

Leben

Rita Michlits**Auf die Mischung kommt es an**

Personalberater sind sich einig: Unternehmen funktionieren dann gut, wenn sie jugendliche Dynamik mit erfahrenen Routiniers, Frauen und Männer, verschiedene Nationalitäten, Leittiere und Mitstreiter in ein Boot holen. Das Geheimnis liegt in der guten Mischung vieler verschiedener Stärken. Die Realität sieht jedoch anders aus. Wenn die Schläfen grau werden, die Häuser gebaut sind und die Gehälter zumindest einen durchschnittlichen Lebensstil erhalten und Kinder ernähren sollen, wird es schwierig mit der Suche nach einer interessanten Herausforderung.

Den einen Job vom Uni-Abschluss bis zur Pension haben ohnehin nur noch einige wenige. Zum Beispiel Mitglieder der parteinahen Studentenverbindungen, Beamte und Portiere von Konzernen wie Siemens. Alle anderen schwören sich statt auf den lebenslangen Job auf die Mindestanforderung für die wiederkehrende Suche, das lebensbegleitende Lernen, ein.

Die gute Mischung ist mit zunehmendem Rückzug aus der Verantwortung als Arbeitgeber ein Mix aus kreativen Anstellungsverhältnissen geworden: hier ein bisschen angestellt, dort ein bisschen frei dazuverdienen. Und das möglichst mit einem guten Steuerberater. Wer mit 45 gar nicht daran denkt, sich aufgrund von psychischen oder physischen Schwächen in die Frühpension zu verabschieden – das ist im Übrigen gar nicht so schwer, wie man glauben möchte –, der hat praktisch die zweite Hälfte seiner Erwerbsfähigkeit damit zu kämpfen, einen adäquaten, vernünftig dotierten Arbeitsplatz zu finden. Absurde Vorstellung, dass eine Volkswirtschaft es zulässt, dass genau jene Mitglieder, die die Wirtschaft mit ihrer Kaufkraft ankurbeln könnten, mit einem Arbeitslosengeld abgespeist werden, das diese Volkswirtschaft aufbringen muss. Eine gute Mischung würde also nicht nur den Unternehmen gut tun, sondern der gesamten Gesellschaft.

Jakob Steuerer**Top-Manager ausgenommen**

JUNG ist allemal besser als ALT: Zwei Drittel der Personalchefs, die neue Mitarbeiter einstellen müssen, entscheiden sich für Bewerber, die jünger als 48 Jahre sind. Dies ergab kürzlich eine repräsentative Studie des deutschen Headhunters Claus Goworr Consulting. Aber selbst jenes Drittel an Geschäftsleitungen, die in der Tat ältere Mitarbeiter der Kategorie „50 plus“ angestellt hatten, gab als entscheidenden Grund nicht die berufliche Erfahrung des Kandidaten an. Ausschlaggebend waren stattdessen Teamfähigkeit, Flexibilität, Aufgeschlossenheit sowie Ideen und Innovationskraft. Also allesamt Eigenschaften, die eher als jugendlich gelten. Ermutigend daran ist wohl, dass ältere Arbeitnehmer durchaus noch gefragt sind. Zumindest dann, wenn sie geistig jung geblieben sind. Und leise Resignation oder gar seniler Starrsinn beim Bewerbungsgespräch noch nicht aus ihren Gesichtszügen spontan ablesbar waren. Dennoch eine paradoxe Situation: Unsere Gesellschaftsstruktur veraltet mit unaufhaltsamer Tendenz. Und die reiche Arbeits- und Lebenserfahrung der wachsenden Masse an Senioren soll zunehmend nix wert sein? Erinnern wir uns: Die Bezeichnung „Senior“ stammt aus dem Lateinischen und hieß im Wortsinn „erfahrenster und mutigster Soldat der römischen Armee“. Nun: Genau diese althergebrachte Kombination aus dem gereiften Wissen des Alters und der ungebrochenen Tatkraft der Jugend scheint heutzutage ein derart anspruchsvolles Anstellungsprofil zu ergeben, dass dem nur mehr die Top Level-Führungskräfte größerer Unternehmen perfekt entsprechen dürften. Die sind nämlich alles zugleich: 50 plus und weitzblickend, erfahren und dynamisch, klug und flexibel, innovativ und pragmatisch. Eigentlich beruhigend: In diesen Sphären wird der irrationale Jugendwahn wohl nicht so bald um sich greifen können.



Radikale Individualität: Sophie Pollak von der Modeschule Hetzendorf steckt ihre jungen Models in bequeme Sweater und versteckt sie hinter Tiermasken. Foto: Sophie Pollak

Wäsche, Werte und Individualisten

Die Generation der ewig Jungen treibt ihren Nachwuchs in die Enge.

Rita Michlits

„Zwei Menschen schauen sich in die Augen, haben nur mehr den jeweils anderen im Kopf und vergessen alles andere um sich.“ Romantik, ein Wert, der anscheinend nie ausstirbt, leitete die Überlegungen der Jungdesignerin Sophie Skach. Skach ist eine der Schülerinnen der Modeschule Hetzendorf, die einer Unterwäschelinie von Skiny jugendlichen Touch verliehen hat. „Flashlight Moment“ heißt die erste Serie, zwei Küssende mit dicken roten Kussmündern sind Skachs Leitmotiv.

Geht es nach den Wünschen des Wäscheherstellers „für Individualisten“, so soll „die Begeisterung für die frechen Triangel-BH, Kurzarm- und Spaghetti-Shirts alles vergessen lassen“. Für nicht Eingeweihte: Triangel-BH haben keine Bügel und sind vor allem für kleine Brüste geeignet.

Der Jugend begegnet Skiny mit der nötigen Wertschätzung: Anstelle von halbnackten Wahrheiten am 43-jährigen Promi-Model Til Schweiger in Fotoqualität bewirbt das Unternehmen „Flashlight Moment“ mit abstrahierter grafisch aufgelöster Unschuld. Lolita gibt es nur schematisch, ihr männliches Pendant in „knackigen Pants“ detto.

Jeans für jeden Popo

Apropos knackige Pos. Es ist heute gar nicht mehr so leicht für Jugendliche, sich von ihren Mamas und Papas abzuheben. Sie tragen dieselben Jeans, dieselben T-Shirts mit kecken Sprüchen, dieselben Sonnenbrillen. Die von der Midlife-Krise geschüttelten Eltern geben sich selbst dann noch jung und dynamisch, wenn der magische 40er schon ein paar Jahre her ist. Weil es kaum mehr möglich ist, sich mit Oberbekleidung

eine eigene Identität zu schaffen, und die Unterwäsche nur in Ausnahmen sichtbar zu sein hat, müssen sich junge Menschen mit unendlichem Einfallsreichtum in jeden nur erdenklichen Körperteil Löcher stechen und schmerzhaft Bemaleungen über sich ergehen lassen, die ihnen schon nach einem Jahr nicht mehr in ihr Image passen. Von Individualität sind sie mit den Einheitslabels auf der Nase, am Handgelenk und am Körper zwar ohnehin weit entfernt, aber wenigstens hat Mama kein Piercing im Nabel.

Sophie Pollak hat in der alljährlichen Show der Modeschule Hetzendorf eine interessante neue Idee geboren, um sich von der Masse abzuheben. Zum heurigen Leitthema „Radikal jung“ präsentierte sie farblich reduzierte Jugendmode. Die Differenzierung ist radikal: Maske vors Gesicht und Hautunreinheiten Nebensache.

Consultant's Corner**Fountain of Youth**

The importance of youth, a revival of the 60's, when Rolling Stone Mick Jagger stated that people over 30 were not to be trusted, has never been more present. What's different now is the affect how decision makers perceive a person's business viability. A US study reported on Botox use by male key account managers to achieve a more friendly look, apparently creating more trust. A recent HSBC study surveying "the elderly" revealed that developed countries need to redefine retirement as a growing "older" population prefers to reinvent themselves and continue to work. Their requests for part-time or flexible working plans are similar to those made by youn-



ger workers needing "family friendly policies". Salaries are another hot issue in the age debate. From a US employer accused of implementing a compensation scheme disproportionately rewarding employees under 40 to assuming older workers demand higher salaries, the answers may be surprising. The final choice is often a younger candidate who is offered a higher salary. Retaining business viability may be simpler.

A prominent orchestra, gives everyone the same opportunities, the same burdens, regardless of age, length of service, etc. As long as the performance holds up, they are on the team. Sounds like a real fountain of youth.

Lydia J. Goutas, Lehner Executive Partners