

FÜR TEMPORÄRARBEITENDE MEHR SICHERHEIT SCHAFFEN

Um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von Temporärarbeitenden zu gewährleisten, braucht es eine nahtlose Zusammenarbeit zwischen Personalverleihern und Einsatzbetrieben. Die Branchenlösung «QAS» von swissstaffing zeigt, wie sich ein sichereres Arbeitsumfeld für Temporärarbeitende schaffen lässt.

Text: Julia Bryner

Um Unfälle und Ausfälle bei Temporärarbeitenden zu minimieren, sind Personalverleiher und Einsatzbetriebe gleichermaßen gefragt. Doch was ist konkret zu tun?

Antworten auf diese Frage gibt «QAS», die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Personalverleih. Das vom Branchenverband swissstaffing entwickelte Sicherheitssystem bietet den angeschlossenen Unternehmen unter anderem ein Handbuch mit praxisorientierten Vorlagen, Checklisten und weiteren Hilfsmitteln, ein digitales System zur Anwendung, Beratungen sowie ein jährlicher Erfahrungsaustausch. Seit der Lancierung der Branchenlösung im Oktober 2022 haben sich über 100 Personalverleiher angeschlossen. Verstärkte und systematischere Suva-Kontrollen helfen dabei, das Ziel der Unfallminimierung rascher zu erreichen.

Die Verantwortung für die Sicherheit der Temporärarbeitenden ist eine geteilte Angelegenheit: Vor Stellenantritt ist der Personalverleiher verantwortlich für eine gute Basisinstruktion der branchenrelevanten Sicherheitsregeln. Sobald Temporärarbeitende ihren Einsatz beginnen, liegt die Verantwortung der Arbeitssicherheit beim Einsatzbetrieb.

Hier ist eine Übersicht über die wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche Unfallprävention:

1. Gute Kommunikation ist das A und O

Die offene und kontinuierliche Kommunikation zwischen Personalvermittlern, Einsatzbetrieben und Temporärarbeitenden ist das Fundament



Julia Bryner
Leiterin Operations & Mitgliederservices,
swissstaffing.

einer erfolgreichen Unfallprävention und stärkt das gegenseitige Verständnis über Erwartungen, Zuständigkeiten und Sicherheitsanforderungen. Sarah Pfander, Geschäftsführerin Atec Personal AG und Mitglied der Trägerschaft von «QAS», erklärt, wie ihr Unternehmen dies in der Praxis umsetzt: «Es ist von essenzieller Bedeutung, die Tätigkeiten unserer temporären Arbeitskräfte in den Einsatzbetrieben genau zu verstehen. Aus diesem Grund nehmen wir regelmässig persönliche Besuche bei unseren grösseren Einsatzbetrieben vor. Vor Ort erhalten wir Einblicke und Erklärungen zur konkreten Einsatzpraxis unserer Mitarbeitenden. Zusätzlich pflegen unsere Personalberater persönliche Beziehungen zu den Ansprechpartnern vor Ort. Diese direkte Kommunikation erleichtert und verbessert unsere Zusammenarbeit erheblich. Wir streben danach, enge Beziehungen mit allen unseren Einsatzbetrieben aufzubauen.»

2. Die richtige Person am richtigen Ort

Die sorgfältige Abstimmung der Qualifikationen von Temporärarbeitenden mit den spezifischen Anforderungen ihres Einsatzes ist entscheidend, um Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz zu minimieren.

Bei sehr kurzfristigen Einsätzen von Temporärarbeitenden mit gefragten Profilen kommt es vor, dass angeforderte Qualifikationen nicht vollumfänglich erfüllt werden. In solchen Fällen sollten Personalverleiher und Temporärarbeitende in einem persönlichen Austausch klären, ob die Person trotzdem für den Einsatz geeignet ist. Qualifikations- und Anforderungsprofil werden am besten schriftlich festgehalten.



**TEMPORÄRARBEITENDE
VERDIENEN DENSELBEN SCHUTZ
WIE FESTANGESTELLTE**

Maria Cantagallo,
swissstaffing



Ebenfalls kommt es vor, dass Temporärarbeitende vor Ort flexibel – und nicht nur für die mit dem Personalverleiher besprochenen Aufgaben – eingesetzt werden. Wenn die Qualifikationen für solche Zusatzaufgaben nicht geprüft wurden und die Sicherheitsregeln möglicherweise nicht bekannt sind, steigert dies das Unfallrisiko massiv.

Um das Prüfen vorhandener Qualifikationen zu erleichtern, hat die Suva einen neuen, digitalen Sicherheitspass lanciert, mit dem Temporärarbeitende Personalverleiher und Einsatzbetriebe rasch und einfach Einsicht in ihre Weiterbildungen und Nachweise gewähren können.

3. Gezielte Weiterbildungen fördern die Sicherheit

Für die Abstimmung von Qualifikationen und Anforderungen ist es wichtig, dass Einsatzbetriebe ihre Personalverleiher darüber informieren, welche Schulungen Temporärarbeitende für ihren Einsatz brauchen. So können sich diese, wenn nötig, vor ihrem Einsatz noch weiterbilden.

«temptraining», der Weiterbildungsfonds der Temporärbranche, finanziert Weiterbildungen, welche die Temporärarbeitenden fördern, und bezahlt Erwerbsausfallentschädigung während der Weiterbildung. Mit einem vereinfachten Gesuchsverfahren unterstützt «temptraining» auch Arbeitssicherheitskurse.

4. Einarbeitung, Notfallorganisation und Ausrüstung

Eine sorgfältige Einarbeitung vor Ort durch den Einsatzbetrieb ist entscheidend, um Temporärarbeitende mit den spezifischen Arbeitsbedin-

gungen, Abläufen und dem Team vertraut zu machen.

Einsatzbetriebe informieren Temporärarbeitende vor Ort über die Notfallorganisation und den Notfallkontakt. Idealerweise findet eine persönliche Einweisung mit der sicherheitsbeauftragten Person statt oder Einsatzbetriebe teilen Temporärarbeitenden am Arbeitsplatz einen «Götti» oder ein «Gotti» zu. So können Temporärarbeitende jederzeit Fragen stellen und sind eher bereit, bei Gefahr «Stopp» zu sagen.

Einsatzbetriebe klären mit dem Personalverleiher, wer den Temporärarbeitenden die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellt. Laut Gesetz ist dafür der Einsatzbetrieb zuständig, er kann dies jedoch delegieren.

Synergien für mehr Sicherheit

Mit der Branchenlösung «QAS» bekennt sich die Temporärbranche zu einer nachhaltigen Sicherheitskultur. «Gesundheit und Sicherheit sollten immer Priorität haben», sagt Maria Cantagallo, die bei swisstaffing verantwortlich ist für «QAS». «Temporärarbeitende verdienen denselben Schutz wie Festangestellte. Ihre Flexibilität bereichert den Betrieb, und es ist essenziell, dass wir ihre Sicherheit ernst nehmen.»

Mit dem Ziel, diesen Schutz gemeinsam und stetig zu verbessern, ist swisstaffing auch im Austausch mit weiteren Lösungen von Branchen und Betriebsgruppen, die viele Temporärarbeitende beschäftigen, unter anderem der Baubranche sowie der Logistik- und Transportbranche. Der Verband möchte dieses Netzwerk weiter ausbauen.

Hier bloggt der Vorstand ...

Generationen verstehen,
Talente gewinnen



ADRIAN DIETHELM

Geschäftsführer, Express Personal AG.

Bei der Rekrutierung geht es um mehr als Qualifikationen. Auch generationenspezifische Kriterien spielen eine Rolle. Wer sein Recruiting auf die Kommunikationsgewohnheiten und Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen abstimmt, steigert die Chancen, qualifizierte und passende Fachkräfte zu gewinnen und zu behalten.

Was ist wichtig, um erfolgreich Fachkräfte zu rekrutieren?

Viele Arbeitgebende konzentrieren sich bei der Personalsuche in erster Linie darauf, fachliche Qualifikationen abzugleichen. Doch hinter jedem Dossier steht eine Persönlichkeit mit Bedürfnissen, Wünschen und Zielen. Wie möchte und kann diese Person geführt werden? Welche Werte sind ihr im Arbeitsumfeld wichtig?

Zudem spielt auch die aktuelle Teamkonstellation eine Rolle sowie die Frage, welche Generationen in der Rekrutierung angesprochen werden sollen.

All das fließt in unsere Rekrutierungsstrategie ein und trägt dazu bei, den bestmöglichen Match für beide Seiten zu finden.

Wie sieht generationenspezifische Rekrutierung aus?

Als Personaldienstleister kennen wir die Besonderheiten der pflichtbewussten Babyboomer, der pragmatischen Generation X, der selbstbewussten Generation Y und der vernetzten Generation Z. Wir wissen, wo sich die unterschiedlichen Generationen bewegen und wie sie angesprochen werden möchten. Die Rekrutierungsstrategie, die wir entwickeln, der sogenannte Rekrutierungsradar, ist abgestimmt auf die unterschiedlichen Generationen und wird auch beim Onboarding-Prozess weitergeführt.

Wie sprechen Sie die verschiedenen Generationen an?

Wir nutzen beim Recruiting die verschiedensten Medien und Kanäle – von LinkedIn, Stellenplattformen und Direktansprachen bis hin zu Youtube, TikTok und WhatsApp. Anders als die Unternehmen selbst sind wir weniger daran gebunden, ein bestimmtes Image zu transportieren. Dadurch sind wir flexibler und können beispielsweise für konservativere Unternehmen junge Talente über Plattformen ansprechen, die sie sonst nicht nutzen würden.

Ich bin überzeugt: Wenn wir Generationen spezifisch ansprechen, gibt es trotz Fachkräftemangel Möglichkeiten, mit Stellensuchenden in Dialog zu treten und sie erfolgreich für die Unternehmen zu gewinnen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swisstaffing.ch