

Flexworker, Personaldienstleister und Plattformen: Das magische Dreieck.

Die Welt der Arbeit befindet sich im Umbruch. Infolge des kulturellen Wandels, der wirtschaftlichen Entwicklung und neuer Technologien steigt die Zahl der Menschen, die ihre berufliche Zukunft in die eigene Hand nehmen wollen.

Text: Myra Fischer-Rosinger

Wer sind die Flexworker?

Es gibt Menschen, die sich durch die fixen Strukturen einer traditionellen Anstellung eingeengt fühlen. Sie wünschen sich freiere Settings, um sich zu entfalten, Verschiedenes auszuprobieren, Neues zu entdecken und ihren Beruf sowie weitere Verpflichtungen und Leidenschaften zu kombinieren. Ich nenne diese Menschen Flexworker.

Bekannt dafür, eine solche Lebenseinstellung zu haben, sind die Millennials. Ich behaupte aber, dass es Flexworker in allen Generationen gibt – beispielsweise auch ältere Erwerbstätige, die nach einer Karriere im Unternehmen selbstbestimmter arbeiten wollen. Oder Eltern, die ihre Berufs- und Familienarbeit kombinieren wollen.

«Menschen, die bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, erhalten die Möglichkeit, am Wirtschaftsgeschehen teilzunehmen.»

Myra Fischer-Rosinger

Ein Teil dieser Menschen befindet sich bereits auf dem Arbeitsmarkt, aber nicht unbedingt mit den gewünschten Freiheits- und Selbstbestimmungsgraden. Ein Teil hat sich eine Erwerbstätigkeit als Flexworker konstruiert. Und ein dritter Teil partizipiert noch nicht (oder noch nicht im



Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von swissstaffing

gewünschten Pensum) am Arbeitsmarkt, da die fixen Strukturen der traditionellen Anstellung sie daran hindern. Diesen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen und Möglichkeiten zur Flexarbeit zu verschaffen, dient allen:

Menschen, die bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, erhalten die Möglichkeit, am Wirtschaftsgeschehen teilzunehmen, und werden zudem zu Steuerzahlern und Beitragsleistern für unsere Sozialwerke. Andere können mit mehr Zufriedenheit und Freiheit ihre Talente verwirklichen. Die Wirtschaft erhält Zugang zu einem breiteren Talentpool und neuen Flexibilitätslösungen für ihre Personalstrategien. Damit werden Unternehmen gestärkt, die so weitere Jobs schaffen. Insgesamt ein volkswirtschaftlicher Gewinn.

So organisieren sich Flexworker

Doch wo findet man die Menschen, die in flexiblen Settings zu arbeiten wünschen? Meist bieten sie ihre Kompetenzen und Arbeitsleistung auf verschiedenen Kanälen des World Wide Web an: über eine eigene Webseite, Social Media und geschicktes SEO-Marketing, über Gig-Work-Plattformen oder sonstige virtuelle Netzwerke.

Verschiedentlich entwickeln Personaldienstleister oder gänzlich neue Unternehmen meist themenspezifische Plattformen, um das Angebot der Flexworker einem breiten, interessierten Publikum bekannt zu machen. Ein Flexworker profitiert dabei von einer Breitenwirkung und Bekanntheit der Plattform, wie er sie selbst nicht aufbauen könnte. Es findet eine Art Arbeitsteilung statt: Flexworker punkten mit ihrem Know-how, die Plattform übernimmt eine Marketingfunktion.

Handelt es sich um eine Plattform, die ihr Geschäft in Form der Personaldienstleistung beziehungsweise des Personalverleihs erbringt, übernimmt die Plattform nebst Marketingfunktionen auch die soziale Absicherung des Flexworkers.

Hier bloggt der Vorstand ...

Mein erstes Jahr als Präsident



Leif Agnéus, General Manager Manpower (Schweiz) AG

Was macht mich stolz?

Wenn ich sehe, mit welchem Elan das Team der Geschäftsstelle den täglichen Erwartungen aller Akteure gerecht wird. Dabei ist es nicht immer einfach, alles unter einen Hut zu bringen – ob es sich nun um komplexe Rechtsfragen handelt, die Betreuung der Pensions- und Ausgleichskasse oder brancheninterne Weiterbildungsangebote. Erfreut nehme ich wahr, dass unsere aktive Interessensvertretung der Branche, insbesondere bei politischen und wirtschaftlichen Gremien, Früchte trägt. Und stolz macht mich ebenso, dass wir mit dem GAV Personalverleih Rahmenbedingungen geschaffen haben, die ein Gleichgewicht zwischen der Flexibilisierung der Arbeit und sozialer Sicherheit ermöglichen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Gleichzeitig stecken wir mit dem Vorstand viel Energie und Herzblut in die Innovationen von morgen.

Wie hat sich die Branche entwickelt?

Personaldienstleister haben viel in neue Technologien investiert, Prozesse automatisiert und vereinfacht. Diese Investitionen erlauben es, schneller, effizienter und gezielter die richtigen Kompetenzen zur richtigen Zeit zu rekrutieren, zu evaluieren und einzusetzen. Zudem vereinfachen sie administrative Aufwendungen für alle Involvierten. Für eine hohe Wettbewerbsfähigkeit ist die Schweizer Wirtschaft darauf angewiesen, dass unsere Branche schnell, effizient und gezielt deren Bedürfnisse abdecken kann.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch



Wer beispielsweise flexibel über Coople oder Adia arbeitet, ist automatisch bei den Sozialversicherungen angemeldet, arbeitsrechtlich geschützt und profitiert sogar vom Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih. Bei anderen Plattformen ist dies nicht der Fall. Dort muss ein Flexworker seine soziale Absicherung und seine Weiterbildung selbstständig organisieren.

Ein Zukunftsszenario für Personaldienstleister und Plattformen

Wer als Flexworker unterwegs ist, hat mehr Freiheiten, damit verbunden aber auch mehr Risiken zu tragen. Plattformen könnten somit eine Absicherungsrolle einnehmen. Darüber hinaus wäre es denkbar, dass Gig-Work-Plattformen eine weitere Aufgabe des traditionellen Personaldienstleisters wahrnehmen, nämlich das Coaching.

Wer über einen Personaldienstleister arbeitet, wird von einem Personalberater betreut, der sich am Arbeitsmarkt bestens auskennt. Er weiss, wo welche Jobs offen sind, wo neue Jobs entstehen, welche Kompetenzen heute gesucht sind und künftig gefragt sein könnten, welche Weiterbildung zum nächsten Karriereschritt führen kann. Mit diesem Wissen unterstützt der Personalberater seine Kandidaten auf ihrem Berufsweg.

Gerade für Flexworker kann es spannend und nützlich sein, von einem Job-Coach begleitet zu werden. Denn Flexworker wechseln ihre Jobs häufiger und gehen neue Wege. Um die eigene

«Wer als Flexworker unterwegs ist, hat mehr Freiheiten, damit verbunden aber auch mehr Risiken zu tragen.»

Job-Entwicklung sauber aufzugleisen, ist der Rat eines Arbeitsmarktexperten umso wichtiger.

In einer Welt der Big Data ist es sogar vorstellbar, dass ein Job-Coaching digital angeboten wird. Die berufsbezogenen sozialen Netzwerke und Plattformen sammeln heute schon riesige Mengen an Arbeitsmarktdaten, die sie individuell für Flexworker aufbereiten könnten.

Vielleicht bleibt das Coaching aber auch eine Tätigkeit, bei der die Empathie eine zentrale Rolle spielt und der Mensch gegenüber der Big-Data-Maschine im Vorteil ist. Ob der Job-Coach künftig in digitaler oder menschlicher Form seine Dienste anbietet, bleibt dahingestellt. Auf jeden Fall ist es eine Dienstleistung, die für Flexworker interessant sein kann. ■

Über swisstaffing

swisstaffing, der Verband der Personaldienstleister, untersucht in einem Forschungsprojekt mit der Universität Luzern die Flexworker und möchte herausfinden, was sie zu dieser Arbeitsform bewegt, welchen Herausforderungen sie dabei begegnen und was sie sich für ihre Entfaltung wünschen. Erste Ergebnisse dürfen im Herbst 2019 erwartet werden.