



Mehrwert ...

... für Ihr Unternehmen:

- Imagegewinn als verantwortungsvoller Arbeitgeber
- stärkere Mitarbeiterbindung und intensivere Kontakte
- Erfüllung eines Grundsatzes des iGZ-Ethik-Kodex
- Effektive und schnelle Mitarbeiterbeurteilung
- Dokumentation der Personalentwicklung
- Bessere Argumentationsgrundlage beim Kunden

... für Ihre Mitarbeiter:

- Aufwertung der Bewerbungsunterlagen
- Darstellung der beruflichen Fachkompetenzen
- Alle arbeitsrelevanten Daten auf einen Blick
- Erhöhte Wertschätzung der Arbeitsleistung

Für alle Fragen rund um den neuen iGZ-Kompetenzpass steht Ihnen Kirstin Laukamp, iGZ-Referat Kompetenzentwicklung, gerne zur Seite:

laukamp@ig-zeitarbeit.de
Telefon 0251 32262-172



Kirstin Laukamp
iGZ-Referat Kompetenzentwicklung

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz
iGZ-Hauptgeschäftsführer
PortAL10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin
Telefon 030 280459-88 | Fax 030 280459-90

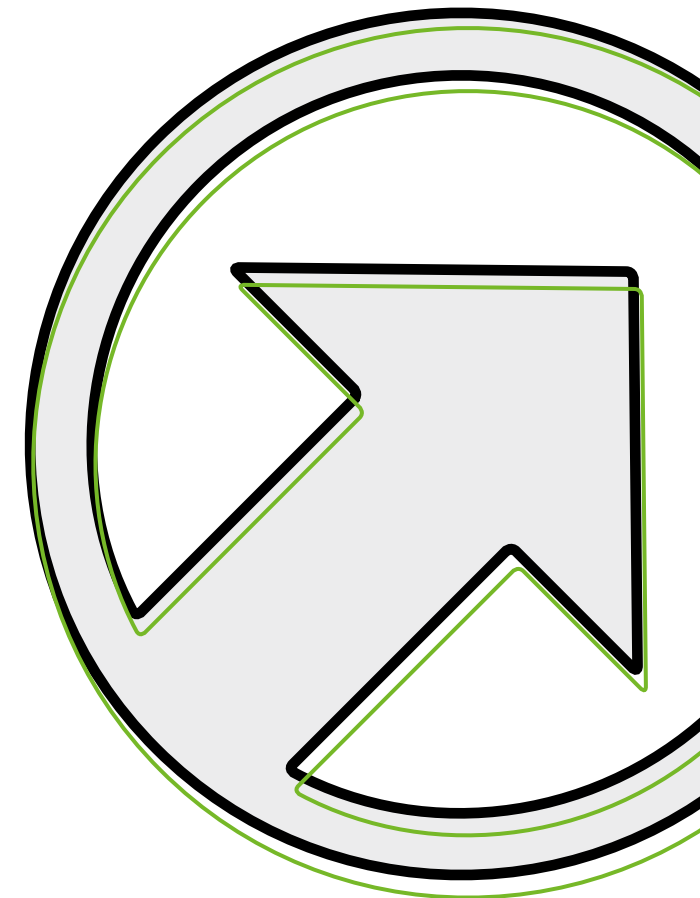
info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de

iGZ

Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

Der iGZ-Kompetenzpass

Wissen aufwerten



» Was man lernen muss, um es zu tun, das lernt man, indem man es tut.«

Aristoteles (384 – 322 v.Chr.)

Sehr geehrte iGZ-Mitglieder,

lebenslanges Lernen und informelles Lernen haben in den letzten Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit und Bedeutung gewonnen. Welche Branche, wenn nicht die Zeitarbeit, bietet die Grundvoraussetzung dazu?

Damit die erworbenen Fähigkeiten nicht verloren gehen, hat der iGZ einen „Kompetenzpass“ entwickelt. Mit Hilfe ihres fachlichen Know-hows und ihren Erfahrungen aus der täglichen Zeitarbeitspraxis haben die Mitglieder der iGZ-Projektgruppe „Kompetenzpass“ eine anwendungsorientierte und innovative Erfassungsmöglichkeit geschaffen.

Durch den Kompetenzpass können jetzt für externe Mitarbeiter alle arbeitsrelevanten Daten wie Einsätze, Tätigkeiten, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Weiterbildungsmaßnahmen festgehalten werden. So entsteht eine transparente und langlebige Dokumentation.

Profitieren Sie vom Mehrwert des Kompetenzpasses!



Ariane Durian
Ariane Durian
iGZ-Bundesvorsitzende



Werner Stolz
RA Werner Stolz
iGZ-Hauptgeschäftsführer

Wie setzen Sie den Kompetenzpass ein?

Sie können jederzeit mit dem Kompetenzpass starten. Empfehlenswert ist es, spätestens nach der Probezeit zu beginnen.

Der Kompetenzpass eignet sich für jeden externen Mitarbeiter, um darin seine Kompetenzen und Qualifizierungsmaßnahmen zu erfassen.

Neben den Stammdaten und dem Kompetenzerwerb werden auch Einsatzdaten, Einsatz Tätigkeiten und G-Untersuchungen dokumentiert.

Nach jedem Einsatz werden die erworbenen Fachkenntnisse vom Personaldisponenten gemeinsam mit dem Mitarbeiter dokumentiert.

The image shows three overlapping forms from the iGZ Competence Pass system. The first form, 'PERSÖNLICHE DATEN', contains personal information like name, date of birth, and contact details. The second, 'QUALIFIZIERUNG', lists various qualifications and certificates. The third, 'KOMPETENZEN IM EINSATZ', details specific competencies gained during assignments, including dates and descriptions of tasks.

Die Formulare für den Kompetenzpass können manuell oder am Computer ausgefüllt werden. Sprechen Sie Ihren Softwareanbieter an, ob er Ihnen eine passende Software-Lösung bereitstellen kann.

Die dazugehörige Softcover-Mappe mit praktischer Abheftfunktion können Sie kostengünstig beim iGZ bestellen.

Sie können Ihrem Mitarbeiter den Kompetenzpass aushändigen, so dass er ihn zu jedem Gespräch mitbringt oder Sie können ihn verwalten und Ihrem Mitarbeiter bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aushändigen.

» Unsere externen Mitarbeiter erwerben in ihren Zeitarbeitseinsätzen wichtige Fachkompetenzen, die dringend strukturiert erfasst werden müssen. Durch den Kompetenzpass stärken iGZ-Mitgliedsunternehmen ihre Akzeptanz als verantwortungsvolle Arbeitgeber. Einerseits erfahren Mitarbeiter eine höhere Anerkennung ihrer Tätigkeiten, andererseits ist es auf Arbeitgeberseite leichter, Mitarbeiter schnell und effektiv einschätzen zu können. Die Wertschätzung ihrer Arbeitnehmer und eine hohe Passgenauigkeit bei der Stellenbesetzung gehören zu den Ansprüchen von iGZ-Mitgliedsunternehmen.«



Sven Kramer
stellv. iGZ-Bundesvorsitzender