





## 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.

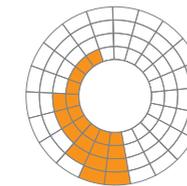


## 03

### Vom ICH zum WIR Die 3 Kompetenzräder

#### Kompetenzrad für persönliche Entwicklung

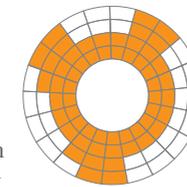
Die Persönlichkeit der MitarbeiterInnen, das wahrnehmbare Verhalten sowie Eigen- und Fremdbild stehen hier im Mittelpunkt. Ziel ist es, dass die Weiterentwicklung der Persönlichkeit im Unternehmen optimal mit der Unternehmensvision harmonisiert wird.



PERSÖNLICH

#### 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.



FACHLICH

#### Kompetenzrad für Unternehmensvision

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



UNTERNEHMEN ALS GESAMTES



## 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 Gespräches ist eine gute Vorbereitung auf beiden Seiten.

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

