Projektverbund

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal

Universität der Bundeswehr München

Professur für Personalmanagement und Organisation
(Konsortialführer)

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften
Lehrstuhl für Psychologie des Erwachsenenalters

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

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

Arbeiten – Lernen –
Kompetenzen entwickeln

Ihre Ansprechpartner

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß (Projektleiter)
Stefan.Suess@Uni-Duesseldorf.de

Dipl.-Oec.; B. Sc. Johannes Becker
Johannes.Becker.2@Uni-Duesseldorf.de
Tel.: 0211 / 81-12385

Dipl.-Kff. Shiva Sayah
Shiva.Sayah@Uni-Duesseldorf.de
Tel.: 0211 / 81-14814

www.flink-projekt.de

Innovative Konzepte für Freelancer und Unternehmen

Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung

Teilprojekt II:
Die individuelle Ebene aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Hintergrund des Projekts

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. Da bislang kaum Forschungsergebnisse oder Vorschläge zur Gestaltung dieser Beschäftigungsform vorliegen, sollen für Freelancer und Unternehmen innovative Konzepte entwickelt werden (FlinK).

Wir legen den Fokus auf die IT-Branche 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 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. Wir befassen uns daher zum einen mit der Erforschung von Arbeitszufriedenheit und Commitment sowie der individuellen Gestaltung der Work-Life-Balance von Freelancern. Zum anderen entwickeln wir Qualifizierungsstrategien für diese Beschäftigten.

Teilprojekt III

Freelancer der IT-Branche 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.

Ziele und Fragen des Teilprojekts II

Arbeitszufriedenheit und Commitment

Untersuchung der Arbeitszufriedenheit und des Commitments von Freelancern.
Dabei stellen sich u. a. folgende Fragen:

- Wie sind Arbeitszufriedenheit und Commitment ausgeprägt?
- Welche Konsequenzen hat das Fehlen von Arbeitszufriedenheit und Commitment?
- Wie lässt sich ein Beziehungsmanagement effektiv gestalten?

Work-Life-Balance

Ausgestaltung von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance.
Dabei stellen sich u. a. folgende Fragen:

- Wie empfinden Freelancer die zunehmende Flexibilität und sinkende Stabilität?
- Welche Faktoren stören die Work-Life-Balance?
- Wie kann die Work-Life-Balance der Freelancer gefördert werden?

Employability

Entwicklung von Konzepten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.
Dabei stellen sich u. a. folgende Fragen:

- Welche Konzepte kommen bereits zum Einsatz?
- Wie sind Weiterbildungskosten zwischen Freelancern und Unternehmen aufzuteilen?
- Welche Qualifikationsstrategien können für Freelancer entwickelt werden?