

«Learning on the job wird unterschätzt»



Bild: Linda Polleri

Markus Theiler ist spezialisiert in der Selektion von Fach- und Führungskräften. Beim Thema Arbeitsmarktfähigkeit fällt bei ihm vor allem ein Stichwort: Neugier.

Darf ich nach Ihrem Alter fragen?
Ich bin 51 und fühle mich wohl.

Haben Sie sich auch schon einmal persönliche Gedanken gemacht zum Thema Ü40?

Ich arbeite in einem Bereich, in dem wir damit zu tun haben. Man sieht, wie sich der Arbeitsmarkt verändert. Da macht man sich vielleicht im Unterbewusstsein Gedanken. Aber konkret: Nein. Vielleicht auch weil ich in meinem Job in einer stabilen Situation bin – ich konnte dies über längere Zeit vorausplanen.

Ist das für eine Führungskraft überhaupt ein Thema?

Nein, da kann ich mich sicher in einer glücklichen Position schätzen. Mein Vorgänger, der Firmengründer, hat frühzeitig und sehr vorausschauend geplant. Ich konnte mir die nötige Zeit nehmen, mir Gedanken zu machen über meine berufliche Zukunft. Auch so gesehen bin ich in einer sehr glücklichen Position.

Ihr Spezialgebiet ist die Besetzung von Schlüsselpositionen. Spielt hier das Alter der Bewerber eine Rolle?

Dieses ist ganz allgemein nur ein Kriterium unter vielen. Wir vermitteln selten Studienabgänger. Und wir haben auch immer wieder Leute, die Mitte/Ende 50 oder schon 60 sind, und die wir sehr gut bei Kunden platzieren können. Die Erfahrungen sind sehr gut. Es ist also nicht wahr, dass jemand über 50 nicht vermittelbar ist. Über 40 ist das schon gar kein Thema.

Zur Kernfrage: Wie bleibe ich arbeitsmarktfähig?

Das Wichtigste ist: Man muss immer aufgeschlossen bleiben für Veränderungen. Als Führungsperson muss man beispielsweise die Wünsche und Bedürfnisse jüngerer Mitarbeiter ernsthaft aufnehmen. Veränderungen können auch über eine Weiterbildung stattfinden, vor allem aber «on the job». Allgemein gilt, neugierig zu bleiben, zu beobachten, was in der Branche passiert. Der Arbeitsmarkt verändert sich sehr schnell. Wer sich an Bestehendem festklammert, verliert schnell den Anschluss. Noch ein wichtiger Punkt ist, sich selber zu kennen und reflektieren zu können: Was ist mir wichtig, der Job selber oder das Umfeld oder die Branche? Wenn es gut zusammenpasst, dann sind die Chancen gut, dass man längerfristig im Job bestehen kann.

Lebenslanges Lernen ist das Gebot der Stunde – wie viel zählt Weiterbildung?

Weiterbildung ja, aber man muss das Gelernte auch umsetzen, im Job konsolidieren können. Denn Kompetenz setzt sich aus Wissen durch Bildung, Arbeitserfahrung, Verhalten und der Persönlichkeit zusammen. Das Wissen ist zweifelsfrei wichtig, die anderen Pfeiler aber ebenfalls. Allgemein wird das «Learning on the job» etwas unterschätzt. Und bei der Weiterbildung gilt: Auch mal einen etwas kürzeren Studiengang absolvieren, etwa ein CAS – dafür mit klaren Zielen –, um danach wieder im Job weiter voranzugehen. Bei unseren Auswahlverfahren sind nicht automatisch jene zuoberst auf der Liste, die die meisten Diplome haben – der Mix aus den oben erwähnten Faktoren muss stimmen.

Nach einer Kündigung soll die Zeit ein wichtiger Faktor sein: Je schneller ich handle, desto eher finde ich einen neuen Job. Wie muss ich also vorgehen?

Der Zeitfaktor ist sicher wichtig. Falsch wäre aber, sich nach einer Kündigung Hals über Kopf in den Arbeitsmarkt zu stürzen. Man findet vielleicht schnell einen Job, ist aber nicht glücklich oder kann die Anforderungen nicht erfüllen. Das Resultat sind schnelle Wechsel, was wir oft nach einer Kündigung beobachten. Man soll zwar zügig rangehen an die Suche, aber nicht überstürzt handeln. Zuerst muss man sich klar werden, was man will, was man kann und was einem wichtig ist. Und man muss sich auch trauen, einem potenziellen Arbeitgeber die entsprechenden Fragen zu stellen. Das ist sehr wichtig. Oft stellt sich heraus, dass es doch nicht gepasst hat, weil der Bewerber keine Fragen gestellt hat.

Worauf sollen junge Arbeitnehmer und Berufseinsteiger achten?

Hier gilt ebenfalls: Interesse zeigen, den Markt verfolgen. Sich informieren, Zeitungen lesen. Es ist manchmal schockierend,

wie wenig Studienabgänger über den Markt wissen, über ihr künftiges Arbeitsumfeld. Weiter gilt: Mit den Leuten reden. Der Austausch, auch mit erfahrenen Berufsleuten, ist wichtig.

Ganz allgemein – wie wichtig sind folgende Kriterien:

Arbeitserfahrung

Sehr wichtig.

Theoretisches Fachwissen

Das hängt von der Funktion ab.

Loyalität

Wichtig, aber nicht so wichtig wie vielleicht früher.

Ausbildung

Sehr wichtig.

Soft Skills

Sie sind das Allerwichtigste. Die Wertvorstellungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen zusammenpassen. Man muss in eine Organisation reinpassen. Das wird auch weiterhin immer wichtiger, auch weil sich die Führungsmodelle verändert haben und mehr auf interdisziplinäres Arbeiten gesetzt wird.

Wie stellen Sie sich den perfekten Stellenmarkt vor?

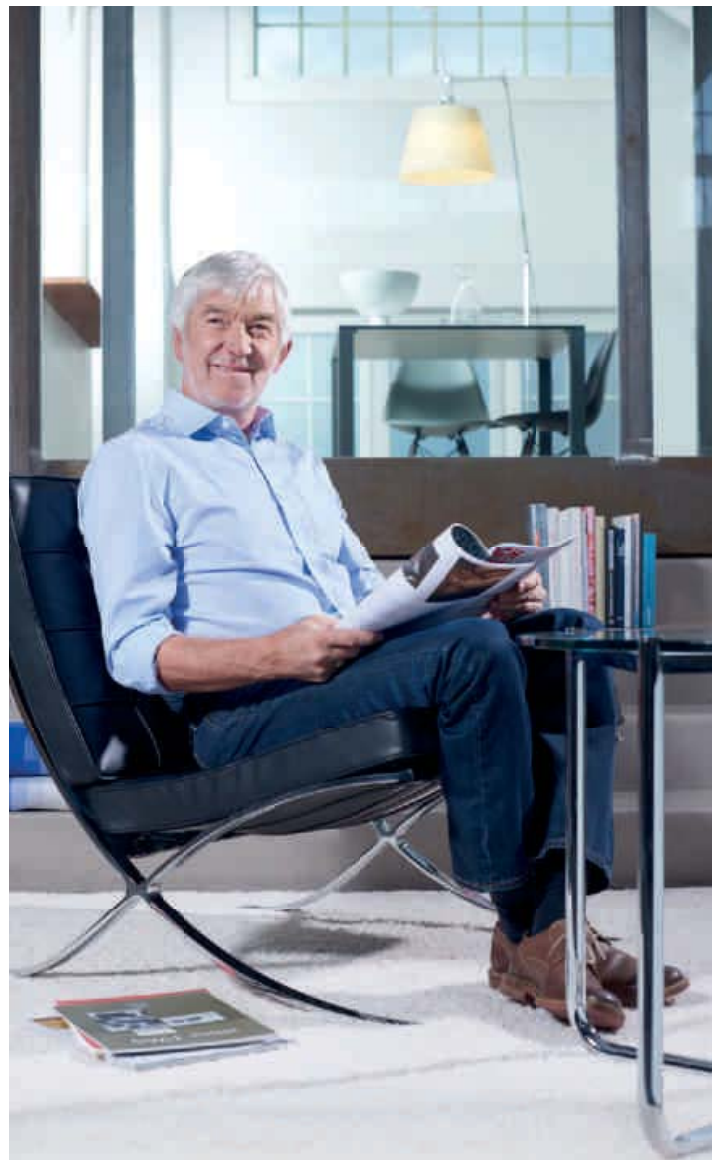
(überlegt) Dazu braucht es eine gut funktionierende Wirtschaft. Die Arbeitgeber haben genügend qualifizierte Bewerber – also jeweils zwei bis drei passende Kandidaten in der Endauswahl. Die Arbeitnehmer haben einen transparenten Arbeitsmarkt, es geht nur wenig unter der Hand weg. Die allermeisten Stellen sind ausgeschrieben. Ein kleiner Sockel Arbeitslosigkeit ist per se nicht negativ, weil damit potenzielle Bewerber für Stellen verfügbar sind. Langzeitarbeitslosigkeit existiert nicht. Die Ausbildung richtet sich nach dem Arbeitsmarkt – so, wie unser duales Bildungssystem, das bereits heute vorbildlich funktioniert.

Damit sind wir eigentlich relativ nahe an der Realität.

Ja, das stimmt. Gerade aber bei der Ausbildung muss darauf geachtet werden, dass sie nah am Arbeitsmarkt bleibt. Dem dualen Bildungssystem gilt es Sorge zu tragen, das ist mir wichtig. Dies gilt auch für die Fachhochschulen, die praxisnah ausbilden.

Zur Person

Markus Theiler hat nach einer Lehre als Werkzeugbauer in Horw Maschinenbau (HTL) studiert und sich danach in Zürich zum Wirtschaftsingenieur weitergebildet. Beruflich war er in einem KMU im Bereich Gebäudetechnik tätig, wechselte zu einem internationalen Unternehmen, wo er Erfahrungen im Verkauf sammelte und zum Verkaufsleiter aufstieg. Nach einer kurzen Zeit der Selbstständigkeit in der Personalberatung wechselte Markus Theiler vor gut 15 Jahren zu seinem heutigen Arbeitgeber, der Jörg Lienert AG. Seit vier Jahren ist er Geschäftsführer. Der Luzerner ist verheiratet und hat zwei Kinder in Ausbildung.



verantwortungsbewusst

«Zeit haben. Entspannen, geniessen.
Sich auf das freuen, was noch kommt.
Und sich sicher fühlen dank der langjährigen
Partnerschaft mit der Pensionskasse.
Das Verantwortungsbewusstsein der PTV
gibt mir ein gutes Gefühl.»

Peter Wyss
Bauingenieur



Pensionskasse der
Technischen Verbände
SIA STV BSA FSAI USIC
3000 Bern 14
T 031 380 79 60
www.ptv.ch

aufmerksam · unabhängig · verantwortungsbewusst