. Die Erhöhung der Eingliederungschancen von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen ist hierbei das Ziel.

Die Betriebe werden bei der Implementierung von zu entwerfenden Arbeitsmodellen, welche den Zugang räumlich und zeitlich modifizieren, unterstützt. Besondere Aufmerksamkeit haben die Wiedereinsteigerinnen, bzw. die Teilzeitarbeit suchenden Frauen. In Form der Verknüpfung mehrerer Teilprojekte sollen diese ausgewählt und nach Erstellung eines der Betriebsnachfrage entsprechenden Qualifizierungsprofils bedarfsgerecht geschult und bereits frühzeitig mittels Praktika in die jeweiligen betrieblichen Abläufe eingebunden werden. Die Partner der EP verfügen über das Know-how und die notwendigen Kontakte zu interessierten Betrieben.

Als weiteres Projekt soll im dualen System eine Verbundausbildung bei kleineren ausbildungsunerfahrenen IuK-Betrieben organisiert und betreut werden, mit dem Ziel, dass die Betriebe im Anschluss daran befähigt sind, selbständig Ausbildung durchzuführen. Auch ein Projekt zur Nachqualifizierung im IT-Montagebereich von noch Beschäftigten zum Erhalt des Arbeitsplatzes direkt in ihrem Betrieb, wird seitens der Partner durchgeführt.

Das regionale Potenzial an Arbeitskräften umfasst auch das der Migranten und der Asylbewerber/innen / Flüchtlinge. Mittels eines Assessments für die Zielgruppe, sollen deren speziellen Fähigkeiten und Neigungen gefiltert werden. Neben der Förderung schulischer Abschlüsse und berufsbegleitender Maßnahmen für Jugendliche, sollen sich mögliche Anpassungsqualifizierungsmodule herauskristallisieren und soll allgemein die Chancengleichheit dieser Personengruppen mittels modularer, interkultureller Qualifikationselemente erhöht werden.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Zusammengefasst ergibt sich folgende Projektstruktur:

Aktivitäten
1. Regionalisierung der Stellenmarktanalyse
2. Kontaktaufnahme mit interessierten und kooperationsbereiten Unternehmen
3. Sensibilisierung der Unternehmen in Bezug auf die besondere Situation der Zielgruppen des Projektes Gewinnung der Unternehmen für die Erprobung flexibler Arbeitszeitmodelle
4. Erstellen von Anforderungsprofilen
5. Entwicklung des Fragebogens
6. Auswertung
7. Interviewserie – Entwicklung des Interviewleitfadens
8. Gewinnung von Teilnehmer/innen für die Testverfahren und späteren Qualifizierungen
9. Katalog der Hindernisse (Entwicklung eines Instrumentes zur Erhebung von Mehrfachhindernissen, Durchführung der Gespräche mit den Zielgruppen; Abklärung der persönlichen Eignung für die von den Unternehmen angebotenen Tätigkeiten)
10. Allgemeiner Eingangstest zur Klärung der technischen und fachlichen Kenntnisse (Computer gestützt)
11. Spezifische Tests unter Berücksichtigung der konkreten Bedarfe der befragten Unternehmen (Computer gestützt)
12. Curriculumentwicklung für die Qualifizierungsmaßnahmen
13. Vorbereitung der Trainer
14. Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen
15. Vermittlung zusätzlicher beruflicher Qualifikationen, die von den Unternehmen in der Bedarfserhebung als relevant eingestuft worden sind.
16. Zusätzliche Unterstützung für Teilnehmer/innen aus den neuen Bundesländern
17. Betreuung und Begleitung der Teilnehmer/innen, Unterstützung im Bewerbungsverfahren bzw. Vermittlung an die Unternehmen
18. Projektdokumentation
19. Koordination der verschiedenen Projektpartner

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Was konnten wir davon realisieren?

4 Praxisbeispiele:

1. bfz – Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft „LEGO MindStorms“

Ziel war: LEGO MINDSTORMS als allgemeine Eignungsfeststellung bzw. Orientierungsmedium zu nutzen.

Vor etwa drei Jahren wurde der Lehrgang LEGO MINDSTORMS konzipiert, um eine Eignungsfeststellung zu ermöglichen und die persönliche IT-Affinität kritisch zu beurteilen. Das Interesse, sich in der IT-Branche beruflich zu etablieren, war sehr groß und bei entsprechender Eignung auch die tatsächliche Chance der Integration in diesen Arbeitsmarkt.

In der Zwischenzeit hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt völlig verändert. So genannte „Quereinsteiger“ haben kaum eine Möglichkeit, einen stabilen Arbeitsplatz zu finden. Das Interesse an Aus- und/oder Weiterbildung in diesem Sektor ist stark zurückgegangen, auf der anderen Seite haben sich die lokalen Agenturen dieser Entwicklung angepasst und ihre Fördermaßnahmen reduziert. Somit war es nötig und sinnvoll, das ursprüngliche Konzept der neuen Situation anzupassen. Die ausschließliche und Ziel gerichtete IT-Eignungsfeststellung wurde auf alle Branchen hin geöffnet, Schlüsselqualifikationen für eine erfolgreiche und dauerhafte Integration in das Berufsleben definiert und gefördert. Auch Anpassungen bei der Zielgruppe wurden vorgenommen.

2. CDI – Deutsche private Akademie für Wirtschaft GmbH „PositiQ – Partner Organisation Stellenbezogene IT – intensiv Qualifizierung“

Bis 31. August 2004 hatten 53 Teilnehmer/innen – arbeitslose Personen oder Beschäftigte in KMU – Trainingsmaßnahmen im Bereich IT besucht. Neu in das EQUAL-Trainingsprogramm wurde das Modul „Java Enterprise“ eingearbeitet. Der CDI Online-Test wurde optimiert und konnte bei Interessenten eingesetzt werden. In Kooperation mit der Arbeitsagentur München und INBAS wurde ein dreitägiges Assessment mit 80 potenziellen Teilnehmer(inne)n durchgeführt.

Die gute Zusammenarbeit vor allem mit den EP-Partnern Amt für Wohnen und Migration und IBPro wurde weiter gepflegt, wenn auch aufgrund ungeklärter Förderungsfragen die Übernahme potenzieller Teilnehmer/innen aus diesen Projekten nicht im gewünschten Umfang stattfinden konnte. Der Umfang der Förderung von Teilnehmer(inne)n durch die Agentur für Arbeit nahm im Projektverlauf insgesamt ab und grenzte die erwünschte Zusammenarbeit immer mehr ein.

Auch die Gewinnung von Teilnehmer(inne)n aus KMU gestaltete sich schwierig. Im Herbst 2003 entschloss sich der Träger, wegen dieser unvorhergesehenen Unwägbarkeiten in der Projektdurchführung den vorzeitigen Abbruch des Projekts bei der EP-Koordination zu beantragen.

3. Frauen-Computer-Schule AG „Qualifiziert und flexibel arbeiten in der IT- und Medienbranche Münchens“

In Beratung und Clearing sowie Qualifizierungsmaßnahmen im IT-Bereich wurden bislang 111 Frauen, mehrheitlich Berufsrückkehrerinnen, erreicht (60 bzw. 51 Personen). Weiterhin werden die modular aufgebauten Schulungen in enger Zusammenarbeit mit VSW (Schulung der Schlüsselkompetenzen) abgestimmt und miteinander verzahnt.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Die Kurse sind ausgebucht und zeugen von guter Nachfrage an bedarfsorientierte Weiterbildung auch in Krisenzeiten.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Webbasierter Wissenstest (<http://wissenstest.fcs-m.de>) programmiert mit dem Ziel, das Wissen von potenziellen Teilnehmerinnen in bestimmten EDV-Bereichen abzufragen und im Vorfeld von Qualifizierungsmaßnahmen einzuordnen. Der Wissenstest ist online frei geschaltet, der Qualitätssicherungsprozess und die Dokumentation werden in Kürze abgeschlossen. In Ergänzung zum Wissenstest wurde ein „Selbstlernstudio“ eingerichtet, in dem die Teilnehmerinnen ihren Wissensstand selbst erfahren und reflektieren können.

4. Verbund Strukturwandel GmbH (VSW)

„Qualifiziert und flexibel arbeiten in der IT- und Medienbranche Münchens“

VSW führt in Verbund mit der Frauen-Computer-Schule eine Anpassungsqualifizierung für Berufsrückkehrerinnen in den IT- und Medienberufen durch. Im 2. Halbjahr 2004 wurden folgende Fachübergreifende Lerneinheiten angeboten: Projektmanagement, Vertrieb und Marketing, Kalkulation und Controlling, Kundenorientierung und Verhandlungstechniken, Konfliktmanagement, Medienrecht. Der Antrag sieht die Qualifizierung von 80 Personen vor. Bislang erreichte das Projekt 72 Teilnehmerinnen. 10 Personen haben bereits den fachübergreifenden Teil im Teilprojekt des VSW erfolgreich abgelegt und werden demnächst den fachlichen Teil bei der Frauen-Computer-Schule ebenfalls abschließen. Nach Qualifizierungsabschluss ist mit einer hohen Vermittlungsquote der Teilnehmerinnen in qualifizierte Arbeitsstellen in den Partnerunternehmen des Projekts zu rechnen.

Parallel zur Qualifizierung führt VSW Beratungen für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle in fünf Partnerunternehmen durch. Ein erstes Beratungsmodul fand Mitte November statt. Die hohe Motivation der Unternehmen und ihrer Beschäftigten lässt auch hier nachhaltige Erfolge bei der Implementierung neuer Organisationsmodelle in den Unternehmen erwarten.

Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftssträchtige Berufe

Fazit:

1. Die IT-Wirtschaft ist insbesondere in prosperierenden Regionen wie München an gut- und hoch qualifizierten Arbeitskräften interessiert. Dies macht fern aller Einstellungen zu Fragen der Frauenerwerbstätigkeit die Rekrutierung von Frauen, zur zwingenden Notwendigkeit.
2. Der Arbeitsmarkt bietet gute Voraussetzungen und günstige Beschäftigungsmöglichkeiten für hoch Qualifizierte.
3. Gering Qualifizierte sind vom Strukturwandel besonders negativ betroffen. Von 1987 bis 2002 sank die Zahl der Beschäftigten (in München), die zwar einen Haupt- oder Realschluss, aber keine Berufsausbildung haben um über 70 000, davon waren 60% Frauen. Gerade die IT- und Medienberufe bieten hier wenig Möglichkeiten.
4. Probleme Älterer am Münchner Arbeitsmarkt verfestigen sich, wobei insbesondere die Medienwirtschaft „Probleme“ mit den Älteren hat.
5. Kommunale Aktivitäten müssen im präventiven Bereich verstärkt werden (Impulse für die Schulentwicklung geben, Berufsorientierung verstärken, Arbeitswelt und Schulrealität enger zusammenbringen, damit die Übergänge besser gelingen u.v.m.). Denn Reparaturen an missglückten Berufsbiographien sind zwar nicht vergebens und bleiben notwendig, wie alle unsere Maßnahmen und Projekte zeigen, sind aber personal- und kostenintensiv.
6. Um einen erfolgreichen Transfer von Modellprojekten in die Alltagspraxis zu erreichen, sind neue strategische Allianzen notwendig, die in viel größerem Maße als bislang die Unternehmen mit einbeziehen und diese sich mit in die Pflicht nehmen lassen.



Sowohl Deutschland als auch Israel sind mit ähnlichen, ernsten Herausforderungen konfrontiert: eine hohe Arbeitslosenrate unter sozial benachteiligten Gruppierungen, die gleichzeitig in IT-Jobs unterrepräsentiert sind. Die geringe Vertretung benachteiligter Gruppierungen bei IT-bezogenen Arbeitsplätzen resultiert aus einem Mangel an entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten für diese Bevölkerungsschichten. Zusätzlich verschärft die Entwicklungsgeschwindigkeit immer neuer Technologien die „digitale Spaltung“.

Das im Jahr 2001 begonnene deutsch-israelische Projekt IT-Work wird im Rahmen des „Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung“ gefördert, welches InWEnt I(nternationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit 1969 realisiert. Es soll Konzepte und Instrumente entwickeln und testen, die die Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung für benachteiligte junge Menschen, vor allem auch Mädchen und Frauen, im IT-Bereich verbessern. Das deutsche Projektteam wird von Dr. Wolfgang Schlegel (Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH – INBAS) geleitet, Projektleiter auf israelischer Seite ist Avri Polaschek (Ministry of Industry, Trade and Labor).

Mit den nachfolgend wiedergegebenen Folien stellt zunächst Berthold Hübers allgemeine Aufgaben und Ziele von InWEnt vor und leitet dann über zu der Projektteamkooperation IT-Work. Die Meilensteine des Projektes, aber auch die Unterschiede zwischen beiden Projektpartnern referierte Annett Hilpert (INBAS), die dem deutschen Projektteam angehört. Abschließend folgen die Folien zu dem Vortrag von Dr. Elias Eisenberg (ORT Israel Education Network), Mitglied des israelischen Projektteams.

Bertold Hübers
InWEnt gGmbH

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme ISRAEL Projektteams	InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH <ul style="list-style-type: none">• Hervorgegangen aus CDG und DSE• Gesellschafter: Bund – Länder - Privatwirtschaft• Industrieländer-Kooperation und Entwicklungszusammenarbeit• Nationales und Internationales Servicenetz von Büros und Regionalzentren• CDS – Nippon CDG – InWEnt Brasil• Stipendiatenvereinigungen (VES)

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme ISRAEL Projektteams	InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH <ul style="list-style-type: none">• 135 Mio. € Geschäftsvolumen• 40.000 Teilnehmer pro Jahr• 900 Mitarbeiter in Deutschland und weltweit• www.inwent.org

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme ISRAEL Projektteams	Programme in der Berufsbildung <ul style="list-style-type: none">- EU-Studienbesuchsprogramm- LEONARDO DA VINCI Mobilität- SOKRATES- Austausch von Auszubildenden mit<ul style="list-style-type: none">- Niederlande, Großbritannien, Norwegen, Israel- Japan, USA und Südamerika

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme ISRAEL Projektteams	Ziele der internationalen Berufsbildungskooperation <ul style="list-style-type: none">• Kompetenzerweiterung• Innovation der Aus- und Weiterbildung• Nationale und internationale Netzwerke• Marketing deutscher Weiterbildungsprodukte• Innovationsimpulse für das deutsche Berufsbildungssystem

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme	ISRAEL Deutsch–Israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
ISRAEL Projektteams	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 1969 • Bundesministerium für Bildung und Forschung Ministerium für Industrie, Handel und Arbeit • Bestandteil des deutsch-israelischen Kulturaustausches

ISRAEL 2005	
InWEnt Programme	ISRAEL - Programm
ISRAEL Projektteams	<ul style="list-style-type: none"> • Fach- und Führungskräfte der beruflichen Bildung • Fachinformationsreisen in Gruppen zu Schwerpunktthemen • Projektteamkooperationen <ul style="list-style-type: none"> – Kfz, Mechatronik – IT-Arbeit, Erneuerbare Energie, Mikrosystemtechnik – IT-Weiterbildung, Berufsbildung für Migranten • Seminare • Pilot 2005: Austausch von Auszubildenden



ISRAEL 2005

InWent
Programme
ISRAEL

Projektteams

Projektteamkooperationen

- Bilaterale Teams von je 5 Experten
- Zukünftige Dauer: 2 Jahre
- Etwa 20 Arbeitstage je Team-Mitglied
- Arbeitsformen:
 - Individuelle Entwicklungsarbeit
 - Nationale Teamtreffen
 - Bilaterale Teamtreffen in Deutschland und Israel
- E-collaboration on the Global Campus 21
- Veröffentlichung der Ergebnisse unter www.inwent.org/israel und als CD-Rom



ISRAEL 2005



Ergebnis-Portal: www.inwent.org/israel



**... vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**

Annett Hilpert
INBAS GmbH



DEUTSCH - ISRAELISCHES PROGRAMM
zur Zusammenarbeit
in der Berufsbildung



Deutsch-Israelisches Gemeinschaftsprojekt “IT Work“

Transnationale Aktivitäten 2001 - 2005



Annett Hilpert, INBAS GmbH

Projekt Ziel

**Erprobung von Instrumenten zur Verbesserung der
Zugangsmöglichkeiten benachteiligter junger Menschen
für eine berufliche Qualifikation und Beschäftigung im
IT-Arbeitsmarkt.**



Verringerung der Digitalen Spaltung

„Benachteiligte junge Menschen“ (Deutschland)

„Unterrepräsentierte Bevölkerungsteile“ (Israel)

- niedriges Bildungs- / Ausbildungsniveau
- schwieriger sozioökonomischer Hintergrund
- unausgeschöpfte persönliche Kompetenzen

„ungelernte Personen“

- ohne formalen Berufsabschluss
- auf der Suche nach „
n den Arbeitsmarkt

Ziel:

Schneller Eintritt in den
Arbeitsmarkt durch
nachfrageorientierte
Kurzzeitqualifizierungs-
Maßnahmen

„ unter-repräsentierte Bevölkerungsteile “

- mindestens 10 Jahre Schulbildung
mit mangelnder beruflicher
Orientierung und Perspektive

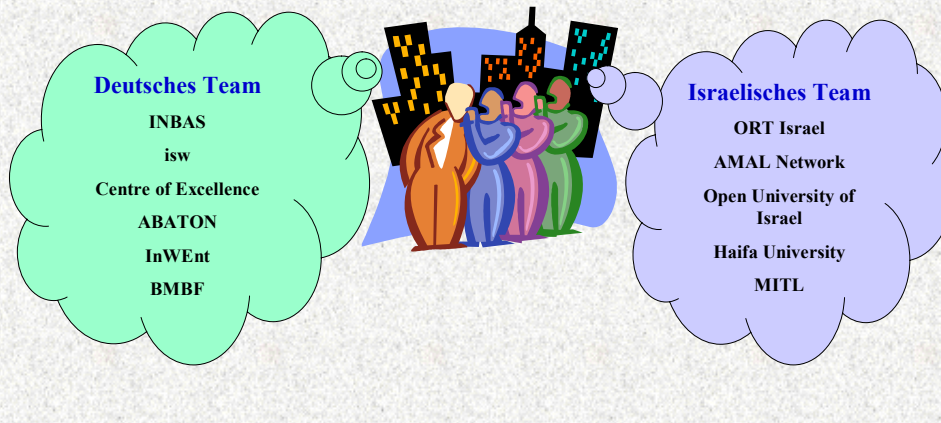
Ziel:

Einrichtung eines „
er es den Teilnehmern
ermöglicht, das Level der 12. Klasse
in 4 „languages“ (Hebrew, Maths,
English, computer literacy) and
personal attributes, practical work)

IT-Work – Deutsch-Israelisches Gemeinschaftsprojekt in der Berufsbildung

Deutsch-Israelisches Experten Team

Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen,
Consulting-Unternehmen, Ministerien



Arbeitsschwerpunkte 2001

- Bildung der Expertenteams in Deutschland und Israel
- Auswahl der Kooperationspartner in beiden Ländern
- Arbeitsmarktanalyse

Transnationale Aktivitäten 2001

- Erster gemeinsamer Deutsch-Israelischer Workshop „IT-Work“ im Oktober 2001 in Offenbach
- Arbeitsbesuch des Israelischen Teams zu Kooperationspartner und IT-Ausbildungseinrichtungen in Offenbach, Düsseldorf and Bielefeld
- Entwicklung eines gemeinsamen Projektkonzeptes

Meilensteine des Projektes

Arbeitsschwerpunkte 2002

- Arbeitsmarktanalyse für „secondary level IT workers“
- Job-Analyse (Entwicklung von Job-Profilen)
- Beginn der Kooperation mit den Trainingseinrichtungen
- Entwicklung und Erprobung von Assessment Instrumenten
- Curriculum-Entwicklung
- Implementierung von IT-Qualifizierungskursen

Transnationale Aktivitäten 2002

- Projektpräsentation auf dem Deutsch-Israelischen Interim Forum in 02/2002, Frankfurt
- Präsentation der gemeinsamen Aktivitäten und Arbeitsergebnisse im Jahresbericht 2002

Arbeitsschwerpunkte 2003

- Austausch von Konzepten und Methoden zur Teilnehmerge Gewinnung / Rekrutierung
- Austausch von Konzepten und Methoden im Bereich Assessment / Auswahl
- Austausch von Trainingsansätzen / Curricula
- Austausch von Erfahrungen im Bereich der Jobanalyse (DACUM / FUNCTIONAL ANALYSIS)
- Gender und Diversifizierung

Transnationale Aktivitäten 2003

- Zweiter Deutsch-Israelischer Workshop im Oktober 2003 in Offenbach
- Arbeitsbesuch des Israelischen Expertenteams zu IT-Trainingseinrichtungen in München
- Präsentation der gemeinsamen Aktivitäten und Arbeitsergebnisse im Jahresbericht 2003

Meilensteine des Projektes

Arbeitsschwerpunkte 2004

Bildung von 3 transnationalen themenspezifischen Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1: Assessment & Recruitment

Arbeitsgruppe 2: Curriculum Development and Didactical Tools

Arbeitsgruppe 3: Teachers' and Trainers' Training in an e-learning Environment

Medium: **SHARED WORKSPACE** of the InWEnt Global Campus

Transnationale Aktivitäten in 2004

- Deutsch-Israelisches Forum, 17.11.04 in Bonn
- tele.soft Konferenz, 16./17.12.2004 in Bonn
- Präsentation der gemeinsamen Aktivitäten und Arbeitsergebnisse im Jahresbericht 2004



Core Topics Arbeitsgruppe 1: **„Assessment and Recruitment“**

Topic No 1: Assessment Konzepte

Topic No 2: Planung und Durchführung von Assessments

Topic No 3: Beteiligte und deren Funktion
(accessor, interviewer, supervisor, analyser, candidates)

Topic No 4: Auswertung von Assessment-Ergebnissen

Topic No 5: Gender und Diversifizierung

Curricula Development and Didactical Tools

Topic No 1: Curriculumentwicklungsprozess

Topic No 2: Pädagogische Aufbereitung / Umsetzung des Curriculums

Topic No 3: Praktika / Kooperation mit Betrieben

Topic No 4: Modulare Qualifizierung und Zertifizierung

Topic No 5: Gender and Diversifizierung

Core Topics Arbeitsgruppe 3: **Teachers' and Trainers Training in an e-learning Environment**

Topic No 1: Lernumgebung und Lernmedien

Topic No 2: Projekterfahrungen - Einsatz von e-learning im Bereich der
Lehrkräfteaus- und fortbildung

Topic No 3: Kompetenzprofil eines e-tutors

Topic No 4: Voraussetzungen für e-learning basierte Lehrkräfteaus- und fortbildung

Topic No 5: Gender und Diversifizierung

- Arbeitstreffen der 3 Arbeitsgruppen in Israel (Februar / März 2005)
- Evaluation, Synthese and Dokumentation der Ergebnisse
- Erstellung einer CD-ROM
- Präsentation der Arbeitsergebnisse und CD-ROM auf der EQUAL-Konferenz in München (April 2005)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Elias Eisenberg
ORT Israel Education Network

German- Israeli Project “IT WORK”

The Israeli Experience

Dr. Eli Eisenberg – ORT Israel Education Network
in Vertretung für
Mr. Avri Polachek – Ministry of Industry, Trade and Labor

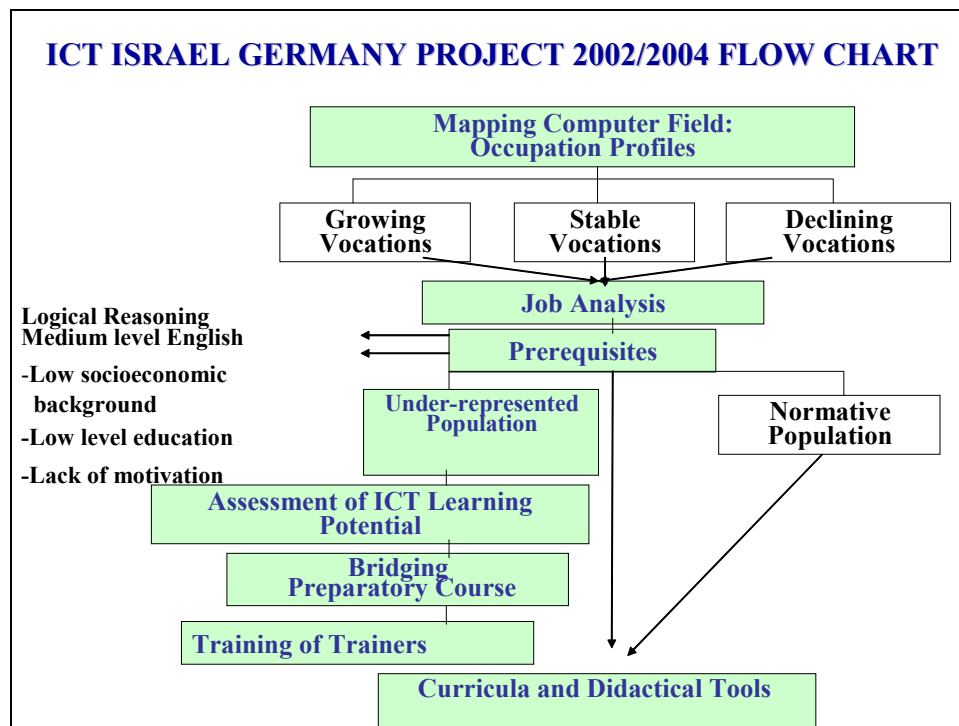
Herausforderung IT – TELE.SOFT
17 December 2004 – Bonn

Aim of the Project

To train under-represented populations in vocations
in the field of ICT

In order to

Integrate them into the job market by expanding the
window of opportunities available to them and
providing them with decent employment horizon



Progress of Tasks:

1. Mapping the spectrum of computer-related professions
2. Conducting an occupational analysis in two 'stable' professions:
 1. Maintenance of organizational computing Resources
 2. Data communication



3. Identifying the profile of under-represented population.
4. Outlining a “Preparatory Bridging Course”-
Designed to narrow the gap between:
The realistic admission requirements
and
The profile of the potential candidates from
under-represented populations.



5. Designing the curricula for the above mentioned professions, including a module in the ‘ Soft Skills ‘ field, i.e.

- * Job finding skills
- * Vocational motivation
- * Team work skills



6. Development of assessment and recruitment tools:

- 6.1 Knowledge tests in Hebrew comprehension, English, Mathematics, and Computers (in three levels: low, medium and high).
- 6.2 Verbal tests in 'Logical Thinking'.
- 6.3 Psychometric exams.
- 6.4 Attitude questionnaires pertaining to ICT professions.

7. Developing methodologies and didactical means and tools including e-Learning.

- 8. Development of "Train the Trainer" program for the specified curricula and methodologies.
- 9. Starting a pilot course – 19 December 2004.

Vocational Personality Attributes:

1. The wish to work and vocational motivation:
personal responsibility; adaptation; motivation.
2. Maintaining work place rules and basic skills:
commitment; understanding instructions; time
management; flexibility and adaptation to
change; effectiveness and efficiency.

3. Insight and intrapersonal skills:

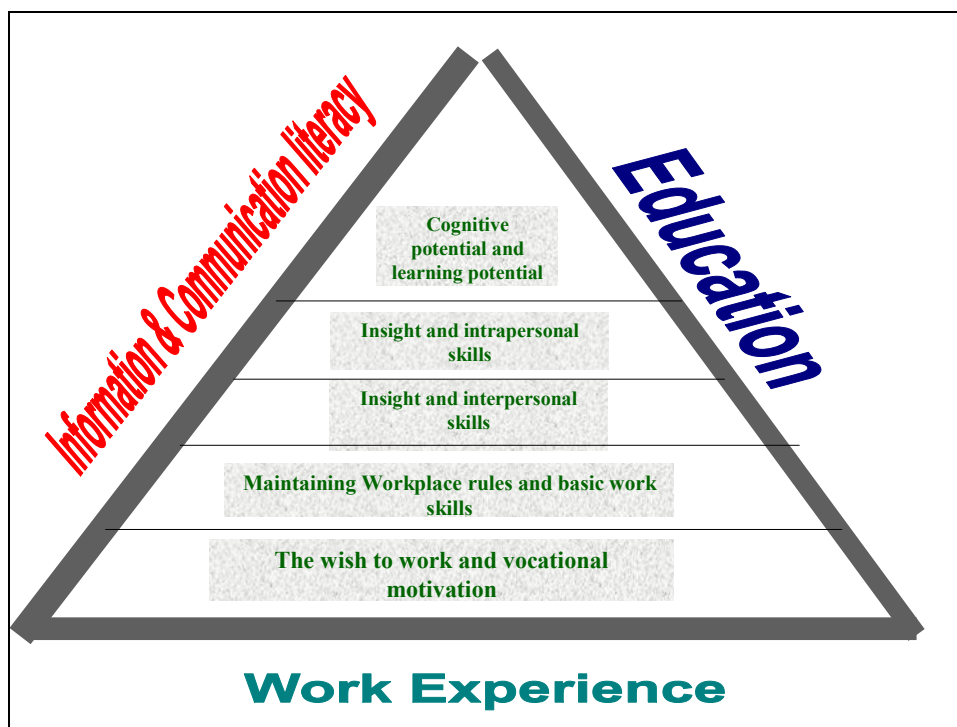
positive thinking; spheres of life;
employment career; decision making.

4. Insight and interpersonal skills:

communication skills; presentation skills;
conflict management; assessment and
feedback; team work.

5. Cognitive and learning potential:

planning and organizing the learning
process; acquiring new knowledge;
versatile thinking; appropriate learning.



Preparatory Bridging Course:

- Vocational personally attributes 66h
- Completion of education 166h
- ICT Literacy 100h
- Total: 332h:35-40 weekly hours X 9 weeks.

Training of Trainer for ICT

From:

**A transmitter of information –
“a sage on the stage”**

To:

**One who guides and facilitates information
according to the constructive approach of
training -**

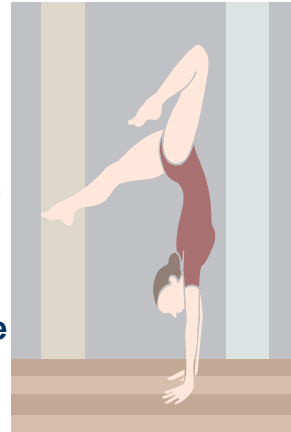
“a guide at the site”



Essential Characteristics of ICT Trainers

- Flexible thinking
- Openness to change
- Ability to focus on the process
- Curiosity and interest
- Independence and self confidence

In short: A good pedagogue



Essential features of e-Learning

- Reference / Learning in Context / Relativeness
- Motivation
- ICT literacy



**Evaluation and assessment methods
dictate the implementation of the
curriculum – in terms of both content and
methodology.**



Thank you for listening !



Workshops

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Dr. Klaus von Welser
CDI München GmbH



Input-Referat zum Workshop 1
am 16.12.2004 in Bonn,
Dr. Klaus v. Welser, CDI GmbH

CDI bildet aus in IT-Fachwissen,
wir produzieren Aus- und
Weiterbildungsseminare im IT-
Bereich.

CDI erstellt jedes Jahr eine
eigene Analyse des
Stellenmarktes, um seine
Produktentwicklung auf die
wirkliche Zukunft ausrichten zu
können.

Kleine IT-Berufskunde Orientierungshilfe im Dschungel der IT-Stellenbezeichnungen

Berufsbereich	Berufsbezeichnungen (weiblich/männlich)
IT-Kernberufe	
Organisation / Beratung / Projektmanagement	Business Analyst, EDV-Berater, CRM-Markting, Informationskaufmann, Informationsmanager, IT-Consultant-Berater, Systemkaufmann/-Analytiker, Organisator, Koordinator, Manager, Berater, Revision-Administrator, Projektmanager, Referent, Produktmanager, Entwickler, Projektleiter, Prozess-Organisationsberater, Senior Consultant, Solution Consultant, Strategy Consultant, Systemberater, Technical Consultant, Technischer Berater, Systemanalytiker
Entwicklung / Programmierung	Anwendungsentwickler, Application Developer, Application Engineer, Applikationsentwickler, C/C++-Entwickler, Entwickler, Internethelfer, Entwicklungshelfer, IT-Systementwickler, Java-Programmierer, Organisationsprogrammierer, Software-Architekt/Designer/Developer-Engineer, Systemprogrammierer, Systemdesigner, Web-Entwickler, Web-Programmierer, XML-Entwickler
Systeme / Netzwerke / Groupware	Administrator Internetdienste, Communications- and Network Engineer, Consultant Network Solutions, DV-Consultant, Kernel Operator, Firewall Specialist, Groupware Engineer, Hardware, Internet Security Specialist, IT-Architekt, Security Analyst, Manager-Sicherheitsbeauftragter, Spezialist-Systemanalytiker, Systemelektroniker, Systemoperator, Mainframe-Spezialist, Mail System Administrator, Mobile Internet, Network, Administration, Berater/Designer/Spezialist/Manager, Systems-Administrator/Berater/Designer/Engineer/Integration Engineer, Manager/Operator, Systemoperator, C/S-Systeme, Internet Services, LAN/WAN, Performance-Kapazitätsmanagement, Web-Administrator, Webdesigner, Webmaster
Datenbanken	Datenbank-Administrator, Analyst-Architekt/Consultant/Developer/Engineer/Manager/Professional, Database-Administrator, Consultant/Manager/Project Manager/Specialist, Datenbank-Experte, Datenarchitekt, Datenbank, Datenbank-Analyst, Datenbank-Analyst, Datenbank-Entwickler/Designer/Entwickler/Experte/Manager/Programmierer/Spezialist, Datenmanager, Datenmodellierer, DB2-Experte, Oracle-Entwickler, RDB (Produkt) Datenmanagement/Spezialist, Softwareentwickler, Datenbanken, Specialist Database Management, Specialist für Datenbanken, SQL-Spezialist/Programmierer
Service / Support	1st Level Support, Account Manager, Account Support Engineer, Anwenderbetreuer, Ausbilder, Benutzeranwender, Customer Engineer/Service/Support, Desktop, EDI-IT-Service/Technik, IT-Support/Systemtechniker, Key Account Manager, Kommunikationstechniker, Netzwerktechniker, PC-Spezialist/Support Engineer/Techniker, Sales Engineer, Systemelektroniker, Technical Support, Trainer, User Help Desk, User Support, Vertriebsauftraggeber
Multimedia	
Organisation / Beratung / Projektmanagement	Multimedia-Berater, Multimedia-Project Manager, New Media Consultants, Project Coordinator Online-Medien, Projektleiter Multimedia, Projektmanager Internet, Spezialist Internet und Neue Medien, Webdesigner, Web-Manager
Entwicklung / Programmierung	Entwicklungsingenieur, Multimediaanwendungen, Multimedia-Entwickler/Produzent, Online-Entwickler, Web-Developer/Designer/Entwickler/Programmierer
Technik / Systeme / Administration	Web-Administrator/Manager/Spezialist (weitere Berufsbezeichnungen siehe IT-Kernberufe)
Screen-Design	Multimedia-Designer, Online-Designer, Screen-Designer, Web-Designer/Publisher
Konzeption / Content / Redaktion	Content Manager, Information Broker, Internetredakteur, IT-Redakteur, Projektmanager Neue Medien
E-Business / E-Commerce	
Organisation / Beratung / Projektmanagement	Berater für E-Commerce Applikationen, E-Business/E-Commerce Analyst/Architekt/Consultant/Manager/Project Manager/Project Manager/Professional/Spezialist/Systemberater, E-Application Specialist, E-Consultant, E-Integrator, Lösungsberater Enterprise Web Solutions
Entwicklung / Programmierung	E-Business/E-Commerce Application Engineer/Engineer/Entwickler/Developer/Entwickler/Java-Spezialist/Web-Programmierer, Realisierer für E2B-Integrationen
Technik / Systeme / Administration	E-Business/E-Commerce Spezialist/Systems Engineer/Technical Consultant/Technical Manager/Web-Technologie-Spezialist
Marketing / Vertrieb / Produktmanagement	B2B Software Sales Manager, E-Business/E-Commerce Content Manager/Key Account Manager/Personal Specialist/Produktmanager/Sales Coordinator/Sales Manager

Wir machen die Entdeckung, dass die
Berufsbezeichnungen wie auch viele
Fachbegriffe im IT-Bereich nicht
geklärt und inkonsistent sind.

Nicht selten erfährt der Stellen-
bewerber erst im Vorstellungsgespräch,
was man von ihm erwartet
und was er wirklich tun soll.

Dies liegt einerseits an der raschen
Entwicklung der Hard- und vor allem
der Software und der damit verbundenen
Tätigkeiten, andererseits an der
Schwerfälligkeit der mit Berufsausbildung
betrauten Behörden und offiziellen
Organisationen.

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

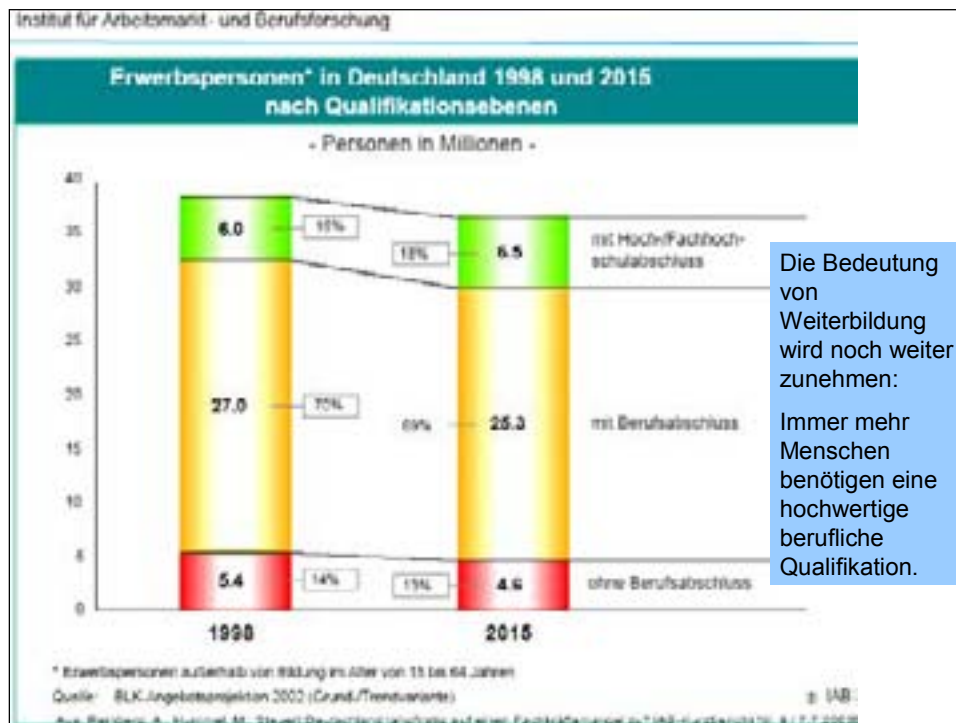
ca. 30 Mrd EUR Marktvolumen

Weiterbildung Deutschland gesamt

(Quelle Mummert Consulting)

Volumen	Anbieter
55 Mio Frauen und Männer von 15 bis 65 Jahre	6.729 Berufs- und Berufsfachschulen
37 Mio Erwerbstätige	3166 Gymnasien 350 Hochschulen
2, 9 Mio umsatzsteuerpflichtige Unternehmen	30.000 Weiterbildungsträger

Die Struktur des Weiterbildungs-Marktes korrespondiert nicht mit seiner erheblichen Größe und noch weniger mit seiner Bedeutung.



Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Arbeitsvermittlung

“Die Bundesagentur für Arbeit müsste zur Hälfte abgeschafft werden”

Peter Grottel, Politikwissenschaftler

In der Region gibt es jedoch keinen Bedarf für diese Qualifikation, so dass er lange Zeit arbeitlos blieb. In Parczyk Firma schließlich qualifizierte sich der Facharbeiter zum CNC-Fachmann, was ihm den Wiedereinstieg im Berufsleben ermöglichte. Der einzige Beitrag, den das Arbeitsamt zu dieser Erfolgsgeschichte leistete, war die Zusage des Lohnzuschusses. Weil Parczyk sich nicht einmal darauf verlassen konnte – das Arbeitsamt weigerte sich zu zahlen – verklagte er die Behörde.

Bei einem Güterheim vor Gericht zeigte sich das Amt nicht kompetent. „Obwohl der Richter dass genau hat“, erzählt Parczyk. Für ihn ist das Thema Arbeitsamt nun endgültig erledigt, denn auch sein letzter Versuch der Zusammenarbeit mit der Behörde scheiterte. Der Unternehmer hatte die staatlichen Arbeitsvermittler informiert, dass seine Firma einen CNC-Facharbeiter brauche. „Stundenweise schickte uns das Amt 30 Bewerber vorbei“, klagt sich Parczyk. Beides nahm kein Wunder mehr zur A-Form AG Kontakt auf. Und das, obwohl das Unternehmen nicht auf Mitarbeiter aus der Region auszuweichen suchte. „Zu ist eher eine Art von Verschleissprozess“, beschreiben die Wissenschaftler. Für wenige der Mitarbeiter, die nicht mehr an die Reformbedürftigkeit der Bundesagentur für Arbeit glauben.

Dabei hatte Kanzler Schröder hohe Ziele, als er vor zwei Jahren begann, die Arbeitsvermittlung zu reformieren. Der Staat ist viel verunsichert.

So war Parczyk hat auch Mittelständler Heinz Voss mit dem Thema Arbeitsamt abgeschlossen. „Keiner von der Behörde

indem mehr Kontakte zu uns auf. Die sind völlig überfordert“, erzählt der Inhaber der Voss Getränke GmbH. Die Bundesagentur für Arbeit hat 45 Mitarbeiter beschäftigt. Wenn sich die Arbeitsvermittlung aber nicht mit dem betrieblichen Informationsnetzwerk verzetteln, sind diese Beschäftigten zum Scheitern verurteilt, ist der Firmenchef überzeugt. Nicht die einzelnen Sachbearbeiter seien schuld an der Misere, sondern das ganze System der staatlichen Arbeitsvermittlung. Was geht daher andere Wege, um neue Mitarbeiter zu finden. So wolle er im Herbst Fachkräfte ein, die einen Job vorlesen hätten, weil die bisheriger Arbeitgeber ausbleiben würde. Mit den Arbeitsstellen will der Unternehmer jedenfalls nicht mehr zu tun haben: „Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht und das bleibt in Erinnerung.“

Zahlreiche Mittelständler haben wie Voss und Parczyk inzwischen resigniert und klappten dabei den Druck zur Behörde. Sie werden keine offenen Stellen mehr. Die Experten vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, das zur Bundesagentur für Arbeit gehört, gehen davon aus, dass die Arbeitsstellen mit von einem Drittel der vakanten Jobs verloren. Und hier schließt sich der Teufelskreis. Wenn sich die Firmenchefs zunehmend von den Arbeitsvermittlern abwenden, wird die Leistung der Arbeitsvermittlung ständig schlechter.

„Die Unternehmer reformieren die Arbeitsstellen nicht mehr“, bestätigt Professor Peter Grottel, Politikwissenschaftler an der Freien Universität Berlin. Grottel unterstützt und vergibt die Vermittlungsgutachten der einzelnen Ämter. Die Reformen der Bundesregierung haben seinen Ansicht nach nicht gebracht. „Es ist eher eine Art von Verschleissprozess“, beschreiben die Wissenschaftler. Für wenige der Mitarbeiter, die nicht mehr an die Reformbedürftigkeit der Bundesagentur für Arbeit glauben.

Dabei hatte Kanzler Schröder hohe Ziele, als er vor zwei Jahren begann, die Arbeitsvermittlung zu reformieren. Der Staat ist viel verunsichert.

So war Parczyk hat auch Mittelständler Heinz Voss mit dem Thema Arbeitsamt abgeschlossen. „Keiner von der Behörde

Eckpunkte der Reform

So sollen die Agenturen effektiver werden

Ergebnisfähiger Budget Ab 2005 werden die Personalkosten (Gehälter, wie viel Geld die Arbeitsagenturen von der Zentralstelle der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, übernommen bekommen. Je effizienter eine Agentur arbeitet, desto mehr Geld erhält sie.

Leistungsorientierte Bezahlung Die Arbeitsvermittler in den Agenturen sollen leistungsorientiert bezahlt werden. Dienstleistungsleistungen mit Vordereinstellung werden.

Belebte Verträge Neue eingetragene Leiter von Arbeitsagenturen erhalten nur noch fünf Jahre Verträge, die bei Erfolg verlängert werden.

Schlankere Zentrale Die Bundesagentur für Arbeit wird von 1.100 auf 400 Mitarbeiter umstrukturiert. 500 Beschäftigte sollen in andere Dienststellen arbeiten.

Verstärkte Leiharbeitsvermittlung Jeder der 183 Arbeitsstellenbezirke eine Personalvermittlung (PVB) erhält. Sie sollen Arbeitsstellen vermitteln, wie als Leiharbeiter (PVB).

Mehr Computer Die Arbeitsstellen sollen

Betriebsorientierte Vermittlung Jeder Betrieb erhält einen Ansprechpartner in der zuständigen Arbeitsagentur.

Stärkung der PVB mit einem leistungsfähigen Gutachten ersetzt die bisherige Führung der Vermittlung.

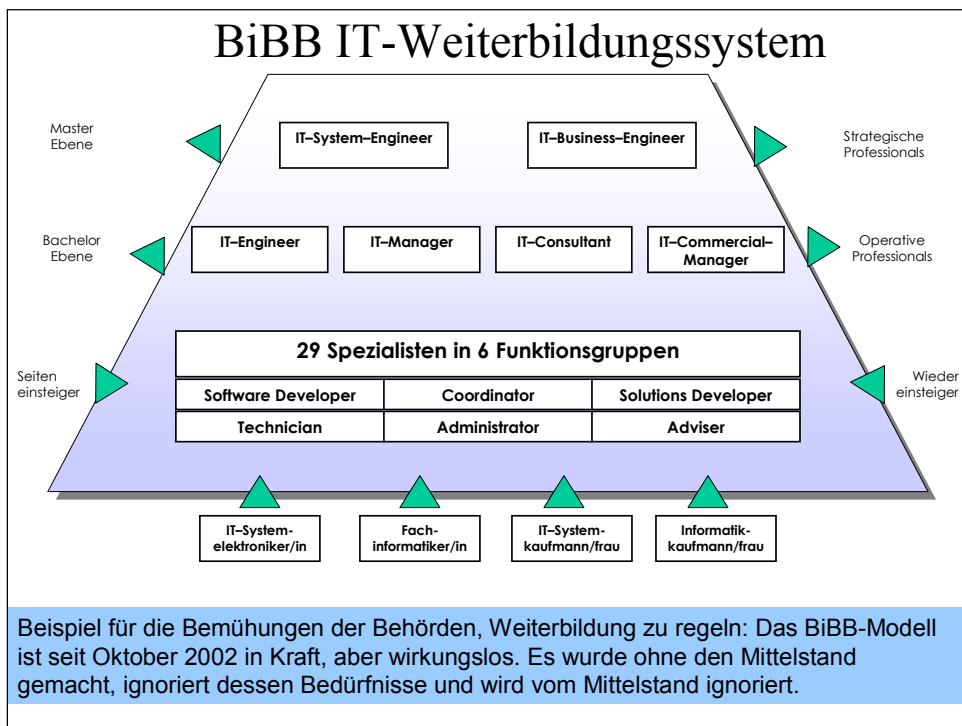
Interne Umstrukturierung Mit Hilfe interner Umstrukturierungen soll mehr Personal für die Arbeitsvermittlung gewonnen werden.

Betriebsorientierte Vermittlung Jeder Betrieb erhält einen Ansprechpartner in der zuständigen Arbeitsagentur.

Selbst wenn dies wahr wäre, müsste gefragt werden, welche Kompetenz diese Ansprechpartner hätten.

Derzeit wird bei den Arbeitsagenturen die Förderung der Weiterbildung ebenso drastisch reduziert wie der branchenbezogene Sachverstand.

Berufliche Weiterbildung verwaist, lifelong learning ist eine Parole, keine Realität.



Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

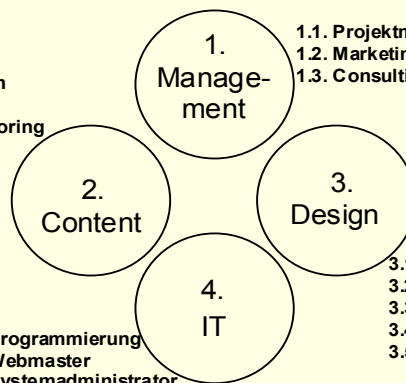
BiBB Gruppeneinteilung Spezialisten

Software-Entwickler IT-System Analyst IT-System Developer Software Developer Database Developer User Interface Developer Multimedia Developer	Lösungsentwickler Business System Advisor E-Marketing Developer E-Logistic Developer Knowledge Management System Developer IT-Security Coordinator Network Developer	Lösungsbetreuer Network Administrator IT-Systems Administrator Database Administrator Web Administrator Business Systems Administrator
Entwicklungsbetreuer IT Project Coordinator IT-Configuration Coordinator IT-Quality Management Coordinator IT-Test Coordinator Technical Writer	Techniker Industrial Systems Technician Security Technician Device Developer	Produkt- und Kundenbetreuer IT-Supporter IT-Trainer IT-Produkt Coordinator IT-Key Accounter

Dies sind angeblich sämtliche existierenden IT-Berufe, ermittelt von den Großen, BITKOM, verdi, IHK, Tenovis, Telekom usw.

Tätigkeitsfelder und Tätigkeitsprofile in der Internet-/Multimediabranche

2.1. Konzeption
2.2. Online - Redaktion
2.3. Info - Broking
2.4. CBT / WBT - Authoring



1.1. Projektmanagement
1.2. Marketing / Vertrieb / PR
1.3. Consulting

4.1. Programmierung
4.2. Webmaster
4.3. Systemadministrator

3.1. Web -Design
3.2. Screen - Design
3.3. 3D - Design/Animation
3.4. Web - Animation
3.5. Game-Design

Stand: 12.04. 2001

Tätigkeitsfelder = Kreise
Tätigkeitsprofile = Auflistung

Quelle: dmmv / Dr. Michel

Die Berufsbilder der Multimediabranche wurden vergessen: nochmals 15 Berufe (in 4 Gruppen) des dmmv (heute BVDW). Der Mittelstand muss sich selber helfen.

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate



Auf dem freien Markt kann man beliebig Weiterbildung einkaufen, sogar verbilligte Lastminute-Angebote, allerdings meist herstellerbezogen, selten das, was das Unternehmen gerade braucht, d.h. kaum anwendungs- oder gar auftragsbezogen.

ADAPT
(Anpassung der Arbeitskräfte an industrielle
Wandlungsprozesse und an Veränderungen der
Produktionsprozesse)

EQUAL (982 Mio EUR in Deutschland)

Lernende Regionen

Bescheidene Versuche der Politik, die Weiterbildung mit dem realen, insbesondere mittelständischen Markt zusammenzubringen, sind meistens durch bürokratische Verfahren zur Wirkungslosigkeit verurteilt. Aber gleichzeitig:

BA EGT in 2005 zurück auf 4,25 Mrd EUR

Die Bundesagentur für Arbeit fährt den EGT („Eingliederungstitel“) derart zurück, dass alle Betriebe, die nicht selbst ausbilden, immer weniger Hoffnung haben können, aus dem Heer der Arbeitslosen qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

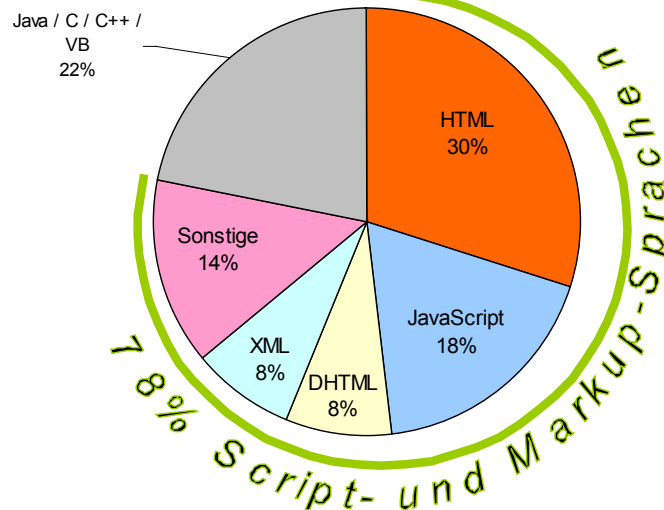


These für den Workshop:

Die Lage in der Weiterbildung erfordert eine eigene Initiative des Mittelstandes, ohne auf den Gesetzgeber zu warten.

Nötig ist die Gründung rein mittelständischer Akademien, die den Weiterbildungsbedarf schnell und unkompliziert ermitteln, und flexible Unternehmen schaffen, die ihn ebenso rasch und unbürokratisch befriedigen.

Gefragte Sprachen in Multimedia



Die Basis für eine mittelständische Bildungsakademie kann nur ein überschaubarer, regionaler Verbund von nicht zu großen Unternehmen bilden, die sich gegenseitig vertrauen und die Ähnlichkeit ihrer Interessen erkennen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit. Klaus v. Welser, CDI GmbH.

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Dipl. Psych. Andreas Kohl
4U technologies AG



Herausforderung IT
Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen
Fachkonferenz 16. / 17. Dezember 2004 – Bonn

Workshop 1:

Entwicklung von Tätigkeitsbereichen, Qualifikationsbedarfen und Ausbildungschancen in der IT-Branche und in IT-nahen Bereichen

Andreas Kohl
4U technologies AG

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 1

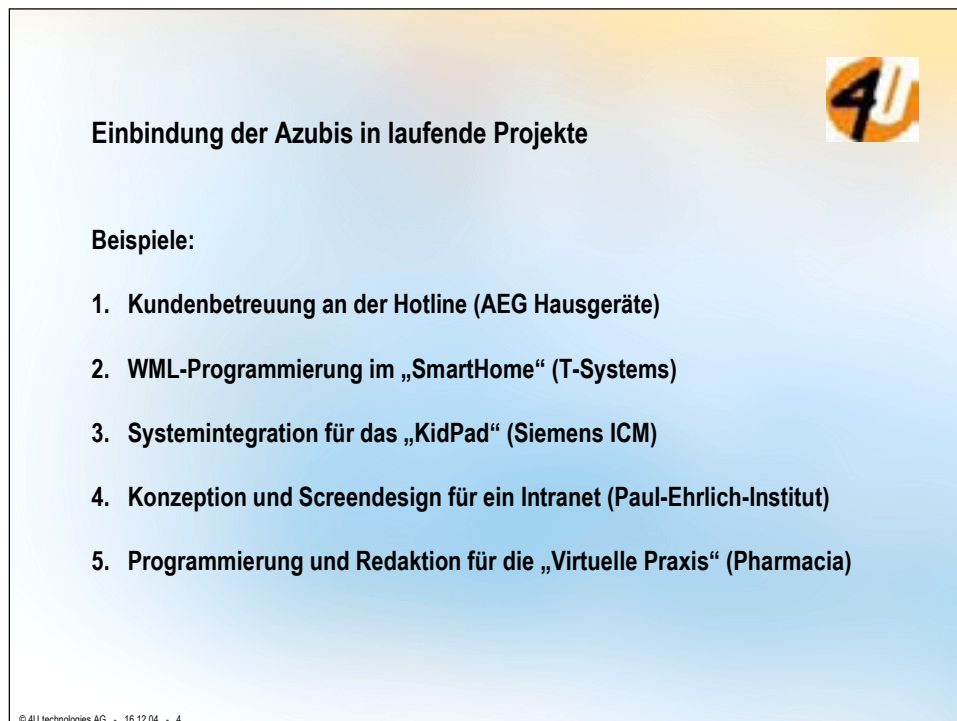
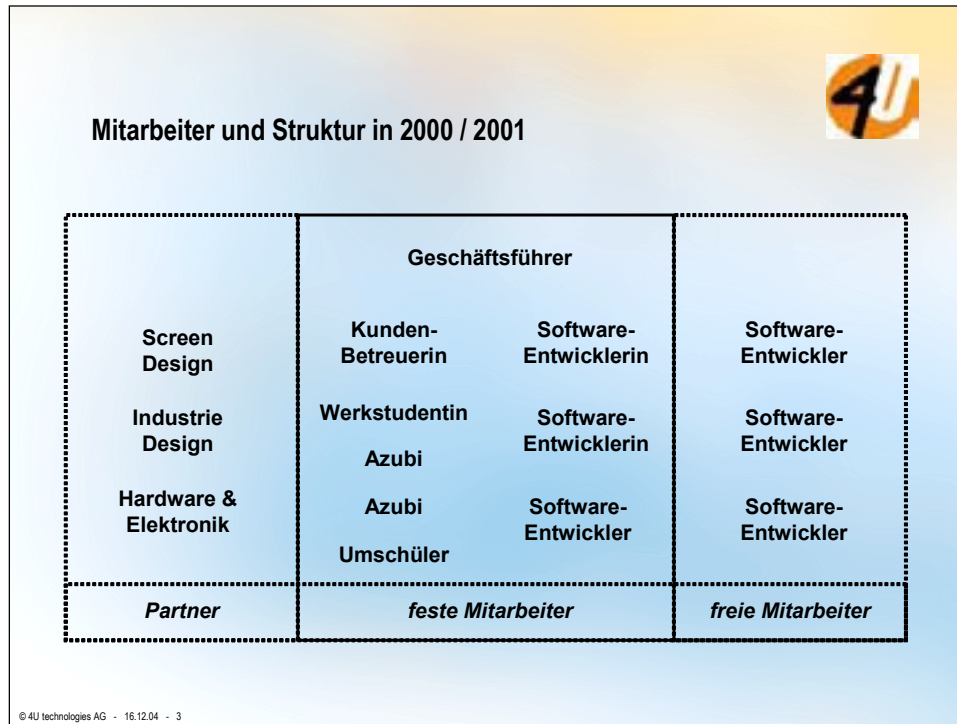


Einleitung

- Management Buyout der Grundig Multimedia Solutions (GMS) GmbH
- Gründung der cobax gesellschaft für medieninformatik mbh im Oktober 1996 zusammen mit einem niederländischen und einem deutschen Partner
- Fortsetzung z. T. schon seit 1985 laufender Projekte und Aktivitäten aus dem Olivetti Research Lab / TA Triumph-Adler AG
- Mission: a) Neue Medien in der Marketing Kommunikation / E-Business
b) User Interface Design und Usability Engineering
- reines Projektgeschäft
- Gründung der 4U technologies AG im November 2000
- seit 1998 Ausbildung von Fachinformatikern (Anwendungs-Entwicklung)
- seit 1999 Mitarbeit im Prüfungsausschuß der IHK-Nürnberg

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 2

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate



Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Kundenbetreuung an der Hotline (1)



AEG Online / Electrolux – Dokumentation für den Technischen Kundendienst:

- ca. 900 Fachhändler nutzten die Ersatzteildokumentation auf CD-ROM
- ca. 3.000 Fachhändler nutzen die Ersatzteildokumentation im Internet

Outsourcing folgender Aufgaben an cobax:

1. Update Ersatzteil-Datenbank und technische Zeichnungen alle 3 Monate
2. Hotline für CD-ROM und Internet
3. Weiterentwicklung und Lokalisierung (A, CH, BENELUX)

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 5

Kundenbetreuung an der Hotline (2)



© 4U technologies AG - 16.12.04 - 6

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Kundenbetreuung an der Hotline (3)



- First Level Support durch Azubis (Second Level durch Entwickler)
- ca. 2 Wochen Einarbeitung:
 - Anwendung auf Referenz-Umgebung installieren und kennenlernen
 - Hospitation an der Hotline
 - Dokumentationen durcharbeiten
- Betreuung der Fachhändler an der Hotline
- nachvollziehen und klären von Problemen auf der Referenz-Umgebung
- Test neuer Versionen auf der Referenz-Umgebung (Kunde und Dritte)
- Beschaffung und Evaluation von ISDN- und Netzwerkkarten
- Dokumentation und Abrechnung
- Abstimmung der Präsenz an der Hotline mit Kollegen
- (Entwicklung einer Anwendung zur Unterstützung des Supports)

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 7

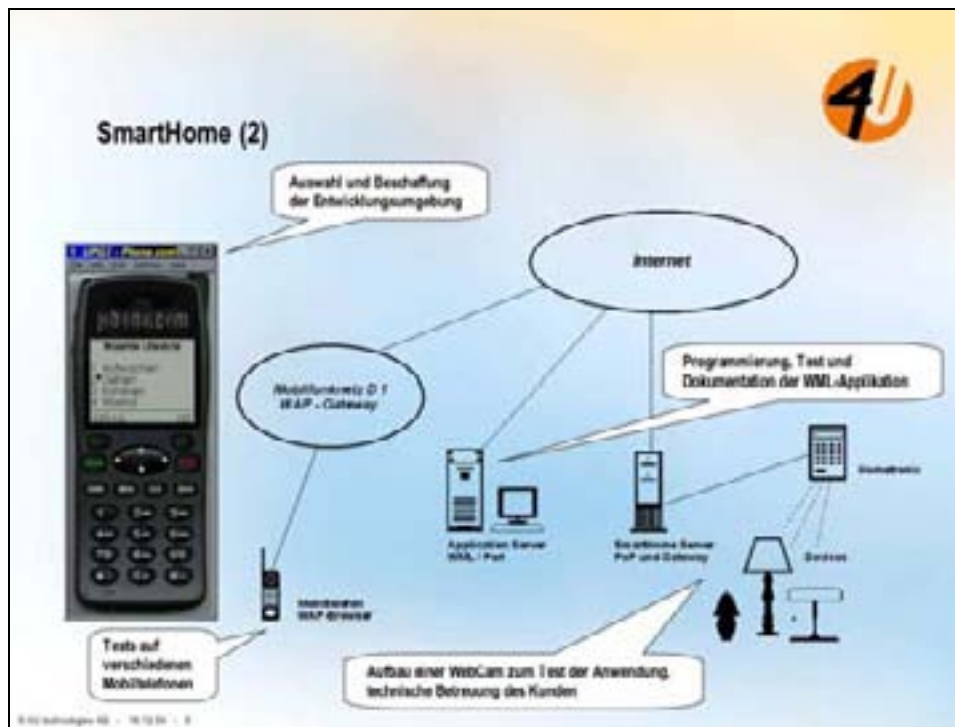
SmartHome (1)



<http://www.inhaus-duisburg.de/>

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 8

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate



Systemintegration für das „KidPad“ (1)



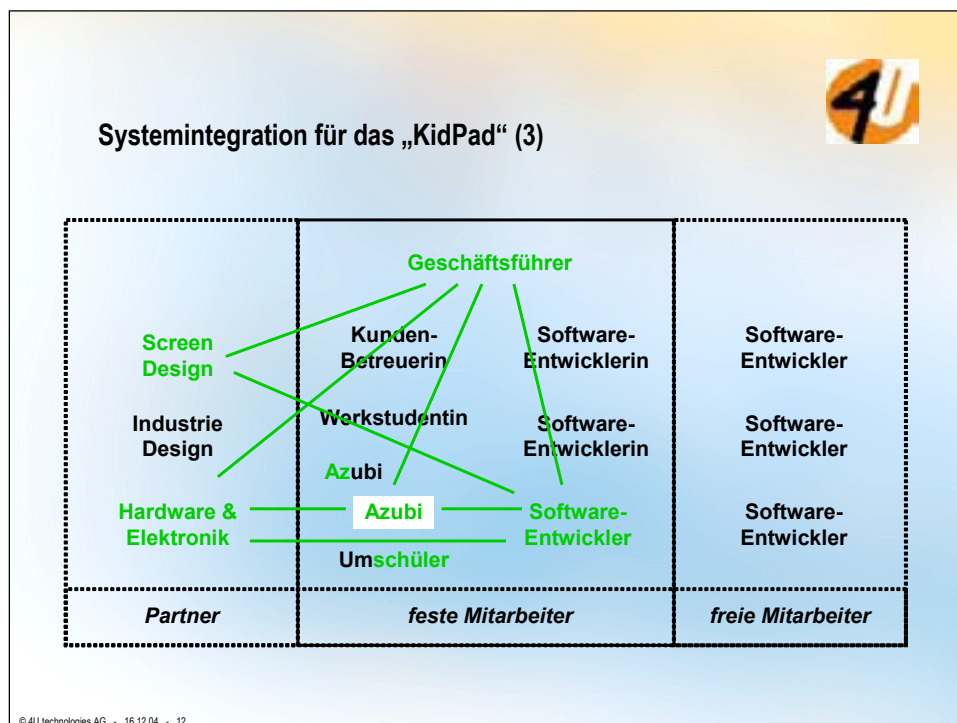
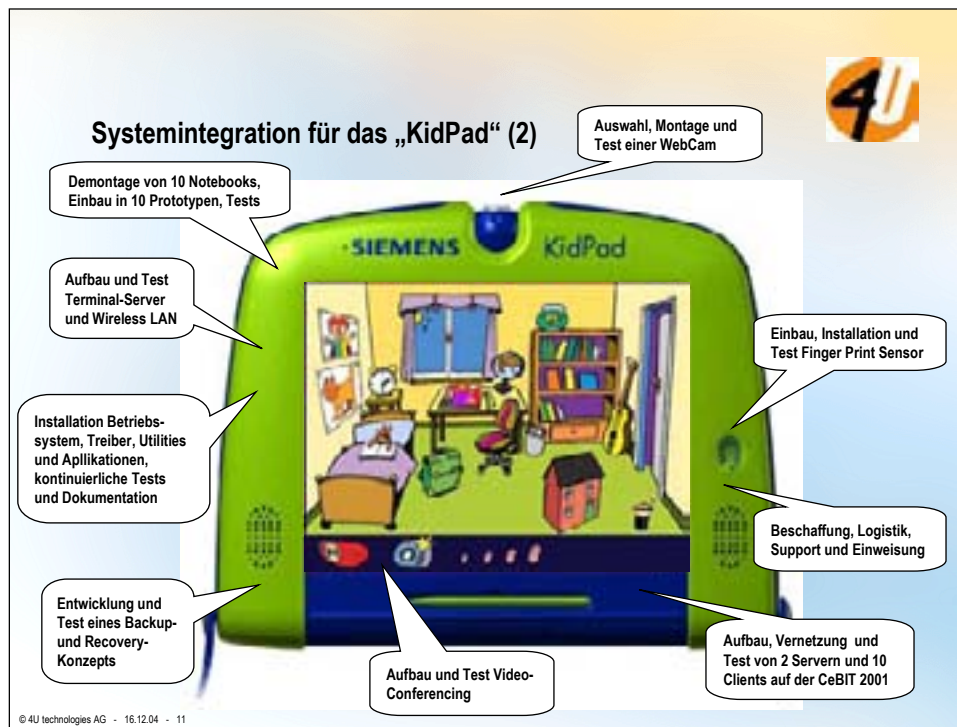
Kunde:
Siemens ICM / Deutsche Telekom

Aufgabe:
Konzeption und prototypische
Realisierung eines WebPad für Kinder im
Alter von 6 – 12 Jahren

Leistungen:
Entwicklung des User Interface
Programmierung der Anwendungen
Zusammenstellung Content Integration
Hard- und Software
Demonstrator für die CeBIT 2001

Plattform:
Windows 2000, Windows Terminal Server,
Wireless LAN, Macromedia Director, Visual
Basic

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

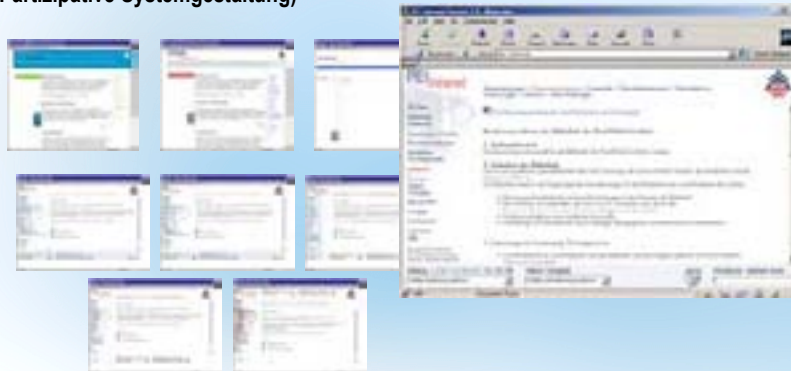


Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Konzeption und Screendesign für ein Intranet



Frühe Visualisierung und Beteiligung der Anwender
bei der Entwicklung eines Intranet
(Partizipative Systemgestaltung)



© 4U technologies AG - 16.12.04 - 13

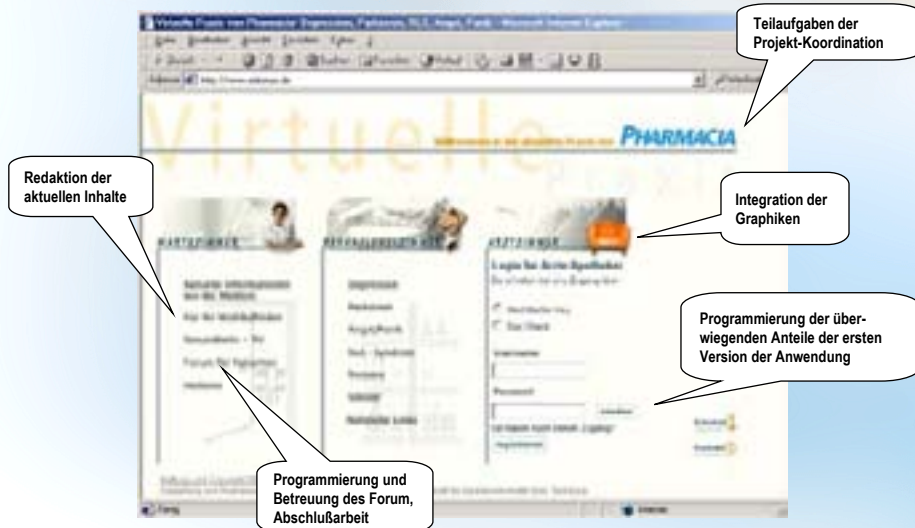
Programmierung und Redaktion für die „Virtuelle Praxis“ (1)



© 4U technologies AG - 16.12.04 - 14

Workshop 1 – Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen: Impulsreferate

Programmierung und Redaktion für die „Virtuelle Praxis“ (2)



© 4U technologies AG - 16.12.04 - 15

Weitere Einflußfaktoren auf die Ausbildung



1. Auswahl der Bewerber
2. Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter
3. Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern
4. Zeitbudget des Ausbilders („Chefs“)
5. Akzeptanz bei den Kunden
6. zeitlicher Ablauf der Projekte
7. zeitlicher Ablauf des Lehrplans in der Berufsschule
8. ...

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 16



Wünsche an die Berufsschule ...

Aus der Sicht eines Dienstleisters im Projektgeschäft:

1. mehr fachliche Grundlagen (z. B. Objektorientierung)
2. mehr methodisches Know How (z. B. Software Engineering)
3. mehr Übung in Teamarbeit und Kooperation
4. mehr „lernen zu lernen“ (z. B. recherchieren, englisch, ...)
5. mehr Mut, Selbstständigkeit und Experimentierfreude
6. mehr Selbstkritik und Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
7. mehr Wissen über die betriebliche „Straßenverkehrsordnung“
8. mehr Motivation und Kundenorientierung
9. ...

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 17



Thesen

These 1:

Für Jugendliche mit Benachteiligungen in Aus-Bildung und Qualifikation gibt es sehr viel mehr Aufgaben und Tätigkeiten in den Betrieben als „offiziell“ angenommen und behauptet wird. Begrenzungen ergeben sich eher aus der mangelnden Phantasie der Verantwortlichen bei den Trägern der Aus-Bildung.

These 2:

Es sind weniger die Arbeitsinhalte sondern eher die sozialen und ökonomischen Arbeits-Bedingungen, die eine Integration in die Arbeitswelt behindern.

These 3:

Die Informatik bietet großes Potential zur Gestaltung von Arbeit wie z. B. Autoren-Werkzeuge, Barrierefreiheit, Internet, Tools, Ubiquität, Web-Clients usw.

These 4:

Nachteile der Informatik liegen u.a. in fach-manenten Konzepten wie der Abstraktion, der Automatisierung, des Black-Box-Prinzips, der Komplexität, der Modularisierung usw. Diesen Nachteilen kann durch entsprechende Currikula z. T. entgegengewirkt werden.

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 18

Referenzen



Dostal, W.: Informatiker im Spannungsfeld zwischen Nachhaltigkeit und Verfall. Informatik Spektrum, Band 22, Heft 3 1999, 192- 196

Dostal, W.: IT-Beschäftigung: Stagnation. Informatik Spektrum, Band 27, Heft 5 Oktober 2004, 433- 440

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 19

Kontakt



Dipl.-Psych. Andreas Kohl

4U technologies AG
Kaiser-Ludwig-Platz 5
80336 München
Telefon 089 3399540
andreas.kohl@4utec.com

© 4U technologies AG - 16.12.04 - 20

Workshop 2 – Qualifizierungskonzepte und -modelle: Impulsreferat

Ingrid Brunswig
Dr. Reinold Hagen Stiftung
Jürgen Hindenberg
Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg mbH



© Dr. Reinold Hagen Stiftung


INITIATIVEN

FÜR MENSCH UND TECHNIK



Dr. Reinold Hagen Stiftung






© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 2

Dr. Reinold Hagen Stiftung

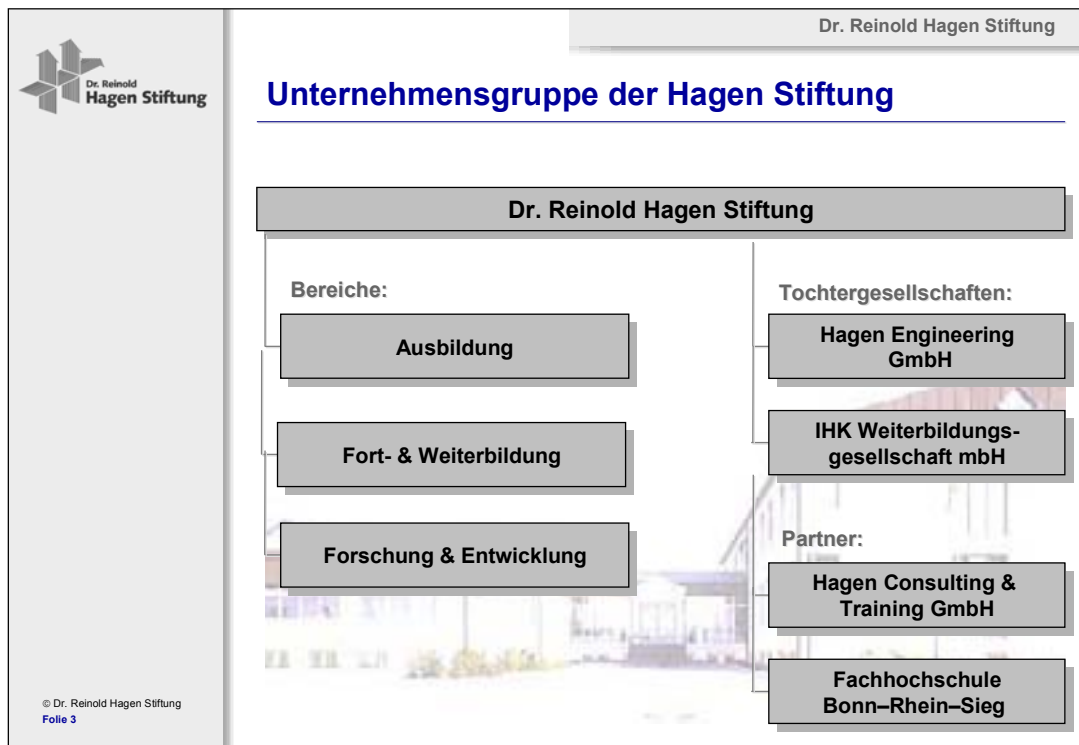
Historie



Der Gründer Dr. Reinold Hagen mit seinem Blasform-Patent.


- 40er Gründung der Kautex Werke
- 70er Verkauf Maschinenbau
- 80er Verkauf Produktion
- 1988 Gründung der Stiftung:
„Zweck: Förderung der Wissenschaft und Volkserziehung“
- 1990 Anerkennung der Gemeinnützigkeit
- 1990 Errichtung des Stiftungsgebäudes
- 1991 Aufnahme der operativen Tätigkeit
- 1995 Hagen Consulting & Training GmbH
- 1997 Ausbau des Technologiezentrums
- 2000 IHK-Weiterbildungsgesellschaft mbH
- 2002 Hagen Engineering GmbH

Workshop 2 – Qualifizierungskonzepte und -modelle: Impulsreferat



Dr. Reinold Hagen Stiftung

Ausbildung



Überbetriebliche Ausbildung

- Metall
- Elektro
- Kunststoff
- Mechatronik
- IT

Betreuungskonzepte

- Vom Einstellungstest bis zur Prüfung („KIAH“)

Ergänzungslehrgänge

- Hydraulik/Pneumatik
- CNC-Technik
- CAD-Technik
- Programmierung

Projekte

- LANf
- Tele.Soft

© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 4




© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 5

Dr. Reinold Hagen Stiftung

Fort- und Weiterbildung




- Gewerblich/technische Weiterbildung
 - Kunststoffverarbeitung
 - C++, CNC-Technik, CAD, SPS
- Seminare und Tagungen
 - Blasformen
 - VDI-Seminare
 - Qualitätsmanagement
- Fortbildung
 - Industriemeister Kunststoff
 - IHK-Zertifikats- & Prüfungslehrgänge
- Projekte
 - Wissensmanagement (SENEKA)



© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 6

Dr. Reinold Hagen Stiftung

Förderung



- Berufliche Bildung
 - Ausbildungsstätte
 - Modellversuche
- Preise
 - Dr. Reinold Hagen Preis (Innovation im Blasformen)
 - Ausbildungspreis
- Betreuung von Diplomanden u. Doktoranden
- Praktika
- Förderung zahlreicher Projekte
- Herausgeber der Schriftenreihe Initiativen
- Netzwerke/Initiativen
 - VDI Arbeitskreis Kunststofftechnik
 - DGQ Regionalkreis
 - IHK Logistikforum

tele.soft – Curriculum

Das Curriculum wurde gemeinsam nach den Vorgaben der Ausbildungsordnungen in den IT-Berufen und den Aussagen der Betriebe in Zusammenarbeit mit der Hagen Stiftung, der Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg, dem Arbeitsamt Bonn und INBAS entwickelt

tele.soft - Curriculum

Das Curriculum weist Lerninhalte zu folgenden Schwerpunkten aus:

- Hardware
- Netzwerktechnik
- Software
- Wirtschafts- und Geschäftsprozesse (WISO)
- Projektmanagement

Umsetzung war ausgerichtet an Qualifizierungsbausteinen in Richtung der Berufsausbildungsvorbereitung und im engen Bezug zu den Rahmenplänen der IT-Berufe.

Die Qualifizierungsbausteine hießen:

- PC-Technik und Datennetze
- Betriebliche Arbeitsprozesse und betriebswirtschaftliches Handeln



tele.soft - Rahmendaten

- Dauer: 03.02.2003 bis 31.07.2003
- mit 14 Teilnehmer
6 Teilnehmerinnen
- Unterricht von Montag bis Freitag von 08:00 h
bis 17:00 h
- 4 Dozenten und sozialpädagogische Betreuung
- im März 03 fand ein 4-wöchiges Praktikum statt
- 01. August 03 Beginn der Ausbildung oder
Beginn eines Praktikums

© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 9



tele.soft – Sozialpädagogische Betreuung

Die Sozialpädagogische Betreuung war mindestens
genauso wichtig, wie die Vermittlung von Wissen.

Nachdem eine Frau die Betreuung übernommen hat,
konnten die Teilnehmer/innen über ihre Probleme
und Konflikte besser reden.

Wünschenswert, wenn diese Betreuung nach
Abschluss der Maßnahme noch andauert hätte

© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 10



tele.soft – Leistungsbewertung und Abschluss

Leistungsbewertung in Form von Tests in
regelmäßigem Abstand mit einer Dauer von 45-90
Minuten

Abschlusstest:

- 3 Klausuren (wie Abschlusstest in den IT-Berufen)
- Erstellung einer Projektarbeit
- Präsentation der Projektarbeit und Fachgespräch

© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 11



tele.soft

Von den 20 Teilnehmer/innen haben 17
Teilnehmer/innen mit dem Zertifikat abgeschlossen.
Drei Teilnehmer/innen verließen die Maßnahme
vorzeitig, eine Teilnehmerin begann ein Studium.

Nach Abschluss der Maßnahme hatten 14
Teilnehmer/innen einen Ausbildungsplatz

© Dr. Reinold Hagen Stiftung
Folie 12

 <p>© Dr. Reinold Hagen Stiftung Folie 13</p>	<p>Dr. Reinold Hagen Stiftung</p>
	<h3>Kontakt</h3> <div data-bbox="502 526 817 772"></div> <p>Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.hagen-stiftung.de</p> <p>Gerne stehen wir Ihnen auch persönlich zur Verfügung!</p> <p>Dr. Reinold Hagen Stiftung Kautexstraße 53 53229 Bonn</p> <p>Tel. +49 228 9769-0 Fax +49 228 9769-500 E-mail: info@hagen-stiftung.de</p>

Herbert Rüb INBAS GmbH

Impulsreferate und Stellungnahmen von:

- Ingrid Brunswig, Dr. Reinold Hagen-Stiftung
- Jürgen Hindenberg, Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg mbH
- Nils Janz, Absolvent der TELE.SOFT-Qualifizierung Bonn
- Franz-Johann Kremer, Agentur für Arbeit Bonn
- Marcella Westen, Mi Soft GmbH

Im Mittelpunkt des Workshops stand der Fragekomplex, wie eine Qualifizierung gestaltet werden muss, damit Jugendliche mit schlechteren Startchancen sie erfolgreich abschließen können und für eine Ausbildung oder einen Job vorbereitet werden.

Antworten auf diese Fragen bezüglich organisatorischer und pädagogisch-didaktischer Aspekte gaben Vertreter/innen der Bildungseinrichtung, die TELE.SOFT in Bonn durchgeführt hatte. Die ‚Binnenansicht‘ einer solchen Qualifizierung und ihren Nutzen für eine spätere Verwertbarkeit schilderte ein Absolvent der TELE.SOFT-Qualifizierung in Bonn, während ein ausbildender Betrieb zur Kooperation mit dem Bildungsanbieter Stellung nahm.

Die Diskussion des Beispiel TELE.SOFT-Bonn zeigte deutlich, wo Chancen und Grenzen solcher Qualifizierungen bestehen. Zunächst wurde hervorgehoben, dass die betriebsnahe Qualifizierung entscheidend für die spätere Integration in Arbeit und Ausbildung ist. Insbesondere ein enges ‚Zusammenspiel‘ zwischen Bildungseinrichtung und Betrieb bei der inhaltlichen Ausrichtung und der Auswahl des/der geeigneten Teilnehmers/in spielt dabei eine zentrale Rolle. Ein Schlüsselfaktor hierfür ist eine möglichst enge Vernetzung. Sie kann über unterschiedliche Knoten und Verbindungen laufen. Nicht immer ist die direkte Ansprache notwendig oder entscheidend, hilfreich kann auch z.B. die Zusammenarbeit in einem Gremium oder Verein sein. Wenn die fachlichen und sozialen Voraussetzungen der Jugendlichen stimmen, und dies durch die Bildungseinrichtung ‚garantiert‘ werden kann, dann ist zumindest die erste Hürde – die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch – häufig schon überwunden. Dass ein möglichst umfangreiches Praktikum im Vorwege eine notwendige Voraussetzung darstellt, sollte heute bei der Qualifizierung dieser Zielgruppe selbstverständlich sein.

Wo liegen die Grenzen und Probleme solcher Qualifizierungen? Großen Einfluss auf das Verhalten und den Erfolg der Teilnehmer/innen haben nicht nur eine möglichst praxisnahe Ausrichtung der Qualifizierung und ihrer Inhalte, sondern vor allem das, aus Lebenserfahrungen und aktueller sozialer Situation kondensierte, situative Verhalten der Jugendlichen. Hier ist besonders der Einsatz einer sozialpädagogischen Betreuung gefordert, damit Ausstiege und Abbrüche vermieden werden können. Beklagt wurde daher in der Diskussion vor allem, dass bei Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für diese Zielgruppe eine sozialpädagogische Betreuung zwar gefordert, aber in der Praxis aufgrund der finanziellen Ausstattung und der Neuausrichtung kaum mehr im erforderlichen Maß realisiert werden kann.

Workshop 2

Ergebnisse

Die Diskussion kam an diesem Punkt schnell zu der Frage, wie TELE.SOFT eigentlich finanziert wurde, und welche Auswirkungen dies auf den Erfolg hatte. Erläutert wurde, dass die Qualifizierungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit im Rahmen ihrer regulären Jugendmaßnahmen finanziert worden war, die Konzeptentwicklung und Begleitung jedoch zusätzlich im Rahmen der Förderung von TELE.SOFT durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sicher gestellt war. Entsprechend lässt sich die Maßnahme natürlich nicht Eins zu Eins in eine andere Region übertragen. Es stehen aber die entwickelten Instrumente und Qualifizierungsinhalte allen zur Verfügung und können auch in anderen Jugendmaßnahmen genutzt werden. So finden sich z.B. das Auswahlverfahren und die Qualifizierungsbausteine auf der Internetseite des TELE.SOFT-Projektes sowie letztere zusätzlich auch in der Datenbank des Good-Practice-Centers des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

Katharina Kanschä

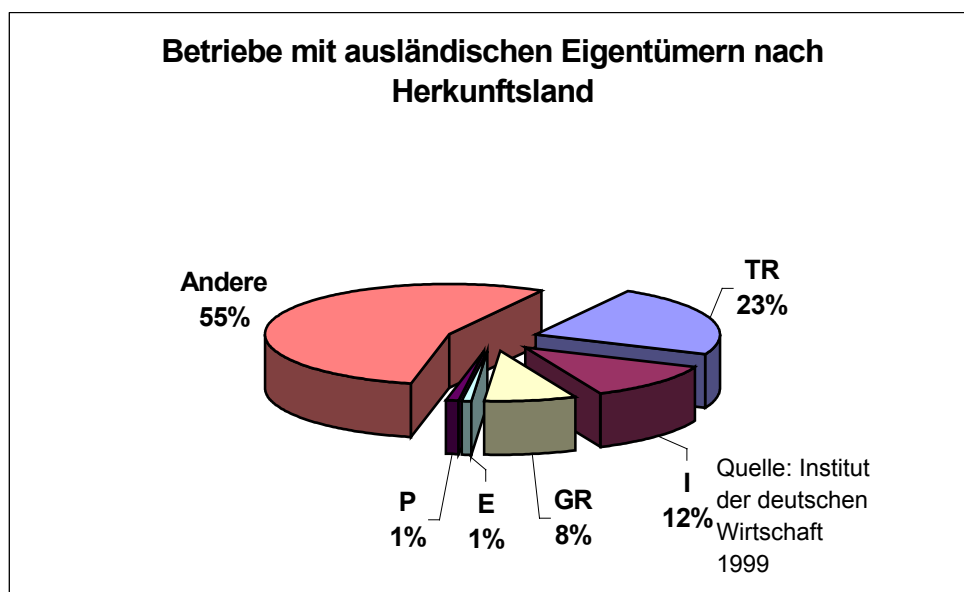
KAUSA Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen

Die Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen, kurz KAUSA, ist eine bundesweite Informations- und Servicezentrale. Wir vernetzen und beraten Initiativen, die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen.

Denn zugewanderte Unternehmerinnen und Unternehmer engagieren sich seit Jahren erfolgreich in der deutschen Wirtschaft – in puncto Ausbildung sind sie hingegen noch zurückhaltend.

Dabei kann sich das Potenzial der Firmen mit Inhabern ausländischer Herkunft sehen lassen: Allein in Deutschland werden 281.000 Unternehmen von zugewanderten Selbstständigen geleitet. Und, was man in vielen Diskussionen oft vergisst: diese Unternehmen schaffen Arbeitsplätze auch für deutsche Mitarbeiter. Eine Million Mitarbeiter finden hier ihre Arbeitsplätze, darunter rund 125.000 Mitarbeiter deutscher Herkunft.

Über die Verteilung auf die einzelnen Nationalitäten gibt es keine laufend erhobenen Statistiken. Allerdings liegt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1999 vor.



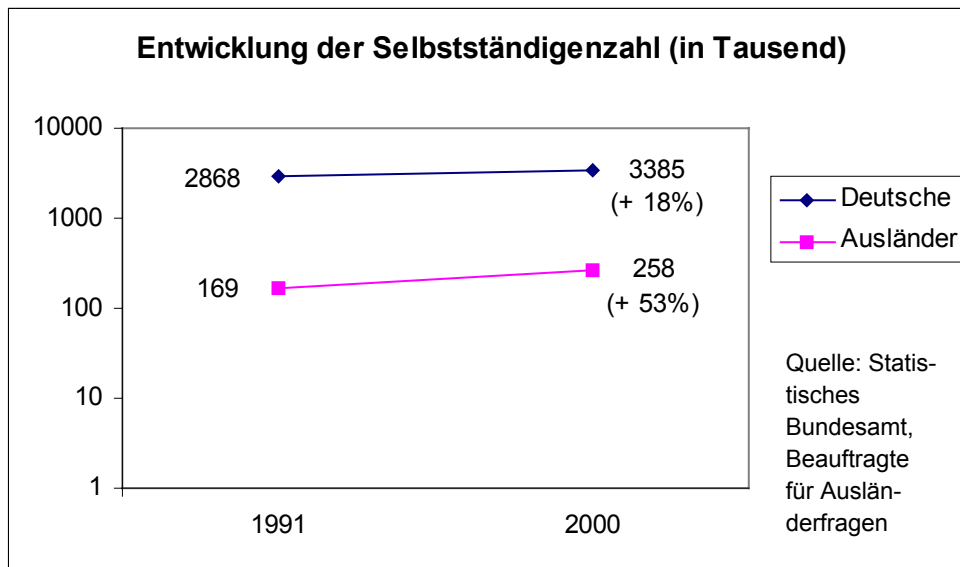
Diese Studie berücksichtigt Unternehmer aus den Herkunftsländern Türkei, Italien, Griechenland, Spanien und Portugal.

Deutlich wird vor allem dass Unternehmer türkischer Herkunft die größte Gruppe bilden. An den 55 Prozent "Anderen" sieht man allerdings auch welche Gruppen fehlen, so beispielsweise die für uns auch wichtigen Unternehmen deren Inhaber aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen – sowie natürlich alle anderen europäischen und nichteuropäischen Betriebe.

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

Einen differenzierten und aktuellen Gesamtüberblick gibt es nicht, da Unternehmen unter dem Kriterium Nationalität nicht erfasst werden. Übrigens auch einer der Gründe, warum Sonderberater beim Einstieg in die Beratungstätigkeit vor der ersten Schwierigkeit stehen: Sie müssen die Adressen der Unternehmen mit ausländischen Inhabern finden.

Betrachtet man die Entwicklung der Selbstständigenzahlen, so wird ein weiteres Spezifikum von Unternehmen mit Inhabern ausländische Herkunft deutlich.

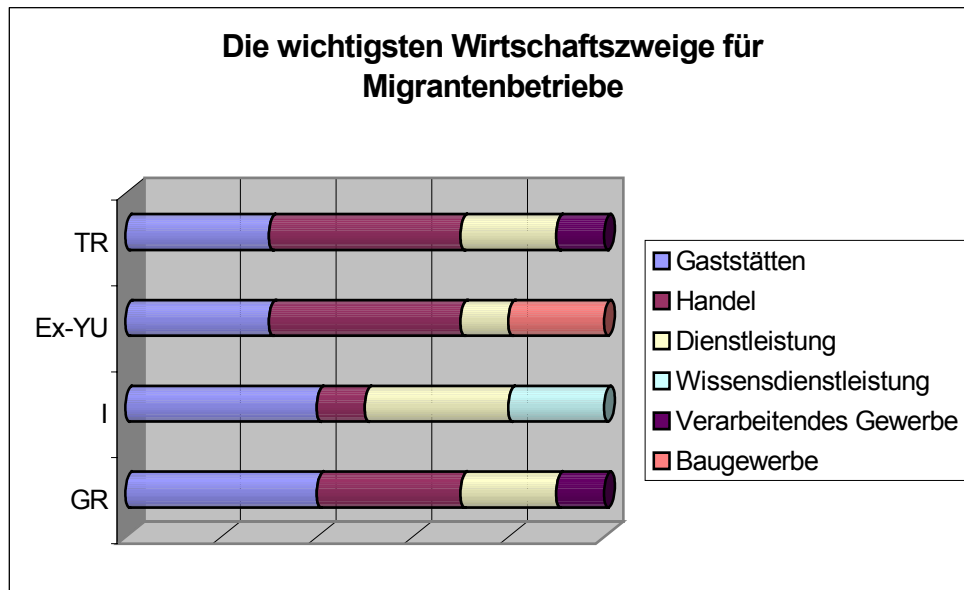


Hier sieht man, dass die Neigung zur Existenzgründung bei Zugewanderten in Deutschland höher ist als die der Deutschen. Die Gründe dafür liegen zum einen darin, dass in vielen Herkunftsländern Selbstständigkeit ohnehin höher bewertet wird als in Deutschland. Man ist lieber sein eigener Chef, als abhängig beschäftigt zu sein. Hinzu kommt, dass die Chance auf einen Arbeitsplatz relativ schlechter ist für Migranten und damit die Selbstständigkeit ein Ausweg darstellen kann. Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft die mit der ersten Generation der Zugewanderten nach Deutschland kamen haben oft keinen formalen Berufsbildungsabschluss. Umso beachtlicher ist die hohe Risikobereitschaft dieser Existenzgründer.

Schaut man sich die Branchen an, in denen Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft tätig sind, so sieht man deutlich, dass – bei den hier aufgeführten Nationalitäten, Türken, ehemalige Jugoslawen, Italiener und Griechen – die Bereiche Gastgewerbe und Handel überwiegen.

Allerdings sind mittlerweile in allen Branchen und Berufsfeldern Unternehmer ausländischer Herkunft zu finden. So haben sich insbesondere in den neuen Bereichen der Informationstechnik einige Dienstleister etabliert, ebenso in den Bereichen Medien und Werbung, um hier nur einige beispielhaft zu nennen.

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate



Quelle: Inst. f. Mittelstandsforschung Universität Mannheim

Nun zu der Ausbildungsbeteiligung der Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft. Sie ist deutlich geringer als die der Gesamtheit der deutschen Betriebe.

Die Gründe sind ausreichend untersucht worden:

- **Betriebliche Eignung**
In der Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft gibt es sehr viel mehr Betriebe, die aufgrund ihrer Größe oder ihrer Ausstattung, ihres Warensortiments oder ihrer Angebotspalette die Eignung zur Ausbildung nicht haben. Also deutlich mehr kleine Betriebe als in der Gesamtgruppe der deutschen Unternehmen.
- **Informationsmangel**
Ein großer Teil dieser Unternehmerinnen und Unternehmer ist nicht im deutschen Bildungssystem groß geworden. Sie kennen die Funktionsweise und die Vorteile der dualen Berufsausbildung nicht aus eigener Erfahrung. Viele Unternehmer ausländischer Herkunft sind Quereinsteiger, das heißt, ihre ursprüngliche Ausbildung oder abhängige Beschäftigung hat mit ihrer unternehmerischen Tätigkeit nicht viel zu tun. Also der zentrale Grund für die immer noch relativ geringe Ausbildungstätigkeit dieser Unternehmen: Mangel an Information.
- **Zielgruppengerechte Beratung**
Hinzu kommt, dass viele dieser Inhaberinnen und Inhaber die Stellen, die Abhilfe leisten, nicht kennen. Daher wird Beratung, auch wenn sie kostenfrei ist, kaum in Anspruch genommen. Ein gezieltes Beraterangebot, wie Sie es hier in Hessen eingerichtet haben ist daher ausgesprochen sinnvoll. Dass drei Kammern und ein Bildungsträger zusammenarbeiten und nahezu flächendeckend ein Angebot für Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft geschaffen haben, ist etwas Besonderes. Ich halte es für hervorragend, dass Sie trotz der darin liegenden Schwierigkeiten, nicht nur im städtischen Bereich, sondern auch in ländlichen Regionen arbeiten.

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

Übrigens, das Potenzial an Ausbildungsplätzen in Unternehmen mit ausländischen Inhabern wird in der eben genannten Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1999 ebenfalls festgehalten: schätzungsweise 11.000 Ausbildungsplätze können in ausländischen Unternehmen zusätzlich erschlossen werden.

Um dies zu erreichen ist auch schon einiges getan. Bereits Mitte der 90er Jahre haben die ersten Initiativen in Dortmund und in Mannheim und Köln begonnen, mit Unternehmen ausländischer Herkunft zusammenzuarbeiten, um die Zahl der Ausbildungsbetriebe in dieser Gruppe zu erhöhen.

Seither sind eine Vielzahl von Institutionen und Projekte in ganz Deutschland aktiv in die Ausbildungsplatzakquise bei ausländischen Unternehmern eingestiegen. Industrie- und Handelskammern und regionale Projekte haben Veranstaltungen, Aktionen und Projekte durchgeführt, Modelle zur Verbundausbildung laufen erfolgreich und Unternehmervereine setzen sich bei ihren Mitgliedern für Ausbildungsplätze ein.

Seit 1999 hat KAUSA eine bundesweite Informations- und Servicezentrale aufgebaut und bietet den mittlerweile 35 regionalen Projekten ein Forum für regelmäßigen Austausch.

Zunächst war die Koordinierungsstelle bei der Kölner Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer angesiedelt, mittlerweile ist KAUSA ein Projekt des Deutschen Industrie und Handelskammertages und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Das Ziel: mehr Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhaber(inne)n ausländischer Herkunft. Und zwar indem die vielfachen Erfahrungen der mittlerweile 35 regionalen Projekte bundesweit zugänglich gemacht werden.

Der Erfahrungsaustausch auf Fachtagungen und Öffentlichkeitsarbeit sowie konkrete Beratung der Projekte haben vielen neuen Initiativen die notwendigen Informationen für ihre Arbeit vor Ort gegeben. Zusätzlich stellt KAUSA Materialien zur Verfügung – wie beispielsweise das Fachglossar, das in fünf verschiedenen Sprachen vorliegt. Schauen Sie also gerne bei uns im Internet vorbei. Unter www.kausa.de finden Sie nicht nur jede Menge Anregungen und Informationen, Sie können auch Materialien und Info-Briefe dort bestellen.

Was hat sich in der konkreten Arbeit vor Ort bewährt?

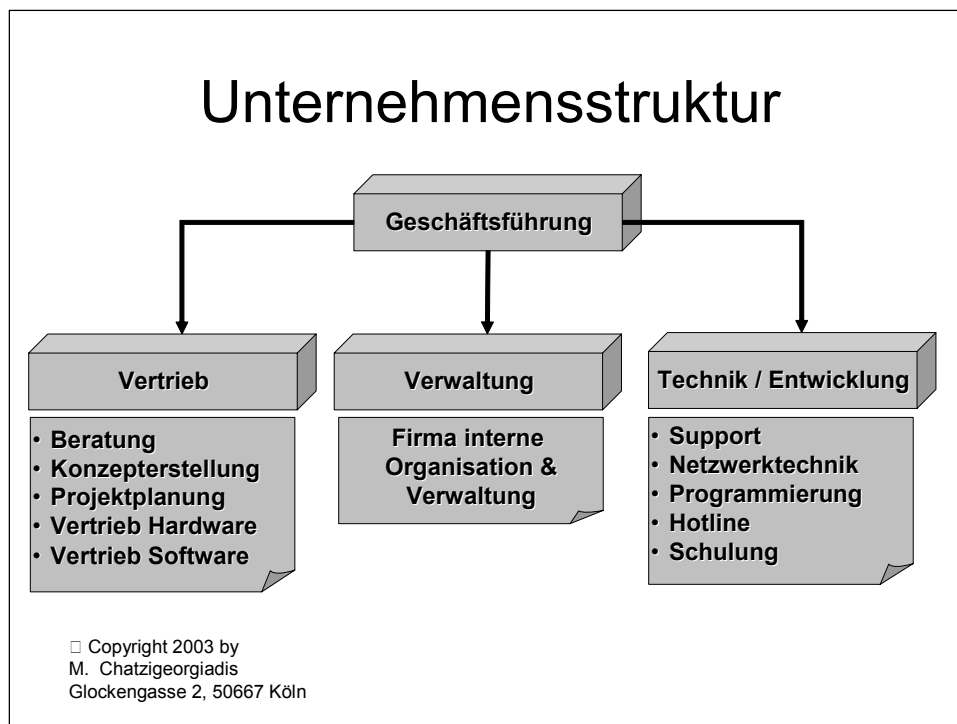
- Ausführliche Beratung
Laut Rückmeldung unserer Partner wird bei der Akquise von neuen Ausbildungsunternehmen ein Betrieb mit ausländischen Inhabern im Durchschnitt viermal so oft besucht, wie ein Betrieb deutschstämmiger Inhaber. Das bedeutet bis zu zehn Besuche, bis das Interesse für Ausbildung geweckt ist. Neben der Erstinformation über die duale Berufsausbildung stellt der Berater oft den Kontakt zu IHK, HWK und Arbeitsämtern her, hilft bei der Auswahl der Azubis und bei der Abwicklung des Vertrages und sonstiger Vorbereitungen auf die Ausbildung. Viele Berater berichten, dass sie offene Türen eingerannt sind. "Wir wollen ausbilden, aber wir dürfen doch gar nicht" hieß es häufig. Oft ging es dann eben doch.
- Vertrauensbasis / persönlicher Kontakt
Ausdrücklich sei hier darauf hingewiesen, dass die Akquisearbeit der Sonderberater aufwendig ist und langfristig angelegt sein muss. Denn es gilt eine Vertrauensbasis bei Unternehmern ausländischer Herkunft herzustellen. Von Beratern, die man kennt und die man auch gerne weiterempfiehlt, von diesen Beratern lässt man sich eher überzeugen auszubilden, als durch Mailingaktionen und allgemein gehaltene Aufrufe.

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

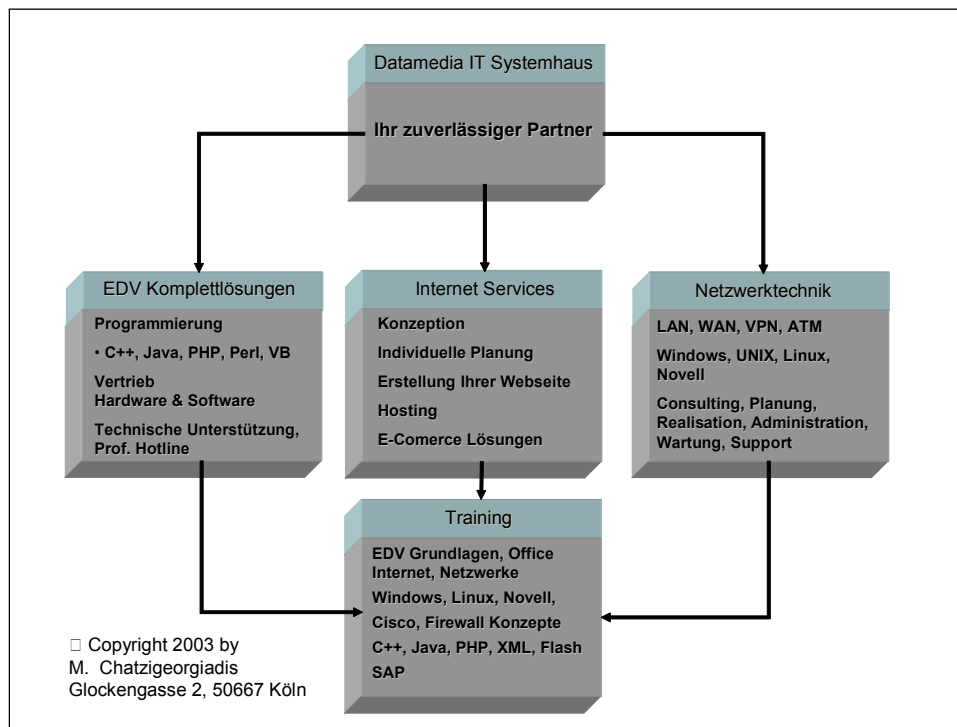
- **Vorbehalte abbauen**
Unternehmer ausländischer Herkunft haben oft Vorbehalte und Berührungsängste gegenüber deutschen Behörden. Die Berater stellen den Kontakt her und durch die Information über Ausbildung wird vielen Unternehmern zum ersten Mal deutlich, dass beispielsweise die Kammern eine Vielzahl an Informationen und Service anbieten. Sich persönlich angesprochen zu fühlen und Institutionen nicht nur unter dem Motto "die wollen was von mir" zu registrieren ist ein Effekt der Arbeit der Sonderberater.
- **Fremdsprachige Materialien**
Unternehmerinnen und Unternehmer, bzw. Ausbilder die durch die regionalen Berater für die Berufsausbildung gewonnen werden, können Deutsch, sonst ist eine Ausbildung im Betrieb nicht möglich. Dennoch hat sich Informationsmaterial in den jeweiligen Muttersprachen als hilfreich erwiesen. Manche Zusammenhänge versteht man besser, wenn man sie in der eigenen Sprache nochmals nachlesen kann.
- **Betreuung während der Ausbildung**
Viele Fragen tauchen erst während der Ausbildung auf, auch hier wenden sich gerade diese Unternehmer direkt an die Berater, die sie bereits kennen. Konflikte lassen sich so früher beheben. Zusätzlich gibt es Projekte, die Verbundausbildung organisieren und damit ohnehin während der gesamten Ausbildungsdauer mit den Betrieben in Kontakt stehen.

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

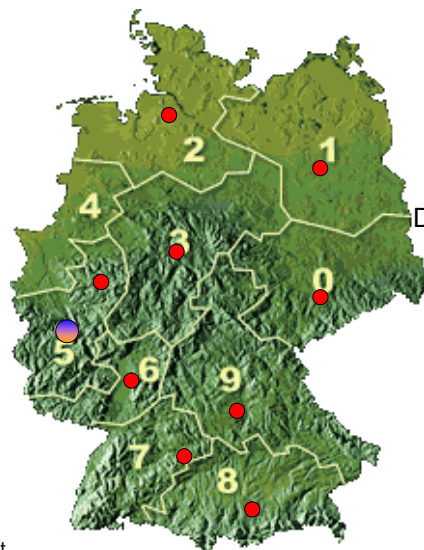
Michael Patrikios
Datamedia IT Systemhaus



Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate



Standorte



Durch gezielte Partnerschaften
 kann datamedia
 Bundesweite Betreuung
 übernehmen

□ Copyright
 M. Chatzigeorgiadis
 Glockengasse 2, 50667 Köln

Consulting



□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Warum datamedia ?

- Junges dynamisches Team
- Qualifiziertes Personal (interne u. externe Schulungen)
- Langjährige Partnerschaft mit Systemhäusern Bundesweit
- Erfahrung mit Großkunden
 - Griechische General Konsulate
 - Lidl & Schwarz Stiftung GmbH & Co. KG.
 - Bayer AG
 - Arbeitsamt
 - Handwerkskammer Dortmund
 - Bundeswehr
- Webbasierte Helpdesk Lösung (GEDYS Software)
- Professionelle Hotline mit langjähriger Erfahrung

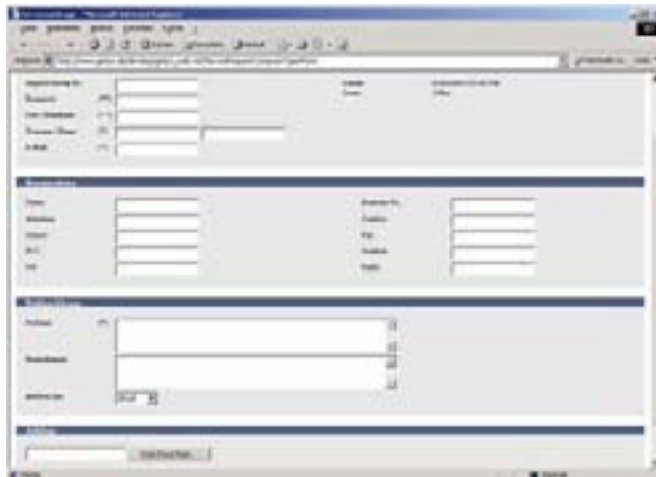
□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Das zeichnet UNS aus:

- **24 Stunden Service, 7 Tage** die Woche
- Erfahrenes, **hochmotiviertes Team**
- **Termingerechte, professionelle Auftragsabwicklung**
- Herstellerunabhängige **Produktberatung**
- **Marktgerechte Preise** und **hervorragender Service**

□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Unsere Webbasierte Helpdesk Lösung



Mit GEDYS Helpdesk 5.5 steuern Sie Ihren Support und Kundendienst, Ihr Call Center und Reklamationswesen. Sie bearbeiten externe und interne Anfragen und werden bei der Verwaltung Ihrer Hard- und Software optimal unterstützt.

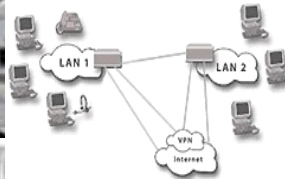
[http://www.gedys.de/web/de/webdesign.nsf/vFILES/ServiceAnfrage01.swf/\\$file/ServiceAnfrage01.swf](http://www.gedys.de/web/de/webdesign.nsf/vFILES/ServiceAnfrage01.swf/$file/ServiceAnfrage01.swf)

□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Workshop 3 – Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle: Impulsreferate

Netzwerktechnik

- Vernetzungen gehören heute zu den unverzichtbaren Attributen eines modernen Unternehmens.
- Ein modernes Netzwerk muss jederzeit verfügbar, sicher und erweiterbar sein.
- Wir suchen die für Ihre Anforderungen optimale Lösung.



□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Training



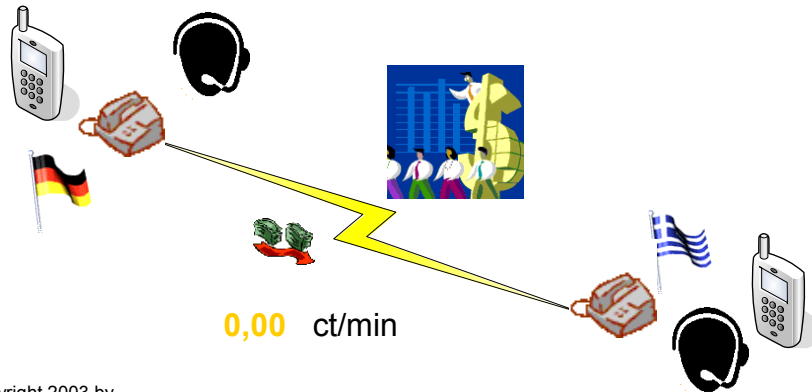
- **In House Schulungen**
- **Training On the Job**
- **Individual Schulungen**

Wir bieten Ihnen individuelle, auf Ihre Bedürfnisse abgestimmte Schulungen an. Auf Wunsch in unseren Räumen oder in Ihrer Firma, tagsüber, abends oder am Wochenende.

□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Unsere Lösungen

- Telefonieren mit Voice IP



□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Unsere Lösungen

DAS KANN VoiceIP

- ▣ **Kostenlos telefonieren**
Mit allen sipgate-Teilnehmern telefonieren Sie kostenlos - egal wo auf der Welt Sie sind.
- ▣ **Weltweit erreichbar**
Unter Ihrer kostenlosen sipgate-Telefonnummer sind Sie jederzeit weltweit erreichbar.
- ▣ **Supergünstig telefonieren**
Bei Anrufen ins normale Netz sparen Sie mit günstigen sipgate-Tarifen ohne Grundgebühr.



DAS BENÖTIGEN SIE



- ▣ **Breitband-Internet**
DSL-, Kabel- oder Standleitung mit Flat- oder Volumentarif und Bandbreite > 80 kBit/s
- ▣ **Router**
Ihr Internet-Telefon oder Adapter wird an einen handelsüblichen Router angeschlossen.
- ▣ **Internet-Telefon**
SIP kompatibles Telefon oder Adapter für Ihr analoges Telefon. Beides gibt es bei **datamedia**

□ Copyright 2003 by
M. Chatzigeorgiadis
Glockengasse 2, 50667 Köln

Unsere Lösungen

Tarife SIP Telefone

sipgate netzintern	0,00	ct/min
andere IP-Netze (FWD, Iptel, Sipphone.com, freenet, Web.de IAXtel, telio u.a..)	0,00	ct/min
Grundgebühr	0,00	ct/min
Mindestumsatz	0,00	ct/min

Länder	Festnetz 	Mobilfunk 
Deutschland	Ab 0,89 ct/min	19,90 ct/min
Griechenland	3,9 ct/min	20.60 ct/min

☐ Copyright 2003 by
 M. Chatzigeorgiadis
 Glockengasse 2, 50667 Köln

Alle Preisangaben verstehen sich **inklusive Mehrwertsteuer.**

Ihr Erfolg



ist unser Programm

☐ Copyright 2003 by
 M. Chatzigeorgiadis
 Glockengasse 2, 50667 Köln

Workshop 1 und 3 Zusammenfassung

Marion Sommer-Schmidt
Abaton-Institut GmbH

Dr. Wolfgang Schlegel
INBAS GmbH

Workshop 1 –

Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsbedarfe, Ausbildungschancen

■ Impulsreferate:

- Dr. Klaus von Welser
Geschäftsführer CDI GmbH
- Dipl.-Psych. Andreas Kohl
Vorstand 4U technologies AG

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Workshop 3 –

Zugangschancen in IT-Ausbildung und -Jobs für a l l e ?

■ Impulsreferate:

- Katharina Kanschäat
KAUSA Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen
- Michael Patrikios
Datamedia IT Systemhaus, Geschäftsführer

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Ergebnisse der Arbeitsgruppe (1 und 3)

- In IT-Unternehmen sind Potenziale für IT-Ausbildungsplätze und einfache IT-Tätigkeiten vorhanden.
- Der Zugang von benachteiligten Jugendlichen in eine solche Ausbildung oder Beschäftigung wird aus Sicht der Betriebe nicht von vornherein ausgeschlossen.

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Ergebnisse der Arbeitsgruppe (1 und 3)

- Es bedarf der Öffnung von Zugängen für diese Jugendlichen in Unternehmen, die persönliches Kennenlernen ermöglichen, wie z.B. in den Projekten KAUSA, tele.soft, Equal u.a.
- In der IT-Branche sind Kompetenzen wichtiger als Schulnoten oder Zertifikate.
- Die IT-Branche bietet die Möglichkeit, im Rahmen von konkreten Projektarbeiten zu lernen.

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Ergebnisse der Arbeitsgruppe (1 und 3)

- Gruppe der Migranten ist überproportional von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit betroffen.
- IT-Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft bieten für diese Gruppe auf Grund ihrer bikulturellen Kompetenzen und Mehrsprachigkeit gute Chancen für Ausbildung und Beschäftigung.
- Um diese Potenzial gewinnen zu können, bedarf es spezifischer Unterstützungsangebote für die Betriebe.

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Ergebnisse der Arbeitsgruppe (1 und 3)

- Unternehmen können sehr oft ihre Bedarfe, Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofile nicht erkennen.
- Betriebe können erkannte Bedarf an Qualifikationen oft nicht präzise benennen.
- Qualifizierungsangebote von Bildungseinrichtungen gehen somit oft an den Bedarfen vorbei.

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn

Ergebnisse der Arbeitsgruppe (1 und 3)

- Es bedarf besserer Instrumente, um den Bedarf der Unternehmen gezielter zu erfassen und in passgenaue Curricula umzusetzen.
- Der im Rahmen von „tele.soft“ erprobte Weg (Betriebsbefragung, DACUM-Workshops, Assessmentcenter) bietet einen Erfolg versprechenden Ansatz.
- Wichtig wäre eine Nachbefragung in Betrieben, um die Praxistauglichkeit der tele.soft-Qualifizierung zu erheben.

Fachkonferenz am 16. und 17. Dezember 2004 in Bonn



Anhang

Tagungsflyer

Präsentationsfolien zum Vortrag von Herbert Rüb

Inbas - Materialübersicht

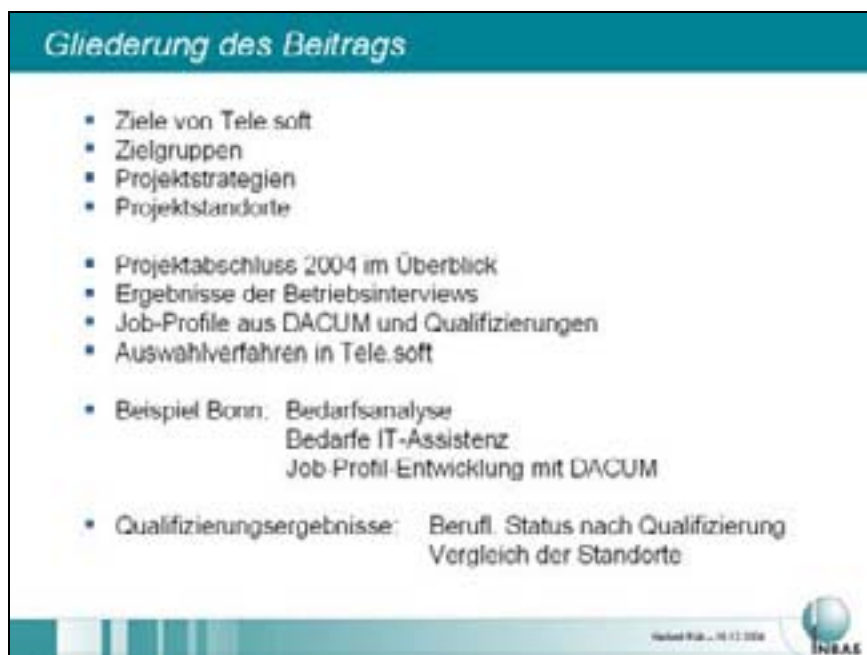
Flyer „Einladung/Anmeldung zur Fachtagung“

Anmeldung	Veranstaltungsort	Fachkonferenz	TELE.SOFT
<p>Anmeldung zur Fachkonferenz am 16. und 17.12.2004 in Bonn:</p> <h2>Herausforderung IT Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen</h2> <p>Veranstaltungsort: Gustav-Stresemann-Institut · Langer Grabenweg 68 · 53175 Bonn</p> <p>Ich nehme gerne teil:</p> <p>Vorname, Name _____ Gewünschter Workshop (bitte ankreuzen)* <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ② <input type="radio"/> ③</p> <p>Ich bitte um eine Zimmerreservierung im Gustav-Stresemann-Institut (55,00 € pro Tag/Zimmer) für den</p> <p><input type="radio"/> 15/16.12.2004 <input type="radio"/> 16/17.12.2004</p> <p>Bitte Zutreffendes ankreuzen</p> <p>Da nur eine begrenzte Zahl von Zimmern zur Verfügung steht, erhalten Sie von uns eine schriftliche Bestätigung Ihrer Reservierung bzw. eine Absage. Eine Buchung der Zimmer im Gustav-Stresemann-Institut ist nur über INBAS möglich.</p> <p>Für weitere Teilnehmer/innen bitte Formular kopieren.</p> <p>Wir bitten um Ihre Anmeldung bis zum 9. Dezember 2004, da nur eine begrenzte Anzahl von Plätzen zur Verfügung steht. Vielen Dank.</p> <p>Ort, Datum _____ Unterschrift _____</p> <p><small>* Workshop 1: Entwicklung von Tätigkeitsbereichen, Qualifikationsbedarfen und Ausbildungschancen in der IT-Branche und in anderen Bereichen Workshop 2: Qualifikationskonzepte und -modelle für den erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung Workshop 3: Zugangschancen in IT-Ausbildung und -jobs für alle?</small></p>	<p>Gustav-Stresemann-Institut Langer Grabenweg 68 · 53175 Bonn Tel.: 02 28/81 07-0 (Rezeption) www.gsi-bonn.de Information für die Anreise finden Sie unter www.gsi-bonn.de</p> <h3>Kosten</h3> <p><input type="checkbox"/> Die Tagungsgebühr beträgt 50,00 € und wird vor Ort erhoben. Sie umfasst die beiden Mittagessen und die Tagungstrunk. Eine Stornierung Ihrer Anmeldung ist bis zum 09.12.2004 kostenfrei möglich, danach müssen wir den Tagungsbeitrag auch bei Nichtteilnahme in Rechnung stellen.</p> <p><input type="checkbox"/> Die Kosten für die Übernachtung müssen Sie selbst tragen. Bitte vermerken Sie bei der Anmeldung, ob Sie eine Übernachtung auf eigene Rechnung in Höhe von 55,00 € pro Tag und Zimmer im Gustav-Stresemann-Institut für den 15.-17.12.2004 wünschen. Da nur eine begrenzte Zahl von Zimmern zur Verfügung steht, erhalten Sie von uns eine schriftliche Bestätigung Ihrer Reservierung bzw. eine Absage. Eine Buchung der Zimmer im Gustav-Stresemann-Institut ist nur über INBAS möglich.</p> <h3>Veranstalter</h3> <p><input type="checkbox"/> Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH Kieler Str. 103 · 22769 Hamburg Tel.: 040/85 50 64 90 Fax: 040/20 97 79 31 E-Mail: hamburg@inbas.com Internet: www.telesoft.inbas.com</p> <p>Das Projekt „TELE.SOFT – Qualifizierung von Arbeitslosen, insbesondere benachteiligten Gruppen, für die IT-Branche“ wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.</p>	<h2>Herausforderung IT Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen</h2>  <p>am 16. und 17.12.2004 in Bonn</p> <p>GEFÖRDEBT VOM</p> <p> Bundesministerium für Bildung und Forschung</p> <p> INBAS</p>	<p>Welche Wege eingeschlagen werden können, um neue Ausbildungs- und Beschäftigungschancen im IT-Bereich zu eröffnen, hat das BMBF-Projekt TELE.SOFT von 2001 bis 2004 erprobt.</p> <p>TELE.SOFT richtete sich insbesondere an benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes, vor allem an un- und angelernte junge arbeitslose Menschen. Durchgeführt wurde das Projekt in Bonn, Hamburg, München und Osterholz-Scharmbeck.</p> <p>TELE.SOFT arbeitet auf drei Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bedarfsanalyse Durch Betriebsbefragungen und DACUM-Workshops mit den Betrieben wurden konkrete Tätigkeitsprofile entwickelt. Teilnehmerauswahl Die Teilnehmerauswahl erfolgte im Rahmen eines mehrstufigen Assessmentverfahrens. Qualifizierung und Vermittlung Basierend auf den erarbeiteten Tätigkeitsprofilen wurden in Kooperation mit Bildungsanbietern vor Ort Qualifizierungsmodule und -bausteine zur Vorbereitung auf die IT-Ausbildung und für den Einstieg in Jobs entwickelt. <p>Die effiziente Ermittlung konkreter Bedarfe mit den Betrieben vor Ort, ihre Bündelung in praxisrelevante Jobprofile sowie die passgenaue und zeitnahe Qualifizierung erwiesen sich als Schlüsselfaktoren, die arbeitslosen Jugendlichen den Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichten.</p> <p>Auf internationaler Ebene bilden die Ergebnisse aus TELE.SOFT wesentliche Kernpunkte des Gemeinschaftsprojekts „IT-Work“. Es wird realisiert im Rahmen des INWEN-Programms zur deutsch-israelischen Kooperation in der Berufsbildung und finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Ministry of Industry, Trade and Labor in Israel.</p>

Flyer „Einladung/Anmeldung zur Fachtagung“

Inhalt der Fachkonferenz	Program 16.12.2004	Program 17.12.2004	Anmeldung
<p>Die IT-Branche entwickelt wieder Dynamik und Zugkraft. Die Beschäftigungs- und Ausbildungschancen verbessern sich, zumal der Prozess der Ausdifferenzierung von Tätigkeitsbereichen und Beschäftigungsfeldern weitergeht. Neue Arbeitsanforderungen und Qualifikationsbedarfe entstehen, Aufgaben und Funktionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändern sich.</p> <p>Hochqualifizierte Fachkräfte sind weiter gefragt, aber bieten diese Entwicklungen nicht auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen neue Perspektiven?</p> <p>Wie entwickelt sich die Ausdifferenzierung der IT-Tätigkeiten? Wie verändern sich Tätigkeitsbereiche und Qualifikationsbedarfe?</p> <p>Wie lassen sich Tätigkeitsfelder konkretisieren und ermitteln, die Beschäftigungsperspektiven bieten und für die sich die Entwicklung von Qualifikationsangeboten lohnt?</p> <p>Wie sehen Qualifizierungskonzepte und -strategien für den erfolgreichen Einstieg von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in Ausbildung und Beschäftigung aus? Welche weiteren Perspektiven eröffnen sich Jugendlichen, die eine IT-Ausbildung nicht erfolgreich beenden?</p> <p>Welche Potenziale für Ausbildung und Jobs bieten Unternehmer/innen ausländischer Herkunft im IT- und Medienbereich? Wie werden die Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund gesehen?</p> <p>Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der Fachtagung „Herausforderung IT – Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle Jugendlichen“. Experten und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft nehmen hierzu Stellung. In drei Workshops werden anhand von Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis Möglichkeiten und Grenzen innovativer Ausbildungs- und Qualifizierungsstrategien ausgetestet.</p>	<p>Program 16.12.2004</p> <p>09:30 Warm-Up 09:30 Begrüßung 10:00 Dr. Wolfgang Schlegel, INBAS GmbH</p> <p>10:15-10:45 Einsteigs- und Qualifizierungschancen für alle Jugendlichen – Differenzierte Wege in Ausbildung und Beruf Angelika Block-Meyer, BMBF</p> <p>10:45-11:15 IT-Arbeitsmarkt: Veränderte Anforderungen – innovative Qualifizierungsstrategien – neue Jobrollen Dr. Stephan Pfisterer, BITKOM</p> <p>11:15-11:45 Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aus der betrieblichen Sicht eines IT-Unternehmens Gunnar Hansen, PC-Ware Information Technologies AG</p> <p>11:45-12:15 IT-Berufe und Medienberufe – weiterhin der Renner in der Wirtschaft und für die Jugendlichen? Hans Weilmann, Bundesinstitut für Berufsbildung</p> <p>12:15-13:30 Mittagspause</p> <p>13:30-14:00 Tätigkeitsfelder und Jobprofile in Unternehmen erschließen und arbeitslose Jugendliche passgenau für Ausbildung und Beschäftigung qualifizieren – Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE-SOFT Herbert Rub, INBAS GmbH</p> <p>14:00-17:00 Workshop 1 Entwicklung von Tätigkeitsbereichen, Qualifikationsbedarfen und Ausbildungschancen in der IT-Franche und in IT-nahe Bereichen</p> <p>Impulsreferate a) Dr. Klaus von Weiser, Geschäftsführer CDI München GmbH b) Dipl.-Psych. Andreas Köhl, Vorstand 4U technologies AG</p> <p>Moderation: Dr. Wolfgang Schlegel, INBAS GmbH</p> <p>Workshop 2 Qualifizierungskonzepte und -modelle für den erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung</p> <p>Impulsreferate a) Dipl. Kaufm. Jürgen Hindenberg, Geschäftsführer der Weiterbildungsgesellschaft der HK Bonn/Rhein-Sieg b) Marcella Westen, Ausbildungsleiterin MI Soft GmbH (Vorsitzende des Ausbilderarbeitskreises Bonn)</p>	<p>Program 17.12.2004</p> <p>09:00-10:00 IT-Work – Deutsch-israelisches Gemeinschaftsprojekt in der Berufsbildung a) Berthold Hubers, inEten gGmbH b) Avri Polachek, Ministry of Industry, Trade and Labor, Israel (angefragt) c) Annett Hilpert, INBAS GmbH</p> <p>10:00-10:30 Neue Wege IT – Erfahrungen des TELE-SOFT-Partnerprojektes in den ostdeutschen Bundesländern Dr. Frank Schubert, Projektleiter „Neue Wege IT“, Isw Gesellschaft für wissenschaftliche Beratung und Dienstleistung mbH</p> <p>10:30-10:45 Kaffeepause</p> <p>10:45-11:45 Ergebnisse der Arbeitsgruppen <i>Kommunale Möglichkeiten zur Integration von (jungen) Arbeitslosen in zukunftsträchtige Berufe – Erfahrungen am IT- und Medienstandort München</i> Dr. Anneliese Durt, Fachbereichsleiterin Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung im Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München</p> <p>12:30 Mittagessen 13:30 Ende</p>	<p>Anmeldung</p> <p>Bitte im Fensterumschlag versenden oder beide Seiten per Fax an (040) 20 97 79 31. Auch eine Anmeldung per E-Mail an hamburg@inbas.com ist möglich.</p> <p>INBAS Institut für berufliche Bildung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH Büro Nord Kieler Straße 103 22769 Hamburg</p> <p>Firma _____ Vorname _____ Name _____ Straße, Nr. _____ PLZ _____ Ort _____ Telefon _____ Telefax _____ E-Mail _____</p> <p>Absender _____</p>

Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt TELE.SOFT



Ziele von Tele soft

- Öffnung von (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten in Ausbildung und Arbeit für arbeitslose Jugendliche und (junge) Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss
- Deckung betrieblicher Personalbedarfe
- Entwicklung von Beschäftigungschancen für Arbeitslose
- Entwicklung innovativer Lösungsansätze zur Qualifizierung

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Zentrale Annahmen

- Unter den arbeitslosen Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen ohne anerkannten Berufsabschluss sind Personen mit einschlägigen IT-Vorerfahrungen und -Kenntnissen und es lassen sich erforderliche Begabungsreserven erschließen.
- Durch die zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitsfelder in der IT-Branche entwickelt sich auch ein Bedarf an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, der für den Einstieg in Beschäftigung und Ausbildung der genannten Zielgruppe genutzt werden kann.

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Zielgruppen

- Arbeitslose Jugendliche und (junge) Erwachsene ohne Berufsabschluss, z. B.
 - Ausbildungsabbrecher/innen
 - Studienabbrecher/innen
 - Berufsrückkehrer/innen
- Mit guten Deutsch- und Rechenkenntnissen!
- Mit EDV-Vorerfahrungen!
- Mit Interesse an IT-Tätigkeit!

Herbert Rüb, 14.12.2008



Projektstrategien

Bedarfsanalyse und Erstellung von Tätigkeitsprofilen

- Erhebung betrieblicher Bedarfe
- DACUM-Workshops mit Betriebspraktikern

Auswahl der Teilnehmer/innen und Curriculumsentwicklung

- Einsatz von Screening- und Assessmentverfahren
- Entwicklung von Qualifizierungsausteilen und -modulen passgenau zu den betrieblichen Tätigkeiten

Qualifizierung und Vermittlung

- Qualifizierung mit Bildungsanbietern vor Ort
- Vermittlung aller Teilnehmer/innen auf Arbeitsplätze in der IT-Branche oder in eine betriebliche Erstausbildung

Wissenschaftliche Begleitung

- Evaluation der entwickelten Verfahrensweisen und Instrumente
- Dokumentation und Transfer der Ergebnisse und Produkte

Herbert Rüb, 14.12.2008



Projektstandorte

Standorte

- Bonn/Köln (BN)
- Hamburg (HH)
- München (M)
- Osterholz-Scharmbeck (OHZ)

Die Umsetzung erfolgte mit den Bildungsanbietern, den Betrieben und Agenturen für Arbeit sowie anderen Stellen vor Ort.

Tele.soft wurde erprobt in Großstädten, einer Metropolregion und in einem ländlichen Raum.

Received 19 July 2004; accepted 12 October 2004



Ausgewählte Projektergebnisse

Projektzeitraum 2002-2004



Received 2008-09-10; revised 2008-11-10; accepted 2008-11-10.



Projektabschluss 2004 im Überblick

- **Betriebserhebungen** An allen vier Standorten abgeschlossen
- **DACUM** Workshops an allen 4 Standorten durchgeführt
- **Assessment** Instrumentarium entwickelt
In Bonn, München (2x) und Osterholz-Scharmbeck durchgeführt
- **Curricula** Für Bonn, München und Osterholz-Scharmbeck entwickelt, in Hamburg Entwicklung unterstützt
- **Qualifizierungen** Je ein Durchgang an allen vier Standorten abgeschlossen
In Hamburg und München lief 2004 ein zweiter Durchgang
- **Beruflicher Status** 6 Monate nach Ende der Qualifizierung:
62% in Arbeit oder Ausbildung

Herbert Rüb, 16.12.2006



Ergebnisse der Erstinterviews mit Betrieben

Standorte	Bedarf IT-Assistenz	Praktikumsangebot	Interesse an DACUM	Interviews
	in Prozent			absolut
Bonn	40,9	59,1	59,1	22
Hamburg	80,0	60,0	66,0	25
München	70,5	54,5	43,2	44
Osterholz-Sch.	38,1	42,9	61,9	21
Gesamt	60,7	54,5	61,6	112

Herbert Rüb, 16.12.2006



Ergebnisse der Betriebsinterviews (Gesamt)

Standorte		Bedarf IT-Assistenz	Praktikums- angebot	Interesse an DACUM	Gesamt Interviews
Bonn	abs.	9	28	13*	38
	%	23,7	73,7		
Hamburg	abs.	20	15	24	25
	%	80,0	60,0	96,0	
München	abs.	31	24	19	44
	%	70,5	54,5	43,2	
Osterholz-Sch.	abs.	8	9	13	21
	%	38,1	42,9	61,9	
Gesamt	abs.	68	76	69	128
	%	53,1	59,4		

* Nur Erstbefragung

Herbert Rüb, 14.12.2008



Job-Profil aus DACUM

- IT- Assistenz Hardware und Netzwerk, (Osterholz-Scharmbeck)
- IT-Assistenz Office, (Osterholz-Scharmbeck)
- IT-Assistenz PC-Systemtechnik, (Hamburg)
- IT-Assistenz Projekt-/Produktentwicklung, (München)
- IT-Assistenz Software, (Osterholz-Scharmbeck)
- IT-Assistenz Softwareanwendung, (Bonn)
- IT-Assistenz Systemadministration, (München)

Herbert Rüb, 14.12.2008



Qualifizierungsprofile

- IT-Agent Telekommunikation und Anwendungssoftware (mit IHK-Zertifikat), Bonn
- IT- Assistenz Informationstechnik, Osterholz-Scharmbeck
- Internet-Assistent/in, Hamburg
- EDV-Assistent/in, Hamburg
- Projekt-/Produktassistent/in IT, München

Herbert Rüb, 14.12.2008



Beispiel Bonn: Bedarfsanalyse

- **Betriebsinterviews**
 - 22 Interviews, durchgeführt April-Juni 2002
- **Betriebsgröße**
 - Durchschnittliche Mitarbeiterzahl 3,20.
 - 17 der 22 Unternehmen unter 50 Mitarbeiter.
- **Bedarfe**
 - 15 der 22 befragten Unternehmen äußerten einen konkreten Bedarf.
 - 13 Unternehmen würden sicher, 5 eventuell Praktikanten einstellen.
 - Gewünschte Praktikumdauer: mind. 2 und max. 6 Monate, im Durchschnitt 3 Monate

Eine Nacherhebung wurde im Dezember 2002 in Form einer Wiederholungsbefragung bei diesen Betrieben durchgeführt. Zusätzlich wurden Interviews mit weiteren 20 Betrieben geführt. Von denen 5 einen Bedarf für eine Assistenz formulierten und 15 Praktikumsplätze in Aussicht stellten.

Herbert Rüb, 14.12.2008



Beispiel Bonn: Bedarfe IT-Assistenz

- **Betreuung des firmeninternen IT-Systems**
 - Rechnerinstallation und -konfiguration; PC-Assemblierung; Wartung Hardware und TK-Anlagen; Lagerhaltung; etc.
- **Internetauftritt**
 - Pflege der Homepage; Erstellung von Internetanwendungen; Internetrecherchen; Intranetaktualisierung; etc.
- **Datenbank/Softwareentwicklung**
 - Datenbankbetreuung; Übernahme von Programmieraufgaben; Entwicklung von Oberflächen; Testen von Software; etc.
- **Support**
 - Anwendersupport, Help Desk, Hotline; Installationen bei Kunden; Einweisungen; etc.
- **Vertriebsorientierte Arbeit**
 - Marketing-Assistenz: Ladengeschäft/Einkauf/Verkauf; Berichtswesen; Dokumentenverwaltung; etc.

Herbert Rüb ... 16.11.2008



Beispiel Bonn: Job-Profil-Entwicklung mit DACUM

„IT-Assistenz Softwareanwendung“ hat 7 Aufgabenfelder („duties“)

- Software einrichten
- Software pflegen
- Datenbank betreuen
- Supportleistungen erbringen
- Webseiten pflegen
- Telekommunikations-Systeme betreuen
- Verwaltungsaufgaben ausführen

Herbert Rüb ... 16.11.2008



Entwicklung des Auswahlverfahrens

- Konkrete Anforderungen der Betriebe aus den Ergebnissen der regionalen Bedarfserhebungen und den DACUM-Workshops
- Zielgruppenspezifische Erfordernisse
- Anforderungen der Qualifizierung
- Rahmenbedingungen (z. B. Finanzierungsmodalitäten)

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Auswahlverfahren in Tele soft

- **Interview (45-60 Min.), 1. Stufe**
 - Biografischer Teil und zwei Praxisaufgaben
- **Assessment-Center (4,5 Std.), 2. Stufe**
 - Deutsch-Test (schriftlich)
 - Rechen-Test (schriftlich)
 - IT-Test (mündlich, standardisiert)
 - Selbstvorstellung (Aufgabe und Beobachter-Notizen)
 - Gruppenaufgabe (Aufgabe und Beobachter-Notizen)

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Qualifizierungen – Die Fakten

- Sechs Jugendmaßnahmen mit betrieblichen Praktika
- Dauer: 6 Monate (3x) , 2-3 Monate (3x)
- TN-Zahl: 157
- TN: 75,2% Männer, 24,8% Frauen
- Durchschnittsalter der Teilnehmer/innen: 22,4 Jahre
- Abbruchquote: 24,2% (Teilnehmer/innen ohne Anschlussperspektive)

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Berufll. Status nach Qualifizierung I

Verbleib der Absolvent(innen) an den Standorten Bonn, HH, M, OHZ

Verbleib	6 Monate nach Qualifizierung	Nach Beginn des nächsten Ausbildungsjahres
In Arbeit/Ausbildung	62,0%	60,3%
Arbeitslos gemeldet	29,6%	31,7%
Sonstiges, z. B. Bundeswehr	8,4%	7,9%

Herbert Rüb ... 16.12.2008



Beruf. Status nach Qualifizierung II

Übergänge in Ausbildung/Beschäftigung sechs Monate nach Qualifizierung und nach Beginn des nächsten Ausbildungsjahres

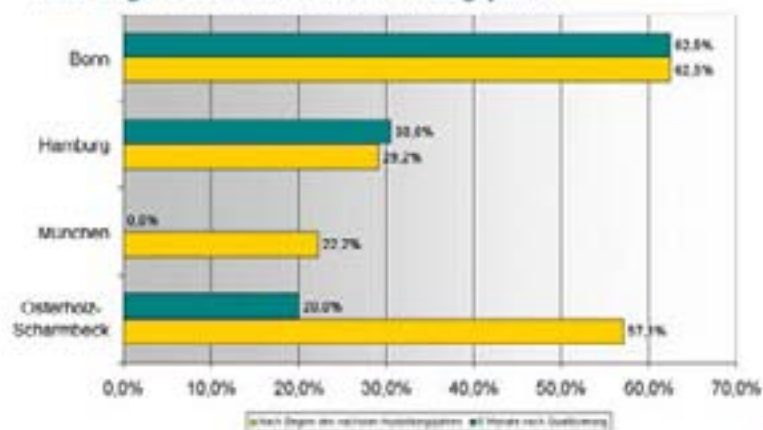
Verbleib	6 Monate nach Qualifizierung	Nach Beginn des nächsten Ausbildungsjahres
Ausbildung	29,6%	41,3%
Beschäftigung	28,2%	17,5%

Herbert Rüb, 14.11.2008



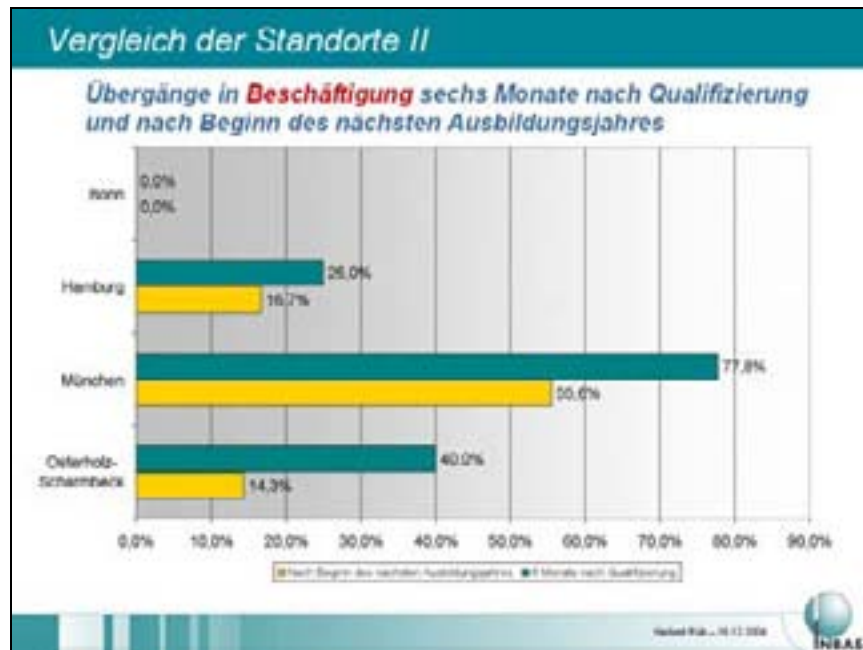
Vergleich der Standorte I

Übergänge in **Ausbildung** sechs Monate nach Qualifizierung und nach Beginn des nächsten Ausbildungsjahres



Herbert Rüb, 14.11.2008





- ### 12 Fragen und Antworten zu Tele.soft
1. Gibt es die Jobs im Bereich Assistenz, unterhalb der Facharbeiterebene?
 2. Wie kann man diese Jobs finden?
 3. Der Aufwand für DACUM-Workshops und Betriebsbefragungen erscheint hoch! Kann dies reduziert werden?
 4. Wie wurde tele.soft finanziert?
 5. Gibt es die Zielgruppe für tele.soft unter den arbeitslosen Jugendlichen? Gehören sie zu den Jugendlichen mit schlechteren Startchancen?
 6. Warum wurden Jobprofile für Hilfstätigkeiten entwickelt, wenn die Jugendlichen in Ausbildung vermittelt werden sollten?
- Herbert Rüb, 16.12.2008 INBAE

Fragen und Antworten zu Tele.soft

7. Was waren die Auswahlkriterien für die Teilnahme?
8. Wie sollte eine Tele.soft-Qualifizierung aussehen, wenn sie erfolgreich sein will?
9. Wann war Tele.soft besonders erfolgreich?
10. Welche Hindernisse waren im tele.soft-Projekt zu überwinden?
11. Wie erfolgreich war Tele.soft, gemessen an der Integration der Absolvent(inn)en in Arbeit und Ausbildung?
12. Entspricht der Tele.soft-Ansatz nicht der Übergangsqualifizierung in der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem neuen Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit?

Herbert Rüb ... 16.11.2006



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Herbert Rüb ... 16.11.2006



HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Die Broschüren können **nur durch schriftliche** Anforderungen beim Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, INBAS GmbH, oder, sofern mit **WWW** gekennzeichnet, kostenlos über die INBAS-Homepage (<http://www.inbas.com>) bezogen werden:

Broschüren und Handreichungen

Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
1050001	<i>Strategien und Methoden der Kompetenzagenturen – Aus der Praxis des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit – Modellphase: Kompetenzagenturen“</i> Werkstattbericht Dezember 2004 (2004, 118 Seiten) zum Selbstkostenpreis		12,10	
1042301	<i>Lernchancen durch Medienprojekte.</i> Ein Handbuch zur Projektarbeit in Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung. (2004, 120 Seiten) gegen Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis		5,00	
1043001	<i>IT-Ausbilderinnen – Wegbereiterinnen für Genderkompetenz in der IT-Ausbildung</i> (2004, 117 Seiten) gegen eine Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis		5,00	
3031112	<i>Bildungsbegleitung als Bestandteil individueller Qualifizierung</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 12 (2004, 117 Seiten) zum Selbstkostenpreis		10,50	
3031111	<i>Rechtliche Fragestellungen im Kontext einer „Neuen Förderstruktur“ in der Betriebsausbildungsvorbereitung</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 11 (2003, 125 Seiten) zum Selbstkostenpreis		10,50	
3031110	<i>Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung</i> (Überarbeitete Auflage) Reihe Berichte und Materialien, Band 10 (2004, 208 Seiten) zum Selbstkostenpreis		14,50	
3031109	<i>Kompetenzfeststellung. Teil II: Instrumente und Verfahren</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 9 (2003, 252 Seiten) zum Selbstkostenpreis		15,00	
3031108	<i>Kompetenzfeststellung. Teil I: Grundlagen</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 8 (2003, 170 Seiten) zum Selbstkostenpreis		11,00	
1032301	<i>Beiträge zu einer neuen Lernkultur – Modelle integrierter Medien-nutzung in der Benachteiligtenförderung Handbuch mit CD-ROM</i> (2003, 169 Seiten) gegen Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis		5,00	
1022301	<i>Neue Lernformen in der beruflichen Integrationsförderung</i> (2002, 116 Seiten) gegen Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis		5,00	
1021104	<i>Für die Zukunft qualifizieren! Abschlusskonferenz der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher“</i> (2002, 106 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		./.	
1011103	<i>Lokale und regionale Netzwerke zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher – Aktuelle Beiträge aus Theorie und Praxis</i> Handbuch zum Selbstkostenpreis (2001, 170 Seiten) gegen Versandkostenpauschale (WWW)		5,00	
1001102	<i>Ausbildungsvorbereitung: Beiträge zur Weiterentwicklung der Praxis Handbuch und CD-Rom</i> (2000, 120 Seiten) gegen Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis Aktuelle Ergänzungen und die CD-Rom selbst finden Sie unter http://www.ausbildungsvorbereitung.de (WWW)		5,00	

WWW: die so gekennzeichneten Broschüren und Informationsmaterialien können kostenlos von der INBAS-Homepage (<http://www.inbas.com>) heruntergeladen werden.

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
3011104	<i>Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener – Praxismaterialien des Berufsvorbereitungs- und Ausbildungszentrum(s) Lübeck-Innenstadt</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 7 (2001, 119 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		12,40	
3011103	<i>Ressourcenarbeit statt Anpassungsdruck – Dimension einer adressatenorientierten Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Jugendberufshilfe</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 6 (2001, 121 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		12,40	
3010001	<i>Förderung der Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittelständischer Betriebe ausländischer Inhaber in Hessen durch unterstützende Maßnahmen – Studie im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 5 (2001, 55 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		6,20	
Nur WWW	<i>Entwicklungsinitiative: „Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“</i> Konzeption (2001, 23 Seiten)		WWW	
3002701	<i>Transition from Initial Vocational Training into Stable Employment – Documentation of a European Conference</i> Reihe Berichte und Materialien, Volume 4e (2000, 160 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	
3003002	<i>Übergang von der beruflichen Erstausbildung in dauerhafte Beschäftigung – Dokumentation einer Europäischen Konferenz</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 4 (2000, 164 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	
3000301	<i>Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener – Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 3 (2000, 141 Seiten) zum Selbstkostenpreis		14,40	
3991102	<i>Lernen mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken – Lernsoftware und Lernen mit dem Internet</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 2 (1999, 103 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		10,30	
3991101	<i>Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen</i> Reihe Berichte und Materialien, Band 1 (1999, 106 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		10,30	
1990001	<i>Fortbildung von Personal in der Ausbildungsvorbereitung – Eine Handreichung zur Planung und Gestaltung von Angeboten</i> (1999, 132 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	
1981101	<i>Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung – Eine Modellversuchsreihe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit</i> (1998, 2. überarbeitete Auflage, 138 Seiten) nur als Kopie zum Selbstkostenpreis (WWW)		14,00	
1980028	<i>Personalfortbildung in der Ausbildungsvorbereitung (PFAU) Bestands- und Bedarfsanalyse zum Fortbildungsangebot und Fortbildungsbedarf des Lehr- und Ausbildungspersonals in (berufs) ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen und Schulformen – ein Forschungsbericht</i> (1998, 84 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	

WWW: die so gekennzeichneten Broschüren und Informationsmaterialien können kostenlos von der INBAS-Hompage (<http://www.inbas.com>) heruntergeladen werden.

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
1970022	<i>Berufliche und soziale Integration benachteiligter Jugendlicher in Mecklenburg-Vorpommern</i> (1997, 126 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	
1970023	<i>Berufliche und soziale Integration benachteiligter Jugendlicher in Sachsen</i> (1997, 118 Seiten) Broschüre kostenlos (WWW)		. / .	
1970025	<i>Berufsausbildungen in Sonderform – Chancen oder Sackgasse Wege zur Qualifizierung und Beschäftigung lernbehinderter und lernbeeinträchtigter junger Menschen</i> (1997, 150 Seiten) nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis		11,00	
1970026	<i>Landesarbeitsgemeinschaften der freien Jugendhilfe und der öffentlichen Jugendhilfe gem. § 78 SGB – VIII Strukturen und Aufgaben am Beispiel der Jugendsozialarbeit gem. § 13 SGB VIII</i> (1997, 22 Seiten) nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis (WWW)		6,00	
1962001	<i>Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen – Auswertung einer Befragung zuständiger Bundesinstitutionen und Landesministerien</i> (1996, 196 Seiten) 2. Auflage, zum Selbstkostenpreis		15,00	
1940007	<i>Öffentliche Jugendhilfe und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher</i> (1994, 130 Seiten) Broschüre kostenlos, <u>Porto bitte in Briefmarken beilegen</u>		1,28	
1950013	<i>Ausbildungsbegleitende Hilfen – Dokumentation einer Fachtagung vom 28. bis 29.04.1994 in Kleinmachnow</i> (1995, 72 Seiten) nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis		8,00	
1940008	<i>Jugendsozialarbeit – Stiefkind der öffentlichen Jugendhilfe? Zur Umsetzung des § 13 KJHG durch die Jugendämter in den neuen Bundesländern</i> (1994, 86 Seiten), nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis		9,00	
1940009	<i>Öffentliche Jugend(berufs)hilfe und Benachteiligtenförderung der Arbeitsverwaltung – Dokumentation einer Fachtagung in Magdeburg</i> (1994, 130 Seiten) nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis		11,00	
1940010	<i>Aktuelle Entwicklungstendenzen in der Benachteiligtenförderung – Ergebnisse einer Befragung bei 30 Trägern von Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung in überbetrieblichen Einrichtungen sowie abH</i> (Erhebungsstand 1994, 39 Seiten) nur noch als Kopie zum Selbstkostenpreis		7,00	
1920002	<i>Ausbildung für Alle: Mit der Projektmethode zum Ausbildungserfolg</i> (1992, Medienpaket, bestehend aus Video-Film und Broschüre) zum Selbstkostenpreis		26,00	
1920007	Einzel: <i>Video-Film</i> (1992)		18,00	
1920003	Einzel: <i>Begleitbroschüre</i> (1992, 104 Seiten)		8,00	

Faltblätter BIBB-Modellversuch „Lernen im Arbeitsprozess“

Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
WWW	<i>Lernen im Arbeitsprozess als methodisch-didaktisches Konzept</i> Informationen zur berufs begleitenden Nachqualifizierung (2/99)		VERGRIFFEN	
WWW	<i>Gliederung des Berufsbildes in Module</i> Informationen zur berufs begleitenden Nachqualifizierung (1/99)		VERGRIFFEN	

WWW: die so gekennzeichneten Broschüren und Informationsmaterialien können kostenlos von der INBAS-Hompage (<http://www.inbas.com>) heruntergeladen werden.

11.02.2005 - 192 -

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



BIBB-Modellversuch „Lernen im Arbeitsprozess“

Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
1992001	<i>Beschäftigung und Qualifizierung zum Berufsabschluss – Ein Leitfa- den zur Planung und Entwicklung von Maßnahmen zur berufsbeglei- tenden Nachqualifizierung in Thüringen</i> (1999, 48 Seiten) zum Selbstkostenpreis (WWW)		4,60	
1012010	<i>Modulare Qualifizierung in Weiterbildung und Beschäftigung. Doku- mentation der Abschlusstagung des Modellversuchs „Lernen im Ar- beitsprozess“</i> Lernen im Arbeitsprozess Band 9 (2001, 202 Seiten) (WWW)		20,45	
1992005	<i>Gestaltung von Lernmaterialien. Modul 5: Beton- und Stahlbetonher- stellung (Mauer/in)</i> Lernen im Arbeitsprozess Band 4 (1999, 82 Seiten) (WWW)		10,00	
WWW	<i>Lernen im Arbeitsprozess als didaktisch-methodisches Konzept</i> Lernen im Arbeitsprozess Band 3 (1999, 125 Seiten) (WWW)	VERGRIFFEN		
1992003	<i>Gliederung in Module</i> Lernen im Arbeitsprozess Band 2 (1999, 61 Seiten) (WWW)		8,00	
1992002	<i>Der Modellversuch „Lernen im Arbeitsprozess“ – Ziele und Konzeption</i> Lernen im Arbeitsprozess Band 1 (1999, 113 Seiten) (WWW)		10,00	

Werkstattberichte Modellversuchsreihe Innovationen in der Berufsausbildungsvor- bereitung

Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Einzel- preis in €	Gesamt
4011103	<i>Individuelle Qualifizierungswege Jugendlicher im Übergang von Schu- le in Ausbildung</i> Werkstattbericht (2001, 102 Seiten) (WWW)		8,00	
4011102	<i>Qualifizierungsbausteine und Zertifizierung in der Ausbildungsvorbe- reitung</i> Werkstattbericht (2001, 48 Seiten) (WWW)		6,00	
4011101	<i>Förderung jugendlicher Migrantinnen und Migranten in der Ausbil- dungsvorbereitung</i> Werkstattbericht (2001, 62 Seiten) (WWW)		6,50	

Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ – Modellphase: Kompetenzagenturen

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Brief- marken/ je Anzahl	Gesamt
2032501	<i>Info-Brief</i> <i>Case Management</i> (2004, 11 Seiten) (WWW kostenlos unter www.kompetenzagenturen.de)		0,77	

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Servicestelle Integration durch Ausbildung – Informationsblätter

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Einzel- preis €	Gesamt
2046004	<i>Informationen für Ausländische Eltern über Berufsausbildung</i> (arabisch, 2004, Faltblatt) (WWW)		. / .	
2046003	<i>Informationen für Ausländische Eltern über Berufsausbildung</i> (italienisch, 2004, Faltblatt) (WWW)		. / .	
2046002	<i>Informationen für Ausländische Eltern über Berufsausbildung</i> (russisch, 2004, Faltblatt) (WWW)		. / .	
2046001	<i>Informationen für Ausländische Eltern über Berufsausbildung</i> (türkisch, 2004, Faltblatt) (WWW)		. / .	
2036005	<i>Informationen für Unternehmen. Ausbilden leicht(er) gemacht!</i> (englisch/deutsch, 2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2036004	<i>Informationen für Unternehmen. Wer darf ausbilden?</i> (englisch/deutsch, 2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026008	<i>Informationen für Unternehmen. Ausbilden leicht(er) gemacht!</i> (griechisch/deutsch, 2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026007	<i>Informationen für Unternehmen. Wer darf ausbilden?</i> (griechisch/deutsch, 2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026006	<i>Informationen für Unternehmen. Ausbilden leicht(er) gemacht!</i> <i>Formazione professionale senza problemi!</i> (italienisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026005	<i>Informationen für Unternehmen. Wer darf ausbilden?</i> <i>Chi può usufruire della formazione professionale?</i> (italienisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026004	<i>Informationen für Unternehmen</i> <i>Ausbilden leicht(er) gemacht! Obrazovanje na lak(si) nacin!</i> (kroatisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026003	<i>Informationen für Unternehmen</i> <i>Wer darf ausbilden? Tko smije vrsiti izobrazbu?</i> (kroatisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026002	<i>Informationen für Unternehmen</i> <i>Ausbilden leicht(er) gemacht! Meslek egitmenliginde kolaylik!</i> (türkisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2026001	<i>Informationen für Unternehmen</i> <i>Wer darf ausbilden? Meslek egitimini kimler yaptirabilir?</i> (türkisch/deutsch, 2002, 4 Seiten) (WWW)		. / .	

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Servicestelle Integration durch Ausbildung – Newsletter

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Einzel- preis €	Gesamt
2036003	<i>ida</i> Newsletter 3/03 (2003, 6 Seiten) (WWW)		. / .	
2036002	<i>ida</i> Newsletter 2/03 (2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	
2036001	<i>ida</i> Newsletter 1/03 (2003, 4 Seiten) (WWW)		. / .	

AUSBILDUNG FÜR ALLE

Aus der Reihe **Ausbildung für Alle** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sind Restexemplare **nur schriftlich** für 0,77 € in Briefmarken pro bestellte Broschüre über INBAS GmbH Offenbach zu beziehen:

Bestell Nr.	Titel	Anzahl	Brief- marken/ je Anzahl	Gesamt- wert der Marken
1950014	<i>Umweltbildung benachteiligter Jugendlicher</i> (1995, 160 Seiten) Restexemplare		0,77	
1950016	<i>Kooperation und Verbund zur beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher</i> (1995, 232 Seiten) Restexemplare		0,77	
1950019	<i>Rechtsfragen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher</i> (1995, 158 Seiten) Restexemplare		0,77	
1930006	<i>Förderkonzept für benachteiligte Mädchen und junge Frauen</i> (1993, 166 Seiten) Restexemplare		0,77	

HANDBUCH UND INFORMATIONSBLÄTTER ZUR BERUFSBEGLEITENDEN NACHQUALIFIZIERUNG AN- UND UNGELERNTER (JUNGER) ERWACHSENER

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Einzel- preis €	Gesamt
Nur WWW	<i>E-learning in der beruflichen Nachqualifizierung</i> (2002, 34 Seiten)		. / .	
1031201	<i>Neue Wege zum Berufsabschluss</i> Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung (2003, überarbeitete Auflage)		11,00	
2991202	<i>Informationen für Arbeitsämter</i> (1999, 8 Seiten) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2991203	<i>Informationen für Bildungsträger</i> (1999, 8 Seiten) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2991204	<i>Informationen für Betriebe</i> (1999, 4 Seiten) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2991205	<i>Informationen für Kammern und Prüfungsausschüsse</i> (1999, 6 Seiten) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
WWW	<i>Informationen für Teilnehmer/innen</i> (1999, 4 Seiten) Faltblatt kostenlos (nur WWW)	vergriffen		

WWW: die so gekennzeichneten Broschüren und Informationsmaterialien können kostenlos von der INBAS-Hompage (<http://www.inbas.com>) heruntergeladen werden.

11.02.2005 - 195 -

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



INFO DIENST

Folgende Infoblätter können über das Internet (<http://www.inbas.com>) bezogen werden. Die Zusendung der gedruckten Version ist nur gegen **0,77 € in Briefmarken** pro bestellte Ausgabe und Exemplar möglich.

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Brief- marken/ je Anzahl	Gesamt- wert der Marken
2041118	<i>INFO DIENST 2/2004</i> Vom Rahmenkonzept Neue Förderstruktur zum neuen Fachkonzept für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2041117	<i>INFO DIENST 1/2004</i> Bildungsbegleitung (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2031116	<i>INFO DIENST 2/2003</i> Medienkompetenz (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2031115	<i>INFO DIENST 1/2003</i> Rechtsfragen der Kooperation (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2021114	<i>INFO DIENST 2/2002</i> Fachkonferenz Kompetenzfeststellung (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2021113	<i>INFO DIENST 1/2002</i> Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2011112	<i>INFO DIENST 2/2001</i> Schwerpunkt Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2011111	<i>INFO DIENST 1/2001</i> Innovationen in der Berufsausbildungsvorbereitung (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2011110	<i>INFO DIENST 4/2000</i> Ausbildungsvorbereitung für Mädchen und junge Frauen (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2001109	<i>INFO DIENST 3/2000</i> Kooperation mit Schulen (8 Seiten) (WWW)		0,77	
2001108	<i>INFO DIENST 2/2000</i> Selbstevaluation (12 Seiten) (WWW)		0,77	
2001107	<i>INFO DIENST 1/2000</i> Kooperation mit der Jugendhilfe (10 Seiten) (WWW)		0,77	
2991106	<i>INFO DIENST 2/99</i> Lernen mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken (10 Seiten) (WWW)		0,77	
2991105	<i>INFO DIENST 1/99</i> Kooperation mit Betrieben (12 Seiten) (WWW)		0,77	
2981104	<i>INFO DIENST 4-5/98</i> Modularisierung in der Ausbildungsvorbereitung (12 Seiten) (WWW)		0,77	
2981103	<i>INFO DIENST 3/98</i> Individuelle Förderung (4 Seiten) (WWW)		0,77	
2981102	<i>INFO DIENST 2/98</i> Kurzberichte zur ersten Konferenz der Modellversuchsträger und zum Stand der wissenschaftlichen Begleitung (4 Seiten) (WWW)		0,77	
2981101	<i>INFO DIENST 1/98</i> Vorstellung der Modellversuchsreihe und der Modellversuchsträger (4 Seiten) (WWW)		0,77	

HANDREICHUNGEN UND MATERIALIEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER UND JUNGER ERWACHSENER



Faltblätter zu verschiedenen Modellversuchen

Bestell Nr	Titel	Anzahl	Einzel- preis €	Gesamt
2021201	<i>Lernchancenanalyse — Unterstützung für die Nachqualifizierung. Ein Angebot für Bildungsträger und Betriebe zur Verbesserung von Qualifizierungsmaßnahmen</i> Informationen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (1/02) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2001207	<i>Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene bis 25 Jahre im Land Brandenburg</i> Informationen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (3/00) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2002007	<i>„Stolz macht hungrig“ Nachqualifizierung in Sondershausen und Jena. Betrachtung und Informationen aus den Modellprojekten vor Ort.</i> Informationen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (1-2/00) (WWW)		. / .	
2991201	<i>Neue Wege zum Berufsabschluss – Innovative Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter (junger) Erwachsener</i> Informationen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (3-4/99) Faltblatt kostenlos (WWW)		. / .	
2982002	<i>Modellversuch „Berufsbegleitende Qualifizierung mit Berufsab- schluss für an- und ungelernete junge Erwachsene“ bei der Gesell- schaft für Aus- und Weiterbildung Dortmund GmbH – Kurzbeschrei- bung des Modellversuchs und Anschrift</i> Informationen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (3/98) Faltblatt kostenlos		. / .	

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main
Fax: 069 / 2 72 24 30, E-Mail: bestellung@inbas.com

Name, Kunden-Nr.:			
Institution:			
Straße:			
PLZ, Ort:			
Telefon:	Fax:		
E-Mail:			
Internet:			
Datum:		Unterschrift:	

WWW: die so gekennzeichneten Broschüren und Informationsmaterialien können kostenlos von der INBAS-Hompage
(<http://www.inbas.com>) heruntergeladen werden.

11.02.2005 - 197 -