

Für Sie gefunden

Quelle: Harvard Business Manager Dezember 2007

Was ist Employability?

von Britta Domke

Wer seinen Körper fit machen will, der weiß: Nur ein, zwei Mal in die Muckibude zu gehen bringt gar nichts. Die Muskeln erschaffen schon nach kurzer Zeit wieder. Erst regelmäßiges Training verleiht dem Körper Kraft und Ausdauer bis ins hohe Alter. Für Sportler eine Banalität.

Übertragen auf den Arbeitsmarkt jedoch eine relativ neue Erkenntnis: "Employability" - wörtlich: Beschäftigungsfähigkeit - nennt sich das Konzept, mit dem die lebenslange Arbeitsmarktfitness von Mitarbeitern gestärkt werden soll. Seit 1996 ist der aus den USA importierte Begriff auch in Deutschland präsent. Zur Lieblingsidee der Personalentwickler wurde er aber erst durch die Demografiedebatte und die Zunahme "atypischer" Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder selbstständige Projektarbeit.



Seitdem etabliert sich ein neues Verständnis von Beschäftigungssicherheit: Nur wer in der Lage ist, sich auf immer neue Jobs, Arbeitgeber, ja sogar Berufe einzustellen, wird sich auf Dauer am Arbeitsmarkt halten können. Damit ist klar: Employability lässt sich nicht allein durch fachliche Weiterbildung erhalten. Viel wichtiger als der erlernte Beruf sind soziale Schlüsselkompetenzen und die richtige, das heißt eine quasi unternehmerische Einstellung zum Arbeitsmarkt.

Der Arbeitnehmer der Zukunft zeigt sich team- und kommunikationsfähig, er übernimmt Verantwortung für sich selbst, ergreift die Initiative, ist flexibel und offen für Neues, lernt permanent dazu und denkt über sich und seine Beschäftigungsfähigkeit nach.

Ein schönes Modell, doch die Wirklichkeit sieht anders aus: "Ein Viertel bis ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland sind employable, also fachlich gut, veränderungs- und lernbereit", schätzt Jutta Rump, Vizepräsidentin der Fachhochschule Ludwigshafen und Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability. Dem Rest fehle vor allem die Einstellung als Unternehmer in eigener Sache. Deshalb gebe es unter Führungskräften verhältnismäßig mehr beschäftigungsfähige Menschen als in rein ausführenden Tätigkeiten.

Employability Management, also die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern, gilt als der derzeit wichtigste Trend im Personalwesen. Arbeitsmarktfitness ist aber meist Privatsache der Arbeitnehmer. So bieten gerade mal 70 Prozent der Firmen ihren Mitarbeitern Weiterbildung an. Und weniger als 20 Prozent verfügen über eine Qualifizierungsplanung, die sich an der Personalentwicklung orientiert. Von lebenslangem Lernen kann in vielen Betrieben also noch keine Rede sein.

Meine Meinung: Die täglichen Beobachtungen in den Unternehmen spiegeln das oben gezeigte Bild wieder. Häufig existieren keine Entwicklungsmöglichkeiten und das Bewusstsein für Employability muss häufig noch geschaffen werden. Durch die massive Zunahme „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse wird sich das Thema zum Teil selbst regulieren. Wie heißt es doch so schön: „Der Markt wird es richten“. Doch was sollen „Die Abgestellten“ (nach Günther Ogger) oder die, die sitzenbleiben müssen, machen? Nach meiner Meinungen ist die Unterstützung durch die Führungskräfte und die Personalentwicklung genauso unerlässlich wie die Eigeninitiative der Betroffenen.

<mailto:helmut.bayer@tqu-group.com>

TQU BUSINESS GMBH

Kostenloser Download des Artikels unter

http://www.harvardbusinessmanager.de/go/see!_DIG53966414

veröffentlicht in README.TQU 63