

# Jahresbericht 2017



---

# Inhaltsverzeichnis

---

## **5 Vorwort des Präsidenten**

---

## **6 Verband**

- 6** Vorstand
  - 7** Verbandsmitglieder
  - 8** Events
  - 9** Geschäftsstelle
- 

## **12 Services**

- 12** Pensionskasse
  - 12** KTG-Branchenlösung
  - 12** AHV-/Familienausgleichskasse
  - 12** 100000jobs.ch
  - 13** Interne Dienste
  - 14** Kommunikation
  - 15** Rechtsdienst
  - 16** temptraining
- 

## **18 HR-Berufsprüfung**

---

## **20 Branche**

- 20** Branchenentwicklung
  - 20** Eckdaten der Personaldienstleistung 2017
- 

## **24 Engagement in Verbänden**

---

## **25 Politische Arbeit**

---

## **26 Hier bloggt der Vorstand**

---

## **28 Personal Swiss / Salon RH**

---

## **29 die-temporaerarbeit.ch**

---

## **31 Impressum**

---



**«Ein Verband lebt von und mit seinen Mitgliedern. Jedes einzelne Mitglied zählt. Nur so kann sich swissstaffing für die Branche einsetzen.»**

Andreas Eichenberger (links im Bild),  
Geschäftsführer der Induserv-Gruppe

---

# Vorwort des Präsidenten

---

Das Jahr 2017 konfrontierte swissstaffing mit der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative (MEI). Wir haben mit unserer Arbeit im Ausschuss, im Vorstand und auf der Geschäftsstelle intensiv an diesem Prozess partizipiert. An «runden Tischen» in Vorständen und Gremien der Dachverbände, bei Parteiorganen und Kantonen sowie an diversen internen Veranstaltungen auf regionaler Ebene hat sich swissstaffing lösungsorientiert eingebracht. Wir sind überzeugt, dass sich die Branche mit dem Resultat gut wird arrangieren können.

2017 war das Jahr, in dem sich der anstehende Paradigmenwechsel im Arbeitsmarkt 4.0 konkretisierte: Angetrieben durch Robotik und intelligente, selbst lernende Rechner haben sich Arbeitnehmer, Unternehmer und Personaldienstleister neu zu erfinden. Als Verband haben wir Weichen gestellt, uns mit Big Data, Blockchain, den demografischen Realitäten, den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Post-Baby-Boomer und der Weiterbildung unserer Mitarbeitenden auseinandergesetzt. Wir müssen diese Herausforderung anpacken, die gegebenen Chancen ergreifen und uns anpassen. Sie als engagierte Unternehmerinnen und Unternehmer, die erneuerten Verbandsorgane und die gut funktionierende Geschäftsstelle haben 2017 neue Strukturen geschaffen. Damit sind wir meiner Meinung nach bestens gerüstet, den Arbeitsmarkt 4.0 erfolgreich in das Geschäftsmodell «Flexible Arbeit» zu integrieren. Sozialpartner und Politik werden erkennen, dass sich eine «befriedigende und existenzsichernde Arbeit für möglichst viele – bei «Sicherheit für alle» nur mithilfe des Angebots unserer Branche überhaupt erreichen lässt. Denn schliesslich muss auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gewährleistet bleiben!



Georg Staub  
Präsident  
swissstaffing

Die Sozialpartnerschaft des GAV Personalverleih hat sich 2017 neu zu formen begonnen. Unsere komplett erneuerte Verhandlungsdelegation ist motiviert, dieses Instrument zu einem nachhaltigen Eckpfeiler des Modells «Flexible Arbeit» zu machen: rasche, flexible Einsetzbarkeit unserer Mitarbeitenden bei einem Minimum an Bürokratie; existenzsichernde, nicht diskriminierende Lohnstrukturen; physische und soziale Sicherheit; fördernde Weiterbildungsmöglichkeiten; und der altrömische Grundsatz «Niemandem Schaden zuzufügen». Diese Eckpunkte sollen die Basis des neuen Vertragswerks bilden.

Die Vorbereitungen zu unserem 50-Jahre-Jubiläum sind gestartet. Bei aller Freude über das Erreichte wird es primär darum gehen, die Dynamik unserer Branche als Chance für die erfolgreiche Gestaltung des Arbeitsmarktes von Morgen aufzuzeigen – für unsere Mitarbeitenden, Kunden, Partner, Wirtschaft und Politik.

Erlauben Sie mir zum Schluss eine persönliche Bemerkung: Ich durfte dem Verband 24 Jahre als Geschäftsleiter und vier Jahre als Präsident dienen. Es war mir immer Verpflichtung und Ehre zugleich. Sie alle haben mich getragen. Meine Nachfolgerinnen und Nachfolger verdienen Ihr Vertrauen – ich danke Ihnen herzlich!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Georg Staub', written in a cursive style.

Georg Staub  
Präsident swissstaffing

# Verband

## Vorstand

Der swisstaffing-Vorstand besteht neu aus 15 Mitgliedern. An der Generalversammlung 2017 wurden Leif Agnéus, Nicole Burth Tschudi, Taco de Vries, Jean-Luc Giongo, Robin Gordon und Paul Fritz in den Vorstand gewählt. Die Vorstandsmitglieder als Vertreterinnen und Vertreter von Personaldienstleistungsunternehmen jeglicher Grösse repräsentieren die verschiedenen Regionen der Schweiz. Neu ist die Romandie im Vorstand stärker vertreten als bisher. swisstaffing dankt dem Vorstand für seine Arbeit.



**Georg Staub**  
Präsident  
swisstaffing



**Leif Agnéus**  
Manpower  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Michael Agoras**  
Coople (Schweiz) AG  
Vizepräsident



**Charles Bélaz**  
Charles Bélaz AG  
Vorstand und  
Ausschuss



**Nicole Burth Tschudi**  
Adecco Human  
Resources AG  
Vorstand und  
Ausschuss



**Taco de Vries**  
Randstad  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Adrian Diethelm**  
Express  
Personal AG  
Vorstand



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd  
Vorstand und  
Ausschuss



**Paul Fritz**  
Home Instead  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Jean-Luc Giongo**  
Multi Personnel  
Services SA  
Vorstand



**Robin Gordon**  
Interiman Group  
Holding SA  
Vorstand



**Marcel Keller**  
Kelly Services  
(Schweiz) AG  
Vorstand



**Susanne Kuntner**  
mein job  
zürich gmbh  
Vorstand



**Urs Vögele-Freund**  
Hans Leutenegger AG  
Vorstand



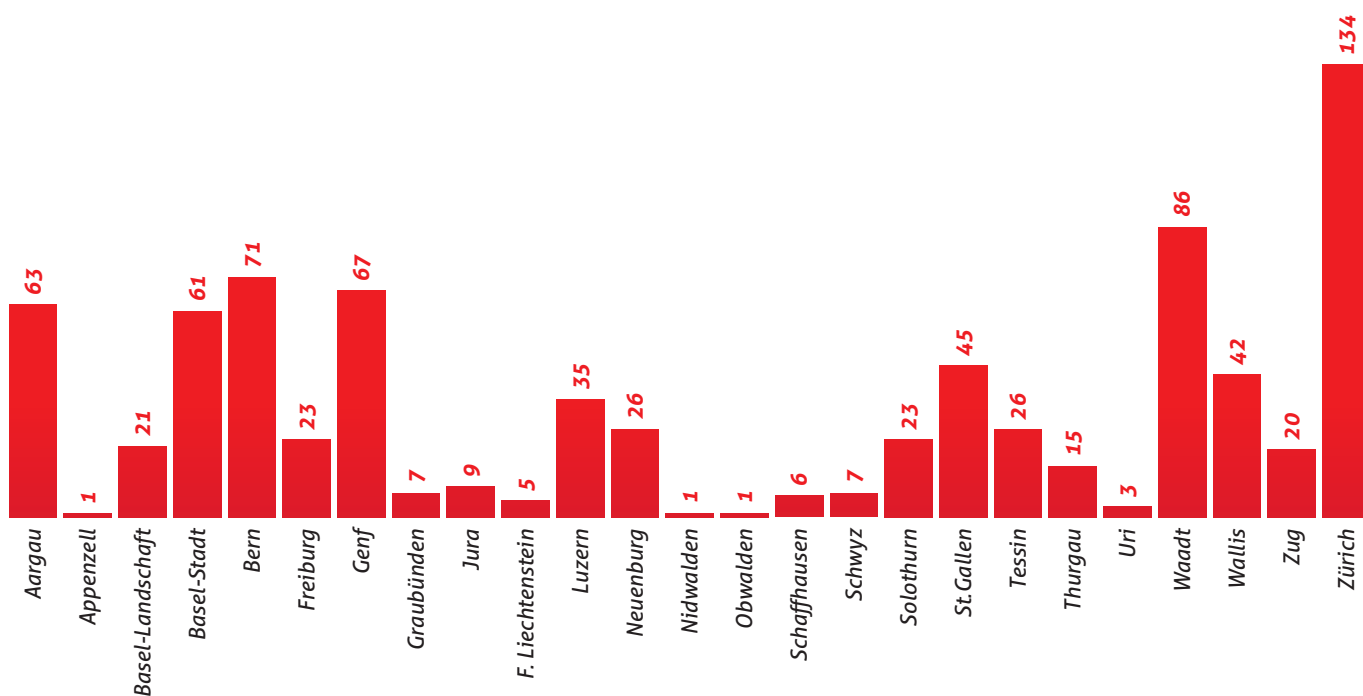
**Kerstin Wenger**  
Walmonag  
Vorstand

## Verbandsmitglieder

swisstaffing durfte 21 neue Mitglieder im Verband willkommen heissen. 11 Unternehmen traten per 31. Dezember 2017 aus; zwei davon aufgrund ihrer Geschäftsaufgabe. Per Ende 2017 waren 385 Personaldienstleister Mitglied im Verband. Somit ist swisstaffing erneut gewachsen.

SQS, der Zertifizierungspartner von swisstaffing, hat insgesamt 96 Audits bei neuen Mitgliedern und bestehenden Mitgliedern durchgeführt. Das swisstaffing-Qualitätslabel ist ein national anerkanntes Gütesiegel. Es wurde speziell für die Branche entwickelt und prüft die Professionalität in der Personaldienstleistung. Die Einsatzbetriebe zeigten einmal mehr grosses Interesse am Qualitätslabel und an der Zusammenarbeit mit zertifizierten Personaldienstleistern. swisstaffing gratuliert allen Mitgliedern, die 2017 das Audit bestanden haben.

## Mitgliederstandorte (Filialen) nach Kanton 2017



## Events

---

### Generalversammlung

Im Kursaal Bern fand am 20. Juni 2017 die 49. Generalversammlung von swisstaffing statt. Neben allgemeinen Traktanden standen die Wahl der Verhandlungsdelegation, des Präsidenten sowie der neuen Vorstandsmitglieder auf dem Programm. Mit 371 anwesenden Stimmen war die Generalversammlung beschlussfähig und gut besucht. Die Delegation für die neuen Verhandlungen zum GAV Personalverleih wurde vorgestellt und einstimmig gewählt. Die Mitglieder verdankten das Engagement dieser Delegation mit einem Applaus. 2017 war auch ein Wahljahr: Ein neuer Präsident sollte gewählt werden. Leif Agnéus, der vom Vorstand fürs Präsidium vorgeschlagen war, trat im selben Jahr seine neue Stelle als CEO von Manpower Schweiz an. Um ihm Zeit für die Einarbeitung ins neue Amt zu gewähren, erklärte sich Georg Staub bereit, sich nochmals für ein Jahr als swisstaffing-Präsident zur Verfügung zu stellen. Die Versammlung nahm dies wohlwollend zur Kenntnis und wählte Georg Staub einstimmig zum Präsidenten für weitere 12 Monate. Die sechs neuen Vorstandsmitglieder stellten sich der Generalversammlung vor; sie wurden für eine volle Amtsperiode in den Vorstand gewählt.

### Regionalmeetings

Die Regionalmeetings wurden im März und November in den Regionen Basel, Bern/Luzern, Genf, Lausanne, Zürich und Lugano durchgeführt. Sie fanden grossen Anklang: Es waren insgesamt 540 Besucherinnen und Besucher anwesend. Die Regionalmeetings wurden sowohl von Mitgliedern als auch von Nichtmitgliedern und Gästen – wie beispielsweise Delegationen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) – besucht.

Das erste Regionalmeeting widmete sich schwerpunktmässig der Arbeitssicherheit und dem GAV Personalverleih. swisstaffing wurde dabei von Vertreterinnen und Vertretern der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) unterstützt: Heidi Müller referierte in der Deutschschweiz, Cédric Meyer in der Romandie und Claudio Borsario im Tessin. Gleichzeitig wurden die neuen Hilfsmittel von tempsafety vorgestellt. Die Präsidenten der regionalen paritätischen Kommissionen stellten zudem die neuen Richtlinien der Vollzugskompetenz vor. Abschliessend wurde über den Erfolg der temptraining-Sparmassnahmen berichtet.

Am Regionalmeeting im November standen die Wirtschaftsprognosen für die Branche sowie die Stellenmeldepflicht und ihre Auswirkungen für die Personaldienstleister im Fokus. Zudem wurde ein erster Einblick in die geplanten Aktivitäten zum 50-Jahre-Jubiläum von swisstaffing gewährt.

### CEO-Meeting

Im September organisierte swisstaffing je ein CEO-Meeting in Zürich und Lausanne für die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Mitgliedsunternehmen. Georg Staub erklärte den Stand der Umsetzung der MEI und deren Auswirkungen. swisstaffing-Direktorin Myra Fischer-Rosinger informierte aus erster Hand über den Forderungskatalog und die Strategie für die Verhandlungen zum GAV Personalverleih. Das CEO-Meeting hat sich als Format bewährt – die Rückmeldungen der 85 Besucherinnen und Besucher waren sehr positiv.



---

## Geschäftsstelle

Für Sie haben wir 2017

**den Swiss Staffingindex lanciert** und damit einen neuen, verlässlichen Benchmark für Personaldienstleister und einen Wirtschaftsindikator für die Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt;

**temptraining finanziell stabilisiert** und den Weiterbildungsfonds für die Temporärarbeitenden nachhaltig abgesichert;

**Verhandlungen für die Erneuerung des GAV Personalverleih aufgenommen**, um diesen noch besser an die Bedürfnisse der unterstellten Mitarbeitenden und Betriebe anzupassen;

**ein engmaschiges Medien-Monitoring installiert**, damit wir jederzeit sehen und hören, was über Temporärarbeit und Personaldienstleistung berichtet wird;

**uns gegen Massnahmen, die Temporärarbeit einzuschränken, gewehrt** und für die Wirtschaftsfreiheit der Personaldienstleister gekämpft;

**uns für eine pragmatische Stellenmeldepflicht eingesetzt**, so dass Arbeitslose den Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden, ohne dass der Rekrutierungsprozess mit zu viel Mehraufwand belastet wird;

**25 Absolventen der HR-Berufsprüfung Fachrichtung C gratuliert** und damit den Grundstein für unsere brancheneigene Berufsprüfung gelegt;

**vier Mitarbeitenden zum 5-Jahres-Jubiläum gratulieren können:** Julia Bryner, Arie Joehro, Sylvia Mersch und Isabel Staub sind seit 2012 für swissstaffing tätig.



**Myra Fischer-Rosinger**  
Direktorin  
swissstaffing

Mein grosser Dank gilt unseren 385 Mitgliedern für ihre Loyalität und Mitwirkung. Und ein grosses Kompliment geht ans Geschäftsstellen-Team für seine engagierte und professionelle Arbeit. Ohne unsere Mitarbeitenden wären die Erfolge von swissstaffing nicht möglich. Setzen wir also gemeinsam alles daran, dass unsere Branche und der Verband auch in den nächsten 50 Jahren weiter prosperieren.

# Generalversammlung 2017





# Services

## Pensionskasse



Die Stiftung 2. Säule swissstaffing bot ihren Versicherten auch 2017 beste Konditionen: Alle Altersguthaben wurden mit 3 Prozent verzinst, was erneut 2 Prozent mehr als der obligatorische BVG-Zinssatz war. Die verbandseigene Pensionskasse konnte mit einem Deckungsgrad von 143 Prozent abschliessen und erwirtschaftete eine Anlageperformance von 12 Prozent. Damit ist die Pensionskasse auf einem sehr guten Weg in die Zukunft. Auf swissstaffing-bvg.ch werden stets die aktuellen Konditionen für das festangestellte bzw. temporäre Personal publiziert. Die Website hat sich als Informationsplattform bewährt. Die Pensionskasse hat zudem eine neue operative Leiterin: Aspasia Zuberbühler übernahm per 1. August 2017 die Stelle von Olivier Golay. swissstaffing dankt Olivier Golay herzlich für sein langjähriges Engagement.

## KTG-Branchenlösung

tempcare

Die Abrechnung der Branchenlösung KTG für das Geschäftsjahr 2016 zeigt eine Steigerung der Anzahl Kollektivverträge von Personalverleihern um 7,4 Prozent auf 466 (Vorjahr: 434). Die subventionierte Lohnsumme betrug CHF 3,096 Mrd. (+ 8,6 Prozent gegenüber Vorjahr). Damit waren 2016 knapp 70 Prozent der für den GAV Personalverleih relevanten Lohnsumme durch die Branchenlösung KTG versichert.

CHF 12,383 Mio. Prämiensubventionen wurden ausbezahlt, das sind 8,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Versicherer leisteten Zahlungen in der Höhe von CHF 49,057 Mio. inkl. CHF 2,672 Mio. Überschussbeteiligungen; das entspricht einer Leistungsquote von 88 Prozent (Vorjahr: 79 Prozent).

Die verschlechterte Leistungsquote hängt mit der anhaltenden Attraktivität der Branchenlösung KTG zusammen: Der durchschnittliche Brutto-Prämien-satz (inkl. 0,4 Prozent Subvention) reduzierte sich weiter auf 2,31 Prozent der versicherten Lohnsumme (Vorjahr: 2,6 Prozent).

## AHV-/Familien- ausgleichskasse



Die meisten Mitglieder von swissstaffing versichern ihre Mitarbeitenden in der AHV-Ausgleichskasse swisstempcomp und in der Familienausgleichskasse swisstempfamily. Beide Kassen werden vom Kompetenzzentrum consimo geführt. Es kümmert sich umfassend um die Belange der 1. Säule, der Familienzulagen sowie um das Beitragsinkasso des GAV Personalverleih. Die moderaten Verwaltungskostensätze für die AHV-Ausgleichskasse und die Beitragsätze bei der Familienausgleichskasse machen die Dienstleistungen für die swissstaffing Mitglieder auch finanziell interessant. Im August 2017 schloss sich consimo dem neuen IT-Pool «iPension» an. Die innovative IT-Lösung wird voraussichtlich Ende 2019 in Betrieb genommen.

## 100000jobs.ch

100000JOBS.CH

Im letzten Jahr verzeichneten die Plattform 100000jobs.ch und das jobchannel-Netzwerk starken Besucherzuwachs: Insgesamt 2,4 Mio. Inserate wurden pro Monat durchschnittlich angeklickt. Zudem konnten neue Affiliate-Partner und Fachplattformen dazugewonnen und damit noch mehr Klicks und Views für die Inserate der swissstaffing-Mitglieder generiert werden.

Mit der Beteiligung der AZ Medien AG holte sich die Plattformbetreiberin jobchannel eine starke Partnerin ins Boot. Durch die gesteigerte Medienpräsenz in Radio, Print und Online erhalten 100000jobs.ch und die swissstaffing-Mitglieder noch mehr Reichweite und qualitativ hochwertigen Traffic für ihre Inserate.

---

## Interne Dienste

Die vielfältigen Aufgaben der Internen Dienste werden vom fünfköpfigen Team professionell erledigt. Dazu gehören: Empfang und Finanzen, Personalberater-schulungen von swisstaffing, verschiedene Engagements für die Arbeits-sicherheit und die neue HR-Berufsprüfung.

Als erste Anlaufstelle von swisstaffing beantworteten die Internen Dienste 2017 insgesamt 42 400 Telefonanrufe, davon 36 500 für temptraining und 5 900 für swisstaffing. Das Team wickelte zudem sämtlichen Zahlungsverkehr ab und kontrollierte bzw. verwaltete die Debitoren- und Kreditorenkonten. Isabel Staub, verantwortlich für die Finanzen, optimierte 2017 die Prozesse im Rech-nungswesen und Finanzcontrolling.

Für den Vorstand und die verschiedenen Gremien von swisstaffing wurde 2017 das Loomion twelve Directors Portal eingeführt. Es bietet ein einfaches Sitzungsmanagement sowie einen verschlüsselten Informationsaustausch. Mit dieser Lösung haben Vorstandsmitglieder, Stiftungsräte sowie die Arbeit-geber-Verhandlungsdelegation des GAV Personalverleih von überall her einen sicheren Zugriff auf Sitzungsunterlagen, Dokumente und Termine.



**Irène Righetti**  
Leiterin  
Interne Dienste  
Prokuristin



**Margrit Cwik**  
Sachbearbeiterin  
Interne Dienste



**Fadilia Dilli**  
Stv. Leiterin  
Interne Dienste



**Natacha Imhof**  
Sachbearbeiterin  
Interne Dienste



**Isabel Staub**  
Sachbearbeiterin  
Finanzen

Die Branche profitierte auch 2017 von einem interessanten swisstaffing-Schulungsangebot. Es haben insgesamt 110 Personen an einer der Personal-berater-Schulungen teilgenommen. Es fanden vier Kurse in der Romandie und zwölf in der Deutschschweiz statt. Besonders hohen Anklang fand mit fünf Durchführungen die Rechtsgrundlagen-Schulung. Gut besucht waren auch die Schulungen «Telefon Intensiv» und «Kundenbesuch»; sie fanden insgesamt dreimal statt.

Am 17. November 2017 wurde zum ersten Mal das eidg. Diplom «HR-Fachmann/HR-Fachfrau mit Fachrichtung C» vergeben. An der ersten HR-Berufsprüfung nahmen 25 Personen in der Fachrichtung C für private Stellenvermittler und -verleiher teil. swisstaffing durfte fünf Personen für den praktischen Teil ausbilden, sie alle haben die Berufsprüfung bestanden. Besonders erfreulich: Die Fachrichtung C schloss mit einem Notenschnitt von 4,52 ab – und war damit die beste aller geprüften Fachrichtungen.

tempsafety, die Stelle für Arbeitssicherheit des GAV Personalverleih, wurde 2017 vorgestellt. An den Regionalmeetings im März wurden gemeinsam mit der SUVA die neuen Hilfsmittel präsentiert. Das Informationsmodul für Perso-nalverleiher war gut besucht, die tempsafety-Sicherheitskärtchen sowie die Merkblätter für die Einsatzbetriebe stiessen auf grosses Interesse: Rund 16 200 Sicherheitskarten wurden bei der Geschäftsstelle bestellt.

# Services

## Kommunikation

2017 begann mit dem Relaunch der Website von swissstaffing – ein frischer Auftritt, der dynamisch in der Bedienung, besucherorientiert aufgebaut und geräteunabhängig nutzbar ist. Im Herbst folgte ein zusätzlicher Login-Bereich für die Mitglieder. Die Besucherzahlen auf der Website sind erfreulich und steigend, auch in den Social-Media-Kanälen LinkedIn und Xing sowie bei den betreuten Webseiten temptraining.ch und swissstaffing-bvg.ch.

Mit dem Swiss Staffingindex wurde im Mai ein neues Branchenbarometer lanciert. Mit diesem Index dokumentiert swissstaffing quartalsweise für Medien und Interessierte, wie sich die Temporärbranche und die Gesamtwirtschaft entwickeln. Der Index wird über das ots-netzwerk sowie im swissstaffing-Bereich von presseportal.ch verbreitet und verzeichnete bis Ende Dezember 14 900 Zugriffe – eine beachtliche Zahl. In weiteren Medienmitteilungen äusserte sich swissstaffing insbesondere über die Versuche, die Temporärarbeit einzuschränken; speziell in den Kantonen Tessin und Genf.

swissstaffing stand 2017 zahlreichen Medien für Auskünfte zur Verfügung und konnte erfolgreich mehrere Artikel platzieren – beispielsweise bei Le Temps,



**Blandina Werren**  
Leiterin  
Kommunikation



**Julia Bryner**  
Leiterin  
Marketing & Events



**Annika Groth**  
Mitarbeiterin  
Kommunikation

personalsCHWEIZ, NZZ oder Tages-Anzeiger. Auf SRF1 wurde zudem ein Radio-interview zur MEI-Umsetzung ausgestrahlt. Daneben erschienen monatlich Berichte im offiziellen Verbandsorgan von swissstaffing, dem Magazin HR Today. Diese Artikel wurden auch in sozialen Netzwerken verbreitet. Neben monatlichen Newslettern an alle Mitglieder und zahlreichen Blogs versendete swissstaffing nahezu ebenso viele CEO-Newsletter zu den Themen Stellenmeldepflicht, AV2020, Uhren-GAV, kantonale Minimallohne und Massnahmen gegen die Einschränkungen bei der Temporärarbeit.

Über 600 Teilnehmer besuchten die Regionalmeetings, die an sechs Standorten jeweils zweimal durchgeführt wurden, sowie das CEO-Meeting in Zürich und Lausanne. Im April bestritt swissstaffing an der Personal Swiss in Zürich ein spannendes Podium zum Thema «Der Recruiter – ein bedrohtes Berufsbild? Und im Oktober beteiligte sich swissstaffing erstmals am Salon RH in Genf, ebenfalls mit einem Podium unter dem Titel «Recruiting 3.0 & Tendenzen und Regeln in der internationalen Rekrutierung».

Für verschiedene Bereiche leistete das Team fachliche Unterstützung – beispielsweise in der Neugestaltung und Produktion des Jahresberichtes für die swissstaffing-Pensionskasse oder bei diversen Kommunikationsmassnahmen für den Weiterbildungsfonds temptraining, insbesondere im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Sparmassnahmen. Besonders erfreulich konnte Ende Jahr über die Diplomfeier der neuen HR-Berufsprüfung Fachrichtung C, Personalvermittlung und -verleih, berichtet werden.

---

## Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das Kompetenzzentrum der Temporärbranche für Fragen zum Arbeits- und Arbeitsvermittlungs-, Sozialversicherungs-, Ausländer- und allgemeinen Vertragsrecht. 2017 wurden Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder in 1555 Fällen beraten (2016: 1400 Beratungen). Weiter führt der Rechtsdienst das Sekretariat der Rekurskommission im Rahmen des Vollzugs des GAV Personalverleih. Im Berichtsjahr wurden 109 Rekurse abgeschlossen.

2017 hat sich der Rechtsdienst vor allem in zwei Fachgruppen engagiert:

- In Bezug auf die Einführung der Stellenmeldepflicht initiierte und leitete der Rechtsdienst eine Fachgruppe aus Verbandsmitgliedern. Zur Vorbereitung einer Stellungnahme von swissstaffing im Rahmen der Vernehmlassung setzte sie sich mit den daraus folgenden praktischen und juristischen Herausforderungen für die Personaldienstleister auseinander.
- Zudem leitete der Rechtsdienst die Fachgruppe «Personalverleih in private Haushalte» und behandelte juristische Fragen der privaten Seniorenbetreuung. Die Erkenntnisse aus der Fachgruppe zu den Live-in-Modellen flossen in eine Umfrage des Bundes zur gesetzlichen Regelung dieses Bereichs ein.



**Arie Joehro**  
Vizedirektor  
Leiter Rechtsdienst



**Boris Eicher**  
Stv. Leiter  
Rechtsdienst



**Thérèse Gabriel**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst



**Decimo Vincenzi**  
Mitarbeiter Rechts-  
dienst, Präsident  
Rekurskommission



**Daniela Volken**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst,  
Stv. Präsidentin  
Rekurskommission



**Katharina Zerobin**  
Mitarbeiterin  
Rechtsdienst

Intensiv beschäftigte sich der Rechtsdienst auch mit der Einschränkung der Temporärarbeit durch Gesamtarbeitsverträge oder staatliche Bestimmungen. Weitere Themen waren die Einschränkung der Sozialpartnerschaft durch kantonale Erlasse sowie die Einführung des Mindestlohnes im Kanton Neuenburg. Das Team traf Abklärungen und leitete die erforderlichen Rechtsschritte ein.

In Kooperation mit dem Forum für Weiterbildung SFW führte der Rechtsdienst die Tagung «Knackpunkte der Temporärarbeit» durch. Zielgruppe waren Personaldienstleister, Treuhänder, Hersteller von Branchensoftware sowie Kontrolleure. Der Anlass stiess auf so gute Resonanz, dass er 2018 wiederholt wird. Damit, sowie mit seiner Mitarbeit bei der «HR-Berufsprüfung Fachrichtung C» und mit Rechtsgrundlagenkursen engagiert sich der Rechtsdienst für ein solides juristisches Wissen in der Branche.

Im September 2017 starteten die GAV-Verhandlungen mit dem swissstaffing-Rechtsdienst als Teil der Verhandlungsdelegation. Das Team setzte sich auch im Paritätischen Verein Personalverleih ein und wirkte an der Erstellung eines paritätischen Rechtskommentars zum GAV Personalverleih mit.

Verleih- und Einsatzverträge verlangen die schriftliche Form. Der Rechtsdienst leitete hier – im Kontakt mit Mitgliedern und Behörden – erste Schritte für eine Liberalisierung ein. Und schliesslich setzte sich der Rechtsdienst auch mit der Digitalisierung und deren Auswirkung auf die Branche auseinander.

# Services

## temptraining

temptraining

temptraining war in der Anfangsphase grosszügig in Bezug auf die Anspruchsbedingungen: Wer 176 Stunden temporär gearbeitet hatte, erhielt bis zu 5 000 Franken an eine Weiterbildung bezahlt. Seit der Einführung des Weiterbildungsfonds hatte sich die Gesuchszahl von 800 im ersten Quartal 2013 auf über 3 500 Gesuche im ersten Quartal 2016 gesteigert – ein Anstieg um über 400 Prozent (Grafik 1). Mitte 2016 war die finanzielle Lage des Weiterbildungsfonds temptraining stark angespannt, denn es wurde mehr Geld ausbezahlt, als in den Fonds floss. Substanzielle Sparmassnahmen waren nötig, um die Zahlungsfähigkeit von temptraining nicht zu gefährden und die finanzielle Unterstützung für Temporärarbeitende aufrechterhalten zu können. Die Schweizerische Paritätische Kommission Personalverleih (SPKP) beschloss deshalb, Sparmassnahmen einzuleiten; die neuen Anspruchsbedingungen wurden am 1. August 2016 eingeführt.

Die beschlossenen Massnahmen zeigten ihre Wirkung: 2017 erhielt temptraining rund 9 600 Gesuche, das sind gut 2 900 weniger als im Vorjahr. Auch bei den bewilligten Weiterbildungsbeiträgen wirkten sich die Sparmassnahmen aus: Rund CHF 10,7 Mio. wurden bewilligt. Dies entspricht einem Rückgang von CHF 8,3 Mio. (Grafik 2).



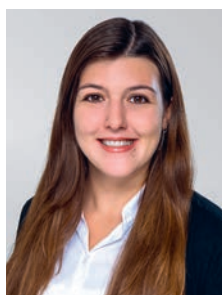
**Claudio Tenna**  
Leiter temptraining



**Myriam Del Castillo**  
Administrationsverantwortliche



**Nathalie Fangueiro**  
Sachbearbeiterin



**Nadine Fierz**  
Sachbearbeiterin



**Eva Hotzenköcherle**  
Sachbearbeiterin



**Brigitte Keller**  
Senior  
Sachbearbeiterin



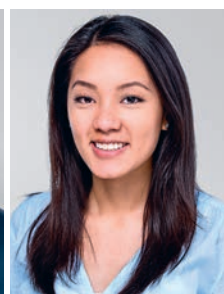
**Sylvia Mersch**  
Senior  
Sachbearbeiterin



**Charles Miternique**  
Sachbearbeiter



**Fabio Streuli**  
Sachbearbeiter



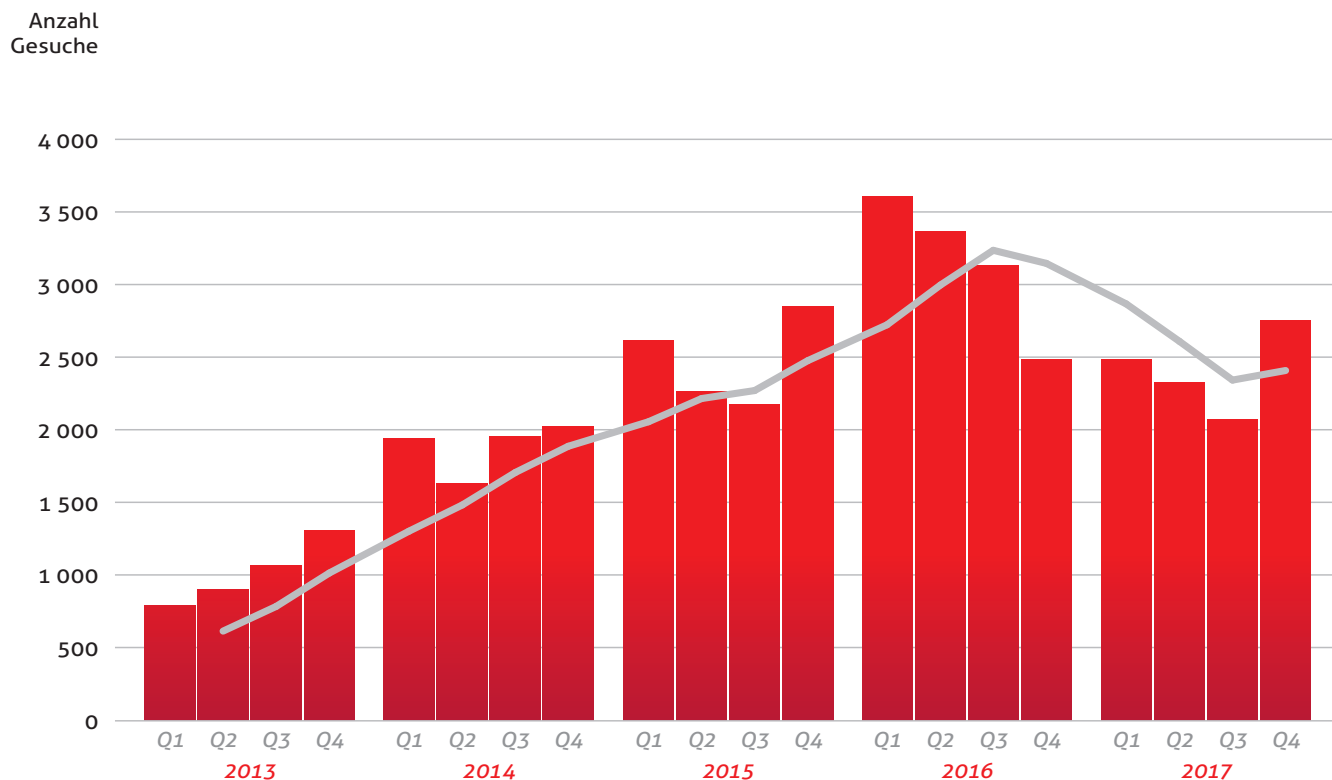
**Lobsang Tadhey**  
Sachbearbeiterin

Nach über einem Jahr seit Einführung der neuen Bedingungen kann eine positive Bilanz gezogen werden. Die Änderungen sind mittlerweile bekannt und mehrheitlich akzeptiert. Und das Wichtigste: Das Budget ist wieder ausgeglichen und der Weiterbildungsfonds wird weiterhin rege genutzt. Trotzdem ist eine langfristige Prognose schwierig. Die finanzielle Situation steht deshalb nach wie vor unter besonderer Beobachtung.

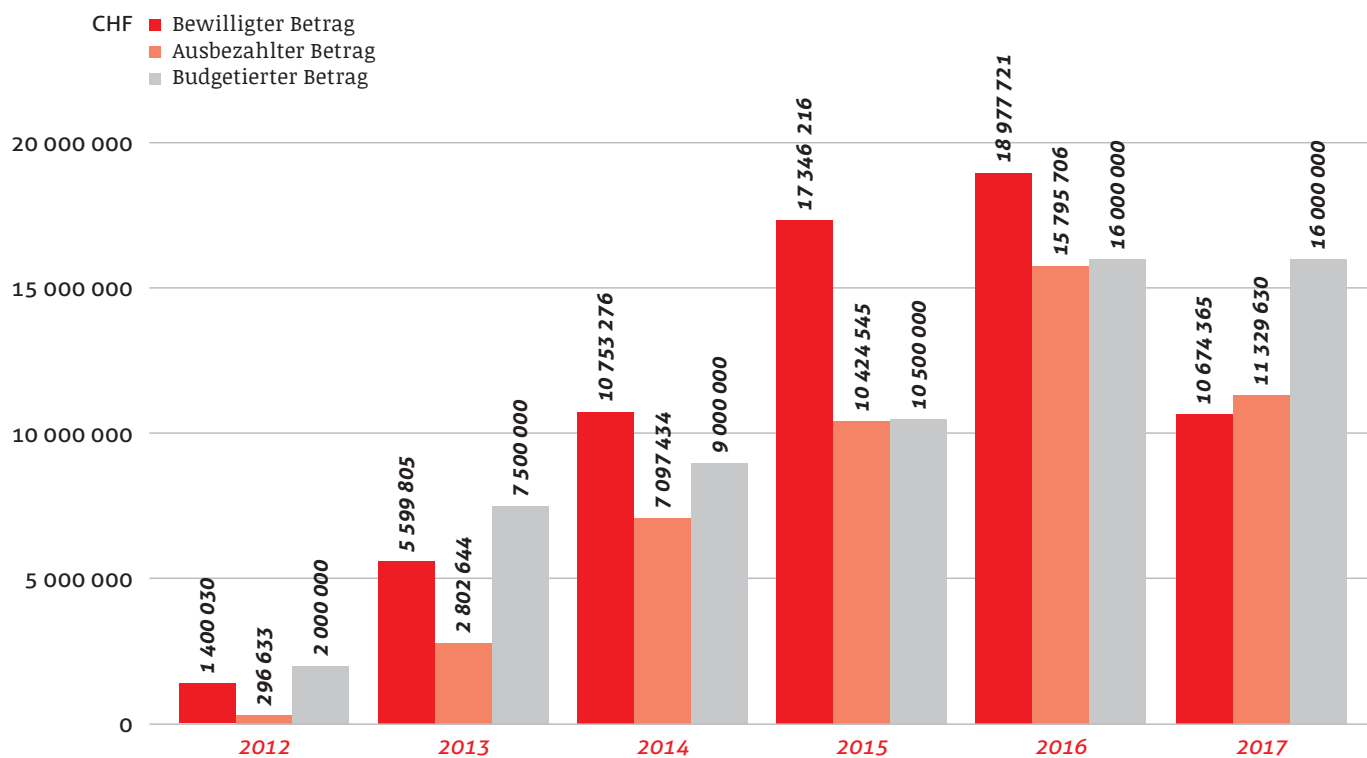
Die Evaluation des Digitalisierungsprojekts wurde 2017 abgeschlossen und die Umsetzung konnte gestartet werden. In der ersten Phase wird das bestehende System durch die neue Lösung ersetzt, in der zweiten Phase werden zusätzliche, effizienzsteigernde Massnahmen eingeführt.



## Entwicklung der Anzahl Gesuche pro Quartal



## Verlauf Beiträge pro Jahr (in CHF)



# HR-Berufsprüfung

---

## Die Pioniere der Fachrichtung C

Zum ersten Mal überhaupt wurde 2017 die neue HR-Berufsprüfung durchgeführt und es konnten Absolventen des Lehrgangs der Fachrichtung C diplomiert werden. Für die privaten Stellenvermittler und -verleiher, die von swissstaffing ausgebildet wurden, war es ein voller Erfolg.

---

**Glanzresultate:** Der Lehrgang HR-Fachmann/-Fachfrau schliesst mit der eidgenössischen Prüfung ab. Für die Fachrichtung C gingen gesamtschweizerisch 29 Personen an die Prüfung. 25 Absolventen, also 87,5 Prozent der Schüler der Fachrichtung C, haben die eidgenössische Prüfung bestanden. Das war von allen Fachrichtungen der höchste Schnitt. Zudem war ihr Gesamtnotenschnitt an der HR-Berufsprüfung mit 4,52 der beste aller Fachrichtungen.



**Das Ziel der Fachrichtung C:** Es werden professionelle Personalberater ausgebildet, die ein fundiertes Wissen über HR und das Arbeitsrecht haben. Sie treten selbstbewusst auf und wissen, wie ein Beziehungsnetz gepflegt, wie Mitarbeitende geführt und betreut werden. Optimal unterstützt wird der Präsenzunterricht von der Online-Lernplattform «Konvink».

---

**HR-Fachmann/-Fachfrau mit Fachrichtung C:** Die privaten Stellenvermittler und Personalverleiher haben mit der Fachrichtung C eine eigene und anerkannte Berufsprüfung. Geeignet ist der Lehrgang für alle Personalberater, die sich weiterentwickeln möchten. swissstaffing und die KV Bildungsgruppe bieten gemeinsam den Lehrgang «HR-Berufsprüfung mit Fachrichtung C» an. Dieser schliesst mit dem anerkannten eidg. Fachaussweis. Alle Informationen zum Lehrgang sind hier zu finden: [swissstaffing.ch/hr-berufspruefung](https://swissstaffing.ch/hr-berufspruefung)



**«Bei swissstaffing spreche ich nicht von Mitgliedschaft, sondern von persönlicher Partnerschaft auf Augenhöhe.»**

Valery Lorenz (links im Bild),  
Mitinhaberin und Personalberaterin mein job zürich gmbh

# Branche



Dr. Marius Osterfeld  
Ökonom

2017 leisteten 340 000 Temporärarbeitende in der Schweiz 175 Millionen Arbeitsstunden. Flexible Arbeit ist heute aus der Wirtschaft kaum mehr wegzudenken: Das Spektrum reicht von der Service-Fachkraft im Gastgewerbe über Facharbeiter in der Bau- und Metallindustrie bis hin zu Spezialisten im Chemie-, Pharma- oder Bankensektor. Die Gründe, temporär zu arbeiten, sind vielfältig: Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einem längeren Erwerbsunterbruch, die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeitgestaltung oder der Zuverdienst neben der Ausbildung sind nur einige Beispiele. Für Arbeitnehmende wird die temporäre Arbeitsform zu einem wahren Integrations- und Beschäftigungsmotor. In der Schweizer Wirtschaft ist die Temporärarbeit wichtig, damit hiesige Unternehmen international wettbewerbsfähig bleiben und Vakanzen auch in Zeiten des Fachkräftemangels besetzen können.

## Branchenentwicklung

Die Geschäftstätigkeit der Temporärunternehmen in der Schweiz hat sich 2017 sehr gut entwickelt: Die geleisteten Arbeitsstunden nahmen um 5,8 Prozent zu. Preissensible Kunden und ein starker Konkurrenzdruck sorgen weiterhin für kleine Margen. Die geringen Gewinne fordern die Temporärunternehmen bei der Erfüllung neuer gesetzlicher Vorgaben oder der Finanzierung kostspieliger Digitalisierungsprojekte. Unternehmerisch Erfolg zu haben, ist damit trotz des guten Geschäftsgangs in der Branche nicht einfacher geworden.

## Eckdaten der Personaldienstleistung 2017 (Schätzung)

Temporärarbeitende pro Jahr	<b>340 000</b>
Vollzeitäquivalente	<b>87 000</b>
Anteil an der Beschäftigung	<b>2,3%</b>
Geleistete Einsatzstunden	<b>175 Mio.</b>
Lohnsumme der Temporärarbeitenden in CHF	<b>5,8 Mia.</b>
Umsatz der Temporärbranche in CHF	<b>8,1 Mia.</b>
Feststellenvermittlungen durch private Vermittler	<b>90 000</b>
Umsatz aus Feststellenvermittlungen in CHF	<b>650 Mio.</b>

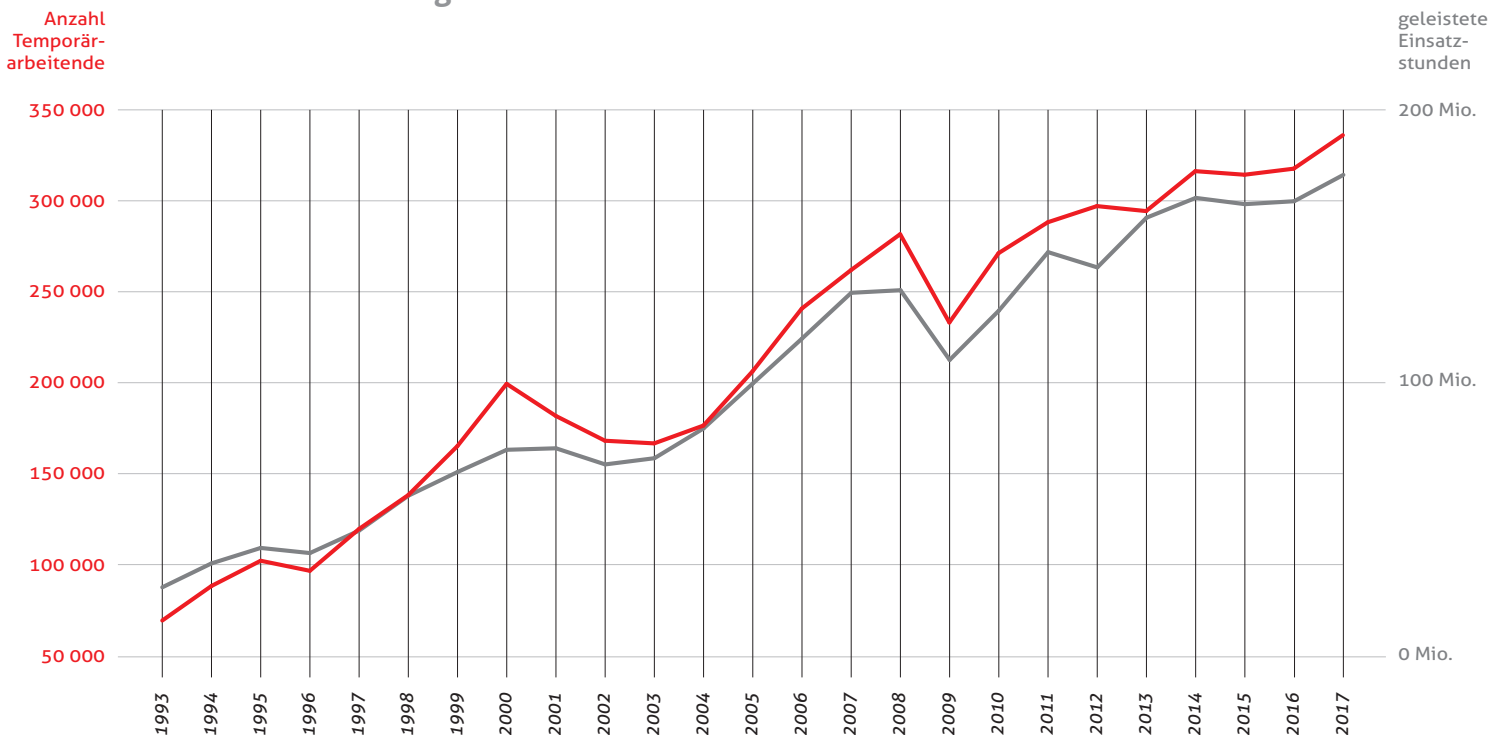
Quelle: SSUV, SECO, BFS

Anmerkungen: Die Daten wurden auf der Basis des Swiss Staffingindex geschätzt.

Mit Blick auf die Gesamtwirtschaft war 2017 ein Jahr des Wartens – auf den prognostizierten und lang ersehnten Aufschwung. Grundsätzlich standen die Zeichen nach dem Frankenschock 2015 erstmals wieder auf Wachstum. Um die Eurokrise und den Brexit war es trotz zahlreicher ungelöster Herausforderungen ruhig geworden. Laut wurde es um den neuen US-Präsidenten Donald Trump, den nordkoreanischen Diktator Kim Jong-Un sowie um die vielen populistischen Strömungen, die auf der ganzen Welt an die Macht drängen. Doch glücklicherweise konnten die reisserischen Vorstösse aus den Reihen der Populisten der guten Stimmung nichts anhaben. In der Schweiz liess das Wirtschaftswachstum jedoch auf sich warten. Die Wachstumsraten entwickelten sich verhalten und insbesondere das zweite Quartal fiel überraschend schlecht aus.

Wer auf das Jahr 2017 zurückblickt, weiss für das Jubiläumsjahr 2018: Gute Prognosen machen noch kein Wachstum. Dies gilt für die Wirtschaft insgesamt und für die Temporärbranche im Speziellen. Die Umsetzung der Stellendmeldungspflicht hat für die Branche unabsehbare Folgen. Von einem erhöhten Aufwand wegen überbordender Bürokratie bei den Einsatzbetrieben bis hin zu einer Abnahme aufgrund eingeschränkter Rekrutierungsmöglichkeiten ist alles vorstellbar. Auch politische und gewerkschaftliche Einschränkungsmaßnahmen könnten die Branche empfindlich treffen und den Integrationsmotor Temporärarbeit gefährden. Um den Wirtschaftsstandort Schweiz langfristig zu sichern, sollte auf starre und willkürliche Regulierungen verzichtet werden. Lohnenswert hingegen ist es, sich für eine umsichtige und branchenfreundliche Gestaltung der Temporärbranche mithilfe des GAV Personalverleih zu engagieren.

## Die jährliche Entwicklung der Temporärarbeitenden und der von ihnen geleisteten Einsatzstunden



Quelle: SECO, Berechnungen von swissstaffing. Anmerkung: Die Zahlen für 2017 basieren auf einer Schätzung von swissstaffing unter Verwendung des Swiss Staffingindex. Das SECO publiziert die Zahlen für das vorangegangene Jahr in der Regel erst im Juni des Folgejahres.

## **Nicht Temporärunternehmen, sondern Personaldienstleister**

In den letzten zwei Dekaden hat die Temporärbranche einen enormen Wandel durchlaufen. Vermittelten Temporärunternehmen früher vorwiegend gering qualifizierte Mitarbeitende, führten der Fachkräftemangel sowie ein steigendes wirtschaftliches und gesellschaftliches Flexibilitätsbedürfnis zu einer zunehmenden Qualifizierung der Branche. Heute sind 67 Prozent der Temporärarbeitenden als Fachkräfte in den Einsatzbetrieben tätig.

Mit den neuen Berufsgruppen änderte sich auch die Dienstleistungspalette der Temporärunternehmen. Als Anbieter von umfangreichen HR-Services sind sie heute ganzheitlich denkende und handelnde Personaldienstleister. Dies belegt auch eine Umfrage unter den swissstaffing-Mitgliedern. Zwar bieten die Mitglieder noch immer die Kerndienstleistungen Temporärarbeit (98 Prozent der Mitglieder) und Feststellenvermittlung (88 Prozent) an. Allerdings haben sich aus diesen Kerndienstleistungen zwei neue Mischformen auf dem Markt etabliert: Mit Try & Hire (83 Prozent) können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer drei Monate in einer Temporärbeschäftigung kennenlernen, bevor es zu einer Festanstellung kommt. Beim Payrolling (82 Prozent) lagern Einsatzbetriebe HR-Dienstleistungen für einen Teil oder die gesamte Belegschaft an das Temporärunternehmen als externen Dienstleister aus.

Die Temporärbranche entwickelt sich laufend weiter. Anspruchsvolle HR-Dienstleistungen wie Headhunting, die umfassende Begleitung entlassener Arbeitskräfte bei der Stellensuche (Outplacement) sowie die Unterstützung der Einsatzbetriebe bei der Rekrutierung über RPO<sup>1</sup> und MSP<sup>2</sup> werden neu aus einer Hand bereitgestellt. Doch auch Gig-Economy und Crowd Sourcing werfen ihre Schatten voraus: 16 Prozent der swissstaffing-Mitglieder betreiben eine eigene Online-Plattform für die kurzfristige Vermittlung von Arbeitskräften.

---

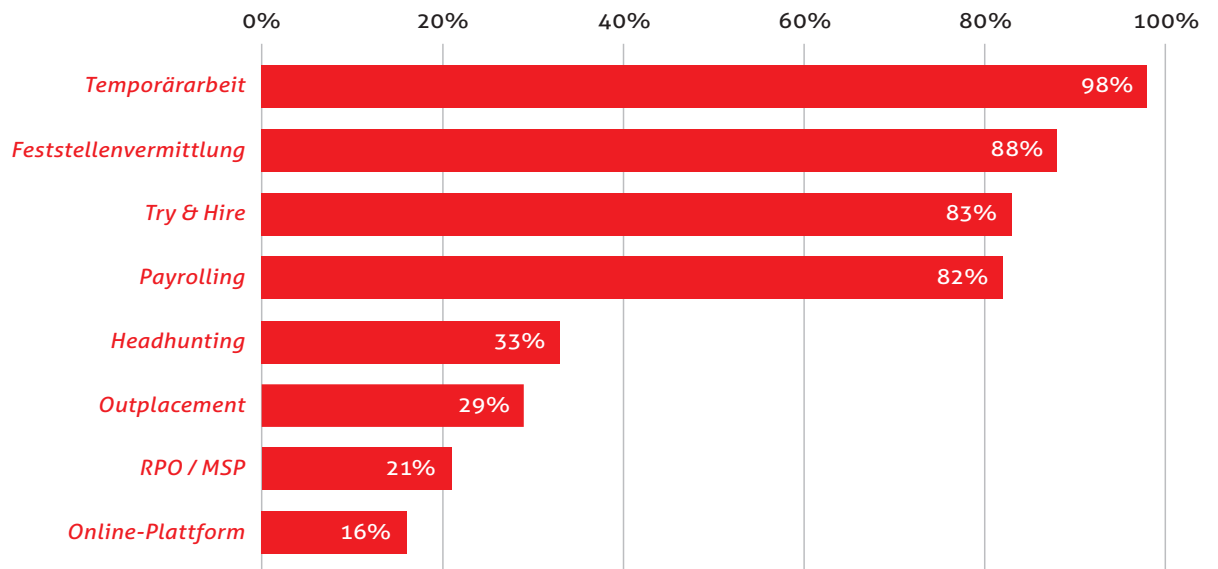
<sup>1</sup> Die Abkürzung steht für den englischen Begriff Recruitment Process Outsourcing. Dabei werden Teile des Rekrutierungsprozesses wie das Sichten von Dossiers an den Personaldienstleister ausgelagert.

<sup>2</sup> Die Abkürzung steht für den englischen Begriff Managed Service Provider. Dabei übernimmt das Temporärunternehmen alle HR-Aufgaben rund um die flexiblen Arbeitskräfte in einem Unternehmen einschliesslich der Rekrutierung von (anderen) Temporärunternehmen.

---

## Mitgliedsunternehmen von swisstaffing mit ihrem Dienstleistungsangebot

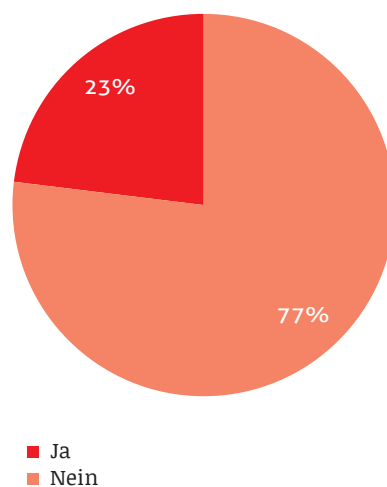
Anzahl Beobachtungen: 129 (Doppelnennungen möglich)  
Quelle: swisstaffing, gfs-Zürich



---

## Mitgliedsunternehmen von swisstaffing mit Zulieferfunktion zu einem RPO / MSP

Anzahl Beobachtungen: 129  
Quelle: swisstaffing, gfs-Zürich



---

# Engagement in Verbänden

---

swissstaffing pflegt den regelmässigen Austausch mit anderen Verbänden – national und international. Dieses Netzwerk ist wichtig, um politisch mehr Gewicht zu erhalten und gemeinsame Ziele zu erreichen. Dass dies gelingt, zeigt die Umsetzung der MEI. Hier hat sich swissstaffing gemeinsam mit seinem Netzwerk mit Nachdruck – und mit Erfolg – für eine branchenverträgliche Lösung eingesetzt.

---

## Die wichtigsten Partner von swissstaffing

---

### Dachverband international:

- **World Employment Confederation**  
Mitglied

A large, red, rounded shape containing the word "swissstaffing" in white, lowercase letters. The shape is positioned in the center of the page, overlapping the lists of partners on both sides.

swissstaffing

---

### Dachverbände national:

- **Economie Suisse**  
Mitglied
- **Schweizerischer Arbeitgeberverband**  
Mitglied
- **Schweizerischer Gewerbeverband**  
Mitglied

---

### Branchenverbände:

- **ASPS Association Spitex privée Suisse**
- **Centre Patronal**
- **Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**  
Mitglied
- **GastroSuisse**
- **hotelleriesuisse**
- **Schweizerischer Baumeisterverband**  
Mitglied
- **Swissmem**



2017 verlief auf dem politischen Parkett unruhig – sowohl bei nationalen wie auch bei kantonalen Geschäften. Ein Brennpunkt war die parlamentarische Debatte rund um die MEI-Umsetzung mit ihren Verordnungen. swissstaffing hat sich auf verschiedenen Ebenen für eine wirtschaftsverträgliche Lösung eingesetzt. Kurz vor Jahresende standen die künftigen Parameter fest, so dass swissstaffing seine Mitglieder informieren konnte. Der Verband gab auch Empfehlungen ab, wie sich Personaldienstleister auf die neuen Gegebenheiten vorbereiten können. swissstaffing hat im politischen Prozess effiziente Massnahmen mithilfe digitaler Systeme vorgeschlagen. Im Dialog mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und Parlamentariern betonte swissstaffing die Bereitschaft der Personaldienstleister, die RAV zu unterstützen.

Zwei weitere politische Geschäfte, zu denen sich swissstaffing öffentlich vernehmen liess, waren die Abstimmungen zur Unternehmenssteuerreform USR III sowie zur Reform AV2020. swissstaffing bedauert das Nein zur USR III. Ob es die Komplexität der Vorlage war, die das Stimmvolk zu einem Nein bewegte? Offenbar hat das Eidgenössische Finanzdepartement EFD bereits Eckwerte einer neuen Vorlage USR-IV ausgearbeitet. Auch die Reform AV2020 wurde abgelehnt, ein ebenso komplexes Konstrukt. Eine Annahme hätte erhebliche Auswirkungen auf die Temporärbranche gehabt. Für swissstaffing bedeutet dies, den weiteren politischen Verlauf genau zu beobachten.

In mehreren Kantonen wehrte sich swissstaffing gegen Versuche, die Temporärarbeit einzuschränken oder zu diskreditieren. Der Kanton Genf hatte die Absicht, bei öffentlichen Bauaufträgen eine Quote für Temporärarbeitende einzuführen. Gegen diesen Erlass reichte swissstaffing Rekurs ein, denn er verletzt die Wirtschaftsfreiheit der Branche. Auch im Tessin sind ähnliche Bestrebungen im Gange – hier wird swissstaffing ebenfalls Beschwerde einreichen, sollte es einen entsprechenden Erlass geben. Um der generell schlechten Stimmung gegen die Temporärarbeit im Tessin entgegenzuwirken und um die Kontakte zu lokalen Entscheidungsträgern zu pflegen, hat swissstaffing eine Tessiner PR-Agentur engagiert. Zudem fanden im Tessin verschiedene Treffen statt, u.a. mit dem Regierungsrat des Finanz- und Wirtschaftsdepartements und dem Kantonalen Amt für Wirtschaft. Mit dabei waren auch Vertreter der Paritätischen Kommission (PK), der LIA und LEPICOSC sowie der PK des Bauhauptgewerbes und Branchenvertreter der PK des GAV Personalverleih.

swissstaffing ist überzeugt: Temporärarbeit verhindert Schwarzarbeit, Lohn-dumping und prekäre Arbeitsverhältnisse. Denn Temporärarbeit ermöglicht die Verbindung von Flexibilität, sozialer Sicherheit und Regulierung – auch mithilfe des GAV Personalverleih. Die Branche leistet einen wertvollen Beitrag, um Schweizer Recht und Gesetz auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen.

swissstaffing sieht es als Ziel und wichtige Aufgabe, die Mitglieder über die sich laufend ändernde politische Situation und deren Auswirkungen auf die Temporärarbeit stets auf dem neuesten Stand zu halten.

# Hier bloggt der Vorstand

Der swisstaffing-Vorstand bloggt jeden Monat auf [blog.swisstaffing.ch](http://blog.swisstaffing.ch) und [blog.hrtdoay.ch](http://blog.hrtdoay.ch). Hier finden Sie die Übersicht aller Blogbeiträge 2017.

## Personalmanagement im Wandel



**Nicole Burth Tschudi**  
Adecco Human Resources AG

**Januar und Februar**

«Die Aufgaben des Personalmanagements haben sich in den vergangenen Jahren enorm verändert. Während sich das HR früher vor allem administrativen Tätigkeiten und der Rekrutierung widmete, nimmt es heute eine wesentlich strategischere und umfassendere Rolle im Unternehmen ein.»

## Seniorenbetreuer in Ausbildung



**Paul Fritz**  
Home Instead (Schweiz) AG

**März**

«Die Seniorenbetreuung ist ein Job mit Zukunft. Themen wie die demografische Entwicklung oder Alzheimer sind omnipräsent und wichtige gesellschaftliche Themen. Es ist Fakt, dass wir immer älter werden und mit zunehmendem Alter auf Unterstützung angewiesen sind.»

## Nachfolgeplanung für Babyboomer



**Susanne Kuntner**  
mein job zürich gmbh

**April**

«Nun stehen selbständige Babyboomer vor der vielleicht grössten Herausforderung ihres Lebens: In den kommenden Jahren werden sie ihre Unternehmen an eine Generation weitergeben, die radikal anders tickt und Unternehmertum aus einem neuen Blickwinkel betrachtet. Eine Generation, die nicht nur nach der Profitabilität fragt, sondern neue Massstäbe setzt.»

## Cultural Fit



**Kerstin Wenger**  
Walmonag

**Mai**

«Ein wesentlicher Fakt für eine erfolgreiche und harmonische Zusammenarbeit ist eben nicht nur die berufsspezifische Fachbildung, sondern auch die menschliche Kompetenz. Diese passt idealerweise zur gelebten Unternehmenskultur. Hier sprechen wir von der Wirksamkeit des Cultural Fit.»

## Probezeit & Co.: Ein alter Zopf



**Michael Agoras**  
Coople (Schweiz) AG

**Juni**

«Das ist wie bei einem Winzer: Statt die besten Trauben zu selektionieren, um die Qualität des Weins zu steigern, nimmt er beinahe alle, weil er das Volumen braucht. Das gleiche Problem haben wir im Recruiting und in der Personaldienstleistung. Die Hausaufgaben werden häufig viel zu oberflächlich gemacht. Entweder ist das Unternehmen extrem kritisch, was zwar gut ist, aber meistens werden Talente so nicht berücksichtigt.»

## Wir schaffen Mehrwert



**Adrian Diethelm**  
Express  
Personal AG

**Juli und August**

«Keine Firma hat heute ein halbes Jahr Zeit für die Rekrutierung von Mitarbeitenden. Die Firmen kontaktieren uns in der Regel immer erst, wenn es bereits brennt. Dafür sind wir da. Wir decken als Personal-dienstleister ein echtes Bedürfnis ab und schaffen einen Mehrwert für beide Seiten: Unternehmen und Stellensuchende.»

## Der GAVP ist ein Hauptgewinn



**Charles Bélaz**  
Charles Bélaz AG

**September**

«Auf politischer Ebene erhielten wir eine erhöhte Aufmerksamkeit, indem man uns stärker involvierte. In der Branche sorgte der GAVP allgemein für mehr Ordnung. Heute ist der GAVP von den Kunden genauso akzeptiert wie von den Mitgliedern der Branche.»

## Der grösste Benefit: Flexibilität



**Marcel Keller**  
Kelly Services  
(Schweiz) AG

**Oktober**

«Flexibilität am Arbeitsplatz ist für viele Talente der grösste Vorteil überhaupt: Zu entscheiden, wie lange wir arbeiten, wie häufig und in welchem Projekt wir uns engagieren. Temporärarbeit ist kein Trend mehr, sondern fester Bestandteil unserer Gesellschaft und somit auch unserer Volkswirtschaft.»

## Ein hoch-effizienter Warenkorb



**Andreas Eichenberger**  
Induserv Industrial  
Services Ltd

**November**

«Die Digitalisierung spielt eine wesentliche Rolle. Ohne sie wären die Marktbedürfnisse in Bezug auf Schnelligkeit und Flexibilität nicht in gewünschtem Masse zu befriedigen. Vertikale Jobplattformen, elektronische Matching-Tools und die gezielte Direktansprache – etwa über personalisierte Apps – sind nur einige der Beispiele, die unseren heutigen Alltag im Vermittlungs-, Verleih- und Rekrutierungsprozess mitprägen.»

## Mehr ins Onboarding investieren



**Leif Agnéus**  
Manpower  
(Schweiz) AG

**Dezember**

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

# Personal Swiss / Salon RH

swissstaffing unterstützte 2017 als offizieller Partner die Personal Swiss und den Salon RH. Die Mitglieder konnten kostenlose Tickets für die Messen beziehen und swissstaffing organisierte sowohl in Zürich als auch in Genf eine hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion.

**Personal Swiss, Zürich, 4. April 2017**

## «Der Recruiter – ein bedrohtes Berufsbild? Eine Diskussion mit Experten der Recruiting-Branche»

Gianni Raffi, Global Talent Acquisition Manager, Sonova  
Viktor Calabrò, Chairman of the Board, Coople, ehem. Staff Finder  
Stephan Zirngibl, Leiter Personal, Induserv-Gruppe  
Moderiert von Julia Bryner, Leiterin Marketing & Events, swissstaffing



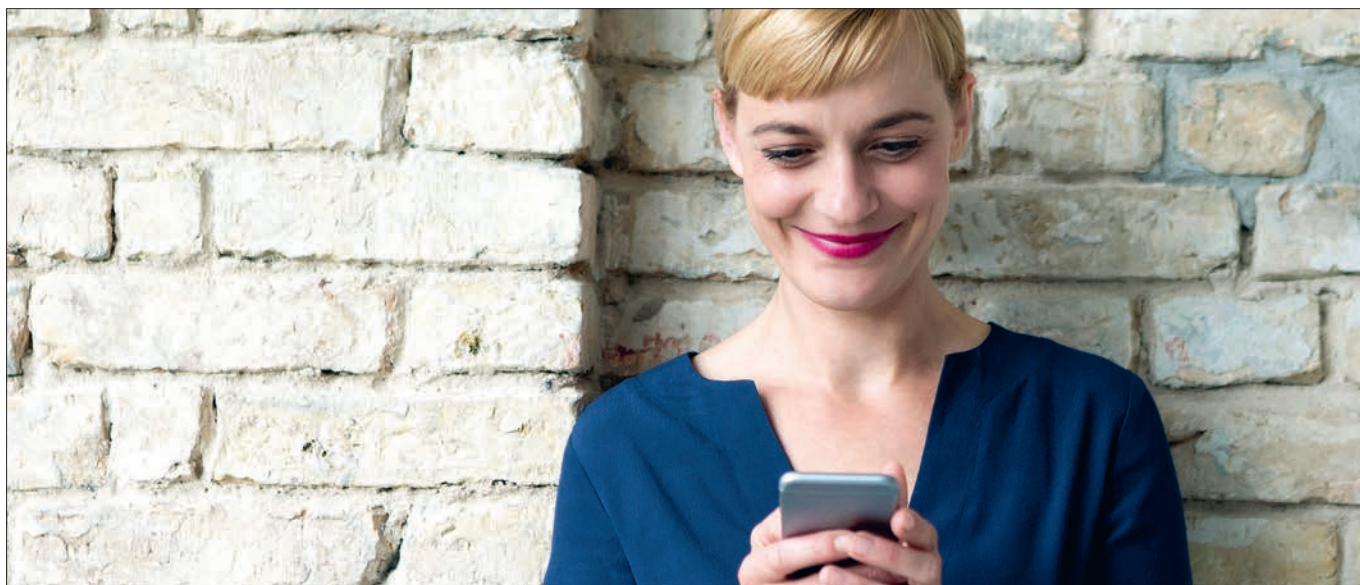
**Salon RH, Genf, 4. Oktober 2017**

## «Recruiting 3.0 & Tendenzen und Regeln in der internationalen Rekrutierung»

Leif Agnéus, CEO, Manpower (Schweiz) AG  
Gérald Brandt, Director Human Resources, Kelly Services (Schweiz) AG  
Robin Gordon, CEO, Interiman Group Holding SA  
Serge Shine, Global Practice Leader, The Adecco Group  
Moderiert von Irène Righetti, Leiterin Interne Dienste, swissstaffing

Die Projektarbeiten zum Jubiläumsjahr 2018 starteten für das Kommunikationsteam bereits im Frühling 2017. Die Konkretisierung der Ideen und Massnahmen entwickelten sich im Jahresverlauf zu einer ausgewachsenen Kampagne. swisstaffing sah die Chance, das Jubiläumsjahr vielfältig zu nutzen: um Danke zu sagen, aber insbesondere auch, um die Chancen der Temporärarbeit und die Personaldienstleister mit ihren vielseitigen Angeboten positiv in Szene zu setzen. Das hat swisstaffing dazu bewogen, der Branche eine Imagekampagne zu schenken. Und darauf dürfen sich alle freuen:

- **Eine neue mehrsprachige Webseite die-temporaerarbeit.ch** mit Beiträgen über die Temporärbranche, ihre Herkunft und die Zukunft der Arbeit ganz generell;
- **die Imagebroschüre «Die Temporärarbeit»** in vier Sprachen;



**Die Temporärarbeit. Finden und gefunden werden.**  
Am einfachsten und schnellsten via Personaldienstleister:  
Sie kennen viele Firmen, können auf ein breites Stellenangebot zurückgreifen und sind engagierte Vermittler.

die-temporaerarbeit.ch

**Die Temporärarbeit** powered by  **swisstaffing**  
50 Jahre Verband der Personaldienstleister der Schweiz

- **eine Medienkampagne** in Print, ÖV, Online und Social Media;
- und als Höhepunkt einen glanzvollen **Anlass zum 50-Jahre-Jubiläum** des Verbandes.



**«swissstaffing ist für uns ein starker Partner, der die Interessen unserer Branche fördert.»**

Robin Gordon,  
CEO Interiman Group Holding SA

---

## Impressum

### Herausgeber

©2017 swissstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40

info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

### Produktionsleitung & Redaktion

Julia Bryner, Leiterin Marketing & Events

### Mitarbeit:

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin

Arie Joehro, Leiter Rechtsdienst

Marius Osterfeld, Ökonom

Claudio Trenna, Leiter temptraining

Irène Righetti, Leiterin Interne Dienste

Blandina Werren, Leiterin Kommunikation

### Lektorat

RED'GOLD KOMMUNIKATION, Nicole Hunziker-Felber, redgold.ch

### Übersetzung

Französisch: la texterie, Odile Nerfin, texterie.com

Englisch: Graham Broadribb Translations

### Gestaltung

feinform grafik, Andrea Erna Chanteiro Gmünder, feinform.ch

### Druck

Typotron AG, typotron.ch

### Nachweise für Bilder

Fotos GV 2017:

Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Der Jahresbericht 2017 ist abrufbar auf  
[swissstaffing.ch](http://swissstaffing.ch)



**[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)**

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf