

Fit für die Zukunft mit Kompetenz- und Zielmanagement

Mit einem integrierten Kompetenz-Management-System können Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden entwickeln und Ihr Unternehmen messbar weiterbringen.

1. Von der Unternehmensstrategie zum Kompetenz-Modell



Kompetenzmodell-Entwicklung	
Fachkompetenzen	Führungskompetenzen
Sozialkompetenzen	Unternehmenskompetenzen
Methodenkompetenzen	Verkaufskompetenzen
Persönlichkeitskompetenzen	Sprachkompetenzen

Die Umsetzung der Strategie im Sinne der übergeordneten Ziele erfordert für jedes Unternehmen ganz bestimmte erfolgswirksame Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen, Erfahrungen, Werte, Normen, etc. Wenn diese Kultur gelebt wird, ist der Erfolg vorprogrammiert.

2. Vom Kompetenz-Modell zum Kompetenz-Management

Aus diesem Baukasten der unternehmerisch erforderlichen Kompetenzen werden jeder Stelle in einem Anforderungsprofil entsprechende operative Kompetenzen zugeordnet.

Planen und Organisieren	
Die Führungskraft schafft durch vorausschauendes und vernetztes Denken einen Planungsrahmen sowie Voraussetzungen, um mit geeigneten organisatorischen Massnahmen die Pläne in Projekte, Ressourcen, Arbeitsmittel und Aktivitäten umzusetzen.	Basierend auf den strategischen Zielen werden geeignete Jahres-, Monats-, Wochen- und Tagespläne entwickelt. Projektpläne werden ausgearbeitet und deren Umsetzung bezüglich Zeit, Kosten und Ressourcen geplant. Entwickelt und plant die Aufbauorganisation, erstellt Personal- und Stellenpläne. Gestaltet funktionierende Arbeitsprozesse und Übergabestellen, schafft ein produktives Umfeld. Organisiert und koordiniert, steuert und gestaltet Veränderungsprozesse zusammen mit den Beteiligten. Organisiert rechtzeitig und ausreichend die richtigen Ressourcen und Arbeitsmittel.

Für jede erforderliche Kompetenz werden die erwünschten Ausprägungen in Form von Denk-, Haltungs- und Verhaltensmerkmalen konkret beschrieben. Das erlaubt dem Stelleninhaber sich daran zu orientieren und dem Vorgesetzten, mit dem Mitarbeiter über die wirklich relevanten Arbeitsaspekte zu sprechen.

3. Vom Kompetenz-Management zum umfassenden Ziel-Management

Ziel	Strategie	Massnahmen	Ergebnisse		
	Ziel	Strategie	Massnahmen	Ergebnisse	
		Ziel	Strategie	Massnahmen	Ergebnisse

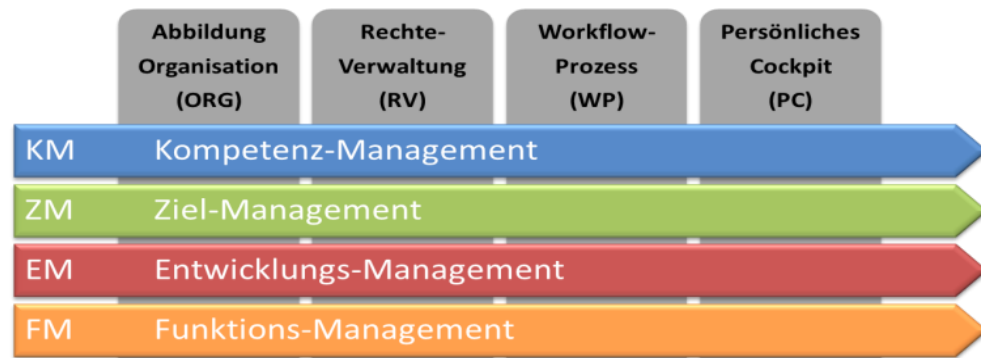
Mit dem Ziel-Management werden stufengerecht die Unternehmensziele auf die verschiedenen Stellen kaskadiert. Dadurch wird systematisch sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden im Unternehmen ihre Ziele an den übergeordneten Strategien ausrichten. Das ergibt eine Multiplikation und führt damit insgesamt sicher zu den erwünschten Ergebnissen.

3. Vom Ziel-Management zum Entwicklungs-Management

Alle erforderlichen persönlichen Veränderungen aus dem Kompetenz- sowie aus dem Ziel-Management werden hier zusammengefasst verwaltet und stehen als individuelle Aufgaben mit Workflow und Cockpit den Führungskräften bzw. HR zur Verfügung.

4. Vom Entwicklungs-Management zum Funktions-Management

Jeder Funktion ist mit einer Stellenbeschreibung und Verantwortungs-Matrix verknüpft.



COMPRO+® ist das softwarebasierte Instrument für ein zukunftsgerichtetes und integrales Kompetenz-Management. Damit sind Einzel-, Gruppen-, Team-, Leistungs- und Potenzialanalysen möglich. Alle vier Ebenen sind integral verknüpft und erleichtern die Arbeit rund um das Personal-Management zur Zielerreichung.



Praxis: Zündende Ideen umsetzen

Prozess: Einführung von Kompetenz-Management in Organisationen

Die Ausgangslage

- Sie sind insgesamt gut unterwegs, wollen aber ihre Mitarbeiter-Ressourcen strategischer, zielgerichteter und konsequenter weiter entwickeln und voll ausschöpfen.

1. Das Kompetenz-Modell erarbeiten

- Grundsatzentscheidung der GL
- Workshop mit GL: Äusserer Rahmen festlegen und Kernkompetenzen erarbeiten
- Information und Projektvorstellung MA
- Projektteam aufstellen und briefen
- Kompetenz-Indikatoren und Anforderungsprofile erarbeiten
- Kompetenz-Modell auf Compro+ implementieren und Fragebogen ausarbeiten

2. Kompetenz-Management erarbeiten

- Pilotprojekt mit Selbst- und Fremdeinschätzungen durchführen, evaluieren
- Roll-Out planen und organisieren
- Einschätzen, Gesprächsführung schulen
- Standort- und Entwicklungsgespräche durchführen und auswerten
- Entwicklungsziele bei grösseren Abweichungen vereinbaren

3. Ziel-Management (Mb0) erarbeiten

- Grundsatzentscheid GL: Ziel-Management
- Workshop GL: Prinzip und Prozess eines integrierten Ziel-Managements
- Erarbeitung des firmenspezifischen Ziel-Management-Systems
- Adaption und Implementation in Compro+
- Eingabe aller Ziele (SMART)
- Systematischen Zielverfolgungsprozess stufengerecht einführen
- Zielerreichung ist Teil des Standort- und Entwicklungsgesprächs

4. Entwicklungs-Management einführen

- Alle vereinbarten Ziele, Veränderungen, Massnahmen in Compro+ einpflegen
- Quartalsweise Überprüfung im Cockpit
- Einfordern der vereinbarten Aktivitäten

5. Funktions-Management einführen

- Neben dem Führen mit Zielen ist die Zuweisung klarer und verbindlicher Verantwortungen wichtig für eine hohe Mitarbeitermotivation.
- Verantwortungs-Matrix für alle Stellen erarbeiten und Mitarbeitende involvieren
- Stellenbeschreibung, Verantwortungen, Ziele und Kompetenzen sind der Rahmen, in welchem jeder Mitarbeiter sich entfalten darf, kann und soll.