

Claire Barmettler · Martin Gubler · Gregor Ziltener

Individualisiertes Personalmanagement

Wie sich Laufbahnmodelle in der Praxis bewähren

Versus · Zürich

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Einleitung	11
Kapitel 2 Personalmanagement als Grundlage für den Unternehmenserfolg .	15
2.1 Prozesse des Personalmanagements	16
2.2 Psychologischer Vertrag	18
Kapitel 3 «Traditionelle» und «neue» Laufbahnmodelle	21
Kapitel 4 Mobilität der Mitarbeitenden	25
4.1 «Wie mobil müssen Mitarbeitende sein?» – ein Blick in die Praxis bei Bank ALFA	26
4.2 Boundaryless Career	27
4.2.1 Bedeutungen der Boundaryless Career	27
4.2.2 Physische und psychologische Mobilität	28
4.2.3 Kompetenzen der Boundaryless Career	32
4.2.4 Kritische Gedanken zur Boundaryless Career	33

Kapitel 5 Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement	35
5.1 Auf der Suche nach Entwicklungsperspektiven – ein Blick in die Praxis der Stiftung ARLEWO Arbeiten, Lernen und Wohnen für Behinderte ...	36
5.2 Protean Career	37
5.2.1 Lernzyklen in Laufbahnen	39
5.2.2 Metakompetenzen der Protean Career	41
5.2.3 Kritische Gedanken zur Protean Career	43
Kapitel 6 Laufbahnorientierungen	45
6.1 Individualisierte Personalhonorierung – ein Blick in die Praxis bei der Versicherung TOPSECURA	46
6.2 Karriereanker	47
6.2.1 Karriereanker als Metapher	47
6.2.2 Karriereanker im Berufsalltag	52
6.2.3 Kritische Gedanken zu den Karriereankern	55
Kapitel 7 Individualisiertes Personalmanagement – die praktische Anwendung der Laufbahnmodelle	57
7.1 Personalgewinnung – so nutzen Sie die Laufbahnmodelle	59
7.1.1 Wie mobil sollen die neuen Mitarbeitenden sein?	59
7.1.2 Wie wird Mobilität im Bewerbungsgespräch thematisiert? ...	62
7.1.3 Wie kann die Mobilität bei der Personaleinführung beigezogen werden?	64
7.1.4 Wie viel Erfahrung braucht es für die Stelle?	66
7.1.5 Wie stark sind Identität und Anpassungsfähigkeit eines Bewerbers ausgebildet?	67
7.1.6 Welche Laufbahnorientierungen sollen bei neuen Mitarbeitenden ausgeprägt sein?	69
7.2 Personalbeurteilung – so nutzen Sie die Laufbahnmodelle	72
7.2.1 Wie kann die Mobilität der Mitarbeitenden beurteilt werden? ..	72
7.2.2 Wie schätzen Sie die Laufbahnkompetenzen der Mitarbeitenden ein?	74
7.2.3 Wie können Sie die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden sichtbar machen?	77
7.2.4 Wie schätzen Sie Identität und Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden ein?	79
7.2.5 Wie konnten die Mitarbeitenden ihre Laufbahnorientierungen einbringen?	80

7.3	Personalhonorierung – so nutzen Sie die Laufbahnmodelle	82
7.3.1	Wie honorieren Sie die Mobilität der Mitarbeitenden?	82
7.3.2	Wie achten Sie bei der Honorierung auf die individuellen Lernzyklen?	84
7.3.3	Wie kann berufliche Weiterentwicklung honoriert werden?	86
7.3.4	Wie können Sie Mitarbeitende individuell und wirkungsvoll honorieren?	87
7.4	Personalentwicklung – so nutzen Sie die Laufbahnmodelle	91
7.4.1	Wie kann die Mobilität der Mitarbeitenden gefördert werden? . . .	92
7.4.2	Wie können die Mitarbeitenden ihre Laufbahnkompetenzen entwickeln?	94
7.4.3	Wie können realistische Entwicklungsperspektiven erarbeitet werden?	99
7.4.4	Wie können Mitarbeitende mit unterschiedlichen Metakompetenzen gezielt gefordert und gefördert werden? . . .	101
7.4.5	Welche Laufbahnorientierungen braucht es in Zukunft?	105
	Kapitel 8 Schlussgedanken	109
8.1	Personalentwicklung lohnt sich	109
8.2	Individuelle Lösungen im Personalmanagement	110
	Literaturverzeichnis	113
	Stichwortverzeichnis	117
	Die Autoren	121