

# BILDUNGSOFFENSIVE ZEITARBEIT

Ausgabe 2 / 06/2008

Aktuelles – Hintergründe – Erfahrungen

## Bildungsoffensive Zeitarbeit NRW läuft erfolgreich!

### Editorial

#### **Personaldisponenten - Coachingkompetenzen sind gefragt!**

Der Wettbewerb um motivierte und qualifizierte Beschäftigte in der Zeitarbeit hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Zeitarbeitsunternehmen sind daher gefordert, potenziellen „externen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben attraktiven Arbeitsbedingungen auch berufliche Entwicklungsperspektiven zu bieten.

Den Personaldisponenten kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Sie sind die direkten Ansprechpartner und Vertrauenspersonen für die Beschäftigten. Sie werden kontaktiert, wenn es Probleme im Kundenunternehmen gibt oder wenn im privaten Bereich das eine oder andere „nicht ganz glatt“ läuft.

Aber auch was die berufliche Entwicklung – oft auf dem Arbeitsmarkt ein wenig im „Abseits“ stehenden – Zeitarbeitsbeschäftigten angeht, sind die Personaldisponenten diejenigen, die Perspektiven, aber auch Grenzen aufzeigen können und müssen. Durch eine

gezielte Steuerung der Einsatzplanung in den Kundenunternehmen können sie dafür sorgen, dass Einsätze und Kundenunternehmen den persönlichen Entwicklungszielen der Zeitarbeiter so weit wie möglich entsprechen.

Grundlage hierfür sind allerdings Konzepte zur gezielten Personalentwicklung in den Zeitarbeitsunternehmen,

entsprechende zeitliche Ressourcen für die individuelle Betreuung der Zeitarbeiter sowie Coachingkompetenzen der Personaldisponenten. Der ProfilPASS Zeitarbeit sowie weitere Instrumente, Leitfäden und eLearning-Angebote zur gezielten Personalentwicklung in der Zeitarbeit sollen die Disponenten im Rahmen der „Bildungsoffensive Zeitarbeit“ auf diesem Weg, der in vielen der beteiligten Zeitarbeitsunternehmen bereits verfolgt wird, weiter unterstützen.

leistungskaufleuten gehören die Beratung von Unternehmen, die Ermittlung von Personalbedarfen, die Vermittlung von Personal und die Rekrutierung von Fachkräften.

Weitere Infos zum neuen Ausbildungsberuf unter:  
[www.alle-achtung.info](http://www.alle-achtung.info)



Stimmen aus der Praxis

Angela Frank, Job Find 4 YOU: „Jährliche Personalgespräche, wie man sie aus anderen Branchen kennt, sind aufgrund der kurzen Verweildauer vieler Mitarbeiter in der Zeitarbeit nicht realistisch. Wenn man sichtbare Erfolge schaffen möchte, sind in unserer Branche kürzere Zeitabstände erforderlich. Aus unserer Sicht ist ein erstes Personalentwicklungsgespräch, in dem Maßnahmen für das kommende halbe Jahr definiert werden, bereits 3 Monate nach Beginn der Tätigkeit im Zeitarbeitsunternehmen sinnvoll.“

**Bever Personaldienstleistungen**  
Wuppertal

**DIS**  
Bielefeld, Castrop-Rauxel, Duisburg,  
Köln, Siegen

**Bildungsoffensive Zeitarbeit  
WIR SIND DABEI!**

**GAD**  
Dortmund

**JOB FIND 4 YOU**  
Steinfurt, Gronau, Bocholt

**IBS Personal-Logistik**  
Beckum, Unna

**Manpower HealthCare**  
Minden

**Piening Personal-Service**  
Bielefeld, Paderborn,  
Rheda-Wiedenbrück

**randstad**  
Rheine

**START Zeitarbeit**  
Ahlen, Rheine

**Technische Universität**  
Dortmund

**TrainingsZentrumZeitarbeit**  
Dortmund

#### ■ Schon gesehen?

[www.bildungsoffensive-zeitarbeit.de](http://www.bildungsoffensive-zeitarbeit.de)  
mit aktuellen Infos und Materialien  
zum Projekt und der Bildungslandkarte  
Zeitarbeit

#### Ab 01.08.: Ausbildung als Personal- dienstleistungskaufmann/-frau

Mit der Schaffung des neuen Ausbildungsberufes will die Zeitarbeit Schulabgänger für die qualifizierte Tätigkeit in der Zeitarbeit gewinnen.

Zum Aufgabenspektrum von Dienst-

## Personalentwicklung in der Zeitarbeit

Die Personalentwicklung in der Zeitarbeit unterscheidet sich wesentlich von der anderer Branchen: Kurze Verweildauern im Zeitarbeitsunternehmen, die Möglichkeit flexibler Einsätze in unterschiedlichen Kundenbetrieben, aber auch der Wunsch der Zeitarbeitsbeschäftigten nach einer „regulären“ Beschäftigung erfordern andere Maßnahmen der Personalentwicklung als in klassischen Branchen.



Stimmen aus der Praxis:

Kirstin Laukamp, randstad Rheine: „Wir müssen dafür sorgen, dass sich unsere Mitarbeiter ihrer Fähigkeiten bewusst werden und diese offensiv und in angemessener Form in der Arbeitswelt präsentieren.“

Der ProfilPASS Zeitarbeit unterstützt Personaldisponenten und Beschäftigten dabei, vorhandene Kompetenzen aus dem beruflichen und dem privaten Umfeld zu erkennen und systematisch zu benennen. Auf Basis dieser Analyse können dann berufliche Entwicklungsperspektiven definiert und konkrete Maßnahmen im Bereich der Einsatzplanung sowie der Qualifizierung vereinbart werden.

So kann es gelingen, motivierte Beschäftigte länger ans Unternehmen zu binden und im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter Pluspunkte zu sammeln.



Das Aufgabenspektrum von Personaldisponenten in modernen Zeitarbeitsunternehmen entwickelt sich mehr und mehr weg von der reinen Mitarbeiterdisposition hin zu Coaching und Personalentwicklung der Beschäftigten.

Hierfür lassen sich vor allem zwei Ursachen ausmachen:

1. Die Ansprüche der Kundenunternehmen an die Zeitarbeitsbranche sind in den letzten Jahren gestiegen. Immer mehr Firmen suchen höher qualifizierte Mitarbeiter über Zeitarbeit. Der Trend geht weg vom Helfer mit einfachen Qualifikationen hin zum Facharbeiter mit speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten.
2. Das Arbeitskräftepotenzial für Zeitarbeitsunternehmen nimmt aufgrund positiver Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ab. In einigen Regionen können Personaldienstleister nur noch auf Bewerber zurückgreifen, die sich aus Weiterbildungsmaßnahmen oder einer (längeren) Arbeitslosigkeit heraus bewerben.

Damit diese Beschäftigten den Anforderungen der Kundenunternehmen genügen können, ist eine gezielte Analyse vorhandener Potenziale und Neigungen erforderlich. Gemeinsam mit den Bewerbern müssen die Personal-

disponenten anschließend berufliche Entwicklungsmöglichkeiten definieren und geeignete Maßnahmen zum Erreichen der vereinbarten Ziele definieren.

Der ProfilPASS Zeitarbeit unterstützt die Disponenten bei der Erhebung vorhandener Kompetenzen und Fähigkeiten. Die Zeitarbeiter können Tätigkeiten definieren, die ihnen besonders liegen oder die sie gerne ausführen. Erfahrungen im Projekt zeigen, dass eine solche Systematisierung eine gute Basis für die weitere Arbeit der Disponenten mit den temporär Beschäftigten darstellt.

Auch die Kundenunternehmen begrüßen den Einsatz des Instruments ProfilPASS. Insbesondere wenn ein Zeitarbeitnehmer längerfristig eingesetzt werden soll, ergibt sich aus der Kompetenzanalyse und der daraus abgeleiteten Weiterbildungsplanung ein konkreter Nutzen für das Kundenunternehmen.

Auf der anderen Seite stellt die intensive Betreuung der Zeitarbeitsbeschäftigten die Disponenten häufig vor zeitliche Probleme. In den derzeitigen Arbeitsstrukturen herrschen bislang in vielen Unternehmen noch nicht die Freiräume, die für eine optimale Betreuung der Zeitarbeitsbeschäftigten notwendig wären.

### ■ Kick-Off-Veranstaltungen und eLearning für Zeitarbeitsbeschäftigte

Im April fanden die Kick-Off-Veranstaltungen für Zeitarbeitsbeschäftigte in Dortmund und Steinfurt statt. Ein weiterer Termin folgt in Bielefeld. Bis zum Sommer lernen die Beschäftigten via eLearning-Modul der Technischen Universität Dortmund, wie sie sich als Zeitarbeiter in einem neuen Unternehmen präsentieren und zurechtfinden.

Konkrete Fragestellungen innerhalb der Weiterbildung: Wie gelingt der erste Tag im neuen Unternehmen? Wie finde ich mich in neuen Arbeitsgruppen zurecht? Wie kann ich neue Ideen in fremde Arbeitsgruppen einbringen? Wie kann ich mich als Zeitarbeiter darstellen? Wen frage ich, wenn ich etwas wissen muss?

## Der modifizierte ProfilPASS Zeitarbeit

Erfahrungen aus der Praxis – Das TrainingsZentrumZeitarbeit im Gespräch mit Kirsten Huppert (Piening Personal-Service) und Thomas Buß (Job find 4 you)

Piening Personal-Service beteiligt sich an der Bildungsoffensive Zeitarbeit, um seinen Mitarbeitern Instrumente zur systematischen Erkennung von Weiterbildungsbedarfen zur Verfügung zu stellen. Stellvertretend nehmen die Niederlassungen Bielefeld-City, Paderborn und Rheda-Wiedenbrück an dem Projekt teil.

**Kirsten Huppert**  
Projektmanagerin  
Piening Personal-Service



Stimmen aus der Praxis:

Die Arbeit mit dem ProfilPASS hat meine Kollegen und mich überzeugt, auch wenn in der praktischen Umsetzung einige Probleme aufgetaucht sind. Insbesondere der zeitliche Aufwand für das Ausfüllen des Ordners war sowohl für die Zeitarbeiter als auch die Disponenten sehr hoch. Darüber hinaus sind viele Mitarbeiter nicht daran gewöhnt, die eigenen Fähigkeiten detailliert zu benennen und systematisch zu erfassen.

Die Straffung der einzelnen Bereiche im ProfilPASS und eine konkrete Vorstrukturierung der Kompetenzbereiche erleichtert unserer Einschätzung nach zukünftig die Arbeit mit dem ProfilPASS. So können die Disponenten auf vorhandene Angaben der externen Mitarbeiter zurückgreifen und in einem persönlichen Gespräch an einigen Stellen gezielt vertiefende Fragen stellen.

Grundsätzlich ist das Thema Weiterbildung in der Zeitarbeit so wichtig, dass wir da „dran bleiben“ wollen und werden. Flexible Instrumente, die den Erfahrungen angepasst werden können, helfen uns dabei.

Instrumente wie der ProfilPASS werden in der modernen Zeitarbeit zukünftig eine wichtige Rolle spielen.

**Thomas Buß**  
Geschäftsführer  
Job find 4 you

Gerade in Zeiten knapper werdender Arbeitskräfte sind wir darauf angewiesen, die Beschäftigten, die sich bei uns bewerben, kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den wachsenden Ansprüchen unserer Kunden gerecht werden zu können.

Hinzu kommt: Nur wenn wir als Zeitarbeitsbranche in der Öffentlichkeit immer wieder verdeutlichen, dass wir attraktive Arbeitsbedingungen anbieten und unsere Beschäftigten gezielt bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen, werden wir das Branchenimage der Zeitarbeit langfristig verbessern. Und das ist unabdingbar; wenn wir es schaffen wollen, dass unsere Beschäftigten sich nicht „schämen“ in der Zeitarbeit zu arbeiten sondern stolz darauf sind, sich flexiblen Arbeitseinsätzen und den damit verbundenen neuen Herausforderungen zu stellen.

Auf der anderen Seite müssen der zeitliche Aufwand für die Handhabung bestimmter Instrumente und der daraus resultierende Nutzen für uns als Arbeitgeber in einem vernünftigen Verhältnis stehen. Diese Vorgabe erfüllt der modifizierte ProfilPASS unserer Einschätzung nach sehr gut.



Stimmen aus der Praxis:

Auf Anregung der beteiligten Zeitarbeitsunternehmen wurde die ursprüngliche Ordnervariante des ProfilPASSes vom Umfang her reduziert. Beibehalten wurden die Rubriken: Hobbys, Haushalt und Familie, Soziales Engagement / Ehrenamt, Schule / Praktika und Berufsausbildung, Arbeitsleben und Jobs sowie Einsätze in der Zeitarbeit. In jeder Rubrik können bestimmte Tätigkeiten (z. B. die 3 wichtigsten Hobbys) benannt werden, die von den Zeitarbeitnehmern hinsichtlich der technischen, kommunikativen, kreativen, organisatorischen sowie betriebswirtschaftlichen Aspekte näher beschrieben werden.

Dabei werden zu allen Bereichen Beispiele genannt und Anregungen zum Ausfüllen gegeben (z. B. im planerischen

Bereich eines Hobbys die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für Veranstaltungen). Die Beschäftigten bewerten, ob sie die einzelnen Teiltätigkeiten „mit Hilfe“, „selbständig“ oder „selbständig auch in anderen Zusammenhängen“ durchführen können. Sie können ebenfalls angeben, ob sie sich in der Lage fühlen, diese Tätigkeiten auch anderen zu vermitteln.

Nachdem die Zeitarbeitsbeschäftigten die Tätigkeiten benannt und für sie besonders wichtige Schwerpunkte markiert haben, überlegen sie gemeinsam mit ihrem Disponenten, wie sich die vorhandenen Fähigkeiten im Arbeitsalltag nutzen lassen. Am Ende dieses Gespräches werden dann konkrete Vereinbarungen für Weiterbildungen sowie mögliche Einsatzschwerpunkte in der Zeitarbeit definiert.

# Personalentwicklung in der Zeitarbeit aus Sicht der Wissenschaft

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer (Universität Bielefeld) und Prof. Dr. Uwe Wilkesmann (Technische Universität Dortmund) im Interview mit dem TrainingsZentrumZeitarbeit

**Prof. Dr. Wolfgang Wittwer**  
Lehrstuhl für Berufliche Bildung – insbesondere Betriebliches Bildungswesen  
Universität Bielefeld

*TZZ: Welche besonderen Kompetenzen können Beschäftigte in der Zeitarbeit durch ihre wechselnden Tätigkeiten erwerben?*

Beschäftigte in der Zeitarbeit lernen durch unterschiedliche Einsatzorte mit immer wieder neuen und wechselnden Situationen – sowohl fachlich als auch sozial – umzugehen. Darüber hinaus können sie sich in wechselnden Arbeitssituationen ausprobieren und dabei ihre individuellen Stärken und Kompetenzen entdecken. Zeitarbeit bietet also die Chance, etwas Neues zu lernen, neue Erfahrungen zu machen und sich weiter zu entwickeln.

*TZZ: Wie können die Personaldisponenten Zeitarbeitsbeschäftigten bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven gezielt unterstützen?*

Damit die Zeitarbeitsbeschäftigten vorhandene Entwicklungschancen auch wahrnehmen können, benötigen sie externe Unterstützung. Personaldisponenten können ihnen dabei helfen, vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und zu dokumentieren sowie sie anschließend in neuen beruflichen Situationen und unter veränderten Anforderungen anzuwenden. Darüber hinaus sind die Disponenten in der Lage, Lernpotenziale von bestimmten Einsätzen zu erkennen und die Beschäftigten gezielt,

d.h. unter Qualifizierungsgesichtspunkten, in geeignete Kundenunternehmen zu vermitteln.

*TZZ: Welche Vorteile ergeben sich durch Personalentwicklungskonzepte für die Zeitarbeitsunternehmen?*

Gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte tragen zur Zufriedenheit in den Kundenunternehmen bei und helfen somit, die Kundenbindung zu erhöhen. Darüber hinaus lassen sich qualifizierte Beschäftigte flexibler und hochwertiger einsetzen. Nicht zuletzt trägt eine strukturierte Personalentwicklung in der Zeitarbeit dazu bei, dass die Unternehmen für potenzielle Bewerber interessanter werden, was angesichts des drohenden Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil sein wird.

*TZZ: Prof. Wittwer, vielen Dank für dieses Interview!*

**Prof. Dr. Uwe Wilkesmann**  
Lehrstuhl für Organisationsforschung, Sozial- & Weiterbildungsmanagement  
TU Dortmund

*TZZ: Sie haben im Rahmen des Projektes ein Weiterbildungskonzept für Beschäftigte aus der Zeitarbeit entwickelt. Wo haben Sie inhaltliche Schwerpunkte gesetzt?*

Das Projekt trägt den Untertitel „Stärken kennen – Stärken nutzen“. Genau dies erfolgt in dem von uns entwickelten Weiterbildungskonzept. Die Zeitarbeiter sollen ihre Stärken wahrnehmen und so aus einer defensiven Haltung herauskommen. Gerade Erfahrungen aus anderen Unternehmen sollten in neue Arbeitssituationen eingebracht werden. Damit dieses Potential nicht verloren geht, benötigen Zeitarbeit-



Die Wissenschaft:

nehmer entsprechendes Selbstbewusstsein und sozial-kommunikative Fähigkeiten.

*TZZ: Welche besonderen Herausforderungen stellt eine gezielte Personalentwicklung in der Zeitarbeit aus Ihrer wissenschaftlicher Sicht dar?*

Das größte Problem systematischer Personalentwicklung ist die hohe Fluktuation bei den Zeitarbeitsfirmen. Mitarbeiter müssten langfristig über attraktive Arbeitsbedingungen gebunden werden. Dann stellt die Weiterbildung ein entscheidendes Moment im Rahmen systematischer Personalentwicklung dar. Alle MitarbeiterInnen müssen die Chance erkennen, dass sie in ihrem Bereich viel lernen und sich weiterqualifizieren können.

*TZZ: Wie kann das Zentrum für Weiterbildung an der TU Dortmund Zeitarbeitsunternehmen auch langfristig bei der Personalentwicklung von Zeitarbeitskräften unterstützen?*

Im Rahmen des Projektes haben wir ein Weiterbildungsprogramm für Zeitarbeiter entwickelt und in der Praxis erprobt. Dieses Programm wird zukünftig vom Zentrum für Weiterbildung der TU Dortmund angeboten und kann jederzeit gebucht werden. Alle Lernmodule sind sehr anwendungsorientiert auf die Arbeitssituation der jeweiligen Zeitarbeiter bezogen.

*TZZ: Prof. Wilkesmann, vielen Dank für dieses Interview!*



Die Wissenschaft:



## Das Personalgespräch mit temporären Mitarbeitern

Personalentwicklungsgespräche in der Zeitarbeit unterliegen anderen Erfordernissen als PE-Gespräche in anderen Branchen. Erste Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, welche Rahmenbedingungen zu einer erfolgreichen Personalentwicklung beitragen können.

### Unterstützungsinstrumente zur Vorbereitung von PE-Gesprächen

Für Beschäftigte in der Zeitarbeit ist es im Regelfall ungewohnt, neue Kompetenzen zu erkennen. Personalentwicklungsgespräche müssen daher gut vorbereitet werden, damit sie Ergebnisse mit sich bringen, von denen sowohl der Zeitarbeiter als auch das Zeitarbeits- und die Kundenunternehmen profitieren.

Die Beschäftigten in der Zeitarbeit haben für sich im Regelfall keine individuelle Bildungsziele und keine konkreten beruflichen Karriereziele definiert. Sie müssen daher in der Vorbereitung auf ein Personalgespräch dahin gebracht werden, vorhandene, aber bislang nicht oder nur unzureichend genutzte Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen und zu benennen.

Hierfür sind strukturierte Fragebögen und Leitfäden hilfreich. Bisherige Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, dass die Beschäftigten so interessante Einsichten in biographische Zusammenhänge erlangen. Der ProfilPASS Zeitarbeit ist ein geeignetes Instrument für

eine solch vorbereitende Unterstützung.

### Vertrauen aufbauen und Wertschätzung demonstrieren

Durch PE-Gespräche lässt sich die Beziehung zwischen dem Disponenten und dem Zeitarbeitsbeschäftigten intensivieren. Gerade für Beschäftigte, deren bisherige beruflichen Erfahrungen von „Negativerlebnissen“ geprägt waren, wissen es zu schätzen, wenn sich die Vorgesetzten Zeit für ein intensives persönliches Gespräch nehmen. Das bedeutet, dass Gespräche nicht nur anlassbezogen nach Abschluss eines Einsatzes oder beim Auftreten von Problemen im Kundenunternehmen sondern in fest definierten Abständen (z.B. 3 Monate nach Beginn der Tätigkeit im Zeitarbeitsunternehmen) durchgeführt werden.

Dabei sollte Wert auf eine entspannte und ungestörte Gesprächsatmosphäre gelegt werden. Sofern ein separater Besprechungsraum zur Verfügung steht, sollte dieser genutzt werden. Das Gespräch sollte nicht durch „dringende“ Fragen von Kollegen und „wichti-

ge“ Telefonate unterbrochen werden. Die Gespräche sollten – wie in anderen Branchen und bei den „internen“ Mitarbeitern üblich – während der Arbeitszeit stattfinden.

### Konkrete Vereinbarungen treffen und ihre Einhaltung überprüfen

Gerade im Hinblick auf eine Bindung der Beschäftigten an das Zeitarbeitsunternehmen ist es wichtig, für einen Zeitraum von 6 - 12 Monaten konkrete Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und entsprechende Vereinbarungen über Weiterbildungen und die Einsatzplanung zu treffen. Die Disponenten sind gefordert, dafür zu sorgen, dass die Vereinbarungen so „realistisch“ sind, dass sie auch eingehalten werden können.

Herrschen bei den Zeitarbeitsbeschäftigten utopische Wunschvorstellungen vor, muss hier sofort entsprechend gegengesteuert werden. Disponenten und Zeitarbeitnehmer sollten am Ende des Gespräches einen Termin für ein Folgetreffen vereinbaren, bei dem der Fortschritt der Zielerreichung besprochen werden kann.



Unter [www.bildungsoffensive-zeitarbeit.de](http://www.bildungsoffensive-zeitarbeit.de) finden Sie einen Link zu unserem Tippspiel im Rahmen der Fußball EM.

Wir möchten Sie einladen mitzutippen und auch Ihre Kollegen, Mitarbeiter und Kundenunternehmen zum Mitmachen zu animieren.

Die Regeln sind einfach und auch die Nichtprofis unter den Tippern haben die Chance, am Ende ganz vorne zu landen.

Zu gewinnen gibt es natürlich auch etwas ...



Stimmen aus der Praxis:

Rainer Goepfert, GAD Dortmund: „Die Anforderungen unserer Kunden an uns als Personaldienstleister werden immer höher. Auf der anderen Seite wird der Markt an guten Bewerbern immer enger. Das bedeutet für uns, dass wir zukünftig verstärkt Mitarbeiter einstellen werden, die von uns ganz gezielt qualifiziert und weitergebildet werden. Diese Investition in unsere Mitarbeiter lohnt sich für alle Seiten, weil wir als professioneller Partner unseren Kunden gut geschultes und qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen können und unsere Mitarbeiter sich besser auf dem freien Stellenmarkt positionieren können.“

## Und das erwartet Sie in der Bildungsoffensive Zeitarbeit in den kommenden Monaten:

### ■ Erprobung des modifizierten Profil-PASS in der Praxis

Einen ausführlichen Praxisbericht erhalten Sie in der nächsten Ausgabe dieses Newsletters.

### ■ Auswertung des Kommunikationstrainings für die Zeitarbeitsbeschäftigten

In der nächsten Ausgabe des Newsletters werden wir Ihnen einige Statements von Zeitarbeitsbeschäftigten präsentieren, die am Qualifizierungsangebot der Technischen Universität Dortmund teilgenommen haben. Weitere Informationen zu den Erfahrungen mit dem Qualifizierungsangebot erhalten alle beteiligten Unternehmen direkt durch die Technische Universität Dortmund (Elisabeth Rhinow).

### ■ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Wir wollen in den kommenden Wochen verstärkt über die Aktivitäten im Rahmen der Bildungsoffensive Zeitarbeit berichten. Wegen weiterer Planungen erhalten Sie kurzfristig die Einladung zu einem Abstimmungsgespräch in den Räumen des TZZ in Dortmund.

### ■ Entwicklung eines eLearning-Angebots für Disponentinnen und Disponenten

Disponentinnen und Disponenten übernehmen in der Praxis immer stärker die Aufgabe eines Personalentwicklers. Das TZZ wird im Rahmen der Bildungsoffensive ein Fortbildungsangebot entwickeln, in dem die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung dieser neuen Anforderungen vermittelt werden. Neben der Handhabung der vorhandenen Instrumente (u.a. ProfilPASS Zeitarbeit) wird es in dem eLearning-Angebot auch um die Organisation und Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen gehen. Weitere Einzelheiten folgen in Kürze!

Der Rundbrief der Bildungsoffensive Zeitarbeit NRW erscheint in unregelmäßigen Abständen und wird allen, die interessiert sind, digital zugestellt. Interesse? Dann tragen Sie sich auf der Projekthomepage für den Newsletter ein: [www.bildungsoffensive.de](http://www.bildungsoffensive.de)

Haben Sie selbst Ideen, die unseren Rundbrief bereichern können oder möchten Sie von Ihren Erfahrungen im Projekt berichten?

Schicken Sie uns Ihre Beiträge per mail: [weiling@t-z-z.de](mailto:weiling@t-z-z.de)

### Impressum:

V.i.S.d.P: Christiane Weiling

#### Herausgeber:

TrainingsZentrumZeitarbeit  
TZZ GmbH

Benno-Jacob-Str. 2  
44139 Dortmund  
fon: 0231.28 66 38-90  
fax: 0231.28 66 38-99  
E-Mail: [sander@t-z-z.de](mailto:sander@t-z-z.de)  
[www.t-z-z.de](http://www.t-z-z.de)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
NÄHER AM MENSCHEN

