

---

# 48. ThAFF-Praxisaustausch

Ergebnisse der Break-Out-Sessions

---

# Thema „Freelancing“

## **Welche Erfahrung gibt es bereits:**

- › Bereiche vor allem Social Media, Marketing, Kommunikation, Texten, Neugestaltung Intranet
- › Lang- und kurzfristige Einsätze
- › In Vertretungssituationen, z.B. zur Überbrückung von Ausfall wegen Mutterschutz/ Elternzeit

## **Welche Bedenken/ Vorbehalte gibt es:**

- › Vorarbeit und interne Kommunikation sind anfangs einmalig aufwändiger als Onboarding von Festangestellten
- › Aus Freelancer-Sicht: was passiert, wenn z.B. Ausfall wegen Kind krank
- › Aus Unternehmenssicht: wer übernimmt Haftung, Regelungen zum Datenschutz

## **Mögliche Einsatzbereiche von Freelancing:**

- › Aufgaben/ Projekte, die schon lange in der Schublade liegen, für die bisher keine Zeit war oder ist
- › Abgegrenzte Projekte, die wenig interne Abstimmung benötigen
- › Vertretungen bei Ausfall oder Kapazitätsspitzen
- › interne Projekte

## **Wie kann Freelancing mein Unternehmen verändern:**

- › mehr Skills und Erfahrungen
- › Kommunikation
- › Weniger Ausfälle

# Thema „Arbeitstrends der Zukunft“

- › Skills basierter Ansatz im Recruiting --> auch eine große Chance für ausländische Fachkräfte
- › Digitalisierung & neue Technologien --> Schichtsysteme, z.B. in der Pflege, werden computergestützt erstellt aber manuell gepflegt --> KI kann hier unterstützen
- › gesetzliche Regelungen (z.B. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) blockieren zum Teil den Fortschritt in der Digitalisierung, weil Originalbelege gefordert
- › immer noch ein Spagat zwischen alter & neuer Arbeitswelt --> wichtig Verständnis füreinander zu schaffen und in Kommunikation aufzunehmen, gutes Chancenmanagement
- › Desk-Sharing als eine Möglichkeit flexibel auf Spitzen in der Personalauslastung zu reagieren → muss gut organisiert sein
- › zum Teil wird dies als "Entflexibilisierung" wahrgenommen, weil Mitarbeiter aus dem Home-office zurück geholt werden (sinkende Effizienz) --> weiterhin große Erziehungsaufgabe die Entwicklungspotentiale für flexible Arbeitsmodelle gegenüber Unternehmen aufzuzeigen
- › Diversität und Inklusion fördern auch die Vielfalt an Denkweisen und Erfahrungen
- › Arbeitgebermarke zu stärken ist eine wichtigste Voraussetzung, um attraktiv für Talente zu sein

# Thema „Vereinbarkeit“

- › Es gibt immer mehr Best Practice Ansätze in den Unternehmen, um Vereinbarkeit möglich zu machen – genannt wurden z.B.:
  - 1 Karenztag im Monat, den jeder Mitarbeitende nehmen kann ohne sich zu erklären
  - Ansätze zur Aufhebung von Kernarbeitszeiten, um Vereinbarkeit und Flexibilität zu verbessern
- › Es hat sich in den letzten Jahren schon viel verändert und verbessert, wenn es um das Thema Vereinbarkeit geht
- › Vereinbarkeit ist nicht nur ein Thema für Mütter, sondern es gibt immer mehr Bewegung auch in der Debatte um Väter, pflegende Angehörige