



Der Weg zur modernen Feedbackkultur

Wie kompetenzbasiertes Feedback Mitarbeitende stärkt und Organisationen voranbringt



Summary – die Essentials im Überblick

Feedback ist das Herzstück jeder Entwicklung – sei es persönlich oder im Unternehmen. Es ist der Kompass, der uns zeigt, wo wir stehen und wohin die Reise gehen kann. Doch häufig werden sie als lästige Pflicht ohne Mehrwert anstatt als Bereicherung empfunden? Richtig eingesetzt, werden die Gespräche zu einem wirkungsvollen Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung.

Dieses Whitepaper zeigt, wie Feedbackprozesse durch einen kompetenzbasierten Ansatz objektiver, strukturierter und motivierender gestaltet werden können.

Die wichtigsten Erkenntnisse

➤ Feedback als Entwicklungsinstrument

Regelmäßige, strukturierte Feedbackgespräche steigern Motivation, Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Studien belegen: Unternehmen mit etablierten Feedbackprozessen verzeichnen eine niedrigere Fluktuation und höhere Produktivität.

➤ Dialog statt Pflichtübung

Feedback gewinnt an Wirkung, wenn es als Dialog auf Augenhöhe verstanden wird. Mitarbeitende erhalten so klare Perspektiven, während Führungskräfte Sicherheit im Gespräch gewinnen.

➤ Kompetenzorientierung als Grundlage

Mit einem stärken- und kompetenzbasierten Ansatz wird sichtbar, wie Ergebnisse erzielt werden – nicht nur was erreicht wurde. Damit wird Feedback zum Ausgangspunkt gezielter Kompetenzentwicklung.

➤ Rolle von HR

HR schafft den Rahmen für wirksame Feedbackprozesse: durch Strukturen, Datenbasis und Hilfsmittel, die Führungskräfte bei der Vorbereitung und Durchführung unterstützen.

➤ Der digitale Prozess mit KODE® Feedback

KODE® Feedback kombiniert wissenschaftlich fundierte Kompetenzanalysen mit einem digitalen Ablauf: von der Selbsteinschätzung bis zur Auswertung und Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen. Dadurch wird Feedback objektiv, nachvollziehbar und praxisnah.

➤ Vorteile für Organisationen

Unternehmen profitieren von mehr Transparenz, gezielter Personalentwicklung, gestärkten Führungskräften und einer nachhaltig höheren Mitarbeiterbindung.

Fazit

Feedbackkultur ist kein „weiches“ Thema, sondern ein Erfolgsfaktor für moderne Organisationen. Mit KODE® Feedback lässt sich ein Prozess etablieren, der Mitarbeitende stärkt, Führungskräfte unterstützt, HR entlastet und einen wertvollen Beitrag für den Unternehmenserfolg liefert.

Feedbackgespräche: Mehr als nur eine Pflichtübung

Feedbackgespräche sind ein zentrales Instrument in der Personalführung und -entwicklung. Sie sind entscheidend für den Erfolg und die **Wettbewerbsfähigkeit** eines Unternehmens in einer dynamischen Arbeitswelt.

In vielen Organisationen haben Mitarbeitergespräche, und damit auch Feedbackprozesse, leider ein Imageproblem. Sie lösen Furcht statt Lust aus, sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeitenden. Oft fehlt es an Struktur und Systematik, die Beurteilung erfolgt „aus dem Bauch heraus“, und Transparenz ist Mangelware. Das führt dazu, dass wertvolles Potenzial ungesehen und ungenutzt bleibt und Mitarbeitende sich nicht ausreichend motiviert oder fair behandelt fühlen, weil ihnen klare Perspektiven fehlen. Führungskräfte wiederum stehen vor der Herausforderung, diese Gespräche sicher und empathisch zu führen, um Mitarbeitende zu stärken und zu binden. Oft scheitern sie an der fehlenden Klarheit und Unterstützung.

„In Betrieben, in denen regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt werden, ist die Arbeitszufriedenheit signifikant höher.“

Prof. Dr. Dirk Sliwka,
Studienleiter an der Universität Köln

Wenn du Feedbackgespräche gezielt einsetzt, förderst du den konstruktiven **Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden**. Durch einheitliches Führungsverhalten, klar definierte Kompetenzen und **transparente Ziele** wird die Unternehmensentwicklung positiv beeinflusst. Die Arbeitsatmosphäre und die Leistungsfähigkeit verbessern sich spürbar. Das zeigt sich auch in einer **stärkeren Identifikation** mit dem Unternehmen und einer **wachsenden Mitarbeiterbindung**.

Definition von Feedbackgesprächen

Ein Feedbackgespräch ist ein strukturiertes, bewusst initiiertes Gespräch zwischen zwei oder mehreren Personen, in dem Rückmeldungen zu Verhalten, Leistungen oder Zusammenarbeit gegeben und reflektiert werden. Ziel ist es, durch Wahrnehmungen und Eindrücke Klarheit zu schaffen, Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Während spontanes Feedback im Alltag häufig kurz und situativ erfolgt, zeichnet sich das Feedbackgespräch durch eine klare Zielsetzung, Vorbereitung und Systematik aus. Es bietet einen geschützten Rahmen, in dem sowohl Lob als auch Kritik konstruktiv vermittelt werden können.

Damit ist das Feedbackgespräch ein wesentliches Instrument moderner Führung und Organisationsentwicklung – mit dem Anspruch, nicht nur zu bewerten, sondern Dialog und gemeinsame Lernprozesse zu ermöglichen.

Ziele, die du mit Feedbackgesprächen erreichst

Feedbackgespräche sind weit mehr als eine formale Pflicht. Sie leisten einen **zentralen Beitrag zur Motivation, Weiterentwicklung und Bindung** von Mitarbeitenden.

Die wichtigsten Ziele

- **Leistung reflektieren und anerkennen**
Erfolgreiches Arbeiten soll sichtbar werden. Anerkennung steigert Motivation und zeigt Wertschätzung.
- **Entwicklungspotenziale aufzeigen**
Feedback hilft, Stärken bewusst einzusetzen und Entwicklungsfelder zu adressieren.
- **Erwartungen klären und Vertrauen aufbauen**
Durch offenes Feedback entstehen Transparenz und Orientierung für beide Seiten.
- **Motivation und Mitarbeiterbindung stärken**
Wer sich gesehen, gefördert und fair beurteilt fühlt, bleibt dem Unternehmen länger verbunden.
- **Unternehmensziele verankern**
Feedbackgespräche schaffen einen Rahmen, in dem persönliche Ziele mit den strategischen Zielen des Unternehmens verknüpft werden können.

Abgrenzung zu anderen Gesprächsformen

Nicht jedes Mitarbeitergespräch ist ein Feedbackgespräch. Während Jahresgespräche oder Zielvereinbarungsgespräche meist stark formalisiert und ergebnisorientiert sind, geht es beim Feedbackgespräch in erster Linie um den **Dialog auf Augenhöhe**.

- **Feedbackgespräch**
Dialogischer Austausch über Leistung, Verhalten, Zusammenarbeit, Entwicklung.
- **Mitarbeiterjahresgespräch**
Rückblick auf das Jahr, Zielvereinbarungen, Beurteilungen.
- **Krisengespräch**
Problemfokussiert, oft reaktiv, um akute Situationen zu klären.
- **Entwicklungsgespräch**
Fokus auf Karriere, Weiterbildung und Perspektiven.

Das Feedbackgespräch grenzt sich durch seine **Regelmäßigkeit, Offenheit und den gleichberechtigten Charakter** ab. Es bewertet nicht nur, sondern schafft Verständnis, Orientierung und Perspektiven.



Arten von Feedbackgesprächen

Feedbackgespräche lassen sich nach der Perspektivenvielfalt unterscheiden. Je nach Zielsetzung und Unternehmenskultur kann die geeignete Form gewählt werden. Während 90°-Feedbacks schnelle Orientierung ermöglichen, eignen sich 360°-Feedbacks besonders für Kompetenzentwicklung, Leadership-Programme oder Change-Prozesse.

90°-FEEDBACK

Beim 90°-Feedback erfolgt die Rückmeldung entweder von der Führungskraft an die Mitarbeiter:innen oder umgekehrt von den Mitarbeiter:innen an die Führungskraft. Dadurch entsteht eine klare und direkte Rückmeldung ohne Umwege.

360°-FEEDBACK

Als umfassendste Form baut das 360°-Feedback auf dem 270°-Modell auf und ergänzt es um die externe Perspektive. Neben Rückmeldungen der Führungskraft, Kolleg:innen und direkt unterstellten Mitarbeitenden fließt auch Feedback von externen Partner:innen oder Kund:innen ein. In Kombination mit der Selbst-reflexion entsteht so ein vollständiges Bild von Stärken, Potenzialen und Wirkung – nach innen wie außen.

180°-FEEDBACK

Beim 180°-Feedback erhält eine Person Rückmeldungen sowohl von ihrer Führungskraft als auch von den direkt unterstellten Mitarbeitenden. Die Person gibt dabei nicht zwingend selbst Feedback zurück – der Fokus liegt auf der Bewertung aus zwei Perspektiven.

270°-FEEDBACK

Beim 270°-Feedback erhält eine Person Rückmeldungen aus drei Richtungen: von der Führungskraft, von den direkt unterstellten Mitarbeitenden sowie zusätzlich von Kolleg:innen auf derselben Ebene. Dadurch entsteht ein differenzierteres Bild über Zusammenarbeit und Teamverhalten.

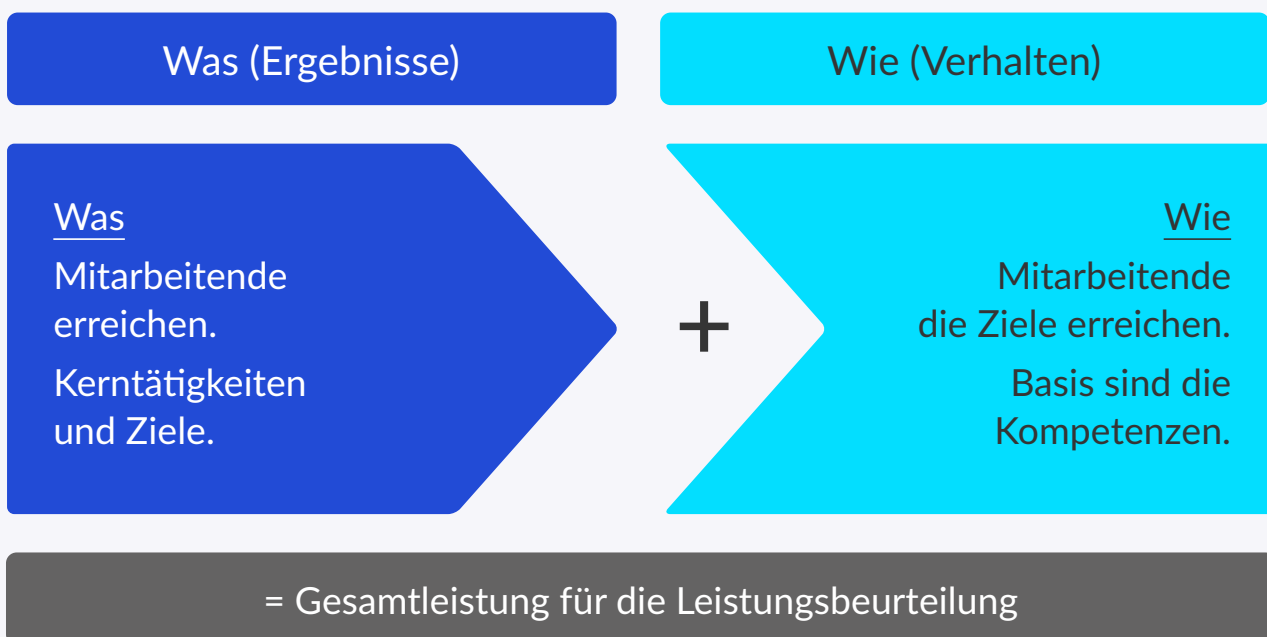


Der stärkenorientierte Ansatz: kompetenzbasiertes Feedback

In den meisten Unternehmen wird bei den Feedbackgesprächen nur darauf geschaut, ob die zuvor vereinbarten Ziele erfüllt wurden. Im besten Fall wird bei verfehlten Zielen erörtert, warum sie nicht erreicht wurden und wie eine Zielerreichung in Zukunft sichergestellt werden kann.

Stärkenorientierte Feedbackgespräche gehen einen entscheidenden Schritt weiter. Es geht nicht nur darum, was Mitarbeitende erreicht haben („Was“), sondern auch darum, wie sie ihre Ziele realisiert haben und zukünftig erfüllen werden („Wie“). Konkret: Welche Kompetenzen sie benötigen, um ihre Aufgaben im

Sinne der Zielsetzung erfolgreich umzusetzen. Erst die Kombination aus „Was“ und „Wie“ ermöglicht eine umfassende Leistungsbeurteilung und -entwicklung durch die Formulierung einer transparenten Leistungserwartung.



Damit werden Feedbackgespräche zu einem wichtigen Werkzeug der **Kompetenzentwicklung**: Sie machen Stärken sichtbar, decken Potenziale auf, definieren Entwicklungsschritte und schaffen eine transparente Leistungserwartung.

Was sind Kompetenzen?

Als Kompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Wissen und Können so zu verbinden, dass berufsbezogene Aufgaben den Anforderungen gemäß selbstständig, eigenverantwortlich und situationsgerecht zu bewältigen sind. Kompetente Menschen zeichnen sich dadurch aus, auf Grundlage von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten auch in neuen, offenen, unüberschaubaren und dynamischen Situationen selbstorganisiert und zielorientiert zu handeln.



PERSONALE KOMPETENZ

Personale Kompetenz ist die Fähigkeit, sich selbst gegenüber kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln und danach zu handeln.

Menschen mit hoher personaler Kompetenz werden oft als Leuchtturm oder Fels in der Brandung wahrgenommen. Sie sind nicht opportunistisch, sondern orientieren sich stets an ihren Werten und Idealen und werden deshalb als glaubwürdig wahrgenommen.

Beispiele für personale Kompetenzen: Loyalität, Einsatzbereitschaft, Delegieren, Lernfähigkeit



AKTIVITÄTS- UND HANDLUNGSKOMPETENZ

Aktivitäts- und Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, alles Wissen und Können, alle Ergebnisse sozialer Kommunikation, alle persönlichen Werte und Ideale auch wirklich willensstark und aktiv handelnd umsetzen zu können.

Menschen mit hoher Aktivitäts- und Handlungskompetenz krempeln die Ärmel hoch und greifen zu. Sie sind kompetitiv, zielorientiert, setzen sich gern an die Spitze von Projekten und übernehmen die Führung.

Beispiele für Aktivitäts- und Handlungskompetenzen: Entscheidungsfähigkeit, Initiative, Optimismus, ergebnisorientiertes Handeln



SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ

Sozial-kommunikative Kompetenz ist die Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen zusammen- und auseinanderzusetzen sowie kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren.

Menschen mit hoher sozial-kommunikativer Kompetenz verstehen andere Menschen und können sich selbst verständlich machen. Sie sind in der Lage Beziehungen aufzubauen und in Gruppen Konsens herzustellen.

Beispiele für sozial-kommunikative Kompetenzen: Teamfähigkeit, Akquisitionsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Gewissenhaftigkeit



FACHLICH-METHODISCHE KOMPETENZ

Fach- und Methodenkompetenz ist die Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen gut ausgerüstet, schier unlösbare Probleme schöpferisch handelnd zu bewältigen.

Menschen mit hoher Fach- und Methodenkompetenz denken und handeln analytisch und systematisch. Sie sind in der Lage Komplexität zu begreifen und runterzuberechnen, Risiken zu identifizieren und Strategien zur Risikoeingrenzung zu entwickeln.

Beispiele für Fach- und Methodenkompetenzen: Analytische Fähigkeiten, Organisationsfähigkeit, Projektmanagement, Expertise

Wie lassen sich Kompetenzen messen?

Kompetenzen sind keine reinen Wissensbestände, die sich einfach abfragen lassen wie in einem Test mit „richtig“ oder „falsch“. Sie zeigen sich erst im Handeln – also darin, wie Menschen in unterschiedlichen Situationen Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten verbinden und einsetzen. Genau darin liegt die Herausforderung: Kompetenzen lassen sich nicht direkt messen, sondern nur anhand beobachtbarer Indikatoren erfassen und systematisch bewerten.

Traditionelle versus moderne Verfahren

Traditionelle Verfahren

wie Zeugnisse, Leistungsbeurteilungen oder Wissensabfragen geben nur eingeschränkt Aufschluss über tatsächliche Kompetenzen. Sie erfassen in erster Linie vergangene Leistungen oder Fachwissen – aber nicht, wie flexibel und souverän jemand in neuen, dynamischen Situationen agiert.

VS

Moderne kompetenzbasierte Verfahren

wie das KODE® Verfahren machen sichtbar, welche Handlungsmuster Menschen in typischen Anforderungssituationen zeigen und wie diese mit den beruflichen und organisationalen Anforderungen übereinstimmen.

Kompetenzmessung mit KODE®

Das **KODE® Verfahren** wurde von Prof. Dr. John Erpenbeck und Volker Heyse entwickelt und gehört zu den führenden wissenschaftlich fundierten Instrumenten der Kompetenzdiagnostik. Es basiert auf den oben genannten vier Grundkompetenzen (personale, aktivitäts- und handlungsbezogene, sozial-kommunikative sowie fach- und methodische Kompetenzen) und differenziert diese in 64 Einzelkompetenzen.

Der KODE® KompetenzAtlas definiert 64 spezifische Kompetenzen, die den vier Basiskompetenzen zugeordnet werden können.



© KODE GmbH / Alle Rechte vorbehalten.

Der digitale Feedbackprozess mit KODE® Feedback

Die Cloud-Lösung KODE® Feedback ermöglicht 90°–360° Feedbackprozesse – für Führungskräfte wie auch für Mitarbeitende. Mit Hilfe integrierter Kompetenzmodelle ist ein Soll-Ist-Vergleich der Kompetenzen schnell realisierbar. Auf Wunsch kann das Kompetenzmodell vollständig auf die unternehmensrelevanten Anforderungen angepasst werden.

Schritt 1: Individuelles Soll-Profil erstellen

Im ersten Schritt werden **die relevanten Kompetenzen je Position** (z. B. für eine:n Vertriebsmitarbeiter:in oder eine Führungskraft) festgelegt. Die Auswahl der Kompetenzen erfolgt aus dem KODE® KompetenzAtlas und orientiert sich an strategischen Zielen, aktuellen Rollenanforderungen und erwarteten zukünftigen Entwicklungen.

Die Korridore verdeutlichen, in welcher Ausprägung die jeweilige Kompetenz für die Position gewünscht ist. So kann z. B. für eine Sachbearbeitung im Kunden-

service eine hohe Ausprägung in Serviceorientierung und Kommunikationsfähigkeit sowie ein mittleres Niveau in Stressresistenz vorgesehen werden. Auf diese Weise entsteht ein **individuelles Kompetenzmodell (Soll-Profil)** pro Rolle.

Jede Kompetenz wird präzise und nachvollziehbar beschrieben. Diese Beschreibungen werden auch **Handlungsanker** genannt und stellen Identifikationsmerkmale für Kompetenzen dar. Sie machen die Kompetenzen greifbar, beobachtbar und vergleichbar.

Kompetenz-Korridore festlegen

Lege hier die erwünschte Lage der Ausprägung der jeweiligen Kompetenz an. Der Korridor sollte mindesten 3 und maximal 5 Skalenwerte betragen.

Reihenfolge	Kompetenz	Kompetenzgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Eigenverantwortung	P												
2.	Wertorientierung	P												
3.	Soziales Engagement	A/S												
4.	Ganzheitliches Denken	P/I												
5.	Offenheit für Veränderung	P/A												
6.	Disziplin	P/F												
7.	Analytische Fähigkeit	F/P												
8.	Systematisch-methoudisches Vorgehen	F/A												
9.	Sachlichkeit	F/P												
10.	Experimentierfähigkeit	S/A												
11.	Kooperationsfähigkeit	S												
12.	Gewissenhaftigkeit	S/F												
13.	Fachübergreifendes Verständnis	F												
14.	Fachliche Anerkennung	F/S												

1 Weniger ausgeprägt

2 und 3 Teilweise ausgeprägt

4 und 5 Ausgeprägt

6 und 7 Deutlich ausgeprägt

8 und 9 Stark ausgeprägt

10 und 11 Sehr stark ausgeprägt

12 Übermäßig ausgeprägt

Beispiel: Analytische Fähigkeiten

Definition: Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen

Handlungsanker

- Beherrscht Methoden des abstrakten Denkens und drückt sich klar aus; erfasst und durchdringt rasch Probleme und Sachverhalte.
- Entdeckt in der Informationsflut auch aus digitalen Systemen und im Netz Muster und Zusammenhänge, verdichtet die Informationen und zeichnet ein klar strukturiertes Bild.
- Ordnet Zahlen, Daten und Fakten sicher und rasch, unterscheidet Wesentliches von Unwesentlichem, identifiziert Trends sowie Zusammenhänge und durchdringt damit Komplexität.
- Reduziert komplexe Themen auf das Wesentliche und zieht, auch unter Nutzung digitaler Technologien, zutreffende Schlüsse.



Der KODE® Vorteil

Mit KODE® Feedback stehen dir umfangreiche Vorlagen zur Verfügung. Zu jeder der insgesamt 64 Kompetenzen gibt es bereits vordefinierte Handlungsanker, die sich in der Praxis bewährt haben und einen direkten Start in den Feedbackprozess ermöglichen. Gleichzeitig bietet dir KODE® Feedback die Möglichkeit, diese Handlungsanker individuell zu gestalten und flexibel an die jeweilige Situation oder Organisation anzupassen.

Schritt 2: Selbst- und Fremdeinschätzungen durchführen

Die Grundlage der Kompetenzdiagnostik im KODE® Verfahren bildet ein **wissenschaftlich fundierter Fragebogen**. Mit Hilfe des Fragebogens werden die Kompetenzen der jeweiligen Person unter normalen und schwierigen Bedingungen, z. B. bei Stress oder Konflikten, ermittelt. Daraus ergibt sich für jede Person ein individuelles Kompetenzprofil.

Neben der Selbsteinschätzung können mit KODE® Feedback **beliebig viele Fremdeinschätzungen** eingeholt werden – von der Führungskraft, von Kolleg:innen, Mitarbeitenden oder sogar externen Partner:innen. Damit lassen sich Feedbackprozesse flexibel im Umfang von 90° bis 360° gestalten.

Die digitale Durchführung der Selbst- oder Fremdeinschätzung umfasst bis zu 16 Fragen und nimmt etwa 10 Minuten in Anspruch.

Seite 2 von 12

Bitte bewerte dich in Bezug auf die unten genannte Kompetenz!

Wie erlebst du dich selbst in Bezug auf die jeweils darunter stehenden vier Beschreibungen?

Bitte markiere auf der 12-stufigen Skala  den Punkt, der deinen Umsetzungsgrad am besten widerspiegelt.

2	Offenheit für Veränderungen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Stellt sich neuartigen Herausforderungen, z. B. im Rahmen der Digitalisierung, bewusst und konstruktiv.	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Sucht aktiv innovative Lösungen, auch unter Einbeziehung innovativer Technologien, und entwickelt dabei die eigene Persönlichkeit weiter.	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☐	☐	☐	☐	☐
3	Nutzt Veränderungsprozesse als Chance und entwickelt dabei oft die besten und kreativsten Leistungen.	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☐	☐	☐	☐
4	Verarbeitet Stress positiv, geht mit Rückschlägen konstruktiv um mit hoher psychischer Stabilität.	☒	☒	☒	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ZURÜCK

PAUSIEREN

WEITER ZU SEITE 3/12

Der KODE® Vorteil

KODE® Feedback ermöglicht dir die Durchführung von multiperspektivischen Feedbackgesprächen bis zu 360°. Alle Einladungen verschickst du direkt aus dem System und behältst dabei jederzeit den Bearbeitungsstand im Blick. So kannst du bei Verzögerungen frühzeitig reagieren und den Prozess aktiv steuern.

Schritt 3: Abgleich mit dem Soll-Profil – die objektive Basis für das Feedbackgespräch

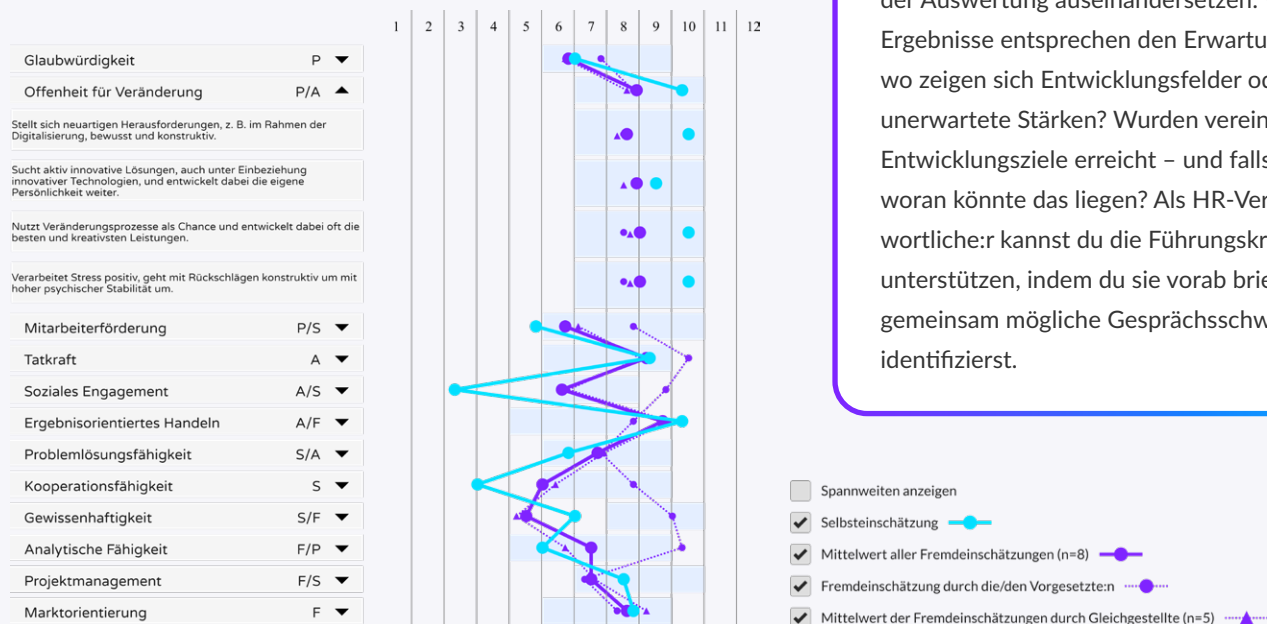
Der Abgleich des Ist-Zustands mit dem Soll-Profil erfolgt entlang der Handlungsanker. In den Graphen lassen sich – je nach Feedbackprozess (90°, 180°, 270° oder 360°) – die Einschätzungen der verschiedenen Feedbackgebenden differenziert darstellen. So werden zum Beispiel die Rückmeldungen von unterstellten Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen auf gleicher Ebene, Vorgesetzten oder externen Partner:innen separat sichtbar. Dadurch wird deutlich, wie unterschiedlich die Wahrnehmungen je Perspektive ausfallen. Ergänzend können

die fremdeinschätzenden Personen auch Kommentare hinterlassen, die den quantitativen Ergebnissen zusätzliche qualitative Hinweise geben.

Durch den Abgleich mit dem Soll-Profil und den Selbst- und Fremdeinschätzungen erhält die jeweilige Person eine **individuelle Standortbestimmung**. Diese Auswertung bildet die objektive Basis für das Feedbackgespräch.

Praxis-Tipp

Damit das Gespräch konstruktiv verläuft, sollte sich die Führungskraft im Vorfeld intensiv mit der Auswertung auseinandersetzen. Welche Ergebnisse entsprechen den Erwartungen, wo zeigen sich Entwicklungsfelder oder unerwartete Stärken? Wurden vereinbarte Entwicklungsziele erreicht – und falls nicht, woran könnte das liegen? Als HR-Verantwortliche:r kannst du die Führungskraft dabei unterstützen, indem du sie vorab briefst und gemeinsam mögliche Gesprächsschwerpunkte identifizierst.



Einschätzungsskala

1	Weniger ausgeprägt	Erfüllt die entsprechende Kompetenzanforderung selten bzw. nur mit größeren Abstrichen. Hinweise auf eine erforderliche Kompetenzentwicklung, aus der sich ein bestimmtes Verhalten unbedingt notwendig.
2 und 3	Teilweise ausgeprägt	Erfüllt die entsprechende Kompetenzanforderung teilweise. Hinweise auf eine erforderliche Kompetenzentwicklung, aus der verbesserte Leistungen resultieren.
4 und 5	Ausgeprägt	Erfüllt die entsprechende Kompetenzanforderung mit kleinen Abstrichen. Gelegentlich sind Hinweise auf eine erforderliche Kompetenzentwicklung zu erwarten.
6 und 7	Deutlich ausgeprägt	Erfüllt die entsprechende Kompetenzanforderung. Leistungen, für die diese Kompetenz maßgeblich ist, werden in der angemessenen Weise erzielt.
8 und 9	Stark ausgeprägt	Erfüllt die entsprechende Kompetenzanforderung mit viel Eigeninitiative und übererfüllt sie zum Teil. Leistungen, für die diese Kompetenz maßgeblich ist, werden in der angemessenen Weise erzielt.
10 und 11	Sehr stark ausgeprägt	Übertrifft die entsprechende Kompetenzanforderung auf schöpferische Weise, auch unter schwierigen Bedingungen. Ein hohes Potential im Vergleichsbereich (Team, Jobgruppe, Abteilung,...).
12	Übermäßig ausgeprägt	Überzieht, übertreibt deutlich die entsprechende Kompetenzanforderung. Daraus resultieren Leistungsschwächen.

Schritt 4: Maßnahmen für Personalentwicklung gezielt ableiten

Die individuellen Ergebnisse zeigen **Stärken sowie ungenutzte Potenziale** auf und machen sichtbar, welche Kompetenzen gezielt gefördert werden können. Sie stärken den Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und eröffnen neue Perspektiven der Zusammenarbeit.

Durch die regelmäßige Wiederholung von Selbst- und Fremdeinschätzung werden **Entwicklungsschritte** deutlich. Die Beurteilung der Person und dessen Arbeit erfolgt nicht mehr aus dem Bauch heraus, sondern auf Basis belastbarer Fakten, die durch das wissenschaftlich fundierte KODE® Verfahren unterstützt werden.



Die Vorteile von KODE® Feedback für dein Unternehmen

Die Einführung von KODE® Feedback bedeutet mehr als die Optimierung von Mitarbeitergesprächen. Das Verfahren unterstützt eine Kultur des transparenten, stärkenorientierten Feedbacks und leistet damit einen zentralen Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung.

Transparenz und Objektivität

KODE® Feedback basiert auf wissenschaftlich fundierten Kompetenzanalysen und schafft eine faire, nachvollziehbare Grundlage für Feedbackgespräche:

➤ Objektive Datengrundlage

Beurteilungen erfolgen nicht mehr aus dem Bauch heraus, sondern auf Basis messbarer Fakten. Das erhöht die Nachvollziehbarkeit und fördert Chancengleichheit.

➤ Hohe Akzeptanz

Mitarbeitende erkennen, worauf sich das Feedback stützt, verstehen ihre Anforderungen und können Kritik leichter annehmen.

➤ Fokus auf Stärken

KODE® bewertet keine Schwächen, sondern betrachtet ausschließlich die Ausprägung von Kompetenzen. Dieser Ansatz stärkt Motivation und Entwicklung.

Stärkung der Führungskräfte

Führungskräfte erhalten mit KODE® Feedback ein leistungsstarkes Instrument an die Hand:

➤ Struktur und Systematik

KODE® Feedback schützt nicht nur vor subjektiven Fehleinschätzungen, sondern hilft Führungskräften, systematische und strukturierte Feedbackgespräche zu führen.

➤ Unterstützung bei Beurteilung und Entwicklung

Führungskräfte werden in der Beurteilung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden optimal unterstützt. Sie können fundierte Entscheidungen treffen und ihre Teams gezielt voranbringen.

➤ Einheitliches Führungsverhalten

Die Kompetenzmodelle und der strukturierte Feedbackprozess fördern ein einheitliches Führungsverhalten im gesamten Unternehmen.

Steigerung von Motivation und Loyalität bei den Mitarbeitenden

Ein transparentes und wertschätzendes Feedbacksystem wirkt sich direkt auf die Mitarbeitenden aus:

➤ **Transparenz schafft Vertrauen**

Ein transparentes System, das von Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden gleichermaßen verstanden und akzeptiert wird, schafft Vertrauen.

➤ **Perspektiven und Motivation**

Kompetenzbasierte Feedbackgespräche geben den Mitarbeitenden klare Perspektiven. Das steigert ihre Motivation, Leistungsfähigkeit und die Bindung an deine Organisation.

➤ **Grundlage für Leistungsprämien**

Die sichtbare individuelle Personalentwicklung durch eine Kompetenzanalyse ist darüber hinaus die nachvollziehbare Grundlage für Leistungsprämien.

Gezielte Personalentwicklung

KODE® Feedback ermöglicht eine präzise und individuelle Personalentwicklung:

➤ **Sichtbarmachung von Entwicklungsschritten**

Durch die regelmäßige Wiederholung von Selbst- und Fremdeinschätzung werden Entwicklungsschritte deutlich sichtbar. Du kannst den Fortschritt deiner Mitarbeitenden über die Zeit verfolgen und Erfolge messbar belegen.

➤ **Identifikation von Potenzialen**

Die Kompetenzanalyse zeigt nicht nur, über welche notwendigen Kompetenzen die jeweilige Person bereits verfügt, sondern auch, welche ausbaufähig sind und wo bisher verborgene Stärken und Talente liegen. Dies hilft, verschenktes Potenzial zu identifizieren und zu nutzen.

➤ **Maßgeschneiderte Fördermaßnahmen**

Auf Basis der gewonnenen Daten können persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eruiert und konkrete Fördermaßnahmen beschlossen werden. So stellst du sicher, dass die Entwicklungsmaßnahmen wirklich zum individuellen Bedarf passen.

Nachhaltiger Unternehmenserfolg

Letztendlich trägt ein kompetenzbasierter Feedbackprozess maßgeblich zum Erfolg der Organisation bei:

➤ **Verbesserte Arbeitsatmosphäre**

Strukturierte und wertschätzende Feedbackgespräche verbessern die Arbeitsatmosphäre und die Unternehmenskultur.

➤ **Erhöhte Wettbewerbsfähigkeit**

Indem du das volle Potenzial deiner Mitarbeitenden entfaltest und eine Kultur kontinuierlicher Entwicklung im Einklang mit deinen Unternehmenszielen förderst, stärkst du die Wettbewerbsfähigkeit deines Unternehmens in einer dynamischen Arbeitswelt.

➤ **Mitarbeiterbindung**

Zufriedene, motivierte und sich wertgeschätzt führende Mitarbeitende bleiben deinem Unternehmen treu. KODE® Feedback ist ein entscheidender Faktor für eine hohe Mitarbeiterbindung.

Bist du bereit, deine Feedbackprozesse zu revolutionieren?

Kontaktiere uns noch heute für ein unverbindliches Beratungsgespräch und erfahre, wie KODE® Feedback deinen Feedbackprozess auf das nächste Level heben kann!



KODE GmbH, Arzbergerstraße 10, D-82211 Herrsching a. Ammersee
Tel.: +49 (0) 89 904 100 250 | Fax: +49 (0) 89 904 100 259
info@kodekonzept.de | www.kodekonzept.de

Über die KODE® GmbH

Kompetenzorientierung seit über 25 Jahren

KODE® wurde aus der wissenschaftlichen Arbeit von Prof. Dr. John Erpenbeck und Prof. Dr. Volker Heyse geschaffen – und in den letzten Jahrzehnten stetig weiterentwickelt. Heute wird KODE® von Unternehmen, Coaches und öffentlichen Einrichtungen im gesamten deutschsprachigen Raum eingesetzt – als verlässlicher Partner für wirksame Personalentwicklung.

KODE® macht diese Entwicklung sichtbar – messbar für Entscheider:innen, spürbar für Teams, wirksam für Organisationen.