

# swisstaffing, der Verband für Gross und Klein

Will ein Branchenverband seinem Auftrag gerecht werden, braucht er einen ausgewogenen Mix an Mitgliedern, die im Vorstand angemessen vertreten sein müssen. Der Verband swisstaffing hat daher sein Entscheidungsgremium bewusst divers zusammengesetzt, um seine Basis optimal repräsentieren zu können.



**Myra Fischer-Rosinger** ist Vizedirektorin von swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.  
myra.fischer-rosinger@swisstaffing.ch

swisstaffing ist ganz bewusst der Verband aller Personaldienstleister. Er vertritt die Interessen von Gross und Klein und bietet einen breiten Fächer an Dienstleistungen (siehe Kasten), die für alle Unternehmenssegmente interessant sind. Der Nutzen dieser Dienstleistungen ist individuell. Je nachdem, wie eine Firma aufgestellt ist, sprechen sie eher die swisstaffing-Sozialwerke, die Weiterbildungsangebote für Personalberatende, die Qualitätszertifizierung oder die Beratung und Information an. Mit der Grösse der Firma hat das wenig zu tun. Trotzdem wird swisstaffing von Kritikern immer mal wieder entgegengehalten, der Verband vernachlässige die Bedürfnisse der kleinen Personaldienstleister. Dem möchte ich hier entgegenreten.

## Demokratische Strukturen

Das Entscheidungsgremium von swisstaffing, der Vorstand, ist sehr divers zusammengesetzt. Die neun Vorstandsmitglieder vertreten alle Firmengrössen, Landesteile und Geschlechter (siehe Kasten Seite 36). Der Vorstand bildet die Mitglieder damit gut ab. Und es ist sichergestellt, dass die jeweils anstehenden Verbandsprojekte aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und diskutiert werden.

**Das statutarische Stimmrecht verhindert, dass ein Grössensegment allein einen Mehrheitsentscheid fällen kann.**

Diese Struktur des Vorstands ist sehr bewusst gewählt. Damit alle Firmengrössen, Landesteile und Geschlechter angemessen repräsentiert sind, wurde der swisstaffing-Vorstand vor zwei Jahren von sechs auf neun Köpfe erweitert. Das statutarische Stimmrecht verhindert, dass ein Grössensegment allein einen Mehrheitsentscheid fällen kann. Anders gesagt: Weder die Grossen noch die Kleinen, noch die Mittleren können einen Generalversammlungsbeschluss alleine herbeiführen.

## Auch Kleine leisten Grosses

Susanne Kuntner, Vorstandsmitglied swisstaffing: «Ob ein Unternehmen gross oder klein ist, spielt für den Verband der Personaldienstleister der Schweiz, swisstaffing, keine Rolle. Im Gegenteil: Er strebt eine gute Durchmischung von kleinen und grossen Mitgliedern an und widmet seine Beachtung

und sein Gehör den Kleinen genauso wie den Grossen. Denn dynamische, innovative «Kleine» leisten durch ihren Einsatz oft «Grosses». Entscheidend sind weniger Grösse und Umsatz eines Unternehmens als vielmehr Leidenschaft, Interesse und konstruktive Mitarbeit. So fühle ich mich als Kleinunternehmerin im Verband jederzeit akzeptiert und ernst genommen.» (Siehe auch Kasten Seite 37.)

## Viele Vorteile für die Kleinen

Unsere Dienstleistungen sind nicht zuletzt für kleinere Personaldienstleister gewinnbringend. Eine Pensionskasse für Temporärarbeitende oder Weiterbildungskurse für Personalberatende sind Systeme, die eine Grossfirma für sich selber aufbauen kann, wenn sie das möchte. Kleinere Firmen haben aber nicht die kritische Masse an Mitarbeitenden, um

**Die neun Vorstandsmitglieder vertreten alle Firmengrössen, Landesteile und Geschlechter.**

eigene Lösungen zu entwickeln. Die Stiftung 2. Säule swisstaffing sowie die Telefon- und Interviewkurse für Personalberatende sind daher typische Angebote von swisstaffing, die in erster Linie für kleine und mittlere Personaldienstleister Nutzen stiften.

Auch der GAV Personalverleih bietet spezifische Vorteile, von denen vor allem kleinere Firmen profitieren. Eine Funktion des GAV ist die der Qualitätssicherung. Wenn es darum geht, sich am Markt von schwarzen Schafen abzugrenzen

## Die Dienstleistungen von swisstaffing

### Sozialversicherungen

- Pensionskasse Stiftung 2. Säule
- AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp
- Familienausgleichskasse swisstempfamily
- KTG-Branchenlösung zum GAV Personalverleih

### Weiterbildung und Events

- Weiterbildungskurse für Personalberater mit Abschlusszertifikat
- Regionalmeetings an fünf Standorten in der Schweiz
- Staffingday

### Qualitätssicherung

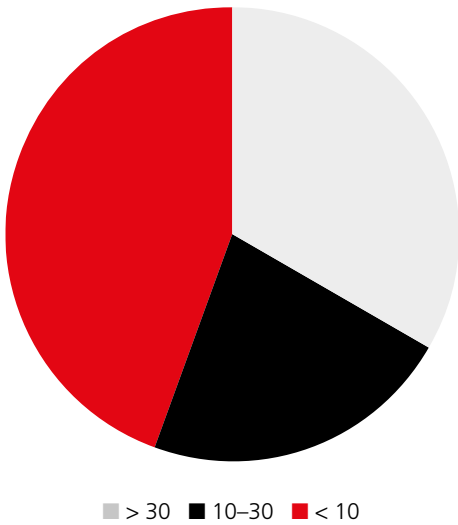
- SQS-Qualitätszertifizierung
- GAV Personalverleih

### Beratung und Information

- Rechtsberatung
- Branchen-Studien und -Statistiken
- Newsletter und Homepage

**Die Zusammensetzung des neunköpfigen swisstaffing-Vorstandes**

nach Anzahl Firmenstandorte



nach Landesteil des Firmenhauptsitzes



nach Geschlecht



und abzuheben, benötigt man einen Brand, der Qualität ausdrückt. Grössere Firmen haben es kraft ihrer Verbreitung und Bekanntheit einfacher, einen solchen Brand zu etablieren. Bei den kleineren kann hingegen die Einhaltung des GAV diese Rolle übernehmen.

**Die Bedeutung der Grossen**

Kleine und mittelgrosse Personaldienstleister profitieren davon, wenn auch die grossen Mitbewerber im Verband organisiert sind. Nur so bleibt ein Verband politisch handlungsfähig. Und diese Handlungsfähigkeit ist für die Mitglieder zentral, wenn sie ihr rechtliches und politisches Umfeld proaktiv und wirkungsvoll mitgestalten wollen. Deshalb ist es swisstaffing ein

Anliegen, die grösseren Personaldienstleister an Bord zu haben.

**Die Mischung macht's aus**

Ohne den ausgewogenen Mitglieder-Mix wäre es swisstaffing nicht möglich, seinem Auftrag gerecht zu werden. Wenn sich ein Verband für die Anliegen der Branche einsetzen und die Rahmenbedingungen günstig beeinflussen möchte, muss er zweierlei erfüllen: Erstens muss seine Mitgliederstruktur die Branchenrealität abbilden. Zweitens muss er einen ausreichend grossen Teil der Branche organisieren. Anders kann ein Verband die Brancheninteressen nicht angemessen wahrnehmen und durchsetzen.

In einem demokratischen System gehört es dazu, dass nicht alle einer Meinung sind. Pluralität und Debatte führen im Endeffekt zu oft besseren Resultaten. Dies gilt auch fürs Verbandswesen. Deshalb profitieren sowohl swisstaffing als auch die Branche, wenn es neben dem Verband auch nicht-organisierte Personaldienstleister gibt. Das belebt den Diskurs und spornt den Verband an.

In diesem Sinne schätzt der Verband swisstaffing die Auseinandersetzung mit Nicht-Mitgliedern und erachtet deren Gewinnung als willkommene Herausforderung, wenn es darum geht, seine Dienstleistungen weiterzuentwickeln.

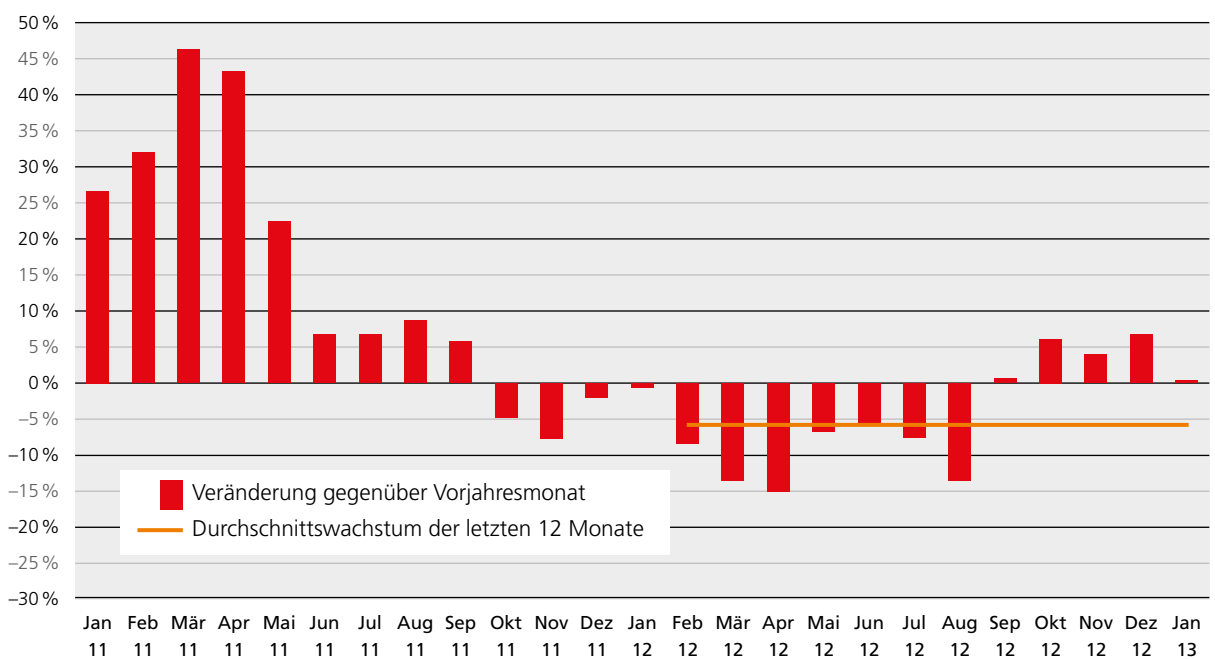
**Myra Fischer-Rosinger**

swisstemp trend

**Monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung**

Das Temporärarbeitsvolumen hat sich zu Beginn dieses Jahres moderat entwickelt. Es lag gemäss swisstempindex auf dem Niveau von 2012 und 2011. Gegenüber Januar 2012 betrug das Wachstum 0.6 Prozent. Damit hat sich die Dynamik der Vormonate etwas abgeschwächt. Ein genereller Trend lässt sich daraus aber nicht ablesen.

Das Dezemberwachstum wurde rückwirkend leicht nach oben korrigiert, nachdem die Suva nun ihre definitiven Daten geliefert hat. Die Schätzung fürs Gesamtjahr 2012 ändert sich dadurch nicht.



Quelle: Suva

## Klein bedeutet: flexibel, persönlich, leistungsstark



**Susanne Kuntner**,  
Vorstandsmitglied  
swisstaffing,  
Inhaberin mein job  
zürich gmbh.

Auf dem Markt hat es schon immer Kleine und Grosse gegeben – und das ist durchaus gut so. Etwa bei der Wahl des geeigneten Autos: Wenn Sie mehrheitlich im lebhaften Stadtverkehr unterwegs sind und kurze Strecken zurücklegen, empfiehlt sich der Gebrauch eines kleinen Cityflitzers, während sich für die mehrstündige Ferienreise auf der Autobahn ein grösseres Modell mit üppigeren Raumverhältnissen anbietet. So geht es beim Vergleich zwischen Klein und Gross nicht in erster Linie um eine Qualitätsbewertung, sondern vielmehr um ein Abwägen zwischen individuellen Bedürfnissen. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit mit dem geeigneten Personalverleiher: Kleine Dienstleister sind nicht zwangsläufig besser, aber sie verfügen über ein eigenes Profil mit unverwechselbaren Stärken und Vorteilen.

Ein persönliches Bekenntnis: Ich bin gerne klein! Es bereitet mir Freude, Kontakte und Beziehungen persönlich zu pflegen, qualitativ statt nur quantitativ zu wachsen und für Kunden und Kandidaten der facettenreiche Diamant, die wertvolle Perle auf dem riesigen Markt zu sein. Wachstum um jeden Preis bedeutet nämlich oft Verlust von Flexibilität, Dynamik und Beziehung.

### **Ansprechpartner auch ausserhalb der Bürozeiten**

Einen wesentlichen Unterschied zwischen grossen und kleinen Personalverleihern sehe ich in der Flexibilität und spontanen Erreichbarkeit. Statt mein Büro täglich um 17 Uhr zu schliessen, bin ich auch einmal ausserhalb der Bürozeiten oder am Wochenende für meine Kunden verfügbar. So kann es vorkommen, dass ich mich mit einem Personalverantwortlichen am Samstagvormittag zu einem Business-Frühstück treffe und dort viel effizienter arbeite als im Druck des Wochenalltags. Ich teile meine Zeit frei und selbstständig ein und richte mich gerne nach den Arbeits- und Freizeitgewohnheiten meiner Kunden. Wo Kundenbeziehungen über mehrere Jahre aufgebaut wurden, entwickelt man ein Gespür für die gegenseitigen Bedürf-

nisse und kann so einen Kommunikations- und Kooperationsstil aufbauen, der für beide Seiten optimal passt.

Nicht nur die flexible Form der Zusammenarbeit, sondern insbesondere auch das Verständnis für Charakter, Eigenheiten und Abläufe eines Unternehmens wirkt sich vorteilhaft auf die Personalvermittlung aus. Als Kleinunternehmerin bin ich über Jahre hinweg feste Ansprechpartnerin und erhalte einen differenzierten Einblick in den Arbeitsalltag meiner Kunden. Dies ermöglicht es mir, personelle Gegebenheiten und Bedürfnisse proaktiv und schnell zu erkennen und das entscheidende Fingerspitzengefühl bei der Suche nach dem richtigen Kandidaten zu entwickeln. In diesem Sinn verstehe ich mich vor allem als Personal- und Unternehmensberaterin und nicht nur als Vermittlerin.

### **Auch Kandidaten und Mitarbeiter als Partner**

Einen weiteren entscheidenden Unterschied sehe ich in der persönlichen Beziehung, nicht nur zu meinen Mandanten, sondern auch zu meinen Kandidatinnen und Kandidaten, die ich als wertvolles Gut betrachte. Die Mitarbeitenden auf Zeit, welche bei mein job zürich angestellt sind, füllen nicht in erster Linie Karteien, sondern sind vielmehr Partnerinnen und Partner, die ich alle mit Namen kenne. Ich investiere bewusst viel Zeit, etwa indem ich regelmässig Gespräche führe, Anlässe und Apéros organisiere oder die Arbeitssicherheit vor Ort überprüfe.

Dieselbe gute Partnerschaft pflege ich auch mit meinen Assistenten im Büro von mein job zürich. Diese sind bewusst nicht auf Provisionsbasis angestellt. Der Fixlohn dämpft den permanenten Vermittlungsdruck und führt zu qualitativ hochstehender Arbeit, von der Kandidaten wie Geschäftskunden profitieren. In unserem kleinen Team herrscht eine dynamische und motivierte Atmosphäre. Meine Mitarbeitenden wissen, dass meine Türe stets für sie offen ist, sind sich aber auch bewusst, dass ich grossen Wert darauf lege, dass sie sich konsequent weiterentwickeln und weiterbilden. Wir sind SQS-zertifiziert und Mitglied des Branchenverbands swisstaffing.