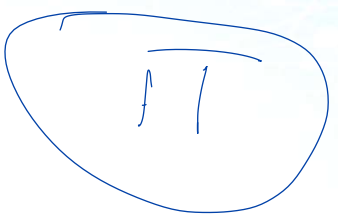


```
...igger({type:"shown.bs.tab",relatedTarget:e[0]}))}}),c.prototype.  
> .active").removeClass("active").end().find('[data-toggle="tab  
ia-expanded",!0),h?(b[0].offsetWidth,b.addClass("in")):b.removeC  
)<[data-toggle="tab"]').attr("aria-expanded",!0),e&&e()}va  
e)||!d.find("> .fade").length);g.length&&h?g.one("bsTransition  
var d=a.fn.tab;a.fn.tab=b,a.fn.tab.Constructor=c,a.fn.tab.noCon+  
show"));a(document).on("click.bs.tab.data-api",[data-toggle="ta  
se strict";function b(b){return this.each(function(){var d=a(thi  
typeof b&&e[b]()}})var c=function(b,d){this.options=a.extend({  
,a.proxy(this.checkPosition,this  
ull,this.pinnedOffset=null,this  
State=function(a,b,c,d){var e=th  
"bottom"==this.affixed)return nu  
l=c&&e<c?"top":null!=d&&i+j}>a-  
RESET) addc1
```



Skills-Management – Theorie & Praxis
IFZ Bank-IT Forum (online)
Rolf Olmesdahl, Departementsleiter IT & Services
St. Gallen, 28. Oktober 2021



Rolf Olmesdahl

Raiffeisen Schweiz Genossenschaft

- Head of IT & Services (COO), Member of the Executive Committee

Zurich Insurance Group & Member of the Zurich Leadership Team

- Global Head Application Development & Maintenance
- CIO General Insurance

UBS – from apprentice to Member of the Group Managing Board

- CIO Wealth Management & Business Banking
- Head of Development Business Systems
- Head of Development eBanking & Customer Systems

Warum Skills-Management?

Warum entscheiden sich Kandidaten und Mitarbeiter für unser Unternehmen?

Strategie

Die richtigen Mitarbeiter an Board?

Was sind die wesentlichen Treiber des Personalbedarfs?

Notwendige Kompetenzen vorhanden?

Heutige Stärken & Schwächen

Kultur & Changebereitschaft

Attraktivität für den Mitarbeitenden

Kann Kompetenzen einbringen

Schlüsselpositionen

Welche Rollen sind für die zukünftige Entwicklung von Bedeutung?

Ganzheitliche Betrachtung

Strategisch
Unternehmensebene

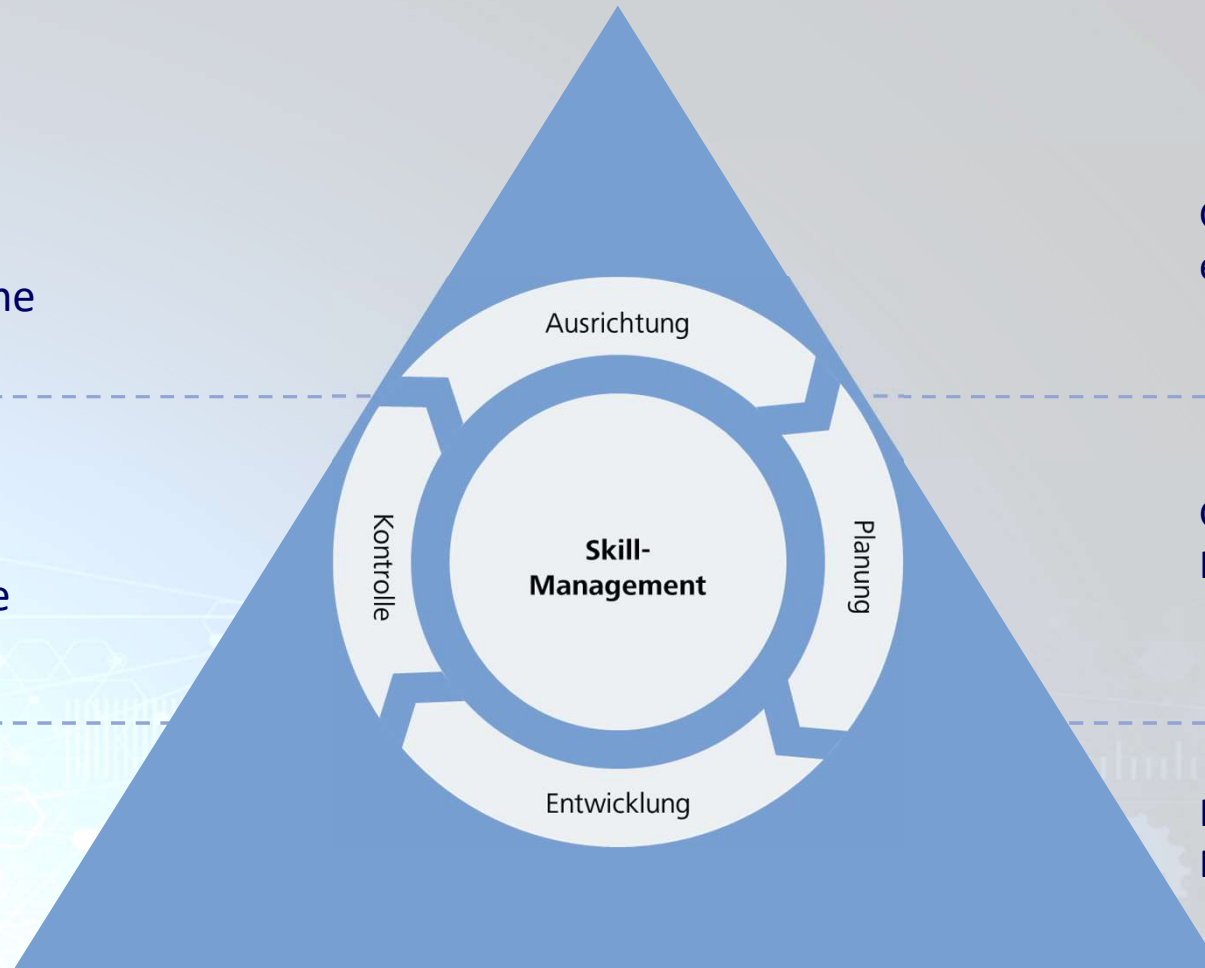
Geschäftsspezifisch
erforderliche Kernkompetenz

Taktisch
Organisationsebene

Geschäftsprozessspezifische
Kompetenzanforderung

Operativ
Mitarbeitersebene

Individuell notwendige
Fähigkeiten



Quelle CHANDE LEADERS

Soft und Hard Skills – Gewichtung



Methodische Kompetenzen

Soziale Kompetenzen

Personale Kompetenzen

Analytisches
Denkvermögen

Zeitmanagement

Teamfähigkeit

Kritikfähigkeit

Konfliktfähigkeit

Belastbarkeit

Engagement

Flexibilität



Fachkompetenzen

Berufliche Qualifikationen

Sprachkenntnisse

Erfahrungen

Fachkenntnisse

IT-Kenntnisse

Ausbildung

Weiterbildung

Fremdsprachen

Programmiersprachen

Social-Media

Lebenslauf

Organisatorische Verankerung - Vergleich



Personalentwicklung

Einsatzoptimierung

Recruiting

Ressourcenplanung

Aktualität der Daten

Motivation

Betreuung System



Einsatz von Skills-Management

Return on Investment

Grossfirma
Schweiz/International

Mittleres KMU

Kleines KMU

Einzelfirma

heuristisch

strukturiertes
Vorgehen

Wann macht Skills-Management Sinn?

- Bei kleinen Firmen kennt der Chef seine Mitarbeitenden und entscheidet intuitiv über Anstellung und den nötigen Skills-Set.
- Je grösser eine Firma, umso lohnender und ausgefeilter das Skills-Management

Skills-Management in drei Schritten



Quelle: Lightspring/shutterstock

1

Identifizierung des Bedarfs

2

Identifizierung der vorhandenen Skills

3

- Einsatzoptimierung
- Personalentwicklung
- Recruiting

Skills-Management bei Raiffeisen Schweiz



Einsatz im Recruiting Prozess

Punktuell im Projektumfeld

Für Einsatzoptimierung aktuell nicht verwendet

