

Freelancing – folgt der Euphorie die Ernüchterung?

Noch ist es nicht allzu lange her, dass der Arbeitsmarkt bei Spezialisten völlig ausgetrocknet war. Die Informatik-/Telekommunikationsbranche litt besonders darunter. Es wurde kein Aufwand gescheut, IT-Profis zu gewinnen. Wurde man trotz allem nicht fündig, griff man auf Mitarbeiter auf Zeit zurück. Die Situation hat sich geändert. In rezessiven Zeiten werden Freelancer oft zuerst abgebaut oder durch interne Festanstellungen ersetzt. Kosteneinsparung heisst der Tenor und scheint auf den ersten Blick die logische Konsequenz. Ist dies der richtige Weg?

CHRISTINA MERSCHNIGG

Die Lohn- bzw. Honorarspirale drehte sich in den letzten Jahren stark zu Gunsten von qualifizierten Arbeitnehmern und Beratern. Solange Unternehmen in der glücklichen Lage waren, dass die Konjunktur viel versprechend verlief und man mit genügend Ressourcen eingedeckt war, spielten Zeit und Kosten eine geringe Rolle.

Es ist nicht weiter verwunderlich, wenn heute ein Umkehrdenken stattfindet. Die Gefahr besteht jedoch, das Kinde mit dem Bade auszuschütten: komplettes Insourcing, Einstellungsstopps bei Personal, Desinvestitionen und Kosteneinsparungen. Eine zu kurzfristig kostensenkende Sichtweise könnte für ein Unternehmen gefährlich werden.

Aktuelle Entwicklung

Die gegenwärtige Wirtschaftslage trägt leider nicht zur Entspannung der Situation bei. IT-Projekte liegen fixfertig in den Schubladen der Verantwortlichen, warten auf Budgetfreigabe oder werden komplett eingestampft. Zwischenzeitlich veralten Technologien und Know-how. Wichtige Entscheidungen werden verzögert. Dabei bilden Investitionen in die Infor-

matik und in deren Mitarbeiter nicht nur Ausgabeposten, sondern sind gerade im Umfeld eines wirtschaftlich schwierigen Klimas strategisch wichtig. Einige Beispiele: Durch Investitionsaufschübe kann der Anschluss an eine kundenorientierte Unternehmensführung (CRM) verloren gehen. Einsatz und Nutzung von Standardsoftware bedeuten Fokussierung auf die eigenen Kernkompetenzen, grössere Absatzchancen und dadurch Marktanteilsge-

Interne oder externe Stellenbesetzung?

Gerade in Krisenzeiten ist rasches, unternehmerisches Handeln notwendig. Engagement, Motivation und Know-how sind unabdingbar. Wie kann das von internen Mitarbeitern verlangt werden, wenn Kostendruck, Restrukturierungsmassnahmen und Angst vor Arbeitsplatzabbau um sich greifen?

Für ein Unternehmen können die Auswirkungen geradezu fatal sein, wenn die Frage lediglich lautet: Festanstellung oder externer Berater? Vielmehr sollte man sich damit beschäftigen, wer die besten Voraussetzungen mit-

bringt, um erfolgreich zu sein. Oder im IT-Jargon: Wer kennt das Betriebssystem, die Programmiersprache, das SAP-Modul usw.? Know-how ist entscheidend. Und das sollte möglichst rasch zur Verfügung stehen, weil sonst im schlimmsten Falle die ganze Unternehmung lahm liegt. Hier ist der erfahrene Umsetzer gefragt, der durch sein solides Wissen, seine Fach- und Sozialkompetenz sofort reagieren kann.

Ein Freelancer ist sich zeitlich limitierte Einsätze und Flexibilität gewohnt. Mit jedem Projekt steigert er seinen «Marktwert». Daher ist er als selbstständiger Unternehmer auf Anschlussprojekte angewiesen und kundenorientiert. Man kann im Vergleich zu internen Mitarbeitern generell von einer höheren Leistungsbereitschaft ausgehen.

Fest angestellte Mitarbeiter sind notwendig, um Kontinuität zu gewährleisten – nicht jeder ist hingegen dazu geeignet. Es verhält sich damit ähnlich wie mit der Aufgabenverteilung: Es braucht die weniger qualifizierten Leute an der Basis genauso wie den Team- und den Abteilungsleiter und den CEO an der Spitze. Jeder übernimmt die Rolle, für die er die besten Voraussetzungen mitbringt und wo er sich am meisten entfaltet. Der «Berater-Typ» mit seinen Fachkenntnissen braucht Herausforderungen und ist sehr lernbegierig. Um ihn langfristig in ein Unternehmen einzubinden, braucht es anspruchsvolle Projekte und Technologien, sonst ist er rasch unterfordert und sucht sich seine Herausforderung anderswo. Das ist ein Grund für die hohe Fluktuationsrate in der Informatik.

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitgebermarkt gewandelt. Davon gilt es zu profitieren. Dennoch sollte man differenzieren, an welcher Position ein interner Mitarbeiter eingesetzt wird und ob er die dafür notwendigen Fachkenntnisse überhaupt besitzt. Personalentwicklung ist ein langwieriger Prozess. Ausserdem kommen Fehleinstellungen de facto teurer zu stehen als der Einsatz von oder die Überbrückung mit Freelancern.

Ein gesunder Mix zwischen internen und externen Mitarbeitern ist die beste Voraussetzung für eine gesunde Personalpolitik und den Geschäftserfolg.

Durch den Einsatz von Freelancern Kosten sparen

Freelancing wird oft fälschlicherweise als teuer bezeichnet, hilft aber im Gegenteil Kosten zu sparen. Es besteht volle Transparenz bei höchstmöglicher Flexibilität der Einsatzmöglichkeit. Personal- und somit Fixkosten können reduziert werden.

Bei einem Projektende müssen keine Kündigungen ausgesprochen werden, weil das Know-how nicht mehr gefragt ist. Dies wirkt sich positiv auf das Firmenimage aus und hält den Zugang zu Highpotentials in der Rekrutierung langfristig offen.

Gemäss Expertenaussagen sind die Ansätze von externen Beratern im Vergleich zu früheren Jahren um etwa 25 Prozent gesunken. Selbst Cracks haben wieder freie Kapazitäten. Das sind interessante Perspektiven, um antizyklisch zu handeln und in die Unternehmenszukunft zu investieren.

Als weiteres Pro kann zudem die Kostenbalance zwischen Headcount und Turnover genannt werden.

Kompetente Beratung ist entscheidend

Die Auswahl des geeigneten Fachspezialisten kann das Unternehmen getrost einem Contractor überlassen, der sich um Vorselektion, Projektbegleitung und Vertragliches kümmert. Dieser sollte auf Grund von Prozessabläufen, Datenbank, vorgängigen Abklärungen und Beziehungsnetz in der Lage sein, innerhalb von 24 Stunden ein erstes Feedback auf eine Anfrage zu geben. Informieren Sie sich als potenzieller Kunde über die Fokussierung auf das Segment der Berater, das eine Agentur betreut, denn wie im Spitzensport kann man es nur in einer Disziplin zur Meisterschaft bringen. Last, but not least lassen Sie sich beraten, ob bei einer Vakanz eher eine interne Stellenbesetzung oder der Einsatz eines Freelancers angezeigt ist. *



CHRISTINA MERSCHNIGG

- Kaufmännische Ausbildung
- Marketingplanerin mit eidg. FA
- kontinuierliche Weiterbildungen in Personalmanagement, Beratung, Psychologie, Sprachen und Informatik
- 7 Jahre Praxis in Marketing und Sales
- Seit 1997 Mitinhaberin und Geschäftsführerin der IT Resource AG, zuständig für Selektion/Beratung von IT-Spezialisten und Einsatz von Freelancern. Leistungsnachweise: Aufbau CRM, E-Business-integration Standardsoftware/Homepage inkl. CMS, Einführung elektronischer Recruitment-Workflow, Corporate Branding, Insertions-Mandate und Abschluss von Contracting-Rahmenverträgen mit BlueChips-Firmen in der Schweiz
- Praxis im Personalbereich: 2 Jahre Personalwesen, 6 Jahre IT-Personalberatung