
Blended Remote-Praktika in IT-Unternehmen

Christine Baumgartner, Sebastian Albrecht, Paula Kloe-
den und Christine Ihnen

*ITONBOARD "IT community onboarding programme: vocational orientation for young people", ein Erasmus+ Projekt mit Unterstützung der Europäischen Kommission fi-
nanziert*

Onboarding in Remote arbeitenden Unternehmen

Ein Leitfaden für Unternehmer, Manager und ITler*innen.

Ein Praktika bietet eine gute Möglichkeit junge Talente zu finden. Lernen Sie, wie sie Praktikanten erfolgreich in ihren Alltag einer Remote Firma integrieren können.



Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	4
2	Foreword: Erasmus+ Project ITONBOARD	4
2.1	About the person	6
3	Was ist Remote Work?	7
3.1	Definition	7
3.2	Experience – Best Practice Examples – Interview mit Stakeholder	7
3.3	Digital Infrastruktur	11
3.4	Remote Arbeitsprozess — Zusammenfassung	11
4	Warum ein Praktikum anbieten?	14
4.1	Wie sind Unternehmen aufgestellt, die Positive Erfahrungen mit Praktika gesammelt haben?	14
4.2	Welche Arten von Praktika gibt es?	16
4.3	Warum es so wichtig ist Praktika anzubieten?	16
4.4	ITONBOARD Experten-Interviews	17
5	WIE? - Wichtige Grundlagen eines BLENDED REMOTE PRAKTIKUMS	18
5.1	Didaktische Grundlagen in einer blended Lernumgebung	18
5.1.1	Definition	18
5.1.2	Didaktisches Konzept	18
5.2	Die Grenzen von blended Remote Praktikum oder von Remote Arbeit	21
5.3	Die Vermittlung der Philosophie von freier und Open Source Soft- ware und die Verantwortung als Softwareentwickler*in	22
6	Modell eine BLENDED REMOTE PRAKTIKUMS	24
6.1	Vor dem Praktikum	24
6.1.1	Die passenden Praktikant*innen finden	24
6.1.2	Den richtigen Zeitpunkt finden	24
6.1.3	Tipps zum Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgespräch sowie die wichtigsten Informationen - insb. rechtliche und soziale	25
6.1.4	Frage der Unterkunft in der Präsenzphase	26
6.1.5	Fragen der Voraussetzungen zur remote Arbeit	27
6.2	Währenddessen	29
6.2.1	Begrüßung, Einführung in den Betrieb	29
6.2.2	Informationen zu den Arbeitsprozessen	29
6.2.3	Motivation aufrechterhalten. Begleitendes Feedback	30
6.3	Nach dem Praktikum	30
6.3.1	Abschluss Interview	30
6.3.2	Bescheinigung/Zeugnis im Rahmen einer Erasmus+ Mo- bilität	30
6.4	Ein Auslandspraktikum im Rahmen von Erasmus+	31

7	BLENDED REMOTE PRAKTIKUM — Zusammenfassung	32
7.1	Was sind die wichtigsten Einflussfaktoren bei der Umsetzung eines Remote Praktikums?	32
7.2	Welche Aufgaben/ Arbeitsmethoden im Praktikum sind remote machbar und welche sind sinnvoller in Präsenz?	32
7.3	Was sind die wichtigsten Eigenschaften, die über Erfolg und Misserfolg entscheiden?	33
7.4	Welche Elemente sollte ein Remote Praktikum beinhalten? . . .	33
8	Afterword by Paul Roeland	34
8.1	About the person	36
9	Lizenz und Rechtliches	37

1 Einführung

Mit dem Konzept eines Blended Remote Praktika begaben wir uns auf Neuland. Wir mussten für unsere Recherchen viele Mosaiksteine aus verschiedenen Welten sammeln. Wir verbanden Best Practice Beispiele von IT Firmen zu Remote Work, Kenntnisse zu Praktika im generellen, Praktika im Kontext von Erasmus+, Erfahrungen zu E-Learning und zu Stipendien für Online-Studenten-Projekte.

Zum Thema Remote Work interviewten wir Geschäftsführer*innen und Mitarbeiter*innen von Firmen, die remote arbeiten.

- Kitconcept/ Deutschland — Tim Stollenwerk
- Six feet up/ USA — Chrissy Wainwright
- Syslab/ Deutschland — Alexander Pilz
- Niteo/ Slowenien — Nejc Zupan

Zum Thema E-Learning und Blended Learning führten wir Befragungen mit Lehrer*innen und Schüler*innen in den Teilnehmerländern durch.

Paul Roeland, Organisator vom Google Summer of Code für das Opens Source CMS Plone, erklärte uns das Konzept und erzählte uns von seinen praktischen Erfahrungen mit dem weltweiten Online-Studentenprojekt von Google, indem Studenten ein Sommer lang bei Open Source Projekte mitentwickeln.

Zur wissenschaftliche Untermauerung unseres Konzeptes konnten wir den Wirtschaftspädagogen Univ.Prof. Bernd Gössling von der Universität Innsbruck gewinnen, Experte für berufliches Lernen, der uns auf wichtige pädagogische Aspekte aufmerksam machte.

2 Foreword: Erasmus+ Project ITONBOARD

by Prof. Bernd Gössling

Up to now, internships have typically taken place at an office. Those who “go” to the internship physically change location. Learners leave the classroom to gain new experience, for example at a company workplace. In contrast, a remote internship, which takes place at a distance and where the interns stay at home, is hardly considered a real internship by many.

The common criticism of remote work placements is that there is a lack of opportunities for personal exchange, short walking distances to make arrangements or to get support for tasks that are being done independently for the first time; a lack of opportunities to feel part of the working community, a lack of space to share the experience of having done something together. This criticism could also be applied to remote work in general.

However, there are areas where remote working has been very successful for many years, especially in the IT sector. Companies with links to the open source community, which has always practised the remote working mode, are



considered pioneers. Here, solutions have been developed to deal with the disadvantages which remote working can bring. There are companies that, due to positive experiences with different variants of remote working and home office, have already dispensed with fixed offices and space for face-to-face work for many years.

If these companies offer an internship, the same applies to the interns as to all other employees: Workplaces in presence are not available, digital communication and cooperation tools are used for collaboration. Instead of ad hoc arrangements in the open-plan office, there are fixed times for conversations via video conferencing systems for daily coordination, the conversation at a colleague's desk is, among other things, replaced by digital communication channels for direct communication. Staff management takes place via fixed video appointments for personal discussions, project management via transparent work organisation, for example with agile methods such as Scrum. Spaces for interpersonal interaction are created through "blended" elements, i.e. long-term, compact presence phases in which there is space for team development, comprehensive agreements and participation in far-reaching decisions.



Where blended remote working functions, it is not just because of a technical matter, but part of a lived corporate culture that takes up the needs and requirements of employees. A blended remote internship can also become a rich work experience under such conditions.

This is where the ITonboard project comes into play. Experiences of companies that have been practising and developing innovative concepts for blended remote work for a long time are generalised and made available in a guideline to all those who, coming from a culture of presence work, want to further develop their corporate culture and work organisation in the direction of remote work. Thus, the project results are particularly relevant for those who have gained initial experience with remote internships as an emergency solution, especially during the lockdown phases caused by the pandemic, but are now unsure how they want to realign the relationship between working in presence and working remotely. In a very practical way, it is also discussed that common fears, such as productivity losses with remote work or negative effects of spatial and temporal flexibility on the employees themselves, do not have to come true.

It is about comprehensive issues that go far beyond the technical side of remote work and also address, for example, the design of work tasks in the internship, personnel management and corporate culture, the goals of an internship, the technical requirements as well as the already existing professional and interdisciplinary competences of the learners. The approaches developed in the ITonboard project are already relevant for many companies, especially in the IT sector, that simply cannot offer a face-to-face internship because they simply do not have a building to go to for work. A blended remote internship is not a makeshift solution here, but the counterpart to a presence internship in a presence company.

The project results are therefore exciting for all those who are responsible for questions of training and recruiting young people in an environment of blended remote work. For those who are concerned with realigning the relationship between face-to-face and remote work in their company, the results can be a

stimulus to look at new internship models and to further develop their own internship supervision.

2.1 About the person

Bernd Gössling holds the endowed professorship for business education with a focus on vocational education and training research at the Institute for Organisation and Learning at the University of Innsbruck. He studied business administration and business education at the University of Paderborn and the University of Potchefstroom, South Africa. After graduating, he worked in business development at an IT company in Norway. He then became a research assistant in business education at the University of Paderborn, where he completed his doctorate with distinction in 2013. In the following post-doctoral phase, he became managing director of the Centre for Vocational Education and Training (CeVET) and took on substitute professorships for vocational and business education at the University of Osnabrück and at Leuphana University Lüneburg. Bernd Gössling researches at the interface of economics and pedagogy. His activities within VET research are directed towards core topics of business education with a special focus on in-company training, apprenticeship training, curriculum development and the change of VET institutions. The different research topics are linked by an interest in vocational teaching/learning processes and their didactic design. In his most recent research, he is investigating the implications of the digital transformation for methods and objects of VET, the connection between changes in the world of work and the qualification of skilled workers, as well as possibilities for innovation that arise for VET from the adaptations in the context of the COVID-19 crisis.

3 Was ist Remote Work?

3.1 Definition

Seit der Pandemie hat fast jede/r von uns Bekanntschaft mit Home Office gemacht. Ad hoc wurden Privaträume zu Büros umfunktioniert. Möbel wurden herumgeschoben, neue Schreibtische und Stühle wurden anstatt der gemütlichen Couch aufgestellt. Für das neue “Home Office” wurden neue Laptops, Headsets, Monitore bestellt, Kommunikations und Kooperations Softwares wie Zoom, Google Meetings, Jitsi, Slack, MS Teams, Big Blue Button und so weiter installiert. Und schon ging es los mit der Arbeit von zu Hause aus. Der analoge Arbeitsprozess wurde einfach eins zu eins digital umgesetzt.

Das ist nicht das, was wir hier unter Remote Work verstehen!

Telearbeit ist ein Begriff, den wir auch schon aus der Zeit vor der Pandemie kennen. Er beschreibt aus arbeitsrechtlicher Hinsicht ein regelmäßiges Arbeiten von zu Hause aus. Dies in Abgrenzung zum Homeoffice, unter dem man das gelegentliche Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz als dem Gebäude des Arbeitgebers versteht.

Hier geht es aber weder um eine arbeitsrechtliche Einordnung noch um eine Analyse vom “Home Office” so wie wir sie es aus der Pandemie kennengelernt haben.

In der IT- Branche, insbesondere in der Open Source Welt, ist die Zusammenarbeit über moderne Webtechnologien über Länder und Kontinente hinweg, schon lange vor der Pandemie eine alltägliche Gewohnheit.

Manche IT Firmen kultivierten diese Arbeitsweise für sich selbst. Wir haben Interviews mit IT-Firmen durchgeführt, die jahrzehntelang Arbeitsprozesse entwickelten und optimierten um eine ortsunabhängige, qualitätsvolle und teambildende Arbeitsumgebung zu schaffen.

Im weiteren Verlauf des Leitfadens werden wir diese Arbeitsumgebung als Grundlage für eine Praktikums Umgebung verwenden.



Blended Remote Work in diesem Sinne bedeutet die Anwendung von Arbeitsprozessen, die für eine ortsunabhängige kollaborative und teambildende Arbeitsumgebung entwickelt und optimiert wurden und gleichzeitig auch Ort und Zeit für gemeinsame Präsenzphasen einplanen.

3.2 Experience – Best Practice Examples – Interview mit Stakeholder

Wir konnten Firmen, die sich auf Remote Work spezialisiert haben, für Interviews gewinnen und einen Einblick in ihre reichen Erfahrungen bekommen.

Wir möchten hier zwei Firmen im Besonderen herausgreifen und von ihren Erfahrungen berichten.

Die erste Firma ist Syslab und sitzt in München, Deutschland. Die Firma besitzt zwar noch ein kleines Büro, das aber hauptsächlich nur mehr für administrative Zwecke genutzt wird. Die Kernaufgabe der IT- Firma, die Softwareentwicklung, wird von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen remote von ihren Hei-

matorten aus ganz Europa erledigt. Die Firma zählt bis zu 10 Mitarbeitern*innen. Regelmäßig, täglich und wöchentlich, schalten sie sich aus Deutschland, Österreich, Spanien, Italien und Irland remote zusammen. Über zehn Jahre lang, so erzählte uns der Geschäftsführer Alexander Pilz, wurde an dem Prozess gearbeitet, der es den Backend- und Frontend Entwickler*innen erlaubt, von zuhause aus zu arbeiten und damit den Mitarbeitern*innen eine einzigartige Life-balance ermöglicht. Das Konzept geht auf, denn trotz- oder gerade deswegen ist die Firma erfolgreich.

Wir haben gefragt, wie das funktionieren kann. Wie kann man die menschliche Kommunikation, die auf eine lange verbale und nonverbale Evolution aufgebaut ist, remote reduzieren? Gerade in der Softwareentwicklung können mangelnde Kommunikation und Missverständnisse zwischen den Entwicklern zu katastrophalen Ergebnissen führen. Welche Arbeiten funktionieren gut dezentral und remote und welche nicht? Wie kann man aus lauter dezentralen Mitarbeitern ein Team machen und Vertrauen aufbauen? Diese und noch mehr Fragen beschäftigten uns.

„Jeden Morgen um 10 Uhr treffen sich bei Syslab alle zum täglichen 15-minütigen Austausch im Jitsi „Das wird nur ganz, ganz selten ausgesetzt. Da muss wirklich etwas passieren“ sagt Alexander Pilz.

Die Firma arbeitet mit SCRUM, dem Vorgehensmodell zur agilen Softwareentwicklung und hat diese Methode im Laufe der Jahre an ihre Bedürfnisse angepasst. So gibt es neben den täglichen Treffen einen zweiwöchigen Sprint (ein Art Controlling) mit Planning, Retro und Review. Dabei ist dem Chef die Qualität der Treffen sehr wichtig.

„Wir sorgen dafür, dass bei einer Retro auch was rauskommt. Also nicht nur palavert wird, sondern in irgendeiner Form mindestens eine Aufgabe rauskommt, an der man dann im nächsten Sprint arbeitet. Es gibt also in jedem Sprint auch einen Slot, wo man an internen Prozessen arbeiten kann!“

Trotz der kurzen Sprints mit nur zwei Wochen, gibt es nach einer Woche einen internen Review, indem geschaut wird, wie es läuft, damit schnellstens nachkorrigiert werden kann oder Arbeiten anders verteilt werden. Neben den regelmäßigen Remote-Treffen aller Mitarbeiter, setzt die Firma auf Pair Programming und Pair Working im Allgemeinen.

„Was dazu führt, dass das Wissen viel, viel besser verteilt ist“ ist sich Alexander Pilz sicher.

Ein Beispiel ist der wöchentliche Design Call, in dem Front- und Backend Entwickler in einer intensiven make “up hour” für mehrere Stunden zusammenarbeiten.

„Denn wir haben festgestellt, die Sprache der Designer und die Sprache des Entwicklers komplet unterschiedlich sind. Ja, also muss man sie tatsächlich zusammen zwingen. Es sind wie zwei gleich gepolte Magneten. Und da muss man Verständnis schaffen, auf beiden Seiten“, erzählt uns der Chef von Syslab.

Aber das wichtigste Treffen ist dem Chef das wöchentliche “One on Ones”.

„Ich spreche jede Woche mit jedem Entwickler eine halbe Stunde. Über alles Mögliche, was anfällt. D.h. anstatt eine “Open Doors Policy” zu fahren, wo einfach jeder jederzeit stören kann, was ja auch nicht unbedingt produktiv ist, hat jeder jede Woche einen halbstündigen Slot. Und da weiß man dann, wenn irgendetwas los ist. Man muss nicht sofort drüber reden, aber man weiß, ich kann in den paar Tagen dieses Thema anbringen und besprechen. Und das sorgt für sehr, sehr viel Verständnis und sehr, sehr viele Möglichkeiten nachzusteuern. Darauf möchte ich nicht mehr verzichten!“

Wie sieht es mit dem Zwischenmenschlichen an der Kaffeemaschine aus, haben wir gefragt. Tatsächlich verfügt die Firma Syslab über einen Chatraum, der “Kaffeemaschine” heißt. Dort können sich die Mitarbeiter austauschen und über Gott und die Welt reden. Dieser Raum beinhaltet auch einen Link zu einer Videokonferenz, auf den man jederzeit drücken und alle treffen kann, die gerade in diesem Raum sind.

„Und wenn man da gerade Mittag macht, kann man gemeinsam am Rechner sitzen, futtern und ein bisschen tratschen.“ schmunzelt der Chef.

Treffen sich die Mitarbeiter auch In-Real-Life? Gibt es Präsenzphasen, haben wir die Firma gefragt.

„Die Koordination von Real-Life Treffen ist manchmal schwierig, meint der Chef. Das heißt, die Planung von solchen Zusammenkünften aller Leute ist aufwendig. Aber ein-, zweimal im Jahr haben wir es vor Corona gemacht. Wir haben versucht, einen Sprint (hier ist ein in real life Treffen von Pythonentwicklern gemeint) hinzubekommen, wo man auch größere Nüsse knacken kann, was deutlich besser funktioniert, wenn man viel miteinander reden kann.“

Für die Remote Firma Niteo (Slowenien) von Nejc Zupan, sind Präsenzphasen oder In-Real-Life (IRL) Meetups, wie es die Niteos nennen, ein wesentlicher Teil ihres Blended Remote Prozesses.

Die Firma Niteo hat, ähnlich wie Syslab, vor mehr als zehn Jahre begonnen, einen ausgeklügelten Blended Remote Prozess zu entwickeln und hat sich dabei ebenso an Scrum orientiert. Im Gegensatz zu Syslab arbeiten bei Niteo aber Entwickler aus der ganzen Welt zusammen — von Europa über Amerika bis in den vorderen Orient, Indien und Südostasien.

Der Arbeitsprozess bei Niteo ähnelt in vieler Hinsicht dem von Syslab. Aber eine Besonderheit sind die In-Real-life-Meetups, die zweimal im Jahr (Januar und Juni) stattfinden. Alle Entwickler werden extra von der Firma zu einer gemeinsamen Arbeits-Urlaubs-Woche eingeflogen. Trafen sich die Niteos noch vor Corona in unterschiedlichen Gegenden von Bangkok bis Marrakesch, verfügt die Firma inzwischen über ihr eigenes Urlaubs/Arbeits Domizil auf Lanzarote. Das Meeting dient einerseits um Strategien und Unternehmensfragen im

Team zu diskutieren und zu klären, andererseits um Freundschaften und den persönlichen Kontakt zu pflegen. Die Anwesenheit wird erwartet.

Aber das Urlaubsfeeling zu den IRL-Treffen sollte nicht hinwegtäuschen. Denn der Remote-Arbeitsprozess von Niteo ist sehr ausgeklügelt und effizient. Nicht umsonst präsentieren die Niteos stolz ihren Prozess in einem öffentlich zugänglichen Handbuch auf Github.

Der Arbeitszyklus bei Niteos läuft vierzehntägig:

- Er beginnt jeden zweiten Dienstag mit dem Review — Ergebnisse und Rückblick der Arbeiten — und setzt dann Mittwochs mit der Planung der kommenden zwei Arbeitswochen fort. Wobei aufgrund der Größe der Firma, die Treffen in einen allgemeinen Videokonferenzraum und anschließend in einem eigenen Chatraum pro Projekt stattfinden.
- Jeden Montag und Donnerstag findet um Punkt 12 Uhr via Zoom für alle ein Standup Meeting statt und danach folgen die einzelnen Standups pro Projekt. Dem montäglichen Standup Meeting vor dem Review am Dienstag kommt eine eigene Aufgabe hinzu. Die Entwickler sind aufgefordert, sich gegenseitig Hilfe anbieten, um offene Aufgaben vor dem Review schließen zu können. Dies gehört zur Firmendevise.
- Jeden zweiten Donnerstag (in der Woche der Scrum Meetings) gibt es einen Austausch der Entwickler mit Lightning Talks und technischen Diskussionen (min 60 Minuten). Dadurch wird das Wissen in der Firma verteilt und im Sinne von Open Source vermehrt.
- In jedem Quartal wird das letzte Quartal überprüft, reflektiert und das neue Quartal geplant. Es gibt drei Aufgaben für die vierteljährliche Überprüfung und Planung: Partnermeeting, vierteljährliche Überprüfung und All-Hands-Meeting.
- Das persönliche Gespräch mit dem Chef bzw. dem Vorgesetzten darf im Remote Arbeitsprozess von Niteo auch nicht fehlen. So gibt es alle zwei Wochen ein persönliches Gespräch für jedes Teammitglied mit einem Senior im Kaffeehausstil. Das Gespräch erfolgt via Zoom oder telefonisch. “Catch up meetings”, wird es bei Niteo genannt.
- Neben den regelmäßigen Pflichttreffen via Zoom gibt es eine laufende Kommunikation über Github Notifications. Diese soll von allen Mitarbeitern jeden Tag gecheckt werden. Die ad hoc instant Kommunikation läuft via Slack.
- Je nach Bedarf und regionalen Möglichkeiten treffen sich die einzelne Mitglieder 1 bis 2 mal im Monat auf lokalen Konferenzen oder zum Mittagessen.

Es ist erstaunlich, wie sich die Arbeitsprozesse trotz unterschiedlicher Entwicklung ähneln, sodass daraus Grundprinzipien entwickelt werden können.

3.3 Digital Infrastruktur

Seit den 80igern wurden zur gemeinsamen ortsunabhängigen Softwareerstellung und Kommunikation insbesondere in den und für die Communities viele neue Tools entwickelt. Von einfachen textbasierten Chat über verteilte Source-Code-Versionierung, kollaborative Projektmanagement Tools und Videokonferenz Software bis hin zu den heutigen konsolidierten Softwarelösungen, die mehrere dieser Teilbereiche integrieren.

Chronologisch entwickelten sich seit den frühen 70/80ern folgende Tools:

- In der Anfangszeit gab es nur IRC (Internet Relay Chat), Nachrichten (NNTP), E-Mail (nur letzteres hat bis heute überlebt),
- Danach kamen gemeinsame Quellcodeverwaltung und Versionierung, früher CVS, dann SVN, Mercurial, heute GIT,
- Schwarze Bretter, Foren,
- Issue Tracker, Projektmanagementsoftware,
- Unterschiedliche andere Textchats,
- Voice chat (1:1, dann N:N),
- Integrierte Webplattformen auf der Basis von Quellcodeverwaltungsoftware (Gitlab, GitHub, Bitbucket, ...),
- Videochat, Screen sharing, Videokonferenzen,
- Virtuelle Whiteboard wie zB Kanban tools,
- Konsolidierende Kommunikationstools (Slack, Discord, ...), Continuous Integration (CI) and Continuous Delivery/Deployment (CD),
- Die genannten integrierten Webplattformen konsolidierten dann immer mehr Features (issue tracker, project management, Kanban boards, CI/CD, ...),
- Das Deployment wurde mehr und mehr virtualisiert (Docker, Kubernetes),
- Dies führte dann zur Jobdescription von DevOps,
- und One-Stop-Shop.

Heutzutage kann man die genutzten digitalen Tools grob einteilen in:



- gemeinsame Source-Code-Verwaltung und Issues Tracker wie Gitlab, Github und Bitbucket mit Jira
- direkte Kommunikationstools wie Videokonferenzen zb Zoom, Jitsi or BigBlueButton
- konsolidierte Kommunikationstools wie zb Slack und Discord
- Projektmanagement Tools wie zb die vielen Kanbanboards
- Kollaborationstools für die inhaltlichen architektonische Planung und Brainstorming zur Softwareerstellung wie zb. das Miroboard oder Figma

3.4 Remote Arbeitsprozess — Zusammenfassung

Die Arbeitsprozesse von Syslab und Niteo weisen viele Parallelen auf, obwohl beide Unternehmen ihre Prozesse in jahrzehntelanger Erfahrung unabhängig voneinander entwickelt und optimiert haben.



- Der allgemeine Prozess der Softwareentwicklung dauert nicht länger als 14 Tage.
- Alle 14 Tage werden die Ergebnisse der letzten 14 Tage in Remote-Konferenzen gemeinsam präsentiert und besprochen und die Planung für die nächsten 14 Tage durchgeführt.
- Zwei Tage während des Prozesses gibt es fast täglich einen obligatorischen Jour Fix “Standup Meetings” über das Konferenztool.
- Daneben gibt auch Gitlab oder Slack für Ad-hoc-Kontakte mit der Verpflichtung, die News auch tagesaktuell einzusehen.
- Unabhängig vom allgemeinen Ablauf finden in wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Abständen persönliche Gespräche sogenannte “Catch-up Meetings”, zwischen den Mitarbeitern und dem Chef oder Seniorpartner statt.
- Der “Design Call”, in dem Frontend und Backendentwickler*innen zum Austausch sich treffen, ist in manchen Firmen verpflichtend.
- Optional kann es auch Entwicklertreffen “Developer Sessions” geben, indem die Entwickler*innen Zeit zum technischen Austausch und Form von kurz Vorträgen “lightning talks” haben.
- Neben dem Remote-Prozess gibt es regelmäßige oder ad hoc obligatorische Präsenzphasen, um strategische Entscheidungen zu besprechen, den Austausch zu erleichtern und zur Teambildung.

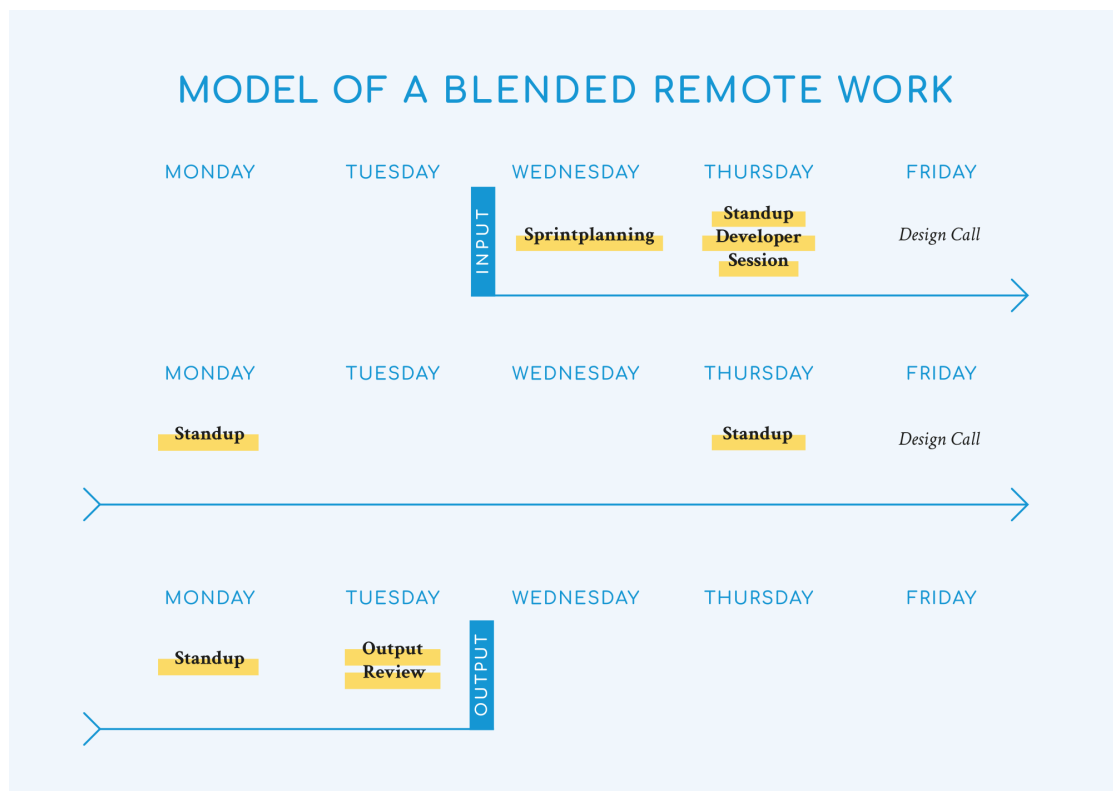


Abbildung 1: Modell eines Blended Remote Arbeitsprozesses

4 Warum ein Praktikum anbieten?

4.1 Wie sind Unternehmen aufgestellt, die Positive Erfahrungen mit Praktika gesammelt haben?

Dieser Leitfaden soll Unternehmern bei der Integration von Praktikanten in Ihrer Arbeitsorganisation insbesondere indem blended remote Arbeitsprozess helfen. Daher haben wir uns mit der Frage auseinandersetzt welche Probleme es dabei geben könnte.

Wie können Firmen zur Aufnahme von Praktikant*innen gewonnen werden? Was sind die Befürchtungen, Ängste von Firmen im Umgang mit Praktikant*innen?

Im Rahmen des Multiplier Events in der Wildschönau haben sich externe Experten aus dem Bereich IT und Open Source Kultur getroffen. Das gab uns die Möglichkeit mit den IT Expert*innen und IT Unternehmer*innen in Workshop diese Fragen aufzuklären .

Wir wählten die Methode “Der sechs Hüte” von Edward de Bono und betrachteten die Risiken, Probleme, Skepsis, Kritik und Ängste von IT Firmen, die den Start eines Blended Remote Praktikum Prozesses erschweren.

Mit der Methode des Ursache-Wirkungs-Diagramm von Ishikawa stellten wir die Problemursachen und ihre Abhängigkeiten dar. Wir identifizierten die Ursachen auf Grund ihrer Wahrscheinlichkeit und Dringlichkeit. Diese Aufgabe war für alle Teilnehmer herausfordernd.

Wir erarbeiteten Lösungen und Maßnahmen für die vorher priorisierten Probleme. Folgende Probleme die im Dokument skizziert wurden, sollen hier kurz zusammengefasst werden:

Priorität 1:

Es gibt für IT Firmen allgemein keine Verpflichtung jungen Leuten zur Berufsorientierung ein Praktikum anzubieten. Es gibt aber auch in der IT Branche keine Belohnung wenn Praktikant:innen oder Auszubildende aufgenommen werden wie in anderen Branchen. Eine Massnahme sei, dass berufsorientierende/ ausbildende Firmen zum Beispiel bei öffentlichen Ausschreibungen bevorzugt werden. Die Gruppe hat befunden, dass die Lösung außerhalb unserer Einflussmöglichkeit und auch außerhalb der Betrachtungsweise des Erasmus Plus Projektes liegt. Es soll jedoch zu mindestens erwähnt werden.

Priorität 2:

Der personelle Aufwand zur Betreuung ist im Blended Remote Praktikum sehr hoch. Für dieses Problem wurden in der Gruppe viele gute Lösungsansätze und Vorschläge gefunden, die wir in unserem Leitfaden eingearbeitet haben.

Priorität 3:

Es gibt Bedenken welche Aufgaben Praktikant*innen zuzutrauen sind. Dabei gab es Diskussionen ob und wie und auf welchem Niveau Anforderungen an Praktikant*innen gestellt werden können. Die Diskussionen führten uns zu der Erkenntnis, dass der Begriff Praktikum in den Köpfen der Unternehmer*innen und HR-Manager*innen zu weit gefasst wird. Oft

wird ein Praktikum zur Berufsorientierung mit welchen zu Berufserfahrung oder Berufsvertiefung vermischt, obwohl die beiderseitigen Anforderungen und Erwartungen mit berufsorientierenden jungen Menschen vollständig andere sind als bei einem Erfahrungs- und Vertiefungspraktikum.

4.2 Welche Arten von Praktika gibt es?

Es gibt mehrere Möglichkeiten die verschiedenen Arten von Praktika zu unterscheiden:

- Zum einen kann man Praktika nach der Modalität unterscheiden, Online, Hybrid (Blended), Vor Ort.
- Des Weiteren kann man Praktika nach ihren Zielsetzungen unterscheiden, beispielsweise Förderung der Berufsorientierung junger Menschen, Ausbildung für Lehrlinge, dual Studierende oder Semesterpraktikanten, oder auch die Vorbereitung der Rekrutierung von Fachkräften.
- Die Art des Praktikums hängt weiter vom Ausbildungsstand und dem Vorwissen der Praktikant*innen ab und damit von dem Maß zu dem Arbeitsaufgaben selbstständig oder unter Anleitung übernommen werden können.
- Außerdem kann man eine Unterscheidung von Pflicht- und Freiwilligen Praktika anstellen.
- Eine immer beliebter werdende Praktikumsart ist das Auslandspraktikum, auch hier kann man alle Modalitäten antreffen, da auch im Ausland Praktika zur Berufsorientierung immer beliebter werden.

Bis vor der COVID-19 Pandemie war für viele Unternehmen und Ausbildungsbetriebe die einzig bekannte Form des Praktikums, presentiell im Unternehmen. Die gewöhnliche Länge der Praktika umfasst von 3 Wochen bis zu maximal 6 Monaten. Mittlerweile bieten immer mehr Unternehmen Praktika mit einem hybriden Modell an.

Da die zunehmende Digitalisierung und das Telearbeit aber ein Bestandteil, auch ohne Corona, unserer Arbeitskultur bleiben wird, ist sicher, dass auch in Zukunft Praktika in verschiedenen Modalitäten angeboten werden können. Bei Praktika, die im Ausland stattfinden sollen, wo eines der Lernziele auch die interkulturelle Kompetenz ist, ist anzunehmen, dass bei einem reinem Online Modell doch viele Dinge nicht vermittelt werden können.

Leider gibt es noch nicht sehr viele Erfahrungswerte und auch nur sehr wenige empirische Forschungsergebnisse zu Effizienz und Nutzen dieser Art des Praktikums. Eine der wenigen Ausnahmen: SKELTON, DAVID. "Blended learning and supervision of distance internship and project students." New Zealand Association for Cooperative Education 2013 Conference Proceedings. 2014

4.3 Warum es so wichtig ist Praktika anzubieten?

Die Informatik ist eine junge Disziplin, die sehr rasanten Veränderungen unterworfen ist. Was heute der jüngste Stand der Technik ist, ist morgen schon längst veraltet.

Die Arbeitswelt, die Prozesse und die Herangehensweisen zur Softwareerstellung ändern sich stetig. Es gibt inzwischen viele Bildungseinrichtungen, die sich auf den Bedarf der Ausbildung von zukünftigen Informatiker*innen spezialisiert haben. Dennoch kann man feststellen, dass vom Erstellen des Lernplans bis zum tatsächlichen Lehren mit dieser schnellen Veränderung nicht mitgehalten werden kann.

Für einen Großteil der Bevölkerung ist die Informatik ein Buch mit sieben Siegeln, das viele nicht nur nicht verstehen können sondern auch oftmals auch nicht verstehen wollen.

Darüber hinaus ist auch das Klischee des Informatikers als zumeist männlicher introvertierter im Keller sitzender Eigenbrötler, "nerd", für viele vor allem weibliche Berufseinsteiger abschreckend.

Auch wenn dieses "liebgewordene" Bild von manchen Informatikern gerne selbst vermittelt wird, entspricht es nicht der Realität. Insbesondere in den Open Source Communities ist Zusammenarbeit, Miteinander und Kommunikation ein Muss bei der Herstellung von Software.

Dies alles kommuniziert der Außenwelt ein verzerrtes und nicht verständliches Bild der Berufe rund um die Softwareerstellung.

Genau deswegen ist es so wichtig, dass Communities und IT Firmen ihre Türen öffnen und jungen Menschen die Möglichkeit bieten Eindrücke in der realen Welt der IT zu sammeln.

„Wenn ich jetzt jemand bin, der noch auf dem Weg ist zu den eigenen beruflichen Vorstellungen, dann ist ein Praktikum immer eine Riesenchance im Prozess der Berufsorientierung weiterzukommen. Denn um herauszufinden, wer ich eigentlich bin und was ich machen will und was ich für berufliche Vorstellungen habe, welche Potenziale vielleicht noch unentdeckt in mir schlummern, reicht ein rein schulisches Lernen nicht aus. Es ist wichtig, dass ich mich selbst in verschiedenen Erfahrungsfeldern kennenlernen, mir sozusagen neue Welten erschließt.“ sagt Prof. Bernd Gössling

Viele junge Leute haben wenig praktische Erfahrung, da sie oft die Berufe ihrer Eltern nur aus Erzählungen mitbekommen. Sie können sich kaum etwas darunter vorstellen. Junge Leute brauchen Praktika für die Berufsorientierung und das Verstehen der Praxis. Deshalb ist es empfehlenswert die/den Praktikant*in auch teilhaben zu lassen. Das kann in Form von eigenen Projekten passieren oder bei der Unterstützung von bestehenden Teams. Das selbständige Arbeiten wird gefördert und Teamarbeit gelernt. Inhaltliches Arbeiten steht an erster Stelle. Dies ist wiederum im remote Praktikum einfach, da die typischen "Praktikanten Aufgaben" wie Kaffeekochen und kopieren hier wegfallen.

4.4 ITONBOARD Experten-Interviews

Bei unserem Multiplikatoren-Event im August 2021 haben wir Experten-Video-Interviews mit Fred Van Dijk durchgeführt, verfügbar auf dem ITONBOARD Youtube-Kanal unter <https://youtu.be/YkyNqrHdn1w> und Paul Roeland, verfügbar auf dem ITONBOARD Youtube-Kanal unter <https://youtu.be/hpvB3kWeeKo>.

5 WIE? - Wichtige Grundlagen eines BLENDED REMOTE PRAKTIKUMS

5.1 Didaktische Grundlagen in einer blended Lernumgebung

5.1.1 Definition

Statt der gängigen Definition “Kombination von Präsenz- und Online-Lernen”, sollte ein anderes Abgrenzungskriterium zur Definition herangezogen werden: Die Verknüpfung von synchronem und asynchronem Lernen und Arbeiten. Wenn im Praktikum Aufgaben neu bewältigt werden, fällt Praktikumsarbeit und Lernen im Praktikum zusammen.

Mit dieser Lesart entsteht für das gesamte Blended Learning Konzept eine größere Flexibilität. Präsenzveranstaltungen sind demnach nicht mehr zwingend erforderlich, reichern aber durch persönliche Begegnung ein blended remote Praktikum an.

Die Frage ob und welche Präsenzphasen eine blended remote Praktikum haben soll, ist bereits eine der offenen Gestaltungsfragen, die diejenigen beantworten müssen, die Praktikumsplätze anbieten wollen. Darum wird es im weiteren Verlauf des Leitfadens gehen.

5.1.2 Didaktisches Konzept

Offenheit des Blending-Learning-Konzeptes Es gibt mehrere äquivalente Konzepte, zB



Abbildung 2: Online-Elemente vor dem Präsenzlernen, zB.:



Abbildung 3: Online-Elemente nach dem Präsenzlernen.

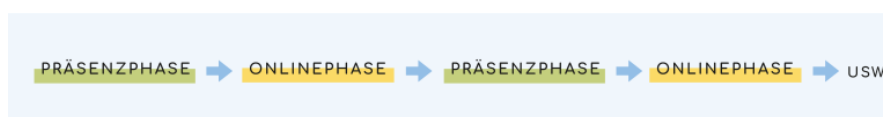


Abbildung 4: Online-Elemente in Wechselwirkung zum Präsenzlernen, zB.:

Online-Elemente in Wechselwirkung zum Präsenzlernen
Hierbei ist folgende Prämisse zu berücksichtigen:

„Blended Learning Arrangements verlangen von den Lernenden weitaus höhere Kompetenzen, als dies in klassischen Lernumgebungen der Fall ist. Lernende sind es seit ihrer Kindheit gewohnt, die Steuerung von Lernprozessen den Lehrenden zu überlassen. Sie müssen viele Funktionen, die bisher die Lehrenden gesteuert und überwacht haben, selbst gestalten.“ Prof. Bernd Gössling

Das passende didaktische Konzept

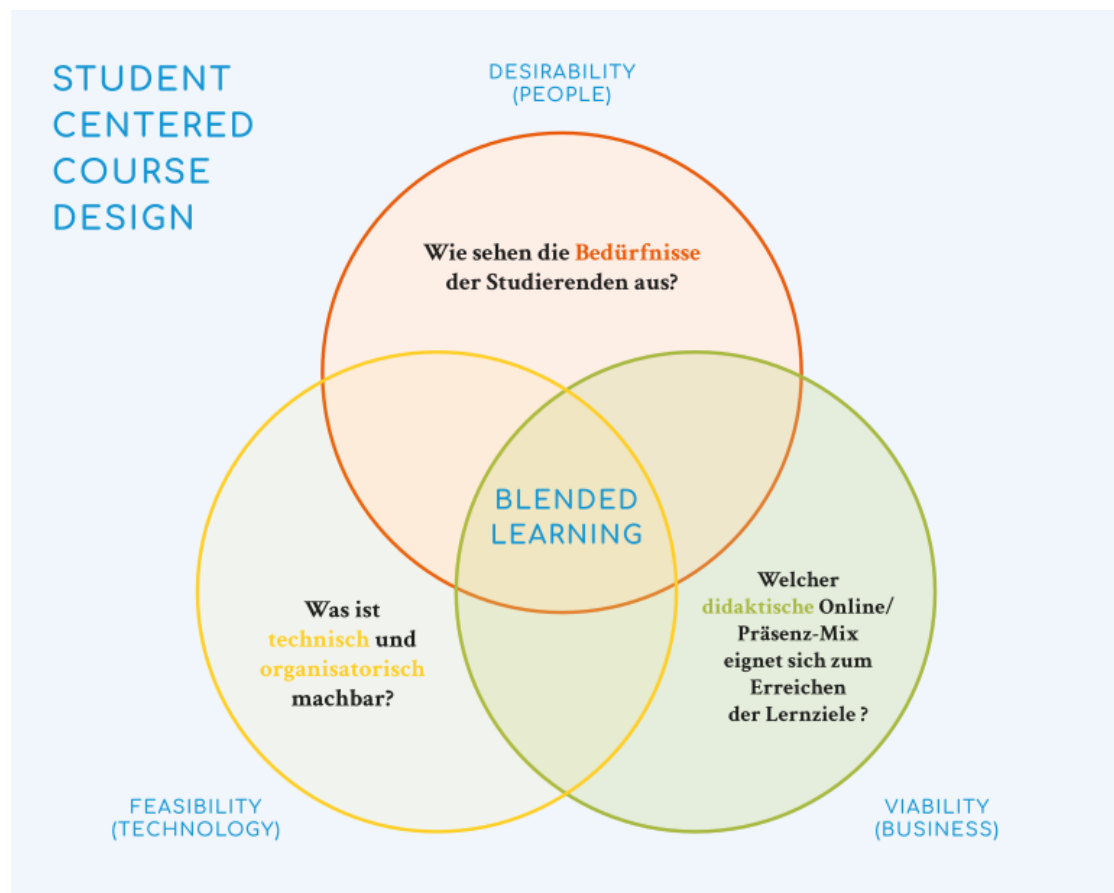


Abbildung 5: Das passende didaktische Konzept ist abhängig von nachfolgenden Überlegungen:

Fragestellungen, die damit einhergehen sind:

a Strategische Anbindung:

- Anbindung der Praktika an Unternehmensziele
- Abgleich der Zielgruppen mit entsprechenden Voraussetzungen

b Analyse der Zielgruppe:

- An wen richtet sich das Lernangebot? (Anzahl der Personen, Geschlecht, Alter, regionale Verteilung, Mobilität, Medienzugang, Vorerfahrungen, Vorkenntnisse)
- Vorkenntnisse im E-Learning und mit digitalen Medien

- Interessenschwerpunkte, Motivation
- Fächer/Module und Praxisbezug

c Analyse der Infrastruktur:

- Räumlichkeiten
- Verfügbarkeit von Werkzeugen und Lernplattformen
- Technische und (medien-)didaktische Unterstützung für Online-Angebote

d Analyse der Ausgangssituation:

- Qualifikation, inhaltliche Kompetenzorientierung und Schwerpunkte
- Möglichkeit zur Einbindung weiterer Supportstrukturen (z. B. E-Tutor-Programm)
- Zeitliche Kapazität und der zu erwartende Arbeitsaufwand
- arbeitspädagogische Qualifikation der Praktikumsbetreuer*innen bzw. Ausbilder*innen.

e Analyse der Projektziele:

- Was wird mit dem Medieneinsatz erhofft?
 - Effektivitäts-/Effizienzsteigerung
 - Steigerung der Flexibilität
 - didaktische Innovation
 - neue Lernformen
 - Verzahnung von Wissensvermittlung und Wissensmanagement

f Analyse der Lernorganisation, -inhalte und -ziele:

- Welche Inhalte sollen mit welchem Ziel vermittelt werden?
 - Deklaratives Wissen
 - Prozedurales Wissen
 - Kontextuelles Wissen
- Didaktische Struktur/Methode: Wie soll das Angebot didaktisch aufbereitet werden?
- Didaktische Entscheidung des zeitlichen Umfangs des Praktikums
- Lernorganisation: Wie soll das Angebot organisatorisch realisiert werden?

Auf Basis dessen: Erstellung von Lehrveranstaltungskonzepten mit Kursinhalten, Literaturhinweisen und übergreifenden Lernzielen. Kann bspw. derart aussehen:



Abbildung 6: Phasen eines beispielhaften Kurskonzepts

Mögliche Lehrveranstaltungskonzepte — Blended Learning



Kurs Konzept:

- Flipped Classroom: Theorievermittlung erfolgt asynchron über interaktive Präsentationen, Videos und Tests. Anschließende Anwendung synchron
- Gruppenpuzzle: Jedes Gruppenmitglied bekommt den Auftrag in Einzelarbeit einen bestimmten Teilbereich eines Gesamtthemas online zu erarbeiten. Danach berichtet jedes Gruppenmitglied in seiner Gruppe in Präsenz, was es gelernt hat.
- Lerntandems: Lernende finden sich in 2- oder 3-Gruppen zusammen und bestreiten gemeinsam ihren Lernprozess. Sie tauschen sich über Online-Lerninhalte in Präsenz aus und helfen sich gegenseitig.
- Problembasiertes Lernen: Mit Online-Simulationen problematische Situationen nachahmen. In Präsenz die Erfahrungen besprechen.
- Tabu: Einen Vortrag zu einem praktikumsrelevanten Thema mit Hilfe Online-Präsentationen und Karteikarten halten.

5.2 Die Grenzen von blended Remote Praktikum oder von Remote Arbeit

Ein Praktikum in einer IT Firma in der REMOTE WORK Standard ist und es gut ausgeklügelte Arbeitsprozesse dazu gibt, ist für Berufseinsteiger eine wunderbare Möglichkeit eine neuartige und sehr zukunftssträchtige Arbeitswelt kennen zu lernen. Und die IT Firma kann für den notwendigen Nachwuchs sorgen.

Eine Firma, die kaum Erfahrung hat oder ihren Prozess noch nicht an die Remote Umgebung anpassen konnte, wird sich sehr schwer tun, einen Berufseinsteiger zu integrieren. Dies führt zu Frustration auf beiden Seiten.

Remote Work bedeutet die Anwendung von Arbeitsabläufen, die für ein ortsunabhängiges, kollaboratives und teambildendes Arbeitsumfeld entwickelt und optimiert wurden und gleichzeitig auch Ort und Zeit für gemeinsame Präsenzphasen einplanen (siehe Kapitel Erfahrungen — Best Practice Beispiele — Interview mit Stakeholdern)

„Also wenn Remote Work eine Notfall Lösung ist zb für eine begrenzte Zeit, aber die tatsächliche Arbeit, die man durch ein Praktikum kennen lernen sollte , anders strukturiert ist, dann lerne ich ja die Notfall Lösung kennen und nicht die Realität.“ Prof. Bernd Gössling

Präsenzphasen zur Softwareerstellung haben wie oben erwähnt in der Open Source Kultur Tradition. Wer einmal bei einem Sprint oder Hackathon dabei war, kennt die große Freude, wenn sich die Entwickler*innen bei der Begrüßung in die Arme nehmen können. Freundschaft - Community- Familie. Diese familiäre Atmosphäre ist nicht nur wichtig für den Zusammenhalt von Communities sondern ebenso für die Teambildung von Remote Firmen. Es ist wohl eine Selbstverständlichkeit, dass die Berufseinsteiger dies miterleben sollen.

Ein Defizit gibt es bei der sozialen Komponente. Im Büro kommen häufig Ad-Hoc Gespräche zustande, beim Kaffee trinken, Wasser holen, etc. Diese natürlichen Gespräche fallen remote weg. Hier können interne Chatrooms oder virtuelle Hangouts geschaffen werden um der Integration unter die Arme zu greifen. Dies kann schwierig sein, wenn man keinen der Kollegen jemals IRL (in real life) gesehen hat.

5.3 Die Vermittlung der Philosophie von freier und Open Source Software und die Verantwortung als Softwareentwickler*in

Viele Menschen verbinden mit freier und Open Source Software lediglich meist Programme, die kostenlos genutzt werden kann. Der Jugend ist der Begriff Community sehr wohl geläufig, aber die wenigsten verbinden es mit Open Source. Das Klischee des Nerds verdeckt die Diversität und Kultur der offen Kommunikation in Open Source Communities. Das was die Open Source stark macht, sind nicht die Einzelgänger sondern die Gemeinschaft von Entwicklern und Entwicklerinnen. Digitale Kommunikationstools dienen dazu über die Grenzen von Ländern, Kulturen und Kontinenten hinweg miteinander kommunizieren zu können, um Wissen austauschen zu können und gemeinsam etwas zu schaffen.



Es ist wichtig Praktikant*innen mit kommunikationsfreudigen und hilfsbereiten Communities vertraut zu machen und ihnen die bunte Welt der Menschen, die hinter der Software steht zu zeigen.



Um mehr Frauen und Mädchen zu gewinnen, ist es wichtig aufzuzeigen, dass Kommunikation, Gemeinschaft und Zusammenarbeit ein wesentlicher Bestandteil bei der Softwareerstellung ist. Die Arbeit einer Softwareentwickler*in ist nicht einsam und man ist nicht alleine.

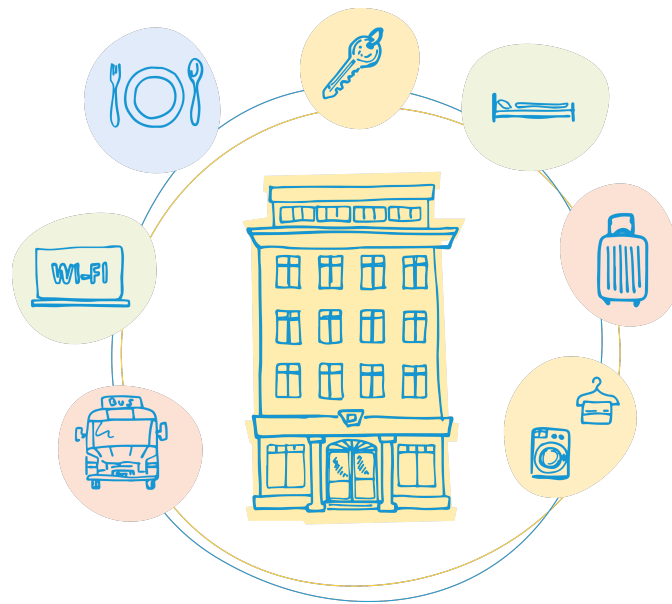
Man erstellt auch nicht die Software für sich oder für die Maschinen sondern es hat einen Nutzen vielfacherweise für die Menschen.

„Code, den Programmierer schreiben, existiert ja nicht im luftleeren Raum. Software bezieht sich ... immer auf den Menschen, ...“
Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Peter Purgathofer, TU Wien



Die Kultur der Open Source Community und das Verantwortungsbewusstsein als Softwareentwickler*in der Gesellschaft muss im Praktikum vermittelt werden.

6 Modell eine BLENDED REMOTE PRAKTIKUMS



6.1 Vor dem Praktikum

6.1.1 Die passenden Praktikant*innen finden

Diversität ist ein wichtiger Punkt bei der Beschäftigung von Praktikant*innen. Oft ist das Interesse und die Offenheit gegenüber Neuem groß, auch wenn sie noch keine Vorerfahrung haben. Generell sollte die Stellenanzeige ein vielfältiges Publikum ansprechen, damit Sie vielfältige Lebensläufe erhalten und von anderen Perspektiven und Inputs profitieren können. Die Schwierigkeit besteht darin, vor allem Mädchen zu zeigen, dass IT nicht nur etwas für "nerds" ist, sondern viel mehr dahintersteckt. Mädchen gehen eher in soziale und kreative Berufe. Man muss also zeigen, dass man als Entwickler*in sowohl sozial als auch kreativ sein kann.

6.1.2 Den richtigen Zeitpunkt finden

Ein Fernpraktikum kann besonders gut für diejenigen sein, die bereits Erfahrung in diesem Bereich oder in der Fernarbeit haben. Es gibt jedoch Praktikanten, denen es immer noch schwer fällt, selbstständig zu arbeiten. Hier sollte ein gutes Onboarding erfolgen, angepasst an das individuelle Lerntempo des Praktikanten, damit dieser nicht überfordert wird. Das Onboarding sollte ernst genommen werden, vielleicht zeitgleich mit anderen neuen Mitarbeitern/Praktikanten, damit Sie sich als Teil des Unternehmens fühlen. Wenn es keine anderen Praktikanten gibt, achten Sie natürlich besonders auf den Praktikanten, sie sind keine festen Mitarbeiter, sondern hauptsächlich am Lernen interessiert.

6.1.3 Tipps zum Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgespräch sowie die wichtigsten Informationen - insb. rechtliche und soziale

In der Europäischen Union gibt es 27 verschiedene Ausbildungssysteme, die im Arbeitspapier (22/2014) 1 des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) analysiert und kategorisiert wurden. Das Papier zeigt auf, dass die Ausbildungssysteme in vier verschiedene Cluster unterteilt werden können.



Die vier Gruppen von Ausbildungssystemen in Europa:

Gruppe 1

Länder mit Lerneinheiten/Trainingsmodulen und einem Kreditpunktesystem, zB. Spanien, Irland, Luxemburg, Rumänien

Gruppe 2

Länder mit Lerneinheiten/Trainingsmodulen und keinem Kreditpunktesystem, zB. Frankreich, Polen, Niederlande

Gruppe 3

Länder ohne Lerneinheiten / Ausbildungsmodule und überwiegend duale / betriebliche Erstausbildung, zB Österreich, Deutschland, Liechtenstein

Gruppe 4

Länder ohne Lerneinheiten / Ausbildungsmodule und überwiegend vollzeitschulische berufliche Erstausbildung, zB Tschechien, Griechenland, Litauen

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungssystemen können einem Unternehmen Aufschluss darüber geben, wie umfangreich die erworbenen Kompetenzen sind und was von einem Praktikanten erwartet werden kann. Außerdem kann er Aufschluss darüber geben, ob ein/e Praktikant*in mehr theoretische oder praktische Erfahrung hat und somit abschätzen, welche Aufgaben ihm/ihr anvertraut werden können.

Bei der Zusammenarbeit mit den Praktikanten empfiehlt es sich, vor Beginn des Praktikums eine Checkliste zu erstellen, damit alle Beteiligten wissen, was wann auf sie zukommt. Es sollte eine Partnerschaftsvereinbarung bestehen, in der sich die Mobilitätspartner darauf einigen, was die Praktikanten lernen sollen. Darin sollten Lerneinheiten definiert und die Möglichkeiten zur Bewertung der Lernergebnisse festgelegt werden. Hier könnte zum Beispiel ein kleines eigenes Projekt entstehen. Kommen die Praktikanten aus dem dualen System, befinden sich also in einer dualen Ausbildung, kann das Praktikum direkt in den Ausbildungsvertrag aufgenommen werden

Darüber hinaus sollte eine Lernvereinbarung zwischen den Mobilitätspartnern und den Praktikanten getroffen werden; diese wird von allen Beteiligten unterschrieben. Der/die Praktikant*in dokumentiert seine/ihre Tätigkeiten und den Erwerb von Fähigkeiten. Wichtig ist, dass in einem Unternehmen, das einen Praktikanten aufnimmt, ein/e Mentor*in/ Betreuer*in stellt, der/die sich um

den Lernenden kümmert. Diese Person hat eine Vielzahl wichtiger Funktionen und trägt so zum Gelingen des Fernpraktikums bei.

- Vorstellung der einzelnen Abteilungen bzw. Kollegen.
- Sicher stellen, dass die Lernziele und deren Inhalte eingehalten werden.
- Erreichbarkeit auch außerhalb von Teammeetings.
- Auf Wunsch Rücksprache mit den Lehrkräften der Schule / des entsendenden Unternehmens.
- Entscheidung, welche Projekte / Aufgaben dem Praktikanten anvertraut werden können.
- Für ein Blended Remote Praktikum ist es besonders wichtig, dass die Präsenzphasen gut aufeinander abgestimmt sind. Arbeitet ein Unternehmen beispielsweise überwiegend remote, sollte auch der Praktikant remote arbeiten.
- Wenn Vorstellungsgespräche stattfinden, sollten die Praktikanten auch persönlich anwesend sein.
- Treffen sich die Teams nur sporadisch persönlich, ist es wichtig, dass Sie dem Praktikanten bei der Reise und Unterbringung helfen.
- Wenn ein Unternehmen ein physisches Büro an einem Ort hat, sollte geklärt werden, ob die Praktikant*in einen eigenen Schreibtisch im Büro bekommen kann oder ob das Praktikum eher rotativ ist. Dadurch kann ein Auslandsaufenthalt geplant werden.
- Ist das Praktikum eher im Sinne einer Jobrotation gedacht, dann muss genau geplant werden, in welchem Team der Praktikant ist: zu welchem Zeitpunkt des Praktikums und welcher Teil remote und welcher Teil vor Ort stattfindet. Kommt es zu längeren oder regelmäßigen Präsenzphasen, eil das Team nicht zu 100% remote arbeitet, sollte der Arbeitgeber über die Einrichtung eines eigenen Arbeitsplatzes im Büro nachdenken.

6.1.4 Frage der Unterkunft in der Präsenzphase

Die Frage der Unterkunft beginnt mit dem Alter der Teilnehmer. Minderjährige sollten vorzugsweise in Gastfamilien untergebracht werden, auch um die Ausgehzeiten zu kontrollieren. Erwachsene entscheiden sich in der Regel für Wohngemeinschaften oder Ferienwohnungen. Viele Destinationen haben Anbieter, die Appartements und Wohngemeinschaften anbieten:

Bei der Wahl einer Wohnung sollte sich der Praktikumsbetrieb unbedingt bewusst sein, dass jede Hilfestellung gegeben werden sollte. Wie bereits erwähnt, sollte eine Unterbringung entweder für die gesamte Dauer des Praktikums oder für die Präsenzphasen in Betracht gezogen werden.



Entscheidet sich ein/eine Praktikant*in ein Teil-Remote-Praktikum vollständig am Zielort zu verbringen, sollte sichergestellt werden, dass die Integration in das Team erfolgt.

Denn ein junger Mensch in einem anderen Land ohne täglichen Kontakt zu Kollegen kann schnell frustriert werden. Wenn es nur gelegentliche Meetings im Team gibt und die Arbeit größtenteils remote stattfindet, sollte die Unterbringung eher kurzfristig sein, z.B. in einem Hotel / Airbnb. Sollten auch andere

Mitarbeiter von außerhalb kommen, könnte man versuchen, eine Unterkunft in der Nähe der Kollegen zu finden.

6.1.5 Fragen der Voraussetzungen zur remote Arbeit

Technische Voraussetzungen

Im Zeitalter des Mobiltelefons ist davon auszugehen, dass die technischen Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen im Umgang mit Handys, Tablets und Computern grundsätzlich hoch sind. Gerade beim Einsatz von Collaboration- und Social-Media-Tools ist die jüngere Generation der älteren Generation weit voraus. Dessen sollte sich der/die Praktikumsanbieter*in im ersten Gespräch bewusst sein. Die Frage nach der technischen Anforderung hängt auch vom Einsatzgebiet im IT-Unternehmen ab. Im Projektmanagement ist es der Einsatz von Kommunikations- und Organisations Programmen. In der Frontendentwicklung geht es bereits unter die Benutzeroberfläche. Bis am Ende die Programmierung der Maschine im Fokus der Backend-Entwicklung steht. Auf jeden Fall braucht auch der/die Praktikant*in eine geeignete Ausstattung von Computer und Software.



Denken sie zurück und machen sie sich wieder bewusst, dass Computerspiele einige Leute dazu gebracht haben, der Maschine ihre eigene Spielidee beizubringen. Dies war für einige der Beginn der Programmierung.

Die Frage nach den konkreten technischen Anforderungen hängt individuell vom Einsatzgebiet des Unternehmens, sowie von dessen technischem System ab.



Klären Sie im Vorfeld ab, welche Tools in Ihrer digitalen Infrastruktur bereits bekannt sind oder welche Alternativen bekannt sind und geben Sie den Praktikanten schnellstmöglich Zugriff auf die Tools, damit sie sich damit vertraut machen können.

Soft skills in der REMOTE ARBEIT

IT Affinität und Vorkenntnisse in Open Source bei Schülern kann von Vorteil sein. Ein Interessentest kann hier weiterhelfen

**Kommunikationsfähigkeit**

Teammeeting jede Woche oder alle 14 Tage sowie tägliche Stand Ups mehrmals pro Woche sind in Remote Praktika ebenso wichtig wie kleinere Meetings. Der/Die Praktikant*in muss aber auch offen über die Probleme reden können, damit man nicht alleine an einem Problem hängt oder wenn man nicht weiterkommt. Eine offene Fehlerkultur ist in der Open Source usus.

Selbständigkeit

Es ist wichtig ein verständnisvolles, ermutigendes Umfeld zu schaffen in dem Praktikant*innen sich wohlfühlen und lernen wie man sich am besten im Homeoffice selbst organisiert und Aufgaben bewältigt.

Selbstdisziplin

Zwischen den täglichen Stand Ups oder den wöchentlichen Remote Treffen müssen sich Praktikant*innen die Zeit zum Arbeiten selbst einteilen und auch einhalten.

„Es gehört Kommunikationsfähigkeit und auch ein bisschen Disziplin dazu. Jede Woche oder zweimal die Woche zur gleichen Uhrzeit ein Treffen zu halten. Und zwischendurch muss viel an Kommunikation laufen, dabei ist Pünktlichkeit und ein gewisses Maß an Selbstdisziplin wichtig. Man muss jeden Tag mit einem Check: “Was ich heute gemacht habe abschließen” Denn dann ist auch klar, das was passiert ist. Natürlich kann immer etwas schiefgehen, aber auch das soll man dann direkt kommunizieren.“ Paul Roeland

Je nach Praktikum ist ein begleitendes E-Learning / blended Learning generell eine gute Option. Online im E-Learning kann man beispielsweise Fakten über die Arbeitsweise näher bringen. Wenn es jedoch um umfassendere Prozesse geht, ist das blended learning erfolgversprechender. Geht es jetzt nur um Fachwissen oder geht es um konkrete Fertigkeiten und Können?

6.2 Währenddessen



6.2.1 Begrüßung, Einführung in den Betrieb

Zu Beginn eines Praktikums sollte der erste Tag als Einführungs- und Kennenlerntag dienen. Hier werden alle Ansprechpartner und das Unternehmen kurz vorgestellt. Im nächsten Schritt sollen die Hauptverantwortlichen für das Praktikum den genauen Ablauf des Praktikums erklären und die einzelnen Aufgaben erläutern. Es ist sinnvoll, offene Fragen gleich zu Beginn des Praktikums zu klären und von Anfang an das Gefühl vermitteln gut betreut zu werden. Nach dem Einführungs- und Kennenlerntag soll das Praktikum inhaltlich beginnen. Hier ist es wichtig, zu signalisieren, dass er sich in einem wertschätzenden und respektvollen Umfeld befindet und keine Angst vor möglichen Fragen haben muss.

6.2.2 Informationen zu den Arbeitsprozessen

Der Remote-Work-Prozess ist intensiver und kurzfristiger mit Online-Meetings für Planung, Steuerung, Controlling, Reviews und Retros getaktet. Die digitale Infrastruktur ist weitaus umfangreicher. Daher ist es sehr wichtig die Praktikanten gut in den Prozess einzuführen und in die Nutzung der digitalen Infrastruktur einzuweisen.

- Wenn die Firma ihren Arbeitsprozess dokumentiert hat, geben sie ihn ihren Praktikanten schon mal vorab zum Lesen.
- Klären Sie im Vorfeld ab, welche Tools ihrer digitalen Infrastruktur ihr/ihm bereits bekannt sind oder welche Alternativen bekannt sind. Geben Sie den Praktikant*innen schnellstmöglich Zugriff auf diese Tools, damit sie sich damit vertraut machen können.
- Wenn ihre Firma schon einen Onboarding Prozess für neue Mitarbeiter*innen hat, nutzen sie diesen und verfeinern Sie ihn für das Praktikum.
- Wenn ihre Seniorpartners (Chef) regelmäßige persönliche Gespräche mit den einzelnen Mitarbeitern führen, nutzen Sie diese Möglichkeit für ihre Praktikanten im zwei- bis dreitägigen Rhythmus. Sollte dies in ihrer remote Firma nicht üblich sein, sollten sie für die Teambildung ihrer Firma auf jeden Fall darüber nachdenken.
- Wenn dies in Ihrem Remote-Unternehmen nicht verwendet wird, sollten Sie es unbedingt für das Teambuilding in Ihrem Unternehmen in Betracht ziehen.

6.2.3 Motivation aufrechterhalten. Begleitendes Feedback

Feedback ist sehr wichtig. Je mehr remote gearbeitet wird, desto mehr sind Feedback-Gespräche notwendig. Auch die Kritik des Praktikanten kann dazu beitragen, das Praktikumsprogramm und andere interne Prozesse für die Zukunft zu verbessern. Als Mentor müssen Sie die Erwartungen aller Kollegen erfüllen. Was kann der Praktikant, was nicht, wo braucht er Hilfe, was kann er alleine, welche Aufgaben kann er selbstständig meistern? Wichtig ist, dass der Praktikant nicht nur seine eigenen Aufgaben, sondern das ganze Unternehmen sieht. Deshalb sollte das Unternehmen aktiv daran arbeiten, die Grenzen zwischen Kollegen und Praktikanten zu überwinden, damit der Praktikant die Möglichkeit hat, sich das Unternehmen genau anzusehen.



Wichtig ist, dass der Praktikant nicht nur seine eigenen Aufgaben, sondern das ganze Unternehmen sieht. Deshalb sollte das Unternehmen aktiv daran arbeiten, die Grenzen zwischen Kollegen und Praktikanten zu überwinden, damit der Praktikant die Möglichkeit hat, sich das Unternehmen genau anzusehen.

Übermitteln Sie nicht nur Informationen über die Aufgaben, sondern erklären Sie auch, wie das Unternehmen funktioniert.

- Wie spreche ich wen an?
- Wie ist die Dynamik des Teams?
- Wie spreche ich mit Kunden?
- Kann ich an einem Kundengespräch teilnehmen?

6.3 Nach dem Praktikum

6.3.1 Abschluss Interview

Am Ende des Praktikums ist es wichtig, ein abschließendes Reflexionsgespräch mit den Praktikanten*innen zu führen. An dieser Stelle ist es wichtig, das Praktikum im Allgemeinen und vor allem auf den Lerneffekt zu reflektieren. Für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ist es von großer Bedeutung, sich frei auszudrücken, um möglichst viel Selbst zu reflektieren und ein ehrliches Feedback zu erhalten. Durch ein umfangreiches Feedback und die persönlichen Erfahrungen, können Praktikanten ihre Kompetenzen weiterentwickeln und verbessern.

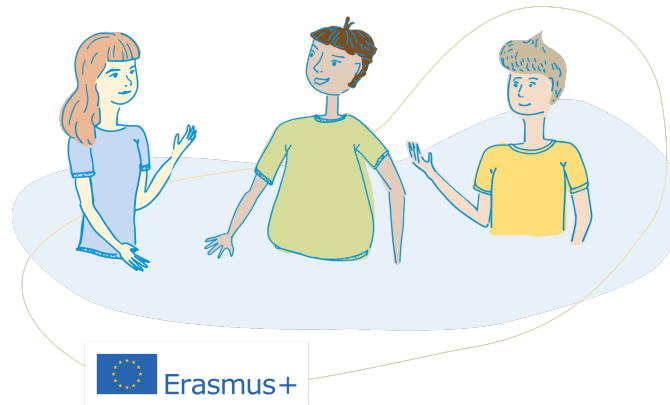
6.3.2 Bescheinigung/Zeugnis im Rahmen einer Erasmus+ Mobilität

Hat der Auszubildende ein Praktikum im Rahmen einer Erasmus+ Mobilität gemacht, hat er/sie die Möglichkeit ein Zertifikat - einen Europass Mobilität zu erhalten. Dies ist ein Dokument im Rahmen von Erasmus+ KA1 um offiziell die erworbenen Erfahrungen, Leistungen und anerkannt haben Fähigkeiten zu dokumentieren. Dies geschieht sowohl von der entsendenden als auch von der aufnehmenden Institution. Wenn der Auszubildende den Europass Mobilität als Anerkennung erhalten möchte, muss er/sie den entsendenden Partner (z.B.

die Schule oder Institution Organisation Ihres Praktikums) fragen, um sich beim Nationalen Europass-Zentrum in Ihrem Land anzumelden.

Danach müssen die entsendende und die empfangende Organisation die entsprechenden Unterlagen ausfüllen. Anschließend erhält der Auszubildende das Zertifikat im digitalen Format

6.4 Ein Auslandspraktikum im Rahmen von Erasmus+



Ein Praktikum im Ausland im Rahmen von Erasmus+ zu absolvieren bringt viele positive Erfahrungen mit sich, welche sich nachhaltig auf die weitere berufliche Ausbildung auswirken können. Der Praktikant hat anhand verschiedener Hilfsportale von Erasmus+ die Möglichkeit, sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu vernetzen, einen einheitlichen und in der EU anerkannten Lebenslauf zu kreieren und sich mit anderen Job Bewerbern auszutauschen (Eurpass.eu, Eurodesk.eu, Eures.eu). Anhand dieser verschiedenen Tools, können die Bewerber sich mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Kenntnissen, vereinfacht in verschiedenen EU assoziierten Staaten bewerben. Daneben gibt es weitere Vorteile durch die Nutzung der Tools, indem die allgemeine Suche nach Lehrangeboten und Qualifikationen vereinfacht wird. Es werden dem Praktikanten personalisierte Angebote vorgeschlagen und es gibt einheitliche digitale Werkzeuge, um sich mit seinen Qualifikationen bestens präsentieren zu können. Immer wieder gibt es auch Artikel, Berichte und News über das Lernen und Arbeiten in der EU

7 BLENDED REMOTE PRAKTIKUM — Zusammenfassung

7.1 Was sind die wichtigsten Einflussfaktoren bei der Umsetzung eines Remote Praktikums?



Einflussfaktoren

- Nur Remote wenn es auch authentisch ist, nicht als Notlösung. D.h. wenn die Firma regelmäßig remote arbeitet.
- Selbständigkeit: Hier sollte ein gutes Onboarding erfolgen, angepasst an das individuelle Lerntempo des Praktikanten, damit dieser nicht überfordert wird.
- Die soziale Komponente der Praktikumserfahrung: Teilhabe am Team, Teilnahme im Team Meeting, wie sieht die Teamdynamik aus, Teilnahme an Kundengesprächen, Synergien zwischen den verschiedenen Abteilungen/ Teams.
- Eine gute Vorbereitung und Zielsetzungen von allen Beteiligten.

7.2 Welche Aufgaben/ Arbeitsmethoden im Praktikum sind remote machbar und welche sind sinnvoller in Präsenz?



Aufgaben/Arbeitsmethoden im Praktikum

- Die Beziehung zwischen Remote/Präsenz hängt davon ab, wie das Unternehmen die Remote-Arbeit für alle seine Mitarbeiter lebt.
- Je nach Art des Praktikums kann ein kostenloses E-Learning angeboten werden. (Fachwissen)
- Teile des Onboardings können online stattfinden (Company Info)
- Sprachkurs, wenn gewünscht/benötigt

7.3 Was sind die wichtigsten Eigenschaften, die über Erfolg und Misserfolg entscheiden?



wichtige Eigenschaften

- Vorbereitung des Mentors
- Vorbereitung der Arbeitskollegen
- Regelmäßiges Feedback, sowohl in der Online- als auch in der Präsenzphase
- Mit einem ergänzenden Online-Kurs die Arbeit begleiten
- Unterstützung der Auszubildenden bei Fragen und Problemen
- Attraktive/ abwechslungsreiche Aufgaben

7.4 Welche Elemente sollte ein Remote Praktikum beinhalten?



Elemente eines Praktikums

- Schaffen eines verständnisvollen Arbeitsumfeldes.
- Lernen wie das Remotearbeiten funktioniert (wie organisiere ich mich).
- Teilhabe in allen Bereichen
- Integration in das Team und ins Unternehmen
- Creating a checklist and a learning agreement
- Erstellen eines Mentor:innen-Netzwerkes in welchem sich die engsten Begleiter:innen der Praktikanten austauschen können.

8 Afterword by Paul Roeland

A changing landscape The last few years have seen dramatic changes, some of which are still playing out. A global pandemic plunged much of the world into working and learning from home, without good preparations in many cases. At the same time, important social movements found their voices, from #MeToo to #BlackLivesMatter.

The turmoil is far from over. Supply chains remain unpredictable, record numbers of people are displaced by war and other causes. Economies that are on the rebound see themselves confronted by personnel shortages. All against a backdrop of an intensifying climate crisis that requires fundamental changes into how society is organized.

While all of that may seem a bit ambitious to reflect upon in a study on how to better organize blended internships for IT firms, I firmly believe that ignoring these wider aspects would be a mistake. Being a successful undertaking is more and more defined by how employees feel about working there, and the values of an organization play a direct role in attracting and retaining talent.



Basic plumbing The sudden move to remote learning and working from home worked out differently for different people, and it also laid bare that without proper care some people are at a disadvantage. For example, some school students found it difficult to find a quiet place to work, as they were living in cramped conditions with their families, had to share laptops and a shaky internet connection with their siblings, or had to take care of relatives. For a blended internship to work, it is important to realize these differences in circumstances and to take action where necessary. That may mean lending a laptop, camera and headset, or even making sure that an appropriate working place is available either at school or at a co-working facility if one cannot be found in the intern's home situation.

Diversity is... diverse We have also learned that diversity is much more than a tick box on gender in a report. Some people that didn't do very well in a traditional office or school setting flourished; most notably for some forms of neuro-diversity. They could concentrate better, be less overwhelmed by noise and other distractions and therefore both performed and felt better. On the other hand, video-conferencing proved harder for some people who, for cultural or other reasons, relied much more on non-verbal communication. Just "doing a round" on a conference call does not ensure that those people will voice their concerns or bright ideas; one should have alternative means of engagement available. As our societies become more culturally diverse, sensitivity to these issues is not a 'nice-to-have', it's vital to the long term viability of a company.

Social bonds, but with boundaries Most organizations have settled on more than one form of communication. For onboarding, but also for maintaining team cohesiveness, standard meetings are not enough. It is also important to have one-on-one conversations with mentors, co-workers and managers. And a social ‘watercooler’ or ‘coffee-machine’ replacement, where people can exchange freely. Yet all these forms of communication can also lead to extra pressure, the feeling that you have to be available and reachable 24/7. So setting and respecting boundaries is just as important; stepping outside and taking a walk can be a really productive thing to do.

Make the most of shared time When the time is there to meet face to face, that should be used as effectively as possible. Hybrid forms where a majority of the participants are in the same room, but a few are online, have shown to be less effective for the online ones. So, try to bring everyone together face to face, and if that is not possible split the time in real face to face time, and an online meet-up where everyone (including the ones on location) is behind a laptop, to maintain an equal footing.

Trust and engage Especially in IT, we rely on people that can think creatively and can self-motivate. Or, in other words, people that we can trust to do their job. Now, of course that does not mean a hands-off approach; internships are meant to build up that capacity in young people, and should not assume that they already fully developed it. Regular check-ins are essential; they should focus on identifying obstacles and offering ways to overcome them rather than as a means of control.

Embrace different experiences From medical sensors that don't deal with different skin tones to NASA having no clue how many tampons women astronauts would need for a three day trip, the history of technology and design is littered with cases that show how a team composed of only able-bodied white men does not lead to solutions that work for everyone. Multiple viewpoints lead to better solutions, and companies that manage to leverage these viewpoints will have a competitive advantage.

Enjoy the ride While we all still have to learn how to embrace new ways of working, going on that journey can be really rewarding in and of itself. Engaging with young people may involve you realizing that “we've always done it like that” isn't the best justification for continuing certain practices — explaining the reasoning behind them may actually lead to productive changes. Circumstances may have changed, so use it as an opportunity to take a systematic look at how you do things and how they can be improved.

Most of all, in a future filled with challenges, we as IT firms, open source communities but also as humans, just cannot afford to let any talent go to waste. While establishing an internship programme may not have a 1:1 correspondence towards you hiring those exact interns, it will help in bringing about a culture that has better onboarding, better communications and a stronger team.

8.1 About the person

Paul Roeland is a longtime activist working on the intersection of human rights, technology, and social change.

He is working as the Transparency Lead for the Clean Clothes Campaign, a global network dedicated to improving working conditions and empowering workers in the global garment and sportswear industries.

He is also on the Board of the Open Apparel Registry, which aims to map every facility in those industries.

Paul is also a long-time board member of the Plone Foundation, and is active in various Open Data and Open Source communities. He also trains worker rights activists in digital security and privacy.

He is known to strike up a conversation with almost every cat he meets on the street.

9 Lizenz und Rechtliches

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Werk ist unter der Creative Commons Lizenz “Namensnennung — Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)” lizenziert.