

PLUS
28 Erfolgs-
kriterien für Ihr
Laufbahn-Design:

Will ich haben! 

Laufbahn- Guide

Die 7 Fehler beim Aufbau einer Fachexperten-Laufbahn

Wie Sie die häufigsten Fehler vermeiden und mit welchen
Hebeln Sie eine erfolgreiche Fachexperten-Laufbahn etablieren

Für alle, die auf
erfolgreiche Laufbahn-
modelle setzen



Herzlich Willkommen!

Schön dass Sie unseren Laufbahn-Guide heruntergeladen haben.

Wir haben ihn erstellt, um Sie beim erfolgreichen Aufbau einer Fachexperten-Laufbahn in Ihrem Unternehmen zu begleiten.

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler und profitieren Sie von unserer Erfolgsstrategie für den Aufbau Ihrer Fachexperten-Laufbahn.

Wirksame Laufbahnen für Fachexperten im Unternehmen etablieren?

Bestehende Literatur und das Internet geben nur wenig Aufschluss über die effektive Gestaltung von Experten-Laufbahnen.

Dabei sind gut durchdachte Karrierepfade entscheidend, um sich von Wettbewerbern abzuheben.

Steigern Sie die Bindung und Entwicklung Ihrer Expertinnen und Experten, indem Sie die 7 Fehler in Ihrem Laufbahn-Design vermeiden. Und machen Sie es besser als Ihre Konkurrenz.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg beim Anwenden!

Ihr Strametz-Team



Strametz

Wir lassen Mensch und Organisation wachsen.

Über 25 Jahre am Markt. Über 100 zufriedene Kunden. Über 26.000 Menschen in Begleitung. In unserem Leitfaden teilen wir gerne unser Know-how mit Ihnen.

Fehler Nr. 1

Experte = Führungskraft minus Personalverantwortung



Wie Sie es nicht machen sollten:

Die Expertenrolle unterscheidet sich von der Sachbearbeiter- und Spezialistenrolle dadurch, dass sie von der fachlichen Verantwortung her quasi eine Führungsrolle ist, bei der die Personalverantwortung eingespart wird.



Wie Sie es richtig machen:

Werten Sie sowohl die Führungs- als auch die Expertenrolle dadurch auf, dass Sie als Ausgleich für die fehlende Personalverantwortung anspruchsvolle Kriterien für die Übernahme und Ausübung der Expertenrolle definieren.

Fehler Nr. 2

Experten werden für den Aufbau ihres Fachwissens gefördert



Wie Sie es nicht machen sollten:

Stelleninhaber einer Expertenrolle werden für ihr Fachwissen bezahlt und durch Schulungen und andere Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung gefördert, um ihr persönliches Fachwissen zu erweitern.

Eine solcher Ansatz erhöht das Risiko des Know-how-Verlustes im Falle des Ausscheidens des Experten. Die Folge ist eine zunehmende Abhängigkeit des Unternehmens vom Experten.

Dies führt erfahrungsgemäß nicht selten dazu, dass sich Stelleninhaber einer derart geförderten Expertenrolle ihres Alleinstellungsmerkmals bewusst werden und dieses nutzen, um gegenüber dem Arbeitgeber immer höhere (Gehalts-)Forderungen zu stellen.



Wie Sie es richtig machen:

Integrieren Sie bereits als Auswahlkriterium für die Übernahme einer Expertenrolle die Anforderung, Fachwissen in unterschiedlicher Form aufzubereiten und weiterzugeben.

Damit werten Sie die Expertenrolle auf, schaffen ein Unterscheidungsmerkmal zwischen den wirklichen Experten und den Sachbearbeitern und minimieren Ihr unternehmerisches Risiko.

Fehler Nr. 3

Expertenlaufbahn = Projektmanagement



Wie Sie es nicht machen sollten:

Wer über fachliche Expertise, aber nicht über Führungspotenzial verfügt, kann in jedem Fall als Projektleiter tätig werden. Denn Projektleiter haben keine disziplinarische Personalverantwortung.



Wie Sie es richtig machen:

Auch ohne disziplinarische Personalverantwortung hat Projektmanagement sehr viel mit Menschenführung zu tun.

Gerade wenn disziplinarische Sanktionsinstrumente fehlen, braucht es umso mehr Führungskompetenz, um ein Projekt zum Erfolg zu führen.

Trennen Sie deshalb konsequent die Projektleiterlaufbahn von der Expertenlaufbahn.

Fehler Nr. 4

Experten sind einer äquivalenten Führungsebene unterstellt



Wie Sie es nicht machen sollten:

Ein Fachexperte, der ein vergleichbares Vergütungspaket wie eine entsprechende Führungskraft erhält, wird dieser Führungskraft unterstellt.

Ein solches Vorgehen schwächt die Führungsrolle und entbindet die Expertenrolle von der eigentlichen Verantwortung, die ein äquivalentes Vergütungspaket rechtfertigt.



Wie Sie es richtig machen:

Gestalten Sie Ihre Strukturen so, dass Führungskräfte und Experten mit vergleichbaren Vergütungspaketen auch in der Verantwortungsstruktur als vergleichbar erkennbar sind.

Eine Führungskraft und eine äquivalente Expertenrolle sollten immer einer nächsthöheren Verantwortungsebene unterstellt sein, um die Bedeutung des Verantwortungsbereichs für die Expertenrolle zu verdeutlichen.

Bilden Sie in agilen oder nicht hierarchisch strukturierten Unternehmen daher die Vergleichbarkeit von Führungs- und Expertenrollen über den Level der inhaltlichen oder fachlichen Verantwortung ab.

Fehler Nr. 5

Experten sind Einzelkämpfer



Wie Sie es nicht machen sollten:

Experten werden als die „besten Sachbearbeiter“ eingesetzt, die für sich allein Aufgaben bearbeiten. Dies schwächt die Attraktivität und Bedeutung der Expertenrolle.

Eine so verstandene oder gelebte Expertenrolle signalisiert nur einen graduellen, aber keinen qualitativen Unterschied zur Sachbearbeiter-tätigkeit.



Wie Sie es richtig machen:

Gestalten Sie die Expertenrolle so, dass sie über die eigenständige Arbeit hinaus und in Interaktion deutlich sichtbar und relevant wird.

Die Expertenrolle unterscheidet sich von der Sachbearbeiterrolle wesentlich durch die fachlich einflussnehmende Tätigkeit in Gremien, Entscheidungsprozessen und fachlich zusammengesetzten Teams.

Während in der Sachbearbeiterrolle vorgegebene Aufgaben abgearbeitet werden, zeichnet sich die Expertenrolle durch die fachliche Beratung von Kolleginnen und Kollegen, die methodische Ausrichtung von Teams und die fachliche Führung in Entscheidungsprozessen aus.

Auch wenn die Expertenrolle keine Personalverantwortung beinhaltet, sollte sie dennoch klar auf Interaktion ausgerichtet sein, um die Expertise für andere nutzbar zu machen.

Achten Sie daher bereits bei der Personalauswahl für Expertenpositionen auf eine hohe interaktive und kommunikative Kompetenz oder zumindest auf ein hohes Potenzial dafür.

Fehler Nr. 6

Experten sind Problemlöser



Wie Sie es nicht machen sollten:

Die Expertenrolle ist auf das Lösen von Problemen ausgerichtet und damit hauptsächlich reaktiv gestaltet.

Ein solcher Fokus auf die Problemlösung bedeutet, Fehler zu beheben, die in bereits stattgefundenen Prozessen oder Aktivitäten aufgetreten sind. Die Problemlösung kann punktuell, aber nur in geringem Umfang Bestandteil einer Expertenrolle sein.



Wie Sie es richtig machen:

Machen Sie die Expertenrolle nicht zum reaktiven Problemlöser, sondern zum proaktiven Problemvorherseher und -vermeider. Dies gelingt, wenn die Expertenrolle an den Anfang der Prozesse gestellt wird oder besser noch: davor.

Legen Sie den Fokus der Expertenrolle daher auf die Entwicklung von ganzheitlichen Konzepten, Strategien, Prozessen und Werkzeugen.

Aufgrund des umfassenden Know-hows können Sie so die Expertenrolle nutzen, um mögliche Fehler und Probleme bereits in der Planung zu antizipieren und zu vermeiden.

Achten Sie daher bereits bei der Personalauswahl für Expertenpositionen auf eine hohe Konzeptions- und Verantwortungskompetenz oder zumindest auf ein hohes Potenzial hierfür.

Damit kommt der Expertenrolle die relevante Verantwortung zu, die sie zu einem Partner auf Augenhöhe mit den Führungskräften werden lässt.

Fehler Nr. 7

Experten brauchen keine Sozialkompetenz

✘ Wie Sie es nicht machen sollten:

Die Expertenrolle wird auf die rein fachliche, eigenständige Bearbeitung von Aufgaben und Problemen reduziert, so dass allein die Fachkompetenz zählt und die Sozialkompetenz vernachlässigt werden kann.

Diese Sichtweise reduziert die Expertenrolle auf eine Sachbearbeiter- oder bestenfalls Spezialistenfunktion, wobei auch für diese Funktionen Sozialkompetenz inzwischen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

✔ Wie Sie es richtig machen:

Um das Expertenwissen effektiv zu nutzen, sollte die Expertenrolle interaktive Tätigkeiten in Entscheidungsprozessen, Gremien und Fachteams umfassen. Je geringer dabei die Sozialkompetenz, desto schwieriger ist es, das Expertenwissen für andere nutzbar zu machen.

Achten Sie daher bereits bei der Personalauswahl für Expertenstellen auf eine hohe Sozialkompetenz bzw. ein hohes Potenzial dafür, damit Mitarbeitende motiviert mit dem Experten zusammenarbeiten und von dieser Expertise maximal profitieren.

So stellen Sie sicher, dass das Wissen und die Lösungsbeiträge aller Beteiligten effektiv gebündelt und qualitativ hochwertige Ergebnisse für Ihr Unternehmen erzielt werden.

Unsere Erfolgsstrategie für Ihre Fachexperten

Sie kennen jetzt die 7 häufigsten Fehler beim Aufbau einer Fachexperten-Laufbahn und wissen, wie Sie diese vermeiden. Ausgezeichnet!

Möchten Sie weitere **28 Erfolgskriterien inklusive praxisnahen Methoden** rund um den Aufbau einer Fachexperten-Laufbahn erhalten und von unserer **Erfolgsstrategie** profitieren?

Dann melden Sie sich für unsere E-Mail-Serie an:

- ✓ Die 8 erfolgsrelevanten überfachlichen **Aufgaben** für Fachexperten
- ✓ Die 10 erfolgsrelevantesten überfachlichen **Kompetenzen** für Fachexperten
- ✓ Die 10 erfolgsrelevantesten überfachlichen **Potenzialfaktoren** für Fachexperten

So kommen Sie dem Aufbau einer wirksamen Fachexperten-Laufbahn mit uns in den nächsten Wochen einen großen Schritt näher. Für eine Fachexperten-Karriere, die ihren Namen wirklich verdient!



Anmeldung: E-Mail-Serie

Ja, ich möchte die 28 Erfolgskriterien mit praxisnahen Methoden für den Aufbau einer Fachexperten-Laufbahn erhalten.

[Hier klicken.](#)

Fachexperten-Laufbahn schon aufgebaut?

Sie haben in Ihrem Unternehmen bereits eine Fachexperten-Laufbahn aufgebaut? Hervorragend!

Dann ist es jetzt Zeit, Ihre Schlüsselpositionen mit wirksamen Assessment- und/oder Development Experiences zu begleiten.

Mit unseren einzigartigen Development Journeys mit Simulationen verhelfen wir Ihnen bei der fundierten Auswahl und Entwicklung Ihrer Fachexperten.

Ihr Nutzen mit unserer Management Simulation für Fachexperten:

- ✓ Identifizierte Potenzialträger für Ihre Fachexperten-Laufbahn
- ✓ Aussagekräftige Analyseergebnisse der Potenzial- und Kompetenzprofile
- ✓ Booster für die Kompetenzentwicklung Ihrer Fachexperten
- ✓ Geschärftes Rollenverständnis und Rollenidentifikation
- ✓ u.v.m.

Holen Sie das Beste aus Ihren Fachexperten heraus!

Jetzt informieren.



Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin für ein persönliches Gespräch mit uns.



Michael Kühner

geschäftsführender Gesellschafter

info@strametz.de

+49 (0) 5641 77 64 0-0



Manuel Schuchna

Senior Berater und Manager

info@strametz.de

+49 (0) 5641 77 64 0-0

Wir beraten Sie bei Aufbau und
Etablierung Ihrer Fachexperten-Laufbahn:

Kostenloses Erstgespräch

Ihr Strametz-Team