

Kompetenzmessung mit KODE®

Kompetenzen charakterisieren die Fähigkeiten von Menschen, sich in neuen, offenen und unüberschaubaren, in komplexen und dynamischen Situationen selbstorganisiert (aus sich heraus) zurechtzufinden und aktiv zu handeln. Solche Situationen nehmen angesichts der heutigen wirtschaftlichen, politischen und globalen Komplexität und Dynamik und unvorhersehbarer Veränderungen rasant zu.

Kompetenzen sind Selbstorganisations - Voraussetzungen. Sie sind die komplexen, zum Teil versteckten, Potenziale und umfassen implizite Erfahrungen genauso wie Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte und Ideale.

Bisher wurde versucht, Kompetenzen ausschließlich mit qualitativen Verfahren und Instrumenten aufzuspüren. Mit KODE® gibt es ein Verfahrenssystem, dass sowohl dem Berater und Trainer als auch dem betrieblichen Praktiker im Bereich Personalmanagement (Führungskräfte, Personalfachleute, OE- und PE- Spezialisten) quantitative Analysen und Entwicklungsgestaltungen ermöglicht.

(1) Warum sollten Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter messen?

Je komplexer und dynamischer Markt, Wirtschaft und Politik werden, desto unsicherer sind alle Voraussagen. Die Menschen müssen mehr und mehr mit Ungewissheit entscheiden, ihr Handeln als auch das von Gruppen und Teams und Organisationen selbst organisieren. Dazu benötigen sie mehr und mehr besondere Fähigkeiten, Selbstorganisations-Fähigkeiten. Kompetenzen sind die komplexen, zum Teil verdeckten, Potenziale – und somit das Können und Könnte. Sie umschließen die komplexen Erfahrungen, das Wissen, die Fähigkeiten, Werte und Ideale einer Person oder Gruppe. Wer sie erkenne, erweitern und mit anderen kombinieren kann, hat die Zukunft auf seiner Seite.

Kompetenzen erschließen die Zukunft!

In allen Organisationen spielen Kompetenzen eine zunehmende Rolle. Immer weniger ist der exzellente „Fachidiot“ gefragt. Die Beherrschung der fachlichen und methodischen Voraussetzungen der eigenen Arbeit nimmt in der Bedeutung natürlich nicht ab, gilt aber – beispielsweise bei Rekrutierung und Beförderung – als selbstverständlich. Erst wirkliche Einsatzbereitschaft, schöpferische Fähigkeiten und ausgeprägte Zuverlässigkeit – also personale Kompetenzen - , erst Entscheidungsfähigkeiten, Mobilität und Initiative – also aktivitätsbezogene Kompetenzen – erst Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten und Pflichtgefühl – also sozial-kommunikative Kompetenzen – befähigen Mitarbeiter und Führungskräften dazu, Leistungen zu erbringen und Produkte zu schaffen, die sich in echte, überdauernde Wettbewerbsvorteile ummünzen lassen. Mitarbeiterkompetenzen sichern letztlich Flexibilität und Innovationsfähigkeit und damit das Überleben des Unternehmens.

(2) Was ist KODE®?

KODE® ist die Abkürzung von Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung. Es ist ein Verfahrenssystem mit verschiedenen Kompetenzermittlungs- und Entwicklungstools. Letztere sind die Grundlagen für moderne (Selbst-) Trainings, für Coaching und Mentoring.

KODE® ist weltweit das erste Analyseverfahren, das die vier menschlichen Grundkompetenzen (die personale Kompetenz, die aktivitäts- und handlungsbezogene, die fachlich-methodische sowie die soziale-kommunikative Kompetenzen).

- direkt misst
- sich direkt auf die moderne Selbstorganisationstheorie gründet
- direkt auf Kompetenzentwicklung und nicht nur auf Kompetenzfeststellung ausgerichtet ist
- Personen, Teams und Unternehmen direkt und unter einem gemeinsamen Blickwinkel zu analysieren gestattet.

(3) Welche Einsatzgebiete sind typisch für KODE®?

Das KODE®-System kann eingesetzt werden

- für Anforderungsanalysen, Potenzialanalysen und Qualifizierungsbedarfsanalysen im Rahmen des Personal-Recruitments, bei Personalauswahl- und Einstellungsvorhaben.
- zur Erkennung von High Potentials
- zur Begleitung von Personalförderung und –entwicklung und zur Ableitung von differenzierten PE-Maßnahmen
- als Eingangsstufe (>>opener<<) von Kompetenz-orientierten Assessments bzw. als Prä- und Posteinschätzung im Rahmen von Lernpotenzial-AC's
- beim Aufbau bzw. bei der Präzisierung von Beurteilungssystemen
- zum Kompetenz-orientierten Einsatz und bei Umschulungsszenarien im Rahmen antizipatorischer Personalfreisetzen
- als wichtiger Teil von Kompetenzbilanzierungen und Kompetenzprofilings
- zur Begleitung von Verhaltenstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen
- für Anregungen im selbstorganisierten Lernen
- als Teil von Organisationsentwicklung über die Individual- und Teamdiagnose hinaus.

Bei der betrieblichen Suche nach High Potentials sowie nach vielseitig und selbstorganisiert handlungsfähigen Mitarbeitern, aber auch bei der Sicherung der Chancengleichheit von Arbeitnehmern, die ihre Kompetenzen entweder in traditionellen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, oder aber in der betrieblichen und sozialen Praxis erworben, hat die Kompetenzmessung eine schnell zunehmende Bedeutung.

(4) Was erhalten Sie / Ihre Mitarbeiter von einer KODE®-Analyse?

Sie erhalten

- ein differenziertes Bild Ihrer personalen Kompetenzen, fachlich-methodischen, aktivitäts- und handlungs- Kompetenzen sowie Ihrer sozial-kommunikativen Kompetenzen und das bezogen auf verschiedene Anforderungssituationen.
- Kompetenzbilanzen – ebenfalls bezogen auf verschiedenen Anforderungssituationen
- eine Einschätzung Ihrer lang- und kurzfristigen Handlungsziele und Wertorientierungen
- Detailhinweise zu Ihrem SELBST- Management (einschließlich Zeitverhalten)

Vielfältig und realistische Anregungen insbesondere zur Verbesserung:

- Ihrer Kommunikation
- Ihrer Zusammenarbeit mit anderen in Gruppen und Teams
- Ihrer Begegnung und Bewältigung von Konflikten
- Ihrer Durchsetzungsfähigkeit
- Ihrer physischen und psychischen Belastbarkeit
- Ihrer konzeptionellen Arbeit und der systematischen Lösung von Problemen.

(5) Wie sieht das Verfahren aus?

Der Kandidat erhält einen KODE®-Fragebogen. Dieser kann papierbasiert oder per Internet (Online-Fragebogen) ausgefüllt werden. Das Ausfüllen dauert ca. 20 Minuten. Auf Grundlage dieses Fragebogens wird eine Auswertung erstellt. Die Fragebögen sind in mehreren Sprachen erhältlich (z. B. deutsch, englisch, ...).

Die Auswertung umfasst ca. 30 DIN A4-Seiten.

Darunter das Kompetenzprofil, Interpretation der Basiskompetenzen, Kompetenzverteilung, KompetenzAtlas, Umgang mit anderen Personen, Zeitmanagement, Teamkompetenz, Lernverhalten und einen größeren Teil mit Übungsempfehlungen zum Selbst-Training.

Bei Bedarf lassen wir Ihnen gerne ein Beispiel für eine Auswertung zukommen.

(6) Wo wurde bzw. wird KODE® eingesetzt (Beispiele für Organisationen) und WIE oft?

Im Zeitraum 2001 bis 2012 wurde KODE® mehr als 350.000-mal eingesetzt.

Es besteht ein Netzwerk von mehr als 800 lizenzierten KODE®-Beratern und –Trainern sowie –Instructors in Deutschland, Österreich und der Schweiz.¹

Beispiele für Anwender und beratende Organisationen:

Banken, Sparkassen // Versicherungen // Industrie // Dienstleister // Nahrungsgüter // Öffentliche Verwaltung // Pharmazie // Universitäten, Fachhochschulen, Fachschulen // Bundeswehr // Consultingunternehmen und Trainingseinrichtungen

(7) Wie sehen die nächsten Schritte nach der Kompetenzmessung aus?

KODE® setzt dort an, wo andere Verfahren aufhören: Die Kompetenzmessung ist nur der Anfang: Sie ist Mittel zum Zweck von konkreten individuellen Anregungen zur Kompetenzentwicklung, insbesondere zur Selbstentwicklung, zum Selbsttraining.

¹ www.competenzia.de Datum:14.03.2016

(8) Wie erhalte ich weitere Informationen zum KODE®?

Haben Sie Fragen zur Kompetenzmessung oder zum KODE®-Verfahren? Dann melden Sie sich bei uns. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und schicken Ihnen Beispiele eine KODE®-Auswertung zu.

Ansprechpartnerin:

Frau

Anne-Kathrin Staudt

akstaudt@competencehouse.de

0221 788 744 80

R&S The Competence House GmbH

Eupener Str. 135-137

50933 Köln

www.competencehouse.de