

MIT SYSTEM GEGEN UNFÄLLE: DIE BRANCHENLÖSUNG

SWISSSTAFFING LANCIERT IM NÄCHSTEN JAHR DIE BRANCHENLÖSUNG ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ FÜR DEN PERSONALVERLEIH. DAS SICHERHEITSSYSTEM STEHT ALLEN PERSONALVERLEIHBETRIEBEN IN DER SCHWEIZ OFFEN. ZIEL SIND WENIGER UNFÄLLE UND DADURCH LANGFRISTIG EINE REDUZIERTER SUVA-PRÄMIE.

Text: Julia Bryner

Andere Branchen kennen sie bereits und setzen sie seit mehreren Jahren ein: die zertifizierte Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Aktuell existieren 60 in der Schweiz. Ein System, das sich mehrfach bewährt hat. So konnte zum Beispiel das Autogewerbe mit der Branchenlösung BAZ die Unfälle innerhalb von zehn Jahren um einen Sechstel reduzieren. In den angeschlossenen Betrieben ereigneten sich zudem durchschnittlich weniger Unfälle.¹ Mit der Einführung der Branchenlösung verspricht sich auch swisstaffing eine Reduktion der Unfallzahlen. Ein herausforderndes Ziel, da dabei nicht nur die Personalverleiher gefordert sind.

Gesetzlich verpflichtet

Jeder Betrieb ist gesetzlich verpflichtet, die EKAS-Richtlinie 6508 in seinem Betrieb umzusetzen. Diese Richtlinie ist seit dem 1. Januar 2000 in Kraft und regelt in den nach UVG versicherten Betrieben den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA). Die Richtlinie basiert auf dem Unfallversicherungsgesetz und der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV). Sie gilt auch für die Personalverleihbetriebe. Firmen müssen Spezialisten beiziehen, wenn das zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist. Kontrolliert wird die Umsetzung durch die Suva. Das ASA-System ist laut EKAS ein «praktisches Instrument, um die Verantwortung wahrzunehmen und die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern». Den Nutzen eines Sicherheitssystems bestätigt auch Jasmin Sberze von der job impuls ag: «Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden ist uns ein zentrales Anliegen. Mit der Unterzeichnung der Sicherheits-Charta sowie der Einführung eines Sicherheitssystems setzen wir unsere Worte in Taten um. Als Sicherheitsbeauftragte von job impuls ag bin ich im direkten Austausch mit

unseren Einsatzbetrieben sowie Mitarbeitenden und kann aktiv zur Sicherheit beitragen.» Eine individuelle Umsetzung des Sicherheitssystems ist möglich und wurde in der Branche bereits vereinzelt realisiert. Mit der Branchenlösung Personalverleih bietet swisstaffing allen Schweizer Personalverleihern Zugang zu einem auf die Temporärbranche ausgerichteten Sicherheitssystem.



«WIR HABEN UNS FÜR DIE BRANCHENLÖSUNG ENTSCIEDEN UND DAMIT FÜR EINE SYSTEMATISCHE REDUKTION DER UNFALLZAHLEN. SO KÖNNEN WIR DIE SUVA-PRÄMIE NACHHALTIG SENKEN. DAS KLAPPT JEDOCH NUR, WENN JEDER PERSONALVERLEIHER AKTIV MITWIRKT.»

MYRA FISCHER-ROSINGER,
DIREKTORIN, SWISSSTAFFING

Besonders gefährdet: Temporäre Mitarbeitende

Mit der Klasse 70C sind die Personalverleiher bei der Suva angeschlossen. Fakt ist: Temporäre Mitarbeitende haben ein erhöhtes Unfallrisiko. Das zeigen die Suva-Statistiken seit mehreren Jahren. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle.

Das geteilte Weisungsrecht zwischen Personalverleiher und Einsatzbetrieb bedingt einen sehr guten Wissensstand und gemeinsame Kommunikation. Temporäre Mitarbeitende sind zudem immer neu in einem Betrieb und benötigen besonders viel Unterstützung bezüglich Instruktion, Schulung und Anleitung vor Ort. Mit der Branchenlösung sollen die Unfälle systematisch reduziert und an den besonders heiklen Stellen konkrete Hilfsmittel eingesetzt werden. Eine Aufgabe, welche die Mitarbeit aller involvierten Parteien erfordert. Sandro de Pellegrin von der Stellenwerk AG erklärt: «Als Personaldienstleister sind wir mit vielen unterschiedlichen Erwartungen konfrontiert und die Zeit ist häufig knapp. Wir, unsere Mitarbeitenden und die Einsatzbetriebe haben alle das gleiche Ziel: dass der Einsatz unbürokratisch und rasch abgewickelt werden kann, aber zudem auch sicher und unfallfrei verläuft. Damit dieses Ziel erreicht wird, müssen alle in die Pflicht genommen werden. Dabei hilft ein konkretes, branchenweites Sicherheitskonzept sowie der Rückhalt von swisstaffing bei der Umsetzung.» Gemeinsam mit der Suva wurden in den letzten zwei Jahren mehrere Massnahmen ergriffen, um die Personalverleiher in der Prävention und im Schadenmanagement zu unterstützen. Dazu gehören die neuen Schulungen in den Bereichen «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» sowie «Care Management». Bei einem Berufsunfall, der eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, wird von der Suva systematisch abgeklärt, bei welcher Firma der Verunfallte im Einsatz war. Weitere Massnahmen im Bereich Absenzenmanagement sind geplant. Die Branchenlösung vereint diese Massnahmen und führt diese proaktiv in die Zukunft.

Gesamtschweizerisch und branchenübergreifend

Temporärarbeitende sind in der ganzen Schweiz und in allen Berufen tätig. Wie auch der GAV Personalverleih ist die Branchenlösung eng ver-




Julia Bryner,
Leiterin Operations & Mitgliederservices
swissstaffing

woben mit den anderen Branchen. swissstaffing sucht das Gespräch mit anderen Branchenvertretern, um Synergien zu besprechen. Mit dem gemeinsamen Ziel: Unfälle bei temporären Mitarbeitenden zu reduzieren. Dabei setzt die Branchenlösung für den Personalverleih bei den Branchen mit der höchsten Gefährdung an. Auch wenn temporäre Mitarbeitende in verschiedenen Berufen mit unterschiedlichen Vorerfahrungen tätig sind, verläuft das Verleihgeschäft ähnlich. Die Branchenlösung setzt hier an und bietet den Personalverleihern ein praxistaugliches Sicherheitssystem sowie Unterstützung anhand von Support, Schulungen und Aktivitäten. Die Personalverleiher steigern damit auch die eigene Qualität und verbessern sich kontinuierlich. Wer sich bereits heute vorbereiten möchte: Der Kurs «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» wird bereits durchgeführt und bietet einen guten Einblick in die 10-Punkte-ASA-Systematik.

Nachhaltige Strategie

Die Personalverleihbranche kämpft seit längerem mit hohen Prämien – insbesondere im Bau. Das

belastet die Personalverleiher stark. Klar ist: Unfälle und lange Absenztage haben eine direkte Auswirkung auf die Prämien. «Wir haben uns für die Branchenlösung entschieden und damit für eine systematische Reduktion der Unfallzahlen. So können wir die Suva-Prämie nachhaltig senken. Das funktioniert jedoch nur, wenn jeder Personalverleiher aktiv mitwirkt», erklärt Direktorin Myra Fischer-Rosinger die Strategie von swissstaffing. Das Projekt ist dieses Jahr gestartet und wird gemeinsam mit den Mitgliedern erarbeitet. Mit dem AEH hat swissstaffing zudem einen erfahrenen Partner an der Seite und kann auf ausgewiesene Sicherheitsspezialisten zurückgreifen. Die Branchenlösung wird im Verlauf 2022 allen Personalverleihern zur Verfügung stehen und soll von der EKAS zertifiziert werden. Damit bekennt sich die Temporärbranche zu einer nachhaltigen Sicherheitskultur. 

[1] BAZ (2018) www.autoberufe.ch/fr/node/24785

Die Branchenlösung in Kürze

Die Branchenlösung bietet ein komplettes Sicherheitssystem für Personalverleiher:

- Praxishandbuch zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS)
- Direkter Support und Zugang zu anerkannten Arbeitssicherheitsspezialisten (ASA)
- Schulungen in ASGS für Geschäftsführer und Personalberater
- Jahreskampagnen und regelmässige Informationen
- und vieles mehr

Weitere Informationen folgen Anfang 2022 auf swissstaffing.ch

Hier bloggt der Vorstand ...

Payrolling für externe Talents geht weit über eine Vertragsabwicklung hinaus



Marc Lutz, Managing Director Schweiz,
Hays Schweiz AG

Flexible Arbeitsmodelle sind aktueller denn je. Infolgedessen müssen Unternehmen sich immer häufiger mit dem Thema Payrolling beschäftigen. Beispielsweise, um einen bekannten externen Spezialisten erfolgreich einzusetzen. Dabei geht es nicht nur darum, einen entsprechenden Temporärvertrag beziehungsweise Einsatzvertrag abzuschliessen, sondern um deutlich mehr. Die aktuelle Entwicklung am Markt fokussiert sich immer mehr auf die Kandidaten und Kandidatinnen in verschiedensten Branchen und Skills, weswegen eine ganzheitliche und qualitativ hochwertige Payrolling-Lösung wichtiger wird. Ein klarer Fokus sollte auf den Bereich Mitarbeitenden-Care gelegt werden.

Was verstehen wir bei Hays unter Payrolling für externe Talents?

Die Fachabteilungen und Bedarfsträger haben beispielsweise durch Empfehlungen den richtigen externen Spezialisten für den Einsatz gefunden, was die Frage nach sich zieht, wie sich das Onboarding dieses Kandidaten oder dieser Kandidatin in der Firma gestaltet.

Verschiedene Optionen sind:

- Abwicklung über die eigene HR-Abteilung mit einem Temporärvertrag;
- eine Temporäragentur, die bereits mit HR oder dem Einkauf für externe Mitarbeitende arbeitet und den Vertrag abwickelt;
- es besteht ein strukturiertes Payrolling-Programm, über das diese Serviceart professionell umgesetzt wird.

Es gibt weitere Gründe, warum ein Payrolling-Service benötigt wird. Zum Beispiel, wenn neue interessante Möglichkeiten direkt zu Kandidaten und Kandidatinnen sowie Dienstleistenden aufgebaut werden sollen. Zusätzlich empfehlen wir Kunden und Kundinnen ein Alumni-Programm, um bereits rekrutierte und bekannten Talente immer wieder kontaktieren zu können. Darüber hinaus macht es Sinn, Communitys aufzubauen oder auch einen Direktvermittlungsservice zu nutzen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch

