

# ONBOARDING NEUER MITARBEITENDER IM PERSONALVERLEIH

Kompetenzen aufbauen mit «staffing city».

Text: Sabrina Fellmann

Die immer schneller pulsierende Arbeitswelt stellt Personaldienstleistende vor beachtliche Herausforderungen. Kundinnen und Kunden verlangen zunehmend massgeschneiderte Lösungen, da die agile Unternehmensentwicklung kontinuierlich nach neuen Ansätzen verlangt. Um die steigenden Erwartungen der Kundinnen und Kunden zu erfüllen, braucht es auf allen Ebenen qualifizierte Mitarbeitende. Dieser Wandel verändert das Berufsbild von Personalberatenden tiefgreifend. Langfristig agieren sie immer mehr als Lösungsfinderinnen, Coaches und Beratende.

Das Erlernen der erforderlichen Kompetenzen wird immer komplexer. Hier setzt «staffing city» an: Die als virtuelle Stadt konzipierte Self-Learning-Plattform erlaubt es, neue und bestehende Mitarbeitende im Personalverleih praxisnah, effektiv und einheitlich zu schulen.



**Sabrina Fellmann**  
Leiterin Bildung, swissstaffing

## Die Kompetenzen von Personaldienstleistenden im modernen Human Resource Management

Im modernen Human Resource Management sind die Kompetenzen von Personaldienstleistenden von entscheidender Bedeutung, um den vielfältigen und komplexen Anforderungen gerecht zu werden. Neben den klassischen HR-Fähigkeiten wie Rekrutierungsmanagement, Personaladministration und Arbeitsrecht müssen Personaldienstleistende zusätzliche, spezialisierte Kompetenzen entwickeln. Dazu gehört ein tiefgreifendes Verständnis der sich ständig verändernden Arbeitsmarkttrends und Branchenanforderungen. Sie müssen über ausgeprägte Vertriebskompetenzen verfügen, um Dienstleistungen erfolgreich zu vermarkten und langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Netzwerkfähigkeiten sind unerlässlich, um ein breites Netzwerk von Bewerbenden und Unternehmen zu pflegen. Zudem ist Verhandlungsgeschick gefragt, um vorteilhafte Verträge zu schliessen und Lösungen zu präsentieren, die sowohl Unternehmen als auch Kandidatinnen und Kandidaten zufriedenstellen. Technologische Kompetenz spielt ebenfalls eine Schlüsselrolle, da moderne Tools und Plattformen zur Effizienzsteigerung und Datenanalyse genutzt werden müssen. Mit diesen spezifischen Kompetenzen können Personaldienstleistende effektiv auf die Herausforderungen des modernen Human Resource Managements reagieren und einen wertvollen Beitrag zur Personalvermittlung leisten.

## Gamifizierter Lernpfad zur Kompetenzentwicklung

Diese spezifischen Kompetenzen entwickelt «staffing city» mit einem innovativen Ansatz. Anhand

“  
**DURCH DEN EINSATZ VON «STAFFING CITY»  
KÖNNEN PERSONALDIENSTLEISTENDE  
IHRE SPEZIFISCHEN KOMPETENZEN GEZIELT  
AUF- UND AUSBAUEN.**

**Sabrina Fellmann**



einer spielerischen Mission werden die Lernenden ein Jahr lang auf einem gamifizierten Online-Lernpfad begleitet. Dieser Ansatz verbindet didaktische Elemente mit fundierter Wissensvermittlung und praktischer Anwendung in einer virtuellen 3D-Stadt.

Die Lernplattform «staffing city» bietet mehrere Vorteile:

- 1. Interaktive Lernmodule:** Durch interaktive Lerninhalte werden Nutzende aktiv in den Lernprozess eingebunden und können ihr Wissen in praxisnahen Szenarien anwenden.
- 2. «On the Job»-Module:** Diese Module sichern den Theorie-Praxis-Transfer, indem sie reale Arbeitsaufgaben und Herausforderungen einbeziehen. Führungskräfte werden somit aktiv in den Lernprozess eingebunden, um eine nachhaltige Entwicklung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.
- 3. Lernzielüberprüfungen und digitale Lernkarten:** Regelmässige Überprüfungen und digitale Lernkarten unterstützen die Festigung des Gelernten und ermöglichen eine kontinuierliche Erfolgskontrolle.

Damit erhalten die Nutzenden die Möglichkeit, sich das wichtige Basiswissen der Branche anzueignen und ihre Werkzeugkiste zu füllen – inklusive Abschluss und Zertifikat. Zudem finden sie so spannende Inputs und Ansätze zu weiterführenden, aktuellen Themen.

Ziel und Aufgabe dieses virtuellen Bildungsangebots ist es, neue Branchenmitarbeitende online gezielt zu begleiten und praxisrelevantes Basiswissen in einer übersichtlichen Bildungslandschaft zu verankern.

swisstaffing setzt hiermit einen weiteren Meilenstein zur Qualitätssteigerung und Kompetenzförderung der Branche. Mit der innovativen Self-Learning-Plattform ermöglicht swisstaffing digitales, einheitliches, formales sowie dezentrales Lernen und ergänzt damit das bestehende Kursangebot für Mitglieder und Nichtmitglieder des Verbands.

#### **Der Mehrwert für Personaldienstleistende und Einsatzbetriebe**

Durch den Einsatz von «staffing city» können Personaldienstleistende ihre spezifischen Kompetenzen gezielt auf- und ausbauen. Dies führt zu einer besseren Marktanpassung, effizienteren Arbeitsprozessen und letztlich zu einer höheren Kundenzufriedenheit. Unternehmen profitieren von gut ausgebildeten Beratern, die flexibel und kompetent auf die Anforderungen des Markts reagieren können. In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt ist es entscheidend, dass sich Personaldienstleistende durch kontinuierliches Lernen ständig weiterentwickeln.

«staffing city» bietet diesbezüglich die ideale Lösung: ein umfassendes, interaktives und praxisorientiertes Lernprogramm, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf spielerische Weise und mit vielen Fallbeispielen zu Expertinnen und Experten macht. «staffing city» ist mit einer Laufzeit von einem Jahr im Abonnement erhältlich.

**Weitere Informationen finden Sie unter dem nebenstehenden QR-Code.**



### **Hier bloggt der Vorstand ...**

**Ethik und Engagement: verantwortungsvoller Personalverleih und Herausforderungen in der Seniorenbetreuung**



**HERMANN MAIRHOFER**  
Executive Board Member,  
Home Instead – Seniorendienste  
Schweiz AG

Angesichts der demografischen Entwicklung steht die Seniorenbetreuung zu Hause vor grossen Herausforderungen. Die Verantwortung der Personalverleiherinnen und Personalverleiher in Bezug auf die Bereitstellung von geeigneten und qualifizierten Betreuungskräften für die steigende Zahl an betreuungs- und pflegebedürftigen Seniorinnen und Senioren steigt laufend.

#### **Komplexe Anforderungen**

Der Wahl der passenden Betreuungsperson durch den Personalverleiher oder die Personalverleiherin kommt eine grosse Bedeutung zu. Die Herausforderung liegt darin, eine Person zu finden, die den jeweiligen Betreuungsbedarf abdecken kann. Dieser ist in der Seniorenbetreuung sehr individuell und reicht von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten bis hin zur komplexen Betreuung von an Demenz oder Parkinson erkrankten Personen.

Doch neben fachlicher Qualifikation und Ausbildung braucht es in der Betreuung von Seniorinnen und Senioren auch sogenannte «Soft Skills». Ausschlaggebend ist die Persönlichkeit der zu betreuenden Person: Ist diese besonders dominant, bedarf es einer sehr dienstleistungsorientierten Betreuungskraft. Ist sie hingegen dement und zeitlich nicht immer orientiert, ist eine empathische, aber zugleich sehr bestimmte Betreuungskraft gefragt.

#### **Nötiges Augenmass**

Angesichts dieser Anforderungen stehen die Personalverleihenden in einer besonderen Verantwortung – sowohl in Hinblick auf das Wohlergehen der betreuten Seniorinnen und Senioren als auch auf das der Betreuungskräfte. Gerade in der sogenannten «24-Stunden-Betreuung», bei der überwiegend Care-Migrantinnen und -Migranten zum Einsatz kommen. In diesen Fällen gilt es sicherzustellen, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen insbesondere während der Ruhezeiten beachtet und eingehalten werden. Auch wenn zum Wohl der zu betreuenden Personen in Notsituationen zugleich ein gewisses Augenmass erforderlich ist. Hier gilt es, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die praktikabel sind und den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden.

**Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf [blog.swisstaffing.ch](https://blog.swisstaffing.ch)**