



PROMOS



KARRIERELEITFADEN

# PROMOS & Karriere



## Bei PROMOS Karriere machen!

Ein Aufstieg will gut geplant sein – das gilt bei der beruflichen Laufbahn ebenso wie beim Bergsteigen. Wir gestalten mit dir den Weg zum Gipfel.

### INHALT

- Werte & Basiskompetenzen
- Karrierestufen & Bewertungskriterien
- Karriere: Prozess
- Möglichkeiten der Unterstützung
- Participation & Programs



## Werte & Basiskompetenzen

PROMOS ist engagiert, innovativ und aktiv.

### Die Basiskompetenzen unserer Mitarbeitenden

An fünf Standorten arbeiten bei PROMOS +/-250 Mitarbeitende in den verschiedensten Bereichen sowie mit den unterschiedlichsten Qualifikationen und Aufgaben. Wir pflegen eine familiäre und wertschätzende Unternehmenskultur und bauen auf gegenseitige Unterstützung, Vertrauen und Förderung.

Neben spannenden Projekten liegt uns das Wohlbefinden und positive Miteinander besonders am Herzen. Wir achten daher auf die folgenden Werte und Basiskompetenzen. Nutzt diese als Leitlinien für die Zusammenarbeit.

#### OFFENHEIT & EHRlichkeit

Ist in der Lage, sich auf verschiedene Situationen und Menschen einzustellen.

#### HILFS- BEREITSCHAFT

Ist bereit andere zu unterstützen, um gemeinsam das Ziel zu erreichen.

#### LEISTUNGS- BEREITSCHAFT

Bringt den nötigen Willen und die Disziplin mit, Ziele konsequent zu erreichen.

#### VERANTWORTUNG & ZUVERLÄSSIGKEIT

Erladigt Aufgaben mit Genauigkeit und hält gemachte Zusagen ein.

#### LERN- FÄHIGKEIT

Entwickelt sich ständig weiter, entfaltet dabei eigene Stärken und lernt aus Fehlern.

#### KRITIK- FÄHIGKEIT

Nimmt Feedback an, scheut sich nicht aus eigenen Fehlern zu lernen und übernimmt dafür Verantwortung.

#### BELAST- BARKEIT

Geht gelassen und strukturiert mit belastenden Umständen und Situationen um.



## Gemeinsam sind wir ein Team.

Unsere PROMOSse arbeiten an verschiedenen Standorten in den unterschiedlichsten Bereichen mit vielfältigen Qualifikationen und Aufgaben zusammen. Wir pflegen eine familiäre und wertschätzende Unternehmenskultur und bauen auf gegenseitige Unterstützung, Vertrauen und Förderung. Neben spannenden Projekten liegt uns das Wohlbefinden und das positive Miteinander besonders am Herzen.



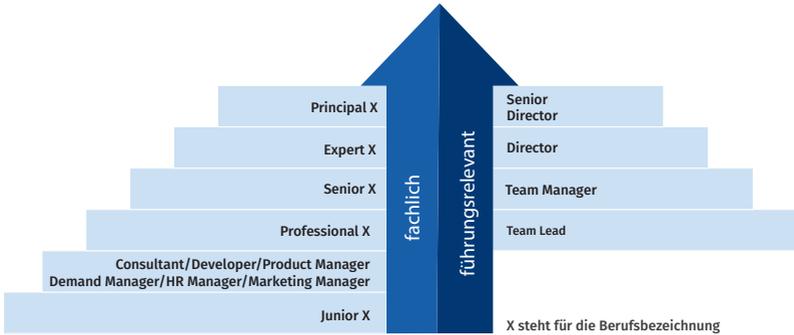
## Karrierestufen & Bewertungskriterien

### Die Bewertungskriterien für die Karrierestufen

Um Einstufung und Karriereplanung sämtlicher Mitarbeitenden transparent und verbindlich zu gestalten, werden die folgenden qualitativen und quantitativen Bewertungskriterien, die für die verschiedenen Karrierestufen Voraussetzung sind, angewendet.

Erfahrung	Bringt je nach Level und Arbeitsbereich die erforderliche Berufserfahrung mit und wendet sie gekonnt an.
Komplexität	Kennt, berät, integriert Lösungen der PROMOS, je nach Know-how auch strategisch und bereichsübergreifend.
Autorität	Fungiert in Projekten, bei Fachthemen und wichtigen Entscheidungen als kompetenter Ansprechpartner.
Verantwortung	Übernimmt je nach Erfahrung Verantwortung für Themen, in Projekten, für Lösungen und Produkte.
Vorbildfunktion	Vertritt die PROMOS Werte & Basiskompetenzen und agiert in jeder Situation entsprechend.
Reichweite	Wird bei fachlichen sowie strategischen Fragestellungen eingebunden und hat Einfluss in andere Unternehmensbereiche.
Fachwissen	Hat im Rahmen der Tätigkeit fachliche Kenntnisse auf- und ausgebaut.
Weiterbildung	Hat im Laufe der Tätigkeit das Fachwissen ausgebaut und regelmäßig Weiterbildungen/Zertifikate abgeschlossen.

Es gibt 6 fachliche und 4 führungsrelevante Karrierestufen. Sie sind für alle Bereiche verbindlich. Die Anforderungen für die jeweiligen Stufen variieren fachlich je nach Arbeitsbereich.



FACHLICHE KARRIERESTUFEN	
Junior X	Praktikanten, Auszubildende, Werkstudierende
Consultant/Developer/Product Manager/Demand Manager/HR Manager/Marketing Manager	Berufseinsteiger; unterstützt in der Projektarbeit und/oder übernimmt schon kleinere Projekte eigenverantwortlich, baut Wissen und Fähigkeiten auf
Professional X	steuert Teilprojekte und Projekte, baut belastbare (Kunden-)Beziehungen auf, erweitert Wissen und Fähigkeiten, übernimmt erste Ausbildungen von Junioren
Senior X	leitet große Projekte, gilt als Experte oder als verantwortlicher Ansprechpartner, z. B. bei Kunden in der Rolle des PMM, bildet andere Kollegen aus
Expert X	leitet mehrere Projekte, baut neue strategische (Kunden-)Beziehungen auf
Principal X	sichert Projekt- und Produktqualität, wirkt an Innovationen und Strategien der PROMOS mit, übernimmt aktiv die Rolle zur Wissensweitergabe

**FÜHRUNGSRELEVANTE KARRIERESTUFEN**

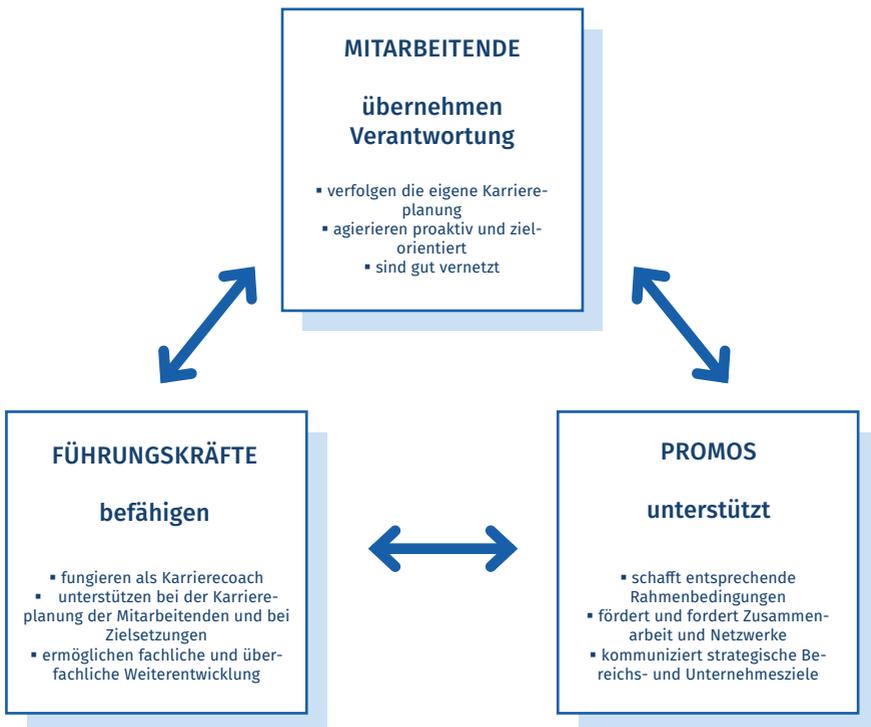
Team Lead	fachliche Verantwortung (ohne disziplinarische Personalverantwortung) für ein Team, koordiniert und disponiert Mitarbeitende des Teams im fachlichen Kontext
Team Manager	fachliche und disziplinarische Verantwortung für ein Team, koordiniert und disponiert Mitarbeitende des Teams im fachlichen Kontext
Director	disziplinarische Verantwortung für einen Bereich/ein Team, arbeitet mit Senior Director und Geschäftsführung in strategischer Weise zusammen
Senior Director	disziplinarische Verantwortung für ein Team von Führungskräften, arbeitet mit Geschäftsführung in strategischer Weise zusammen





## Karriere – Prozess

In die Karriereplanung sind alle eingebunden – die Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung, die Führungskräfte coachen und PROMOS unterstützt als Unternehmen die Karriereplanung.



Grundlage für die (möglichen) jährlichen Beförderungen sind die bereichsübergreifenden und -spezifischen Anforderungen pro Bereich und Karrierestufe. Daneben werden auch organisatorische und strukturelle Unternehmensbedürfnisse berücksichtigt. Annual Interviews bzw. Summer Meetings, der Career Council sowie das Management Board schaffen die idealen Rahmenbedingungen zur Förderung des persönlichen Entwicklungsprozesses bei PROMOS.



## Möglichkeiten der Unterstützung

Alle Mitarbeitenden tragen in entscheidendem Maße zur Innovationskraft und Kreativität von PROMOS bei. Karriereentwicklung ist daher nicht nur für jeden einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch für das Unternehmen ein zentrales Anliegen. Um die bestmöglichen Bedingungen für die individuelle Karriereplanung bei PROMOS zu schaffen, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden durch vielfältige Maßnahmen bei der Verfolgung ihrer beruflichen Ziele.

Halbjährlich finden Mitarbeitenden- bzw. Qualifikationsgespräche statt, um Interessen, Stärken und Potenziale zu identifizieren, Karrieremöglichkeiten auszuloten, geeignete Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten und gemeinsam getroffene Abmachungen und Zielvereinbarungen zu prüfen und ggf. anzupassen.

## AUSTAUSCH – fachlich, überfachlich, TEAMENTWICKLUNG

- Möglichkeit von **Traineeprogrammen** und **Austausch** mit anderen Bereichen
- Teamübergreifende **Veranstaltungen**
- **Studentenstammtisch**: abteilungsübergreifendes monatliches Treffen zur Vernetzung und zum Austausch

## BERATUNG

- regelmäßiges **Fach-Coaching** und Betreuung für Azubis und neue Mitarbeitende durch eine persönliche **Mentorin/Mentor**
- das **HR Team** steht auch für Auskünfte zu Karrierethemen zur Verfügung
- die **Karriereplanung** des Mitarbeitenden mit der **direkten Führungskraft** in den jährlichen Gesprächen fixieren

## FORT- UND WEITERBILDUNG

- **intern** durch Lehrmaterial, Tutorials und Workshops über die Plattform MS Teams oder vor Ort
- finanzielle und organisatorische Unterstützung bei der Teilnahme an **externen** fachlichen (SAP, Projektmanagement IPMA etc.) und überfachlichen Fortbildungen (AEVO-Schein, Sprachkurse etc.)



## Participation & Programs

Mitarbeitende können Programme initiieren, leiten bzw. an Programmen teilnehmen. Dies ist eine Daueraufgabe und fördert Zusammenarbeit und die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Programme sind wirksam für Anerkennung, Prämie und Gehalt. Einige Programme, wie Mentoring, sind ggf. auch relevant für die Zielvereinbarung.

### LEARNING & COACHING

#### CAREER ASSESSMENT

##### MITARBEITENDE

- nehmen an Weiterbildungen teil, mit dem Ziel, sich für weitere Karriereschritte zu qualifizieren. Die Teilnahme schließt mit einer Karriere-Empfehlung ggf. durch die Mentoren/Führungskräfte/Coaches im Rahmen des Career Councils ab

## CAREER COACHING (INTERN)

### MITARBEITENDE UND FÜHRUNGSKRÄFTE

- unterstützen sich intern. Coachen sich gegenseitig, um ihre Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden stetig zu verbessern. Ein monatlicher HR-Jour Fixe findet regelmäßig übergreifend für die Führungskräfte statt, ebenso wird
- ein monatlicher HR-Jour Fixe mit den einzelnen Bereichen geplant

## CAREER COACHING (EXTERN)

### MITARBEITENDE UND FÜHRUNGSKRÄFTE

- lassen sich extern coachen, um ihre Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden stetig zu verbessern.

## PROMOS ACADEMY

### MITARBEITENDE

- Mitarbeit im Ausbildungsprogramm der PROMOS in unterschiedlicher Tiefe (4 Stufen). Es werden 1. Schulungskonzepte erstellt, 2. Schulungsmaterialien erstellt, 3. Präsentationssysteme vorbereitet und 4. Schulungen gehalten. Teilnehmer erhalten ein Zertifikat.

## WARM WELCOME WORKSHOP

### SPEZIALISTEN DER PROMOS

- geben einen Workshop für neue Mitarbeitende: was ist wichtig zu wissen in meinem Spezialgebiet, was erwarte ich von neuen Mitarbeitenden, welche Kunden betreue ich und welche Leistungen verkaufe ich dort, wo könnte ich Hilfe gebrauchen, wo könnte ich Hilfe anbieten.



## LEADERSHIP & RESPONSIBILITY

### CLIENT STRATEGY MEETING

#### PROGRAMMMANAGER UND PROJEKTMANAGER

- besprechen mit den Kunden einmal im Quartal die laufenden und geplanten Projekte: was soll im nächsten Quartal umgesetzt werden, was in den nächsten 4 Quartalen, was danach (ggf. einmal im Jahr auch extern und mehrtägig und inkl. Konzepterstellung).  
**Ergebnis: Reservierungsvereinbarung**

### ANNUAL INTERVIEW/ SUMMER MEETING

#### FÜHRUNGSKRÄFTE MIT PERSONALVERANTWORTUNG

- führen im 1. Quartal Mitarbeitenden- bzw. Qualifikationsgespräche durch und führen ein Sommergespräch durch. Im Sommergespräch werden die mit dem Mitarbeitenden vereinbarten Ziele aus dem Jahresgespräch reflektiert: was ist erreicht, was ist offen, müssen Ziele angepasst werden?

## CAREER COUNCIL

### FÜHRUNGSKRÄFTE, TUTOREN UND MENTOREN

- treffen sich einmal im Quartal und besprechen die Karriereziele der betreuten Mitarbeitenden und Studierenden, was läuft gut, was läuft nicht gut. Einmal im Jahr (Anfang 1. Quartal) geben sie eine Empfehlung an das Management Board für die möglichen jährlichen Karrierebeförderungen.

## PRODUCT STRATEGY MEETING

### PRODUCT MANAGER UND FÜHRUNGSKRAFT MIT STRATEGIEVERANTWORTUNG

- treffen sich einmal im Quartal, um die Produktstrategie festzulegen: was soll im nächsten Quartal umgesetzt werden, was in den nächsten 4 Quartalen, was danach (ggf. einmal im Jahr auch extern und mehrtägig und inkl. Konzepterstellung)

## PRODUCT WORKSHOP

### PRODUCT MANAGER, DEMAND MANAGER UND FÜHRUNGSKRAFT MIT STRATEGIEVERANTWORTUNG

- organisieren für Kunde regelmäßige Workshops zu innovativen Themen. Daraus ergeben sich neue Features für die Produktentwicklung und das PROMOS Produktportfolio.



PROMOS consult  
Projektmanagement, Organisation  
und Service GmbH  
Rungestraße 19  
10179 Berlin  
Telefon: +49 (0) 30 - 24 31 17 - 0  
[personal@promos-consult.de](mailto:personal@promos-consult.de)  
[www.openpromos.de](http://www.openpromos.de)

---

---