

Beschäftigungsfähigkeit aus eigener Sicht

Jutta Rump

Die Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt werden es mehr und mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor eines Unternehmens machen, über Mitarbeiter und Führungskräfte zu verfügen, die sich durch ein bestimmtes Profil auszeichnen. So spielt aktuelles Fachwissen und Fachkompetenz, die Fähigkeit das Wissen und die Kompetenz aktuell zu halten sowie über Fähigkeiten, in sich verändernden Kontexten agieren zu können, eine wichtige Rolle. Dieses Anforderungsprofil gilt über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg für alle Arbeitsbereiche im Unternehmen.

A. Das Anforderungsprofil der Zukunft

Das Anforderungsprofil der Zukunft beinhaltet also ein Bündel an Fachkompetenzen sowie sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen. Dies gilt für das gesamte Erwerbsleben und für alle Bereiche und Berufsfelder. Das Kompetenzprofil wird gerne unter dem Begriff Beschäftigungsfähigkeit oder Employability zusammengefasst.

Werden wir konkreter: Unbestritten ist die fachliche Kompetenz das Fundament der Employability. Die Methoden und sozialen Kompetenzen – auch vielfach als überfachliche Kompetenzen bezeichnet - sowie die persönlichen Kompetenzen, die nicht selten mit Einstellung und grundlegender Haltung verbunden werden, stellen die Säulen dar. Beide Säulen werden häufig unter dem Begriff der Schlüsselkompetenzen zusammengefasst. Fachliche Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen sind also untrennbar miteinander verbunden. Sie bilden das Modell der Employability, **das auch nicht selten als das Haus der Employability bezeichnet wird.**

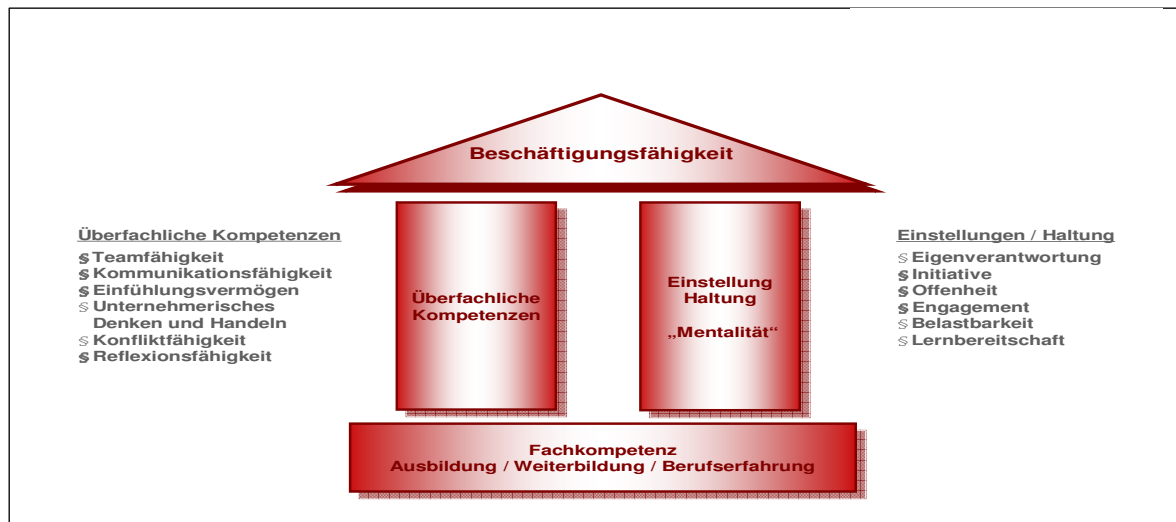


Abb. 3: Das Haus der Employability

Das komplexe Anforderungsprofil der Employability führt nicht selten zu der Frage nach der Machbarkeit und der Befürchtung, man könne damit überfordern und die Messlatte ohne Not zu hoch legen. Nun geht es nicht darum, in jedem der Kompetenzfelder für jeden die höchst mögliche Ausprägung als Ziel zu definieren, sondern deutlich zu machen, dass die grundsätzliche Relevanz in jedem Aufgabenfeld und Qualifikationsbereich gegeben ist und all diese Facetten Erfolgsfaktoren darstellen. **Es kommt vor allem darauf an „in Bewegung zu bleiben“.**

B. Realität in der Arbeitswelt

Die starke Betonung der Schlüsselkompetenzen ruft bisweilen auch Verwunderung hervor. Deren Bedeutung zeigt sich jedoch in mehreren Studien. Wird die Bedeutung mit der tatsächlichen Ausprägung bei Beschäftigten verglichen, so ist mit Abweichungen zu rechnen. In einer Befragung bei 720 Unternehmen unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Größe wird ein deutlicher Unterschied insbesondere bei den Schlüsselkompetenzen sichtbar. Lediglich die fachliche Kompetenz bildet die Ausnahme.

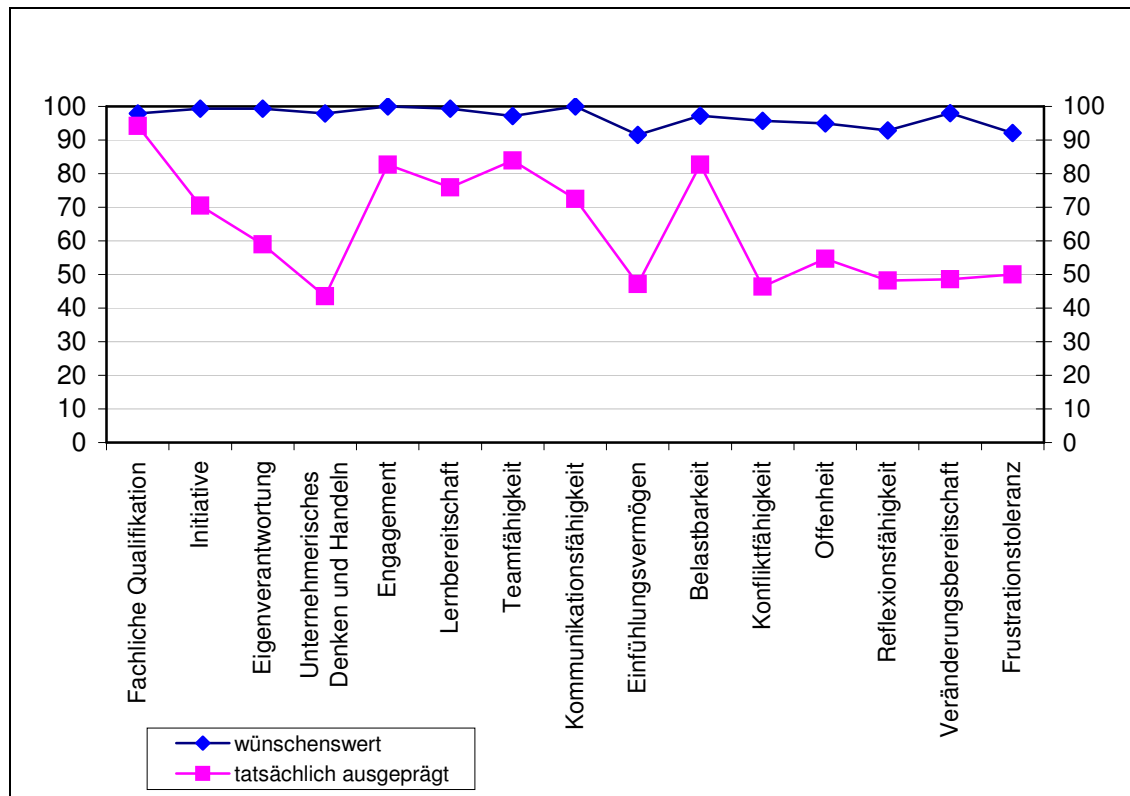


Abb. 4: Aspekte von Employability – Notwendigkeit und tatsächliche Ausprägung

An dieser Stelle sei erwähnt, dass das Konzept der Employability keineswegs neu ist. Die Diskussion um die Schlüsselkompetenzen hat eine lange Tradition und beschäftigt Bildungsfachleute seit Jahrzehnten. Die „Renaissance“ der Schlüsselkompetenzen im Kontext von Employability hat ihren Ursprung in den sich verändernden Bedingungen innerhalb und außerhalb von Unternehmen. Die Debatte um Employability wird heute also in einem anderen Rahmen geführt. Da die Entwicklung und der Einsatz der Schlüsselkompetenzen von Kontextfaktoren abhängen, müssen Konzepte und Instrumente eventuell modifiziert und teilweise überdacht werden.

C. Die Verantwortung des Einzelnen

Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem Einzelnen. **Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich bei Employability um eine Investition in den eigenen Vermögenswert handelt.** Es wird in Zukunft immer weniger einen sicheren Arbeitsplatz und / oder ein sicheres Unternehmen geben. Selbst die Sicherheit einer „abgeschlossenen“ Berufsausbildung, die vermeintlich ein lebenslang trägt, wird es nicht mehr geben. Die eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen bieten

einzig und allein Sicherheit. **Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 40.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,6 Mio. €.**

Der Einzelne ist also gefordert, sich kontinuierlich den verändernden Rahmenbedingungen sowie an den Anforderungen des internen wie externen Arbeitsmarktes anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit: Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg
Qualifizieren und Lernen in der Zukunft: Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Unternehmen, die Employability fordern, sind auch in der Pflicht, diese fördern.

Literatur

- B.A.T. Freizeitforschungsinstitut (2007): Lieber glücklich als reich, in:
http://www.bat.de/OneWeb/sites/BAT_677KXQ.nsf/vwPagesWebLive/EEEE36C9D3FE2D86C125715B0034D220?opendocument&SID=A1EEB8324EAC74C816619B34C88A77AA&DTC=&TMP=1, 29.06.07, 07:40 Uhr.
- Bergheim, S. (2006): Hurra, wir leben länger, Neue Konzepte für das Alter – Gastbeitrag, Die Welt, in: http://www.welt.de/print-welt/article208352/Hurra_wir_leben_laenger.html, 03.04.2006, 17:37 Uhr.
- Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern – Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh 2003.
- BiB (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt) (2005): Ergebnisse der Population Policy Acceptance Study in Deutschland, Wiesbaden 2005.
- BITKOM (2007): Standortnachteil Fachkräftemangel: Fakten und Lösungsansätze, Berlin 2007.
- BMFSFJ (2008): Erfolgsbilanz nach einem Jahr: Das Elterngeld wirkt, in:
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=108302.html>, 29.02.08, 10:20 Uhr.
- Brost, N. / Storn, A. (2006): Jeden Tag ein neuer Deal, DIE ZEIT Nr. 11/2006, in:
<http://www.zeit.de/2006/11/bernahmen?page=all>, 09.03.06, 10:30 Uhr.
- DIHK (2006a): Export und Import 2006/2007. DIHK-Umfrage bei den deutschen Außenhandelskammern Herbst 2006, Berlin 2006.
- DIHK (2006b): Investitionen im Ausland. Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühjahr 2006, Berlin 2006.
- DIHK (2007): Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, Berlin 2007.
- Drösser, C. (2006): Platz für alle, in: ZeitWissen, Serie Welt 2050, Teil 1, Heft Nr. 2/2006, S. 51-58.
- Eurostat (2007): Internet-Nutzung in 2007, Haushalte und Einzelpersonen. Daten kurz gefasst, Ausgabe 23/2007.
- Eurostat (2008): Zahl der Mobilfunkteilnehmer (1000), in:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C7/ecb10000, 21.02.08, 15:34 Uhr.
- Geißler, A. (2003): „Ich hinke etwas der Zeit voraus“. Interview mit dem Zeitforscher Karlheinz A. Geißler über die Kosten des Tempowahns und die Notwendigkeit, Zeit als Wohlstandsindikator zu begreifen, in:
http://www.stern.de/lifestyle/reise/509202.html?nv=ct_mt, 15.06.2003.
- Hoppenstedt Holding GmbH (2007): Frauenanteil steigt kontinuierlich. Aber im Top-Management sind Frauen rar, in: http://www.hoppenstedt.de/0503/archiv2007/FI-PM_07-10.htm, 17.04.2007.
- Horx, M. (2005): Future Fitness – Wie Sie Ihre Zukunftskompetenz erhöhen. Ein

- Handbuch für Entscheider, 5. Auflage, Eichborn AG, Frankfurt a. M. 2005.
- IAB (2007 B2): Materialsammlung Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Zukünftiger Fachkräftemangel? Akademikermangel – allgemein und speziell in naturwissenschaftlich-technischen Berufen, Nürnberg 2007.
- IAB (2007 C6): Materialsammlung Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Ansatzpunkte für Therapien. Arbeitsmarkt für Frauen, Nürnberg 2007.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2006): Deutschland in Zahlen 2006, Köln 2006.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2007): Wertschöpfungsverluste durch nicht besetzbare Stellen beruflich Hochqualifizierter in Deutschland, Köln 2007.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2004): Einflussfaktoren auf die Geburtenrate – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44jährigen Bevölkerung, im Auftrag des Staatsministerium Baden Württemberg, Stuttgart 2004.
- KAS (Konrad Adenauer Stiftung) (2006): Familienreport 2005, Sankt Augustin 2006.
- Lutz, C. (1995): Leben und arbeiten in der Zukunft, München 1995.
- Manager-Magazin (2005): Was Studenten über ihre Zukunft denken, in: <http://www.manager-magazin.de/koepfe/karriere/0,2828,345522,00.html>, 17.03.2005, 08:49 Uhr.
- Naisbitt, J. (2007): Mind set! Wie wir die Zukunft entschlüsseln, München 2007.
- o. V. (2003): Entschleunigung. Sehnsucht nach mehr Zeit, in: <http://www.stern.de/lifestyle/reise/index.html?id=509985&q=entschleunigung>, 03.07.2003.
- Opaschowski, H. W. (2006a): Deutschland 2020. Wie wir morgen leben – Prognosen der Wissenschaft, 2., erweiterte Auflage, Wiesbaden 2006.
- Opaschowski, H. W. (2006b): Das Moses Prinzip. Die 10 Gebote des 21. Jahrhunderts, Gütersloh 2006.
- Plötzsch, O. / Sommer, B. (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Presseexemplar, Wiesbaden 2003.
- Robert-Bosch-Stiftung GmbH (Hrsg.) (2005): Starke Familie. Bericht der Kommission „Familie und demographischer Wandel“. Im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, in: http://www.bosch-stiftung.de/download/02050100_starke_familie.pdf, 20.12.05, 09 :23 h.
- Rump, J. / Eilers, S. (2006a): Managing Employability, in: Rump, J. / Sattelberger, T. / Fischer, H. (2006), Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven, Wiesbaden 2006, S. 13-73.
- Rump, J. / Eilers, S. (2006b): Employability im Zuge des demografischen Wandels, in: Rump, J. / Sattelberger, T. / Fischer, H. (2006), Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven, Wiesbaden 2006, S. 129-148.
- Rump, J. / Eilers, S. / Groh, S. (2006): Beruf und Familie – Auswirkungen auf die Wirtschaft, Mainz 2006.
- Rump, J. / Schmidt, S. (2004): Lernen durch Wandel – Wandel durch Lernen, Sternenfels 2004.
- Statistisches Bundesamt (2006): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2006.

- Statistisches Bundesamt (2007a): 4 % mehr Studienanfänger im Studienjahr 2007, Pressemitteilung Nr. 502, in:
(http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/12/PD07__502__213,templateId=renderPrint.psml, 12.12.2007.
- Statistisches Bundesamt (2007b): Hochschulen auf einen Blick, Ausgabe 2007, in:
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/HochschulenAufEinenBlick2007__Pdf,property=file.pdf, 07.02.08, 14:39 Uhr.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002): Rheinland-Pfalz 2050, I. Bevölkerungsentwicklung und -struktur, Bad Ems 2002.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2007): Rheinland-Pfalz 2050, Zweite regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (Basisjahr 2006), Bad Ems 2007.
- Werle, K. (2005): Die junge Elite sitzt auf gepackten Koffern, in: <http://www.managermagazin.de/koepfe/karriere/0,2828,346667,00.html>, 17.03.2005, 08:48 Uhr.
- Wippermann, P. (2003): Aufschwung durch eine neue Zeitökonomie, in: Steinle, A. / Wippermann, P. (Hrsg.): Trend 2004, Arbeit-Freizeit-Eigenzeit, Denkanstöße für Wirtschaft, Medien und Gesellschaft, Trendbüro, München 2003, S. 45-72.
- Wirtschaftswoche (2007): Die 10 Megatrends des Jahrhunderts, Wirtschaftswoche, Ausgabe Nr. 7 vom 12.02.2007, S. 22-39.
- ZDH (2007): Fachkräftebedarf im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2006, Berlin 2007.
- ZEW (2007a): M&A Report. Berichte zu weltweiten Fusionen und Übernahmen, Mannheim, Oktober 2007.
- ZEW (2007b): M&A Report. Berichte zu weltweiten Fusionen und Übernahmen, Mannheim, April 2007.