

# Positionierung der Personaldienstleister

Wer sein Angebot ständig weiterentwickelt, bleibt für die HR-Abteilungen ein interessanter Partner. Längst geht das Angebot der Personaldienstleister über traditionelle Dienstleistungen wie Verleih und Vermittlung hinaus.

Der Personaldienstleister hat eine ehrenvolle Aufgabe: Er bringt arbeitssuchende Menschen mit Unternehmen zusammen und generiert so eine Win-win-Situation. Damit dies gelingt, muss er die Bedürfnisse seiner Kunden kennen und ins Zentrum seines Handelns setzen. Nur wer sein Angebot ständig weiterentwickelt, ist für die Zukunft gerüstet. Längst bieten Personaldienstleister Services, die über den Arbeitsverleih und die Arbeitsvermittlung hinausgehen: Payrolling und Compliance, die Übernahme von ganzen HR-Prozessen, Contracting und Consulting sowie das Bereitstellen von Technologien zur Talentsuche.

## Die politische und rechtliche Situation kennen, um richtig zu handeln

Wie der Finanzmarkt wird auch der Arbeitsmarkt immer stärker reguliert. Hiesige Unternehmen werden durch gesetzliche Gegebenheiten in der Personalbeschaffung beschnitten. Das spüren insbesondere Personaldienstleister, die sich auf grenzüberschreitende Rekrutierung spezialisiert haben. Umso wichtiger, die politische Stimmung in Bezug auf die Internationalisierung des Arbeitsmarktes zu verfolgen, richtig einzuschätzen und sich auf etwaige Veränderungen vorzubereiten. Die Umsetzung der Massen-

einwanderungsinitiative ist noch nicht vollzogen. Noch ist unklar, wie sich der Volkswille mit den bilateralen Verträgen vereinbaren lässt. Es gilt, sich vorausschauend mit dem inländischen Arbeitskräftepotenzial auseinanderzusetzen und griffige Massnahmen aufzugleisen. Hier bietet der Weiterbildungsfonds temptraining gute Möglichkeiten. Mittels subventionierter Weiterbildungen lassen sich allfällige Lücken zwischen den Profilen von Arbeitnehmenden und den Anforderungen der Unternehmen schliessen.

## Heute an die Kundenbedürfnisse von morgen denken

Personaldienstleister braucht es auch in Zukunft. Das ist unbestritten. Aber ihre Arbeitsweise wird sich wandeln. So haben beispielsweise sogenannte Spideringlösungen die Jobsuche revolutioniert. Wer mit Partnern arbeitet, die solche Lösungen anbieten, muss offene Stellen nicht mehr in aufwändiger Einzelarbeit auf verschiedenen Portalen ausschreiben. Es reicht, das Inserat auf der eigenen Website zu publizieren: einmal erfassen und zentral verwalten. Für Personalberater und HR-Manager bedeutet das, technisch mit der Zeit zu gehen. Was neben dem deutlich tieferen Arbeitsaufwand dafür spricht? Das Verhalten der Jobsuchenden: Über 50 Prozent von ihnen

Hier bloggt Marius Osterfeld

## Eine Frage der Motivation



Marius Osterfeld ist Ökonom von swissstaffing.

Motivierte Mitarbeiter leisten gute Arbeit und sind Ziel jeder HR-Abteilung. Doch Motivation fällt nicht vom Himmel. Nur wer die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter versteht, kann sie richtig motivieren.

Eine Studie der Psychologen Lopes und Chambel zeigt: Das kann bei temporären Mitarbeitern schnell zu Fehlern führen. Sie unterscheiden vier Motivationstypen: Temporärarbeitende, die aufgrund ihrer Lebenssituation flexibel arbeiten möchten, Arbeitnehmende, die auf der Feststellensuche sind, Mitarbeitende, die sich über ihren Beruf identifizieren und Temporäre, die aus finanziellen und sozialen Gründen arbeiten.

Aufgrund der Rhetorik in Politik und Medien entsteht oft der Eindruck, jeder Temporärarbeitende suche eine feste Anstellung. Das stimmt nicht. Knapp die Hälfte der Temporärarbeitenden in der Schweiz entscheiden sich für diese Arbeitsform, damit sie ihren Beruf mit Familie, Freizeit oder einer Ausbildung verbinden können.

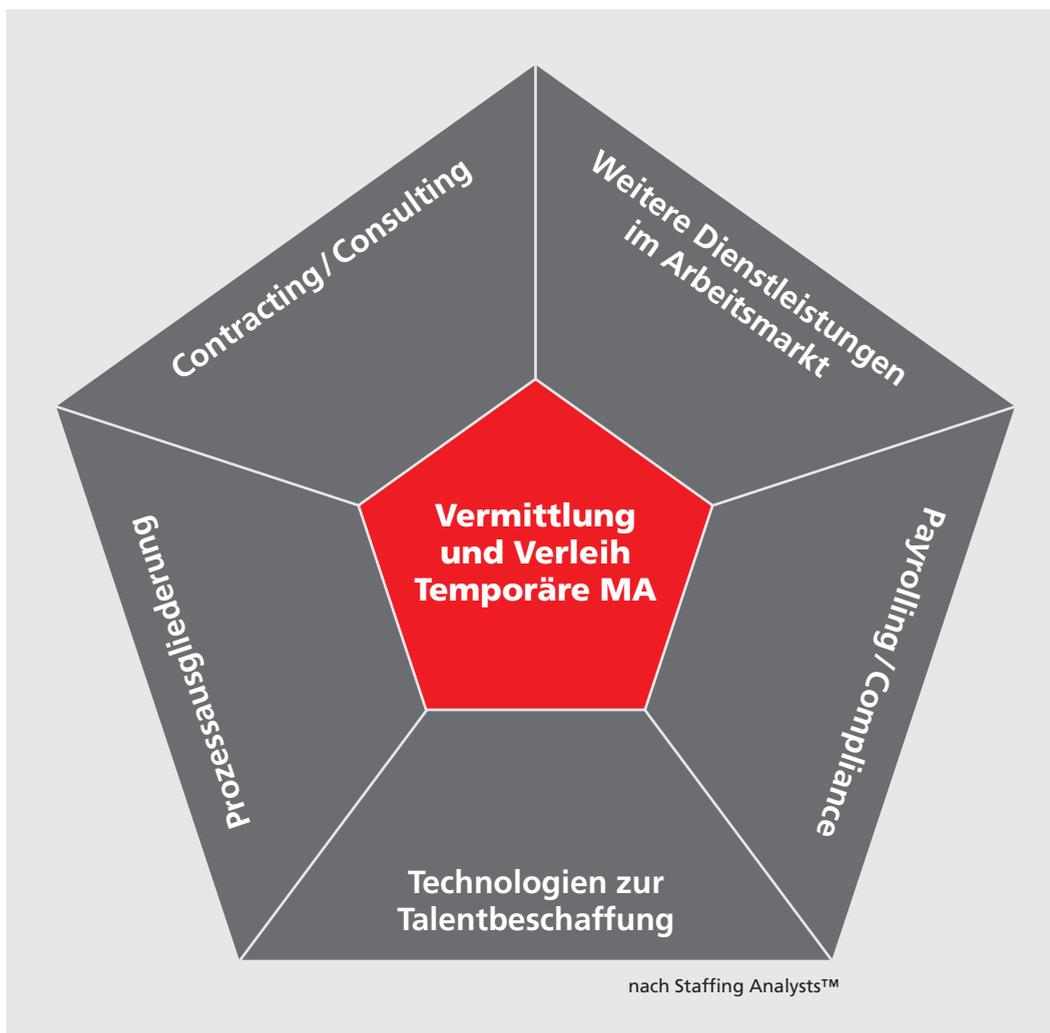
Stellt man einem Arbeitnehmer mit einer solchen Motivation eine Feststelle in Aussicht – man wird ihn eher entmutigen als motivieren. Erfolgversprechender ist es, die persönlichen Ziele sowie die Arbeit des Mitarbeiters wertzuschätzen und ihn auf seinem Weg zu begleiten.

Weitere Informationen:  
<http://blog.swissstaffing.ch/>

## Frischer Wind für Schweizer Stellenmarkt

Der Schweizer Markt für Stelleninserate wird bis heute von ganz wenigen Jobbörsen dominiert. Eine neue Plattform soll den Schweizer Unternehmen und Personaldienstleistern eine gute Alternative offerieren. Das neue Portal bietet Stellensuchenden mit über 100 000 Vakanzten eine riesige Vielfalt an freien Stellen. Dadurch entfällt das mühsame Zusammensuchen passender Jobs auf den Webseiten von Firmen und Personaldienstleistern sowie den einzelnen Jobbörsen. Arbeitgeber und Personaldienstleister profitieren von einem vollautomatischen Posting ihrer Stellen. Die Inserate werden direkt von den Webseiten der Unternehmen übernommen und gleichzeitig auf dem neuen Jobportal und zusätzlich kostenlos auf den jeweils passenden Spezialisten-Jobplattformen publiziert. Die Preise für dieses vollautomatische Posting bewegen sich dabei deutlich unter den bisherigen Marktpreisen.

Mehr Informationen ab 1. Dezember 2015 über [www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch).



delt sich vom Job-Vermittler zum Job-Trainer und berät seine Kunden in einem breiten Angebot. Dabei darf er nicht ausser Acht lassen, dass künftig sowohl der Kunde als auch der Arbeitssuchende auf anderen Kanälen angesprochen, umworben und beraten werden will.

**Die Rolle des Verbandes**

Verbände vertreten die Interessen der Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Diesen Auftrag nimmt swisstaffing ernst und pflegt den Austausch mit wichtigen Partnern und Entscheidungsträgern im In- und Ausland. Der Branchenverband will künftig vermehrt als Innovationsdriver fungieren, Veränderungen in

«Der Personaldienstleister wandelt sich vom Job-Vermittler zum Job-Trainer.»

Georg Staub, Präsident, swisstaffing

der Branche, der Politik und Gesellschaft verbandsintern diskutieren und bewerten. Getreu dem Motto «Why not the best?» professionalisiert swisstaffing laufend das Servicepaket für die Mitglieder und passt es den Erfordernissen der Zukunft an. Die Mitglieder sollen sich dank praxisnahen Weiterbildungen und rechtlicher Beratung unterstützt fühlen. Damit sie sich in einer globalisierten Welt und mit dem Hintergrund einer wertkonservativen Politik der Exportnation Schweiz behaupten können.

Georg Staub

suchen heute über Google nach einer neuen Herausforderung. Auf einem Arbeitsmarkt, der sich zum Arbeitnehmermarkt entwickelt, nehmen Social Media Recruiting und Active Sourcing einen immer höheren Stellenwert ein. Personaldienstleister sollten es sich zur Aufgabe machen, mit gut qualifizierten Arbeitssuchenden in Kontakt zu treten – bevor es andere tun. «Talent Spotting» bietet eine Möglichkeit, der Konkurrenz einen Schritt voraus zu sein und den Unternehmen interessante Kandidaten zu liefern. Das ist zwar aufwändig und setzt eine gewisse Erfahrung voraus. Aber gerade deshalb ist es eine interessante Dienstleistung. Denn längst nicht jedes Unter-

nehmen hat die Ressourcen, sich dieses Wissen anzueignen.

**Personaldienstleister der Zukunft: Vom Vermittler zum Berater**

Der Erfolg der Branche wird künftig davon abhängen, wie sie mit der Globalisierung, der verstärkten Regulierung des Arbeitsmarktes, dem demografischen Wandel und den neuen technologischen Entwicklungen umgeht. Schafft ein Personaldienstleister den Spagat zwischen technischem Fortschritt und der zunehmend wichtigeren Bedeutung persönlicher Beziehungen, wird er zum unentbehrlichen Experten. Er wan-



Georg Staub, Präsident swisstaffing

Grafik des Monats

