

«Wir fördern Temporärarbeitende»

Weiterbildung als Erfolgsfaktor für die Zukunft ist in aller Munde. Ein Team, das sich seit über sechs Jahren für die Weiterbildung der Temporärarbeitenden einsetzt, ist das **temptraining-Team**. Eine wichtige und sinnvolle Aufgabe, aber keine einfache.

Text und Interview: Julia Bryner

Von der Vision temptrainings sind alle Mitarbeitenden fest überzeugt. Sie setzen sich tagtäglich dafür ein, Temporärarbeitende fitter im Arbeitsmarkt zu machen – dank subventionierter Weiterbildung. Das neunköpfige Team von temptraining, dem Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleihs hat bis heute mehr als 26 000 Weiterbildungsgesuche im Wert von über 43 Millionen Franken bewilligt. Eine Leistung, die sich zeigen lässt. Für das Team bedeutet das nicht nur, Gesuche zu erfassen, zu prüfen und zu bewilligen, sondern auch, Gesuchsteller in mehreren Sprachen zu unterstützen. Denn nicht allen Temporärarbeitenden fällt es leicht, sich für eine Weiterbildung zu entscheiden und ein Gesuch einzureichen. Das temptraining-Team steht Interessierten mit Rat und Tat zur Seite. Ist die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen, überweist das Zahlungsteam den bewilligten Betrag aufs Konto des Gesuchstellers. Die Konditionen sind grosszügig: Je nachdem, wie lange der temporäre Einsatz dauert, erhält ein Temporärarbeitender bis zu 4000 Franken für eine Weiterbildung.

Talentmanagement der anderen Art

Heute ist von einem War of Talents die Rede. Und davon, dass es in Zukunft aufgrund der Digitalisierung viele Verlierer geben wird – auch wegen ihrer fehlenden Qualifikationen. Sowohl bei Personaldienstleistern wie auch Unternehmen sollte die Weiterbildungsförderung somit ganz vorne stehen, gerade im Hinblick auf das Talentmanagement. Die Idee hinter temptraining ist

heute genauso gültig, wenn nicht noch mehr, wie bei der Einführung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Personalverleih im Jahr 2012. Wenn jemand temporär arbeitet oder gearbeitet hat, kann er sich für einen nächsten Einsatz oder den Traumberuf die gewünschten Qualifikationen aneignen und dadurch hoffentlich zum gesuchten Talent werden. temptraining ist dafür extra breit aufgestellt: Das Bildungsverzeichnis umfasst über 1000 Bildungsinstitute. Im Bildungsverzeichnis findet jeder, der temporär arbeitet, eine passende Weiterbildung.

Im Dienst aller Temporärarbeitenden

Als temptraining 2012 aufgebaut wurde, war die grosse Herausforderung, die Bekanntheit des Weiterbildungsfonds zu fördern. Niemand kannte diesen. Das änderte sich rasch und 2016 erlangte der Fonds eine solche Beliebtheit, dass Sparmassnahmen eingeführt werden mussten. Immer mit dem Hintergedanken, dass möglichst viele Temporärarbeitende von den subventionierten Weiterbildungen profitieren können. Die temptraining-Mitarbeitenden sind mit den Gesuchen immer wieder gefordert, denn diese tröpfeln nicht immer regelmässig herein, sondern kommen mitunter in grossen Wellen. Besonders gefragt sind Weiterbildungen im Sprachbereich, in der Industrie, im Gewerbe und in der Logistik. temptraining unterstützt Temporärarbeitende über alle Branchen hinweg bei ihren beruflichen Zielen – vom Kranführer, Buchhalter oder Seniorbetreuer bis zum Java-Programmierer. Die Personaldienstleister helfen tatkräftig mit, dass alle temporären Mitarbeitenden von ihren Möglichkeiten bei temptraining erfahren und unterstützen häufig bei der Weiterbildungswahl und der Gesuchseinreichung. In Zukunft ist es das Ziel von temptraining, noch mehr Temporärarbeitenden mit einer Weiterbildung zu helfen, sich im rasch wandelnden Arbeitsumfeld zu positionieren. Eine wichtige und sinnvolle Aufgabe, für die sich das temptraining-Team einsetzt. ■

Hier bloggt der Vorstand ...

Talentmanagement: der Trugschluss



**Michael Agoras, Verwaltungsrat
Hardworker Schweiz AG**

Wir sprechen vom War of Talents, Employer of Choice und Employer Branding. Es wird sehr viel Geld ins Branding investiert à la «wir sind die Schönsten und die Besten». Das Ziel jedoch wird gründlich verfehlt, denn am Schluss fehlen die Talente noch immer.

Weshalb fehlen die Talente?

Meiner Meinung nach gibt es dafür zwei Erklärungen. Erstens: Die Unternehmen betreiben falsches Branding mit künstlichen Botschaften und oberflächlichen Informationen. Zweitens: Die Talente wollen ernstgenommen werden, sie wollen Echtheit erfahren und eine Auswahl erhalten. Für Lernende existieren beispielsweise Lehrwerkstätten, in denen sich verschiedene Unternehmen zusammenschliessen, um den Lernenden optimale Ausbildungsbedingungen zu ermöglichen. Weshalb gibt es das nicht für die Talente? Unternehmen der gleichen Branche oder solche mit ähnlichen Herausforderungen könnten sich zu einer Community zusammenschliessen, zu einem «Talent-Planet». Die Realität sieht leider anders aus. Solange die Unternehmen ihre Mitarbeitenden als ihr Eigentum betrachten und sich entsprechend verhalten, können wir uns nicht entwickeln und kreative Lösungen werden nicht überleben. Ergo, ein Trugschluss.

Was ist die Konsequenz dieses Denkens?

Es ist eine ganze Kette an Missverständnissen. Die Unternehmen sollten verstehen, dass sie kreativ, proaktiv und vielseitig auf die Talente zugehen müssen.

Lesen Sie den ganzen Blogbeitrag auf blog.swissstaffing.ch



**Julia Bryner, Leiterin
Marketing & Events
bei swissstaffing**

Fünf Fragen an Claudio Trenna, Leiter temptraining

Warum lieben Sie Ihren Job?

Ich stehe voll und ganz hinter dem Konzept «Lebenslanges Lernen mit stetiger Weiterbildung», genau wie mein Team. Wir ziehen alle an einem Strang. Zudem ist mein Job mit grosser Verantwortung verbunden: Wir verwalten die Gelder von Temporärarbeitenden und den Personaldienstleistern und möchten möglichst vielen temporären Mitarbeitenden eine Weiterbildungsmöglichkeit bieten. Um dieser anspruchsvollen Aufgabe noch besser gerecht zu werden, eigne ich mir momentan während einer Weiterbildung (DAS Bildungsmanagement) weitere Kompetenzen an.

Auf was sind Sie besonders stolz?

Auf unser Team. Viele Mitarbeitende sind bereits sehr lange für temptraining tätig und motiviert am Werk. Wir konnten seit Bestehen des Weiterbildungsfonds bereits über 26 000 Gesuche bewilligen und somit viele Temporärarbeitende in ihrer beruflichen Zukunft unterstützen. temptraining ist ein einzigartiger Weiterbildungsfonds – er ist nicht nur auf einen Bereich spezialisiert, sondern bietet ein breites Angebot an Bildungsinstituten mit verschiedenen Kursangeboten. Temporärarbeitende sind ja in allen Branchen unterwegs.

Eine neue Kampagne von temptraining ist gestartet. Was möchten Sie damit erreichen?

Wir stellen oft fest, dass nicht alle Temporärarbeitenden unseren Weiterbildungsfonds kennen. Bereits heute unterstützen uns Personaldienstleister wie auch RAV bei der Bekanntmachung – aber es arbeiten immer wieder neue Personen temporär. Mit der Kampagne möchten wir nochmals mehr temporäre Mitarbeitende erreichen.

Welche langfristigen Herausforderungen sehen Sie?

2012 sind wir mit sehr grosszügigen Anspruchsbedingungen gestartet, da der Weiterbildungs-



«Wir stellen oft fest, dass nicht alle Temporärarbeitenden unseren Weiterbildungsfonds kennen.»

Claudio Trenna

fonds neu war und die Nachfrage nach Weiterbildungen noch unbekannt. Seit 2015 wird temptraining rege genutzt und ein Jahr später mussten wir aufgrund der sehr hohen Nachfrage Sparmassnahmen einführen. Diese führten im Folgejahr zu einer Reduktion der Anfragen und zur erhofften Entspannung der finanziellen Situation. Ein Gleichgewicht der Einnahmen zu den Ausgaben zu schaffen, wird uns auch in Zukunft beschäftigen.

Was dürfen wir von temptraining in nächster Zukunft erwarten?

Wir möchten uns für die kommenden Jahre rüsten. Das bedeutet auch, unseren Gesuchs- und Zahlungsprozess zu aktualisieren. Im nächsten Jahr werden wir ein neues System mit einem Webportal einführen. Dieses bietet einen besseren Überblick der eingereichten Gesuche und Auszahlungsanträge. Damit werden wir einen ersten Schritt in die Digitalisierung vornehmen und erhoffen uns eine Effizienzsteigerung.

temptraining-Mitarbeitende



1 Jeden Tag kann ich jemanden bei seiner Karriere unterstützen. Das bereitet mir Freude.
Nathalie Fangueiro, Sachbearbeiterin

2 temptraining hat einen starken sozialen Aspekt. Auch wenn der Job manchmal sehr anspruchsvoll ist, gerade in der telefonischen Auskunft, stehe ich voll dahinter.
Fabio Streuli, Sachbearbeiter

3 Einige Temporärarbeitende können sich selbst keine Weiterbildung leisten. Es motiviert mich, diesen mit einer Weiterbildung neue Perspektiven bieten zu dürfen.
Nadine Fierz, Sachbearbeiterin

4 Genau wie der Markt sind auch wir bei temptraining flexibel. Freie Zeiteinteilung und Homeoffice-Möglichkeiten unterstützen mich bei der Arbeit. So kann ich mich voller Elan um die Gesuche kümmern.
Sylvia Mersch, Sachbearbeiterin

