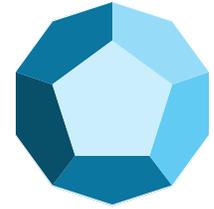


fachlaufbahn
beratung

Erfolgsfaktoren einer Fachlaufbahn

www.fachlaufbahn.de

Ausgangslage Fachlaufbahn



Der Fachkräftemangel stellt viele Betriebe vor substantielle Herausforderungen. Während die Politik Antworten auf globaler Ebene sucht, muss jedes Unternehmen für sich schauen, wie es ausreichend qualifizierte und motivierte Fachkräfte im Unternehmen halten und für das Unternehmen gewinnen kann.

Eine funktionierende und von allen Seiten akzeptierte Fachlaufbahn im eigenen Hause anbieten zu können, ist ein erfolgskritischer Faktor im «War for Talents».

Eine eigene Fachlaufbahn aufzubauen und nachhaltig zu leben, braucht Expertise in allen Bereichen: In der Linienführung, in der Fachexpertise und in der Fachführung. Besonders im systematischen Aufbau und der Anerkennung von Fachwissen haben Unternehmen Nachholbedarf. Daher entschlossen sich eine zunehmende Zahl von Ihnen, in eine einheitliche und anwendbare Fachlaufbahn zu investieren.

Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte wollen sie ein attraktiver Arbeitgeber sein. Es muss sichergestellt sein, dass für die Fachexperten, die sie brauchen ihr Unternehmen eine Option ist. Zudem soll die Fachlaufbahn das Fachwissen systematisch wachsen lassen: Die Entwicklung von Expertise muss systematisch gefördert werden. Sie darf sich nicht auf dem ausruhen, was die Mitarbeiter heute schon können, sondern alle müssen ständig dazulernen.

Fachlaufbahn Beratung möchte Ihr Unternehmen auf diesem Weg begleiten. Mehrere Jahre praktische Erfahrung in der Entwicklung und der Einführung von Fachlaufbahnen geben uns die Möglichkeit gemeinsam mit Ihnen zu erkennen, was Ihr Unternehmen braucht und worauf Sie verzichten können.

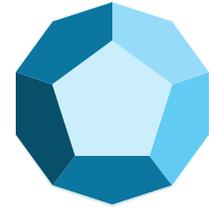
Im folgenden Konzept stellen wir Ihnen die Bausteine des Fundaments einer modernen Fachlaufbahn vor.

Dr. Georg Michalik
Fachlaufbahn Beratung

Inhalt

- Ausgangslage
- Fachkräftemangel
- Laufbahnmodelle
- Ziele Fachlaufbahn
- Anforderungen
- Bausteine
- Ansprechpartner

Der Markt an qualifizierten Fachkräfte wird enger



iW

„Nach einer Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft droht den Unternehmen im schlimmsten Szenario der Verlust jeder achten Fachkraft. Demnach könnte deren Zahl bis 2040 um 4,2 Millionen sinken. Wahrscheinlicher sei aber ein Verlust von etwas mehr als drei Millionen Fachkräften.“ – 08.04.2021

„Die Unternehmen in Deutschland leiden nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit unter großem Personalmangel. Insgesamt würden derzeit etwa 1,2 Millionen Arbeitskräfte, davon zwei Drittel Fachkräfte, gesucht, sagte Behördenchef Scheele der Zeitung „Welt am Sonntag“. In etwa 70 Berufen gibt es hier bereits Personalengpässe.“ – 23.10.2021



**Bundesagentur
für Arbeit**

Inhalt

Ausgangslage

Fachkräftemangel

Laufbahnmodelle

Ziele Fachlaufbahn

Anforderungen

Bausteine

Ansprechpartner

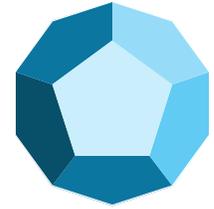
HZ

„Für internationale Unternehmen wird die Schweiz immer unattraktiver. Schuld ist vor allem der Fachkräftemangel. Das Problem ist hausgemacht. Neben... sind die mangelnde Verfügbarkeit und Mobilität von qualifizierten Arbeitskräften das grösste Problem. Fachkräfte fehlen insbesondere in Technologieberufen.“ – 30.04.2019

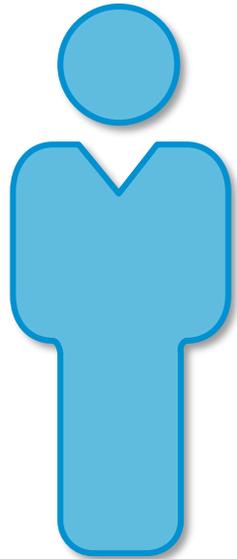
„71 % der Umfrageteilnehmer* äußerten "hohe" oder "sehr hohe" Bedenken hinsichtlich der Bindung kritischer Talente in den nächsten 12 Monaten, zusammen mit 66 %, die die gleichen Bedenken hinsichtlich der Bindung von Talenten mit hohem Potenzial hatten.“ – Deloitte; Talent Edge 2020 pp.4

Deloitte.

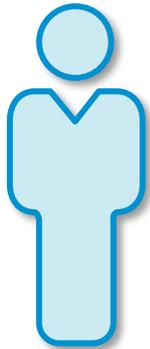
Führungs- und Fachlaufbahn attraktiv gestalten



Führungslaufbahn



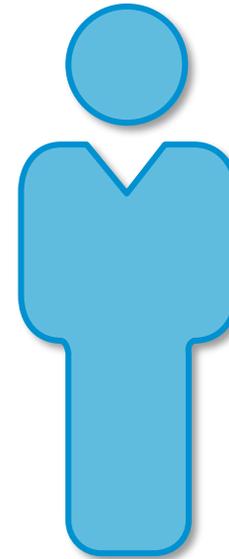
Fachlaufbahn



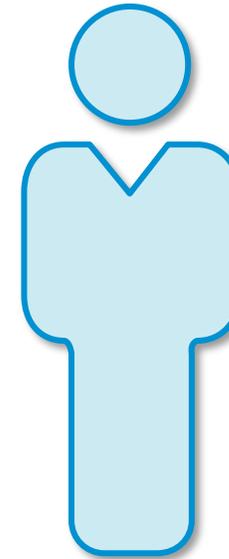
Geschäftsgetriebene Anforderungen:

- Strategische Anforderungen
- Alternative Laufbahnmodelle
- Attraktiver Arbeitgeber

Führungslaufbahn



Fachlaufbahn



Ausgangslage:

Laufbahn fand in der Vergangenheit vor allem in der Führung statt.

Es besteht kein einheitliches und durchgängiges Verfahren wie Fachlaufbahn gestaltet wird und wie sie im Verhältnis zur Führungslaufbahn steht.

Eine moderne Laufbahngestaltung geht von einer Gleichwertigkeit in der Wertschöpfung von Führungs- und Fachlaufbahn aus.

Die Laufbahnmodelle werden daher so gestaltet, dass sie miteinander vergleichbar werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit eines Übergangs von der einen in die andere Laufbahn.

Inhalt

Ausgangslage

Fachkräftemangel

Laufbahnmodelle

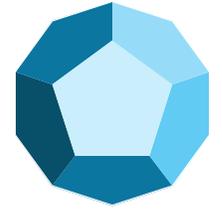
Ziele Fachlaufbahn

Anforderungen

Bausteine

Ansprechpartner

Ziele einer Fachlaufbahn



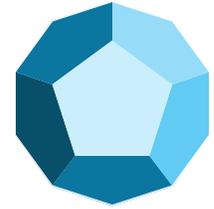
Inhalt

Ausgangslage
Fachkräftemangel
Laufbahnmodelle
Ziele Fachlaufbahn
Anforderungen
Bausteine
Ansprechpartner

1. Den **zukünftigen Bedarf** an qualifizierten Fachexperten decken.
2. Die **eigene Fachexpertise** ständig weiterentwickeln, um sich unabhängiger von externem Knowhow zu machen.
3. Experten haben eine **Laufbahn-Alternative** zur Führungslaufbahn.
4. Die Attraktivität auf dem **Arbeitsmarkt** wird gesteigert.
5. Fachlaufbahn dient als Grundlage für eine gezielte **Nachfolgeplanung** für Expertenfunktionen (inkl. Besetzung von Schlüsselfunktionen).
6. Qualität und Fairness in den **Beförderungsprozessen** sind unternehmensweit sichergestellt
7. Fachlaufbahn basiert auf **gemeinsamen Prinzipien** und derselben Systematik, und orientiert sich an den bereichsspezifischen Entwicklungsbedarfen.
8. **Fach- und Führungspersonen** ergänzen sich optimal in der Nutzung ihres jeweiligen Knowhows und Potenzials.



Anforderungen an die Fachlaufbahn



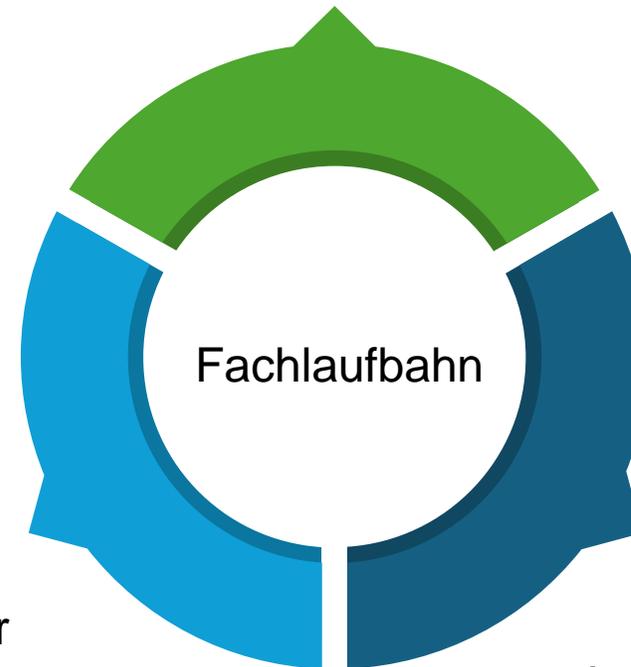
Anforderungen

Strategische Anforderungen: Die Umsetzung der Unternehmensziele erfordert Spitzenwissen in unterschiedlichsten Bereichen. Wissen muss organisatorischen Prozess- und Strukturanforderungen folgen.

Attraktiver Arbeitgeber: Durch demografische und politische Entwicklungen ist ein Rückgang qualifizierter Fachkräfte zu erwarten. Unternehmen wollen im Wettbewerb um Fachspezialisten ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Alternative Laufbahnmodelle: Die Tendenz geht zu flacheren Hierarchien. Dadurch gibt es auch weniger hierarchische Aufstiegschancen. Für Fachspezialisten muss es attraktiv sein sich in ihrem Wissensbereich zu engagieren.

Strategische Anforderungen



Attraktiver Arbeitgeber

Alternative Laufbahnmodelle

Inhalt

- Ausgangslage
- Fachkräftemangel
- Laufbahnmodelle
- Ziele Fachlaufbahn
- Anforderungen**
- Bausteine
- Ansprechpartner

Bausteine der Fachlaufbahn



Die konsequente Verankerung der Fachlaufbahn und ihre Ausrichtung auf die Ziele des Unternehmens bestimmen ihren Erfolg.

Architektur

Unternehmenseinheitlich:

Kompetenzmodell, Stellenarchitektur, Funktionen, Funktionsfamilien

In Bereichen individuell gestaltbar:

Nicht bereichsübergreifende Funktionen und individuelle Funktionen

Vergütung

Unternehmenseinheitlich:

Lohnsystem und Entscheidungsfreiräume

In Bereichen individuell gestaltbar:

Entscheidungsfreiräume bei nicht bereichsübergreifende Funktionen

Konsistenz

Unternehmenseinheitlich:

Vergleichbarkeit und Konsistenz der Funktionsfamilien zwischen Bereichen

Steuerung

Unternehmenseinheitlich:

Steuerung und Organisation für bereichsübergreifende Prozesse und Kontingente Fach- und Persönlichkeitsassessment

In Bereichen individuell gestaltbar:

Prozesse, die nicht bereichs-übergreifende Funktionen betreffen

Entwicklung

Unternehmenseinheitlich:

Durchlässigkeit Fach- und Führungslaufbahn

In Bereichen individuell gestaltbar:

Wissensorganisation und Entwicklungsmaßnahmen



Inhalt

Ausgangslage

Fachkräftemangel

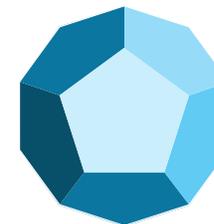
Laufbahnmodelle

Ziele Fachlaufbahn

Anforderungen

Bausteine

Ansprechpartner



Kontakt:

Fachlaufbahn Beratung

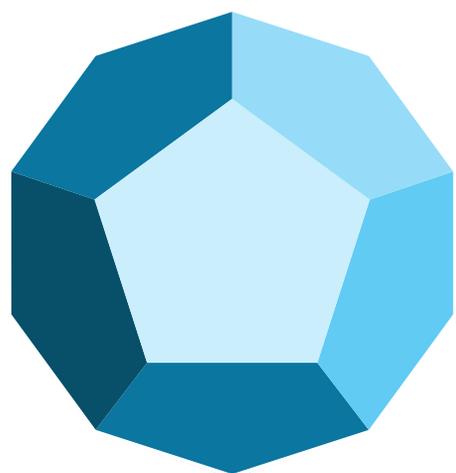
Dr. Georg Michalik

Stegmattweg 17

CH – 5610 Wohlen

info@fachlaufbahn.de

+41 76 553 88 87



fachlaufbahn
beratung