

## **Ausgewählte Fragen und Antworten**

<b>Was ist tele.soft?</b>	<b>2</b>
<b>Wo wird tele.soft durchgeführt?</b>	<b>2</b>
<b>Wie wird tele.soft finanziert?</b>	<b>2</b>
<b>Seit wann gibt es tele.soft? Wie lange läuft das Projekt?</b>	<b>2</b>
<b>Wie kann ich an tele.soft teilnehmen?</b>	<b>2</b>
<b>Welche Jobs im Bereich Assistenz, unterhalb der Facharbeiterebene, gibt es?</b>	<b>3</b>
<b>Wie kann man diese Jobs finden? In den Unternehmen erschließen?</b>	<b>3</b>
<b>Der Aufwand für DACUM-Workshops und Betriebsbefragungen erscheint hoch! Kann dies reduziert werden?</b>	<b>4</b>
<b>Gibt es die Zielgruppe für tele.soft?</b>	<b>4</b>
<b>Wer sind diese Jugendlichen? Gehören Sie zu der Gruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen?</b>	<b>5</b>
<b>Warum entwickelt tele.soft Jobprofile für Hilfstätigkeiten, wenn die Jugendlichen in Ausbildung vermittelt werden sollen?</b>	<b>5</b>
<b>Wie werden die Teilnehmer/innen für die Qualifizierungen bestimmt?</b>	<b>6</b>
<b>Wie sollte eine tele.soft-Qualifizierung aussehen, wenn sie erfolgreich sein will?</b>	<b>7</b>
<b>Wann war tele.soft besonders erfolgreich?</b>	<b>7</b>
<b>Wo sind Probleme aufgetreten?</b>	<b>7</b>
<b>Wie erfolgreich war tele.soft, gemessen an der Integration der Absolvent(inn)en in Arbeit und Ausbildung?</b>	<b>8</b>
<b>Entspricht der tele.soft-Ansatz nicht der Übergangsqlifizierung in der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem neuen Fachkonzept?</b>	<b>8</b>

## **Was ist tele.soft?**

Im Projekt tele.soft werden innovative Lösungsansätze zur Qualifizierung von un- und angelernten Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen für IT-Tätigkeiten entwickelt und an mehreren Standorten erprobt.

Dabei gehen wir zum einen von der Annahme aus, dass sich bei diesen Zielgruppen Personen mit IT-Kenntnissen und -Erfahrungen finden sowie Begabungsreserven erschließen lassen. Zum anderen wird angenommen, dass sich durch die stetige Ausdifferenzierung der Tätigkeiten in der IT-Branche zunehmend auch ein Bedarf an Arbeitskräften unterhalb des Facharbeiterniveaus entwickelt, der für den Beschäftigungseinstieg benachteiligter Gruppen genutzt werden kann.

---

## **Wo wird tele.soft durchgeführt?**

tele.soft wird in Bonn, Hamburg, München und im Landkreis Osterholz-Scharmbeck durchgeführt.

---

## **Wie wird tele.soft finanziert?**

tele.soft wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

---

## **Seit wann gibt es tele.soft? Wie lange läuft das Projekt?**

tele.soft startete im Jahr 2002. Das Projektvorhaben endet zum 31.12.2004.

---

## **Wie kann ich an tele.soft teilnehmen?**

Wenden sie sich an Ihren regionalen Bildungsanbieter vor Ort. Sie finden die Adressen auf folgender Internet-Seite:

<http://www.telesoft.inbas.com/kontakt.html>

Zur Zeit (Juni 2004) laufen je eine tele.soft-Qualifizierung bei der CDI GmbH in München und bei indisoft GmbH in Hamburg.

---

### **Welche Jobs im Bereich Assistenz, unterhalb der Facharbeiterebene, gibt es?**

Jobs, für die nicht unbedingt eine abgeschlossene Ausbildung erforderlich ist, sind in den IT-Unternehmen vorhanden. Es finden sich drei Hauptgruppen, mit jeweils unterschiedlich ausgeprägten Anspruchsleveln:

- Jobs im technischen Bereich, z.B. in der Montage oder Wartung.
  - Jobs im kaufmännischen und organisatorischen Bereich, z.B. in der Datenerfassung.
  - Jobs im Support und Softwareanwendung/-programmierung
- 

### **Wie kann man diese Jobs finden? In den Unternehmen erschließen?**

Die im Rahmen von tele.soft eingeschlagene mehrstufige Verfahrensweise ist erfolgreich, aber auch aufwendig. Die Bereitschaft der Unternehmen muss geweckt werden, sich auf solche Prozesse einzulassen.

Vor allem beteiligen sich Unternehmen, die Personalbedarf haben. An den Befragungen bzw. den Workshops zur Erstellung der Jobprofile nahmen aber auch Unternehmen teil, die über die Neustrukturierung von Arbeitsvorgängen und Personaleinsatz nachdachten.

Insbesondere junge Unternehmen, nach der ersten Phase des Aufbaus und Wachstums, sind interessiert, über einen DACUM-Workshop Jobbeschreibungen und detaillierte Aufstellungen über Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten im jeweiligen Jobbereich zu erhalten.

Incentives für die Unternehmen sind:

- Unternehmen können sich mit anderen Unternehmen über Arbeitsweisen und -erfahrungen austauschen;
- valide, verwertbare Jobprofile und Tätigkeitsbeschreibungen liegen nach kurzer Zeit vor;
- die Unternehmen erhalten Anregungen für die Neustrukturierung von Tätigkeiten und Arbeitsfeldern;
- am Ende des Workshops existieren verwertbare Kriterien zur Personalauswahl;
- die Beteiligung des Unternehmens wird veröffentlicht und kann als Referenz dienen.

---

### **Der Aufwand für DACUM-Workshops und Betriebsbefragungen erscheint hoch! Kann dies reduziert werden?**

Dieser Aufwand kann reduziert werden, wenn es auf regionaler Ebene ein funktionierendes Monitoringsystem für die betrieblichen Anforderungen gibt, das auch die Chancen „benachteiligter“ Jugendlicher berücksichtigt.

---

### **Gibt es die Zielgruppe für tele.soft?**

Die Zielgruppe ist vorhanden. Festzustellen ist, dass sie im „normalen Ausscheidungsrennen“ um Ausbildungsplätze schlechtere Chancen hat, als andere Jugendliche, weil sie

- oft bestimmte schulische Anforderungen nicht erfüllen
- die Ausbildungsplatzsuche mit einer negativen Erwartungshaltung betreiben oder
- die eigenen Fähigkeiten falsch einschätzen und das persönliche Auftreten zu wünschen lässt, usw.

## **Wer sind diese Jugendlichen? Gehören Sie zu der Gruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen?**

1. Die „benachteiligten“ Jugendlichen, die Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, sind keine homogene Gruppe. Vielmehr unterscheiden sich Personen, die zu dieser Gruppe gezählt werden, ganz erheblich hinsichtlich vorhandener Kompetenzen, Lernerfahrungen, Motivation, sozialem Hintergrund etc.

2. tele.soft wendet sich vor allem an

- arbeitslose, ältere Jugendliche und junge Erwachsene (20-25 J.) ohne Berufsabschluss
- mit beruflichen Vorerfahrungen oder einer abgebrochenen Ausbildung,
- mit IT-Vorkenntnissen (Office-/Internet-Grundkenntnisse)
- mit Interesse, im Berufsfeld ITK zu arbeiten

---

## **Warum entwickelt tele.soft Jobprofile für Hilfstätigkeiten, wenn die Jugendlichen in Ausbildung vermittelt werden sollen?**

1. Viele der Arbeitsaufgaben der „Hilfstätigkeiten“ erfordern Kenntnisse und Fertigkeiten, die auch in einer betrieblichen Ausbildung mit hohen IT-Anteilen erworben werden.

2. Die Qualifizierung für die entwickelten Jobprofile ermöglicht es den Jugendlichen sich auf Tätigkeiten und Aufgabenbereiche in den Unternehmen vorzubereiten. Die Jugendlichen sind daher in den Unternehmen gut einzusetzen und zeigen den Unternehmen, dass sie ausbildungsfähig und –bereit sind.

3. Fast immer werden sie diese Tätigkeiten auch dann in den Unternehmen durchführen müssen, wenn sie eine Ausbildung aufnehmen. Daher kann in der betrieblichen Ausbildung an die vorhandenen Kompetenzen angeknüpft werden.

4. Sind die Jugendlichen erstmal in den Unternehmen untergekommen und haben sie sich bewährt, bestehen Chancen auf eine Ausbildung oder Nachqualifizierung im jeweiligen Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt.

---

## **Wie werden die Teilnehmer/innen für die Qualifizierungen bestimmt?**

Durch ein Auswahlverfahren, das vor allem zwei Fragestellungen verfolgt:

1. Kann der/die Bewerber/in die Qualifizierung bestehen?
2. Kann und will der/die Bewerber/in hinterher in dem entsprechenden Job arbeiten bzw. sich ausbilden lassen?

Für die Auswahl der Teilnehmer/innen ist ein mehrstufiges Auswahlverfahren wichtig, das

- fachliche Anforderungen stellt,
- den Jugendlichen glaubhaft vermittelt, dass sich ihre Chancen auf eine Ausbildung oder eine einschlägige Arbeit durch die erfolgreiche Teilnahme an diesem Auswahlverfahren verbessern,
- die Jugendlichen so prüft, dass dies von den Jugendlichen Ernst genommen wird,
- dessen Bewertungskriterien transparent und nachvollziehbar sind,
- Anteile besitzt, in denen die Jugendlichen ihre Stärken und Schwächen zeigen können, und die Auswählenden diese auch beobachten können,
- die Auswahl für die Qualifizierung durch ein multiprofessionelles Team durchgeführt wird,
- auch lernförderliche Aspekte für die Auswahl der Bewerber/innen berücksichtigt. Warum? Häufig sind Auswahlverfahren, vor allem dann, wenn sie sich Eignungsanalyse oder Kompetenzfeststellung nennen, so angelegt, dass es um die Ermittlung einer individuellen Eignung geht. Dabei fehlen oft für eine Qualifizierung so wichtige Aspekte, wie z.B.: Wie soll die Zusammensetzung der Lerngruppe nach Geschlecht sein, was ist dabei für den Lernprozess förderlich/hinderlich? Soll die Lerngruppe nur aus fachlich bereits vorgebildeten Personen bestehen? Welcher Grad an Konkurrenz ist für die Lerngruppe förderlich? Welche Machtverteilungen und Rollenzuschreibungen sind zu erwarten? Was ist daran für den Einzelnen, was für die gesamte Gruppe förderlich? Diese Fragen sollten bei der Auswahl der Kandidat(inn)en mitbedacht werden.

### **Wie sollte eine tele.soft-Qualifizierung aussehen, wenn sie erfolgreich sein will?**

Praxisnahes Lernen an betrieblichen Projekten und integrierte betriebliche Phasen, die vom Bildungsanbieter kontinuierlich betreut werden, sind die zentralen, hervorzuhebenden Erfolgsfaktoren. Dazu muss eine kompetente sozialpädagogische Begleitung kommen, welche die Teilnehmer/innen stärkt, da sie oft negative Zukunftserwartungen haben und von Selbstzweifeln geprägt sind.

---

### **Wann war tele.soft besonders erfolgreich?**

Um drei Aspekte hervorzuheben: Besonders erfolgreich war tele.soft, wenn

- Partner/innen aus der Region, insbesondere die zuständigen Stellen das Projekt unterstützten.
  - die TN nicht nur fachlich fortgebildet, sondern auch sozialpädagogisch betreut wurden.
  - die geeignetsten TN für die Qualifizierung wie für die Jobs durch ein mehrdimensionales Auswahlverfahren bestimmt wurden.
- 

### **Wo sind Probleme aufgetreten?**

- Bei der Beteiligung der Unternehmen in den DACUM-Workshops: Vielen Unternehmen fiel es schwer Mitarbeiter/innen für einen zweitägigen Workshop freizustellen. Eine wichtige Rolle spielte dabei auch, dass angesichts der Krise in der Branche kaum mehr an Personalausweitung gedacht wurde.
- Bei der Bewilligung von Qualifizierungen durch die Arbeitsagenturen: Zum einen hat hier die veränderte Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu einem deutlich reduzierten Umfang an Qualifizierungen geführt. Zum anderen sind viele Arbeitsagenturen (aber auch Betriebe) pauschal der Auffassung,

dass diese "benachteiligten" Jugendlichen für den IT-Bereich nicht geeignet sind.

- Bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildungen: Als Gründe sind hier u.a. zu nennen: fehlende Arbeits- und Ausbildungsstellen; Erwartungen der Betriebe an die Bewerber/innen.

---

### **Wie erfolgreich war tele.soft, gemessen an der Integration der Absolvent(inn)en in Arbeit und Ausbildung?**

Die Integrationsquote lag sechs Monate nach Ende der Qualifizierung an den drei Standorten Bonn, Hamburg und Osterholz-Scharmbeck bei 60%. Die Integration in Ausbildung und Arbeit gelingt also, wenn auch nicht immer linear: Maßnahme-Arbeit/Ausbildung. In vielen Fällen legen die Jugendlichen Zwischenstopps ein oder nehmen, was ihnen gerade angeboten wird. Gründe hierfür sind z.B.:

- Jugendliche suchen sich ihre eigenen Wege und treffen ihre Entscheidungen nicht immer wie erwartet.
- Die Arbeits-/Ausbildungsstellen sind nicht oder nicht mehr vorhanden bzw. bereits (wieder) besetzt.
- Zwischen dem Ende der Qualifizierung und dem Beginn des nächsten Ausbildungsjahres liegt eine große Zeitspanne, die überbrückt werden muss.
- Jugendliche drehen Warteschleifen, um den Job/die Ausbildung ihrer Wahl zu erhalten.
- Wertesystem der Jugendlichen und normative Erwartungen der Betriebe, Bildungsanbieter und Arbeitsagenturen kommen nicht zur Deckung.
- Jugendliche müssen/wollen Geld verdienen, um ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familie zu bestreiten.

---

### **Entspricht der tele.soft-Ansatz nicht der Übergangsqualifizierung in der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem neuen Fachkonzept?**

Ja und nein! Hinsichtlich der Dauer und dem berufsqualifizierenden Charakter in Qualifizierungsbausteinen oder Modulen und dem hohen betrieblichen Praxisanteil



könnten die tele.soft-Qualifizierungen auch im Rahmen der Übergangsqualifizierung stattfinden?

Deutliche Unterschiede bestehen jedoch erstens darin, dass vor der tele.soft-Qualifizierung die Ermittlung der betrieblichen Bedarfe liegen muss. Dies lässt sich mit der pauschalen Ausschreibungspraxis der Bundesagentur nicht vereinbaren. Zweitens müssen die Teilnehmer/innen für tele.soft durch ein Auswahlverfahren, eine reine Zuweisung durch die Arbeitsagentur genügt nicht. Drittens bedingen die betrieblichen Erwartungen ein hohes Niveau der tele.soft-Qualifikanten, so dass an den Bildungsanbieter fachlich und sozialpädagogisch hohe Anforderungen zu stellen sind. Zu befürchten ist, dass auch dies bei der aktuellen Ausschreibungspraxis, bei der letztlich der Preis entscheidend sein wird, nicht (mehr) gewährleistet ist.