

BEI BEDARF: FLEXWORKER



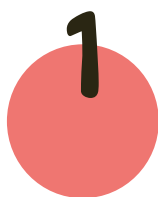
Florian Senn
Head of Recruiting
SV Group

OB GESUNDHEITSWESEN, GASTRONOMIE ODER HANDWERKSBETRIEB: SIE ALLE HABEN AB UND ZU BEDARF AN FLEXWORKERN. UNTERNEHMEN ÜBER DAS RECRUITING UND DIE VORTEILE DIESER ZUSAMMENARBEIT.

Text & Interviews: Christine Bachmann

«Jeder vierte Erwerbstätige oder rund 1,3 Millionen Menschen in der Schweiz arbeiten als Flexworker in einem Arbeitsarrangement, das sich ausserhalb der klassischen, unbefristeten Vollzeit-Festanstellung in einem einzigen Unternehmen bewegt», konstatiert das neuste White Paper von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz. Flexible Arbeit ist längst in unserer Gesellschaft angekommen – und wird weiter zunehmen: Fast alle Branchen setzen bei kurzfristigem Personalbedarf auf Flexworker. Die Gründe reichen von der Flexibilität für teilzeitarbeitende Väter oder Mütter über die Möglichkeit, sich ungezwungen kennenzulernen, bis hin zu weniger administrativem wie auch finanziellem Aufwand.

Flexworker bleiben nicht zwingendermassen vorübergehend im Unternehmen. Einen grossen Vorteil dieser Zusammenarbeitsform sehen Unternehmen auch darin, Flexworker, die sich bewährt haben, fest anzustellen. Beispielsweise Florian Senn, Head of Recruiting bei der SV Group. Auch Ornella Sassano, HR-Leiterin des Bauunternehmens hostettler group, beauftragt Flexworker bei Abgängen oder neu geschaffenen Stellen im Unternehmen. Somit sind Flexworker für viele Unternehmen ein bewährter Recruiting-Pool, um an Fachkräfte heranzukommen. 🍌



In welchen Situationen greifen Sie auf Flexworker zurück – und wann eher nicht?

Wir beschäftigen Flexworker bei unvorhergesehenen Krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsausfällen und Events, die durch das festangestellte Personal nicht zu bewältigen sind. Zudem bei Schulprojektwochen, aber auch, wenn gebuchte Aushilfen nicht auftauchen oder kurzfristig absagen. Ist ein Einsatz weit voraus planbar, greifen wir eher nicht auf Flexworker zurück. Dann versuchen wir den Einsatz intern abzudecken.



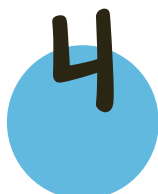
Wie finden Sie Flexworker?

Wir haben einen eigenen Aushilfepool (StaffPool). Können wir die Einsätze damit nicht abdecken, kontaktieren wir Drittanbietende wie Coople, Adia, Hotelis oder Adecco.



Was sind die Vorteile bei der Zusammenarbeit mit Flexworkern?

Für unser Unternehmen besteht der Vorteil vor allem in der Flexibilität der Flexworker. Praktisch ist auch das Try and Hire – also probieren, erst dann anstellen. Zudem können wir kurzfristige Einsätze ohne grossen administrativen Aufwand abdecken, beispielsweise mit Studierenden, die während der Semesterferien arbeiten. Flexworker erhalten nebst einem festen Einkommen einen Zusatzverdienst (60 Prozent festangestellt, 40 Prozent flexibel) und profitieren von flexiblen Einsatzzeiten sowie Teilzeitarbeit.



Wie integrieren Sie Flexworker im Betrieb?

Das ist abhängig vom jeweiligen Einsatzort. Meist gibt es am Morgen ein Briefing, danach wird dem flexibel Beschäftigten der Betrieb gezeigt. Bei der Mittagsbesprechung, bei der alle Mitarbeitenden anwesend sind, wird er oder sie dann vorgestellt. Unsere Mitarbeitenden sind mit Kurzzeit-Einsätzen vertraut. Deshalb werden Neue unkompliziert im Betrieb integriert.



Haben Sie Flexworker fest angestellt?

Ja, sehr oft. Zuverlässige Mitarbeitende, die in einem Betrieb gearbeitet und sich bewährt haben, übernehmen wir in allen Geschäftseinheiten wie der Gemeinschaftsgastronomie, der öffentlichen Gastronomie, den Hotels, aber auch in zentralen Funktionen wie dem HR. Der Vorteil? Man kennt sich bereits und hat keine falschen Erwartungen.



Urs Butti
Dipl. Malermeister
Malergeschäft Butti



Ornella Sassano
HR-Leiterin
hostettler group



Michael Jutzi
Geschäftsführer
Qualis Vita (Ost)

Im Malergeschäft greife ich auf Flexworker zurück, wenn es zu Auftragsverschiebungen kommt und wir zu einem späteren Zeitpunkt mehr Kapazitäten benötigen oder wir zu viele Aufträge angenommen haben.

Wir beschäftigen Flexworker, um im saisonalen Business, beispielsweise Reifenwechsel, oder bei Fleissarbeiten wie Datenabfüllung sogenannte «Spitzen» zu brechen. Ist ein langfristiger Bedarf erkennbar, sehen wir eher davon ab und entscheiden uns für Festanstellungen.

Als private Spitex ist es für uns unabkömmlich, gleichermassen auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Mitarbeitenden einzugehen. Die ungleichmässig anfallenden Einsatzezeiten könnten wir mit einer konventionellen Beschäftigungspolitik nicht effizient abdecken. Deshalb ist der Grossteil unserer Mitarbeitenden auf Stundenlohnbasis angestellt und arbeitet fast ausschliesslich flexibel.

Ich arbeite seit Jahren mit demselben externen Vermittler zusammen.

Wir nutzen die Plattform des Personalvermittlers Coople, wo wir unsere Einsätze selbständig publizieren. Diese Informationen erreichen alle registrierten Personen via SMS oder E-Mail. Somit kann ein Flexworker innerhalb von zwei Stunden bei uns starten.

Da Flexwork ein integrierender Bestandteil unserer Beschäftigungspolitik ist, schreiben wir unsere Stellen im Sinne eines Flex-Working aus. Bei anspruchsvolleren Profilen greifen wir zudem auf Personalberatungen zurück, mit denen wir eine mehrjährige Partnerschaft pflegen. Ausserdem empfehlen uns Mitarbeitende, die unsere flexiblen Einsatzezeiten und unser Arbeitsmodell schätzen, im privaten Umfeld weiter.

Die Vorteile sind, dass Flexworker meist nur zwei bis vier Wochen bei uns sind, es zu einer schnellen Abwicklung durch das Einsatzbüro kommt und die Mitarbeitenden meist sehr selbstständig und qualitativ gut arbeiten.

Die schnelle Verfügbarkeit der Flexworker ist ein grosser Vorteil. Zudem können Personalkosten konzentriert werden. Besteht Personalbedarf, ordern wir Personal. Ist kein Bedarf mehr vorhanden, fallen keine weiteren Kosten an, da die Flexworker nicht auf unserer Payroll stehen.

Kleine Betriebe können sich Vollzeitstellen mit starren Arbeitszeiten nur selten leisten. Obschon flexible Arbeitseinsätze Koordination und Kompromissbereitschaft erfordern, bieten sie Arbeitgebenden viele Vorteile. Etwa Kosteneffizienz, Mitarbeiterbindung, bedarfsgerechte Allokation der Arbeitskräfte, Optimierung der Auslastung. Auch Arbeitnehmende profitieren. Beispielsweise, indem die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse gezielt gesteuert wird.

Die Flexworker werden den Mitarbeitenden nach Möglichkeit am Morgen vor Arbeitsbeginn vorgestellt. Danach gehen sie mit einem oder mehreren Teammitgliedern zur Arbeitsstelle. Dort werden ihnen ihre Aufgaben zugeteilt.

Flexworker werden wie alle anderen in unseren Betrieb integriert und sind Teil des Teams. Es findet eine klassische Einarbeitung durch unsere Mitarbeitenden statt. Teilweise profitieren sie auch von unseren Mitarbeitendenbenefits.

Flexworker werden wie alle Mitarbeitenden in ein fixes Team integriert und durch dieses auch eingearbeitet.

Ja, ich hatte 2017 über längere Zeit einen Flexworker angestellt. Da ich ihn als Mitarbeitenden schätzte, fragte ich ihn, ob er nicht Teil unseres Teams werden wolle. Seit 2018 ist er bei uns festangestellt.

Es besteht immer wieder die Möglichkeit, Flexworker in unser Unternehmen fest anzustellen, sofern es natürliche Abgänge gibt oder neue Stellen geschaffen werden, Flexworker gute Arbeit leisten und ein Interesse haben, im Unternehmen zu bleiben.

Durchaus. Gerade höher qualifizierte Profile gewinnt man vermehrt über Festanstellungen. Das schliesst Flexworking jedoch nicht aus. Auch Führungskräfte in Funktionen wie Team- oder Standortleitungen wünschen sich zunehmend mehr Flexibilität und Jobsharing.