



Eugen Kramer

Jg. 1938;

Studium der Technischen Chemie und der elektronischen Rechentechnik an der TH Wien;

1963–1970 ZUSE Ges.m.b.H. und Donaurechenzentrum Wien/Vertrieb/
Geschäftsführung;

1970–1989 Siemens AG Österreich/Vertrieb EDV/Geschäftsleitung Siemens
Data;

1989–1990 Siemens AG München-Berlin/Leitung Europavertrieb
Mittelstand und Partner;

1990–1996 Siemens-Nixdorf/Leitung Südosteuropa/Generaldirektor
Österreich;

Siemens AG Österreich/stv. Vorstand

1996–2002 Bundesvorstand WdF/Vorstandsvorsitzender ASEP/Lektor an
der WU Wien;

Portfolio-Management und Projektentwicklungen/EUSPUG-

Jobvermittlung;

Gründer und Projektleiter der Austrian Taskmanagement Group ATMG

Willkommen in der Welt des Taskmanagements

Management Summary:

Taskmanagement ist ein neues, innovatives Modell und Berufsbild und stellt eine Lösung der aktuellen Probleme der Wirtschaft und im Arbeitsmarkt dar. Einerseits fehlen qualifizierte und rasch verfügbare Personalressourcen zur Realisierung spontaner Chancen und zur Bewältigung überraschend auftretender Herausforderungen. Andererseits gibt es eine steigende Anzahl qualifizierter jobsuchender Führungskräfte und Manager, die ab der Altersschwelle 40 als schwer vermittelbar gelten. Taskmanagement ist die aktuelle, realisierte Antwort auf die Frage nach dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage bei Auf- und Abwärtsentwicklungen der Wirtschaft.

Was ist und tut ein Taskmanager?

Der Taskmanager ist ein praxiserfahrener Unternehmer und bietet Unternehmen bei akutem und temporärem Bedarf seine Mitwirkung und sein aktuelles und aus der angewandten Praxis kommendes generelles Wissen und Fachwissen und Fachkönnen an und setzt dies im Sinne des Auftraggebers operativ ein. Er führt die operative Umsetzung von Aufgaben und Projekten auf befristete Zeit durch. Voraussetzung für den Taskmanager ist eine nachgewiesene, mindestens 15-jährige operative Berufserfahrung in konkreten Branchen und Aufgabengebieten.

Der Taskmanager ist ein „operativ mitwirkender Fachexperte“ auf Zeit, meist auf Dauer eines Projekts. Aufgabe des Taskmanagers ist es, als Unternehmer in Eigenverantwortung Tasks durchzuführen, der Task ist eine befristete externe Dienstleistung in Form einer operativen Umsetzungsaufgabe.

Taskmanagement als Funktion des Task-

working ist mit der Tätigkeit eines intern Mitwirkenden, Mitarbeiters, einer Führungskraft, eines Managers oder eines Projektleiters vergleichbar, nicht mit der Funktion eines Beraters.

Als erforderliche Qualifikation zum Taskmanager gilt beim Start

- eine aktuell erfolgte Praxistätigkeit als qualifizierter angestellter Mitarbeiter (Vorstand, Geschäftsführer, Manager, Führungskraft, Projektleiter) oder selbständiger und gewerbeberechtigter Unternehmer
- vom Typus Generalist, Spezialist oder „Kombinierer“
- in einer oder zwei der Spezialisierungen wie Marketing, Vertrieb, Logistik, Technik, Produktion, Organisation, Betriebswirtschaft oder Personal und
- in maximal drei Branchen.

Die Voraussetzung zum Taskmanager ist eine mindestens 15-jährige operative Berufserfahrung, davon mindestens fünf

Jahre in obigen Qualifikationen. Der formale Nachweis erfolgt in Form von schriftlichen Zeugnissen, Bestätigungen oder Verträgen über Tätigkeiten in den ausgeübten Fachsparten und Aufgaben oder mittels einer Begutachtung durch ein qualifiziertes und praxiserfahrenes Gremium.

Das Wechseln zwischen einer selbständigen (Tasknehmer) und unselbständigen (Angestellter) Funktion ist möglich, wobei jeweils die Eindeutigkeit und Ausschließlichkeit einer der beiden Funktionen bei ein und demselben Auftrag- oder Dienstgeber gegeben sein muss.

Wie entstand die Idee des Taskmanagements?

Den Anstoß gaben die Veränderungen im Arbeitsmarkt, ausgelöst durch die Konzentration der Unternehmen auf Kernkompetenzen und Auslagerungen von „non-core“-Aktivitäten an Dritte. Konzernstrukturen verwandeln sich zunehmend in Netzwerkstrukturen, die entsprechenden Strukturen und Ressourcen im Arbeitsmarkt fehlen oder sind nur in Ansätzen vorhanden. Es mangelt an qualitativem und quantitativem Wachstum, welches nur „top down“ (Idee – Projekt – Umsetzung – Geschäft) entwickelt und stimuliert werden kann.

Die Konzentration auf Kernkompetenzen und die Auslagerung von „unternehmensfremden“ Aktivitäten stellen keine Strategie auf Dauer dar, sind jedoch seit geraumer Zeit und aktuell die wirtschaftliche Realität.

Sieben Initialpunkte waren für die Idee des Taskmanagements ausschlaggebend:

1. Unternehmen wandeln sich von „fixierten“ Konzernstrukturen zu „atmenden“ Netzwerkstrukturen, die bisher vorhandenen Gesamtkompetenzen werden auf die notwendigen und vorhandenen Kern- und Kompetenzaktivitäten reduziert.
2. Im Zuge dieser Lean Organisation und des Lean Managements werden Aktivitäten auf Tochterfirmen und Partnerunternehmen ausgelagert (Outsourcing) und damit Personalressourcen freigesetzt (Outplacement). Die Unternehmen arbeiten zunehmend mit (permanent angestellten) Kernteams und bei Bedarf mit temporär rekrutierten Teams.

3. Die freigesetzten Mitarbeiter bieten sich im „Jobmarkt“ an, das Angebot ist jedoch deutlich größer als der Bedarf, da die Freisetzung bei fast allen Unternehmen „stattfindet“. Der Einsatz dieser Mitarbeiter in temporären Aufgaben scheitert meist an der „Vermittlung“ von Angebot und Nachfrage außerhalb des Jobmarktes, an Vorurteilen der Auftraggeber und am Fehlen eines adäquaten Beauftragungsmodus, da der gängige Werkvertrag der Tätigkeit ebenso wenig entspricht wie die Bezeichnung der Tätigkeit als Unternehmensberatung.

4. Alle bisherigen Maßnahmen der Arbeitsplatzförderung durch Zuzahlungen und Steuernachlässe haben sich als unvollkommen erwiesen, da sie nicht die eigentliche Lösung adressieren. Neue Arbeitsplätze entstehen als Folge operativer Umsetzungen einer neuen Idee, nicht durch Umschichtungen im bestehenden Arbeitsmarkt. Zuerst bedarf es einer Idee und eines Unternehmers, der sie umsetzt, daraus folgend entstehen Organisation und Infrastruktur und am Ende dieses „Schaffensprozesses“ steht die Operation und die Dienstleistung. Daher sind im ersten Schritt freie Personalressourcen im kreativen Bereich von Unternehmen einzusetzen und dieser Bereich ist in der Mitarbeiterpyramide meist oben angesiedelt.

5. Es gilt daher, auf allen Ebenen der Wirtschaft und der Unternehmen „Unternehmer“ zu etablieren und damit entstehen in der Marktpyramide Aktivitäten und damit Jobs „top down“.
6. Diese Aktivitäten werden in vielen Fällen zuerst nicht zu permanenten Anstellungen im Sinne von Jobs führen, sondern zu temporären Aufgaben, zu so genannten Tasks.
7. Diese neu entstehenden Aktivitäten haben positive Rückwirkungen auf bereits bestehende Unternehmen, da zusätzliches Auftragsvolumen für sie von den neuen Unternehmungen generiert wird und über Wachstum neue Arbeitsplätze entstehen.

Unter dem Eindruck dieser Situationsanalyse wurden folgende Prämissen für das Projekt festgelegt:

1. Bildung eines erfahrenen, „politisch und wirtschaftlich“ unabhängigen Teams ohne Eigeninteressen
2. Durchgängiges Projekt: Idee – Konzept – Test – Erfolg – Akzeptanz – Umsetzung auf breiter Basis.
3. Aktive Mitwirkung der Sozialpartner (unter Vermeidung parteipolitischer und ideologischer Vorgaben) zur Erzielung der notwendigen Breitenwirkung.
4. Evolutionärer Ansatz mit Selbstverantwortung, Nutzenargumentation und Win-win-Strategie.
5. Nutzung bestehender Strukturen, Organisationen, Partner und Medien zur Projektbeschleunigung.
6. Entwicklung, Darstellung und Dokumentation des Projekts und internationale Verbreitung (EU).
7. Begleitung und Weiterentwicklung des Projekts und seines Umfeldes durch das ATMG-Team.

Seit wann gibt es Taskmanagement?

Der Austrian Senior Experts Pool und das Wirtschaftsforum der Führungskräfte erkannten die Chancen eines neuen Berufsbildes – des Taskmanagers – und starteten 1999 unter der Projektleitung von Eugen Krammer mehrere erfolgreiche Initiativen wie „Partnerschaft auf Zeit“ und gemeinsam mit dem AMS das Projekt EUSPUG, eine Jobvermittlungsgesellschaft für Führungskräfte. In Kooperation mit der WKÖ und GPA entstand das Projekt e-Task mit elektronischer Vermittlungs-Plattform und Services für professionelles Taskmanagement durch die Austrian Taskmanagement Group ATMG.

Das Projekt EUSPUG (Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung) wurde und wird vom AMS Wien und Niederösterreich und vom Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs-Fonds (WAFF) unterstützt und ist Pilot für das Taskmanagement. Bereits im ersten Jahr konnten 100 von 140 „schwer vermittelbaren“ jobsuchenden Führungskräften und Akademikern vermittelt werden, von denen 80 nach zwölf Monaten wieder eine fixe Anstellung hatten. Der Erfolg des Projekts ist ungebrochen, von bisher rund 1000 Klienten wurden 800 erfolgreich vermittelt und 600 davon in einer ange-

stellten Führungsfunktion, derzeit stehen rund 300 Klienten bei EUSPUG in qualifizierter Betreuung.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen und der positiven Erfahrung und Referenz des Projekts entstand in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPAwork@professional) das Projekt e-Task mit elektronischer Vermittlungs-Plattform und Services für professionelles Taskmanagement.

Wofür braucht man einen Taskmanager?

Der Taskmanager setzt vorliegende Konzepte und Pläne operativ um, unterstützt Implementierungen und Veränderungen, wirkt bei der Einführung neuer Produkte, Leistungen und Lösungen mit und übernimmt temporär die Aufgaben interner Mitarbeiter. Er ist weder Unternehmensberater noch ständiger „Ersatz“ für Mitarbeiter.

Die unternehmerischen Dienstleistungen des Taskmanagers umfassen:

- die Umsetzung von vorliegenden Konzepten und Plänen
- die Implementierung und Veränderung von organisatorischen Strukturen
- die Einführung neuer Produkte, Lösungen und Leistungen in neue Märkte
- die temporäre Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben
- die spontane Nutzung von Innovationen und Marktchancen
- die Abwendung von aktuellen Krisen und die Lösung von aktuellen Problemen
- die Zurverfügungstellung und Anwendung von praxisorientiertem know how

Die Dienstleistungen des Taskmanagers umfassen nicht industrielle, Handels- und handwerkliche Tätigkeiten sowie jede „dienstnehmerähnliche Anstellungsform“.

Wer braucht wann einen Taskmanager?

Jeder Unternehmer, der temporäre Fachressourcen zur Lösung und Bewältigung von Aufgaben und zur Nutzung von Chancen benötigt. Der Taskmanager übernimmt vom Auftraggeber den Auftrag – einen Task – mit genauer Zieldefinition unter festgelegten Bedingungen:

- Der Taskmanager bietet sich vor allem für jene Gebiete und Aufgabenstellungen an, für die interne Mitarbeiter fehlen oder „nicht zu begeistern“ sind.
- Die Erschließung neuer Märkte und Kundenkreise, die Erstellung neuer Regeln und Werte, Gründung von neuen Unternehmensbereichen (business new inventing),
- Der Einsatz neuer Verfahren, Technologien und Logistikkonzepte, neue Marktzugänge und der Bereich der Kundenbindung - CRM (Business new engineering),
- Die Anwendung erneuerter Techniken, Methoden und Verfahren, neue Organisationsformen, innovierte Infrastrukturen, Unterstützung bei Führungswechsel und Firmenübergabe (Business reengineering),
- die Besinnung auf ursprüngliche und erfolgreiche Unternehmensziele und das Kerngeschäft, Repositionierung gegenüber dem Wettbewerb, Umsetzung des Total Quality Managements (Business re-inventing),
- die temporäre Verstärkung kurzfristiger Schwerpunkte und parttime-Funktionen für KMU.
- In allen Einsatzfällen ist eine strikte Trennung zwischen den Aufgaben des Taskmanagements und des Unternehmensberaters wahrzunehmen.

Die Aufgaben der Unternehmensberater schaffen in vielen Fällen die Voraussetzungen für die Aufgaben der Taskmanager.

Die Taskmanager wiederum stellen eine optimale additive Ressource zur operativen Umsetzung der Erkenntnisse, Ergebnisse und Empfehlungen der Unternehmensberater dar.

Damit ergibt sich eine synergetische Wirkung für beide Berufsbilder.

Wer wird und wie wird man Taskmanager?

Taskmanagement ist eine interessante und chancenreiche Alternative zur Anstellung als Mitarbeiter und bietet die Entfaltungsmöglichkeiten eines Unternehmers. Voraussetzung ist eine qualifizierte Berufserfahrung zur offiziellen Zulassung als Taskmanager auf Basis eines Gewerbescheins (z. B. Unternehmensberatung). Durch die persönliche Zertifizierung des Taskmanagers (Certi-

fied Taskmanager) und seiner durchgeführten Tasks (Certified Taskreference) verbessert er laufend sein individuelles Angebot.

In der Startphase des Taskmanagements (Oktober 2002) werden sich vor allem jobsuchende und in beruflicher Neuorientierung befindliche Führungskräfte und Manager für das neue Berufsbild engagieren.

Aktuell gibt es bereits Anfragen von interessierten Führungskräften in langfristigen sicheren Positionen für das Taskmanagement. Damit wird das neue Berufsbild von der Problemlösung zur Chancenerhöhung für qualifizierte Marktteilnehmer. Das Einstiegsalter der Taskmanager ist durch die Voraussetzung der 15-jährigen operativen Praxis nach unten limitiert und garantiert Erfahrung und Kompetenz.

Der Zugang zum Taskmanagement erfolgt auf Basis eines vorhandenen oder zu erwerbenden Gewerbescheines (vorzugsweise Unternehmensberatung) und der Absolvierung des Taskmanager-Checks (TMC). Hierbei werden formal die Voraussetzungen „in Papierform“ anhand der entsprechenden Dokumente oder qualifizierter Nachfragen durch ATMG überprüft.

Bei positivem Ausgang der Prüfung ist der Zugang zur Vermittlungsplattform für den Taskmanager und gleichzeitig die Sicherheit gegeben, dass sich auf der Plattform ausschließlich gewerbeberechtigte Partner treffen, da auch die elektronische Plazierung des Tasks an einen gültigen Gewerbeschein gebunden ist.

Wie kommt man zu einem „guten“ Taskmanager?

Auf dem österreichweiten Portal der österreichischen Wirtschaftskammer wko.at werden im elektronischen Marktplatz e-Task Angebot und Nachfrage entgeltlich zusammengeführt. Taskgeber, Taskmanager und Task-Koordinatoren sind gewerbeberechtigte Unternehmer und nutzen die Services des Portals, um optimale Partnerschaften zu schließen. Die Qualität und Kompetenz der Taskmanager wird durch Zertifizierungen sichergestellt.

Der Zugang zu e-Task erfolgt über die Plattform wko.at und ist in Form eines elektronischen Marktplatzes gestaltet.

Informationsservices geben Auskunft über die Art und Vorgangsweise der bestehenden Dienstleistungen. Der Taskmanager ist mit einer digitalen Signatur ausgestattet, welche einen korrekten und gesicherten Umgang mit den Angaben und Daten sicherstellt.

Er kann in e-Task seine Qualitäten und Kapazitäten in Form eines Task-Inserats präsentieren oder mit dieser Tätigkeit einen entgeltlichen (10% des abgeschlossenen Taskvolumens) Taskagenten beauftragen. Die Kosten für die Präsentation eines aktuellen Inserats betragen derzeit EURO 75,-.

Der Taskmanager kann über die Plattform ebenso einen oder mehrere Taskagenten oder ergänzende und unterstützende Taskmanager für ein Taskteam finden.

Der Taskgeber geht mit seinem definierten Task entweder selbst auf die Plattform oder beauftragt damit einen entgeltlichen Taskvermittler, der ihm auch bei der Definition und Formulierung des Tasks behilflich ist. Ebenso kann der Taskgeber über die Plattform geeignete Taskvermittler und Taskteams finden.

Zu der Plattform haben im Rahmen eines „virtuellen Schaufensters“ alle Mitglieder der WKÖ mit aktuellem Gewerbeschein Zugang, um den Taskmanagern und Taskagenten ihre Produkte, Lösungen und Leistungen anzubieten, beispielsweise Büros in Kurzmiete, Kurzleasing für IT und Kommunikation, Sekretariatsdienste oder sonstige unterstützende und beratende Leistungen.

Chancen und Erfolg für das Taskmanagement

Durch die professionelle und nutzenorientierte Dienstleistung der Austrian Taskmanagement Group ATMG im Auftrag der WKÖ werden der Markteintritt, die begleitenden Services und die notwendige Promotion sichergestellt und Standards für die Marktpositionierung und Weiterentwicklung des Taskmanagements geschaffen.

Die ATMG sieht ihre Aufgabe darin, die folgenden Effekte zu initiieren, zu stimulieren und zu unterstützen:

- Bedarfsweckung für das Taskmanagement durch Information, Promotion und Werbung bei potenziellen Taskgebern und Taskmanagern erreichen,

- Konsens, klare Regeln und Synergien in der Aufgabenteilung und Zusammenarbeit zwischen Unternehmensberatern (Strategie) und Taskmanagern (Operations) erzielen,
- Stärkung und Imageverbesserung für die persönlichen Qualitäten Selbstverantwortung, Selbständigkeit und Unternehmertum fördern,
- Angebote qualifizierter und zertifizierter verfügbarer Personalressourcen für temporäre, operative, verändernde Prozesse in gesicherter Qualität und Rechtsform zur Verfügung stellen,
- Nutzung qualifizierter verfügbarer Personalressourcen jobsuchender und veränderungsinteressierter Führungskräfte und Manager sowie die Umsetzung des Gender Mainstreaming zu ermöglichen,
- notwendige Infrastruktur – Regeln, Plattform, Services und Partner – und den Zugang zum Markt und den potenziellen Taskgebern zur Verfügung stellen,
- Durchgängigkeit und einfachen Wechsel zwischen Job und Task und damit zwischen unselbständiger und selbständiger Beschäftigung erleichtern,
- Entwicklung, Veränderung und Innovation der Wirtschaft durch Taskmanagement in Abstimmung und Kooperation mit den Sozialpartnern fördern,
- Erleichterung und Unterstützung von Unternehmensgründungen und Unternehmensgründern durch die Verfügbarkeit temporärer Personalressourcen bewirken,
- integrative Systeme für die Zusammenarbeit aktuell ausgebildeter jüngerer kreativer „Theoretiker“ und älterer markterfahrener „Praktiker“ als Partner schaffen,
- das österreichische Pilotprojekt als Referenz und europäisches Kooperationsmodell für die Mitgliedsländer und Beitrittskandidaten der EU vorbereiten.

Wenn das Projekt eine entsprechende Eigendynamik erreicht hat, werden eine Reihe von Aktivitäten, welche bis dahin ATMG und die WKÖ als Pilotfunktionen wahrgenommen haben, an interessierte und qualifizierte Dritte übergeben. Dies wird über eine zu gründende Portalbetriebsgesellschaft realisiert.

Weitere Entwicklung des Taskmanagements

Taskmanagement ist ein Baustein im „neuen“ Arbeitsmarkt und die Idee des Taskmanagers ist sowohl vom Aufgabenbereich als auch von der Verbreitung (EU-Pilotprojekt) erweiterungsfähig. Die ATMG geht von einem starken Wachstum der Taskmanager aus und erwartet für das Jahr 2007 rund 50.000 Taskmanager in Österreich.

- Die Struktur des aktuellen Arbeitsmarktes mit mehreren Ebenen (Managementlevel 1 und 2, Angestellte und qualifizierte Facharbeiter, Arbeiter) wird sich auch im Taskmanagement etablieren.
- Das gegenwärtige Projekt fokussiert mit dem Taskmanager auf die Ebene des Managementlevel 1 (Topmanagement) und Level 2 (Mittelmanagement und Führungskräfte).
- Denkbar ist eine Erweiterung des Taskmanager-Modells „top down“ in Form von Taskprofessionals (Angestellte und Facharbeiter) und Taskworkern (qualifizierte Arbeiter).
- Der Umfang des Taskmanagements und der „Top down“-Erweiterungen hat seine sinnvolle Grenze in der praxisorientierten Erkenntnis und Erfahrung, dass ein stabiles Unternehmen im Minimum 70% seiner Ressourcen „fix angestellt“ hat. Ausgenommen davon sind „virtuelle“ Organisationsformen (Strukturvertriebe als Beispiel), die mit einer extrem kleinen Kernmannschaft arbeiten.
- ATMG sieht für die nächsten fünf Jahre stärkere „Wanderungen“ im Arbeitsmarkt von fixen zu Task-Verhältnissen, andererseits Unternehmensgründungen durch erfolgreiche Taskmanager und das Entstehen von neuen „Mehrpersonen-Unternehmen“. Die Zahl der Taskmanager in diesem Zeitraum schätzt ATMG auf rund 50.000 Personen. Einen Hinweis dazu gibt die Entwicklung der selbständigen Datenverarbeiter und Telekom-Dienstleister im Fachverband der Unternehmensberater. Von den derzeit 23.000 Mitgliedern dieser Gruppe übt mit Sicherheit der größere Teil seine Tätigkeit ähnlich einem Taskmanager aus.

Bereicherung der Unternehmenskultur durch Taskmanagement

Prinzipiell tritt durch das Taskmanagement ein neuer Partner im Markt auf, welcher durch seine eindeutige Unternehmerfunktion in Verbindung mit Tätigkeiten, die sehr oft mit denen eines firmenintern Mitwirkenden vergleichbar sind, eine neue Form der „Arbeitskultur“ prägen wird.

Die weitgehende Fremdbestimmung des angestellten Managers in Bezug auf Ausbildung, Positionierung, Image, Position und „Verkaufswert“ wandelt sich für den Taskmanager in eine eigenverantwortliche Aufgabe. Die „Entlohnung pro Zeiteinheit“ wird zur erfolgsabhängigen „finanziellen Wertschätzung“, unternehmerische Entscheidungen und Eigenmotivation treten in den Vordergrund. Das mit steigendem Alter höhere und nur geringfügig beeinflussbare Existenzrisiko des Angestellten wird zur direkt beeinflussbaren und weitgehend eigenverantworteten „Spontan- und Permanent-Herausforderung“. Abfedernde Maßnahmen wie Kündigungsfristen, Abfertigungen, Arbeitslosengeld, bezahlte Umschulung oder Outplacement fallen weg und müssen durch Eigenvorsorge abgedeckt werden. Die bisherige persönliche und meist begrenzte „Innenakquisition“ im Unternehmen wird zur frei gestaltbaren „Außenvermarktung“ mit laufender Pflege des persönlichen Networking. Die bisherige Mitverantwortung wird zur vollen Eigenverantwortung in allen Geschäftsbelangen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Taskmanager ist die Anwendung einer Win-win-Strategie im eigenen Interesse, da die Geschäftspartner in aller Regel größer und stärker sind und erbrachte Qualität, Fairness und Vertragstreue zu den stärksten Argumenten des Taskmanagers zählen.

Seine „Doppelfunktion“ als Unternehmer und „angestelltenähnlicher“ Auftragnehmer ist ein interessanter neuer Marktaspekt und eröffnet dem Taskmanager sowohl den Weg zum erfolgreichen Vollunternehmer mit Verantwortung für eigene Mitarbeiter als auch zum begehrten „unternehmerischen Manager in einem Unternehmen. Diese Doppelfunktion ist aber auch ein Anlass, sowohl in der Wirtschaftskammer als auch in der Gewerkschaft einen Partner des Taskmanagers zu sehen.

Fakten und Termine zum Taskmanagement

Die konkreten Funktionen und Services des Taskmanagements starteten im 4. Quartal 2002.

Dazu gehören die jeweils aktuelle Information über den Status und die Bedingungen des Projekts, eine Hotline für FAQs, laufende Taskmanager-Checks, die elektronische Plattform e-Task, die Matching-Funktionen zur Vermittlung von Auftragnehmer (Taskmanager) und Auftraggeber und begleitende Services wie Taskagent, Taskvermittler und ein Signaturservice zur bargeldlosen Zahlungsabwicklung und zur Sicherung relevanter (zertifizierter) Daten.

Die jeweils aktuellste Information zum Projekt kann unter www.atmg.at und www.taskmanager.at abgefragt werden. Auf diesem Weg ist auch die elektronische Anmeldung zum Taskmanager-Check möglich.

Unter der Servicenummer 01-800-22112211 erhält der Interessent Antworten auf die jeweils aktuellsten Fragen und Informationen zum Taskmanagement. Unter dieser Nummer sind auch alle verfügbaren Kontaktpersonen zu den Themenkreisen des Taskmanagements erfragbar.

Taskmanager-Checks werden laufend seit dem 16. September 2002 in Wien durchgeführt, mit Stand vom 28.10. haben rund 80 Taskmanager den Check positiv bestanden, es liegen derzeit weitere 120 Anmeldungen zum Check vor. Bis zum Jahresende 2002 werden 200 Taskmanager ihre Dienste anbieten.

Die elektronische Vermittlungsplattform e-Task läuft seit 3. Oktober 2002 im Testbetrieb und nimmt mit 25. Oktober ihre offizielle Funktion auf.

Die ersten Taskagenten (als Service für Taskmanager) und Taskvermittler (als Service für Taskgeber) sind verfügbar und haben das Service für ihre Klienten bereits begonnen.

Willkommen in der Welt des Taskmanagements

Taskmanagement eröffnet Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowohl bei wachsenden als auch bei stagnierenden Märkten neue Möglichkeiten und Chancen zur Differenzierung und damit zur Verbesserung der aktuellen Position. Das Angebot geht an kleine und mittelständische Unternehmen (Experten-Sharing) eben-

so wie an große Unternehmen und Organisationen (Projekt-Sharing) im österreichischen Markt und im internationalen Umfeld.

Neu am Taskmanagement ist, dass mit diesem europäischen Pilotprojekt die notwendige Infrastruktur in Form der gesetzlichen Vertretung und der Status der Taskmanager ebenso geregelt ist wie die Vermittlungsplattform, die Spielregeln, der Marktzugang, Partner, Services und Information.

Aufgabe des ATMG ist es darüber hinaus, durch Information und Promotion das Berufsbild des Taskmanagers so positiv zu platzieren, wie es seinem marktpolitischen Status und Nutzen zukommt.

Durch Taskmanagement ergeben sich zwei wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Aspekte:

Kurzfristig:

- Lösungen für erhöhten Personalbedarf als Kapazitäten-Sharing, bei welchem verknappte Ressourcen zwischen mehreren Unternehmen geteilt werden
- Lösungen für den Bedarf von klein- und mittelständischen Unternehmen, die sich notwendige Fachressourcen aus Kostengründen teilen, in Form des Experten-Sharings
- Lösungen für größere Unternehmen, die ihre Umsetzungsprojekte intern und extern besetzen und Projekt-Sharing durchführen, sowie
- Lösungen bei reduziertem Bedarf, wo für eine Aufgabe im Sinne von Task-Sharing mehrere Taskmanager beauftragt werden.

Diese Lösungen ermöglichen es Unternehmen, additive Geschäftsmöglichkeiten ohne kostenintensive Personalvorbereitung wahrzunehmen.

Langfristig:

- Lösungen für das „Atmen“ von Unternehmen und Organisationen und das Einbringen externer Erfahrungen und Experten
- Lösungen für begrenzte, befristete und terminisierte Anforderungen im Sinne von parttime, shorttime und just in time.

Diese Lösungen verhindern oder reduzieren die Vergeudung von Chancen und Personalressourcen (Wissen, Erfahrung, Praxis) und vermindern das Problem der Alters- und Geschlechtsdiskriminierung.