
Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
1 Was ist eigentlich »Karriere«?	11
1.1 Begriffsklärungen: Karriere, Laufbahn, Entwicklungspfad	11
1.2 Karriereformen	12
1.3 Karriere und Berufe im Wandel der Zeit	14
2 Warum braucht es neue Konzepte für Karriere und Entwicklung?	23
2.1 Die langen Zyklen der Volkswirtschaft und der Weg zur Industrie 4.0	23
2.2 Die VUCA-Welt und die Agilität	24
2.3 Management 4.0	25
2.4 New Work	26
2.5 Der disruptive Megatrend: Lernen 4.0	32
2.6 Der psychologische Vertrag	35
3 New Career – was erwarten verschiedene Generationen?	45
4 Die Klassiker: Führungs-, Fach- und Projektleiterlaufbahn	49
4.1 Die Führungskarriere	50
4.2 Die Fachlaufbahn	62
4.3 Die Projektleiterlaufbahn	99
5 From a different point of view: neuere Karrieremodelle und Entwicklungsansätze	113
5.1 Die Kompetenzkarriere	113
5.2 Die Gestaltung von modernen Entwicklungspfaden	124
5.3 Mass Career Customization bei Deloitte	129
5.4 Die Beiträge der neueren Perspektiven auf Karriere und Entwicklung für eine New Career	134
6 Neue Ansätze für Karriere und Entwicklung	135
6.1 Die proteische Karriere	135
6.2 Die Kletterwandkarriere	141

6.3	Die Netzwerkkarriere	145
6.4	Die Boundaryless Career	150
6.5	Die Patchworkkarriere	154
6.6	Eine kurze Zusammenschau der neuen Karriereansätze	159
7	New Career: Die »neue Karriere« ist ein hybrides Konzept	161
7.1	Arbeitshypothesen für New Career	161
7.2	Arbeitshypothesen für Karriere- und Entwicklungsanreize	165
8	Wie man neuere Karrieren in die Spur setzt – vom Warum (und Was) zum Wie	169
8.1	Sinnvolle Vorarbeiten im Kontext von New Career	169
8.1.1	Recherche	170
8.1.2	Entwurf eines Masterplans	177
8.2	New-Career-Marketing	182
8.2.1	Schritt 1: Analyse	183
8.2.2	Schritt 2: Handwerkliches	186
8.2.3	Schritt 3: Medien	195
9	HR/D-Rollen und Aufgaben im Kontext von New Career – die ersten Schritte	199
9.1	Die grundsätzliche Prozess- und Systemverantwortung bei New Career	199
9.2	Personalentwicklung	201
9.2.1	Systematisches Talentmanagement	201
9.2.2	Standardisierte Personalentwicklungsmaßnahmen für die Erfordernisse von New Career	201
9.2.3	Ausbau der HR/D-Beratungskompetenz	202
9.2.4	Förderung der eigenverantwortlichen Auseinandersetzung mit Karriere und Entwicklung	205
9.3	New Career – auch für HR/D	205
10	Wie lange wird die New Career als »neu« gesehen werden?	207
	Literatur	209
	Stichwortverzeichnis	217
	Über die Autoren	223