

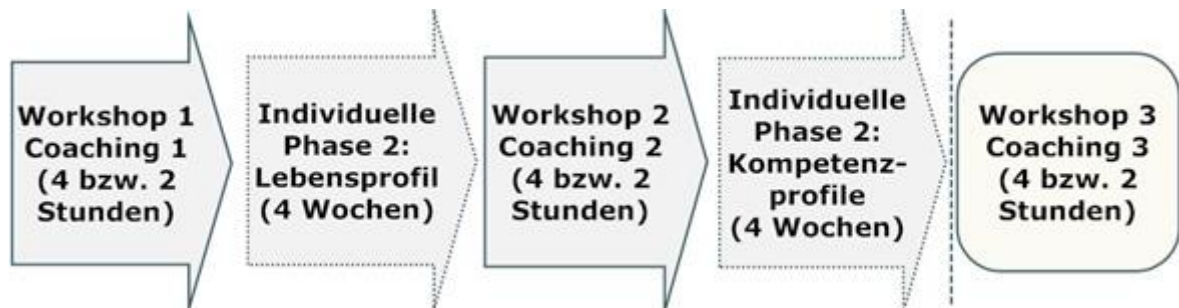
„Als wir das Ziel aus den Augen verloren hatten, verdoppelten wir unsere Anstrengungen.“ Mark Twain

Kompetenzorientiertes Laufbahncoaching im Unternehmen

Fähigkeiten und Ressourcen frühzeitig erkennen und nutzen – Arbeitsmarktfähigkeit steigern

Die gravierenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre und Jahrzehnte haben ihre Spuren hinterlassen. Die Hierarchien in vielen Unternehmen werden zunehmend flacher, die Aufgaben für viele Mitarbeiter komplexer. Zunehmend werden Aufgaben in Projekten abgewickelt, Anforderungen an Eigenverantwortung und Risikobereitschaft steigen. Dazu kommt eine demographische Entwicklung, die Belegschaften kontinuierlich altern lässt. Andererseits sind Unternehmen schon längst nicht mehr in der Lage ihren Mitarbeitern eine Garantie einer Anstellung auf Lebenszeit zu geben. Vor diesem Hintergrund stößt die traditionelle Personalentwicklung oft an ihre Grenzen. Ausgehend von der Biografie des einzelnen bietet kompetenzorientiertes Laufbahncoaching oft eine Lösung.

Ablauf und Inhalte:



Workshop/Coaching 1: Einführung in die Welt der Kompetenzen

- Unterschied zw. Qualifikation und Kompetenz
- strategische Schlüsselkompetenzen
- Die Biographie als "Ort" der Kompetenzentwicklung
- Bedeutung der Werte bei der Entwicklung von Kompetenzen
- Lebensprofil

Individuelle Phase 1: Erstellung des persönlichen Lebensprofils

Workshop/Coaching 2: Fertigkeiten und Kompetenzbegriffe

- Reflexion Lebensprofile (biographische Muster, Werte, Kompetenzen)
- Erarbeitung von Kompetenzbegriffen
- Arbeit mit dem Kompetenz-Atlas
- Einführung Kompetenzorientierter Lebenslauf/Kompetenzprofil

Individuelle Phase 2: Erarbeitung des Kompetenzprofils (eventuell KODE®-Analyse zur Vertiefung)

Workshop/Coaching 3: Nächste Schritte und persönliche Entwicklungsplanung

- Erarbeiten von überprüfbaren Entwicklungszielen
- Definieren nächste Schritte
- persönliche Projektplanung

Ziele/Nutzen für das Unternehmen:

- Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen des Mitarbeiters werden transparent
- Individuelle Entwicklungsplanung mit dem Mitarbeiter wird möglich
- Vorbeugung von Unter- und Überforderung des Mitarbeiters
- Loyalität und Bindung ans Unternehmen wird verstärkt
- Mitarbeiter können intern besser positioniert werden

Ziele/Nutzen für den Einzelnen:

- Verbessertes Bewusstsein der eigenen Kompetenzen
- Mögliche Chancen und Entwicklungswege werden transparent
- Persönliche Arbeitsmarktfähigkeit kann eingeschätzt und optimiert werden
- Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln wird verbessert

Zielgruppe:

Fach- und Führungskräfte in einer Um-/Neuorientierungsphase

Dauer und Zeit:

- Gruppencoaching: 3 Workshops von insgesamt 12 Stunden verteilt auf 3 Monate
- Einzelcoaching: 3 Coachings im Ausmaß von insgesamt 6 Stunden verteilt auf 3 Monate

Berater:

Mag. Siegbert Friedrich-Nagel, Jahrgang 1957, Wirtschaftsstudium, Gruppendynamische Schulung, Eintritt und Ausbildung in Großbank (Raiffeisenakademie), Absolvent der Organisationsentwicklungswerkstatt der TRIGON Entwicklungsberatung Interner Berater für Teamentwicklung in einem internationalen Konzern (General Motors), Ausbildung zum Psychotherapeuten. Berater und Teilhaber der TRIGON Entwicklungsberatung.

Thomas Stadelmann, Jahrgang 1965, Lehrer, Führungserfahrung im Bildungsbereich, Erfahrung in den Bereichen Laufbahnberatung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung, Entwicklung von Weiterbildungskonzepten. Fortbildungen in systemischer Organisationsberatung, Existenzanalyse und Logotherapie, lösungsorientiertem Coaching, kompetenzorientierter Laufbahnberatung, KODE®/KODE®X- Berater, Lebens- und Sozialberater, Zen-Übender der Daishin-Zen-Schule.