

Beispiel: Karrieremodell mit fünf Stufen und zwei Laufbahnen

Fach- und Führungslaufbahn sind ab Stufe 3 gleichrangig und liegen im selben Vergütungsband. Jede Stufe hängt an drei beobachtbaren Kriterien, nicht an Dienstjahren.

Stufe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Band
1	Professional (gemeinsame Stufe beider Laufbahnen) – Erledigt Aufgaben des eigenen Gebiets selbstständig und termingerecht – Erkennt Abweichungen und meldet sie mit einem Lösungsvorschlag – Dokumentiert Ergebnisse so, dass andere damit weiterarbeiten können		Band 1
2	Senior (gemeinsame Stufe beider Laufbahnen) – Verantwortet ein Themengebiet von der Planung bis zum Ergebnis – Arbeitet neue Kolleginnen und Kollegen fachlich ein – Wird bereichsübergreifend als Ansprechperson angefragt		Band 2
3	Expertin / Experte – Löst Fachprobleme, für die es im Haus keine Vorlage gibt – Setzt Standards, die andere Teams übernehmen – Vertritt das Fachgebiet gegenüber Kunden oder Gremien	Teamleitung – Führt 4 bis 10 Mitarbeitende mit Zielvereinbarung und Feedback – Verantwortet Ergebnis, Qualität und Kapazität des Teams – Entwickelt mindestens eine Person erkennbar zur nächsten Stufe	Band 3
4	Principal – Verantwortet die fachliche Richtung eines Gebiets über mehrere Teams – Entscheidet bei fachlichen Zielkonflikten verbindlich – Baut Wissen auf, das im Unternehmen sonst nicht vorhanden ist	Abteilungsleitung – Führt Führungskräfte und verantwortet ein Budget – Übersetzt Bereichsziele in Prioritäten für mehrere Teams – Besetzt Schlüsselpositionen und regelt die eigene Vertretung	Band 4
5	Chief Expert / Fellow – Prägt die Fach- oder Technologiestrategie des Unternehmens – Berät die Geschäftsleitung bei Investitionsentscheidungen – Ist außerhalb des Unternehmens als Fachautorität sichtbar	Bereichsleitung – Verantwortet Strategie, Ergebnis und Personal eines Bereichs – Vertritt den Bereich in der Geschäftsleitung – Sichert die Nachfolge für die eigenen Führungspositionen	Band 5

Beispiel zur Orientierung, kein Standard: Titel, Zahl der Stufen und Kriterien legt jede Organisation selbst fest. In mittelgroßen Unternehmen haben sich fünf bis sieben Stufen je Laufbahn bewährt.

Ihr Karrieremodell: Stufen, Titel und Kriterien

Unternehmen / Bereich: _____

Gültig ab: _____

Verantwortlich: _____

Stufe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Band
1	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	
2	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	
3	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	
4	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	
5	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	
6	Titel: Kriterien:	Titel: Kriterien:	

Kriterienblatt je Stufe und sechs Prüffragen

Kriterienblatt (je Stufe einmal ausfüllen)

Laufbahn: _____ Stufe: _____ Titel: _____

Kriterium 1

Beobachtbar an _____

Kriterium 2

Beobachtbar an _____

Kriterium 3

Beobachtbar an _____

Kriterium 4

Beobachtbar an _____

Kriterium 5

Beobachtbar an _____

Sechs Prüffragen vor der Einführung

- ☐ Hängt jede Stufe an beobachtbarem Verhalten und an Ergebnissen statt an Dienstjahren?
- ☐ Liegen Fach- und Führungslaufbahn auf gleicher Stufe im selben Vergütungsband?
- ☐ Ist der Wechsel zwischen den Laufbahnen in beide Richtungen ohne Statusverlust möglich?
- ☐ Entscheidet über einen Stufenwechsel mehr als eine Person?
- ☐ Ist vor dem Schritt in die Führung eine Eignungsprüfung vorgesehen?
- ☐ Gibt es je Stufe mindestens eine Person, die sie tatsächlich erreicht hat?

Stufenentscheidungen absichern

Wer die nächste Stufe erreicht, sollte nachvollziehbar begründet sein. Eine Potenzialanalyse nach DIN 33430 liefert ein zweites, von der Linie unabhängiges Urteil – vor allem vor dem Schritt in die Führung.

profiling-institut.de/eignungsdiagnostik-unternehmen/potenzialanalyse-mitarbeiter

Firmenanfrage: info@profiling-institut.de · +49 211 9252 9491