

Employability als Erfolgsfaktor für High Professionals

Trotz vorzüglicher Ausbildung auf Universitäts- und Fachhochschul-Niveau – einen garantierten Arbeitsplatz wird es je länger, je weniger geben. Diese Tatsache kann zu Verunsicherung und Zukunftsangst führen; sie kann aber einer flexiblen und vielseitig interessierten potenziellen Führungskraft auch neue berufliche Türen mit viel versprechenden Perspektiven öffnen. Klar ist, dass die Verantwortung für die Erhaltung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit – oder eben der Employability – in erster Linie bei jeder und jedem Einzelnen selbst liegt.

Investition in die eigene Bildung

Natürlich bilden solide Fachkenntnisse auch heute noch die Basis der beruflichen Laufbahn, genügen jedoch bei weitem nicht mehr. Die so genannte «Halbwertszeit des Wissens» – die Zeitspanne, nach deren Ablauf das erworbene Wissen nur noch die Hälfte wert ist – wird immer kürzer und unterstreicht die Notwendigkeit des «Life-long-learning». Dabei geht es nicht einfach um die Fortsetzung des traditionellen Lernens, sondern um eine Investition in die eigene Bildung. Konkret heisst dies, dass überfachliche Kompetenzen wie etwa unternehmerisches Denken, Eigenverantwortung, Lernbereitschaft und Empathie wichtige Eckwerte in dieser individuellen Investition zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit darstellen. Employability bedeutet aber noch mehr als der Erwerb von zusätzlichen Fähigkeiten ausserhalb des eigenen Fachbereichs.

Employability (Arbeitsmarktfähigkeit) statt Employment (Arbeitsplatzsicherheit)

Die Arbeitsplatzsicherheit hat mit der Globalisierung und der Arbeitsflexibilisierung bedeutend abgenommen. Immer mehr Führungskräfte – aber auch überdurchschnittlich ausgebildete Mitarbeitende ohne eigentliche Leitungsfunktion – richten deshalb ihr Augenmerk nicht mehr auf lebenslange vertragliche Bindungen. Sie sind bereit, nötigenfalls auch wieder eine neue Herausforderung anzunehmen. Hier kann die Kenntnis der eigenen Kompetenzen in sozialer und beruflicher Hinsicht, aber auch die Bereitschaft zum Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der eigenen Employability leisten, ebenso die Überprüfung eigener bisheriger Verhaltensweisen.

Klassische Laufbahnmuster werden immer seltener

Lebenslange Anstellungsverhältnisse und kontinuierliche Laufbahnen, so verdienst- und wertvoll sie sein mögen, werden in unserer Dienstleistungs-, Kommunikations-, Informations- und Wissensgesellschaft immer mehr verschwinden. Damit meine ich keineswegs die Treue zu einem Unternehmen sei etwas Negatives. Im Gegenteil, eine ausgewogene Mischung zwischen erfahrenen und jungen Kräften leistet im postmodernen Zeitalter einen wichtigen Beitrag zur viel gerühmten Corporate Identity. Doch der Trend ist unaufhaltsam: Die Verweildauer an einer Stelle verkürzt sich, die Bindungen an Unternehmen werden lockerer – dies natürlich auch im umgekehrten Sinn. Trotz nach wie vor eher knappem Angebot orientieren sich qualifizierte Mitarbeitende heute bei ihrer Stellenwahl vermehrt am Leitwert der Selbstverwirklichung. Gesucht wird eine attraktive und vielfältige Arbeit mit grossem Entfaltungsspielraum. Die Zukunft gehört der «Neuen Arbeit».

Dieser Begriff, der übrigens gar nicht mehr so neu ist, sondern bereits in etlichen unkonventionell geführten Unternehmen Fuss gefasst hat? So vermarktet sich der Portfolio-Worker selbst, und der Free Lancer verpflichtet sich für bestimmte Projekte. Im Zeichen der Globalisierung sowie der IT-Technologien und der damit verbundenen erhöhten Employability werden sich diese neuen Arbeitsformen immer mehr ausbreiten; sie verwischen die Grenzen zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit und lösen bisherige hierarchische, arbeitsteilige und starre Strukturen auf.

Employability ist mehr als ein Modetrend

Employability ist auch das Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen und ein aktiver Auftritt auf dem Stellenmarkt. Bei diesem eigentlichen Selbstmarketing geht es darum, das persönliche Profil nach aussen darzustellen. Dazu bedarf es einer Strategie. Es geht darum, sich während des Studiums und danach, aber auch im beruflichen und persönlichen Alltag jede bietende Gelegenheit für Kontakte mit Schlüsselpersonen zu nutzen. Mit Anbiederung hat dies nichts zu tun, wohl aber mit dem Auf- und Ausbau eines persönlichen Netzwerkes im Hinblick auf mittel- und langfristige Karriereziele.

Quelle

Erschienen: www.zukunftschancen.ch

Autor: Alex Müller