

Fit für den Arbeitsmarkt

FRAGE: Die wirtschaftlichen Turbulenzen des vergangenen Jahres haben mir klargemacht, dass ich mir meines Arbeitsplatzes nicht sicher sein kann. Ich frage mich deshalb, wie ich meine Arbeitsmarktfähigkeit verbessern kann.

ANTWORT: Der Begriff Arbeitsmarktfähigkeit oder Employability stammt aus dem angelsächsischen Sprachraum und bezeichnet die Beschäftigungsfähigkeit eines Individuums am Arbeitsmarkt. Die Wirtschaftspädagogin Kathrin Kraus spricht von der Fähigkeit und Bereitschaft des Individuums, die Stadien eines Erwerbslebens erfolgreich zu durchlaufen und hierfür Kompetenzen und Fertigkeiten immer wieder den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Hillage & Pollard benennen drei Hauptkriterien von Employability: 1. Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, 2. sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und 3. über eine beständige Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben. War in früheren Zeiten eine qualifizierte Berufsausbildung ein Garant für eine lebenszeitliche Anstellung – oftmals im gleichen Unternehmen –, kann man heute eine 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.

INDIVIDUELLE STRATEGIE. Auch die strukturellen Veränderungen unserer Gesellschaft – weg von der Industrie-, hin zur Dienstleistungsgesellschaft – verlangen nach eigenverantwortlicher Gestaltung der Erwerbsbiografie. Statt des eigenen Glückes Schmied ist der Arbeitnehmer von morgen des eigenen Glückes Kleinunternehmer, der seine «individuelle Unternehmensstrategie» verfolgt und unabhängiger vom Arbeitgeber agiert.

Employability ist nicht allgemein formulierbar, es ist die Summe der Arbeitsmarktanforderungen und individueller Komponenten. Der Arbeitsmarkt gibt die Rahmenbedingungen vor, der einzelne Arbeitnehmer bestimmt seine Beschäftigungsfähigkeit aufgrund seiner Fähigkeiten und Neigungen und verleiht ihr seine persönliche Note als Wettbewerbsvorteil. Politik und Wirtschaft sind deshalb dazu aufgerufen, die notwendigen politischen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Statt Arbeitsplatzsicherheit gewährt das Unternehmen von morgen seinen Beschäftigten Förderungsmassnahmen zur Steigerung der persönlichen Employability. Das firmeninterne Qualifizierungsangebot ist ein wertvolles Werkzeug hierfür.

STANDORTBESTIMMUNG. Wie bleibt man beschäftigungsfähig? Die Anforderungen des Arbeitsmarktes sind ständigen Änderungen unterworfen, weshalb die Arbeitsmarktfähigkeit ein Prozess ist, der eine zyklische Standortbestimmung erfordert. Denn: Beschäftigungsfähig kann man nicht sein, beschäftigungsfähig kann man nur bleiben. Wichtig ist zunächst die Reflexion der Soll-Situation. Welche Qualifikationen und Kompetenzen brauche ich, um am Arbeitsmarkt gut aufgestellt zu sein? Danach folgt die Analyse des Ist-Zustandes. Welche Qualifikationen und Kompetenzen habe ich? Im Anschluss können Strategien (z.B. durch Weiterbildung) entwickelt werden, um die Lücke zwischen Soll und Ist zu schliessen.

Ein weiterer Kernpunkt ist die Bereitschaft zu Flexibilität und Mobilität. Letztlich stellt sich aber auch die Frage, inwiefern die berufliche Tätigkeit zur eigenen Person passt. Beschäftigungsfähigkeit heisst denn auch, mit Begeisterung und Motivation zu arbeiten, flexibel und anpassungsfähig zu bleiben. Das fordert einiges von uns.

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

> www.mfgschwind.ch