

managerSeminare

Das Weiterbildungsmagazin



Umgang mit Niederlagen

Shit happens

Naturgesetze der Führung

Über das evolutionäre Erbe
im Management

Potenzialträger entdecken

Wie Sie interne Talente
aufspüren

Fahrplan für Agilität

Selbstorganisation in
Unternehmen einführen



Mitarbeiter für den Mittelstand

Der Mittelstand hat Personalprobleme. Statt zum Hidden Champion in der Provinz zieht es viele Absolventen zum Konzern in der Großstadt. Was tun, um als mittelständischer Arbeitgeber dennoch konkurrenzfähig zu werden? Dieser Frage nimmt sich ein neuer Kongress an, den die Firma Tempus GmbH aus Giengen gemeinsam mit der Hamburger Xing E-Recruiting GmbH & Co. KG aus der Taufe gehoben hat: der Zukunfts-Kongress-Personal für den Mittelstand. Zum ersten Mal findet die Veranstaltung am 14. November 2016 in Stuttgart statt. Das Besondere an ihr: Anders als andere Personalmanagement-Kongresse nimmt sie ausschließlich die HR-Situation des Mittelstandes ins Visier. So wird Tempus-Geschäftsführer Jörg Knoblauch in seiner Keynote herausarbeiten, was das Recruiting und die Personalbindungsleistungen herausragender Mittelständler auszeichnet. Detaillierte Einblicke in die Praxis versprechen Beiträge mittelständischer Unternehmensvertreter, etwa von Bodo Janssen, Geschäftsführer der Hotelkette Upstalsboom, sowie Achim Hensen Mitarbeiter des Bremer Unternehmens Traum-Ferienwohnungen. Beide zeigen auf, wie Mittelständler durch begeisternde Führung, Prinzipien der Mitbestimmung und Selbstbestimmung sowie Wertschätzung bei Mitarbeitern punkten können.

jum

www.zukunfts-kongress-personal.de

Kompetenzen im digitalen Wandel

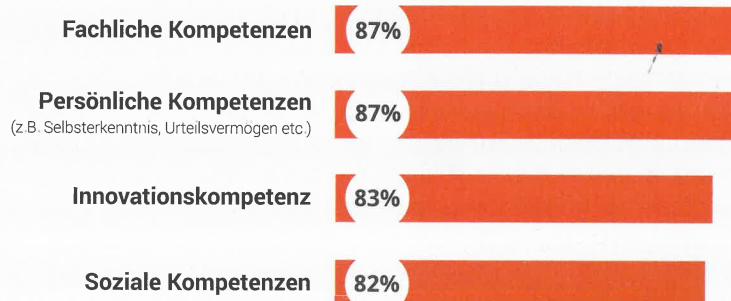
Vorsicht ist nicht mehr gefragt

Er ist offen für Neues und in hohem Maße zum planerischen Denken fähig: So sieht er aus, der ideale Mitarbeiter für die digitale Zukunft. Zumindest stuften nahezu alle 100 Führungskräfte aus Deutschland, die die MetaBeratung GmbH aus Düsseldorf im Rahmen einer Studie dazu befragt hat, was Mitarbeiter im digitalen Wandel können müssen, diese Kompetenzen als besonders wichtig ein. Sehr hohe Zustimmungswerte gab es auch bei Kompetenzen wie der Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit sowie der persönlichen Innovationsfähigkeit. Für nicht wenige Unternehmen impliziert die erwünschte Offenheit für Neues sogar, dass Mitarbeiter bereit

sein sollen, Risiken einzugehen. Laut der Umfrage wünschen sich immerhin 57 Prozent der Führungskräfte Mitarbeiter, die „nicht zu vorsichtig sind“. Weil es dafür nicht nur geeignete Organisationsstrukturen und die passende Kultur, sondern auch jede Menge Standfestigkeit und psychische Robustheit braucht, spielen aus Sicht der Führungskräfte auch persönliche Kompetenzen wie emotionale Stabilität und Durchsetzungsstärke zukünftig eine große Rolle. Insgesamt halten die Chefs den Ausbau persönlicher Kompetenzen für mindestens ebenso wichtig wie die Förderung fachlicher Fähigkeiten, um den digitalen Wandel meistern zu können.

jum

Alles zählt: Welche Kompetenzen Unternehmen für den digitalen Wandel ausbauen wollen



Quelle: metaBeratung GmbH, Düsseldorf 2016, n=100. Grafik: © www.managerseminare.de

Erfolg durch Veränderung



**Sie möchten sich verändern, andere mitreißen?
Und Sie wollen dabei erfolgreich sein?**

ComTeam unterstützt Sie dabei.

Seit mehr als 40 Jahren begleiten und beraten wir Menschen im Veränderungs- und Entwicklungsprozess. Ob Einzelpersonen, Teams oder ganze Organisationen: Wir stärken Ihre vielfältigen Kompetenzen. Professionell und individuell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt.

In diesen Themenfeldern sind wir für Sie da:

- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskompetenz
- Change-Management
- Kulturentwicklung
- Moderation
- Coaching und Mediation

Gerne beraten wir Sie persönlich:

Tel: 08022 96660

E-Mail: de.office@comteampgroup.com



**DAS NEUE PROGRAMM
Jetzt gratis anfordern:
de.office@comteampgroup.com**