

Jobmatching-Plattformen		
<p>Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen.</p>	 <p>Coople Anthony Vaslin, Managing Director Schweiz, Coople</p>	 <p>Gigme Frank Ohoven, CEO, Gigme</p>
<p>Zum Unternehmen</p>	<p>120 Mitarbeitende, Standorte in Zürich (Hauptsitz) und London. 180 000 registrierte Arbeitnehmerprofile, pro Monat kommen ca. 5000 Neuregistrierungen hinzu.</p>	<p>2015 gegründet, Sitz in Dübendorf. ca. 600 Stellenprozent. gigme sieht sich als Personalverleih und -vermittler und als Pionier der Gig-Economy in der Schweiz. Auf der Plattform sind rund 3000 Dienstleister und Abnehmer registriert.</p>
<p>Wozu dient Ihr Matching-Tool?</p>	<p>Es dient zum Onboarding von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zur Prüfung der Arbeitsvoraussetzungen, der Planung, der Rekrutierung und dem Matching zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich Personalverleih, «Try and Hire» sowie Unternehmensanalysen im HR-Bereich, Lohnzahlungs- und Abrechnungsprozesse und Versicherungsleistungen für Arbeitnehmende. Dabei stimmt der Algorithmus das Bedürfnis von Arbeitnehmern nach schicht- oder stundenbasierter Arbeit mit der Nachfrage von Unternehmen nach flexiblen Mitarbeitern ab. Coople deckt gemäss Unternehmensangaben 98 Prozent der erfassten Einsätze innert vier Stunden ab. Zur Qualitätssicherung gibt es ein gegenseitiges Rating.</p>	<p>Gigme digitalisiert alle Prozesse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – egal ob zwischen zwei privaten Parteien (Private-to-Private) oder zwischen Unternehmen und Dienstleistern (Business-to-Private). Für den Bereich zwischen Privaten bietet das Portal einen volldigitalisierten Prozess. Desweiteren können andere Matchinganbieter oder Verbände ihren Kunden oder Mitgliedern einen digitalen Such-, Buchungs- und Abrechnungsprozess anbieten (Business-to-Business-to-Private), sei dies als neutrale Nutzung von gigme.ch (ohne gigme Branding) oder als direkter gigme-Partner. Die Dienstleister haben virtuelle Selbstständigkeit, Lohnfreiheit, Versicherungsleistungen sowie eine juristische Absicherung ohne weiteren Formalitäten.</p>
<p>Wie wird abgerechnet?</p>	<p>Alle administrativen Aufwände werden abgedeckt. Sei es der Lohnlauf, die Versicherungs- und Sozialleistungen oder die Zeugniserstellung. Zudem werden im Onboarding-Prozess die Arbeitsbewilligungen und angegebenen Ausbildungsniveaus der Arbeitnehmenden überprüft.</p>	<p>Alle administrativen Aufwände werden übernommen: Abrechnung der Stunden, Stundenverwaltung, Berufsunfallversicherung, Nichtberufsunfall, Lohnausfall bei Unfall, Arbeitsvertrag durch AGB, Abrechnung AHV / IV / EO / ALV, Familienzulagen, Lohnabrechnungen, Lohnausweis durch SVA, Lohnzahlung, Quellensteuer. Es braucht für Freelancer keine juristische Struktur mehr. Für Arbeitgeber bietet gigme einen Fundus an Dienstleistungen, die per Klick gekauft werden können.</p>
<p>Was ist Ihr USP?</p>	<p>Das Dashboard – eine Übersicht – erlaubt es, Arbeitgebern die wichtigsten Aufgaben des Tages sofort nach dem Login auf einen Blick zu erkennen. Dazu gehört zum Beispiel, geleistete Arbeitsstunden zu bestätigen oder Interessierte für Einsätze anzustellen.</p>	<p>Schlanke Prozesse und damit «geldwerte» Vorteile für beide Seiten, hohe Transparenz in Bezug auf Profile und Kostenstrukturen, schneller Zugang zu CVs der Kandidaten, die Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit den Kandidaten via Chat, detaillierte Abrechnung durch online-Stundenerfassung, Bezahlung via Rechnung, etc.</p>
<p>Welchen Stellenwert werden Matching-Tools im künftigen Recruiting-Mix haben?</p>	<p>«Matching-Tools werden unverzichtbarer und fester Bestandteil in jedem Unternehmen. Unternehmen müssen agil sein, um sich den rasanten Veränderungen der Märkte anpassen zu können. Dies bleibt nicht ohne Folgen fürs Personalmanagement und natürlich auch für das Recruiting. Matching-Tools beschleunigen den Recruiting-Prozess in noch nie dagewesener Weise und Unternehmen können sofort auf unerwartete Peaks und kurzfristige Ausfälle reagieren.»</p>	<p>«Matching-Tools sind die Zukunft und unumgänglich. Durch die Digitalisierung rücken für Arbeitgeber und -nehmer Themen wie Flexibilität, Transparenz, Kostenoptimierung sowie zeitliche und örtliche Unabhängigkeit immer mehr ins Rampenlicht. Alle Studien sprechen von wachsenden Anteilen an Freelancern oder Multitalenten sowie dem Trend zu agilem HR-Management. Die heutigen Standardprozesse und -anbieter können da nicht mehr mithalten. Matchingportale schliessen diese Lücke als echte digitale Plattform für Anbieter und Nachfrager und machen dadurch Prozesse schlanker, intuitiver und kundenfreundlicher.»</p>

 <p>Careerplus Raphael Zahnd, Verantwortlicher Brand Management & Innovation, Careerplus</p>	 <p>Adia Diego Menzi, Marketing Manager, Adia</p>	 <p>Yoss Marcus Sawyerr, President, Adecco Group X</p>
<p>150 Mitarbeitende, 1995 gegründet, Sitz in Bern. Personalverleih in der ganzen Deutsch- und Westschweiz, Angebot Vermittlung und Verleih von befristet eingesetzten qualifizierten Fachleuten in den Bereichen Finanzen, Sales, HR, Industrie, Bau, IT und Gesundheit.</p>	<p>Weltweit über 90 Mitarbeitende. Erstmals online im Oktober 2016. Mittlerweile operativ in der Schweiz, Deutschland, Grossbritannien sowie den USA. Adia ist eine Applikation, die sich mit temporärer Stellenvermittlung in der Gastronomie, Hotellerie im Catering-, Event- und Promotionsbereich beschäftigt. Das Angebot und die Nachfrage nach Jobangeboten variieren sehr stark nach Saisonalität.</p>	<p>Die Plattform gehört zur Adecco Group. Sie wurde in einer Beta-Version im November 2017 in Frankreich lanciert. Die Vollversion ging im Februar 2018 online. Dabei ist das Team von Paris aus tätig und wird durch Microsoft Entwickler unterstützt. Yoss ermöglicht es Unternehmen, direkt mit Freelancern in Kontakt zu treten im Rahmen eines «search and match» Marktplatzes.</p>
<p>Zur Rekrutierung für Temporärstellen, Freelancer, für «Try and Hire» bei befristeten Vakanz und Projekten, zum Skill-Matrix Matching (CV Parsing, Job Erfassung, Skill-Matrix Matching mit Boolean- and Skill-matrix-search) im Rekrutierungsprozess bis hin zur Einstellung und Betreuung der befristet eingesetzten Mitarbeitenden.</p>	<p>Die Hauptfunktion der App besteht darin, die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Kompetenzen, ihrem Wohnort, ihren Jobpräferenzen und ihrer Verfügbarkeit mit den passenden Jobs der entsprechenden Arbeitgeber zu verbinden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, über die Plattform Schichten zu planen, Mitarbeitende zu rekrutieren, Arbeitseinsätze zu bestätigen und Zahlungen zu managen.</p>	<p>Das Portal hat keine Stellenbörse. Stattdessen werden Freelancer mit passenden Jobs abgeglichen («gematched») auf Basis ihrer Fach- und Sozialkompetenzen, ihrer im Profil gelisteten Erfahrungen sowie der Jobanforderungen.</p>
<p>Der Auftraggeber muss die Mitarbeitenden nicht selber bei den Sozialversicherungen anmelden, da das Portal als Personalverleiher Arbeitgeber ist und alle administrativen und rechtlichen Belange wie Sozialversicherungen, Ferienansprüche, Fortbildungsbeiträge regelt. Untersteht dem GAV Personalverleih. So sind die die rechtlichen Grundlagen klar geregelt.</p>	<p>Alle üblichen Sozialleistungen und gängigen Versicherungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden abgefangen. Adia untersteht dem GAV Personalverleih.</p>	<p>In Frankreich laufen alle Yoss-Geschäfte über AXA. Die Versicherung deckt Risiken gegenüber Dritten ab in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit (Fehler, Versäumnisse, Verstösse, geistiges Eigentum, Sachbeschädigung).</p>
<p>Da der Arbeitgeber die Kosten direkt über ein Projekt oder den Einkauf abwickeln kann, entstehen keine direkten Lohn- respektive Headcount-Kosten. Der Aufwand für die Lohnadministration verringert sich, da die Stunden- sowie Lohnabrechnungen wöchentlich erstellt werden.</p>	<p>Die Arbeitgeber können je nach Wunsch verschiedenste Services auswählen. Das Portal kann entweder die ganze Schichtplanung bis hin zur Besetzung der vakanten Positionen und Aufschalten der individuellen Jobangebote für den Kunden übernehmen oder der Arbeitgeber macht das auf «self-service»-Basis alles selbst. Ein Zusatznutzen ist die Möglichkeit, einen kundenseitig bereits bestehenden Pool an Arbeitskräften in das Tool zu integrieren und mit neuen, qualifizierten Arbeitnehmern zu ergänzen.</p>	<p>Der Zugang zu einem flexiblen und hoch qualifizierten Pool an Fachkräften, die gleichzeitig deren regulatorische und rechtliche Voraussetzungen erfüllen. Rechtliche Aspekte sind abgedeckt. Die Microsoft-basierte Plattform bietet zusätzlich hohe IT-Sicherheitsstandards in Bezug auf den Datenschutz.</p>
<p>«Wenn man von Robot-Recruiting spricht, dann spricht man von einer Teilautomatisierung des Rekrutierungsprozesses im Bereich Matching anhand von Big-Data. Das ist seit Jahren im Gebrauch. Matching-Technologien werden weder Menschen ersetzen noch den Prozess gross verändern. Zudem werden online Plattformen in erster Linie bei Hiring on Demand von Hilfskräften eingesetzt. Eher weniger für hochqualifizierte Fachleute.»</p>	<p>«Je bewusster sich die Endkonsumenten über Matching-Portale werden, desto höher wird der Stellenwert von solchen Tools. Neue Technologien und Dienstleistungen brauchen immer auch ein neues Mindset der Endkonsumenten, bis sie die Vorteile des neuartigen Service erkennen. Unsere Aufgabe besteht also darin, den Endkonsumenten soweit zu sensibilisieren, dass er sich sein alltägliches Berufsleben nicht mehr ohne ein Tool wie unseres vorstellen kann.»</p>	<p>«Zusätzlich zu Standort, Erfahrungen und Fachkenntnissen konzentriert sich unser Tool auf die Sozialkompetenzen, um einen guten «Match» zwischen Freelancer und Unternehmen zu schaffen. Fachexperten in verschiedenen Arbeitsbereichen werden immer gefragt sein. Gewisse Personen bevorzugen Projektarbeit oder Freelancing. Menschen und Unternehmen brauchen Zugang zu denjenigen Arbeitsformen, die am besten zu ihnen passen.»</p>