

Zeitarbeit = Arbeitszeit +
Kompetenzentwicklung?



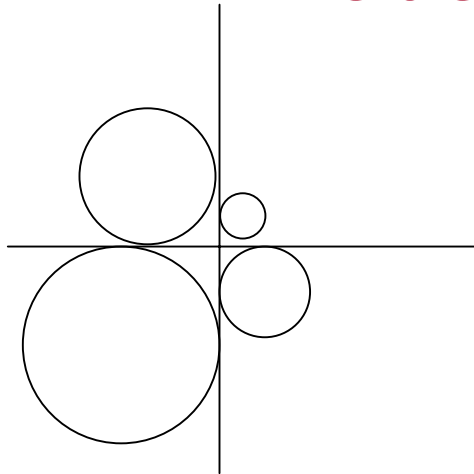
Leitfaden:

- Hintergründe
- Institutionalisierungsgrad und Kompetenzhaltigkeit der Arbeit
- Arten der Kompetenzentwicklung
- Dilemmata

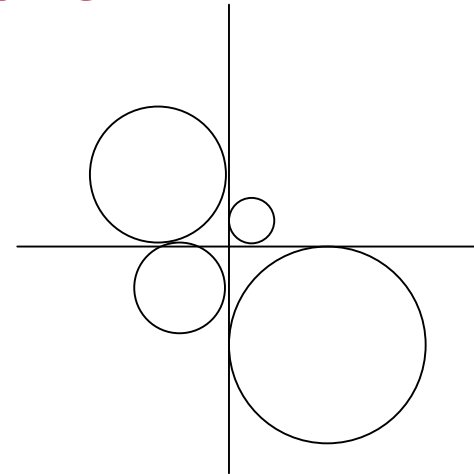
persönliches (ausführendes) Handeln	soziales (Arbeits-) Handeln
persönliches Lernhandeln	soziales Lernhandeln

Lucien Séve: **Zeitplan**

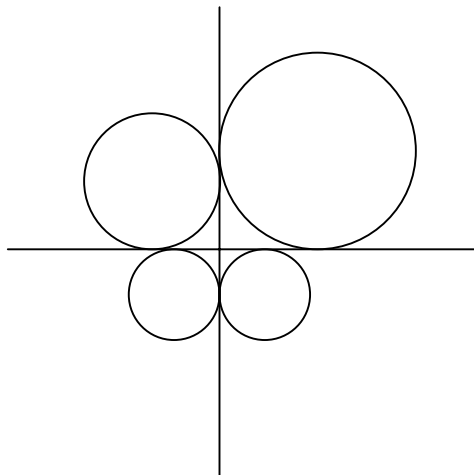
Lebensstufen



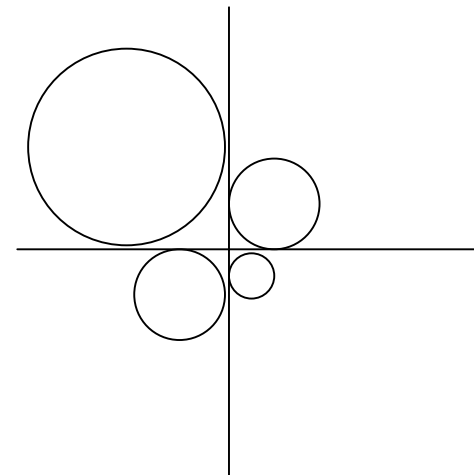
Kind



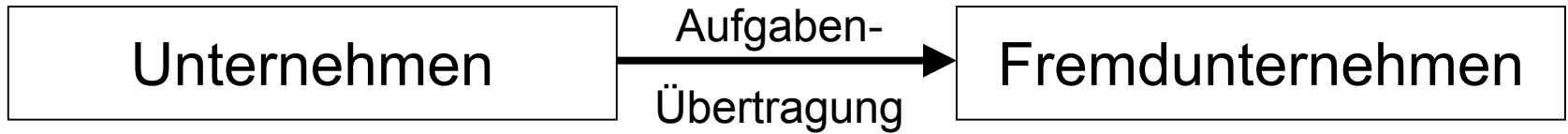
Student



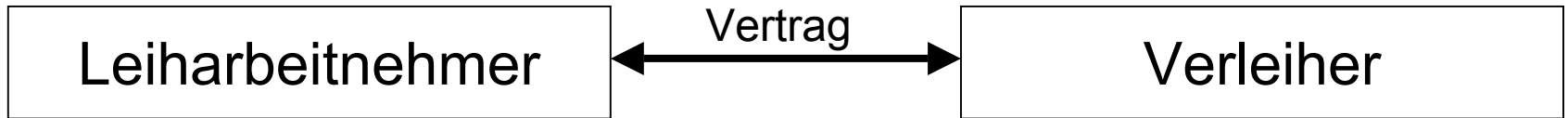
(klassischer) Fabrikarbeiter (klassischer) Rentner



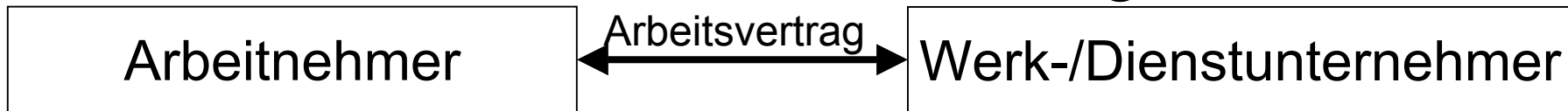
Fremdpersonaleinsatz (nach Hamann)



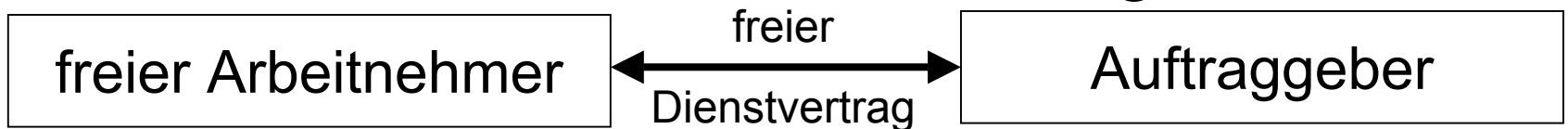
Outsourcing



Arbeitnehmerüberlassung

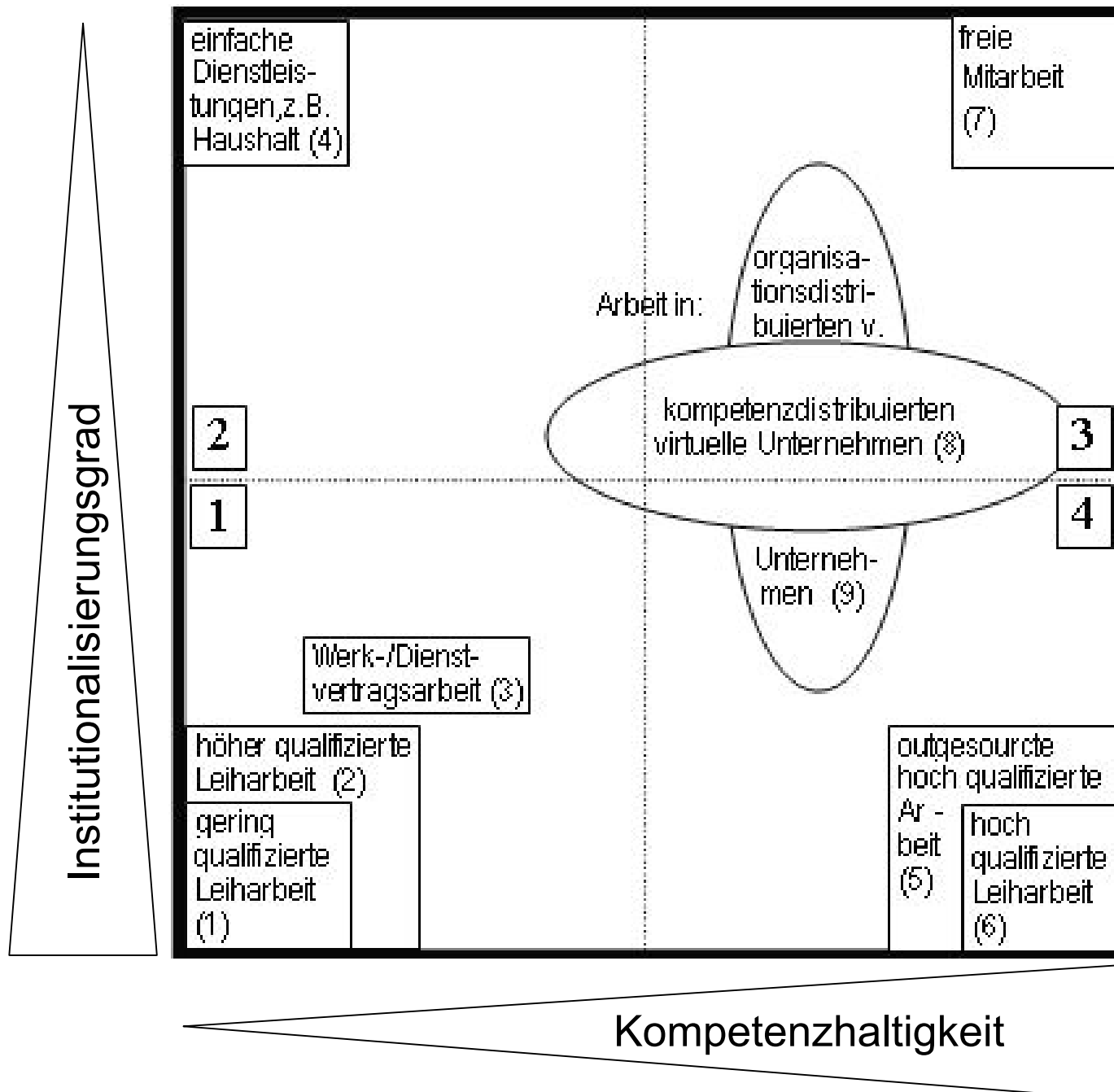


Werk-/Dienstvertrag



freie Mitarbeit

Formen zeitweiliger Arbeit



Akteur: Gering an eigener KE interessiert. KE durch Lernen im Prozess der Arbeit und im sozialen Umfeld. Kaum WB, Training erzwungen

Akteur: Stark an eigener KE interessiert. Sucht kompetenzentwickelnde Probleme in der Arbeit, lernt stark informell. Stellt aktive WB-Anforderungen an den Nutzer, Mittler und WB

Nutzer: Kompetenzen rein fordernd; Einweisungen und Anordnungen

Nutzer: Fordert hohe Kompetenzen und ist bereit, sich an speziellen KE – Maßnahmen zu beteiligen. Erwartet von Akteur und Mittler breite Kompetenzangebote

Mittler: Setzt überwiegend auf vorhandene in Arbeit und sozialem Umfeld informell erworbene Kompetenzen und Bewusstmachung vorhandener (Kompetenzbilanzen)

Mittler: Ist abgestimmt mit Nutzer an systematische und lernförderlicher Arbeitsgestaltung interessiert. Arbeitet eng mit WB Einrichtungen zusammen. K.Messung

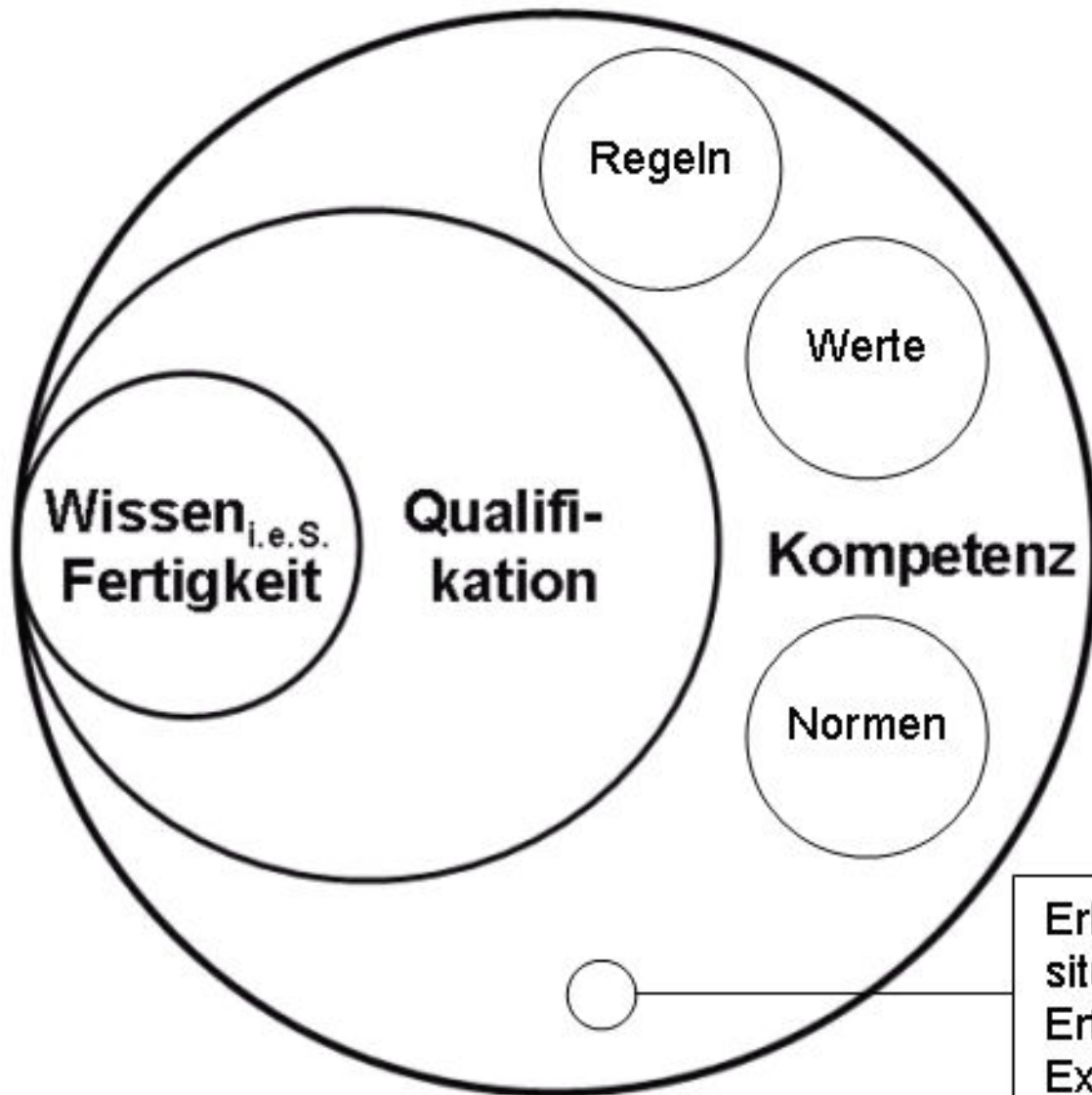
Weiterbildung: Weiterbildung in Realsituationen, vor Ort, realistische Trainings. Setzt ebenfalls auf Kompetenzmessungen und -bilanzen

Weiterbildung: Eigene systematische Vermittlung zwischen Akteur und Nutzer, z.T. in Konkurrenz mit dem Mittler. Eigene Kompetenzmess- und Trainingsmethoden, Spezial-WB

<p>Akteur: Nur gering an eigener KE interessiert. KE durch Lernen im Prozess der Arbeit und im sozialen Umfeld; hohe individuelle Kompetenzbarrieren</p>	<p>Akteur: hoch interessiert an eigener KE. Nutzt alle Chancen, macht sich den Kompetenzgehalt der eigenen Arbeit selbst bewusst, sucht WB und Training wo Nutzen gesehen wird</p>
<p>Nutzer: Nur in Sonderfällen und punktuell an der KE der Akteure interessiert</p>	<p>Nutzer: Hohe Kompetenzanforderungen, aber weniger Beiträge zur KE, sie wird vorausgesetzt. KE durch lernförderliche kreative Arbeit</p>
<p>Mittler: Entfällt</p>	<p>Mittler: Entfällt. Der Akteur sucht selbst und aktiv WB und Training</p>
<p>Weiterbildung: Sucht den Akteur auf dem freien Bildungsmarkt. evtl. Zertifikate für den Akteur (Kompetenzbilanzen). Überwindung von Kompetenzbarrieren-Elementartraining</p>	<p>Weiterbildung: Schafft eine breite, interessante Palette von WB- und Trainingsangeboten. Wirbt aktiv um freie Mitarbeiter auf dem WB-Markt; Angebote von Kompetenzanalysen und -bilanzen</p>

2

3



Zum Grunddilemma von Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Erlebnislernen und – handeln
situiertes Lernen und -handeln
Erfahrungslernen und –handeln
Expertisegewinn, Expertise

Weitere Kompetenzdilemmata

Kulturdilemma: Unternehmenskultur(en), in langwierigen Sinnstiftungsprozessen angeeignet, werden vom Akteur zeitweiliger Arbeit nicht mitgetragen

Flexibilisierungsdilemma: Kernkompetenzen, Rückgrat flexibler Unternehmenstätigkeit, werden vom Akteur zeitweiliger Arbeit nicht unterstützt

Loyalitätsdilemma: Der Abbau innerbetrieblicher Kommunikation führt zu mangelnder Sinnstiftung und Motivation beim Akteur zeitweiliger Arbeit

Zeitarbeit \neq Arbeitszeit + Kompetenzentwicklung

Arbeit ist wenig lernförderlich (Quadrant 1, 2)
oder: Mittler und Nutzer setzen Kompetenzen aus
Zeit- und Kostengründen bereits voraus;
Mittler und Nutzer verlassen sich zu sehr auf das
Lernen im Prozess der Arbeit (Quadrant 3, 4)
Methoden der Kompetenzmessung und –
bilanzierung und systematisches
Kompetenztraining werden immer wichtiger

Vielen Dank für's Zuhören!

john.erpenbeck@gmx.de