

Was die Branche im neuen Jahr bewegen wird

Die Schweizer Wirtschaft steht 2016 vor grossen Herausforderungen. Mit der neuen HR-Berufsprüfung, einer neuen Job-Plattform oder der Erneuerung des GAV Personalverleih wappnen sich die Personaldienstleister. Gedanken von swissstaffing-Direktorin Myra Fischer-Rosinger.

Veränderung ist die einzige Konstante – das gilt auch im Unternehmensalltag. Das HR ist stetig mit neuen Trends konfrontiert. Das hat Einfluss auf den Personaldienstleister: Als Dienstleister der HR-Abteilung entwickelt er sich immer weiter um neue, gefragte Services zu schaffen. Die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gestalten dies jedoch nicht immer einfach. Als Branchenverband unterstützt swissstaffing die Personaldienstleister und setzt sich für einen liberalen Arbeitsmarkt ein. 2016 hält neue Herausforderungen bereit.

Neue HR-Berufsprüfung

Wissen ist gut. Können ist besser. Nach diesem Motto wird die HR-Berufsprüfung zur HR-Fachfrau bzw. zum HR-Fachmann neu aufgelegt. Und die Personaldienstleister erhalten dabei ihren eigenen Abschluss. Er teilt mit den anderen Fachrichtungen für RAV-Berater und HR-Mitarbeitende eine gemeinsame Basis und wird mit spezifischem, praxisorientiertem Know-how für Personalberatende ergänzt. swissstaffing ist im Rahmen der HRSE aktiv an der Neukonzeption der Berufsprüfung beteiligt und wird die personaldienstleistungsspezifischen Lehrgangsteile selber anbieten.

Schon sehr bald ist es so weit. Im Frühjahr 2016 starten die ersten Ausbildungsgänge für die neue HR-Berufsprüfung. 2017 findet im Frühling der Kursteil bei swissstaffing und im Spätsommer die erste Prüfung nach dem neuen Modell statt. Qualität beginnt mit guter Bildung!

Frischer Wind am Stellenmarkt

Wer sucht, der findet – das war gestern. Mit 100000jobs.ch unterstützt swissstaffing eine neue Job-Plattform, die alle offenen Stellen der Schweiz vereint. Für die Stellensuchenden entfällt das mühsame Zusammensuchen von Vakanzen. Sie sehen alles auf einen Klick. Den Arbeitgebern bietet 100000jobs.ch grosse Entlastung: Dank dem integrierten Spidering werden ihre auf der Firmen-Webseite publizierten Vakanzen automatisch von 100000jobs.ch übernommen. Damit erhalten die Arbeitgeber Zugang zu 500 000 Stellensuchenden pro Monat.

Personaldienstleister schliessen pro Jahr fast genauso viele neue Arbeitsverhältnisse ab wie der ganze Rest der Wirtschaft. Deshalb engagiert sich swissstaffing bei dieser modernen Plattform. 100000jobs.ch ist seit Dezember 2015 online und eröffnet dem Schweizer Arbeitsmarkt eine sympathische Alternative für die Stellen- und Fachkräftesuche.

Höhere Mindestlöhne und mehr Flexibilität

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih ist eine Errungenschaft für den Schweizer Arbeitsmarkt. Nach vier Jahren steht er kurz vor der Erneuerung. Der neue GAV wird mit dessen Allgemeinverbindlicherklärung voraussichtlich am 1.4.2016 in Kraft treten. Er enthält höhere Mindestlöhne für die Temporärarbeitenden und eine flexiblere Gestaltung der Tagesüberzeit. Damit gewinnen Arbeitnehmende wie Arbeitgeber.

Hier bloggt der Vorstand ...

Match = Glück + Erfolg



Patrick Maier, CEO von Manpower Schweiz

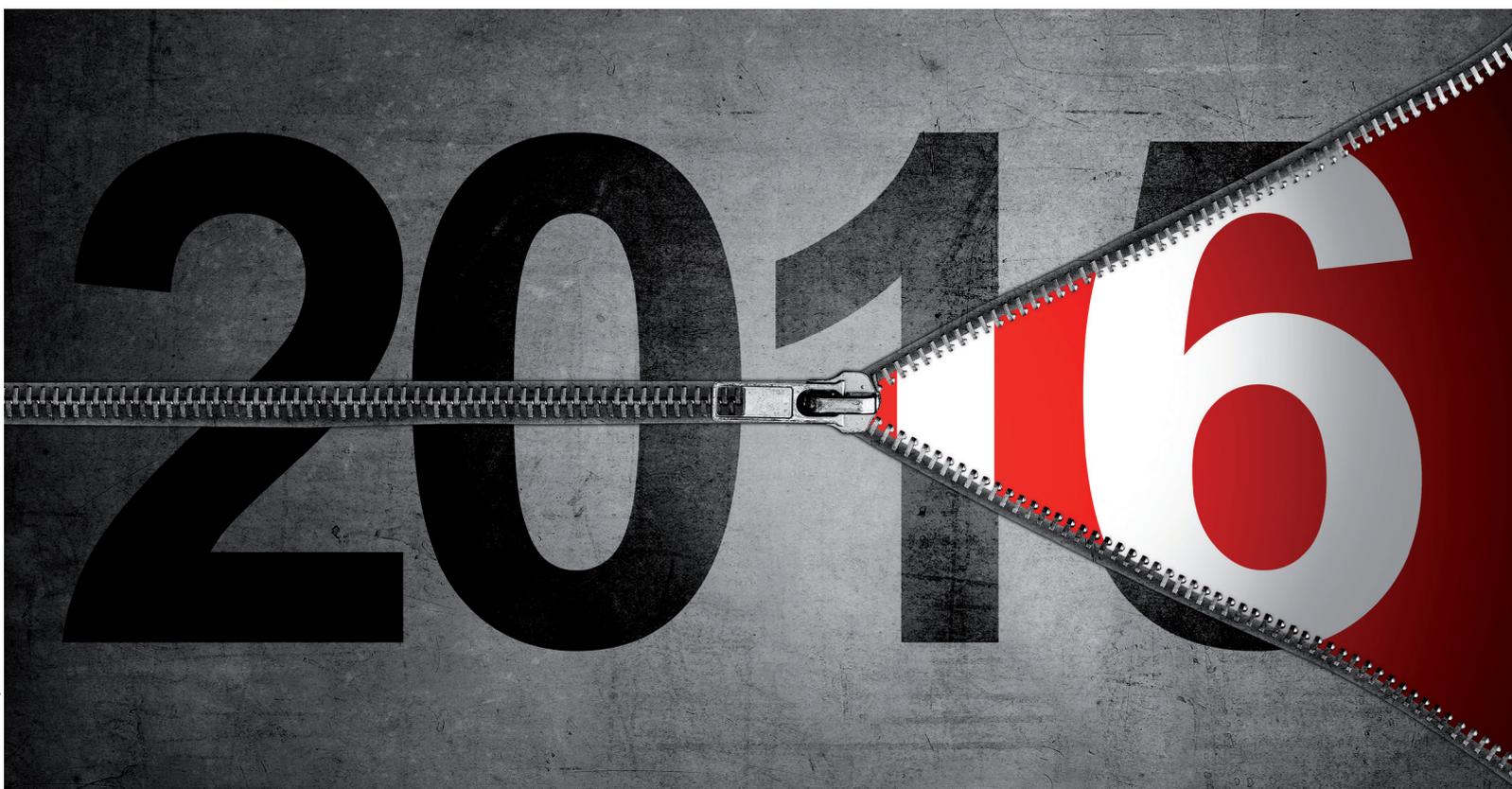
11/12 des neuen Jahres liegen vor uns – mit vielen Unsicherheiten. Aus HR-Sicht geht es darum, diesen Unsicherheiten flexibel zu begegnen: flexibel punkto Kapazitätsplanung der gesamten Belegschaft, flexibel aber auch bezüglich der Kapazitäten im eigenen Bereich. Eine Zusammenarbeit mit einem externen Rekrutierungsspezialisten erfüllt genau diesen Anspruch. Mit Temporärkräften kann der Mitarbeiterbestand an die Auslastungsschwankungen in den Bestellbüchern angepasst werden. Und über Recruitment Process Outsourcing oder Payrolling bleiben die eigenen Kapazitäten im HR-Team beweglich. Dabei gilt bei Temporärmitarbeitenden genauso wie bei Festangestellten, dass ihre Talente und die Einsatzgebiete übereinstimmen müssen.

Temporäre als vermeintlich austauschbare «Commodity» zu behandeln, wäre ein schwerer Fehler, der sich negativ auch auf das Unternehmen auswirkt. Erst aus einer umsichtigen Zusammenführung der persönlichen Fähigkeiten der Angestellten mit den Bedürfnissen der jeweiligen Arbeitsstelle entsteht der optimale Match und teure Fehlanstellungen werden vermieden. Das Resultat: glückliche Mitarbeitende und erfolgreiche Unternehmen. Anders ausgedrückt, meine Formel für ein vielversprechendes Jahr 2016: Match = Glück + Erfolg. Dabei wünsche ich Ihnen und uns gutes Gelingen!

Weitere Informationen:
<http://blog.swissstaffing.ch/>

HR-Berufsprüfung für Personalberater

Sie sind als Personalberater/in tätig und möchten sich weiterbilden? Im Frühjahr 2016 starten zusammen mit der KV Business School die ersten Ausbildungsgänge für die neue eidg. HR-Berufsprüfung. Mit der Fachrichtung C können Sie sich im letzten Teil der Ausbildung auf die private Personalvermittlung und den Verleih spezialisieren. Anhand von spezifischem und praxisorientiertem Know-how werden Sie zum Profi ausgebildet. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Mehr zum Lehrgang auf www.kvz-weiterbildung.ch



Neu gilt der GAV für alle Personalverleiher, unabhängig von deren Betriebsgrösse. Damit sorgt der GAV für fairen Wettbewerb.

Bei der Umsetzung des GAV haben die Sozialpartner in den vergangenen vier Jahren grosse Aufbauarbeit geleistet. Für die zweite GAV-Etappe liegt das Augenmerk auf einer Steigerung von Effizienz und Effektivität. Ein GAV ist nur so gut, wie er kontrolliert wird. Eine fokussierte Kontrolle ist gefragt: Der Administrationsaufwand soll für die Personaldienstleister auf einem Minimum bleiben.

Wirtschaftsverträgliche Umsetzung der Zuwanderungsinitiative

2016 wird das Jahr der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, denn die Frist dafür läuft im Februar 2017 ab. Die Parlaments- und Bundesratswahlen sind vollbracht. Damit stehen die Zeichen auf politische Lösungssuche und Kompromissfindung. Die Debatte ist lanciert. Der Bundesrat hat die Schutzklausel als erfolgsversprechendes Mittel propagiert, das zugleich den Wählerwillen respektiert und mit dem Freizügigkeitsabkommen kompatibel ist.

Wie wirtschaftsverträglich dieser Plan ist, wird davon abhängen, wie Brüssel reagiert und welche Schwelle und Höchstzahlen letztendlich definiert werden. Für die Personaldienstleister zentral: Erwerbstätige mit einer Aufenthaltsdauer von bis zu zwölf Monaten werden nicht kontingentiert. Die Schutzklausel könnte dementsprechend umgesetzt werden. swisstaffing setzt sich zusammen mit gleichgesinnten Wirtschaftsverbänden dafür ein.

Massvolle Bürokratie

Der Regulator «wütet» meist mit besten Absichten, um für gleiche lange Spiesse oder für Chancengleichheit zu sorgen. Dabei resultieren aber zuweilen unbeabsichtigte Nebeneffekte, die den

Unternehmen und dem Arbeitsmarkt schaden. Die Beschränkung der Zuwanderung birgt dieses Risiko. Weitere politische Ideen wie die Lohngleichheitspolizei, eine Ausweitung der flankierenden Massnahmen oder Ausbaupläne für den Kündigungsschutz beobachtet swisstaffing mit Argusaugen. Sie haben das Potenzial, deutlich mehr zu schaden als zu nützen.

Für die Personaldienstleister von besonderer Bedeutung sind ausserdem klaffende Lücken in der Sozialversicherungs-Regelung für französische Grenzgänger sowie Pläne zur Einführung eines Badges für alle Mitarbeitenden auf den Schweizer Baustellen. Beides kann die Personaldienstleistung empfindlich treffen und die rasche Bereitstellung von Fachkräften für Schweizer Unternehmen gefährden. Deshalb macht sich swisstaffing in beiden Fragen stark für eine möglichst schlanke und temporärarbeitsaugliche Lösung. Die Personaldienstleister verschaffen den Unternehmen Flexibilität, die sie in konjunkturell anspruchsvollen Zeiten wie den jetzigen mehr denn

je benötigen. Den Stellensuchenden bieten die Personaldienstleister Arbeitsplätze. Oft genug übernehmen sie dabei eine Brückenfunktion für Menschen, die ohne Temporärarbeit nicht in den Arbeitsmarkt fänden. Egal ob neue HR-Lösungen gefragt sind, das Inländerpotenzial ausgeschöpft oder ein neuer Talentpool geschaffen werden soll, die Personaldienstleister bieten professionelle und innovative Dienstleistungen. swisstaffing stärkt ihnen den Rücken. ■

Myra Fischer-Rosinger



Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swisstaffing

Dienstleistung des Monats

Der Kundenbesuch

Bei einem Kundenbesuch kommt der Personalberater eines Temporärunternehmens bei Ihnen im Unternehmen vorbei. In einem persönlichen Gespräch können sich Einsatzbetrieb und Temporärunternehmen unverbindlich austauschen. Dank solcher Gespräche kennt der Personalberater Ihre Firmenkultur und Ihre Bedürfnisse. Dementsprechend kann er für Sie gezielt nach Talenten auf dem Markt Ausschau halten und weiss, wer zu Ihnen passen könnte und wer nicht. Durch Kundenbesuche gewinnen Sie als Personalverantwortlicher einen zuverlässigen Partner, der Sie in Personalfragen unterstützen kann.

In den nächsten Monaten stellen wir Ihnen hier die vielfältigen Dienstleistungen der Branche vor.

