

Entdeckung und Förderung der individuelle Kompetenzen

Von Zeitarbeitnehmern

Zentrale Fragestellung

- Wie kann das Potenzial, das in Struktur und Organisation von Zeitarbeit liegt, zur Kompetenzentwicklung genutzt werden?

Allgemeiner Trend zu „Patchworkbiografien

- Biografien: aneinander gereihte Aufschwünge, Parallelschwünge und Abschwünge.
- Ablösung der klassischen Aufstiegskarriere durch Karrieren mit freiwilligen oder unfreiwilligen Bildungszeiten, Familienzeiten, Auszeiten und Erwerbszeiten
- Beruf wird zum Gestaltungsfeld der Biografie (Brater).

Zeitarbeit ein „modernes“ Arbeitsverhältnis?!

Potenzial

- Wechselnde Arbeitssituationen
- Neue Lernanlässe, Erfahrungen
- Entdeckung der individuellen Kompetenzen
- Entwicklungschancen

Voraussetzung: Die „Schwäche“ wird zur Stärke gemacht

- Lernangebote
- Individuelle Kompetenzen entdecken, entwickeln
- Ermöglichung von Orientierung, Entwicklung von Optionen

Erfahrung von Zeitarbeitern

- Firmenwechsel, regionale Veränderung und damit einhergehend ein neues soziales Umfeld wirken sich positiv auf die berufliche Entwicklung aus. Die Wechsel und Veränderungen eröffnen neue Optionen.
- Man kann „viel Neues lernen“, sowohl fachlich als auch sozial. „Berufliche Wechsel sind eher von Vorteil, weil man auch mal in andere Berufe rein schnuppert. Das ist ganz spannend“.
(Aussagen von ZA in einer Studie)

Kompetenzen und Qualifikationen, die Zeitarbeitnehmer erwerben

Fachkompetenzen

- Wechselnde Aufgaben bewältigen
- Zunahmen der Auffassungsgabe
- Verringerung der Einarbeitungszeit
- Zunahme der Selbstständigkeit
- Berufserfahrung sammeln
- Berufliche Weiterbildung

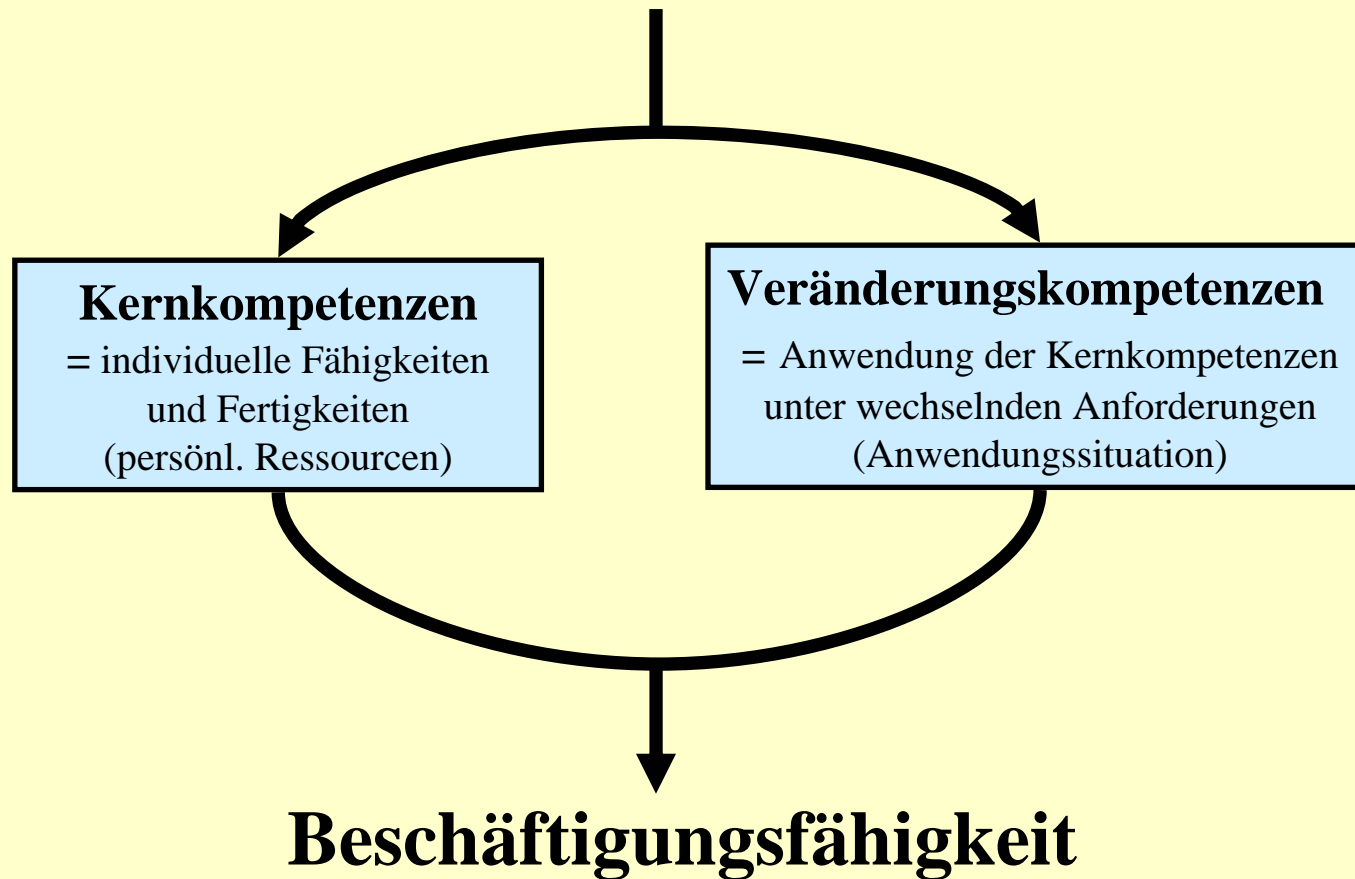
Sozialkompetenzen

- Geistige Beweglichkeit
- Kontakte aufbauen
- Vorurteile verarbeiten
- Zuverlässigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Stressresistenz
- Selbstwertgefühl
- Strukturen für das eigene Leben finden
(bei Mitarbeitern, die vorher ohne Beschäftigung waren)

Chinesischen Zeichen für Risiko



Individuelle Kompetenzen



Definition:

Kern- und Veränderungskompetenz

- **Kernkompetenz:** Fähigkeiten und Fertigkeiten, die von einem Individuum im besonderen Maße beherrscht und in unverwechselbarer Weise angewendet werden.
- **Veränderungskompetenz:** Bereitschaft und Fähigkeit, auf die unterschiedlichen und wechselnden gesellschaftlichen Anforderungen eingehen und diese im Hinblick auf die eigene Berufsbiografie verarbeiten und damit sich beruflich weiter entwickeln zu können

Veränderungskompetenz auf drei Handlungsebenen

Soziale Ebene

Kontaktfähigkeit, Orientierungsfähigkeit, Selbstwertgefühl, Reflexivität,

Institutionell-organisatorische Ebene

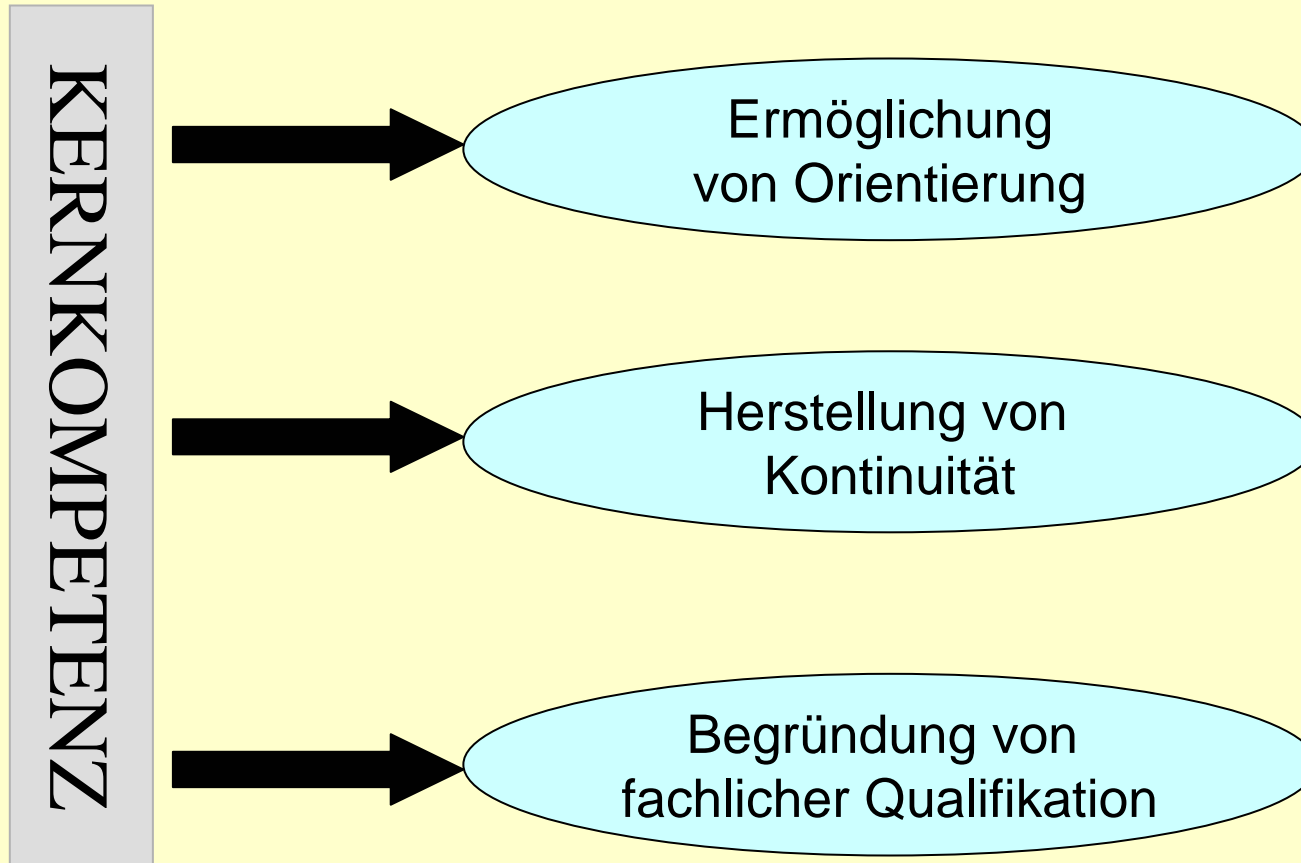
Fähigkeit Situationen zu strukturieren, Integrationsbereitschaft, Offenheit für Veränderungen, Einstellung zur Unsicherheit, Mobilitätsbereitschaft

Fachliche Ebene

Flexibilität, Lernbereitschaft, Eigeninitiative, Fähigkeit zur Selbstorganisation

Quelle: © Wittwer

Drei Funktionen von Kernkompetenz



Voraussetzung für Kompetenz orientierten Einsatz

I. Individuelle Kompetenzen, diagnostizieren, dokumentieren, zertifizieren

- Selbst-/Fremdeinschätzung,
- Biografiearbeit

II. Informelles Lernpotenzial von Arbeitseinsätzen erfassen

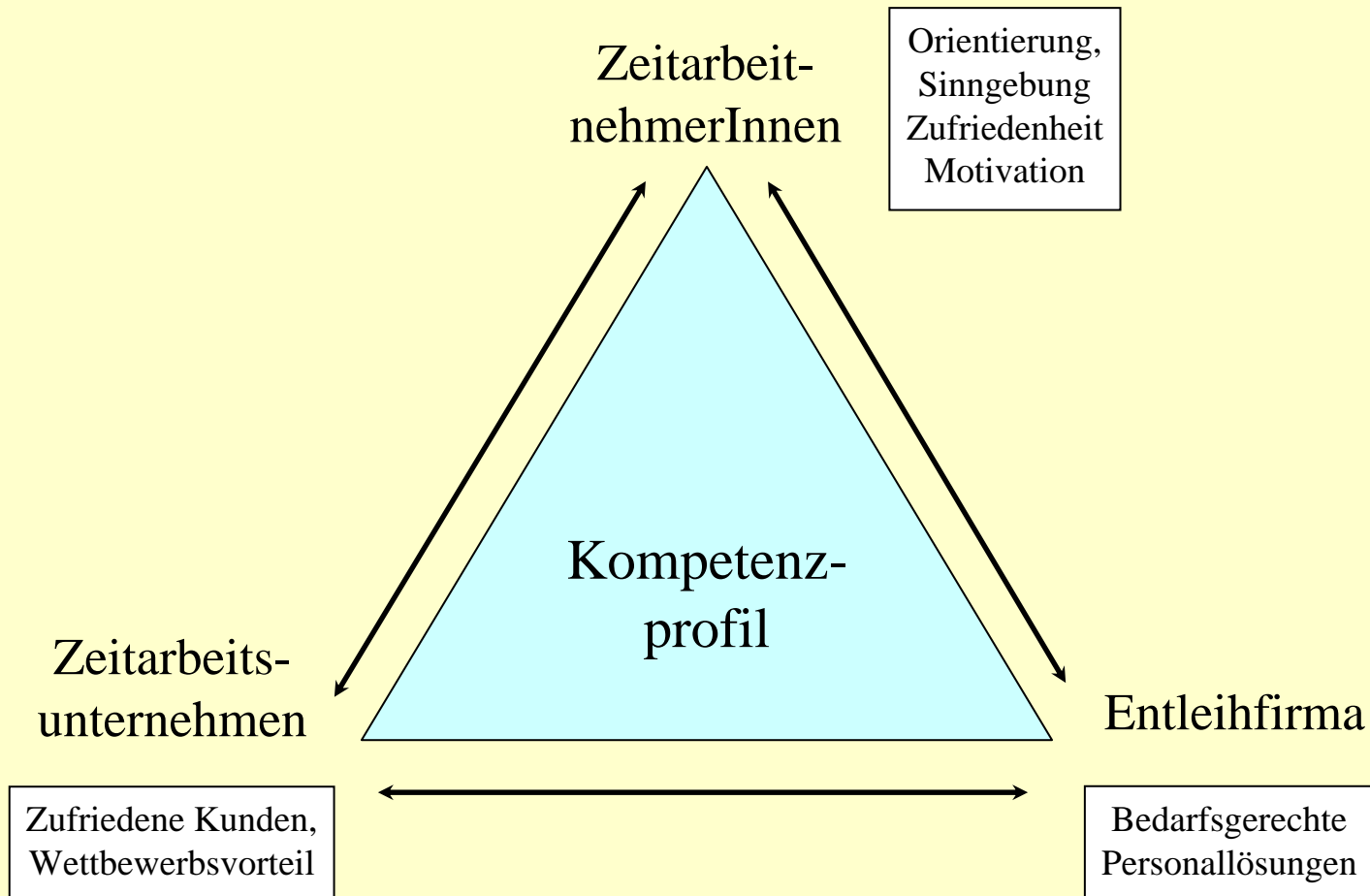
- Retrospektiv :
 - Dokumentation der Tätigkeiten,
 - Dokumentation informell erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten
- Prospektiv :Arbeitsplatz-Tätigkeitsanalyse

III. Berufsbiografische Reflexion

Einsatz von Instrumenten im Rahmen eines PE-Programms

- Profilcoaching
- Einsatz (auch) unter Qualifizierungsgesichtspunkten
- Fachliche Vorbereitung des Einsatzes (Zeitarbeitsfirma)
- Einarbeitung (Entleihfirma)
- Weiterbildung durch Zeitarbeits-/Entleihfirma
- Regelmäßige Beurteilung
- Aufbau eines Wissensmanagementsystems
- Biografiearbeit

Nutzen eines Kompetenz orientierten PE-Programms



Zusammenfassende Thesen

- **These 1:**
Die Schwäche des Zeitarbeitsverhältnisses – wechselnde Arbeitsorte und Arbeitsaufgaben – kann zur Stärke dieses Arbeitsverhältnisses werden, wenn diese Wechsel gezielt zur Kompetenzentwicklung der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter genutzt werden, wenn also der Arbeitseinsatz in inhaltlicher und arbeitsorganisatorischer Hinsicht auch als Lernprozess verstanden wird (arbeitsintegriertes Lernen).
- **These 2:**
Die durch den Zeitarbeitseinsatz erworbenen Veränderungskompetenzen und Qualifikationen können nur dann gezielt bei anderen Arbeitseinsätzen angewendet werden, wenn den Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern bewusst ist, wann und wie sie diese erworben haben und welchen Nutzen sie durch deren Anwendung erzielen.
- **These 3:**
Zeitarbeitsverhältnisse führen nur dann zur Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, wenn die neu gewonnenen Berufserfahrungen bewusst im Sinne des biografischen Lernens mit vorhandenen biografischen Erfahrungen in Verbindung gebracht werden.
- **These 4:**
Die individuellen Kompetenzen und Qualifikationen von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern können nur dann genutzt werden, wenn die Zeitarbeitsfirmen sich auch als Personalentwicklungsagenturen verstehen.
- **These 5:**
Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbsfähigen durch Zeitarbeit lässt sich nur dann erreichen, wenn alle drei Akteursgruppen gemeinsam dieses Ziel verfolgen, d. h. einen Nutzen in der Realisierung des Konzepts sehen.

Danke für ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- Brater, M. (1998): Beruf und Biografie. Esslingen
- Demmer, Chr. (2004): Die Patchworker. In: Süddeutsche Zeitung vom 31.1.2004
- Dettbarn-Reggentin, J. (1995): Das Kompetenzmodell des Alterns. Implikationen für eine Bildung im Alter. In: Erwachsenenbildung in Österreich, 46, 3, S. 39 – 42
- Heyse, V./Erpenbeck, J.: Der Sprung über die Kompetenzbarriere. Bielefeld 1997
- Wittwer, W. (2001): Berufliche Weiterbildung. In: Schanz, H. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme. Band 1. Baldmannsweiler, S. 229 – 247
- Wittwer, W./Münchhausen, G.: Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. In: Personalwirtschaft. 6, 2001, S. 62 – 68

Zusammenfassende Thesen

These 1:

- **Die Schwäche des Zeitarbeitsverhältnisses – wechselnde Arbeitsorte und Arbeitsaufgaben – kann zur Stärke dieses Arbeitsverhältnisses werden, wenn diese Wechsel gezielt zur Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer genutzt werden, wenn also der Arbeitseinsatz in inhaltlicher und arbeitsorganisatorischer Hinsicht auch als Lernprozess verstanden wird (arbeitsintegriertes Lernen).**

Zusammenfassende Thesen

These 2:

- **Die durch den Zeitarbeitseinsatz erworbenen Veränderungskompetenzen und Qualifikationen können nur dann gezielt bei anderen Arbeitseinsätzen angewendet werden, wenn den Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern bewusst ist, wann und wie sie diese erworben haben und welchen Nutzen sie durch deren Anwendung erzielen.**

Zusammenfassende Thesen

These 3:

- **Zeitarbeitsverhältnisse führen nur dann zur Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, wenn die neu gewonnenen Berufserfahrungen bewusst im Sinne des biografischen Lernens mit vorhandenen biografischen Erfahrungen in Verbindung gebracht werden.**

Zusammenfassende Thesen

These 4:

- **Die individuellen Kompetenzen und Qualifikationen von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern können nur dann genutzt werden, wenn die Zeitarbeitsfirmen sich auch als Personalentwicklungsagenturen verstehen.**

Zusammenfassende Thesen

These 5:

- **Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbsfähigen durch Zeitarbeit lässt sich nur dann erreichen, wenn alle drei Akteursgruppen gemeinsam dieses Ziel verfolgen, d. h. einen Nutzen in der Realisierung des Konzepts sehen.**