

PLÖTZLICH DIGITAL: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN IM VIRTUELLEN SCHULUNGSRaum VON SWISSSTAFFING

DIE BERUFSPRÜFUNG «HR-FACHMANN/-FACHFRAU MIT FACHRICHTUNG C» SOLL DIE QUALITÄT IN DER PERSONALDIENSTLEISTUNGSBRANCHE SICHERSTELLEN UND BIETET ABSOLVIERENDEN EINE FUNDIERTE FACHLICHE AUSBILDUNG MIT BESTEN KARRIERECHANCEN. PANDEMIEBEDINGT VERLEGTE SWISSSTAFFING DEN EIGENTLICH ALS BLENDED LEARNING KONZIPIERTEN UNTERRICHT INNERT KÜRZESTER ZEIT VOLLSTÄNDIG IN DEN VIRTUELLEN RAUM: ÜBER HERAUSFORDERUNGEN, CHANCEN UND ERKENNTNISSE.

Text: Irène Righetti

Seit einigen Jahren hat die Personaldienstleistungsbranche eine eigene eidgenössische Berufsprüfung. Mit der Weiterbildung «HR-Fachmann/-Fachfrau» können sich die Absolvierenden darauf vorbereiten. Im ersten Teil der Weiterbildung erarbeiten sich Personalberaterinnen und Personalberater das Basiswissen gemeinsam mit anderen HR-Fachleuten. Dabei erhalten sie auch Einblick in die Herausforderungen der betrieblichen HR (Fachrichtung A) und der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (Fachrichtung B). Danach widmen sie sich ihrem Vertiefungsgebiet. Die drei Vertiefungsrichtungen sind fachlich unterschiedlich, aber qualitativ gleichwertig.

Berufsprüfung nützt Branche und Absolvierenden

Die Fachrichtung C ist ausgerichtet auf die Bedürfnisse der privaten Stellenvermittlung und des Personalverleihs. Absolvierende lernen, wie sie Stellensuchende zeitnah und professionell rekrutieren und vermitteln, fachkundig Verträge abschliessen, Mitarbeitende und Temporärarbeitende einarbeiten, ihr Netzwerk und ihre Kundenbeziehungen pflegen, Mitarbeitende und Temporärarbeitende führen sowie den unternehmerischen Erfolg nachhaltig sicherstellen. Als einzige der drei Fachrichtungen beinhaltet die Fachrichtung C die Themen Leadership und Unternehmensführung. Swissstaffing ist für die Fachrichtung C verantwortlich und führt diese gemeinsam mit der KV Bildungsgruppe Schweiz durch.

Die Berufsprüfung «HR-Fachmann/-Fachfrau mit Fachrichtung C» soll in der Personaldienstleistungsbranche die Qualität der Dienstleistungen



Irène Righetti,
Leiterin Personalentwicklung,
Swissstaffing

sichern. Absolvierenden bietet sie die Möglichkeit einer fundierten und praxisbezogenen Weiterbildung und hervorragende Karrierechancen im Bereich der Personaldienstleistung. Die Weiterbildung macht die Absolvierenden für den immer komplexeren Alltag fit: «Der Fachausweis hat viel Sicherheit in meinen Berufsalltag gebracht», sagte ein Teilnehmer in einem Feedbackgespräch. Bei vielen Absolvierenden steigert er auch den Berufsstolz und ermöglicht es ihnen, ihren Kunden auf Augenhöhe zu begegnen. «Der Fachausweis erhöht die Akzeptanz beim Kunden enorm», lautete ein weiteres Feedback.

Hauruck-Umstellung auf Digital

Im Normalfall findet der Lehrgang zur Fachrichtung C im Blended-Learning-Format statt – er kombiniert unterschiedliche Methoden und Formate

sowohl aus dem Online- als auch aus dem Präsenzunterricht.

Jeweils ab Februar eignen sich die Lernenden ihr Vertiefungswissen auf einer digitalen Lernplattform an. Nach Ostern beginnt der Präsenzunterricht. An insgesamt zwölf Tagen vertiefen die Personalberaterinnen und -berater ihre Kompetenzen in Bereichen wie Vermittlung, Zusammenarbeit mit Einsatzbetrieben, Arbeitsrecht, Leadership und Unternehmensführung. Die Schwerpunkte in diesem Ausbildungsteil liegen auf dem Austausch, Fachdiskussionen, dem Trainieren von vernetztem Denken, Praxisarbeiten sowie der Prüfungsvorbereitung.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat Swissstaffing den Präsenzunterricht im März 2020 vollständig in den virtuellen Raum verlegt. Das war für alle Beteiligten eine neue Erfahrung und für Swissstaffing eine Herausforderung.

Die äusseren Umstände erforderten eine schnelle Lösung. Gleichzeitig lässt sich Präsenzunterricht nicht einfach eins zu eins in den virtuellen Raum übertragen. Lebendiger Unterricht gestaltet sich virtuell anders als physisch vor Ort. Innert kürzester Zeit ein virtuelles Angebot aus dem Boden zu stampfen, das in seiner Attraktivität dem Präsenzformat entsprach, brauchte nicht zuletzt auch Kreativität.

Digitaler Unterricht erfordert viel Aktivierung

Die Lerninhalte zerteilte Swissstaffing für den virtuellen Unterricht in sogenannte synchrone und asynchrone Sequenzen. In den synchronen

Sequenzen arbeiteten Dozierende und Lernende gemeinsam und gleichzeitig im virtuellen Raum. In den asynchronen Sequenzen arbeiteten die Lernenden indes selbstständig an Einzelarbeiten oder in Gruppen. Für das «virtuelle Klassenzimmer» erstellte Swisstaffing neue Übungen und schrieb Abläufe um. Das Resultat war ein komplett neuer Stundenplan. Das erforderte von allen Beteiligten Flexibilität.

“ DER VIRTUELLE UNTERRICHT VERLANGT HOHE KONZENTRATION VON ALLEN BETEILIGTEN. IRÈNE RIGHETTI

Besonders wichtig für einen spannenden und effektiven virtuellen Unterricht ist es, die Lernenden möglichst oft zu aktivieren. Swisstaffing begleitete die Lernenden während der synchronen Sequenzen eng und setzte dafür, zusätzlich zu den Dozierenden, immer auch Co-Moderierende ein, die sich um technische und organisatorische Angelegenheiten kümmerten.

Der virtuelle Unterricht verlangt hohe Konzentration von allen Beteiligten. Deshalb gab es innerhalb der Sequenzen viele kurze Pausen. Aktivpausen, in denen die Lernenden etwa während eines Spaziergangs eine Aufgabe lösten, sorgten für zusätzliche Auflockerung. Zudem gab es viele spielerische Elemente – etwa ein virtuelles Memory.

Bei der Umstellung auf den rein digitalen Unterricht stellte sich auch die Frage, welche Kommunikationsplattform sich am besten für den Unterricht eignet und welche Hilfsmittel das Lernen

am besten unterstützen. Als Kommunikationsplattform nutzte swisstaffing Zoom, auch aufgrund der Möglichkeiten, Gruppenräume und einfache Umfragen zu erstellen. Andere Softwares dienten dazu, virtuelle Pinnwände zu erstellen oder Quiz-Challenges durchzuführen.

Guter Zusammenhalt auch im digitalen Raum

Swisstaffing freute sich über das überwiegend positive Feedback der Teilnehmenden zum Lehrgang insgesamt sowie zur Organisation und Struktur. Die abwechslungsreiche Unterrichtsgestaltung sowie die vielen kurzen Pausen stiessen auf Anklang: «Besonders gut fand ich die Abwechslung zwischen Präsentationen, fachlichen Gesprächen und Übungseinheiten», schrieb eine Teilnehmerin als Rückmeldung.

Auch, dass ihnen durch das virtuelle Format die Anreise erspart blieb, war für die Teilnehmenden positiv. Obwohl sich die Teilnehmenden ausschliesslich virtuell kennenlernten, entstanden ein guter Gruppenzusammenhalt und ein reger Austausch. Alle konnten sich einbringen und Fragen wurden jederzeit aufgenommen und beantwortet. Das Feedback eines Teilnehmers: «Wir haben uns nicht gekannt, durch die Gruppenarbeiten haben wir jedoch einen super Teamzusammenhalt bekommen.»

Für einige der Teilnehmenden war es eine Herausforderung, im virtuellen Raum konzentriert zu bleiben. Und obwohl eine schöne Gruppendynamik entstand und es auch virtuelle Kaffeepausen gab, fand weniger persönlicher und informeller Austausch statt, als das bei Präsenzunterricht normalerweise der Fall ist.

So waren die Teilnehmenden glücklich, als der Unterricht sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 nach ein paar Monaten wieder vor Ort stattfinden konnte. Sofern es die Pandemie-Situation zulässt, wird die Weiterbildung «HR-Fachmann/-Fachfrau mit Fachrichtung C» auch künftig wieder im Blended-Learning-Format mit sowohl digitalen Elementen als auch Präsenzunterricht stattfinden. ●

Hier bloggt der Vorstand ... Gelungenes Onboarding für temporäre Fachkräfte



Adrian Diethelm, Geschäftsführer,
EXPRESS PERSONAL AG

Wie sieht ein ideales Onboarding bei temporären Fachkräften in Einsatzfirmen aus?

Neue Mitarbeitende sollen sich vom ersten Tag an wohlfühlen. Teams und Organisationsstrukturen werden vorgestellt, die Unternehmenskultur wird nähergebracht und Prozesse sowie Erwartungen seitens der Vorgesetzten werden erläutert. Das Hauptziel des Onboardings ist und bleibt, der neuengestellten Person die Nervosität zu nehmen, sie in das Unternehmen einzugliedern und in der Anfangsphase gezielt zu unterstützen. Wird ein strukturierter Onboarding-Prozess angewendet, ermöglicht das Neulingen, zeitnah und mit Souveränität alle gestellten Aufgaben zu erledigen. Auf diese Weise entfalten sie so rasch wie möglich ihre volle Produktivität. Genau so soll das auch bei temporären Fachkräften aussehen, denn zufriedene Mitarbeitende sind motivierter, produktiver, engagierter. Egal, ob es sich um eine befristete oder um eine feste Anstellung handelt. Der positive Start hat einen grossen Einfluss auf die weitere Entwicklung und Zufriedenheit. Er entscheidet, ob sich die neue temporäre Fachkraft willkommen fühlt, motiviert ist und sich gut ins Team und Unternehmen integriert. Deshalb ist der Onboarding-Prozess so wichtig für Unternehmen. Ausserdem sollten Unternehmen die Möglichkeit nicht verpassen, wertvolles Feedback in den ersten Wochen der Neuanstellung abzufragen.

Woran liegt es, dass Firmen die langgesuchte Perle im Team der temporären Mitarbeitenden teilweise übersehen?

Firmen stellen temporäre Fachkräfte meistens projektbezogen oder zur Überbrückung von saisonalen Auftragsspitzen ein. Diese Anstellung kann von zwei Monaten bis zu einem Jahr oder länger dauern. Wir raten Firmen, keine Unterscheidung zwischen Festangestellten und Temporärmitarbeitenden zu machen und so auch keine Zweiklassen-gruppierung zuzulassen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swisstaffing.ch



FOTO: SHUTTERSTOCK