

Arbeitsmarktfähigkeit versus Lebenstüchtigkeit

Die Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz (www.employability.ch) definiert Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) mit folgenden Worten:

«Employability ist die Fähigkeit eines Individuums, sich ohne substanzielle Unterstützung eines Dritten eigenverantwortlich in seinem relevanten Arbeitsmarkt bewegen zu können.»

Employability und der «psychologische Vertrag»

Von Arbeitsmarktfähigkeit oder Employability wird viel gesprochen und sie wird als äusserst wichtig erachtet. Employability ist eine Forderung an Sie als Arbeitnehmende. Überspitzt betrachtet reduziert Sie das zum Arbeitsmenschen. Sie sind aber auch Familienmensch, Gesellschaftsmensch, Kulturmensch. Gerade die Fülle ist es, die Qualität ins Leben bringen kann.

Einst galt ein sogenannter psychologischer Vertrag, ein ungeschriebener Vertrag, der den Arbeitnehmenden angemessenen Lohn und Arbeitsplatzsicherheit versprach als Gegenleistung für Arbeitseinsatz und Loyalität. Heute lässt sich folgendes Agreement ausmachen: Arbeitgeber stellen Arbeitnehmenden Plattformen zur Verfügung, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Sie erwarten als Gegenleistung motivierten Arbeitseinsatz, stets aktualisiertes Know-how und hohe Sozialkompetenz.

Lebensqualität

Lebensqualität ist eine subjektive Grösse. Das heisst, jeder Mensch wird Lebensqualität in seiner persönlichen Situation nach eigenen Massstäben, mit einer eigenen «Brille» erleben. In der Arbeitswelt kann Arbeitszufriedenheit als ein Aspekt von Lebensqualität genannt werden. Auch sie wird individuell erlebt. Zum Beispiel werden Gefordertsein, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Einbettung in ein wertschätzendes soziales Gefüge oft höher gewichtet als das reine Salär. Von grosser Bedeutung sind neben der Arbeit unter anderem Erholungs- und Entfaltungsräume für ein erfülltes soziales Leben. Viele Menschen weisen auf das gegenseitig Befruchtende der je gelingenden privaten und beruflichen Zeit hin, was gegen die strikte Trennung der Bereiche zu sprechen scheint.

Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmarktfähigkeit

Arbeitszufriedenheit ist auch dem Arbeitgeber willkommen, sein Fokus richtet sich aber eher auf Arbeitsmarktfähigkeit. Etwas ausführlicher als eingangs definiert sie sich durch die Kompetenz von Arbeitnehmenden, in eigenverantwortlicher Haltung erfolgreich Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, im Markt zu bestehen, die Kompetenzen den Marktbedürfnissen entsprechend à jour zu halten, am Arbeitsplatz gute Leistungen zu erbringen und sich weiter zu entwickeln.

Demografische Entwicklung und Arbeitsmarktfähigkeit

Sie begegnen in den Medien einem weiteren Begriff, dem des demografischen Wandels: Weil die geburtenreichen Jahrgänge der Babyboomer bereits zahlreich in Pension gehen und der Nachwuchs aus den geburtenarmen Jahrgängen stammt, rechnen Arbeitgeber mit einem Mangel an Nachwuchs-

kräften. Die «50Plus», erst noch eifrig in die Frühpension geschickt, gewinnen so wieder an Stellenwert und sind darum aufgefordert, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu pflegen.

Lebenslanges Lernen oder Education Permanente

Mit dem hier verwendeten ganzheitlichen Begriff «Education Permanente» ist Bildung als breit gefächerte Entwicklung, als Wissenserwerb in Aus- und Weiterbildung und als Erwerb von Fertigkeiten und Wissen im privaten und beruflichen Tun gemeint. Die Forderung des Arbeitsmarktes ist das Eine, das Leben in allen Bereichen von Familie und sozialer Gemeinschaft ist ebenfalls anspruchsvoll.

Täglich sind Menschen mit Neuerungen konfrontiert. Technologien, Arbeitsinstrumente verändern sich, auch die Alltagstechnik – vom Handy bis zum Billetautomaten. Die Grenzen zwischen Arbeit und Alltag verwischen sich. Die meisten Haushalte verfügen heute über Computer und sind ans World Wide Web angeschlossen. Dass Herausforderungen gerade für ältere Menschen entstehen, die langsamer werdend, einer sich stets beschleunigenden Entwicklung gegenüber sehen, ist augenfällig.

Der Appell des lebenslangen Lernens ist darum sinnvoll. Jeder Mensch hat aber für sich zu entscheiden, was er sich aneignen, wobei er mithalten und was er investieren will. Es geht nicht ausschliesslich um grosse Schritte, wie es zum Beispiel ein Nachdiplomstudium darstellt, es geht oft um kleine Schritte. Schritte aus der warmen Stube hinaus in den frischen Wind. Es geht um Horizontenerweiterung, um das Kennenlernen von Fremdem. Und darum, sich Neuem zu stellen, zu experimentieren und das konstruktive Scheitern zu wagen. Dies lustvoll und neugierig zu tun, kann ebenfalls zu der Erfahrung von Lebensqualität führen.

Die Appelle an Education Permanente erreichen oft die Leute, die bereits aktiv sind. Wenn Sie aber seit Jahren keine Bildung mehr genossen haben, welcher Art auch immer, dann ist es höchste Zeit sich in einer Standortbestimmung klar zu werden, wo sich Lücken auftun. Immer wieder gehört: «Ich habe bereits so viel in Bildung investiert, jetzt will ich auch mal meine Ruhe haben.» Wer viel arbeitet, Verantwortung für eine Familie trägt oder eine Funktion in einem Verein oder in der Politik ausübt, wird mit diesem Stossseufzer auf Verständnis stossen. Doch liegt darin der Beginn von Stagnation. Zugunsten von Bildung muss allenfalls etwas anderes zurückstehen.

Manchmal ist versäumte Weiterbildung tief in der Vergangenheit begründet. Wer schlechte bis traumatische Schulerfahrungen gemacht hat oder im Verlaufe von Kindheit und Jugend «gelernt» hat, sie oder er sei zu dumm fürs Lernen, wird heute mit Ängsten und mangelndem Selbstvertrauen belastet sein. Dann ist es wichtig, bei Fachleuten aus Laufbahn- oder Lernberatung Hilfe zu holen, denn an solch hinderlichen Einstellungen kann gearbeitet werden.

Eigenverantwortung

Hier kommt wieder ein häufig benutzter Begriff ins Spiel: Die «Eigenverantwortung». Dass der private Mensch für sich Verantwortung übernehmen, eigeninitiativ sein Leben gestalten soll, das leuchtet ein. Dass Menschen auch in ihren unterschiedlichen Rollen in der Arbeitswelt Verantwortung für sich zu übernehmen haben, will nicht bestritten werden. Nur geht es da noch um mehr. Es geht um einen Handel: Mitarbeitende bringen Kompetenzen, Know-how und Erfahrungen mit. Die Leistungsvoraussetzungen sind natürlicherweise unterschiedlich. Aber alle haben heute hohen Anforderungen gerecht zu werden. Darum werden verantwortungsbewusste, moderne Unternehmen ihren Mitarbeitenden Impulse und Unterstützung anbieten, um auf der Höhe zu bleiben und zwar auf der ganzen Breite der Education Permanente.

Die globalisierte Wissensgesellschaft hat mit ihrem schnellen Wandel auf unterschiedlichen Ebenen völlig andere Arbeitsbedingungen und konstant höhere Belastungen geschaffen. In diesem Umfeld werden Forderungen nach Arbeitsmarktfähigkeit, Education Permanente und Eigenverantwortung oft als zusätzliche Belastungen erlebt. Die Möglichkeiten Einzelner sind unterschiedlich, darum ist im Arbeitsmarkt ein Miteinander von Sozialpartner und Staat sinnvoll.

Zudem kann Eigenverantwortung nur eingefordert werden, wo Freiheit, Möglichkeit und Einfluss zum Handeln gegeben sind. Die sind von Bildung, Information und Materiellem abhängig. Andererseits wird eigenverantwortliches Handeln auch da begrenzt, wo es die Aktionsräume anderer Menschen berührt. Darin zeigt sich, dass Eigenverantwortung auch eine soziale Verantwortung bedingt. Wenn auch Arbeitgebende soziale Verantwortung übernehmen, können sie von Ihren Arbeitnehmenden Eigenverantwortung einfordern.

Lebenstüchtigkeit – eine erweiterte Sicht

Fasst man die oben erwähnten Schlagworte weiter, so dass sich nebst dem Arbeits- auch der private Mensch angesprochen fühlen darf, so kommt man, statt auf Arbeitsmarktfähigkeit, auf das schlichte Wort Lebenstüchtigkeit. Diese basiert auf persönlichen, sozialen, kulturellen und fachlichen Kompetenzen und auf Erfahrungen in allen Lebensbereichen. Man kann wohl davon ausgehen, dass Lebenstüchtigkeit Arbeitsmarktfähigkeit ermöglicht.

Lebenstüchtigkeit ist die Basis für Lebensqualität und hat mit Lebenskunst zu tun. Diese orientiert sich nicht am Mainstream, sie ermuntert zum Querdenken, zur Kreativität, zur Gestaltung – zur Lebens- und auch zur Laufbahngestaltung. So ist ein reflektiertes Leben nicht ein angepasstes, sondern ein gestaltetes.

Aufgabe für Sie – Standortbestimmung

Wer seine Lebenstüchtigkeit erweitern, pflegen, erhalten will, hat zu tun. Hat zu fragen.

- Was bin ich für ein Mensch? (www.be-Werbung.ch: Reflexionen 1, 2 und 3)
- Wo stehe ich in meinem Leben – wie bin ich dahin gekommen? (www.be-Werbung.ch: Reflexionen 2 und 3)
- Was ist mir wichtig? (www.be-Werbung.ch: Reflexion 2, 3 und 4)
- Was kann ich, was will ich dazu lernen und kann ich mich als Persönlichkeit weiter entwickeln? (www.be-Werbung.ch: Reflexionen 1 und 5)
- Wie steht es um mein Beziehungsnetz? (www.be-Werbung.ch: Reflexion 6)
- Wie wünsche ich mir meinen künftigen Lebens- und Arbeitsalltag? (www.be-Werbung.ch: Reflexionen 7 – 11)

Klassische Fragen die zur Standortbestimmung und zu weiter führenden Gedanken leiten. Darum ist es auch Ihre Aufgabe, diese Fragen periodisch immer wieder zu stellen. Ob Sie auf der Stellensuche sind oder nicht. Entwickelte Vorstellungen ziehen Konsequenzen nach sich: Es gilt sie ernst zu nehmen, umzusetzen und sich zu trauen, diese Wünsche ändern zuzumuten.

Juli 2012 Peter Gisler