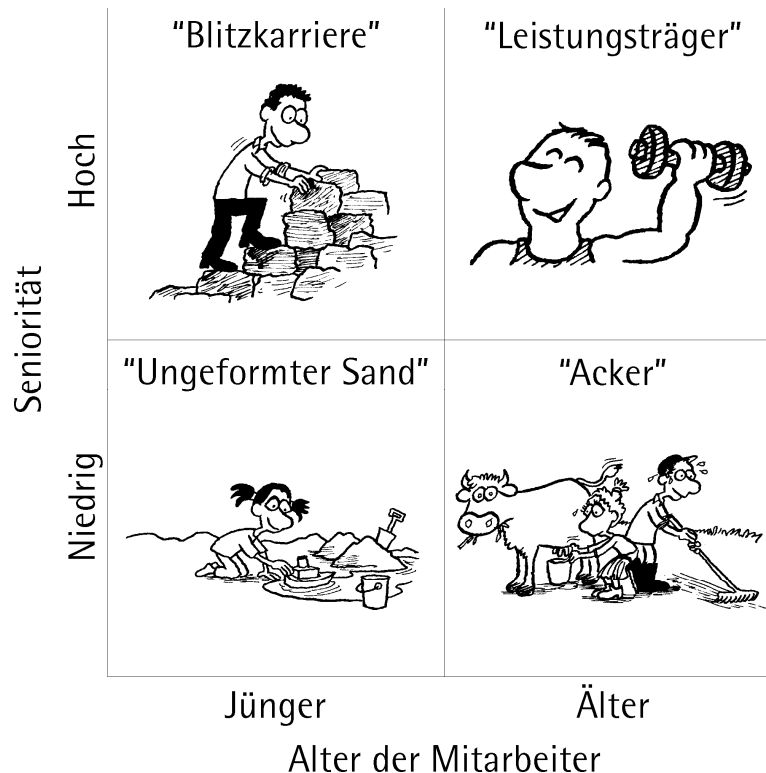


## Das cope-Modell „Seniorität“

### Das Modell selbst

(Modell gemeinsam im copenet entwickelt, Begriffe in der Matrix sind vorläufig)



### Was meint Seniorität?

Unabhängig vom Alter verfügen Mitarbeiter über Seniorität, wenn sie ihre Arbeit routiniert, mit Erfahrung und einem Schuss „Weisheit“ erledigen können. Fachwissen und eigenständiges Arbeiten im gegebenen Rahmen gehören ebenso zur Seniorität. Seniorität macht keine Aussage über die hierarchische Ansiedlung der Tätigkeit!

### Ungeformter Sand

Niedrige Seniorität, junger Mitarbeiter

Das ist der bisherige Pool der Personal- und Führungskräfteentwicklung. Damit beginnt für viele das Berufsleben. Klassische Personalentwicklung findet hier statt. Der Sand wird geformt!

### Blitzkarriere

Hohe Seniorität, junger Mitarbeiter

Die schnellen Karrieren führen in diesen Quadranten. Die klassische Führungskräfteentwicklung begleitet diesen Weg. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind hoch, Bewährung ist angesagt.

Fortsetzung nächste Seite

## Das cope-Modell „Seniorität“, Fortsetzung

---

### Leistungsträger

Hohe Seniorität, älterer Mitarbeiter

Hierher kommen die meisten bisher aus dem Quadranten „Blitzkarriere“. Es gilt hier, das Erreichte zu stabilisieren und zu halten. Personalentwicklung oder Führungskräfteentwicklung findet weniger statt, da die Mitarbeitenden ja schon „alles hatten“.

---

### Acker

Niedrige Seniorität, älterer Mitarbeiter

Das wird bisher nicht als Karriere verstanden. Der Weg selbst ist jedoch „kontinuierlich“ oder „stabil“, nämlich aus dem Quadranten „ungeformter Sand“. Auf der anderen Seite finden sich hier aber auch die Demotivierten, die mit ihrer beruflichen Laufbahn abgeschlossen haben. Denn unter klassischen Karrierebegriffen ist dieser Platz kein „Vorankommen“, sondern „Stehenbleiben“. Frustration kann sich einstellen.

---

### Und der demographische Aspekt?

- „ungeformter Sand“ rückt immer weniger nach (siehe Ausgabe Oktober 2004)
  - „Blitzkarrieren“ werden seltener, da der Pool „ungeformter Sand“ sich ausdünn
  - „Leistungsträger“ lassen sich schwieriger über den Weg „Blitzkarriere“ generieren
  - „Acker“ wird zukünftig zum Pool für neue Karriere – späte Veränderung!
- 

### Die Konsequenzen?

- Traditionelle Personal- und Führungskräfteentwicklung muss umdenken.
  - Klassische Konzepte, die auf „ungeformten Sand“ aufbauen, greifen nicht mehr.
  - Konzepte für „späte Veränderung“ müssen entwickelt werden.
  - Forschungsergebnisse zum Älterwerden (Kompensations-Modell) müssen für die Mitarbeiterqualifikation ausgewertet werden.
- 

Haben wir Sie neugierig gemacht? Dann lassen Sie uns die Aufgaben der Zukunft gemeinsam angehen. Wir freuen uns auf Ihren Kontakt!

*Christine Maurer*