

Schlüsselerkenntnisse aus der Studie «Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmarktfähigkeit in der Temporärarbeit»

Über die Studie:

- **Ziel der Studie:** Temporärarbeit geht oft mit unsicheren Beschäftigungsaussichten einher und dem Stempel von unattraktiven Arbeitsbedingungen, dennoch nimmt die Zahl der temporären Angestellten zu. Mit dem Ziel die Arbeitszufriedenheit zu steigern und der Beschäftigungsunsicherheit entgegenzuwirken, erforschte die Studie Massnahmen, mittels welchen die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmarktfähigkeit der temporären Angestellten wirksam erhöht werden kann.
- **Forschungsteam:** Center für Human Resource Management der Universität Luzern: Dr. Manuela Morf, Dr. Anna Sender & Prof. Dr. Bruno Staffelbach
- **Finanzierung:** Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (Projektnummer 100018_163173)
- **Weitere Informationen:** <https://www.unilu.ch/cehrm>
- **Methode:** Vier qualitative und quantitative aufeinander aufbauende Umfragestudien mit experimentellem Ansatz

Interviews	Umfrage	Experimente	
Experteninterviews mit temporären Angestellten, Personalvermittlern und Einsatzbetrieben (N = 10).	Online Befragung von temporären Angestellten (N = 263) zu Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmarktfähigkeit und Unterstützung.	Mitentwicklung und Testen von Kommunikationsmassnahmen zur Förderung von Proaktivität (N = 155).	Studie unter HR Verantwortlichen zur Beurteilung von CVs von Kandidaten/innen in Temporärarbeit vs. in Festanstellung.

Schlüsselerkenntnisse für temporäre Angestellte:

- **Proaktivität lohnt sich:** Wer aktiv fragt und Hilfe beim Personaldienstleister und Ansprechpersonen im Einsatz sucht, der erfährt auch gezieltere Unterstützung. Proaktivität fördert so die Arbeitszufriedenheit und die schnellere Eingliederung beim Einsatz und reduziert Stress.



- **Kompetenz und Commitment im CV hervorheben:** Wer temporäre Arbeit im CV explizit als solche ausweist, wird von HR Verantwortlichen als weniger loyal und kompetent wahrgenommen. Heben Sie daher Ihre Kompetenzen und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verstärkt positiv hervor bei Bewerbungen (z.B. im Motivations schreiben).
- **Training und Weiterbildung als Zugewinn von Fähigkeiten hervorheben:** Wer ein Training oder eine Weiterbildung während der Zeit einer temporären Anstellung absolviert hat, soll diese als Zugewinn von Kompetenzen und Fähigkeiten hervorheben. Bewerber/innen erhielten von HR Verantwortlichen nämlich nur eine höhere Lohnempfehlung, sofern Weiterbildung im Rahmen einer Festanstellung absolviert wurden. Der mögliche Grund: Überlässt man die Interpretation des Trainingszwecks HR Verantwortlichen, verstehen sie ein Training bei Kandidaten/innen in temporärer Anstellung allenfalls eher als Aufholbedarf.

Schlüsselerkenntnisse für Personalvermittler:

- **Proaktivität fördern nützt allen:** Temporären Angestellten Anstösse zu geben, proaktiv Informationen, Feedback und Unterstützung zu suchen lohnt sich. Durch proaktive Anfragen kann den temporären Angestellten gezielter geholfen werden, was zu mehr Zufriedenheit mit und Loyalität gegenüber Personalvermittlern führt.
- **Unterstützung sorgt für Loyalität:** Beratung und Wertschätzung seitens Personalvermittler belohnen temporäre Angestellte mit höherer Loyalität. Darunter fallen auch kleine Signale der Wertschätzung, wie z.B. viel Erfolg vor einem Einsatz per SMS zu wünschen.



- **Problemlösequalität ist das A&O:** Für die Loyalität von temporären Angestellten ist weniger entscheidend, ob bei Einsätzen Probleme auftreten, sondern vielmehr ob diese zufriedenstellend gelöst werden. Wichtig: Temporäre Angestellte, die eine zufriedenstellende Problemlösung erfahren haben, berichten sogar von höherer Loyalität als temporäre Angestellte, bei denen alles rund lief („Service Recovery Paradox“).

Schlüsselerkenntnisse für HR Verantwortliche:

- **Unterschiedliche Beurteilung vor allem in Kompetenz und Loyalität sichtbar:** Kandidaten/innen, die sich von einer temporären Anstellung auf eine Stelle bewerben, werden von HR Verantwortlichen als weniger loyal und kompetent beurteilt, als Kandidaten/innen die sich aus einer Festanstellung heraus bewerben.



- **Erfahrene HR Verantwortliche machen weniger Unterschiede:** Zwar beurteilen HR Verantwortliche Kandidaten/innen, die sich von einer temporären Anstellung auf eine Stelle bewerben, als weniger loyal als Kandidaten/innen die sich aus einer Festanstellung heraus bewerben, diese unterschiedliche Wahrnehmung fällt allerdings bei erfahreneren HR Verantwortlichen geringer aus.