

Strategieumsetzung braucht Fähigkeiten

Ganzheitliches Kompetenzmanagement

Neue Märkte erobern, mit Produktinnovationen erfolgreich sein oder einfach Bestehendes in die Zukunft führen - Strategiearbeit sichert den Unternehmenserfolg - auf dem Papier.

Entscheidend ist jedoch, ob es gelingt, die für die Strategieumsetzung relevanten Kompetenzen zu erkennen und zu entwickeln. Die sich verschärfenden Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten machen es immer unwahrscheinlicher, dass man jederzeit die Menschen mit den entsprechenden Fähigkeiten bekommt. Strategisches, ganzheitliches Kompetenzmanagement ist eine der Antworten auf heutige und künftige Fragen der Unternehmensführung.

Ziele

- Entwicklung eines ganzheitlichen Kompetenzmanagementzugangs - was ist die Haltung, was sind die Werte und Leitlinien?
- Strategische Anbindung des fähigkeitsorientierten Ansatzes
- Relevante HR-Instrumente und Vernetzungsmöglichkeiten
- Der Entscheidungsträger und das Management als Hebelkräfte - Funktions- und Rollenverständnis in der Führungsarbeit

Inhalte

- Die Architektur eines ganzheitlichen Kompetenzmanagements
- Instrumente des Kompetenzmanagements kennenlernen und anwenden
- Klare Vorstellungen entwickeln, wie Kompetenzmanagement im eigenen Unternehmen aussehen könnte
- Arbeit an Fallbeispielen
- Eigendiagnose mit KODE: Anhand des eigenen Soll-Profiles erfolgt eine Evaluierung

Methodik

- Planspiel/Unternehmenssimulation
- Impulse zur Methodik und Philosophie
- Diagnostikinstrument
- Erfahrungsaustausch
- Gruppenarbeit

Zielgruppe

- HR-Manager*innen
- Personalentwickler*innen
- Geschäftsführer*innen bzw. Bereichsleiter*innen mit HR-Bezug
- Zeitrahmen

1,5 Tage

[Mag. Franz Auinger](#)

[Mag. Manuela Wegerer](#)