

## **- Modulare Qualifizierung bei Randstad -**

Randstad stellt Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bei einem Dritten gegen Entgelt zur Verfügung.

Das Modell „Modulare Qualifizierung bei Randstad“ betrifft den überbetrieblichen Bereich, also die Zeitarbeiter.

Etwa die Hälfte aller überbetrieblich Beschäftigten in der Zeitarbeit sind in Tätigkeiten eingesetzt, die keine oder nur geringe Vorkenntnisse erfordern. Diese Tätigkeiten bewegen sich überwiegend im unteren Preis- und Entlohnungsbereich. Es ist nicht möglich, zusätzlich zielführende Qualifizierungsvorhaben umzusetzen und als Unternehmen zu finanzieren oder die Kosten an den Kunden weiter zu geben.

Es kann davon ausgegangen werden, dass viele Mitarbeiter/innen in diesen Jobs auch Brüche in der persönlichen und/oder beruflichen Vita haben. Häufig sind es Personen, die nicht genügend Stabilität hatten, um eine mehrjährige Ausbildung durchzuhalten oder überhaupt erst zu beginnen.

Über die Zeitarbeit mit den verschiedenen Arbeitseinsätzen sind sie zwar beruflich integriert, haben aber kaum eine Chance, eine berufliche Entwicklung oder Aufstieg zu erfahren. Dies trifft sowohl in formaler Hinsicht zu als auch im persönlichen Erleben.

Die Verschiedenartigkeit der Einsätze und der relativ häufige Wechsel mit unterschiedlichen Arbeitsmethoden, Materialien, Geräten und in verschiedenen sozialen Umfeldern bringt automatisch eine fachliche wie persönliche Qualifizierung mit sich. Man lernt automatisch, auch ohne dass man es explizit will. Man kann daher sagen, dass **Zeitarbeit eine Qualifizierungsoffensive per se** ist.

Dieser Qualifizierungsansatz, der - ohne dass im Geschäftsablauf von vornherein eine entsprechende Absicht dahinter stünde - immanent vorhanden ist, ist nirgendwo dokumentiert oder systematisiert. Damit wird auf Chancen für die betroffenen Mitarbeiter, für die Kunden, für Randstad als Unternehmen und für die Gesellschaft verzichtet.

Durch die Arbeitnehmerüberlassung hat der Mitarbeiter häufig wechselnde Einsätze in unterschiedlichen Kundenunternehmen. Er lernt eine Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitsplätzen und -methoden kennen. Aufgrund der unterschiedlichen Einsätze erwirbt der Mitarbeiter vielfältige Kompetenzen: Soft Skills - soziale Kompetenzen, fachspezifisches Knowhow, Fähigkeiten und Fertigkeiten und Anwendungspraxis.

Es hat sich bei Randstad und in der Branche in der Praxis dahin entwickelt, dass zwischen „Hilfskräften“ und „Fach Helfern“ unterschieden wird. Letztere haben eine praktische berufliche spezifische Erfahrung erworben, die sie befähigt, Tätigkeiten oberhalb der normalen Helfer-Ebene und unterhalb der Facharbeiter-Ebene auszuführen. Dies gilt analog auch für Bürotätigkeiten.

Das Konzept ist, diese Fähigkeiten und Fertigkeiten zu modularisieren und die Kundenaufträge, bei denen im Anforderungsprofil die notwendigen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Arbeitsplatzbeschreibung etc. enthalten sind, mit diesen Modulen abzugleichen. Ein Einsatz, der einem oder mehrerer dieser Module entspricht, wird dokumentiert; pro Modul werden Mindestzeit und Qualitätsmerkmale festgelegt. Praktisch erworbene Kompetenzen werden durch den Einsatzbetrieb bestätigt, kognitive durch entsprechende Tests überprüft.

Die Module sollen aus den vorhandenen Ausbildungsmodulen bestehender Berufsbilder zusammen gestellt werden (Teile davon). Hat der Mitarbeiter im Laufe der Zeit alle für eine bestimmte Fachrichtung der Modularen Qualifizierung vorgesehenen Module erworben und bescheinigt, kann er eine Prüfung ablegen und erhält einen allgemein gültigen Abschluss mit Zertifikat der IHK.

**- Modulare Qualifizierung bei Randstad -**

Dieser Abschluss entspricht einem „Fachhelfer“ in der Terminologie der Branche. Die erworbenen Bausteine sollen aber bei späterem Nachholen eines herkömmlichen Berufsabschlusses angerechnet werden können.

Für die überbetrieblichen Mitarbeiter ergibt sich unter anderem ein Mehrwert, da sie zusätzlich zur Tätigkeit und Entlohnung eine Art von Qualifizierung sichtbar erwerben. Dadurch wird ihnen Wertschätzung, Erfolg und Anerkennung zuteil.

Zielgruppe der Modularen Qualifizierung sind in erster Linie Mitarbeiter, die aus eigener Kraft keine dreijährige Berufsausbildung abschließen konnten und wollten. In zweiter Linie ist das Modell jedoch auch für Mitarbeiter gedacht, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, die aber in ihrem erlernten Beruf keine Arbeit mehr finden.

Randstad hat unter Beteiligung des Betriebsrates und in Zusammenarbeit mit dem DIHK / IHK Koblenz und dem BIBB inzwischen Module für zwei Tätigkeiten definiert. In mehreren Test-Niederlassungen soll jetzt das Konzept probeweise umgesetzt und laufend optimiert werden. Ab ca. Mitte 2006 kann die Modulare Qualifizierung dann im gesamten Unternehmen eingeführt und über den Arbeitgeberverband anderen Unternehmen der Branche zugänglich gemacht werden. Damit könnten die bei einem Unternehmen erworbene Qualifizierungsbausteine mitgenommen und bei einem anderen Unternehmen der Branche weiter ausgebaut werden. Ferner ist an eine Ausweitung der Tätigkeiten gedacht.

Über die Kooperation mit dem DIHK wird eine bundesweit einheitliche Akzeptanz angestrebt. Langfristig ist eine Verankerung im BBiG wünschenswert.

Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel, die Situation am Arbeitsmarkt und die unbefriedigende Entwicklung bei Bildung und Ausbildung benötigen wir solche Konzepte. Der angesprochene Personenkreis ist in der jetzigen Bildungs- und Ausbildungspolitik noch nicht verankert.

Es handelt sich um eine Maßnahme, welche –erst einmal entwickelt und implementiert- ohne weitere öffentliche Bezuschussung dauerhaft positiv wirken kann.

14.10.2005 / hpb