



E-Interview mit Dr. Christiane Strasse



Titel des Interviews: Dr. Christiane Strasse und *projektwerk – Zwei*
Kompetenzführer im Markt für
Personalentwicklung und
Projektmanagement

Name: Dr. Christiane Strasse

Funktion/Bereich: Geschäftsführerin

Organisation: projektwerk GmbH

Homepage Unternehmen <http://www.projektwerk.de>

Liebe Leserinnen und Leser,

im Rahmen unserer Competence Site möchten wir Ihnen kompetenzführende Organisationen und Experten aus Forschung und Praxis vorstellen, die dabei zugleich ihr Kompetenzgebiet beleuchten.

In diesem E-Interview befragen wir Dr. Christiane Strasse, Gründerin und Geschäftsführerin der *projektwerk GmbH*. Die *projektwerk GmbH* wurde 1999 gegründet und betreibt Deutschlands größte Projektbörse. Auf der Plattform veröffentlichen Auftraggeber ihre Projekte und rekrutieren spezialisierte Dienstleister. Wir befragen Frau Dr. Strasse zu aktuellen Herausforderungen in Personalentwicklung und Projektmanagement.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr NetSkill-Team!



Sehr geehrte Frau Strasse,

Frage 1: Work 2.0

Sie umschreiben das Konzept Ihrer Plattform *projektwerk* mit „Work 2.0“. Was verstehen Sie darunter und was unterscheidet diesen Ansatz von der klassischen Personalarbeit?

Antwort:

Der Ansatz unterscheidet sich im Wesentlichen durch die Verlagerung der Verantwortung, hin zur Eigenverantwortung des Einzelnen für seine berufliche Entwicklung. Dies ist besonders gut zu beobachten bei den „Neuen Selbstständigen“, die freiberuflich, in kleinen Bürogemeinschaften oder kleinen Unternehmen flexibel zusammen arbeiten. Sie stellen sich den veränderten Anforderungen und begreifen sie eher als Chance, während andere die Situation als bedrohlich empfinden. *projektwerk* unterstützt diesen Trend durch die Bereitstellung einer hochwertigen Plattform, die Schnelligkeit und Flexibilität mit hohem Qualitätsanspruch vereint.

Frage 2: Personalarbeit und Wirtschaftskrise

Im Februar sagten Sie, dass die klassische Personalarbeit – und somit feste Arbeitsverträge - schon bald von der „Lösung Human Resources 2.0“ abgelöst wird. Sehen Sie sich im Zuge der Wirtschaftskrise hierin bestätigt?

Antwort:

Ja, unbedingt. Besonders in der Krise muss jeder flexibler agieren, um zu überleben. Auch die Unternehmen, die noch sehr auf feste Arbeitsverhältnisse und möglichst viel Kontrolle setzen, müssen umdenken. Für die kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es ja auch keine „Rettungsschirme“, das macht schon erfinderisch. Und viele von denen, die sich an HR2.0 orientieren, werden gestärkt aus der Krise hervorgehen, da besonders in wissensintensiven Unternehmen die HR zu den entscheidenden



Erfolgsfaktoren gehören. Es ist ja so, dass flexible Arbeit unter 2 Aspekten positiv wirkt: Man kann als Unternehmen schneller am Markt agieren UND man wirkt attraktiv und modern auf die hochqualifizierten Spezialisten, die nicht mehr anders arbeiten wollen.

Frage 3: Flexible Projektarbeit

In welchen Bereichen wird besonders auf flexible Projektarbeit gesetzt?

Antwort:



Überall dort, wo es große Schwankungen im Personalbedarf gibt, sowohl was Kapazitäten angeht als auch Kompetenzen. Also in allen dynamischen Branchen, in denen es viel Projektarbeit gibt: IT, Consulting, Medien, Engineering...

Fragenblock 4: Flexible Projektarbeit in KMU

Wie wirkt sich der „Work 2.0“-Ansatz auf das Projektmanagement in KMU aus?

Antwort:



Speziell KMU haben kaum Ressourcen, um HR zu managen, sehen sich aber im Verhältnis zur Größe noch höheren Anforderungen hinsichtlich Professionalität, Qualität und Flexibilität gegenüber als Großunternehmen. Hier sehe ich work 2.0 als große Chance, weil hier alle 3 Faktoren schon „eingebaut“ sind. Allerdings wird das nur funktionieren, wenn innerhalb der KMU eine entsprechende Arbeitskultur vorhanden ist bzw. aufgebaut werden kann und besonders sorgfältig auf gutes Projektmanagement und die Integration der Spezialisten geachtet wird.

**Frage 5: Personalarbeit International**

Seit diesem Frühjahr bereitet *projektwerk* eine Plattform für den internationalen IT-Projektmarkt vor. Sind Sie diejenige, der es endlich gelingt indische Programmierer nach Deutschland zu holen?

Antwort:

Ob wir die Inder nach Deutschland holen, kann ich heute noch nicht sagen, das entscheidet der Markt. Möglicherweise ist das so ähnlich wie der „Fachkräftemangel“: Es fehlt etwas, nämlich die Fachkräfte, und niemand denkt daran, dass es extrem gute Leute gibt, die jedoch nicht fest eingestellt werden wollen. Da frage ich mich schon: Warum wird unisono in dieselbe Richtung geklagt, und warum interessiert sich niemand für alternative Lösungen in den Bereichen, die gut als Projekte zu definieren sind? Genauso ist es mit den indischen Programmierern: Brauchen wir sie wirklich hier vor Ort oder ist es eher ein Austausch? Dies beobachten wir z.B. in einigen osteuropäischen Ländern, in denen deutsche Spezialisten sehr gefragt sind.

Vielen Dank für das Interview!