



Andrea Scholdan (Suppenmanufaktur Suppito), Caspar Einem (Vorstand Jetalliance), Martina Ernst (HR UniCredit Bank Austria), Autorin und Managementberaterin Susanna Wieseneder, Katja Teuchmann (Deloitte-Partnerin), Franz Kolland (Soziologie-Professor Uni Wien). Foto: Fischer

Auf der Rampe der Lebensmitte

Die Lebensmitte ist nicht mehr Zenit der Karriere – sondern Rampe für Neubeginn, Neugestaltung. Eine Diskussion am Donnerstag bei Deloitte ermutigte die „Generation Babyboomer“ zur Auseinandersetzung.

„Wir sind die Generation, die am Wendepunkt steht“, schreibt Susanna Wieseneder im Vorwort ihres neuen Buches „Karriere nach der Karriere – Wie positioniere ich mich in der Lebensmitte?“ (Orell Füssli, 2009). „Wir“, das sind die Babyboomer, geboren zwischen 1946 und 1964. Die „Rente“ ist für uns kein Rückzugspunkt mehr aus dem Erwerbsleben. Mit der Pensionierung gehen wir nicht mehr in den letzten Lebensabschnitt, sondern in den nächsten.

Was bis jetzt weitgehend als anonymes Phänomen in den Berechnungen der Demografen da war, nämlich die alternde Gesellschaft und das dazu konträr scheinende Bild der Anforderungen der Arbeitswelt, wird jetzt zur persönlichen Betroffenheit einer ganzen Generation.

„In ein Spiel hineingeworfen, dessen Regeln wir nicht kennen“, beschreibt die Autorin und Ma-

agementberaterin das Gefühl im Paradigmenwechsel zum Thema „zweite Lebenshälfte“. Die Lebensmitte beschreibt sie als „Rampe“ für einen Neubeginn. Auch wenn traditionelle Karrieremuster da und dort im Aufbruch sind, auch wenn Begriffe wie „Generationenmanagement“, „lebensphasenorientiertes Management“ sich ausgebildet haben – mit viel Leben sind sie noch nicht erfüllt. Das Thema ist tabuisiert und angstbesetzt. Das belegt nicht bloß die geringe Erwerbsquote Älterer, das zeigt auch der Boom der Verjüngungsindustrie.

„Es gibt Unternehmen, die bewusst ältere Führungskräfte, Erfahrungswissen, rekrutieren“, sagte Deloitte-Partnerin Katja Teuchmann am Donnerstag auf dem Podium zum Buchthema. Damit „branden“ sei aber längst nicht „in“. Klare Überlegungen, wie Erfahrungspotenziale zu nutzen

sind, gebe es auf beiden Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – noch kaum. „Es ist noch nicht in den Köpfen, das Bewusstsein fehlt“, so Martina Ernst, Chefin der Personal-Transformation in der UniCredit Bank Austria. „Früh ausscheiden mit guten Bezügen“ sei ein gängiges Modell. Dieses, so Ernst, „werden wir uns aber nicht mehr lange leisten können“. Sie sieht den Karrierebegriff (hierarchisch-funktional) auf breiter Basis gerade aufbrechen.

Dort holt Wieseneder mit ihrem Buch auch ab. Sehr konkret. Sehr offen und ohne Firlefanz gefälliger Images und Sprechblasen. Der Lektüre sei vorausgeschickt: Ohne ehrliche Auseinandersetzung mit sich selbst und mit maximaler Anstrengungsvermeidung lassen sich die Fragen zur Neupositionierung gar nicht beantworten.

„Ich bin der Älteste im Vorstand“, sagte Caspar Einem (61), der 2007 aus der Politik zum Bedarfslieger Jetalliance wechselte. Zu seinen Aufgaben gehöre auch, „die Jungen emotional bei der Stange zu halten“. Einem ist überzeugt, dass Erfahrungswissen nun als „nützlich“ bewertet werde, nach-

dem die ständige Beschleunigung Ältere und ihr Potenzial als „unbehrlich“ dastehen hat lassen. Gerontosoziologe Franz Kolland (Uni Wien) zeigte notwendige Auseinandersetzungen mit gerne verdrängten gesellschaftlichen Wirklichkeiten auf. Andrea Scholdan, die nach ihrer Tätigkeit als Urologin vor drei Jahren in Wien die Suppenmanufaktur „suppito“ eröffnete, gab das generationenverbindende Zauberwort für ihren Impetus: „Leidenschaft“.

Die Diskussion bei Deloitte in Wien konnte ermutigen und entängstigen. Sie hat nicht beschwichtigt und zum Abwarten verführt. (kbau)

INHALT

Karriere der Woche	Seite K 2
Start von Robert Half in Wien	Seite K 2
Weisheit der Krise: Abschied vom Firlefanz	Seite K 18
Business Behaviour	Seite K 19
Jobsplitter finden Sie heute auf	Seite K 18–K 19