



# KOmpetenz-Diagnostik und EEntwicklung

KODE®

## Beschreibung

Es handelt sich um ein Verfahrenssystem der Kompetenzermittlung und -entwicklung. Letztere ist die Grundlage für moderne Trainings, für Coaching und Mentoring.

KODE® ist auf Kompetenzentwicklung und nicht nur auf Kompetenzfeststellung ausgerichtet. Die Auswertung besteht aus einer differenzierten Betrachtung der vier menschlichen Grundkompetenzen (PAFS).

- **P** Personale Kompetenz
- **A** Aktivitäts- und Handlungskompetenz
- **F** Fachlich-Methodische Kompetenz
- **S** Sozial-Kommunikative Kompetenz

Weiter beschränkt sich KODE® nicht auf Kompetenzfeststellung, sondern beinhaltet vielfältige Handlungsempfehlungen zur Kompetenzentwicklung von Individuen. Es ermöglicht Ihnen, sowohl Personen und Teams in Organisationen exakt unter einem gemeinsamen (Kompetenz-)Blickwinkel zu analysieren und Kompetenzentwicklung anzuregen.

Der sogenannte **Kompetenz-Atlas** stellt die 64 definierten Kompetenzen (Heyse / Erpenbeck) dar. Dabei wird unterschieden zwischen Verhalten...  
...unter normalen Bedingungen  
...unter schwierigen Bedingungen

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Humorvolle Einwirkung	Einflussbereitschaft	Selbstmanagement	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tätigkeit	Mobilität
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlaffertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
Konfliktlösungsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Ausgangsstärke	Problemlösungsfähigkeit	Wissenorientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptionsstärke	Organisationsfähigkeit
Teamfähigkeit	Dialogfähigkeit, Konfliktorientierung	Expertenvertrauen	Beratungsfähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungsvermögen	Fleiß	Symmetrisch-methodisches Vorgehen
Kommunikationsfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	Sprachgewandtheit	Verständnisbereitschaft	Projektmanagement	Folgebewusstsein	Fachwissen	Marktkennntnis
Beziehungsmanagement	Anpassungsfähigkeit	Bildungsgefühl	Gewandtheit	Lernfähigkeit	Echliche Anerkennung	Planungsverfahren	Fachübergreifende Kenntnisse
<b>S Sozial-kommunikative Kompetenz</b>				<b>F Fach- und Methodenkompetenz</b>			

Abbildung: Kompetenz-Atlas

## Mögliche VORTEILE und Anwendungsgebiete auf einen Blick

Kompetenzen erschliessen...

... die komplexen Erfahrungen

... das Wissen

... die Fähigkeiten

... die Werte und Ideale

einer Person oder einer Gruppe.

**Wer sie erkennen, erweitern und mit Anderen kombinieren kann, hat die Zukunft auf seiner Seite.**

- Definition von Kompetenzmodellen im Rahmen der **Strategiefindung**
- Für ein Strategie- und Kompetenzorientiertes **Personalmanagement**
- Zur objektiven Erkennung von **Talenten und High-Potentials**
- Zur Begleitung von Verhaltens-**Trainings** und Team-**Entwicklungsmassnahmen**
- Für Anforderungs-, Potenzial- und Qualifizierungs-**Bedarfsanalysen**

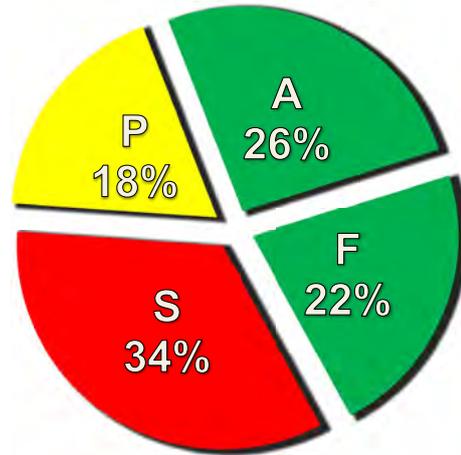
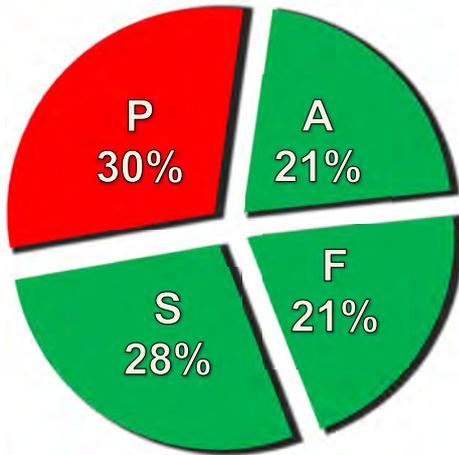
# Verschiedene Auswertungen

## Kompetenzprofil - Grafik

Zeigt die Verhaltenstendenzen unter *normalen* / *schwierigen* Lebens- und Arbeitsbedingungen

Verteilung der Basiskompetenzen unter *normalen* Bedingungen

Verteilung der Basiskompetenzen unter *schwierigen* Bedingungen



- P** Personale Kompetenz
- A** Aktivitäts- und Handlungskompetenz

- F** Fach- und Methodenkompetenz
- S** Sozial-Kommunikative Kompetenz

- P** Personale Kompetenz
- A** Aktivitäts- und Handlungskompetenz

- F** Fach- und Methodenkompetenz
- S** Sozial-Kommunikative Kompetenz

## Vergleich Eigen-/Fremdbild

Stellt den Vergleich zwischen der eigenen Einschätzung und dem Fremdbild anderer Personen dar.

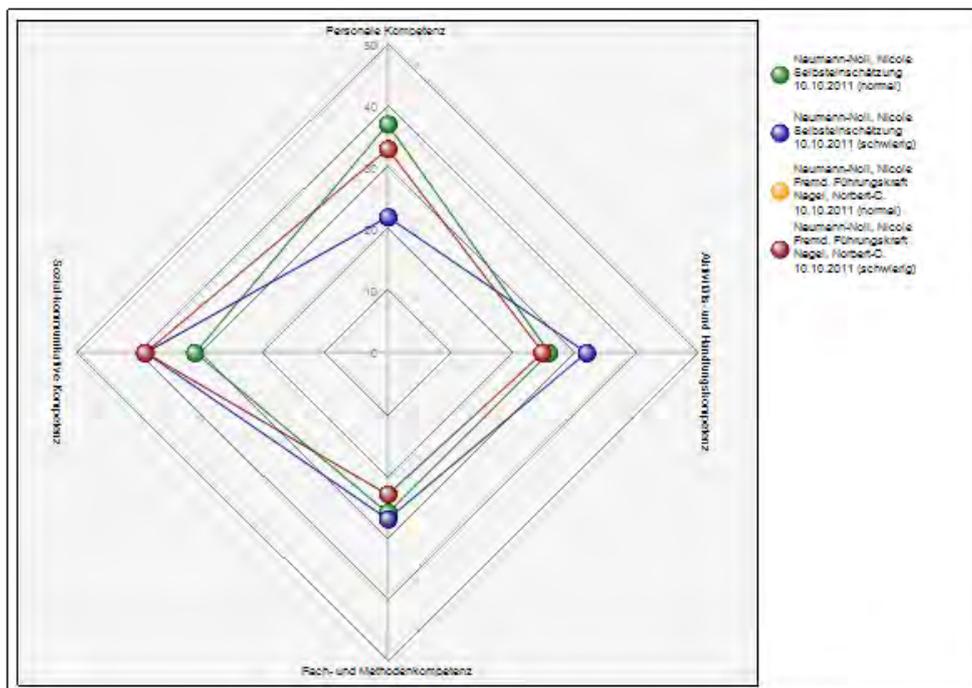


Abbildung: Eigen-/Fremdbild

## Nachfolgend zwei Auszüge aus einer Muster-Auswertung:

### Vergleich von Handlungs-Erwartungen HE, Handlungs-Vollzug HV und Handlungs-Ideal HI

Zeigt den Vergleich unter *normalen* Lebens- und Arbeitsbedingungen



Frau Muster möchte unter normalen Lebens- / Arbeitsbedingungen im Bereich der Personalen Kompetenz viel erreichen.

Die Handlungserwartungen sind sehr hoch und werden durch mittel ausgeprägte persönliche Werte und Handlungserwartungen gestützt. Es wird sehr viel gemacht, um die selbst gesteckten Handlungsziele und -erwartungen zu erfüllen.

Die tatsächlichen Handlungsresultate sind auf mittlerem Niveau. Die Kompetenzbilanz weist noch deutliche Reserven auf.

Verbesserungen der eigenen Kompetenzbilanz im Bereich der Personalen Kompetenz könnten dadurch erfolgen, dass Frau Muster den eigenen Handlungsvollzug (richtige Handlungsweisen, ausreichend...?) kritisch prüft und ggf. Handlungsänderungen bzw. -Verstärkungen (Zeit-, Kraft-, Energieeinsatz) vornimmt. Der bisherige hohe Zeit-, Kraft-, Energieaufwand führt nicht zum erwünschten Resultat. Es wäre zu prüfen, ob das erwartete Handlungsresultat nicht mit anderen Handlungsweisen oder mit weniger Aufwand erreicht werden kann.

### Vergleich von Handlungs-Erwartungen HE, Handlungs-Vollzug HV und Handlungs-Ideal HI

Zeigt den Vergleich unter *schwierigen* Lebens- und Arbeitsbedingungen



Frau Muster weist unter schwierigen Lebens- / Arbeitsbedingungen im Bereich der Personalen Kompetenz auf mittlerem Niveau ein ausgeglichenes Verhältnis von Handlungserwartung und Handlungsresultat auf.

Frau Muster kommt mit sehr wenig Zeit-, Kraft- und Energieaufwand im Bereich der personalen Kompetenz zu den erwarteten Handlungsresultaten.

Eine Möglichkeit zur Entwicklung der Personalen Kompetenz besteht zum Beispiel in einer weiteren Optimierung des Handlungsvollzuges: Die Handlungserwartungen könnten dauerhaftbe- und verstärkt oder abgesichert werden, indem Frau Muster bewusst persönliche Werte und Handlungsideale im Bereich der Personalen Kompetenz herausarbeitet, präzisiert und befolgt.

# KODE-X®: Die Komplett-Lösung für HR-, PE- und OE-Profis

## Typische Fragen von HR-, PE- und OE-Profis...

Folgende Fragen stellen sich Professionals im HR, PE oder OE immer wieder:

- Welche Kompetenzen benötigt eine Organisation bzw. (m)ein Fachbereich tatsächlich, um erfolgreich zu sein oder zu werden?
- Welche konkreten Aussagen und Beobachtungsmerkmale verbergen sich hinter den einzelnen Kompetenzbegriffen?
- Wie kann ich ein Kompetenzmodell an der Strategie der von mir betrachteten Organisation(-seinheit) ausrichten?
- Für welche Positionen/Jobfamilien sind Stellenprofile notwendig und welche Ausprägungen sollen die einzelnen Kompetenzen innerhalb des jeweiligen Sollprofils erhalten?
- Wie kann ich Personen, Teams oder ganze Organisationseinheiten in die Kompetenzdiagnose und -entwicklung einbeziehen?
- Inwiefern erfüllen die einbezogenen Personen die Kompetenzanforderungen bereits heute und an welchen Stellschrauben kann (m)eine Personalentwicklung ansetzen?

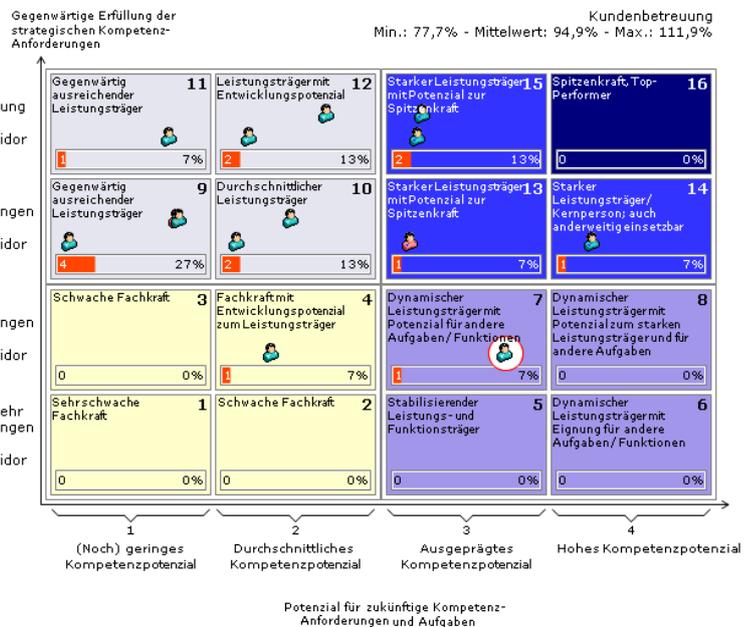
Genau dafür wurde KODE-X® entwickelt!

## Firmenspezifische Kompetenz-Profile

Auf Grundlage der firmenspezifischen Anforderungen können individuelle Kompetenz-Profile erstellt werden. Mit diesen Kompetenzprofilen werden Aussagen bezüglich Kompetenz-Stand möglich.

Dies hat den Vorteil, dass Sie und Ihre Mitarbeitenden sich mit den Kompetenzen vertraut machen und lernen können. Als Resultat können Sie eine „Kompetenz-Bilanz“ (je nach Bedarf) von einer Abteilung oder einem ganzen Unternehmen erstellen. Sie wissen genau, wo Sie für die weitere Entwicklung ansetzen müssen.

Diese Profile erstellen Sie mit uns anlässlich Workshops und unter Einbezug Ihrer Firmen-Strategie. Aus- und Weiterbildung erhält so endlich ein Hilfsmittel zur Messung der Entwicklung ganzer Abteilungen!

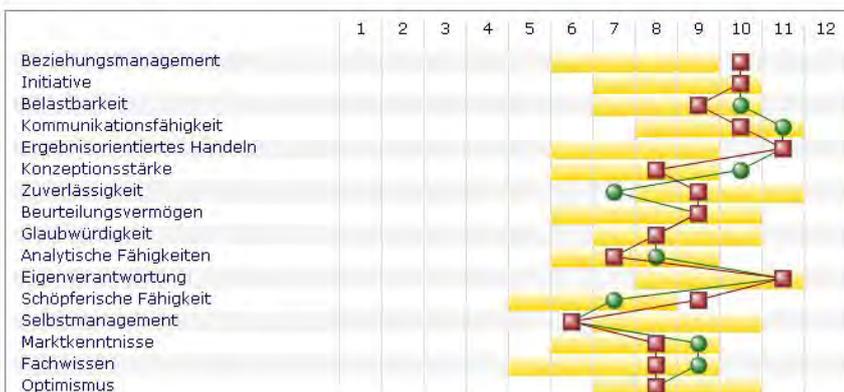


Auswahl  
Person: Scheffler, Siegfried-C.

Bitte wählen Sie zuerst eine Person und dann die anzuzeigenden Selbst- bzw. Fremdeinschätzungen aus.  
 Verbindungslinien anzeigen

Einschätzungen:

- Selbsteinschätzung
- Fremd. Führungskraft
- Fremd. Gleichgestellter (Mittelwert)
- Fremd. Gleichgestellter
- Fremd. Gleichgestellter



## 360° Profile

Als weitere Möglichkeiten bieten sich 360° Analysen an.

So erhalten sowohl der Kandidat selber als auch Betreuende eine klare Aussage über die Kompetenzen.

Ideal als Grundlage für weitere Entwicklungsschritte!

# Rudolf Obrecht Trainings

für den direkten Weg zum Erfolg

## Konzept

Schlüssel-Kompetenzen von Einzelpersonen, Abteilungen oder ganzer Unternehmen werden unter normalen und schwierigen Bedingungen analysiert.

Die Kompetenzen erschliessen Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten, Werte und Ideale.

Aufgrund der Analyse können Entwicklungs-Massnahmen definiert werden.

## Methodik

- Fragen auf Webseite ausfüllen
- Auswertung mittels spezieller Software
- Schriftlicher Analyse-Report
- Auswertung & Besprechung mit KODE®-Berater
- Definieren Entwicklungs-Massnahmen
- Kontrolle der Fortschritte

## Typische Anwendungsfelder

### Rekrutierung

- Auswahl von Nachwuchskräften
- Optimieren von Rekrutierungsprozessen
- Erarbeiten von Bewerberprofilen

### Standortbestimmung

- Analyse Schlüsselkompetenzen
- Definition Entwicklungsmassnahmen

### Entwicklung

- Strategisch orientierte Personal-Entwicklung
- Auf- / Ausbau geschäftlicher Weiterentwicklungsprogramme
- Unterstützung von Coaching / Team-Entwicklung

## Unsere Dienstleistungen auf einen Blick

- Führungstrainings
- Change Management
- Projektmanagement
- Verkaufstrainings
- Kommunikationstrainings
- Rhetorik- und Präsentationstraining
- Teamtrainings
- Persönlichkeitstrainings
  
- Diagnostiktools in der Persönlichkeitsentwicklung
- Einzel- und Teamcoachings
- 
- Ausbildungsconsulting
- Outsourcing von Ausbildung
  
- Mitarbeiterbefragungen
- 360° Feedbacks
- Testkäufe (Mystery Shopping)
- Kundenbefragungen



**Schweiz:** Rudolf Obrecht AG

Dorfasse 9, CH-4710 Balsthal

Tel. +41 (0)62 391 25 25, Fax +41 (0)62 391 24 74

**Deutschland:** Rudolf Obrecht Training

Mainzer Landstrasse 50, D-60325 Frankfurt

Tel. +49 (0)69 4908 44 24, Fax +49 (0)69 4908 44 23

info@rudolfobrecht.com, www.rudolfobrecht.com