

Informationen zu

KODE[®]

KompetenzDiagnostik und Entwicklung (nach Prof. Dr. Volker Heyse und Prof. Dr. John Erpenbeck)



Inhalt

Was ist KODE [®]	2
Wissenschaftlichen Grundlagen von KODE [®]	2
Die vier Kompetenzen	3
Gezielte individuelle Kompetenzentwicklung	3
Umfassendes strategisches Kompetenzmanagement.....	5

SOKRATEam GbR
© Karl Kreuser 2007
lizenziert für
KODE[®] Kompetenz-Diagnostik und Entwicklung

Was ist KODE®

KODE® steht für **Kompetenzdiagnostik und –Entwicklung**. Mit den Instrumenten von KODE® können Sie

- ▶ Erkennen, wie einzelne Menschen, Teams oder Organisationen ihre Kompetenzen einsetzen, um daraus Lernen und Entwicklung abzuleiten,
- ▶ ein strategisches und umfassendes Kompetenzmanagement für ein Unternehmen aufbauen.

KODE® geht von folgenden Grundannahmen aus:

- ▶ Kompetenzen sind Stärken. KODE® zeigt Stärkenausprägungen von Kompetenzbereichen
- ▶ Kompetenzausprägungen geben Hinweise zu Motiven
- ▶ Kompetenzen sind bei jedem Menschen vorhanden und individuell unterschiedlich ausgeprägt
- ▶ Kompetenzen sind in verschiedenen Situationen (Alltag, Konflikte, Stress...) unterschiedlich ausgeprägt
- ▶ Ausprägungen können zu stark werden (Übertreibungen, die zu Schwächen werden)
- ▶ Kompetenzen können durch Lernen entwickelt werden

Wissenschaftlichen Grundlagen von KODE®

KODE® ist ein wissenschaftlich begleitetes und abgesichertes Verfahren. Es wurde 1996-1998 von Prof. Dr. Heyse und Prof. Dr. Erpenbeck entwickelt.

Grundlegende Konzepte: Selbstorganisationstheorie (Hermann Haken), Kompetenzmodell (Baitsch, Erpenbeck, Heyse), Stärkenmanagement/Stärkenentwicklung/ LIFO® (Erich Fromm, Stuart Atkins, Allan Katcher), Wertedynamik (Klages).

Reliabilität 0,86-0,94 (Schnitt 0,89). Validitätsnachweis nach traditioneller Psychodiagnostik ist derzeit nicht möglich, da KODE® kein psychometrisches Messverfahren ist und keine gleichwertigen oder bessere Verfahren existieren. (Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen sind Verhaltensmöglichkeiten).

Mehr zum Hintergrund: John Erpenbeck/Lutz von Rosenstiel, Handbuch Kompetenzmessung, Schäffer Poeschel, Stuttgart, 2003.

Die vier Kompetenzen

KODE® arbeitet mit den vier wissenschaftlich nachweisbaren Kompetenzen, ihren Stärkenausprägungen und ihren möglichen Übertreibungen

<p>Personale Kompetenz</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">Ethik (Einstellung, Menschenbild...) Reflexion, kluger und kritischer Umgang mit sich selbst</div> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Stärken</td> <td style="width: 50%;">Übertreibungen</td> </tr> <tr> <td> <p>persönlich idealorientiert hilfsbereit loyal</p> </td> <td> <p>idealistisch aufreibend enttäuscht</p> </td> </tr> </table>	Stärken	Übertreibungen	<p>persönlich idealorientiert hilfsbereit loyal</p>	<p>idealistisch aufreibend enttäuscht</p>	<p>Aktivitäts- und Handlungskompetenz</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">Engagement, Initiative, Dynamik, Neugier, kreative Unruhe, Entscheidungsfreude, Beharrungsenergien stören, steuernd eingreifen</div> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Stärken</td> <td style="width: 50%;">Übertreibungen</td> </tr> <tr> <td> <p>aktiv handelnd initiativenreich</p> </td> <td> <p>zu direkt aktivistisch starrsinnig sanktionierend</p> </td> </tr> </table>	Stärken	Übertreibungen	<p>aktiv handelnd initiativenreich</p>	<p>zu direkt aktivistisch starrsinnig sanktionierend</p>
Stärken	Übertreibungen								
<p>persönlich idealorientiert hilfsbereit loyal</p>	<p>idealistisch aufreibend enttäuscht</p>								
Stärken	Übertreibungen								
<p>aktiv handelnd initiativenreich</p>	<p>zu direkt aktivistisch starrsinnig sanktionierend</p>								
<p>Sozial-kommunikative Kompetenz</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">Kontrolle, Kritik, Konflikte, Team- und Einzelgespräche</div> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Stärken</td> <td style="width: 50%;">Übertreibungen</td> </tr> <tr> <td> <p>sozial konsensbereit kommunikativ moderierend teamorientiert</p> </td> <td> <p>kompromisslerisch ziellos oberflächlich</p> </td> </tr> </table>	Stärken	Übertreibungen	<p>sozial konsensbereit kommunikativ moderierend teamorientiert</p>	<p>kompromisslerisch ziellos oberflächlich</p>	<p>Fach- und Methodenkompetenz</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">inhaltliche Methoden („Formel“) steuernde Methoden („Moderation“) Wissen, Können und Erfahrung</div> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Stärken</td> <td style="width: 50%;">Übertreibungen</td> </tr> <tr> <td> <p>fachlich perfekt analytisch vernünftig</p> </td> <td> <p>perfektionistisch überevorsichtig Vermeidung von Emotionen</p> </td> </tr> </table>	Stärken	Übertreibungen	<p>fachlich perfekt analytisch vernünftig</p>	<p>perfektionistisch überevorsichtig Vermeidung von Emotionen</p>
Stärken	Übertreibungen								
<p>sozial konsensbereit kommunikativ moderierend teamorientiert</p>	<p>kompromisslerisch ziellos oberflächlich</p>								
Stärken	Übertreibungen								
<p>fachlich perfekt analytisch vernünftig</p>	<p>perfektionistisch überevorsichtig Vermeidung von Emotionen</p>								

KODE® untersucht nicht nur die Dispositionen zu Selbstorganisation und Selbstlernen, sondern regt diese in hohem Maß auch an. KODE® verhindert das voreilige „Schubladendenken“, indem es keine Typologie verwendet. Die Zuordnung zu Idealtypen, gleich in welcher Differenzierung, ist hinderlich für Lernprozesse („So bin ich halt. Umwelt, stelle dich gefälligst darauf ein!“)

Obwohl wissenschaftlich entwickelt, ist KODE® sehr einfach und plausibel in der Anwendung. Im praktischen Einsatz zeigt sich eine hohe Akzeptanz bei allen Teilnehmern.

Gezielte individuelle Kompetenzentwicklung

Menschen in Unternehmen müssen sich immer neuen Herausforderungen stellen. Dabei übernehmen sie neue Aufgaben in neuen Funktionen, denken einfach mal darüber nach, wie sie noch besser werden können, sich mit ihrer Aufgabe besser identifizieren können, wie sie Weichen auf ihrem Karriereweg stellen sollen oder stoßen gelegentlich an Grenzen.

Mit KODE® können Selbst- und Fremdbilder (auch 360°) für Personen, Teams und Organisationen erstellt werden, die den relativen Einsatz der vier Kompetenzen zeigen.

- ▶ in Alltagssituationen und unter Stress und bei Konflikten
- ▶ in den Ebenen Ideal („Motive“), Absicht, Verhalten und Wirkung
- ▶ in ihren Stärkenausprägungen und wenn sie zu stark werden

Nach der Bestandsaufnahme erfolgt die Ableitung sehr individueller und rollenbezogener Entwicklungsschritte.

KODE® ist eine gute Ausgangsbasis für Coaching und Führungskräfteentwicklung. Sowohl für erfahrene Führungskräfte, die sich verbessern wollen, als auch Potenziale und junge Führungskräfte, die sich in ihre neue Rolle bewusst einfinden wollen oder auf der Suche nach ihrem Weg sind. Auch Trainings für Projektleiter oder zum Selbstmanagement, zum Konfliktverhalten und anderen Themen der Persönlichkeitsentwicklung erhalten den erforderlichen individuellen Tiefgang. Ebenso eignet KODE® sich als Begleiter für Teamentwicklung und Change-Prozesse.

Die vier Kompetenzdimensionen können ermittelt werden für

- ▶ **Selbstbild (Fragebogen zur Selbsteinschätzung)**
- ▶ **Fremdbild (Fragebogen zur Fremdeinschätzung bis hin zu 360°)**
- ▶ **Teamkompetenzen (Fragebogen zur Teameinschätzung). Auch ein Team entwickelt in seiner Gesamtheit Werte, kann sich selbst gegenüber klug und kritisch verhalten, entfaltet Aktivität, misst fachlichen Aspekten und Regeln eine bestimmte Bedeutung zu und gestaltet nach innen und außen Interaktion und Beziehungen. Die Teameinschätzung macht den zu großem Teil unbewussten Stil, den ein Team prägt, transparenter. Eine ideale Basis zur Teamentwicklung und Integration von Teammitgliedern, aber auch zur besseren Aufgabenerledigung und Zielerreichung des Teams.**
- ▶ **Organisationseinschätzung (Fragebogen zur Organisationseinschätzung). Ähnlich wie in Teams können Organisationen oder Teile davon Kultur, Stil und ungeschriebene Regeln entwickeln, die durch KODE® deutlich gemacht werden. Strategieentwicklung mit einhergehender Kompetenzentwicklung und Optimieren von Systemen und Organisationen wird dadurch zielführend unterstützt.**



Umfassendes strategisches Kompetenzmanagement

Ein umfassendes Kompetenzenmanagement unterstützt die Strategie des Unternehmens und hilft Führung und Management bei seinen Aufgaben.

KODE® ermöglicht den Aufbau einer strategisch relevanten Kompetenzenlandschaft in allen vier Kompetenzbereichen, die Erstellung von Soll-Kompetenzen für Aufgaben und Funktionen sowie die entwicklungsorientierte Ermittlung der Ist-Kompetenzen. Kompetenzmanagement mit KODE® ist etwas anderes als eine Datenbank-Lösung, die Wissen und Qualifikation aller Mitarbeiter erfasst.

Die Eigenschaften von KODE® ermöglichen ein umfassendes Kompetenzmanagement:

- ▶ Unmittelbare Anknüpfung an die Strategie des Unternehmens
- ▶ Durchgängiger Ansatz für alle Instrumente und Verfahrensweisen im Personalmanagement
- ▶ Systemischer, stärkenorientierter Ansatz
- ▶ Aufzeigen unterschiedlicher Kompetenzausprägungen in verschiedenen Situationen wie Alltag, Stress oder Konflikte
- ▶ Berücksichtigung der Übertreibung eines Kompetenzbereiches, der dann ungünstig wird („perfektionistisch statt perfekt“)
- ▶ Hinweise auf Motive, die für eine Aufgabe günstig sind oder für eine andere Aufgabe nicht sinnvoll sind, weil sie dort nicht befriedigt werden können.

So können mit einem durchgängigen methodischen Ansatz Einstellinterviews und Mitarbeitergespräche geführt werden, Potenziale erkannt, Karrierewege geplant oder Stellen besetzt werden. Gleichzeitig ist immer auch der erforderliche Entwicklungsbedarf erkennbar.

Autoren von KODE® sind Prof. Dr. Volker Heyse und Prof. Dr. John Erpenbeck. Der Einsatz von KODE® ist lizenzpflichtig. KODE® und alle Teile von KODE® sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte liegen bei ACT und TfP.

Alle Rechte für diese Ausarbeitung bei Karl Kreuser