

„Unser Bedarf ist selten planbar“

INTERVIEW. Der IGZ engagiert sich für die Weiterbildung von Zeitarbeitnehmern. Welche praxistauglichen Wege es gibt, erläutert die Bundesvorsitzende Ariane Durian.

personalmagazin: *Wie stark hat die „Herausforderung Weiterbildung“ in der Zeitarbeit zugenommen?*

Ariane Durian: Wie bei allen anderen Unternehmen auch haben wir das Problem des Fachkräftemangels. Ich selber kenne die Herausforderung seit den 90er Jahren, gerade im niedrig qualifizierten Bereich. Die Unternehmen haben ihre Anstrengungen in diesem Bereich seither noch weiter erhöht. Es werden Schulungen für Stapler- oder Schweißerscheine vermittelt, damit die Mitarbeiter besser einsetzbar werden. Manche kleineren Zeitarbeitsunternehmen, die im gewerblichen Bereich stark sind, haben sogar eigene Fortbildungsstätten.

personalmagazin: *Tun sich kleinere Firmen schwerer mit der Weiterbildung?*

Durian: Große Zeitarbeitsunternehmen haben natürlich einen viel größeren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und können ganze Kurse bei einem externen Weiterbildungsträger füllen. Kleinere Zeitarbeitsfirmen setzen eher bei dem einzelnen Mitarbeiter an und fragen: Wo braucht er Hilfe? Welche Informationen müssen wir für ihn aufbereiten, damit er einen guten Job machen kann? Da liegt auch das Problem: Wir haben viele Weiterbildungsträger, die auch den einen oder anderen Kurs anbieten, der für unsere Mitarbeiter geeignet wäre. Doch deren Strukturen sind, was den Beginn und die Dauer einer Maßnahme betrifft, zu starr. Unser Qualifizierungsbedarf ist selten planbar. Deshalb sind wir gefordert, intelligente und individuelle Lösungen zu finden.



ARIANE DURIAN ist Bundesvorsitzende des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ).

personalmagazin: *Welche wären das?*

Durian: Eine große Rolle spielen E-Learning-Module. Es gibt Weiterbilder, die individuelle Webinare für Kleingruppen anbieten – außerhalb der normalen Arbeitszeiten. Dabei liegt der Fokus auf interaktivem Lernen: Wo sind die Wissenslücken beim Mitarbeiter? So können Themen wie Büroorganisation, MS-Office-Module, aber auch Zeitmanagement und Skills, die über das Fach-Know-how hinausgehen, gebucht werden.

personalmagazin: *Ist E-Learning auch im gewerblichen Bereich möglich?*

Durian: Im gewerblichen Bereich sind E-Learning-Module noch nicht so verbreitet. Doch einige Kundenunternehmen setzen an komplexen Arbeitsplätzen PCs ein, an denen die Mitarbeiter geschult

werden. Das Angebot können unsere Mitarbeiter genauso nutzen wie die Stammebelegschaft. Und ich glaube, dass diese Maßnahmen weiter ausgebaut werden sollten. Deshalb hat der IGZ ein Projekt zum E-Learning in der Zeitarbeit gestartet, bei dem wir mit Experten und einem Institut zusammenarbeiten. Dieses hat für den Einzelhandel kurze E-Learning-Module entwickelt, die über Tablets eingesetzt werden sollen. Die genaue inhaltliche Ausgestaltung steht noch nicht fest. Aber wir können generell sagen, dass E-Learning künftig an Bedeutung gewinnen wird. Wir wollen weiter daran arbeiten und es unseren Mitgliedsunternehmen anbieten.

personalmagazin: *Ein weiteres Projekt des IGZ ist der Kompetenzpass, der die Fähigkeiten und Kenntnisse eines Arbeitnehmers auflistet. Ist dieser mittlerweile in der Praxis angekommen?*

Durian: Ja, gerade im niedrig qualifizierten Bereich. In diesen Pass werden bei Arbeitsbeginn die Qualifikationen und Kenntnisse aufgenommen. Bei jedem Einsatz wird dokumentiert, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter übernommen und welche Zusatzkenntnisse er erworben hat. Damit wird erstmals sichtbar, welches Potenzial jemand mitbringt und im Laufe der Zeit entwickelt. Im Bereich der gering qualifizierten wird der Kompetenzpass von unseren Mitgliedsunternehmen stark genutzt und kommt auch gut an. Das ist ein gutes Papier, mit dem wir weiter arbeiten können. ■

Das Interview führte **Daniela Furkel**.