

Warum jedes Unternehmen mit Freelancern arbeiten sollte

In einer sich stetig wandelnden Welt ist Agilität die Basis für Resilienz. Agile Unternehmen sind besser auf Krisen vorbereitet. Deshalb waren die Veränderungen durch die Corona-Pandemie für die Firmen weniger schlimm, die bereits agil und digital organisiert waren.

Früher waren Freelancer für Unternehmen oft Lückenfüller bei Kapazitätsengpässen. In der neuen Arbeitswelt spielen sie aber eine viel wichtigere Rolle. Sie liefern Impulse von außen, bringen genau die im Moment benötigten Skills mit und helfen Organisationen, agil zu bleiben. Deshalb sollten sie zumindest überall dort fester Bestandteil der Personalstrategie sein, wo Wissensarbeiter im Einsatz sind. Hinzu kommt: Immer mehr Top-Talente werden Freelancer und sind für eine Festanstellung nicht zu haben. Dafür aber umso lieber für ein spannendes und herausforderndes Projekt.

Der Trend geht hin zum Freelancing

Gerade hochqualifizierte Talente entscheiden sich zunehmend für die Selbstständigkeit. Sie wünschen sich mehr Flexibilität, einen abwechslungsreicheren Alltag und sie wollen sich ihre Kunden und Projekte aussuchen können. Der Freelance Forward Report 2020 von Upwork zeigt für die vergangenen Jahre zum Beispiel einen fast kontinuierlichen Anstieg des Freelancer-Anteils in den USA. Aktuell sind dort bereits 36 % der arbeitenden Menschen Freelancer in Voll- oder Teilzeit. Unter den Millennials liegt der Anteil bei 44 %, in der Generation Z sogar bei 50 %.

Das verschärft den viel beschworenen Fachkräftemangel, wenn es um neue Mitarbeiter geht. Bei den Freelancern ist aber das Gegenteil der Fall: Sie lassen sich immer leichter finden und können in vielen Fällen innerhalb von 24 Stunden starten.

Die Entwicklung des vergangenen Jahres hin zu Homeoffice und Remote Work hat außerdem die Strukturen für digitale Kollaboration verbessert. So gelingt die Zusammenarbeit mit Externen jetzt viel effizienter als noch vor einigen Jahren. Auch der Talentpool vergrößert sich: Unternehmen haben bei ihren freien Mitarbeitern landes- oder sogar weltweit die Auswahl.

Durch Freelancer agil und resilient bleiben

In einer sich schnell und stetig wandelnden Welt ist Agilität die Basis für Resilienz. Agile Unternehmen sind besser auf Krisen vorbereitet, da sie sich schnell auf unvorhergesehene Situationen einstellen können. Deshalb waren die Veränderungen durch die Corona-Pandemie für die Firmen weniger schlimm, die bereits agil und digital organisiert waren.

Die Unternehmenskultur und das Mindset bilden natürlich eine wichtige Basis für Agilität. Und aus struktureller Sicht spielen Freelancer eine wichtige Rolle. Sie sind schnell einsatzbereit, können genau nach Skillset für das anstehende Projekt ausgewählt werden und bringen eine neue Perspektive ein. Außerdem sind sie oft versiert in agilen Methoden und lassen sich in solchen Teams besonders gut einsetzen. Auch finanziell

können Unternehmen so flexibel bleiben, anstatt in ungewissen Zeiten neue Mitarbeiter einzustellen.

Besonders für Startups kann sich die Zusammenarbeit mit Freelancern lohnen. Oft ist am Anfang noch gar nicht klar, in welchen Bereichen wie viel Arbeit anfallen wird. Bevor der Gründer aufwändige Recruiting-Schleifen dreht, für die eigentlich die Zeit fehlt, startet er lieber direkt mit einem Freelancer-Team. Oder es muss in einem bestimmten Projekt mal besonders schnell gehen. Dann ist ein kurzzeitiger Einsatz von mehreren externen Talenten für alle Seiten besser, als den einen vorhandenen Inhouse Developer zu überfordern.

Freelancer und Angestellte richtig kombinieren

Wenn es um Wissensarbeiter geht, sollten Freelancer einen Anteil von circa 30 Prozent am Personal eines Unternehmens haben. Das ist aber natürlich sehr individuell. Für Firmen mit vielen repetitiven Aufgaben, die erst gelernt werden müssen, lohnt sich ihr Einsatz weniger und die Quote wird wahrscheinlich geringer sein. Dagegen kann sie in Unternehmen, die sehr projektbezogen arbeiten und auf Innovationen angewiesen sind, auch 50 Prozent betragen. Dazu zählen sicher auch viele Startups, gerade in der Anfangsphase.

Die Art der Aufgaben ist ebenfalls entscheidend: Entwickler oder Designer können zum Beispiel ohne weiteres Freelancer sein. Aber bei einem Controller oder HR Manager werden viele Firmen einen angestellten Mitarbeiter bevorzugen, der das Unternehmen in- und auswendig kennt.

HR-Teams als Workforce Manager

Eine agile und resiliente Organisation kann dann entstehen, wenn die HR sich nicht nur auf angestellte Mitarbeiter konzentriert, sondern ganzheitliches Workforce Management betreibt. So erkennt sie interne und externe Potenziale und findet die passenden Ergänzungen. Skills Mapping kann dabei ein wertvolles Tool sein: Es veranschaulicht die vorhandenen und benötigten Kompetenzen und so wird schnell klar, wo noch Unterstützung nötig ist – und von wem.

Übrigens bieten Freelancer auch eine wunderbare Gelegenheit zum Upskilling für das interne Team: Die Mitarbeiter können durch die Zusammenarbeit ihre Kenntnisse erweitern und fühlen sich vielleicht auch von den externen Talenten angespornt.

Wenn die einzelnen Abteilungen selbst für den Einsatz von Freelancern zuständig sind, entspricht das dem klassischen Bild von freien Mitarbeitern als Aushilfe bei Auftragsspitzen. Dieser Ansatz greift mittlerweile zu kurz. Die HR-Teams der Zukunft werden Freelancer einbeziehen müssen, um ihre Unternehmen zukunftsfähig zu halten.

Quelle:

https://www.deutsche-startups.de/2021/11/22/unternehmen-freelancer/?xing_share=news