

NRW. LAND DER  
FAIREN ARBEIT.



# Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?

Abschlussveranstaltung  
Signal Iduna Park  
23.10.2014



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Eine gemeinsame Veranstaltung von:



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Ansatzpunkte zur Erhöhung des Klebeeffekts in der Zeitarbeit

Ergebnisse aus dem Projekt

## Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?

Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH



23.10.2014

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



### Gliederung

- I. Hintergrund – Projektziele und -partner
- II. Empirische Ergebnisse:
  - Prozess der Übernahme durch ein Kundenunternehmen
  - Einflussfaktoren zur Förderung des Klebeeffekts
- III. Fazit
- IV. Maßnahmen / Empfehlungen zur Erhöhung des Klebeeffekts

## I. Hintergrund – Projektziele und -partner

### Hintergrund

- Liberalisierung der Zeitarbeit mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen (01.01.2003).  
Erklärtes Ziel: Durch „die Erneuerung der Rahmenbedingungen für eine rasche und nachhaltige Vermittlung in Arbeit (...) Brücken für Beschäftigung und die Schaffung neuer Beschäftigungsfelder“ zu sorgen (BMAS).
- Diverse Untersuchungen zur Höhe des Klebeffekts kommen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen.
- Frage: Was sind die qualitativen Faktoren, um den Klebeffekt in der Zeitarbeit und damit das arbeitsmarktpolitische Ziel der Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu erhöhen?

## Projektziele und -partner

1. Identifizierung von **Faktoren**, die **fördernd oder hemmend** auf eine nachfolgende Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit wirken.
2. Entwicklung und Umsetzung von **Handlungsstrategien** auf der **betrieblichen Ebene**, die zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen außerhalb der Zeitarbeit führen können.
3. Identifizierung von Ansatzpunkten für die **Arbeitsmarktpolitik**, die zu einer Förderung der Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit beitragen können.

Partner:



## Der Klebeeffekt im Handlungsdilemma der Akteure

In maßvollem Umfang gut für die Kundenbindung

Sichere Beschäftigung in einem „richtigen Unternehmen“

Verlust guter Mitarbeiter/innen

Zeitarbeitsunternehmen

Zeitarbeitnehmer/in

Indiv. Hemmnisse / Vorbehalte gegenüber Zeitarbeit

Vorbehalte gegenüber Zeitarbeit

Jobcenter

Kundenunternehmen

Einsatzstrategie widerspricht einer Übernahme

Zählbare Integration / Bei höherem Entgelt Beendigung der Hilfebedürftigkeit

Sinnvolles Rekrutierungsinstrument

## II. Empirische Ergebnisse:

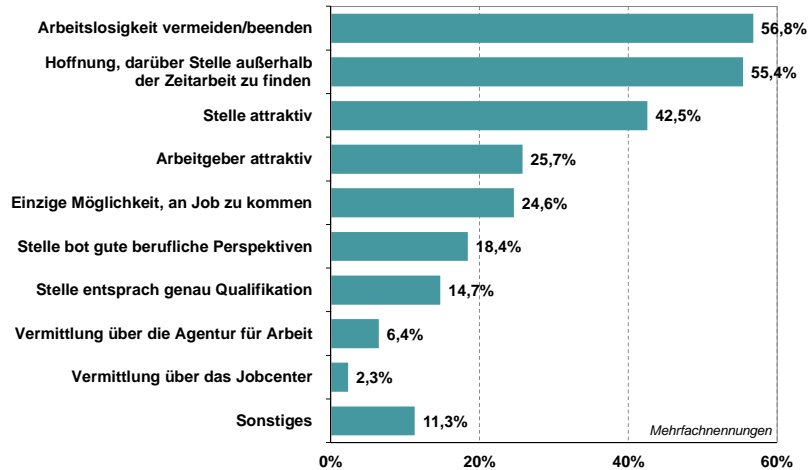
- Prozess der Übernahme durch ein Kundenunternehmen
- Einflussfaktoren zur Förderung des Klebeeffekts

7

### Eckpunkte der Befragungen

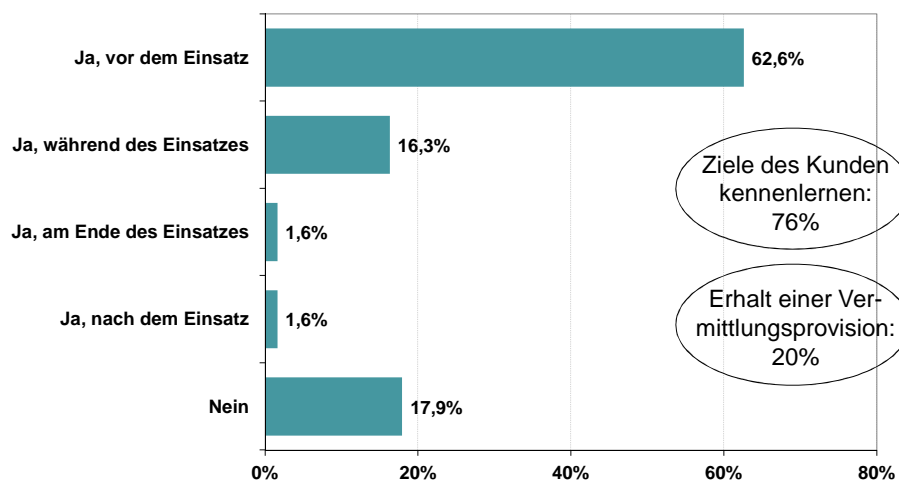
Befragung von	Angeschrieben	Rücklauf	Rücklauf in %
iGZ- und BAP-Mitgliedsunternehmen	927	123	13,3%
Aktuellen Zeitarbeitskräften	1457	306	21,0%
Ehemaligen Zeitarbeitskräften mit Brückeneffekt	872	108	12,4%
Kundenunternehmen, Geschäfts-/Personalleitung, Betriebsrat	17 Interviews		

### Warum haben (ehemalige) Zeitarbeitskräfte eine Tätigkeit in der Branche aufgenommen?

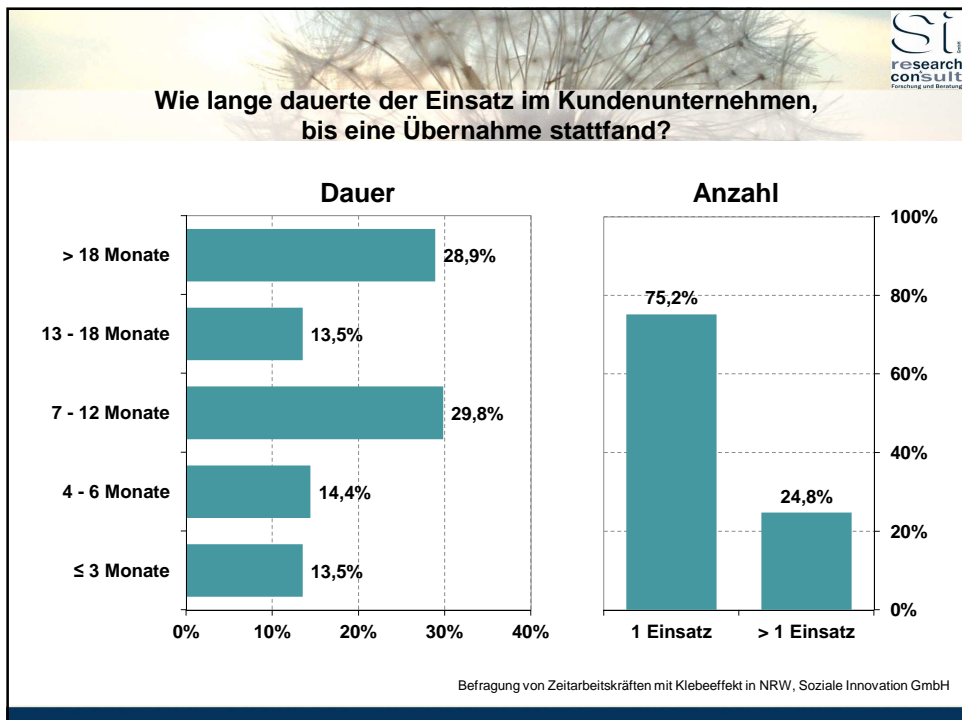
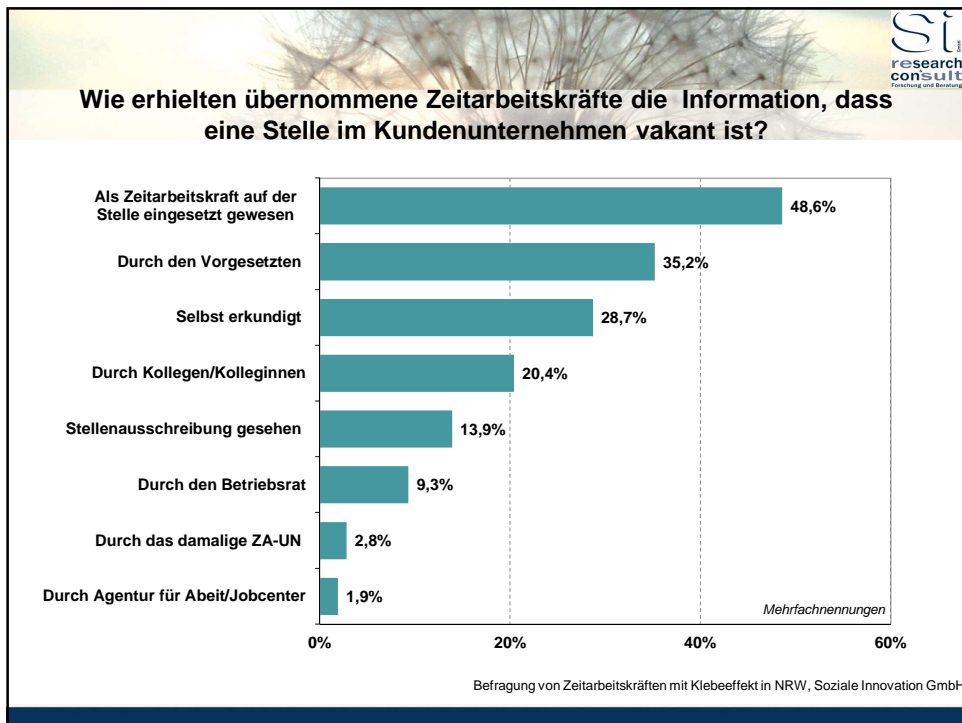


Befragung von aktuellen Zeitarbeitskräften sowie Zeitarbeitskräften mit Klebeffekt in NRW, Soziale Innovation GmbH

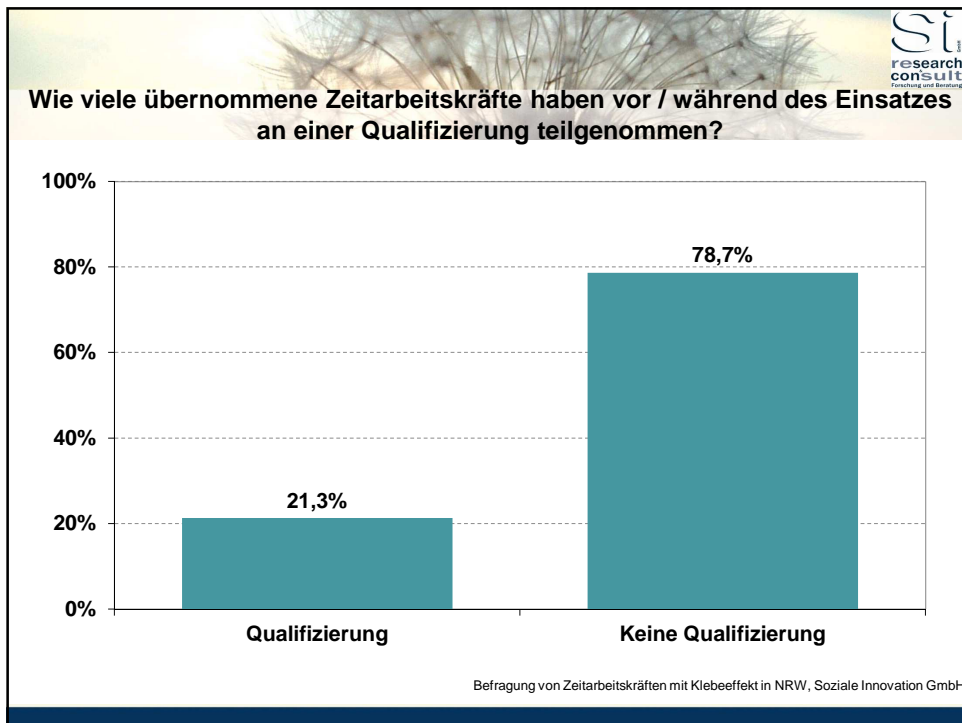
### Thematisieren Zeitarbeitsunternehmen eine mögliche Übernahme beim Kundenunternehmen?

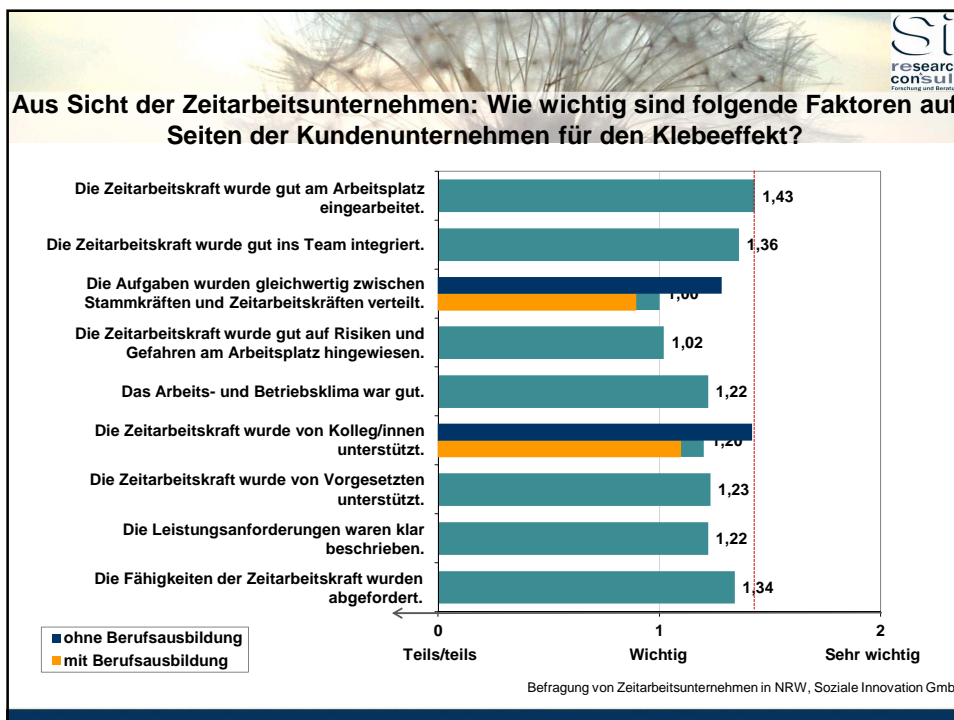
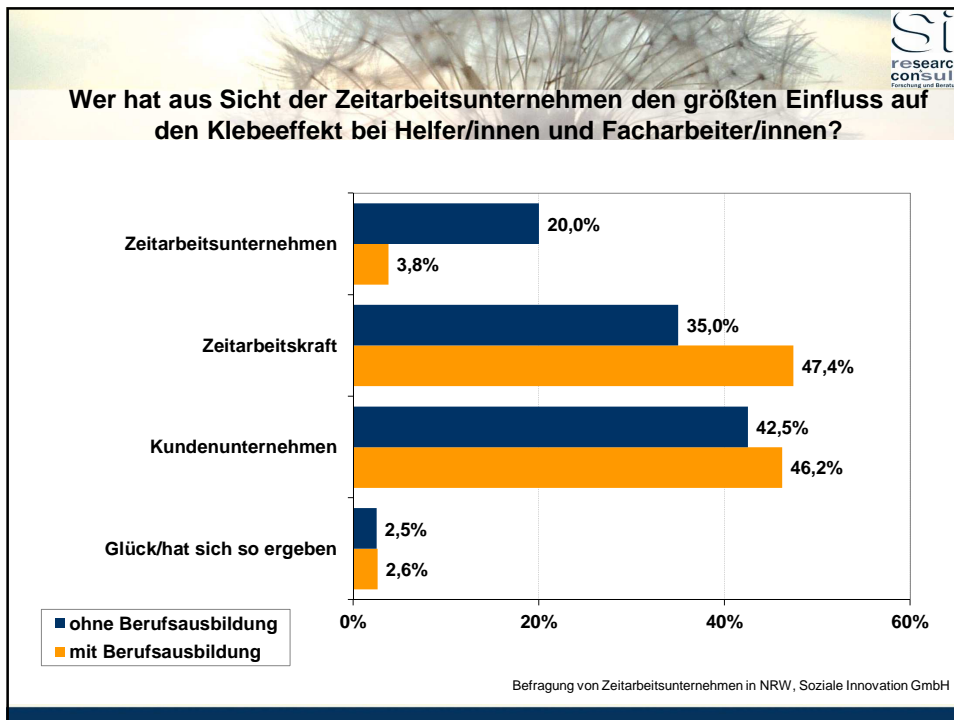


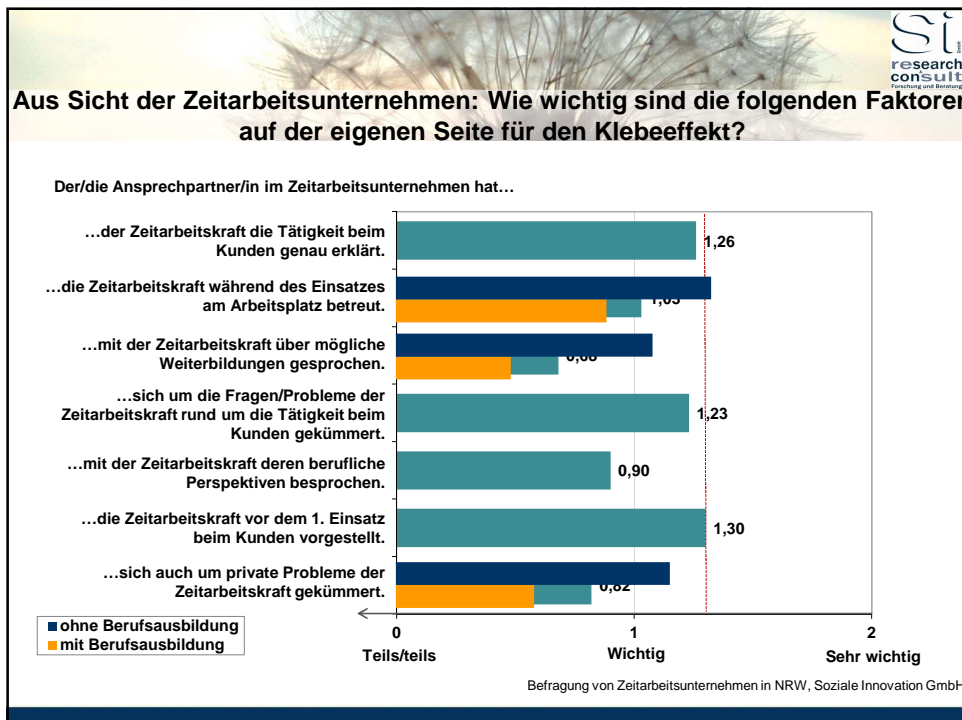
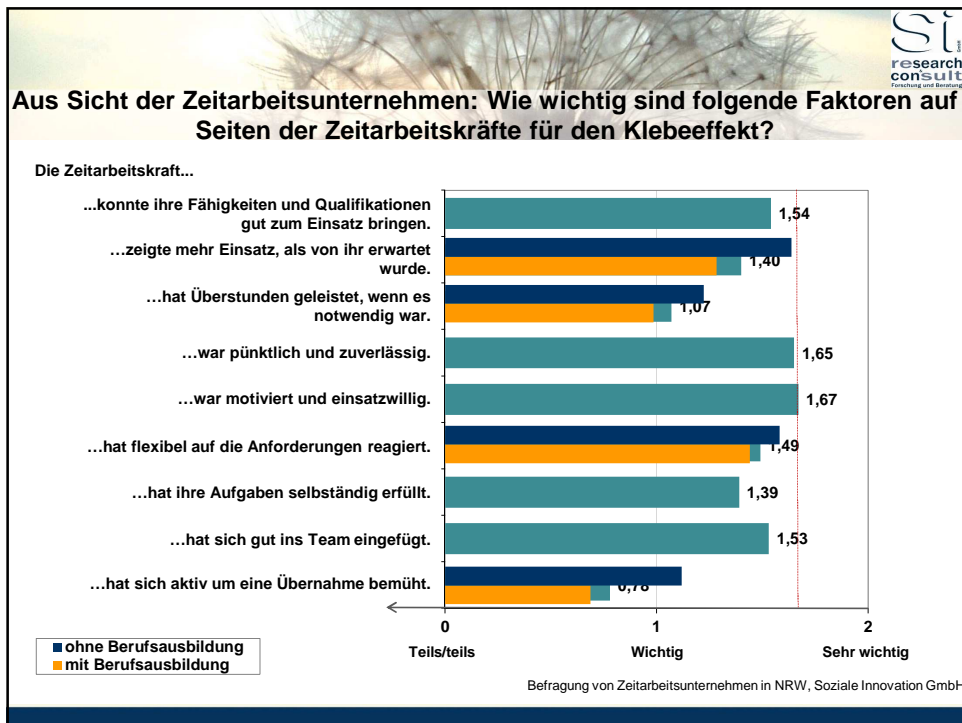
Befragung von Zeitarbeitsunternehmen in NRW, Soziale Innovation GmbH

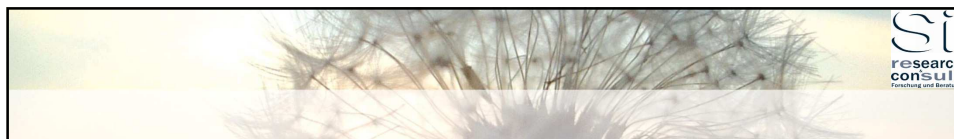













SI  
research  
consult  
Forschung und Beratung

### III. Fazit

19



SI  
research  
consult  
Forschung und Beratung

### Fazit

1. Es gibt einen Klebeeffekt auch bei Helfer/innen.
2. Zeitarbeitsunternehmen können durch die Qualität ihrer Personalbetreuung den Klebeeffekt erhöhen.
3. Zeitarbeitskräfte können durch Arbeitsethos, Sozialverhalten und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen ihre Übernahmemechancen erhöhen.
4. Jobcenter können den Klebeeffekt durch eine bewusste Zusammenarbeit mit fairer Zeitarbeit befördern.
5. Kundenunternehmen können die Übernahmemöglichkeiten durch faire Arbeitsbedingungen beeinflussen.

20

## IV. Maßnahmen / Empfehlungen zur Erhöhung des Klebeeffekts

21

### 1. Kriterien für gute Personalbetreuung in der Zeitarbeit (Auszug)

Praktisch umgesetzt:

#### Leitlinien für die Personalbetreuung in 2 Zeitarbeitsunternehmen

- Einsatz beim Kundenunternehmen auf Basis aussagekräftiger Anforderungsprofile der Stelle und Kompetenzprofile der Bewerber/innen
- Information der Zeitarbeitskraft über Anforderungen der Stelle und Leistungserwartungen
- Gemeinsame Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten mit der Zeitarbeitskraft
- Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten
- Erhebung von Qualifizierungsbedarfen und Umsetzen ggf. mit Kundenunternehmen.
- Entwicklung von Ressourcen zur Förderung der Gesundheit
- Ansprechpartner für sämtliche Fragen rund um das Beschäftigungsverhältnis
- Unterstützungsangebote zur Bewältigung privater Anforderungen
- Fairer Partner bei Übernahmeangeboten

22

## 2. Tipps für Zeitarbeitskräfte (Auszug)

Praktisch umgesetzt:

Info-Flyer an alle Jobcenter in NRW verschickt, bereits > 2.000 Stück verteilt

- Bringen Sie sich ins Team ein. Versuchen Sie, von Stammkräften zu lernen, die schön länger im Unternehmen arbeiten. Nehmen Sie ihre Hilfe an.
- Zeigen Sie, dass Sie eine zuverlässige Kraft sind, die pünktlich kommt und sich an Absprachen hält.
- Zeigen Sie Ihre Einsatzbereitschaft und Flexibilität.
- Wenn Sie Fragen oder Probleme haben – egal ob beruflich oder privat – sprechen Sie Ihre/n Disponent/in vertrauensvoll an.
- Fragen Sie Ihre/n Vorgesetzte/n im Einsatzunternehmen, ob er mit Ihrer Leistung zufrieden ist und was Sie möglicherweise verbessern können.
- Teilen Sie im Einsatzunternehmen mit, dass Sie gerne übernommen werden möchten.

23

## 3. Info-Veranstaltung für Arbeitsvermittler/innen (Jobcenter / Agentur für Arbeit)

Praktisch umgesetzt:

12 Veranstaltungen in NRW Jobcentern, > 300 Arbeitsvermittler/innen erreicht

**Einführung:**

- Gründe für Zeitarbeit
- Gesetzliche Regelungen
- Was ist faire Zeitarbeit?  
(Fair = mehr als die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards!)

**Ausgewählte Aspekte fairer Zeitarbeit:**

- Faire Bezahlung (Tariflicher Mindestlohn, Branchenzuschläge, Equal Pay)
- Beschäftigungsperspektiven  
(Dauer der Beschäftigung, qualifikationsfördernde Einsatzstrategien, Weiterbildung)
- Übernahme durch ein Kundenunternehmen – Klebeeffekt  
(Einflussfaktoren auf Seiten der Zeitarbeits- /Kundenunternehmen, Zeitarbeitskräfte)
- Tipps für Zeitarbeitskräfte, was sie selbst für den Klebeeffekt tun können

24

#### 4. Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen

Praktisch umgesetzt:  
Arbeitspapier der Arbeitsgruppe zur Diskussion im MAIS

##### Der Weg in die Zeitarbeit:

- Zielgruppen: Zeitarbeits-/Kundenunternehmen, Zeitarbeitskräfte, Langzeitarbeitslose
- Klärung: Anwendung aktueller arbeitsmarktpolitischer Instrumente in der Zeitarbeit
- Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung in Zeitarbeit (auch Branche gefordert!)

##### Etablierung / Verstetigung in Arbeit – Steigerung von Übernahmechancen:

- Nutzung von Zeiten zwischen Einsätzen zur Weiterentwicklung – fachlich und persönlich
- Steigerung der Einsatzflexibilität – Lernort Betrieb
- Dokumentation von Kompetenzen
- Maßnahmen in Richtung Berufsabschluss für am Arbeitsmarkt konkret nachgefragte Qualifikationen

Herzlichen Dank an alle Partner  
für die gute Zusammenarbeit

Dr. Cordula Sczesny  
Soziale Innovation GmbH  
Deutsche Str. 10  
44339 Dortmund

Tel. 0231 880864 12  
sczesny@soziale-innovation.de

## Projekt: Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?

### Kriterien für eine gute Personalbetreuung

Gute Personalbetreuung führt zu zufriedenen Mitarbeiter/innen und Kundenunternehmen – auch und insbesondere in der Zeitarbeit. Sie ist wirtschaftlich sinnvoll und trägt zu einem positiven Image bei.

Gute Personalbetreuung kann die Chancen auf eine Übernahme durch ein Kundenunternehmen erhöhen. Zeitarbeitskräfte, die von ihren Disponent/innen wertgeschätzt und unterstützt werden, können sich besser auf die Arbeit konzentrieren und ins Team einbringen. Potenziale können besser zu Tage treten.

Gute Personalbetreuung hat auch in Zeitarbeitsunternehmen etwas damit zu tun, welches Menschenbild im Unternehmen vorherrscht. Mit welcher Grundeinstellung gegenüber Zeitarbeitskräften machen Disponent/innen ihre Arbeit? Wie viel Raum und Zeit wird ihnen für die Betreuung der Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt (Betreuungsschlüssel)? Und nicht zuletzt geht es auch um die Frage der Kompetenzen auf Seiten der Disponent/innen. Gute Personalbetreuung muss von der Geschäftsführung gewollt werden. Diese muss die Rahmenbedingungen schaffen, damit gute Personalbetreuung operativ umgesetzt werden kann.

Die folgenden Kriterien für eine gute Personalbetreuung in der Zeitarbeit wurden im Rahmen des Projekts „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“ entwickelt.<sup>1</sup> Sie basieren auf den Ergebnissen mehrerer Befragungen<sup>2</sup> und Diskussionen im Kreis der Projektpartner.<sup>3</sup> Ihre Umsetzung kann nicht 1:1 erfolgen. Vielmehr muss jedes Zeitarbeitsunternehmen eigene Leitlinien entwickeln und Wege/Instrumente für die konkrete Umsetzung finden.

#### 1. Einsatz beim Kundenunternehmen auf Basis aussagekräftiger Anforderungsprofile der Stellen und Kompetenzprofile der Bewerber/innen.

Für die richtige Besetzung einer Stelle ist es wichtig, die Anforderungen der Stelle genau zu kennen. Vertreter/innen der Fachabteilungen, in denen die Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden sollen, kennen die Anforderungen der Stelle oftmals besser als diejenigen, die die Bestellung auslösen.

Eine ausführliche Erhebung der Kompetenzen von Bewerber/innen ist Voraussetzung für die Entscheidung, ob ein/e Bewerber/in die Anforderungen der Stelle erfüllen kann. Neben formalen Abschlüssen können bereits ausgeübte Tätigkeiten einen Hinweis auf Einsatzmöglichkeiten geben.

#### 2. Information der Zeitarbeitskraft über Anforderungen der Stelle und Leistungserwartungen auf Seiten des Kundenunternehmens.

Zeitarbeitskräfte benötigen Informationen über das Unternehmen und die Anforderungen der Stelle, die sie besetzen sollen. Wer weiß, welche Anforderungen gestellt werden, kann prüfen, ob er sie erfüllen kann. Wer weiß, worauf es dem Kunden ankommt, kann sein Verhalten daran orientieren.

<sup>1</sup> Das Projekt wird gefördert von der EU (Europäischer Sozialfond) und dem Land NRW. Es ist Teil der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Landes NRW.

<sup>2</sup> Befragt wurden aktuelle sowie ehemalige Zeitarbeitskräfte, die von einem Kundenunternehmen übernommen wurden, sowie Zeitarbeits- und Kundenunternehmen.

<sup>3</sup> Partner in dem Projekt sind die Verbände BAP, DGB NRW und iGZ, die Zeitarbeitsunternehmen ARO GmbH, Gesellschaft für Personalentwicklung und Personaldienstleistung mbH, START Zeitarbeit NRW GmbH, ZAK Zeitarbeit Luzia Kilias e.K., die Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und die Agentur für Arbeit Hamm.



- 3. Offene und faire Kommunikation mit der Zeitarbeitskraft und dem Kundenunternehmen.**

Eine offene und faire Kommunikation schafft das notwendige Vertrauen für eine gute Zusammenarbeit aller drei Partner in der Zeitarbeit. Dies gilt sowohl für die konkrete Arbeit vor Ort als auch für Möglichkeiten und Rahmenbedingungen einer potenziellen Übernahme im Kundenunternehmen.
- 4. Gemeinsame Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mit der Zeitarbeitskraft.**

Welche beruflichen Perspektiven kann es für die Zeitarbeitskraft in und außerhalb der Zeitarbeit geben? Welche Weichen können und sollen in der Zeitarbeit für die weitere berufliche Entwicklung gestellt werden? Die Beantwortung dieser Fragen kann nur gemeinsam mit der Zeitarbeitskraft erfolgen.
- 5. Erhebung von Qualifizierungsbedarfen und deren Umsetzung ggf. in Kooperation mit Kundenunternehmen.**

Voraussetzung für einen konkreten Einsatz oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten können Befähigungen (z. B. Kranschein, Führerschein), Weiterbildungen/Abschlüsse, aber auch Arbeitserfahrungen sein. Was genau fehlt, kann in einer Analyse der Qualifizierungsbedarfe aufgezeigt werden. In die Umsetzung können ggf. auch Kundenunternehmen mit einbezogen werden.
- 6. Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten der Zeitarbeitskraft durch eine entwicklungsorientierte Steuerung von Einsätzen in Kundenunternehmen.**

Die Beherrschung verschiedener (Helfer-)Tätigkeiten kann zur Verstetigung von Einsätzen und damit Beschäftigung in und außerhalb der Zeitarbeit beitragen. Damit kommt der Einsatzplanung und -steuerung eine besondere Bedeutung zu.
- 7. Entwicklung von Ressourcen zur Förderung der Gesundheit.**

Neben der Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben sollten die Kompetenzen der Zeitarbeitskräfte gestärkt werden, damit sie (zeitarbeitstypische) Belastungen besser bewältigen können.
- 8. Ansprechpartner/in für sämtliche Fragen rund um das Beschäftigungsverhältnis.**

Rund um das Beschäftigungsverhältnis können sich auf Seiten der Zeitarbeitskräfte und der Kundenunternehmen viele Fragen ergeben. Wichtig ist ein/e erreichbare/r Ansprechpartner/in, um Fragen zu klären und Probleme gemeinsam zu lösen. Ehrliche Antworten und Unterstützungsangebote können die Zufriedenheit auf Seiten der Zeitarbeitskräfte und Kundenunternehmen erhöhen.
- 9. Unterstützungsangebote zur Bewältigung privater Anforderungen.**

Angebote zur Bewältigung privater Anforderungen (z. B. Mobilität, Kinderbetreuung) können Zeitarbeitskräfte dabei unterstützen, sich wieder besser auf die beruflichen Tätigkeiten konzentrieren zu können.
- 10. Fairer Partner bei Übernahmeangeboten.**

Es sollten keine Stolpersteine in den Weg gelegt werden. Der Verzicht auf eine Vermittlungsprovision kann die Übernahme befördern.

---

Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH, Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund  
sczesny@soziale-innovation.de, www.soziale-innovation.de

# Informationsveranstaltung für Mitarbeiter/innen im Jobcenter (AGS und bewerberorientierte Vermittlung) zum Thema Zeitarbeit

im Rahmen der Initiative **Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb** des Landes NRW

## HINTERGRUND

In Folge der Liberalisierung durch das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist die Anzahl der Zeitarbeitskräfte enorm gestiegen. In NRW werden aktuell rund 196.000 Beschäftigte in der Zeitarbeit gezählt.<sup>1</sup> Für immer mehr – insbesondere für ungelern- te Erwerbspersonen – führt der Einstieg in den Arbeitsmarkt über die Zeitarbeit. Der Anteil freier Stellen in der Zeitarbeit, in die Kund/innen der Jobcenter vermittelt werden können, steigt immer weiter an.

Für die Arbeitsvermittler/innen ist das eine große Herausforderung: Ihre Aufgabe ist, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, möglichst so, dass ihre Hilfebedürftigkeit beendet wird. Gleichzeitig haben sie z. T. erhebliche Zweifel, ob die Zeitarbeit dies leisten kann und ob ihre Kund/innen überhaupt eine Chance auf den vielfach gewünschten Klebeeffekt – also die Übernahme durch ein Kundenunternehmen – haben.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen des Projekts „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“<sup>2</sup> aktuelle Informationen zur Zeitarbeit zusammengetragen, die die Chancen bei einer Vermittlung in faire Zeitarbeit aufzeigen, ohne berechtigte Kritikpunkte zu ver- schweigen.

## INHALT

Folgende ausgewählte Inhalte stehen im Mittelpunkt der 2-stündigen Veranstaltung:

- Gründe für Zeitarbeit  
(von der Urlaubsvertretung über das Sachkostenbudget bis zur Substitution)
- Gesetzliche Regelungen  
(vom 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt über die „Schlecker- Klausel“ bis Festsetzung der Lohnuntergrenze per Rechtsverordnung)
- Was ist faire Zeitarbeit? Für eine gute Kooperation zwischen Vermittler/in und Disponent/in  
(Faire Zeitarbeitsunternehmen haben mehr zu bieten als nur die Einhaltung der gesetzli- chen Mindeststandards!)

Ausgewählte Aspekte fairer Zeitarbeit:

- Faire Bezahlung  
(Tariflicher Mindestlohn, Branchenzuschläge, Equal Pay)
- Beschäftigungsperspektiven  
(Dauer der Beschäftigung, qualifikationsfördernde Einsatzstrategien, Weiterbildung)
- Übernahme durch ein Kundenunternehmen – Klebeeffekt  
(Einflussfaktoren auf Seiten der Zeitarbeits- und Kundenunternehmen sowie der Zeitarbeitskräfte – dargestellt auf Basis von aktuellen Ergebnissen einer Befragung von ehemaligen Zeitarbeitskräften, die von einem Kundenunternehmen übernommen wurden, Zeitarbeitsunternehmen und Kundenunternehmen)
- Tipps für Zeitarbeitskräfte, was sie selbst tun können, um den Klebeeffekt zu erhöhen

Die Veranstaltung bietet genügend Raum für Nachfragen und eine gerne auch kritische Diskussion. Eine Frage wird sein: Was können Jobcenter tun, um ihre Kund/innen in faire Zeitarbeit und evtl. über die Zeitarbeit in ein Unternehmen außerhalb der Zeitarbeit langfristig zu integrieren?

## IN KÜRZE

Die Eckpunkte der Veranstaltung im Überblick:

Inhalt:	Aktuelle Informationen zur Zeitarbeit
Zielgruppe:	Bewerberorientierte Arbeitsvermittler/innen, AGS
Zeitraumen:	2-3 Stunden
Termine:	In Abstimmung mit der Soziale Innovation GmbH
Ort:	In Ihrem Jobcenter
Kosten:	Kostenfrei im Rahmen des Projekts (Projektende: Dezember 2014)

## KONTAKT

Dr. Cordula Sczesny  
Soziale Innovation GmbH ▪ Deutsche Str. 10 ▪ 44339 Dortmund  
Tel. 0231 / 880864-12 ▪ [sczesny@soziale-innovation.de](mailto:sczesny@soziale-innovation.de)

*Mehr zur Initiative „Faire Arbeit – fairer Wettbewerb“ unter [www.lannderfairenarbeit.nrw.de](http://www.lannderfairenarbeit.nrw.de).*

<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, Stand 30.6.2013

<sup>2</sup> Das Projekt wird durchgeführt von der Soziale Innovation GmbH (Projekträger) in Kooperation mit den Verbänden Bundesverband der Personaldienstleister (BAP), Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V., Deutscher Gewerkschaftsbund NRW (DBG NRW), den Zeitarbeitsunternehmen START Zeitarbeit NRW, Gesellschaft für Personalentwicklung und Soziale Dienstleistungen mbH (Peso), ZAK Zeitarbeit Kiliyas, ARO Personalservice GmbH sowie den Jobcentern Bielefeld, Dortmund, Duisburg und der Agentur für Arbeit Hamm.



# Leitlinien für die Personalbetreuung in der Zeitarbeit



Gute Personalbetreuung ist das A und O in der Zeitarbeit. Sie trägt zum dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens bei und leistet einen wichtigen arbeitsmarktpolitischen Beitrag. Zufriedene Zeitarbeitskräfte sind motivierter und setzen sich mehr für das Unternehmen ein. Zufriedene Kunden werden Sie weiterempfehlen und so Ihr Image in der Branche fördern.

## Wie sehen Ihre Leitlinien aus?

Haben Sie einheitliche Leitlinien, an denen sich Ihre Mitarbeiter/innen bei der Betreuung der Zeitarbeitskräfte orientieren? Welches Gesicht hat Ihr Unternehmen in der Personalbetreuung, mit dem Sie gegenüber Bewerber/innen, Beschäftigten und Kundenunternehmen punkten und sich von Mitwettbewerbern abheben?

Auf Basis der Kriterien für eine gute Personalbetreuung in der Zeitarbeit unterstützen wir Sie, Leitlinien ganz speziell für Ihr Unternehmen zu entwickeln. In einem strukturierten Prozess von zwei bis fünf Workshops (je nach Größe Ihres Unternehmens) werden die angestrebten Betreuungsstandards für Ihr Unternehmen abgestimmt und formuliert. Selbstverständlich begleiten wir Sie auch bei der Umsetzung, damit aus den Leitlinien auch praktisches Alltagshandeln wird.

## Kriterien für eine gute Personalbetreuung in der Zeitarbeit (Auszug)<sup>1</sup>:

- Einsatz beim Kundenunternehmen auf Basis aussagekräftiger Anforderungsprofile der Stellen und Kompetenzprofile der Bewerber/innen
- Information über Stellenanforderungen und Leistungserwartungen der Kunden
- Gemeinsame Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven/Entwicklungsmöglichkeiten
- Erhebung von Qualifizierungsbedarfen
- Ansprechpartner/in für sämtliche Fragen rund um das Beschäftigungsverhältnis
- Unterstützungsangebote zur Bewältigung privater Anforderungen

## Soziale Innovation GmbH:

Wir, die SI GmbH, führen seit vielen Jahren Projekte in der Zeitarbeit durch und verfügen somit über einschlägige Branchenkenntnisse. Darüber hinaus haben wir ausgewiesene Kenntnisse / Erfahrungen in der Durchführung von Mitarbeiter- und Unternehmensbefragungen.

**Sprechen Sie uns an.** Wir unterbreiten Ihnen gerne ein individuelles Angebot:

Dr. Cordula Sczesny

sczesny@soziale-innovation.de, [www.soziale-innovation.de](http://www.soziale-innovation.de)

Soziale Innovation GmbH, Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund, Tel. 0231/880864-20

<sup>1</sup> Die Kriterien wurden entwickelt im Projekt „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“, gefördert von der EU (ESF) und dem Land NRW. Das Projekt ist Teil der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“.



# Kontinuierliche Verbesserung durch Mitarbeiter- und Kundenbefragungen



In Nordrhein-Westfalen gibt es 2.450 Zeitarbeitsunternehmen mit rund 162.000 Zeitarbeitskräften. Bundesweit sind es 11.100 Unternehmen mit 708.000 Beschäftigten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 06/2013). Durch die steigende Zahl der Mitbewerber und der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt steigt die Konkurrenz um Kunden und gute Mitarbeiter/innen. Es wird immer wichtiger, das eigene Unternehmensprofil zu stärken und sich z. B. durch eine gute Personalbetreuung positiv vom Wettbewerb abzuheben.

## **Stellen Sie Ihre Arbeit auf den Prüfstand. Nutzen Sie die Gelegenheit Ihre Arbeit stetig zu verbessern.**

Lassen Sie Ihre Kunden und Beschäftigten (interne/externe) direkt im Rahmen einer Befragung zu Wort kommen. Sie erfahren aus unterschiedlichen Perspektiven, was besonders gut läuft und wo Sie ggf. Veränderungen auf den Weg bringen sollten.

Grundlage sind speziell auf die Zeitarbeit abgestimmte Fragensets. Die Zielgruppe und die genauen Inhalte der Befragung werden in Abstimmung mit Ihnen festgelegt. Sie haben die Wahl.

### **Beispiele möglicher Themenschwerpunkte:**

#### **Interne Beschäftigte**

- Arbeitszufriedenheit
- Führungsverhalten
- Kooperation im Team
- Personalbetreuung
- Zusammenarbeit mit Kundenunternehmen

#### **Externe Beschäftigte**

- Arbeitszufriedenheit
- Personalbetreuung
- Kundeneinsatz
- Arbeitsbedingungen
- Entwicklungsmöglichkeiten

#### **Kundenunternehmen**

- Anforderungen an die Dienstleistung
- Zusammenarbeit mit dem Zeitarbeitsunternehmen
- Zufriedenheit
- Entwicklungsmöglichkeiten

### **Soziale Innovation GmbH:**

Wir, die SI GmbH, führen seit vielen Jahren Projekte in der Zeitarbeit durch und verfügen somit über einschlägige Branchenkenntnisse. Darüber hinaus haben wir ausgewiesene Kenntnisse / Erfahrungen in der Durchführung von Mitarbeiter- und Unternehmensbefragungen.

Wir führen durch: Online-Befragungen, schriftliche Befragungen sowie Telefonbefragungen.

**Sprechen Sie uns an.** Wir unterbreiten Ihnen gerne ein individuelles Angebot:

Dr. Cordula Sczesny

sczesny@soziale-innovation.de, [www.soziale-innovation.de](http://www.soziale-innovation.de)

Soziale Innovation GmbH, Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund, Tel. 0231/880864-20

# Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?

## Die Projektpartner

Projekträger:



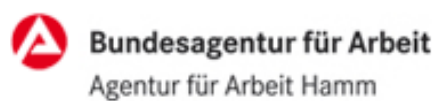
Verbände:





Zeitarbeitsunternehmen:



Jobcenter/Agentur für Arbeit:





Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax: 0211-855-3211  
info@mais.nrw.de

[nrw.landerfairenarbeit.de](http://nrw.landerfairenarbeit.de)  
[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)