

Weiterbildung – ein wichtiges Employer-Branding-Instrument

Personaldienstleister setzen den Weiterbildungsfonds «temptraining» als Marketinginstrument ein. Davon profitieren alle Beteiligten. Vier Beispiele.



Monika Rüeger,
Bildungsmarketing
«temptraining»

Über sieben Millionen Schweizer Franken hat der Weiterbildungsfonds «temptraining» des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih bis heute gutgesprochen. temptraining stärkt das Image der Temporärbranche und ist gleichzeitig ein hervorragendes Marketinginstrument für den einzelnen Personaldienstleister. Einerseits, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. Andererseits, um qualifizierte und engagierte Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Wer sich regelmässig weiterbildet, ist leistungsfähiger und -bereiter. A à Z Emplois, et labora, Induserv und Adecco zeigen, wie der Weiterbildungsfonds eingesetzt werden kann. Sie schaffen für ihre temporären Mitarbeitenden Orientierung im Dschungel der Weiterbildungsmöglichkeiten, entlasten sie bei Formalitäten oder finanzieren Kurse vor.

Christophe Ruetsch, A à Z Emplois, Verwaltungsratspräsident

A à Z Emplois hat sieben Standorte in der Westschweiz und einen im Tessin. Die Firma beschäftigt 30 interne Mitarbeitende und 500 temporäre Mitarbeitende.

«Unsere Mitarbeitenden interessieren sich sehr für Weiterbildung, seit sie dem GAV Personalverleih unterstehen.» Wer Beiträge in einen Weiterbildungsfonds einzahlt, so ist Christophe Ruetsch überzeugt, sei motiviert, davon zu profitieren. Das gilt nicht nur für den Temporären, sondern auch für den Personalberater. Temptraining bietet ihm verschiedene Möglichkeiten, die Bindung zwischen temporären Mitarbeitenden und Personaldienstleister nachhaltiger zu stärken. A à Z Emplois berät ihre Mitarbeitenden bei der Suche nach der passenden Weiterbildung und zahlt die Rechnung des Bildungsinstituts im Voraus. Damit macht der Personaldienstleister gute Erfahrungen. Bislang kam es zum Glück nicht vor, dass ein Mitarbeiter seine Weiterbildung abbrach und die Kosten an A à Z Emplois hängen blieben. Denn temptraining entrichtet bewilligte Beiträge nur, wenn jemand seinen Kurs regelmässig besucht.

Auch kann der Personalberater dank temptraining gezielter auf Kundenbedürfnisse eingehen: A à Z Emplois klärt mit den Einsatzbetrieben, welche Fähigkeiten gefragt sind. Durch den Weiterbildungsfonds sind Mittel vorhanden, die Mitarbeitenden dann entsprechend zu schulen. A à Z Emplois entwickelt aktuell mit einer Sprachschule Englischkurse, die dem Arbeitsumfeld der temporären Mitarbeitenden entsprechen und sie persönlich einen Schritt weiterbringen. Der Personal-



«Unsere Mitarbeitenden interessieren sich sehr für Weiterbildung, seit sie dem GAV Personalverleih unterstehen.»

Christophe Ruetsch,
Verwaltungsratspräsident,
A à Z Emplois

dienstleister hat zudem viele ungelernete Lagermitarbeitende im Einsatz, denen der Staplerschein fehlt. Besuchen diese Mitarbeitenden einen Kurs und erlangen den SUVA-Ausweis, so wirkt sich das positiv auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit aus: Der Lohn und die Chance auf eine Festanstellung erhöhen sich. Es kommt vor, dass A à Z Emplois Weiterbildungsgesuche bei temptraining knapp vor Kursbeginn einreicht. In solchen Fällen besuchen die Temporärarbeitenden ihre Weiterbildung, bevor temptraining die Kostenübernahme zugesichert hat. «Da die Personalberater die Kriterien des Weiterbildungsfonds sehr gut kennen, hat sich dieses Vorgehen bewährt», so Ruetsch.

Cornel Schmid, et labora, Geschäftsführer und Mitinhaber et labora, das sind Peter und Cornel Schmid. Das Unternehmen hat Sitz in Wohlen AG und beschäftigt bis zu 100 temporäre Mitarbeitende.

Früher konnte et labora ihre temporären Mitarbeitenden kaum bei der Weiterbildung unterstützen. temptraining bietet diesbezüglich neue Perspektiven. Dass die Nachfrage bei et labora so hoch wäre, hätte Cornel Schmid jedoch nicht erwartet.

Das Unternehmen legt den Fokus auf die Beratung: «Einige unserer Mitarbeitenden haben keinen grossen Bildungsrucksack. Deshalb unterstützen wir sie in verschiedenen Berei-



«Wer sich der Herausforderung stellt, macht wirklich einen Schritt vorwärts.»

Cornel Schmid,
Geschäftsführer und Mitinhaber,
et labora

chen. So haben sie den Kopf frei für ihre Arbeit», sagt Schmid. Die Herausforderung sieht Schmid in der Vielfalt der Bildungsangebote. «Es ist schwierig, den Überblick zu gewinnen und herauszufiltern, welche Weiterbildung einen auf dem Arbeitsmarkt weiterbringt.» Er achte aber nicht nur darauf, dass die Mitarbeitenden zu den richtigen Informationen kämen – ebenso rege er die Temporärarbeitenden an, sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. Das scheint zu klappen: Immer öfter tauschen sich die Mitarbeitenden auch untereinander über ihre Pläne aus.

Sich weiterzubilden, weil alle davon reden, findet Schmid unsinnig. Auch am Arbeitsplatz

könne man vieles lernen. Deshalb müsse ein externer Kurs einen Mehrwert bringen. Für seine Mitarbeitenden organisiert Schmid spezielle Staplerkurse mit einem Unternehmen der Region. Der Anbieter passt den Inhalt dem Deutschniveau der Teilnehmenden an: Ein Kurs, welcher üblicherweise zwei Tage dauert, wird für die Mitarbeitenden von et labora auf drei Tage verteilt.

Schmid hat grosse Achtung vor Leuten, die neben einem Vollzeitpensum die Schulbank drücken. «Das ist eine grosse Leistung. Besonders wenn die Weiterbildung ein Jahr oder länger dauert. Zwei meiner Mitarbeitenden haben das durchgezogen. Der eine bereitet sich auf das Advanced Certificate vor und der andere hat sich in der IT spezialisiert», sagt Schmid und ist überzeugt, dass sich dieser Einsatz lohnt. «Wer sich der Herausforderung stellt, macht wirklich einen Schritt vorwärts.»

Andreas Eichenberger, Induserv, Unternehmensleiter und Inhaber Induserv hat zehn Standorte in der Deutschschweiz.

Temporärarbeitende zahlten vor der Einführung des GAV Personalverleih Beiträge in Weiterbildungsfonds anderer Branchen. Nur selten jedoch konnten Temporärarbeitende davon profitieren. Aufgrund des flexiblen Arbeitsverhältnisses erfüllten sie die Bezugsbedingungen nicht. Heute ist das anders. Mit tempraing hat die Temporärbranche einen Fonds, der auf die Bedingungen und Bedürfnisse der Temporärarbeitenden passt. «Alleine die Möglichkeit, vom Weiterbildungsfonds zu profitieren, macht auf

das Thema Bildung aufmerksam. Und zwar auch diejenigen Mitarbeitenden, die weniger qualifiziert sind», so Andreas Eichenberger.

Am häufigsten gefragt bei Induserv sind Sprachkurse, Schweisskurse und andere technische Ausbildungen. Die Personalberater beraten ihre Mitarbeitenden bei der Kurswahl. Die passende Weiterbildung ergibt sich aus dem Arbeitsalltag und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden: Wer keine Landessprache spricht, muss seine kommunikativen Fähigkeiten entwickeln, um weiterzukommen. Andere bilden sich fachlich weiter. Wer in der Industrie tätig ist, muss gewisse Testate vorweisen, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Letztere wurden früher meist von Indu-



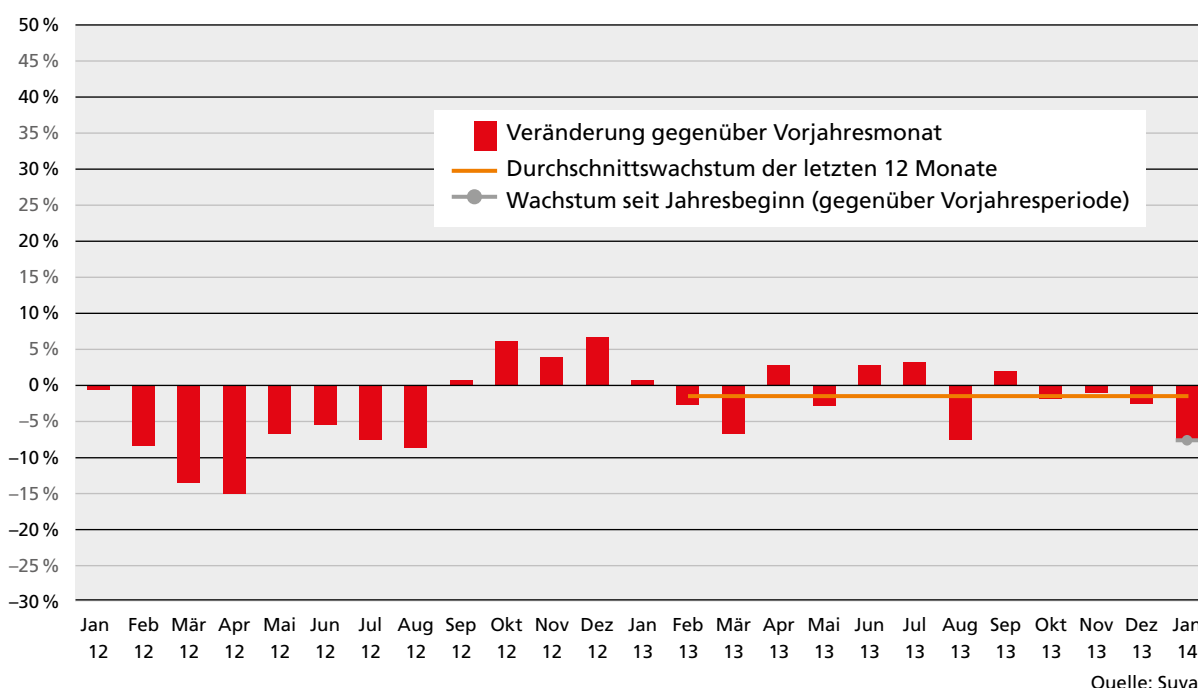
«Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, sich weiterzubilden und beraten sie bei der Kurswahl.»

Andreas Eichenberger,
Unternehmensleiter und Inhaber,
Induserv

swisstemp trend

Monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Die Temporärarbeit ist verhalten ins neue Jahr gestartet. Im Januar 2014 resultierte eine Abnahme des Temporärarbeitsvolumens um 7.1% gegenüber Januar 2013. Aufgrund der aktuell verfügbaren Daten schätzt swisstaffing das Wachstum der Temporärbranche 2013 auf eine rote Null. Gegenüber 2012 hat sich die Branche stabilisiert. Eine Belebung hat aber noch nicht eingesetzt. Die definitiven Jahreszahlen 2013 werden im Frühjahr publiziert. Der Januar ist der für die Temporärbranche umsatzschwächste Monat. Insofern lässt sich aus dem zaghaften Jahresstart kein Trend ableiten. Die gesamtwirtschaftlichen Prognosen für 2014 sind generell positiv, wobei die durch die Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative entstandene Unsicherheit die Wirtschaft bremsen könnte.



Quelle: Suva

serv bezahlt. Wenn Induserv heute Kurskosten vorfinanziert, kann das Unternehmen die investierten Beiträge über temptraining zurückfordern. «Ob wir einen Kurs vorfinanzieren, hängt vom Verhältnis zwischen Induserv und dem Mitarbeiter ab. Je länger und besser wir jemanden kennen, desto eher springen wir ein», so Eichenberger. Das Gesuch reichen Personalberater und Mitarbeitende gemeinsam ein.

«Die ganze Industrie ist interessiert daran, gute Mitarbeitende an sich zu binden. Eine Zusammenarbeit ist nachhaltiger, wenn sich jemand neben der Arbeit kontinuierlich weiterbildet», so Eichenberger. «Deshalb motivieren wir unsere Mitarbeitenden, temptraining zu nutzen.»

**Colette Crittin, Adecco,
Director On-boarding
Training & Coaching**

Adecco ist weltweit tätig und in der Schweiz an über 50 Standorten vertreten. Hierzulande beschäftigt das Unternehmen über 450 interne Mitarbeitende und 40 000 temporäre Mitarbeitende.

Aufgrund der Unternehmensgrösse findet sich bei Adecco eine zentrale Stelle für Weiterbildung. Seit 2003 leitet Colette Crittin diese Stelle und engagiert sich, dass temptraining in den Filialen genutzt wird.

Adecco instruiert die Regional- und Filialleiter sowie die Personalberater auf etlichen Kanälen über temptraining. Die Filialen können eigene Massnahmen ergreifen, um die Temporärarbeitenden zu informieren. Die Zentrale unterstützt sie mit verschiedenen Mitteln. So erhielt Ende Januar jeder Temporärarbeitende mit seinem



**«temptraining schafft
Kontaktmöglichkeiten.
Das stärkt die
Mitarbeiterbindung.»**

Colette Crittin,
Director On-boarding
Training & Coaching, Adecco

Lohnausweis ein Informationsschreiben über die Weiterbildungsmöglichkeiten.

Für Crittin ist es eine grosse Errungenschaft, dass die Temporärarbeitenden dank dem GAV Personalverleih einen finanziellen Beitrag für die Weiterbildung erhalten. «Damit wurde eine Lücke geschlossen», meint die Weiterbildungsverantwortliche von Adecco. Der Vorteil für die Mitarbeitenden liegt auf der Hand: Sie erhalten finanzielle Unterstützung, um ihre berufliche Zukunft zu gestalten. Aber auch der Arbeitgeber profitiert: «Wir setzen temptraining in der Kommunikation ein. Das steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeber», so Crittin. «Zudem schafft temptraining Kontaktmöglichkeiten. Das stärkt

die Mitarbeiterbindung.» Die meisten Temporärarbeitenden füllen ihre Gesuche selber aus. Einige melden sich bei ihrer Filiale und erhalten dort Unterstützung.

Crittin erfasst die Weiterbildungsaktivitäten via temptraining statistisch. Am begehrtesten sind Sprachkurse. Seit in den Filialen bekannt ist, dass Arbeitssicherheitskurse bereits ab dem ersten Einsatztag möglich sind, legen die Gesuche in diesem Bereich stark zu. Weiter gefragt sind Staplerfahrkurse und Angebote im Bereich der Informationstechnologie.

Weiterbildung kostet. Dessen ist sich Crittin bewusst. Aber es kann ein Unternehmen teurer zu stehen kommen, die Mitarbeitenden nicht zu fördern. Davon sind die Weiterbildungsverantwortliche und ihr Arbeitgeber überzeugt. ■

Monika Rieger

Wie funktioniert temptraining?

Wer 176 Stunden temporär gearbeitet hat und dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih untersteht, profitiert von bis zu 5000 Schweizer Franken für Weiterbildung. Wichtig ist, dass der Temporärarbeitende sein Gesuch vor Kursbeginn bei temptraining einreicht. Stellvertretend kann der Personalberater diese Aufgabe übernehmen. temptraining prüft das Gesuch und gibt dem Gesuchsteller schriftlich Bescheid. Die Temporärarbeitenden melden sich selber beim Bildungsinstitut für den genehmigten Kurs an und begleichen die Rechnung im Voraus. Nach Kursende überweist temptraining den Temporärarbeitenden den bewilligten Betrag. Den genauen Ablauf und die Bedingungen finden Sie in neun Sprachen auf www.temptraining.ch.

swissstaffing-Mitglieder

Personalberater und Kaderselektion

TÄNNLER
Tännler Personalmanagement AG

Bauen Sie auf uns. Wir bringen Sie weiter.

Tännler Personalmanagement AG



Steinackerstrasse 38 · CH-8902 Urdorf · Telefon +41 (0)44 777 1 888
taennler@taennler.ch · www.taennler.ch

Stellenvermittler

drehpunkt
personal gmbh

- gelerntes Fachpersonal
- qualifiziertes Hilfspersonal
- Kader- & Führungspersonal

Kompetent in Personalberatung, Temporär- & Dauerstellen

www.drehpunktpersonal.ch Fon 062 737 55 85  

Sind Sie allergisch auf Weiss?

Hier können Sie Ihre Werbung platzieren!
Kontakt: Patrick Milovanovic, T: 044 269 50 26, pm@jobindex.ch