



Foto: Ornter

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wer hin und wieder durch das Internet surft, kommt an ihnen fast nicht mehr vorbei: Wikis, Blogs und Netzwerkportale bevölkern zunehmend die virtuelle Welt des World Wide Web. Darunter sind auch zahlreiche Dienste für Personalisten, wie das Onlinelexikon HR Pedia oder das deutsche Netzwerkportal HRM.de, das Anfang Mai an den Start ging und schon jetzt mehr als 3.000 Mitglieder zählt. Als Label für diese sehr unterschiedlichen Dienste hat sich der Begriff „Web 2.0“ durchgesetzt. Denn sie erweitern das primär statische Web 1.0 um eine neue Dimension: Das Web 2.0 lebt von den Aktivitäten seiner Nutzer. Es setzt auf die Kontaktfreude, Kreativität und Intelligenz einer aktiven Community.

Beispiel Wikipedia: Das virtuelle Nachschlagewerk umfasst bereits mehr als fünf Millionen Einträge. Alle Artikel stammen von Usern. Jeder Wikipedia-Nutzer kann einen Beitrag schreiben, erweitern oder korrigieren. Dieses Prinzip scheint zu funktionieren. 50 unabhängige Gutachter des Wissensmagazins Nature kamen im Jahr 2005 zu dem Schluss, dass Wikipedia fast so exakt und umfassend ist wie die als Standardwerk geltende Encyclopædia Britannica. Wikipedia nutzt – wie viele Web-2.0-Dienste – die Intelligenz der Masse. Ein anderes Konzept verfolgt die Netzwerkplattform Xing, die weltweit rund 3,5 Millionen User zählt. Das Portal bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und ihr persönliches Netzwerk zu erweitern.

Dass sich die Dynamik des Web 2.0 auch im Personalmanagement nutzen lässt, zeigen einige Vorreiterunternehmen schon heute (S. 16). Dabei haben technologiegetriebene

Großunternehmen (noch) die Nase vorn. Doch auch und gerade Mittelständler können von den neuen Webtechnologien profitieren. Welche Dienste sich für sie besonders gut eignen, beschreiben wir ab Seite 18. Was Unternehmen in arbeitsrechtlicher Hinsicht beachten sollten, wenn ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz surfen können, erläutert Fachautor Rainer Kraft (S. 24). Darüber hinaus geben wir ab Seite 21 erste Antworten auf die bereits viel diskutierte Frage: „Was kommt eigentlich nach dem Web 2.0?“

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit dieser Ausgabe viele Anregungen für die Praxis geben können.

Eine inspirierende Lektüre wünscht Ihnen Ihre

Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Hochhauser

Anna Maria Hochhauser, Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) die Austrian Task Manager Group (ATMG) ins Leben gerufen hat. Die ATMG vermittelt Führungskräfte projektbezogen an Unternehmen.

Frau Hochhauser, drei Jahre nach Gründung der ATMG lässt sich Bilanz ziehen: Wie viele Unternehmen benötigen externe Unterstützung durch Task Manager?

In den vergangenen drei Jahren hat die ATMG rund 100 Unternehmen unterstützt und 130 Projekte abgewickelt – vom Einpersonunternehmen bis zum Industriekonzern. Wenn Unternehmen zwar ihr Alltagsgeschäft abwickeln können, aber Unterstützung für spezielle Projekte benötigen, sind Task Manager gefragt. Sie decken für einen bestimmten Zeitraum, der

von drei Monaten bis zu drei Jahren reichen kann, den flexiblen Personalbedarf eines Unternehmens ab und fungieren als Führungskraft, Krisenmanager und fachlicher Problemlöser in einer Person. Dabei geht es nicht um Beratung, sondern um konkrete Projektarbeit.

Können Sie Beispiele für solche Projekte nennen?

Das reicht von der Entwicklung einer neuen Vertriebsstrategie über die Optimierung des strategischen Einkaufs bis hin zur Exportbegleitung oder Standortgründungen im Ausland. Einige Projekte beschäftigen sich auch mit Kostenevaluierungen in Unternehmen – zum Beispiel mit der Installierung eines Controlling Managements. Wieder andere zielen darauf ab, die Produktionskapazitäten zu steigern oder einen Eigentümerwechsel vorzubereiten.

Wie viele Task Manager gehören der ATMG an und welche Qualifikationen bringen sie mit?

Derzeit sind 560 selbstständige Task Manager auf der Plattform gelistet. Sie bringen sehr unterschiedliches Experten-Know-how mit, zum Beispiel Sprach- und Fachkenntnisse oder Auslandserfahrungen. Wir wählen die Experten sorgfältig aus. Alle bringen 15 Jahre operative Erfahrung in einem Unternehmen mit, davon fünf Jahre in Führungspositionen.