

Flexibilität ist gefragt

Temporäres Arbeiten ist aus dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. Gemäss neusten Hochrechnungen von swissstaffing waren im Jahr 2015 über 310 000 Menschen in der Schweiz temporär beschäftigt und leisteten insgesamt mehr als 165 Millionen Einsatzstunden. Damit generierte die Temporärbranche einen Umsatz von nahezu 7 Milliarden Franken. Trends und Thesen zum Temporärarbeitsmarkt.

«Temporärkräfte sind mehr als eine Puffermasse», titelte kürzlich die Neue Zürcher Zeitung in einem Artikel und unterstrich damit, dass Arbeitskräfte auf Zeit Unternehmen in zyklischen Branchen wie zum Beispiel dem Industriesektor Flexibilität verschaffen. Aber nicht nur dies.

Weil Temporärarbeitende heutzutage innert 48 Stunden – teilweise auch kürzer – flexibel vermittelt werden können und gleichzeitig gut qualifiziert sind, setzen sie viele Unternehmen bei Auftragsspitzen gezielt ein und federn so steigende Kosten und Zeitdruck ab. Auf diese Weise leistet die Temporärarbeit einen wichtigen Beitrag, dass die Schweizer Wirtschaft national und international wettbewerbsfähig bleibt.

«So futuristisch die Thesen klingen mögen, einige der Zukunftsszenarien dürften die Arbeitswelt dramatisch verändern.»

Blandina Werren,
Leiterin Kommunikation, swissstaffing

Ein weiterer Vorteil der Temporärbranche, beziehungsweise deren Personaldienstleister ist, dass sie ihre zu vermittelnden Kandidaten kennen und damit ohne Verzug auf die Profilwünsche des Auftraggebers eingehen und entsprechend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stellen können. Zudem kümmern sich Personaldienstleister um alle Formalitäten, von der Anmeldung bei den Sozialversicherungen bis hin zur Lohnzahlung. Ihr Angebot hat sich längst über die traditionellen Dienstleistungen wie Verleih und Vermittlung hinaus zu eigentlichen Personal-Job-Trainern entwickelt.

Gemäss Aktualisierungsstudie 2014 von swissstaffing hat die Attraktivität der Temporärarbeit deutlich zugenommen: Wollten im Jahr

2010 rund ein Drittel der Temporärbeschäftigten ein Jahr nach ihrem ersten Einsatz weiterhin temporär arbeiten, hat sich dieser Anteil im Jahr 2014 mit über 40 Prozent deutlich erhöht. Die Beweggründe dafür sind unterschiedlich, wie beispielsweise der Wunsch, flexibel zu arbeiten und damit Zeitpunkt und Dauer selbst bestimmen zu können, berufliche Erfahrungen zu sammeln oder als Überbrückung zu einer Festanstellung.

Arbeit 4.0: Megatrends und Thesen

Flexibilität wird zum Alltag – alles möglichst sofort und bedarfsgerecht. Nicht nur die Arbeitswelt dreht sich immer schneller, auch die Arbeitsformen sind diesem Wandel unterworfen und die Ansprüche an Arbeitnehmende ebenso. Suchte man sich früher noch seine Lebensstelle und blieb seinem Arbeitgeber bis zur Pensionierung treu, wechseln einerseits die Bedingungen und Anforderungen auf dem genauso beweglichen Markt rasant – andererseits will und wird sich der Arbeitnehmende ebenso weiterentwickeln. Dies besagen auch die drei von 25 Thesen einer im vergangenen Jahr durchgeführten Expertenbefragung mit dem Titel «Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft», einer Untersuchung der Deutschen Telekom in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen.

These 1 – Jobhopping und Cherry Picking als Herausforderung für HR: Die Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber löst sich. Flexible Arbeits- und Kooperationsformen führen dazu, dass Arbeitnehmer ständig mit einem Bein im Arbeitsmarkt stehen. Systematische Personalentwicklung wird so erschwert. Gleichzeitig steigen Erwartungen und Ansprüche der Mitarbeiter an unmittelbar nutzbare Qualifizierungen.

These 2 – beauftragen statt einstellen: Unternehmen greifen für die Erbringung spezi-

Hier bloggt der Vorstand ...

Wo sind die HR-Budget-Optimierer?



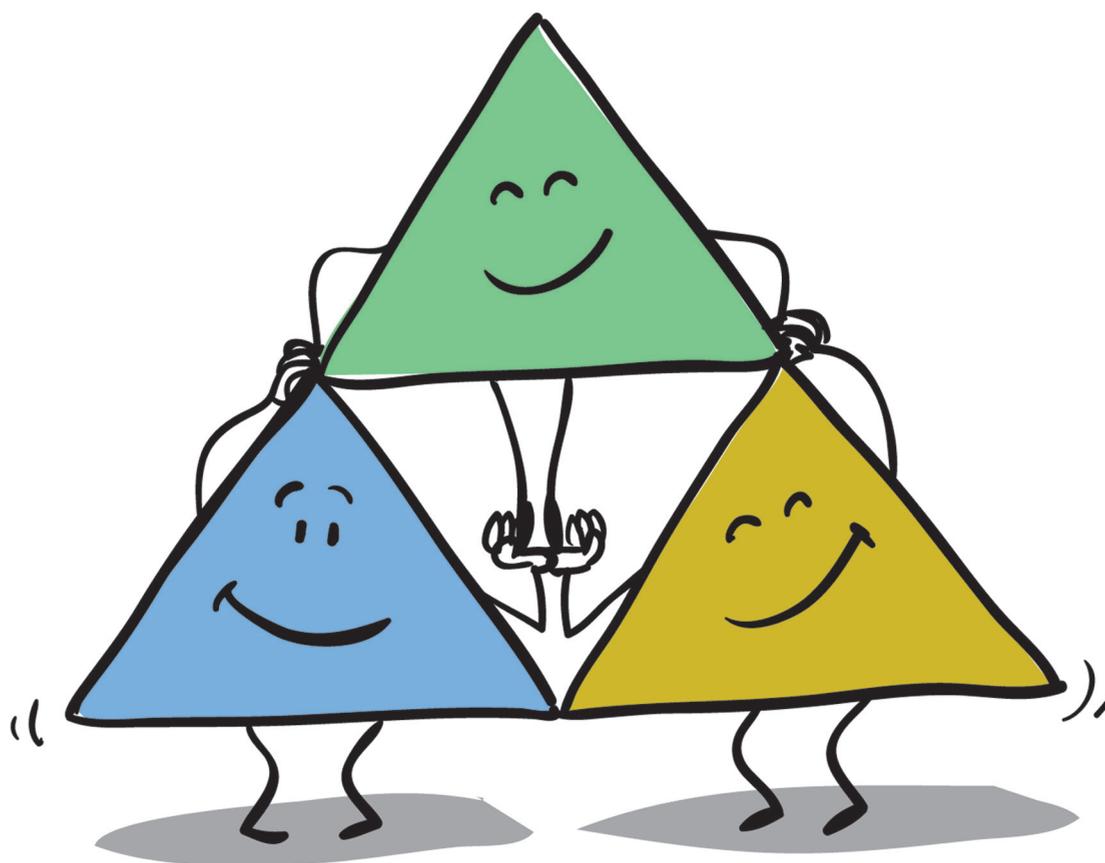
Susanne Kuntner, Mein Job Zürich GmbH, Zürich

Falls ich Zeit und Lust auf eine weitere berufliche Herausforderung hätte, würde ich umgehend eine neue Berufsausbildung konzipieren: Unsere Wirtschaft braucht nämlich dringend kompetente HR-Budget-Optimiererinnen und -Optimierer! Jetzt sagen Sie mir nicht, diesen Beruf gebe es bereits. Im Alltag begegne ich zwar einigen Persönlichkeiten, die eine bemerkenswerte Intuition für den schonenden Umgang mit Geld haben, aber solche Menschen sind dünn gesät. Daneben gibt es eine beträchtliche Anzahl von Entscheidungsträgern, die zwar dauernd vom «Ausgaben reduzieren» sprechen, dabei aber nichts anderes tun, als den Druck, unter dem sie stehen, an andere weiterzugeben. Um schmaler werdende Budgets im HR-Bereich optimal zu verwalten, müssten HR-Budget-Optimierer folgende Kompetenzen aufweisen:

1. HR-Budget-Optimierer sind Motivations-Coachs: keine lauten Einpeitscher, sondern Führungspersönlichkeiten mit Menschenkenntnis und Feingefühl.
2. HR-Budget-Optimierer sind Talentspäher: Kennen Sie die Scouting-Arbeit grosser Fussballclubs?
3. HR-Budget-Optimierer sind Kommunikationsprofis: Sie nehmen ihre externen Dienstleister als Partner ins Boot und laden sie dazu ein, kreative Lösungen zu entwickeln.

Lesen Sie den ganzen Blog auf blog.swissstaffing.ch
Schlagwort: Berufsbild

Dreiecksverhältnis



Temporär-
arbeitende

Einsatz-
betrieb

Personal-
dienstleister

Jonas Raeber (2016)

fischer Leistungen immer weniger auf die dem Unternehmen fest verbundene Workforce zurück. Globale Transparenz von Skills und Verfügbarkeiten hoch qualifizierter Fachkräfte führen zu einem «hiring on demand». Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz.

These 3 – Selbstmanagement als Kernqualifikation: Durch die flexible und bedarfsgerechte Vergabe von Aufträgen an Arbeitskraft-Unternehmer lösen sich traditionelle Arbeitszusammenhänge und -abläufe auf. Die Arbeitszeit setzt sich zusammen aus Mikro-Arbeitszeiten für verschiedene Aufgaben, die der Arbeitnehmer nach Bedürfnis und Fähigkeit zusammenstellt.

Fazit

So futuristisch diese Thesen klingen mögen: Wenn wir zurückblicken und den rasanten Digitalisierungsverlauf der vergangenen zehn Jahre betrachten, dürften einige der oben beschriebenen Zukunftsszenarien in nicht allzu ferner Zeit eintreffen und die Arbeitswelt dramatisch verändern. Bereits heute wissen wir, dass sich in absehbarer Zeit wohl Unternehmen bei neuen Mitarbeitenden bewerben – und nicht mehr umgekehrt. Einerseits aufgrund der demografischen Entwicklung und der Zunahme des Fachkräftemangels und andererseits durch die eben genannten Zukunftsszenarien. Flexibilität und Offenheit – nicht nur persönlich und digital, sondern in jegliche Richtungen – werden für uns alle eine der künftigen Herausforderungen sein, um

im Arbeitsmarkt 4.0 zu bestehen. Wer diesen Entwicklungen nicht aktiv und konstruktiv begegnen kann, wird verlieren. Eines ist jedoch genauso gewiss: Bei aller Flexibilisierung, Digitalisierung und Automatisierung werden auch in Zukunft die zwischenmenschlichen Aspekte, wie der persönliche Kontakt und der Austausch zwischen Arbeitnehmer, HR-Spezialist und Personaldienstleister, also aller am Arbeitsmarkt Partizipierenden, eine wichtige und zentrale Rolle spielen – in welcher Form auch immer sie ausgestaltet sind. ■

Blandina Werren



Blandina Werren,
Leiterin Kommunikation von swisstaffing

Dienstleistung des Monats

Feststellenvermittlung

Bei Ihnen ist schon seit längerem eine Stelle vakant? Zeit, neue Wege zu gehen! Die Schweizer Personaldienstleister unterstützen Sie bei der Suche nach neuen Mitarbeitern – auch für Ihr Stammpersonal. Der Vorteil der Personaldienstleister: Bei der Suche nach geeigneten Kandidaten können sie auf ihren über Jahre aufgebauten Fachkräftepool zurückgreifen. Dank der Zusammenarbeit mit den Temporärarbeitenden und den Einsatzbetrieben wissen sie, wer wie tickt und auf der Suche nach einer festen Anstellung ist. Ist der Schweizer Arbeitsmarkt in einem Bereich ausgetrocknet, verfügen die Personaldienstleister zudem über ein grosses internationales Netzwerk, auf das sie zurückgreifen können.



Illustration: 123RF