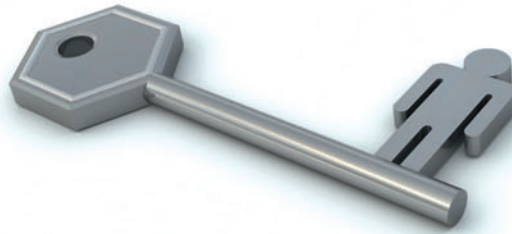


## Kurzcharakteristik [1] KODE®X: KompetenzExplorer

KODE®X verfolgt vor allem folgende Ziele:

- ▶ Ermittlung **organisationsspezifischer Kompetenzanforderungen** von strategischer Bedeutung und deren Übersetzung in personenspezifische Kompetenzanforderungen
- ▶ Ableitung von **tätigkeits- bzw. aufgaben-spezifischen Kompetenzanforderungen**
- ▶ Diagnose **personenspezifischer Kompetenzpotenziale und Kompetenzausprägungen** und perspektivische Nutzung dieser
- ▶ Diagnose **individueller Führungsqualitäten**
- ▶ **Vergleich** der Anforderungen in Bezug auf Kernpositionen und des Erfüllungsgrades seitens der Kernpersonen
- ▶ Differenzierte **Anregungen** zur selbstorganisierten **Kompetenzentwicklung**
- ▶ **Kompetenzertifizierung**



## KODE®X: KompetenzExplorer

KODE®X richtet sich an Führungskräfte, Verantwortliche für die Firmenstrategie und -organisation, der Personal- oder Organisationsentwicklung, Change Agents, Personalberater und weitere Interessierte für ganzheitliche Prozessberatung.

Was ist das Neue an KODE®X?

KODE®X

- ▶ arbeitet auf **wissenschaftlicher** Basis mit klarem **Praxisbezug**
- ▶ geht von einer **unternehmensstrategischen Standortbestimmung** aus und leitet alle späteren Personalmanagement-Anforderungen und -Schritte **aus den strategischen Zielen** einer Organisation ab
- ▶ stellt die Praxis der Ableitung von Job- und Funktionsanforderungen vom Kopf auf die Füße und formuliert die **Einheit von strategischen Kompetenzanforderungen** und **operativen Wissens- und Qualifikationsanforderungen** neu
- ▶ eröffnet der **Kompetenzentwicklung** von Personen und Teams **neue Wege**
- ▶ arbeitet in hohem Maße **zeitökonomisch, ressourcensparend** und **ergebniseffizient**

## KODE®X-Instrumente

- ▶ Anforderungsanalysen
- ▶ Potenzialanalysen
- ▶ Erkennen der High-Potentials
- ▶ Aufbau und Präzisierung von Beurteilungssystemen
- ▶ Ableitung von differenzierten PE-Maßnahmen
- ▶ Erkennen von Stärken und Schwächen
- ▶ Anregungen zum Selbstorganisierten Lernen

## KODE®X

KODE®X hat zugleich eine wichtige Scharnierfunktion und verbindet wissenschaftlich abgesichert und praktisch bewährt folgende Teilgebiete und Instrumente einer kompetenzorientierten Personal- und Organisationsentwicklung:

1. Ableitung bzw. Präzisierung der wichtigsten 3-6 strategischen Unternehmens- / Organisationsziele
2. Ableitung der Strategie-basierten wichtigsten Kompetenzanforderungen
3. Unternehmens- / Organisations-spezifische Handlungsanforderungen / Beurteilungssysteme
4. SOLL-Profile für unterschiedliche Tätigkeits- und Funktionsgruppen (Kompetenzmesslatten und Entwicklungskorridore)
5. Rekrutierungs- / AC-Tools und -Hilfen
6. Erfassung des Kompetenzentwicklungs-Bedarfs (Personen, Teams, Belegschaften, Gesamt)
7. Kompetenzentwicklungshilfen: 80 MIT (Modulare Informations- und Trainingsbausteine für Coaching und Selbsttrainings)
8. Kompetenzbilanzierung: SOLL-IST-Vergleiche, Erarbeitung von BSC-adäquaten Kennziffern der Kompetenzentwicklung
9. PE- / Kompetenzentwicklungs-Planung (einzelne Personen, Gruppen, Teams, Belegschaft, Gesamt)
10. Unternehmens- und Führungskultur: Strategiebasierte Unternehmensleitsätze und Führungsgrundsätze
11. Management-Audit (Stärken-Analyse, Entwicklungsempfehlungen)
12. Kompetenzbasierte Teamentwicklung
13. Erkennen und Nutzen von Talenten und Schlüsselkräften (Talentmanagement und Retention-Management)

Für unterschiedliche Kompetenzmanagementziele können unterschiedliche Tools kombiniert werden und führen in kürzester Zeit zu hocheffizienten Ergebnissen.

Zum Beispiel

- ▶ Schlüsselkräfte erkennen, einbinden, nutzen, fordern und fördern
- ▶ Differenzierte Kompetenzbilanzierung; Kennziffern
- ▶ Unternehmenskultur, Corporate Identity
- ▶ Rekrutierung und Anpassungs-Entwicklung

