

Prof. Erpenbeck (Plenum, 20.10.5)

Zeitarbeit = Arbeitszeit + Kompetenzentwicklung?

Die Zukunft moderner Unternehmen hängt mehr und mehr von der Qualität ihres Wissensmanagements ab. Beschränkt man dieses nicht auf Informationsverteilung und Aneignung, sondern folgt einem umfassenderen, Kompetenzen einschließenden Wissensverständnis, wird Wissensmanagement zunehmend zum Kompetenzmanagement. Das kann man sich mit Hilfe der „Wissenstreppe“ von Klaus North veranschaulichen. Zeichen, Daten, Informationen bilden die Basis des Sachwissens. Aber nur, wenn dieses auch den Anwendungsbezug, das Wollen und die Handlungsbewertung integriert, wird es zur Kompetenz und erlaubt dem Einzelnen und dem Unternehmen, seine Einzigartigkeit als Wettbewerbsfähigkeit ins Spiel zu bringen.

Der Erfahrungskontext bildet die tatsächliche Scheidelinie zwischen einem bloß reproduktiven und einem innovativen, zukunftsorientierten Handeln. Kompetenz und ihr integraler Bestandteil, die Erfahrung werden mehr und mehr zum entscheidenden Humankapital eines Unternehmens. Dabei handelt es sich nicht um einen kurzfristigen, sondern um einen längerfristigen Trend, der uns die nächsten Jahrzehnte begleiten wird. Dieser Bedarf an zunehmenden Kompetenzen wächst viel schneller, als die Unternehmen, die Arbeiter und das nationale Bildungssystem reagieren können. (Council of Competitiveness, USA) Der Ausweg kann deshalb nur in einem zunehmend arbeitsbezogenen, job-spezifischen, on-site und just-in-time realisierten Lernen bestehen. Das spräche zunächst stark für Zeitarbeit als Kompetenzentwicklungszeit.

Andererseits sind Erfahrungslernen und sein Kernstück, das Wertlernen, langfristige, unter Zeitdruck nur schlecht zu bewältigende Prozesse. Wertlernen setzt Interiorisationsprozesse, die Umwandlung von arbeits- und unternehmensbezogenen Werten via positiv konfliktinduzierte, labilisierende psychische Prozesse in eigene Emotionen und Motivationen voraus. Hier gerät die Zeitarbeit gegenüber anderen Arbeitsformen sicher ins Hintertreffen. Die kurzfristigen, kurzzeitigen Arbeitsaufgaben lassen eine Identifikation in einem tieferen, Erfahrungen und Werte generierenden Sinne kaum zu, labilisierende Momente sind eher im Zeitarbeitsverhältnis selbst und in den Zwängen schneller sozialer Anpassung als im Expertisegewinn und in der Motivation für Unternehmensziele ausmachen. Es gilt, die Auflösung des Widerspruchs von Lernchancen und

Lernmotivationen in der Zeitarbeit zu bedenken: Was zu lernen ist muß von konfliktinduzierenden, erfahrungs- und motivationsfördernden Trainingsformen begleitet sein, um die Zeitarbeit voll als Lernzeit im Rahmen lebenslangen Lernens nutzen zu können.