

DIGITAL & IT LEADERS

So finden Sie Ihr A-Team: Anregungen für digitale Leader

Warum es so wichtig ist,
Freelancer*innen ins Boot zu holen



 malt

Inhalt

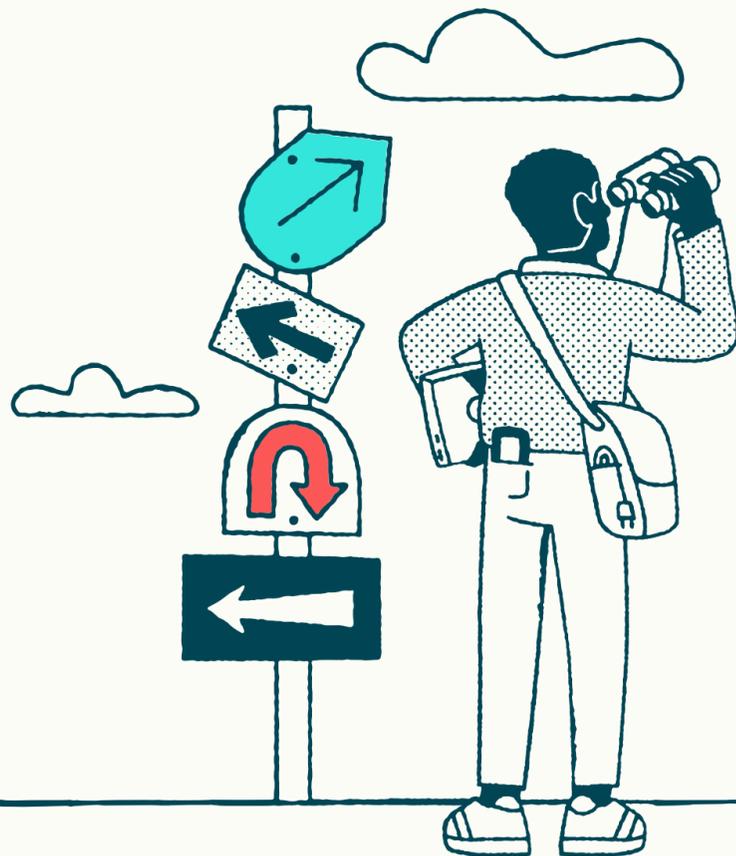
Einführung	03
Kapitel 1 — Dem Fachkräftemangel in Tech und IT begegnen	04
Kapitel 2 — Von der Sorge zum Handeln: Hybride Teams als Lösungsstrategie	07
Kapitel 3 — Freelancer*innen im Fokus: So gelingt die erfolgreiche Zusammenarbeit in IT- und Tech- Unternehmen	13
Kapitel 4 — So hilft Malt CIOs und CDOs dabei, die besten Freelancer*innen zu finden	17
Erfahrungsbericht Laurent Carrie, Leiter der Tech Factory bei L'Oréal	20

Nicht erst die Covid-19-Pandemie hat die Arbeitswelt neu geordnet und uns mit einem ständig wachsenden Fachkräftemangel in vielen Sektoren konfrontiert. Gerade Führungskräfte der digitalen Branche kennen bereits seit Langem die Schwierigkeiten, die der Mangel an IT- und Tech-Experten mit sich bringt: Er bremst nicht nur die Digitalisierung aus, sondern behindert auch Wachstum und Innovation. Wer sich zudem schon mit der New Work Order auseinandergesetzt hat, weiß, wie wichtig ein Umdenken in Bezug auf Recruitment-Prozesse, Arbeitsort und -bedingungen ist. Als Führende mit Personalverantwortung ist es vor allem Aufgabe der CDOs und CIOs, den Bedarf an IT-Fachkräften zu decken. In diesem E-Book geht es darum, was sie tun können, um ihre Personalstrategien zu erweitern und so ihre Ziele zu erreichen. Der größte Fokus liegt dabei auf der Bildung hybrider Teams.



KAPITEL 1

Dem Fachkräftemangel in Tech und IT begegnen



Ein lange bekanntes Problem

Dass es besonders in der Tech- und IT-Branche an Fachkräften mangelt, ist lange bekannt. Laut der 22. Global CEO Survey – einer jährlich von PwC durchgeführten Studie, bei der 4.500 CEOs aus 89 Ländern befragt werden – sorgten sich bereits vor über zehn Jahren mehr als die Hälfte der teilnehmenden CEOs um die Fachkräftelücke und die damit verbundenen fehlenden Fähigkeiten. Im Jahr 2019 war der Anteil der wegen Fachkräftemangels besorgten Führungskräfte bereits auf 79 Prozent gestiegen.

Diese weltweite Sorge zeigt sich auch in Deutschland als begründet: Wie das Handelsblatt Anfang 2022 meldete, hat das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa) im Oktober 2021 in den IT-Berufen 28.700 offene Stellen gezählt.

Im Verhältnis zu den offenen Stellen in allen anderen Berufsgruppen ist die Lage der IT-Branche besonders deutlich: Die nicht besetzten und allem Anschein nach nicht besetzbaren Positionen in Tech und IT machen hierzulande über die Hälfte aller gezählten offenen Stellen aus. Der Branchenverband Bitkom schätzte die Zahl der offenen Stellen für IT-Fachkräfte im Jahr 2021 sogar auf 96.000.



Pandemie und Kampf um Fachkräfte: Die Lage verschärft sich

Durch die COVID-19-Pandemie wurden die Karten noch einmal neu gemischt. Wie durch eine Lupe betrachtet, haben sich die bekannten Probleme – wie die dringende Notwendigkeit zum digitalen Wandel – viel schärfer abgezeichnet. Alle europäischen Unternehmen haben die Folgen in der ein oder anderen Form zu spüren bekommen. Sie sind gut damit beraten, eine rasche Transformation weiter voranzutreiben, was sich insbesondere in den Bereichen Infrastruktur, Entwicklung von Webanwendungen oder der Implementierung neuer Sicherheitsanforderungen bemerkbar macht (Malt Tech Trends 2021).

Diese speziellen Bedürfnisse von Unternehmen haben dazu geführt, dass die Nachfrage nach spezialisierten Tech-Fachkräften erneut gestiegen ist. Der Kampf um gut ausgebildetes und spezialisiertes Fachpersonal tobt weiter. Zugleich ist insofern Bewegung in den Markt gekommen, als dass sich mehr und mehr Tech- und IT-Spezialist*innen selbstständig machen.

Auch für Malt hat sich das bemerkbar gemacht, denn seit Januar 2019 wurden **63.412 Neuanmeldungen von Freelancer*innen aus den Bereichen IT, Data und Agile Coaching** verzeichnet. IT-Qualifikationen, die derzeit auf dem Markt stark nachgefragt sind, sind unter anderem Cloud-Ingenieur*innen, DevOps-Spezialist*innen und Growth-Hacker.

Cloud Engineer

DevOps

Growth Hacker

Data Engineer

Mobile Developer

Virtualization Expert

Bi Consultant

Webmaster

IT Project Manager

Architect IT

Scrum Master

UX Designer

+

Herausforderungen für CDOs und CIOs

Als innerhalb des IT-Bereiches angesiedelte spezialisierte Positionen haben CDOs und CIOs eigene klar definierte Aufgabenbereiche, müssen aber oft Budgets und personelle Ressourcen teilen. Die Anforderungen an CDOs und CIOs überschneiden sich insofern, als dass sich beide mehrheitlich an Roadmaps halten wollen, um mit den verfügbaren Ressourcen Projekte rechtzeitig abzuschließen.

Umfragen zufolge sehen sich CDOs besonders als Agenten des Wandels, wenn es um Neuerungen, Anpassungen oder Umstrukturierungen innerhalb der Organisation geht, die eine Analyse erfordern. Einerseits müssen sie intern Innovationen vorantreiben, indem sie mit Expert*innen zusammenarbeiten, die Themen-Spezialisierungen mitbringen, welche so im Unternehmen nicht vorhanden ist. Andererseits sollten sie ein Interesse daran haben, die Fähigkeiten-Portfolios ihrer Teams zu erweitern, indem sie Best Practices von außerhalb des Unternehmens hinzuziehen.

Eine ihrer Herausforderungen als Führungskräfte besteht also darin, qualifizierte Spezialisten anzuwerben und einzustellen. Ebenso liegt es in ihrer Verantwortung, Lücken zu schließen, die sich durch Elternzeit, Sabbaticals oder längere Krankheitsphasen ergeben. Wenn Sie also bereits wissen, dass Sie Verstärkung für Ihr Team benötigen und dafür Freelancer*innen beschäftigen möchten, haben Sie den ersten wichtigen Schritt getan – Sie ziehen in Erwägung, ein gemischtes Team zu bilden.

Von der Sorge zum Handeln: Hybride Teams als Lösungsstrategie

KAPITEL 2



Um den Mangel an Fachkräften zu überbrücken oder die Lücken in der Expertise zeitnah zu schließen, ist die Bildung von sogenannten hybriden Teams – manchmal auch als Hybrid Workforce oder Blended Teams bezeichnet – ein wirkungsvoller Ansatz. Bei der zukunftsweisenden Strategie geht es nicht nur darum, aus Festangestellten und Freelancer*innen gemischte Teams zusammenzustellen, sondern auch ein insgesamt agileres und flexibleres Arbeiten zu ermöglichen.

Das betrifft auch den Arbeitsort: Wenn die Art eines Projekts Remote-Arbeit erlaubt, dann gibt es keinen Grund, nicht Expert*innen anzusprechen, die es vorziehen, vom heimischen Schreibtisch oder einem Coworking-Space aus zu arbeiten. Auch muss die hybride Arbeitsweise keine „Notfall-Lösung“ bleiben, sondern sollte im Gegenteil zu einem fest verankerten Konzept ausgebaut werden, um den gewonnenen Wettbewerbsvorteil dauerhaft zu nutzen. Dafür bedarf es freilich eines guten Netzwerks aus externen Partnern.



Die folgenden fünf Punkte sollen verdeutlichen, was für die Blended-Team-Strategie spricht und wie diese spezifische Teamstruktur zu besseren Ergebnissen beitragen kann.

1 • Die Expertise von Freelancer*innen klug nutzen

Freelancer*innen bringen eine eigene Kombination aus Wissen und Fähigkeiten mit, die im Unternehmen nicht vorhanden sind. Diese haben sie zum einen während ihrer Zeit als Festangestellte gewonnen. Umfragen zeigen, dass Freelancer*innen in Deutschland im Durchschnitt zehn Jahre in Vollzeit als Festangestellte tätig waren, bevor sie sich selbstständig gemacht haben. Andererseits lernen sie dank ihrer Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Auftraggeber*innen viele Best Practices kennen. Nicht zuletzt aber, auch das zeigen die Studien Malt Tech Trends und Freelancing in Europe, sind sie lebenslang Lernende: Im Schnitt investieren sie vier Stunden pro Woche, um ihre Fähigkeiten auszubauen, sich weiterzubilden oder zu spezialisieren. Machen Sie sich die Qualifikationen und Arbeitsmethoden von Freelancer*innen zunutze, denn diese Anregungen von außen wirken sich für Unternehmen produktiv aus.

2 • Kosten optimieren und Budgets bestmöglich nutzen

Festangestellte haben innerhalb eines Unternehmens meist eine festgelegte Rolle und bearbeiten ein begrenztes Aufgabengebiet. Sie können sie, gerade wenn sie hochspezialisiert sind, nicht flexibel anderweitig einsetzen. Freelancer*innen hingegen können beschäftigt werden, wo sie gerade gebraucht werden – und zwar für das Zeitfenster, in dem ihre Unterstützung benötigt wird. Damit können Sie Kosten optimieren, denn Budgets lassen sich so punktgenau einsetzen. Sie müssen nach Projektabschluss auch niemandem kündigen und sparen an Verwaltungskosten und Aufwendungen für Büroflächen. Die Annahme, Freelancer*innen seien für ein Unternehmen doppelt so teuer wie Festangestellte, lässt sich nicht bestätigen. Eine aktuelle Modellrechnung zeigt beispielsweise für Frankreich, dass die Kosten für Freelancer*innen lediglich drei Prozent höher liegen – ein fairer Preis für Agilität. Vor allem, wenn man die versteckten Kosten und Nachteile mit bedenkt, die sich aus einem „Leerlauf“ ergeben, weil aufgrund eines Fachkräftemangels in einem Bereich nicht gearbeitet werden kann.

3 • Nicht zu sehr auf die permanente Vergrößerung des Teams setzen

Nur wenn klar ist, dass sich das Auftragsvolumen dauerhaft vergrößern wird oder über lange Zeiträume wiederholt gleiche Aufgaben anfallen für die es noch keinen Mitarbeitenden gibt, ist eine Erweiterung des Teams um Festangestellte angemessen. Auftragsspitzen oder einmalige Projekte, die ein spezifisches Fachwissen verlangen, können hingegen gut mit Freelancer*innen gedeckt werden. Eine permanente Vergrößerung des Teams bedeutet nicht nur viel Aufwand für die Personalabteilung, sondern auch langfristig anfallende Kosten für das Unternehmen. Dazu zählen nicht nur Lohnnebenkosten wie Sozialabgaben und Versicherungsbeiträge, sondern auch Verwaltungskosten, Urlaubstage sowie Sachleistungen. Mit Freelancer*innen reagieren Sie flexibel auf Marktveränderungen.

4 • Prozesse beschleunigen

Es gibt immer Ausnahmen, aber in der Regel sind die schnellsten und agilsten Unternehmen nach wie vor am erfolgreichsten. Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren für Arbeitnehmende können lange dauern, vor allem, da sich an die Einstellung noch eine Onboarding- oder Einarbeitungsphase anschließt, die mehrere Monate beanspruchen kann. Schließen Sie diese Lücke, indem sie mit Freelancer*innen zusammenarbeiten, um einen Stillstand zu vermeiden. Behalten Sie auch hier den Ansatz der Hybridität im Hinterkopf, denn nicht alle Projekte sind geeignet, um allein von Freelancer*innen getragen zu werden. Wem es aber routiniert gelingt, effektiv Teams aus Festangestellten und Freelancer*innen zusammenzuziehen, kann schneller tätig werden und Ziele erreichen.

5 • Neue Perspektiven für Ihr Unternehmen

Wie bereits angesprochen, bringen Freelancer*innen neben ihrer Spezialisierung einen reichen Erfahrungshintergrund mit. Wie können Sie von diesem profitieren? Jedes Unternehmen hat seine Wege, Abläufe und viele Best Practices. Manchmal sind bestimmte Strukturen oder Prozesse aber überholt oder festgefahren. Das ist ganz natürlich, und der Blick Außenstehender kann in solchen Situationen zu Aha-Momenten führen. Dafür sollten Sie sich neuen Perspektiven gegenüber offen zeigen und Freelancer*innen zuhören, wenn diese z. B. Vorschläge zur Prozessoptimierung einbringen möchten. Manchmal kann ein simpler Hinweis auf Tools, die von den Freelancer*innen erprobt wurden, einen großen Unterschied bewirken. Nehmen Sie sich nicht nur während der aktiven Arbeitsphase des Projekts, sondern auch bei dessen Abschluss Zeit, zu kommunizieren. Ein gutes Debriefing-Gespräch sollte immer ein beidseitiges konstruktives Feedback beinhalten.

Auch wenn ausführlich über die Vorteile von Freelancer*innen gesprochen wurde, ist die Botschaft keineswegs, vollständig auf deren Arbeit zu setzen. Damit gemischte Teams erfolgreich arbeiten, darf die Rolle der Festangestellten nicht vernachlässigt werden. Festangestellte sind schließlich diejenigen, die die Unternehmenskultur kennen und längerfristiger weitertragen werden. Sie verfügen nicht nur über das Know-how der alltäglichen Arbeitsprozesse, sondern auch über wichtige interne Netzwerke und nötige Management- und Kommunikationsfähigkeiten.



Weitere hilfreiche Tipps dazu, wie Sie aus Ihrer Zusammenarbeit mit Freelancer*innen das Beste herausholen, finden Sie im E-Book "Unternehmen sind vom Mars, Freelancer*innen von der Venus".

[Ebook herunterladen](#)

Zum Blended Team in sieben Schritten

Wie aber sollte die Bildung eines gemischten Teams konkret erfolgen? Folgen Sie diesen sieben Schritten, um strukturiert vorzugehen und keinen Aspekt zu vergessen:

Zielsetzung.

Bevor Sie Freelancer*innen anfragen, sollten Sie genau festlegen, was Sie mit der Zusammenstellung eines gemischten Teams erreichen wollen. Benennen Sie auch, ob Sie fortlaufend oder eher punktuell Unterstützung benötigen. Überlegen Sie, ob Sie eine bestimmte Expertise benötigen, die nicht vorhanden ist, oder ob das Team lediglich gerade zu klein ist, um den Workload zu bewältigen. Ist die Zusammenarbeit mit Freelancer*innen eine Experimentierphase, um ein langfristiges und strategisches Outsourcing bestimmter Aufgaben zu testen?

SCHRITT 1

Experten gewinnen.

Finden Sie die am besten qualifizierten Fachkräfte für den Job. Um für Top-Freelancer*innen attraktiv zu sein, müssen Sie nicht nur optimale Arbeitsplatzbedingungen und eine gute Bezahlung bieten, sondern sich selbst als Arbeitgeber vorstellen.

SCHRITT 3

Schritt 2: Vorbereitung.

Bereiten Sie Ihr Team aus festangestellten Mitarbeitenden auf die Ankunft der Freelancer*innen vor. Beantworten Sie Fragen und stellen Sie sicher, dass sich Ihr festes Team durch die Ankunft möglicherweise anders qualifizierter Fachkräfte nicht verunsichert fühlt. Machen Sie Ihre Entscheidung nachvollziehbar und benennen Sie im Team erste feste Kontaktpersonen für die Freelancer*innen.

SCHRITT 2

Schritt 4: Prozesse anpassen.

In den meisten Fällen ist es nicht damit getan, Freelancer*innen eine Aufgabe zuzuweisen. Vielmehr sollten Sie Ihre Abläufe auf die gemischte Strategie ausrichten. Gehen Sie sicher, dass sowohl interne als auch externe Mitarbeitende mit dem gemeinsamen Ziel vertraut sind und alles Wissen sowie Tools besitzen, um zusammenarbeiten zu können. Fördern Sie die Kollegialität und tauschen Sie sich mit allen Beschäftigten regelmäßig über Fortschritte aus. Legen Sie Meilensteine oder Kennzahlen fest, um den Erfolg kontinuierlich zu überprüfen.

SCHRITT 4

Teamleads informieren.

Bereiten Sie Ihre Leads auf die neuen Aufgaben vor. Das Management eines gemischten Teams bringt seine eigenen vielseitigen Herausforderungen mit sich. Bei gemischten Teams muss viel geplant und immer wieder Neues dazugelernt werden, damit alle Beteiligten unterstützt werden können. Leitende agiler Teams haben auch die Aufgabe dafür zu sorgen, dass sich Externe als vollwertige Teammitglieder und nicht als Außenseiter fühlen, ohne dass dabei die Bedürfnisse der festangestellten Teammitglieder zu kurz kommen.

SCHRITT 5

Vorbereitung.

Denken Sie die Zusammenarbeit mit ihren Freelancer*innen als Partnerschaften, die es langfristig und nachhaltig zu gestalten gilt. Wenn Sie einen guten Fit gefunden haben, dann pflegen Sie die Beziehung nicht nur im Hinblick auf das aktuelle Projekt, sondern auch auf mögliche zukünftige Anforderungen.

SCHRITT 6

Erfolg messbar machen.

Um nachzuvollziehen, wie erfolgreich Ihre gemischte Belegschaft ist, müssen Sie die Erwartungen an das Projekt klar definieren und die Kriterien oder KPIs festlegen, anhand derer Sie den Erfolg messen werden. Dies erlaubt nicht nur einen engmaschig überprüfbar Projektlauf, der sich bei Bedarf nachjustieren lässt, sondern Sie können feststellen, wer von Ihren ausgelagerten Fachkräften einen hohen Mehrwert bringt.

SCHRITT 7

“Damit ein Projekt gut läuft und die Zusammenarbeit zwischen Angestellten und unabhängigen Expert*innen effektiv ist, ist es am wichtigsten, dieselbe «Sprache» zu sprechen.

Die Prinzipien hinter den Agile- und Devops-Methoden sind äußerst wertvoll, da sie es den Teams und unabhängigen Berater*innen ermöglichen, dieselben Arbeits-Rituale und -Prozesse zu haben, wie Sprints, Backlogs, Standup-Meetings.

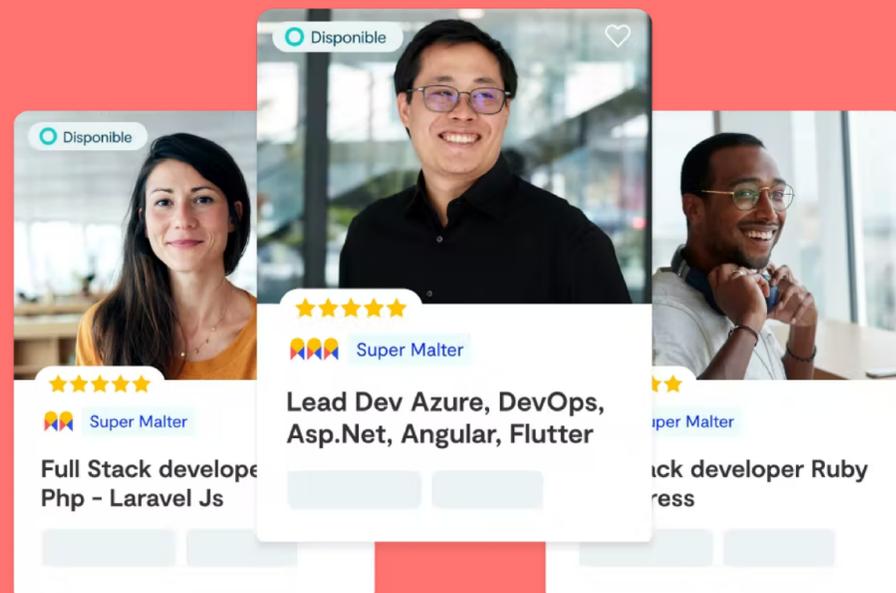


Laurent Carrie,
Head of Tech Factory at L'Oréal

Freelancer*innen im Fokus: So gelingt die erfolgreiche Zusammenarbeit in IT- und Tech-Unternehmen



Erscheint Ihnen die Blended-Team-Strategie weiterhin sinnvoll? Es steht fest: Mit Freelancer*innen gewinnen Sie an Flexibilität und können Ihre Projekte schneller umsetzen. Je mehr Sie sich bereits vor Ihrer Ausschreibung im Klaren sind, wie viele Freelancer*innen Sie benötigen, was deren konkrete Aufgabe ist und in welchem zeitlichen Rahmen das Projekt abgeschlossen sein soll, desto schneller finden Sie den richtigen Fit für Ihr(e) Stelle(n). Doch gibt es einige weitere Besonderheiten, die Sie in der Zusammenarbeit mit Freelancer*innen bedenken sollten.



Der Auswahlprozess

Beim Einstellungsverfahren geht es von der Ausschreibung bis zur Auswahl vor allem darum, schnell zu agieren. Freelancer*innen haben nicht die Möglichkeit, langwierige oder mehrstufige Recruitment-Prozesse zu durchlaufen, da dies eine einkommenslose Zeit bedeutet. Entwerfen Sie ein aussagekräftiges und spannendes Briefing, in dem Sie Ihr Unternehmen und seine Vision vorstellen. Vereinfachen Sie den Einstellungsprozess und reduzieren Sie den Zeitraum vom ersten Gespräch bis zur Annahme des Angebotes nach Möglichkeit auf eine Woche. Bleiben Sie während der gesamten Interviewphase ansprechbar, antworten Sie innerhalb von 24 Stunden. Bedenken Sie auch, andere Projektbeteiligte innerhalb Ihres Unternehmen einzubeziehen, die als Expert*in fachliche Fragen der Bewerber beantworten können.

Das Arbeitsumfeld

Wer mit den besten Freelancer*innen zusammenarbeiten will, muss ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen. Sorgen Sie neben einer branchenüblichen Bezahlung auch für interessante Aufgaben und einen regelmäßigen Arbeitsfluss. Laut der aktuellen [Studie Freelancing in Europe \(FIE 2022\)](#) haben deutsche Freelancer*innen Unabhängigkeit und Flexibilität als ausschlaggebende Gründe für ihre Entscheidung zur Selbstständigkeit genannt. Bieten Sie daher Remote-Arbeit an, wenn es die Art des Projekts zulässt. Stellen Sie sicher, dass alle benötigten Arbeitsmittel von Projektbeginn an in vollem Umfang zugänglich sind. Legen Sie mindestens eine feste Ansprechperson im Unternehmen fest und pflegen Sie die regelmäßige Kommunikation mit den Freelancer*innen bis zum Projektabschluss.

Freelance-Fachkräfte gewinnen und halten

Um passende Freelancer*innen gewinnen zu können, müssen Unternehmen auch in die Personalbindung investieren. Hier spielt das Employer Branding eine bedeutende Rolle, denn eine Vielzahl von Freelancer*innen entscheidet sich basierend auf den Unternehmenswerten für oder gegen einen Auftrag. So geben 59 Prozent der Tech-Freelancer*innen an, dass sie einen Auftrag ablehnen würden, wenn ihre Erwartungen an die Inklusions- und Diversity-Politik nicht erfüllt würden (FIE 2022). Auch das Angebot von Trainings, Workshops oder anderen Arten der Wissensvermittlung macht Unternehmen für Freelancer*innen attraktiv.

Exkurs: Freelancer*innen oder Agentur?

Wenn Unternehmen Tech-Fachkräftelücken überbrücken wollen, haben sie die Wahl zwischen großen Agenturen bzw. Beratungsfirmen und der Zusammenarbeit mit Freelancer*innen.

Freelancer*innen sind die richtige Wahl, wenn:

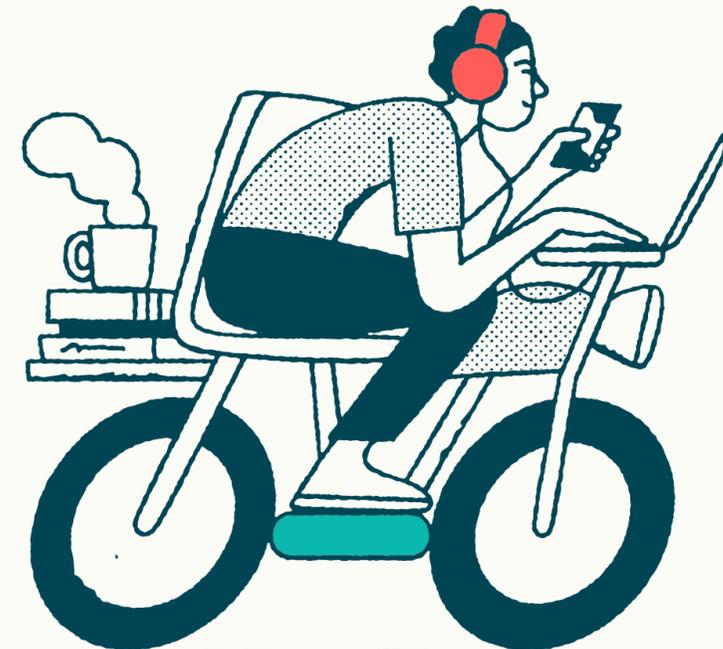
- Das Team einmalig oder längerfristig unterstützt werden muss
- Zu einem bestimmten Thema tief gehende Expertise eingebracht werden soll
- Auftragsspitzen abgedeckt werden müssen
- Neue Impulse und Fachwissen ins Team eingebracht werden sollen

Consulting-Firmen oder Agenturen sind die richtige Wahl, wenn:

- Es sich um ein kompliziertes Projekt handelt, das 360° Unterstützung inklusive Projektmanagement benötigt (auch wenn es in dem Fall möglich ist mit mehreren Freelancer*innen zusammenzuarbeiten, die von einem oder einer Freelance-Projektmanager*in geführt werden. Auf Malt kann man diese Vielfalt von Talent-Profilen finden).
- Bei einem herausfordernden Projekt eine etablierte Marke als Partner benötigt wird.

So hilft Malt CIOs und CDOs dabei, die besten Freelancer*innen zu finden

KAPITEL 4



Wer einen oder mehrere Freelancer*innen für die Bereiche Tech, IT und Data sucht, ist bei Malt an der richtigen Adresse: Auf dem B2B-Marktplatz sind

über 370.000 Freelancer*innen mit digitaler Expertise angemeldet.

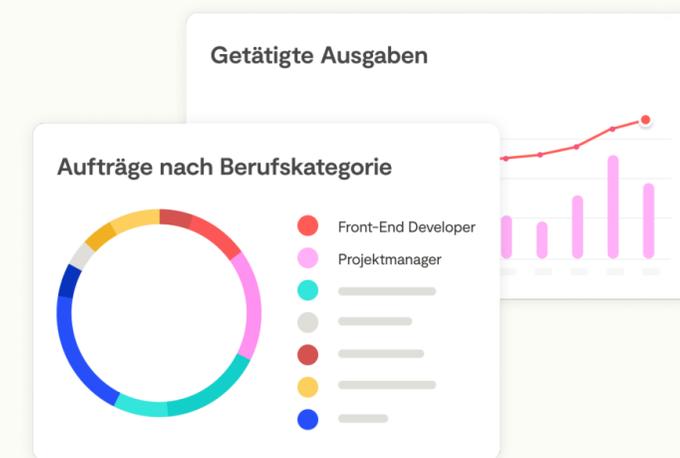
Von ihnen sind etwas über 30 Prozent in Tech und Data tätig. Außerdem macht ein Sourcing Team die richtigen Fachkräfte oder Freelancer*innen mit besonderen Spezialisierungen ausfindig.

Und wenn Sie möchten, kann Ihnen auch ein Account Manager zur Seite gestellt werden, der Sie bei Ihrer Suche nach den passenden Freelancer*innen unterstützt. Auf Projektvorschläge bekommen Sie im Durchschnitt innerhalb von drei Stunden erste Antworten, und mit Hilfe des Matching-Tools Malt Plus erhalten 95 Prozent der Kunden sogar innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Bis Sie Ihr Projekt starten können, vergehen im Schnitt nur sechs Tage.

Haben Sie Ihr Match gefunden, dann ist auch das Bürokratische schnell geregelt. Alle Freelancer*innen auf Malt haben einen Verifizierungsprozess durchlaufen – dazu gehören unter anderem die Prüfung der Identität und der rechtlichen Nachweise zur selbstständigen Tätigkeit. So können Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren: Ihre Zusammenarbeit. Auch die Kommentare früherer Kunden auf den Profilen unserer Talente geben Ihnen Auskunft über ihre Spezialgebiete, Fähigkeiten und Arbeitsweisen.

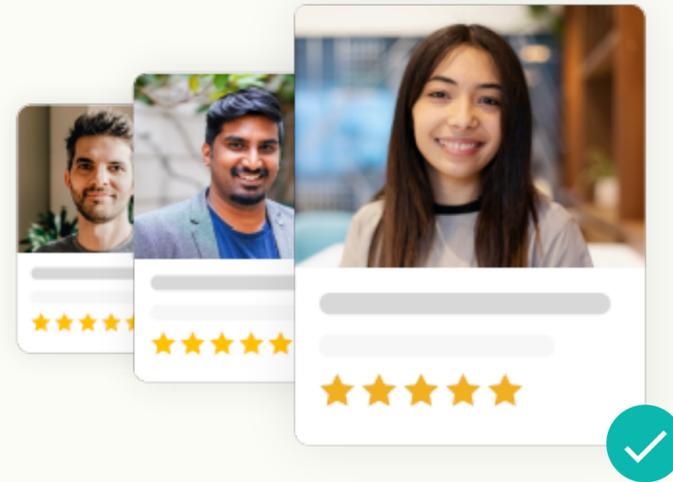
Mit Malt Insights steht Ihnen ein weiteres Tool zur Erleichterung Ihrer Zusammenarbeit mit Freelancer*innen zur Verfügung. Mit dem Management-Werkzeug bündeln Sie Verträge, Rechnungen und Zahlungen an einem Ort, behalten den Überblick, sparen Zeit und verwalten die Dokumente der für Sie tätigen Experten effizient und zeitgemäß.

Budget-Überblicke sind im Tool dank grafischer Darstellungen übersichtlich gestaltet und schnell erfassbar. Darüber hinaus gibt es eine Funktion für automatisierte Warnhinweise bei Budgetüberschreitungen. Diese sichere Form der Datenverwaltung und – zentralisierung bedeutet für Unternehmen ein verringertes Fehlerrisiko.



malt insights

Wenn Sie bereits regelmäßig mit Freelancer*innen zusammenarbeiten, bietet Malt Open eine kluge Verwaltungs- und Zentralisierung-Lösung für Ihre externen Dienstleister. Malt ist Ihr Ansprechpartner, wenn es um die Einarbeitung Ihres Teams in die Tools oder die Betreuung Ihrer Freelancer*innen-Community geht.



Wie Sie sehen, gibt es viele gute Gründe, Malt zu nutzen und damit Zugriff auf unseren einzigartigen Talentpool zu erhalten. Nicht zuletzt sind aber die vielen positiven Rückmeldungen, die wir von unseren Kund*innen bekommen, am aussagekräftigsten. Lesen Sie Erfahrungsberichte, fragen Sie eine Demo an oder kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich gern selbst überzeugen möchten.

Erfahrungsbericht



Laurent Carrie ist Leiter der Tech Factory bei L'Oréal – einer Abteilung innerhalb der globale IT-Abteilung des Unternehmens. Wir haben mit Laurent gesprochen, um zu erfahren, wie eine gute Zusammenarbeit mit Freelancer*innen in der digitalen Tech-Welt aussieht.

Hallo Laurent! Könnten Sie uns zu Beginn die wichtigsten Herausforderungen schildern, mit denen Sie als Leiter der Tech Factory bei L'Oréal konfrontiert sind?

Erstens: Der Mangel an qualifizierten Fachkräften. Wir haben große Schwierigkeiten, die richtigen Talente zur richtigen Zeit zu finden. Das ist ein zentrales Problem für uns, vor allem, wenn wir versuchen, unsere zweite Herausforderung zu meistern: Die Durchführung erfolgreicher Projekte in einer Welt, die sich jeden Tag beschleunigt.

Die dritte Herausforderung ist die Anpassung an das neue hybride Arbeitsmodell. Unsere Teams müssen heute in der Lage sein, mit neuen Agile- und Devops-Arbeitsmethoden zu arbeiten – und das muss geschult werden.

Welche Herausforderungen müssen Sie bei der Rekrutierung von Talenten bewältigen?

Wie ich bereits erwähnt habe, herrscht ein echter Mangel an Talenten auf dem Markt – und das ist nicht nur in Frankreich, sondern in ganz Europa und weltweit.

Einfach ausgedrückt: Wir haben es wirklich schwer, die richtigen Talente zu finden – ganz gleich, ob es sich um Festangestellte oder Freelancer*innen handelt.

Der Druck auf alle Arten der Personalbeschaffung auf dem Tech-Markt ist groß, insbesondere in bestimmten Fachgebieten wie Cloud, Devops oder Data Science.

Welche Strategien verfolgen Sie, um die besten Freelance-Talente anzuziehen und zu halten?

Um die besten Freelancer*innen zu gewinnen und zu halten, nutzen wir Marktplätze wie Malt. So verschaffen wir uns Zugang zu einem Pool von technischen Expert*innen-Profilen, den wir regelmäßig an unsere Bedürfnisse und Herausforderungen anpassen können. ahead and maintain relationships with our main partners Wir sind auch sehr vorsichtig mit den Projekten, die wir ausschreiben, denn wir wollen den Mehrwert sowohl für die Freelancer*innen als auch für L'Oréal maximieren.

Heutzutage hört man viel über «gemischte» oder «blended» Teams, die externe Talente mit Angestellten kombinieren. Was halten Sie davon?

Es stimmt, dass die Integration von Freelancer*innen in ein Team (das sich aus mehreren Personengruppen zusammensetzen kann) die Entwicklung neuer Arbeitsabläufe erfordert. Außerdem haben die COVID-19 Pandemie und die Zunahme der Remote-Arbeit uns ebenfalls dazu gebracht, organisatorisch viel anzupassen. Die wichtigste Aufgabe besteht darin, die Rolle jedes Teammitglieds klar zu definieren.

Durch die Anwendung agiler Methoden, wie gut definierte Backlogs, Sprints usw., kann die Integration von Freelancer*innen in Teams ganz natürlich erfolgen.

Wie erleichtert die Zusammenarbeit mit einem Partner wie Malt Ihre Arbeit mit Freelancer*innen?

Ein Marktplatz wie Malt, der einen großen Pool an fähigen Freelancer*innen bietet, ermöglicht es uns, viel effektiver und flexibler zu sein.

Bei einem großen Konzern wie L'Oréal laufen immer viele Projekte gleichzeitig. Daher ist es für uns wichtig, dass wir schnell reagieren können. Ein Marktplatz wie Malt ermöglicht uns, schnell die richtigen Expert*innen zu finden, aber auch, sie leichter in unsere Einkaufs- und Beschaffungsprozesse zu integrieren.

Wie können wir in Zukunft die Zusammenarbeit zwischen Solo-Selbständigen und Unternehmen verbessern?

In meinen Teams konzentrieren wir uns vor allem auf die Onboarding-Phase, die weiter ausgebaut werden muss, um die Zusammenarbeit mit Freelancer*innen zu verbessern.

Dies ist eine wichtige Phase, insbesondere wenn remote gearbeitet wird. Wird das Onboarding gut strukturiert, sind die Freelancer*innen zeitnah einsatzbereit und können das Projekt schneller in Angriff nehmen.

Außerdem sollte die Unternehmenskultur vermittelt werden, mit all den grundlegenden Prozessen und Abläufen, die mit unserer Arbeitsweise einhergehen.

Was ist Ihre nächste Herausforderung?

Was die Zusammenarbeit mit unabhängigen Expert*innen betrifft, so ist die Herausforderung zweifellos die Vielfalt.

Wir würden gerne aus einem noch vielfältigeren Spektrum von Expert*innen rekrutieren. Anders ausgedrückt: Frauen und PoC sind in der Tech-Branche leider weniger vertreten.

Das ist eine Herausforderung, der wir uns innerhalb der L'Oréal-Gemeinschaft verpflichtet fühlen, und ich hoffe, dass sich die Dinge in dieser Hinsicht in Zukunft zum Besseren wenden.



Choice. The New Work Order.