KARRIEREMODELLE NEU DENKEN

Nicole Fabig-Grychtol und Ralf Hendrik Kleb

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle | **Pitstop**: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten | **Reset**: Zurück zu den Bedarfen und Zielen | **Energizing**: Strategien und Roadmap neu ausrichten | **Sprints**: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke

CHANGE LEADERS

INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

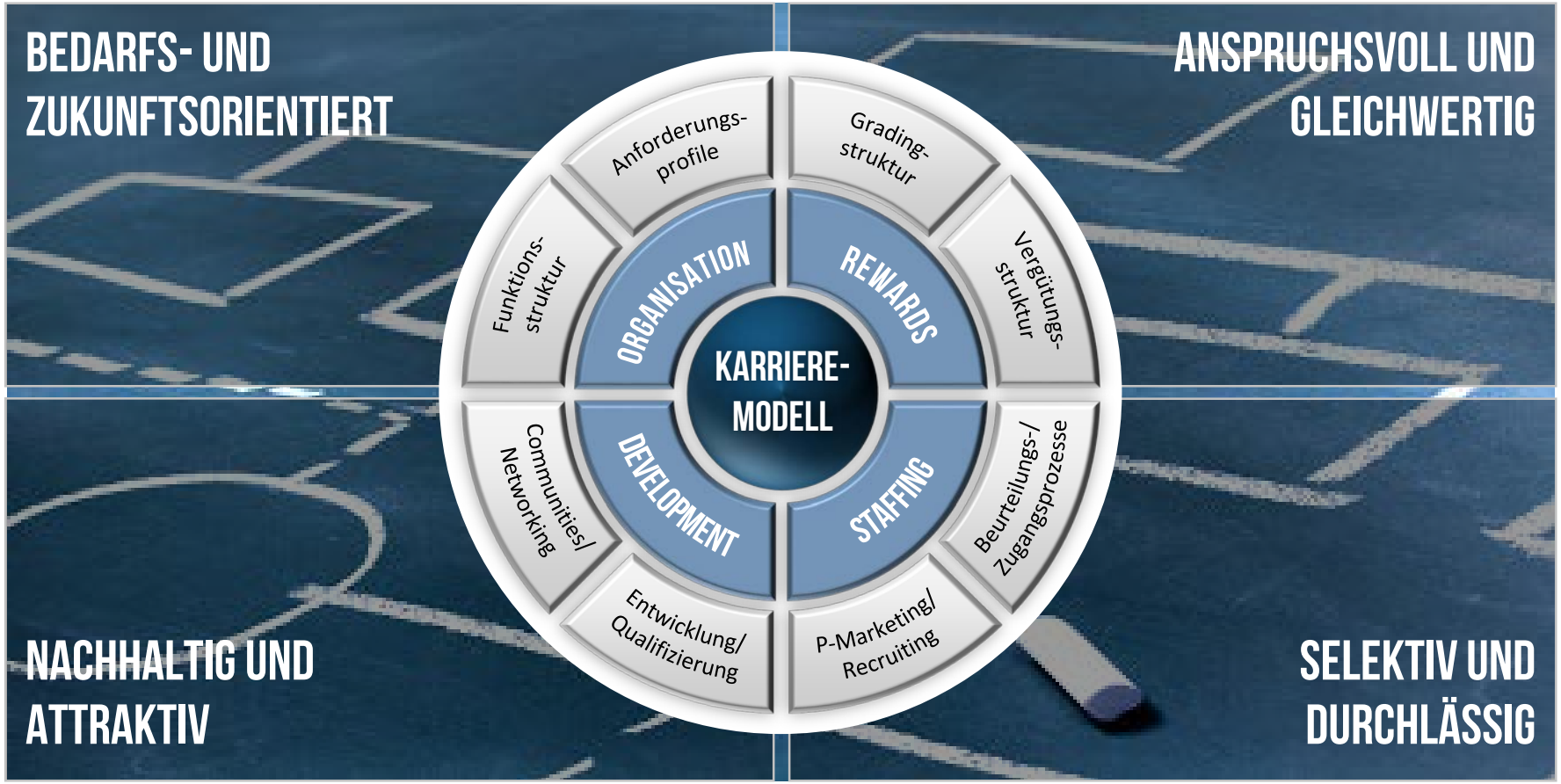
Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

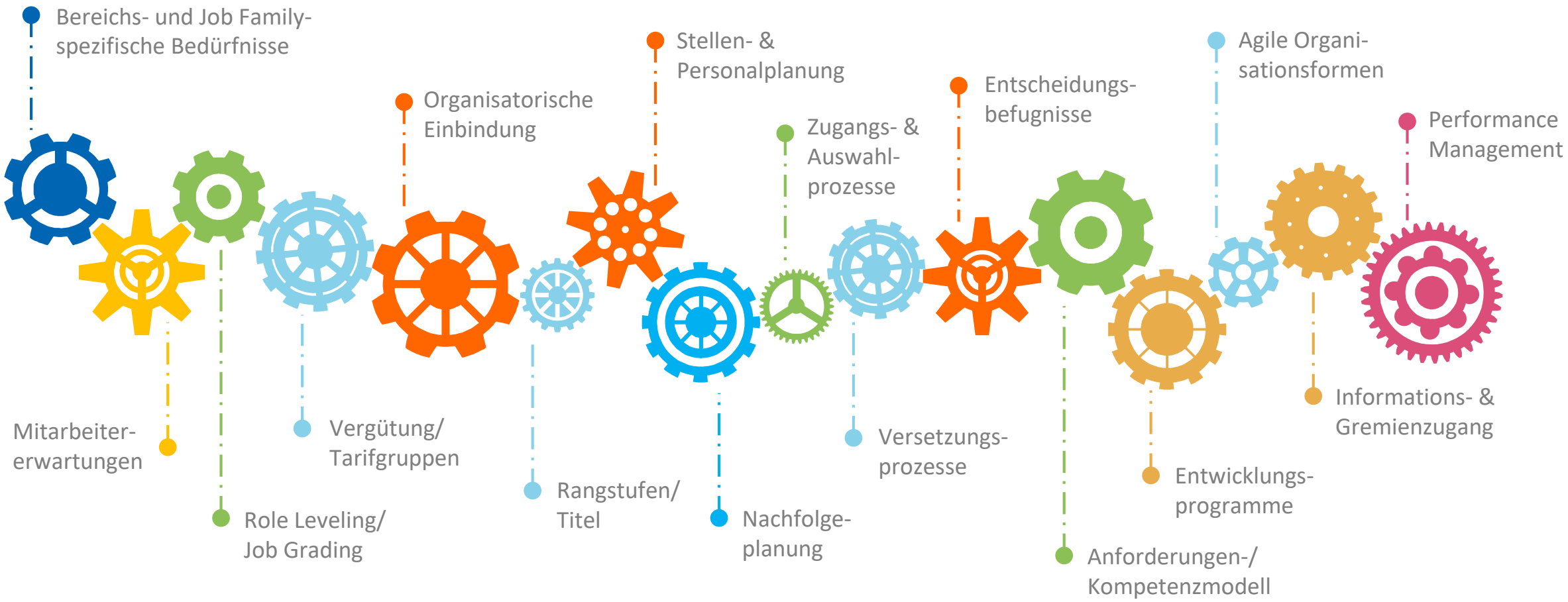
CHALLENGE: EINFÜHRUNG HYBRIDER KARRIEREMODELLE

In Literatur und Praxis finden wir breite Zustimmung zu Zielen und Bausteinen – auf der Überschriftenebene.



CHALLENGE: EINFÜHRUNG HYBRIDER KARRIEREMODELLE

Die Komplexität der Gestaltung von hybriden Karrieremodellen wird regelmäßig unterschätzt. Und auf der Detailebene gehen die Vorstellungen hinsichtlich Bedarf und Zielbild nicht selten auseinander.



INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

PITSTOP: STRECKENVERLAUF UND ERGEBNISSE BEWERTEN

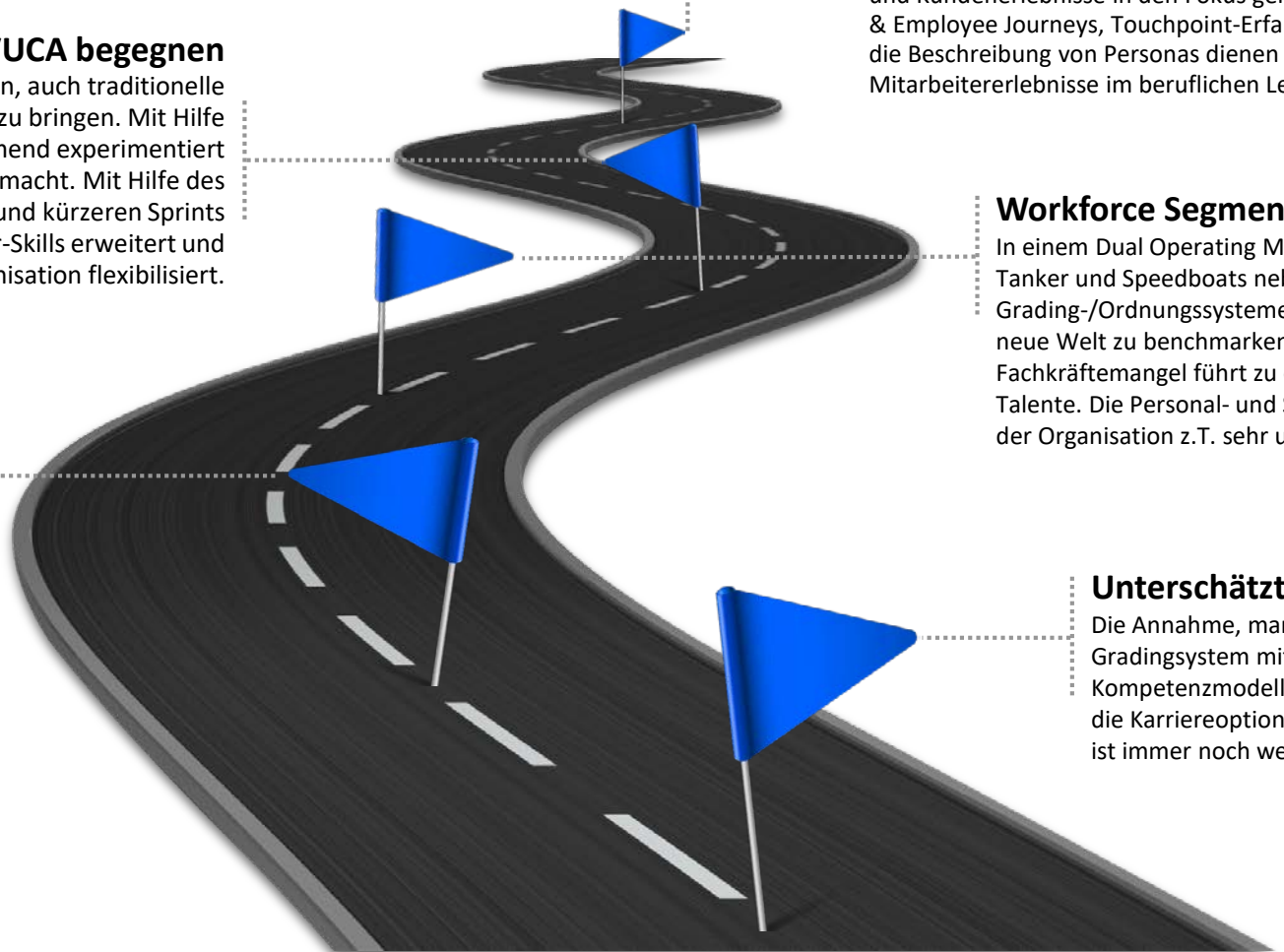
Im Kontext von Digitalisierung und New Work werden bisherige Bedarfe und Zielbilder in Frage gestellt.

Customer & Employee Experience

Mit Methoden des Design Thinking werden die positiven Mitarbeiter- und Kundenerlebnisse in den Fokus gerückt. Die Analyse von Candidate & Employee Journeys, Touchpoint-Erfahrungen und Erwartungen sowie die Beschreibung von Personas dienen der Fokussierung auf positive Mitarbeitererlebnisse im beruflichen Lebenszyklus.

Mit Agilität VUCA begegnen

Game Changer Programme versuchen, auch traditionelle Unternehmen(sbereiche) in Schwung zu bringen. Mit Hilfe agiler Methoden/Formate wird zunehmend experimentiert und Schwarmintelligenz nutzbar gemacht. Mit Hilfe des strategiegeleiteten OKR-Frameworks und kürzeren Sprints werden Teams mobilisiert, Mitarbeiter-Skills erweitert und die Organisation flexibilisiert.



Workforce Segmentation

In einem Dual Operating Model bewegen sich vielfach Tanker und Speedboats nebeneinander. Mit jahrzehntealten Grading-/Ordnungssystemen wird versucht, die alte und neue Welt zu benchmarken und zusammen zu halten. Der Fachkräftemangel führt zu einem harten Wettbewerb um Talente. Die Personal- und Skillbedarfe entwickeln sich in der Organisation z.T. sehr unterschiedlich.

Digitalisierung

Geschäftsmodelle, Organisationen und Jobs verändern sich im Zuge der Digitalisierung in einem nie gekannten Tempo und Ausmaß. Führungskräfte und Mitarbeiter sind vielfach verunsichert. Aktuell wird viel in Technologie und Know-how-Entwicklung investiert. Doch wie geht es weiter, wenn die Wirtschaft nicht mehr brummt?

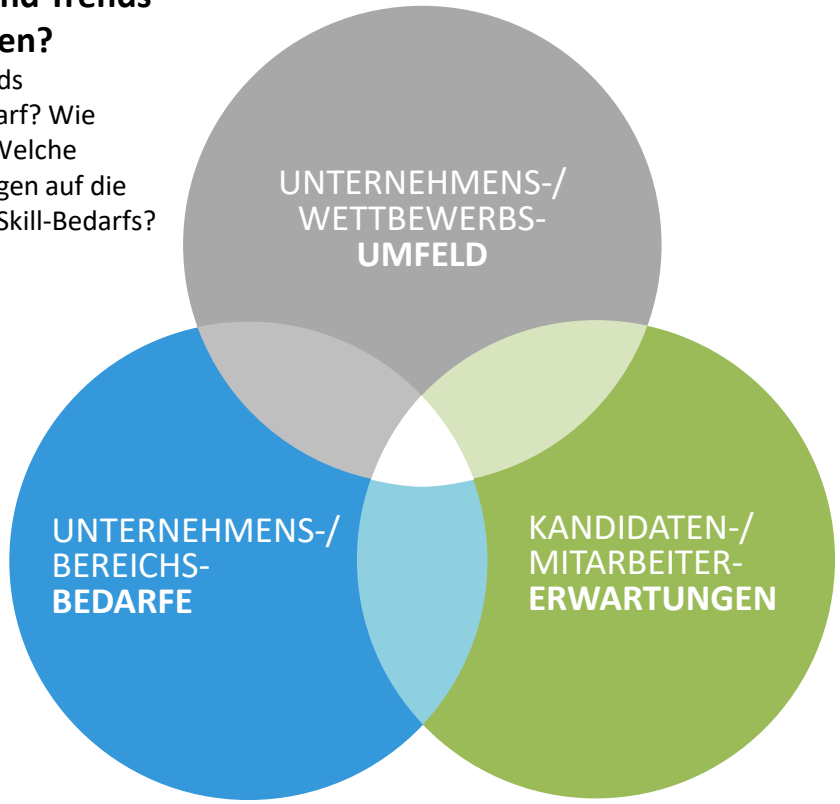
Unterschätzte Komplexität

Die Annahme, man bräuchte lediglich ein Rang-/Gradingsystem mit ein paar attraktiven Titeln, einem Kompetenzmodell und PE-Maßnahmen versehen und die Karriereoptionen auf der Karriereseite vermarkten, ist immer noch weit verbreitet, aber falsch.

PITSTOP: STRECKENVERLAUF UND ERGEBNISSE BEWERTEN

Wir empfehlen, einen Pitstop einzulegen und das Thema „Karriere“ neu zu denken!

Welche externen Einflüsse und Trends müssen berücksichtigt werden?
Welche Technologie- und Markttrends beeinflussen den künftigen Skill-Bedarf? Wie entwickeln sich die Arbeitsmärkte? Welche Auswirkungen haben die Entwicklungen auf die eigenen Strategien zur Deckung des Skill-Bedarfs?



Was brauchen die Unternehmen und Bereiche wirklich?
Welche Skill-Bedarfe haben die Bereiche künftig? Wie können die Skill-Bedarfe entwickelt werden? Und wie kann die Agilität und Flexibilität der Organisation erhöht werden (z.B. OKR, Feedbackprozesse, Continuous Lerning, Second/Third Skilling: π-, X- oder P-shaped Skillentwicklung)?

Was erwarten Kandidaten und Mitarbeiter wirklich?
Welche Kandidaten- und Mitarbeitertypen (Personas) sind zu unterscheiden? Welche Erwartungen und Präferenzen haben sie hinsichtlich ihrer Arbeit und beruflichen Entwicklung? Was verstehen sie unter „Entwicklungsperspektiven“ (z.B. Skill-entwicklung, Collaboration Networks, Corporate Wanderlust, Flexible Benefits)?

INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

RESET: ZURÜCK ZU DEN BEDARFEN UND ZIELEN

Die Ziele und Erwartungen der Geschäfts- und Funktionsbereiche, Mitarbeiter und Kandidaten müssen differenziert erhoben, konkretisiert und priorisiert werden.

Wichtige Themen aus Unternehmenssicht

Erhöhung der **Wettbewerbsfähigkeit** des Unternehmens und der erfolgskritischen Funktionen

Steigerung der unternehmensweiten **Transparenz** von Experten und Expertise sowie Projektleitern und Projekten

Mobilität und **Karriereentwicklungen** innerhalb der Experten- bzw. Projektleiterlaufbahn und zur Führungskarriere durch einheitliche, durchlässige Systeme

Langfristige Weiterentwicklung der **Karrierekultur** im Unternehmen durch erweitere Entwicklungschancen

Langfristige Sicherung von **Expertenwissen** und Projektmanagement-Know-how auf allen Ebenen des Unternehmens

Erhöhte Retention und **Arbeitgeberattraktivität** für ausgewiesene Experten und erfahrene Projektleiter

Erhöhter Wissenstransfer und **gezielte Positionierung** von erfolgskritischem Wissen an den richtigen Stellen in der Organisation

Zielgruppen- und **bedarfsgerechte Qualifizierung,** Professionalisierung und Potentialentwicklung aller Experten und Projektleiter

Konkrete Bedarfe und Prioritäten unterschiedlicher Unternehmensbereiche und Jobfamilien

Wichtige Themen aus Mitarbeiter- und Kandidatensicht

Sinnvolle Arbeit	Hands-on Management	Positives Arbeitsumfeld	Entwicklungs-perspektive	Vertrauen in die Führung
Selbständiges Arbeiten	Klare, transparente Ziele	Flexible Arbeitszeit- und Organisations-modelle	Training & Unter-stützung im Job	Mission und übergeordnetes Ziel
Fähigkeits- und leistungsgerechte Stellenbesetzung	Coaching und Mentoring	Kultur der Anerkennung/ Wertschätzung	Flexible Entwicklungs-möglichkeiten	Kontinuierliche Investition in Mitarbeiter
Kleine, eigenverant-wortliche Teams	Investition in Management-entwicklung	Gesundes Arbeiten	Selbstgesteuertes, dynamisches Lernen	Transparenz und Aufrichtigkeit
Zeit zur Erholung/ Entspannung	Modernes Performance Management	Inklusion und Diversität	Wirkungsvolle, effektive Lernkultur	Inspiration und Stimulation

Konkrete Erwartungen und Präferenzen unterschiedlicher Kandidaten- und Mitarbeitertypen (Personas)

RESET: ZURÜCK ZU DEN BEDARFEN UND ZIELEN

Unterschiedliche Situationen, Kulturen, Reifegrade und Strategien der einzelnen Geschäftseinheiten und Funktionsbereiche erfordern die differenzierte Betrachtung der Bedarfe, Anforderungen und Lösungen.

OPTIMIERUNG

Die Organisation ist transaktions-orientiert und durch stabile Prozesse und moderate Veränderungen geprägt.

Szenario 1

Strategie:
Digitalisierung und Optimierung vorhandener Strukturen und Prozesse.

Anforderungen, z.B.:

- Digital Skills entwickeln.
- Skill-Verbreiterung (z.B. T- oder π-shaped second skilling), um Job Rotation, Job Enrichment & Enlargement zu ermöglichen.
- Kontinuierliche Verbesserungs-kultur schaffen und aufrecht erhalten.

INNOVATION

Die Organisation steht unter erhöhtem Innovationsdruck und entwickelt sich zunehmend agiler und heterogener.

Szenario 2

Strategie:
Experimentieren mit neuen Strukturen, Systemen und Prozessen – New Work.

Anforderungen z.B.:

- Führungsverständnis und Rollen neu definieren.
- Mit Hilfe des OKR-Frameworks agiler werden.
- Facettenreiche Organisations- und Mitarbeiterentwicklung (z.B. P-shaped skilling), in agilen Projekten/Squads kultivieren.

EXPANSION

Die Organisation expandiert; Strukturen und Systeme müssen angepasst werden, ohne das weitere Wachstum zu behindern.

Szenario 3

Strategie:
Nachziehen bzw. Anpassen vorhandener Strukturen, Systeme und Prozesse.

Anforderungen z.B.:

- Skill-Verbreiterung (z.B. π-, X- und P-shaped skilling), um Job Rotation, Job Enrichment & Enlargement zu ermöglichen.
- Mitarbeitermobilität, Corporate Wanderlust und Networking fördern und mit innovativen Apps unterstützen.

RESTRUKTURIERUNG

Die Organisation hat den Zenit ihrer Entwicklung erreicht und muss restrukturiert oder transformiert werden.

Szenario 4

Strategie:
Grundlegende Transformation, Restrukturierung, Rightsizing, Merger oder Desinvestment.

Anforderungen z.B.:

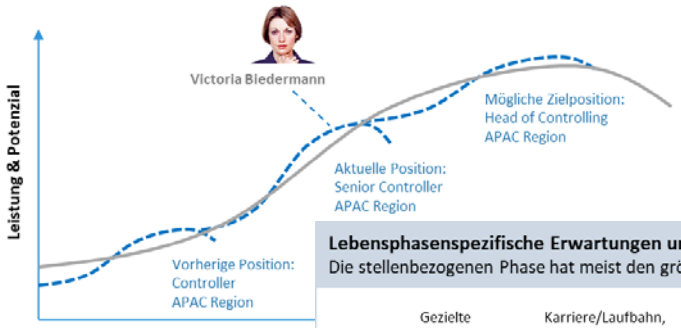
- Game Changer Programm, ggf. Turnaround- oder PMI-Programm
- Employability/Reskilling Programm
- Führungskräfte-Roundtable, Orientierungs-Workshops, Placement-Workshops
- Individuelles Change & Career Coaching

RESET: ZURÜCK ZU DEN BEDARFEN UND ZIELEN

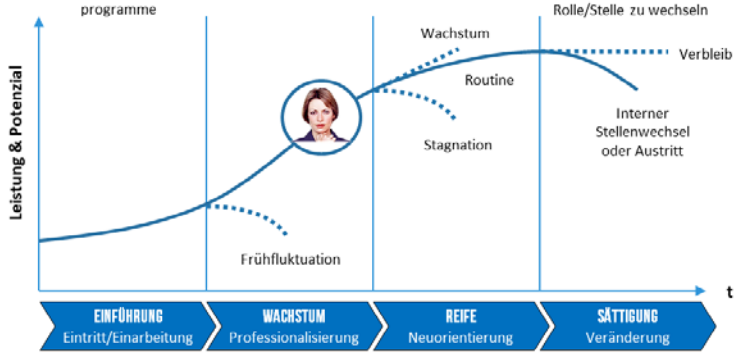
Wie verändern sich die traditionellen laufbahn- und stellenbezogenen Lebenszyklen? Und welche konkreten Erwartungen haben die unterschiedlichen Kandidaten- und Mitarbeitergruppen/-typen (Personas)?

Stellen- und laufbahnbezogener Lebenszyklus (Career Journey)
Wesentlicher Einfluss auf Erwartungen, Zufriedenheit und Handlungsoptionen

Die Prognosekraft dieses Phasenmodells ist der des Alters als Indikator weit überlegen.*



Lebensphasenspezifische Erwartungen und Perspektiven
Die stellenbezogenen Phase hat meist den größeren Einfluss.



Stellen- und laufbahnbezogener Lebenszyklus

Segmentierung der Stakeholdergruppen und Personas
Interessengruppen und Personentypologie im Kontext Kompetenz- & Karrieremanagement

Beschreibung der Personas
Stakeholder-Typologien

- Kurzbeschreibung
- Persönliches/Familie
- Digital Life (Devices & Apps)
- Beruflicher Werdegang
- Aktuelle Rolle/Position
- Berufliche Ziele & Erwartungen
- Wertvorstellungen/Einstellungen
- Vernetzung mit internen/externen Fachkollegen
- Lerngewohnheiten
- Positive Erfahrungen und Enttäuschungen
  - im Geschäft und Arbeitsalltag
  - in der beruflichen Entwicklung

RESET: ZURÜCK ZU DEN BEDARFEN UND ZIELEN

Welche Events/Touchpoints prägen die Erlebnisse der unterschiedlichen Kandidaten- und Mitarbeitergruppen im Verlauf ihrer bisherigen Career Journey?

Festlegung relevanter Events im Lebenszyklus (Career Journey)

Flughöhe/Beispiel 1: Maßnahmen/Events im laufbahn- und stellenbezogenen Lebenszyklus

EINFÜHRUNG Eintritt/Einarbeitung	WACHSTUM Professionalisierung	REIFE Neuorientierung	SÄTTIGUNG Veränderung
Begrüßung, Vorstellung, Erstausrüstung	Zielvereinbarung & Leistungsbeurteilung	Standortbestimmung & Laufbahnberatung	Veränderung des Aufgabenportfolios
Integrationsprogramme (Strategie, Networking)	Standortbestimmung & Entwicklungsplanung	Job Rotation/Stage-Programme	Gezielter Aufbau fehlender Skills
Fachliche Einführungs-programme	Mitgliedschaft in High Potential Pools	Job Enlargement, Job Enrichment	Reduktion der Arbeitszeit in aktuellem Job
Trainee-Programme	On- & off-the-job Lernprogramme	Förderung horizontaler Karriereschritte	Coaching durch interne/ externe Fachkräfte
Personalisierter 30-60-90-Tage-Plan	Job Rotation, Projekt-arbeit, Auslandseinsatz	Mitarbeit in Projekten, Fachforen/Zirkeln	Stellenwechsel auf gleicher Ebene
Mentoring & Coaching	Gezielte Vorbereitung auf Schlüsselpositionen	Spezialaufgaben, z.B. Know-how-Transfer	Downward Movement oder Outplacement
...	...	...	...

Channels

Kontaktformen & Medien

- Face-to-face
- Gruppeninteraktion
- Online
- App auf Mobilgerät
- Print
- Email
- Telefon
- Briefpost

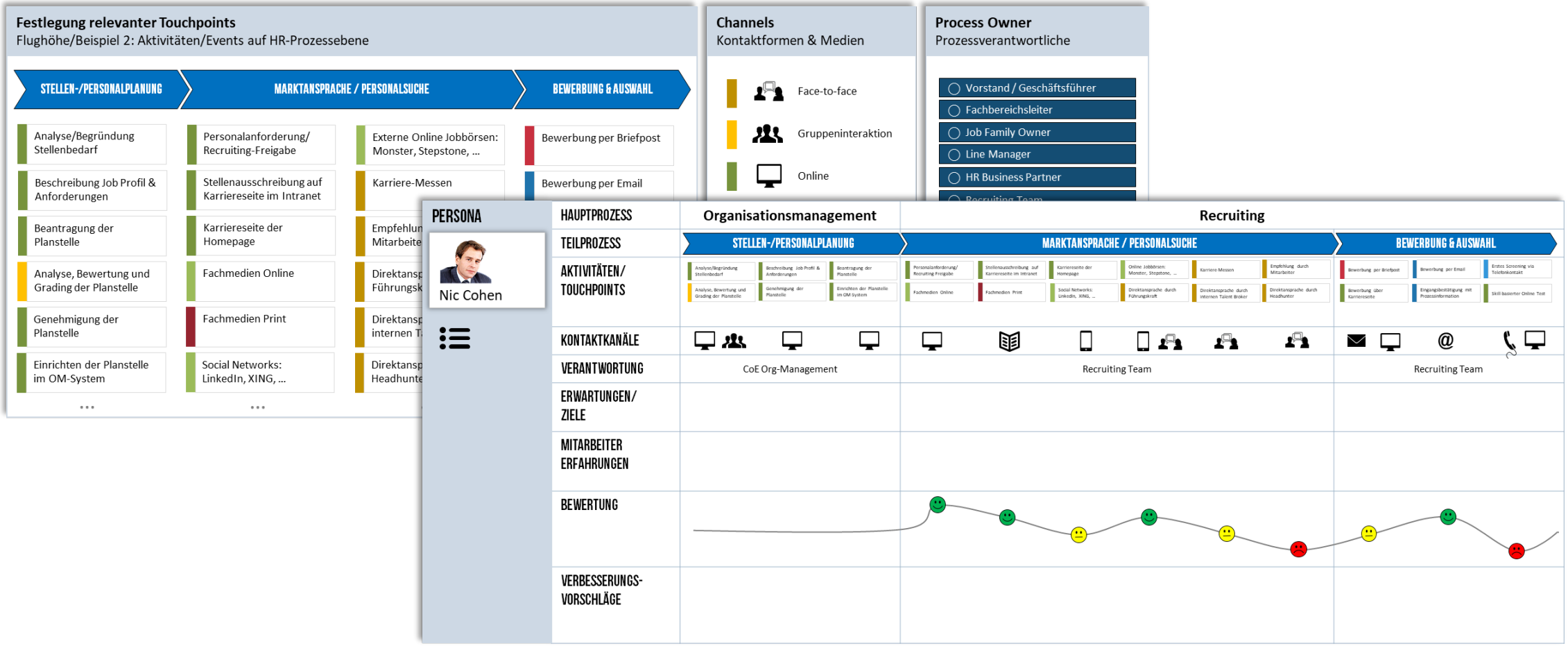
Process Owner

Prozessverantwortliche

- Vorstand / Geschäftsführer
- Fachbereichsleiter
- Job Family Owner
- Line Manager
- HR Business Partner
- Recruiting Team
- HR CoE Personalentwicklung
- HR CoE Compensation & Benefits
- HR CoE P-Planung & Controlling
- HR CoE Org-Management
- Information Technology
- Works Council
- Professional in Experten Position
- Candidate für Experten Position
- ...

RESET: ZURÜCK ZU DEN BEDARFEN UND ZIELEN

Wie werden die Events/Touchpoints erlebt und wie lassen sich die Kandidaten- und Mitarbeitererlebnisse künftig verbessern? Und wo müssen die Career Journeys ggf. völlig neu gedacht werden?



INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

Das Career Canvas beschreibt die konkreten Ziele der einzelnen Organisationseinheiten.

GESCHÄFTSSTRATEGIE

Was sind die – aus den Konzern- und Spartenstrategien abgeleiteten – wesentlichen Treiber des Personalbedarfs?

STRATEGISCHE INITIATIVEN

Welche strategischen Initiativen und Projekte bestimmen die zukünftige Ausrichtung unseres Unternehmens?

ERFOLGSKRITISCHE KOMPETENZ-BEDARFE

Welche Kompetenzen sind für die zukünftige Entwicklung der Geschäftsfelder erfolgskritisch?

RELEVANTE JOB FAMILIES UND SCHLÜSSELPOSITIONEN

Wie wird sich die Funktions-architektur künftig entwickeln? Welche Funktionsbereiche, Funktionsfamilien, Rollen und Schlüsselpositionen sind für die zukünftige Entwicklung der Geschäftsfelder von besonderer Bedeutung?

ATTRAKTIVITÄT & BINDUNG

Warum entscheiden sich Kandidaten und Mitarbeiter für unser Unternehmen? Aus welchen Erfahrungen können wir lernen?

ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Welche Entwicklungsangebote existieren? Was erwarten die Talente und was benötigt unser Unternehmen?

TALENT PIPELINE & CAREER MANAGEMENT

Welche internen und externen Beschaffungsmärkte sind relevant und wie können diese erschlossen werden? Wie kann die erforderliche Kernkompetenz in Schlüsselpositionen gesichert und entwickelt werden?

KOSTENSTRUKTUR & AUFWANDSTREIBER

Mit welchem Aufwand sind die heutigen Talent Management Aktivitäten verbunden? Was sind die wesentlichen Aufwandstreiber?
Welche Verrechnungsmodelle werden angewendet? Welche Budget- und Steuerungssystematik ist künftig zielführend?

ERFOLGSGRÖSSEN & PIPELINE MONITORING

Wie erkennen wir, ob die Talent & Career Management Aktivitäten erfolgreich sind? Welche Stakeholdergruppe hat welche Erfolgsgrößen (KPI) und wie wollen wir diese messen?

ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

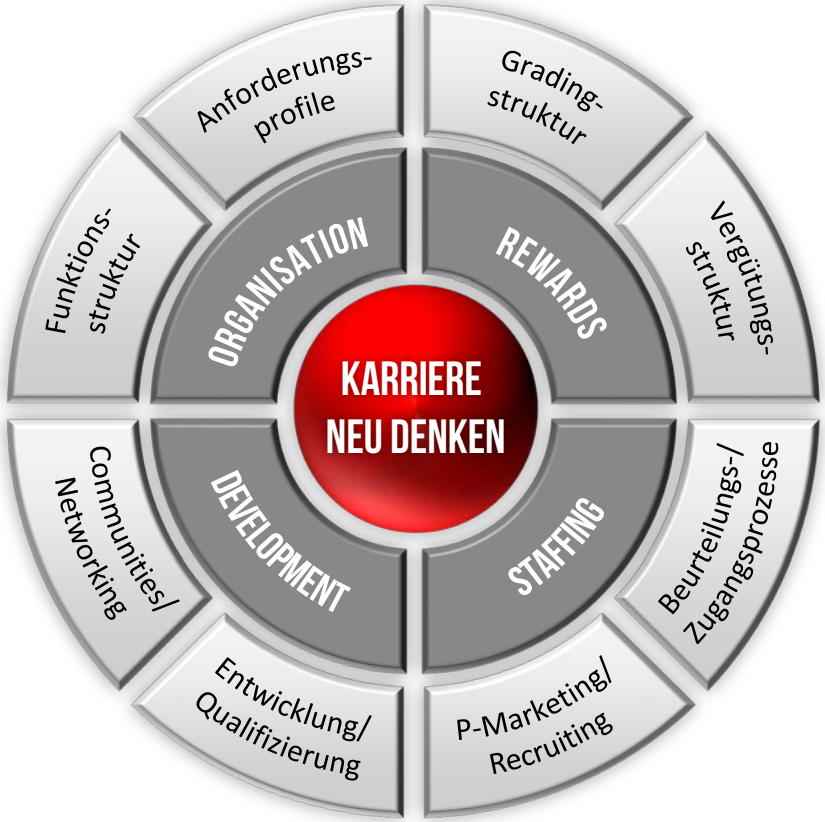
Die one-fits-all-Karrieremodelle gehen an den differenzierten Bedarfen und Erwartungen vorbei. Das Karriereverständnis muss im Kontext der künftigen Organisationsentwicklung neu gedacht werden.

Organisation

- Matchen von neuen Organisationsformen und Verständnis der Mitarbeiter von Entwicklungs-perspektiven
- Abkehr von starren Anforderungen an eine Funktion hin zu permanentem Matchen von Talenten und flüssigen, flexiblen Rollen-anforderungen
- Lösungen für die temporäre Übernahme von Rollen, Jobs und Verantwortung

Development

- Fokussierung auf „Continuous Learning“ bei der Konzeption von Entwicklungskonzepten
- Schaffen von Transparenz und Aufzeigen von differenzierten Entwicklungsangeboten für Mitarbeiter
- Definition eines neuen Rollenverständnisses/ Verantwortungsbewusstseins der Mitarbeiter, Führungskräfte und HR



Rewards

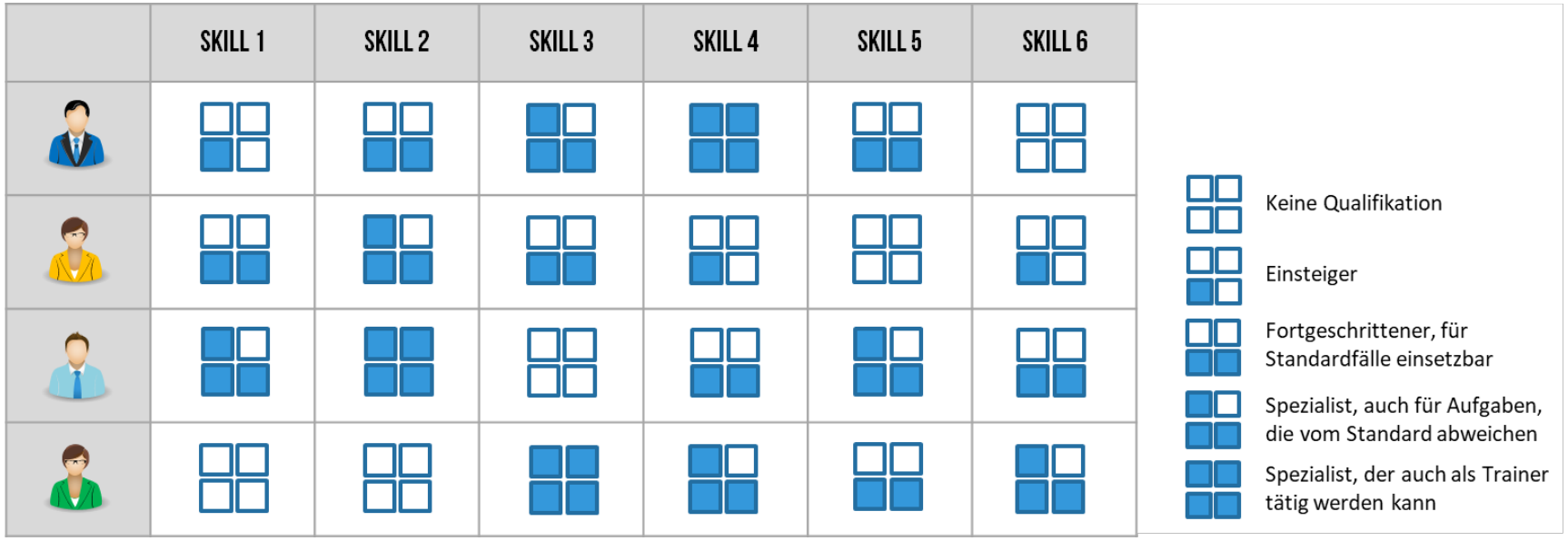
- Berücksichtigung moderner Motivationstreiber (Sichtbarkeit, Zeit, Freiheitsgrade, etc.)
- Neues, entwicklungsorientiertes und rollenbasiertes Wertigkeitsverständnis
- Entwicklungsfördernde Gradingstrukturen und Vergütungsmodelle

Staffing

- Etablierung 360°-Feedbackkultur
- Förderung von Skill-Verbreiterung, Job Rotation, Job Enrichment & Enlargement, Mitarbeitermobilität
- Einsatz von innovativen Apps und Skill-Mapping-Tools
- Aufsetzen von situations-, bedarfs- und zielgerechten Employability Programmen

ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

Neue Technologien und Apps unterstützen die Mitarbeiter in ihrer eigenverantwortlichen Skillentwicklung.

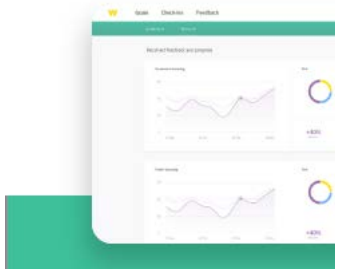


ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

Das OKR-Framework, Feedback Tools und moderne Collaboration Plattformen prägen den New Work Alltag und fördern die agile Organisations- und Mitarbeiterentwicklung.

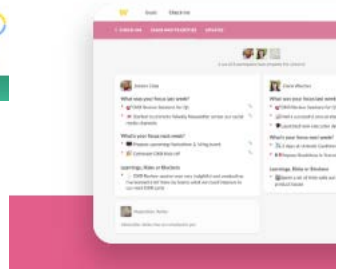
Feedback BETA

Direktes und unkompliziertes 360° Feedback für eine kontinuierliche Entwicklung.
Mehr erfahren



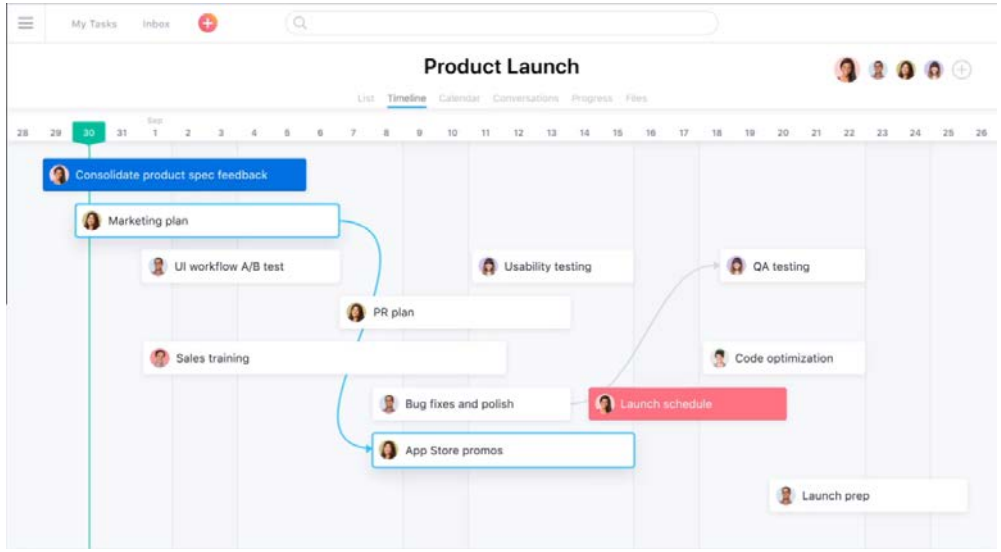
Check-ins

Strukturierte Gespräche für schnelles Lernen und mehr Selbstorganisation.
Mehr erfahren



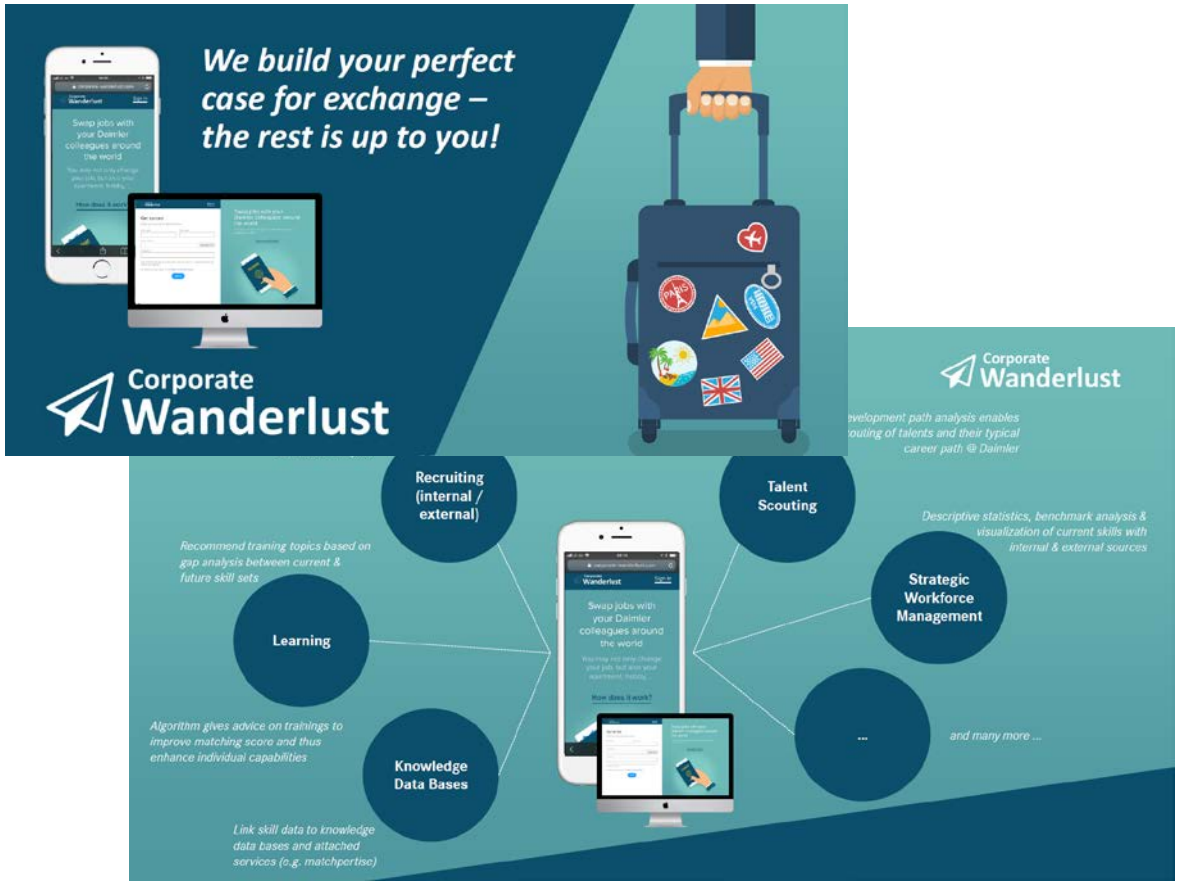
Ziele (OKRs)

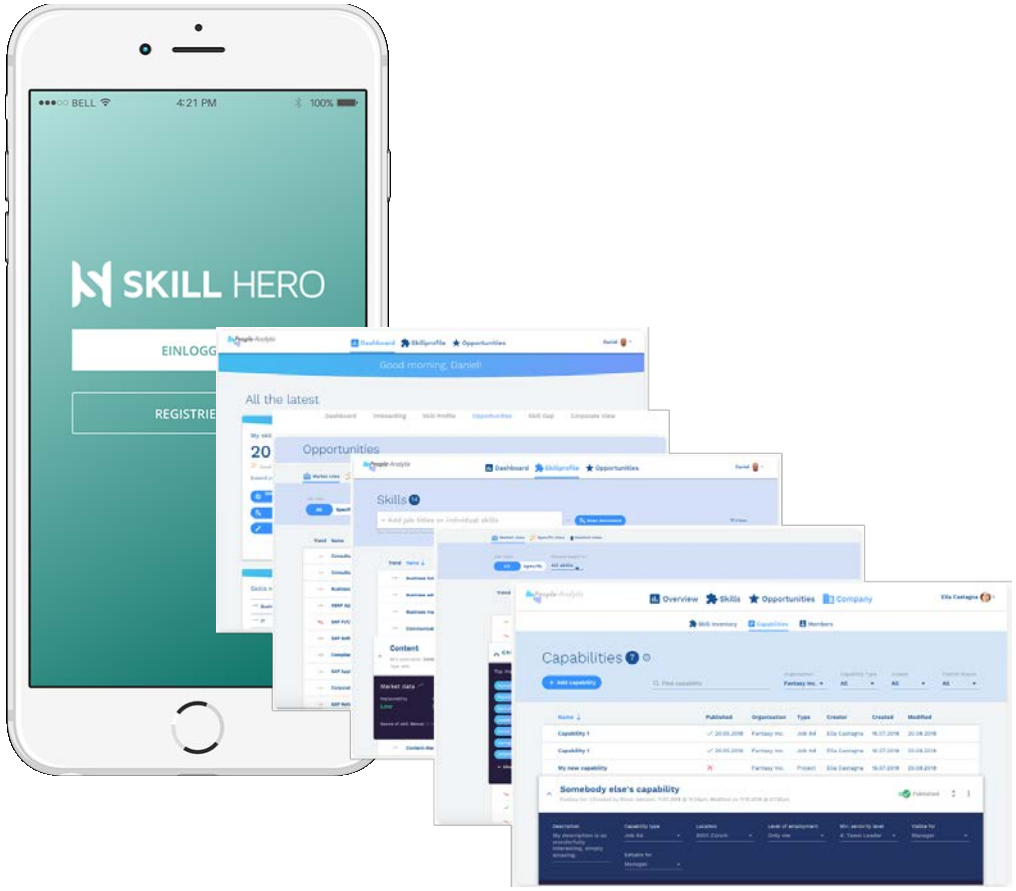
Kollaboratives Arbeiten und Führen mit Zielen, über die gesamte Organisation hinweg.
Mehr erfahren



ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

Die Eigeninitiative und Mobilität in der Mitarbeiter-Entwicklung wird durch innovative Technologien/Apps unterstützt.



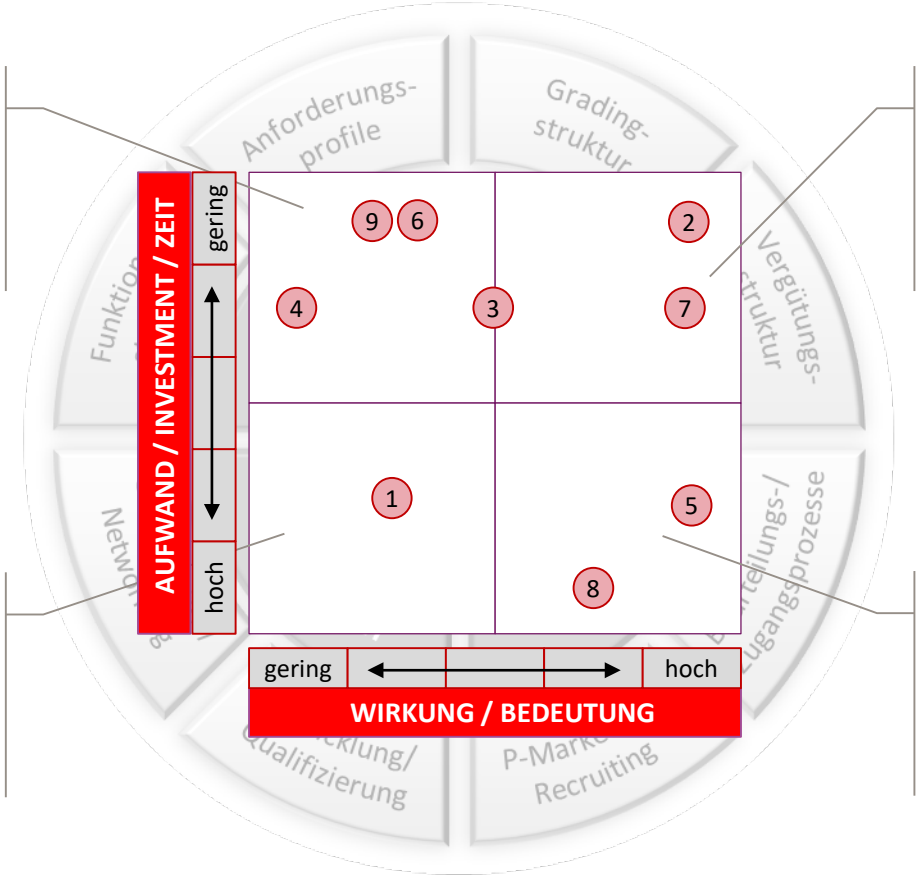


ENERGIZING: STRATEGIEN UND ROADMAP NEU AUSRICHTEN

Die vielfältigen Initiativen werden hinsichtlich Wirkung und Investment bewertet und in agilen Sprints bearbeitet.

Eher geringe Wirkung/
eher geringer Aufwand
(“fruchtlose Anstrengung”)
- am wenigsten effektive Maßnahmen
- leicht umzusetzen

Eher hohe Wirkung/
eher geringer Aufwand
(“niedrig hängende Früchte”)
- effektivste Maßnahmen
- leicht umzusetzen



Eher geringe Wirkung/
eher hoher Aufwand
(“auf dem falschen Dampfer”)
- am wenigsten effektive Maßnahmen
- schwierig umzusetzen

Eher hohe Wirkung/
eher hoher Aufwand
(“größte Herausforderungen”)
- effektivste Maßnahmen
- schwierig umzusetzen

INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

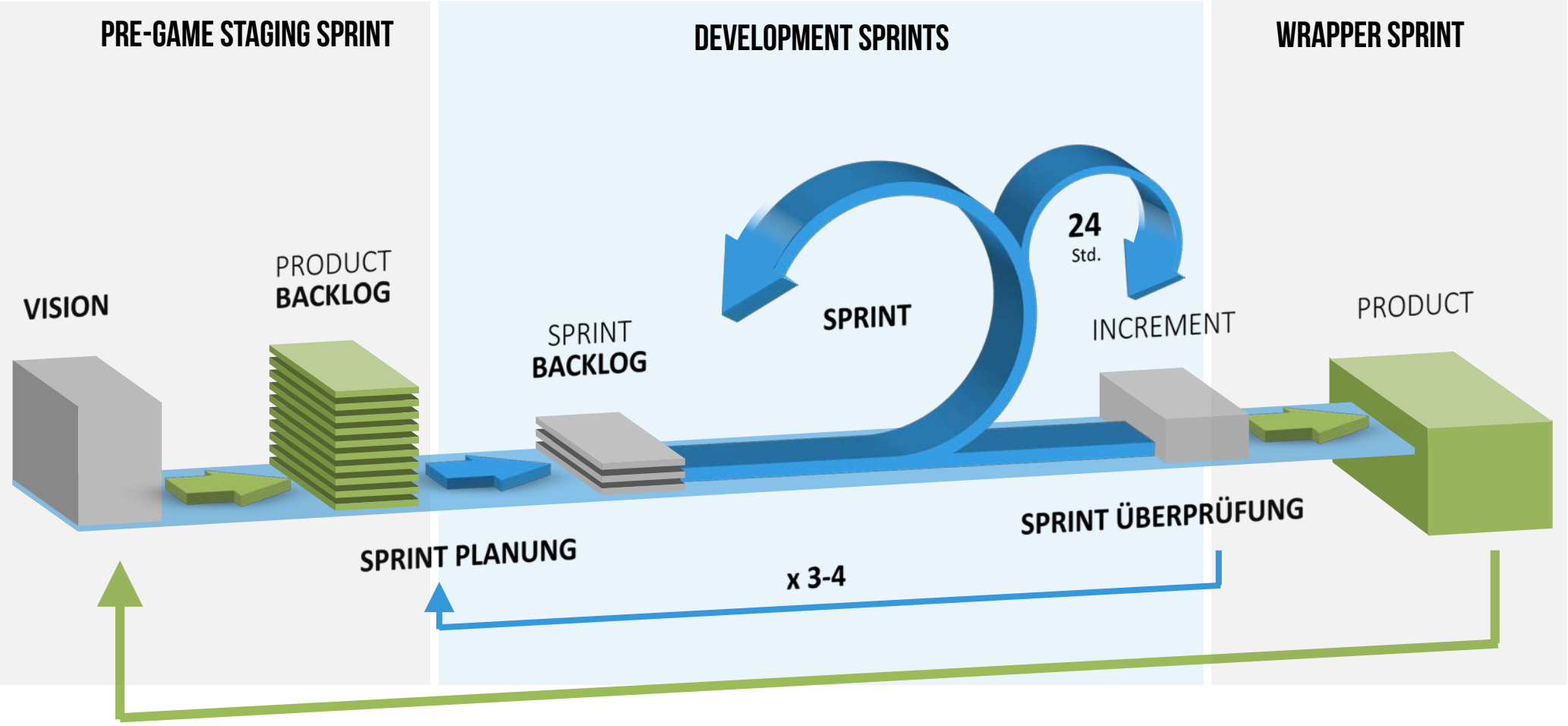
Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

SPRINTS: MIT AGILEM DRIVE ZURÜCK AUF DER STRECKE

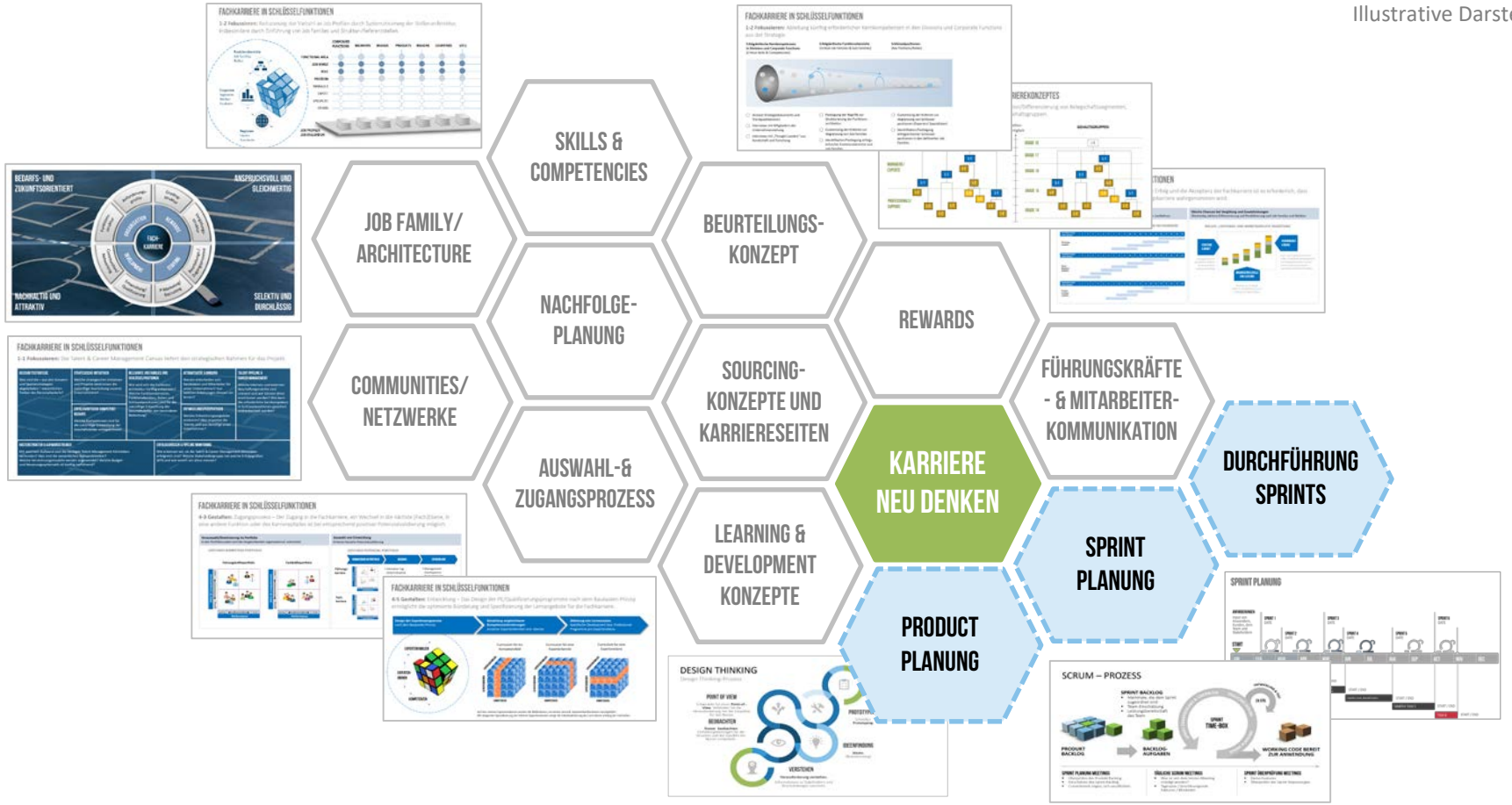
Wir empfehlen die Bearbeitung der im Product Backlog priorisierten Themen in agilen Sprints.



SPRINTS: MIT AGILEM DRIVE ZURÜCK AUF DER STRECKE

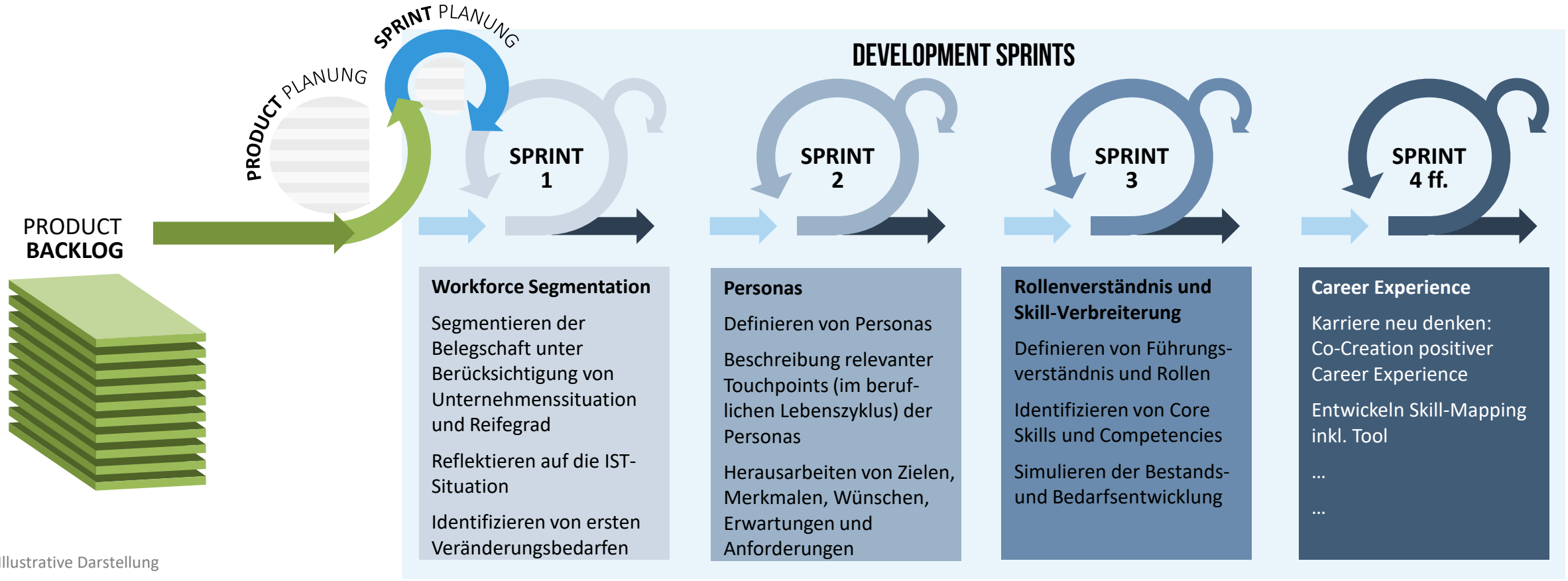
Das Product Backlog muss alle Verbesserungen, Anpassungen, Features und Funktionalitäten enthalten, die das neue Produkt „Karriere neu denken“ ausmachen.

Illustrative Darstellung



SPRINTS: MIT AGILEM DRIVE ZURÜCK AUF DER STRECKE

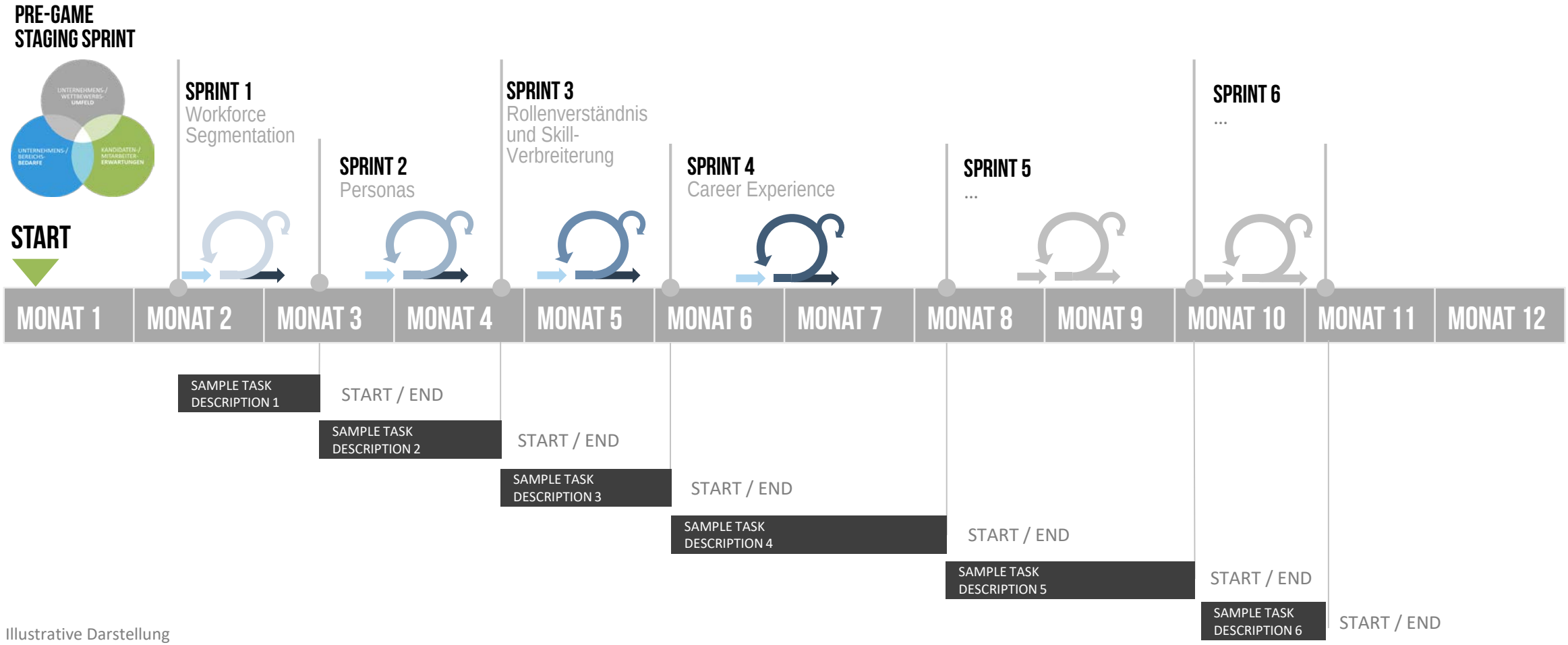
Über Sprints werden Inkremente erarbeitet, die das Produkt „Karriere neu denken“ schnell einsatzfähig und passgenau machen.



Illustrative Darstellung

SPRINTS: MIT AGILEM DRIVE ZURÜCK AUF DER STRECKE

Über Sprints werden komplexe adaptive Aufgabenstellungen angegangen, mit dem Ziel Produkte mit dem höchstmöglichen Wert auszuliefern.



Illustrative Darstellung

INHALT

Challenge: Einführung hybrider Karrieremodelle
Seiten 2-4

Pitstop: Streckenverlauf und Ergebnisse bewerten
Seiten 5-7

Reset: Zurück zu den Bedarfen und Zielen
Seiten 8-13

Energizing: Strategien und Roadmap neu ausrichten
Seiten 14-20

Sprints: Mit agilem Drive zurück auf der Strecke
Seiten 21-25

changeleaders – wir über uns
Seiten 26-32

CHANGELEADERS PORTFOLIO

Consulting Boutique for Transformation & Change

- BUSINESS MODEL INNOVATION
- STRATEGY & MISSION PROCESSES
- STRATEGIC MARKETING EXPERIENCE
- WORLD-CLASS PRODUCT MANAGEMENT
- B2B SALES OPTIMIZATION

- AGILE ORGANIZATION DEVELOPMENT
- JOB ARCHITECTURE DESIGN
- JOB CATALOGUE OPTIMIZATION
- JOB FAMILY CONCEPT DESIGN
- JOB LEVELING INNOVATION

- DIGITAL TRANSFORMATION
- HR-IT SYSTEMS SELECTION & IMPLEMENTATION SUPPORT
- HR GOES CLOUD

- DIGITAL LEADERSHIP
- LEADERSHIP EFFECTIVENESS
- CHANGE COACHING
- MY TALENT CANVAS
- TALENT EXPERIENCE RADAR
- CAREER MODEL DESIGN
- SUCCESSION PLANNING
- HR RISK MANAGEMENT

- CHANGE COMMUNICATION
- INTERNAL/HR COMMUNICATION
- EMPLOYER BRANDING

PROFILE

- Established in 2018
- Team of renowned thought leaders and experts in their professional disciplines
- Well-rehearsed team working together in different set-ups since many years
- Most of our projects have an international scope
- Many of our consultants work on projects abroad - globally

CHANGE LEADERS

CHANGELEADERS MISSION

Zukunft gestalten – Menschen begeistern – Organisationen bewegen

Wir wollen dazu beitragen, Innovationen und Verbesserungen voran zu treiben. Unsere Auftraggeber sind alle diejenigen, die in ihren Organisationen etwas verändern wollen und an nachhaltigen, zukunftsfähigen Lösungen interessiert sind – ob in der Konzern-, Sparten- oder Regionalleitung oder in den Fachbereichen wie Entwicklung, Operations, Beschaffung, Vertrieb, Finanzen, IT und Personal.

Wir begleiten unsere Kunden nicht nur in dynamischen Wachstumsphasen, sondern auch in schwierigen Merger- und Restrukturierungssituationen. Dabei bringen wir unsere Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Global Playern, großen Multinationals und Hidden Champions ebenso wie mit Mittelständlern und Organisationen des öffentlichen Sektors ein.

Die meisten unserer Kundenprojekte haben eine internationale Reichweite. Und in vielen Fällen unterstützen unsere international erfahrenen Berater oder langjährige Netzwerkpartner auch die lokale Implementierung vor Ort.

WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Visionen und richten Geschäftsmodelle, Strategien, Organisationen, Prozesse und Systeme zukunftsfähig aus.

WIR BEWEGEN MENSCHEN UND ORGANISATIONEN

Dabei stehen Menschen mit ihren Ideen, Fähigkeiten, Potenzialen und Bedürfnissen ebenso im Mittelpunkt wie ihr Zusammenspiel im Rahmen einer modernen Arbeitsorganisation.

CHANGELEADERS STYLE

GANZHEITLICHE SICHTWEISE

Experten mit ausgewiesener Strategie-, Organisations-, HR-, Kommunikations- & Digital-Kompetenz

INTERNATIONALE ERFAHRUNG

Weltweiter Einsatz sehr erfahrener Praxisprofis mit globaler Leadership- & Projektverantwortung

MACHER-MENTALITÄT

Unternehmerische Fokussierung auf nachhaltige Ergebnisse in Wachstums-, Merger- und Restrukturierungsphasen

INNOVATIONSGEIST

Lösungsorientierte Game Changer mit großer Leidenschaft für Innovation und Lust auf digitale Zukunft

BEST PRACTICE RESEARCH

Evidenzbasiertes Arbeiten auf Basis von Trendanalysen, Smart Practices und wissenschaftlichen Erkenntnissen

SMARTER METHODEN-MIX

Intelligente Kombination agiler und klassischer Methoden mit digitalen und analogen Collaborations-Formaten.

PERFORMANCE PARTNERSHIP

Excellence, Diversity, Transparenz, Vertrauen und Wertschätzung in der internen wie externen Zusammenarbeit

PEOPLE FIRST

Führungskräfte und Mitarbeiter im Zentrum digitaler Transformation und agiler Organisationsentwicklung

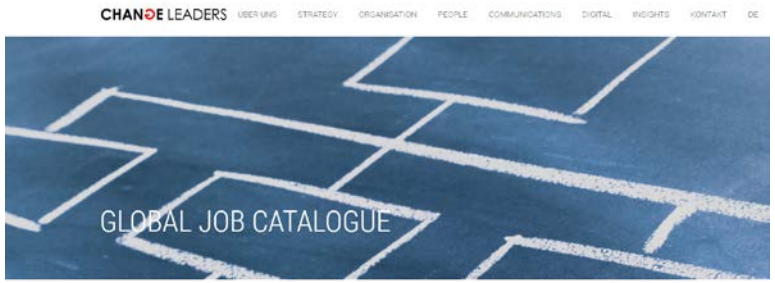
CHANGELEADERS EXPERTISE

Per Mouseclick geht‘s zum Content.

STELLENARCHITEKTUREN OPTIMIEREN

Die organisatorischen Herausforderungen des globalen Wachstums meistern.

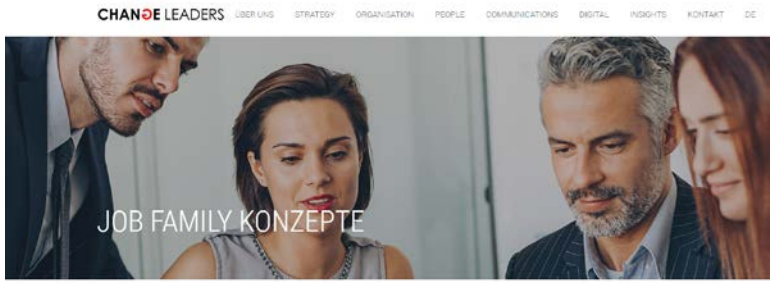
Das globale Wachstum, sich verändernde Geschäftsmodelle und neue Arbeitsformen stellen das globale Organisationsmanagement (OM) vor völlig neue Herausforderungen. CHANGELEADERS unterstützt sowohl bei Aufbau und Optimierung der globalen Organisations-Management-Funktion als auch bei der Überprüfung und (Neu-)Gestaltung von Job Architekturen, Gradingstrukturen und Karrieremodellen.



STELLENKATALOG ZUKUNFTSFÄHIG AUSRICHTEN

Stellenprofile weltweit standardisieren – reduzieren – aktualisieren

Die historisch gewachsenen Stellenarchitekturen mit hunderten und tausenden von Stellenprofilen sind vielfach redundant und überholt. Sie bilden das bestehende Geschäft oft nicht mehr ab und halten den künftigen Anforderungen im Rahmen der Digitalisierung nicht stand.



JOB-FAMILY-KONZEPTE IM AUFWIND

Mit Kompetenzgemeinschaften starre Organisationsstrukturen überwinden.

Im Zuge der agilen Organisationsentwicklung erfahren Job Family Konzepte derzeit eine Renaissance. Mit ihrer Hilfe werden starre Organisationsstrukturen und Hierarchien überwunden und bereichsübergreifende Netzwerke gebildet.

JOB LEVELING IN KÜNFTIGEN JOB ARCHITEKTUREN

Die Prozesse und Methoden der Stellenbewertung zukunftsfähig ausrichten.

Organisationsentwicklung und Stellenbewertung werden mehr denn je gefragt sein. Doch die Rollen, Prozesse und Methoden der Organisatoren, Stellenbewerter und Personaler werden sich im Kontext globaler, zunehmend agiler Job Architekturen deutlich verändern.

KONZEPTION KÜNFTIGER KARRIERE-ARCHITEKTUREN

In vielen Unternehmen gibt es weder eine systematische Nachfolgeplanung noch eine strukturierte betriebliche Karriereplanung. Vor dem Hintergrund fehlender systematischer Entwicklungsmöglichkeiten und -perspektiven sowie der Notwendigkeit, Schlüsselkräfte zu binden, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und unternehmerische Kernkompetenzen zu erhalten, wird es höchste Zeit, die Konzeption, Einführung und Verankerung einer systematischen Karriere- und Nachfolgeplanung anzugehen.

GLOBALE PROZESSE DER NACHFOLGE-PLANUNG

In vielen Unternehmen werden Vakanzen häufig ad hoc und einzelfallbezogen besetzt. Mittel- und langfristig planbare Beendigungen von Arbeitsverhältnissen sowie interne Potenzialträger werden oft nur unsystematisch berücksichtigt. Kurzfristig ergeben sich damit Probleme bei Stellvertretungen. Langfristig ergeben sich – neben der fehlenden Wissenssicherung – hohe Zeitverluste und Folgekosten bei der Besetzung von Schlüsselpositionen durch Verzögerungen bei der Rekrutierung und Entwicklung von potenziellen Nachfolgekandidaten.

CHANGELEADERS EXPERTISE

Whitepaper-Download per Mouseclick.

CHANGELEADERS KONTAKTE

Ort und Datum der Veröffentlichung

Stuttgart/Frankfurt, 02/2019

Autoren

Nicole Fabig-Grychtol
Ralf Hendrik Kleb

Herausgeber

changeleaders gmbh
www.changeleaders.de

Kontakt
contact@changeleaders.de

Disclaimer

These publications are provided for general information purposes only. Your use of any of these whitepapers is at your own risk, and you should not use any of these documents without first seeking professional and/or legal advice. The provision of these documents (and the documents themselves) do not constitute legal advice or opinions of any kind, or any advertising or solicitation. No lawyer-client, advisory, fiduciary or other relationship is created between changeleaders gmbh and any person accessing or otherwise using any of the documents. changeleaders gmbh (and any of their respective directors, officers, agents, contractors, interns, suppliers and employees) will not be liable for any damages, losses or causes of action of any nature arising from any use of any of the documents or the provision of these documents.

© changeleaders 2019