
KODE[®] - Potenzialanalyse

Information für InteressentInnen

Wien, im Jänner 2015

Dr. Martina Angela Friedl

+43.664.851 70 56
mf@martinafriedl.com

KODE[®] Potenzialanalyse – Hintergrund zur Methode

Zusätzliche Informationen
finden Sie auch unter:
<http://www.competenzia.de/>

Übersicht KODE[®] (Kompetenz-Diagnostik und Entwicklung)

- ➔ KODE[®] ist weltweit das erste Analyseverfahren, das menschliche Kompetenzen direkt misst, sich konkret auf die moderne Selbstorganisationstheorie gründet, und zusätzlich auch auf Kompetenzentwicklung, nicht nur auf Kompetenzmessung ausgelegt ist.
- ➔ Die Kompetenzdiagnostik steht dabei nie allein für sich sondern wird durch ein umfassendes Auswertungsgespräch ergänzt, in dem auf die individuellen Fragestellungen eingegangen wird und Anregungen zur Kompetenzverstärkung und -entwicklung vermittelt werden.
- ➔ Derzeit gibt es Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung für Erwachsene, Jugendliche, Teams und Organisationen in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch, Kroatisch.
- ➔ Entwickelt wurde das Verfahren von Prof. Heyse und Prof. Erpenbeck und wird seit den 1990er Jahren eingesetzt.

Dr. Martina Angela Friedl

Wie läuft eine KODE[®] Potenzialanalyse normalerweise ab?

Exemplarischer Ablauf

- Kurzes Vorgespräch (telefonisch oder persönlich):
 - Motivation und Ausgangslage für die Potenzialanalyse
 - Spezielle Fragestellungen und gewünschte Schwerpunkte in der Auswertung
- Ausfüllen des Fragebogens (Aufwand ca. 20 min) und Übermittlung an die KODE[®] - Beraterin
- Computergestützte Auswertung durch die KODE[®] - Beraterin
- Detailliertes Auswertungsgespräch (individuelle Terminvereinbarung oder im Rahmen eines Lehrgangs direkt am Seminarort)

Typische Fragestellungen:

- Sich selbst und das eigene Kompetenzprofil kennenlernen: Stärken/Schwächen des eigenen Profils reflektieren und Kontexte finden, in denen die eigenen Stärken optimal zur Geltung kommen (speziell auch bei angestrebten Veränderungen, Karriereschritten)
- Sich Feedback zur eigenen Führungskompetenz holen: aktuellen Status besprechen, persönliche Ziele und mögliche Entwicklungsfelder definieren
- Den eigenen Umgang mit anderen sowie die eigene Rolle in Teams reflektieren (speziell auch bei herausfordernden Situationen)
- Sich Anregungen zur Erweiterung des eigenen Kompetenzprofils holen

Dr. Martina Angela Friedl

Wie schauen die Ergebnisse einer KODE[®] Potenzialanalyse aus?

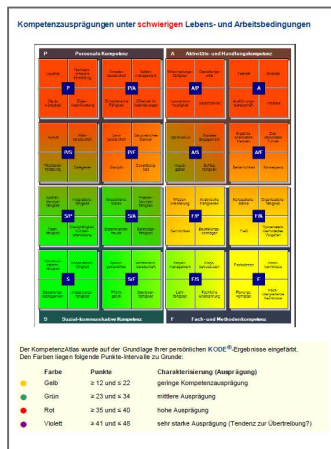
Beispiel für Auswertungen

- Jede Auswertung liefert einen ca. 40-seitigen Bericht mit umfangreichen Hintergrundinformationen und den folgenden Inhalten, die im Hinblick auf die jeweilige Fragestellung im Auswertungsgespräch behandelt werden:
 - Persönliches Kompetenzprofil unter normalen und schwierigen Bedingungen
 - Persönliche Kompetenzbilanz: Vergleich zwischen Handlungsidealen, Erwartungen, Handlungsvollzug und Ergebnis („Was von dem, was ich mir als Ideal vorstelle und konkret vornehme kann ich unter welchem Energieeinsatz auch realisieren“?)
 - Informationen zum eigenen Teamverhalten, Lernverhalten, Zeitmanagement, Hinweise zum Umgang mit Personen mit einem komplett konträren Kompetenzprofil
 - Übungsprogramm und Anregungen für die schwächer ausgeprägten Kompetenzen
- Zusätzlich kann für Führungskräfte ein Vergleich mit einem Soll-Profil für Führungskompetenz durchgeführt werden; weitere Soll-Profile sind für „Interkulturelle Kompetenz“, „Selbstentwicklungskompetenz“ sowie für „Vertriebs- und Verkaufskompetenz“ im System hinterlegt
- Für jede einzelne der 64 Kompetenzen ist zusätzlich Übungsmaterial vorhanden und kann im jeweiligen Auswertungsgespräch bzw. im Anschluss übergeben werden.

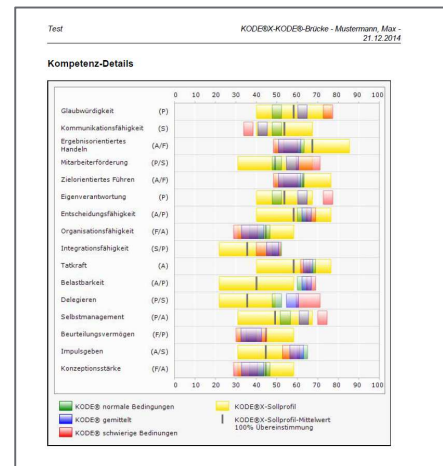
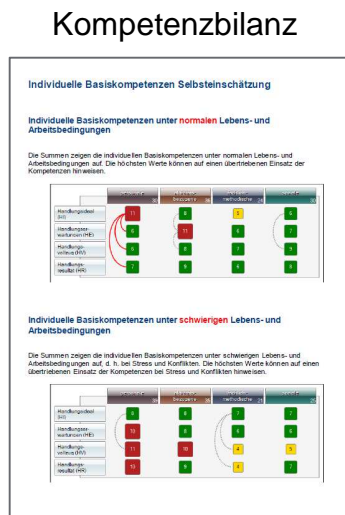
Dr. Martina Angela Friedl

Wie schauen die Ergebnisse einer KODE[®] Potenzialanalyse aus?

Beispiel für Auswertungen



Kompetenzatlas



Vergleich mit Soll-Profil (Führungskompetenz)

Konfliktlösungsfähigkeit S/P

Grundsätzliche Überlegungen

Konflikte sind eine unvermeidliche und dauerhafte Erscheinung im Zusammenleben von Menschen und Gruppen. Wenn Konflikte mehr und anders sind als lösungswürdige Probleme, die von existierenden Widersprüchen lösen, dann haben sie eine andere Qualität, sodass aller Kompetenz und Energie sich darauf konzentrieren muss, sie zu lösen, anstatt sie zu vermeiden. Sie sind produktive Spannungserzeugnisse aller, Wollen subjektiv bedingt begrenzt, die die Konflikte lösen nicht inkompetente (interpersonell/organisation) unterscheiden

welche:

maximales Feld wenn sie durch die Beteiligten sein, das Resultat einer Organisation zu Angewandte Organisationspsychologie ... führen. Dann verbunden

Informations- und Trainingsprogramm Konfliktlösungsfähigkeit für Max Mustermann erstellt am 18.01.2015

Copyright ACT ORGM GmbH
Ermittelt mit Kompetenz © ACT + ISB

Trainingsprogramm

Profil Dr. Martina A. Friedl



Dr. Martina A. Friedl

Dr. Martina A. Friedl ist promovierte Chemikerin, Unternehmensberaterin, Trainerin, zertifizierte KODE[®]-Beraterin und Coach. Zusätzlich absolvierte sie eine Weiterbildung in systemischer Organisationsberatung und ist angehende Systemische Psychotherapeutin.

Nach Stationen in der Forschung und bei einer weltweit tätigen Strategieberatung ist sie nun seit 2010 selbstständig als Unternehmensberaterin, Trainerin und Coach im In- und Ausland tätig.

Aktuelle Tätigkeiten umfassen die Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen, die Konzeption und Umsetzung von Trainings- und Entwicklungsprogrammen im In- und Ausland sowie Coaching von Teams und Einzelpersonen.

Dr. Martina Angela Friedl