

Betriebliches Lernen in der Zeitarbeit aus Sicht der Einsatzbetriebe

Anforderungen an betriebliches Lernen in der „Modernen Zeitarbeit“

TrainingsZentrumZeitarbeit (TZZ)
Dr. Bastian Pelka

Abstract

Der Vortrag stützt sich auf Erfahrungen aus Beratungsprojekten mit Personaldienstleistern und Entleihunternehmen sowie auf ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das das TrainingsZentrumZeitarbeit im Auftrag der EU und des Landes NRW durchführt. Er geht von bestimmten Trends am Markt für Personaldienstleistungen aus und stellt diejenigen Fragen, die Personaldienstleister, aber auch Entleihunternehmen und Zeitarbeiter beantworten müssen, wenn sie in Zukunft – in einer „Modernen Zeitarbeit“ – gemeinsam von Qualifikationen der Zeitarbeiter profitieren wollen. Einige Antworten werden selbstverständlich mitgeliefert.

Thesen: Die Entwicklung zur „Modernen Zeitarbeit“

- Zeitarbeit ist in Deutschland zur Zeit hauptsächlich durch gewerbliche Berufe und einen großen „Helfermarkt“ gekennzeichnet.
- Weiterbildung findet in der Zeitarbeit überwiegend in einfachen Tätigkeiten („Staplerschein“) und kurzen Seminaren statt.
- Es gibt einen starken Trend zu Dienstleistungsberufen und höher qualifizierten Tätigkeiten. Diese Entwicklung wird sich – „Zeitarbeitsländer“ wie England, Frankreich und die Niederlande machen es vor – noch beschleunigen.
- Dieser Trend und alle damit verbundenen Wandlungsprozesse verlangen von allen drei Partnern des Überlassungsprozesses (Personaldienstleister, Zeitarbeiter, Entleihunternehmen) ein Überdenken ihrer Personalentwicklungskonzepte.
- Personaldienstleister werden Preiskämpfen nur durch Qualität entkommen. Und das heißt: In die Aus- und Weiterbildung ihres externen Personals investieren.
- Hoch qualifizierte Zeitarbeiter erwarten berufliche Weiterbildung – und ihre Jobs auch, denn Spezialistenwissen muss ständig aktualisiert werden. Auch das heißt: Weiterbildung!
- Entleihbetriebe wollen in der Regeln nicht in die Qualifikation ihrer externen Mitarbeiter investieren – weder finanziell noch zeitlich. Denn dies ist einer der Vorteile, die sie durch Personaldienstleister zu erreichen suchen.
- Für die Weiterbildung von qualifizierten und hoch qualifizierten Zeitarbeitern fehlen bisher Konzepte in der Praxis. Alle Beteiligten müssen sich daher folgenden Fragen stellen:
 - o Wem „gehört“ das Wissen eines Zeitarbeiters?
 - o Wer muss investieren?
 - o Welche Lernformen bieten sich für Zeitarbeiter an?
 - o Wie erkennen Personaldienstleister, Zeitarbeiter und Entleihunternehmen Qualifizierungsdefizite?
- Weiterbildung in der Zeitarbeit muss von demjenigen getragen werden, der einen Nutzen aus dem neuen Wissen zieht. Daher sind unterschiedliche Modelle zu nutzen, in denen alle drei Partner unterschiedlich zum Qualifizierungsaufwand beitragen.
- Je nach individueller Aufwand-Nutzen-Überlegungen bieten sich private oder betriebliche Weiterbildung, Verbundqualifizierungen, individuelle Weiterbildungsfonds und unterstütztes „learning-on-the-job“ als Instrumente an.