



HR Online Manager: Karrierewege verlässlich bestimmen

Viele Unternehmen sind bestrebt, die Fachkarriere und Projektmanagerkarriere neben der Führungskarriere weiter auszubauen. Und schon ist der nächste Trend erkannt, den man mit dem Schlagwort „from ladder to lattice“ bzw. von der „Karriereleiter“ zum „Karrierenetz“ zusammenfassen kann.

Im Kern geht es dabei um die Zielstellung, dass Karrieren sich nicht nur isoliert von unten nach oben entwickeln sondern abhängig von der Arbeits- und Lebenssituation oder den betrieblichen Möglichkeiten sich auch seitwärts oder auch nach unten bewegen können um später wieder anzusteigen.

Unabhängig von der Frage des Besitzstandes unter vergütungspolitischen Gesichtspunkten bei Übernahme einer niedrigwertigeren Stelle/Rolle ergibt sich die Frage, wie Unternehmen diese Karrierewege inhaltlich füllen können.

Denn um eine Karriere oder ein Karrierenetz definieren zu können bedarf es zwei verschiedener Aspekte

- Klarheit der Anforderungswerte auf der jeweiligen Karrierestufe und/oder
- Klarheit der Anforderungswerte an den Knotenpunkten des Karrierenetzes

Auch wenn immer wieder behauptet wird, dass „agile Strukturen“ keine Karrieresysteme im klassischen Sinne benötigen so ist doch unumstritten, dass die Frage der Positionierung auf dem Karriereweg voraussetzt, dass das Unternehmen und der beteiligte Mitarbeiter wissen „wo sie stehen“.

Diese Frage „wo man steht“ ist aber nur zu klären, wenn man die Anforderungswertigkeit der verschiedenen Stellen und Rollen eindeutig definiert hat.

Denn Agilität ist zwar fortschrittlich, lässt sich aber nur umsetzen, wenn die Teilnehmer zumindest ein vages Verständnis davon haben, ob sie sich mit der Übernahme einer neuen/anderen Stelle/Rolle nach oben, seitwärts oder abwärts bewegen.

Diese Frage kann man mit **HR Online Manager** und dem Tool **Eingruppierung Online** sehr schnell beantworten. Denn in diesem Tool sind neben den Hilfsmitteln einer anforderungsgerechten Eingruppierung auch die Systeme hinterlegt, die es einem Unternehmen erlauben, das Karrieresystem zu definieren und zu validieren.

So wurden erst kürzlich für ein namhaftes Unternehmen mehr als 10 verschiedene Karrierewege definiert und online hinterlegt, sodass mit einer Klärung der Stellen- bzw. Rollenanforderungen gleichzeitig auch definiert werden kann, an welcher Stufe der Karriereleiter oder des Karrierenetzes sich die jeweils untersuchte Stelle bzw. Rolle bewegt.

Diese Klarheit in der Anforderungswertbestimmung ist ein verlässliches Kernelement von **HR Online Manager**.

Analysiert werden dabei alle Stellen bzw. Rollen nach den acht Kriterien

- Fachkompetenz
- Planungs- und Koordinationskompetenz
- Kommunikation und Soziale Kompetenz
- Problemlösungsbreite und Denkraum
- Problemlösungstiefe und Schwierigkeitsgrad
- Entscheidungskompetenz
- Ressourcenverantwortung und
- Wertschöpfungsbeitrag und Ergebniswirkung

Durch eine Bestimmung der Anforderungswerte in einem strukturierten Online-Prozess kann für jede denkbare Stelle die Positionierung in der Karrieresystematik analysiert werden. Und dies passiert auf Knopfdruck und in wenigen Minuten. Ergänzt durch Hilfstexte, Erläuterungen, weiterführenden Fragestellungen und Visualisierungen.

Testen Sie heute noch HR Online Manager und optimieren Sie radikal Ihr Karrieresystem. Und lassen Sie sich die Wirkungsweise auf Basis der „Baumgartner-Grades“ aufzeigen.

Sie haben Fragen oder Anregungen? Dann rufen Sie uns gerne an.