

# Keine Employability ohne eigene Standortbestimmung

Seine eigene Arbeitsmarktfähigkeit aufrechtzuerhalten, bedeutet unter anderem Eigenverantwortung tragen. Das umfasst eine intensive Standortbestimmung sowie einen realistischen und realisierbaren Vorgehensplan. Auch der Arbeitgeber kann durch entsprechende Massnahmen die Employability seiner Mitarbeitenden fördern.

**Christian hat einen hervorragenden Ruf als Devisenhändler.** Der 35-Jährige ist als risikobewusster Fachmann bekannt. Nach seiner Banklehre vor über 15 Jahren führte sein Berufsweg geradewegs in den Devisenhandel. Er fühlte sich wohl und genoss seinen etwas exklusiveren Lebensstil, den er sich dank eines sehr guten Gehaltes leisten konnte.

Das ging gut bis zum Tag, als er ins Personalbüro gerufen wurde und sich den ernsten Gesichtern des Vorgesetzten und der Personalchefin gegenüber sah: «Wir reduzieren unsere Abteilung Devisenhandel drastisch, und davon ist auch Ihr Arbeitsplatz betroffen! Wir sehen uns deshalb gezwungen, den Arbeitsvertrag mit Ihnen zu kündigen.»

Was war geschehen? Christian wie auch seine Vorgesetzten und die HR-Verantwortlichen wussten schon lange, dass die bevorstehende Euro-Einführung Folgen haben würde: weniger Devisen, weniger Devisenhändler – eine einfache Gleichung. Es war genügend Zeit vorhanden, sich auf die neue Situation einzustellen. Es ist müssig, hier Schuldzuweisungen zu machen. Das Beispiel soll vielmehr darstellen, wie sich Angestellte eigenverantwortlich um ihre nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit, auch Employability genannt, kümmern sollten und wie Personalentwickler dafür sorgen können, dass ihnen die Talente in der Unternehmung erhalten bleiben.

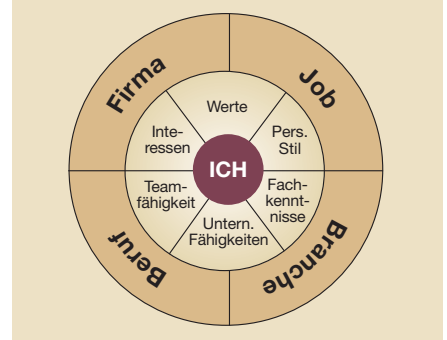
**In den meisten grösseren Firmen existieren Personalentwicklungspläne.** Die persönliche

Weiterbildung ist unter anderem Gegenstand des jährlichen Qualifikationsgesprächs. Doch verhindern hektische Tagesgeschäfte, Zufriedenheit und manchmal auch die Bequemlichkeit im aktuellen Job die ernsthafte Auseinandersetzung mit künftigen Entwicklungen. Die Förderung der Eigenverantwortlichkeit und das Mittel Standortbestimmung können dem entgegenwirken.

Eine gute Standortbestimmung sollte dynamisch und umfassend sein (siehe Grafik) sowie regelmässig auf den neusten Stand gebracht werden – im Gegensatz zur Interpretation des Wortes, das eine statische Momentaufnahme suggeriert. Nachstehend werden die wichtigsten Aspekte einer Standortbestimmung, die zu nachhaltiger Arbeitsmarktfähigkeit führen soll, zusammengefasst:

- Ich kenne meine Talente und weiss, wo ich einzigartig bin, das heisst: Ich bin jederzeit in der Lage zu formulieren, weshalb gerade ich in dieser Firma benötigt werde.
- Ich kenne meine Begabungen, meine Leistungen, meinen Ruf, mein Netzwerk und meine Teamfähigkeiten.
- Ich verfolge die Trends in meiner Branche, meinem Beruf und meiner Organisation, schliesse Folgerungen und ziehe entsprechenden Nutzen.
- Ich bringe meine eigenen Ziele mit den Absichten und Strategien meiner Firma in Übereinstimmung.
- Ich erarbeite ein (realisierbares) Entwicklungskonzept – und einen Plan, den ich laufend aufdatiere.
- Ich bereite meine Argumente sorgfältig vor, bevor ich mich mit meinen Vorgesetzten und/oder Personalentwicklungsverantwortlichen über meinen Entwicklungsplan unterhalte und ihre Unterstützung suche.
- Ich übernehme die Verantwortung über meine nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit! Das kann bedeuten, dass ich eventuell bereit bin, eine Weiterbildung selber zu bezahlen, eine neue Aufgabe zu übernehmen, bei der ich viel dazu-

**Lee Hecht Harrison-Standortbestimmung**



lerne, jedoch weniger verdiene, meinen Job zu wechseln, wenn ich Zeichen an der Wand sehe.

Daraus werden zwei Folgerungen abgeleitet:

## **1. Eigenverantwortlichkeit**

Zu Beginn jeder beruflichen Nachhaltigkeitsüberlegung sollte eine intensive Standortbestimmung stehen. Sie umfasst einen realistischen und realisierbaren Vorgehensplan. Für diese in regelmässigen Abständen zu aktualisierende Standortbestimmung sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selber verantwortlich (eventuell benötigen sie anfangs externe Unterstützung).

## **2. Standortbestimmungen sind wichtiger Teil effektiver Personalentwicklung**

Personalentwicklungsverantwortliche legen den individuellen Entwicklungsplänen (zwingend) regelmässig aufdatierte Standortbestimmungen zugrunde. Es sollen nicht einfach irgendwelche Kurse besucht werden (Resultat: «War interessant, gut haben wir mal darüber gesprochen»), sondern die Ausbildung, die Coachings, die Jobrotation usw. bilden einen wichtigen Teil des in der Standortbestimmung aufgeführten Vorgehensplans.

*Irène Breiner*



### **Die Autorin**

**Irène Breiner** ist Geschäftsleiterin der Filiale Zürich bei Lee Hecht Harrison AG, Gesellschaft für Karriere-Management und Outplacement-Beratung.