



Taskmanagement: Ein neues Berufsbild wächst heran

Ulrich Bauer

Als Anfang der Neunzigerjahre die Konzepte des Reengineering und des Lean Managements in den ersten Unternehmungen eingeführt wurden, begann eine Entwicklung, die die klassischen Managementebenen gehörig unter Druck brachte. Bis dahin dachte man, wenn es darum ging, Personalkosten einzusparen, in erster Linie an die operativen Einheiten, die durch Automatisierung reduziert wurden. Führungskräfte blieben weitgehend verschont.

Mit dem Fokus auf Geschäftsprozesse änderte sich plötzlich die Art und Weise, wie das „Geschäft“ selbst betrachtet wurde. Dementsprechend veränderte sich die Organisation und Managementpositionen fielen einfach weg. Zum Teil wurden ganze Managementebenen durch flachere Hierarchien überflüssig. Viele Führungskräfte wurden von ihren Arbeitgebern gekündigt oder vorzeitig in den Ruhestand verabschiedet. Gar nicht wenige von ihnen fühlten sich aber gleichzeitig noch sehr fit und wollten ihre ungebrochene Schaffenskraft und Erfahrung nicht brach liegen lassen.

Viele der betroffenen Führungskräfte nahmen daher Tätigkeiten als Konsulenten, Berater oder Business Angels auf. J. Haimbl schildert in einem von K. Ritsch durchgeführten Interview, wie es ihm als selbst mehrfach Betroffenen dabei ergangen ist.

Andere, wie beispielsweise der ehemalige Siemens-Manager E. Krammer und einige Kollegen aus dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte, setzten sich dafür ein, das Los betroffener Kollegen zu verbessern und gleichzeitig auch das für die Volkswirtschaft dadurch brachliegende Potential nutzbar zu machen. Initiativen wurden gestartet und die ersten Ergebnisse ermutigten zu weiteren Schritten. So wurde die Idee des Taskmanagements konsequent weiterentwickelt und das Netzwerk ausgebaut. Die schwierige Entwicklung am Arbeitsmarkt für Führungskräfte in den letzten zwölf Monaten bestätigt die Richtigkeit dieses Schrittes.

Das Ergebnis ist die Schaffung der Austrian Taskmanagement Group (ATMG), die ein bisher beispielloses sozialpartner-

schaftliches Projekt in Österreich darstellt. Dabei ist es den Initiatoren, allen voran E. Krammer vom Austrian Senior Experts Pool (ASEP), und den Kollegen vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) gelungen, das Arbeitsmarktservice (AMS), die Wirtschaftskammer (WKÖ) und die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) in ein gemeinsames Boot zu holen.

In diesem Heft soll allen Beteiligten die Gelegenheit geboten werden, ihre Sicht und ihre Beweggründe dazu einzubringen und darzustellen. Gleichzeitig soll das Taskmanagement-Modell dargestellt werden, um Führungskräften und Unternehmen die Idee und die Möglichkeiten, die dieses neue Beschäftigungs- und Problemlösungsmodell bietet, näher zu bringen.

E. Krammer stellt in seinem Beitrag die Idee und das Projekt „Taskmanagement“ im Detail vor, skizziert das neue Berufsbild des Taskmanagers und die Voraussetzungen, die dazu erforderlich sind. Weiters beschreibt er, was jemand tun muss, um Taskmanager zu werden oder wenn er einen Taskmanager für seine Unternehmung sucht.

H. Wissiak führt die Beweggründe einer Interessenvertretung für Führungskräfte an, ein solches Projekt mit zu initiieren. Die Ziele liegen dabei sowohl in der Unterstützung von Führungskräften selbst, die sich nach neuen Aufgaben umsehen bzw. umsehen müssen, als auch darin, die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Unternehmungen durch ein neues Berufsbild zu verbessern. Beides kommt letztendlich unserer Volkswirtschaft zugute. Gerade diese Zielsetzungen haben zum ersten Pilotprojekt „EUSPUG“ mit dem AMS Wien und Niederösterreich geführt, das seit drei Jahren erfolgreich läuft. In einem kurzen Beitrag wird auf die hohe Erfolgsquote bei der Vermittlung von Führungskräften von mehr als 50 % hingewiesen, die entweder eine neue Anstellung erhielten oder selbst eine Unternehmung gegründet haben.

Das Autorenduo W.D. Karger und G. Musger führt aus, warum sich die

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) für das Projekt engagiert. Die Hauptbeweggründe liegen darin, mit Hilfe sozialer Innovation der Unterhöhung der Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken und einen Beitrag zu einem europäischen Managementsystem zu leisten.

Durchaus vergleichbare Ziele, aber aus Sicht der Unternehmen verfolgt die österreichische Wirtschaftskammer (WKÖ). Ch. Schlor sieht die Hauptziele in der Förderung von flexiblen Beschäftigungsmodellen, um den wachsenden Bedarf der Wirtschaft an erfahrenen Praktikern für temporäre Aufgaben zu decken, aber auch in der Belebung der Kooperationsbereitschaft und Innovationsfreudigkeit der heimischen Wirtschaft.

Im letzten Beitrag kommen ein Taskmanager und ein Taskagent zu Wort, die dieses neue Berufsbild bereits leben. P. Nohynek sieht als wichtigste Voraussetzungen für den Taskmanager eine breite Berufserfahrung, hohe Flexibilität und große Neugier, die wesentlich zur Freude an diesem Berufsfeld beiträgt. W. Weibert zeichnet ein Bild, wie ein Taskagent den Taskmanager wirksam bei der Akquisition, aber auch persönlichen Weiterentwicklung unterstützen kann. Damit dies möglich ist, müssen die „Chemie“ und das berufliche Selbstverständnis beider Partner zusammenpassen.

Wenn Sie, sehr geehrter Leser, mehr über die Taskmanagement-Plattform wissen möchten, dann finden Sie unter www.WdF.at nähere Informationen und können selber an dieser e-Plattform teilnehmen.

Die nächsten TOP-Themen lauten:
Heft 1/03 Value Based Management
Heft 2/03 Konfliktmanagement
Heft 3/03 Industrielles Management

Ich wünsche Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches neues Jahr 2003.

Ihr Ulrich Bauer