

Employability – Die Fähigkeit am Arbeitsmarkt zu bestehen

Der Basler Psychologe Michael Gschwind spricht über Arbeitsmarktfähigkeit – das Vermögen des Einzelnen seine Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

War in früheren Zeiten eine qualifizierte Berufsausbildung ein Garant für eine lebenszeitliche Anstellung – oftmals im gleichen Unternehmen – kann man heute eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Beschäftigungsverhältnisse beobachten. Nicht zuletzt der Demographische Wandel mit seinen Auswirkungen auf die Sozialsysteme und den Fachkräftemangel macht es notwendig, lange beschäftigungsfähig zu bleiben. Auch die strukturellen Veränderungen unserer Gesellschaft – weg von der Industrie-, hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft – verlangen nach eigenverantwortlicher Gestaltung der Erwerbsbiografie. Statt des eigenen Glückes Schmied ist der Arbeitnehmer von morgen des eigenen Glückes Klein-Unternehmer, der seine «individuelle Unternehmensstrategie» verfolgt und unabhängiger vom Arbeitgeber agiert.

In der Fachwelt spricht man im Zuge dieser Entwicklungen von der Notwendigkeit zu «Employability». Der Begriff Employability stammt aus dem angelsächsischen Sprach- und Kulturraum und bezeichnet die Beschäftigungsfähigkeit eines Individuums am Arbeitsmarkt, weshalb man auch von Arbeitsmarktfähigkeit spricht. Die Fähigkeit und Bereitschaft des Individuums die Stadien eines Erwerbslebens erfolgreich zu durchlaufen und hierfür Kompetenzen und Fertigkeiten immer wieder den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, sind kennzeichnend für hohe Arbeitsmarktfähigkeit. Der Arbeitnehmer verfolgt also eine aktive, selbstgesteuerte Strategie, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen. Lebenslanges Lernen in Form von Weiterbildungsmaßnahmen und der Erwerb spezieller, seltener und wertvoller Kompetenzen sind Massnahmen, die die Position am Arbeitsmarkt stärken. Der Arbeitsmarkt gibt die Rahmenbedingungen vor und der einzelne Arbeitnehmer bestimmt die individuelle Employability durch seine Kompetenzen. Ein mannigfaltiges Kompetenz-Portfolio mit persönlicher Note schafft somit einen Wettbewerbsvorteil.

Doch nicht nur der einzelne Arbeitnehmer muss sich anpassen und (re)agieren. Politik und Wirtschaft sind dazu aufgerufen die notwendigen politischen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Statt Arbeitsplatzsicherheit gewährt das Unternehmen von morgen seinen Beschäftigten Massnahmen zur Steigerung der persönlichen Employability. Je umfangreicher das Förderungsangebot (z.B. firmeninternes Qualifizierungsangebot) eines Unternehmens, desto qualitativer ist das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften.

Michael F. Gschwind, Psychologe FSP, unterstützt als Laufbahnberater und Coach Personen in beruflichen Veränderungsprozessen.

> www.mfgschwind.ch