

Projektverbund



Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften
Professur für Personalmanagement und Organisation
(Konsortialführer)



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal



Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften
Lehrstuhl für Psychologie des Erwachsenenalters

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Deutsches Zentrum
DLR für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projektträger im DLR

Ihre Ansprechpartner

Universität der Bundeswehr München

Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen
Professur für Personalmanagement und Organisation
85577 Neubiberg

Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser
stephan.kaiser@unibw.de

Dipl.-Kffr. Inga Rössing
inga.roessing@unibw.de

Dipl.-Kffr. Ulrike Bonss
ulrike.bonss@unibw.de

www.flink-projekt.de / www.pers-orga.de

Innovative Konzepte für Freelancer und Unternehmen



Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung

Teilprojekt I:

**Stabilisierung und Management
flexibler Beziehungen**



Hintergrund des Projektes

Die zunehmende Flexibilisierung von Unternehmen bringt tiefgreifende Veränderungen ihrer Personalstrukturen mit sich. Infolge dessen haben flexible Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen. Allerdings ist mit dieser Flexibilisierung ein Verlust an Stabilität verbunden.

Das Projekt konzentriert sich auf Freelancer, deren Zahl in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Da bislang kaum Forschungsergebnisse oder Vorschläge zur Gestaltung dieser „Neuen Beschäftigungsformen“ vorliegen, möchten wir für Freelancer und Unternehmen innovative Konzepte entwickeln.

Wir legen den Fokus auf die IT- und die Medienbranche, die einen hohen Bedarf an qualifizierten Spezialisten haben und traditionell stark auf Freelancer zurückgreifen. Durch die Dynamik dieser Branchen verändern sich die Anforderungen und das Wissen der Freelancer veraltet entsprechend schnell.

Das resultierende Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung wird im Projekt auf der Ebene des Unternehmens und des Individuums untersucht. Die Analyse auf individueller Ebene erfolgt zudem aus betriebswirtschaftlicher und psychologischer Perspektive. Das Verbundprojekt umfasst daher drei Teilprojekte.

Teilprojekte

Teilprojekt I

Bei dem Einsatz von Freelancern ist für Unternehmen ihre Integration und Führung von Bedeutung, damit die gesetzten Ziele erreicht werden. Im ersten Teilprojekt werden daher Konzepte für den erfolgreichen Einsatz von Freelancern und ein effektives Wissensmanagement entwickelt, die neben betriebswirtschaftlichen Aspekten auch den arbeitsrechtlichen Rahmen berücksichtigen.

Teilprojekt II

Flexible Beschäftigungsverhältnisse können negative Auswirkungen auf das Commitment, die Arbeitszufriedenheit und die Work-Life-Balance von Freelancern haben. Zudem ist ihre Beschäftigungsfähigkeit (Employability) außerhalb eines Unternehmens gefährdet. Das Teilprojekt beschäftigt sich daher mit der Erforschung der Arbeitszufriedenheit und des Commitments von Freelancern, der Gestaltung eines Beziehungsmanagements zwischen Freelancern und Unternehmen sowie Qualifizierungsstrategien für Freelancer.

Teilprojekt III

Freelancer der IT- und der Medienbranche zeichnen sich durch ihre Heterogenität aus. Motivation, Persönlichkeit und Alter beeinflussen die Arbeitsleistung der Freelancer. In diesem Teilprojekt sollen daher Konzepte entwickelt werden, die den verschiedenen Freelancer-Typen im Hinblick auf ihren Einsatz im Unternehmen und die Beziehung zu anderen Individuen Rechnung tragen.

Teilprojekt I: Management des Einsatzes von Freelancern

Beziehungen zwischen Stabilität und Flexibilität

- Welche Ziele verfolgen Unternehmen beim Einsatz von Freelancern?
- Ist der kurzfristige Einsatz von Freelancern ein Flexibilitätsgewinn?
- Welche arbeitsrechtlichen Restriktionen müssen berücksichtigt werden?

Wissensmanagement

- Wie lässt sich ein strategisches Wissensmanagement gestalten?
- Wie lässt sich externes Wissen integrieren?
- Wie kann der Abfluss von Wissen verhindert werden?

Führung und Integration

- Wie lässt sich ein sinnhaftes Beziehungsmanagement ausgestalten?
- Wie lassen sich spezielle Gruppen von Freelancern langfristig an ein Unternehmen binden?
- Auf welche Führungsherausforderungen müssen sich Unternehmen einstellen?