

TELE.SOFT

Assessment-/Auswahlverfahren

Die IT-Branche ist eine der am schnellsten wachsenden Branchen in der deutschen Wirtschaft mit einem enormen Beschäftigungspotential. Auch wenn sich der rasante Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre abgeschwächt hat, sucht die IT-Branche weiterhin Fachkräfte.

Hierfür werden im Projekt tele.soft innovative Lösungsansätze zur Qualifizierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes für IT-Tätigkeiten entwickelt. Das Projekt richtet sich insbesondere an benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes, vor allem an un- und angelernte junge arbeitslose Menschen.

Teil des tele.soft-Konzeptes ist die passgenaue Auswahl der Teilnehmer/innen für die Qualifizierung im Bereich IT/Multimedia. Die Steuerung der Teilnehmerauswahl erfolgt im Rahmen eines Screening- und Assessmentverfahrens, das vor dem Beginn der Qualifizierung liegt.



Das für tele.soft entwickelte Assessment-Verfahren integriert

- die Bedarfe und Anforderungen der Betriebe.
- die Bedürfnisse und Erfordernisse der Zielgruppe sowie
- die Rahmenbedingungen der Qualifizierungsförderung und der Bildungseinrichtung.

Durch die betriebsnahe und anforderungsgerechte Zielsetzung wird ermöglicht, dass

- die Unternehmen passgenau qualifizierte und motivierte Bewerber/innen erhalten,
- die ausgewählten Jugendlichen/Erwachsenen die Anforderungen der Qualifizierung bestehen und motiviert werden,
- die Qualifizierung finanzierbar bleibt und vom Bildungsunternehmen durchgeführt werden kann.

Für die Durchführung solcher passgenauer Auswahlverfahren kann daher nicht auf Standardlösungen zurückgegriffen werden, da diese häufig entweder die regionalen, betrieblichen Bedarfe nicht treffen oder die Bedingungen der Qualifizierung nicht im Auge haben. Daher werden die Auswahlverfahren im Rahmen von tele.soft in der Regel individuell angepasst, auch wenn ihnen standardisierte und standort- und regional übergreifende Bausteine zugrunde liegen. Das Auswahlverfahren von tele.soft ist modular aufgebaut. Die vorhandenen Module können so für die betrieblichen, regionalen Gegebenheiten und die Erfordernisse der Zielgruppe angepasst oder kombiniert werden.

Kennzeichen des Auswahlverfahrens:

- Es basiert auf einem zweistufigen Verfahren mit
 - einem Interview mit jeder/m Interessentin/en sowie
 - einem Assessment-Center für eine Teilnehmergruppe von fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmern.
- Als Methoden werden eingesetzt: Test, Beobachtung, Interview, Gruppenübung, Präsentation.
- Erhoben werden Kenntnisse und Fertigkeiten in Rechnen, Deutsch und im Bereich IT sowie Schlüsselkompetenzen.
- Jedes Anforderungsmerkmal im Bereich der Schlüsselkompetenz wird mehrfach überprüft.
- Das Verfahren ist ökonomisch: Das AC (mit 5 Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern) und das Interview lassen sich zusammen in etwa 4-5 Stunden durchführen. Hinzu kommen die Gesamtauswertung mit der Festlegung der Auswahl (3-4 Stunden für alle Kandidaten und Kandidatinnen) sowie die Rückmeldegespräche (etwa 25 Minuten pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer).
- Bei der Ausarbeitung des Verfahrens und seiner Materialien wurde auf die Einhaltung fachlicher Standards hohen Wert gelegt. Deshalb entspricht das entwickelte Verfahren professionellen Standards, wie der DIN-Norm 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen sowie dem Prinzip des Methoden-Mix in der Eignungsdiagnostik.

Kontakt

Herbert Rüb
Peter Kasperek

INBAS GmbH
Kieler Str. 103, D-22769 Hamburg
Tel.: ++49 - 40 / 85 50 64 90, Fax: ++49 - 40 / 20 97 39 31
E-Mail: hamburg@inbas.com
Homepage: <http://www.telesoft.inbas.com>