

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

Win-Win-Situation: Flexwork als bewusst gewählte Arbeitsform

Flexworker sind flexibel Beschäftigte, oft externe Mitarbeitende, die nach einer gewissen Zeit zu einem anderen Unternehmen wechseln. Welche Vor- und Nachteile diese Arbeitsform für die Menschen und die Firmen mit sich bringen, erklärt Marcel Oertig von Avenir Consulting AG und Partner beim Innosuisse Projekt «Flexible Workforce».

Interview: Marianne Rupp

Was sind Flexworker?

Das sind Mitarbeitende in flexiblen, oft befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind direkt bei einer Organisation angestellt, bei einem Personalverleih oder selbstständig. Selbstständige kümmern sich in Eigenregie um ihre Sozialversicherungen. Flexible Workforce ist die Summe aller flexibel Beschäftigten, wobei die Art der Beschäftigungsverhältnisse sehr unterschiedlich ist.

Warum gibt es Menschen, die als Flexworker arbeiten? Welche Vorteile hat diese Arbeitsform?

Einige wählen die flexible Arbeit bewusst: Sie erhalten Einblick in unterschiedliche Unternehmen, arbeiten in verschiedenen Projekten und erhöhen ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Sie erweitern ihr Fachwissen in kurzer Zeit enorm. Flexworker können auch besser Arbeit mit Familie, Hobbies oder Reisen vereinbaren. Selbstverwirklichung, Autonomie und Freiheit ist für diese Arbeitnehmenden von grosser Bedeutung. Aber Flexwork kann auch eine Zwischenlösung sein: Einige hoffen auf eine Festanstellung, andere wissen, dass sie aufgrund bestimmter Lebensumstände wie Alter oder Krankheit kaum Chancen haben, bei einer Firma direkt festangestellt zu werden.

Was sind die Herausforderungen dieser Arbeitsform?

Die Variabilität ist anspruchsvoll: In gewissen Zeiten gibt es zu viel Arbeit, in anderen fast keine. Daraus entstehen finanzielle Unsicherheiten, falls die Person selbstständig ist. Ebenso kann es aufwändig sein, sich an einer neuen Stelle die nötigen Informationen zu beschaffen und sich schnell einzuarbeiten. Für manche Flexworker ist es schwierig, ein Zugehörigkeitsgefühl zu einer Firma zu entwickeln, weil der Arbeitseinsatz manchmal nur ein paar Wochen, manchmal Monate dauern kann.

Welche Kompetenzen brauchen flexibel Beschäftigte?

Eine grosse Planungs- und Organisationskompetenz, eine gute Selbstführung und die Offenheit, sich fachlich und kulturell immer wieder in andere Unternehmen einzufügen. Zudem sind eine hohe IT-Affinität, schnelle Auffassungsgabe und örtliche Flexibilität in einer solchen Rolle wichtig.

Welchen Nutzen haben Unternehmen von Flexworkern?

Mit externen, flexiblen Mitarbeitenden können Personalressourcen schnell auf- und abgebaut werden und sorgen so für einen direkten Effizienzgewinn. So überbrücken Firmen Auftragsspitzen



Marcel Oertig, Dr. oec. HSG, ist Partner der Avenir Consulting AG, Dozent an der Universität St. Gallen und Autor von Fachbüchern und Artikeln zum strategischen HR-Management.

Foto: zVg

besser, etwa der Detailhandel in der Weihnachtszeit, ohne ihre Festangestellten zu überlasten. Auch Startups, die noch zu klein sind, um mit Festangestellten zu arbeiten, schätzen Flexworker, ebenso kleinere Firmen, die eine Stellvertretung organisieren müssen. Firmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden, kaufen sich mit hochqualifizierten Flexworkern fehlendes Wissen und Kompetenzen für eine gewisse Zeit ein.

Welche Risiken gehen Firmen mit Flexworkern ein?

Die Wissenssicherung ist eine Herausforderung, denn das Wissen soll in der Firma bleiben, wenn der Flexworker wieder geht. Auch der Datenschutz kann Risiken bergen, beispielsweise muss

geklärt sein, ob Freelancer bei der AHV angemeldet sind. Flexworker müssen eingearbeitet werden, was einen Mehraufwand für Festangestellte bedeutet. Manchmal wird auch der höhere Lohn von Flexworkern als Belastung für Firmen genannt. Löhne von Festangestellten und Flexworkern dürfen aber nicht eins zu eins verglichen werden. Es braucht die Vollkostenrechnung und diese zeigt, dass gewisse Leistungen nicht oder anders vergütet werden.

Sie haben im Rahmen eines Innosuisse Projekts die «Flexible Workforce» untersucht, was hat Sie dabei erstaunt?

Die zum Teil ungenügende Abstimmung innerhalb der Firmen. Flexworker werden oftmals von der Linie oder dem Verkauf direkt angestellt. Es fehlt der Überblick, wie viele Flexworker in der Firma sind und wo sie arbeiten. Dabei wäre eine strategische Personalplanung in den Händen der Personalabteilung gewinnbringender.

Welche weiteren Aspekte sollten im Umgang mit Flexworkern berücksichtigt werden?

Der Integrationsgrad der flexiblen Mitarbeitenden ist zentral für ihre Bindung ans Unternehmen. Dabei spielt der Prozess des Onboardings, die zügige und professionelle Einarbeitung, eine grosse Rolle. Die Flexworker müssen sozial, fachlich und prozessual eingebunden werden, damit keine 2-Klassen-Gesellschaft aus Festangestellten und Flexworkern entsteht. Auch sollten Firmen offen und transparent informieren, warum sie Flexworker einstellen und die betroffenen Teams bei der Planung miteinbeziehen. Konkurrenzdenken kann so verhindert werden. Ein ganzheitliches, integra-

tives Management der flexiblen Belegschaft führt zu einer Win-Win-Situation für alle.

Wie hoch ist der Anteil flexibel Beschäftigter heute?

Genauere Zahlen gibt es nicht, weil die unterschiedlichen Modelle – Freelancer, Temporärbeschäftigte, Selbstständige – sich schlecht abgrenzen lassen. In den Unternehmensbereichen, die wir im Rahmen des Projektes «Flexible Workforce» untersuchten, beläuft sich der Anteil der Flexworker auf rund 15 bis 20 Prozent der Gesamtbelegschaft. Der Trend für flexible Arbeitsformen nimmt zu, auch weil sich der Fachkräftemangel noch verstärken wird.

Weitere Informationen:

Das Innosuisse Projekt «Flexible Workforce» unterstützt Unternehmen dabei, ihre Flexibilisierungsmöglichkeiten zu analysieren und entwickelt Strategien und Instrumente für ein integratives Management der Flexworker, inklusive BVG-Lösungen. Das Projekt wird von der Fachhochschule Nordwestschweiz zusammen mit Avenir Consulting AG und der Sammelstiftung Vita durchgeführt und durch weitere sechs Unternehmen aus der Gesundheits-, Finanz- und Verkehrsbranche unterstützt. Projektdauer: von 2020 bis Ende 2022.



Das Kinderhaus St. Josef in Chur betreut aktuell 70 Kinder im Alter von 3 Monaten bis 7 Jahren. Unsere Kindertagesstätte umfasst 4 altersgemischte Gruppen und ist somit eine der grössten Tagesstätten auf dem Platz Chur.

Auf den 1. Dezember oder nach Vereinbarung suchen wir eine Persönlichkeit als

Geschäftsführer/Hausleitung (m/w/d) 100% oder im Job-Sharing 60%

Ihre Aufgaben

- * Gesamtverantwortung für die operative Führung der Kindertagesstätte
- * Mitarbeiterführung- und -entwicklung
- * Enge und konstruktive Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten sowie Behörden und Fachstellen
- * Konzeptionelle Aufgaben im Sinne der Qualitätssicherung- und -entwicklung sowie das Pflegen einer tragfähigen und konstruktiven Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen

Ihr Profil

- * Sie verfügen über einen höheren Abschluss im sozial-pädagogischen Bereich (FH oder HF) sowie eine Führungsweiterbildung oder sind bereit, eine Weiterbildung im Bereich Team- und Institutionsleitung zu absolvieren
- * Sie bringen erste Erfahrungen in einer Führungsposition mit (Pädagogische Leitung und/oder Gruppenleitung) oder verfügen über Führungserfahrung in einer ähnlichen Funktion
- * Sie sehen sich als eine stabile, empathische und überzeugende Persönlichkeit mit einer wertschätzenden, lösungsorientierten Grundhaltung und positiver Ausstrahlungskraft

Wir bieten

- * Eine abwechslungsreiche Führungsaufgabe mit einem hohen Mass an Gestaltungsspielraum und Entwicklungsmöglichkeiten
- * Die Anstellungsbedingungen richten sich nach dem Personalreglement des Kantons Graubünden

Fühlen Sie sich von dieser vielseitigen und anspruchsvollen Tätigkeit angesprochen? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen an:

vorstand-personal@kinderhaus-chur.ch

Für weitere Auskünfte steht Ihnen unser Vorstand (Christina Allenspach/Patricia Hermle) per E-Mail gerne zur Verfügung.

Das Arbeitspensum im Job-Sharing umfasst je 60 Stellenprozente.



Die KEYSTONE-SDA-ATS AG ist die nationale, multimediale Nachrichtenagentur mit Hauptsitz in Bern und 12 Regionalbüros in der ganzen Schweiz. Im Rahmen einer ordentlichen Nachfolgeregelung sucht das Unternehmen per Sommer 2023 den/die künftige/n

CEO

(m/w/d – 100%)

Die Keystone-SDA ist im Besitz von Schweizer Medienunternehmen sowie der APA – Austria Presse Agentur. Sie distribuiert in den Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch rund um die Uhr multimediale Informationen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur und Sport. Keystone-SDA beschäftigt 190 Mitarbeitende; Kunden sind Schweizer wie ausländische Medienunternehmen, die öffentliche Hand sowie Private, Verbände und sonstige Institutionen.

Gesucht wird eine führungserfahrene, gestandene und gewinnende Persönlichkeit, ein/e Manager/in mit langjähriger Erfahrung im Journalismus oder sehr stark ausgeprägter Affinität zur Publizistik. Er/Sie kennt den Schweizer Medienmarkt à fond, verfügt über beste Beziehungen in die Verlagshäuser und ist idealerweise vertraut mit dem Agenturgeschäft. Der/Die künftige CEO verfügt über ausgeprägtes politisches Know-how sowie relevante Kontakte in das Parlament und die Verwaltung.

Dem/Der CEO fällt im Wesentlichen die Aufgabe zu, das Unternehmen in einer sich unverändert stark transformierenden Medienlandschaft in allen Bereichen zielorientiert weiterzuentwickeln (Stichworte: Leistungsangebote, Innovationen, Digitalisierung, Kooperationsmöglichkeiten, Effizienzsteigerung, Organisationsentwicklung) und die nach wie vor zahlreichen Opportunitäten zu nutzen, die der Markt, veränderte Kundenbedürfnisse oder neue Technologien mit sich bringen.

Erwartet werden ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium, fachspezifische Weiterbildungen, umfassendes redaktionelles Wissen und Erfahrung, sehr solides betriebswirtschaftliches Verständnis, mindestens 10 Jahre Führungserfahrung (von Redaktionen) und hohe digitale Affinität, vorzugsweise Erfahrung mit der Implementierung digitaler Projekte. Erfahrung mit Transformationen und Change Management ist ein Plus. Sprachliche Voraussetzungen: sehr gutes Deutsch (Muttersprache) und gutes Französisch – oder vice versa. Weitere Sprachkenntnisse wie Italienisch sind wünschenswert, aber kein Muss.

Wenn Sie diese anspruchsvolle Tätigkeit begeistert und Sie die relevanten Anforderungen erfüllen, senden Sie Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen auf Deutsch inkl. Foto und kurzem Motivationsschreiben elektronisch an die exklusiv mit dem Mandat betraute Unternehmung zu Händen von: Sandro Rüeeggler, sandro.rueeggler@hitchman.ch, Roy C. Hitchman AG, Bellerivestrasse 3, 8008 Zürich – www.roy-hitchman.ch