

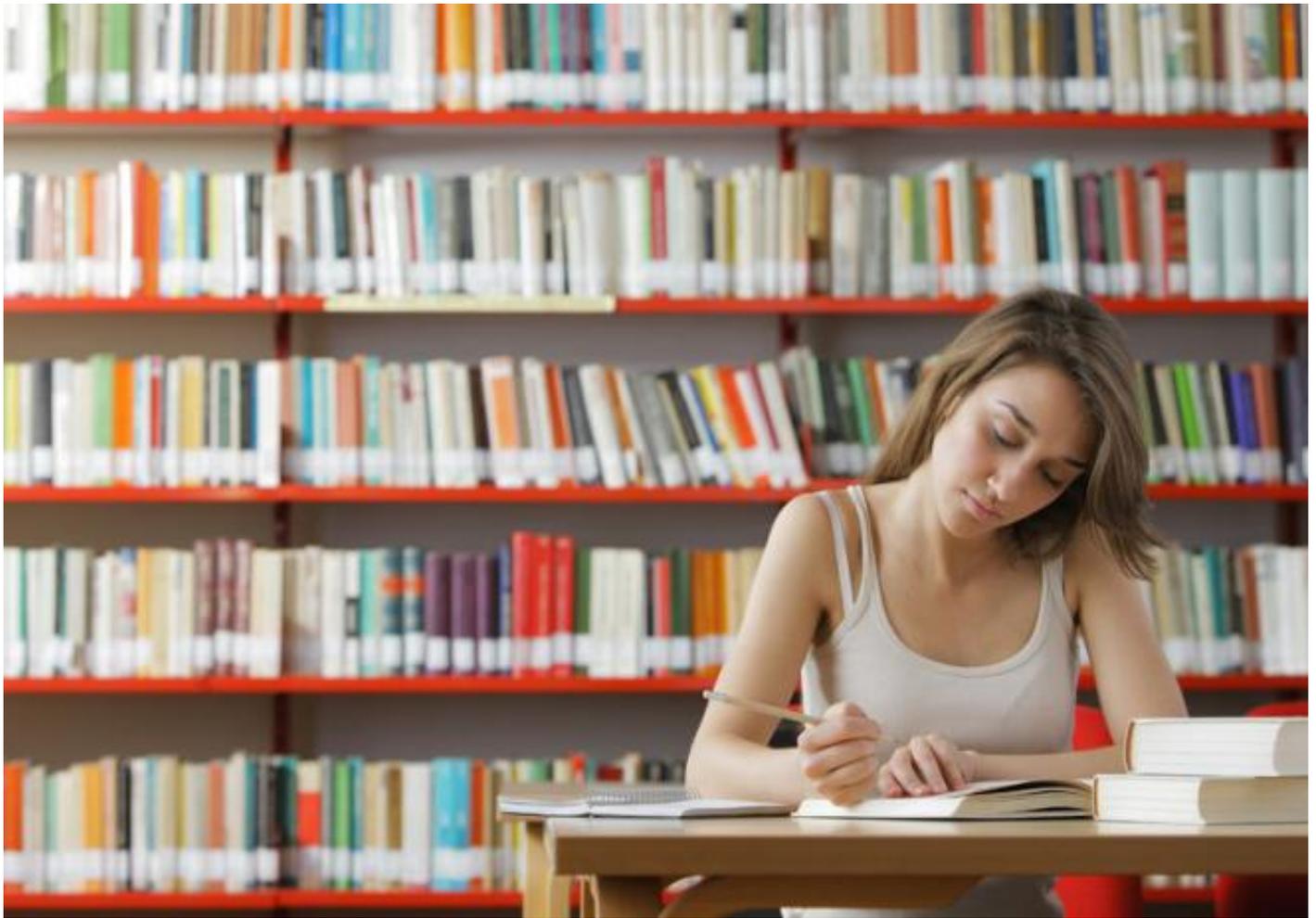
HR Today

Checkliste

Mehr Fachkräfte dank Employability Management

Kategorie: Aus- und Weiterbildung | Text: Cécile Würz | 11.08.2014

Sind Ihre Mitarbeitenden den sich wandelnden Bedingungen des Arbeitsmarktes gewachsen? Können sie sich den wechselnden Anforderungen des Umfelds aktiv stellen? Die Halbwertszeit des Wissens nimmt ab, Produkte werden austauschbar und die Konkurrenz ist allgegenwärtig. Die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) der Mitarbeitenden wird zum Vorteil der Firmen.



Wer in die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden investiert, wird belohnt. (Bild: 123RF)

Haben Ihre Mitarbeitenden ihr Employability-Management im Griff?

Der internationale Laufbahnforscher Hall* (2004) sagt, dass Laufbahnen häufig durch unvorhersehbare Veränderungen und kritische Umbrüche gekennzeichnet sind. Dabei wirken nicht nur äussere Einflüsse auf die Laufbahnentwicklung ein, sondern auch die sich verändernden persönlichen Werte und Haltungen von Menschen. Die Laufbahnentwicklung im modernen Verständnis rückt daher die Verantwortung des Individuums und den Bedarf nach einem effizienten Employability-Management in den Vordergrund. Folgende Merkmale weisen auf ein gutes Employability-Management hin:

Die Mitarbeitenden sind sich ihrer Potenziale bewusst und können diese gezielt einsetzen.

Die Mitarbeitenden kennen ihre eigenen Werte und managen ihre Karriere selbstbestimmend.

Die Mitarbeiter wissen, wie sie bewusst mit ihren Energien umgehen müssen.

Die Mitarbeitenden wissen, was sie von ihrer beruflichen Zukunft erwarten und was sie tun müssen, um erfolgreich zu bleiben.

Die Mitarbeitenden verfügen nebst guten Fachkenntnissen auch über gut entwickelte Schlüsselkompetenzen.

Employability Management nach S&B Concept

ist eine individualisierte Personalentwicklung, die ein Schulungs- und Beratungskonzept mit Employability-Checks für alle Mitarbeitenden mit einschliesst. Das Employability Consulting richtet sich an Unternehmensleitungen und HR-Verantwortliche, die eine nachhaltige Sicherung der

Motivation und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden anstreben. Nach einer kostenfreien Bedarfsabklärung, die auf die jeweiligen Bedürfnisse von Unternehmensleitung und Mitarbeitenden abzielt, werden entsprechende Angebote als Schulungs- und Beratungseinheiten für die Mitarbeitenden unterbreitet. Schulungen und Beratungen werden durch qualifizierte Laufbahn-Coaches des S&B Instituts durchgeführt. In einem weiteren Schritt können diese teilweise durch Know-how Transfer von den HR-Verantwortlichen der Unternehmung übernommen werden. Das S&B Institut ist ISO- und Eduqua-zertifiziert. Es gewann den Swiss Leader Award 2009; Weitere Infos: www.s-b-institut.ch > Personalentwicklung

Employability Management ist Aufgabe der Unternehmung

Unternehmen verfolgen oft die Politik, Employability Management (der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit) sei Aufgabe der Mitarbeitenden. Der immer fordernder werdende Arbeitsmarkt stellt damit jedoch die meisten Mitarbeitenden vor eine Herausforderung, der sie häufig nicht gewachsen sind. Die Zunahme von Burnout, Mobbing und krankheitsbedingten Ausfällen ist ein sichtbares Zeichen dafür. Die Unternehmungen suchen sich neue Leute und überlassen die Ausfälle der Sozialversicherung. Folgende Merkmale sprechen dafür, das Employability Management als Aufgabe der Unternehmung zu betrachten:

Die Notwendigkeit zum Management der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit geht im hektischen Arbeitsalltag oft unter. Die Mitarbeitenden finden nicht die nötige Zeit dafür – und irgendwann ist es dann zu spät. Zielführender für alle Beteiligten ist die Haltung, die Mitarbeitenden hin zur eigenständigen Aktivität zu unterstützen, sie frühzeitig zu fördern und durchaus auch zu fordern.

Mitarbeitende, welche ihr Potenzial kennen und bewusst nutzen, können besser mit dem schnellen Veränderungsrythmus in der Firma mithalten.

Die Suche nach Mitarbeitenden mit dem passenden Leistungsprofil wird zunehmend schwieriger, die Schulung der eigenen Fachkräfte wird mittelfristig kostengünstiger.

Regelmässige Employability-Checks durch die Unternehmung führen dazu, dass

1. Veränderungen von den Mitarbeitenden nicht zwingend als negativ betrachtet werden, sondern als Zuwachs an interessanten Möglichkeiten und Karrierechancen.
2. die Mitarbeitenden sich mit ihrer Aufgabe identifizieren und ihre Lernbereitschaft gefördert wird.
3. das Mitarbeiterengagement erhöht und eine konstruktive Mitgestaltung der Mitarbeitenden gesichert wird.

Individualisiertes Employability Management zahlt sich für Unternehmen schon kurzfristig aus

Die Employability der Mitarbeitenden spiegelt die Employability der Unternehmung wider. Ein auf die Zukunft ausgerichteter Unternehmung stellt den Produktivitätsfaktor Mensch in den Vordergrund und unterstützt die Mitarbeitenden in ihrem Bestreben nach einem erfolgreichen Employability Management. Um den Mitarbeitenden die selbstverantwortliche Überprüfung und Erweiterung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zu ermöglichen, ist ein effizientes und ressourcenorientiertes Laufbahn-Coaching am Arbeitsplatz angezeigt.

Mitarbeitenden werden darin befähigt, ihre persönliche und berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Die Kompetenzen und persönlichen Karriere-Ressourcen der Mitarbeitenden werden sichtbar gemacht. Die Mitarbeitenden erhalten Instrumente, um möglichst selbstständig ihre Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Die Mitarbeitenden bleiben leistungsfähig, motiviert und lernen ihre Ideen zur Arbeit und ihre Zielsetzungen proaktiv einzubringen.

Die Mitarbeitenden können selbst Reorganisationen und Umstrukturierungen mit Zuversicht und positiver Einstellung begegnen.

Buchtipps

Reinhard Schmid: **Laufbahn-Portfolio für Berufstätige**. Ein Arbeitsinstrument im Medienverbund für das Employability Management. S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung 2013.

**Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. In: Journal of Vocational Behavior, 65 (1), 1-13.*

Weitere Checklisten für HR-Professionals



Hier finden Sie weitere HR Today-Checklisten zu ausgesuchten Problemstellungen des HRM.



Text: Cécile Wirz

Cécile Wirz, HR-Projekt-Managerin, Juristin lic. iur.; arbeitet als dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin am S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung. Sie betreut den Bereich Employability Management und ist Ansprechperson für HR-Fachleute.

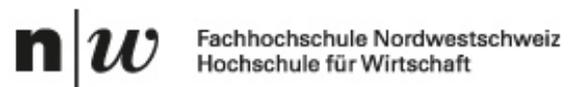
Weitere Artikel von **Cécile Wirz**

E-Mail

Copyright © jobindex media ag

Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis der jobindex media ag ist nicht gestattet.

Presenting Partner



**Die kompetente
Weiterbildungspartnerin für
Ihre HR- und Führungslaufbahn**

www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo/weiterbildung