



Potenziale und Grenzen der Kompetenzentwicklung aus Sicht der Einsatzbetriebe

## Konzepte zur Anforderungsrealisierung der Qualifizierung für Zeitarbeiter

**Träger:**  
**Berufsbildungsverein - Annaberg e. V.**

**Herr Elmar Süß**

Lessingstraße 2  
09456 Annaberg - Buchholz

Tel.: 03733 4267- 64  
Fax: 03733 4267-37  
Mail: [suess.e@tuition-online.net](mailto:suess.e@tuition-online.net)  
<http://www.fsa.bbv-edu.de>

**Wissenschaftliche Begleitung:**  
**ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH**

**Dr.-Ing. Dagmar Israel**  
**Dipl.-Kffr. Annegret Klaus (FH)**

Neefestr. 76  
09119 Chemnitz

Tel.: 0371 36 95 814  
Fax: 0371 36 95 825  
Mail: [israel@atb-chemnitz.de](mailto:israel@atb-chemnitz.de)  
<http://www.atb-chemnitz.de>

**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**



- Bedarf an Fachkräften ist am höchsten in Unternehmen in wachsenden Branchen der Region Südwestsachsen
- betrifft alle Arbeits- und Funktionsbereiche in den befragten Unternehmen
- im Angestelltenbereich ein prozentual höherer Fachkräftemangel als im gewerblichen Bereich
- Schwerpunkt der Tätigkeitsanforderungen „eigenständiges Arbeiten“ und „Beherrschen komplexer Fähigkeiten und Fertigkeiten“
- bei Unternehmen bestehen erhebliche Reserven in Personalarbeit, vor allem in strategischer Personalplanung und -entwicklung, da die wichtigsten Ursachen für den Fachkräftemangel eher mittelfristiger Natur sind

Ergebnisse der IHK-Fachkräfte-Studie Region Südwestsachsen 1998

## Ursachen

Ausweitung der **Produktion**

Ausscheiden von Fachkräften aus **Altersgründen**

Einsatz **neuer Technik / Technologien**

**Abwerbung**

Entwicklung/ Herstellung neuer **Produkte**

fehlende Ausbildung von **Nachwuchs**

Veränderungen in **Marktsituation** des Unternehmens

neue Formen der Arbeitsorganisation

## Lösungsansatz

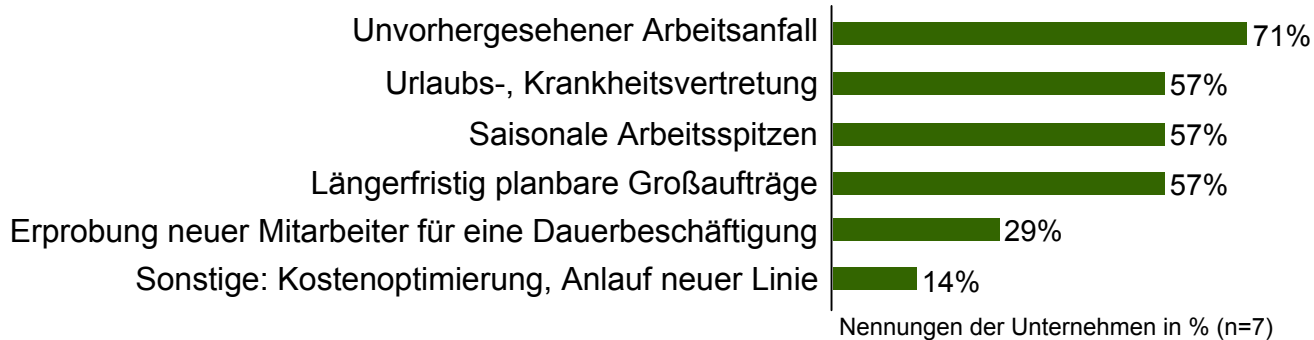
**Flexibilitätspotenziale**

	Numerisch	funktional
<b>Intern</b>	Arbeitszeit/Arbeitsintensität: Auf- und Abbau von Überstunden, Sonderschichten, Kurzarbeit	Qualifikation Arbeitsplatzmobilität: Innerbetriebliche Umsetzung
<b>Extern</b>	Beschäftigungszahl: Befristete Einstellungen, Entlassungen, Aufhebungsverträge	Auslagerung von Betriebsteilen: Werkverträge, Vergabe von Aufträgen

**LEIHARBEIT**



## ⇒ Häufigste Einsatzgründe von Leiharbeitskräften

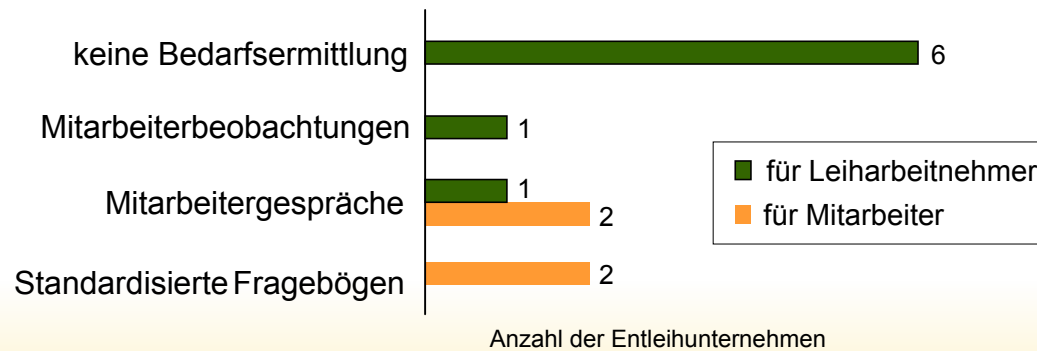


Einsatz von LAN hat tendenziell eher **zugenommen**

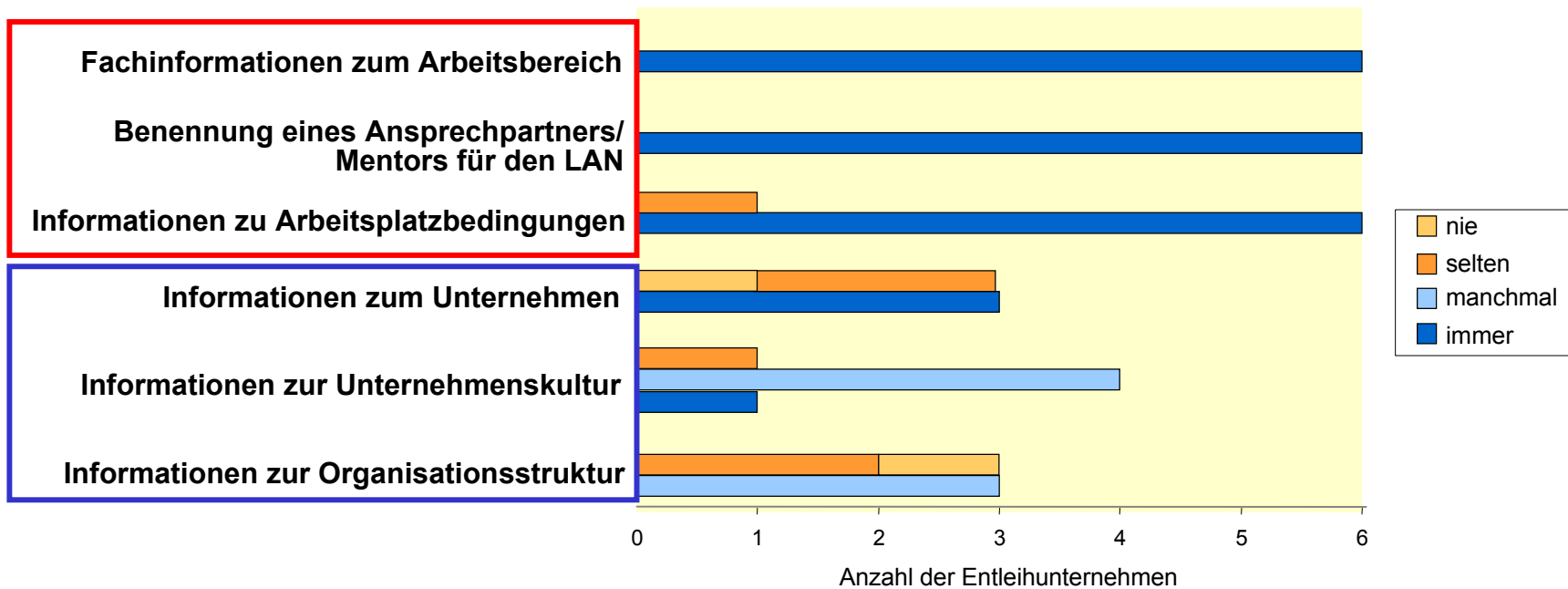
↓

*zunehmender Drang nach Flexibilität*

## ⇒ Methoden der Bildungsbedarfsermittlung



# Methoden der Integration von LAN in arbeitsprozessbezogenes Lernen



**Informiertheit und Integration in Lernprozesse nimmt mit Arbeitsplatzbezug ab  
-> umfassende Einarbeitung in die Unternehmensprozesse durch Informationsdefizite erschwert**



## ⇒ Stellenwert der Kompetenzen

### Entleihunternehmen

	sehr hoher...	ziemlich hoher...	mittlerer...	Stellenwert
soziale und personale Kompetenzen	14%	43%	14%	
fachliche und methodische Kompetenzen	57%	14%	14%	

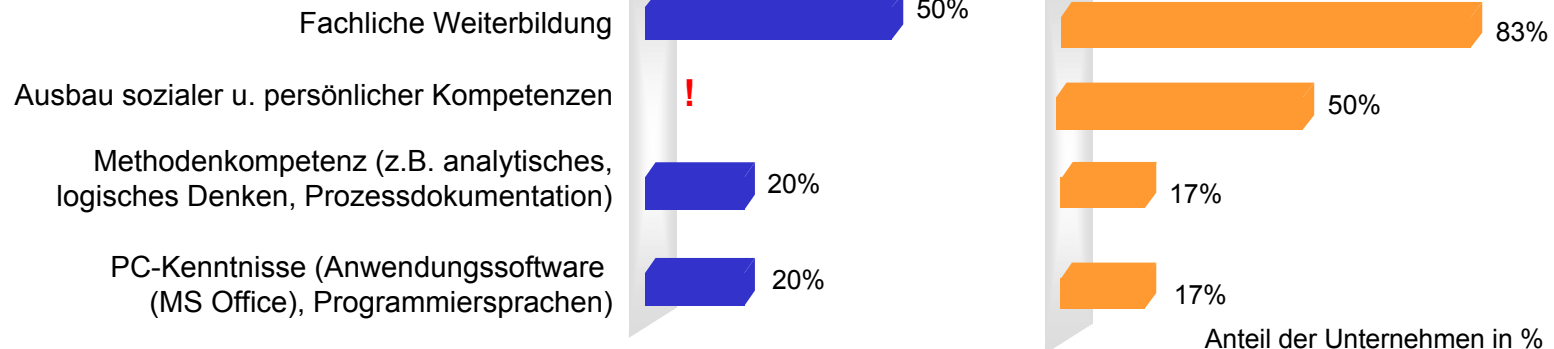
Nennungen der Unternehmen in % (n=7)

## Differenzierte Betrachtungsweisen der Stellenwerte der Kompetenzen

## ⇒ Weiterbildungsbedarf der LAN

### Entleihunternehmen

### Verleihunternehmen



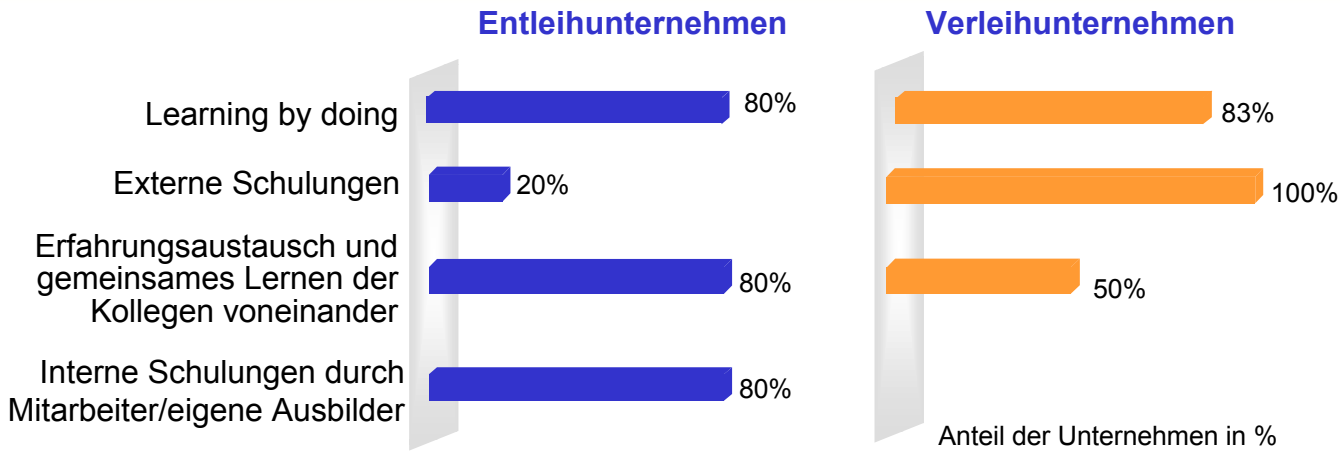
**Verantwortung zur Aus- und Weiterbildung wird bei den Verleihunternehmen gesehen  
- besonders im überfachlichen Bereich der Kompetenzen !**



# Weiterbildung – Sicht Entleiher und Verleiher



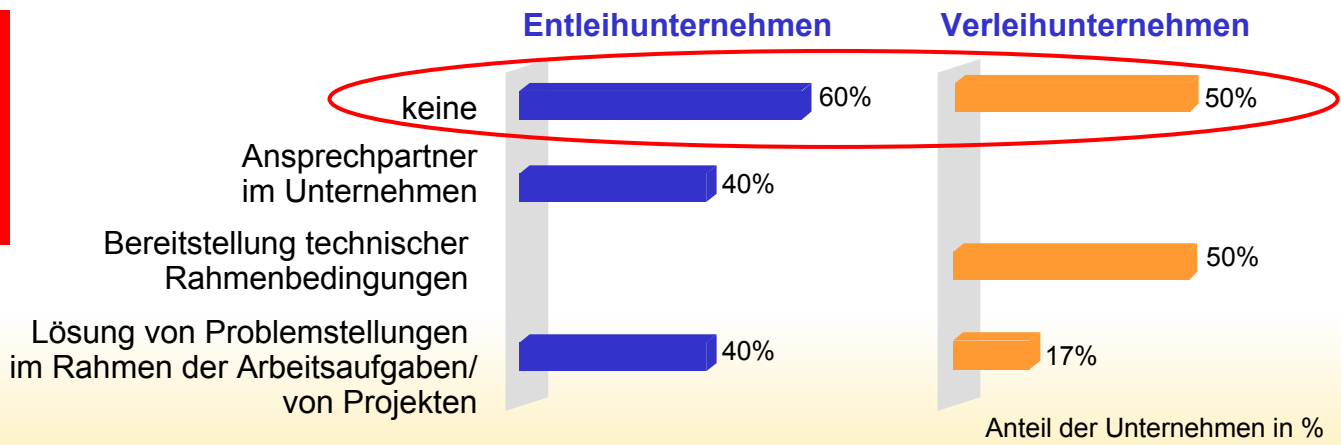
## ⇒ Möglichkeiten zur Weiterbildung



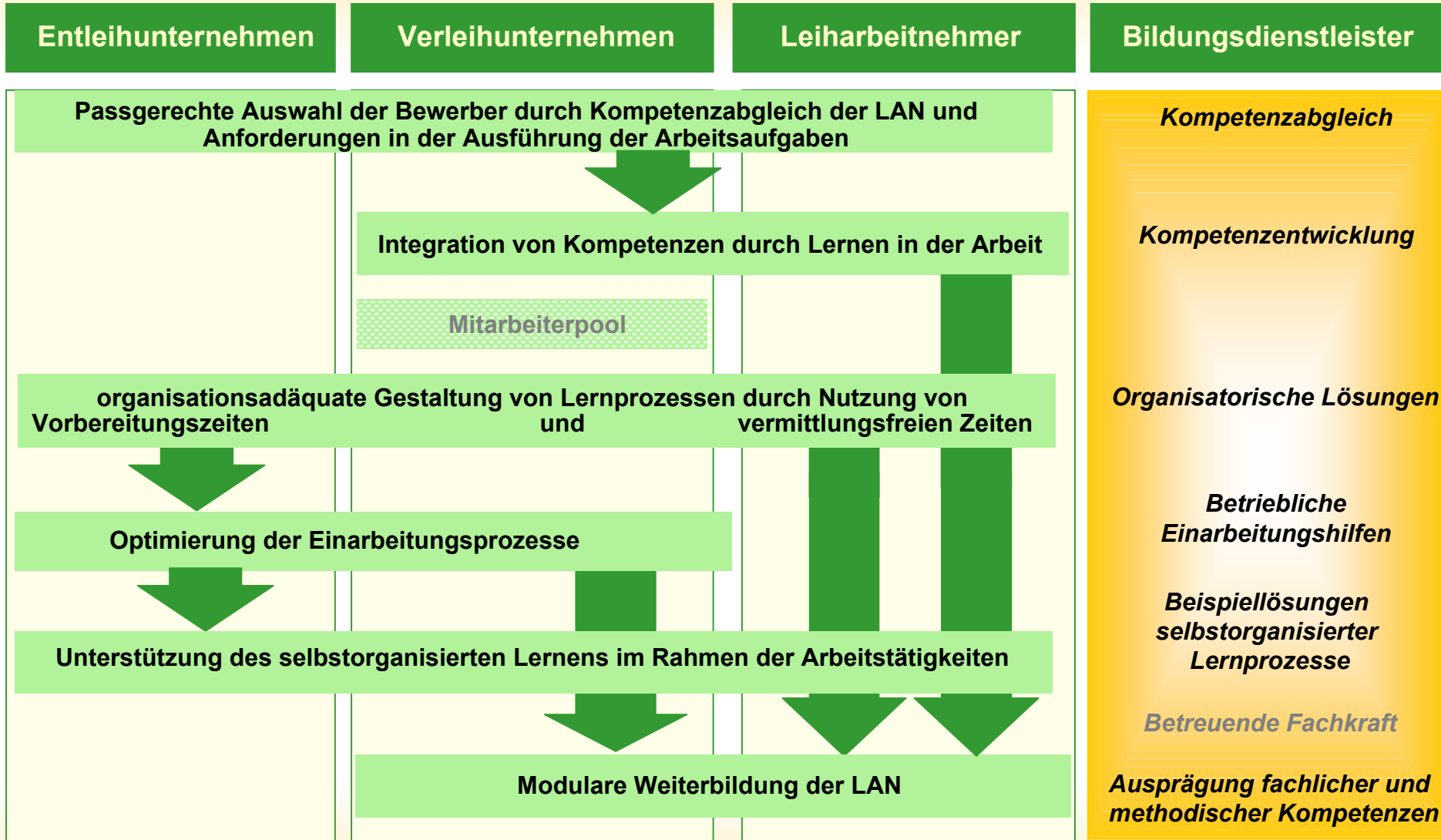
**Hoher Anspruch an Selbstregulation der Weiterbildungsbedarfe im Entleihunternehmen wird sichtbar**

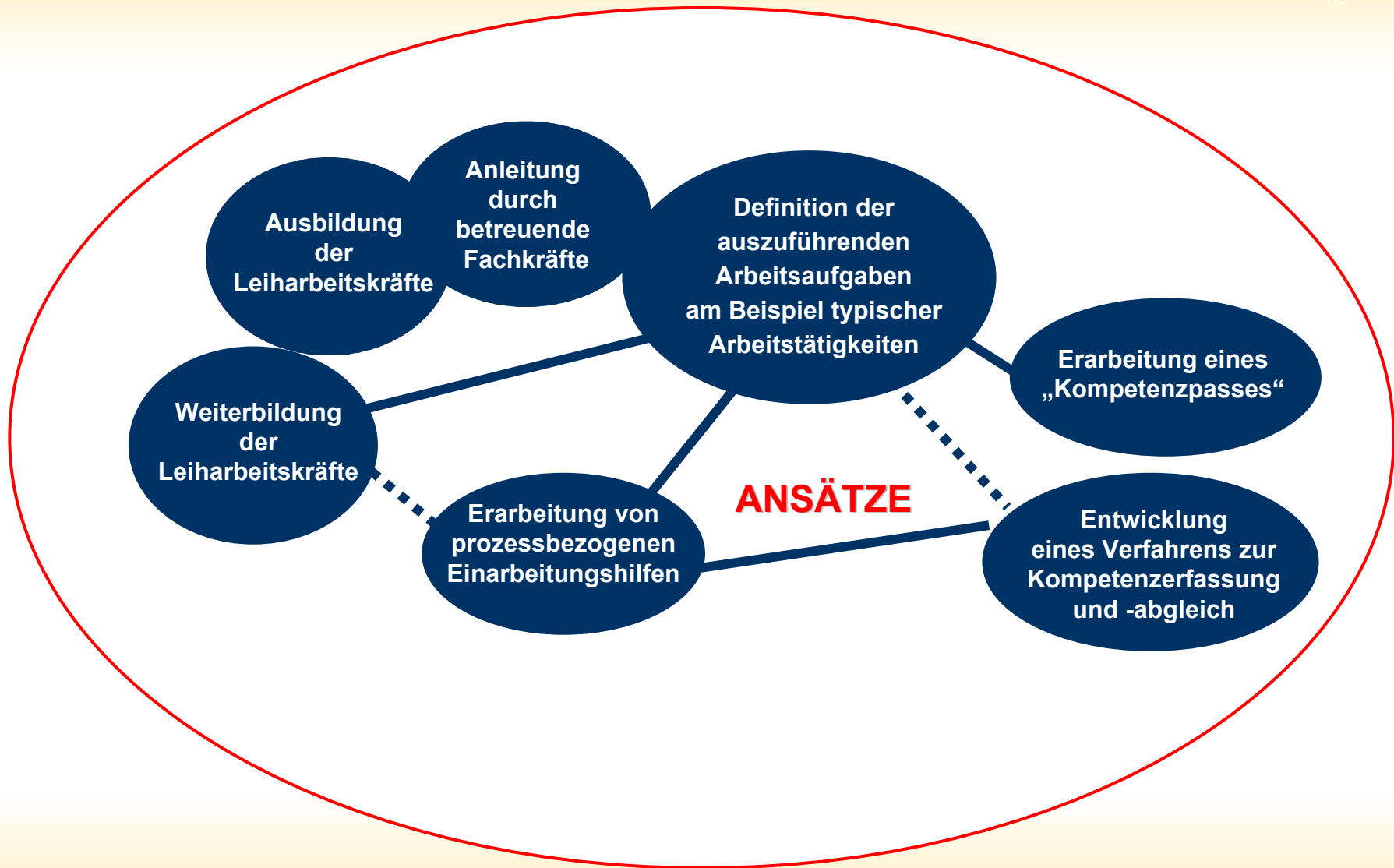
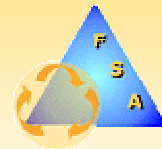
## ⇒ Möglichkeiten selbstorganisierten Lernens für LAN im Entleihunternehmen

**Erkennbare Potenziale selbst- und fremdorganisierten Lernens werden sichtbar!**











**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Weitere Informationen finden Sie unter [www.fsa.bbv-edu.de](http://www.fsa.bbv-edu.de)**