

AUFBAU EINER ON-DEMAND WORKFORCE

Eine Zusammenfassung der Studie
„Building the On-Demand Workforce“
der Harvard Business School & Boston Consulting Group
Veröffentlicht im November 2020

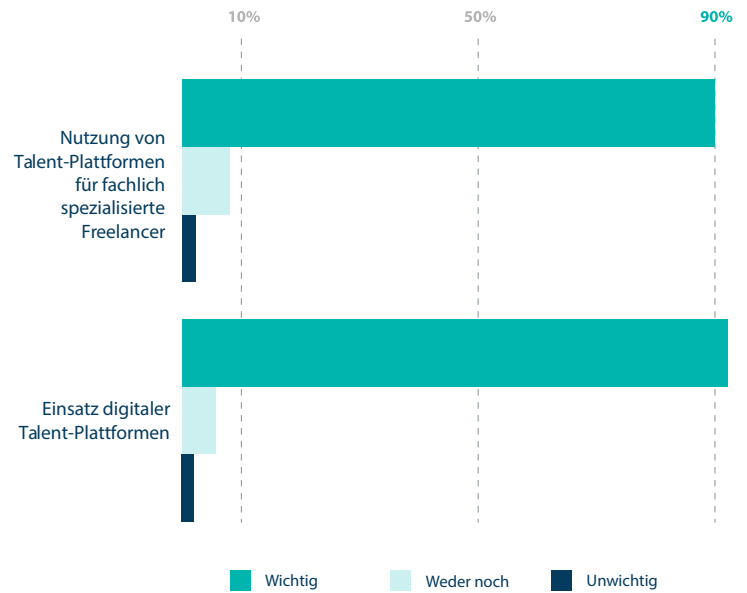
Aufbau einer On-Demand Workforce

Eine On-Demand Workforce hilft Unternehmen in Zeiten von demografischem Wandel, technologischen Änderungen und Covid-19 die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und Innovationen voranzutreiben. Einige Unternehmen kooperieren bereits regelmäßig mit mehreren Freelancern und profitieren von den Vorteilen der On-Demand Workforce.

Die Harvard Business School hat in Kooperation mit der Boston Consulting Group ca. 700 erfahrene Business Leader von US-Firmen mit dem Ziel interviewt, den Status Quo der Einbindung von Freelancern in Unternehmensprozesse zu ermitteln und das Potential des Aufbaus einer On-Demand Workforce zu untersuchen. Unter On-Demand Workforce ist die bedarfsgerechte Einbeziehung mehrerer Freelancer in unternehmensinterne Prozesse und Projekte zu verstehen.

Marktentwicklung der vergangenen Jahre

Unternehmen wie Amazon, Royal Dutch Shell und Unilever haben in den vergangenen Jahren digitale Talent-Plattformen für sich entdeckt, um geeignete Freelancer zu finden, mit diesen zusammenzuarbeiten und dadurch den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Aufgrund des stetig ansteigenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist die Anzahl an Talent-Plattformen, welche Freelancer und Unternehmen zusammenbringen, von 80 im Jahr 2009 auf 330 im Jahre 2019 gestiegen. Die Talent-Plattformen am Markt lassen sich in drei Kategorien einteilen: Talent-Plattformen für fachlich spezialisierte Freelancer, solche für aufgabenorientierte Projekte und Talent-Plattformen über welche eine große Community mit überwiegend technischen Fähigkeiten erreicht werden kann.



Wachsende Bedeutung digitaler Talent-Plattformen für den Wettbewerbsvorteil

Gründe für den Aufbau einer On-Demand Workforce

Während der letzten Jahre hatten Unternehmen unabhängig von Unternehmensgröße und Branche Schwierigkeiten mit dem schnellen technologischen Wandel, welcher den Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften verstärkt hat. Gleichzeitig wurde es für Unternehmen durch eben diesen technologischen Wandel schwerer geeignete Arbeitskräfte zu finden und diese an das Unternehmen zu binden. Die Suche nach geeigneten Arbeitnehmern wird durch den demografischen Wandel und den Wettbewerbsdruck zwischen den Arbeitgebern erschwert. Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, müssen Unternehmen zusätzlich zu dem bereits bekannten Weg der Personalbeschaffung, der Festanstellung von geeigneten Arbeitskräften, neue Möglichkeiten nutzen, indem sie Freelancer nach zeitlichem und fachlichem Bedarf in ihre Unternehmensprozesse einbinden. Für Unternehmen ergeben sich drei wesentliche Vorteile bei der Kooperation mit Freelancern:

1. Durch die Kooperation mit Freelancern steigt die sofort verfügbare Workforce bei gleichbleibenden Fixkosten.

2. Durch die Einbeziehung von qualifizierten Freelancern können umfangreiche Projekte direkt umgesetzt werden, selbst wenn die dafür erforderlichen personellen Ressourcen nicht durch unternehmensinterne Arbeitnehmer abgedeckt werden können.
3. Die Effizienz unternehmensinterner Arbeitnehmer steigt durch den Einsatz von Freelancern. Gleichzeitig wird durch die Einbeziehung von Freelancern die Innovationsfähigkeit des Unternehmens erhöht.



Vorteile der Nutzung digitaler Talent-Plattformen

Aufgrund dieser positiven Effekte sehen viele Unternehmen in dem Aufbau einer On-Demand Workforce inzwischen ein strategisches Thema, welchem sich oft die Führungskräfte und Geschäftsführer annehmen. Aus der Studie geht hervor, dass über 30% der befragten Unternehmer digitale Talent-Plattformen umfassend einbeziehen, während weitere 30% von einer gelegentlichen Verwendung berichten. Dabei werden Freelancer unabhängig von der Branche und Unternehmensfunktionen gesucht und in Unternehmens-

prozesse integriert. Der Trend zum Aufbau einer On-Demand Workforce wird zukünftig anhalten: über 70% der Geschäftsführer erwarten eine stärkere Nutzung von digitalen Talent-Plattformen zur Akquirierung von Freelancern innerhalb der nächsten drei Jahre. 60% der Geschäftsführer gehen davon aus, dass die Zahl der festangestellten Arbeitnehmer zukünftig abnehmen wird und Freelancer je nach Bedarf mit verschiedenen Unternehmen kooperieren werden.

Freelancing aus Sicht der Arbeitnehmer

Millennials legen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft sehr viel Wert auf Flexibilität und Autonomie sowie einen Sinn in der ausgeführten Arbeit. Da diese Ansprüche durch eine klassische Vollzeitätigkeit bei einem Unternehmen nur schwer erfüllt werden können, entscheiden sich Millennials für eine Tätigkeit als Freelancer. Neben den intrinsischen Motivatoren haben externe Umstände wie Entlassungen und Kurzarbeit während der Corona-Pandemie viele Menschen dazu gebracht, als Freelancer tätig zu werden. In den USA wurden in diesem Jahr 12% der gesamten Workforce erstmalig als Freelancer tätig. Mehr als die Hälfte dieser Freelancer sehen in ihrer Tätigkeit eine langfristige Karrieremöglichkeit und möchten nicht in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren.

Erste Schritte zum erfolgreichen Aufbau einer On-Demand Workforce

Während die Nutzung von digitalen Talent-Plattformen zur Rekrutierung von Freelancern von 60% der Unternehmer stark und von weiteren 30% in normalem Maße befürwortet wird, sind Personalabteilungen derzeit häufig noch nicht mit dieser Art der Personalbeschaffung vertraut. Die folgenden fünf Schritte sind für den erfolgreichen Aufbau einer On-Demand Workforce unerlässlich und werden die unternehmensweite Akzeptanz gegenüber dieser neuen Möglichkeit der Personalbeschaffung erhöhen:

1. Die Unternehmenskultur muss dahingehend verändert werden, dass festangestellte Arbeitnehmer die Zusammenarbeit mit Freelancern als Chance für das Unternehmen begreifen und die verschiedenen Arten der Personalbeschaffung akzeptieren. Eine erfolgreiche Kooperation mit Freelancern kann nur durch das Zutun der Arbeitnehmer realisiert werden. Dafür ist es unerlässlich, dass Freelancer von den Arbeitnehmern nicht als Gefahr für die eigene Funktion im Unternehmen gesehen werden, sondern als Arbeitskollegen auf Augenhöhe, die bei täglichen Aufgaben oder außergewöhnlichen Projekten unterstützen.
2. Um passende Freelancer für Projekte zu finden, ist es unerlässlich, dass das Projekt in kleine Aufgaben geteilt wird und klare Haupt- und Zwischenziele festgelegt werden. Dies hilft den Unternehmen bei der Ermittlung des Bedarfs und den Freelancern bei der Erledigung ihrer Aufträge. Unilever und Enel haben bereits in einem frühen Stadium erkannt, dass dies selbst erfahrenen Managern schwer fällt und diese dahingehend geschult.
3. Die Unternehmen müssen die Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer kennen, um diese mit den benötigten Fähigkeiten für anstehende Projekte abzugleichen. Nur so kann der genaue Bedarf an Freelancern ermittelt werden.
4. Administrative Aspekte und Unternehmensleitfäden dürfen dem Aufbau einer On-Demand Workforce nicht entgegenstehen. Technische Risiken und Hürden sowie rechtliche Risiken, wie unter anderem der Schutz des geistigen Eigentums, sollten frühzeitig abgebaut werden.
5. Manager mit Personalverantwortung sollten fähig sein, ein örtlich getrenntes Team zu leiten. Die Teamatmosphäre und der Umgang zwischen Arbeitnehmern und Freelancern ist maßgeblich für den Erfolg der Zusammenarbeit.

Da viele Unternehmen ihre Mitarbeiter während der Coronapandemie von zuhause aus arbeiten lassen, wurde der Weg zur Einbeziehung von Freelancern bereits geebnet. Durch das Homeoffice wurde die technische Infrastruktur vieler Unternehmen angepasst, was die Arbeit mit Talenten, die sich nicht vor Ort befinden, vereinfacht.

Es kann bei dem Aufbau einer On-Demand Workforce hilfreich sein, zuerst kleine Pilotprojekte durchzuführen, um Chancen, Risiken und den Handlungsbedarf des Unternehmens zu ermitteln. Das multinationale Konsumgüterunternehmen Unilever hat vor der unternehmensweiten Kooperation mit Freelancern mehrere Pilotprojekte durchgeführt und damit den Grundstein für den erfolgreichen Aufbau einer On-Demand Workforce gelegt.

Um langfristig wettbewerbsfähig zu sein und den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken, müssen Unternehmen sich jetzt mit dem Aufbau einer On-Demand Workforce auseinandersetzen und sich diesem Thema aus strategischer Sicht annehmen.

Quelle:

Studie „Building the On-Demand Workforce“, durchgeführt von Harvard Business School & Boston Consulting Group

Sie möchten mehr über die Zusammenarbeit mit Freelancern erfahren?

[Kontaktieren Sie uns gerne.](#)

Daniel Barke

E-Mail: db@workgenius.com

Telefon: +49 (0)40 60 77 30 50

WorkGenius GmbH

Herrengraben 30

20459 Hamburg, Deutschland

