

„Die Zukunft, die wir uns wünschen, werden wir nur bekommen, wenn wir eine Vision von ihr haben.“ Per Dalin

Kompetenzdiagnostik und -entwicklung für Erwachsene mit KODE®

Kompetenzen sichtbar machen und trainieren

In Zeiten rascher und dynamischer Veränderungen brauchen Unternehmen Mitarbeiter, die auch in neuen, offenen und unüberschaubaren Situationen anpassungsfähig und handlungsfähig sind. Dafür sind Schlüsselkompetenzen verantwortlich, die bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt sind. Wer sie kennt, kann die Eignung für berufliche Aufgaben einschätzen, die berufliche Entwicklung planen und notwendige Kompetenzen gezielt entwickeln. Außerdem wird dadurch ein effektives Selbstmarketing auf in- und externen Arbeitsmärkten erst möglich.

KODE® steht für Kompetenzdiagnostik und -entwicklung und misst jeweils 16 Schlüsselkompetenzen in 4 Bereichen.

Kompetenzbereiche im KODE®-System:

Personale Kompetenz	
Ethik (Einstellung, Menschenbild,..) Reflexion, kluger Umgang mit sich selbst	
Stärken: idealorientiert persönlich hilfsbereit loyal	Übertreibung: idealistisch aufreibend enttäuscht

Aktivitäts-/Handlungs-kompetenz	
Engagement, Initiative, Neugier, Entscheidungsfreude, kreative Unruhe	
Stärken: impulsgebend initiativ	Übertreibung: zu direkt aktivistisch starrsinnig

P - Personale Kompetenz: Fähigkeit, sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen zu entwickeln.

A - Aktivitäts- und Handlungskompetenz: Fähigkeit, Wissen und Können auch wirklich willensstark und aktiv umsetzen zu können.

sozial-/kommunikative Kompetenz	
Kontrolle, Kritik, Konflikte, Team- und Einzelgespräche	
Stärken: sozial konsensbereit kommunikativ moderierend	Übertreibung: kompromiss- lerisch ziellos oberflächlich

Fach- und Methodenkompetenz	
Wissen, Können und Erfahrung	
Stärken: fachlich perfekt analytisch vernünftig	Übertreibung: perfektionis- tisch übereif distanziert

F - Fachlich-Methodische Kompetenz: Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen gut ausgerüstet, Probleme schöpferisch zu bewältigen.

S - Sozial-Kommunikative Kompetenz: Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen auseinander zu setzen.

Einsatzmöglichkeiten/Nutzen:

- Erstellung von Anforderungs-, Potenzial- und Qualifizierungsbedarfsanalysen
- Erkennung von Talenten und High-Potentials
- Begleitung von Personalförderung und –entwicklung
- Eingangsstufe zu Assessments bzw. Prä- und Posteinschätzungen
- Aufbau bzw. Präzisierung von Beurteilungssystemen
- Erstellung von Kompetenzbilanzierungen und Kompetenzprofilings
- Begleitung von Verhaltenstrainings und Teamentwicklungsmaßnahmen
- Anregungen im selbstorganisierten Lernen
- Einführung eines strategie- und kompetenzorientierten Personalmanagements für Kompetenz- und Stärkenmanagement-orientierte Management-Audits
- Begleitung von Veränderungsprozessen, von Unternehmensnachfolge zur Erkennung von Stärken und Schwächen auf der individuellen, der team- und organisationalen Ebene
- Kompetenzfeststellung im Rahmen einer beruflichen Standortbestimmung
- Hilfsmittel im Rahmen eines Führungskoachings bzw. von Selbstcoachings

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, langjährige Erfahrung in tibetischer Meditation. 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.