

Individualisiertes Personalmanagement – die praktische Anwendung der Laufbahnmodelle

		Laufbahnmodelle				
		Boundaryless Career		Protean Career		Karriereanker
		Physische und psychologische Mobilität	Kompetenzen der Boundaryless Career	Lernzyklen in Laufbahnen	Metakompetenzen der Laufbahngestaltung	Berufliche Orientierung
Prozesse des Personalmanagements	Personalgewinnung	7.1.1 Wie mobil sollen die neuen Mitarbeitenden sein? (Seite 59) 7.1.2 Wie wird Mobilität im Bewerbungsgespräch thematisiert? (Seite 62) 7.1.3 Wie kann die Mobilität bei der Personaleinführung beigezogen werden? (Seite 64)		7.1.4 Wie viel Erfahrung braucht es für die Stelle? (Seite 66)	7.1.5 Wie stark sind Identität und Anpassungsfähigkeit eines Bewerbers ausgebildet? (Seite 67)	7.1.6 Welche Laufbahnorientierungen sollen beim neuen Mitarbeitenden ausgeprägt sein? (Seite 69)
	Personalbeurteilung	7.2.1 Wie kann die Mobilität der Mitarbeitenden beurteilt werden? (Seite 72)	7.2.2 Wie schätzen Sie die Laufbahnkompetenzen der Mitarbeitenden ein? (Seite 74)	7.2.3 Wie können Sie die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden sichtbar machen? (Seite 77)	7.2.4 Wie schätzen Sie Identität und Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden ein? (Seite 79)	7.2.5 Wie konnten die Mitarbeitenden ihre Laufbahnorientierungen einbringen? (Seite 80)
	Personalarbeit	7.3.1 Wie honorieren Sie die Mobilität der Mitarbeitenden? (Seite 82)		7.3.2 Wie achten Sie bei der Honorierung auf die individuellen Lernzyklen? (Seite 84)	7.3.3 Wie kann berufliche Weiterentwicklung honoriert werden? (Seite 86)	7.3.4 Wie können Sie Mitarbeitende individuell und wirkungsvoll honorieren? (Seite 87)
	Personalentwicklung	7.4.1 Wie kann die Mobilität der Mitarbeitenden gefördert werden? (Seite 92)	7.4.2 Wie können die Mitarbeitenden ihre Laufbahnkompetenzen entwickeln? (Seite 94)	7.4.3 Wie können realistische Entwicklungsperspektiven erarbeitet werden? (Seite 99)	7.4.2 Wie können die Mitarbeitenden ihre Laufbahnkompetenzen entwickeln? (Seite 94) 7.4.4 Wie können Mitarbeitende mit unterschiedlichen Metakompetenzen gezielt gefordert und gefördert werden? (Seite 101)	7.4.5 Welche Laufbahnorientierungen braucht es in Zukunft? (Seite 105)

Abb. 15 Laufbahnmodelle in der Praxis – eine Übersicht

Claire Barmettler/Martin Gubler/Gregor Ziltener:
Individualisiertes Personalmanagement. Wie sich Laufbahnmodelle in der Praxis bewähren
 Versus Verlag, Zürich 2015, ISBN 978-3-03909-181-2

Mobilität der Mitarbeitenden – Boundaryless Career

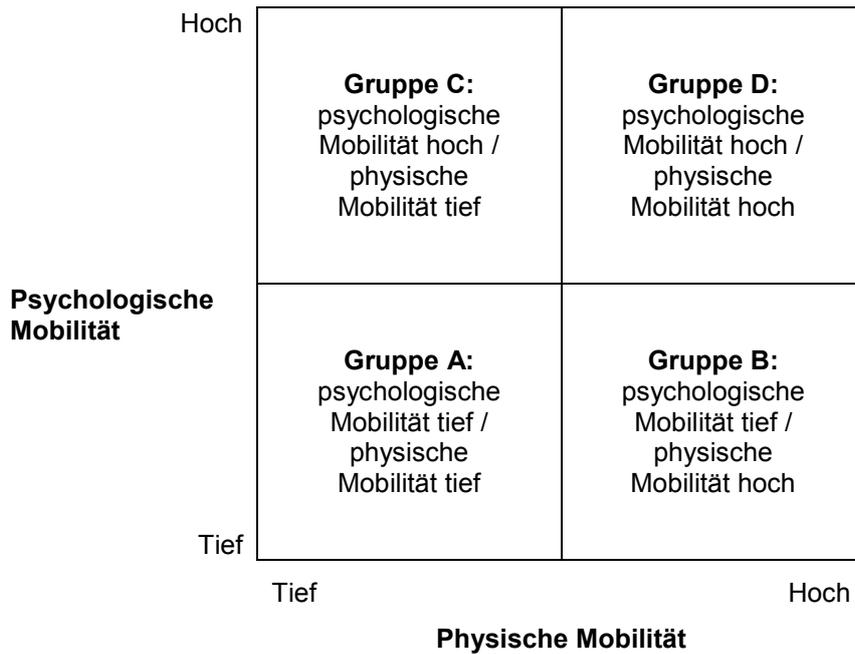


Abb. 4 Zwei Dimensionen der Boundaryless Career
(in Anlehnung an Sullivan & Arthur, 2006, S. 22)

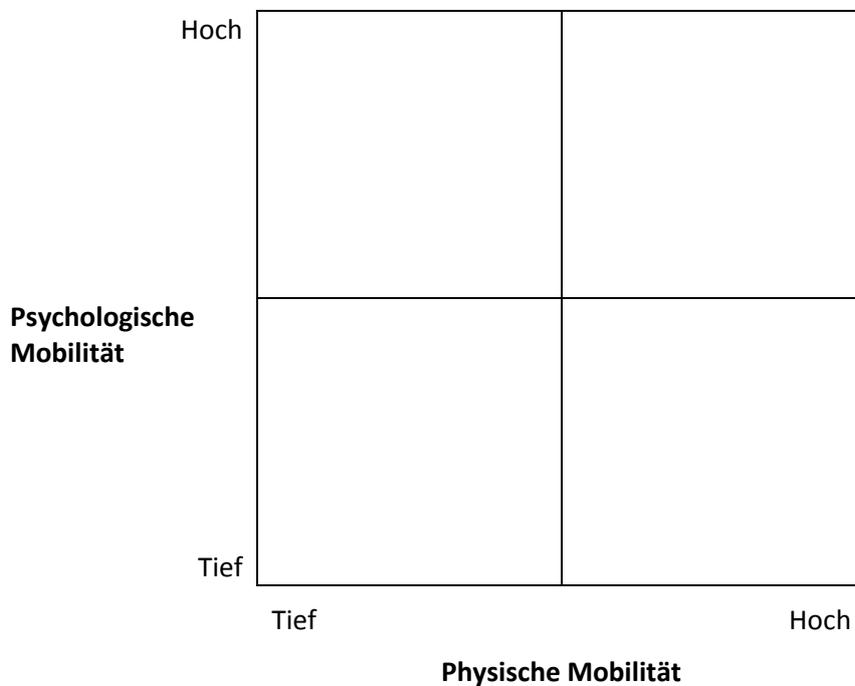


Abb. 17 Physische und psychologische Mobilität im Mitarbeitergespräch

Selbstverantwortetes Laufbahnmanagement – Protean Career

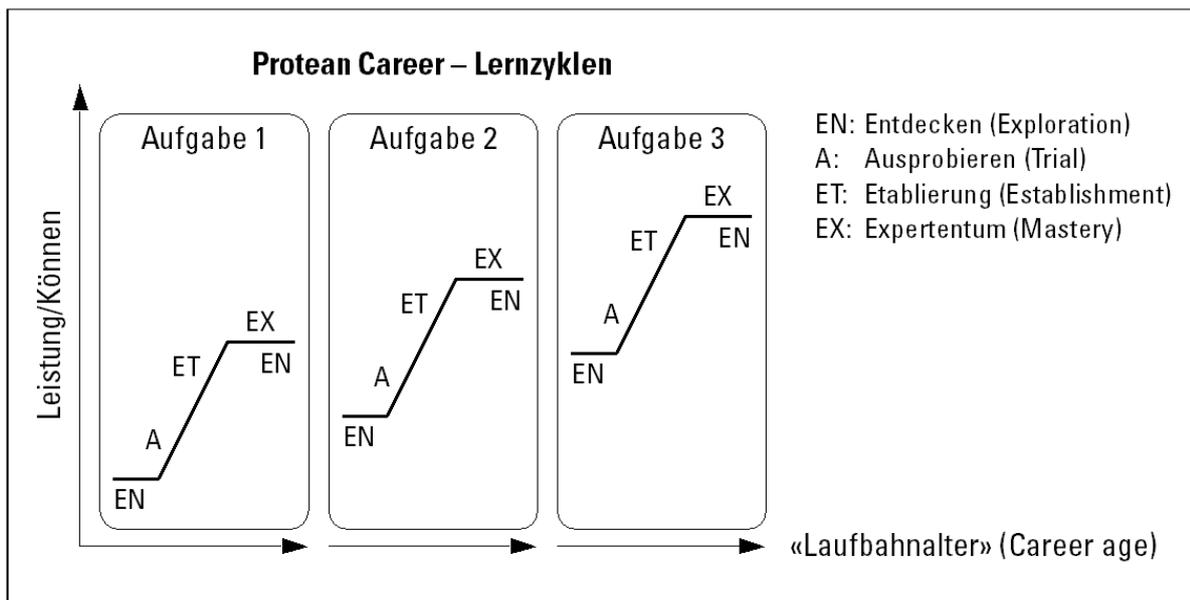


Abb. 7 Lernzyklen
(Hall, 1996, S. 9)

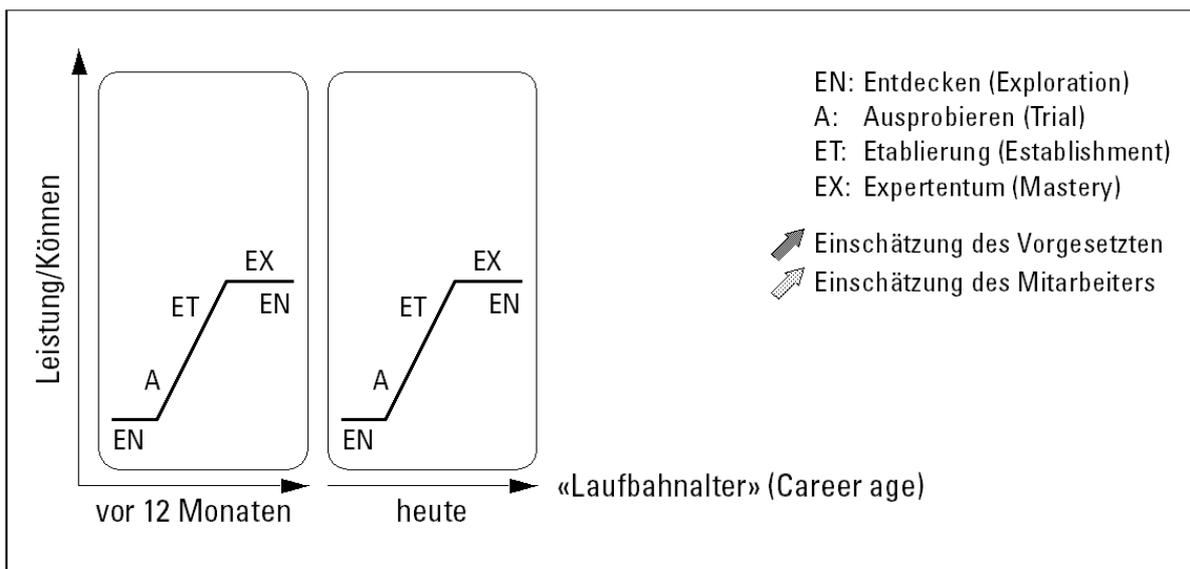


Abb. 18 Lernzyklen

Laufbahnorientierungen – Karriereanker

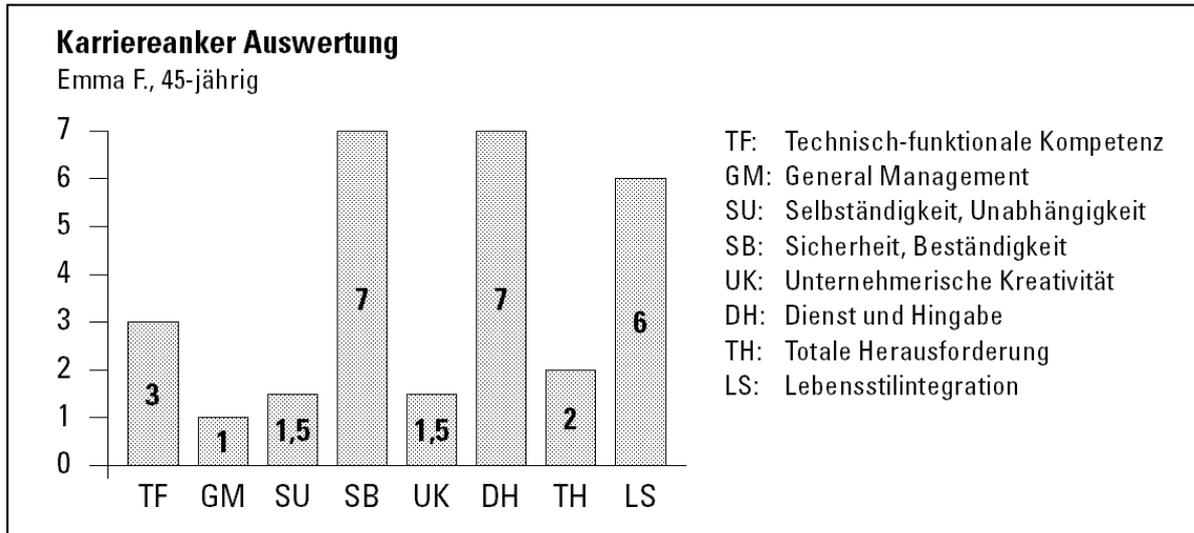
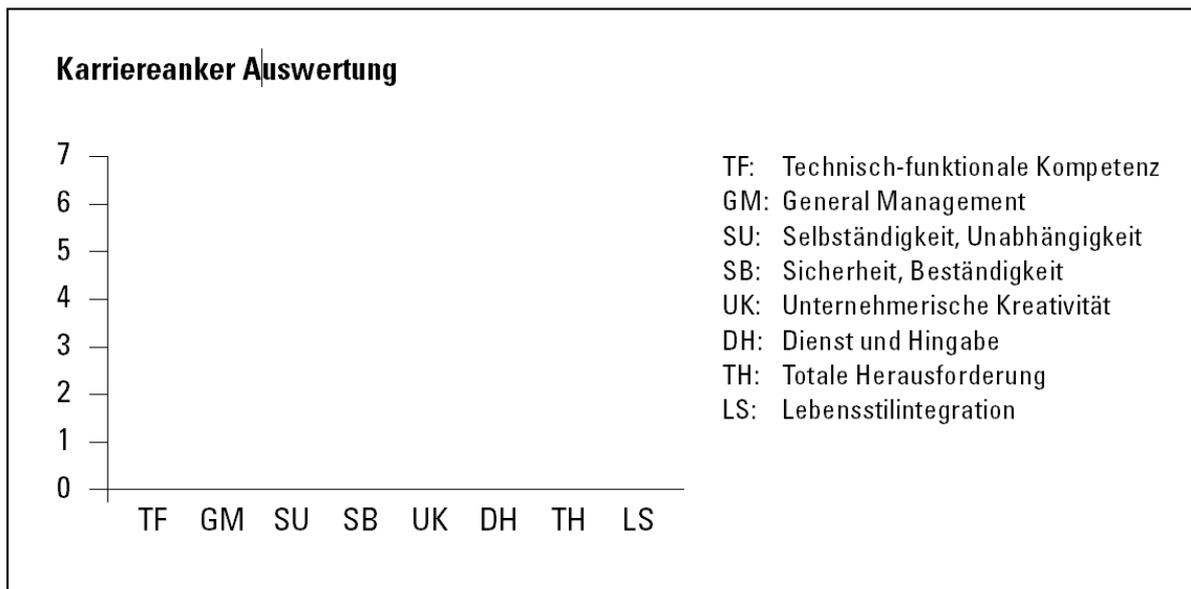


Abb. 11 Karriereanker von Emma F.



Karriereanker (Schein, 1978)