



Entwicklungs- und Trainingszentrum (Elevator Development Centre – EDC)

Autorinnen und Autoren: Martin **DZBOR** (T-Systems Slowakei)
Martin **GBUR** (T-Systems Slowakei)
Livia **GALOVA** (T-Systems Slowakei)
Daniela **FILIP** (T-Systems Slowakei)
Zuzana **HRADSKA** (T-Systems Slowakei)
Pavol **HORNAK** (T-Systems Slowakei)
Tomas **HUDAK** (T-Systems Slowakei)
Barbara **KOLLAROVA** (Carpathian Foundation)
Anna **RICANYOVA** (Grafton Recruitment)

2018

Partnerorganisationen:



Carpathian Foundation



T-Systems



ZOM Presov



IT Services Hungary



CJD



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Erasmus+

Inhaltsverzeichnis

1. Das Entwicklungs- und Trainingszentrum (EDC)	3
2. Bedeutung des EDCs im Kontext einer Umschulung von gesundheitlich benachteiligten Bewerbern und Bewerberinnen	3
3. Die Ziele des Entwicklungs- und Trainingszentrums aus der Sicht eines IT-Unternehmens.....	5
4. Die Zielgruppe des EDC im IT4ALL-Projekt.....	9
5. Identifizierung von Arbeitspositionen für die Teilnehmer/-innen des EDCs	10
6. Prozess der Vorbereitung und Gestaltung des Entwicklungs- und Trainingszentrums (EDC)	13
6.1. Testen der fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen des EDCs	13
6.2. Gestaltung des Inhalts der EDC-Trainingskurse.....	19
7. Implementierung und Ablauf des Trainings- und Entwicklungszentrums	23
8. Ergebnisse des Trainings und Beurteilung des Fortschritts der Bewerber und Bewerberinnen während der 2. Runde des VPACs	28
9. Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Bewerber/-innen und Flexibilität des Arbeitgebers (technische und mentale Adaptionsmaßnahmen).....	33
10. Qualitative Standards des Trainings- und Entwicklungszentrums.....	35
11. Das EDC als flexibel nutzbares Instrument zur Erfassung von Diversität und als Basis zur Unterstützung der Inklusion und Integration neuer Mitarbeiter/-innen für Unternehmen des IT-Sektors.....	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kompetenzprofil und Kernkompetenzen aus der Sicht von IT-Unternehmen.....	7
Tabelle 2: Erwartungen an Positionen von Mitarbeitern/-innen im IT-Bereich im Anschluss an das EDC.	11
Tabelle 3: Struktur des IT-Kurses	19
Tabelle 4: Struktur des Soft-Skills-Kurses.....	21
Tabelle 5: Bewertung von Ausbildungsmethoden.....	25
Tabelle 6: Positiver Impact sowie Risikofaktoren des EDC-Konzepts	39

1. Das Entwicklungs- und Trainingszentrum (EDC)

Während das Assessment-Center (AC) als Auswahlinstrument zur Ermittlung und Bewertung der Eignung von Bewerbern/-innen für eine offene Stelle dient, hat das Entwicklungs- und Trainingszentrum (EDC) den Zweck, dem/der Teilnehmer/-in Möglichkeiten zur persönlichen Qualifizierung und Weiterentwicklung zu bieten. Somit handelt es sich beim AC um ein Analyseinstrument zur Kompetenzfeststellung, während das EDC ein Trainingsinstrument darstellt.

Das im IT4ALL-Projekt genutzte Bewertungsinstrument – durch das Arbeitspotential-Bewertungszentrum (VPAC – Vocational Potential Assessment Center) – wurde in erster Linie auf Grundlage der Anforderungen zur Arbeit im IT-Sektor im slowakischen Unternehmen T-Systems Slovakia konzipiert. Hierzu wurden bestimmte Kernkompetenzen definiert, anhand derer das Potenzial der einzelnen Bewerber/-innen mittels des VPACs beobachtet und bewertet wurde. Dabei wurde bei der Konzeption des VPACs zugleich darauf geachtet, dass Teilnehmer/-innen mit verschiedenen Formen der Beeinträchtigung (insbesondere körperlich und/oder sozial) gleichberechtigt partizipieren können, ohne benachteiligt zu werden. Die hier erhobenen Ergebnisse stellen nun die Grundlage für das Entwicklungs- und Trainingszentrum dar, das den 2. Baustein des IT4ALL-Projekts bildet.

2. Bedeutung des EDCs im Kontext einer Umschulung von gesundheitlich benachteiligten Bewerbern und Bewerberinnen

Gegenwärtig beschäftigen sich sehr viele IT-Unternehmen in Europa mit dem Problem des Mangels an qualifizierter Arbeitskraft zum Besetzen zahlreicher Fachstellen. Ein Trend, dieser Herausforderung zu begegnen, sind Umschulungsmaßnahmen (z. B. Teilnahme an IT-Farmen, Boot Camps, o. Ä.). Auch die – im Vergleich zu anderen Branchen – hohen Löhne, die in der Regel im IT-Bereich gezahlt werden, haben bisher wenig an dieser Situation ändern können. Noch immer ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hoch, um die offenen Stellen zu besetzen. Für ausgebildete Fachkräfte im IT-Bereich besteht jedoch nicht nur eine hohe Chance, eingestellt zu werden, sondern auch die Möglichkeit zur Selbstständigkeit ist vergleichsweise hoch.

Wird über qualifizierte IT Experten gesprochen, sind meistens Absolventen/-innen von Fach-, Berufs-, und vor allem Hochschulen gemeint. Jedoch können auch Menschen, die nicht in den Genuss einer solchen Ausbildung kamen, qualifizierte IT-Fachkräfte werden, sofern sie sich für moderne Technologien interessieren und bereit sind, Neues zu erlernen, ggf. auch mittels einer Umschulung bzw. des Besuchs spezieller Kurse/Schulungen. Auch ein Selbststudium kann zum Erwerb praktischer Erfahrungen geeignet sein. Wichtig hierbei ist das vorhandene Potenzial, das der/die Bewerber/-in mitbringt. Hierzu gehören insbesondere die bisherige Ausbildung, vorhandene Computerkenntnisse bzw. Kenntnisse im technischen und im IT-Bereich, Lust und Leidenschaft für die Arbeit im IT-Bereich und oftmals Fremdsprachenkenntnisse.

In der Zeit des Fachkräftebedarfs sind Personaler auch zunehmend daran interessiert, Personen, die unter verschiedenen Formen der sozialen und/oder körperlichen Benachteiligung leiden, mit Hilfe von speziellen Ausbildungsgängen und Trainings-/Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeit im IT-Bereich zu

qualifizieren bzw. zu integrieren. Dies funktioniert natürlich nur unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Benachteiligung, sei diese visueller, akustischer, physischer und/oder sozialer Natur. Gerade in einer Zeit, in der sich viele Länder zunehmend darum bemühen, das wohlfahrtstaatliche Sozialsystem sowie die staatliche Beschäftigungspolitik darauf einzustellen, auch benachteiligten Menschen die Möglichkeit zu geben, am alltäglichen Gesellschaftsleben gleichberechtigt teilzunehmen, handelt es sich hierbei um ein brandaktuelles Thema.

Die Partner des IT4ALL-Projekts interessierten insbesondere die Aussichten benachteiligter Bewerber/-innen mit einer körperlichen Einschränkung im Berufsumfeld IT sowie das Interesse potenzieller Arbeitgeber von IT-Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Personen, die unter einer Einschränkung leiden, haben dabei in vielen Fällen nicht nur mit den gesundheitlichen Symptomen der Einschränkung selbst zu kämpfen. Oftmals gibt es zusätzlich noch eine soziale Dimension, die ebenso beachtet werden muss. So erfolgt in vielen Fällen eine zunehmende soziale Isolation. Ein Verlust jeglichen sozialen Kontakts und der damit verbundene Rückzug in die Einsamkeit stellen eine große Herausforderung dar, die psychologischer Natur ist.

Neben anderen Gründen führt dies dazu, dass Menschen, die unter Beeinträchtigungen leiden, es oftmals schwer im Wettbewerb mit vollkommen gesunden Individuen auf dem Arbeitsmarkt haben. Für viele Menschen mit Förderbedarf ist es nicht einfach, eine Arbeitsstelle zu finden, die den eigenen Anforderungen und Zielen entspricht. Auch den Weg der Selbstständigkeit können solche Menschen aufgrund ihrer Einschränkungen oftmals nicht gehen.

Auch in der gegenwärtigen Gesellschaft begegnen viele Personen Menschen mit Förderbedarf noch immer mit bestimmten Stereotypen.

Normalerweise konzentriert sich legislative Beschäftigungspolitik im Rahmen des Schutzes von benachteiligten Personen auf die Sicherstellung der Geltendmachung von gleichen Bedingungen sowie die Behebung jeglicher Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Personen aus dieser Gruppe. Im Falle von Personen, die nur leicht eingeschränkt sind, ist dies meistens kein Problem. Häufig arbeiten diese bereits ohne Probleme mit den gesunden Mitarbeitern/-innen zusammen. Dagegen ist die Integration einer Person in den Arbeitsmarkt, die in größerem Maße eingeschränkt ist, deutlich anspruchsvoller. Oftmals sprechen für den Arbeitgeber zunächst einmal viele Argumente dagegen, eine solche Person einzustellen.

Eines der Ziele des IT4ALL-Projekts besteht deshalb darin, die Hypothese zu bestätigen bzw. zu widerlegen, ob gesundheitlich eingeschränkte Menschen auf dem Arbeitsmarkt eine benachteiligte Gruppe darstellen. Hierbei ist es besonders wichtig bestehende Barrieren aufzudecken und Möglichkeiten der Integration in den Arbeitsmarkt im IT-Bereich aufzuzeigen.

Im Rahmen des VPACs wurden Bewerber/-innen identifiziert, die Potenzial dafür haben, eine Umschulung und/oder ein Ausbildungs- und Trainingsprogramm durchzuführen, um sich auf dieser Grundlage beruflich weiterentwickeln zu können. Hierzu wurde das Trainings- und Entwicklungszentrum (EDC) konzipiert, um die Computerkenntnisse (MS Office), die Sprachkenntnisse (in diesem Fall Englisch und

Deutsch) und verschiedene, als zentral für den IT-Bereich erachtete Soft-Skills (insbesondere Kommunikations-, Präsentations-, Teamfähigkeit, u. ä.) der Bewerber/-innen zu fördern.

Hierbei hatten die Bewerber/-innen während der Phase der Implementierung des EDCs die Möglichkeit, Einblicke in die Arbeit des slowakischen Unternehmens T-Systems Slovakia zu erlangen, um zu schauen, ob die Arbeit im IT-Bereich für sie vorstellbar wäre. Erst danach konnten sie entscheiden, ob sie überhaupt an den verschiedenen Trainingseinheiten des EDCs teilnehmen wollen, mit der Aussicht auf eine bessere Beurteilung durch die Steigerung persönlicher Kompetenzen.

3. Die Ziele des Entwicklungs- und Trainingszentrums aus der Sicht eines IT-Unternehmens

Laut verschiedenen Studien der Europäischen Kommission aus dem letzten Jahrzehnt gibt es in der modernen Gesellschaft einige Gruppen, die von Armut und sozialer/gesellschaftlicher Ausgliederung gefährdet sind. Bei diesen Gruppen handelt es sich zum Beispiel um physisch beeinträchtigte Bürger/-innen, Migranten/-innen, Vertreter/-innen anderer ethnischer Gruppen (im Falle vieler europ. Staaten z. B. die Volksgruppe der Roma), sowie Obdachlose, u. ä. Die Inklusion und Integration einer jeder dieser gefährdeten Gruppen gehört daher zu den Prioritäten der EU. Auch die Mitgliedsstaaten haben sich infolgedessen dazu verpflichtet, die Möglichkeiten der Eingliederung solcher Gruppen zu stärken.

Während es auf der staatlicher Ebene in vielen Ländern oftmals bereits dezidierte Mechanismen zur Unterstützung von benachteiligten Gruppen gibt, sind die Mitglieder des IT4ALL-Projektteams jedoch der Meinung, dass es genauso wichtig ist, dass sich kommerzielle Unternehmen und Firmen diesem Prozess anschließen (egal ob auf direktem Wege oder unter Inanspruchnahme unterstützender Maßnahmen auf nationaler oder europäischer Ebene). Im IT-Bereich ist ein solches Engagement umso wichtiger, als es hier um den Bedarf an der Entfaltung sog. digitalen Fertigkeiten geht, die nicht nur für IT-Unternehmen, sondern auch für eine Vielzahl anderer Berufe und Arbeitspositionen von großer Bedeutung sind.

Selbstverständlich existieren bereits viele Kurse, in denen die daran Teilnehmenden mit den unterschiedlichen IT-Programmen bekannt gemacht werden (häufig handelt es sich hierbei um Kurse zu MS-Word, Excel, PowerPoint oder dem Webbrowser). Deutlich weniger Kurse existieren hingegen zu Themen zur Unterstützung der Entfaltung des technischen bzw. algorithmischen Denkens. Erfahrungen zeigen jedoch, dass der Erfolg einer Ausbildung – egal in welcher Zielgruppe – oftmals größer ist, wenn die Bewerber/-innen bereits über Fertigkeiten im Bereich der Problemlösung und des strukturierten Denkens sowie über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und Kompetenz zur Arbeit in einem Team mitbringen. Einen viel geringeren Einfluss auf einen solch langfristigen Erfolg haben hingegen reine Softwarekurse.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass sich die Konzepte und Inhalte der Ausbildungsprogramme dem gesellschaftlichen Wandel anpassen. So nimmt T-Systems Slovakia z. B. die Bedeutung der Gestaltung eines Bildungsinhalts (inkl. dessen Durchführung) im IT-Bereich bzw. im Bereich der digitalen Fertigkeiten und im Bereich digital übertragbarer Unterstützungsdienste als besonders wichtig wahr. Dies sollte

nicht unterschätzt werden, denn wenn sich eine Firma während der Ausbildung lediglich auf die Stärkung sog. Hard Skills konzentrieren würde, würden wesentliche Teile der Arbeit im IT-Sektor vernachlässigt werden. Was allerdings eine moderne Firma braucht – insbesondere im IT-Bereich – sind Bewerber/-innen, die nicht nur über ausreichende technische Kenntnisse zum Umgang mit Informationen und Daten verfügen, sondern auch darüber, wie man diese Kenntnisse zur Produktion von neuen Innovationen nutzen kann.

In der Fachliteratur werden derartige Fähigkeiten unter dem Begriff „Prosumer“ zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um eine Kombination der beiden englischen Begriffe „Consumer“ (Konsument/-in, Verbraucher/-in) und „Producer“ (Gestalter/-in, Produzent/-in). Die Projektmitglieder des slowakischen Partners T-Systems Slovakia waren daher der Meinung, dass ein Ziel des IT4ALL-Projekts darin bestehen sollte, Menschen mit Benachteiligung zu solchen „Prosumern“ im IT-Bereich auszubilden. Und gerade diesem Zweck dient das entwickelte Trainings- und Entwicklungszentrum. Hierin sollten die Teilnehmer/-innen nicht nur den Umgang mit den gängigsten Instrumenten des IT-Bereichs lernen, sondern auch Fähigkeiten zur Gestaltung, Modifizierung und Adaption dieser Instrumente.

Das primäre Ziel lag somit in der Integration potenzieller Bewerber/-innen aus benachteiligten Gruppen in den IT-Bereich, um deren bisheriger Isolation in diesem Bereich entgegenzuwirken. Gerade wenn man solchen Menschen beibringt, einen jedweden Inhalt per Browser, Telefon oder Tablet wahrzunehmen, kann die Inanspruchnahme verschiedener IT-Technologien zu einer Unterstützung werden, die auch im Alltag mit Sinn genutzt werden kann und zu einer Verbesserung der Lebensqualität dieser Menschen führt. Konzentriert man sich somit bei der Entwicklung der Bewerber/-innen stärker auf Entfaltung ihrer Fertigkeiten im Bereich der Problemlösung, des kritischen Denkens, der Kreativität, etc., wirkt man zugleich der sozialen Ausgrenzung von Menschen aus dieser Gruppe entgegen.

Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt, den T-Systems Slovakia als Herausforderung bei der Bestimmung der EDC-Ziele wahrnahm, war die Bewältigung von Barrieren, die sich auf die Kommunikation beziehen. Alle Teilnehmer/-innen sollten sich selbst besser kennenlernen und die bereits erworbenen Fertigkeiten mehr zu schätzen wissen. Zugleich sollten sie ihre Scheu davor ablegen und mehr auf andere Kollegen/-innen zugehen, um an Informationen zu gelangen oder Ratschläge zu bekommen, die für die eigene Arbeit nützlich sind. Denn die am IT4ALL-Projekt teilnehmenden Experten/-innen aus dem IT-Bereich sind der Überzeugung, dass die Inklusion und Integration von Menschen mit Förderbedarf in den IT-Sektor eher gelingt, wenn diese Personen direkt in ein Team aus Kollegen/-innen eingebettet werden, um sich gemeinsam auf die aufkommenden Herausforderungen vorzubereiten und diese zu bewältigen. Alles hier Erwähnte zeigt, dass die Arbeit im IT-Bereich wesentlich mehr Aspekte umfasst, als nur das Wissen um den Umgang mit verschiedenen Softwarepraktiken.

In Tabelle 1 werden die Ziele des EDCs aus der Sicht eines IT-Unternehmens daher noch einmal kurz zusammengefasst (siehe Tabelle 1). Eine Ausbildung im IT-Sektor sollte jedoch unter allen Umständen darauf Wert legen, alle die hier genannten Kategorien, Kompetenzbereiche und Fähigkeiten zugleich zu fördern.

Bedenkt man, dass es sich beim IT4ALL-Projekt um einen relativ jungen Versuch handelt, ein Fertigungs- und Kompetenzprofil zu erstellen, dass zur Inklusion und Integration von Menschen mit Förderbedarf in den IT-Sektor herangezogen werden kann, wurde der Fokus hier insbesondere auf die Förderung nach-

folgender Aspekte gelegt. Auf dieser Basis soll dann die weitere Inklusion und Integration der Teilnehmenden aus der Zielgruppe in den IT-Bereich erfolgen. Genauso wichtig war es jedoch, ein Instrument zu konzipieren, das die Bewerber/-innen herausfordert, ohne sie dabei zu überfordern. Zu große Erwartungen seitens des potenziellen Arbeitgebers aus dem IT-Sektor können nämlich eher zu einer Blockade der Teilnehmer/-innen führen und sich hinderlich auf deren Entfaltung auswirken. Ein Ansatz, bei dem Herausforderungen sukzessive ansteigen, eignet sich hingegen besser. Aus diesem Grund wurde im IT4ALL-Projekt vor allem Wert auf die Förderung folgender Fähigkeiten benachteiligter Bewerber/-innen gelegt:

- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit;
- Verbesserung der Präsentationsfähigkeit;
- Verbesserung der Fähigkeit zur Teamarbeit;
- Verbesserung grundlegender IT-Fertigkeiten;
- Verbesserung des Wissens und des Verständnisses über mögliche Karriereoptionen im IT Bereich.

Tabelle 1: Kompetenzprofil und Kernkompetenzen aus der Sicht von IT-Unternehmen

Zielkompetenz	Bereich	Begründung
Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen	Kommunikationsfähigkeit	Fähigkeit zur Meinungsäußerung, zum Ausdrücken von Zustimmung bzw. Nichtübereinstimmung sowie zur Anpassung der eigenen Kommunikation an den jeweiligen Kontext.
	Fähigkeit zur Teamarbeit (inkl. der Lösung auftretender Konflikte)	Bewerber/-innen müssen Schwächen, die sie in der Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Menschen haben, ausgleichen, um gemeinsam an Lösungen im IT-Bereich zu arbeiten.
	Fremdsprachekompetenz: Englisch	Aufgrund der Dominanz der englischen Sprache im IT-Bereich unumgänglich für eine Karriere im IT-Bereich, insbesondere aufgrund der vorherrschenden Terminologie (z. B. beim Programmieren oder auch im Kundengespräch).

Problemlösungskompetenz mit Schwerpunkt IT	Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf den IT-Bereich	Fokus auf unterschiedliche IT-Kurse (Tabellenkalkulation, Textverarbeitungsprogramme, Webbrowser, u. ä.) zur Gestaltung unterschiedlicher Dokumente (Korrespondenz, Stellengesuche, CVs, u. ä.).
	Übersicht über die IT-Bereiche	Sammlung von Einblicken in die Gesamtheit aller IT-Bereiche (inkl. der dazu gehörigen Technik).
	Weiterbildung im IT-Bereich	Möglichkeit zur Weiterbildung benachteiligter Bewerber/-innen über einen längeren Zeitraum zur Steigerung der Aussicht auf eine Anstellung im IT-Bereich. Hierzu gehört die Nutzung verschiedener Ausbildungsarten und Schulungen sowie andere duale Formen der Ausbildung und/oder Weiterqualifizierung, u. ä.
Gestaltung digitaler Inhalte	Kreativität	Übergang von passiven Kenntnissen hin zur praktischen Nutzung verschiedener IT-Instrumente für konkrete Zwecke sowie zur Erreichung eigener Ziele (Dokumentation, Gaming, Erstellung von Ausbildungsunterlagen, u. ä.).
	Präsentationsfähigkeit	Fähigkeit, sich selbst eigene Ideen und die eigene Meinung zu präsentieren sowie zum öffentlichen Auftritt.
	Dokumentations- und Analysefähigkeit	Fähigkeit zur Nutzung strukturierter, umfangreicher textlicher und/oder grafischer Elemente zur Unterstützung eigener Präsentationen bzw. der eigenen Kommunikation.

4. Die Zielgruppe des EDC im IT4ALL-Projekt

Die Zielgruppe, die im Prozess der Vorbereitung und Implementierung des EDCs getestet wurde, bestand aus 14 ausgewählten Teilnehmern/-innen des Projektes IT4ALL, die zuvor erfolgreich am VPAC-Verfahren teilnahmen und bei denen die nötigen Voraussetzungen und das Potenzial für die Arbeit im IT-Bereich diagnostiziert werden konnte. Davon waren 11 Personen körperlich behindert. 2 Teilnehmer/-innen hatten einen Roma-Hintergrund.

5 dieser Kandidaten/-innen durchliefen den Prozess des EDCs aus unterschiedlichen Gründen jedoch nicht/nicht vollständig: 1 Kandidatin bekam zuvor einen regulären Arbeitsplatz, 1 Kandidat begann mit einem Studium, 2 Personen waren aus gesundheitlichen und/oder familiären Gründen verhindert und 1 Teilnehmer bevorzugte es, weiterhin selbstständig zu arbeiten (um staatliche Subventionen nicht zu verlieren). Mit Letzterem ist jedoch die Idee für ein neues Projekt zur online basierten Aus-/Weiterbildung im Bereich MS-Office Professional entstanden.

Somit nahmen an der Umsetzung des Trainings- und Entwicklungszentrums (EDC) insgesamt 9 Teilnehmer/-innen teil. Wiederum nur 6 dieser Teilnehmer/-innen erfüllten die nötigen Mindestkriterien zur Teilnahme am EDC (Eingangstests über das individuelle Kenntnisniveau, Teilnahme an verschiedenen Trainingseinheiten, Erfüllung individueller Aufgaben). Diese absolvierten 21 Trainingseinheiten, die von erfahrenen internen Trainern/-innen in drei verschiedenen Kerngebieten geleitet wurden. Zudem mussten die Teilnehmer/-innen individuelle Aufgaben erfüllen, die ihnen zur Stärkung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten individuell zugewiesen wurden und deren Erfüllung überprüft wurde. Die anderen 3 Teilnehmer/-innen sind aus unterschiedlichen, überwiegend persönlichen und/oder gesundheitlichen Gründen abgetreten. Die Teilnehmer/-innen hatten während der Durchführung des Trainings- und Entwicklungszentrums die Möglichkeit, im Falle des Bedarfs und/oder des Interesses mit dem internen Psychologen, der auch für die Betreuung der Mitarbeiter/-innen des slowakischen IT-Unternehmens zuständig ist, Kontakt aufzunehmen und ein persönliches Treffen zu vereinbaren. Allerdings hat keiner der Teilnehmer/-innen diese Möglichkeit in Anspruch genommen.

Alle Trainingseinheiten wurden in den Räumlichkeiten des Unternehmens T-Systems Slovakia abgehalten, die einen barrierefreien Zugang inkl. barrierefreie Toiletten, Parkplätze und Verpflegungsräume gewährleisten. Denn es ist wichtig, den Zugang zu allen Arbeitsplätzen sicherzustellen, die potenziell von Mitarbeiter/-innen mit speziellen Bedürfnissen besetzt werden könnten. Allerdings waren die behindertengerechten Parkplätze an manchen Tagen bereits besetzt. Dennoch war der Zugang zu den Trainingsräumen stets sichergestellt und problemlos zu erreichen. Dies konnte aus den Rückmeldungen der Teilnehmer/-innen geschlossen werden. Zudem waren die Teilnehmer/-innen mit der Betreuung durch die Trainer/-innen bzw. durch sonstiges Personal sehr zufrieden. Lediglich der Zugang zu bestimmten elektronischen Dokumenten verursachte aus unterschiedlichen Gründen manchmal einige Probleme. Hierauf wird in Kapitel 9 jedoch noch einmal gesondert eingegangen.

Alle sechs Absolventen/-innen des EDCs bekamen die Gelegenheit eine weitere Stufe des Trainings- und Entwicklungszentrums zu absolvieren. Hierbei handelt es sich um die zweite Runde des VPACs, deren Ziel es war, den Fortschritt und die Bereitschaft der Teilnehmer/-innen dahingehend zu bewerten, ob sie reif für eine Bewerbung im IT-Bereich sind. Ausführliche Informationen über den Ablauf sowie die Be-

wertung der Kandidaten/-innen dieses Verfahrens finden sich im 8. Kapitel (Link). 5 der 6 Kandidaten/-innen wurde aufgrund der äußerst positiven Ergebnisse empfohlen, sich für die Arbeit im IT-Sektor zu bewerben. Einer Teilnehmerin wurde hingegen empfohlen ihre berufliche Karriere außerhalb des IT-Sektors zu suchen. Einer der Teilnehmer nahm daraufhin an einem Bewerbungsgespräch teil und trat anschließend eine Arbeitsstelle beim slowakischen Unternehmen IT-Systems SK an. 2 Bewerber/-innen durchliefen ein 1-montaignes Praktikum beim ungarischen IT4ALL-Projektpartners IT Services Hungary in Debrecen, Ungarn. Die Aussicht beider Personen auf eine weitere Einstellung im IT-Bereich wird als sehr hoch eingeschätzt. Einer der Teilnehmer setzte sein Studium an einer staatlichen Universität im IT-Bereich fort, plant aber zugleich auch am Programm der dualen Ausbildung von T-Systems Slovakia teilzunehmen. Und ein weiterer Teilnehmer entschied sich zu einer Arbeit im IT-Bereich in der eigenen Heimatstadt.

5. Identifizierung von Arbeitspositionen für die Teilnehmer/-innen des EDCs

Da viele der Teilnehmer/-innen des EDCs noch am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen, sind am Anfang – zur sukzessiven Eingliederung und Inklusion auf dem Arbeitsmarkt – zunächst einmal überwiegend Juniorpositionen passend, die keine vorherigen Arbeitskenntnisse in spezifischen Bereichen erfordern. Hierbei soll es sich nicht um eine absichtliche Degradierung handeln, sondern vielmehr darum, darüber nachzudenken, die Besetzung welcher Stellen für Bewerber/-innen mit Förderbedarf auch auf Dauer Sinn ergibt. Wird Bewerber/-innen (mit und ohne Förderbedarf) jedoch bereits am Anfang zu viel zugemutet, kann dies schnell zu Frustration, Entmutigung und/oder Demotivation seitens der Bewerber/-innen führen. Ein weiterer wesentlicher Vorteil sog. Juniorenpositionen ist die Möglichkeit zur sukzessiven Entfaltung. Derartige Positionen stehen am Anfang vieler Karrieren. Bewerber/-innen, die diesen Weg einschlagen, haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten sowie ihr Wissen weiter zu vertiefen, womit sie zugleich auch die Aussicht auf eine bessere Stelle vergrößern.

Aus der Sicht der Komplexität der zu leistenden Arbeit geht es überwiegend um technische Anfängerpositionen sowie um Positionen mit Prozess- und Unterstützungscharakter, die eine Einarbeitung im Laufe der Zeit durch Kollegen/-innen und/oder den Besuch relevanter Schulungen erfordern. Derartige Stellen werden z. B. auch Absolventen/-innen von mittleren Berufsschulen oder Akademikern/-innen ohne entsprechende technische Qualifizierung empfohlen. Es handelt sich hierbei also keinesfalls um „segregierte“ Arbeitsplätze, sondern um Positionen auf den Ebenen I und II eines ICT-Administrators (vor allem im Bereich der Unterstützung von Linux-Operationssystemen (bzw. Windows) sowie im Bereich der Unterstützung von IT-Lösungen im Umgang mit LAN-Netzwerken, Datenbanken oder anderen Kundenanwendungen).

Eine andere Möglichkeit ist der Einstieg im Bereich der Prozessspezialisten. In diesem Falle geht es um eine Arbeit, die keine tiefergehenden technischen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordert, sondern stattdessen eher Menschen anspricht, die über transversale Fähigkeiten (Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit) sowie über allgemeine digitale Fertigkeiten (Kompetenz zum Umgang mit administrativen Paketen, Beherrschung von Fremdsprachen, ausgeprägte Problemlösungskompetenzen) verfügen.

Daneben können auch länger andauernde Praktika eine Möglichkeit sein, um erste Einblicke in die konkrete Arbeit im IT-Sektor zu erlangen. Hierzu hatten die Teilnehmer/-innen des EDCs in den Unternehmen T-Systems Slovakia und IT Services Hungary ebenfalls die Gelegenheit. Dies ermöglichte es den Teilnehmern/-innen „hinter die Kulissen“ zu schauen und sich mit den Ansprüchen und Anforderungen bekannt zu machen, ohne sich dabei möglicherweise der Pflicht und dem Druck auf Erfolg durch eine sofortige Annahme einer Vollzeitstelle auszusetzen.

In der folgenden Tabelle finden sich Beschreibungen erforderter Fähigkeiten zu den oben genannten Stellen, wie sie zum Zeitpunkt zu Beginn des Projekts im Partnerunternehmen T-Systems Slovakia bestanden (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Erwartungen an Positionen von Mitarbeitern/-innen im IT-Bereich im Anschluss an das EDC

Stelle	Typische Erwartungen an einen Mitarbeiter	
	Hard Skills	Soft Skills
Junior-IT-Administrator/-in	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administration Windows/Linux basierter Programme und Netzwerke ▪ Wissen und Fähigkeit zum Umgang mit ITIL¹-Prozessen z. B. im Umgang mit Anpassungs-, Problem-, sowie Unfallmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitschaft zum lebenslangen Lernen ▪ Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ▪ Fähigkeit zur Arbeit im Team ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau B1)
IT-Administrator/-in	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblick über den IT-Bereich ▪ Administration Windows/Linux/SAP basierter Programme und Netzwerke mit komplexen Anforderungen ▪ Wissen und Fähigkeit zum Umgang mit ITIL-Prozessen z. B. im Umgang mit Anpassungs-, Problem-, sowie Unfallmanagement ▪ Überblick über ITIL-Prozessen ▪ Verständnis von IT-Sicherheitsprozessen ▪ Verständnis zum Umgang mit Datenbanken und deren Anwendungsmöglichkeiten ▪ Mind. 1 Jahr Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ▪ Fähigkeit zum Selbstlernen ▪ Ausgeprägter Sinn zur Erreichung von Zielvorgaben ▪ (Ausgeprägte) Kommunikationsfähigkeit ▪ Fähigkeit zur Arbeit im Team ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau B1)

¹ Hiermit sind sog. IT Infrastructure Library-Prozesse gemeint, die mittlerweile zum Standard einer IT-Firma gehören.

<p>Datenbank-Administrator/-in</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administration UNIX/Linux basierter Anwendungen ▪ Administration MySQL/SQL basierter Datenbanken ▪ Fertigkeit Shell-Skripte zur Automatisierung zu erstellen – Bash (Shell), perl ▪ Fähigkeit zur Systemanalyse und deren Bewertung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ▪ Fähigkeit zum Selbstlernen ▪ Ausgeprägter Sinn zur Erreichung von Zielvorgaben ▪ (Ausgeprägte) Kommunikationsfähigkeit ▪ Fähigkeit zur Arbeit im Team ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau B1)
<p>Prozessspezialist/-in</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Allgemeines) technisches Wissen ▪ Wissen und Fähigkeit zum Umgang mit ITIL-Prozessen z. B. im Umgang mit Anpassungs-, Problem-, sowie Unfallmanagement ▪ Prozessorientierung und analytisches Denken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikationsfähigkeit ▪ Interpersonale Kompetenz ▪ Organisatorische Kompetenz ▪ Fähigkeit zur professionellen Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen aus den anderen Fachabteilungen ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau B2)
<p>Spezialist/-in f. QM-Prozesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnis und Erfahrung in der Einführung und Anpassung innovativer Methoden/Techniken ▪ Erfahrung im Prozess-, Problem-, und Unfallmanagement ▪ Ausgeprägte Excel- und VBA-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgeprägte Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit ▪ Fähigkeit zum Verständnis darüber, wie der IT-Sektor funktioniert und der Wirtschaft/Gesellschaft dient ▪ Ausgeprägtes Verständnis statistischer und analytischer Prinzipien zur Prozessanalyse ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau C1)
<p>Spezialist/-in f. Reporting</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrung im Bereich Datenerhebung und -auswertung, Reporting ▪ Erfahrung in der Erstellung von Nutzerreporten ▪ Administration MySQL/SQL basierter Datenbanken ▪ Programmierkenntnisse (inkl. der Beherrschung verschiedener Programmiersprachen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgeprägte Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit ▪ Fähigkeit zum Verständnis darüber, wie der IT-Sektor funktioniert und der Wirtschaft/Gesellschaft dient ▪ Ausgeprägtes Verständnis statistischer und analytischer Prinzipien zur Prozessanalyse ▪ Beherrschung der englischen Sprache (mind. auf dem Niveau C1)

6. Prozess der Vorbereitung und Gestaltung des Entwicklungs- und Trainingszentrums (EDC)

6.1. Testen der fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen des EDCs

Bei der Auswahl der Bewerber/-innen auf Grundlage der Ergebnisse der ersten Runde des VPAC-Verfahrens in Bezug auf deren Potenzial zur Arbeit im IT-Sektor sollten vor dem Beginn der eigentlichen Trainingseinheiten des EDCs noch deren fachliche Fähigkeiten intensiv getestet werden. Hierzu wurden grundlegende IT-Fähigkeiten, Kenntnisse der englischen und deutschen Sprache sowie verschiedene Soft Skills getestet. Alle Tests wurden so konzipiert, dass sie den spezifischen Bedürfnissen der Bewerber/-innen gerecht wurden. Gleichzeitig wurde natürlich auf die Schaffung von gleichen Bedingungen für alle Teilnehmer/-innen geachtet. Das Ziel dieser Tests lag darin, Aufschluss über die individuellen Kenntnisse der Bewerber/-innen zu bekommen, um diese entsprechend auf verschiedene Gruppen (Anfänger, Fortgeschrittene) aufteilen zu können.

Im Bereich der grundlegenden IT-Fähigkeiten sowie zur Förderung der englischen Sprachkompetenz wurden die Bewerber/-innen anschließend in zwei Gruppen eingeteilt, jeweils für Anfänger/-innen und Fortgeschrittene. Zur Förderung der deutschen Sprache reichte eine Gruppe aus, da nicht alle Teilnehmer/-innen für ihre vorgesehene Stelle die Beherrschung der deutschen Sprache benötigten. Da der Bereich der Soft Skills sehr breit ist, wurde entschieden, die Gruppe nicht aufzuteilen und gemeinsame Trainingseinheiten anzubieten, die sich zielgerichtet auf die Förderung bestimmter, als wichtig erachteter Soft Skills konzentrierten.

Die Auswertung des Tests fand unmittelbar nach dem Treffen mit den Teilnehmern/-innen des Testens statt. Auf Grundlage der erreichten Ergebnisse wurde entschieden, insgesamt zwei Gruppen zu bilden, die sich jeweils in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad des Lehrstoffs unterschieden.

Informationen zum Konzept zum Testen der Soft Skills

Die Tests für die Zielgruppe wurden auf Grundlage vorheriger Erfahrungen, eines umfangreichen Lektorats sowie auf Basis der fachlichen Expertise sowie eines Erfahrungsaustausches mit dem deutschen Partner des IT4ALL-Projekts, CJD Frechen, konzipiert. Auch die Ergebnisse des VPACs wurden hierbei berücksichtigt.

Daher entschlossen die Partner/-innen des Projekts sich dazu, zunächst einmal einen sog. MBTI-Test² durchzuführen, der von Experten/-innen aus dem Bereich HR des Partners T-Systems Slovakia erstellt wurde und seitdem dort Verwendung findet. Dabei handelt es sich um einen der am meisten verwendeten Tests. Beim MBTI-Test handelt es sich um einen Persönlichkeitstest zur besseren Identifizierung der eigenen Persönlichkeit anhand bestimmter Kriterien. Folgende beiden Faktoren spielten hierbei eine besondere Rolle: Erstens hatten nur Personen Zugang, die zuvor ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in der ersten Runde des VPACs unter Beweis stellen konnten. Zweitens galt das Prinzip der vollkommenen

²Dabei steht MBTI als Abkürzung für Myers-Briggs-Typenindikator.

Gleichberechtigung, das auch bei den Experten/-innen des CJDs in Frechen zum Tragen kommt. Dies führte zur Konzeption eines gemeinsamen Trainingsinstruments, zu dem alle Teilnehmer/-innen gleichen Zugang haben.

Das dem MBTI-Test zugrundeliegende Bewertungsmodell trägt dazu bei, zu verstehen, wie Personen sich um die eigene Selbstverwirklichung bemühen, was sie diesbezüglich für wichtig erachten, welche Entscheidungen sie treffen und wie die einzelnen Personen sich gegenüber ihrem Umfeld verhalten. Der Test stützt sich auf die Annahme, dass das menschliche Verhalten kein reiner Zufall ist, sondern - zumindest teilweise – vorausgesagt werden kann. Auf Grundlage bestimmter Regelmäßigkeiten können daher Merkmale für bestimmte Persönlichkeitstypen und deren Abgrenzung zu anderen Personengruppen definiert werden. Verschiedenheit ist vollkommen natürlich und stellt keinesfalls eine Abweichung der Norm oder gar eine Besonderheit dar. Zur Bewertung wird ein psychometrischer Fragebogen genutzt, der erstellt wurde, um möglichst präzise die psychologischen Präferenzen von Menschen dahingehend zu messen, wie sie die Welt um sich herum wahrnehmen und auf welcher Basis sie Entscheidungen treffen. Er baut zu einem großen Teil auf dem Konzept von Michal Čákr: Typologie osobnosti pro manažery (dt. Persönlichkeitstypologie für Manager) (Prag, 2012) auf.

Der Test wurde ins Excel-Format übertragen, ohne dabei inhaltliche Änderungen vorzunehmen. Dies gab den Teilnehmern/-innen die Möglichkeit, die Datei des MBTI-Tests auf den eigenen Computer herunterzuladen. Hierzu wurde die Datei online gespeichert. Anschließend wurde den Teilnehmern/-innen der Link per E-Mail zugesendet. Nachdem die Teilnehmer/-innen den Test absolviert hatten, sollten sie das Ergebnis wieder per E-Mail zurücksenden bzw. auf einer hierfür erstellten Plattform online abspeichern.

Beim zweiten Test, der zum Testen der Soft Skills herangezogen wurde, handelt es sich um den Test zur Überprüfung verschiedener Lernstile nach Kolb (ZUM-Wiki (2010): Lernstile; <https://wiki.zum.de/wiki/Lernstile> [18.09.2018]). Nach diesem Modell ist das Lernen dann am wirksamsten, wenn es prozessual abläuft. Dabei stehen auch die erreichten Ergebnisse nicht zwangsläufig im Vordergrund. Insbesondere vier Gründe sprachen für diesen Test:

1. Oftmals sind sich nur wenige Personen dessen bewusst, welchen Lernstil sie überhaupt bevorzugen;
2. Die Empfehlung der Europäischen Kommission, die die Kompetenz des Lernen lernens zu den acht Kernkompetenzen für lebenslanges Leben hinzuzählt;
3. Das Wissen über den eigenen Lernstil ermöglicht es den Teilnehmern/-innen, sich besser auf neue Situationen einstellen zu können, wenn diese Situationen eine gewisse Adaption erfordern;
4. In Kombination mit den Ergebnissen aus den Persönlichkeitstests lässt sich ein genaueres Bild über die Teilnehmer/-innen zeichnen.

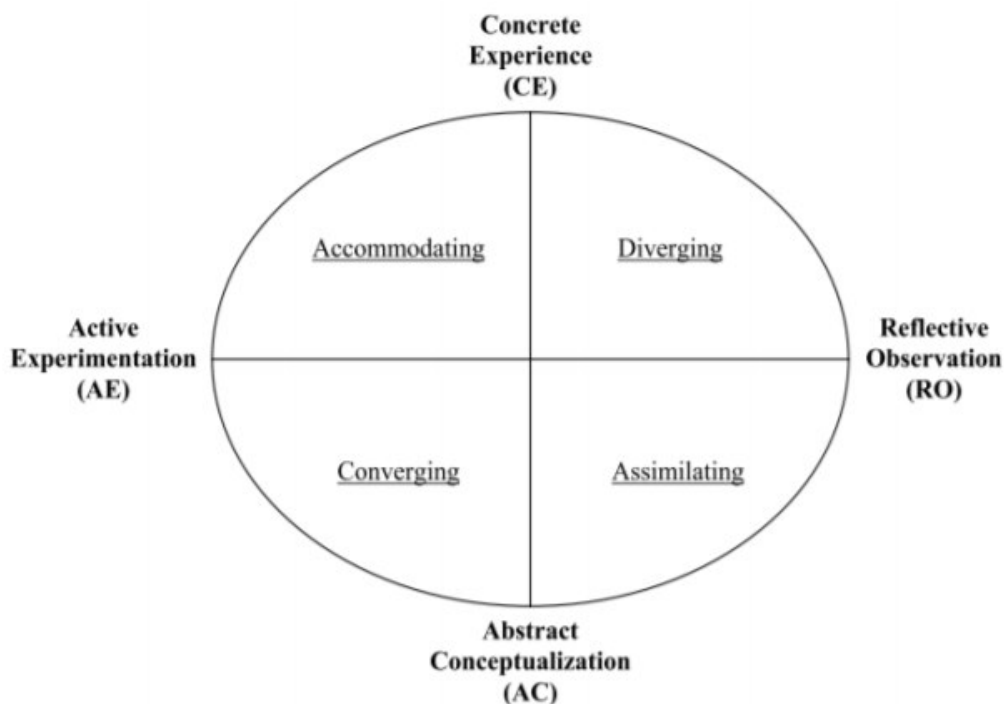
Basierend auf den bisherigen Erfahrungen ist dies eine der Kompetenzen, über die viele Menschen nur wenig wissen. Ziel eines solchen Tests war es daher festzustellen, welche(n) Lerntyp(en) die Teilnehmer/-innen favorisieren, die am Trainings- und Entwicklungszentrum teilnehmen. Hierbei war es vor allem spannend, herauszufinden, ob die Anzahl an Theoretikern/-innen (Bevorzugung von theoretischem Wissen) oder an Praktikern/-innen (Bevorzugung von praxisbezogenem (Anwendungs-)Wissen) überwiegt.

Mit diesem Wissen konnten sich die Trainer/-innen gezielter auf die Umsetzung der Trainingseinheiten sowie auf die einzelnen Teilnehmer/-innen vorbereiten. Beide Tests ergänzten sich gut.

Der Test wurde mit allen 13 Teilnehmern/-innen durchgeführt, wobei – wie bereits weiter oben erwähnt – insgesamt nur 8 Personen bis zum Ende am Training teilnahmen. Hierdurch ließen sich die Personen gut miteinander vergleichen. Zugleich half dies den Trainern/-innen bei der Zuteilung der einzelnen Personen auf die beiden Trainingsgruppen (in Bezug auf die Schaffung möglichst homogener Gruppen).

Kolbs Lernzyklus ist gegenwärtig eine der meist verbreiteten Lerntheorien bzw. Theorien zum Erwerb von Fähigkeiten. Laut diesem Modell handelt es sich beim Vorgang des Lernens um einen ununterbrochenen Prozess, der auf persönlich erlebter Erfahrung basiert. Folglich ist es notwendig, den Prozess des Lernens näher zu analysieren. Hierbei ist vor allem die Prozessdimension von Bedeutung (Reflexion eigener Aktivitäten). Die Dimension des Ergebnisses spielt hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Denn Kenntnisse, Wissen sowie Erfahrungsschatz sind das Resultat der Kombination des Begreifens von Erfahrungen (was Menschen erlebt haben) und des Bewusstseins darüber, wie man diese Erfahrungen künftig nutzt.

Abbildung 1: Schema: Kolb's Zyklus des erfahrungsbasierten Lernens und Grundlernstile



Kolb's Theorie kann folglich auch als Erklärung für das Konzept des erfahrungsbasierten Lernens herangezogen werden, das sich auf alle Menschen bezieht. Der dem erfahrungsbasierte Lernen zugrundeliegende Prozess besteht aus allen 4 Teilen. Jeder dieser Punkte für sich kann den Anfang eines Prozesses darstellen.

1. Konkrete Erfahrung (CE)
2. Reflexion (Nachdenken über erlebte Erfahrungen) (RO)
3. Gestaltung abstrakter Konzepte und Vorstellungen (AC)
4. Ausprobieren verschiedener Schlussfolgerungen sowie Gestaltung neuer Handlungskonzepte (AE)

Die Theorie Kolbs überschneidet sich zu einem großen Teil mit Persönlichkeitstheorien wie zum Beispiel der MBTI-Typologie. Auch für Peter Honey und Alan Mumford, die ein ähnliches Konzept entwickelten, diente Kolb's Theorie als Quelle der Inspiration.

Ebenso hat Kolb einen Lernstil definiert, der eigentlich das Produkt zweier Wahlhandlungsmöglichkeiten ist, die sich in der Praxis gegenseitig widersprechen. Hierbei handelt es sich um das Festhalten an konkreten Erlebnissen (CE), das auf die Analyse abstrakter Konzepte (AC) trifft. Letztgenannter Vorgang setzt bei der Verarbeitung von Informationen ein. Der erste Typ probiert Verschiedenes aus („learning by doing“)(AE), während hingegen der zweite Typ die Dinge zunächst einmal beobachtet und anschließend reflektiert (RO), indem er/sie darüber nachdenkt, spricht und Schlussfolgerungen zieht. Durch die Kombination dieser zwei Typen hat Kolb nun ein Model geschaffen, aufgrund dessen alle Menschen jeweils einer von vier verschiedenen Kategorien bezüglich der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen zugeordnet werden können.

Mit dem Begriff des Lernstils ist dann die Art und Weise gemeint, wie die Handlungs- und/oder Entscheidungsoptionen von Personen durch Aufnahme neuer Informationen und deren Verarbeitung beeinflusst werden. Verschiedene Lernstile erklären demnach, weshalb einige Menschen eine bestimmte Art des Lernens bevorzugen.

Der Test wurde in Papierform ausgefüllt. Jede/r Teilnehmer/-in erhielt ein kopiertes Exemplar, das er/sie ausfüllte. Der Test bestand aus jeweils 12 Fragen. Für jede Frage gab es vier Antwortmöglichkeiten. Auf einer Skala von 1 – 4 (1 = vollkommen falsch, 4 = wahr) sollte jeder dieser Antwortmöglichkeiten ein persönlicher Wert beigemessen werden. Außer den 12 Fragen selbst beinhaltet der Test noch eine weitere Tabelle, die die Teilnehmer/-innen mit Hilfe der beiliegenden Anleitung ausfüllen sollten.

Informationen zum Konzept der Tests zu grundlegenden IT-Fähigkeiten

Ausgangspunkt für die Zusammenstellung des Tests zur Bewertung der grundlegenden IT-Fähigkeiten waren übliche Programme/Geräte und deren Nutzung im IT-Sektor. Hierzu gehören vor allem Anwendungen wie z. B. das MS-Officepaket (Excel, Word, PowerPoint). Darüber hinaus wurden die Windows-Kenntnisse und die Handhabung von Microsoft Windows getestet. Hierzu wurde ein eigener Test erstellt, der aus Aufgaben der fünf oben genannten Bereiche bestand. Zu jedem dieser Bereiche gab es fünf bis zehn Aufgaben mit jeweils abgestuftem Schwierigkeitsgrad. Der Schwierigkeitsgrad der Fragen spiegelte sich bei der Bewertung wider. Insgesamt konnten die Teilnehmer/-innen bei diesem Test 100 Punkte erzielen. Für jeden Teilbereich lag die Maximalpunktzahl bei 20 Punkten.

Die Quelle für die Ausarbeitung der einzelnen Testaufgaben bildeten die persönlichen Erfahrungen des Ausbildungsunternehmens T-Systems Slovakia. Die Tests waren auf die Bedürfnisse der Gruppe zuge-

schnitten und wurden ausschließlich zu Zwecken des Testens des Fähigkeitsniveaus der Teilnehmer/-innen zusammengestellt. Dabei wurde auf die Eindeutigkeit der Aufgaben und aller grafischen Elemente durch eine zusätzliche Beschreibung des Textes großen Wert gelegt, um unnötige Interpretationen zu vermeiden. Jedoch zeigte sich im Laufe der Umsetzung, dass die bereitgestellte Software zum Lesen der Dokumente, die von einer sehbehinderten Teilnehmerin verwendet wurde, nicht wie erwartet funktionierte, wodurch sie die Dokumente nicht vollständig zur Kenntnis nehmen konnte (insbesondere Excel- und PowerPoint-Dokumente). Unter Berücksichtigung dieser Tatsache entschieden die Partner/-innen des IT4ALL-Projekts sich dazu, alle PowerPoint-Dokumente, die Bestandteil der verschiedenen Trainingseinheiten und Tests waren, aus dem EDC zu entfernen.

Der Test wurde den Teilnehmern/-innen elektronisch zugänglich gemacht, da sich dieser Weg der Umsetzung am besten dazu eignete, den besonderen physischen Bedürfnissen der Testteilnehmer/-innen gerecht zu werden. Im Zuge dessen wurden alle Fragen um eine Beschreibung ergänzt, die kurz erläutert, was dort abgebildet ist. Der Test bestand aus verschiedenen Teilen, die sich die Teilnehmer/-innen zur Bearbeitung herunterladen konnten. Der entsprechende Link zum Test wurde den Teilnehmern/-innen per E-Mail zugesendet. Wenn die Teilnehmer/-innen mit der Arbeit in einem Bereich fertig waren, sollten sie dies kennzeichnen und ihr Ergebnis nach getaner Arbeit – ebenfalls via E-Mail – an die Trainer/-innen zurücksenden.

Informationen zum Konzept der Sprachtests (englische und deutsche Sprache)

Bei den Fremdsprachentests des EDCs wurde darauf geachtet, sowohl die grammatikalische Aspekte als auch die allgemeine Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer/-innen zu erfassen. Im Rahmen des Projektes eigneten sich mündliche Tests hierzu am ehesten. Zugleich wurde auf diese Weise bereits eine erste Beziehung zwischen Trainer/-in und den Teilnehmern/-innen aufgebaut, da beide Parteien während der Durchführung der Tests bereits die Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen hatten. Dies trägt insgesamt zu einer entspannten Trainingsatmosphäre bei. Die Zeit für das Testen jedes/r Teilnehmers/-in beträgt ca. 10 - 15 Minuten, je nach individuellem Sprachniveau. Im Falle der Feststellung eines zu niedrigen Niveaus wurde auf die lokale Sprache zurückgegriffen (meistens die vorherrschende Nationalsprache). Im Falle der Feststellung eines hohen Sprachniveaus wurde der Test ausschließlich in der Fremdsprache durchgeführt. Mit Hilfe verschiedener Fragen wurde dabei festgestellt, über welches Sprachniveau der/die jeweilige Teilnehmer/-in verfügt.

Sowohl beim Englisch- als auch beim Deutschttest wurden grammatikalische Grundkenntnisse in der jeweiligen Fremdsprache, der Umfang des Wortschatzes (anhand bestimmter Themen wie Alltag, Freizeit, jüngste Vergangenheit) sowie die Haltung zur jeweiligen Fremdsprache insgesamt ermittelt. Am Ende der Testphase erhielten die Teilnehmern/-innen einen Ablaufplan, der das weitere Vorgehen näher beschrieb. Dabei wurden v. a. die Themen und Methoden hervorgehoben, die im späteren Berufsleben im IT-Bereich von großer Bedeutung sind (Betonung auf Kommunikation und Erweiterung des Wortschatzes sowie der Förderung grundlegender grammatikalischer Kenntnisse) sowie auf besonderes Interesse der Teilnehmenden stießen.

Da in der Gruppe der Teilnehmenden auch Personen mit deutlicher Benachteiligung (Seh- und Hörbehinderung) vertreten waren, war es notwendig, das Testverfahren sowie den Ablauf des weiteren Trainings auf die Bedürfnisse einzelner Teilnehmender hin anzupassen. Da die Teilnehmer/-innen während der Tests einzeln geprüft wurden, war es nicht notwendig, den Prozess des Testens für die gesamte Gruppe anzupassen. Es kam lediglich darauf an, mehr über den/die jeweilige/n Teilnehmer/-in zu erfahren. Zudem kamen Computer zur weiteren Unterstützung zum Einsatz, um denjenigen, die an einer Beeinträchtigung ihrer akustischen Sinne leiden, zu einem vollen Verständnis aller Aufgaben zu verhelfen.

Der Englischtest zur Feststellung des individuellen Sprachniveaus wurde auf der Webseite³ zugänglich gemacht.

Die Beurteilung erfolgte letztendlich aufgrund eines kurzen schriftlichen Tests sowie eines kurzen Gesprächs über die eigene Person.

Erkenntnisse aus der Umsetzung der Testphase

Während des Testens selbst ergaben sich kleinere technische Probleme sowie Probleme anderer Art, die jedoch insbesondere mit technischen Mängeln zusammenhingen:

- Unzureichend verllässlicher und/oder funktionsfähiger Netzanschluss für die Teilnehmer/-innen im Trainingsraum;
- (Teilweise) Probleme mit der Lesesoftware für sehbehinderte Teilnehmer/-innen zum Ausfüllen der Tests;
- Tests in Papierform erforderten oftmals eine/n Assistenten/-in. Dies führte jedoch häufig zu einer Einschränkung der Leistung der Bewerber/-innen, insbesondere in zeitlicher und/oder qualitativer Hinsicht;
- Excel- und PDF-Dateien, die während des Tests verwendet werden sollten, mussten nochmals überarbeitet werden, um diese Dateien auf die Bedürfnisse aller sehbehinderten Teilnehmer/-innen anzupassen;
- Bei Teilnehmern/-innen, die Probleme damit hatten, ihre Konzentration über eine längere Dauer hindurch aufrecht zu erhalten, führte die daraus resultierende Unaufmerksamkeit auch trotz der detaillierten Erklärungen aller Aufgaben dazu, dass die Erklärungen nicht vollständig verstanden wurden, wodurch einige Aufgaben nicht komplett/nur teilweise ausgearbeitet abgegeben wurden;
- Große Unterschiede in Hinsicht auf die sprachlichen Kompetenzen der Teilnehmer/-innen (hohes vs. niedriges Sprachniveau) führten manchmal zu einer Art Stagnation der Teilnehmer/-innen;
- Akustisch eingeschränkte Teilnehmerin/-innen hatten teilweise Probleme mit dem Abhören verschiedener Dateien.

³ Link: <http://fandeskola.sk/vstupny-test.php>

6.2. Gestaltung des Inhalts der EDC-Trainingskurse

Zum Inhalt des IT-Trainingskurses

Auf Wunsch der Teilnehmer/-innen selbst wurde zudem festgelegt, dass sich die Mitglieder mit hohem Fähigkeitsniveau regelmäßig mit Mitgliedern zusammensetzten, deren Niveau noch nicht so stark ausgeprägt war, um gemeinsam die persönlichen Fähigkeiten zu steigern. Grund dafür waren vor allem Wissenslücken, die man auf diese Weise besser beheben konnte. Zeitplan und Inhalte wurden deshalb auch so zusammengestellt, dass sich das Schwierigkeitsniveau der Themen nur langsam steigerte.

Während des IT-Trainings lag der Schwerpunkt der einzelnen Einheiten und Themengebiete auf den Programmen des MS-Office-Pakets. Insgesamt dauerte der Kurs mehrere Stunden. In der nun folgenden Tabelle befinden sich Zeitplan sowie die jeweiligen Themen, die in den einzelnen Einheiten im Mittelpunkt standen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Struktur des IT-Kurses

Termin	Dauer	Themengebiet(e)	Beschreibung
Tag 1	2 Stunden	Einleitung	Einleitung und Willkommen heißen, Vorstellung des weiteren Zeitplans, Herausforderungen, Erwartungen, grundlegende Informationen zum technischen Hintergrund
Tag 2	2 Stunden	Excel	Formatierung, gängige Abkürzungen, Filtration und Einordnung von Daten
Tag 3	2 Stunden	Excel (Wiederholung)	Umgang mit Formeln, Grafiken, Kontingenztabellen, Makros
Tag 4	2 Stunden	Excel (Wiederholung) / Word	Formatierung von Worddokumenten
Tag 5	2 Stunden	Word (Wiederholung) / Word	Gliederung von Dokumenten (inkl. Einfügen der Seitennummerierung und Fußnoten sowie inhaltliche Gliederung)
Tag 6	2 Stunden	Word (Wiederholung) / Wissenswertes aus dem IT-Sektor	-
Tag 7	2 Stunden	Abschlusstest (Excel / Word)	-

Zum Inhalt des Soft Skills-Kurses

Natürlich wurden die Testergebnisse im Anschluss auch bei der Zusammenstellung des Kurses zum Thema Soft Skills herangezogen (siehe hierzu auch Kapitel 8). Bei der Gestaltung der einzelnen Trainingseinheiten ist man von einem Themenverzeichnis ausgegangen, das zuvor zusammen von Ausbildern/-innen und den fachlichen Kollegen/-innen, die am Projekt beteiligt waren, konzipiert wurde. In allen diesen Einheiten stehen unterschiedliche Themen aus dem Gebiet der Soft Skills und deren Förderung im Zentrum (insbesondere die Themen einer verbesserten gegenseitigen Wahrnehmung, Stärkung der eigenen Kommunikationsfähigkeit sowie Förderung der Fähigkeit zur Arbeit in einem Team). Die Partner/-innen des IT4ALL-Projekts stellten sich zudem vor, dass die Mitglieder der Gruppe im Laufe der Zeit zu einem festen Team zusammenwachsen würden, um zusammen an der Lösung der Aufgaben zu arbeiten bzw. um voneinander zu lernen. Denn auch dies sind Fähigkeiten, die im IT-Sektor von großer Bedeutung sind.

Am Ende des Kurses sollten alle Teilnehmer/-innen an einem Abschlusstest teilnehmen. Die darin erzielten Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass das Ziel erreicht wurde, die Soft Skills der Teilnehmer/-innen zu fördern.

Bei der Gestaltung der Trainingseinheiten selbst wurden Methoden der informellen Bildung – basierend auf dem Konzept des Lernzyklus von Kolb – verwendet. Der große Vorteil dieser Methoden liegt darin, dass sie mit dem konkreten persönlichen Erlebnis der Teilnehmer/-innen arbeiten und einen großen Wert auf die Reflexion des Erlebten legen. Hieraus wiederum können Lehrmomente abgeleitet werden, die in anderen Situationen von Nutzen sein können. Grundlage ist eine Methodik, die auf nur wenigen Aktivitäten und auf einem geringen theoretischen Wissensschatz basiert.

Zugleich erfordern die verschiedenen Trainingseinheiten die Bereitschaft zu gegenseitiger Kommunikation und zur Zusammenarbeit mit anderen Menschen in einem Team. Das Programm wurde dabei so gestaltet, dass in jeder Trainingseinheit zumindest ein Aspekt besonders intensiv behandelt wird – egal ob in Form von Partner- oder Gruppenarbeit. Zudem gab es zu Beginn des Soft Skills-Trainingskurses einen kurzen theoretischen Einstieg ins Thema (in Form verschiedener Präsentationen).

Tabelle 4: Struktur des Soft-Skills-Kurses

Termin	Dauer	Themengebiet(e)	Beschreibung
Tag 1	2 Stunden	Einleitungsstunde	Einleitung und Willkommen heißen, Vorstellung des weiteren Zeitplans, gegenseitiges Kennenlernen, Erwartungen, Persönlichkeitstypstest
Tag 2	2 Stunden	Motivation – Selbsterkenntnis	Lernstile und Selbsterkenntnis – sog. Johari-Fenster, IQ, (Selbst-) Motivation
Tag 3	2 Stunden	Kommunikationsfähigkeit I	Erklärung des Begriffs, Unterscheidung von verbaler und non-verbaler Kommunikation, Einblick ins Konzept des aktiven Zuhörens
Tag 4	2 Stunden	Kommunikationsfähigkeit II	Reflexion der letzten Stunden, Körpersprache, persönliches Feedback
Tag 5	2 Stunden	Durchsetzungsvermögen - Verkaufstechniken	Was bedeutet Durchsetzungsvermögen, Einblick + Training zu Verkaufstechniken (inkl. üblicher Tricks)
Tag 6	2 Stunden	Stress- und Änderungsmanagement	Was ist Stress? Negativer (Distress) vs. positiver Stress (Eustress), Techniken zur Stressbewältigung, Stresstest (Test zu verschiedenen Lebenssituationen), Einführung ins Änderungsmanagement
Tag 7	2 Stunden	Präsentationsfähigkeit I	Theorie und Unterscheidung zwischen einer sog. „persönlichen“/frontalen Präsentation und einer sog. „geteilten Präsentation“ (z. B. mittels der online basierten Kommunikationsplattform Webex), Erstellung einer persönlichen/frontalen Präsentation
Tag 8	2 Stunden	Präsentationsfähigkeit II	Präsentation T-Systems, Grundsätze zur Erstellung einer PowerPoint-Präsentation (inkl. Einblick der unternehmensinternen Regeln zur Erstellung von Business-Präsentationen)
Tag 9	2 Stunden	Präsentation der Teilnehmer/-innen I	Hausaufgabe für die Teilnehmer/-innen: Vorbereitung einer Präsentati-

			on (frontal) über ein Thema aus dem IT-Bereich
Tag 10	2 Stunden	Präsentation der Teilnehmer/-innen II	Hausaufgabe für die Teilnehmer/-innen: Vorbereitung einer Präsentation (frontal) über ein Thema aus dem IT-Bereich + Vorstellung nach unternehmensinterner Kriterien
Tag 11	2 Stunden	Unternehmenskultur - T-Systems Slovakia	Einführung in das Konzept der Unternehmenskultur unter Berücksichtigung der internen Grundsätze von Telekom/T-Systems-Unternehmen
Tag 12	2 Stunden	Unternehmenskultur – Umgang mit externen Gästen	Vier Säulen der T-Systems-Unternehmensgesellschaft + Gastvortrag
Tag 13	2 Stunden	Einzel-/Gruppengespräche	-
Tag 14	2 Stunden	Einzel-/Gruppengespräche / Finale Rückmeldung	-

Zum Inhalt der Sprachkurse

Im Deutschkurs lag der Fokus auf der kommunikativen Ebene der Sprache. Hierbei wurden zu Beginn erneut die erzielten Testergebnisse der Teilnehmer/-innen analysiert. Im Falle von Teilnehmern/-innen, die über eine nur eingeschränkte Kompetenz der deutschen Sprache verfügten, entschied man sich dazu, die Schwerpunkte des Trainings auf den Ausbau des Wortschatzes zu legen. Dies geschah v. a. mit Bezug auf die Bereiche Heim/Haushalt, Arbeit, Wetter, eigene Person (sich selbst vorstellen und ein Gespräch auf Deutsch führen), Essen, Freizeit, IT-Grundbegriffe, Verhalten im Restaurant/im Hotel sowie Verhalten am Flughafen/am Bahnhof. Ein weiterer Schwerpunkt des Deutschkurses lag in der Gestaltung eines Lebenslaufes in deutscher Sprache. Hinsichtlich des dritten Schwerpunkts wurde Wert auf die Stärkung grammatikalischer Grundkenntnisse gelegt. Dabei lag der Fokus auf den Themen Präsens, Futur und Perfekt, Deklination verschiedener Adjektive (v. a. mit Bezug zu Themen des IT-Bereichs), modale Verben sowie die Unterscheidung zwischen „Duzen“ und „Siezen“).

In der Gruppe der Teilnehmer/-innen mit ausgeprägten Deutschkenntnissen wurden die Themenschwerpunkte nach Vereinbarung mit den Teilnehmern/-innen festgelegt. Dies geschah in Form einer offenen Diskussion über die Wichtigkeit der verschiedenen Themen. Zwei Stunden wurden jedoch auch hier dem Thema der verschiedenen IT-Begriffe sowie dem Thema Kommunikation für und während der Arbeit (inkl. E-Mail-Kommunikation) gewidmet.

Ähnlich gestaltete es sich bei der Implementierung des Englischkurses. Auch hier entschied man sich nach dem Auswerten der Eingangstests zur Aufteilung der Teilnehmer/-innen in zwei verschiedene

Gruppen. Das Entscheidungskriterium darüber, wer der Gruppe der Anfänger bzw. der Fortgeschrittenen angehört, richtete sich nach dem Sprachniveau der/des Einzelnen.

In der Gruppe der Teilnehmer/-innen, die nur ein niedriges sprachliches Niveau des Englischen aufwiesen, lag der Trainingsschwerpunkt – ähnlich wie im Deutschkurs – auf den folgenden Bereichen: Ausbau des Wortschatzes (v. a. mit Bezug zu Themen aus den Bereichen Haushalt, Arbeit, Wetter, eigene Person, Essen, Freizeit, IT-Grundbegriffe, Verhalten im Restaurant/im Hotel sowie Verhalten am Flughafen/am Bahnhof), Erstellung eines Lebenslaufs auf Englisch sowie Behandeln grammatikalischer Themen (Präsens, Futur, Perfekt – inkl. der damit verbundenen Zeitformen – Adjektive und modale Verben). Darüber hinaus wurde in diesem Kurs auch ein Blick auf die Unterschiede zwischen der lokalen und der englischen Sprache geworfen.

Die Teilnehmenden der Gruppe der Fortgeschrittenen konnten die meisten Themen nach Vereinbarung mit dem/der Trainer/-in selbst auswählen. Die Behandlung verlief dann meistens in Form einer offenen Diskussion zu den verschiedenen Themen. Weitere 4 Stunden widmete man sich den grundlegenden Begriffen aus den Bereichen IT, Arbeit sowie Kommunikation (insbesondere in Bezug auf das Verfassen von E-Mails).

7. Implementierung und Ablauf des Trainings- und Entwicklungszentrums

Empfehlungen und Erfahrungen aus der Implementierung des IT-Trainingskurses:

Die technische Ausstattung in den Trainingsräumlichkeiten sowie auf Seiten der Teilnehmer/-innen war ausreichend. Der einzige Mangel bestand in einzelnen Fällen darin, eine WiFi-Verbindung zum Internet herzustellen. Dies war allerdings für den Ablauf des Trainings nicht essentiell. Später stellte sich dies gar als überflüssig heraus. Ein weiteres kleineres Problem lag darin, dass auf den PCs, die den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt wurden, verschiedene Versionen des MS-Office-Programmes installiert waren, was in manchen Fällen zu einer Verzerrung der Dokumente führte. Einige Themenpunkte konnten deshalb nur sehr allgemein besprochen werden oder wurden ganz ausgelassen, wenn es den Trainern/-innen angebracht erschien.

Verbesserungsmöglichkeiten bestanden in der Auswahl der Trainingsräumlichkeiten. Denn entgegen der ursprünglichen Empfehlung fanden die Trainingseinheiten häufig in fensterlosen Räumen statt. Die künstliche Beleuchtung sowie das künstliche Klima stellten sich als Belastung für die Teilnehmer/-innen dar, insbesondere für diejenigen mit physischer Einschränkung. Daher wurde – wenn möglich – stets versucht, auf barrierefreie Räumlichkeiten auszuweichen, die eine bessere Trainingsatmosphäre boten.

Die meisten Trainingseinheiten verliefen gemäß Plan nach festgelegtem Zeitraum und Dauer. Auch die Beteiligung der Teilnehmenden war – bis auf wenige Ausnahmen – überaus zufriedenstellend. Nur in wenigen Fällen passierte es, dass die Termine der Trainingseinheiten aufgrund anderer Termine angepasst werden mussten. In solchen Fällen wurden alle Teilnehmer/-innen zuvor ohne größere Probleme informiert.

Das Tempo, in dem die Trainingseinheiten umgesetzt wurden, war zufriedenstellend. Auch die Interaktion zwischen Trainern/-innen und Teilnehmenden funktionierte reibungslos. Gleiches galt für die Behandlung der vorgegebenen Themen. Die Nachfragen der Teilnehmer/-innen waren zumeist sachlich begründet und wirkten sich positiv auf das Training aus.

Selbst die Leistungsunterschiede, die sich aus dem Vergleich der Teilnehmenden ergaben, spielten nur eine unwesentliche Rolle. Dagegen war die gleichzeitige Teilnahme von Teilnehmenden mit unterschiedlichen Formen der Behinderung schon eher problematischer. Denn dies führte aus der Sicht der Trainer/-innen in einigen Fällen dazu, dass sich nur wenige Teilnehmer/-innen dazu entschlossen, auch allein zu lernen. Einige verloren sogar das Interesse am Trainingskurs. Dies schien in erster Linie darin begründet, dass die zu große Heterogenität der Mitglieder einer Gruppe es den Trainern/-innen erschwerte, sich intensiver um die einzelnen Personen mit ihren speziellen Bedürfnissen kümmern zu können. Um diesen Problemen entgegenzuwirken entschied man sich dazu, den Inhalt des Trainingsplans noch einmal anzupassen, um die Einheiten für alle Teilnehmer/-innen interessanter zu gestalten. Auch der Abschlussstest wurde daraufhin angepasst.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Trainingseinheiten des IT-Trainingskurses den Teilnehmenden eher die Möglichkeit gab, bereits vorhandene Kenntnisse zu den MS-Office-Programmen zu wiederholen und noch offene Fragen zu klären, als neues Wissen über dieses Programm hinzuzulernen. Eine Wiederholung des Trainings sollte jedoch in passenderen Trainingsräumlichkeiten stattfinden (natürlich unter Berücksichtigung eines barrierefreien Zugangs). Zudem kann eine homogenere Zusammensetzung der Gruppen ggf. von Vorteil sein.

Folgende Schlüsse ergaben sich aus der Umsetzung des Trainings:

- Das Training eignet sich weniger für große Gruppen, in denen die Spannweite an Formen der Beeinträchtigung zu groß ist. Eine Größe von nur 5 Teilnehmern/-innen wird als optimal angesehen;
- Zur Betreuung der Teilnehmer/-innen eignet sich besonders ein individueller Ansatz;
- Die zeitliche Dauer zur Bearbeitung der Aufgaben variiert zwischen den einzelnen Teilnehmer/-innen je nach Form der Beeinträchtigung enorm.

Zur Implementierung des Soft Skills-Kurses

Im Rahmen des Trainingskurses im Bereich Soft Skills wurde ein 14 Einheiten umfassender Kurs entwickelt. Die Dauer einer Einheit wurde auf 90 Minuten festgelegt. Jede Einheit behandelte dabei ein unterschiedliches Thema aus dem Bereich Soft Skills. Hierbei wurden die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden diskutiert und in den Kurs aufgenommen. Zum besseren gegenseitigen Kennenlernen der Gruppenmitglieder untereinander sowie zwischen den Teilnehmenden und den Trainern/-innen standen zu Beginn des Trainingskurses solche Aktivitäten auf dem Plan, die auf die Feststellung und Eigenschaften verschiedener Persönlichkeitstypen sowie der Erfassung der individuellen Lernstile ausgerichtet waren. Die Ergebnisse halfen den Trainern/-innen nicht nur bei der Einschätzung der Teilnehmer/-innen während des Trainings, sondern auch bei der Bewertung der Teilnehmer/-innen nach dem Durchlaufen aller Trainingseinheiten. In den Trainingseinheiten wurde zudem darauf geachtet, dass die Teilnehmer/-innen das hinzugewonnene Wissen auch praktisch anwenden konnten. Dabei war v. a. die Möglichkeit

eine eigene Präsentation zu halten besonders beliebt. Alle Teilnehmenden hatten die Aufgabe, eine eigene ca. 5-minütige Präsentation zu einem Thema ihrer Wahl vorzubereiten und zu präsentieren. Erst später folgten Präsentationen zu vorgegebenen Themen aus dem IT-Bereich.

Während der einzelnen Trainingseinheiten verhielten sich die Teilnehmer/-innen stets sehr interaktiv. Dies zeigte sich darin, dass sie zu jeder Gelegenheit ihre eigenen Meinungen zu den entsprechenden Themen äußerten, eigene Geschichten wiedergaben sowie über eigene Kenntnisse referierten. Auch deshalb konzentrierte man sich im Bereich der Soft Skills verstärkt auf die Themen der Verbesserung der Kommunikations- sowie der Korporationsfähigkeit. Durch letzteres sollten die Teilnehmer/-innen erfahren, wie ein zentraler Bestandteil moderner Gesellschaften funktioniert.

Zudem wurde den Teilnehmern/-innen in einer der Einheiten die Gelegenheit dazu zu geben, sich direkt mit Fachleuten auszutauschen, die über eine lange Berufserfahrung in verschiedenen Positionen verfügen. In diesen Gesprächen konnte den Teilnehmern/-innen ein realistisches und sehr spezifisches Berufsbild vermittelt werden.

Eines der wichtigsten Themen, das ebenfalls intensiv behandelt wurde, war das Thema (Selbst-) Motivation. Hierzu wurden Erfahrungen und Ratschläge ausgetauscht, die dabei helfen sollten, die Motivation aufrecht zu halten und ständig an sich selbst zu arbeiten. Schließlich bot die Gelegenheit zu einem Einzelgespräch allen Teilnehmern/-innen die Möglichkeit, Fragen hinsichtlich der eigenen Benachteiligung, der bisherigen Ausbildung und eigener Interessen anzusprechen sowie Informationen über das IT4ALL-Projekt an sich zu erhalten.

Folgende Methoden waren elementarer Bestandteil der meisten Trainingseinheiten: Diskussionen, Teamarbeit, Einzelarbeit, Präsentation (inkl. Auftritt) (siehe hierzu auch Tabelle 5).

Tabelle 5: Bewertung von Ausbildungsmethoden

Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> - Vorteile: Jede/r Teilnehmer/-in hat die Möglichkeit die eigene Meinung zum Thema zu äußern; Herstellung einer entspannten Trainingsatmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> - Nachteile: Outputs (teilweise) wenig konkret
Teamarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Vorteile: Während der Gruppenarbeit lernen die Teilnehmer/-innen mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen zu kooperieren, um gemeinsam zur Lösung des Prob- 	<ul style="list-style-type: none"> - Nachteile: Persönlichkeiten können eine Abneigung gegeneinander haben und die gewollte Kooperation eher als Herausforderung wahrnehmen

	lems/Erreichung des Ziels zu kommen	
Einzelarbeit	- Vorteile: Äußerung der eigenen Meinung durch die jeweilige Person selbst; Nutzung eigener Fähigkeiten/Kompetenzen; individuelle(s) Ergebnis(se)	- Nachteile: potenzielle Unfähigkeit zur Selbstständigkeit der Teilnehmer/-innen zu Lasten des Ergebnisses
Präsentationen (inkl. Auftritt)	- Vorteile: Lernen, wie man sich auf eine Aufgabe korrekt vorbereitet; Nutzung eigener Fähigkeiten/Kompetenzen; Kennenlernen verschiedener Präsentationsstile	- Nachteile: Teilnehmer/-innen, die nicht gerne vor einer Gruppe anderer Menschen sprechen

Empfehlungen und Erfahrungen aus der Implementierung des Soft Skills-Trainingskurses

Für das Soft Skills-Training waren zu Beginn verschiedene Ansätze angedacht. Die Trainer/-innen hatten jedoch in den ersten Stunden die Gelegenheit dazu, die Teilnehmer/-innen besser kennenzulernen. Dabei wurde deutlich, dass die Teilnehmer/-innen kein Problem damit hatten, über sich selbst zu sprechen. Dies zeigte sich v. a. dann, wenn sie anfangen über ihre Form der Behinderung und ihre bisherigen Lebenserfahrungen sprachen. Dabei bemerkten die Trainer/-innen als auch die anwesenden Teilnehmer/-innen, dass das Bedürfnis des Sprechens bei allen Teilnehmenden stark ausgebreitet war.

Zu Beginn jeder Stunde wurde den Teilnehmern/-innen ein eigener Raum zur Einstimmung in der Gruppe vorbereitet. Hier zeigte sich, dass die Methoden, die auf die Themen Präsentation, Kommunikation und Teamfähigkeit abzielen, am besten geeigneten waren, um die nötigen Soft Skills der Teilnehmenden zu stärken. Darüber hinaus spielten auch Diskussionen eine wichtige Rolle.

Die Gruppe an sich kann als äußerst heterogen charakterisiert werden. Zum einen nahmen Personen im Alter von 20 – 40 Jahren daran teil, zum anderen existierten auch in Bezug auf die bisherige Ausbildung große Unterschiede: So gab es Teilnehmer/-innen mit mittlerer Reife bis hin zu einer Person, die einen Dokortitel besaß (PhD). Doch die größte Herausforderung bestand darin, dass in der gleichen Gruppe Teilnehmer/-innen mit verschiedenen Formen der körperlichen Behinderung vertreten waren. Insbesondere die gleichzeitige Integration sehbehinderter und akustisch beeinträchtigter Teilnehmer/-innen gestaltete sich als schwieriges Unterfangen und hatte Auswirkungen auf den Teamgeist in der Gruppe sowie auf den Ablauf der Trainingseinheiten, da sich herausstellte, dass eine Trainingseinheit von 90 Minuten für manche der Teilnehmer/-innen eher zu lang war.

Aufgrund dieser Erfahrungen wird empfohlen, bei ähnlichen Trainingszentren einen noch größeren Wert auf Aktivitäten zur Stärkung der Teamfähigkeit sowie des besseren Kennenlernens untereinander zu legen. Beiden Punkten sollte mehr Zeit gewidmet werden. Ebenso kann es von Vorteil sein, sich auf wenige Themen zu konzentrieren und die bisherige Anzahl verschiedener Themen zu senken. Dies könnten z. B. die Bereiche Organisation/Unternehmen sowie Kernkompetenzen sein (inkl. deren Förderung). Dabei muss deutlich aufgezeigt werden, wie sich verschiedene körperliche Einschränkungen auf die Arbeit der Trainer/-innen sowie die Auswahl verschiedener Methoden auswirkt. Insgesamt betrachtet kann es von Vorteil sein, mit einer weniger heterogenen Gruppe zu arbeiten, in der die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilnehmern/-innen weniger stark ausgeprägt sind, als dies im IT4ALL-Projekt der Fall war.

Die individuelle Arbeit mit den Teilnehmern/-innen wird aber auch in homogenen Gruppen für den Bereich der Soft Skills nicht empfohlen, da die Zielsetzung des Trainings auch in der Integration aller Personen in ein alltägliches Umfeld liegt. Eine gelingende Eingliederung der Teilnehmenden in das Arbeitsteam/in die Gruppe ist ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung. Denn hier lernen die Teilnehmer/-innen ihre eigene Meinung gegenüber anderen Personen zu äußern und erfahren eine gleiche Behandlung (sog. Equal Treatment-Ansatz). Insbesondere benachteiligte Teilnehmer/-innen schätzen und bevorzugen diesen Ansatz sehr (auch aufgrund anderer gemachter Erfahrungen).

Zur Implementierung der Sprachkurse: Implementierung des Deutschkurses

Wie bereits weiter oben erwähnt lag der Schwerpunkt des Deutschkurses auf dem kommunikativen Aspekt der Sprache. Hierzu wurden 2 Gruppen gebildet, jeweils eine für Teilnehmer/-innen mit eher geringen Deutschkenntnissen und eine andere Gruppe für Teilnehmer/-innen mit fortgeschrittenen Kenntnissen. Die Inhalte des Trainings waren für beide Gruppen verschieden (siehe weiter oben).

Da die Anzahl an Teilnehmern/-innen, bei denen die Beherrschung der deutschen Sprache für die eigene Arbeit vorausgesetzt wurde, im Vergleich zur Gruppe der Teilnehmer/-innen des Englischkurses deutlich geringer war, blieb den Trainern/-innen mehr Zeit dazu, sich den einzelnen Teilnehmern/-innen zu widmen, um diese beim Lernen der deutschen Sprache zu unterstützen, v. a. in Bezug auf Aussprache, Satzbau und weitere wichtige Besonderheiten der deutschen Sprache.

Zu Anfang jeder Einheit erfolgte eine kurze Wiederholung des Themas, das in der vorausgegangenen Stunde behandelt wurde. Anschließend, bevor es zur Vermittlung von neuem Wissen kam, wurden Aufgaben und Probleme mit der Aufgabenlösung besprochen. Eine Aufgabe bestand darin, dass alle Teilnehmer/-innen einen Lebenslauf in deutscher Sprache verfassen mussten.

Zur Implementierung der Sprachkurse: Implementierung des Englischkurses

Alle EDC-Teilnehmer/-innen des IT4ALL-Projekts nahmen am Englischkurs teil. Folglich war die Anzahl an Teilnehmern/-innen höher als im Deutschkurs. Zugleich gab es eine höhere Fluktuation der Teilnehmer/-innen in den einzelnen Trainingseinheiten. Die Umsetzung des Kurses an sich verlief ähnlich dem Deutschkurs. Auf Grundlage der Testergebnisse des bereits erwähnten Tests zur englischen Sprachkom-

petenz der Teilnehmer/-innen wurde anschließend der komplette Inhalt aller weiteren Stunden vorbereitet. Dieser war auf den Erwerb weiterer Kenntnisse im Bereich Wortschatz/Bereicherung des Wortschatzes ausgerichtet, insbesondere mit gängigen Begriffen aus dem IT-Bereich. Das Ziel dieses Trainings lag somit darin, den Teilnehmern/-innen zu einem höheren Sprachniveau der englischen Sprache zu verhelfen.

Die Testergebnisse ergaben, dass es sich anbot die Teilnehmer/-innen je nach vorhandenem Sprachkenntnisniveau in zwei verschiedene Gruppen einzuteilen. Die Inhalte des Trainings waren für beide Gruppen verschieden (siehe oben).

Trotz des höheren Interesses am Englischkurs insgesamt blieb den Trainern/-innen genug Zeit zur Betreuung der einzelnen Teilnehmer/-innen, um beim Lösen der verschiedenen Probleme im Zusammenhang mit dem Lernen der englischen Sprache behilflich zu sein. Hierzu gehörten v. a. Schwierigkeiten der Aussprache, des Satzbaus sowie anderer Besonderheiten der englischen Sprache.

Auch die Implementierung der einzelnen Trainingseinheiten verlief ähnlich wie im Deutschkurs. Zu Anfang jeder Einheit erfolgte eine kurze Wiederholung des Themas, das in der vorausgegangenen Stunde behandelt wurde. Anschließend, bevor es zur Vermittlung von neuem Wissen kam, wurden die Aufgaben und Probleme mit der Aufgabenlösung besprochen. Eine Aufgabe für alle Teilnehmer/-innen war es, einen eigenen Lebenslauf in Englisch zu konzipieren.

Empfehlungen und Erfahrungen aus der Implementierung der Sprachkurse

Der Deutschkurs verlief problemlos. Hierbei spielte auch die niedrige Anzahl an Teilnehmern/-innen eine Rolle. Dies bot den Trainern/-innen die Möglichkeit, sich intensiver auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer/-innen einzustellen, was als sehr wichtig für den Erfolg des Trainings erachtet wurde. Der Englischkurs verlief im Großen und Ganzen wie ein gewöhnlicher Sprachkurs ab. Jedoch musste während der Umsetzung auf die besonderen individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen mit Förderbedarf eingegangen werden. Dies schloss auch die Vorbereitung der Unterlagen mit ein, die für diese Zielgruppe einen anderen Zugang erforderte als dies normalerweise der Fall ist. Die Motivation aller Gruppenmitglieder, Neues zu lernen, war stets hoch. Der einzige wesentliche Mangel während der Umsetzung war das Nichterscheinen zu einzelnen Trainingseinheiten seitens mancher Individuen, was sich negativ auf das Training auswirkte, da dadurch das Unterrichtstempo z. T. verlangsamt wurde. Ebenso wurde deutlich, dass die Zeit, die zur Behandlung einzelner Themen notwendig ist, je nach Art der Behinderung der einzelnen Teilnehmer/-innen sehr unterschiedlich ist.

8. Ergebnisse des Trainings und Beurteilung des Fortschritts der Bewerber und Bewerberinnen während der 2. Runde des VPACs

Die Stärkung der Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmer/-innen im Bereich der jeweiligen sog. Hard und Soft Skills war der zentrale Bestandteil der einzelnen Kurse. Um jedoch auch in der Lage zu sein, eine Aussage über das gesamte Training und den darin erzielten Fortschritt der Teilnehmer/-innen zu treffen,

wurde zum Ende des IT4ALL-Projekts ein zweiter Durchlauf des Arbeitspotenzial-Bewertungs-Zentrums wiederholt. Das Ziel der zweiten Runde lag darin, den Gesamtfortschritt der Teilnehmer/-innen in Hinblick auf folgende Kompetenzen zu bewerten: Kommunikation, Aufgabenverständnis und Zeitmanagement (insb. bezgl. der Priorisierung von Aufgaben), Ergebnisorientierung, Durchhaltevermögen, Stress- und Änderungsmanagement sowie Teamarbeit. Insbesondere die Fortschritte, die auf das Training zurückgeführt werden konnten, sollten hier zum Vorschein kommen.

Basierend auf dem individuellen Ergebnis hatten die Teilnehmern/-innen dann die Möglichkeit zum Gespräch mit Vertretern/-innen des slowakischen Partners T-Systems Slovakia, um über eine passende Stelle und/oder weitere Entwicklungsmöglichkeiten zu sprechen. Zudem wurde ausgewählten Teilnehmern/-innen angeboten, ein mehrwöchiges Praktikum in der ungarischen Partnerorganisation des IT4ALL-Projekts, IT Services Hungary, zu absolvieren. Dies sollte es den ausgewählten Teilnehmern/-innen ermöglichen, die Arbeit in der IT-Branche, den dort herrschenden Kommunikationsstil sowie Unternehmenskultur einer international agierenden Firma hautnah zu erleben. Zugleich gab ihnen das Praktikum die Möglichkeit zum Ausbau eigener Fähigkeiten im Bereich Teamarbeit und Fremdsprachenkenntnisse. Letzteres ist umso wichtiger, da viele Bewerber/-innen, die im einheimischen IT-Sektor eine Stelle suchen, oftmals davon ausgehen, dass das Beherrschen der lokal gängigen Sprache gepaart mit einigen Grundkenntnissen des Englischen ausreichend sei. Daher lag ein Ziel des gesamten Trainings- und Entwicklungszentrums auch darin, den Teilnehmern/-innen die Wichtigkeit der Kommunikation mit ausländischen Kollegen/-innen, Geschäftspartnern/-innen, Kunden/-innen, etc. zu vermitteln. Darüber hinaus ist es sogar häufig der Fall, dass auch im eigenen Unternehmen vorherrschend Englisch gesprochen wird, auch wenn der Unternehmenssitz sich außerhalb des englischsprachigen Raums befindet. Gleiches gilt für die überwiegende Anzahl an fachlicher Literatur, die ebenfalls in Englisch verfasst ist. Somit konnten die Teilnehmer/-innen während des Trainings erfahren, wie sehr es auf die Beherrschung von Fremdsprachen ankommt.

Die Personen, die während der ersten Runde des VPACs über sich selbst sagten, dass sie bereits über ausgeprägte IT-Kenntnisse verfügten, hatten während des Trainings nun die Chance zu zeigen, inwiefern dies auch auf den Umgang mit MS-Office zutraf. Dadurch sollte geprüft werden, ob die Teilnehmer/-innen auch tatsächlich alle Programme des Pakets in ihrer ganzen Bandbreite an Möglichkeiten nutzen konnten, um für die Arbeit im IT-Sektor geeignet zu sein. Juniorpositionen im IT-Sektor erfordern darüber hinaus weitere Kenntnisse in der Administration von Windows, dem Umgang mit Unix/Linux sowie dem ERP-Programm von SAP, Kenntnis von ITIL-Prozessen, Datenbanken und zumindest ein allgemeines Verständnis von IT-Technologien.

Zwar waren die Einheiten im Trainings- und Entwicklungszentrum aufgrund der Dauer, der Heterogenität der Teilnehmer/-innen mit ihren besonderen Bedürfnissen sowie noch ausbaufähiger technischer Fähigkeiten nicht ausreichend, um alle Kompetenzen auf einmal zu erlernen, die für die Arbeit im IT-Sektor notwendig sind, dennoch konnten durch die Implementierung viele Erfahrungen gesammelt werden. Außerdem kam es zu zahlreichen Ergebnissen, die für die Auswahl und Entscheidung über die Einstellung von Bewerbern/-innen mit Benachteiligung von Relevanz sind. Hierbei spielten v. a. die Motivation der Teilnehmer/-innen, deren Initiative (auch zum Selbststudium) sowie deren Bereitschaft zur Teilnahme an verschiedenen Umschulungskursen eine wichtige Rolle.

Die Ergebnisse der zweiten Runde des VPACs ergaben, dass die Soft Skills der Teilnehmer/-innen durch das Training im Bereich der Kommunikationsfähigkeit, der Anpassungsfähigkeit, des Stressmanagements sowie der Präsentationsfähigkeit gestärkt werden konnten. Gleiches kann in Bezug auf die Fähigkeit zum Verstehen schwieriger Aufgaben gesagt werden. Nur bei wenigen Teilnehmern/-innen war dies nicht der Fall. Bei den meisten anderen konnte hingegen eine deutliche Entfaltung der persönlichen Fähigkeiten diagnostiziert werden. Einen deutlichen Beitrag hierzu leistete die Gruppenarbeit innerhalb des EDCs. Dies konnte besonders während der zweiten Runde des VPACs gesehen werden, wo die Gruppe als Team agierte und zugleich die Besonderheiten und Bedürfnisse der einzelnen Charaktere respektierte, um somit zu einem besseren Ergebnis insgesamt zu gelangen. Des Weiteren konnte bei den meisten Teilnehmern/-innen eine Steigerung ihres grundlegenden Bewusstseins für den IT-Bereich anhand der Beherrschung der Fachterminologie sowie des Verständnisses zu bestimmten Herausforderungen des IT-Sektors beobachtet werden. Zudem waren die meisten Teilnehmer/-innen danach überaus motiviert, sich im IT-Sektor weiterzubilden bzw. sich um eine Stelle in diesem Bereich zu bewerben.

Bei der Konzeption der zweiten VPAC-Runde wurde stärker darauf geachtet, die besonderen Bedürfnisse der Individuen, die Dynamik und Zusammensetzung der Gruppe sowie eine stärkere Einbindung des IT-Sektors insgesamt herzustellen. Die Tatsache, dass alle Teilnehmer/-innen sich nun auch besser untereinander kannten, erleichterte die Umsetzung ebenfalls.

Liste der Aufgaben der zweiten Runde des VPACs

AUFGABE 1 – EINZELARBEIT: Präsentation – Laienerklärung

Verfolgte Kompetenzen: Aufgabenverständnis | Ergebnisorientierung | Kommunikationsfähigkeit | Ausdauer

Vorbereitung:

5 Minuten – individuelle Vorbereitung

2 Minuten – individuelle Präsentation

Aufgabe: Schreiben Sie irgendein **Wort** aus dem IT-Bereich, das Ihnen gerade einfällt, auf ein Blatt Papier. Es kann ein Wort sein, das Sie in den Schulungen der letzten Monate gehört haben. Das Blatt Papier falten Sie anschließend bitte zusammen und legen es in die Mitte des Tisches.

Nehmen Sie anschließend bitte eines der zusammengefalteten Papiere von der Tischmitte und bereiten anschließend eine zweiminütige Präsentation zu diesem Thema vor.

AUFGABE 2 – EINZEL-/GRUPPENAUFGABE – Vorbereitung eines Projekts

Verfolgte Kompetenzen: Kommunikationsfähigkeit | Fragestellung | Aufgabenverständnis | Stressmanagement | Teamfähigkeit | Ergebnisorientierung | Anpassungsfähigkeit | Priorisierung unterschiedlicher Aufgaben | Ausdauer

Vorbereitung:

15 Minuten – individuelle Vorbereitung

20 Minuten – Gemeinsames Brainstorming in der Gruppe

10 Minuten – Präsentation der gemeinsamen Ergebnissen + Beantwortung der Fragen seitens der Moderatoren

1. Aufgabe: Stellen Sie sich vor, Sie würden als Programmierer bei T-Systems arbeiten.

Ihr direkter Vorgesetzter hat Sie gebeten, ein Programm für die Weihnachtsfeier vorzuschlagen. Im Programmierer-Team wird Traditionelles bevorzugt – gute Speisen, Getränke und Weihnachtsgeschenke. Tanzen, Musik, u. ä. muss nicht sein.

Bereiten Sie ein Konzept für die Weihnachtsfeier vor, das für Ihre Kollegen/-innen interessant und spannend wäre(Ort, Programm, Budget, Aktivitäten, u. ä.).

2. Aufgabe: Stellen Sie sich vor, Sie würden als Programmierer bei T-Systems arbeiten.

Ihr direkter Vorgesetzter hat Sie gebeten, das Programm für die Weihnachtsfeier vorzuschlagen. Dieses Jahr ist das Budget für soziale Veranstaltungen für Mitarbeiter/-innen jedoch sehr knapp bemessen. Deshalb muss die Weihnachtsfeier günstiger sein als in den letzten Jahren. Darüber haben die anderen Mitarbeiter/-innen jedoch keine Kenntnis.

Bereiten Sie – nachdem Sie diese Information bekommen haben – ein Konzept für die Weihnachtsfeier vor, das für Ihre Kollegen/-innen interessant und spannend wäre(Ort, Programm, Budget, Aktivitäten, u. ä.).

3. Aufgabe: Stellen Sie sich vor, Sie würden als Programmierer bei T-Systems arbeiten.

Ihr direkter Vorgesetzter hat Sie gebeten, das Programm für die Weihnachtsfeier vorzuschlagen und Ihnen mitgeteilt, dass sich die Mitarbeiter/-innen jedes Jahr darüber beschwerten, dass die Weihnachtsfeier langweilig sei und sich das Programm ständig wiederholen würde. Man solle sich doch mal etwas Kreatives ausdenken, woran sich auch die Mitarbeiter/-innen länger erinnern würden.

Bereiten Sie – nachdem Sie diese Information bekommen haben – ein Konzept für die Weihnachtsfeier vor, das für Ihre Kollegen/-innen interessant und spannend wäre (Ort, Programm, Budget, Aktivitäten, u. ä.).

AUFGABE 3 – EINZEL-/GRUPPENAUFGABE - Rätsel

Verfolgte Kompetenzen: Aufgabenverständnis | Stressmanagement | Teamfähigkeit | Ergebnisorientierung | Priorisierung unterschiedlicher Aufgaben | Ausdauer

Vorbereitung:

Für diese Aufgabe ist keine Vorbereitung notwendig.

Aufgabe: Der/die Moderator/-in stellt den Teilnehmern/-innen verschiedene Fragen/Aufgaben, die sie alleine bzw. gemeinsam beantworten sollen.

Die Zielsetzung dieser Aufgabe besteht nicht unbedingt darin, die richtige Lösung zu finden. Vielmehr zielt die Aufgabe darauf ab, die Denkweise der Teilnehmer/-innen sowie deren Fähigkeit zu erkennen, wie sie beispielsweise den Inhalt der Fragen begreifen, Zusammenhänge herstellen, logisch nachdenken, initiativ ergreifen und zu einer Lösung gelangen.

1. Ein Busfahrer in Paris ist bergab gefahren. Er fuhr dabei an einem Stopp-Zeichen vorbei und hielt nicht an. Danach ist er links abgebogen und missachtete das Verkehrszeichen *Linkseinbiegen verboten*. Danach setzte er seine Fahrt auch in Gegenrichtung einer Einbahnstraße fort. Dennoch hat er keine Verkehrsvorschrift verletzt. Wie ist das möglich?
2. Tauschen sie die Buchstaben in beiden Wörter „NEW DOOR“ so aus, dass daraus ein neues Wort entsteht.
3. Einige Monate haben 31 Tage. Wie viele Monate haben 28 Tage?
4. Wie ist es möglich, dass Chinesen mehr Reis essen als Japaner?
5. Hat ein Nachtwächter Anspruch auf Rente, wenn er am Tag stirbt?
6. Ihre Aufgabe ist es, ein Feuer anzuzünden. Sie verfügen über Spiritus, Kerze, Benzin, Papier, Stroh, Schwarzkohle, Zündholzschachtel und ein Stück Watte. Was zünden sie als erstes an?
7. Auf einem Dampfschiff kam es zu einem Mord. Zur Tatzeit hielten sich dort 4 Personen auf (Opfer, Kapitän, Koch und Schwimmmeister). Stellen sie anhand der Aussagen von einzelnen Personen fest, wer der Mörder war.

Kapitän: "Zu dieser Zeit habe ich das Schiff gesteuert."

Koch: "Zu dieser Zeit habe ich gekocht."

Schwimmmeister: "Zu dieser Zeit habe ich die Segel heruntergezogen."

➔ Wer ist der/die Mörder/in?

9. Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Bewerber/-innen und Flexibilität des Arbeitgebers (technische und mentale Adaptionsmaßnahmen)

„Glauben sie, dass es Ihnen möglich ist, die Anweisung zu befolgen, Objekte auf einem Bildschirm zu verschieben, diese zu zentrieren, auszumalen oder deren Ton zu ändern, die Anzahl der Objekte auf dem Bild festzustellen usw., wenn dabei ihre Augen verbunden sind?“

Janka (sehbehinderte Absolventin des Trainings- und Entwicklungszentrums, Košice, Slowakei)

Rückmeldungen der Projektteilnehmer/-innen: Ergebnisse der Befragung/des Feedbacks der Teilnehmer/-innen

- Barrierefreiheit der Arbeitsräume und Toiletten sowie Bereitstellung eines Raumes zum Austausch von Kontaktlinsen;
- Bereitstellung passender großer Bildschirme und Tastaturen mit XXL-Tasten;
- Bereitstellung passender Arbeitsstühle (leicht verstellbar) bzw. die Möglichkeit, einen sog. Fitness-Ball zu verwenden;
- Klimaanlage, bestenfalls verstellbar, sodass die Temperatur verändert bzw. die Anlage ganz ausgeschaltet werden kann;
- Möglichkeit zur Pause sowie Möglichkeit zur kurzen individuellen Physiotherapie, wenn dies nötig ist;
- Bereitstellung ausgedruckter Texte mit doppelter Schriftgröße;
- PowerPoint-Präsentationen per E-Mail im Voraus senden (wenn möglich mit Option zur Anpassung der Schriftgröße).

Für akut visuell beeinträchtigte Menschen besteht die größte Barriere in der Unzugänglichkeit visueller Informationen. Bei der Software bzw. Hardware, die die Information auf dem Computerbildschirm übermittelte, wurde der Zugang zu den Informationen mittels Stimme bzw. der Hilfe des Tastsinns vermittelt. Zur Wiedergabe der Stimme wurde eine spezielle Software genutzt, die auf jedem handelsüblichen Rechner installiert werden kann. Diese gibt dann den Inhalt wieder, der gerade auf dem Bildschirm erscheint. Ein Mangel der Software besteht jedoch darin, dass sie keine Grafiken/Bilder entziffern kann. Beim Rückgriff auf den Tastsinn wird den Teilnehmern/-innen der Text über so genannte Braille-Zeilen vermittelt, weshalb es nötig ist den Text in sog. Brailleschrift darzustellen. Auch hier besteht jedoch wiederum das Problem des Lesens von Bildern und Grafiken, denn die Brailleschrift ermöglicht zwar das Lesen der Textinformation, allerdings nicht der grafischen Informationen. Alle Dokumente sollten daher angepasst und allen Teilnehmern/-innen zugänglich gemacht werden.

Es folgt eine Liste empfohlener Maßnahmen, die es körperlich beeinträchtigten Teilnehmern/-innen (seh-, hörbeeinträchtigt, etc.) ermöglichte, an den Bewertungs-, Auswahl- und Entwicklungsaktivitäten eines (VP)ACs und EDCs teilnehmen zu können:

- Arbeitsmittel, Computer und verwendete Software müssen auch für gesundheitlich beeinträchtigte Personen verfügbar sein (auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Formen von Beeinträchtigungen);
- Computer sollten über eine Assistenztechnologie verfügen (Lese- und Vergrößerungssoftware). Kosten für Erwerb und Updates sollten von Anfang an miteinkalkuliert werden;
- Jedwede Software – nicht nur allgemein gängige Programme wie MS-Windows oder MS-Office – sondern auch spezifische Firmensoftware muss mit den Assistenzanwendungen zusammenarbeiten können. Zu diesen Zwecken sind Tests und eventuelle Anpassungsmaßnahmen notwendig;
- Für die Verarbeitung von Dokumenten in Papierform (gedruckt in schwarz) benötigen visuell eingeschränkte Teilnehmer/-innen eine elektronische Ableselupe/Scanner/Anwendungen zur optischen Zeichenerkennung;
- Sollten nicht alle Computer über die entsprechende Software verfügen, ist es nötig, dass Personen mit Einschränkung sicheren Zugang zu solchen Computern haben, die über die entsprechenden Programme verfügen;
- Elektronische Dokumente sind in zugänglicher Form bereitzustellen. Dies betrifft interne Richtlinien, Rundschreiben, Zeiterfassungsformblätter, Präsentationen (bei Besprechungen, die ggf. sogar im Voraus versendet werden sollten) u. ä.;
- Visuell eingeschränkte Teilnehmer/-innen sollten einen festen Arbeitsplatz zugewiesen bekommen. Sollte dennoch einmal der Wechsel des Arbeitsplatzes nötig sein, sollten neue Wege zuvor eingeübt werden (die neue Strecke zum Arbeitsplatz, zur Toilette, zur Kantine, zu Besprechungsräumen, zu Aufzügen, u. ä.);
- In den Räumlichkeiten sollte man Führungslinien und/oder Reliefzeichen am Boden errichten, damit auch visuelle eingeschränkte Personen ihren Weg alleine finden können;
- Es ist ratsam, alle Mitarbeiter/-innen bereits im Voraus darüber zu informieren, dass demnächst Mitarbeiter/-innen mit Beeinträchtigung eingestellt werden, die evtl. Assistenz und erste Unterstützung benötigen;
- Um die Mitarbeiter/-innen darauf vorzubereiten, können Coachings geeignet sein, um mit Fachleuten über Schwierigkeiten, Missverständnisse und Herausforderungen bezüglich der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung sprechen zu können. Dies trägt ebenfalls zu einer besseren Eingliederung der neuen Kollegen/-innen bei.

Rückmeldung der internen Trainer/-innen: *Martin Gbúr (Trainer des slowakischen Unternehmens T-Systems Slovakia)*

Ausgehend von bisherigen Erfahrungen sowie erworbenen Kenntnissen und den im IT4ALL-Projekt gesammelten Erfahrungen war es laut Meinung der Trainer/-innen wichtig, dass beide Seiten wissen, worauf sie sich einlassen: Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in mit besonderem Förderbedarf. Letztere

sollten insbesondere über die Firmenstruktur und Arbeitsorganisation Bescheid wissen, beispielsweise über Arbeits- und Pausenzeiten oder über die Art der vorherrschenden Kommunikation in der Firma (auch zu umgangssprachlichen Begriffen der Mitarbeiter/-innen). Auch wenn nicht alles als bekannt vorausgesetzt werden kann, kommt dieser Prozess der Eingewöhnung auf alle neu eingestellten Mitarbeiter/-innen zu. Dies erfordert unter Umständen eine gewisse Anpassungsfähigkeit, auf die sich die neuen Mitarbeiter/-innen zumindest zu einem gewissen Maß einlassen müssen, auch wenn dabei den eigenen Wünschen nicht immer entsprochen werden kann. Auf der anderen Seite ist es aber auch genauso wichtig, dass das Unternehmen sowie die dort bereits arbeitenden Mitarbeiter/-innen sich darüber bewusst und auch darauf vorbereitet sind, dass es sich bei den neuen Kollegen und Kolleginnen um Mitarbeiter/-innen mit besonderem Unterstützungsbedarf handelt. Die Feststellung dessen, welche Hardware und/oder Software dafür nötig ist, gehört hierbei zum Mindesten, was vorausgesetzt werden kann.

Wichtig ist zudem Kenntnis über die Eigenschaften der/des neu eingestellten Kollegen/-in zu erhalten, sprich welche Tätigkeiten er/sie alleine bewältigen kann bzw. welche besonderen Bedürfnisse bestehen (z. B. wie lange die Person ohne Pause arbeiten kann). Darüber hinaus gilt es festzustellen, welche Aufgaben ihm/ihr zugewiesen werden können bzw. welche eher noch nicht. Dies kann in der Anfangsphase ggf. einige Zeit in Anspruch nehmen. Ebenso wichtig – vielleicht sogar mit am wichtigsten – ist es, festzustellen, wie die Kommunikation untereinander funktioniert (Gespräche mit Kollegen/-innen, Feedback, usw.). Auch wenn vieles hiervon auf den ersten Blick einfach klingt, gestaltet sich die Praxis zumeist schwieriger. Oftmals ist es so, dass sich der/die neue Mitarbeiter/-in dem bereits eingespielten Team anpasst, dem er/sie zugewiesen wird. Durch die Aufnahme eines/einer körperlich beeinträchtigten Mitarbeiters/-in kann es jedoch passieren, dass sich auch das ganze Team in seiner Funktion und in seinem Verhalten untereinander dem neuen Teammitglied ein Stück weit anpassen muss. Änderungs- und Anpassungsbedarf sowie die Bereitschaft zu beidem besteht also auf beiden Seiten.

Sich bewusst zu sein, was eine derartige Änderung mit sich bringt, wieviel dies beispielsweise kosten wird (neben dem finanziellen Aspekt auch an Zeit und Energie), dies alles ist zur Integration des/der neuen Mitarbeiters/-in enorm wichtig. Das positive Ergebnis, das ein solcher Aufwand nach sich zieht, rechtfertigt jedoch die Mühe in den meisten Fällen ohne weiteres.

10. Qualitative Standards des Trainings- und Entwicklungszentrums

Die Gestaltung und Planung des EDCs zu Zwecken der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte für IT-Unternehmen ist auch ein Zeichen dafür, dass ein Mangel an fachlich ausgebildeten Arbeitskräften herrscht, die unter den vorherrschenden Bedingungen in der IT-Branche arbeiten können. Dies liegt ohne Frage auch daran, dass viele Personen nicht über die nötigen Kernfertigkeiten verfügen, die zum Anforderungsprofil von IT-Unternehmen gehören.

Wird hier nun über den Begriff der qualitativen Standards gesprochen, betreffen diese in der Regel den Inhalt – inhaltliche Standards – sowie die Leistung – Leistungsstandards. Das EDC zu seiner weiteren Implementierung zu standardisieren würde eine Soft Skills-Standardisierung und eine Standardisierung allgemeiner IT-Kompetenzen, einen sog. Basic-IT-Overview, darstellen. Der dem EDC zugrundeliegende

inhaltliche Standard wurde unter besonderer Berücksichtigung des IT-Sektors konzipiert. Der inhaltliche Standard grenzt nicht die „statische“ Lehre (Begriffe, Themenbereiche, u. ä.) von anderen Themenfeldern ab, sondern beinhaltet eher typische Tätigkeiten, durch die man den entsprechenden Leistungsstandard erreichen kann. Der inhaltliche Standard sollte konkretisiert und in den Trainingsplänen der Lektoren/-innen zur Implementierung des EDCs ergänzt werden.

Der Leistungsstandard basiert auf der Bestimmung erwarteter Ausbildungsergebnisse. Es handelt sich hierbei um eine Beschreibung geforderter Leistungen, Aufgaben und Verhaltensweisen, aufgrund derer die Erfüllung oder Nichterfüllung festgestellt werden kann. Somit ist auch dieser Standard ein elementarer Bestandteil des Trainings- und Entwicklungszentrums, denn das Erreichen der festgelegten und geforderten Leistungsstandards ist zugleich Ziel dieses Prozesses.

Planung des Trainings- und Entwicklungszentrums (EDC)

Die Konkrete Planung stellt einen von mehreren Bestandteilen aller Bildungsprogramme dar. Bei der Planung müssen die gesundheitlichen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen, deren Flexibilität, deren Bildungsniveau sowie deren sozio-kulturelles Umfeld berücksichtigt werden. Bei einer möglichen Steigerung der Anzahl der Trainingseinheiten und -inhalte sollte darüber nachgedacht werden, die entsprechenden Inhalte mit gezielten Ausbildungsaktivitäten zu kombinieren.

Im Rahmen möglicher Adaptationsmaßnahmen wird empfohlen, alle Aktivitäten systematisch zu planen. Eine Steigerung des Schwierigkeitsniveaus beginnend mit einfachen Aufgaben hin zu anspruchsvollen Aufgaben wird hierbei als optimal angesehen. Auch sollte darüber nachgedacht werden, die Heterogenität der Teilnehmenden stärker zu berücksichtigen und Aufgaben mit unterschiedlichem Anforderungsprofil zu erstellen, die von den Mitgliedern der Gruppe je nach individuellem Fähigkeitsprofil bearbeitet werden können. Dennoch muss darauf geachtet werden, dass alle Teilnehmer/-innen auch formal alle Ebenen des Trainings durchlaufen.

Die Leistungsstandards können weiter aufgeteilt werden, wenn sie breit konzipiert sind und inhaltlich zur Durchführung einer gezielten Ausbildungsaktivität abgegrenzt werden (z. B. Verstehen der Begriffe Zelle, Funktion, Filter, Datenbank). Bei der Planung eines Ausbildungsprogramms sollte man zudem nicht vergessen, die Prinzipien einer sog. inklusiven Ausbildung und eines darauf basierenden Trainings konsequent geltend zu machen. Bei der Eingliederung eines Teilnehmenden mit gesundheitlicher und/oder sozialer Benachteiligung, können die Lektoren/-innen bei der Gestaltung des individuellen Ausbildungs- und Trainingsprogramms aber auch mit der Adaption der Leistungsstandards beginnen, wenn dies angebracht sein sollte.

Für die richtige Bestimmung der Ziele des Trainings- und Entwicklungszentrums ist eine konsequente Analyse der Bedürfnisse aller Teilnehmer/-innen sowie der gesamten Gruppe notwendig. Hierzu gehört es auch, die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen sowie bestehende physische und/oder technische Hindernisse und individuelle Beschränkungen und/oder Benachteiligungen zu berücksichtigen, mit denen man bereits im Voraus rechnen muss.

Quellen:

- http://nuczv.sk/images/dokumenty_na_stiahnutie/vystupy_CVANU/Aktivita_1.1/Standardy%20kvality%20institucii%20dalsieho%20vzdelavania%20a%20analzya%20nastrojov%20na%20meranie%20kvality%20vzdelavacieho%20procesu%20a%20vzdelavacich%20institucii.pdf
- <https://www.gender.gov.sk/zastavmenasilie/files/2016/02/Standardy-vzdelavania-pre-trening-trenerok-a-trenerov-z-pomahajucich-profesii.pdf>

11. Das EDC als flexibel nutzbares Instrument zur Erfassung von Diversität und als Basis zur Unterstützung der Inklusion und Integration neuer Mitarbeiter/-innen für Unternehmen des IT-Sektors

Das Konzept des Trainings- und Entwicklungszentrums stellt aus der Sicht aller am IT4ALL-Projekt Beteiligten eine sinnvolle Form der Unterstützung von Menschen mit Benachteiligungen dar. Der im Englischen verwendete Begriff des Aufzugs (Elevator) versinnbildlicht dabei das Ziel des Trainings: Es wird angestrebt, dass benachteiligte Bewerber/-innen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten ausbauen, um so einen weiteren Schritt auf der Karriereleiter nach oben zu machen – in diesem Fall v. a. im IT-Sektor. Mehrjährige Erfahrungen von T-Systems Slovakia zeigen, dass Methoden der positiven Diskriminierung solcher Bewerber/-innen allein hierzu nicht ausreichen sind. Da man mit den neuen Kolleg/-innen über einen längeren Zeitraum hinweg zusammenarbeiten wird, ist es sinnvoll sie bei der Einarbeitung zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, ihr berufliches Profil aufzubauen. Dies wiederum trägt zu ihrer gesellschaftlichen Integration bei.

Aus der Sicht der Größe von Unternehmen wie T-Systems Slovakia ist es erforderlich, dem Umgang mit den neuen Kollegen/-innen mit Benachteiligung von Beginn an große Aufmerksamkeit zu schenken. Denn bei einem durchschnittlichen Bedarf an neuen Arbeitskräften vom externen Arbeitsmarkt, der jährlich bei 300 bis 600 Bewerber/-innen liegt, ist jede Arbeitskraft wichtig. Davon waren in den letzten Jahren ca. 25 - 50% (also 150 bis 300) Stellen für Anfänger/-innen bzw. Personen ohne vorherige Praxiserfahrung geeignet. Der Arbeitsmarkt befindet sich in vielen Ländern der EU bereits im Wandel. Anforderungen – insbesondere an eine immer weiter zunehmende Spezialisierung – steigen auch weiterhin. Auch hier haben die Bewerber/-innen, die einer benachteiligten Gruppe angehören, oftmals potenzielle Vorteile auf ihrer Seite, die es zu nutzen gilt.

Da eine der Grundbedingungen für den Erfolg benachteiligter Bewerber/-innen im Aufbau und in der Unterstützung von deren Fähigkeiten im Bereich der Kommunikation sowie der (Selbst-) Präsentation liegt, wirkt sich dies schnell äußerst positiv auf deren Fähigkeit zur Empathie gegenüber ihren Mitmenschen aus – einschließlich gegenüber Mitarbeiter/-innen aus anderen Abteilungen und Kulturen. Dies kann sogar soweit führen, dass gerade Mitglieder der Gruppe, die unter einer Benachteiligung leiden, zu einem verbindenden Element für das ganze Team werden und somit zu einer größeren Kohäsion des Teams insgesamt beitragen. Auch aus dieser Sicht ist das Konzept des EDCs, das im IT4ALL-Projekt entwickelt wurde, um zur Entfaltung, Entwicklung und sukzessiven Verbesserung benachteiligter Bewerber/-innen beizutragen, nicht nur im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen

(Corporate Social Responsibility (CSR)) interessant. Für Unternehmen, die auf die Nutzung eines derartigen Verfahrensinstruments zurückgreifen, kann gerade dies auch ein Wettbewerbsvorteil darstellen, wenn es um die Einstellung neuer Arbeitskräfte ins eigene Unternehmen geht.

Selbstverständlich kann man diesen Wettbewerbsvorteil nicht von heute auf morgen herstellen, indem das zugrundeliegende Konzept – gleich einem Algorithmus – lediglich umgesetzt wird. Zwar besteht das Ziel des Trainings- und Entwicklungszentrums in der Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten benachteiligter Bewerber/-innen, um deren Integration in den IT-Markt zu erleichtern. Allerdings ist es genauso wichtig, dass das Konzept auch in die übergeordneten Gesamtstrukturen eingebettet wird – es reicht nicht aus, nur Veränderungen auf Seiten der benachteiligten Bewerber/-innen selbst zu setzen, sondern es ist notwendig, dass das Änderungsdenken auch bei anderen Mitarbeiter/-innen einsetzt, dies betrifft vor allem potenzielle direkte Vorgesetzte, aber auch unterschiedliche Unterstützungsfunktionen, wie Mitarbeiter/-innen in der Gebäudeverwaltung oder Personalabteilung.

In der folgenden Tabelle wird der positive Einfluss des Konzepts auf die unterschiedlichen Mitarbeiter/-innen eines gewöhnlichen IT-Unternehmens beschrieben, den die Umsetzung des EDC-Konzepts bewirken kann. Darüber hinaus werden dort Risikofaktoren benannt, die berücksichtigt werden sollten, damit potenzielle Auseinandersetzungen schon im Vorhinein vermieden werden können (siehe Tabelle 6). Trotz der Tatsache, dass die Themen Inklusion und Diversitätsbewusstsein zunehmend an gesellschaftlicher Priorität gewinnen, bleibt die Realität bzw. Umsetzung oft auf der Ebene relativ einfacher Aussagen stehen, wie „Man muss stets mit allen Maßnahmen auch eine bestimmte Prozentzahl von Mitgliedern/-innen verschiedener Gruppen erreichen“, „Man sollte sich um ein stärkeres Diversitätsbewusstsein bemühen“, etc. Die Praxis zeigt dagegen, dass solche Absichtserklärungen nur in einer geringen Zahl aller Fälle zu tatsächlichen und langfristigen Änderungen führen.

Auch existieren viele Fälle, in denen eine bestimmte Quote zwar formell erreicht wird, die Mitglieder der bestimmten Gruppe jedoch keinen realen Einfluss auf die Entscheidung und weitere Entwicklung der Firma haben, wodurch sich deren Stellung nicht wirklich ändert, sprich auch keine wirkliche Inklusion stattfindet. Dazu kommt es häufig zu einer Verwechslung der beiden Konzepte der Diversifizierung und der Inklusion. Denn auch wenn die Begriffe eng miteinander verbunden sind, erfordert die Beachtung des Konzepts der Inklusion viel tiefer greifende Veränderungen in Hinsicht auf die Organisation, reale Teilnahmechancen von Vertretern/-innen benachteiligter Gruppen, und vieles mehr.

Tabelle 6: Positiver Impact sowie Risikofaktoren des EDC-Konzepts

Zielgruppe	Positiver Einfluss des EDCs auf die Mitarbeiter/-innen	Risikofaktoren
Mitarbeiter/-in (keine leitende Position)	<ul style="list-style-type: none"> • Ein höheres Bewusstsein über die besonderen Bedürfnisse eines jeden Teammitglieds erleichtert die Integration neuer Bewerber/-innen • Ein höheres Bewusstsein über die besonderen Bedürfnisse eines jeden Teammitglieds erleichtert das Wohlbefinden neuer Bewerber/-innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf an einem höheren Maß an Empathie • Gefahr der übermäßigen Anpassung • Wahrnehmung benachteiligter Bewerber/-innen als Minorität • Zusätzliche Arbeit, ohne dafür entlohnt zu werden
Mitarbeiter/-in in Leitungsposition	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r als Quelle der Motivation für benachteiligte Mitarbeiter/-innen • Möglichkeit zur Unterstützung • Mögliche Referenzadresse, die eine potenzielle Karriereentwicklung und persönliches Wachstum ermöglicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Schnell aufkommender Druck reduziert oft die Zeit für eine individuell zugeschnittene Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen • Keine Bereitschaft zur Anwendung neuer Ansätze (da es ja bereits die üblichen Bewerber/-innen gibt, wozu sich dann mit benachteiligten Bewerbern/-innen auseinandersetzen...) • Mangelnde Erfahrung in der Umsetzung nötiger Anpassungsmaßnahmen
Mitarbeiter/-innen der Gebäudeverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Einfluss auf die Sichtbarkeit im Umfeld (Inklusion als Zeichen für die Außenwelt) • Kenntnis der legislativen Gesetzgebung kann die Durchsetzung baulicher Veränderungen vereinfachen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für nötige Investitionen zur Schaffung neuer Zugangswege für Menschen mit Benachteiligungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Formen solcher Benachteiligungen • Verständnis für die Anbringung mehrsprachiger/universal gültiger Beschilderungen im Gebäude einer international agierenden Firma • Fähigkeit auf die Bedürfnisse von Vertretern/-innen einer anderen Gruppe einzugehen, ohne eine direkte Erfahrung damit gemacht zu haben

<p>Andere Unterstützende Akteure</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einfluss auf die Sichtbarkeit im näheren Umfeld (Inklusion als Zeichen für die eigene Firmenkultur) • Einfluss auf/durch Erfolgsbeispiele • Einfluss auf Gestaltung weitere Unterstützungsmechanismen (Coaching, Mentoring, Shadowing, Home Office,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für die Anbringung mehrsprachiger/universal gültiger Beschilderungen im Gebäude einer international agierenden Firma • Fähigkeit auf die Bedürfnisse von Vertretern/-innen einer anderen Gruppe einzugehen, ohne eine direkte Erfahrung damit gemacht zu haben • Unterstützung und ggf. Coaching über den Rahmen der üblichen Unterstützung anderer Mitarbeitern/-innen hinaus („positive Diskriminierung“)
---	---	---

Das grundlegende Ziel des Konzepts der Inklusion besteht darin, einen Zustand zu erreichen, in der Firmen jeden ihrer Mitarbeiter/-innen als Persönlichkeit wahrnehmen und schätzen, denn man weiß, dass die Mitarbeiter/-innen mit ihren spezifischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Talenten eine Bereicherung für die Firma darstellen und erst zum Erreichen der Firmenziele beitragen. Das Konzept der Inklusion steigert hierbei die Loyalität auf dem Arbeitsplatz insgesamt. Dies wiederum führt meistens zu einer Steigerung der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit. Beides schlägt sich im Endeffekt auf eine höhere Produktivität der Arbeit nieder und trägt zu einer größeren Gewinnmarge bei. Unternehmen wie die am IT4ALL-Projekt beteiligten Partner wie T-Systems Slovakia oder IT Services Hungary haben bereits Erfahrung mit der so wahrgenommenen Inklusion – sowohl mit der Einordnung von Bewerbern/-innen ohne technischen Hintergrund als auch mit der Durchführung verschiedener Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Vertiefung erforderlicher IT-Fertigkeiten und IT-Kenntnisse. In beiden Fällen konnten die oben genannten Effekte einer hohen Loyalität, langfristigen Zufriedenheit und steigenden Produktivität auch wirklich erfasst werden. Es ist somit nur natürlich, dass Unternehmen der IT-Branche solch ambitionöse Ziele auch in Richtung der sozialen oder gesundheitlichen Integration von benachteiligten Bewerbern/-innen verfolgen.

Auch wenn der Arbeitsmarkt für diese Gruppen potenziell interessant ist, bestehen zurzeit nur Nischen für Bewerber/-innen mit Benachteiligung im Gegensatz zu der Vielzahl an Chancen für Bewerber/-innen ohne Benachteiligungen. Die Ergebnisse des Trainings- und Entwicklungszentrums bestätigen diesen Befund. Bedenkt man nun, dass von den 13 erfolgreichen Teilnehmern/-innen des VPACs aus einer Gruppe von anfänglichen 30 Bewerbern/-innen mit Benachteiligung am Ende 5 Personen erfolgreich das EDC abschließen konnten, zeigt dies, welch großes Potenzial Personen mit Benachteiligung auch für den IT-Sektor haben.

Instrumente wie das Arbeitspotenzial-Bewertungs-Zentrum (VPAC) und das Trainings- und Entwicklungszentrum (EDC) sind für kommerzielle Firmen im IT-Bereich daher aus mehreren Gründen interessant, denn es ergeben sich nicht nur Chancen einer potenziellen Vergrößerung des Arbeitsmarktes, son-

dern es besteht zudem auch die Möglichkeit, das Thema Inklusion im Rahmen weiterer Unternehmen zum Gegenstand der Diskussion zu machen, um weitere Investitionen in diesem Bereich anzustoßen, die über den reinen Kostenfaktor hinausgehen.

Zusammengefasst: Jegliche Maßnahme zur Vorbereitung potenzieller Bewerber/-innen, die bereits vor der Einstellung stattfindet, wirkt sich in vielerlei Hinsicht positiv aus. Vor allem werden normalerweise anfallende Schulungskosten gemindert sowie die Einarbeitungszeit verkürzt, wodurch der/die neue Mitarbeiter/-in auch schneller Profit abwirft. Zum Schluss folgt deswegen eine abschließende Schätzung darüber, wie viele Kosten durch die Implementierung des VPACs und EDCs eingespart werden konnten:

- Es ergab sich ein eingesparter Wert an Kosten für Schulungs-/Weiterbildungsmaßnahmen bei der Einstellung von ca. 500 € pro Monat für jede/n Teilnehmer/-in. Bei einer gewöhnlichen Einarbeitung sind hingegen 3-6 Monate der Fachschulung notwendig;
- Die raschere Einarbeitung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in Arbeitsaufgaben eines höheren Komplexitätsgrades kann rund 600 bis 1.000 € pro Monat für jede/n Teilnehmer/-in in Form generierter Einnahmen des neuen Mitarbeiters bzw. der neuen Mitarbeiterin kosten (in Abhängigkeit von der jeweiligen Stelle). Eine Verkürzung der Einarbeitungszeit von 6 auf 3 Monate könnte damit eine Ersparnis von bis zu 3.000 € mit sich bringen;
- Die Arbeit mit den Bewerbern/-innen, die eine Benachteiligung haben (vor dem Testen selbst, vor dem Recruitment, dem Bewerbungsgespräch, den Trainingseinheiten, etc.) stellt an sich schon einen Mehrwert dar (besser ausgebildete Zielgruppe, Aspekt des Marketings, etc.);
- Wenn sich ein/e Bewerber/-in zur Fortsetzung des dualen Studiums entschieden hat, konnte eine Kostensenkung im Zusammenhang mit dem Recruitment um rund 200 bis 400 € pro erfolgreichem/r Bewerber/-in erreicht werden.