

Lebenstüchtigkeit gefragt

Einst versprach der «Psychologische Vertrag» von Seiten der Arbeitgeber Arbeitsplatzsicherheit und angemessenen Lohn gegen Loyalität und engagierte Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden. Ein neues ungeschriebenes Agreement bietet anstelle von Arbeitsplatzsicherheit eine Plattform zur Bildung und Erhaltung von Arbeitsmarktfähigkeit.

Der Begriff «Employability», lies Arbeitsmarktfähigkeit, weist auf die Kompetenz von Arbeitnehmenden hin, in eigenverantwortlicher Haltung

- erfolgreich in den Arbeitsmarkt eintreten, einen neuen Arbeitsplatz, ob freiwillig oder unfreiwillig erlangen zu können,
- ihre Ressourcen auf einen aktuellen, den Forderungen des Marktes entsprechenden Stand zu bringen und zu halten und
- sich an einem Arbeitsplatz bewähren und weiter entwickeln zu können – trotz stets sich wandelndem Arbeitsmarkt.

Der demografische Wandel verändert allerdings die Alterstruktur von Gesellschaft und Unternehmen. So wird unter anderem ein Arbeitskräftedefizit prognostiziert.

Einseitigkeit schafft Defizite

Wir verbinden mit unserem Schlagwort gerne einen weiteren grossen Begriff: «Education Permanente». Lebenslänglich bedeutet: Von der Wiege bis zur Bahre. Das Frühchinesisch für Dreijährige ist bereits Realität und die moderne Gehirnforschung attestiert uns Lernfähigkeit bis ins hohe Alter. Neben schulischen Formen ist Lernen «on the Job» unser Alltag, beruflich und privat. «Arbeitsmarktfähigkeit» aber gibt eine Limitierung vor auf das Erwerbsleben. Darum schlage ich eine Begriffserweiterung vor. Ausgehend vom lebenslangen Lernen stossen wir auf etwas Altbewährtes, Schlagwortfernes: Auf das Wort «Lebenstüchtigkeit».

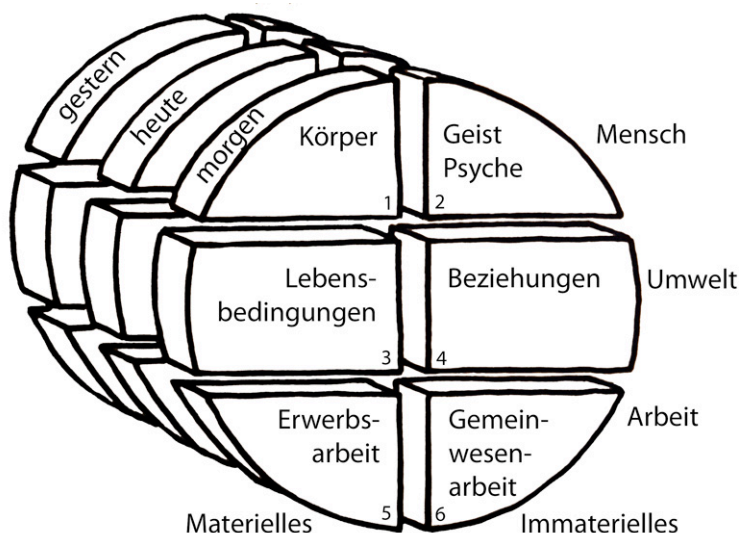
Unternehmungen versprechen sich von der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden eigene Marktfähigkeit. Eine Gesellschaft dagegen benötigt einen möglichst hohen Anteil lebensstüchtiger Mitglieder, die ihre sozialen und beruflichen Aufgaben zu bewältigen wissen. Die einseitige Fokussierung auf Arbeitsmarktfähigkeit schafft das Bedürfnis nach Ausgleich und damit ein weiteres Schlagwort: «Work-Life-Balance». Offensichtlich schafft Einseitigkeit Defizite. Erschöpfung, Depression, Burn-out, innere Kündigung zählen zu den Nebenwirkungen. Sie treten heute häufig auf – scheinbar sind Arbeitnehmende nicht mehr belastbar. Aber, vergessen wir nicht, die globalisierte Wissensgesellschaft mit ihrem schnellen Wandel auf unterschiedlichen Ebenen hat völlig andere Arbeitsbedingungen und konstant höhere Belastungen geschaffen.

www.be-Werbung.ch

Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber

Lebenssituation weiter fassen

Zur Erklärung von Lebenstüchtigkeit plädiere ich für ein weit gefasstes Verständnis der Lebenssituation mit dem nachfolgenden Modell.



Körper: Bewegung, Ernährung, nachhaltiger Umgang mit seinen Kräften und anderes.
Geist/Psyche: Selbstreflexion, Lernen, «Psychohygiene» u.a.
Lebensbedingungen: Sicherheit, Wohnen, Standard, Lebensreichweite und anderes.
Beziehungen: Sozio-Kulturelles von Familie, Freundeskreis bis Freizeitaktivitäten
Erwerbsarbeit: Arbeitsmarktfähigkeit, Inhalte, Zufriedenheit und anderes.
Gemeinwesenarbeit: Gesellschaftliche Verantwortung, Ausgleich und Ergänzung und anderes.

Modell der sechs Lebensbereiche

Modelle reduzieren Komplexität, so auch die Darstellung der sechs Lebensbereiche, die alle auf einander bezogen sind. Im spielerischen Umgang lässt sich nach ehemals Gelebtem, nach Aktuellem und nach Wünschenswertem fragen. Im Modell ist Erwerbsarbeit ein Aspekt unter anderen. Das Schlagwort «Work-Life-Balance» klinge darum umgekehrt passender: «Life-Work-Balance» – oder gar «Life-Balance».

Das Berufsbildungsgesetz zielt erfreulicherweise in dieselbe Richtung. In seinem Ziele-Artikel sieht es nicht nur fachliche, sondern ebenso persönliche Entwicklung vor – es erweitert «Work» um «Life».

Artikel 3 (Ausschnitt): Dieses Gesetz fördert und entwickelt:

- ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen;
- ein Berufsbildungssystem, das der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dient

Der Welt lernend begegnen

Fortschrittliche Unternehmen, wie zum Beispiel die ABB, unterhalten ein Gesundheitsmanagement und fördern das lebenslange Lernen auf allen Ebenen. Sie trainieren nebst der Fachwissensvermehrung auch die allgemeine, persönliche Bildung und die Lernfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie unterstützen das Entwickeln und Erhalten von Lebenstüchtigkeit.

Lebenslanges Lernen wird zur Begegnung mit der Welt, der Arbeitswelt, der gesellschaftlich kulturellen Welt und der Welt der Alltagstechnologien. Lebenslanges Lernen heisst für Menschen, sich Lebensqualität zu schaffen und zu erhalten. In Anbetracht steigender Lebenserwartung ist das nahe liegend. Damit bereiten wir uns auf Aufgaben vor, gestellt durch den demografischen Wandel an Gesellschaft und Arbeitswelt. Dieser Wandel zeigt sich in den nächsten Jahren im Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsleben. Der Nachwuchs, gestellt von jungen Menschen geburtenarmer Jahrgänge kann die Abgänge nicht ersetzen. Es werden Fachkräfte fehlen. Ältere Arbeitnehmende, lebens- und arbeitserprobte Menschen, werden mit jüngeren, leistungsfähige intergenerative Teams zu bilden haben.

Ressourcen wahrnehmen

Aus Laufbahngestaltung wird Laufbahn- und Lebensgestaltung. Das ist ein steter Reflexionsprozess in der Eigenverantwortung des Einzelnen, aber von der Unternehmung angeregt und unterstützt. Mitarbeiterbeurteilungs- und Qualifizierungssysteme dienen dem Anliegen. Zur Verantwortung der Unternehmung hingegen gehören Sensibilisierung und Schulung ihrer Kader aller Stufen. Führung ist immer eine Menschenbildfrage. Gute Vorgesetzte erkennen die spezifische Leistungsfähigkeit *jeder* Altersgruppe sowie deren unterschiedlichen Qualitäten von Wissen und Erfahrungen. Sie werden grösseres Potential wahrnehmen und einzusetzen wissen. Gute Vorgesetzte halten die Belastung ihrer Teams im Auge und praktizieren Wertschätzung. Die zeitgemäss handelnde Unternehmung achtet auf altersgerechte Arbeitszuteilung und auf altersangemessene Weiterbildungsangebote. So wird es selbstverständlicher, Einsatzmöglichkeiten für ältere Mitarbeitende zu schaffen. Andererseits wird die Bereitschaft älterer Menschen steigen, mehr Lebenszeit für ihren Arbeitgeber einzusetzen, das heisst, in Zeiten demografischen Wandels länger im Arbeitsmarkt zu verbleiben.

Bewusstheit schaffen

Wenn das Ziel der Rentenaltererhöhung nicht nur mathematischer Logik entsprechen, sondern auch lebbar sein soll, müssen Konzepte von Lebenstüchtigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit von beiden Sozialpartnern möglichst breit verstanden gelebt werden. Politik und Gesetzgeber werden praktikable Lösungen zu schaffen haben, zum Beispiel ein flexibles Rentenalter. Lebenstüchtigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit sind individuelle Grössen und können nicht jedem Einzelnen normiert abgefordert werden.

www.be-Werbung.ch

Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber

Schlagwort Employability und demografischer Wandel

Arbeitsmarktfähigkeit

Fazit: Menschen können mittels periodischer Standortbestimmungen Bewusstheit erlangen über Ressourcen, Lernbedarf, Zufriedenheit und wünschenswerte Perspektiven in allen Lebensbereichen. Regelmässige Standortbestimmungen haben auch Unternehmen vorzunehmen, um ihre Employability-Konzepte stets der Entwicklung anzupassen.

Dezember 2009 Peter Gisler

Quellenhinweis: Das Modell der sechs Lebensbereiche basiert auf einem Modell der vier Lebensbereiche (Kalbermatten, U. 1998. ALTER Perspektiven einer aktiven Lebensgestaltung. Heft 2. Schweizerisches Rotes Kreuz.)

www.be-Werbung.ch
Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber