

# AspIT

**Bewertung eines IT-Ausbildungsprogrammes für junge Menschen mit Asperger-Syndrom, durchgeführt von der EVA (Danish Evaluation Institute).**

## 1 Zusammenfassung

Nach sechs Jahren Arbeit an der Entwicklung und Optimierung des AspIT-Ausbildungsprogramms auf lokaler Ebene wird das Programm nun flächendeckend in ganz Dänemark angeboten.

Diese Bewertung hat das Ziel zu beurteilen, ob das Programm seinen Zweck erfüllen kann und ob eine Implementierung in der geplanten Form erfolgen konnte. Des Weiteren wird beurteilt, ob die bisherigen erzielten Ergebnisse den vorher prognostizierten Ergebnissen entsprechen.

Diese Zusammenfassung enthält die wesentlichen Beurteilungen und Empfehlungen, welche in der Bewertung erfasst wurden.

### Schlüsse

Das AspIT-Programm ist ein neuer und innovativer Schritt in der Ausbildung von Jugendlichen. Die Bewertung legt dar, dass das Programm auf Pioniergeist, Empathie für die Zielgruppe und tiefe Hingabe aller Beteiligten basiert. Lehrer und Schulleiter geben sich viel Mühe, die Qualität der AspIT-Ausbildung zu wahren und weiterzuentwickeln. Sowohl Graduierte als auch Mitarbeiter äußern ihre Zufriedenheit über die Struktur und Inhalte des Programms. Die Bewertung zeigt auch eine nachhaltige Organisation sowie ein gutes Regelwerk, welche die Besonderheiten und Attribute des Programms beachten. Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind klar definiert und die Organisation lässt genügend Raum für das zentrale Management und Planung, wahrt gleichzeitig jedoch die Unabhängigkeit der Partnerschulen, welche sich in gemeinsamen Besitz befinden und ein ausreichendes Maß an Dezentralisierung erfahren.

Das Programm wurde vor nur sechs Jahren etabliert und hat sich innerhalb weniger Jahre auf nationaler Ebene ausgebreitet. Der Implementierungsprozess ist noch nicht abgeschlossen und die Ergebnisse, welche bisher erreicht wurden, genügen noch nicht vollständig den anvisierten Voraussetzungen auf lange Sicht.

### Hauptempfehlungen

Aus der Bewertung sind folgende Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms hervorgegangen:

#### Die Kernwerte des Programms definieren

Die alltägliche Arbeit, das Management und die Entwicklung des Ausbildungsprogramms sollten auf eindeutigen und breit akzeptierten Werten basieren. Um dies sicherzustellen, rät die EVA zu klar definierten Werten. Dies soll verhindern, dass die acht zugehörigen Institutionen sich in verschiedene Richtungen entwickeln und somit auf unterschiedliche Weise zu dem Ausbildungsprogramm beitragen sowie die Zielsetzungen des Programmes unterschiedlich interpretieren. Klare und umfassende Kernwerte helfen bei der Generierung einer gemeinsamen Identität über alle Institutionen hinweg, stellen gemeinsame Empfehlungs- und Bewertungsabläufe sowie identische Abläufe in der Themenspezialisierung sicher.

#### Anpassungen basierend auf vorherigen Erfahrungen vornehmen

Die Bewertung zeigt die Notwendigkeit der Anpassung und Aktualisierung von bspw. Modulbeschreibungen, Abläufen beim Teilen von Wissen und den Kompetenzfortschritten der Lehrer. EVA empfiehlt, diese Anpassungen so bald wie möglich zu implementieren, um bestmögliche Arbeitsverhältnisse und Entwicklungsmöglichkeiten für die Lehrer sicherzustellen.

### **Vorausschauend denken – ambitioniert sein, aber realistisch bleiben**

Die erzielten Ergebnisse der ersten beiden Abschlussjahrgänge stimmen nicht ganz mit den von den Organisatoren formulierten Zielen des Programms überein. Aus der Sicht von EVA gibt es dafür zwei hauptsächliche Gründe: Zum einen an den sehr ambitionierten Zielsetzungen des Programms und zum zweiten an den anfänglichen Schwierigkeiten in den Kursen. Die Institutionen müssen an einer langanhaltenden Basis mit gemeinsamen und realistischen Zielen arbeiten, um ihre Glaubwürdigkeit bei den Studenten, Anspruchsgruppen und städtischen Finanzierungsquellen zu wahren. Daher ist es von besonderer Wichtigkeit, dass die erzielten Ergebnisse mit den Zielsetzungen übereinstimmen.

## **2 Einführung**

AspIT ist ein berufsvorbereitendes IT-Ausbildungsprogramm für junge Menschen mit Asperger-Syndrom. Das Programm wurde am Vejle Business College in Jütland, Dänemark, entwickelt. Heute wird das Programm an acht Ausbildungsstätten in ganz Dänemark angeboten (einschließlich der kleinen Insel Bornholm, wo die ersten Studenten im Januar 2011 eingeschrieben wurden).

Im Namen des AspIT Lenkungsausschusses hat der Projektmanager Ole Bay Jensen die EVA gebeten, das Ausbildungsprogramm zu untersuchen und zu bewerten. Dieser Report fasst die Bewertungsergebnisse, welche auf Gesprächen mit Managern, Lehrern und Alumni der Ausbildungsstätten in Skive, Vejle, Odense und Kopenhagen basieren, zusammen. Der Projektmanager Peter Toft und die Evaluationsberaterin Birgit Gamborg von EVA schlossen die Bewertung ab und verfassten diesen Bericht.

### **2.1 AspIT zusammengefasst**

Die Idee hinter AspIT ist, jungen Menschen mit Asperger-Syndrom oder ähnlichen Entwicklungsstörungen eine Möglichkeit zu geben, eine Berufsausbildung für Jugendliche im IT-Sektor zu beginnen, nachdem ihr Potential sowie ihre Motivation, IT-Kompetenzen zu studieren und zu Fähigkeiten zu entwickeln, sichergestellt wurde.

Die Unterrichtsstunden wurden mit dem Ziel organisiert, die besonderen Kompetenzen, Interessen und Bedürfnisse im IT-Bereich zu unterstützen. Der Fokus wird hierbei auf eine differenzierte Lehre in kleinen Gruppen von vier bis acht Schülern gelegt. Während des dreijährigen Programmes erlangen die Schüler eine spezifisch ausgerichtete Ausbildung in einem von den vier folgenden Bereichen: Technik, Software Konstruktion, Visualisierung oder Qualitätssicherung. Dies wird die Schüler befähigen, ihr spezielles Talent abzurufen.

Das Programm hat das Ziel sicherzustellen, dass die Schüler eine permanente Anstellung im Arbeitsmarkt der IT-Branche oder anderen Sektoren mit Vakanzen im IT-Bereich erhalten. Sie werden ihre IT-Fähigkeiten entwickeln, aber auch ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen, um auf dem Arbeitsmarkt zurechtzukommen. Daher wird ein besonderes Augenmerk auf Praktika in dem Programm gelegt. Das Praktikums-Modul wird Anpassungstraining genannt und zielt darauf ab, die Arbeitsfähigkeit der Schüler innerhalb ihres Schwerpunktes zu stärken.

Das Programm ist aufgeteilt in einen Basiskurs (1 Semester) mit einer Einführung in alle IT-Module und grundlegenden IT-Fähigkeiten. Das zweite und dritte Semester beschäftigen sich mit dem detaillierteren Studium innerhalb der vier Schwerpunkte, um das Talent der Schüler in einem der vier Bereiche herauszufinden. Die letzten drei Semester sind aufgeteilt in Unterrichtsstunden, Berufstraining und Praktika. Die Aufteilung zwischen Unterrichtsstunden und Praktika ist an das Prinzip der dualen Ausbildung angelehnt, welche in der dänischen Berufsausbildung sehr bekannt ist.

## **Asperger-Syndrom**

Nur Schüler mit Asperger-Syndrom (eine mildere Form von Autismus) können an dem AspIT-Programm teilnehmen. Es gibt unterschiedliche Ausprägungen des Asperger-Syndroms, aber Personen mit der Diagnose Asperger-Syndrom haben ein normales bis hohes Intelligenzlevel. Die Diagnose besagt Schwierigkeiten im Verständnis von sozialer Interaktion und manchmal auch begrenzte soziale Intuition. Die Person mag es zudem schwierig finden, tägliche Rituale wie persönliche Hygiene oder ähnliches zu bewältigen. Außenstehende bekommen häufig den Eindruck von intelligenten, aber sozial unbeholfenen Personen. Menschen mit Asperger-Syndrom haben häufig ein starkes Interesse in einem ganz bestimmten Feld, welches sie sehr detailliert studieren und erkunden. Asperger beinhaltet häufig weitere Diagnosen wie Phobien und ADHD. Personen mit Asperger-Syndrom braucht häufig Instrumente und Strategien für die soziale Interaktion, dennoch sind sie wie alle Menschen sehr individuell in Bezug auf Bedürfnisse, Reaktionen und Vorlieben.

## **Das Bildungsprogramm – Geschichte und Entwicklung**

Das AspIT-Modell basiert auf sechs Jahren Entwicklungsarbeit, finanziert durch den Prämienanpassungspool vom dänischen Bildungsministerium in Höhe von rund 20 Millionen dänischen Kronen (rund 2,7 Millionen Euro) während des Zeitraumes von 2005 bis 2010. Gestartet wurde das Projekt im Jahre 2005, wenn das Vejle Business College und die lokale Marktentwicklungsgesellschaft ihre Kooperation begannen. In 2005 wurden dem Team 9,7 Millionen dänische Kronen (rund 1,3 Millionen Euro) zugesichert für eine dreijährige Entwicklungs- und Implementierungsperiode des Ausbildungsprogramms am Business College. Der erste Jahrgang wurde im August 2005 eingeschrieben.

Eine Ausbildungsmethode wurde innerhalb der dreijährigen Versuchsperiode von 2005 bis 2008 entwickelt und das Programm wurde in Vejle gegründet. Das Projekt ging schließlich in die nächste Dreijahresperiode (2008-2011) mit dem Ziel, ein nationales Ausbildungsprogramm zu entwickeln. Dem Vejle Business College wurden weitere 9,6 Millionen dänische Kronen (rund 1,3 Millionen Euro) zugesagt, um das Projekt während der drei Jahre zu konsolidieren und ein nationales, übergreifendes Ausbildungsmodell für junge Menschen mit Asperger-Syndrom zu entwickeln. Heute wird das Programm in acht Institutionen angeboten. Die letzte Ausbildungsstätte wurde dieses Jahr auf der Insel Bornholm etabliert. Ein Kompetenzzentrum wurde gegründet, dessen hauptsächliche Aufgaben die Wahrung und Weiterentwicklung der Qualität des Modells sind. Das Center arbeitet Unterrichtsmaterialien aus und plant das Kursprogramm. Das Center wird in Form einer Gesellschaft geführt, in welcher alle Institutionen Mitglieder sind. Somit werden alle Rechte und Vorschriften, welche innerhalb der Gesellschaft festgelegt werden, auch bei den Mitgliedern angewendet. Das Kompetenzzentrum wird von Repräsentanten von jeder Mitgliedsinstitution geführt.

AspIT ist ein spezielles Jugendausbildungsprogramm welches unter das dänische Gesetz für Jugendausbildung für Personen mit besonderen Bedürfnissen fällt. Die städtische Gemeinde des Schülers finanziert das dreijährige Programm mit einem Gesamtbetrag von 750.000 dänischen Kronen (rund 100.000 Euro) pro Schüler, ausschließlich Transport.

## **4 Bisherige Ergebnisse**

Das AspIT-Programm ist nun sechs Jahre alt und das Modell ist in ganz Dänemark bekannt. Gleichzeitig haben die ersten Schüler der Ausbildungsstätte in Vejle ihre Ausbildung abgeschlossen, sodass die bisherigen Ergebnisse der Institutionen in Bezug auf die Ausführung und Einstellungsraten begutachtet werden können.

#### **4.1 Arbeitsziele**

AspIT hat eine Vielzahl von Zielen festgesetzt, welche die Arbeitsfähigkeit der Schüler wahren, beobachten und unter Beweis stellen sollen, wie unten aufgeführt.

##### **Praktika**

Alle Studenten absolvieren ein Praktikum mit einer Dauer von mindestens 24 Wochen in einer oder mehreren Unternehmen, welche sich eine Festanstellung des Schülers nach dem Abschluss der Ausbildung vorstellen können. Das Praktikum ermöglicht dem Schüler, spezifischere Fähigkeiten innerhalb seines oder ihres speziellen Talents zu erlernen.

##### **Beschäftigungsquoten**

Jede Gruppe von Studenten (5 Studenten pro Gruppe) sollte einer der folgenden Beschäftigungsquoten nach dem Abschluss der Ausbildung erfüllen:

- 6 Monate nach der Ausbildung sollten drei Alumni angestellt sein
- 12 Monate nach der Ausbildung sollten mindestens vier Alumni angestellt sein
- 18 Monate nach der Ausbildung sollten mindestens Alumni dauerhaft angestellt sein

##### **Beschäftigungsverhältnisse**

18 Monate nach der Ausbildung sollten Alumni an diesen Aufgaben arbeiten:

- Ein Drittel aller Alumni sollten auf Vollzeitbasis an gewöhnlichen Aufgaben arbeiten
- Ein Drittel aller Alumni sollten auf Teilzeitbasis an gewöhnlichen Aufgaben arbeiten
- Ein Drittel aller Alumni sollten mit jeglicher Art von Unterstützung arbeiten, z.B. in einem flexiblen Anstellungsverhältnis

Wie in der TextBox erwähnt, die Arbeitsziele wurden innerhalb von drei Bereichen festgesetzt: Praktika, Anstellungsraten und Arbeitsaufgaben.

Die Ziele in Bezug auf die Arbeitsbereiche werden sich fortschreitend alle sechs Monate ändern bis 18 Monate nachdem der Schüler graduiert ist. Die Ziele werden nach 18 Monaten bewertet, wenn die Anstellung der Alumni innerhalb eines der drei Arbeitsbereiche erwartet werden kann. Somit wurde eine Zahl von klaren Richtlinien für die Partnerschulen festgelegt, welche diese befolgen müssen, um die Zielsetzungen zu erfüllen.

##### **Praktika**

Die Praktika werden in einigen Fällen VFU (in Dänisch Virksomhedsforlagt Undervisning) bezeichnet, welches heraushebt, dass die Lehre in dem Unternehmen stattfindet. Alle teilnehmenden Schulen hatten oder haben Schüler in VFU in diesem Jahr.

Dennoch haben einige Schüler in Kopenhagen bisher nicht unter Beweis stellen können, dass sie bereit für VFU bzw. ein Praktikum sind, bspw. weil sie nicht regelmäßig im Unterricht erscheinen. Alle Schulen haben Partnerunternehmen für Praktika gefunden.

##### **Beschäftigungsquoten**

Nur Schüler aus Vejle haben die Ausbildung bisher abgeschlossen. Tabelle 2 zeigt deren gegenwärtige Beschäftigungsquoten:

Table 2,2  
Anstellungsraten, Alumni  
Gruppe 1  
4 Alumni von Sommer 2008  
Gruppe 2  
5 Alumni von Winter 2009  
Gruppe 3

5 Alumni von Sommer 2009  
Gruppe 4  
2 Alumni von Winter 2010  
Gruppe 5  
4 Alumni von Sommer 2010  
Angestellt 4 3 3 1 1  
Begannen eine höhere Ausbildung  
0 1 2 0 1  
Arbeitslos 0 0 0 0 1  
Erhalten eine Pension oder Betreuung  
0 1 0 1 1

*Quelle: Datenblatt von AspIT in Vejle*

Alle Alumni der Gruppe 1 sind angestellt, jedoch ist dies die einzige Gruppe, welche die Ziele in Bezug auf Anstellungsraten erfüllen konnte. Drei Alumni von Gruppe 2 und 3 sind arbeitslos, jedoch nur ein Alumni von Gruppe 4. Das heißt, dass die angestrebten Anstellungsraten in diesen Gruppen nicht erreicht werden konnten. Gruppe 5 hat das Programm vor weniger als sechs Monaten abgeschlossen, weshalb es zu früh für eine Überprüfung der erzielten Ergebnisse ist. Basierend auf diesen Ergebnissen zieht EVA den Schluss, dass die Ziele in Bezug auf die Anstellungsraten bisher nur teilweise erfüllt werden konnten.

### **Beschäftigungsverhältnisse**

Da die Ziele für die Anstellungsarten 18 Monate nach der Graduierung bewertet werden, können wir nur feststellen, ob die Ziele für die Gruppen 1 und 2 erreicht wurden. Tabelle 3 zeigt die Anstellungsarten für die angestellten Alumni dieser Gruppen.

Table 3  
Anstellungsarten  
Gruppe 1  
4 angestellte Alumni  
Gruppe 2  
3 angestellte Alumni  
Anzahl Vollzeit-Angestellte mit gewöhnlichen Aufgaben 0 0  
Anzahl Teilzeit-Angestellte mit gewöhnlichen Aufgaben 1 0  
Anzahl Angestellte mit Unterstützung, z.b. im flexible Anstellungsverhältnis 2 3

*Quelle: Datenblatt von AspIT in Vejle*

Auch wenn eines der Ziele die Vollzeit-Anstellung mit gewöhnlichen Aufgaben bei einem Drittel aller Alumni war, zeigt Tabelle 3, dass keiner der Angestellten derzeit in einem solchen Verhältnis arbeitet. Ein Angestellter arbeitet auf Teilzeitbasis an gewöhnlichen Aufgaben. Die übrigen fünf Alumni der Gruppen 1 und 2 befinden sich in einem flexiblen Anstellungsverhältnis oder ähnlichem. Das heißt, dass auch hier die Zielsetzungen nur teilweise erfüllt werden konnten.

### **Sind die Ziele realistisch?**

Die Lehrer und Schulleiter, welche befragt wurden, haben zwei unterschiedliche Sichtweisen bezüglich der Frage, ob die Zielsetzungen zu hochgesteckt sind oder nicht. Alle außer einer der Repräsentanten des Lenkungsausschusses und der Schulleiter sind zuversichtlich, dass die Ziele erreicht werden können. Dennoch übereinstimmen sie in der Meinung, dass der Level der Zielsetzungen sehr hoch ist und Zielsetzungen neu bewertet werden sollten, sollten sich diese als nicht erfüllbar erweisen. Der Projektmanager erklärt:

*Wenn die Zielsetzungen nicht realistisch sind, werden wir sie anpassen müssen. Wir bezeichnen AspIT als das erste IT-Ausbildungsprogramm in der Welt der jungen Menschen mit Autismus, weswegen wir uns nicht*

*an Erfahrungen aus vorherigen Programmen halten können (...). Wir haben die Ziele hoch gesetzt, aber ich glaube immer noch, dass sie erreicht werden können.*

Jedoch nicht jeder ist der Meinung, dass die Ziele erfüllbar sind. Der Großteil der befragten Lehrer und einer der befragten Schulleiter sind nicht davon überzeugt. Sie erklären den Fakt, dass sich die Schüler auf sehr unterschiedlichen individuellen Ebenen befinden und es ihnen trotz eines hohen akademischen Levels nach wie vor schwer fällt, soziale Interaktionen zu verstehen und innerhalb eines Unternehmens zu bewältigen. Ihrer Meinung nach werden die meisten AspIT-Schüler, auch die besten, schwer haben, einen Vollzeitjob zu bewältigen.

Die Lehrer sind zudem einer Meinung, dass die Ziele auch eine höhere Bildung erfassen sollten. So bringt es einer der Lehrer auf den Punkt: *Das Kompetenzcenter muss höhere Bildungsprogramme aufnehmen (...). Dies ist genauso wichtig wie eine Anstellung.*

Die Lehrer sind sich also einig, dass es genauso wichtig ist, eine höhere Bildung aufzunehmen wie eine Anstellung zu finden, was in den Zielsetzungen jedoch nicht beachtet wird. Die TextBox zeigt, dass drei Alumni in einem höheren Bildungsprogramm eingeschrieben sind. Die Lehrer sind überzeugt, dass die Absolvierung des AspIT-Programms den Alumni das Wissen und die Kompetenz, welche für eine höhere Bildung benötigt werden, vermittelt, wenn die Schüler motiviert genug sind. Einer der Alumni begann ein Praxisorientiertes höheres Bildungsprogramm und unterstützt diese Auffassung:

*Das AspIT-Programm hat mir die nötigen akademischen Fähigkeiten vermittelt, um mich auf das Computer Science Bildungsprogramm vorzubereiten, welches ich nun besuche. Ich kann es sehr empfehlen!*

Somit hat das AspIT-Programm diesem jungen Studenten geholfen, sowohl akademisches Wissen und Kompetenzen im Bereich Computer Science zu erlangen als auch die alltägliche Routine an einer höheren Bildungsstätte zu lernen. Die Lehrer glauben ebenfalls, dass das AspIT-Programm es den Schülern erleichtert, sich in einem höheren Bildungsprogramm zurechtzufinden und die Zielsetzungen sollten diese Perspektive reflektieren.

#### **EVA empfiehlt:**

-dass das AspIT-Kompetenzcenter Erfahrungen von den Partnerschulen sammelt über Anstellungsraten und Beschäftigungsarten, sobald die Schüler graduieren. Basierend auf diesen Erfahrungen sollte das Kompetenzcenter seine Zielsetzungen kritisch hinterfragen.

-dass das AspIT-Kompetenzcenter sicherstellt, dass Alumni, welche eine höhere Bildungseinrichtung besuchen, fähig sind, dieses Programm zu bewältigen. Basierend darauf sollte das Kompetenzcenter darüber nachdenken, den Beginn eines Studiums in die Zielsetzungen auszunehmen.

Die Empfehlungen verfolgen das Ziel, realistische und konsistente Zielsetzungen für Lehrer und Schulleiter über alle Institutionen hinweg sicherzustellen. An diesem Punkt stimmen nicht alle überein, dass die derzeitigen Zielsetzungen realistisch sind. Darüber hinaus sind einige der Meinung, dass die Aufnahme eines Studiums ebenfalls in die Zielsetzungen integriert werden sollte. Eine Einigung hierüber ist von besonderer Wichtigkeit.

#### **4.2 Abschluss- und Abbruchraten**

Die Abschlussraten des Programms können nur für die Alumni aus Vejle begutachtet werden, da derzeit noch keine Schüler das Programm an den anderen Partnerschulen abgeschlossen haben. Die Abbruchraten können hingegen in allen Schulen in die Bewertung mit eingeschlossen werden. Seit Sommer 2008 haben 20 Schüler das Programm in Vejle abgeschlossen. Dies geht nicht ganz mit den Zielsetzungen einher, welche fünf Alumni per Gruppe, also insgesamt 25 Alumni, anpeilten. Die Gruppen des Programmes in Vejle weisen

Abbruchraten zwischen null und fünf Schülern vor, was zu einigen Änderungen in den Prüfungspraktiken nach sich zieht. Seitdem gab es bei AspIT in Vejle eine Gruppe mit zwei Abbrüchen, eine Gruppe mit einem Abbruch und drei Gruppen ohne Abbrüche. Das zeigt, dass die Abbruchraten signifikant gefallen sind, nachdem die Prüfungspraktiken, welche vor allem auf den Arbeitsfähigkeiten der Schüler basierten, geändert wurden.

Lehrer und Schulleiter in Vejle sind sich einig, dass nun weit mehr Konsistenz in der Art und Weise, wie geprüft wird, herrscht. Bestehen nun Zweifel an der Arbeitsfähigkeit des Schülers, wird dieser nicht mehr in das Programm aufgenommen. Die Arbeitsfähigkeit der Schüler wird auch regelmäßig während des Programms überprüft und es kommt zu einem Ausschluss aus dem Programm, sollten Zweifel an der Arbeitsfähigkeit aufkommen.

Die anderen Partnerschulen haben nur begrenzte Erfahrungen mit Abbrüchen machen können, da jede von ihnen nur einen Abbruch verzeichnen kann. In einem Fall war es keinen Abbruch, sondern ein Wechsel zu einer anderen Partnerschule. In einer Schule gab es zudem Wechsel von Schülern zwischen den Gruppen für eine kürzere oder längere Zeit.

### **Gründe für Abbrüche**

Es liegen enge Beziehungen zwischen Lehrern und Schülern innerhalb der Partnerschulen vor, da die Gruppen klein sind. Somit haben die Schulen einen klaren Überblick über die Gründe von Abbrüchen. Diese sind im weitesten Sinne ähnlich zu den Abbruchgründen in anderen Schulen. Die Schüler werden in zwei Gruppen aufgeteilt: erstens diejenigen Schüler mit mehrheitlich persönlichen Problemen aufgrund ihrer Behinderung und die das Programm deswegen nicht beenden können, und zweitens diejenigen Schüler, welche sich für den Wechsel zu einem anderen Programm entscheiden. Einige Schüler brechen zudem das Programm ab, da ihnen die nötige Motivation fehlt.

EVA ist der Meinung, dass das AspIT-Programm in Vejle die Erwartungen von fünf Alumni per Gruppe nicht erfüllt hat, da die durchschnittliche Zahl an Alumni per Gruppe lediglich vier beträgt. Auf der anderen Seite haben die Partnerschulen jedoch eine sehr geringe Abbruchrate vorzuweisen. Alle Schulen sind sich in den Gründen für die Abbrüche einig.

EVA schätzt die Partnerschulen zudem gut informiert über die Gründe der Abbrüche ein. Die ist besonders nützlich, wenn es zu Aufnahmeprüfungen kommt, da es den Schulen hilft, das Aufnahmeverfahren auf einem gleichen Level zu halten.

### **4.3 Praktika**

Das Ausbildungsmodell beinhaltet insgesamt 24 Wochen Praktikum (auch VFU genannt). Die Schüler werden zwischen praktischen Lehreinheiten in den Partnerunternehmen und Unterricht in der Schule wechseln. Das übergeordnete Ziel ist dabei, dass die Schüler eine dauerhafte Festanstellung in dem Partnerunternehmen erhalten. Des Weiteren werden die Schüler spezifische Kompetenzen innerhalb ihres Schwerpunktes entwickeln und Teil eines professionellen und sozialen Arbeitsumfeldes werden. Die Schüler müssen das zweite Semester, das Qualitätssicherungsmodul 1 und das Anpassungstrainingsmodul im dritten Semester abschließen, bevor sie mit einem Praktikum beginnen können. Das Anpassungstraining fokussiert sich auf das individuelle Lernen und das Talent jedes Schülers. Danach werden die Schüler Praktika in einem oder mehreren Modulen, vom dritten bis zum sechsten Semester, absolvieren. Einige Schüler des AspIT-Programms in Vejle haben schon Praktika absolviert und auch die Partnerschulen haben mit der Praktikumsphase ihrer Schüler begonnen, welches nach dem gleichen Plan abläuft.

### **Wie Partnerunternehmen gefunden und gehalten werden**

Die Partnerschulen müssen genügend Partnerunternehmen für Praktika finden. Eines der Lenkungsausschussmitglieder bemerkt, dass diese Verantwortung in den Schulen liegt, da die Person, welche das Unternehmen besucht und den Kontakt aufrecht erhält, mit den Schülern, dem Programm und dem Unternehmen vertraut sein muss.

Erfahrungen aus Vejle zeigen die Wichtigkeit, das Unternehmen und den Schüler gut zu kennen, um ein passgenaues Praktikum ausfindig machen zu können. Daher ist es von außerordentlicher Wichtigkeit, einen perfekten Fit zwischen den Fähigkeiten des Schülers sowie den Praktikumsaufgaben im Partnerunternehmen zu finden.

Ein oder zwei Lehrer von jeder Partnerschule fungieren als Berater und stehen in Kontakt zu den Partnerunternehmen. Das heißt, dass sie zunächst den Kontakt herstellen mit dem Ziel einer Praktikumsvereinbarung und darüber hinaus unmittelbar vor Beginn des Praktikums, währenddessen sowie auch nach Abschluss mit dem Unternehmen in Kontakt stehen. Da diese Schritte auf lokaler Ebene stattfinden, organisieren die Partnerschulen diese Phase auf unterschiedliche Art und Weise, angepasst an die örtlichen Begebenheiten. Das Kompetenzzentrum unterstützt deren Arbeit, indem es den Lehrern anbietet, Erfahrungen mit dem Berater in Vejle auszutauschen, welcher über mehrjährige Expertise in dem Feld verfügt. Dieser ist zudem die Kontaktperson der Beratergruppe, welche sich regelmäßig für den schulübergreifenden Austausch guter sowie schlechter Erfahrungen trifft.

Bisher haben alle Schulen Partnerunternehmen für alle Schüler ausfindig machen können. Auch wenn hier und dort Zweifel aufkamen, so ist es alles in allem bisher gut verlaufen. Einer der Schulleiter erklärt: Das Praktikum sollte den persönlichen und beruflichen Bedürfnissen und Erwartungen des Schülers entsprechen, weswegen es etwas dauern kann, ein passendes Partnerunternehmen zu finden. Wir waren jedoch positiv überrascht, dass wir dies trotz derzeitiger Finanzkrise gut hinbekommen haben.

Allgemein herrscht Einigkeit darüber, dass es eine Herausforderung ist, Partnerunternehmen zu finden und zu halten, aber es funktioniert mit der richtigen Aufteilung von Ressourcen für den richtigen Zweck. Die Partnerschulen haben ihre Berater sorgfältig ausgewählt und sind sich im Klaren darüber, dass weitreichende Kenntnisse über den Arbeitsmarkt von äußerster Wichtigkeit sind.

EVA ist der Meinung, dass die Berater die Partnerunternehmen gut zu kontaktieren wissen, die Schulleiter und Lehrer es jedoch als sehr schwierig erachten, die Bedürfnisse und Erwartungen der Schüler den dazu passenden Partnerunternehmen zusammenzuführen. EVA hat Eindruck, dass die Berater hart und gleichermaßen daran arbeiten, neue Bereiche im Arbeitsmarkt ausfindig zu machen, welche den Fähigkeiten der AspIT-Schüler entsprechen, auch in Zeiten der Finanzkrise.

### **Organisation der Praktika**

Die Praktika werden nach den Erwartungen und Bedürfnissen der Schüler organisiert, weshalb jeder Praktikumszeitraum in seiner Länge und den Arbeitsinhalten variieren wird, sowohl im Unternehmen als auch in der Bildungseinrichtung. Nach dem Praktikum kehren die Schüler für eine weitere Einheit des Arbeitstrainings in die Schule zurück, um ihre professionellen und persönlichen Fähigkeiten zu definieren. Das Training gibt den Schülern die Möglichkeit, in der Praxis mit beruflichen sowie persönlichen Herausforderungen zu arbeiten, welche ihnen während der Praxisphase begegnet sind.

Es gibt Uneinigkeiten unter den befragten Lehrern und Schulleitern in Bezug auf die Notwendigkeit und Funktion des Arbeitstrainings. Das Praktikum ist eine Weise, um die Schüler vorsichtig aus dem sicheren Schulumfeld hinauszubewegen und den Herausforderungen im Berufsalltag zu begegnen. Ein Lehrer erklärt:

*„Der Vorteil eines Praktikums ist, dass wir die Schüler vorsichtig aus dem sicheren Umfeld der Schule hinausbewegen und ihn auch wieder zurückholen können. Ihre Bedürfnisse sind sehr individuell. Viele Unternehmen wollen darüber hinaus die Schüler halten, welches ein gutes Zeichen für unseren Erfolg ist.“*

Der Lehrer sieht im Arbeitstraining einen klaren Vorteil, dass es den Schülern dabei hilft, einige Kompetenzen für spezifische Felder zu erlernen. Andererseits würden manche Berater lieber mehr Zeit in den Unterricht des Praktikanten stecken. Einer der Berater erörtert:

*„AspIT wird es nicht gelingen, viel Wissen spezifisch für unser Unternehmen zu vermitteln, sondern eher generelle Bildung, welche für unseren derzeitigen Praktikanten nicht von großer Relevanz ist. Die AspIT-Lehrer können das firmenspezifische Wissen, das wir brauchen, nicht vermitteln. Deswegen ist es unserer Meinung nach ein großer Vorteil, wenn wir für die Praxislehre des Schülers verantwortlich sind.“*

Laut einigen Beratern wird sich die Chance auf eine Festanstellung signifikant erhöhen, wenn die Unternehmen die volle Verantwortung für den Unterricht und das Training übernehmen und somit beeinflussen können, welche Fähigkeiten vom Schüler übernommen werden sollten. Ein paar Unternehmen haben die Lehre bereits übernommen. Basierend auf den Interviews mit Lehrer, dem Schulmanagement und Unternehmen, kommt die EVA zu einigen gegensätzlichen Sichtweisen in Bezug auf die Verantwortlichkeiten für Unterricht und Training während des Praktikums. Im Falle von Unstimmigkeiten haben sich die Beteiligten jedoch auf eine Lösung geeinigt, die beide Seiten gleichermaßen befriedigen kann.

### **Empfehlungen**

EVA empfiehlt:

-dass das AspIT Kompetenzcenter die Organisation der Praktika und des Arbeitstrainings sowie deren gegenseitiger Einfluss näher betrachten sollte.

Die Empfehlung hat das Ziel klarzustellen, dass eine gemeinsame Entscheidung für eine Teilnahme aller Schüler am Arbeitstraining oder aber für ein individuelles Training für das jeweilige Praktikum (d.h. keine Teilnahme am Arbeitstraining der Schule) gefällt werden muss.

### **Absolventen über Praktika**

Die Schüler sind sich einig, dass das Praktikum für sie hilfreich war. Einige von ihnen nahmen es als eine große Herausforderung wahr.

-Tatsache ist, dass einige zu anderen Unternehmen wechseln mussten, bspw. aufgrund eines zu überfordernden Umfeldes in dem Unternehmen. Andere wiederum hatten sehr positive Erfahrungen und bekamen eine Festanstellung nachdem das Praktikum absolviert war.

Während des Praktikums entwickelten sich die Schüler sowohl beruflich als auch persönlich. Sie übernahmen eine Menge berufliches Wissen. Einer von ihnen erklärt:

*„Das Praktikum gab mir einen tiefen Einblick in mein zukünftiges Arbeitsfeld. Es hat nur eine kurze Weile gebraucht, um das Programm im Unterricht zu entwickeln. Das Unternehmen investiert Monate dafür, somit habe ich gelernt, wie man besser mit größeren Projekten umgeht. Ich habe viel über Aufgabenmanagement und Kommunikation zwischen den einzelnen Bereichen usw. mitgenommen.“*

Die Alumni haben das generelle Wissen aus dem Unterricht während der Praktika weiterentwickelt, wo sie Aufgaben im Rahmen ihres Fähigkeitsgebietes lösen mussten. Die meisten von ihnen fanden zudem, dass die im Unterricht erlernten Kompetenzen im Praktikum sehr hilfreich waren und dass die Chancen, diese Fähigkeiten im Praktikum weiterzuentwickeln, eine der besten Erfahrungen war.

Die Absolventen erhalten zudem ein besseres persönliches Verständnis über die Funktionsweise eines Unternehmens, welches im Einklang mit den Zielen des Praktikums steht. Einige nahmen es zwar als eine große Herausforderung wahr, neue Leute zu treffen, während andere es schwer fanden, einen Überblick über alle Aufgaben zu halten. Jedoch fühlen sie sich alle in den notwendigen Bereichen ausreichend unterstützt. Einige Schüler erhielten anfangs Unterstützung von ihrem Berater, die sie jedoch nach einer Weile nicht mehr brauchten. Sie alle merkten, dass sie unterstützt werden, wenn sie es brauchten. Alle Absolventen waren mit ihren Praktika zufrieden und fanden sie lehrreich. Sowohl AspIT als auch die Unternehmen haben die Erwartungen und Anforderungen der Studierenden erfüllt und boten die notwendige Unterstützung an, um Aufgaben zu lösen und ihren Weg in den Berufsalltag zu finden.

EVA hat den Eindruck, dass die Absolventen ihr Praktikum als hilfreich ansehen und dass sowohl berufliche als auch persönliche Herausforderungen in der bestmöglichen Art und Weise verbunden werden.

### **Bedarf und Motivation für die Aufnahme von AspIT-Praktikanten**

Vertreter der Unternehmen heben die drei Gründe hervor, einen Praktikanten des AspIT-Programmes aufzunehmen: soziale Verantwortung, eine gute berufliche Chance und die finanziellen Anreize. Einige von ihnen sehen die soziale Verantwortung als Hauptgrund an. Mehrere Unternehmen haben Richtlinien, welche allgemeingültig auf dem Arbeitsmarkt eingeführt wurden, welche sie dazu bewegt, soziale Verantwortung zu übernehmen und Arbeitsplätze für benachteiligte Personen anzubieten. Gemeinsam mit AspIT entstand eine gute Möglichkeit, diese Politik zu leben.

Die meisten Unternehmen schätzen die Fähigkeiten der AspIT-Praktikanten, da sie eine Reihe von Aufgaben, welche für andere Mitarbeiter schwierig zu bearbeiten waren, gelöst haben. Einer der Unternehmensvertreter erklärt:

*„Wir haben einige Aufgaben, die von unseren Mitarbeitern als langweilig betrachtet werden, so dass wir dachten, dass jemand aus dem AspIT-Programm an der Bearbeitung dieser Aufgaben interessiert sein könnte.“*

Einige der Unternehmen sehen daher gute Chancen in der Zusammenarbeit mit AspIT, da die Praktikanten Aufgaben, die sonst unbearbeitet bleiben würden, lösen können.

Einige heben den finanziellen Anreiz hervor, da einen AspIT-Praktikanten ihre Aufgaben mit einem niedrigeren Gehalt als andere Mitarbeiter bearbeiten. Im Allgemeinen stehen für die meisten jedoch die soziale Verantwortung und die Chance, bestimmte technische Aufgaben zu lösen, im Vordergrund und sind von größerer Bedeutung als der finanzielle Aspekt.

Die Interviews zeigen, dass die meisten Unternehmen sich vorstellen können, AspIT-Praktikanten einzustellen, um bestimmte Aufgaben zu lösen. Es wurde jedoch auch klar, dass die Unternehmen diese Möglichkeit zunächst sorgfältig prüfen müssen, bevor sie eine Festanstellung anbieten. Insbesondere, da sie nicht sicher waren, ob sie die entsprechende Unterstützung für die Praktikanten, sowohl beruflich als auch in Bezug auf soziale und physische Arbeitsbedingungen, bieten können.

### **Erfahrungen von Unternehmen**

Die Unternehmensvertreter erklären, dass sie gute Erfahrungen mit den Praktikanten haben und dass sie, wenn sie nicht schon einen AspIT-Absolventen eingestellt haben, dies auf jeden Fall in Erwägung ziehen. Sie sagen auch, dass die Einstellung zusätzliche Ressourcen erfordern, um den Praktikanten einzuarbeiten, was bei anderen neuen Mitarbeitern jedoch auch der Fall ist. Alle sind der Meinung, dass die gestellten Anforderungen an die Unternehmen in Bezug auf die Betreuung und Arbeitsbedingungen sehr vernünftig

sind. Die Interviews zeigen, dass die Unternehmen sehr unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des AspIT-Programmes hatten. Einige arbeiteten sehr gut mit AspIT zusammen und standen in regelmäßigem Kontakt mit den AspIT-Mitarbeitern.

Einer der Vertreter erklärt:

*„Ich denke, die Zusammenarbeit hat sehr gut funktioniert. AspIT sorgte gut für die Schüler und sie arbeiten gut mit den Unternehmen zusammen, sodass eine gute Verbindung zwischen den Schülern und den Unternehmen sichergestellt wird. Sie bieten auch eine gute Förderung in allen Bereichen an. Andere Unternehmen haben abweichende Meinungen - vor allem aufgrund eines Mangels an Kontakt mit AspIT-Mitarbeitern.“*

Einer der Unternehmensvertreter erklärt, dass der meiste Kontakt zu AspIT-Mitarbeitern vom Unternehmen ausging. Die Situation verbesserte sich jedoch, nachdem den AspIT-Mitarbeitern klar wurde, dass es ein Problem im Unternehmen gab und infolgedessen wurde die Firma mehr und mehr vertraut mit dem Programm. Einer der Absolventen erwähnte auch einen höheren Bedarf an Informationen von AspIT während des Praktikums, da die Dauer des Aufenthalts nicht wirklich klar war und es schwer war herauszufinden, wann sie für das Arbeitstraining zur Schule zurückkehren mussten. Ein Unternehmen drückte einen höheren Bedarf für Unterstützung im Umgang mit der Behinderung des Praktikanten aus:

*„Wir könnten etwas Unterstützung und mehr Informationen darüber gebrauchen, wie man am besten mit der Behinderung des Praktikanten umgehen kann. Die Behinderung machte es schwieriger für die Person, sich der Arbeitsumgebung anzupassen und mit anderen zusammenzuarbeiten, da es nicht Teil seiner beruflichen Fähigkeiten war.“*

Das Unternehmen möchte eine bessere Verbindung mit AspIT herstellen mit dem Ziel, dem Praktikanten mit den Herausforderungen der täglichen Arbeit mit dem Asperger -Syndrom am Arbeitsplatz zu helfen. Der Vertreter betont, dass einer externen Person diese Rolle zugeordnet werden könnte, da der Praktikant regelmäßig zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen wechselt und damit einiges wertvolles Wissen verloren gehen könnte, wenn ein interner Mitarbeiter dem Praktikanten folgt um ihn zu unterstützen. Die Vertreter bringen damit unterschiedliche Ansichten in Bezug auf die Zusammenarbeit mit AspIT zum Ausdruck. EVA glaubt, dies spiegelt die Vielfalt der Praktika wider. Keines der Unternehmen sah die Kommunikation mit AspIT als zu umfangreich an, was die Wichtigkeit einer guten und umfassenden Kommunikation zwischen den Parteien ausdrückt.

Alle Vertreter waren mit den professionellen Kompetenzen der Praktikanten sehr zufrieden und glauben, dass alle Aufgaben sehr gut gelöst wurden. Die meisten Vertreter finden auch, dass sie den Praktikanten einen guten Einblick in das Geschäftsleben gewährt haben. Einige sind jedoch immer noch der Meinung, dass die AspIT-Mitarbeiter mehr mit diesem Teil des Programms arbeiten hätten können. Allerdings kommen sie überein, dass das Wissen der Praktikanten über das tägliche Geschäftsleben im Allgemeinen sehr unterschiedlich ist, da sie alle Individuen sind. Die Unternehmen bevorzugen natürlich immer Menschen mit einem guten Sinn für das Geschäftsleben.

Insgesamt sind die Vertreter alle der Meinung, dass die Praktika eine erfolgreiche Erfahrung für ihr Unternehmen waren.

Einer von ihnen erklärt:

*„Ich glaube wirklich, dass diese Verbindung ein großer Erfolg ist. Es ist fantastisch Leute einzustellen, die sonst vielleicht von Vorruhestandsleistungen leben müssten und stattdessen nun einige der schwierigsten Aufgaben lösen können.“*

Mehrere Vertreter heben den sinnvollen Zweck der Einstellung eines AspIT-Schüler in dem Unternehmen hervor.

Einige andere Mitarbeiter waren ein wenig skeptischer am Anfang, aber sie wurde schnell mit dem Programm vertraut. Die Praktikanten wurden schnell Teil des Teams und fühlten sich persönlich und beruflich willkommen. EVA findet, dass die Unternehmensvertreter sind sehr positiv in Richtung des AspIT-Programmes und der ganzen Einrichtung geäußert haben. EVA findet das Bildungsprogramm auch sehr bedeutsam, auch wenn einige Unternehmen die Herausforderung, ein ideales Praktikum zu organisieren und eine reibungslose Kommunikation mit AspIT-Mitarbeitern zu erreichen, anmerkten.

### **Empfehlungen**

EVA empfiehlt:

- dass das AspIT-Kompetenzzentrum in den Erfahrungsaustausch tritt und dann überlegt, wie man gute und umfassende Kommunikationsstrategien mit den Unternehmen während der Praktika schaffen kann - mit dem Ziel zu gewährleisten, dass beide Parteien (Unternehmen und Praktikanten) eine reibungslose Kommunikation mit AspIT-Funktionen während des Praktikums erfahren.

### **Die Mentor -Kurse**

AspIT bietet einen Mentor-Kurs an, um Mitarbeiter von Unternehmen auszuwählen, die einen Praktikanten zur Unterstützung erhalten. Auf diese Weise können die Mitarbeiter über das Asperger -Syndrom und seine Anforderungen informiert werden, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Während des Kurses können die Mitarbeiter zusammenkommen und Erfahrungen austauschen mit Vertretern anderer Unternehmen. Die Interviews zeigen auf, dass alle Unternehmen angeboten haben, sich an den Mentor -Kursen zu beteiligen, aber nur etwa die Hälfte von ihnen tatsächlich das Angebot annahm. Diejenigen, die an den Mentor-Kursen nicht teilnahmen, erklärten, dass sie aus Mangel an Zeit und Ressourcen nicht erscheinen konnten, auch wenn sie es gerne getan hätten.

Es gibt unterschiedliche Meinungen unter denen, die an den Mentor-Kursen mitwirkten. Während ein Teilnehmer fand, dass es sehr informativ und nützlich was und man eine Menge über das Asperger-Syndrom lernen konnte, fand ein anderer, dass sein Unternehmen das auch gut ohne den Kurs geschafft hätte. EVA kommt zu dem Schluss, dass die Meinungen der Unternehmen über die Mentor-Kurse teilweise von dem Wissen der Mitarbeiter über das Asperger-Syndrom abhängen und teilweise von dem Verlauf des Praktikums. Wenn das Unternehmen gute Erfahrungen mit den Praktikanten gemacht hat, sehen sie keinen großen Bedarf für die Teilnahme an den Kursen, wenn sie hingegen Probleme und Herausforderungen erfahren haben, betrachten sie die Einrichtung skeptisch und möchten mehr Informationen darüber erlangen, wie eine Person mit Asperger-Syndrom in den Griff zu bekommen ist.

### **Herausforderungen**

Die Partnerschulen finden , dass die Arbeit mit der Suche nach der notwendigen Anzahl von Unternehmen gut vorangeht, es aber dennoch, wie die Interviews mit Lehrern , Schulleitern und Unternehmen zeigten, eine Reihe von Herausforderungen gibt. Die Lehrer glauben, dass der Prozess durch den Zustand der Wirtschaft bestimmt wird, so dass Unternehmen in Zeiten der Rezession nur begrenzte Ressourcen und Möglichkeiten zur Verfügung haben, um Praktikanten aufzunehmen. Aber nach Aussage einer der Berater war es leichter für die Mitarbeiter des AspIT-Programmes, die benötigte Zahl der Praktika während der Finanzkrise 2009 und 2010 zu finden, als für Mitarbeiter anderer Bildungsprogramme war. Im Allgemeinen sehen die Berater Zeiten der Finanzrezession jedoch als ein Problem für das AspIT-Personal, da der Erfolg des Programmes von ihrer Zusammenarbeit mit den Unternehmen abhängt.

Einige der Unternehmensvertreter glauben, dass die AspIT-Mitarbeiter von der Frage der sozialen

Verantwortung profitieren können, wenn sie in Kontakt mit neuen Unternehmen treten. Die Berater glauben, dass eine Zusammenarbeit zur Verbreitung von Informationen zum Asperger-Syndrom förderlich wäre. Die Chancen, Unternehmen für AspIT-Praktikanten zu erhalten, sind viel besser, wenn die Unternehmen mehr über sie und die Gelegenheit, ihre soziale Verantwortung zu praktizieren, erfahren. Interviews mit den Beratern zeigen zwei verschiedene Ansichten über die Folgen der Behinderung des Praktikanten für das Unternehmen. Einige denken, dass die AspIT-Mitarbeiter die Bedeutung von Asperger herunterspielen sollten, während andere meinen, sie sollten die Unternehmen detaillierter darüber informieren, dass Asperger eine Behinderung ist, die das Arbeitsverhalten der Schüler maßgeblich beeinflusst. Diese widersprüchlichen Ansichten können durch die Tatsache entstanden sein, dass die Praktikanten natürliche Individuen mit individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen sind. Sie reflektieren jedoch die Herausforderung den Unternehmen zu erklären, welche Folgen es hat einen Praktikanten mit Asperger-Syndrom einzustellen. Es kann schwierig sein, die richtige Balance zu finden, so dass AspIT die Unternehmen gründlich vorbereitet, um einen Praktikanten zu erhalten, jedoch ohne sie zu überfordern. Somit müssen sie nicht befürchten, nicht die notwendigen Ressourcen für den Umgang mit einem Praktikanten mit Asperger-Syndrom zur Verfügung zu haben.

Basierend auf den Interviews findet EVA, dass AspIT-Mitarbeiter sicherstellen sollten, dass die Unternehmen sich hinreichend über die Folgen des Asperger-Syndroms in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit des Praktikanten informiert fühlen.

### **Empfehlungen**

EVA empfiehlt:

- dass das AspIT-Kompetenzzentrum Informationsmaterialien produziert, die speziell die Unternehmen über das Asperger -Syndrom und die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit der Schüler informiert. Darüber hinaus sollte das Zentrum eigene Ansichten und Überlegungen zu den einzelnen Praktikanten aussprechen. Das Ziel der Empfehlung ist sicherzustellen, dass die Unternehmen ausreichende Kenntnisse über die Behinderung des Praktikanten erhalten, so dass sie besser vorbereitet sind für die Organisation des Praktikums und später einer eventuellen Anstellung.

### **4.4 Beschäftigungsquoten**

Wie bereits erwähnt gibt es 20 Absolventen des AspIT-Programmes in Vejle und bisher 12 von ihnen haben einen Job (vgl. Tabelle 2 und 3). Alle Absolventen arbeiten in Teilzeit unter normalen Bedingungen oder in einem flexiblen Job oder dergleichen. Sie arbeiten in verschiedenen Unternehmen, z. B. in Schulen, in Service- oder IT-Unternehmen.

#### **Ansicht der Absolventen über Beschäftigungsquoten**

Alle befragten Absolventen sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Einer von ihnen hat beschlossen, eine Hochschulbildung fortzusetzen und ist sehr glücklich mit dieser Entscheidung und den Herausforderungen, welche ihm begegnen. Die eingesetzten Absolventen arbeiten in Teilzeit, d.h. 24 bis 30 Stunden pro Woche und jeder ist glücklich mit dieser Lösung. Einer von ihnen erklärt:

*„Eigentlich hätte ich mir fast gewünscht, ich hätte weniger Arbeitsstunden in dieser Phase, denn mein Job erfordert viele psychische Ressourcen.“*

Auch wenn eine Festanstellung viele Ressourcen erfordert, schätzt jeder die Herausforderung und fühlt sich am Arbeitsplatz und mit den Arbeitsaufgaben sehr wohl. Sie wurden von den Unternehmen sehr gut aufgenommen und sind gut in die Arbeitsgemeinschaft integriert. Die Unternehmen haben ihre Bedürfnisse berücksichtigt und haben gute physische Bedingungen für sie geschaffen, z. B. Kleinere Büros mit wenigen Mitarbeitern um sie herum. Sie bekamen zunächst einfache Aufgaben, so dass sie Zeit hatten, um sich mit

der Arbeit vertraut zu machen. Die Schüler denken, AspIT hat ihnen eine Reihe von Möglichkeiten eröffnet, die sie vorher nicht kannten.

Einer der beschäftigten Absolventen erklärt:

*„Ich glaube nicht, dass ich meinen Job hätte, wenn ich nicht das AspIT-Programm abgeschlossen hätte. Die Ausbildung hat mir wirklich einige Türen geöffnet.“*

EVA glaubt, dass das AspIT-Programm von besonderer Bedeutung für die Absolventen ist, da sie alle das Gefühl haben, dass es ihnen einige Türen geöffnet hat. Es ist zum Teil harte Arbeit, um Teil eines Unternehmens zu sein, und die meisten wollten nicht mehr Stunden, als sie ohnehin schon haben, arbeiten. Dennoch ist die Arbeit sehr befriedigend und verbessert ihre Lebensqualität, die sie wirklich zu schätzen wissen.

### **Gründe für eine AspIT Absolvent zu beschäftigen**

Die Unternehmen sind aus zwei Gründen motiviert, einen AspIT-Absolventen zu beschäftigen: Sie bekommen die Gelegenheit, einige spezifische technische Aufgaben gelöst zu bekommen, und sie können das Gefühl der Übernahme von sozialer Verantwortung bekommen. Die Gründe gehen Hand in Hand mit den Gründen, einen Praktikanten aufzunehmen.

Der Absolvent ist bereits zuvor als Praktikant in der Firma gewesen, bevor er oder sie eingesetzt wird. Wenn das Unternehmen ihre Praktikanten nach dem Praktikum nicht fest beschäftigen, wird ein weiteres Praktikum in einem neuen Unternehmen im Einvernehmen mit der örtlichen Gemeinde organisiert, so dass das Bildungsprogramm in Wirklichkeit erweitert ist.

Die Unternehmensvertreter erklären die Bedeutung der Kenntnisse des Praktikanten gut, bevor er oder sie eingesetzt wird, so dass das Praktikum relevant für die weiteren Berufsfelder ist. Die anderen Mitarbeiter kennen die Absolventen und können seine Fähigkeiten einschätzen, um verschiedene Aufgaben zu lösen. Einer der Vertreter erklärt:

*„Wir haben unseren Praktikanten während des Praktikums sehr gut kennengelernt und mit vielen von unseren Aufgaben vertraut gemacht. So war es ganz einfach, den nächsten Schritt zu machen und ihn anschließend fest zu beschäftigen.“*

Wenn das Unternehmen weiß, dass der AspIT-Absolvent bei der Lösung einer Reihe von konkreten Aufgaben helfen kann, so ist die Motivation einer Festanstellung natürlich viel größer. Der Absolvent löst häufig bestimmte IT-Aufgaben, die andere Mitarbeiter zu langweilig finden, wie Routinearbeiten. Dieser Motivationsfaktor steht im Einklang mit der Motivation, Praktikanten aufzunehmen.

Darüber hinaus fügen sich mehrere Unternehmen einer sozialen Verantwortung, einen Absolventen von AspIT zu übernehmen, weil sie einer Person dabei helfen wollen, die Qualität und Bedeutung des Lebens zu finden.

### **Erfahrungen aus den Unternehmen**

Vertreter der Unternehmen glauben, dass AspIT ein großer Erfolg ist und freuen sich, einen neuen Mitarbeiter aus dem AspIT-Programm gewonnen zu haben. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer als Praktikant tätig war, ist natürlich ein Vorteil, weil er oder sie schon mit der Arbeit vertraut ist und die richtigen Fragen stellen kann. Die Aufgaben sind nicht mehr so konkret wie im Praktikum, da der Absolvent wird mehr und mehr unabhängig wird.

Die Unternehmensvertreter sind allesamt mit den IT-Qualifikationen der Absolventen sehr zufrieden. Einer von ihnen sagt, dass ein Fortbildungskurs benötigt wurde, den jedoch alle neuen Mitarbeiter brauchten. Die meisten von ihnen sind auch mit dem Einblick der Absolventen in den normalen Geschäftsalltag und ihrer Fähigkeit, mit anderen zu interagieren, sehr zufrieden.

### **Herausforderungen**

Alle Unternehmensvertreter fanden die Zusammenarbeit mit AspIT zufriedenstellend und äußerten sich positiv darüber, dass die Mitarbeiter bei AspIT eine gute Verbindung zwischen dem Studenten und dem Unternehmen herstellen. Diejenigen, die Absolventen angestellt haben, begegneten auch einige Herausforderungen. Eines der Unternehmen hatte z.B. einige Probleme mit der Gemeinde, da es schwierig war, eine Genehmigung für die Anstellung des Absolventen in einem flexiblen zu erhalten.

Die Interviews zeigen auch eine andere noch größere Herausforderung auf, welche mit der Einstellung eines AspIT-Absolventen auftreten kann, nämlich das Fehlen eines angemessenen Follow-up. Einige Vertreter möchten ein besseres Follow-up von den AspIT-Mitarbeitern sehen, um die Fortsetzung der Beschäftigung des Absolventen gewährleisten zu können. Die Vertreter der Meinung, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Regel auf dem gleichen Niveau bleiben und dass die Unternehmen eine gewisse Unterstützung brauchen könnten, um sie zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu bewegen, so dass sie einen Wert auf dem Arbeitsmarkt haben. Das AspIT-Programm ist spezifisch ausgerichtet in dem Sinne, dass die Schüler für ein bestimmtes Unternehmen ausgebildet werden, so dass sie anfällig gegen Veränderungen, Firmenpleiten, Marktschwankungen usw. sind. Das könnte gelöst werden, zumindest bis zu einem gewissen Grad, wenn die AspIT-Mitarbeiter regelmäßig den Beschäftigungsquoten und Beschäftigungsverhältnissen der Absolventen folgen, um die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

EVA findet, dass die Absolventen viel profitieren würden, wenn die AspIT-Mitarbeiter regelmäßig den Beschäftigungsquoten und Arbeitsbedingungen folgen würden, nicht nur um ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung zu unterstützen, sondern auch, um die Unternehmen bei der Herausforderung zu unterstützen, einen AspIT-Absolventen im Team zu haben. Dies könnte auch dazu beitragen, dass AspIT seine Geschäftsziele besser erfüllen kann.

### **Empfehlungen**

EVA empfiehlt

- dass das AspIT-Kompetenzzentrum in systematischer Weise und in Zusammenarbeit mit den Unternehmen die Arbeitssituation der Absolventen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Kompetenzentwicklung und Herausforderungen beobachtet.

Das Ziel ist es, einen laufenden Fokus auf die Kompetenzentwicklung des Absolventen zu legen, um die fortlaufende Attraktivität für den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.