



Qualifizierungsmodul II: Strategische Kompetenzen richtig definieren und gezielt entwickeln

Grundkonzept

Welche Kompetenzen sind für eine erfolgreiche Führungskraft unseres Unternehmens in Zukunft wirklich wichtig? Welche Vorkehrungen muss ich schon heute treffen, damit die strategisch relevanten Kompetenzen auch in Zukunft im Unternehmen vorhanden sind? Ist unser Kompetenzmodell strategisch ausgerichtet und für unsere Führungskräfte hilfreich? HR-Verantwortliche mit realistischem Blick in die Zukunft finden durch ihr professionelles Talent Management dazu klare und eindeutige Antworten.

Das Qualifizierungsmodul II „Strategische Kompetenzen richtig definieren und gezielt entwickeln“ vermittelt in intensiver Form das inhaltliche und methodische Rüstzeug, um strategisches Kompetenzmanagement professionell zu gestalten.

Gesellschaftliche Wertetrends und -entwicklungen und die aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Verhaltensanker bilden den Ausgangspunkt. Kernthemen sind die Formulierung erfolgsrelevanter Kompetenzen und deren Zusammenfassung zu strategischen Kompetenzclustern. Einen zentralen Stellenwert nimmt das Konzept zur gezielten Gestaltung von Passagen und darauf abgestimmter Lernmodelle ein. Es wird außerdem aufgezeigt, wie sich Entwicklungsfortschritte im Kompetenzaufbau messen lassen. Tipps und Tricks zur Einführung und Weiterentwicklung eines professionellen Kompetenzmanagement sind ergänzendes Element. Die zentralen Themen werden jeweils durch Best-Practice-Beispiele aus unserer Studie sowie auf Basis aktueller Entwicklungen in der Lehr- und Lernforschung (Neuro-Science) illustriert. Darauf aufbauend werden Lösungsansätze in Form von Fallstudien und Beispielen erarbeitet, diskutiert und konkretisiert.

Erfahrene Referenten stärken die Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen. Diese erarbeiten Schritt für Schritt und unter Einsatz geeigneter Methoden und Tools die Bausteine des strategischen Kompetenzmanagement für ihre Organisation.

Dem richtigen Zugang zur Implementierung, dem passenden Ansatz zur Weiterentwicklung, den Schwierigkeiten in der Umsetzung und damit den Changeaspekten bei der Umsetzung wird in besonderer Weise Rechnung getragen. Hier werden die häufigsten Schwierigkeiten aufgezeigt und systematisch praktische Lösungswege erarbeitet. Damit vereint das Modul den State-of-the-Art-Ansatz im Kompetenzmanagement mit konkreten Umsetzungsherausforderungen der Praxis.

Ausgehend von dem jeweiligen Reifegrad aus der Studie stellen die Teilnehmer/innen ihr Kompetenzentwicklungskonzept auf den Prüfstand und

- identifizieren mögliche konkrete Defizite in der strategischen Fundierung,
- überprüfen die Notwendigkeit von Anpassungen auf Basis konkreter Best-Practice-Beispiele und State-of-the-Art-Ansätzen
- adressieren erkennbare Schwächen und bauen bestehende Stärken gezielt aus.

Experten der TMAG und leitende HR-Manager aus Unternehmen, die in unserer Studie Spitzenplätze erreicht haben, bilden das Referententeam.



Themenblöcke:

Strategische Kompetenzfelder definieren

- Wertetrends und Entwicklungsmuster unserer Gesellschaft
- Metakompetenzen zur Gestaltung der Zukunft
- Strategisches Kompetenzmodell: Merkmale, Herausforderungen und Fallen
- Strategische Grundaussagen verstehen und über strategische Schlüsselpositionen erfolgskritische Verhaltensanker beschreiben
- Auf Basis von Verhaltensankern strategische Kompetenzfelder definieren
- Rollenprofile zur Schärfung von Kompetenzbeschreibungen (mentale Modelle)
- Zuschnitt strategischer Kompetenzclustern und Konsequenzen für die Nachfolge- und Karriereentwicklung
- Häufige Fehler in der Entwicklung strategischer Kompetenzfelder und Best-Practice-Erfahrungen

Strategisches Kompetenzportfolio für die Organisation entwickeln

- Grundaufbau Kompetenzportfolio
- Kompetenzportfolio und Human-Capital-Management
- Kompetenzportfolio und Performancemessung
- Kompetenzportfolio als Steuerungsinstrument: Nutzen, Möglichkeiten und Grenzen
- Möglichkeiten im Management von kurz-, mittel- und langfristigen „Kompetenzgaps“
- Zusammenhang von Kompetenzmodell, Performance-Messung und Potenzial-Einschätzung

Lernmodelle und Lernformen sinnvoll einsetzen

- State-of-the-Art in der Gestaltung von Lernprozessen
- Innovative Lernmodelle kennen und sinnvoll einsetzen
- Blended Learning: Stärken, Schwächen, Grenzen und Entwicklungsmöglichkeiten

Entwicklungspassagen professionell gestalten

- Grundverständnis und Grundaufbau von Entwicklungspassagen
- Der aktuelle Stand in der Gestaltung von Passagen
- Maßgeschneiderte Passagen und Mitarbeiterbindung
- Rollen, Funktionen und Aufgaben im aktiven Management von Passagen

Kompetenzentwicklung zielorientiert steuern

- Messgrößen der Kompetenzentwicklung – Möglichkeiten, Grenzen und Sinnhaftigkeit
- Messung der Kompetenzentwicklung zum aktiven Management von Talente Pools

Besondere Herausforderungen im strategischen Kompetenzmanagement

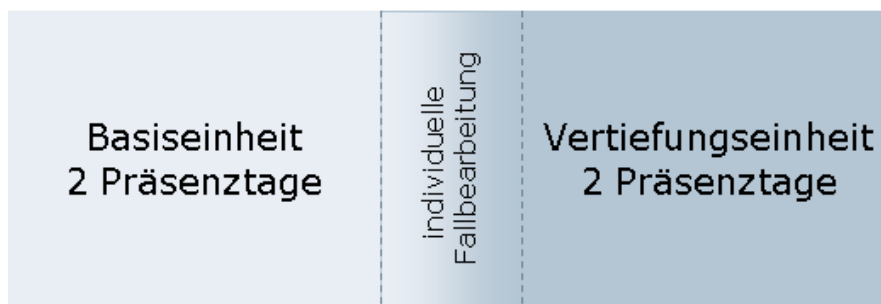
- Drop-Out bei Kompetenzentwicklung
- Gezielte Kompetenzentwicklung und Human-Capital-Management
- Kompetenzmanagement und Employer Branding
- Aktive Gestaltung von Erwartungen
- Bedarfsdeckung durch Recruiting
- Identifikation der richtigen Personen
- Nachfolge- und Karriereplanung
- Erfolgsmessung und Performance Management
- Kompetenzentwicklung als Führungsaufgabe



Ablauf und didaktischer Aufbau

Das Qualifizierungsmodul ist in 3 Teile gegliedert

- Basiseinheit (2 Präsenztage): Seminar/Training - legt den Schwerpunkt auf die inhaltliche Entwicklung der Kernthemen strategischen Kompetenzmanagements. Im Rahmen der Basiseinheit definiert jeder Teilnehmer seinen/ihren Arbeitsfokus für das konkrete Umsetzungsthema in der eigenen Organisation.
- individuelle Analyse-, Reflexions- und Entwicklungsarbeit im eigenen Unternehmen.
- Vertiefungseinheit (2 Präsenztage): Seminar/Training – vertiefende Arbeit an den Kerninhalten sowie an den jeweiligen Unternehmensbeispielen der Teilnehmer/innen, Transferberatung im Sinne kollegialer Beratung und Supervision.



Zielgruppe

- HR-Verantwortliche
- Business Partner
- HR-Mitarbeiter
- Talent Manager
- interessierte Führungskräfte
- Organisationsentwickler
- Unternehmensentwickler (Business Development, Strategie)

Ihr Nutzen

- detailliertes State-of-the-Art-Wissen zum strategischen Kompetenzmanagement
- aktuelle Informationen zum Stand der Forschung über gesellschaftlichen Wertewandel und dessen Implikationen für strategische Talentarbeit
- Best-Practice-Know-How und Übertragung auf die eigene Unternehmensrealität
- Transferunterstützung durch kollegiale Beratung und Supervision
- Vertiefung und Verankerung des erworbenen Wissens
- gezielter, inhaltlicher Austausch mit Verantwortlichen anderer Unternehmen



Kosten:

Grundsätzlich ist das Qualifizierungsmodul als Gesamteinheit konzipiert. Es ist aus inhaltlichen und didaktischen Gründen daher sinnvoll und empfehlenswert, dieses als Gesamtheit zu buchen. Zur Sicherstellung einer hohen Lernqualität ist die Teilnehmerzahl auf 8 – 12 Personen begrenzt.

Die Kosten (netto ohne gesetzliche MwSt.) umfassen das 4 Tages-Seminar belaufen sich auf

sfr 4.500,-
(€ 3.700,-)

Termine

Termin 1: 2./3. Februar 2012 sowie 8./9. März 2012

Termin 2: 6./7. September 2012 sowie 17./18. Oktober 2012

Ort

München

Zürich

Ihre Ansprechpartner

Inhalt:

Prof. Dr. Gerhard Graf
gerhard.graf@tmag.ch
Tel. +41 71 280 17 77

Administration:

Gabriela Bodner
gabriela.bodner@tmag.ch
Tel. +43 660 21 61 143

Administratives:

Bitte verwenden Sie für Ihre Anmeldung das unten angeführte Formular und senden Sie uns dieses zeitgerecht zu.

Wir prüfen die Anmeldungen sorgfältig, damit eine interessante Zusammensetzung der Gruppe garantiert ist.

Nach Prüfung Ihrer Anmeldung erhalten Sie unsere schriftliche Anmeldebestätigung zusammen mit der Rechnung für die Modulgebühr sowie weitere detaillierte Informationen zum Hotel und zur Anreise. Sollten keine freien Seminarplätze mehr vorhanden sein, informieren wir Sie unverzüglich darüber. Bitte nehmen Sie die Hotelreservierung selbst vor. Die von uns sorgfältig ausgesuchten Seminarhotels garantieren eine optimale, stressfreie Lernatmosphäre.

Eine nur teilweise Buchung eines Moduls ist nur in Ausnahmefällen und unter Rücksprache mit den Seminarverantwortlichen möglich.

In der Modulgebühr (zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen MwSt.) sind der Seminar-/ Trainingsbesuch sowie ausführliche und umfassende Unterlagen enthalten (bei Mehrfachbuchungen ist eine Rabattierung möglich).

Nicht enthalten sind sämtliche Hotelleistungen wie Übernachtung, Frühstück, Verpflegung und Tagungspauschale des Hotels bzw. Tagungszentrums. Diese müssen von den Teilnehmern/innen direkt mit dem Hotel abgerechnet werden.

Bei Absage bis 8 Wochen vor Durchführung werden 50% der Gebühr berechnet, bei Absage bis 4 Wochen vor Durchführung 75%, danach 90% des Seminarbeitrages.



Anmeldeformular

Bitte bis **8 Wochen vor dem jeweiligen Termin** schicken an: office@tmag.ch oder per Fax an: **+41 71 288 24 57**

Teilnehmer 1

Vorname: _____ **Nachname:** _____
Firma: _____ **Position:** _____
Strasse/Nr.: _____ **PLZ/Ort:** _____
E-Mail: _____ **Tel. Nr.:** _____

Mir ist eine Teilnahme an folgenden Terminen (auch mehrfache Ankreuzung) möglich:

Termin 1 (2/3. Feb. und 8./9. März)

Termin 2 (6./7. Sep. und 17./18. Okt.)

Unterschrift:

.....

Teilnehmer 2

Vorname: _____ **Nachname:** _____
Firma: _____ **Position:** _____
Strasse / Nr.: _____ **PLZ / Ort:** _____
E-Mail: _____ **Tel. Nr.:** _____

Mir ist eine Teilnahme an folgenden Terminen (auch mehrfache Ankreuzung) möglich:

Termin 1 (2/3. Feb. und 8./9. März)

Termin 2 (6./7. Sep. und 17./18. Okt.)

Unterschrift: