

## Checkliste: Karrieregespräch

Die Checkliste stellt die wesentlichen Punkte im Ablauf der Vorbereitung und Durchführung eines Karrieregespräches dar. Sie ergänzt damit die Checkliste „Planung und Ablauf von Mitarbeitergesprächen“.

Im Karrieregespräch werden die Entwicklungsmöglichkeiten eines Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens näher beleuchtet. Motivation, Entwicklungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters stehen dabei im Vordergrund. Häufig werden Karrieregespräche zentral im Unternehmen initiiert und regelmäßig durchgeführt.

### Vorbereitung und Durchführung des Karrieregespräches

### Kommentar

#### Analyse der Ist-Situation

- Inwiefern entspricht der aktuelle Aufgabenbereich den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mitarbeiters?
- Ist der Mitarbeiter in der aktuellen Situation über- oder unterfordert?

#### Selbsteinschätzung - Bedürfnisanalyse

- Der Mitarbeiter formuliert, wie er seine berufliche Entwicklung einschätzt.
- Wo sieht der Mitarbeiter sich mittel- und langfristig? (In 5 oder 10 Jahren...)
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um diese Ziele zu erreichen?

#### Entwicklungsmöglichkeiten

Der Vorgesetzte zeigt die Möglichkeiten und Grenzen der weiteren Entwicklung auf. Dies könnten z. B. sein:

- Weiterbildung / Seminare / Sprachkurs
- Auslandsaufenthalt
- Übernahme eines Projektes / Traineeprogramm
- Weiterhin gibt es direkte Förderungsmöglichkeiten durch den Vorgesetzten, wie z. B.
- Erweiterung des Aufgabenbereiches
- Größere Personalverantwortung
- Weiterempfehlung an eine höhere Unternehmensebene bzw. andere Position
- Aufnahme in vorhandene Förderkreise im Unternehmen

**Checkliste: Karrieregespräch, Seite 2**

Zielvereinbarungen

- Die angebotenen Fördermaßnahmen werden festgelegt und in einem konkreten Aktionsplan niedergeschrieben.
- Es wird ein Zeitraum vereinbart, nach dessen Ablauf die Umsetzung und der Erfolg der Maßnahmen diskutiert werden.

Mögliche Probleme

- Fehlende Ressourcen (Zeit, Geld) für Fördermaßnahmen
- Risiko, dass der Mitarbeiter das Unternehmen u. U. verlassen wird, wenn er nicht ausreichend Entwicklungsmöglichkeiten sieht.
- Fehlender Wille des Mitarbeiters zum Karriereaufstieg: Nur wer sich entwickeln möchte, kann auch entwickelt werden. Zur Karriere kann und sollte man keinen Mitarbeiter zwingen. Wer sich in der aktuellen Position wohlfühlt und sich nicht verändern möchte, wird durch Karrieregespräche möglicherweise unnötig unter Druck gesetzt.