

Kader
Kontakte
Karriere

SKO-KarriereService Fachartikel

Arbeitsmarktfähigkeit wie und wozu? Von Reinhard Schmid

Employability zum Nutzen von Unternehmen und Mitarbeitenden

Lead:

Die Employability oder Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor für die Unternehmungen der Zukunft. Der Arbeitsmarkt 4.0 löst viele konservative Strukturen in den Betrieben und Arbeitsabläufen ab und verlangt von Unternehmen und Mitarbeitenden ein flexibles Denken und Handeln. Dies führt zu teilweise unerwarteten Veränderungen am Arbeitsplatz und zu neuen Herausforderungen für Unternehmung und Mitarbeitende.

Employability als Erfolgsfaktor

Es ist für beide Seiten von Wichtigkeit, dass die Arbeitsmarktfähigkeit bzw. die Employability der Mitarbeitenden gepflegt, erhalten und weiterentwickelt wird. Die Unternehmung bleibt mit fähigen Leuten wettbewerbsfähig im international umkämpften Arbeitsmarkt, die Arbeitsnehmenden bleiben konkurrenz- und leistungsfähig am immer komplexeren Arbeitsplatz.

Unzählige Unternehmen bezeichnen ihre Mitarbeitenden im Leitbild als „unsere wichtigste Ressource...“. Hört man sich um, scheint dieser Vorsatz zum Lippenbekenntnis verkommen zu sein. Die so wichtige Ressource ist unzufrieden, wird krank oder verabschiedet sich in die innere Kündigung. Degradiert der Arbeitsmarkt 4.0 die Menschen zu Maschinen? Unermüdlich sollen sie leisten, praktisch rund um die Uhr verfügbar sein, mit allen Änderungen zurechtkommen, Strukturbereinigungen unterstützen, neue Arbeitsformen akzeptieren - schliesslich werden sie ja dafür bezahlt?

Arbeitszufriedenheit

So schlimm steht es natürlich in den wenigsten Unternehmen. Aber die Tendenz ist steigend. Die immer höheren Anforderungen und die für viele Arbeitsnehmenden diffuse Forderung nach lebenslangem



Schweizer
Kader
Organisation

Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

KarriereService
Fachartikel
info@sko.ch www.sko.ch

Lernen verunsichern sie. Dies alles wirkt sich auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden aus, was im Klartext auch Motivationsverlust heisst und keinesfalls im Interesse der Unternehmung sein kann. Im Langzeitvergleich ist die Arbeitszufriedenheit, wie die Studie 2017 von Transfer Plus zeigt, bald auf allzeittiefem Niveau angekommen. Erschreckend ist die Tatsache, dass nur gerade 52 Prozent der Arbeitsnehmenden so zufriedenen sind, dass sie sich weiterentwickeln wollen und ihre Ansprüche als erfüllt betrachten. Die anderen 48 Prozent haben entweder resigniert oder hoffen auf bessere Zeiten.

Employability Management

Man könnte jetzt daraus schliessen, dass nur bei diesen 48 Prozent etwas geschehen muss. Aber dem ist nicht so. Alle, auch die Zufriedenen, müssen sich entwickeln können. Denn die Anforderungen des Arbeitsmarkts 4.0 werden nicht abnehmen, die technische Entwicklung ist mit Sicherheit noch nicht abgeschlossen. Die Art der Arbeiten, Arbeitsplätze, Anstellungsbedingungen und so weiter, alles ist im Wandel. Und dieser nimmt keine Rücksicht auf die Befindlichkeiten der Menschen, sie sind auf sich selbst gestellt. Es sei denn, die Firmen übernehmen hier eine Rolle, die notwendig ist, wenn sie in Zukunft konkurrenzfähig bleiben wollen. Sie müssen ihre Arbeitsnehmenden dabei unterstützen, sich entwickeln zu können, damit sie aus der Unzufriedenheit und der Resignation herausfinden. Es gilt aber ebenso zu verhindern, dass die aktuell Zufriedenen auch noch in die Resignation abrutschen. Mit einem aktiven Employability Management stellen Unternehmen sicher, dass ihre Mitarbeitenden mit Motivation und Engagement bei ihrer Arbeit sind und der Firma den grösst möglichen Nutzen bringen.

Firmen, die ihren Beitrag zum Employability Management ihrer Mitarbeitenden leisten, profitieren nicht nur von motivierteren, stressresistenteren Teams. Durch weniger Personalwechsel werden sie mehr Konstanz, weniger personelle Turbulenzen und eine höhere Konzentration auf die eigentliche Arbeit erreichen.

Employability Management konkret

Von Employability Management kann man sprechen, wenn die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, regelmässige Standortbestimmungen durchzuführen, die ihre persönliche und berufliche Situation abbilden. Damit erhalten sie einen Überblick über ihre eigene Entwicklung. Sie sehen sowohl Fort- als auch Rückschritte und können ihre eigenen Schlüsse daraus ziehen. Wenn im Gespräch mit Vorgesetzten regelmässig die voraussichtlichen Bedürfnisse der Firma und mögliche Entwicklungsschritte der Mitarbeitenden thematisiert werden, können diese ihre Laufbahn aktiv mitgestalten und erkennen Perspektiven. Zukunftsängste, die bei fast 70 Prozent der Arbeitsnehmenden in grösserem oder kleinerem Umfang vorhanden sind, werden damit reduziert, ein weiterer Motivationsfaktor ist damit erreicht. Das so gesteigerte Selbstvertrauen fördert die Handlungsfähigkeit und die Mitarbeitenden übernehmen mehr und mehr die Verantwortung für ihre Arbeitsmarktfähigkeit.

Das S&B Institut bietet für HR-Verantwortliche konzeptionelle Unterstützung bei der Entwicklung eines Employability Managements an, das auf die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmung sowie der Mitarbeitenden abzielt.

Reinhard Schmid, SKO-KarriereService-Berater

S&B Institut, Marktgasse 35, 8180 Bülach

044 864 44 44

Reinhard.schmid@s-b-institut.ch

www.s-b-institut.ch