

temptraining Die Sparmassnahmen zeigen Wirkung

Über 27 000 Temporärarbeitende profitierten seit der Gründung 2012 vom Weiterbildungsfonds temptraining. Die Zahl der Weiterbildungsinteressierten nahm so rasch zu, dass am 1. August 2016 Sparmassnahmen eingeführt werden mussten, um den Fonds zu stabilisieren. Diese zeigen Wirkung.

Text: Claudio Trenna

Wer temporär arbeitet, hat Anspruch auf Weiterbildungsleistungen. Seit 2012 besteht im Rahmen des GAV Personalverleih der Weiterbildungsfonds temptraining. Dank temptraining können Temporärarbeitende vielfältige Weiterbildungen besuchen und sich weiterentwickeln. Es ist eine Erfolgsgeschichte: Knapp 35 000 Weiterbildungen im Umfang von 45 Millionen Franken hat temptraining seit 2012 finanziert.

Neue Anspruchsbedingungen

temptraining startete sehr grosszügig mit den Anspruchsbedingungen. Wer 176 Stunden temporär arbeitete, konnte bis zu 5000 Franken an



Claudio Trenna, Leiter temptraining

eine Weiterbildung erhalten. Seit 2015 haben die Gesuche um Weiterbildungsleistungen stark zugenommen und im Jahr 2016 ihren Höhepunkt erreicht. Das führte dazu, dass viel mehr Gelder gutgeheissen wurden, als in den Fonds eingingen. Damit temptraining auch in Zukunft möglichst viele Temporärarbeitende unterstützen kann, beschloss die Schweizerische Paritätische Kommission Personalverleih (SPKP), Sparmassnahmen einzuleiten. Die neuen Anspruchsbedingungen wurden am 1. August 2016 eingeführt (siehe Box unten).

Spareffekt in Zahlen

Mitte 2016 war die finanzielle Lage des Weiterbildungsfonds temptraining stark angespannt. Seit seiner Einführung hatte sich die Gesuchszahl von 800 Gesuchen im ersten Quartal 2013 bis zum ersten Quartal 2016 auf über 3500 Gesuche gesteigert – ein Anstieg von über 400 Prozent (siehe Grafik 1 auf der folgenden Seite). Mit der Zahl der Gesuche stiegen die finanziellen Verpflichtungen und ein Ende des Wachstums war nicht

Die neuen Anspruchsbedingungen im Überblick

- Die Mindestarbeitszeit für einen Weiterbildungsanspruch wurde auf 352 Einsatzstunden erhöht.
- Der Höchstbetrag für Weiterbildungsleistungen liegt bei 4000 und bei 2000 Franken für Lohnausfallentschädigung.
- Sobald die Kurskosten 1000 Franken übersteigen, kommt eine Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers von 20 Prozent auf die Weiterbildungsleistungen zum Zug.
- Der Anspruch besteht während einem Jahr. Ist er abgelaufen, tritt eine Wartezeit von 12 Monaten in Kraft.
- Neu gibt es gestufte Weiterbildungsleistungen:
 - Nach 352 Einsatzstunden stehen 1000 Franken Kursgeld zur Verfügung, sowie 750 Franken für Lohnausfallentschädigung.
 - Nach 528 Einsatzstunden stehen 2000 Franken Kursgeld zur Verfügung, sowie 1250 Franken für Lohnausfallentschädigung.
 - Nach 704 Einsatzstunden stehen 4000 Franken Kursgeld zur Verfügung, sowie 2000 Franken für Lohnausfallentschädigung.

Hier bloggt der Vorstand ...

Mehr ins Onboarding investieren



Leif Agnéus, General Manager Manpower (Schweiz) AG

Was ist Ihr Erfolgsrezept für langjährige und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

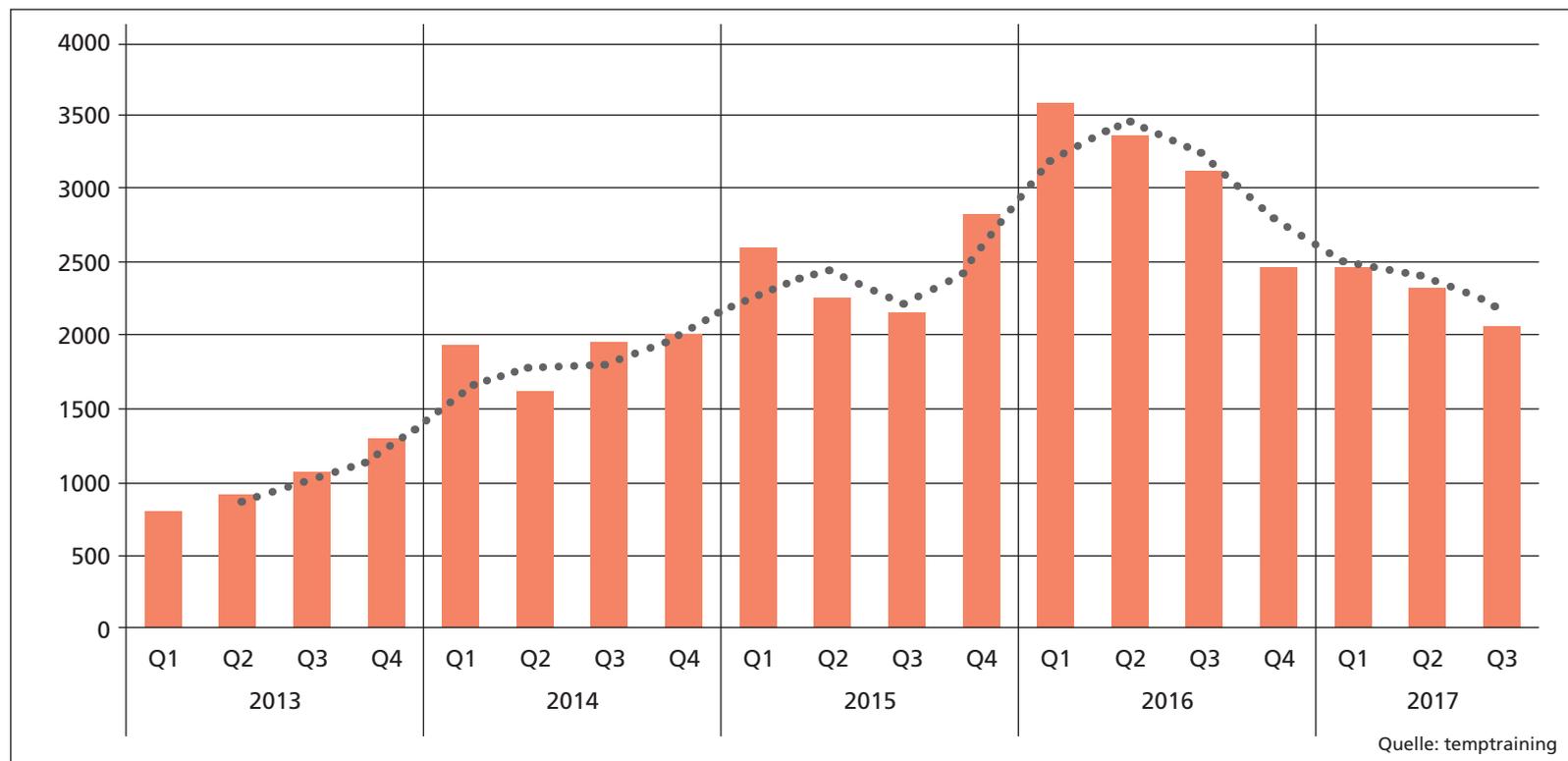
Ich halte es für wichtig, Erfolge zu feiern und eine gesunde Fehlerkultur zu pflegen. Man muss das gegenseitige Vertrauen stärken und den Sinn für Verantwortung weiterentwickeln. Gleichzeitig sollte man immer gut erreichbar sein und ein offenes Ohr haben. Ich stelle gerne Entwicklungspotenziale fest und Sorge dafür, dass die erforderlichen Kompetenzen angeeignet werden können. Eine andere interessante Schiene: Man sollte die Change-Kultur aktiv leben. Zudem möchte ich betonen, wie wichtig es ist, innerhalb des Unternehmens wachsen zu können, und zwar mit horizontalen wie auch mit vertikalen Entwicklungsangeboten.

Man spricht heute viel von Onboarding beziehungsweise von der Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Unternehmen. Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Onboarding?

Die Integration neuer Mitarbeitenden ist für mich ein integraler Bestandteil des Rekrutierungsprozesses. Ich würde sogar noch weiter gehen: In die Integration der Mitarbeitenden in das neue Arbeitsumfeld sollte mehr investiert werden als in die Suche nach der richtigen Person.

Lesen Sie den ganzen Blogbeitrag auf blog.swissstaffing.ch

Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal (Grafik 1)



Kosten- und Gesuchsentwicklung (Tabelle 1)

	3 Monate vor Ankündigung	Übergangsmonat	3 Monate nach Umsetzung	Rückgang in %
Gesuche	3354	1740	2613	-22 %
bewilligter Kursbetrag pro Gesuch (CHF)	1343	1872	958	-29 %
bewilligter Lohnausfall pro Gesuch (CHF)	341	543	233	-32 %
bewilligte Spesen pro Gesuch (CHF)	29	56	14	-50 %
bewilligte Kursbeträge total (CHF)	2 979 024	1 703 307	1 377 017	-54 %
bewilligter Lohnausfall total (CHF)	756 442	494 189	335 424	-56 %
bewilligte Spesen total (CHF)	66 781	51 533	22 092	-67 %

Quelle: temptraining

in Sicht. Ohne substantielle Sparmassnahmen wäre die Zahlungsfähigkeit von temptraining in absehbarer Zeit fraglich gewesen.

Gesamtausgaben 50 Prozent reduziert

Die beschlossenen Massnahmen sollten sowohl die Menge der Gesuche reduzieren als auch die Kosten pro Gesuch. Um deren Erfolg erstmalig bewerten zu können, bot es sich an, die Situation des Weiterbildungsfonds drei Monate vor Ankündigung der Sparmassnahmen und drei Monate nach ihrer Einführung zu betrachten. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in der Tabelle 1 dargestellt. Dabei konnte ein substantieller Rückgang der Gesuche beobachtet werden. Diese gingen von 3354 auf 2613 zurück. Damit sank die Zahl der Gesuche um 22 Prozent.

Ein noch stärkerer Rückgang war bei den durchschnittlichen Kosten pro Gesuch zu beobachten. Sowohl die bewilligten Kursbeträge als auch die bewilligten Lohnausfälle pro Gesuch gingen um etwa 30 Prozent zurück.

Im Licht dieser Zahlen wird erkennbar: Die Sparmassnahmen haben ihr Ziel sowohl hinsichtlich der Gesuchzahl als auch hinsichtlich der Kosten pro Gesuch erreicht. Beide Effekte zu-

sammengenommen führten zu einer Reduktion der Gesamtausgaben um gut 50 Prozent.

Die Einführung der Sparmassnahmen und deren Bekanntmachung waren eine Herausforderung, sowohl für das temptraining-Team als auch für die Gesuchsteller und Personaldienstleister. Deshalb wurde eine Übergangsfrist von drei Monaten geplant, damit sich alle Beteiligten mit den neuen Regeln vertraut machen konnten.

Die nachträgliche Bewertung zeigt: Eine kürzere Frist wäre zwar wünschenswert, aber wohl kaum finanzierbar gewesen. Betrachtet man den Übergangsmonat Juli – eigentlich ein gesuchsschwacher Ferienmonat –, werden starke Vorzugseffekte sichtbar. Nicht nur die Zahl der eingegangenen Gesuche erhöhte sich dramatisch, auch deren Kosten stiegen an. Der Übergangsmonat wurde von Anspruchsberechtigten intensiv genutzt, um Weiterbildungen noch unter dem alten Reglement zu beantragen.

Positive Bilanz

Nach über einem Jahr seit der Einführung der neuen Bedingungen kann eine positive Bilanz gezogen werden. Die eingeführten Änderungen sind mittlerweile bekannt und mehrheitlich ak-

zeptiert. Und das Wichtigste: Das Budget ist wieder ausgeglichen und der Weiterbildungsfonds wird weiterhin rege genutzt. Trotzdem ist eine langfristige Prognose schwierig zu erstellen. Die finanzielle Situation des Weiterbildungsfonds steht deshalb nach wie vor unter besonderer Beobachtung. temptraining freut sich, weiterhin möglichst vielen Temporärarbeitenden eine Weiterbildung zu finanzieren und sie bei ihren beruflichen Zielen zu unterstützen. ■

Zahlen & Fakten

86 931 Feststellenvermittlungen

Ein temporäres Arbeitsverhältnis ist für viele Angestellte eine Brücke im Arbeitsmarkt und ein Sprungbrett in eine Festanstellung.

Mit 86 931 Feststellenvermittlungen verhalfen Personaldienstleister im Jahr 2016 dreimal mehr Menschen zu einem Arbeitsplatz, als alle RAV zusammen.

Weitere Statistiken auf swissstaffing.ch