



Freelancer im Spannungsfeld von
Flexibilisierung und Stabilisierung

Innovative Konzepte für den erfolgreichen Einsatz, die Motivation
und Bindung sowie die Stärkung ihrer beruflichen
Identität und Employability (Flink)

der Bundeswehr
Universität München

Heinrich Heine
HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

 FernUniversität in Hagen

Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung

München, 26. Oktober 2012

Stephan Kaiser, Ingrid Josephs, Stefan Süß

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

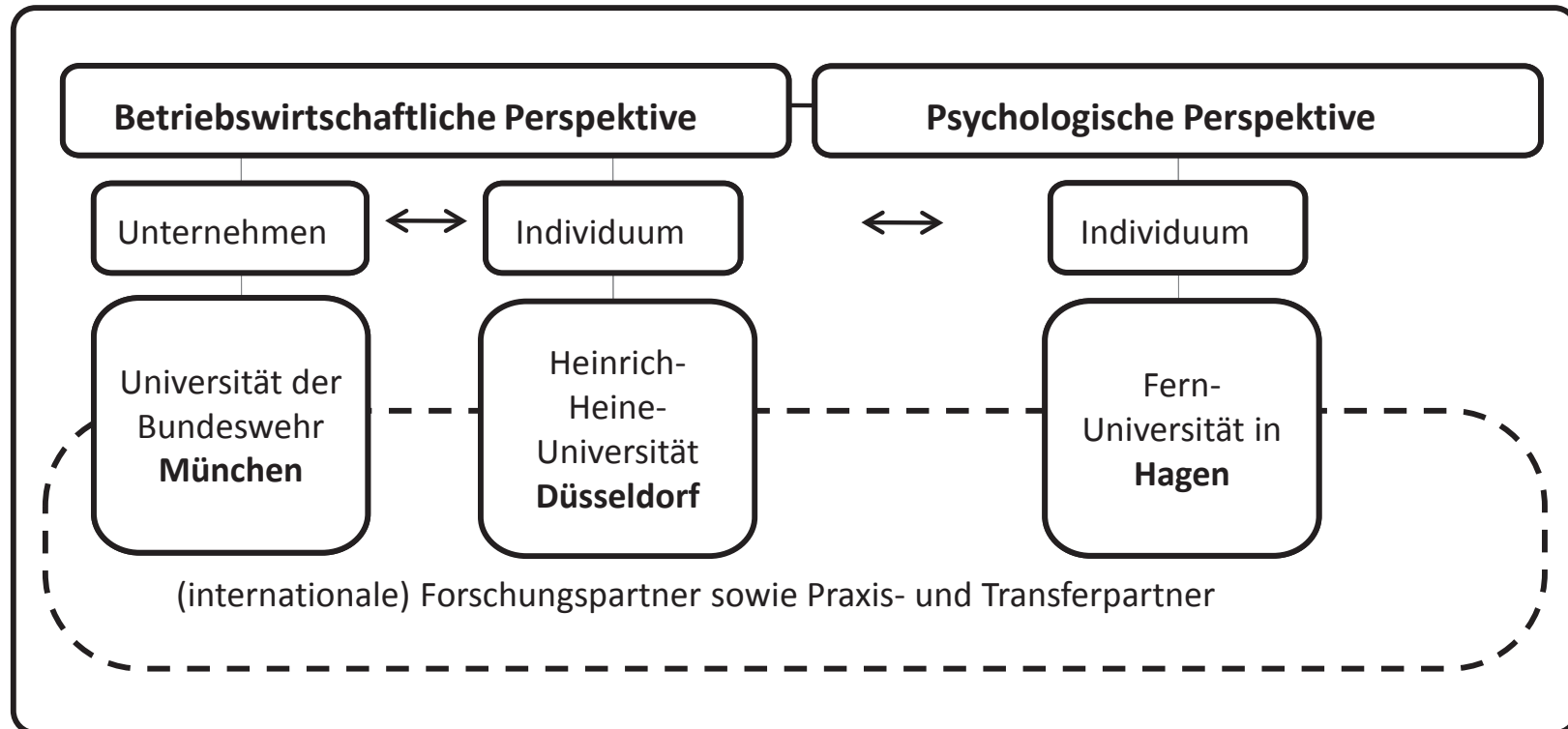
**ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

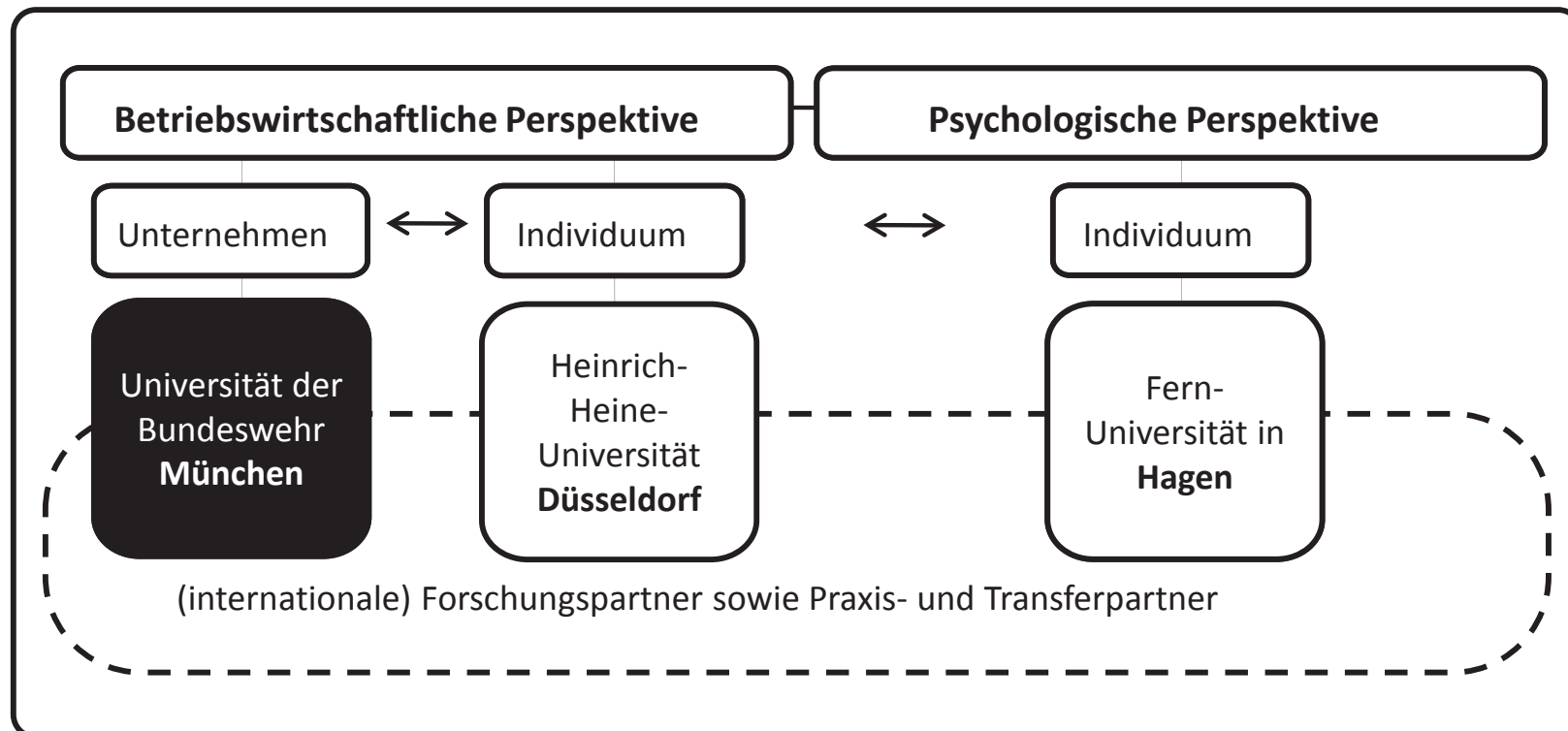
**DLR**
Projekträger im DLR


Arbeiten - Lernen -
Kompetenzen entwickeln

- Hochqualifizierte Freelancer als ein Teil der sogenannten „neuen Beschäftigungsformen“ oder „atypischen Beschäftigung“
- Hochqualifizierte Selbständige, die zum Teil in die Wertschöpfungsprozesse des Unternehmens integriert werden und mit Normalbeschäftigten interagieren
- Vielschichtiges, organisationales Phänomen mit zunehmender Bedeutung in einer netzwerk- und projektbasierten Arbeitswelt
- Schwerpunkte in verschiedenen Branchen

Das Flink-Projekt im Überblick

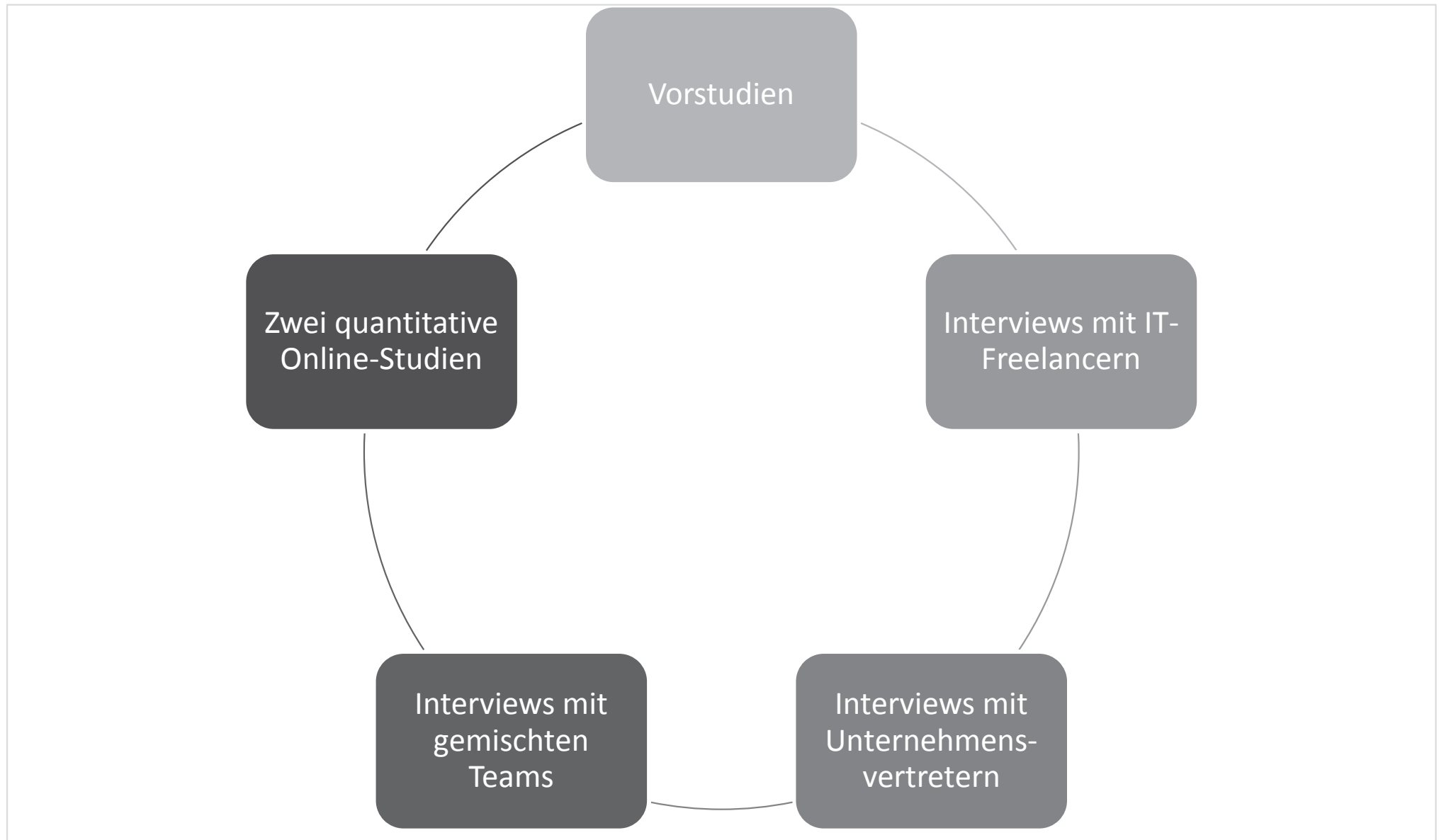




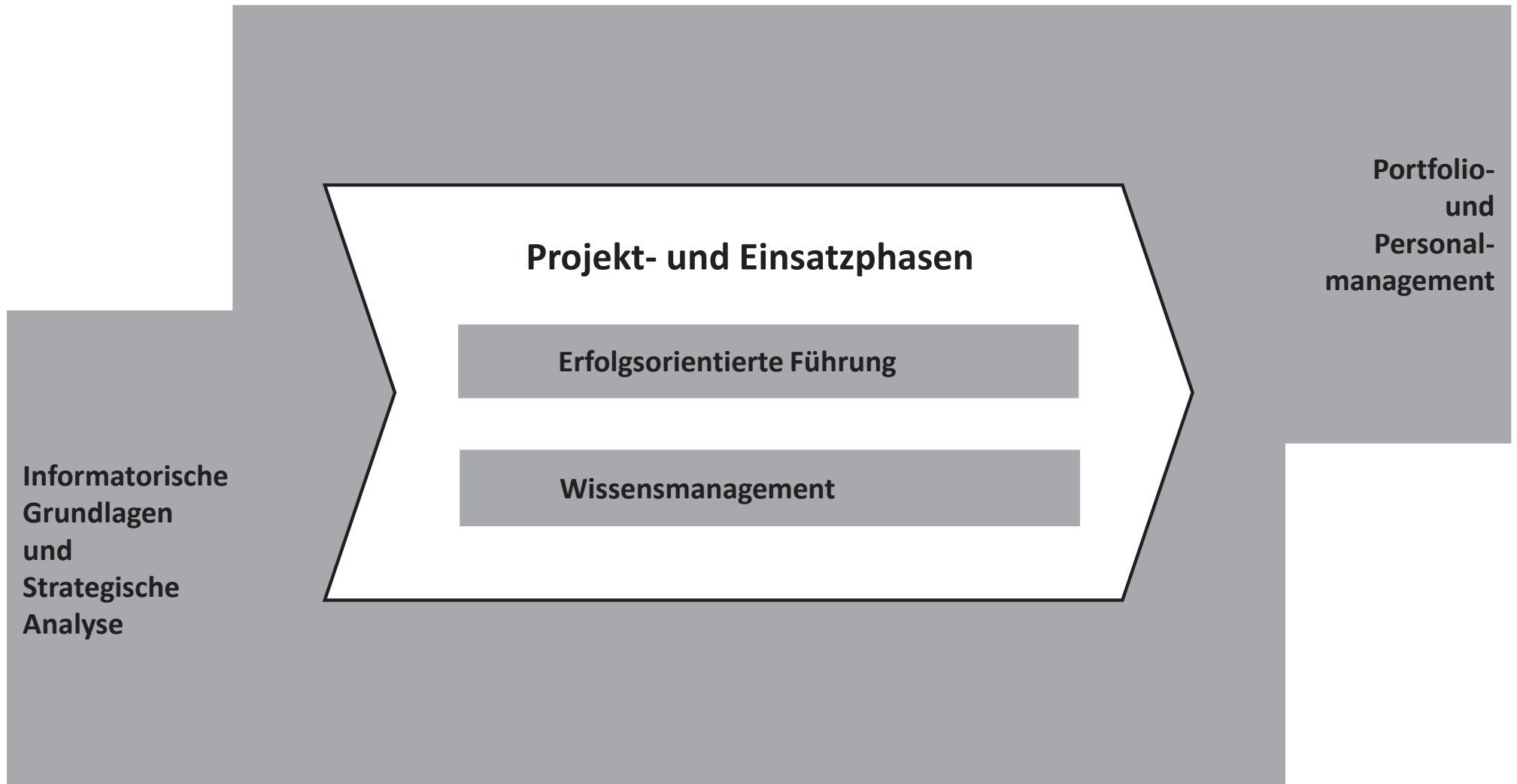
- Wir werden in Zukunft eine weitere Zunahme der Diversität von Beschäftigungsformen und Karrieren beobachten können. Auch die Beschäftigungsform Freelancer wird weiter zunehmen.
- Freelancer wird es auf einem Kontinuum vom hochspezialisierten und höchst vergüteten Experten bis hin zu prekären Karrieren geben. Dies ist unter anderem abhängig von der Branche, dem Berufsfeld und der individuellen Kompetenznische.
- Erfolgreiche Freelancer verfolgen eigene Lebensentwürfe und agieren als Unternehmer an der eigenen Humanressource. Als hoch autonom agierende Individuen entziehen sie sich prinzipiell gerne dem Management („Herding Cats“ Phänomen).

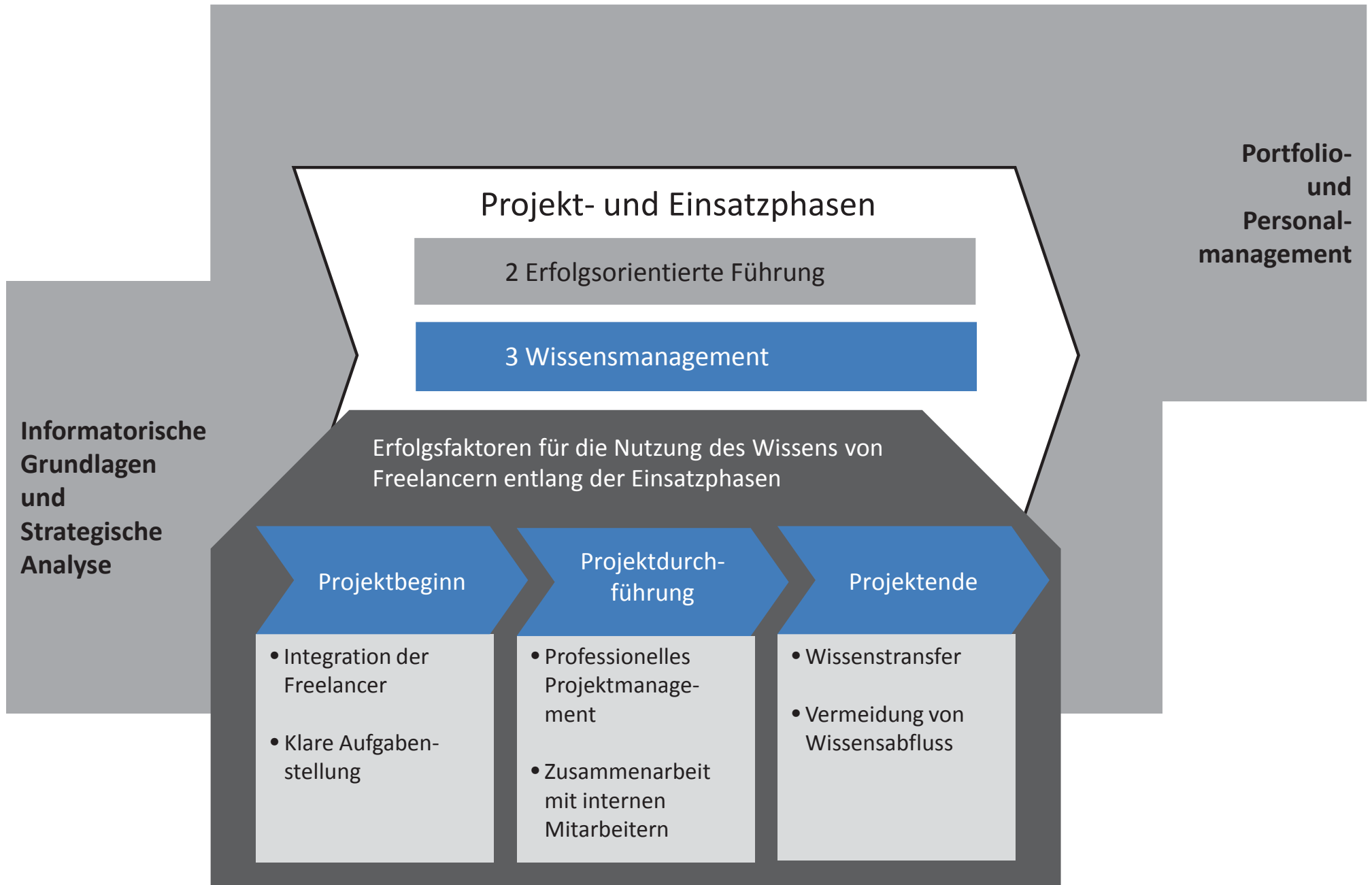


Managementherausforderungen

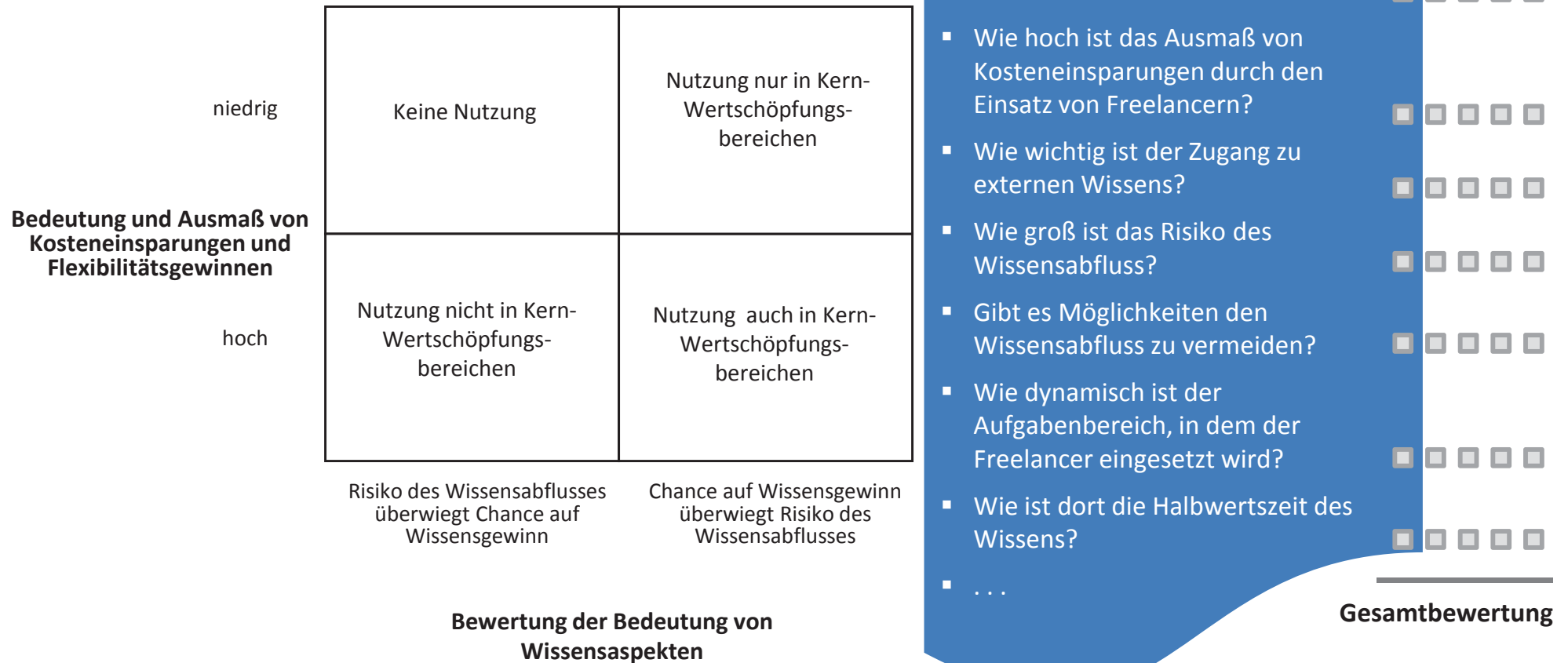


Bezugspunkte für Konzepte des Managements von Freelancereinsätzen

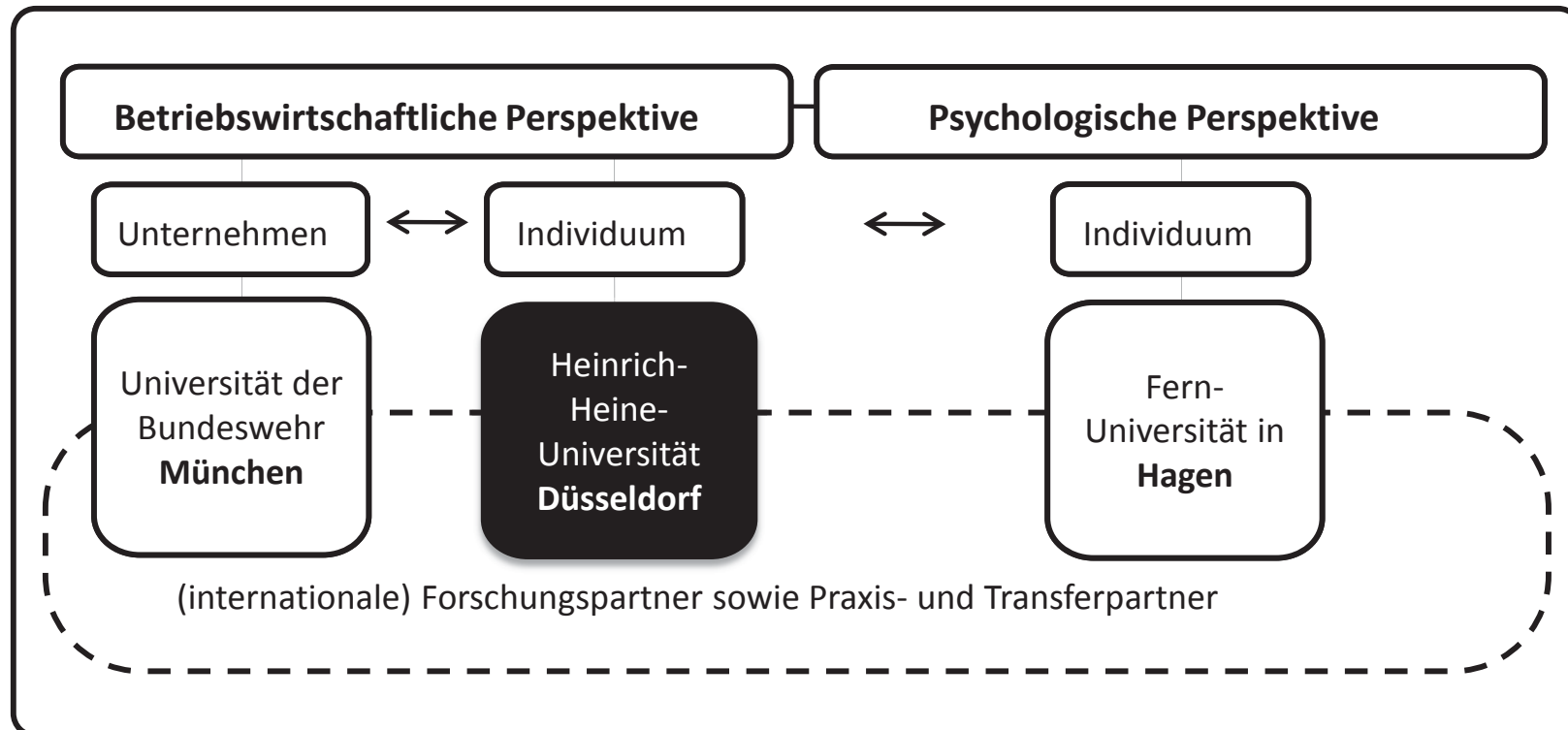




Konzepte für Begründungen des Einsatzes von Freelancern in Kernbereichen der Wertschöpfung



Quelle Abbildung: in Anlehnung an Matusik & Hill (1998)



- Employability
 - Individuelle Fähigkeit, (neue) Anforderungen des Arbeitsmarktes so zu erfüllen, dass eine Arbeitsstelle gehalten oder eine neue Beschäftigung aufgenommen werden kann

- Work-Life Balance
 - Verhältnis von Arbeit und Privatleben gemäß individueller Präferenzen; Minimierung von Konfliktpotenzialen und Ausschöpfung von Bereicherungspotenzialen

- Arbeitszufriedenheit
- Commitment

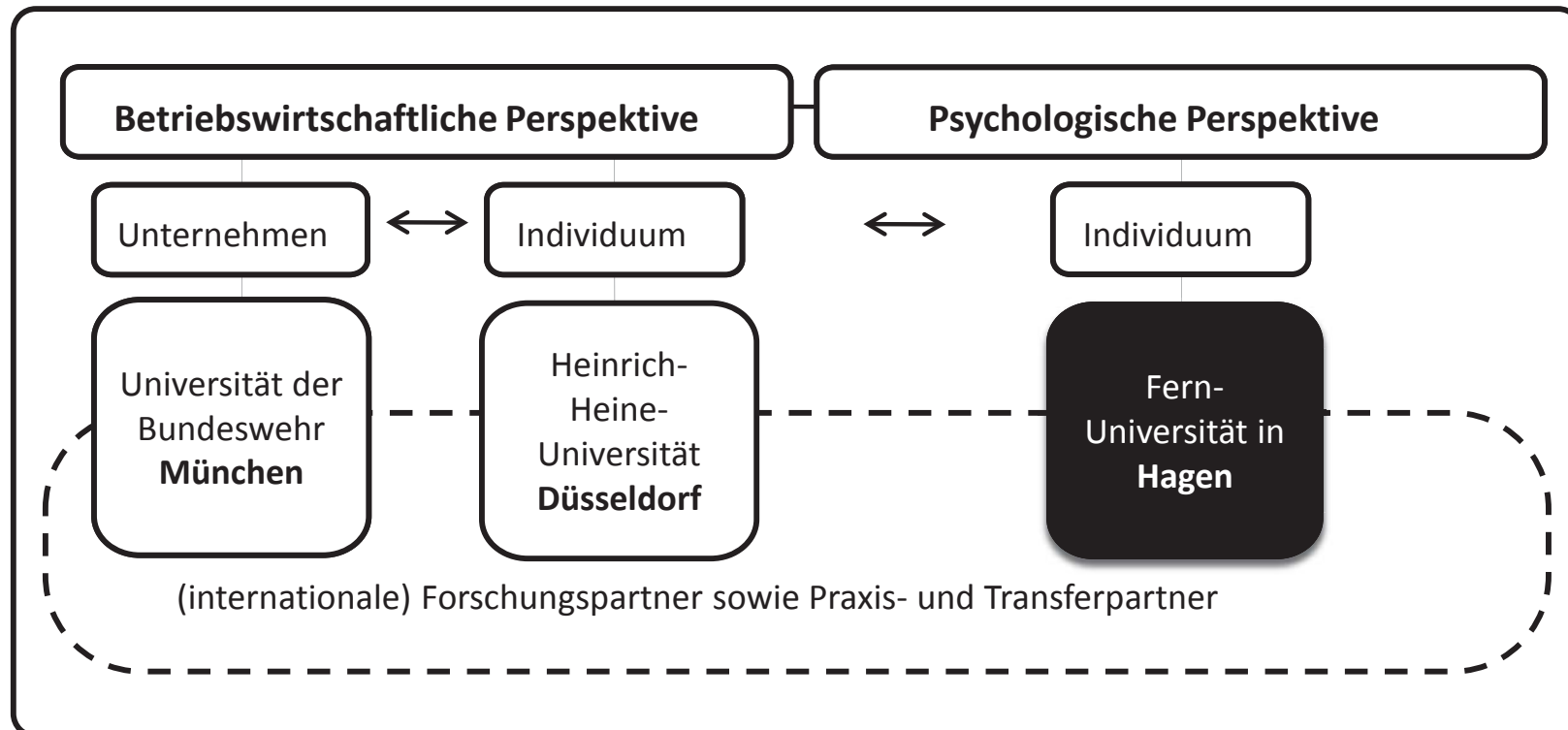
1. qualitative Interviewstudie
(23 Freelancer aus IT- und Medienbranche; 2010)
2. quantitative Online-Studie
(143 Freelancer aus IT- und Medienbranche; 2011)
3. quantitative Online-Studien
 - Employability
(212 Freelancer aus dem IT-Umfeld; 2011)
 - Work-Life Balance und Jobunsicherheit
(189 Freelancer, 203 unbefristete und 57 befristete Angestellte; 2011)
4. qualitative Interviewstudie zu Work-Life Boundaries
(20 Freelancer aus IT- und Medienbranche; 2012)

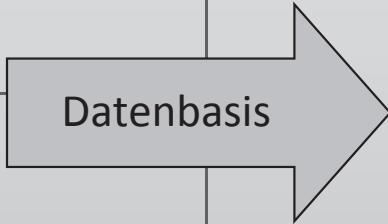
- hohe Dynamik in IT-Branche (im Gegensatz zur Medienbranche), daher ständig wechselnde Anforderungen
- Die wichtigste tätigkeitsrelevante Kompetenz für den beruflichen Erfolg ist Fachkompetenz.
 - Nischenkompetenz ermöglicht Abgrenzung von der Konkurrenz
- ebenfalls bedeutsam: Sozialkompetenz
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Empathie
 - Selbstmarketing
- Netzwerke sind von zentraler Bedeutung für den beruflichen Erfolg der Freelancer.
 - Medienbranche: Auftragsgenerierung
 - IT-Branche: Informationsgenerierung

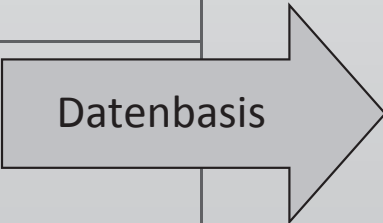
- IT-Freelancer gehen subjektiv von einer hohen individuellen Employability aus.
- Fach- und Netzwerkkompetenz haben einen signifikanten Einfluss auf die Employability.
- kein signifikanter Einfluss der Sozialkompetenz auf Employability
- Zwischen Fach-, Sozial- und Netzwerkkompetenz existieren keine Interaktionen, die die Employability von IT-Freelancern beeinflussen.

- sehr unterschiedliche Arbeitsbelastung (Minimum: 20 h/Woche; Maximum: 72 h/Woche)
 - teilweise bewusst gewählt (z.B. wenige Arbeitsstunden wg. Kinderbetreuung); teilweise aufgrund Auftragslage
- unterschiedliche Realisierung und Bewertung der (nicht vorhandenen) Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben
 - u.a. von Familienstand und Branche abhängig
- (Fremd-)Urteile zu Freelancing und WLB:
 - + (zeitliche und räumliche) Flexibilität erleichtert Vereinbarkeit
 - + reduzierte Arbeitszeit bietet mehr Zeiträume für Familie und Freizeit
 - hohes Arbeitspensum und fehlende Erholungsphasen
 - ständige Erreichbarkeit bzw. dauerhafte Dienstbereitschaft
 - mehrtägige Abwesenheit bei entfernten Projekteinsätzen

- kein wesentlicher Einfluss der Branche auf Work-Life-Conflict
- Je höher das zeitliche Arbeitspensum, desto mehr Konflikte werden empfunden.
- Mit steigendem Einkommen nehmen Konflikte ab.
- kein wesentlicher Einfluss von Familienstand (Partnerschaft; Anzahl der jüngeren Kinder) und Geschlecht, wenn Faktoren einzeln betrachtet werden
- Wenn keine Kinder vorhanden sind, haben Männer und Frauen ein ähnliches Konfliktempfinden (Männer geringfügig mehr).
- Wenn jüngere Kinder vorhanden sind, haben Frauen wesentlich mehr Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.



<i>Wie sieht die Lebens- und Arbeitswelt von Freelancern aus?</i>	<i>Im Hinblick auf welche psychologischen Dimensionen unterscheiden sich Freelancer von Angestellten im IT- und Medienbereich? Was sind Prädiktoren für subjektiven Berufserfolg und Zufriedenheit?</i>		<i>Bin ich für die Tätigkeitsform Freelance „geeignet“?</i>
Interviewstudie qualitativ	1. Online-Befragung quantitativ	2. Online-Befragung quantitativ	Praxistransfer-Konzept
Feb. – März 2010	Nov. – Dez. 2010	Feb. – April 2011	2012
42 Freelancer (IT- und Medien)	288 Freelancer und Angestellte (IT- und Medien)	195 Freelancer (IT- und Medien)	
	Datenfusion: 328 Freelancer <u>155 Angestellte</u> 483 Proband/innen		

<p>Wie sieht die Lebens- und Arbeitswelt von Freelancern aus?</p>	<p><i>Im Hinblick auf welche psychologischen Dimensionen unterscheiden sich Freelancer von Angestellten im IT- und Medienbereich? Was sind Prädiktoren für subjektiven Berufserfolg und Zufriedenheit?</i></p>		<p><i>Bin ich für die Tätigkeitsform Freelance „geeignet“?</i></p>
<p>Interviewstudie qualitativ</p>	<p>1. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>2. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>Praxistransfer-Konzept</p>
<p>Feb. – März 2010</p>	<p>Nov. – Dez. 2010</p>	<p>Feb. – April 2011</p>	<p>2012</p>
<p>42 Freelancer (IT- und Medien)</p>	<p>288 Freelancer und Angestellte (IT- und Medien)</p>	<p>195 Freelancer (IT- und Medien)</p>	
<p>Alter: Mittelwert 46 J. Berufserfahrung: ¾ mehr als 5 Jahre</p>	<p>Datenfusion: 328 Freelancer <u>155 Angestellte</u> 483 Proband/innen</p>		

- **Zufriedenheit:**

Freelancer sind momentan und im Durchschnitt der letzten Jahre...

mit der Form und dem Inhalt ihrer Tätigkeit, der Auftragslage und Entlohnung und ihrer Lebenssituation im allgemeinen zufrieden bis sehr zufrieden.

- **Heterogenität:**

Freelancer sind unterschiedlich...

IT-Freelancer



Sie entsprechen dem Typ der *unaufgeregt Rationalen* mit einer abgewogenen und erfolgreich verlaufenden Kosten-Nutzen-Bilanz.

Journalist/innen

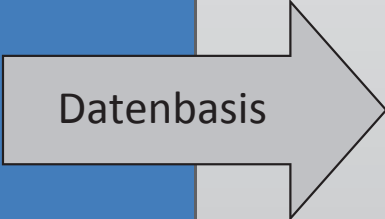


Sie entsprechen *intrinsisch motivierten Überzeugungstäter/innen*, die trotz hoher psychischer und ökonomischer Kosten „dranbleiben“.

PR/Graphik/Design

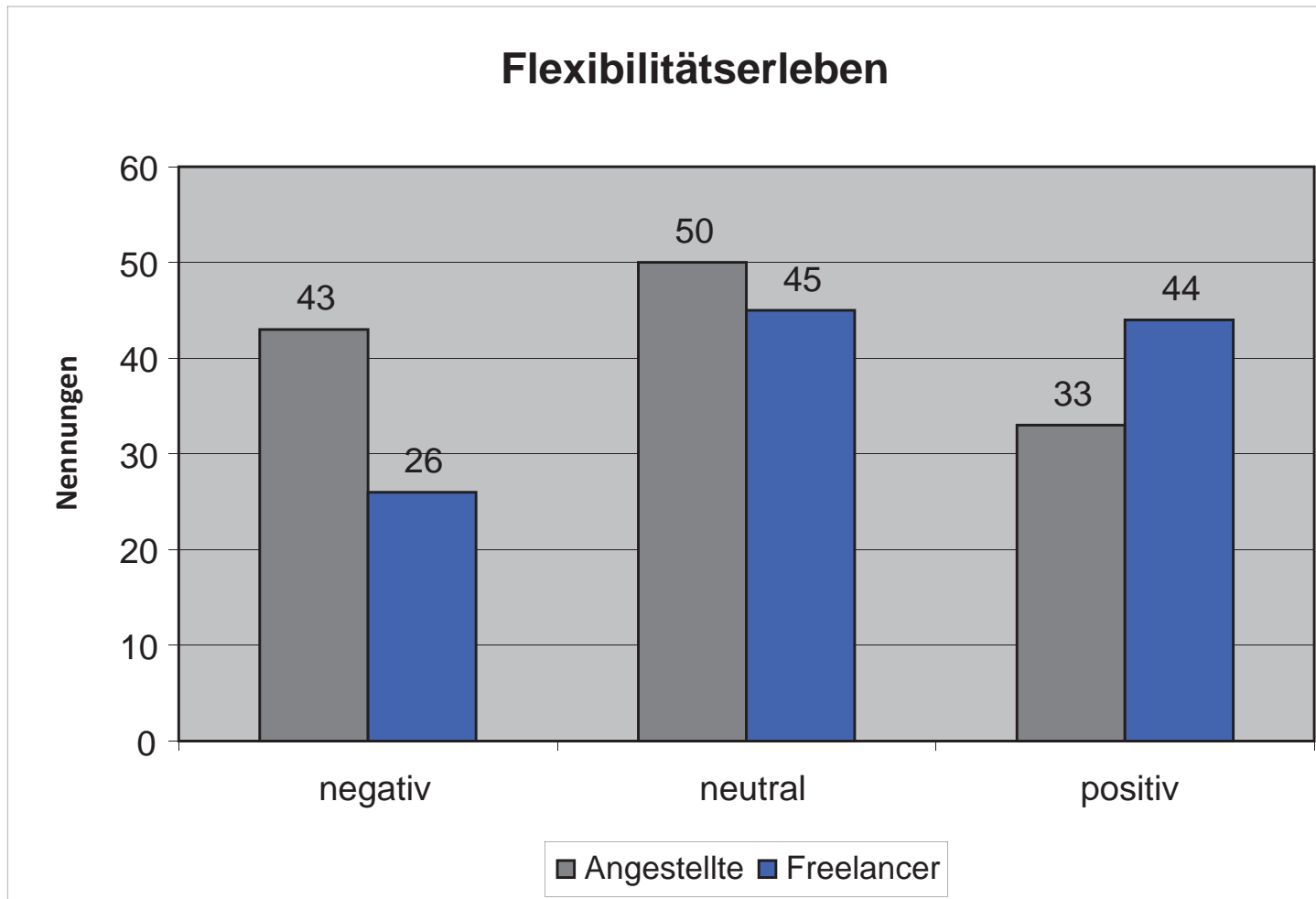


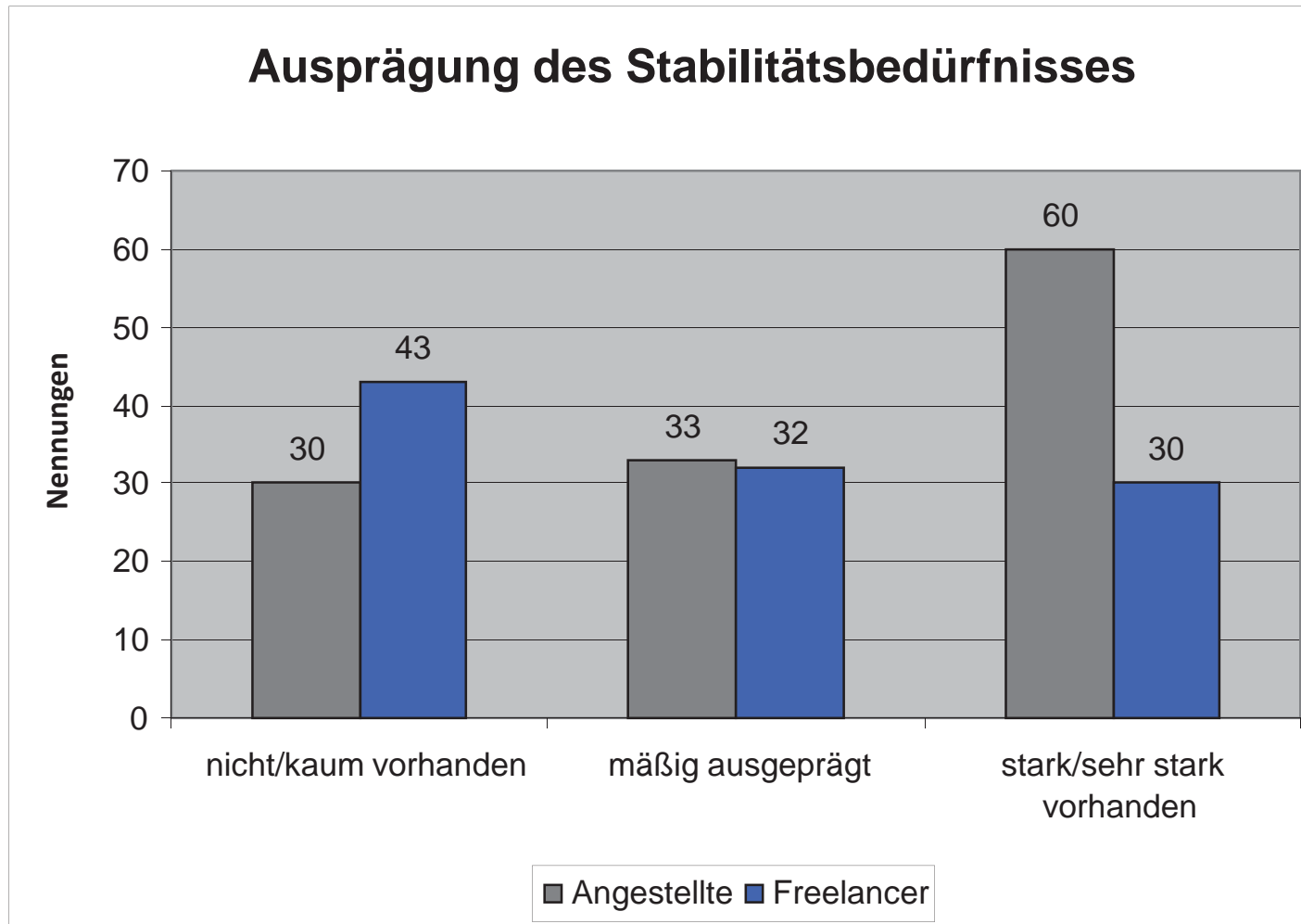
Sie entsprechen *flexiblen Individualist/innen*: Berufs- und Privatleben gehen ineinander über, Flexibilität gehört zu ihrem Kerngeschäft und wird als ich-affin erlebt.

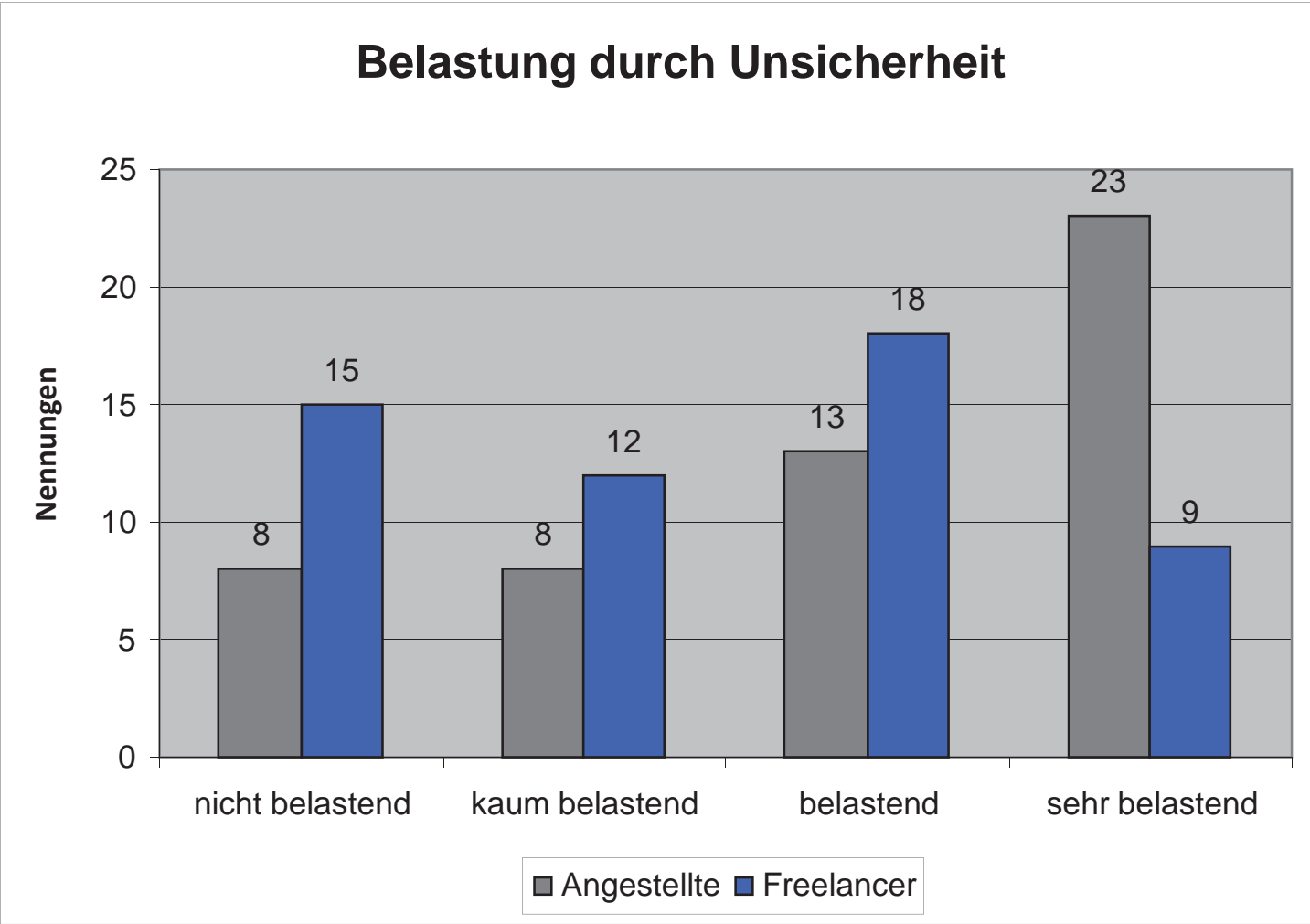
<p>Wie sieht die Lebens- und Arbeitswelt von Freelancern aus?</p>	<p>Im Hinblick auf welche psychologischen Dimensionen unterscheiden sich Freelancer von Angestellten im IT- und Medienbereich? Was sind Prädiktoren für subjektiven Berufserfolg und Zufriedenheit?</p>		<p>Bin ich für die Tätigkeitsform Freelance „geeignet“?</p>
<p>Interviewstudie qualitativ</p>	<p>1. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>2. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>Praxistransfer-Konzept</p>
<p>Feb. – März 2010</p>	<p>Nov. – Dez. 2010</p>	<p>Feb. – April 2011</p>	<p>2012</p>
<p>42 Freelancer (IT- und Medien)</p>	<p>288 Freelancer und Angestellte (IT- und Medien)</p>	<p>195 Freelancer (IT- und Medien)</p>	
	<p>Datenfusion:</p> <p>328 Freelancer <u>155 Angestellte</u> 483 Proband/innen Durchschnittsalter 41 Jahre Berufserfahrung 10 Jahre</p>		

Ergebnisse der Online-Befragungen

- Freelancer sind im Vergleich zu Angestellten erfolgsmotivierter, emotional stabiler und haben eine höhere Selbstwirksamkeitsüberzeugung.
- Freelancer haben eine höhere Planungs- und Bewältigungskompetenz als Angestellte.
- Freelancer sind sowohl insgesamt, aber auch im einzelnen mit ihrer Berufswahl, der Form ihrer Tätigkeit und den Inhalten ihrer Tätigkeit zufriedener als Angestellte.
- Freelancer haben einen größeren Handlungsspielraum als Angestellte, insbesondere bei: Auftragsabwicklung, Arbeitszeitgestaltung, Kontakt zu neuen Menschen, Aufgabenvielfalt, Einsatz ihrer fachlichen Stärken.







<p><i>Wie sieht die Lebens- und Arbeitswelt von Freelancern aus?</i></p>	<p><i>Im Hinblick auf welche psychologischen Dimensionen unterscheiden sich Freelancer von Angestellten im IT- und Medienbereich? Was sind Prädiktoren für subjektiven Berufserfolg und Zufriedenheit?</i></p>		<p>Bin ich für die Tätigkeitsform Freelance „geeignet“?</p>
<p>Interviewstudie qualitativ</p>	<p>1. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>2. Online-Befragung quantitativ</p>	<p>Praxistransfer-Konzept</p>
<p>Feb. – März 2010</p>	<p>Nov. – Dez. 2010</p>	<p>Feb. – April 2011</p>	<p>2012</p>
<p>42 Freelancer (IT- und Medien)</p>	<p>288 Freelancer und Angestellte (IT- und Medien)</p>	<p>195 Freelancer (IT- und Medien)</p>	
	<p>Datenfusion: 328 Freelancer <u>155 Angestellte</u> 483 Proband/innen</p>		