

Sie unterstützen und ziehen weiter

Wer als **Flexworker** arbeitet, muss die Vor- und Nachteile dieses Arbeitsmodells kennen. Dasselbe gilt für Unternehmen, die Flexworker beschäftigen.

MARIANNE RUPP

Mein Wissen und meine Arbeitskraft kann man buchen», sagt Christian Rüedi. Der HR-Spezialist arbeitet als sogenannter Flexworker. Flexworker sind hochqualifizierte Arbeitnehmende, die ihr Fachwissen für eine befristete Zeit Unternehmen zur Verfügung stellen.

Flexworker wählen das flexible Arbeitsmodell aus, weil es für sie Vorteile mit sich bringt: «Sie sammeln Berufserfahrung in verschiedenen Branchen, erhöhen ihr Fachwissen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit und können Arbeit besser mit Familie, Hobbys, Weiterbildungen oder Reisen vereinbaren», sagt Marcel Oertig von Avenir Group. Er hat als Um-

setzungspartner beim Innosuisse-Projekt «Flexible Workforce» (2020 bis 2022) mitgearbeitet.

«Flexworker unterscheiden sich durch ihre Selbstbestimmung von anderen Selbstständigen, die die Temporärarbeit eher als Übergang zu einer Festanstellung nutzen oder wegen bestimmter Lebensumstände kaum Chancen haben, bei einer Firma fest angestellt zu werden», erklärt Oertig und macht dabei auf die schwierige Begriffsunterscheidung von Flexworker, Freelancer, Temporärbeschäftigte und Selbstständige aufmerksam.

Für Flexworker auf einem Experteniveau, wie sie in der Studie untersucht wurden, seien Selbstverwirklichung, Autonomie und Abwechslung von grosser Bedeutung.

Das trifft auf Christian Rüedi zu: «Seit ich als Flexworker arbeite, bin ich viel zufriedener. Ich brauche die Abwechslung und die Herausforderung, immer wieder meine Komfortzone zu verlassen und Neues zu lernen», erklärt er seine Motivation, seit fünf Jahren als Selbstständiger zu arbeiten. Rüedi, der im operativen HR-Bereich tätig ist, hat als Flexworker bisher in fünf verschiedenen Branchen gearbeitet, vom KMU bis zur Grossfirma, und wurde zur Überbrückung von Vakanzen, als Vertretung oder für spezifische Projekte angestellt. Herausfordernd dabei sei, sagt Rüedi, sich möglichst schnell bei den unterschiedlichen Arbeitgebern einzuarbeiten und sich über die Spezifitäten der Branche zu informieren. «Ebenso wichtig ist es, dass ich als vollwertiges Teammitglied integriert und akzeptiert werde, um meinen Auftrag optimal erfüllen zu können», sagt Rüedi. Damit dies gelinge, stelle er von Anfang an klar: «Ich bin nicht gekommen, um zu bleiben, sondern zur zeitlich begrenzten Unterstützung.» So könne er die anfängliche Skepsis, die ihm manchmal entgegengebracht werde, gleich tilgen und verhindere Konkurrenzdenken. «Mit dieser Offenheit und dank der Qualität meiner Arbeit werde ich als Teammitglied wertgeschätzt.» Wie wichtig die Integration von Flexworkern ist, geht auch aus der Studie klar hervor: «Damit keine Zweiklassengesellschaft aus Festangestellten und Flexworkern entsteht, sollten Flexworker so schnell wie möglich sozial, fachlich und prozessual eingebunden werden», sagt Oertig.

Verschiedene Auftraggeber

Die Mandate, in denen Rüedi bisher gearbeitet hat, dauerten zwischen zwei Monaten und einem Jahr. Entsprechend unterschieden sich auch die Verträge und reichten vom Stundenlohn über den Monats- bis zum Jahresvertrag.

Je nach Vertrag sind Lohn, Ferien oder Feiertage unterschiedlich geregelt. Das erfordert Planungs- und Organisationskompetenzen sowie eine gute Selbstführung von den Flexworkern. Ebenso kann die Variabilität der Arbeit eine Herausforderung darstellen: In bestimm-

ten Zeiten kann es zur Häufung von Arbeitsanfragen kommen, in anderen gibt es weniger Arbeit. Daraus können finanzielle Unsicherheiten entstehen.

Rüedi kennt solche Schwankungen aber nicht. Er hat auch nie daran gezweifelt, als Flexworker überleben zu können, denn dank seiner 16-jährigen Tätigkeit als festangestellter Human-Resources-Fachmann wusste er: «Erfahrene, schnell verfügbare Fachleute sind gefragt. Ich selbst habe damals immer wieder kurzfristig Spezialistinnen und Spezialisten rekrutieren müssen.» Um als Selbstständiger Aufträge zu bekommen, brauche man auch Marktkenntnisse und die Fähigkeit, sich und sein Wissen gut präsentieren zu können.

Seine Aufträge erhält Rüedi über sein eigenes Netzwerk oder über Unternehmen, die im operativen HR-Bereich tätig sind und die immer wieder Kundenanfragen haben, bei denen die Unterstützung von Flexworkern gefragt ist. Je nach Auftraggeber unterscheiden sich die Anstellungsverhältnisse. Wird ein Flexworker durch ein vermittelndes Unternehmen engagiert, tritt er in dessen Namen auf und ist dort vertraglich gebunden. Hingegen tritt ein Flexworker im eigenen Namen auf, wenn ihn ein Unternehmen direkt anstellt.

Damit alle sozialversicherungstechnischen Fragen gelöst sind, hat Rüedi gleich zu Beginn seiner Selbstständigkeit eine GmbH gegründet, was einen weiteren Vorteil hat: «Wer Inhaber einer GmbH ist, gilt im Sinne des Sozialversicherungsrechts als Arbeitnehmender dieser Gesellschaft und kann nicht scheinselfständig sein», sagt Rüedi. «Unternehmen sprechen mich vor Vertragsabschluss oft auf dieses Thema an. Sie haben Angst vor Scheinselbstständigkeit, die für sie rechtliche Konsequenzen hätte.»

Unternehmen profitieren

«Flexible Arbeitsmodelle wie jenes der Flexworker sind im Vormarsch», sagt Marcel Oertig. «In einigen Unternehmensbereichen machen flexible Angestellte bis zu 20 Prozent der Belegschaft aus, wie wir in der Studie gesehen haben.» Der Trend werde durch den Fachkräftemangel verstärkt, durch den Zeit-

geist gefördert und sei – richtig umgesetzt – eine Win-win-Situation für Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

Die Vorteile, die die Zusammenarbeit mit Flexworkern bringt, nutzt auch Calida, eine global tätige Wäscheherstellerin. «Wir stellen Flexworker einerseits ein, um Auftragsspitzen zu brechen, bis wir intern wieder entsprechende Kapazitäten haben, und andererseits, um projektbezogen kurzfristig Spezialkompetenzen an Bord zu holen», sagt Edda Rettinger, Director Human Resources. Calida beschäftigt Flexworker in den Bereichen HR, IT und Grafik mit einer Einsatzdauer von mehreren Wochen bis zu einem Jahr. Bei längeren Einsätzen handle es sich oft um Elternzeitvertretungen, erklärt Edda Rettinger.

«Bei der Rekrutierung sind natürlich der berufliche Hintergrund und die Kompetenzen ausschlaggebend, aber wir achten auch auf eine schnelle Verfügbarkeit, auf Empfehlungen und auf einen angemessenen Honoraransatz», erläutert die Personalchefin. Die Flexworker bei Calida kommen entweder von Personalvermittlungsagenturen oder sind Selbstständige. Dabei setzt Rettinger, wenn immer möglich, auf längerfristige Partnerschaften: «Das entspricht unserem Nachhaltigkeitsansatz und erleichtert auch das Onboarding. Meistens müssen die Flexworker nur noch in die individuellen Teams eingebunden werden und erhalten die nötigen Informationen analog zum operativen Geschäft.»

Wie behalten Firmen das Know-how?

In diesem Bereich ortet Rettinger eine spezielle Herausforderung bei der Beschäftigung von Flexworkern: «Für bestehende Teams ist die Einarbeitung von Flexworkern ein zusätzlicher Energieaufwand und auf menschlicher Ebene müssen sich die Mitarbeitenden an kurzfristig veränderte Teamstrukturen gewöhnen.» Eine weitere Herausforderung besteht laut der Personalchefin darin, das Know-how der Flexworker im Unternehmen zu behalten, auch wenn die Personen weiterziehen. Calida arbeitet seit mehreren Jahren mit Flexworkern zusammen, die rund 3 bis 5 Prozent der Gesamtbelegschaft ausmachen.

«Flexworkerinnen bringen frischen Wind»

Warum haben Sie im Sommer 2022 zum ersten Mal Flexworkerinnen angestellt?

Aus einer Notsituation heraus. Vier Personen der Lohnadministration haben gleichzeitig gekündigt. Es war unmöglich, innerhalb der dreimonatigen Kündigungsfrist Ersatz zu finden. Mit einem klaren Stellenprofil habe ich mich an einen Personalvermittler gewandt. Dieser konnte mir recht schnell zwei Flexworkerinnen vermitteln. Anfangs hatte ich Bedenken gegenüber diesem Arbeitsmodell.

Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit mit den Flexworkerinnen?

Als Bereicherung. Sie sind flexibel, und zwar betreffend Arbeitsinhalt wie auch Arbeitszeit. Sie lassen sich auf Neues ein, was gerade in unserer Umstrukturierungsphase nötig ist. Gleichzeitig können sie ihr Wissen, das sie von anderen Unternehmen mitbringen, einfließen lassen und bringen so frischen Wind in unsere



Franziska Vögeli, Stellvertretende Leiterin HR, Spital STS, Thun.

Abteilung. Inzwischen habe ich ihren Vertrag verlängert, und sie arbeiten die neuen Festangestellten ein.

Was braucht es, damit das Arbeitsmodell eine Win-win-Situation für alle ist?

Es braucht eine offene und agile Arbeitskultur, einen wertschätzenden Umgang, die Gleichbehandlung von Flexworkern und Festangestellten sowie eine Begegnung auf Augenhöhe.

INTERVIEW: MARIANNE RUPP