

Interview

Interview mit Norbert Herrmann, Inhaber des Beratungsunternehmens 4p Group, das sich auf Demographie- und Employability-Beratung spezialisiert hat



Was ist aus Ihrer Sicht das entscheidende Element der Employability?

Für mich ist das ganz klar die Selbstverantwortung. Sie selbst sind dafür verantwortlich, sich um Ihre körperliche und geistige Leistungsfähigkeit zu kümmern, Sie selbst müssen entscheiden, wer Sie sind, was Sie wollen, wo Sie hinwollen und was Sie tun müssen, um das zu erreichen. Diese Verantwortung kann Ihnen niemand abnehmen, kein Unternehmen und kein noch so wohlwollender Chef oder Personalier.

Und wie erleben Sie in Ihren Coachings und Beratungen die Ausprägung der Selbstverantwortung bei den Arbeitnehmern?

Leider ist davon wenig vorhanden. Gerade in Großunternehmen, die ganze Regionen geprägt haben, wie zum Beispiel die großen Auto-

bauer, Technologiekonzerne usw. haben die Mitarbeiter kaum ein Bewusstsein für die Bedeutung ihrer eigenen Employability. Wer über 40 und schon seit vielen Jahren im Unternehmen ist, verlässt sich darauf, dort bis zur Rente zu bleiben. Wenn es dann doch anders kommt, sehen die Betroffenen sich alle als Opfer und erkennen nicht, dass sie auch Mittäter waren.

Ist das bei den jüngeren Arbeitnehmern anders?

Ja, die sehen das gezwungenermaßen anders, denn für sie gibt es ohnehin keine unbefristeten Jobs mehr, in denen sie jahrelang bleiben können. Sie patchworken vielleicht nicht freiwillig, aber genau das hält sie employable.

Aber die Unternehmen tun doch inzwischen einiges, um ältere Mitarbeiter zu qualifizieren, zum Beispiel mit Extra-Trainings für die Altersgruppe 50 plus.

Die Angebote 50 plus sind meiner Meinung nach völlig unsinnig. Denn das Entscheidende passiert vorher: Ihre Employability verspielen Sie nicht mit über 50, die haben Sie bereits zwischen 40 und 50 verloren.

Warum?

Das hat im Wesentlichen zwei Gründe: Zum einen müssen Sie spätestens mit 40 ansetzen, wenn Sie Ihre körperliche und geistige Belastbarkeit erhalten wollen. Da können Sie nicht warten, bis Sie über 50 sind und einen Bandscheibenvorfall oder Burnout haben.

Zum Zweiten stehen Sie zwischen 40 und 50 in der Regel auf dem Höhepunkt Ihrer beruflichen Entwicklung. Da meinen viele, sie könnten sich geistig zurücklehnen und bräuchten nichts grundlegend Neues mehr zu lernen und zu tun. Genau deswegen stehen sie fünf Jahre später auf dem Abstellgleis, und dann ist es zu spät.

Ich soll mich also gerade dann ändern, wenn es für mich besonders gut läuft?

Natürlich. Das Facelift am Automodell macht man schließlich auch, bevor es anfängt, sich schlechter zu verkaufen, nicht erst, wenn es

sowieso niemand mehr haben will. Das ist natürlich schwierig, denn viele Menschen neigen dazu, das, was sie zum Erfolg gebracht hat, weiter zu perfektionieren und ihre Spezialisierung weiter zu vertiefen. Aber genau das ist falsch. Denn dann kommt der nächste Technologiesprung, und das, was Sie perfekt können, ist nichts mehr wert.

Was raten Sie dann den Arbeitnehmern über 40?

Erstens: Halten Sie inne, ziehen Sie Bilanz über Erreichtes und schätzen Sie Ihre zukünftige Employability kritisch ein. Überschätzen Sie die fachliche Kompetenz nicht, die kann schnell wertlos sein.

Zweitens: Arbeiten Sie an Ihrer Methodenkompetenz. Das größte Problem in der Altersgruppe 40 plus ist dabei die Bereitschaft, offen für Neues und IT- und Medienkompetenz zu sein. Hier können und müssen Sie gegenüber den Jüngeren aufholen.

Darüber hinaus sollten Sie versuchen, Ihr Wissen und Können in die Breite zu erweitern, nicht in die Tiefe. Bewegen Sie sich in verwandte Fachgebiete und Arbeitsbereiche hinein, übernehmen Sie neue Aufgaben oder suchen Sie sich sogar einen anderen Job. Hauptsache, Sie erstarren nicht. Und, ganz wichtig: Konzentrieren Sie sich nicht auf Ihre Schwächen, sondern arbeiten Sie ressourcenorientiert. Bauen Sie Ihre Stärken aus. Dabei kann auch ein gutes Coaching helfen.