

Employability-Management im Unternehmen

Studien und Erfahrung bestätigen, dass es sich lohnt, in die Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) der Mitarbeitenden zu investieren, sie stellen ein kostbares Potenzial dar.

Bei Mitarbeitenden entstehen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Druck und Ängste, meist durch mangelnde Information. Die Unsicherheit wirkt sich auf Arbeitsleistung, Gesundheit und Betriebsklima aus. Deshalb ist es wichtig, Mitarbeitende über die aktuelle Situation des Unternehmens zu informieren.

Regelmässige Mitarbeitergespräche

Mitarbeitergespräche sind die ideale Möglichkeit, Zukunftsperspektiven zu vermitteln, Informationen weiterzugeben und eine Vertrauensbasis zu schaffen. Ein bis zweimal jährlich in Form eines partner-

Der wertschätzende Umgang mit Mitarbeitenden zahlt sich aus.



schaftlichen Dialogs mit vordefinierten Themen geführt, signalisieren sie Wertschätzung. Das ist ein wichtiges Kriterium, um Engagement und Identifikation mit der Firma zu fördern.

Die Mitarbeitenden sollen sich vorgängig Gedanken zu ihrer Arbeit machen: Wie war die Zeit seit dem letzten Gespräch, was ist mir gelungen, was nicht und wie habe ich korrigiert. Ausserdem sollen sie sich berufliche Ziele überlegen und darlegen, was sie sich vornehmen. Dieselben Fragen stellen sich die Vorgesetzten in Bezug auf die einzelnen Mitarbeitenden. Sie unterbreiten ihnen im Gespräch neben den Firmenzielen auch eventuelle Beförderungsvorschläge oder Fortbildungsideen. Auch Kritik soll in den Mitarbeitergesprächen zum Ausdruck gebracht werden und zwar von beiden Seiten. Und für ein weiteres Thema, das oft noch ein Tabu ist, bietet das Mitarbeitergespräch eine Plattform: Die alternativen Arbeitsformen. Auch Männer wünschen sich zunehmend Teilzeitarbeit. Gerade in wirtschaftlich schwachen Zeiten könnte dies eine vernünftige Lösung sein, eine andere Form von Kurzarbeit, die für beiden Seiten ein Gewinn sein kann.

Für Arbeitgeber ist das Mitarbeitergespräch eine gute Gelegenheit, das Entwicklungspotenzial von Mitarbeitenden zu erkennen und zu fördern. Viele sind an einer Weiterbildung interessiert. Sie wollen vorwärts kommen, suchen Zufriedenheit in ihrer Arbeit und sind offen für Veränderungen. Meist verbinden sie solche Bedürfnisse aber mit einem Stellenwechsel, wenn von Arbeitgeberseite kein Interesse signalisiert wird. Mitarbeitergespräche enden mit einer Zielvereinbarung. Zum Beispiel kann eine Weiterbildung vereinbart

werden. Beide tragen ihren Teil dazu bei, denn es ist im Interesse beider Seiten, die Weiterbildung partnerschaftlich anzugehen.

Weiterbildung

Es lohnt sich, in die Weiterbildung von Angestellten zu investieren. Wenn die Arbeit knapp ist, kann die frei werdende Energie in Weiterbildung investiert werden. Die Firma rüstet sich mit gut ausgebildeten Mitarbeitenden für den nächsten Ansturm. Auch bei Anpassungen auf dem veränderten Markt ist gut ausgebildetes Personal am besten in der Lage und auch eher gewillt, sich neuen Gegebenheiten anzupassen. Für die Finanzierung der Weiterbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Beliebt ist diese Version: Firma übernimmt die Kosten, Mitarbeitende stellen Zeit und Engagement zur Verfügung. Vereinbarungen über die Rückzahlung geleisteter Beiträge der Firma bei Kündigung sichern die Investition ab.

Es zahlt sich aus

Am selben Strick zu ziehen, zahlt sich aus – für beide Seiten. Firmentreue der Mitarbeitenden sichert der Unternehmung das Insider-Know-how. Wer sich in der Firma getragen fühlt und auf ein Ziel hinarbeitet, verursacht weniger krankheitsbedingte Kosten. Berufs- und Arbeitszufriedenheit sind ein wesentlicher Faktor für Lebenszufriedenheit. ●

REINHARD SCHMID

ist langjähriger Laufbahncoach, Buchautor und geschäftsführender Partner im S & B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung in Bülach. Zusammen mit seinem Team bietet er im Auftrag von Unternehmen Seminare und Beratungen nach dem S & B Concept® für Führungskräfte und Mitarbeitende an.



Tel. 044 864 44 45
Reinhard.Schmid@
s-b-institut.ch
www.s-b-institut.ch