

Ein Netzwerk für KMU im Zeichen des Erfahrungsaustausches

Es kann nicht sein, dass erfahrene Mitarbeiter bei Restrukturierungen freigestellt werden, bloss weil die Firma die feste Anstellung nicht mehr bezahlen will oder kann. Mit diesem Gedanken gründeten zwei junge Betriebswirte vor zwei Jahren eine eigene Firma. Entstanden ist ein Netzwerk für Projektmanagement und Troubleshooting.

INTERVIEW-MATHIAS
MORGENTHALER

«BUND»; Sie haben vor zwei Jahren ein Netzwerk für Leute ab 45 Jahren geschaffen. Wie kamen Sie dazu?

MATTHIAS MAIER: Damals war die Situation auf dem Arbeitsmarkt angespannt, oft verloren die besten Arbeitskräfte ihre Stelle, weil sie auch die ältesten waren. Mein Geschäftspartner Michael Kres, den ich seit der Studienzeit kenne, und ich wollten uns damals gerade selbständig machen. Beide kannten wir Bekannte, die freigestellt und sich selbst überlassen wurden, obwohl sie über wertvolles Erfahrungswissen verfügten. Deshalb entschlossen wir uns, ein Netzwerk aufzubauen für jene Altersgruppe, deren Bewerbungsschreiben damals schon in der Vorselektion hängen blieben.

Ist die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften dank Ihrem Pool

gestiegen?

Wir müssen unterscheiden. Es gibt ein strukturelles und ein prinzipielles Problem. Das strukturelle besteht darin, dass immer mehr Unternehmungen das Know-how der älteren Mitarbeiter zwar nicht vollständig missen möchten, dass sie aber bei Restrukturierungen genau diese Altersgruppe entlassen. Wir stellen solchen Firmen ausgewiesene Fachkräfte aus unserem Pool für temporäre Einsätze zur Verfügung.

Das bedeutet Personalbestand je nach Auftragslage?

Genau. Die Auslastung des Stammpersonals ist bei vielen Firmen grossen Schwankungen ausgesetzt, was hohe Kosten und tiefe Motivation zur Folge hat. Durch projektbezogene Zusammenarbeit mit externen erfahrenen Spezialisten kann dem entgegengewirkt werden. Solche Möglichkeiten haben die Nachfrage angehoben.

Sie sprachen vorhin auch von ei

nem prinzipiellen Problem. Die Wertschätzung des Alters?

Ja. Noch immer hält sich das Vorurteil aus den Achtzigerjahren, dass ältere Menschen unflexibel seien, weniger leisten und deshalb zur Last würden im wirtschaftlichen Ernstfall. Wissenschaftliche Studien belegen das Gegenteil. Senioren arbeiten hart und effektiv auf ihrem Arbeitsplatz, sie reflektieren, bevor sie handeln, reagieren also weniger überstürzt als jüngere Kollegen. Allerdings muss man mit allen derartigen Charakterisierungen aufpassen: Flexibilität zum Beispiel ist nicht eine Frage des Alters, sondern sie ist individuell verschieden und erklärt sich aus der Lebenssituation des Einzelnen heraus.

Es gibt doch auch Bereiche, in denen ältere Mitarbeiter Mühe haben, den Anschluss zu halten. Der Computer ist ihnen oft eher Feind denn Freund...

Ja, im Moment gibt es tatsächlich eine Altersgruppe, die sich schwer

tut, sich an den Computer zu gewöhnen. Ohne Anwenderkenntnisse steht man heute schnell einmal im Abseits. Je nach Berufsgruppe verläuft die Entwicklung rasend schnell. Konstrukteure oder Grafiker mussten umdenken oder den Beruf wechseln. Unsere Erfahrung zeigt aber, dass qualifizierte Fachkräfte sich in der Regel gut einarbeiten. Vielfach ist die Lernbereitschaft hervorragend.

Wie reagieren Ihre Kunden darauf, dass zwei junge Männer sich für Senioren stark machen?

Den einen oder anderen irritiert unsere Jugendlichkeit, in der Regel werden wir aber an der Leistung gemessen. Natürlich wissen wir, dass uns in vielem die Erfahrung derer fehlt, für die wir uns einsetzen. Deshalb haben wir auch einen Beirat mit namhaften Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Und: Wir sind in einem über 60-jährigen Haus domiziliert, einer alten Villa, die viel Würde und Erfahrung ausstrahlt.

Was hat sich in den letzten zwei Jahren für Ihre Zielgruppe verändert?

Im letzten halben Jahr gab es wieder sehr viele offene Stellen, das Alter ist erfreulicherweise als Kriterium bei der Besetzung wieder etwas in den Hintergrund gerückt. Ein wesentliches Problem blieb aber bestehen: Die meisten Schweizer Firmen sind Gefangene



promoveTM GmbH

mmw. Die Betriebswirte Matthias Maier (links) und Michael Kres gründeten 1998 die Firma promote TM GmbH mit Sitz in Zürich. Unternehmensziel ist es, Know-how (speziell von Menschen zwischen 45 und 65 Jahren) auf flexibler Basis zur Verfügung zu stellen. Dazu koordiniert die Firma vorhandene Ressourcen in einem Pool, an den rund 500 Unternehmungen angeschlossen sind, darunter Grosskonzerne wie Swissair, IBM, Nestle, Compaq sowie diverse kleine und mittlere Unternehmungen (KMU). In enger Zusammenarbeit mit den Poolpartnern und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vermittelt die Firma erfahrenen, qualifizierten Fach- und Führungskräften temporäre oder dauerhafte Einsätze. Kontakt unter Tel. (01) 260 63 00 oder Internet www.promoveTM.ch.

ihres Lohnsystems. Weil sie im Wesentlichen Erfahrungslohn bezahlen, können sie es sich kaum leisten, ältere Arbeitskräfte anzustellen. Wir haben in zahlreichen Gesprächen mit Senioren festgestellt, dass sie beim Lohn Abstriche bis zu 20 Prozent machen würden, wenn ihnen die Arbeit ent-spricht. Unser Arbeitsmarkt ist noch immer von der anderen Vorstellung geprägt: Man arbeitet sich hoch, steigt bis zur Pensionierung in der Hierarchie und verdient immer mehr. Davon sollten wir abkommen.