

# These 11: Branding verschafft den entscheidenden Vorteil

## Kriterien der Entscheidung

Die Kompetenzen, die Unternehmen suchen und Stellensuchende anbieten, sind das wichtigste Kriterium, um auf den Arbeitsmärkten Angebot und Nachfrage zu verknüpfen. Die überfachlichen Kompetenzen spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle wie die fachlichen Kompetenzen. Ebenso wichtig sind die Identitäten von Unternehmen und Stellensuchenden. Das setzt von beiden eine lebenslange Identitätsarbeit voraus, in der man sich immer wieder überlegt, wer man ist und wer man sein will. Die Identitätsarbeit wird im Internet dokumentiert und kann so bei der Arbeitssuche eingesehen werden.

## Identität als der Marke

Kompetenzen und Identität kommen in Form der Marke von Unternehmen und Stellensuchenden zum Ausdruck. Auf Seiten der Unternehmen wird hierfür der Begriff des Employer Brandings verwendet, auf Seiten der Mitarbeitenden spricht man von Personal Branding. Durch Employer Branding kommuniziert ein Unternehmen, welche Vorteile es als Arbeitgeber hat. Konkret geht es um die Arbeitsbedingungen, die Entwicklungsperspektiven, die materielle und immaterielle Entlohnung aber auch um die Werte, für die ein Arbeitgeber einsteht. Durch Personal Branding versucht das Individuum, sich auf dem Arbeitsmarkt eine einzigartige, unverwechselbare Position zu erarbeiten. Personal Branding wird vor allem im Internet unverzichtbar.

## Ganzheitliches Branding

Weil die Mitarbeitenden zukünftig vermehrt aus dem Kundenstamm des Unternehmens rekrutiert werden, schwimmen das Produkt- und Employer Branding zu einer integrierten Markenführung. Die Marke wird in Zukunft nicht mehr von zentraler Stelle vorgegeben, sondern in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Kunden immer wieder neu definiert. Je grösser ein Unternehmen



Illustration: Julia Weiss

ist, desto mehr kann es durch die Markenführung die Gefühle, Interessen, Hoffnungen und Ängste seiner Kunden und Mitarbeitenden beeinflussen.

## Kernaufgabe Netzwerkmanagement

Neben dem Branding sind der Aufbau und die Pflege des Netzwerks wichtige Erfolgsfaktoren, um auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt zu reüssieren. Unternehmen und Arbeitskräfte erweitern durch Networking das Wissensreservoir, auf das sie zugreifen können. Aus Sicht der Mitarbeitenden sind Netzwerke nützlich, um zu neuen Arbeitsmöglichkeiten zu kommen. Es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen sozialem Kapital (Netzwerk), kulturellem Kapital (Bildung) und finanziellem Kapital (Ertrag). Diese Zusammenhänge sind vor allem für die Mitarbeitenden relevant, die in Zukunft keine normalen Arbeitsverhältnisse eingehen.

## Kernaufgabe Wissensmanagement

Auch das Wissensmanagement wird für Unternehmen und Mitarbeitende zur Kernaufgabe. Dazu gehört nicht nur die Verwaltung, sondern ebenso die Erweiterung der Wissensbestände. Aus Sicht der

Arbeitgebenden nehmen die formellen Bildungsabschlüsse die Funktion eines Marktsignals an. Wichtiger als der erworbene Titel ist die Reputation der besuchten Schule. Gleichzeitig verstärkt sich die Bedeutung der Fähigkeit, sich selbständig neues Wissen anzueignen. Weil Weiterbildung und persönliche Weiterentwicklung wichtiger werden, erwarten die Mitarbeitenden eine Unternehmenskultur, welche die persönliche Entwicklung fördert. Das ist ganz im Sinne des Unternehmens, weil in einer immateriellen Wirtschaft die Kompetenzen der Mitarbeitenden den Vorteil gegenüber der Konkurrenz ausmachen.

## Gestiegene Selbstverantwortung

Die thematisierten Veränderungen stärken die Verantwortung des Einzelnen. Es wird auch von einem «unternehmerischen Selbst» gesprochen. Die Arbeit geht mit der Vermarktung der eigenen Person einher. Zweifelsohne birgt dieser Zwang zur Selbstökonomisierung und Selbstvermarktung neue Gefahren. Die Kehrseite des unternehmerischen Selbst ist das «erschöpfte Selbst», das sich ausbeutet, um erfolgreich zu sein. Rationalisierung und Beschleunigung erhöhen den Stress für die Mitarbeitenden – auf allen Hierarchiestufen. Während der Stress aber bei Hochqualifizierten als Statusmerkmal taugt, ist er bei Niedrigqualifizierten in der öffentlichen Diskussion eher ein Zeichen für das Versagen. Paradoxerweise führt die Relativierung der Grenzen durch die neue Arbeit zur Notwendigkeit, Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu setzen. Der Unterschied zu früher liegt jedoch darin, dass das Individuum diese Grenzen in Zukunft selber ziehen muss.

Von Dr. Joël Luc Cachelin. Die Artikelserie basiert auf der Studie «Die Zukunft des Arbeitsmarkts – 12 Diskussionsthesen zur Entwicklung der Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte», herausgegeben von der «Wissensfabrik» ([wissensfabrik.ch](http://wissensfabrik.ch)) sowie Nellen und Partner ([nellen.ch](http://nellen.ch)). Ansprechpartner ist Christian Ernst).

**CAS .NET Enterprise Applications 2012/13**  
Technologische, methodische Kernkompetenzen für Entwurf/Realisierung verteilter Systeme und die praktische Umsetzung

Datum: Freitag, 24. August 2012

Dauer: 20 Tage Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Info: HSR Hochschule für Technik Rapperswil

[www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 4921

**Hotel- und Krisenmanagement (ZLG/CAS)**

Zertifikatslehrgang: Mobilität und Krisen erfolgreich managen durch professionelle Planung und Vorbereitung

Datum: Mittwoch, 12. September 2012

Dauer: 09:30 bis 18:00, 12x Mittwoch Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Info: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, [www.hs-zh.ch](http://www.hs-zh.ch), Tel. 058 934 77 30

**MAS Integriertes Risikomanagement**

Master of Advanced Studies in Integrated Risk Management mit 100% praxisorientierten Zertifikatslehrgängen (ZLG/CAS)

Datum: Donnerstag, 13. September 2012

Dauer: 6 Semester Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Info: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, [www.hs-zh.ch](http://www.hs-zh.ch), Tel. 058 934 77 30

**Ein Master für die Umwelt**

Möchten Sie sich als Spezialist/in für einen modernen Umweltschutz einsetzen? Dann sind Sie bei uns richtig.

Datum: Montag, 17. September 2012

Dauer: 2 Semester Ort: Mültenz, BL

Info: MAS in Umwelttechnik und -management an der FHWW, Mültenz, [www.fhnw.ch/lifesciences](http://www.fhnw.ch/lifesciences), Tel. +41 61 467 42 42

**MAS Human Computer Interaction Design Univ./FH**  
Weiterbildung Master of Advanced Studies in Human Computer Interaction Design (HCI)

Datum: Freitag, 5. April 2013

Dauer: 3 Jahre Ort: Uni Basel/Rapperswil

Info: Infoabend am 20.8.2012 in Basel, 31.8.2012 in Rapperswil, [www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 49 21

**MAS in Software Engineering PhD**

Weiterbildung in modernen Software-Engineering-Methoden und -Technologien. Das MAS-SE wird modular angeboten.

Datum: Dienstag, 9. April 2013

Dauer: 4 Semester Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Info: Infoabend am 12.9. und 25.9.2012 in Rapperswil

[www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 4921

Spezialveranstaltungen und viele weitere Kurse ...

[www.alpha-seminare.ch](http://www.alpha-seminare.ch)

