

PERLENJÄGER UND GAME CHANGER

Warum die HR-Ausbildung mit Fachrichtung C die Zukunft des Personalverleihs gestaltet

Text: Bianca Helms, Projektleiterin Marketing & Kommunikation

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem rasanten Wandel, geprägt von Digitalisierung, Globalisierung und neuen Arbeitskulturen. In dieser dynamischen Umgebung sind flexible Arbeitsmodelle unverzichtbar geworden. Der Personalverleih nimmt hier eine Vorreiterrolle ein, indem er Lösungen für eine agile Personalplanung bietet und den Arbeitnehmenden individuelle Karrierewege eröffnet. Doch wie können hohe Qualitätsstandards in dieser Branche gesichert und gleichzeitig die Talente für den flexiblen Arbeitsmarkt gestärkt werden? Hier kommt die Ausbildung HR-Fachfrau/HR-Fachmann mit Fachrichtung C ins Spiel. Durch die Kombination von Generalisten- und Expertenwissen trägt sie dazu bei, die Anforderungen von Mitarbeitenden und Unternehmen optimal zu erfüllen.

Grundpfeiler der erfolgreichen Personalverleihbranche

Warum ist diese Ausbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so spannend? Die Ausbildung HR-Fachfrau/HR-Fachmann mit Fachrichtung C ist ein entscheidender Faktor für den Aufbau von qualifiziertem Personal und bildet deshalb einen Grundpfeiler für eine erfolgreiche Personalverleihbranche. Diese Fachkräfte werden nicht nur für spezifische Aufgaben geschult, sondern auch als vielseitig einsetzbare Generalisten ausgebildet. Ihr breites Spektrum an Fähigkeiten reicht von rechtlichen Aspekten bis hin zu effektiven Rekrutierungsstrategien. Susanne Kuntner, Geschäftsführerin und Inhaberin der mein job Zürich GmbH, bringt dies auf den Punkt: «Ich bin Beraterin, Perlensucherin, Wegbereiterin, Mutmacherin und ab und zu Psychologin in einer Funktion.» Die Vielfalt dieser Aufgaben macht



Bianca Helms
Projektleiterin Marketing & Kommunikation,
swissstaffing

die Arbeit im Personalverleih herausfordernd und spannend. Gleichzeitig sind Fachkräfte mit diesem Hintergrund auf dem Arbeitsmarkt stark gefragt.

Die Ausbildung bietet zahlreiche Vorteile, darunter:

- **Vielseitige Karrierepfade:** Als Generalistinnen und Generalisten können diese Fachkräfte in allen Bereichen des Personalverleihs eingesetzt werden und sich dann auf ihr bevorzugtes Thema spezialisieren.
- **Breites Themenspektrum:** Absolventinnen und Absolventen werden aktiv in verschiedenen Bereichen ihres Berufs gefordert und gefördert,

zum Beispiel in der Mitarbeiterführung, im Umgang mit Kunden oder in Präsentationstechniken. So werden sie auch auf Führungspositionen vorbereitet.

- **Anpassungsfähigkeit und Flexibilität:** Die Ausbildung fördert diese Eigenschaften und befähigt die Mitarbeitenden, sich problemlos in unterschiedlichen Rollen und Projekten innerhalb der Branche des Personalverleihs zu bewegen.
- **Identifizierung mit Qualitätsstandards:** Durch die fachspezifische Ausbildung entwickeln die Teilnehmenden ein starkes Bewusstsein für hohe Qualitätsstandards. Dies fördert nicht nur ihre berufliche Entwicklung, sondern sie tragen aktiv zum Image der Branche bei.

- **Schnelle Auffassung der Stakeholder-Bedürfnisse:** Bei der Vermittlung zwischen Temporärmitarbeitenden und den Einsatzbetrieben gilt es, die Bedürfnisse beider Parteien schnell zu analysieren. Gute Interviewtechniken, Empathie und Menschenkenntnis sind dabei unerlässlich. Diese Ausbildung fördert nicht nur Fachkompetenz, sondern auch soziale Kompetenz, welche für den Umgang mit unterschiedlichen Zielgruppen und Situationen entscheidend ist.

- **Anerkannte Zertifizierung:** Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden eine anerkannte Zertifizierung als HR-Fachmann oder HR-Fachfrau mit Fachrichtung C, die ihre Kompetenz ausweist.

Vielseitigkeit der Ausbildung fördert den Erfolg

Die McKinsey-Studie «Performance through people» (2023) zeigt: Unternehmen, die gleichermaßen ihre finanzielle Performance, das Wohl-

befinden und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden im Fokus haben, sind mit einer um 150 Prozent erhöhten Wahrscheinlichkeit langfristig erfolgreich. Zudem steigen ihre Möglichkeiten, qualifizierte Fachkräfte nachhaltig an sich zu binden. Neben der Bindung unternehmensinterner Talente lohnt es sich für Personalverleiher auch aus weiteren Gründen, die HR-Fachausbildung mit Fachrichtung C zu unterstützen:

- **Vielseitige Expertise:** Die Vielseitigkeit der durch die Ausbildung ausgebildeten HR-Fachleute ermöglicht es Unternehmen, von einer breiten Expertise zu profitieren. Diese Allrounder können in verschiedenen Bereichen im Personalverleih eingesetzt werden und Unternehmen können flexibel auf wechselnde Anforderungen reagieren.

- **Sicherung hoher Qualitätsstandards:** Die Ausbildung stellt sicher, dass Mitarbeitende im Personalverleih mit einem hohen Qualitätsbewusstsein agieren. So profitiert die Branche langfristig von hohen Qualitätsstandards, die sie auch für die Zukunft rüsten und das Vertrauen der Gesellschaft in die Temporärbranche nachhaltig stärken.

- **Effiziente Personalrekrutierung:** HR-Fachfrauen/HR-Fachmänner mit Fachrichtung C sind in der Lage, Personalbedarf schnell zu identifizieren und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten effizient zu rekrutieren. Dies trägt dazu bei, Engpässe zu minimieren und Projekte termingerecht umzusetzen.

- **Rechtssicherheit:** Die Ausbildung vermittelt ein fundiertes Verständnis für arbeitsrechtliche Aspekte, was für Arbeitgeber von unschätzbarem Wert ist. Eine gut ausgebildete HR-Fachkraft minimiert rechtliche Risiken und trägt dazu bei, die Compliance in allen Personalangelegenheiten zu gewährleisten.

- **Innovation:** Die Vielseitigkeit der Ausbildung spiegelt sich nicht nur in den Fähigkeiten der Mitarbeitenden wider. Sie ermöglicht es auch, innovative Lösungen für die Herausforderungen der Branche zu entwickeln. Generalistinnen und Generalisten sind oft in der Lage, verschiedene Perspektiven zu integrieren und kreative Ansätze für die Personalvermittlung zu entwickeln, was ein entscheidender Wettbewerbsvorteil und ein Game Changer sein kann.

Allrounder und Spezialisten zugleich

HR-Fachmänner/HR-Fachfrauen mit Fachrichtung C sind unverzichtbare Allrounder und versierte Spezialisten zugleich: Sie fungieren als Beraterinnen und Berater, die temporäre Arbeitskräfte mit passenden Einsatzbetrieben verknüpfen. Sie sind Perlenjägerinnen und Perlenjäger, die nicht nur Talente aufspüren, sondern auch über fundierte Kenntnisse der rechtlichen Grund-

“
ICH HABE DEN FACHAUSWEIS GEMACHT, WEIL ER GERADE IM UMGANG MIT UNSEREN ANSPRECHPARTNERN SEHR GROSSE ANERKENNUNG GIBT UND MAN DAS WISSEN, WELCHES MAN SICH IM TÄTIGKEITSBEREICH ANGEEIGNET HAT, MIT DER THEORIE VERKNÜPFEN KANN.

N. Bischof, Absolventin 2022

lagen in verschiedenen Branchen verfügen. Als Mentorinnen und Mentoren ermutigen sie Menschen auf ihrem Karriereweg und sind dabei echte Verhandlungsexperten mit Herz und Verstand. Die Ausbildung ist vielfältig und fördert innovative Lösungen, stärkt die Qualitätsstandards und minimiert rechtliche Risiken.

Investitionen in diese Fachkräfte zahlen sich langfristig aus, denn sie sichern Unternehmen Flexibilität, Effizienz und den entscheidenden Wettbewerbsvorteil. In der sich wandelnden Arbeitswelt sind HR-Fachleute mit Fachrichtung C die Wegbereiter für den Erfolg im Personalverleih. Eine Ausbildung, die so vielseitig ist wie die Karrieremöglichkeiten, die sich daraus ergeben. Eine Fachrichtung, die starke und unentbehrliche Profis für die Branche bildet. ●

Mehr Informationen zur Ausbildung HR-Fachmann/HR-Fachfrau mit Fachrichtung C unter:



Hier bloggt der Vorstand ...

Ist Fachkräftemangel hausgemacht? – Eine provokante Analyse der Personalgewinnung



MARC LUTZ

Managing Director Hays (Schweiz) AG

In der Welt des Talentmanagements stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die richtigen Mitarbeitenden zu finden und zu binden. Die Frage, die wir uns stellen sollten, lautet: Ist der Fachkräftemangel wirklich ein unabwendbares Schicksal oder tragen Unternehmen selbst dazu bei? In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf moderne Instrumente und Methoden der Personalbeschaffung und hinterfragen kritisch, ob Firmen geeignete Talente übersehen.

Analyse der Beschäftigungsformen:

Von Festanstellungen über temporäre Anstellungen bis hin zu Dienstverträgen – nutzen Unternehmen wirklich alle verfügbaren Beschäftigungsformen optimal aus? Oder schränken vordefinierte Rollenprofile potenzielle Talente ein? Wichtig ist es zu beleuchten, wie flexible Beschäftigungsmodelle die Suche nach den passenden Fachkräften beeinflussen und ob Unternehmen Bewerbergruppen von Anfang an ausschliessen. **Praxisbeispiel:** Ein mittelständisches Unternehmen setzt auf Job-sharing-Modelle, um qualifizierte Mitarbeiterinnen anzusprechen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen nach flexibleren Arbeitszeiten suchen. Dies hat zu einer signifikanten Steigerung der Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen geführt.

Rekrutierung auf verschiedenen Kanälen:

Die Frage ist nicht nur, wo, sondern auch wie Unternehmen ihre Talente suchen. Gehen sie auf allen sinnvollen Kanälen auf die Suche? Es muss ein Fokus auf die Bedeutung einer vielseitigen und inklusiven Rekrutierungsstrategie gelegt werden und darauf, wie Unternehmen sicherstellen können, dass ihre Botschaft alle relevanten Talente erreicht – unabhängig von Standort und Hintergrund.

Praxisbeispiel: Ein Technologieunternehmen setzt auf gezieltes Social Media Recruiting, um junge Talente anzusprechen. Durch gezielte Kampagnen auf Plattformen wie LinkedIn und Instagram konnte das Unternehmen seinen Bewerberpool erweitern und qualifizierte Fachkräfte gewinnen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swisstaffing.ch