



Helmut Wisiak

Hochschulstudium versus Praxis
Ein zweiter wichtiger Grund, warum die WKÖ-Taskmanagement mit großem Engagement fördert und weiterentwickelt liegt im wachsenden Bedarf der Wirtschaft an erfahrenen Praktikern, die nach Möglichkeiten nicht angestrichelt werden müssen.

W
tun also nicht nur der Not eine Lösung machen, Astart mit 42 am Abstellgleis zu stehen, bietet sich die Gründung eines eigenen Unternehmens an.

Jg. 1940;
langjährig Geschäftsführer und Vorstand in österreichischen Unternehmen;
zur Zeit strategischer Geschäftsführer des Wirtschaftsforums der Führungskräfte und praktizierender Taskmanager

Taskmanagement – Chance und Know-how-Erhaltung

Schon im Jahr 1992 beschäftigte sich das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) mit dem Schicksal älterer Arbeitnehmer in wirtschaftlich schwieriger werdenden Zeiten. „Wenn die Unternehmen Kosten einsparen müssen, dann wird zunächst beim Personal der Rotstift angesetzt, und da zuerst bei den älteren Arbeitnehmern“, so der Tenor vor zehn Jahren (und auch noch heute). Diesen Tatsachen ins Auge blickend befragte das WdF 728 heimische Führungskräfte, älter als 45 Jahre, und 186 Personalverantwortliche über Gründe und mögliche Gegenstrategien. Das Ergebnis war ernüchternd.

- > Elf Prozent der heimischen Führungskräfte wurden nach ihrem 45. Lebensjahr schon einmal gekündigt. Die Hälfte kannte einen Managementkollegen, dem das schon einmal passierte. Knapp ein Drittel arbeiteten in einem Unternehmen, wo ältere Manager von Kündigungsmaßnahmen bedroht waren.
- > Hauptursache für die Arbeitslosigkeit bei älteren Führungskräften war aus Unternehmenssicht die Kosten-Nutzen-Relation. Daneben gestanden die Manager selbst auch „eigene Schwächen“, wie Anpassungsmangel, geringe Flexibilität, zuwenig Weiterbildung in Eigeninitiative etc., ein.

Im Fall des Falles fühlen sich gekündigte Manager häufig mit dem Problem allein gelassen, wobei in diesem Bereich vor allem Prestige eine große Rolle spielt. Nur selten gibt es Hilfsmaßnahmen seitens des Unternehmens, wie etwa das Einsetzen einer Outplacement-Firma.

Um den Betroffenen Unterstützung zu bieten und deren Know-how für die Wirtschaft weiterhin nutzbar zu machen, startete das WdF gemeinsam mit dem ASEP (Austrian Senior Experts Pool) 1999 die Initiative „Partnerschaft auf Zeit“ und gemeinsam mit dem AMS das Projekt EUSPUG. Schon im ersten Jahr seines Bestehens gelang es, 100 von 140 „schwer“ vermittelbaren jobsuchenden Führungskräften wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Basierend auf

den positiven Erfahrungen des EUSPUG-Projekts entstand die Idee der elektronischen Vermittlungs-Plattform „e-Task“ und das neue Berufsbild des „Taskmanagers“.

erfolg ausgesetzt zu sehen, wie dies wohl ein „normaler“ Mitarbeiter täte, sind die berühmten Eulen in Athen: Für die Wirtschaftskammer Österreich steht die Förderung von flexiblen Beschäftigungsmodellen an oberster Stelle und dabei außer Frage. Vielmehr hat sie sich in den letzten Jahren verstärkt auch generell mit Vernetzung und Kooperationsen beschäftigt. So bildet das Projekt Taskmanagement einen wichtigen Teil der ständig wachsenden Kooperations-Marktplatz (http://www.marktplatz.at), die die Kooperationsbereitschaft und die Flexibilität der heimischen Wirtschaft betonen soll.

„e-Task“: Von der Ausschreibung zur Unterschrift in 24 Stunden

höchst einfach gestaltete Plattform, die Taskmanager und innovative Unternehmen verbindet und gem. werden.

Die Rolle des WdF im ATMG

Bereits in seinem Leitbild verpflichtet sich das WdF, Ziele und Maßnahmen, die dem Wirtschaftsstandort Österreich nutzen, umzusetzen (siehe WdF-Leitbild in unten stehendem Kasten)!

Mit diesem Hintergrund sind seitens des WdF für sein Engagement im ATMG-Projekt folgende Motive und Ziele relevant:

- > die Entwicklung eines neuen innovativen Berufsbildes
- > das Know-how älterer Führungskräfte für den Wirtschaftsstandort Österreich zu erhalten und zum Nutzen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer praxisbezogen anzuwenden; darüber hinaus gilt es die bereits

bestehende Lücke im Arbeitsmarkt betreffend qualifizierter Führungskräfte rasch und professionell zu schließen

- die nachhaltige Entlastung des Staatshaushaltes im Bereich soziale Leistungen (Arbeitslosenunterstützung) durch eine bedarfs- und umsetzungsorientierte neue Arbeitsform
- die Entwicklung eines österreichischen Modells und Pilotprojektes für Europa
- die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen durch den zielorientierten Einsatz qualifizierter Führungskräfte mit langjähriger Erfahrung und aktuellem Wissen für erfolgsbezogene Umsetzungsarbeit
- die Förderung und Unterstützung von Führungskräften im Bereich des unternehmerischen Handelns
- das WdF bietet mit seinen etwa 3.000 Mitgliedern eine ideale Plattform für Tasknehmer und Taskgeber und stellt auch das entsprechende Netzwerk zur Verfügung.
- Die Chancen vor allem für ältere Führungskräfte mit dieser neuen Arbeitsform entscheidend zu verbessern.

Die Aufgaben des WdF im ATMG-Projekt

Im Rahmen des ATMG-Projektes hat das WdF nachstehende Aufgaben übernommen:

- Aufbereiten und Zur-Verfügung-Stellen von Informationen an Führungskräfte und Unternehmensverantwortliche über diese alternative Arbeitsform und die dazu notwendigen Voraussetzungen
- Führungskräften bei der Aufnahme dieser Tätigkeit „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu bieten und praxisgerechte Handwerkzeuge zu liefern, wie z. B.
- Vertragsentwürfe
- Versicherungsempfehlungen
- persönliche Stärken- und Schwächenanalyse mit erfahrenen Praktikern für die Vorbereitung eines optima-

len Taskeinsatzes

- Hinweise und Angebote zur Aus- und Weiterbildung des Taskmanagers
- Bestandsaufnahme der Ausgangslage der Bewerber für das Taskmanagement
- Aufarbeitung der persönlichen und beruflichen wirtschaftlichen Situation zum Erkennen von Spielräumen
- Unterstützung zum Abbau psychologischer Hemmnisse unter dem Titel „Was kann ich gut, worin bin ich Profi?“
- Training im Bereich „Wie verkaufe ich mein Know-how glaubwürdig und effizient?“
- Aufklärungsarbeit innerhalb des WdF-Netzwerkes, um das mögliche Spannungsverhältnis zwischen Task-

manager und angestellten Führungskräften abzubauen.

Summary:

Das Berufsbild des „Taskmanager“ eröffnet vor allem den älteren Führungskräften eine neue Chance am Arbeitsmarkt. Für den Wirtschaftsstandort Österreich bleibt damit das Know-how dieser Leistungsträger zum Nutzen der österreichischen Unternehmen erhalten. Mit dem zielgerichteten Einsatz dieser erfahrenen Fachkräfte wird auch die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft eine Stärkung erfahren. Und last but not least könnte dieses österreichische Modell, nach erfolgreichem Einsatz richtungsweisend für den europäischen Arbeitsmarkt sein.

Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte sieht sich als Interessengemeinschaft allen Führungskräften, Unternehmerinnen und Unternehmern verpflichtet und will ihnen ein verlässliches Netzwerk bieten, um sie bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu unterstützen.

➔ Wir verstehen uns als überparteiliche Plattform erfolgreicher und professioneller Führungskräfte, Unternehmerinnen, Unternehmer in Österreich, unabhängig von sozialer und nationaler Herkunft.

➔ Wir sind das Forum für Führungskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer und werden als Zentrum für Management- und Führungskompetenz in Österreich wahrgenommen.

➔ Wir unterstützen, fordern und fördern die, die mit uns Österreich bewegen.

➔ Wir haben ein klares Bild des fachlichen und ethischen Profils von Führungskräften in Wirtschaft und Gesellschaft und leben es vorbildhaft.

➔ Wir fordern und fördern die Entwicklung eines europäisch und darüber hinaus weltweiten orientierten Selbst- und Qualitätsbewusstseins.

➔ Wir nutzen unser Können und Wissen sowie unseren Einfluss zur Gestaltung einer menschenorientierten, gesellschaftsverantwortlichen und sozialen Marktwirtschaft.

➔ Wir verpflichten uns zur persönlichen Entwicklung und Verwirklichung des WdF-Leitbildes innerhalb unseres Einflussbereiches.

Werte / Code of Ethics

➔ Wir sind glaubwürdig und verlässlich, wo immer wir wirken.

➔ Wir bauen an einer lebenswerten Zukunft für uns und die folgenden Generationen.

➔ Wir handeln überzeugend und sehen unsere persönlichen, ethischen Maßstäbe als Verpflichtung.

➔ Wir leben eine sinnvolle Balance zwischen Beruf und Privatleben

➔ Wir praktizieren lebenslanges Lernen und verpflichten uns zur Weitergabe unseres Wissens.

➔ Wir stellen uns bewusst der Aufgabe und Verantwortung zwischen Unternehmen, Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt.

➔ Wir haben Mut zur Kritik und akzeptieren diese.

Vision

Als Führungskräfte wollen wir diese Werte und das Leitbild aktiv und vorbildhaft leben, um so positive Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu bewirken.