

Konzepte zur Anforderungsrealisierung der Qualifizierung für Zeitarbeiter

Im Kontext unsicherer Marktentwicklungen gewinnt Zeitarbeit als Instrument zur Flexibilisierung der betrieblichen Personalpolitik für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. So liegen Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften in erster Linie in der Kompensation saisonaler Auftragspitzen bzw. unvorhergesehenen Arbeitsanfalls oder Urlaubs- und Krankheitsvertretungen festangestellter Mitarbeiter. Die passgenaue Zuordnung der Leiharbeitskräfte auf die Anforderungen der Entleihunternehmen erfordert innerhalb der Triade Verleihunternehmen, Entleihunternehmen und Zeitarbeitskraft eine zunehmende Einbeziehung aller Partner in Prozesse der Personal- bzw. Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. Dieser Aufgabe stellt sich das externe Bildungsmanagement, dessen Ausprägung durch einen Bildungsdienstleister erfolgen sollte.

An dieser Stelle setzt der Modellversuch „Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen – Arbeitnehmerüberlassung als neue Richtung externen Bildungsmanagements“ (FSA)¹ an: Zur Erhöhung der Flexibilität der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bereich der Zeitarbeit werden in Zusammenarbeit von Verleih-, Entleihunternehmen und Bildungsdienstleister Möglichkeiten innovativer Bildungskonzepte entwickelt und erprobt, die eine Verbesserung der Passgenauigkeit des Einsatzes der Leiharbeitskräfte in den Unternehmen unterstützen. Die Nutzung organisatorisch und zeitlich effizienter Formen der Verbindung von Lernen und Arbeiten unter Sicherung des flexiblen Einsatzprinzips der Arbeitskräfte steht dabei im Fokus der Betrachtung.

Entwicklungs- bzw. Effektivitätspotenziale liegen für die im Modellversuch beteiligten Entleihunternehmen² insbesondere in der

- Verbesserung der Abstimmungsprozesse und Kommunikation zwischen Entleiher und Verleiher,
- Verkürzung der Einarbeitungszeiten der Leiharbeitskräfte und
- Optimierung der Kompetenzfeststellung bei den Leiharbeitskräften im Vorfeld des Einsatzes in Verantwortung der Verleihunternehmen sowie
- organisationsadäquaten Gestaltung von Lernprozessen im Prozess der Leiharbeit.

Im Beitrag vorgestellt werden erste differenzierte Ansätze, die eine bessere Übereinstimmung der Anforderungen der Ver- und Entleihunternehmen durch Flexibilitätspotenzial aufzeigen.

Mit der Schaffung einer gemeinsamen Begriffsbasis im Verständnis der Personalentwicklung bei Entleiher und Verleiher durch Abgleich von Stellenbeschreibungen und -anforderungen (arbeitsplatz-/ anlagenbezogene Anforderungen und Qualifikationen) entstanden erste Voraussetzungen für die Integration beruflicher Bildungsprozesse.

Darauf aufbauende Möglichkeiten zur Optimierung der Einarbeitungsprozesse liegen in der Entwicklung von Lernmitteln zum selbstorganisierten Lernen der Leiharbeitskräfte. In Form von Einarbeitungshilfen kann eine gemeinsame Nutzung im Lernprozess durch Verleih- und Entleihunternehmen erfolgen.

Zur Erhöhung der Passfähigkeit der Bewerber wird eine übereinstimmend eingesetzte Optimierung der Kompetenzfeststellung in Kombination mit der ganzheitlichen Betrachtung der Voraussetzungen der Leiharbeitskräfte in Bezug auf Qualifikationen, absolvierte Schulungen/ Weiterbildungen sowie frühere Tätigkeiten erreicht.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass für Zeitarbeit spezifische Bildungskomponenten in der Erstausbildung bisher nicht vermittelt werden, verfolgt der Modellversuch den Ansatz, die entwickelten Weiterbildungskonzepte, -formen und -methoden künftig auch für den Bereich der Ausbildung nutzbar zu machen.

¹ Modellversuch: Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen – Arbeitnehmerüberlassung als neue Richtung des externen Bildungsmanagements. Förderkennzeichen: D 5436.00. Laufzeit: 01.02.2004 – 31.01.2008. Weitere Informationen sind zu finden unter: www.fsa.bbv-edu.de.

² Ergebnisse der Analyse der Ausgangssituation sowie Diskussionen im Rahmen von Unternehmensworkshops