



SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM ERFOLG

Dynamisches Karriere-Framework

Seit 2005 begleite ich Menschen und Unternehmen dabei, ihre Entwicklungsschritte zu meistern. Handlungssicherheit ist hier der größte Bedarf.

Was ist der nächste richtige Schritt?

Wie können wir das Team, das eigene Leben, das Unternehmen in der heutigen dynamischen Zeit und der nächsten Zukunft stabil und performant führen und entwickeln?

Wie werden wir interessant für die Besten?

In meiner Arbeit mit DAX-Unternehmen, Agenturen und mittelständischen Unternehmen sind es immer dieselben Fragen, die auf Ebene der Personalführung auftauchen:

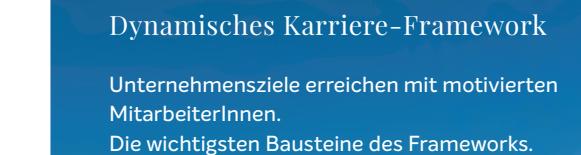
„Wie schaffen wir es, dass die Besten gerne bei uns arbeiten?“
„Wie können wir sie angemessen honoriieren?“

Um diesen Knoten zu lösen, habe ich das Dynamische Karriere-Framework entwickelt. Es basiert auf den Praktiken, die CSC Ploenzke zum Erfolg geführt haben. Diese Praktiken wurden von mir in Abstimmung mit den seinerzeit Verantwortlichen in ein System gebracht und zum „Dynamischen Karriere-Framework“ weiter entwickelt.

Das Ziel sind engagierte und eigenverantwortliche MitarbeiterInnen, die für Ihr Unternehmen sichtbare Erfolge realisieren.

Ihr Holger Fuchs

Ideen - Terminvereinbarung - Notizen



MENSCHEN PERSPEKTIVEN GEBEN

Dynamisches Karriere-Framework

Unternehmensziele erreichen mit motivierten MitarbeiterInnen.

Die wichtigsten Bausteine des Frameworks.





01

Transparenz und Orientierung bei der Gehaltsfindung Gruppierungen im Unternehmen

Die Gruppierung vom Junior bis hin zum Geschäftsführer dient dem Ziel, eine Gehaltsfindung innerhalb des Unternehmens transparent und planbar zu gestalten. Daraus ergibt sich das passende Level an Anforderung, Fähigkeit und Leistung.

Somit bilden die Gruppierungen den Rahmen und steuern die Erwartungshaltung, in dem sich die MitarbeiterInnen gehaltsmäßig entwickeln können. In den Gehaltsstufen spiegelt sich die „Expertise“ der MitarbeiterInnen wider. Auch zeigen sie, dass das Gehalt nicht an eine Rolle oder Tätigkeit gebunden ist.

Kompetenzbasiertes Gehaltsspektrum in Bezug auf die Expertise der MitarbeiterInnen

JUNIOR

PRAKTIKER

SENIOR

EXCELLENT

GESCHÄFTSFÜHRER

→ Gehaltsspektrum ←



02

Unternehmensziele und persönliche Ziele in Einklang bringen Rollen im Unternehmen

Rollen beschreiben Verantwortungen und was sie bewirken sollen. Da sie dem Bedarf des Unternehmens angepasst werden, sind sie nicht fix. Sie liefern die notwendige Klarheit, die das Unternehmen braucht, um lebendig auf dem Markt zu sein.

Hierbei bieten die **Kernrollen** das stabile Gerüst. Die Rollenbeschreibungen fokussieren auf Verantwortlichkeit, Leistung und Wirkung. Die **Karrierepfade** sind „Cluster“ von Rollen, die von den MitarbeiterInnen des Unternehmens übernommen werden können und die berufliche Gestaltungsmöglichkeiten bieten.

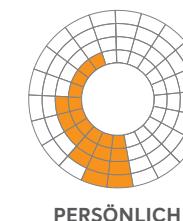


03

Vom ICH zum WIR Die 3 Kompetenzzräder

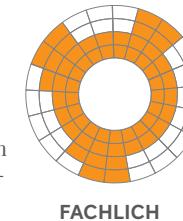
Kompetenzrad für persönliche Entwicklung

Die Persönlichkeit der MitarbeiterInnen, das wahrnehmbare Verhalten sowie Eigen- und Fremdbild stehen hier im Mittelpunkt. Ziel ist es, dass die Weiterentwicklung der Persönlichkeit im Unternehmen optimal mit der Unternehmensvision harmonisiert wird.



Kompetenzrad für fachliche Entwicklung

Die erlebbare fachliche Kompetenz der MitarbeiterInnen wird hier sichtbar gemacht. MitarbeiterIn und Führungskraft können besprechen, wie gut die eigenen Visionen zu denen des Unternehmens passen, und daraus verbindliche Vereinbarungen treffen.



Kompetenzrad für Unternehmensvision

- Der Fokus liegt auf dem **IST-Stand** der Kompetenzen, die für den Geschäftserfolg tragend sind.
- Weiterhin wird das Kompetenzspektrum für die angestrebte strategische Ausrichtung der nächsten zwei bis drei Jahre sichtbar gemacht.



04

Leitfaden zur Entwicklung der MitarbeiterInnen Das Entwicklungsgespräch

Von regelmäßigen Entwicklungsgesprächen profitieren MitarbeiterInnen und das Unternehmen. Entwicklungspotenziale werden erkannt und gemeinsame Erwartungen formuliert. Nach einem Entwicklungsgespräch sind die MitarbeiterInnen neu motiviert und ziehen mit dem Unternehmen am gleichen Strang.

Das Entwicklungsgespräch wird auf Augenhöhe zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen geführt. Die Führungskraft agiert dabei als Berater und Coach und nimmt ihr Gegenüber wertschätzend in seiner Gesamtheit wahr. Unterschiedliche Sichtweisen werden konstruktiv besprochen und dokumentiert.

Ausschlaggebend für die Qualität und das Gelingen des Gesprächs ist eine gute Vorbereitung auf beiden Seiten.

Neue Ziele und Maßnahmen sowie die Gehaltsentwicklung bilden den Abschluss des Gespräches mit Blick in die Zukunft.

