

EINE BRÜCKE ZU EINEM FESTEN JOB – ODER ZU MEHR FLEXIBILITÄT

Es gibt zwei grundlegende Motive, weshalb sich Menschen für Temporärarbeit entscheiden: Einerseits dient Temporärarbeit vielen Stellensuchenden als Brücke zu einer Festanstellung. Für rund ein Drittel ist die Arbeit über den Personalverleih andererseits ein dauerhaftes, flexibles Arbeitskonzept. Das zeigt eine Studie von swissstaffing und gfs-zürich, für die mehr als 6000 Temporärarbeitende in der Schweiz befragt wurden.

Text: Ariane M. Baer

Viele Erwerbstätige definieren heutzutage ihre persönlichen Bedürfnisse neu – aufgrund von Arbeitskräftemangel, demografischer Entwicklung und gesellschaftlichem Wandel. Sinn, Autonomie und Flexibilität gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig sind andere Erwerbstätige mit einem Stellenverlust konfrontiert, erzeugt durch Wettbewerbsdruck, Digitalisierung und Veränderung der Berufsprofile. Von ihnen erfordert der Wandel vielfach eine Neuorientierung.

Diese gegensätzlichen Entwicklungen in der Arbeitswelt spiegeln die Resultate der Befragung wider. Sie offenbaren zwei unterschiedliche Typen von Temporärarbeitenden: Der erste Typ umfasst Menschen, die in eine schwierige Erwerbsphase geraten und durch Temporärarbeit ihre Chance auf eine Festanstellung steigern möchten. Der zweite Typ von Temporärarbeitenden strebt nach Freiheit und Unabhängigkeit. Er weiss die Chancen der sich verändernden Welt zu nutzen. Deshalb sucht er flexible Arbeitsmodelle.

Temporärarbeit als Brücke zur festen Anstellung

Menschen, die eine Festanstellung suchen, nutzen Temporärarbeit als Übergang: Sie wollen im Erwerbsleben verbleiben oder (erneut) darin Fuss fassen. Rund 40 Prozent von ihnen waren vor ihrem Temporäreinsatz arbeitslos oder nicht erwerbstätig. Dank niedriger Eintrittsbarrieren und breitem Netzwerk der Personaldienstleister können sie mit temporärer Arbeit ihre Arbeitserfahrung erhalten und neue Kompetenzen erwer-



Ariane M. Baer,
Projektleiterin Ökonomie und Politik,
swissstaffing

ben. Besonders Menschen mit tiefer Bildung und ältere Personen schätzen an der Temporärarbeit, dass der Personaldienstleister für sie die Stellensuche übernimmt. Jüngere Personen möchten in erster Linie Berufserfahrung sammeln.

Temporärarbeit funktioniert als Integrationsmotor: 42 Prozent der Befragten haben schon ein gutes Jahr nach Beginn der Temporärarbeitsphase eine Feststelle gefunden und 82 Prozent sind im Arbeitsmarkt integriert. Besonders Menschen ohne formale Bildung profitieren vom direkten Übernahmepotenzial von der Temporärin eine Festanstellung. Sie sind auf dem Arbeits-

markt trotz Fachkräftemangel oft benachteiligt. Indem sie temporär arbeiten, können sie direkt durch ihre Arbeitsleistung überzeugen. Knapp 60 Prozent der heute Festangestellten mit tiefer Bildung waren zuvor temporär im selben Betrieb beschäftigt. Der durch den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Temporärbranche geäußerte Fonds temptraining unterstützt Temporärarbeitende in ihrer Übergangsphase mit Weiterbildungsleistungen.

Temporärarbeit als flexibles Arbeitsmodell

Ein Drittel der Temporärarbeitenden sucht ausdrücklich keine Festanstellung. Diese Beschäftigten wünschen sich vielmehr ein langfristiges, flexibles Erwerbskonzept, das ihnen erlaubt, ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsstelle und anderen Lebensbereichen zu finden. Sie suchen Work-Life-Balance (61 Prozent), die Freiheit der Selbständigkeit (62 Prozent) und berufliche Abwechslung (48 Prozent). Bei diesen Temporärarbeitenden ist die Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenerwerb wichtig. Solche im Nebenerwerb sind häufig Menschen mit familiären Verpflichtungen, Studierende oder Pensionierte – aber auch Selbständigerwerbende, die ihre Auftragslage durch Temporärarbeit stabilisieren. Sie arbeiten verstärkt in Branchen mit akutem Arbeitskräftemangel wie der Gastronomie, dem Gesundheitswesen oder im Detailhandel. Dabei nutzen sie die geringen Eintrittsbarrieren der Temporärarbeit und können – in ihren jeweiligen Branchen – das Wissen von Betrieb zu Betrieb leicht übertragen.

Temporärarbeitende im Haupterwerb andererseits suchen ein dauerhaftes Erwerbsmodell, das ihrem Bedürfnis nach Flexibilität und Autonomie entspricht. Sie sind gut ausgebildet und arbeiten als Fach- oder Führungskräfte, häufig in Branchen mit Fachkräftemangel wie dem Gesundheitswesen, dem Bau oder der IT. Sie bewegen sich bewusst weg von einer Festanstellung hin zu flexiblerer Arbeit. Für viele Flexibilitätssuchende wird dieser Schritt möglich dank der sozialen Absicherung. Diese ist im Personalverleih umfassender als in anderen flexiblen Arbeitsmodellen (vgl. swissstaffing, 2022). 82 Prozent der Flexibilitätssuchenden halten die soziale Absicherung für wichtig, Ältere vermehrt als Jüngere.

Hohe Zufriedenheit mit den Personaldienstleistern

Die Ergebnisse der Studie belegen die integrative Wirkung der Temporärarbeit für Menschen, die in wirtschaftliche Veränderungsprozesse geraten sind. Für Menschen, die bewusst flexibel arbeiten möchten, bietet die Erwerbsform eine gesunde Balance zwischen Flexibilität und sozialer Absicherung. Für beide Gruppen sind Personaldienstleister wichtige Partner. Die hohe Zufriedenheit von über 80 Prozent der Befragten belegt, dass die Personaldienstleister die Bedürfnisse ihrer Kandidatinnen und Kandidaten erfüllen. Treiber

für die Zufriedenheit sind das Vertrauensverhältnis zu den Personalberaterinnen und -beratern sowie ihre Empathie und Kompetenz.

Arbeitsmarkt: Entschärfung des Arbeits- und Fachkräftemangels

Aus Sicht des Arbeitsmarkts entschärfen Temporärarbeitende den Arbeits- und Fachkräftemangel, indem sie das Erwerbspotenzial ausschöpfen, insbesondere in den Branchen Detailhandel, IT und Gesundheitswesen. Wo Abwanderungstendenzen bestehen, wie in der Pflege, werden Fachkräfte dank flexiblem Gestaltungsspielraum im Beruf gehalten. Diese Vorteile wissen Unternehmen zu schätzen. Die internationale Studie von Cranet (The Cranfield Network on International Human Resource Management), in der Schweiz geleitet von der Universität Luzern, belegt: Unternehmen beschäftigen Temporärarbeitende aufgrund kurzfristigen Personalbedarfs (88 Prozent), Projektarbeiten (61 Prozent) und zur Bewältigung von Schwankungen im Geschäftsverlauf (48 Prozent). Ein Drittel der Unternehmen stellt dabei geringere Anforderungen an Temporärarbeitende (vgl. Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022). Temporärarbeit ermöglicht demnach selbstbestimmte Karriereverläufe für alle Qualifikationen – unabhängig davon, ob Arbeitsmarktintegration oder Flexibilität im Vordergrund steht. ●

Hier bloggt der Vorstand ... Arbeitswelt im Wandel: die digitale Revolution und ihre Auswirkungen – ein Gespräch mit ...



YVES SCHNEUWLY

Group Chief Commercial, Coople

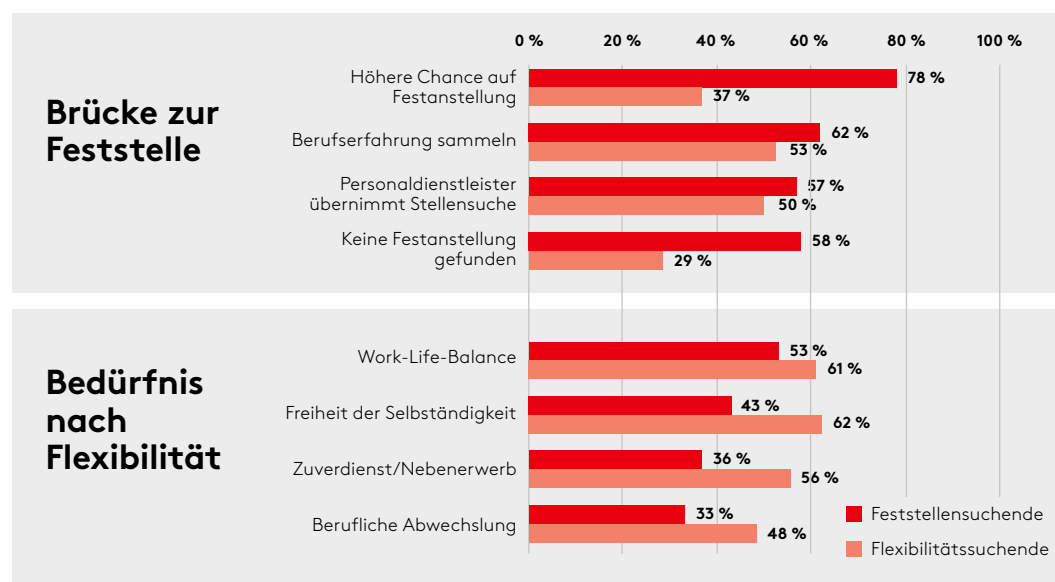
In einer Zeit des rasanten technologischen Fortschritts befindet sich die Arbeitswelt in einem bemerkenswerten Wandel. Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir über unsere Karrieren und Beschäftigungsmöglichkeiten denken, und definiert sie neu.

Heute sprechen wir mit Yves Schneuwly über die tiefgreifenden Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Yves Schneuwly ist derzeit als Chief Commercial Officer bei Coople, Europas grösster Online-Plattform für digitalen Personalverleih, für das Wachstum und die kommerzielle Skalierung in sämtlichen Märkten verantwortlich. Er ist zudem Vorstandsmitglied von swissstaffing, dem Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister, und Vorstandsmitglied der Schweizer Jugendherbergen.

Wie hat die Digitalisierung unser Verständnis von Arbeit verändert?

Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt komplett revolutioniert. Es geht nicht mehr nur um traditionelle 9-to-5-Bürojobs. Dank der Macht der Technologie ist die Arbeit flexibler, zugänglicher und dynamischer als je zuvor. Wir können heute von überall aus und zu jeder Zeit arbeiten und das hat sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmende unendlich viele Möglichkeiten eröffnet. Dieser Wandel hat auch zur Entstehung der sogenannten Gig Economy geführt. Diese ermöglicht es den Menschen, flexible, abwechslungsreiche und oft projektbezogene Arbeit zu verrichten und sich vom gewohnten Modell der langfristigen Beschäftigung mit festen Arbeitsverträgen zu lösen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch



Die Studie

Im Zeitraum vom 10. Oktober bis zum 20. November 2022 befragte das Institut gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing online 6012 Menschen, die in der Schweiz im Jahr 2021 temporär gearbeitet hatten. Angeschrieben wurden insgesamt 72 325 Mitarbeitende von zwölf grossen und kleinen Temporärunternehmen. Die Rücklaufquote betrug 8,3 Prozent. Die Beobachtungen wurden nach Umfragerücklauf pro Unternehmen gewichtet.

Literaturverzeichnis:
Pletscher, M., Sender, A., Staffelbach, B. (2022). HRM in Switzerland: People & Practices. CRANET Study Report 2022. University of Lucerne. https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/Forschung/Cranet_Study_Report_2022.pdf

swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt. Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich.