

Kompetenzentwicklung durch Zeitarbeit?

Videsequenzen: Europäische Fallstudien zum Lernen in der modernen Zeitarbeit (O-Töne)

Dr. Rüdiger Klatt / Dr. Bernd Benikowski
TrainingsZentrumZeitarbeit (TZZ) GmbH, Dortmund

1. Ausgangslage

Im Übergang von der traditionellen Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sind Wirtschaftsprozesse zunehmend unprognostizierbar und sprunghaft, Berufsbilder brüchig und nicht mehr arbeitsmarkadäquat. Flexible Arbeit und diskontinuierliche Erwerbsverläufe (Patchwork-Karrieren) werden zur Normalität. Kompetenzanforderungen in Branchen und an Arbeitsplätzen sind schnellen Veränderungen unterworfen. Schlüsselqualifikationen wie Selbstlernkompetenz, soziale Kompetenz, Selbstorganisations- und –managementkompetenz, Flexibilität/Anpassungsbereitschaft werden zunehmend wichtiger.

Vor diesem Hintergrund kann Zeitarbeit zu einer Beschäftigungsform werden, die es möglich macht, Potenziale hochdynamischer Arbeitsmärkte auszuschöpfen und deren Risiken zu minimieren, indem Flexibilität, soziale Sicherheit und permanentes Lernen zu einem integraler Bestandteil des Erwerbslebens werden.

2. Kompetenzentwicklung durch Zeitarbeit?

Der Beitrag vertritt die These, dass eine modernisierte Zeitarbeit in der Lage ist, die in flexiblen, dynamischen Arbeitsmärkten geforderte ganzheitliche und permanente Kompetenzentwicklung zu fördern. Zeitarbeit hätte das Potenzial:

- individuelles, selbstbestimmtes Lernen zu ermöglichen;
- durch strukturierte Tätigkeits- und Betriebswechsel „learning on the job“ in einer völlig neuen Dimension zu unterstützen;
- insbesondere das Erlernen von Schlüsselqualifikationen zu erleichtern (Kommunikation, Kundenorientierung, interkulturelle Kompetenzen usw.);
- sowie typenabhängige, flexible Lernmodelle zu realisieren.

Der Beitrag arbeitet diese Potenziale anhand von europäischen Beispielen moderner Zeitarbeit heraus. Dazu werden Videsequenzen mit Originalstatements von Zeitarbeitnehmern eingespielt.

3. Ausblick

In einem Ausblick werden die notwendigen Modernisierungsschritte für eine Zeitarbeit der Zukunft skizziert, um sie als eine Beschäftigungsform der umfassenden, ganzheitlichen Kompetenzentwicklung zu etablieren. Dazu zählen:

- die Integration von betrieblicher Lernzeiten in den Entleihunternehmen
- die Entwicklung von betriebsnahen, systematischer Weiterbildungsmodelle in den Zeitarbeitsunternehmen
- gesetzliche Rahmenbedingungen zum Aufbau eines individuellen Weiterbildungsfonds (z.B. nach dem Modell: Frankreich)

Zielsetzung der Neuorientierung der Branche sollte werden, die Personalentwicklung für Zeitarbeitnehmer zum integralen Bestandteil moderner Zeitarbeitsunternehmen zu machen. Zu fordern sind deshalb auch Leuchtturmprojekte, neue Leitbilder, Mobilisierungskampagnen für *Weiterbildung in der Zeitarbeit/Weiterbildung durch Zeitarbeit* in und durch die Verbände der Zeitarbeit (IGZ, BZA, Ver.di).