

Kompetente Mitarbeitende mit COMPRO+®

Ein neues Instrument zur Kompetenznavigation

Personale Kompetenz	Fachkompetenz
Methodenkompetenz	Soziale Kompetenz

Heutige berufliche Karrieren verlaufen in längeren oder kürzeren Abschnitten. Firmen und Mitarbeitende müssen sich dem dynamischen Umfeld anpassen. Der Prozess vom Eintritt einer Person bis zum Verlassen einer Firma muss so umgesetzt werden, dass beidseitig jederzeit ein bestmögliches Resultat erzielt wird. Fachlich und menschlich kompetente Mitarbeitende sichern den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.

Mit COMPRO+® steht ein praxisnahes, vielseitig einsetzbares Instrument zur Kompetenzmessung zur Verfügung.

Beispiele für den Einsatz der Kompetenzmessung:

Rekrutierung – Stellenantritt

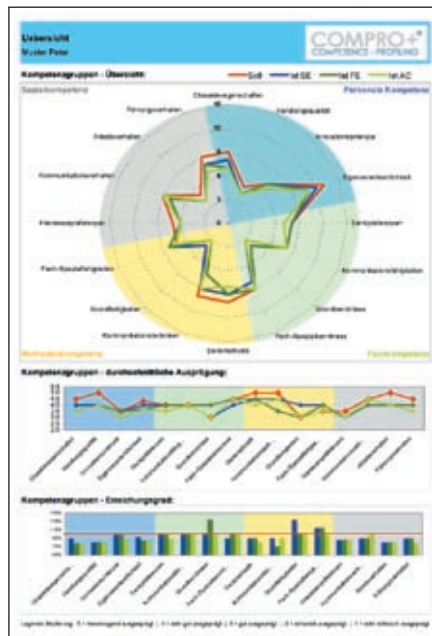
Fehlbesetzungen - einer der grössten Risikofaktoren im Human Resource Management. Das (Firmen)-Soll-Profil wird mit der Selbsteinschätzung der Kandidaten verglichen – die Person, die **personell, fachlich, methodisch und sozial** überzeugt erhält die Stelle. COMPRO+® hilft auch beim Einführungsplan.

Personalentwicklung

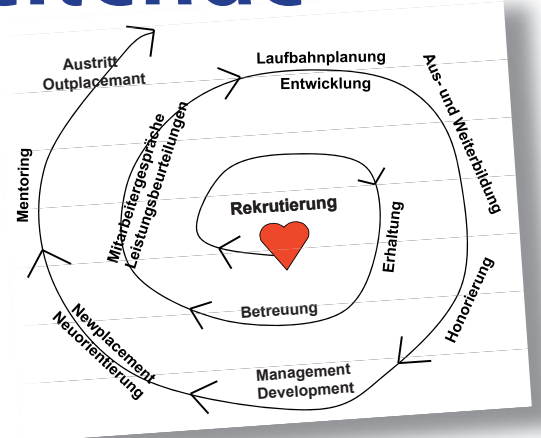
Stillstand bedeutet Rückschritt – Weiterbildung, fachlich und menschlich, sichert eine nachhaltige Entwicklung. Das Aufzeigen der Kompetenzen kombiniert mit einem 360° Feedback erleichtern den Weg. Die kontinuierliche Anpassung der Mitarbeiterfähigkeiten an geänderte Marktbedingungen erfordert

Claudia Säckinger (links) ist Personalfachfrau & Management-Coach sowie Inhaberin der csm Mitunternehmer-Management in Basel.

Elisabeth Spreng Troller (rechts) ist Biochemikerin und Personalfachfrau sowie Inhaberin der Spreng Consulting in Basel.



ein Instrument, welches zukunftsorientiert Abgleiche unterstützt und proaktiv Massnahmen aufzeigt.



Leistungsbeurteilungen

Qualifikationsrunden benötigen ein validiertes, objektives Instrument, damit die Erhebung systematisch erfolgt und Folgemassnahmen umgesetzt werden.

Arbeiten in Teams

Auch im Berufsleben ergeben gute Vorlagen «Goals». COMPRO+® hilft, dass Ihre Teams über ihre volle Leistungsfähigkeit verfügen.

Management Development

Die Planung der zukünftigen Schlüssel-funktionen muss rechtzeitig beginnen. Die Auswertung der Kompetenzen, das Aufzeigen von Benefits oder Defiziten ermöglichen der Geschäftsleitung eine objektive Entscheidung. So ist gewährleistet, dass Know-how und Kompetenzen im Unternehmen erhalten bleiben.

Konfliktlösung – Mentoring

Stimmen Selbst- und Fremdeinschätzung überein? Konflikte entstehen dort, wo Menschen aneinander vorbeireden. Das Aufzeigen der Divergenzen erleichtert die Objektivierung der Sichtweisen und lässt Konflikte nicht eskalieren.

Austritt – Outplacement

Personen, die sich und ihre Kompetenzen kennen, finden rascher eine neue Aufgabe. Die Trennung vollzieht sich ohne dass Altlasten zurück bleiben.

c s m
 Claudia Säckinger Mitunternehmer-Management
www.c-s-m.ch

SPRENG CONSULTING
www.sprengconsulting.ch