

White Paper

Flexworker

Ihre Motive, Absichten und Bedürfnisse

UNIVERSITÄT
LUZERN

hrcon
science

FOR
DECISION
MAKERS

Ein Forschungsprojekt mit



swissstaffing

Inhalt

1. Ziel der Studie	4
Profil 1: Flexworkerin bei Almojob	5
2. Flexwork: Definitionen und Grundlagen	6
Profil 2: Selbstständige Stilberaterin	8
3. Studiendesign	9
3.1. Befragung	9
3.2. Stichprobe	9
Profil 3: Flexworker bei Uber	11
4. Resultate	12
4.1. Motive für Flexwork	12
Profil 4: Flexworkerin bei Home Instead	14
4.2. Chancen und Herausforderungen von Flexwork	15
Profil 5: Interim Manager bei Brainforce	17
4.3. Ressourcen und Voraussetzungen für Flexwork	18
4.4. Flexwork als Karrieremodell	21
Profil 6: Flexworker bei Randstad	22
5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen	23
Autorinnen	24
Flexwork in der Schweiz – Realität und Zukunftsthema	25
Quellenverzeichnis	26
Anhang 1: Übersicht Interviews	26
Profil 7: Flexworker bei Coople	27
Profil 8: Flexworkerin bei Manpower	28
Profil 9: Flexworker bei Lawoon	29
Profil 10: Contractor bei CTC Resourcing	30
Profil 11: Digitale Nomadin	31
Profil 12: Flexworkerin bei smartstaff	32
Profil 13: Flexworker bei Hotelis	33
Profil 14: Flexworker bei Adia	34
Profil 15: Flexworker bei Kelly Services	35
Nachtrag zur Studie (Covid-19-Situation)	36
Impressum / Auskunft	40

Prolog

Die Megatrends wie Digitalisierung, Globalisierung und Beschleunigung stellen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende vor neue Chancen und Herausforderungen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, suchen Arbeitgeber Flexibilität im Management der Human Resources. Somit werden immer mehr Personen in flexiblen Arbeitsanstellungen wie Temporärarbeit, Arbeit auf Abruf etc. beschäftigt. Gleichzeitig suchen Arbeitnehmende mittels flexiblen Anstellungsbedingungen und Aufträgen neben einem finanziellen Erwerb auch Identität, Sinnhaftigkeit und Selbstverwirklichung. Was braucht es seitens Flexworker, Personalvermittler und Unternehmen sodass diese Erwartungen in Erfüllung gehen? Dieser Bericht geht dieser Frage nach und stellt dabei die Flexworker ins Rampenlicht. Das Thema Flexwork hat eine hohe praktische Relevanz, wie die vorliegende von HR ConScience durchgeführte Studie zeigt. Aber auch in der Forschung, zum Beispiel am Center for Human Resource Management (CEHRM) der Universität Luzern, steht das Thema auf der Agenda.

Wie die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes zeigen, sind Flexworker trotz oder gerade wegen ihren flexiblen Anstellungsbedingungen mit vielen Facetten ihrer Arbeit zufrieden.

Sie geben an, dass sie die Möglichkeiten für Selbstverwirklichung, Abwechslung und Selbstbestimmung schätzen. Sie berichten jedoch auch davon, dass Chancen gleichzeitig Herausforderungen darstellen. Einige freuen sich über regelmässiges Feedback, andere bemängeln die fehlende Wertschätzung für ihre Arbeit. Einige schätzen die Flexibilität, für andere stellt sie aufgrund der stetigen Verfügbarkeit eine Belastung dar.

Im Vergleich zu Festangestellten tragen Flexworker eine grössere Eigenverantwortung für ihre Auftragsituation, finanzielle Vorsorge und zukünftige Karriereentwicklung.

Verbände, Personalvermittler, Kunden und digitale Plattformen spielen eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung von Rahmenbedingungen, welche den Anforderungen der Individualisierung im Flexwork-Sektor gerecht werden. Forschungsergebnisse zeigen, dass sich eine strukturelle Unterstützung, zum Beispiel durch einen starken Intermediär, positiv auf das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung von Flexworkern auswirkt und somit eine Win-Win-Win Situation für Flexworker, Personalvermittler/Intermediäre und Unternehmen entstehen kann. Die vorliegende Studie unterstützt dieses Ergebnis, indem sie zeigt, dass Flexworker – egal ob temporär oder selbstständig, im Haupterwerb oder Nebenerwerb – eine Unterstützung seitens anderer Akteure auf dem Arbeitsmarkt sehr schätzen. Um die explorativen Untersuchungsergebnisse abzustützen, wäre eine breite, repräsentative Befragung eine wertvolle Ergänzung.

Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Direktor des Center
for Human Resource Management
Universität Luzern

Dr. Anna Sender
Geschäftsführerin des Center
for Human Resource Management
Universität Luzern

1. Ziel der Studie

Die Arbeitswelt verändert sich. Digitalisierung, Automatisierung, Globalisierung und Virtualisierung führen zu einem neuen Verständnis von Arbeit (Perlow & Kelly, 2014). Insofern lassen sich immer mehr alternative Arbeitsmodelle beobachten, die vom traditionellen Montag-Freitag- und 9-to-5-Modell abweichen. Auch die Form der Anstellung verändert sich: Hatten früher die Mehrheit der Beschäftigten einen traditionellen Arbeitsvertrag bei einem einzigen Unternehmen, existieren heutzutage zunehmend auch flexiblere, temporäre Anstellungsformen (wie z.B. Temporärarbeit, befristete Verträge, Selbstständigerwerbende, Arbeit auf Abruf). Gleichzeitig verschwinden aufgrund der zunehmenden Flexibilität die Grenzen zwischen der Arbeit an sich, den Menschen und den Unternehmen als Arbeitgeber (Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017).

Klar ist insbesondere, dass sich in diesem flexiblen Arbeitsmarkt neue Bedürfnisse auf individueller Ebene ergeben, denen bisher noch wenig Beachtung geschenkt wurde.

Da das klassische Human Resource Management in Unternehmen bei flexibleren Arbeitsmodellen immer mehr entfällt, sind die Individuen zunehmend selber dafür verantwortlich, die eigene Karriere zu entwickeln. Andererseits ermöglichen flexible Arbeitsweisen den Individuen, dass sie ihre Fähigkeiten besser auf die spezifischen Arbeitsprojekte anpassen und durch die erhöhte Autonomie und Flexibilität gleichzeitig die eigene Work-Life-Balance steuern können (Connelly & Gallagher, 2004). Dies wirft sowohl für Forschende als auch für Personalverantwortliche wichtige Fragen auf. Obwohl bereits einige wissenschaftliche Untersuchungen über alternative Arbeitsmodelle wie Temporärarbeit oder Gig Work existieren, ist wenig darüber bekannt, was Individuen dazu motiviert in diesen neuen Arbeitsformen zu arbeiten und unter welchen Bedingungen sie sich erfolgreich und gesund darin zurechtfinden und entwickeln (Cappelli & Keller, 2013; Kalleberg, 2009; Spreitzer et al., 2017).

In diesem White Paper untersuchen wir daher mittels qualitativen Interviews die Motivation von Flexworkern, welche in einer flexiblen Arbeitsanstellung tätig sind (z.B. Temporärarbeitende, Selbstständigerwerbende). Gleichzeitig analysieren wir die Herausforderungen und Karriereperspektiven, welche mit dieser Arbeitsweise verbunden sind.

Profil 1:

Flexworkerin bei Almojob

Flexwork:	Im Nebenerwerb seit 4 Jahren
Berufsbezeichnung:	Studentin und Serviceaushilfe
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Biologiestudium und Kenntnisse im Service

Wo sehen Sie die Vorteile von Flexwork?

Für mich stellt mein Temporärjob ein Vorteil dar, weil ich nicht immer auf dem gleichen Job arbeiten muss. So konnte ich schon viele Betriebe kennenlernen: Festwirtschaften, Bauernhöfe, und so weiter. Das ist sehr abwechslungsreich und das hätte ich bei einer Festanstellung nicht. Zudem lerne ich durch die wechselnden Arbeitgeber immer wieder neue Menschen kennen. Das ist spannend und öffnet den Horizont.

Ein weiterer Vorteil ist, dass sich das Studium und die Arbeit in einem Temporärjob gut verbinden lassen.

Aufgrund meines Studiums muss ich flexibel arbeiten können. Ich kann nicht konstant gleich viel arbeiten. Ich habe einerseits Semesterferien, in denen ich viel Zeit habe, um zu arbeiten. Andererseits habe ich Prüfungszeiten, in denen ich wenig arbeiten kann. Daher bin ich froh, wenn ich meine Arbeitsinsätze flexibel planen kann. Das wäre bei einer Festanstellung nicht möglich. Grundsätzlich kann ich auch wählen wo ich arbeiten will. Ich habe kein Auto und so sucht die Personalvermittlungsfirma für mich auch konkret Jobs an meinem Wohnort.

Wo sehen Sie Herausforderungen von Flexwork?

Eine grosse Herausforderung ist der Umgang mit Unsicherheit. Es ist manchmal schwierig vorhersehbar, ob Aufträge kommen. Jemand der auf ein regelmässiges Einkommen angewiesen ist, sollte diese Art zu arbeiten eher nicht wählen, da man keine Sicherheit hat, dass man einen Auftrag erhält.

Eine weitere Herausforderung ist die Flexibilität. Man muss flexibel sein in Bezug auf die Arbeitgeber, aber auch auf Arbeitszeiten und Arbeitsort. Wenn ein Anruf kommt, muss ich bereit sein einen Auftrag anzunehmen.

Leider ist es manchmal so, dass ich als Temporärarbeiterin das Gefühl habe, von der Firma weniger wertgeschätzt und gefördert zu werden als Festangestellte. Wir sind natürlich nur kurz vor Ort und trotzdem ist es schade, wenn uns dieses Gefühl vermittelt wird. Als Temporärarbeiterin hat man nämlich auch weniger Möglichkeiten in einer Firma aufzusteigen und Karriere zu machen.



2. Flexwork: Definitionen und Grundlagen

Die Globalisierung, die schnelllebige Wirtschaftswelt und die digitale Transformation verändern die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung zunehmend. Immer mehr Arbeitskräfte sind nur noch lose an einen Arbeitgeber gebunden oder verkaufen ihre Dienstleistungen direkt auf dem Markt (Petriglieri, Ashford & Wrzesniewski, 2018). In den USA und den EU15 arbeiten bereits mehr als 20 – 30% der Erwerbstätigen in flexiblen Arbeitsformen (McKinsey, 2016). Die sogenannten Flexworker oder Independent Worker haben eine hohe Kontrolle und Autonomie über ihre Tätigkeit. Die Bezahlung erfolgt üblicherweise pro Aufgabe, Verkauf oder gewährtem Auftrag und ist meist für eine zeitlich begrenzte Dauer (Petriglieri, Ashford & Wrzesniewski, 2018).

swissstaffing, Auftraggeber dieser Studie und Verband der Personaldienstleister in der Schweiz, definiert Flexworker als «Menschen, die flexibel arbeiten möchten – sei es weil sie dank Flexibilität den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit suchen oder weil es ihrer Lebensphilosophie entspricht» (swissstaffing, 2019). Dabei unterscheidet swissstaffing Flexwork in drei Dimensionen von Flexibilität:

- **Flexibilität der Arbeitszeit** (Gleitzeit / Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Arbeit auf Abruf)
- **Flexibilität des Arbeitsorts** (Telearbeit / virtuelle Arbeitsräume, Homeoffice, Coworking Spaces)
- **Flexibilität im Arbeitsverhältnis** (angestellte Berater und Beraterinnen / Portfolio Worker, Temporärarbeitende / Contractor, Selbstständig-erwerbende / Freelancer).

Gemäss McKinsey (2016) können die Auftragnehmenden, d.h. die Flexworker, in vier Segmente unterteilt werden (siehe Abbildung 1). Die Unterscheidung der Segmente erfolgt nach den Kriterien «Freiwilliger Entscheid flexibel zu arbeiten» (freiwillig / unfreiwillig) und «Art des Einkommens» (Haupterwerb / Nebenerwerb). Werden die Ergebnisse der McKinsey Studie (2016) in den USA und EU-15 Ländern mit aktuellen Zahlen aus der Schweiz von swissstaffing (2019) verglichen, zeigen sich Unterschiede wie Abbildung 1 zeigt.

Abbildung 1: Segmentierung der Erwerbstätigen in flexiblen Arbeitsverhältnissen

	Haupterwerb		Nebenerwerb	
Freiwilliger Entscheid	«Free agents»		«Casual earners»	
	McKinsey 30%	swissstaffing 35%	McKinsey 40%	swissstaffing 8%
Unfreiwilliger Entscheid	«Reluctant»		«Financially strapped»	
	McKinsey 14%	swissstaffing 50%	McKinsey 16%	swissstaffing 8%

Quelle: McKinsey 2016 und swissstaffing, 2019.

Während bei der McKinsey Studie 70% der Teilnehmenden freiwillig Flexwork wählen, sind es bei der swissstaffing Studie nur 43%. Dieser Unterschied ist auf die unterschiedlichen Zielgruppen in den beiden Studien zurückzuführen. Die McKinsey Studie fokussiert auf Freelancer, die sich grossmehrheitlich als Selbstständige verstehen. Die swissstaffing Studie hingegen fokussiert allein auf Temporärarbeitnehmende, bei denen Flexwork oft den Haupterwerb darstellt und als Brücke zwischen zwei Festanstellungen verstanden wird.

Jeder zweite Temporärarbeitnehmende sucht langfristig eine Festanstellung und sieht die Temporärarbeitserfahrung als nötige Brückenfunktion für den Wiedereinstieg in eine Festanstellung.

Weiter können die Auftragnehmer hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus (tief, mittel, hoch) unterschieden werden.

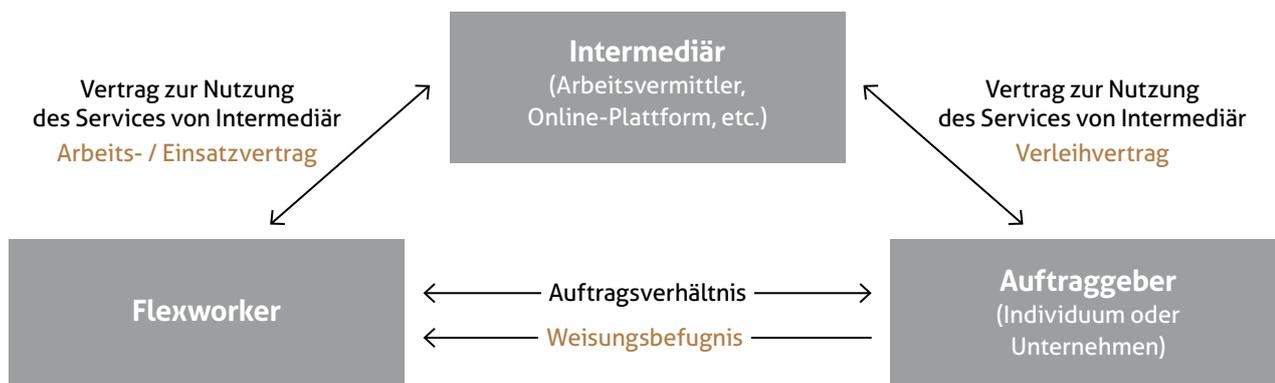
Zusammenfassend lassen sich Flexworker somit hinsichtlich folgender Segmente unterscheiden:

- **Freiwilligkeit** (unfreiwilliger Entscheid / freiwilliger Entscheid)
- **Erwerbsart** (Haupterwerb / Nebenerwerb)
- **Qualifikationsniveau** (hoch / mittel / tief)

Neben der Kategorisierung der Flexworker (Auftragnehmer) können auch die Intermediäre, die Aufträge zwischen Flexworkern und Auftraggeber

vermitteln, in zwei Kategorien unterteilt werden. Einerseits können klassische Personaldienstleister Intermediäre für Temporärarbeit sein (z.B. Home Instead, Almojob, Adecco). Zwischen dem Intermediär und dem Flexworker entsteht in diesem Fall ein Arbeitsvertrag (Temporärarbeitsvertrag). Andererseits kann der Intermediär eine Technologie-Plattform (z.B. Uber, Mila) sein, welche sich vor allem auf die Vermittlung konzentriert und teilweise noch erweiterte Dienstleistungen anbietet. In diesen Fällen besteht oft kein Arbeitsvertrag zwischen Intermediär und Flexworker, sondern nur ein Vertrag zur Nutzung der Services des Intermediärs. Abbildung 2 zeigt das Zusammenspiel zwischen Flexworker, Intermediär und Auftraggeber.

Abbildung 2: Zusammenspiel Flexworker, Intermediär und Auftraggeber



Flexworker selbständig
Flexworker temporär

Aufgrund der verschiedenen Arten von Flexwork werden die Studienteilnehmer in diesem White Paper in drei verschiedene Flexwork-Typen kategorisiert:

- **Typ 1:** Flexworker, die ihre Temporäreinsätze über einen klassischen Personaldienstleister suchen und abwickeln (z.B. Randstad, Kelly Services, Almojob)
- **Typ 2:** Flexworker, die ihre Aufträge über eine technologiebasierte Online-Arbeitsplattform suchen und teilweise auch abwickeln (z.B. ADIA, Coople, Uber)
- **Typ 3:** Flexworker, die über ein eigenes Netzwerk Aufträge akquirieren (z.B. Selbstständigerwerbende)

Profil 2:

Selbstständige Stilberaterin

Flexwork:	Im Nebenerwerb seit 10 Jahren
Berufsbezeichnung:	Personal Shopper und Stilberaterin
Vertragstyp:	Selbstständig
Ausbildung:	Lehre als Coiffeuse, danach Matura und Handelsschule, Weiterbildung zur Personalassistentin und Aufenthalt und Weiterbildung in Mailand (Italien) zum Thema Mode

Drei Gründe, die Sie dazu bewogen haben, sich selbstständig zu machen?

Ich wollte etwas machen, worin ich Talent habe und meine Stärken ausleben kann. Etwas, das meinem Wertesystem entspricht und für mich sinnstiftend ist.

Zudem geniesse ich es, parallel zur Arbeit im Büro noch einer anderen Tätigkeit nachzugehen, die ich mir frei einteilen kann. Ich habe schnell realisiert, dass die Flexibilität mir sehr entspricht.

Als selbstständige Stilberaterin bin ich meine eigene Chefin, muss nichts, kann alles. Das ist ein Balance-Akt. Einerseits muss ich alles aus eigener Kraft stemmen, dafür kann ich die Sachen so gestalten, wie es mir am besten liegt. So habe ich es geschafft, mein Hobby zum Beruf zu machen und mehr Flexibilität zu gewinnen.

Wo sehen Sie die Herausforderungen dieser flexiblen Arbeitsform?

Eine der grössten Herausforderungen ist es, die Verantwortung ganz alleine zu tragen. Als Selbstständige muss ich alle Funktionen selber übernehmen: Marketing, Buchhaltung, Kundenakquisition, Finanzen. Man muss alle Positionen selber abdecken, für die es in anderen Firmen oft eigene Spezialisten gibt. Dabei liegt einem nicht alles gleich gut. Aber auf Dauer bekommt man das in den Griff und findet eine Balance. Die grosse Freiheit, die mit der Selbstständigkeit kommt, macht das Arbeitsleben nicht unbedingt einfach, dafür aber sehr spannend.

Die Voraussetzung für Erfolg ist es aber, die Verantwortung zu übernehmen.

Das gilt auch bei finanziellen Themen. Wenn keine Aufträge da sind, dann hat man auch kein Geld. Es gibt immer eine Volatilität im Auftragsvolumen, einmal habe ich mehr Kundenanfragen, ein anderes Mal weniger. Diese Volatilität muss man aushalten können. Mein Bürojob bringt für die finanzielle Situation auf jeden Fall Entspannung. Aber die Vorsorge bleibt trotzdem ein Thema. Am Anfang habe ich nicht viel für meine Vorsorge aufgewendet. Ich habe mich jeweils gefreut, dass überhaupt etwas hereinkommt. Doch frühzeitig an die Vorsorge zu denken ist wirklich wichtig, auch wenn dieses Thema nicht so attraktiv ist.

3. Studiendesign

3.1. Befragung

Um der Frage nach der Motivation, den Herausforderungen und den Karriereperspektiven von Flexworkern auf den Grund zu gehen, haben wir mit 31 Personen Interviews durchgeführt (März – September 2019). Dieser qualitative Forschungsansatz erlaubt eine explorative Art der Untersuchung. Indem wir den Studienteilnehmenden offene Fragen gestellt haben, konnten wir einen Einblick in die persönlichen

Ansichten verschiedener Personen gewinnen, die in einem flexiblen Arbeitsumfeld tätig sind. Die Interviews folgten einem vordefinierten strukturierten Verfahren, das einen Vergleich der verschiedenen Aussagen erlaubt. Der strukturierte Interviewleitfaden enthielt die Themenblöcke Motivation, Chancen & Herausforderungen, Ressourcen und Karriere.

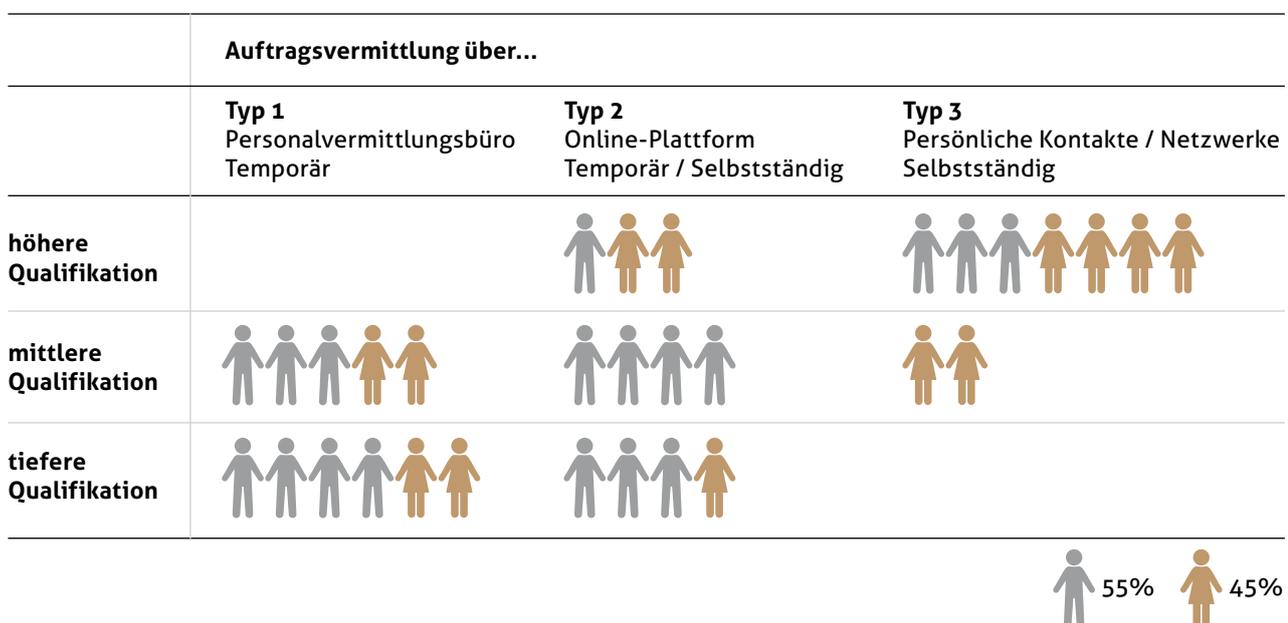
Themenblock	Leitfragen
Motive	Aus welchen Motiven heraus entscheiden sich Flexworker für diese Form der Arbeit?
Chancen & Herausforderungen	Welche Chancen und Herausforderungen beinhaltet Flexwork aus der individuellen Perspektive?
Ressourcen	Welche Ressourcen sind ausschlaggebend damit Flexworker erfolgreich und zufrieden sind? Was sind Voraussetzungen um sich in diesem Arbeitsmodell schnell und erfolgreich zurecht zu finden?
Karriere	Wie stellen sich Flexworker ihre Karriere vor?

3.2. Stichprobe

Die Interviewpartner wurden nach verschiedenen Kriterien ausgewählt: Zugang über bereits bestehende Kontakte, Verteilung über verschiedene Arten flexibler Arbeitsformen (Arbeitnehmende über klassische Personaldienstleister, Online-Arbeits-

plattform und Selbstständigerwerbende), Verteilung über verschiedene Branchen und Sprachregionen der Schweiz (deutsch und französisch). Die Abbildung 3 und Anhang 1 zeigen eine Übersicht über die Studienteilnehmer und Studienteilnehmerinnen.

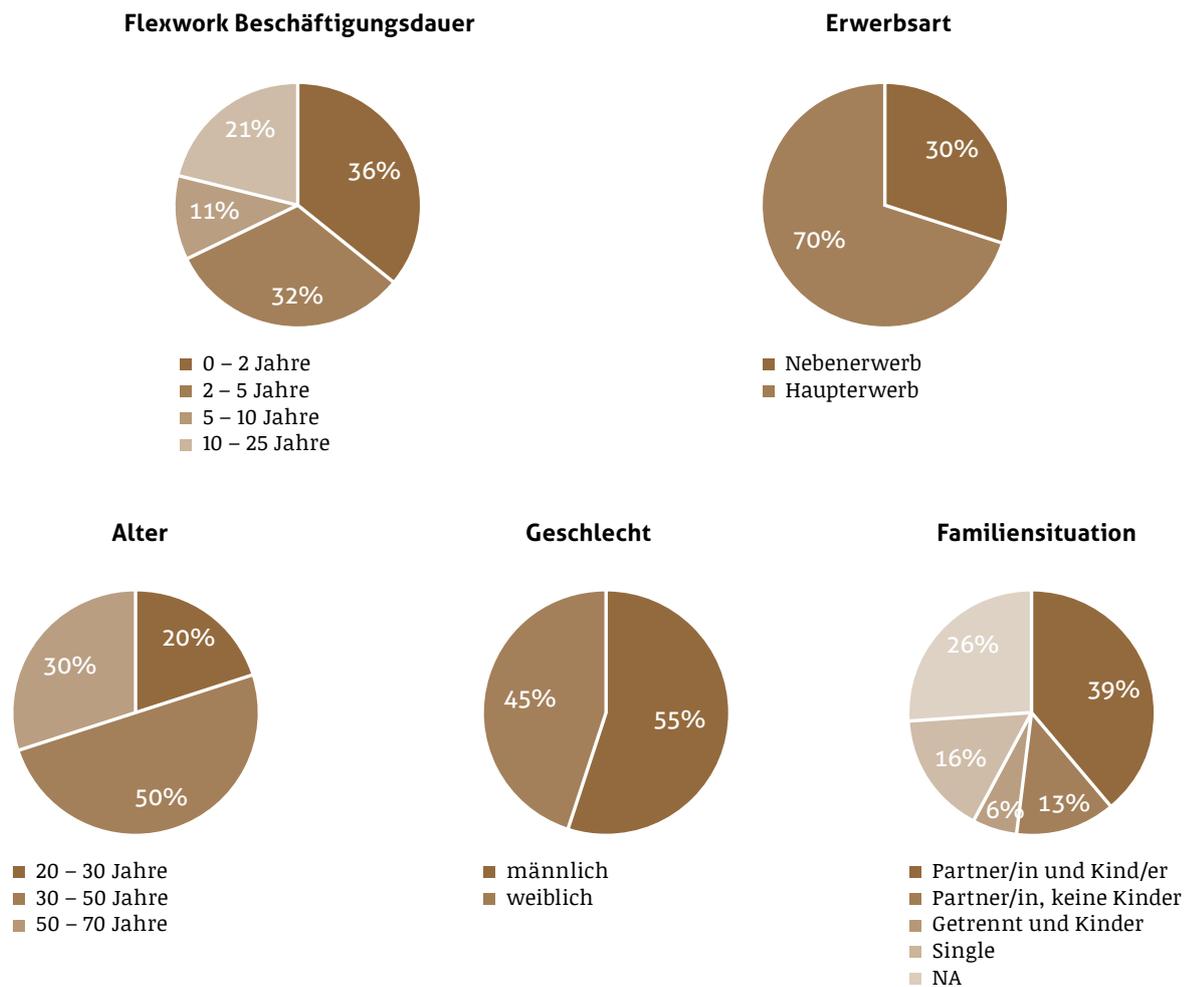
Abbildung 3: Übersicht Studienteilnehmer und Studienteilnehmerinnen



Die Abbildung 4 zeigt die demografischen Angaben zu den Studienteilnehmern. Die Stichprobe der Studienteilnehmenden bestand aus 31 Personen im Alter zwischen 20 und 67 Jahren von denen 45% weiblich und 55% männlich waren. Die Mehrheit übt Flexwork als Haupterwerb aus (70%) und ist erst seit weniger als fünf Jahren (0 – 2 Jahre 36%, 2 – 5 Jahre 32%) in

dieser Arbeitsform tätig. Auf der anderen Seite ist etwa ein Fünftel der Studienteilnehmenden (21%) bereits seit mehr als 10 Jahren als Flexworker tätig. Etwa drei Viertel der Studienteilnehmenden haben ihre Familiensituation bekannt gegeben. Die Mehrheit lebt mit Partner und Kind(ern) (39%) oder mit Partner ohne Kind (13%).

Abbildung 4: Demografische Angaben zu Studienteilnehmenden



Profil 3: Flexworker bei Uber

Flexwork:	Im Nebenerwerb seit 3 Jahren
Berufsbezeichnung:	Uber Fahrer
Vertragstyp:	Plattform / Selbstständig
Ausbildung:	Pensioniert. Ursprünglich Lehre als Koch in Schweden, im Aussendienst tätig und Gründung eines Unternehmens für Import von Naturkosmetik

Was hat Sie dazu bewogen als Flexworker zu arbeiten?

Nach meiner Frühpensionierung fehlte mir nach einem Jahr Freizeit immer mehr der soziale Kontakt zu den Menschen. Dieses Bedürfnis kann ich nun mit den Uber Fahrten mehr als befriedigen.

Ich habe so schöne und eindrückliche Erlebnisse mit meinen Uber Kunden und spannende Gespräche. Zum Beispiel habe ich nach 45 Jahren meinen besten Freund wiedergefunden, ich wurde von japanischen Uber Kunden zum Alphorn spielen nach Japan eingeladen, und so weiter. Manchmal weinen die Menschen bei mir im Auto, weil sie es so schätzen wieder einmal mit jemandem zu sprechen. Das ist sehr berührend.

Welche Ressourcen sind wichtig für die Arbeit als Flexworker?

Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass man als Uber Fahrer Interesse an Menschen mitbringt.

Man sollte sich für die Menschen interessieren und gerne kommunizieren, dann bekommt man auch gute Bewertungen.



4. Resultate

4.1. Motive für Flexwork

Die Motive, weshalb sich Flexworker für diese Form der Arbeit entscheiden, sind vielfältig. Im folgenden Kapitel sollen die am häufigsten genannten Beweggründe der Studienteilnehmenden aufgezeigt und erläutert werden. Zu diesem Zweck haben wir die

Aussagen der einzelnen Personen zu Themenbündeln zusammengefasst. Die Themenbündel sind in einer Motiv-Pyramide hierarchisch angeordnet (Abbildung 5). Die am häufigsten genannten Motive für Flexwork bilden dabei die Basis der Pyramide.

Abbildung 5: Motiv-Pyramide Flexwork



• Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben / Flexibilität

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie die dazugehörige Flexibilität gehören zu den Hauptgründen, weshalb sich jemand für Flexwork entscheidet. Insbesondere Studienteilnehmende, welche ihre Aufträge über eine Temporärarbeitsfirma (Typ 1) oder eine Online-Arbeitsplattform (Typ 2) erhalten, nennen die zeitliche und räumliche Flexibilität als Hauptmotivation. Die hohe Flexibilität gestattet es ihnen ihre Arbeit mit privaten Verpflichtungen wie Kinderbetreuung, Elternbetreuung oder Studium zu vereinbaren. So ermöglicht es eine Anstellung auf Stundenbasis, flexibel längere Pausen in den Arbeitsalltag einzubauen, um über den Mittag beispielsweise Angehörige zu pflegen (z.B. Interview 3.5, 3.7). Für Studierende ist die hohe zeitliche Flexibilität des Temporärjobs ein Hauptmotiv als Flexworker tätig zu sein. Aufgrund von Prüfungszeiten während des Studiums kann oft nicht konstant gleich viel gearbeitet werden, was eine Festanstellung jedoch meistens voraussetzt (z.B. Interview 1.3). Die Arbeit als Flexworker ermöglicht es Studierenden ihre Arbeitseinsätze flexibel zu planen, d.h. während der Prüfungszeit

weniger und nach den Prüfungen wieder mehr zu arbeiten. Die räumliche Flexibilität von Flexwork wird insbesondere von Personengruppen geschätzt, welche ihre Arbeit von überall digital verrichten können. So konnte beispielsweise eine Digitale Nomadin mit ihrer Familie während den Schulferien für mehrere Wochen ins Ausland verreisen und dennoch vor Ort ihrer Arbeit nachgehen (z.B. Interview 3.2).

• Finanzielles

Finanzielle Gründe gehören ebenfalls für einen Grossteil der Studienteilnehmenden zu einem zentralen Motiv für Flexwork. So können sich beispielsweise Selbstständigerwerbende neben ihrer eigentlichen Tätigkeit über eine Online-Arbeitsplattform zusätzliche Aufträge verschaffen und dadurch finanzielle Lücken überbrücken (z.B. Interview 2.5, 2.1). Auch für Personen, welche aus gesundheitlichen oder familiären Gründen eine längere Zeit keiner Erwerbsarbeit mehr nachgegangen sind, ermöglichen Arbeitseinsätze über klassische Personaldienstleister oder über Online-Arbeitsplattformen einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und sichern so die finanzielle Unabhängigkeit (z.B. Interview 3.5, 3.4).

- **Selbstverwirklichung / Entwicklung**

Die Selbstverwirklichung und eigene Karriereentwicklung wird von den Studienteilnehmenden als weiteres Motiv für die Arbeit als Flexworker genannt. Viele Flexworker – insbesondere diejenigen, welche ihre Einsätze über Online-Arbeitsplattformen suchen – bevorzugen viel Abwechslung bei der Arbeit. Die Festanstellung in einer einzigen Firma schätzen die Befragten teilweise als monoton ein. Verschiedene, temporäre Einsätze in unterschiedlichen Firmen ermöglichen es, einen Einblick in unterschiedliche Branchen und Tätigkeitsfelder zu bekommen und sich so persönlich weiter zu entwickeln (z.B. Interview 1.4, 1.6).

Auch Personen mit einer Festanstellung entscheiden sich teilweise bewusst für einen Nebenerwerb als Flexworker, weil sie sich durch die temporären Einsätze einen Ausgleich und eine Abwechslung zu ihrem Arbeitsalltag erhoffen.

So bietet beispielsweise ein Aussendienstmitarbeitender sein handwerkliches Geschick über die Online-Arbeitsplattform Lawoon an, damit er neben seiner Tätigkeit als Aussendienstmitarbeiter auch ab und zu einer körperlichen Tätigkeit nachgehen kann (z.B. Interview 2.3). Die Arbeit als Flexworker dient einigen Studienteilnehmenden auch als Karrieresprungbrett. So erhalten Personen, welche sich privat gewisse Fertigkeiten (z.B. in der Krankenpflege) über Jahre angeeignet haben, aufgrund fehlender Diplome aber nicht in dem erwünschten Beruf in einer Festanstellung (z.B. im Spital) tätig sein können, die Möglichkeit diese Tätigkeit in einer flexiblen Form dennoch auszuüben. Flexible Pflegeeinsätze, vermittelt über einen Intermediär, ermöglichen den Betroffenen so den Einstieg in die Branche (z.B. Interview 1.5, 1.7).

- **Selbstbestimmung**

Die Selbstbestimmung ist ein zentrales Motiv für Selbstständigerwerbende (Typ 3). Auch Flexworker der anderen zwei Typen schätzen die Selbstbestimmung als wichtig ein. Flexworker haben im Vergleich zu Festangestellten mehr Freiheiten und fühlen sich mehr auf Augenhöhe mit dem Auftraggeber. Flexworker können aus Sicht der Befragten eigenbestimmter handeln, indem sie auch einmal Aufträge oder Arbeitgeber ablehnen können. Zudem

können sie als Aussenstehende offener sagen, was in einem Unternehmen nicht funktioniert (z.B. Interview 3.6, 3.1). Die Selbstbestimmung ermöglicht es den Flexworkern auch, sich gewisse Auszeiten nach einem anstrengenden Auftrag zu nehmen, um wieder aufzutanken (z.B. Interview 2.7, 3.6).

- **Anerkennung**

Einige Studienteilnehmende berichten, dass für sie die Anerkennung, welche sie als Flexworker erhalten, ein wesentlicher Grund dafür ist, in dieser Form zu arbeiten. Während Festangestellte normalerweise einmal im Jahr im Mitarbeitergespräch ein Feedback zu ihrer Arbeit erhalten, bekommen Flexworker üblicherweise nach jedem Einsatz ein direktes Feedback. Insbesondere bei Online-Arbeitsplattformen erfolgt nach jedem Einsatz eine gegenseitige Bewertung durch Arbeitnehmende und Arbeitgeber. Ist der Einsatz ein Erfolg erhält der Flexworker somit direkte Anerkennung was sich motivierend auswirkt (z.B. Interview 2.7, 2.9, 2.10). Ebenfalls berichten Pensionierte davon, dass sie nach dem Ausstieg aus dem Arbeitsleben die Anerkennung, welche sie vorher durch ihren Beruf erfahren haben, vermissten. Durch den Wiedereinstieg ins Berufsleben als Flexworker konnten sie das Bedürfnis nach Anerkennung wieder stillen (z.B. Interview 2.10, 2.9).

Profil 4:

Flexworkerin bei Home Instead

Flexwork:	Im Haupterwerb seit 4 Jahren
Berufsbezeichnung:	CAREGiver
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Coiffeuse, Lehrgang Pflegehelferin SRK

Drei Gründe, die Sie dazu bewogen haben, in einer flexiblen Form zu arbeiten?

Der Hauptgrund weshalb ich bei Home Instead arbeite ist die grosse Flexibilität. Ich kann angeben wann, wieviel und in welcher Region ich arbeiten möchte. Aufgrund von gesundheitlichen Problemen bin ich froh, dass ich 40% temporär arbeiten kann. Das wäre nicht überall möglich.

Flexibel bin ich auch mit Weiterbildungen, die ich immer wieder intern bei Home Instead beanspruchen kann.

Bereits als Coiffeuse hatte ich immer gerne den sozialen Kontakt. Mit der Ausbildung zur Pflegehelferin SRK und Mitarbeiterin bei Home Instead habe ich diese Herausforderung nun wieder. Ich baue Beziehungen zu den Personen auf, welche ich betreue. Über drei Jahre habe ich z.B. den gleichen Kunden betreut. Ich wurde für ihn fast so etwas wie ein Familienmitglied. Die Abgrenzung war eine der grössten Herausforderungen. Es ist mir jedoch gut gelungen, den Kunden mit der professionellen Distanz optimal zu betreuen. Zudem stärkt die Arbeit bei Home Instead mein Selbstbewusstsein.

Ich habe jahrelang meine Eltern und auch meine Tante gepflegt und betreut. Sie sind jetzt verstorben. Aber die grosse Erfahrung, die ich in dieser Zeit gemacht habe, kann ich heute bei Home Instead einsetzen.

Welche Ressourcen sind wichtig, um in einer flexiblen Form zu arbeiten?

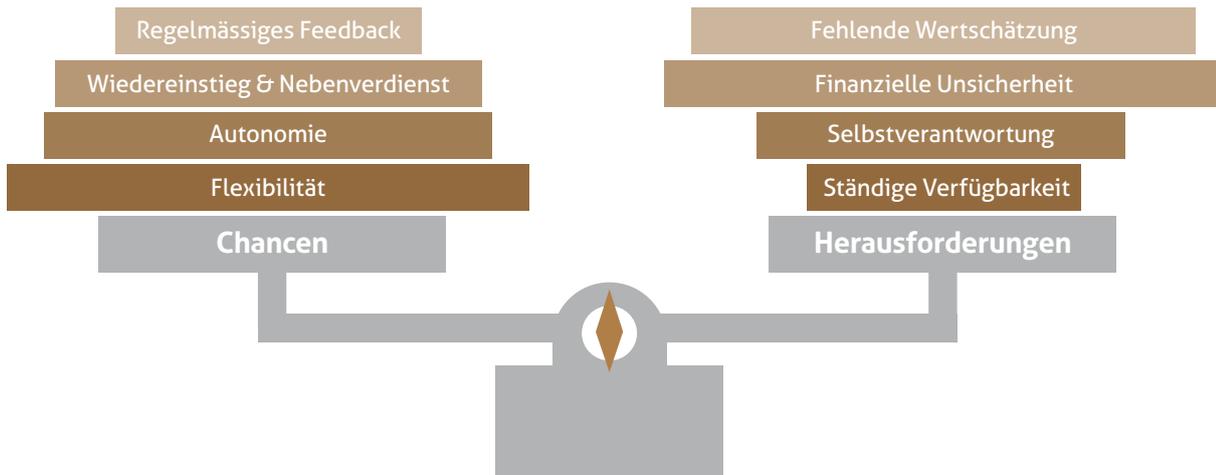
Wenn man bei Home Instead arbeitet, muss man flexibel sein und sich schnell neuen Situationen anpassen können. Die Bedürfnisse sind bei jedem Kunden anders. Es braucht viel Fingerspitzengefühl, um die Kunden in ihrem Alltag zu begleiten. Vor allem auch, wenn etwas nicht mehr so gut geht. Wenn sich der Gesundheitszustand eines Kunden über mehrere Monate verschlechtert, kann ich als CAREGiver auf Unterstützung durch Home Instead zählen und mit dem Kundenberater das Gespräch suchen, um neue Lösungen zu finden.

4.2. Chancen und Herausforderungen von Flexwork

In einem zweiten Schritt haben wir die Studienteilnehmenden gefragt, was aus ihrer Sicht die Chancen und Herausforderungen von Flexwork sind. Viele Studienteilnehmende sehen die unter Kapitel 4.1 erwähnten Motive auch als Chancen. Abbildung 6 fasst die Aussagen der Studienteilnehmenden

zusammen und verdeutlicht, dass die Chancen (z.B. die grosse Flexibilität) gleichzeitig auch Herausforderungen darstellen (z.B. wenn Flexibilität mit ständiger Erreichbarkeit einhergeht). Dieses Kapitel soll deshalb beide Seiten, Chancen und Herausforderungen von Flexwork, beleuchten und aufzeigen, wo Flexworker eine Balance suchen müssen.

Abbildung 6: Chancen und Herausforderungen von Flexwork



• Flexibilität vs. ständige Verfügbarkeit

Eine der grössten Chancen von Flexwork sehen die Studienteilnehmenden in der grossen Flexibilität (Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität), die eine gute Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglicht. Flexworker – vor allem solche die über Personaldienstleister (Typ 1) oder über Online-Arbeitsplattformen (Typ 2) arbeiten – nutzen die Möglichkeit während einer Ausbildung zu arbeiten, Betreuung von Eltern und Kindern mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren, oder auch Freizeit und das Bedürfnis nach anderen Projekten auszuleben. Obwohl die Flexibilität und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sehr geschätzt werden, ist das gleichzeitig ein wichtiger Punkt bei den Herausforderungen von Flexwork. Wer viele Möglichkeiten hat, Arbeitszeit und Arbeitsort zu wählen, muss diese Wahl auch aktiv wahrnehmen. Durch das Umfeld entsteht eine Erwartungshaltung, dass man jederzeit verfügbar ist. Gleichzeitig ist man versucht in ständiger Bereitschaft zu sein, für den Fall, dass ein Auftrag kommt.

Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zum Beispiel am Abend, am Wochenende oder an Feiertagen ist deshalb bei vielen Flexworkern ein Thema.

Diese Abgrenzung ist aber schwierig, weil durch die flexible Form der Arbeit die Wartezeiten auf einen Einsatz sehr kurz sein können. Die Auftraggeber erwarten eine sofortige Verfügbarkeit, so dass bei einer Anfrage eine rasche Antwort und eine rasche Bereitschaft zur Aufnahme der Arbeit erfolgen muss (z.B. Interview 3.7, 3.1).

• Grosse Autonomie vs. hohe Selbstverantwortung

Die grosse Autonomie ist eine weitere wichtige Chance von Flexwork. Die Studienteilnehmenden erwähnen, dass sie durch die flexible Arbeitsform jederzeit den Auftraggeber wechseln können, wenn ihnen eine Aufgabe nicht zusagt. Das führt zu viel Freiheit in der Bestimmung von Arbeitsinhalt und Arbeitsumfeld. Besonders die selbstständig tätigen Flexworker (Typ 3) schätzen die Vorteile von selbstbestimmter Arbeit. Auf der anderen Seite bedeutet eine hohe Selbstbestimmung und Autonomie auch, dass Flexworker die gesamte Verantwortung zu tragen haben. Dazu gehört zum Beispiel, dass

Selbstständigerwerbende viele Funktionen, für die es in einem Unternehmen normalerweise mehrere Spezialisten gibt, selber ausüben (z.B. Interview 3.10). Diese Funktionen umfassen zum Beispiel Marketingaktivitäten, Buchhaltung und Finanzen. Oft sind das Themen, die mit dem Kerngeschäft nichts zu tun haben und die deshalb eher als Belastung empfunden werden. Um Selbstbestimmung zu haben, muss auch die gesamte Verantwortung getragen werden.

- **Wiedereinstieg und Nebenverdienst vs. finanzielle Unsicherheit**

Die finanzielle Seite wird von Flexworkern, die über einen Personaldienstleister (Typ 1) oder über eine Online-Arbeitsplattform (Typ 2) arbeiten, in zweierlei Hinsicht als Chance gesehen: als guten Nebenverdienst und als Möglichkeit, durch eine temporäre Anstellung (wieder) ins Erwerbsleben einzusteigen. Gleichzeitig stellt die finanzielle Situation für alle Flexworker, auch für die Selbständigen, eine der grössten Herausforderungen dar. Flexworker haben aufgrund der flexiblen Anstellungsbedingungen kein planbares geregeltes Einkommen wie bei einer Festanstellung. Die Unsicherheit in der Finanzplanung stellt Investitionen (wie z.B. Auto- oder Wohnungskauf) in Frage und erschwert ganz allgemein die langfristige Lebensplanung. Zudem wird die Kreditwürdigkeit von Flexworkern von Finanzinstituten kritisch beurteilt und die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge können eine grosse finanzielle Belastung sein. Dabei ist die Arbeitsauslastung nicht voraussehbar und daher sind auch die finanziellen Mittel für die Einzahlung in Versicherung und Vorsorge, sowie für Anschaffungen und andere Ausgaben unsicherer (z.B. Interview 1.10, 3.9).

Insgesamt führt das dazu, dass die finanzielle Situation für Flexworker eine grosse Herausforderung und einen grossen Unsicherheitsfaktor darstellt.

- **Regelmässiges Feedback vs. fehlende Wertschätzung**

Die Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit und der gewählten Arbeitsform ist für Flexworker ein wichtiges Thema. Der regelmässige Austausch mit Auftraggebern bzw. Kunden und Intermediär ist für Flexworker eine Chance, um regelmässig

Feedback zu erhalten. So können sie ihre Leistung einschätzen und sich kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln. Gleichzeitig stellt das permanente Feedback aber auch eine grosse Herausforderung dar. Flexworker sind auf eine positive Rückmeldung der Kunden angewiesen, um weiterhin Aufträge zu bekommen. Das macht sie vulnerabel und es können Abhängigkeitsverhältnisse entstehen. Wenn Arbeitgeber einen hohen Wert auf die Kundenbewertung legen, und die Kunden bei der Bewertung von Dienstleistungen zum Beispiel aus Prinzip nie die Höchstnote vergeben, oder diese Gelegenheit dazu ausnutzen wollen, um einen besseren Preis auszuhandeln, dann hat schlussendlich der Flexworker / die Flexworkerin das Nachsehen (z.B. Interview 2.5).

Eine andere Herausforderung ist, dass Temporärarbeit teils mit negativen Bildern konnotiert ist und deshalb die gesellschaftliche Anerkennung für diese Form der Arbeit fehlt.

Ein Studienteilnehmer erklärt, dass er sich nicht gerne als Temporärarbeiter bezeichne. Mit anderen Bezeichnungen wie «Gig Worker» oder «Freelancer» könne er seine Tätigkeit eher positiv darstellen (z.B. Interview 2.7). Durch die Bezeichnung «Temporärarbeiter» kann innerhalb eines Unternehmens auch eine Zweiklassengesellschaft entstehen. So erhalten Temporärarbeitende in gewissen Unternehmen eine andere E-Mail-Adresse mit der Bezeichnung «Extern», oder sie tragen einen andersfarbigen Zugangsbatch oder andersfarbige Arbeitskleidung (z.B. Interview 1.1, 1.8). Dies führt dazu, dass sich die Betroffenen von ihrem Arbeitgeber und der Belegschaft ausgeschlossen und weniger wertgeschätzt fühlen. Die fehlende Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen und in der Gesellschaft ist für viele Flexworker eine Belastung.

Profil 5:

Interim Manager bei Brainforce

Flexwork:	Im Haupterwerb seit 12 Jahren
Berufsbezeichnung:	Interim Manager
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Wirtschaftsstudium

Wo sehen Sie die Vorteile von Flexwork?

Ich arbeite seit längerem als Interim Manager, weil ich so auf Augenhöhe mit meinem Auftraggeber bin. Das wäre ich als Festangestellter nicht. Das ist zwar nur ein psychologischer Grund, aber für mich und meine Auftraggeber sehr wertvoll, weil ich so mehr Wirkung erzielen kann.

Als selbstständiger Interim Manager kann ich diejenigen Projekte machen, die mir Spass machen und das so lange, wie ich wirksam etwas nachhaltig bewegen kann. Ich verhandle beispielsweise keine Kündigungsfrist. Wenn der Auftraggeber und ich finden, jetzt ist der Auftrag erledigt, dann gehe ich wieder. Ich arbeite auf Basis von Tagessätzen. Wenn man als Aussenstehender in eine Firma kommt, hat man eine grössere Distanz zum Unternehmen. Dadurch kann ich offen ansprechen, was nicht funktioniert.

Ich bin nicht abhängig wie ich das in einer Festanstellung wäre. Dadurch kann ich die wunden Punkte ohne Politik sachorientiert zur Sprache bringen und mit den Beteiligten Lösungen entwickeln.

Wo sehen Sie die Herausforderungen in dieser flexiblen Form zu arbeiten?

Als festangestellter Manager hat man sehr anstrengende Zeiten, aber auch Ruhephasen. Das fehlt als Interim Manager. Man legt täglich Rechenschaft über die erbrachte Leistung ab. Wenn man eine Ruhephase hat, dann ist man gleichzeitig auch etwas angespannt, weil man nicht weiss wann ein nächster Auftrag kommt.

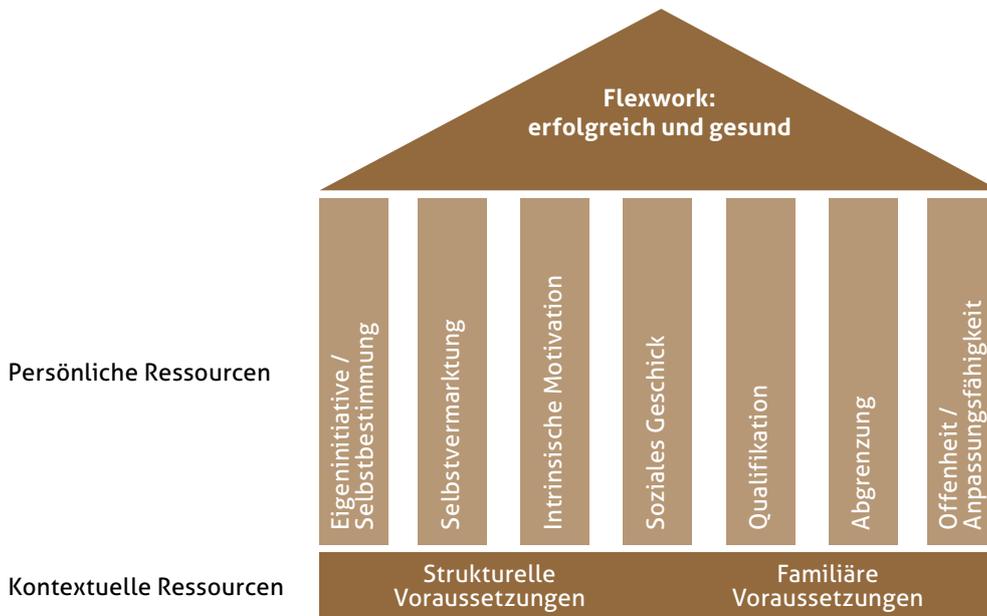


4.3. Ressourcen und Voraussetzungen für Flexwork

Im folgenden Abschnitt geht es um die Frage, welche Ressourcen ausschlaggebend sind damit Flexworker erfolgreich arbeiten können und mit dieser flexiblen Arbeitsform zufrieden sind. Welche Voraussetzungen

sind nötig, um sich in diesem Arbeitsmodell schnell und erfolgreich zurecht zu finden? Die nachfolgend beschriebenen Antworten aus den Interviews sind in kontextuelle und persönliche Ressourcen unterteilt (Abbildung 7) und in Abbildung 8 zusammengefasst.

Abbildung 7: Ressourcen für erfolgreiches und gesundes Flexworken



Kontextuelle Ressourcen

Kontextuelle Ressourcen sind Ressourcen, welche in der Umgebung vorhanden sein müssen, damit das Arbeitsmodell Flexwork funktioniert. Hierzu gehören:

- **Familiäre Voraussetzungen**

Unterstützung in der Familie wird als wichtige Voraussetzung genannt, um als Flexworker arbeiten zu können. So geben einige der Studienteilnehmenden an, dass sie beispielsweise Arbeit auf Abruf nur machen können, weil sie relativ ungebunden sind und z.B. keine Verpflichtung gegenüber Kindern haben (z.B. Interview 2.5, 2.1). Andere Befragte empfinden eine starke Familie im Hintergrund als wichtige Voraussetzung für Flexwork. So sind beispielsweise Interim Manager während eines Interim Auftrags sehr stark von ihrer Arbeit absorbiert und haben kaum Zeit, um zu Hause etwas zu erledigen (z.B. Haushalt, Kindererziehung, etc.) (z.B. Interview 3.6, 3.1). Die Familiensituation ist also ein wichtiger Faktor für Flexworker, wenn es um Ressourcen geht.

- **Strukturelle Voraussetzungen**

Ein professioneller Intermediär stellt eine wichtige strukturelle Voraussetzung für Flexworker dar, welche über einen Personaldienstleister (Typ 1) oder eine Online-Arbeitsplattform (Typ 2) arbeiten. Ein Interim Manager beschreibt beispielsweise, dass ihm sein Arbeitsvermittler schätzungsweise 20 – 30% der Zeit abnimmt, die er normalerweise für die Akquisition neuer Projekte / Mandate braucht (z.B. Interview 3.6). Auch werden Zusammenschlüsse von Flexworkern, wie zum Beispiel im Verein der Digitalen Nomaden, als hilfreich empfunden, wenn es darum geht Probleme (wie z.B. Steuern / Krankenkasse bei Arbeit im Ausland) zu lösen (z.B. Interview 3.2). Hier kann auf die Erfahrung von anderen Flexworkern zurückgegriffen werden.

Persönliche Ressourcen

Als persönliche Ressourcen werden Voraussetzungen angesehen, die im Einflussbereich einer Person liegen. Die Studienteilnehmenden haben folgende Ressourcen genannt, die sie in ihrer Tätigkeit als Flexworker unterstützen:

- **Eigeninitiative / Selbstständigkeit**

Die Arbeit als Flexworker bedingt eine gewisse Eigeninitiative und Selbstständigkeit. So ist es zum Beispiel bei den Selbstständigerwerbenden grundlegend, dass man sich bezüglich der beruflichen Vorsorge selbstständig informiert und sich richtig versichert (z.B. Interview 3.3, 3.2). Von einem Flexworker wird selbstständiges Agieren erwartet. Wird jemand beispielsweise für das Rasenmähen engagiert, so wird vom Auftraggeber erwartet, dass hierzu keine Erklärung oder Einführung in die Arbeit mehr nötig ist (z.B. Interview 2.3).

Als Flexworker muss man seine Tätigkeit verstehen, selbstständig organisieren und ausführen können.

- **Offenheit / Anpassungsfähigkeit**

Durch die regelmässig wechselnden Auftraggeber, müssen sich Flexworker schnell an neue Bedingungen anpassen können. Insbesondere Temporärarbeitende (Typ 1) berichten, dass eine wichtige Voraussetzung für ihre Arbeit eine Offenheit für neue Situationen und eine schnelle Anpassungsfähigkeit ist (z.B. Interview 1.5, 1.7).

- **Qualifikation**

Je nach Arbeit, die ein Flexworker erledigt, sind andere Qualifikationen nötig. Wichtig ist, dass ein gutes Grundwissen vorhanden ist, damit dieses je nach Situation angewendet werden kann. So berichtet beispielsweise ein IT-Supporter einer Online-Arbeitsplattform, dass die Fragen seiner Kunden oft über den ursprünglichen Auftrag hinausgehen und daher ein gutes IT-Grundwissen von grossem Vorteil ist (z.B. Interview 2.5).

- **Soziales Geschick**

Eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit als Flexworker liegt auch im Umgang mit unterschiedlichen Arbeitgebern und Kundinnen und Kunden (z.B. Interview 2.10, 1.5, 1.7). So berichten die Befragten, dass beispielsweise das Interesse am Menschen wichtig ist, weil man aufgrund der immer wieder wechselnden Aufträge oft im

Kontakt mit unterschiedlichen Persönlichkeiten ist. Bei einer temporären Anstellung sei auch besonderes Feingefühl für den Arbeitgeber gefragt, weil das Arbeitsverhältnis schnell wieder auflösbar ist (z.B. Interview 2.7, 3.5).

Soziales Geschick hilft Flexworkern also bei den Herausforderungen mit Auftraggebern und Kunden.

- **Intrinsische Motivation**

Intrinsisch motiviert zu sein, heisst Freude an der Tätigkeit an sich zu haben. Dies ist eine wichtige Voraussetzung um als Flexworker zufrieden und erfolgreich zu sein. Gerade Flexworker, welche keine besondere berufliche Qualifikation mitbringen, können sich bei ihrem Auftraggeber durch ihre intrinsische Arbeitsmotivation auszeichnen (z.B. Interview 1.8, 1.7). Auch Personen, welche Flexwork im Nebenerwerb machen, benötigen eine hohe intrinsische Motivation, um neben ihrer Festanstellung noch flexible Einsätze zu leisten (z.B. am Wochenende im Auftrag den Rasen mähen) (z.B. Interview 2.3, 2.5).

- **Selbstvermarktung**

Insbesondere Flexworker, welche über Online-Arbeitsplattformen an Aufträge kommen (Typ 2), sprechen von Selbstvermarktung als eine wichtige persönliche Eigenschaft (z.B. Interview 2.7, 2.8). Es spielt eine wichtige Rolle, wie sich ein Flexworker während seines Einsatzes beim Auftraggeber verkauft. Dadurch entscheidet sich oft, ob sie oder er für einen nächsten Auftrag wieder gebucht wird (z.B. Interview 2.8).

- **Abgrenzung und Stressresistenz**

Alle Typen von Flexworkern sehen Stressresistenz und die Fähigkeit sich von der Arbeit abzugrenzen als eine wichtige Ressource. Das Leben als Flexworker kann aufgrund der wechselnden und teilweise sehr intensiven Arbeitseinsätze anspruchsvoll und hektisch sein. Daher ist es ein grosser Vorteil, wenn Flexworker ihre Grenzen kennen und wissen, was ihr optimales Stresslevel ist. Sich abzugrenzen und nicht immer erreichbar zu sein, oder auch einmal einen Auftrag abzulehnen, hilft Flexwork gesund und nachhaltig zu betreiben (z.B. Interview 3.3, 3.6).

Abbildung 8: Überblick Ressourcen mit Beispielen

		Auftragsvermittlung über...		
		Klassischer Personaldienstleister	Online-Plattform	Private Kontakte und Netzwerke
		Temporär (Typ 1)	Temporär / Selbstständig (Typ 2)	Selbstständig (Typ 3)
Kontextuelle Ressourcen				Familiäre Unterstützung: eine starke Familie im Hintergrund hilft bei der Koordination flexibler Einsätze
		Strukturelle Voraussetzungen: ein starker Intermediär ist eine grosse Hilfe bei der Einsatzvermittlung		
Persönliche Ressourcen				Eigeninitiative bei der Abwicklung von Aufträgen und Eigenverantwortung bzgl. beruflicher Vorsorge sind wichtig
		Offenheit für neue Situationen und schnelle Anpassungsfähigkeit helfen bei wechselnden Arbeitgebern / Kunden		
			Gute Qualifikation und vertieftes Hintergrundwissen sind hilfreich, bei wechselnden Kundenbedürfnissen	
		Soziales Geschick im Umgang mit Arbeitgeber und Kunden hilft, da das Arbeitsverhältnis schnell wieder aufgelöst werden kann		
		Intrinsische Motivation kann fehlende Qualifikationen teilweise kompensieren		
			Selbstvermarktung: wie sich Flexworker während eines «Gigs» verkaufen, spielt eine entscheidende Rolle für ein weiteres Engagement	

Anmerkung: Die Farben von dunkelgold «hoch» bis hellgold «tief» zeigen den Wichtigkeitsgrad der Ressource für die jeweilige Kategorie. Die Texte zeigen an, wo der jeweilige Schwerpunkt liegt.

4.4. Flexwork als Karrieremodell

Nachdem die Studienteilnehmenden über ihre Motive, über Chancen und Herausforderungen von Flexwork und über nötige Ressourcen für diese Arbeitsweise berichtet hatten, stellte sich die Frage, ob sich die Studienteilnehmenden vorstellen können, als Flexworker Karriere zu machen. Ist das überhaupt möglich? Und wollen Flexworker Karriere machen? Der folgende Abschnitt und die Abbildung 9 geben einen Überblick über die Antworten.

• Flexwork als Brückenlösung

Unabhängig davon, ob die Studienteilnehmenden freiwillig oder durch Schicksalsschläge Flexworker wurden, sehen sie diese Arbeitsweise als ein Mittel, um Erfahrungen bei einem neuen Unternehmen oder in einer neuen Funktion zu gewinnen, um Netzwerke auf-zubauen, Kontakte zu knüpfen und um sich eine Reputation zu erarbeiten.

Abbildung 9: Karrieremöglichkeiten Flexwork

Flexwork als Brückenlösung	Karriereziel Flexwork	Karriereziel Festanstellung
<ul style="list-style-type: none"> • Flexwork neben Studium oder Weiterbildung • Erfahrungen gewinnen mit Flexwork • Netzwerke und Kontakte aufbauen mit Flexwork • Durch Flexwork Reputation erarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: in flexibler Form arbeiten • Flexwork als Nebenerwerb • Flexwork während einer bestimmten Lebensphase (Pensionierung, Reisen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: in Festanstellung arbeiten (teilweise in Teilzeit) • Dilemma: Sicherheit vs. Flexibilität und Autonomie

Grundsätzlich können zwei verschiedene Karriereziele identifiziert werden: das Ziel «Flexwork» und das Ziel «Festanstellung».

• Karriereziel Flexwork

Personen mit dem Karriereziel Flexwork möchten diese flexible Arbeitsform entweder während einer bestimmten Lebensphase nutzen, in der sie mehr Flexibilität wünschen, wie zum Beispiel während dem Studium, nach der Pensionierung oder vor und nach grösseren Reisen. Flexwork kann auch ein Ziel sein, das nicht als Haupterwerb, sondern als Nebenerwerb verfolgt wird. Nicht überraschend geben insbesondere Studienteilnehmende, die selbstständigerwerbend (Typ 3) sind, als Karriereziel «Flexwork» an.

• Karriereziel Festanstellung

Personen mit dem Karriereziel Festanstellung, nutzen Flexwork für die Überbrückung bis zu einer Festanstellung oder um auf diesem Weg einen Arbeitgeber kennen zu lernen, der sie nach einem temporären Einsatz in eine Festanstellung übernimmt. Einige Studienteilnehmende erwähnen dabei, dass sie längerfristig gerne eine Festanstellung hätten, die eine gewisse Arbeits-

sicherheit bietet, aber dass sie befürchten dabei einen Teil der Autonomie und Flexibilität, die sie in der aktuellen Arbeitssituation als Flexworker kennen und schätzen gelernt haben, wieder aufgeben zu müssen. Vor allem Studienteilnehmende, die temporär angestellt sind (Typ 1), haben als Karriereziel «Festanstellung» angegeben.

Viele Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer haben den Eindruck, dass es auch mit Flexwork möglich ist, eine Art Karriere zu machen. Nicht alle planen allerdings eine solche Karriere.

Profil 6:

Flexworker bei Randstad

Flexwork:	Im Haupterwerb seit über 30 Jahren
Berufsbezeichnung:	Hilfsmetallbauer
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Keine Ausbildung

Welche Gründe haben Sie dazu bewogen, als Flexworker tätig zu sein?

Der Hauptgrund, weshalb ich als Temporärarbeiter tätig bin, ist meine Familie. Meine Frau lebt mit unseren Kindern in den USA. Sie ist dort selbstständig tätig. Sie könnte aber hier nicht arbeiten, weil sie die nötigen Bewilligungen und Ausbildungen nicht hat, um hier in ihrem Beruf tätig zu sein. Daher arbeite ich hier in der Schweiz 6 – 7 Monate während der Sommerzeit und gehe dann zu meiner Familie in die USA. In einer Festanstellung wäre das nicht möglich.

Da ich keine abgeschlossene Ausbildung habe, ist es für mich sehr wichtig, dass ich einen Job habe, um meinen Lebensunterhalt zu verdienen.

Ich benötige das Geld auch, um mir die Reisen zu meiner Familie leisten zu können.

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Arbeit als Flexworker?

Für mich ist es eine grosse Herausforderung, dass ich über ein halbes Jahr lang nicht mit der Familie zusammen sein kann. Ich muss immer an sie denken, und daran ob es ihnen gut geht.

Eine weitere Herausforderung ist, dass die Leute manchmal keinen Respekt vor Temporärarbeitenden haben. Manchmal schiebt man den Temporärarbeitenden alle Arbeit zu. Die Festangestellten denken dann, dass man mit den Temporärarbeitenden alles machen kann, weil wir nicht fix angestellt sind. Das habe ich früher manchmal so erlebt. In der jetzigen Anstellung aber nie. Das jetzt sind gute Leute.



5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Flexwork liegt im Trend. Immer mehr Erwerbstätige lassen sich nur noch für eine bestimmte Zeit an ein Unternehmen binden oder bieten ihre Dienstleistungen direkt über Online-Arbeitsplattformen oder private Netzwerke an. Im vorliegenden White Paper wurden mittels qualitativer Interviews Beweggründe, Chancen und Herausforderungen von Flexworkern ermittelt.

Die Motive, weshalb sich jemand für Flexwork entscheidet, sind vielfältig und unterscheiden sich nicht nur je nach Lebenssituation und -phase, sondern auch je nach Flexwork-Typ. Für die einen Studienteilnehmenden ist Flexwork zum Beispiel eine Möglichkeit für den Einstieg ins Erwerbsleben während oder nach dem Studium. Andere Teilnehmende entscheiden sich für Flexwork, um nach einer längeren Auszeit im Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Wieder andere Teilnehmende wählen Flexwork im Nebenerwerb, um einen finanziellen Zustupf zu erwirtschaften oder um eigene Projekte und Geschäftsideen neben einer Festanstellung zu verwirklichen.

Von primärer Bedeutung für Flexworker ist die gute Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben durch die hohe zeitliche und räumliche Flexibilität dieser Arbeitsweise.

Dieses Bedürfnis nach Flexibilität in der Arbeitsgestaltung finden wir über alle Flexwork-Typen hinweg. Während die Flexibilität ein primäres Motiv der Flexworker ist, stellt sie auch eine grosse Chance dar und zeigt gleichzeitig auf, dass Chancen und Herausforderungen von Flexwork sehr nahe beieinanderliegen. Während die hohe Flexibilität einerseits viel Spielraum bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zulässt, kämpfen Flexworker andererseits mit dem Problem der ständigen Verfügbarkeit.

Ein zweites wichtiges Motiv und Chance ist die Selbstbestimmung und die Selbstverwirklichung bei der Arbeit. Selbstbestimmt zu arbeiten ist gerade für die Selbstständigerwerbenden und bei Auftragnehmenden über Online-Arbeitsplattformen sehr zentral. Bei diesen Flexworkern zeigt sich die Herausforderung darin, die Verantwortung für die eigene berufliche Vorsorge und Karriereentwicklung, die mit der selbstbestimmten Arbeit einhergeht, zu tragen. Aus einigen Interviews ist zu erkennen,

dass in diesem Bereich Unklarheit und Unsicherheit herrscht. Je nach Intermediär und Branche müssen Flexworker diese Themen mehr oder weniger selbstverantwortlich angehen. Die fehlende Kontinuität von Flexwork geht immer auch mit einer finanziellen Unsicherheit einher, die einen Einfluss auf die Zukunfts- und Weiterbildungsplanung hat.

Eine grosse Herausforderung von Flexwork ist die Wertschätzung dieser flexiblen Arbeitsform und die fehlende gesellschaftliche Anerkennung dieser Arbeitsweise.

Temporäre Arbeitsformen werden immer noch weitgehend als minderwertig betrachtet. Mit dem vermehrten Aufkommen von neuen Bezeichnungen dieser Arbeit (z.B. Gig Worker, Freelancer, etc.), dem wachsenden Bedürfnis nach Flexibilität von Arbeitnehmerseite und nach vermehrter Beteiligung von Nicht-Erwerbstätigen (z.B. Müttern, Studenten, Pensionierten) am Erwerbsleben, steigt auch das Ansehen von Flexwork. Die Wertschätzung durch den Auftraggeber ist dabei ein wichtiger Faktor. Aus den Interviews geht hervor, dass dabei Themen wie Weiterbildungsmöglichkeiten, Führungsaufgaben und andere Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Für die Entwicklung der eigenen Karriere hilft Flexwork den Befragten je nach Ausgangssituation ganz unterschiedlich: Zur Überbrückung einer Lebensphase (z.B. Studium), zum Wiedereinstieg nach einer Auszeit (z.B. Mutterschaft oder längeren Reisen) oder zum Kennenlernen eines potentiellen Arbeitgebers oder einer neuen Branche für eine zukünftige Festanstellung.

Als wichtige kontextuelle Voraussetzung für eine erfolgreiche und befriedigende Arbeit als Flexworker stellt sich daher ein guter Intermediär heraus, der sich bei den Auftraggebern für Flexworker einsetzt.

Persönliche Ressourcen wie Selbstständigkeit und Offenheit für neue Situationen schätzen Flexworker zudem als äusserst hilfreich ein, um die ständig wechselnden Arbeitsbedingungen zu managen.

Die Interviews, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, geben einen Einblick in die Motivation von Flexworkern und zeigen Chancen

und Herausforderungen dieser Arbeitsweise auf. Der Fokus in diesem White Paper liegt auf einer möglichst breiten Abdeckung von verschiedenen Flexworkern, um auf eine explorative Weise zentrale Themen zu identifizieren. Eine differenzierte Betrachtung verschiedener Flexwork-Typen gibt aber Hinweise darauf, dass sich die Motive und Bedürfnisse der Flexworker unterscheiden. Je nach Typ (z.B. Temporärarbeit, Selbstständigkeit), individuellen Ressourcen (z.B. Offenheit für Neues, Bedürfnis nach Sicherheit oder nach Selbstverwirklichung) und

nach Lebenssituation und -abschnitt (z.B. Studium, Familienzeit, Pensionierung) ist die Ausprägung unterschiedlich, auch wenn die übergeordneten Themen dieselben bleiben. Eine tiefergehende quantitative Untersuchung mit einer grösseren Stichprobe kann hier weitere Erkenntnisse liefern.

Wir bedanken uns bei allen Studienteilnehmenden, die uns Einblick in ihr Leben als Flexworker gegeben haben.

Autorinnen

Dr. Anja Feierabend studierte Psychologie und Betriebswirtschaft an der Universität Zürich. Während ihrem Studium spezialisierte sie sich in Neuroökonomie und Human Resource Management und erlangte 2012 ihr Doktorat in Wirtschaftswissenschaften. Neben der Tätigkeit bei HR ConScience arbeitet Anja Feierabend als Projektleiterin des SNF-Infrastrukturprojekts Schweizer HR-Barometers® und ist Oberassistentin am Center for Human Resource Management der Universität Luzern. Zudem ist sie Dozentin für «Cognitive Biases» im Lehrgang «Master of Advanced Studies in Effective Leadership».

Dr. Lea Rutishauser studierte Betriebswirtschaft an der Universität Zürich und spezialisierte sich im Studium, und danach bei einem grossen Finanzdienstleister, auf Human Resource Management. Während dem Doktorat verbrachte sie einen Forschungsaufenthalt an der Rotterdam School of Management (Erasmus Universität) und erlangte 2017 ihren Abschluss in Wirtschaftswissenschaften. Neben ihrer Tätigkeit bei HR ConScience ist Lea Rutishauser Oberassistentin am Center for Human Resource Management der Universität Luzern.

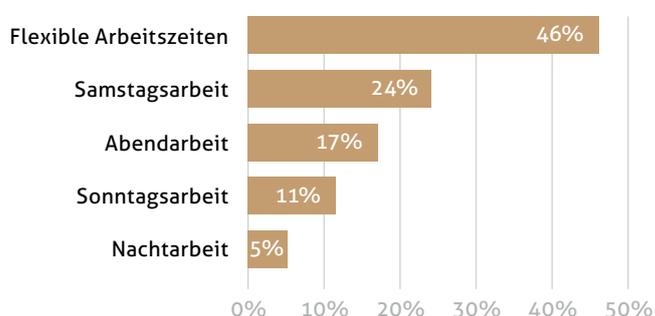
Flexwork in der Schweiz – Realität und Zukunftsthema

Flexwork ist Realität, nicht Randerscheinung. swissstaffing, der Branchenverband der Personaldienstleister, unterscheidet drei Formen der Flexibilität: Flexworker wählen frei Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsform. Die Zahlen beeindrucken: 46 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz haben flexible Arbeitszeiten, 33 Prozent arbeiten im Homeoffice und 23 Prozent haben flexible Arbeitsverträge. Die Grenzen zwischen zeitlicher, örtlicher und vertraglicher Dimension verschwimmen immer mehr. Und die weiter zunehmende Agilität und Flexibilität in verschiedensten Ausprägungen betreffend

Arbeitswelt und Wirtschaft werden – auch nach der Coronakrise – nachhaltig erhalten bleiben. Dieses Flexibilitäts- und Autonomiebedürfnis von Arbeitnehmenden gerät jedoch immer mehr in Konflikt mit Arbeitsgesetz und Gesamtarbeitsverträgen. Hier sind moderne Lösungen gefragt, um die neue Realität in die Zukunft zu führen. Die Verbindung aus Flexibilität und sozialer Sicherheit gehört nach Ansicht von swissstaffing in diese Zukunft.

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom, swissstaffing

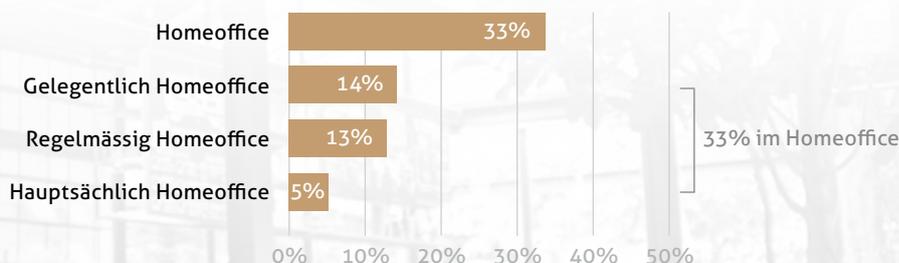
Zeitliche Flexibilität



Anmerkung: 46% der Erwerbstätigen haben flexible Arbeitszeiten, 24% arbeiten am Samstag, 17% am Abend, 11% am Sonntag und 5% in der Nacht.

Quelle: BFS (2019)

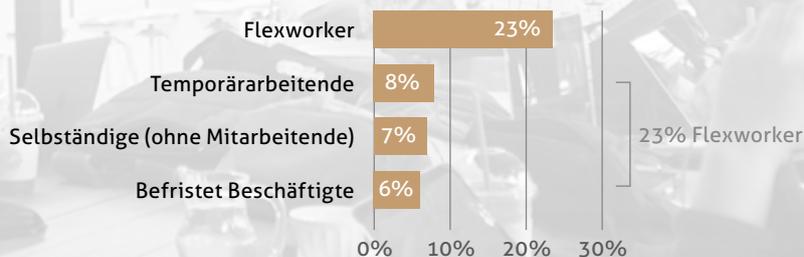
Örtliche Flexibilität



Anmerkung: 33% der Erwerbstätigen arbeiteten 2019 im Homeoffice - 14% gelegentlich, 13% regelmässig und 5% hauptsächlich.

Quelle: BFS (2019)

Vertragsform



Anmerkung: 23% der Erwerbstätigen arbeiteten bereits 2018 als Flexworker - davon 8% als Temporärarbeitende, 7% als Selbständige ohne Mitarbeitende und 6% als befristet Angestellte.

Quelle: BFS, Seco (2018), eigene Berechnungen

Quellenverzeichnis

Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.

Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959-983.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute.

Perlow, L. A., & Kelly, E. L. (2014). Toward a model of work redesign for better work and better life. *Work and Occupations*, 41(1), 111-134.

Petriglieri, G., Ashford, S., & Wrzesniewski, A. (2018). Thriving in the gig economy. *Harvard Business Review*. März – April Ausgabe, 140-143.

Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.

swissstaffing. (2019). White Paper: Flexwork und soziale Absicherung – Die Temporärarbeit als Vorreiter. Gefunden auf: www.swissstaffing.ch/whitepaper

Anhang 1: Übersicht Interviews

Interview	Typ	Flexwork-Tätigkeit	Geschlecht	Alter	Haupt-/ Nebenerwerb
1.1	1	Logistik	männlich	20	Haupterwerb
1.2	1	Druckermontage	männlich	22	Nebenerwerb
1.3	1	Serviceaushilfe	weiblich	22	Nebenerwerb
1.4	1	Produktionsmitarbeiter	männlich	37	Haupterwerb
1.5	1	CAREGiver	weiblich	60	Haupterwerb
1.6	1	Mechaniker	männlich	61	Haupterwerb
1.7	1	Pflegehelferin	weiblich	40	Haupterwerb
1.8	1	Hilfsmetallbauarbeiter	männlich	42	Haupterwerb
1.9	1	Document Controller	weiblich	49	Haupterwerb
1.10	1	Verantwortlicher im Gastgewerbe	männlich	50	Haupterwerb
2.1	2	IT Support	männlich	25	Nebenerwerb
2.2	2	Malerin	weiblich	29	Haupterwerb
2.3	2	Allrounder	männlich	30	Nebenerwerb
2.4	2	Sachbearbeitung Buchhaltung	weiblich	32	Haupterwerb
2.5	2	IT Support	männlich	34	Nebenerwerb
2.6	2	Digital Biomarker Operational Study Manager Associate	weiblich	34	Haupterwerb
2.7	2	Catering / Service	männlich	35	Haupterwerb
2.8	2	Koch / Küchenchef	männlich	42	Haupterwerb
2.9	2	Chauffeur	männlich	60	Haupterwerb
2.10	2	Chauffeur	männlich	65	Nebenerwerb
2.11	2	Maler	männlich	67	Nebenerwerb
3.1	3	Interim Manager	männlich	67	Haupterwerb
3.2	3	Grafikerin und Softwaretrainerin	weiblich	47	Haupterwerb
3.3	3	Architektin	weiblich	33	Haupterwerb
3.4	3	HR Business Partnerin	weiblich	40	Nebenerwerb
3.5	3	ICT Process Manager	weiblich	59	Haupterwerb
3.6	3	Interim Manager	männlich	59	Haupterwerb
3.7	3	Hebamme	weiblich	49	Haupterwerb
3.8	3	Senior Clinical Operations Manager	männlich	52	Haupterwerb
3.9	3	Redakteurin / Autorin	weiblich	40	Haupterwerb
3.10	3	Personal Shopper und Stilberaterin	weiblich	47	Nebenerwerb

Profil 7:

Flexworker bei Coople

Flexwork:	Im Haupterwerb seit einigen Jahren
Berufsbezeichnung:	Catering / Service im 5-Sterne Bereich
Vertragstyp:	Plattform / Temporär
Ausbildung:	Hotelfachmann in Deutschland / Hotelfachschule

Wo sehen Sie die Vorteile von Flexwork?

Bei einer negativen Erfahrung kann ich den Arbeitgeber verlassen und muss nach dem Einsatz nicht weiter für ihn arbeiten. Bei einer Festanstellung verharret man eher in einer unangenehmen Situation.

Bei einer Festanstellung bekommt man eher selten Feedback. Normalerweise gibt es einmal pro Jahr ein Jahresendgespräch. Als Flexworker erhält man nach jedem Gig direkt ein Feedback – man wird bewertet.

Bei Coople kann ich den Arbeitgeber bewerten und er bewertet mich. Das ist eine Anerkennung, die mich motiviert.

Bei Coople kann ich sagen, dass ich jetzt bis zu meinem nächsten Einsatz eine Pause brauche, um mich zu erholen. Ich möchte meinen Gästen etwas bieten, kann aber nicht tagtäglich perfekt «performen» respektive «eine perfekte Show» liefern. Manchmal benötige ich daher mehr Freizeit als dies in einer Festanstellung möglich wäre, zum Beispiel drei Tage, um wieder aufzutanken. Das kann ich bei Coople selbstbestimmt so einteilen.

Was sind die Herausforderungen?

Wenn man gefragt wird, was man arbeitet und dann sagt: «als Temporärarbeiter», dann schauen die Leute komisch. Gleich geht es mir auch, wenn ich sage: «ich bin Kellner». Sage ich jedoch: «ich bin Freelancer» oder «Gig Worker», tönt das schon besser. Aber gerade bei neuen Begrifflichkeiten wie «Gig Work» ist es von zentraler Bedeutung, dass dieses Wort richtig gebrandet wird. Es ist wichtig, dass das Wort ein gutes Image hat.

Profil 8:

Flexworkerin bei Manpower

Flexwork:	Im Haupterwerb (Stundenlohn) seit 10 Jahren
Berufsbezeichnung:	Document Controller
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Handelsschule, PC-Anwender SIZ Kurs

Drei Gründe, die Sie dazu bewogen haben, flexibel zu arbeiten?

Ich habe mit der Stellensuche angefangen nachdem ich den Job verloren hatte. In dieser Situation hatte ich eigentlich genug vom Arbeiten, aber ich musste etwas machen und habe mich deshalb bei Manpower beworben. Manpower kannte ich schon von anderen, früheren Einsätzen. Am Anfang hatte ich auch dieses Mal wieder einen Kurzeinsatz von 6 Monaten. Aber dann wurde mein Vertrag verlängert. Jetzt bin ich schon seit 7 Jahren bei der gleichen Firma.

Im jetzigen Job habe ich nicht jeden Tag 8 Stunden Arbeit. Mal habe ich nichts, manchmal 12 Stunden. Ich will aber auf keinen Fall Zeit im Büro absitzen. Wenn ich also einmal keine Arbeit mehr habe, dann gehe ich nach Hause. Mit dem Stundenlohn ist das einfach machbar. Das gibt mir Flexibilität. Wenn ich einmal krank bin, dann bleibe ich zu Hause und muss kein schlechtes Gewissen haben. Ich möchte sowieso maximal 5 Tage à 6 Stunden arbeiten, oder sogar etwas weniger. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, dann habe ich gerne Feierabend. Ich bin alleinstehend und muss alles selber machen. Haushalt, Waschen, Admin und so weiter. Das war vorher immer ein grosser Stress.

Ich kann von zu Hause aus und im Zug arbeiten. Freitags ist immer Homeoffice und dann ist es möglich zu Waschen und den Job trotzdem zu machen, ohne Arbeitsweg.

Wo sehen Sie Herausforderungen bei dieser flexiblen Arbeitsweise?

Ich werde nur bezahlt, wenn ich auch tatsächlich arbeite. Das braucht Selbstdisziplin.

Gerade wenn der Arbeitgeber keine Ansprüche stellt, ausser dass die Deadline und die Qualität eingehalten werden müssen. Zudem kann es sein, dass wir Temporären andere Konditionen haben als Festangestellte. Zum Beispiel bei den Ferien. Ich habe nur 4 Wochen Ferien, Festangestellte haben 5 Wochen. Festangestellte bekommen eine Computerbrille bezahlt, ich muss das selber bezahlen. Zudem bekomme ich keine Fringe Benefits von der Firma, da ich ja über Manpower angestellt bin. Aber das ist alles nicht so schlimm. Dafür haben wir eine sehr gute und günstige Kantine.

Profil 9:

Flexworker bei Lawoon

Flexwork:	Im Nebenerwerb
Berufsbezeichnung:	Allrounder (z.B. Umzugshilfe, Autolackieren, Gartenarbeiten)
Vertragstyp:	Plattform / Selbstständig
Ausbildung:	Gelernter Autolackierer

Wo sehen Sie die Vorteile von Flexwork?

Die Einsätze bei Lawoon sind für mich ein Ausgleich und eine Abwechslung zu meinem Job als Aussendienstmitarbeiter. Ich habe früher als Autolackierer viel körperlich gearbeitet. Das fehlt mir heute im Aussendienst. Als Allrounder bei Lawoon kann ich körperlich tätig sein und mich auspowern. Das macht mir Spass. Bei Lawoon kann man unter anderem Menschen bei einer Tätigkeit helfen, welche sie selber nicht oder nicht mehr verrichten können. Beispielsweise freute sich eine ältere Dame kürzlich sehr, dass ich zu ihr gekommen bin, um ihr bei der Gartenarbeit zu helfen. Sie stand ständig bei mir, konnte aber selbst nicht mehr den Rasen mähen. Ganz ehrlich, für sie hätte ich das sogar gratis gemacht.

Welche Ressourcen und Voraussetzungen sind wichtig für die Arbeit als Flexworker?

Damit man als Flexworker im Nebenerwerb arbeiten kann, muss man Freude an der Tätigkeit haben und motiviert sein.

Wenn man nur des Geldes wegen am Samstag noch Rasenmähen geht, ist das wahrscheinlich nicht sehr attraktiv und man hat für den Auftrag auch viel länger.

Wenn man einen Auftrag als Flexworker annimmt, muss man seine Tätigkeit verstehen und selbstständig agieren können. Wenn ich von einer älteren Dame angefragt werde, den Rasen zu mähen, kann ich sie nicht ständig fragen, wie etwas geht. Dann erwartet sie, dass ich komme und selbstständig den Rasen mähe.

Profil 10:

Contractor bei CTC Resourcing

Flexwork:	Im Haupterwerb seit 10 Jahren
Berufsbezeichnung:	Senior Clinical Operations Manager
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Studium in Molekularbiologie und Pharmakologie

Was hat Sie dazu bewogen, als Flexworker tätig zu sein?

Ich hatte den Wunsch, in einem internationalen Umfeld zu arbeiten. Es gab aber sehr wenige unbefristete Arbeitsstellen in der Pharmabranche, weshalb ich beschloss, mit einem befristeten Vertrag in diesem neuen Umfeld anzufangen. Später habe ich mich entschieden, diese Arbeitsform beizubehalten, da sie eine grosse Flexibilität bietet.

So kann man beispielsweise viel einfacher das Unternehmen oder den Job wechseln, wenn man Lust auf eine neue Arbeitserfahrung hat oder etwas nicht passt.

Wo sehen Sie die Vorteile in dieser flexiblen Form zu arbeiten?

Dank dieser Arbeitsform fühle ich mich frei. Da ich nie Angst hatte, keinen neuen Job zu finden, erlaubt mir diese Arbeitsform auch Pausen einzulegen. Ich habe bereits mehrmals nach Ablauf eines Vertrages eine mehrmonatige Pause eingelegt. Ich schätze die Flexibilität, dass ich leichter den Job wechseln kann. Da die Personalvermittlungsagentur zudem die administrativen Aufgaben der Jobsuche übernimmt, muss man keine Bewerbungsbriefe schreiben. Und wenn man während mehreren Jahren mit der gleichen Agentur zusammenarbeitet, kennt sie einen irgendwann so gut, dass sie optimale Jobangebote finden kann.



Profil 11: Digitale Nomadin

Flexwork: Selbstständig im Haupterwerb seit 20 Jahren
Berufsbezeichnung: Grafikerin und Softwaretrainerin
Vertragstyp: Selbstständig
Ausbildung: Grafikerin / IT

Wo sehen Sie die Vorteile dieser flexiblen Arbeitsform?

Als Digitale Nomadin kann ich von überall auf der Welt ortsungebunden arbeiten. Das ist für mich der Hauptgrund, so zu arbeiten. Meine Arbeit lässt es zu, dass ich mit einem Computer von überall her arbeiten kann. Als meine zwei Kinder noch klein waren, habe ich mehrheitlich von zu Hause gearbeitet. In den Ferien konnten wir aber zum Beispiel für vier Wochen alle zusammen nach Thailand – zwei Wochen davon habe ich gearbeitet, das hätte ich als Festangestellte nicht gekonnt. Jetzt wo meine Kinder über 20 Jahre alt sind, gehe ich oft für mehrere Wochen ins Ausland und arbeite von dort aus. Als die Kinder noch klein waren, habe ich teilweise weniger Aufträge angenommen. Unterdessen arbeite ich aber wieder voll und zurzeit auch mehr als 100%.

Dass ich das Arbeitsvolumen und die Anzahl Aufträge selbst bestimmen kann, ist für mich ein weiterer Grund weshalb ich so arbeite.

Welche Möglichkeiten haben Sie als Flexworkerin, um sich zu vernetzen? Wo holen Sie sich Informationen und Unterstützung?

Der Digitalen Nomaden Verein ist für mich eine wichtige kontextuelle Ressource. Wenn man digital unterwegs ist, arbeitet man immer allein. Da ist es schön zu wissen, dass man andere treffen kann. Bei den Digitalen Nomaden Schweiz geht es manchmal um Kleinigkeiten, die aber alle Digitalen Nomaden gleichermassen betreffen. Zum Beispiel was passiert mit den Steuern und der Krankenkasse, wenn man ständig unterwegs ist? Wir versuchen gemeinsam Hindernisse abzubauen. Wir versuchen uns sichtbar zu machen und Spezialvereinbarungen für unseren Verein mit der Krankenkasse auszuhandeln etc.



Profil 12:

Flexworkerin bei smartstaff

Flexwork:	Im Haupterwerb seit einem halben Jahr
Berufsbezeichnung:	Malerin
Vertragstyp:	Plattform / Temporär
Ausbildung:	Gelernte Malerin

Welche Gründe haben Sie dazu bewogen, in einer flexiblen Form zu arbeiten?

In der Lehre gab es viele Kollegen die auf Temporärarbeit umgestiegen sind, weil es schwierig war eine Festanstellung zu finden.

So ergab das eine das andere. Ich kam von einer längeren Reise zurück und mein Geld war aufgebraucht. Mein Chef hat vorgeschlagen, dass ich als Temporärarbeitende bei ihm einsteigen könne. Auf dem Bau ist das sehr gängig, gerade in der Hauptsaison im Sommer.

Welche Herausforderungen sehen Sie bei dieser flexiblen Arbeitsform und was haben Sie gelernt?

Man kann keinen Tag frei nehmen. Sobald man frei nimmt, hat man keinen Verdienst mehr. Andere, die öfters gewechselt haben, sagen zudem, dass man immer wieder bei Null starten muss, wenn man die Firma wechselt. Ich habe gelernt, mit diesen Konsequenzen umzugehen: Wenn ich frei nehmen will, dann habe ich kein Geld. Ich bin ein Typ Mensch, der auch einmal Erholung braucht. Aber das bedeutet, dass ich gut vorausplanen muss. Wenn ich zum Beispiel zwei Wochen in die Ferien gehen will, dann muss ich damit rechnen, dass ich während einem Monat nur die Hälfte verdiene.



Profil 13:

Flexworker bei Hotelis

Flexwork:	Im Haupterwerb seit 3,5 Jahren
Berufsbezeichnung:	Verantwortlicher im Gastgewerbe
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Lehre als Koch, anschliessend Hotelfachschule

Was hat Sie dazu bewogen flexibel zu arbeiten?

Ich war eine Zeitlang arbeitslos und wollte wieder Anschluss in der Arbeitswelt finden. Es war deshalb keine bewusste Entscheidung, sondern es kam aus dieser Situation heraus und es war als Überbrückung gedacht, bis ich eine fixe Arbeitsstelle finde.

Welche Chancen sehen Sie in der Arbeit als Flexworker?

Beruflich kann ich mir die Arbeit und die Aufträge aussuchen, die ich machen möchte. Man lernt immer wieder neue Kunden und neue Personen kennen.

Es gibt einen positiven Druck, sich immer wieder auf neue Bedingungen und Personen einzustellen und sich von seiner besten Seite zu zeigen.

Privat geniesse ich die Flexibilität sehr. Ich habe die Möglichkeit, die Aufträge so zu wählen, dass sie sich gut mit den Bedürfnissen meiner Familie abstimmen lassen. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder. An bestimmten Tagen nehme ich keine Aufträge entgegen, weil ich meinen Sohn oder meine Tochter irgendwohin bringen muss.



Profil 14:

Flexworker bei Adia

Flexwork:	Im Haupterwerb seit fast 3 Jahren
Berufsbezeichnung:	Koch und Küchenchef
Vertragstyp:	Plattform / Temporär
Ausbildung:	Gelernter Koch

Drei Gründe, die Sie dazu bewogen haben, sich selbstständig zu machen?

Erstens die Work-Life Balance: Ich habe ein Kind. Das ist ein wichtiger Grund warum ich gerne flexibel arbeite. So fällt es leichter Beruf und Familie unter einen Hut bringen.

Ein zweiter Grund ist die Abwechslung. Ich war lange Zeit bei einer Gemeinschaftsgastronomie tätig. Aber mit der Zeit war das immer das gleiche. Mit Adia kann ich Neues entdecken und flexibel bleiben.

Eine neue Arbeitsstelle bedeutet immer auch neue Leute kennenzulernen.

Und der dritte Grund ist die Wertschätzung: Es motiviert, wenn man Wertschätzung vom Arbeitgeber bekommt. Bei meinem jetzigen Job bekomme ich immer ein Feedback und ich kann selber auch den Arbeitgeber bewerten. Das bedeutet, dass auch die Motivation des Arbeitgebers hoch ist.

Welche Ressourcen sind wichtig für die Arbeit als Flexworker?

Als Flexworker muss man sich gut organisieren können und selbstständig sein. Ich bin viel mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs. Wenn man sich entsprechend organisiert ist es nicht unbedingt nötig ein Auto zu haben.

Für meine Einsätze muss ich persönliche Kleidung und eigene Küchenmesser mitbringen. Das ist eine Investition. Die Kleidung und das Material müssen auch in einem tadellosen Zustand sein. Dafür bin ich selber verantwortlich.

Eine weitere Ressource ist sicherlich das Selbstmarketing. Selbstmarketing hilft, um an gute Gigs zu kommen. So ist beispielsweise mein CV auf der Plattform von Adia hinterlegt und Weiterbildungen helfen dabei, um an gute Jobs zu kommen.



Profil 15:

Flexworker bei Kelly Services

Flexwork:	Im Haupterwerb seit 3,5 Jahren
Berufsbezeichnung:	Mechaniker
Vertragstyp:	Temporär
Ausbildung:	Gelernter Mechaniker

Wo sehen Sie Vorteile von Flexwork?

Da ich durch die Temporärarbeit bei verschiedenen Firmen tätig bin, lerne ich verschiedene Arbeitsweisen kennen. Ich habe schon ganz verschiedene Sachen gemacht und so viel gelernt, das ich auch selber anwenden kann. Als wir zum Beispiel zu Hause einen Stall gebaut haben brauchten wir keinen Handwerker. Das konnte ich dann selber machen. Das hat schon gewisse Vorteile.

Zudem erfahre ich eine hohe Flexibilität. Ich kann selber entscheiden, ob mir ein Job gefällt und ob ich am Nachmittag arbeiten möchte. Klar, Zeit ist Geld, aber es gibt auch Freiheit für Arztbesuche, Gemeindebesuche und so weiter.

Ich bin durch meine Arbeitslosigkeit zur Temporärarbeit gekommen. Diese Art zu arbeiten ermöglicht mir, dass ich mich in verschiedenen Firmen präsentieren kann. Ich kann zeigen, was ich kann und so vielleicht irgendwann eine Festanstellung bekommen. Oder dann zumindest neue Erfahrungen machen.

Welche Ressourcen sind wichtig für die Arbeit als Flexworker?

Psychisch muss man stabil sein und viel ertragen können.

Man wird zum Teil schlechter behandelt als Festangestellte und muss mehr leisten.

Man muss ja arbeiten und muss Geld verdienen. Die Festangestellten machen Feierabend und die Temporären bleiben. Da kann man nicht einmal reklamieren. Wenn es nicht passt, kann man ja gehen. Das muss man als Temporärarbeitender einfach wissen. Man kann nicht lockerlassen. Dann ist man sofort weg. Es gibt fantastische Leute und andere die behandeln einen wie den letzten Dreck. Da muss man einfach ein «Regenmänteli» anhaben und nicht alles persönlich nehmen. Dann kommt alles gut. Das musste ich lernen.



Flexworker in der ausserordentlichen Covid-19-Situation

Nachbefragung

1. Ziel der Nachbefragung

Das neuartige Coronavirus, im März 2020 als Pandemie eingestuft, hat die Arbeitssituation für Milliarden von Menschen weltweit schlagartig verändert.

Diese ausserordentliche Lage stellt viele Flexworker in der Schweiz vor Herausforderungen, eröffnet aber auch Chancen.

Während bei den einen die Auftragslage von einem Tag auf den anderen eingebrochen ist, verhilft die veränderte Situation anderen zu einer ausgezeichneten Auftragslage. Um einen Einblick in die aktuelle Arbeitssituation der Flexworker zu erhalten, wurden die im Jahr 2019 interviewten Flexworker im April und Mai 2020 nochmals für ein Kurzinterview kontaktiert.

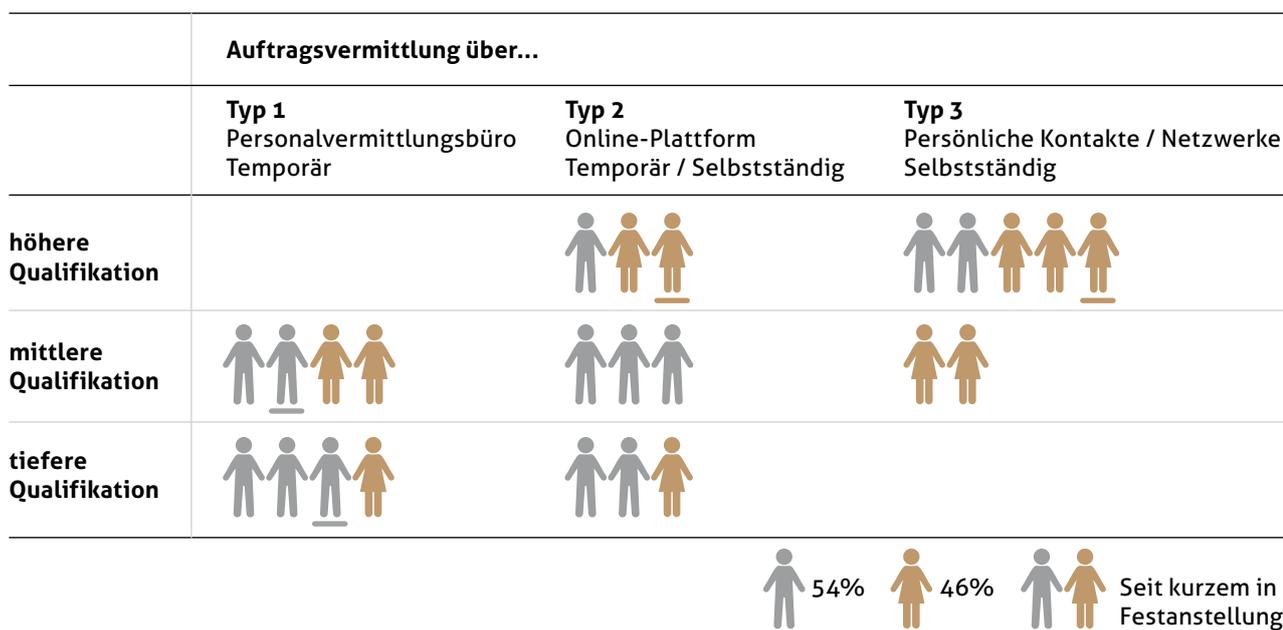
2. Methodik

Von den ursprünglich 31 interviewten Flexworker haben 24 zu ihrer aktuellen Lage Auskunft gegeben. Die Kurzinterviews im Zeitrahmen von 10-15 Minuten basieren auf einem strukturierten Interviewleitfaden und beinhalten zwei offene, explorative Fragen zur aktuellen Arbeitssituation:

- 1) Wie sieht Ihre Arbeitssituation als Flexworker in der aktuellen, ausserordentlichen Lage aus?
- 2) Wo sehen Sie Chancen und / oder Herausforderungen bei der Flexworktätigkeit in der aktuellen, ausserordentlichen Lage?

Die Interviewpartner können den drei Typen von Flexwork wie in Abbildung 1 zugeteilt werden. Vier der interviewten Personen haben vor kurzem in eine Festanstellung gewechselt und drei der Flexworker sind nicht mehr beim selben Intermediär, aber arbeiten weiterhin als Flexworker.

Abbildung 1: Übersicht Teilnehmende der Kurzinterviews



3. Resultate

3.1. Arbeitssituation in der ausserordentlichen Lage mit Covid-19

Die interviewten Flexworker sind alle auf ihre Weise von der Pandemie und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag betroffen. Dabei spielt die **Form der flexiblen Arbeitsweise** (Flexwork-Typ), die **Branche** und die **persönlichen (gesundheitlichen) Voraussetzungen** eine Rolle. Während in gewissen Branchen momentan zu wenig Personal vorhanden ist (z.B. Gesundheitswesen), ist in anderen Branchen das Geschäft weggebrochen (z.B. Gastronomie). Und Flexworker, die aufgrund ihres Alters oder der gesundheitlichen Situation zur Risikogruppe gehören, erfahren die aktuelle Situation nochmals anders. Analysiert man die Aussagen der Flexworker hinsichtlich der drei verschiedenen Flexwork-Typen zeigt sich das folgende Bild:

Typ 1: Flexworker, welche über einen Personalvermittler angestellt sind, erleben zurzeit je nach Branche eine ganz andere Situation. Flexworker in der Gesundheits- und Baubranche berichten von einer stabilen Lage. In diesen Branchen sind üblicherweise viele Arbeitskräfte aus dem Ausland tätig. Aufgrund der geschlossenen Grenzen ergibt sich für die momentan hier arbeitenden Flexworker viel Arbeit. Zudem kann beispielsweise eine Flexworkerin bei Home Instead zurzeit keine Pflegeeinsätze leisten, weil sie selber zur Risikogruppe gehört. Andere Branchen, zum Beispiel der technische Support, sind regelrecht eingebrochen. Der Zugang zu den Gebäuden und Kunden ist eingeschränkt, was das Installieren von technischen Geräten verunmöglicht. Unter Einhaltung der Distanzregeln und der Hygienebedingungen (Schutzmasken und Desinfektionsmittel) oder durch die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice sind Dienstleistungen ohne Kundenkontakt weitgehend stabil geblieben.

Typ 2: Flexworker, welche ihre Aufträge über Online-Arbeitsvermittlungsplattformen akquirieren, berichten mehrheitlich von grossen Auftragseinbrüchen. Die interviewten Flexworker des Typ 2 arbeiten vor allem in den Branchen Gastronomie, Informatik und IT-Support, sowie Dienstleistungen mit Kundenkontakt. Uber-Fahrer berichten zum Beispiel von einem viermal geringeren Umsatzvolumen. IT-Supporter bei Mila werden kaum noch gebucht, weil die Kundschaft mehrheitlich zur Covid-19-Risikogruppe gehört. Und ein Flexworker aus dem Gastrobereich hat die Branche gewechselt und einen Job im Personenschutz gesucht. Andere Flexworker, welche sich über Online-Arbeitsvermittlungsplattformen einen Zusatzverdienst erworben

haben, konzentrieren sich mangels Nachfrage nun vor allem auf ihren Haupterwerb. Einzig Flexworker, die keinen direkten Kundenkontakt haben und aus dem Homeoffice arbeiten können, berichten von einer stabilen Auftragslage.

Typ 3: Flexworker, welche ihre Aufträge über eigene Netzwerke akquirieren, erfahren die aktuelle Situation sehr unterschiedlich. Dienstleistungen und Beratung im Bereich IT und Management (z.B. Interim Management) sind aktuell sehr gefragt. Unternehmen brauchen Unterstützung bei der Digitalisierung und bei der Restrukturierung. Dienstleistungen mit Kundenkontakt, wie z.B. Personal Shopping, sind aufgrund des Social Distancing und geschlossenen Geschäften weitgehend eingebrochen. Eine selbstständige Architektin berichtet von einer momentan guten Auftragslage, aber grosser Unsicherheit, ob in Zukunft weiter in Immobilienprojekte investiert wird, wenn die Wirtschaftslage sich weiterhin verschlechtert. Die unsichere Entwicklung der Auftragslage in der Zukunft macht allen Selbständigerwerbenden gleichermassen Sorgen.

Sicherheitskonzept für Corona-Schutzmassnahmen

Die Flexworker berichten, dass die Intermediäre die Massnahmen zum Schutz vor dem Coronavirus ganz unterschiedlich kommunizieren. Personalvermittler (Typ 1) arbeiten eng mit dem Einsatzbetrieb zusammen. Eine gute Einschätzung des Arbeitsumfelds ist durch sie nur beschränkt möglich. Deshalb übernehmen die Auftragsfirmen die Information zur Arbeitssicherheit. Das Spektrum ist bei Online-Arbeitsvermittlungsplattformen (Typ 2) ebenfalls breit. Manche Intermediäre informieren gar nicht, andere briefen die Flexworker wöchentlich aufgrund der neuen Informationslage. So ist es für die Flexworker je nach Plattform unklar, wer für die Sicherheitsbestimmungen verantwortlich ist oder sie befürchten, die Sicherheitsbestimmungen nicht korrekt umsetzen zu können. Flexworker (Typ 3) sind selbstständig für die Einhaltung der Schutzmassnahmen und die Anwendung auf ihren Tätigkeitsbereich verantwortlich. Wo möglich, verlagern sie ihre Arbeit ins Homeoffice, vermeiden bei persönlichen Treffen nahen Kontakt und befolgen die Distanzregeln und die Empfehlungen zu Hygienemassnahmen vom Bundesamt für Gesundheit. Ohne Intermediär ist es für sie zwingend, sich selbst auf geeigneten Kanälen zu informieren – zum Beispiel über die Internet-Seite des BAG – und daraus konkrete Handlungen für ihr Geschäft abzuleiten.

3.2. Chancen in der ausserordentlichen Lage

Positive Effekte dank Digitalisierungsschub

Flexworker aus dem Dienstleistungssektor sehen die Krise auch als Chance, da sie einen Digitalisierungsschub auslöst. Das Arbeiten im Homeoffice wird positiv erlebt. Es führt zu Zeitersparnis (Wegfall von Arbeitsweg und Sitzungen), verbesserter Gesundheit (Flexibilität für Spaziergänge und eigene Essgewohnheiten), und insgesamt weniger Stress im Arbeitsalltag.

Persönlichere Kundenbeziehungen

Flexworker berichten, dass das Verhältnis zu ihren Kunden persönlicher geworden ist.

Das Private spielt in der aktuellen Situation stark mit. Bei jedem virtuellen Treffen sieht man dem anderen ins Wohnzimmer und erkundigt sich als erstes wie es der Familie geht. Dadurch rückt man automatisch näher zusammen.

Innovative Ideen

Durch die aktuelle Lage werden mehr Jobs für Flexworker geschaffen. Im Moment herrscht zum Beispiel eine hohe Nachfrage an virtuellem IT-Support und Lieferdiensten. Gewisse Intermediäre entwickeln aufgrund der Krise innovative Ideen. So lancierte Uber z.B. eine neue Buchungs-App für Spitalmitarbeitende. Spitalmitarbeitende können damit zu einem günstigeren Tarif zur Arbeit respektive nach Hause fahren. Der günstigere Tarif wird ermöglicht, weil Uber einen Teil der Fahrtkosten finanziert, als Dank an das Spitalpersonal. Die Uber Fahrer erhalten ihre übliche Marge und durch die Idee zusätzliche Fahrten.

3.3. Herausforderungen in der ausserordentlichen Lage

Zugehörigkeit zur Risikogruppe

Verschiedene Firmen kommunizieren, dass Flexworker, die der Risikogruppe angehören, zu Hause bleiben sollen. Das macht den Flexworkern Sorgen. Einige befürchten, den Job zu verlieren, wenn diese Situation anhält.

Grössere Konkurrenz & Altersdiskriminierung

Aufgrund der steigenden Arbeitslosenzahlen erwarten Flexworker eine zunehmende Konkurrenz durch mehr Flexworker, die über Online-Arbeitsvermittlungsplattformen einen Job suchen. Beispiele von Wechseln aus der Gastronomie in den Personenschutz oder in die Personenbeförderung zeigen, dass Flexworker neue Möglichkeiten suchen. Ältere Flexworker haben auch Angst, dass sie aufgrund ihres Alters bei steigender Konkurrenz auf dem Stellenmarkt keinen Job mehr finden.

Unsichere wirtschaftliche und finanzielle Situation

Unsicherheit über die Entwicklung der Wirtschaft und der Aufträge lösen Sorgen aus. Einige Flexworker erwähnten, dass sie auf wirtschaftliche Aktivität angewiesen seien, um Arbeit zu haben.

Flexworker, die in Bereichen arbeiten, wo nun die Aufträge weggebrochen sind, empfinden die finanzielle Situation enorm herausfordernd.

Gerade für Flexworker, die Aufträge über Online-Arbeitsvermittlungsplattformen suchen und für Selbstständige, ist die Situation schwierig, da sie keine Kurzarbeit beantragen können. Flexworker, die in dieser Zeit Kredite aufgenommen haben, um Auftragseinbrüche zu überbrücken, kämpfen mit der Angst, diese nicht zurückzahlen zu können. Verschiedene Flexworker befürchten zudem, dass bei Restrukturierungen und Personalabbau zuerst bei Flexworkern eingespart werden könnte.

4. Zusammenfassende Schlussfolgerung

Die ausserordentliche Situation mit dem Coronavirus betrifft Flexworker aus ganz unterschiedlichen Bereichen. Dabei gibt es branchenspezifische Unterschiede in Bezug auf die Chancen und Herausforderungen und eine allgemeine Unsicherheit aufgrund der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation. Wo Intermediäre stark sind (Typ 1) oder abwesend (Typ 3), sind Schutzkonzepte vorhanden oder klar an die Auftraggeber oder die Flexworker delegiert. Wo Intermediäre weniger stark sind, herrscht viel Unsicherheit und Ungewissheit in Bezug auf die Schutzkonzepte. Das führt zu zusätzlichen Arbeitsbelastungen und zeigt eine Verletzlichkeit dieses Flexwork-Typs.

Andererseits zeigen die innovativen Ideen von Intermediären und Flexworkern die grosse Anpassungs- und Wandlungsfähigkeit der Flexworktätigkeit.

Gerade in Zeiten der Krise ist dies eine grosse Stärke.

Auskunft HR ConScience:

Dr. Lea Rutishauser
Dr. Anja Feierabend

HR ConScience GmbH

Bachofnerstrasse 9
CH-8037 Zürich
Tel +41 (0)44 500 23 41
www.hrconscience.ch
info@hrconscience.ch

Auskunft swisstaffing:

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

swisstaffing

Verband der Personaldienstleister der Schweiz
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf
Tel: +41 (0)44 388 95 40
www.swisstaffing.ch
info@swisstaffing.ch

Nachdruck, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.
Juni 2020, ©swisstaffing