

# BILDUNGSOFFENSIVE ZEITARBEIT

Ausgabe 1 / 12/2007

Aktuelles – Hintergründe – Erfahrungen

## Bildungsoffensive Zeitarbeit NRW gestartet!

### Editorial

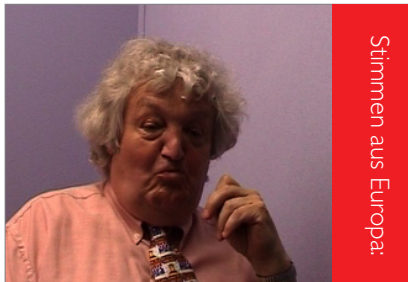
#### **Moderne Wanderjahre - Zeitarbeit als Karriereweg!**

Für viele Generationen von Handwerkern war es ein unverzichtbarer Brauch, nach der Prüfung zum Gesellen den Ausbildungsbetrieb zu verlassen und für eine geraume Zeit auf Wanderschaft zu gehen, um die erworbenen Kompetenzen in fremden Regionen ausprobieren und verbessern zu können. Zeitarbeitseinsätze können durchaus mit dem Prinzip der handwerklichen Wanderjahre verglichen werden. Im Vordergrund der Wanderjahre stand das Sammeln unterschiedlichster Erfahrungen und ausgefeilter praktischer Fertigkeiten, die nicht allein durch traditionelle Ausbildungswege vermittelt werden konnten.

Neue Erfahrungen sind vor allem dann besonders wertvoll, wenn bisheriges Wissen in neuem Zusammenhang gesehen werden muss. Ein Ziel der handwerklichen Wanderjahre war es, nicht nur die Fachlichkeit zu perfektionieren,

sondern auch soziale und kulturelle Eindrücke aus fremden Regionen zu sammeln, die für die persönliche Entwicklung des Wandergesellen als förderlich betrachtet wurde.

Gegenwärtig gibt es nur wenige Menschen, die eine Tätigkeit in der Zeitarbeit als Wanderzeit verstehen würden.



Stimmen aus Europa:

John Farren, UK: "Ich nutze die Zeitarbeitsagentur als meine persönliche Vertriebsabteilung. Sie sollen mir nicht sagen, wie ich meinen Job machen soll, sondern mir Aufträge besorgen."

Eine Ursache hier, ist sicherlich das noch vorhandene Imageproblem der Zeitarbeit, das noch immer qualifizierte oder hoch qualifizierte Mitarbeiter abzuhalten scheint, eine Berufstätigkeit in der Personal-dienstleistungsbranche aufzunehmen. In Deutschland dürften es gegenwärtig nur etwa 2 – 3 % der in der Zeitarbeit tätigen Personen sein, die dieses Karrierepotenzial für sich nutzen. Tendenz - so die Rückmeldung vieler Personal-disponenten - ist allerdings steigend.

und ergänzende Weiterbildungsangebote einen beruflichen Karriereweg zu eröffnen, also „Wanderjahre“ zu ermöglichen. Die beteiligten Zeitarbeitsunternehmen nutzen einen Vorteil, der sie im Wettbewerb um gute Mitarbeiter von anderen Unternehmen unterscheidet: Die intensive Betreuung durch einen Personal-disponenten.

#### **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**

Beckum, Unna

#### **Manpower HealthCare**

Minden

#### **Piening Personal-Service**

Bielefeld, Paderborn, Rheda-Wiedenbrück

#### **randstad**

Rheine

#### **START Zeitarbeit**

Ahlen, Rheine

#### **Technische Universität**

Dortmund

#### **TrainingsZentrumZeitarbeit**

Dortmund

#### **■ Inhalt im Überblick:**

Editorial, S. 1  
ProfilPASS Zeitarbeit, S. 2  
Aktuelles, S. 2  
Berichte aus dem Projekt, S. 3  
Impressum, S. 4

## Erfahrungen aus der Praxis

Jeder Mensch verfügt über eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Erfahrungen. Aber: Nicht alles Gelernte ist auch schriftlich dokumentiert. Viele Menschen sind sich Ihrer Kompetenzen gar nicht bewusst und können sie deshalb auch nicht gezielt für Ihre Karriere nutzen.

Unter dem Motto „Stärken kennen – Stärken nutzen“ wurde daher der ProfilPASS Zeitarbeit entwickelt, der bei der Entdeckung all dieser Talente, Interessen und Fähigkeiten unterstützen soll.

Im Rahmen des Projektes „Bildungsoffensive Zeitarbeit“ erhält jeder Projektteilnehmer seinen ganz persönlichen ProfilPASS. So können Erfahrungen aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit genauso dokumentiert werden wie Fähigkeiten, die im Rahmen der Ausbildung oder durch Hobbys erworben wurden. Vieles lässt sich – gerade in der Zeitarbeit – an der einen oder anderen Stelle gut nutzen.

Anfang jeder gezielten Qualifizierung ist es, vorhandene Stärken und Potenziale zu erkennen und daraus konkrete Entwicklungsperspektiven abzuleiten.

Zu Beginn des Projektes „Bildungsoffensive Zeitarbeit“ steht daher die Erkundung und Dokumentation dieser – teilweise verborgenen – Talente. Den ProfilPASS Zeitarbeit kann man dabei – wie zum Beispiel Kompass und Karte beim Wandern – als Hilfsmittel verstehen, das einem die Orientierung auf dieser Entdeckungsreise erleichtert.

Mit der richtigen Anleitung entsteht Schritt für Schritt ein genaues Bild der Qualifikationsstruktur des Zeitarbeitnehmers, oder, wenn man im Bild bleiben möchte, eine individuelle Landkarte, auf der möglichst alle Fertigkeiten, Talente, Stärken und Interessen eines Arbeitnehmers verzeichnet sind. Die Karte zeigt aber auch auf, wo noch „weiße Flecken“ sind.

- Wo gibt es ein Weiterkommen?
- Welche Ziele lassen sich erreichen?
- Welche Hindernisse müssen überwunden werden?

Die Beantwortung dieser Fragen bildet den Schluss der Arbeit mit dem ProfilPASS. Sie ermöglicht es den Arbeit-

Jedes verborgene Talent kann wichtig sein und macht einen Arbeitnehmer wertvoll!

Der ProfilPASS Zeitarbeit hilft Ihnen, Ihre verborgenen Talente zu entdecken!

Der Projektablauf im Überblick:

### Schritt 1: Kompetenzen sammeln

Mit dem „ProfilPass Zeitarbeit“ stellen die Beschäftigten zunächst für sich ganz persönlich alle Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen systematisch zusammen.

### Schritt 2: Bilanz

Im nächsten Schritt bestimmen sie, welche Tätigkeiten ihnen besonders liegen und in welchen Bereichen sie sich noch verbessern wollen. Dabei geht es vor allem darum, die besonderen Stärken zusammen zu stellen.

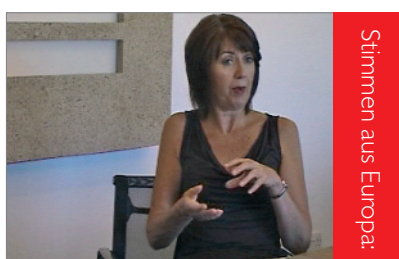
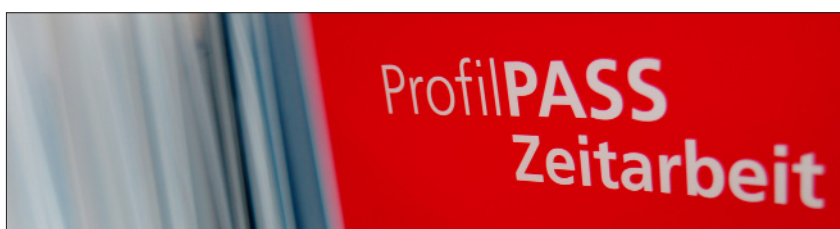
### Schritt 3: Zielvereinbarungen

Gemeinsam mit dem Personaldisponenten wird überlegt, wie diese besonderen Stärken in die beruflichen Tätigkeiten in der Zeitarbeit eingebracht werden können. Es wird vereinbart, wie sich der Beschäftigte durch eine gezielte Einsatzplanung und geeignete Weiterbildungen beruflich in die vereinbarte Richtung weiterentwickeln kann.

### ■ Aktuelles:

Im Februar 2008 findet ein Kommunikationstraining mit den Personaldisponenten statt

2008: Start des neuen Ausbildungsberufes Personaldienstleistungskaufmann. mehr Infos unter: [www.alle-achtung.info](http://www.alle-achtung.info)



Fran Maguire, UK: „Drei Dinge machen einen guten Personaldienstleister aus: Er ist schnell, die Mitarbeiter sind top qualifiziert und er kommuniziert gut.“

nehmern und Personaldisponenten, gemeinsam Weiterbildungsziele zu formulieren und konkrete Maßnahmen wie Qualifizierungen oder die weitere Einsatzplanung zu definieren, um den Weg in die gewünschte berufliche Zukunft zu ebnet.

## Erfahrungen aus der Praxis

Einige ausgewählte Teilnehmer berichten hier von ihren Erfahrungen, die sie in den ersten Wochen bei der Arbeit mit dem ProfilPASS gemacht haben,

Im Gespräch: Frank Nölle (Start Zeitarbeit NRW) und Anette Werst (GAD Dortmund)

### Frank Nölle:

Die Arbeit mit dem ProfilPASS stellt für mich eine ganz neue – hauptsächlich positive – Erfahrung dar und die Idee, die dahinter steckt, hat mich überzeugt, auch wenn in der praktischen Umsetzung einige unvorhergesehene Probleme aufgetaucht sind.

Da ich als Weiterbildungsbeauftragter für viele verschiedene Niederlassungen unserer Firma zuständig bin, ist es schwierig, die Befragungen richtig ins Rollen zu bekommen. Individuelle Betreuung und Unterstützung beim Ausfüllen des ProfilPASS sind meines Erachtens nämlich sehr wichtig und müssen vor Ort geleistet werden, wo ich aber nicht immer sein kann. Zudem spielt es eine entscheidende Rolle den Leuten zu vermitteln, was wir mit dem ProfilPASS erreichen wollen, damit sie sich einbringen. Leider mussten wir aber die Erfahrung machen, dass viele Zeitarbeiter – insbesondere Helfer – sich nur schwer zur Mitarbeit motivieren lassen. Das ist ein Problem, da das Instrument davon lebt, dass die Teilnehmer freiwillig mitmachen und eine hohe Bereitschaft und Eigeninitiative zeigen müssen. Manche haben vielleicht auch Probleme damit, Privates von sich preiszugeben, da es nicht offensichtlich etwas mit ihrem Beruf zu tun hat. Trotz dieser Schwierigkeiten sind wir optimistisch und haben uns

**Frank Nölle**  
Weiterbildungsbeauftragter  
Start Zeitarbeit NRW

das Ziel gesetzt, bis Ende des Jahres den Durchlauf mit dem ProfilPASS abzuschließen, damit wir mit der Qualifizierungsplanung starten können. Wenn die Bereitschaft der Zeitarbeiter da ist und sie sich auf den ProfilPASS einlassen, ist es ein gutes und interessantes Instrument um Weiterbildungsbedarfe

zu ermitteln – damit haben wir bereits sehr positive Erfahrungen gemacht, die uns ermuntern weitere Mitarbeiter anzusprechen.

### Anette Werst:

Das Projekt Bildungsinitiative Zeitarbeit wurde von unseren Mitarbeitern äußerst positiv aufgenommen. Wir als Personalverantwortliche waren natürlich enorm darüber, dass das Engagement von Anfang an sehr hoch war. In einigen Fällen haben wir es sogar erlebt, dass die von uns angesprochenen Kandidaten mit so viel Feuereifer dabei waren, dass sie den ProfilPASS in sehr viel kürzerer Zeit bearbeitet und zurückgegeben hatten als vorgegeben war. Zwar brauchten

manche Mitarbeiter für das Bearbeiten auch ein wenig länger, aber mit etwas Unterstützung haben auch diese es gut bewältigt. In dem Zusammenhang muss man natürlich berücksichtigen, dass das Instrument neu und ungewöhnlich ist und die ausgewählten Zeitarbeiter vor der Aufgabe stehen, über Dinge nachzudenken, über die sie bisher seltener nachgedacht haben. Zudem stellt der ProfilPASS in punkto Umfang und Komplexität relativ hohe Anforderungen, deren Bewältigung vor allem Zeit und Ruhe braucht. Die Rücklaufquote war im Endeffekt hoch und die Ergebnisse ließen sich sehen. Sie stellen eine gute Basis für die weitere Arbeit dar.

Eine besonders positive Erfahrung war es auch, dass vereinzelte Teilnehmer zu uns gekommen sind und sich regelrecht dafür bedankt haben, berücksichtigt worden zu sein. Sie selbst waren von den Ergebnissen, die die Arbeit mit dem ProfilPASS hervorgebracht hat, überrascht und freuten sich darüber, dass sie mehr von sich selbst erfahren konnten.

Angesichts der guten Ergebnisse, die wir bisher schon erzielen konnten, sind wir optimistisch, dass sich unsere Erwartungen – also dass die ausgewählten Kandidaten aus sich herauskommen, Eigeninitiative zeigen und darüber nachdenken, wie sie sich weiterentwickeln können – im Laufe des Projektes erfüllen werden. Schon jetzt konnten wir mit fünf Mitarbeitern gemeinsam Zielvereinbarungen erarbeiten, was ein guter Anfang ist.

**Anette Werst**  
Personalberaterin  
GAD Dortmund



Melanie Lewandowski und Siegfried Schütz sind bei der GAD angestellt und haben bereits einen eigenen „Profilpass“. Möglich wurde das durch die Zusammenarbeit von GAD (Geschäftsführer Rainer Goeppfert, hinten rechts, und Teamleiterin Anette Werst) sowie TZZ (Bernd Benikowski, hinten links).



Thierry Harve, Paris: „Eine gute Agentur bietet mir interessante Aufträge, bei denen ich mich weiterentwickeln kann.“

## Wir wünschen Ihnen ein gutes Jahr 2008, Erfolg, Spass & nicht zu vergessen: Gesundheit



*“Unser gemeinsames Projekt nimmt immer mehr Fahrt auf. Ich freue mich, dass die Weiterbildung der Mitarbeiter in den beteiligten Zeitarbeitsunternehmen einen hohen Stellenwert genießt. Aber ich bin mir auch sicher, dass dies ein zentraler Baustein einer modernen und interessanten Zeitarbeit sein wird.”*

**Bernd Benikowski**, Geschäftsführer

*“Ich hoffe, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hilfe der Bildungsinitiative Zeitarbeit erkennen, wie wertvoll es sein kann, auch private Kompetenzen in die Arbeitswelt einzubringen. Der ProfilPASS Zeitarbeit kann aus meiner Sicht dazu beitragen, das Selbstwertgefühl der Beschäftigten in der Zeitarbeit zu erhöhen und ihnen helfen, ihre Rolle in unterschiedlichen Teams zu finden.”*

**Christiane Weiling**, Projektleiterin



*“Das Mitarbeiter- und Personalentwicklungsgespräch ist ein ganz wertvolles und zentrales Führungsinstrument. Er fördert das Vertrauen und die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen und den Vorgesetzten. Ich freue mich darauf, Sie bei der konkreten Umsetzung vor Ort zu begleiten und zu unterstützen.”*

**Manfred Nedler**, Coach und Berater

*“Ich freue mich darauf als Kommunikator zwischen Praktikern und Wissenschaftlern im Projekt unterschiedlichste Eindrücke zu sammeln und darüber zu berichten. Kommentare und Anregungen sind stets willkommen, denn sie sind der Rohstoff, aus dem sich meine Arbeit als interner Redakteur speist.”*

**Carsten Sander**, Redakteur



Der Rundbrief der Bildungsinitiative 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.bildungsinitiative.de](http://www.bildungsinitiative.de)

Haben Sie selbst Ideen, die unseren Rundbrief bereichern können oder möchten Sie von Ihren Erfahrungen im Projekt berichten? Dann zögern Sie nicht, uns eine E-Mail mit Ihren Vorstellungen oder Beiträgen zu schicken – oder rufen Sie einfach an:

- [sander@t-z-z.de](mailto:sander@t-z-z.de)
- +49 (0) 231. 28 66 38-90

### Impressum:

Vi.S.d.P: Carsten Sander

#### 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 mit Mitteln der Europäischen Union und des Landes NRW



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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

