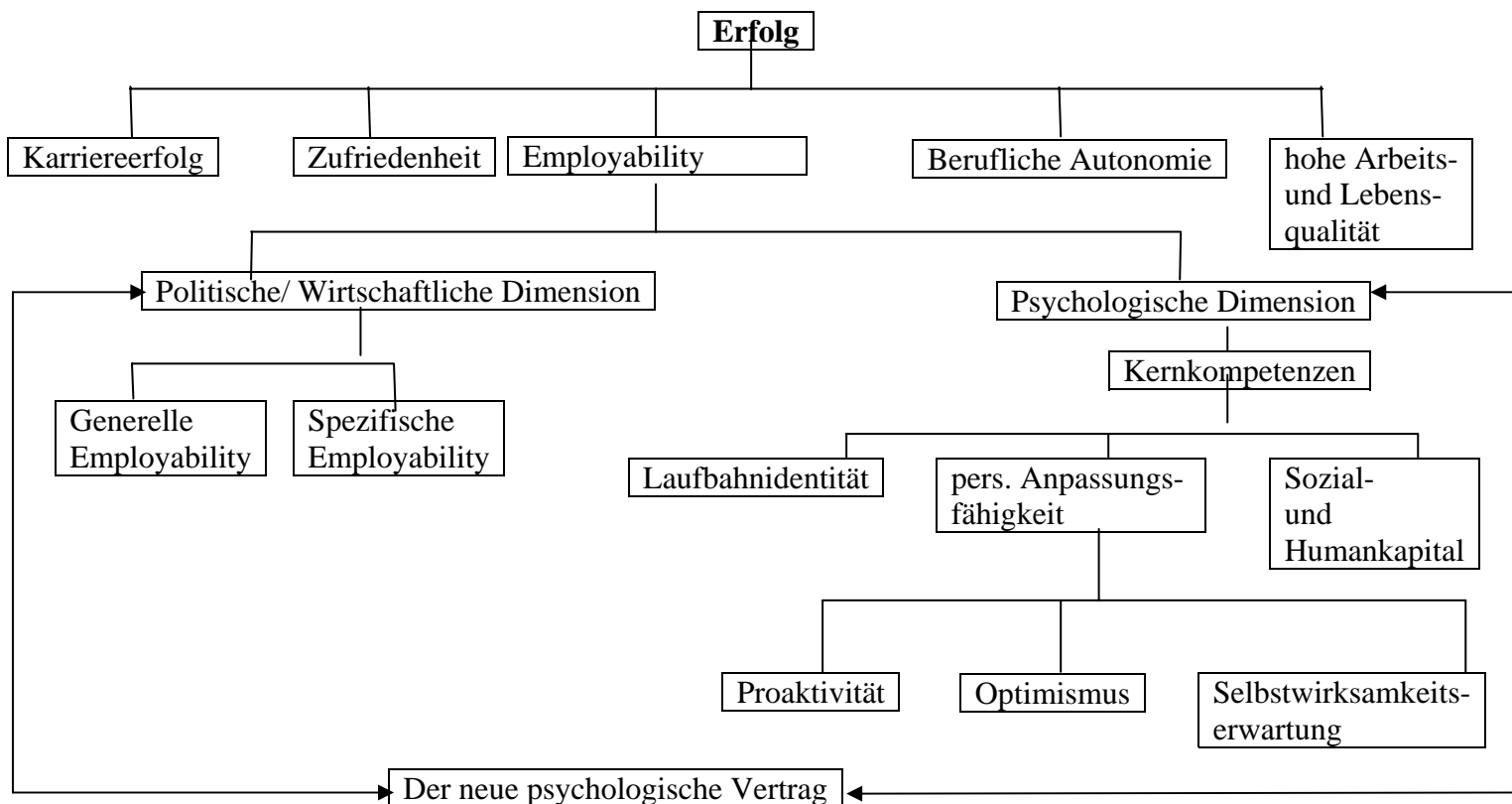


Neue Erfolgskonzepte: Erfolg als Employability

Der Begriff des Erfolgs wird nicht nur auf den beruflichen Bereich bezogen, sondern auf das ganze Leben, weil man das Verhältnis von Arbeit und Privatsphäre nicht unberücksichtigt lassen kann.

- Beruflicher und persönlicher Erfolg
- 1. Karriereerfolg als Berufserfolg: hohes Einkommen und Prestige
- 2. Erfolg als Zufriedenheit: längerfristig befriedigende Tätigkeiten
- 3. Erfolg als hohe Arbeits- und Lebensqualität: gelungene Work-Life-Balance
- 4. Berufliche Autonomie als Ziel: Erweiterung beruflicher Handlungsspielräume
- 5. Erfolg als individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability)

(vgl. Hohner 2006, 39)



Definition der Employability:

[...],the possession by an individual of the qualities and competencies required to meet the changing needs of employers and customers and thereby help to realise his or her aspirations and potential in work.” (CBI – Confederation of British Industry, zitiert nach Heinze, R.G./ Ollmann, R. 2006, 198)

<b>Employability</b>	
Psychologische Dimension	Wirtschaftliche Dimension
<u>Laufbahnidentität</u> : der beruflichen Identität einen Sinn und eine Richtung geben; hilft, sich zu identifizieren und sich wieder zu erkennen; innere Antriebskräfte helfen bei der Zielfindung	<u>generelle Employability</u> : hier geht es um die Wahrscheinlichkeit, die aktuelle Beschäftigung zu behalten oder einen neuen Arbeitsplatz zu finden – entscheidend dabei sind die Kompetenzen (breite und tiefe Kompetenzen)
<u>pers. Anpassungsfähigkeit</u> : aktives Reagieren auf Wandel, sogar Herbeiführen von Wandel, wenn es erforderlich ist <i>Proaktivität</i> : Eigeninitiative und Eigenverantwortung <i>Optimismus</i> : Veränderung wird als positive Entwicklungsmöglichkeit gesehen <i>Selbstwirksamkeitserwartung</i> : Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten	<u>spezifische Employability</u> : die individuellen Kompetenzen passen genau auf eine bestimmte Arbeitsstelle. Um so mehr die beiden Komponenten „Kompetenzstruktur“ und „Arbeitsstelle“ zusammenpassen, um so größer ist die spezifische Employability. Voraussetzung ist ein entsprechendes Jobangebot.
<u>Sozialkapital</u> : das berufsbezogene Netzwerk	Rahmengestaltung: Mittel und Informationen
<u>Humankapital</u> : individuelle Qualifikationen und Qualifikationsfähigkeit	

Literaturangaben:

1. Heinze, R.G./ Ollmann, R. (2006): Employability in diskontinuierlichen Erwerbsbiografien – Implikationen für die Arbeits- und Wirtschaftspolitik. In: Hartmut Neuendorff (Hg.): *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag, S. 198 – 209.
2. Hohner, H.-U. (2006): *Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber, S. 39-48.
3. Lang von Wins, T./ Triebel, C. (2006): *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer, S. 17-32.
4. Mörth, M./ Söller, I. (2005): *Handbuch für die Laufbahnberatung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 13-51.

Deutsche Bank *Mosaik für Beschäftigung*:

[http://ebiss.lernnetz.de/ebiss\\_04/segeberg06/VereinbarkeitFamilieBeruf.pdf](http://ebiss.lernnetz.de/ebiss_04/segeberg06/VereinbarkeitFamilieBeruf.pdf) (14.01.08)

Lufthansa *School of Business*:

[http://www.be-ufthansa.com/career\\_lounge.php?client=1&lang=1&eb1=9&eb2=98&eb3=164](http://www.be-ufthansa.com/career_lounge.php?client=1&lang=1&eb1=9&eb2=98&eb3=164) (14.01.08)

Initiative ‚Wege zur Selbst GmbH e.v.‘:

<http://www.selbst-gmbh.de/> (14.01.08)

Job Allianz – ‚Initiative für Beschäftigung!‘ Rhein-Main:

[http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de/project\\_detail.php?net\\_id=13&id=10](http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de/project_detail.php?net_id=13&id=10) (14.01.08)

bmbf – lebenslanges Lernen

[http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem\\_weiterbildung\\_neun.pdf](http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf) (14.01.08)