



Potenziale sichtbar machen – wie du ungenutzte Talente im Unternehmen erkennst

Ein Impuls für Personalentwicklung, Talentbindung und mehr Wirksamkeit in HR-Prozessen



Die Lücke im System

Warum viele Talente unter dem Radar bleiben

Talente zeigen sich nicht immer auf den ersten Blick. Sie zeigen sich oft in der Art, wie Menschen Probleme lösen, Verantwortung übernehmen oder das Teamklima stärken. Diese Formen von Kompetenz lassen sich nicht immer spontan erkennen. Gerade im Unternehmensalltag bleiben viele dieser wertvollen Qualitäten unbeachtet. Sichtbarkeit entsteht oft über Funktion, Rolle oder Lautstärke – doch Potenzial ist breiter, tiefer und oft weniger offensichtlich. Und genau darin liegt die Herausforderung.

In vielen Unternehmen entscheidet nicht das wahre Potenzial, sondern Sichtbarkeit über Entwicklungsmöglichkeiten. Menschen, die zuverlässig, lösungsorientiert und teamfähig sind – aber im Alltag nicht laut auftreten – werden übersehen.

Die Konsequenz: Talente bleiben ungenutzt, Potenziale unerschlossen und Entwicklungsmöglichkeiten ungesehen. Dabei sind es gerade diese verdeckten Stärken, die langfristig Innovationskraft, Unternehmenskultur und Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Der Status quo in HR

Was fehlt, wenn Kompetenzen nicht sichtbar sind

Wenn verborgene Stärken unentdeckt bleiben, verliert das Unternehmen gleich doppelt: an Innovationskraft – und an Verbindung zu seinen eigenen Talenten. Denn dort, wo Potenziale ungesehen bleiben, fehlen nicht nur Perspektiven für Mitarbeitende, sondern auch strategische Ansätze für die Zukunftssicherung des Unternehmens. Die Folge ist eine Entwicklung „im Nebel“: zufällig, reaktiv, wenig zielgerichtet.

Wichtig: Gerade im dynamischen Arbeitsumfeld von heute sind Strukturen gefragt, die Orientierung schaffen. Transparenz über Kompetenzen ermöglicht gezielte Förderung und eine gemeinsame Sprache, die Entwicklung konkret macht.

„Kompetenzen sind Handlungsvoraussetzungen, also grundlegende Fähigkeiten, sich in neuen, offenen, unüberschaubaren, dynamischen Situationen zurecht zu finden und aktiv zu handeln.“

Prof. Dr. John Erpenbeck
und Prof. Dr. Volker Heyse

Studienlage

- Über 50 % sehen zusätzlich Handlungsbedarf bei der Transparenz über vorhandene Skills sowie bei der Entscheidung, welche Kompetenzen intern entwickelt oder extern rekrutiert werden müssen. (Quelle: Mercer Global Talent Trends 2023 – DACH-Edition)
- Bei Transformationsprozessen ist es für 81 % der Führungskräfte entscheidend, dass die Skills der Mitarbeitenden funktionsübergreifend orchestriert werden, was ohne Transparenz über Kompetenzen erschwert wird. (Quelle: Deloitte Global Human Capital Trends 2024)
- Weniger als die Hälfte der Unternehmen (48 %) ist zuversichtlich, dass sie verifizierte und valide Informationen über die menschlichen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden besitzen. (Quelle: Deloitte Global Human Capital Trends 2024)
- Maßnahmen zum Upskilling sind in nur 37% der Unternehmen strategisch verankert, 19% der Betriebe greifen ausschließlich ad hoc auf Upskilling-Maßnahmen zurück. (Quelle: Hays HR-Report 2025)
- 6 von 10 Mitarbeitenden geben an, nicht das On-the-Job-Coaching zu erhalten, das sie zur Unterstützung ihrer Kernkompetenzen benötigen. (Quelle: Gartner HR Trends Report 2025)
- Nur 30 % der Beschäftigten berichten, dass ihre Vorgesetzten den Schwerpunkt auf ihre Stärken und positiven Eigenschaften legen. (Quelle: Gallup Engagement Index Deutschland 2024)

Die folgenden Punkte zeigen, welche Wirkungsverluste entstehen, wenn diese Sichtbarkeit fehlt – und wo Chancen ungenutzt bleiben, die für Menschen und Organisation gleichermaßen wertvoll sind.

➤ **Fehlende Entscheidungsgrundlage
in der Personalentwicklung:**

Weiterbildungen oder Laufbahntscheidungen stützen sich häufig auf individuelle Eindrücke oder situative Beobachtungen. Es fehlt an einer verlässlichen, vergleichbaren Datenbasis, um Personalentwicklung strategisch und planbar zu gestalten.

➤ **Restrukturierungsprozesse
ohne Orientierung:**

Gerade in Transformations- oder Change-Prozessen ist ein klarer Blick auf vorhandene Fähigkeiten im Unternehmen wichtig. Ohne strukturierte Kompetenzdaten bleibt unklar, welche Mitarbeitenden mit welchen Softskills gezielt für neue Rollen entwickelt oder umgesetzt werden können. Das Risiko: Know-how geht verloren, Motivation sinkt, die Umsetzungsqualität leidet.

➤ **High Potentials bleiben unter dem Radar:**

Viele Mitarbeitende verfügen aber über weit mehr Fähigkeiten, als ihre Stellenbeschreibung abbildet. Bleiben diese unsichtbar, sinkt die Chance auf interne Weiterentwicklung – eine der zentralen Ursachen für Fluktuation.

➤ **Potenzialgespräche ohne klare Richtung:**

Wenn objektive Vergleichswerte nicht vorhanden sind, fehlt es an einer gemeinsamen Sprache und strukturierten Grundlage für Potenzialgespräche. Das Feedback ist häufig zu allgemein, rückblickend oder stark subjektiv geprägt. Das erschwert zielgerichtete Entscheidungen und verhindert individuelle Entwicklungsperspektiven.

➤ **Wenig Selbstwirksamkeit
bei Mitarbeitenden:**

Wer die eigenen Stärken und Entwicklungsfelder nicht kennt, kann sein Potenzial schwer einschätzen – und noch schwerer entwickeln. Sichtbarkeit der Stärken und Potenziale schafft hier nicht nur Klarheit, sondern auch Motivation und Eigenverantwortung.

Wichtig: Gerade weil die Herausforderungen so klar benannt sind, braucht es wirksame Antworten. Talent Management auf Basis von Kompetenzdiagnostik und -entwicklung bietet hier einen konkreten Hebel – strategisch, praxisnah und anschlussfähig.

Kompetenzmanagement als strategischer Prozess

Talent Management wirksam gestalten – mit dem Fokus auf Kompetenzen

Kompetenzen sind grundlegende Fähigkeiten, sich in neuen, offenen, überschaubaren, dynamischen Situationen zurecht zu finden und aktiv zu handeln. Sie werden im Tun und Handeln entwickelt. Sie können geplant, entwickelt, trainiert und gemanagt werden.

Oder anders ausgedrückt: Kompetenz meint die Fähigkeit einer Person, berufsbezogene Aufgaben den praktischen Anforderungen gemäß **selbstständig, eigenverantwortlich und situationsgerecht** zu bewältigen. Das Ziel ist Wissen und Fertigkeiten selbstständig anzuwenden.

Kompetenzen verstehen – das heißt, Menschen gezielter fördern und Teams wirksamer gestalten. Genau darum geht es in der Personalentwicklung – um die Ermittlung von Potenzialen und die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Talent Management schafft die Verbindung zwischen dem, was das Unternehmen braucht, und dem, was Menschen beitragen können. Es übersetzt Unternehmensziele in individuelle Entwicklungswege – und gibt persönlichen Lernzielen eine strategische Richtung. So entsteht Wirkung in beide Richtungen: für die Organisation und für den Einzelnen.



Kompetenzen verstehen

Kompetenzen sind kein Wissen:
Obwohl sie sich auf Fertigkeiten,
Wissen und Qualifikationen gründen

Kompetenzen in den Fokus zu rücken ist Ausdruck einer Haltung: Wie bewusst wird mit Stärken umgegangen? Wie gezielt werden Entwicklungspfade gestaltet? Kompetenzmanagement entfaltet Wirkung, wenn es nicht nur punktuell eingesetzt, sondern als strategischer Prozess verstanden wird. Der Reifegrad einer Organisation zeigt sich daran, wie konsequent Kompetenzen erfasst, mit Zielen verknüpft und zur Entwicklung genutzt werden. Die folgende Einordnung bietet Orientierung für eine systematische Standortbestimmung.

Wo steht deine Organisation heute?

Bewerte ihren Reifegrad

Stufe 1

Sehende Organisation

Sie erfassen und kennen die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden und Teams. Sie wissen um die Stärken unter normalen und Stress-situationen.

Stufe 2

Entwickelnde Organisation

Sie gleichen individuelle Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden mit möglichen (Ziel-)Entwicklungspfaden in ihrer Organisation ab und ermöglichen strukturierte und persönliche Entwicklung jedes Einzelnen.

Stufe 3

Führende Organisation

Sie definieren klare Kompetenzprofile, die im Rahmen der strategischen Roadmap und Zukunftsorientierung notwendig werden, und arbeiten konsequent an Deltaoptimierung zur Erzeugung maximaler Produktivität und Resilienz.

Definition Talent Management:

Unter Talent Management „versteht man intern und extern gerichtete Strategien, Methoden und Maßnahmen, mit denen ein Unternehmen sicherstellt, dass die für den Geschäftserfolg kritischen Schlüsselpositionen mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind: das zielorientierte Handeln, um Talente zu entdecken, zu gewinnen, zu entwickeln, zu fördern, optimal zu platzieren und an das Unternehmen zu binden.“

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/talent-management-53960>

Von der ersten Ansprache bis zum Offboarding gezielte Entwicklung mit System

Offboarding & Alumni

Employer Branding stärken,
Kompetenzbasierten Wieder-
eintritt ermöglichen

Laufbahn- & Nachfolgeplanung

Talente zielgerichtet einsetzen,
Schlüsselpositionen treffsicher
nachbesetzen

Bindung & Transformation

Leistungsträger binden,
Fluktuation vermeiden,
Change ins Handeln bringen

Performanz & Feedback

Handlungsfähigkeiten stärken,
Performance steigern, Softskills
messbar und besprechbar
machen



Ansprache

Employer Branding verbessern,
Entwicklungsorientierte Talente
anziehen

Rekrutierung

Kandidat:innen kompetenz-
orientiert auswählen, Talente
und Leistungsträger:innen
gewinnen

Onboarding

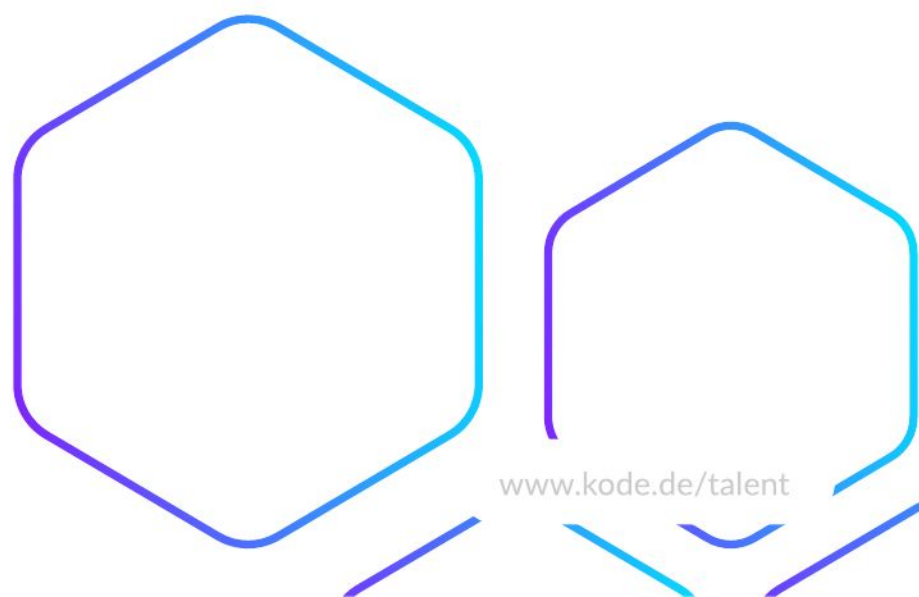
New Hires integrieren und
in Performance bringen, Ab-
sprungrate in der Probezeit
reduzieren

Entwicklung

Führungskräfte, Teams, Talente
messbar entwickeln

Kompetenzmanagement entfaltet seine Wirkung entlang des gesamten Employee Lifecycles – von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zum Offboarding. Es macht Potenziale sichtbar, schafft Struktur und ermöglicht Entscheidungen mit Weitblick:

- Bereits in der **Ansprache** und im Employer Branding zeigt sich, welche Kompetenzen im Unternehmen zählen – und welche Potenziale gezielt angesprochen werden.
- In der **Rekrutierung** lassen sich Talente nicht nur anhand formaler Qualifikation, sondern auch durch ihre individuellen Kompetenzen passgenau für die eigene Organisation auswählen.
- Ein kompetenzbasiertes **Onboarding** erleichtert nicht nur die Integration, sondern legt den Grundstein für langfristige Bindung und individuelle Entfaltung. Es unterstützt dabei, Stärken früh zu erkennen, Entwicklungspfade aufzuzeigen und Mitarbeitende gezielt zu integrieren.
- In der **Entwicklung** bilden Kompetenzmodelle die Basis für messbare Fortschritte, gezielte Förderung und nachhaltiges Lernen.
- Bei der **Performanz**-Steuerung wird deutlich, wie Handlungsfähigkeit, Selbstverantwortung und Wirksamkeit durch gezieltes Kompetenzfeedback gestärkt werden können.
- Zur **Bindung** von Mitarbeitenden tragen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, sichtbare Wertschätzung von Stärken und Perspektiven bei.
- In der **Laufbahn- und Nachfolgeplanung** sorgen kompetenzbasierte Strukturen dafür, Schlüsselpositionen passend und vorausschauend zu besetzen.
- Auch für **Transformation und Veränderung** bildet Kompetenztransparenz die Grundlage: Sie ermöglicht es, Veränderung aktiv zu gestalten und Kultur strategisch weiterzuentwickeln.
- Ein **strukturiertes Offboarding** schafft Wert über den Abschied hinaus. Wenn Austritte professionell begleitet werden, lassen sich Wissen, Erfahrungen und Perspektiven sichern. So entsteht nicht nur Kontinuität im Team, sondern auch die Chance, ehemalige Mitarbeitende als wertvolle Alumni weiter einzubinden.

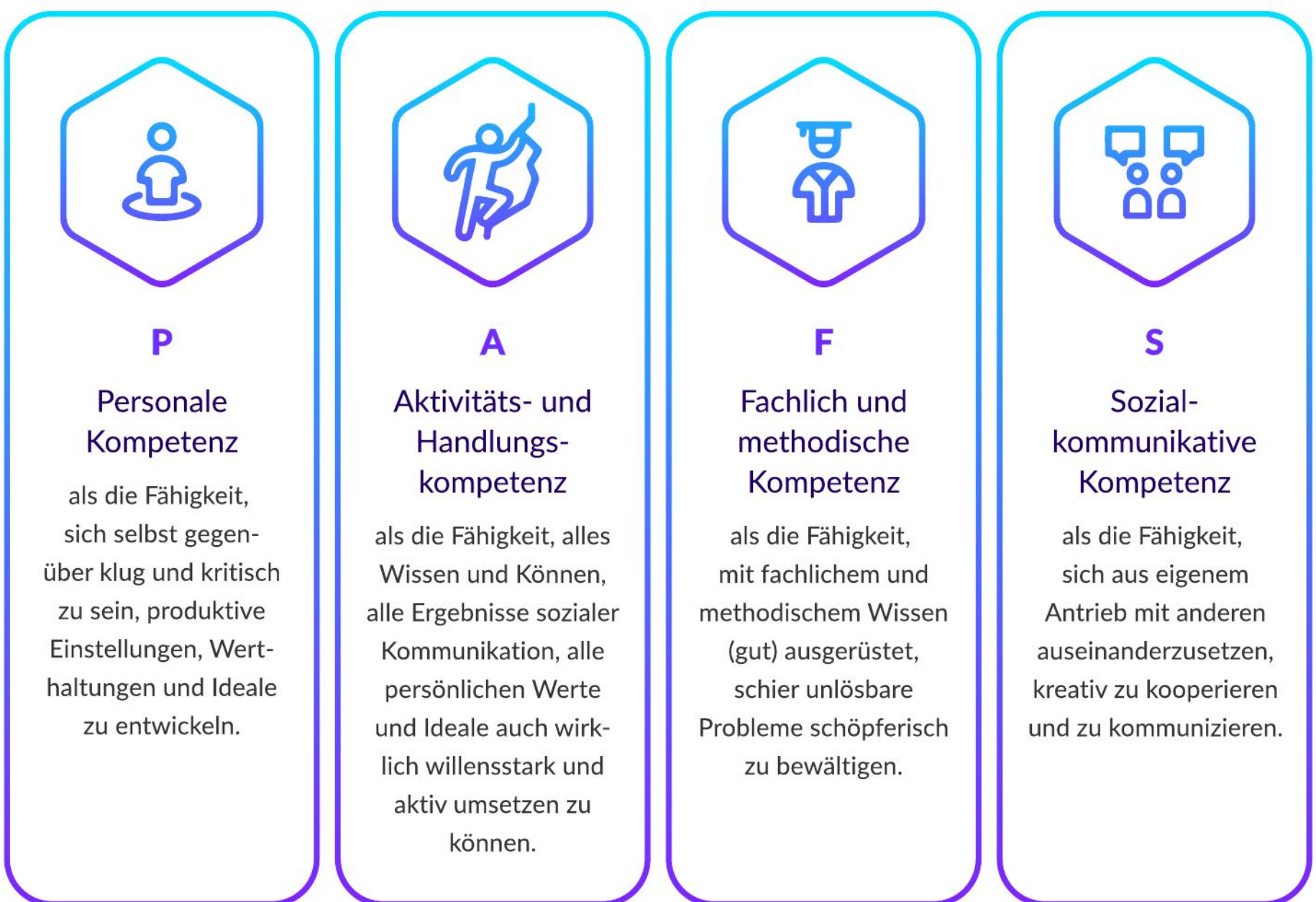


Potenziale objektiv sichtbar machen

Kompetenzen sichtbar machen – mit Struktur, Klarheit und Relevanz

Wer Potenziale erkennen will, braucht mehr als Intuition: Es braucht einen systematischen, objektiven Ansatz – und ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Kompetenzen wirklich zählen. Genau hier setzt das **KODE® Verfahren** an. Es liefert ein wissenschaftlich fundiertes Modell, um individuelle Kompetenzen differenziert zu erfassen und gezielt weiterzuentwickeln.

Im Zentrum stehen vier Basiskompetenzen



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



© KODE GmbH / Alle Rechte vorbehalten.

Potenziale objektiv sichtbar machen – so funktioniert's

Schritt 1: Kompetenzen definieren und Handlungsanker beschreiben

Im ersten Schritt wird definiert, welche Kompetenzen in der Organisation erfolgskritisch sind. Diese Auswahl erfolgt auf Basis strategischer Ziele, aktueller Rollenanforderungen und zukünftiger Entwicklungen. Es entsteht ein auf die Organisation angepasstes **individuelles Soll-Profil**. Dieses bildet die Referenz für die spätere Bewertung der Ausprägungen der Talente.

Jede Kompetenz sollte möglichst exakt definiert werden. Dabei sind schlüssige, widerspruchsfreie Beschreibungen in einer leicht verständlichen Sprache wichtig. Diese Beschreibungen werden auch Handlungsanker genannt und stellen **Identifikationsmerkmale** für Kompetenzen dar. Sie definieren eindeutige und beobachtbare Handlungsweisen und ermöglichen die objektivierte Einschätzung spezifischer Kompetenzen einzelner Personen. Die Anker machen Kompetenzen greifbar, beobachtbar und vergleichbar.

Anwender der KODE® Verfahren profitieren von einem umfangreichen Kompetenzkompendium, das detaillierte Erklärungen und Erläuterungen inkl. Definition und Handlungsanker enthält. Es können aber auch darüber hinaus unternehmensindividuelle Handlungsanker definiert werden.

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 effektiv Komplexität.
- Reduziert komplexe Themen auf das Wesentliche und zieht, auch unter Nutzung digitaler Technologien, zutreffende Schlüsse.

Schritt 2: Kompetenzen valide erfassen

Die Basis der Kompetenzdiagnostik im KODE® Verfahren bildet ein wissenschaftlich fundierter Fragebogen. Talente beantworten darin eine **strukturierte Selbsteinschätzung**, die durch optionale Fremdeinschätzungen ergänzt werden kann. Mit Hilfe des Fragebogens wird erfasst, wie ausgeprägt bestimmte Kompetenzen sowohl in Standardsituationen als auch unter herausfordernden Bedingungen, wie Stress oder Konflikten, ausgeprägt sind.

Die digitale Durchführung der Selbsteinschätzung umfasst 24 Fragen und dauert etwa 20 Minuten.

1

2

3

4

5

6

1

In Stress- und Konfliktsituationen wäre es ideal, ...

1

2

3

4

a

... beharrlich nach menschlichen Gemeinsamkeiten und friedfertigen Lösungen zu suchen.

☒

☒

☐

☐

b

... Gefühle zurückzustellen und sachlich nach Lösungen zu suchen.

☒

☒

☒

☐

c

... das Ruder rasch in die eigene Hand zu nehmen und keine Zeit zu verlieren.

☒

☒

☒

☒

d

... stark auf gemeinsame Ziele und Eigenverantwortung zu setzen.

☒

☐

☐

☐

2

Durch mein Verhalten in schwierigen Situationen sehen andere, dass ich ...

1

2

3

4

a

... mich in meiner Ziel- und Ergebnisorientierung kaum beirren lasse.

☒

☐

☐

☐

b

... sie als Menschen akzeptiere und unterstütze.

☒

☒

☒

☒

c

... alles unternehme, um Risiken zu mindern, sicher zu gehen und Beständigkeit zu wahren.

☒

☒

☒

☐

d

... unbürokratisch und spontan Erfahrungen anderer suche und ihnen vertraue.

☒

☒

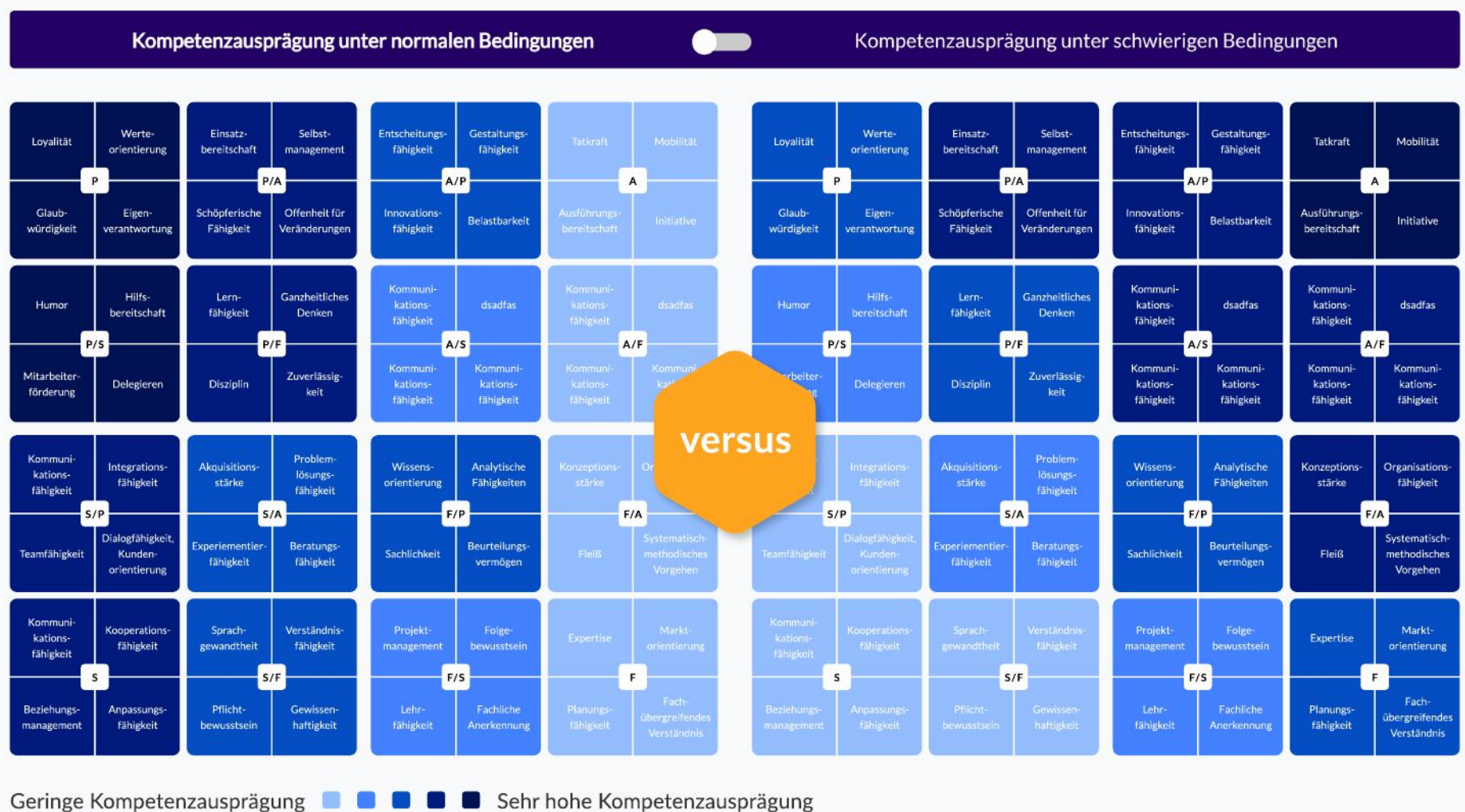
☐

☐

Schritt 3: Kompetenzprofil generieren und differenziert auswerten

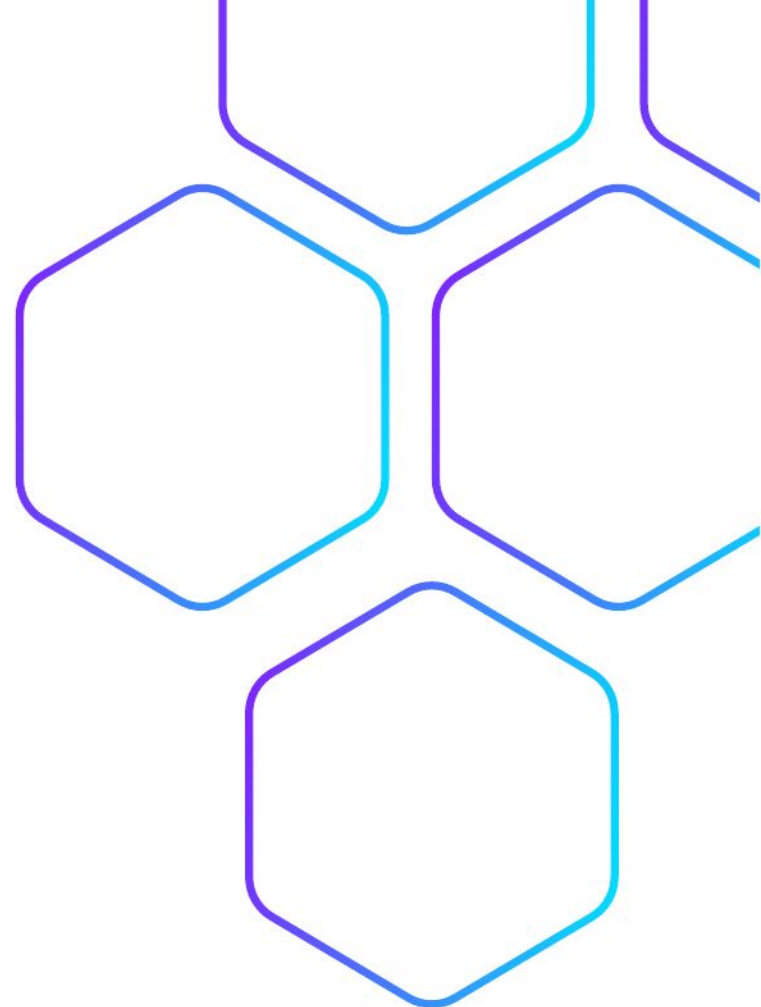
Jeder Teilnehmende erhält auf Basis des Fragebogens sein individuelles Kompetenzprofil. Es zeigt, wie stark die vier Basiskompetenzen bei der jeweiligen Person, unter normalen und schwierigen Bedingungen, ausgeprägt sind. Die umfangreichen Ergebnisse sind visuell aufbereitet und direkt nutzbar für Feedback, Reflexion und Entwicklungsgespräche.

Besonders motivierend: Die Auswertung vermittelt ein wertschätzendes Bild der individuellen Stärken, macht Potenziale sichtbar und zeigt auf, welche Rolle jemand im Team einnimmt. Das schafft Selbstbewusstsein, stärkt die Identifikation mit der Organisation und fördert eine positive Bindung.



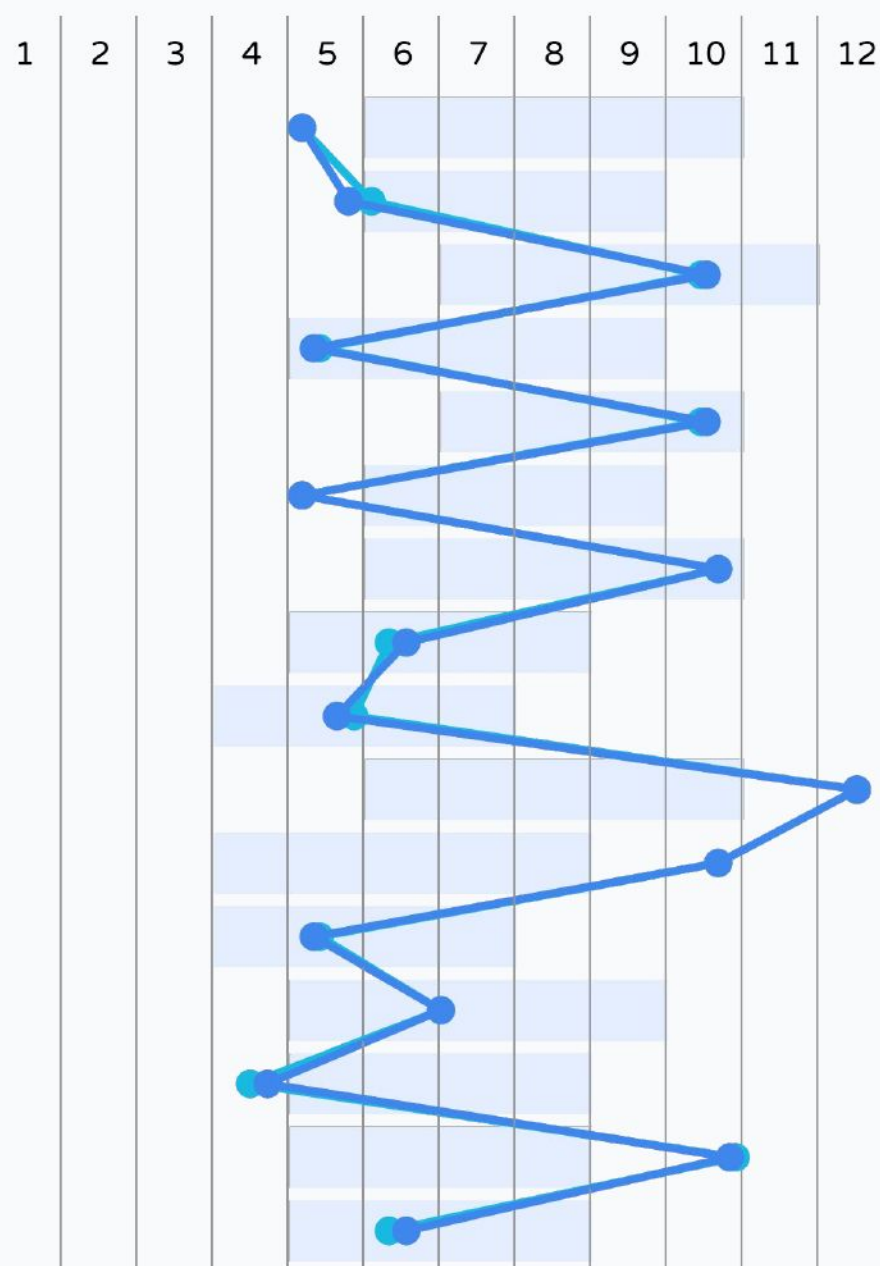
Schritt 4: Soll-Ist-Abgleich durchführen und Entwicklungspotenziale identifizieren

Das individuelle Ist-Profil wird anschließend dem zuvor definierten Soll-Profil gegenübergestellt. So entsteht ein klarer Abgleich zwischen dem, was gegenwärtig vorhanden ist, und dem, was strategisch benötigt wird. Stärken werden sichtbar, **Entwicklungsfelder** lassen sich ableiten – und HR erhält eine fundierte Grundlage, die nachvollziehbar, objektiv und anschlussfähig ist.



Führungskompetenz

Glaubwürdigkeit	P
Kommunikationsfähigkeit	S
Ergebnisorientiertes Handeln	A/F
Mitarbeiterförderung	P/S
Zielorientiertes Führen	A/F
Eigenverantwortung	P
Entscheidungsfähigkeit	A/P
Organisationsfähigkeit	F/A
Integrationsfähigkeit	S/P
Tatkraft	A
Belastbarkeit	A/P
Delegieren	P/S
Selbstmanagement	P/A
Beurteilungsvermögen	F/P
Impulsgeben	A/S
Konzeptionsstärke	F/A

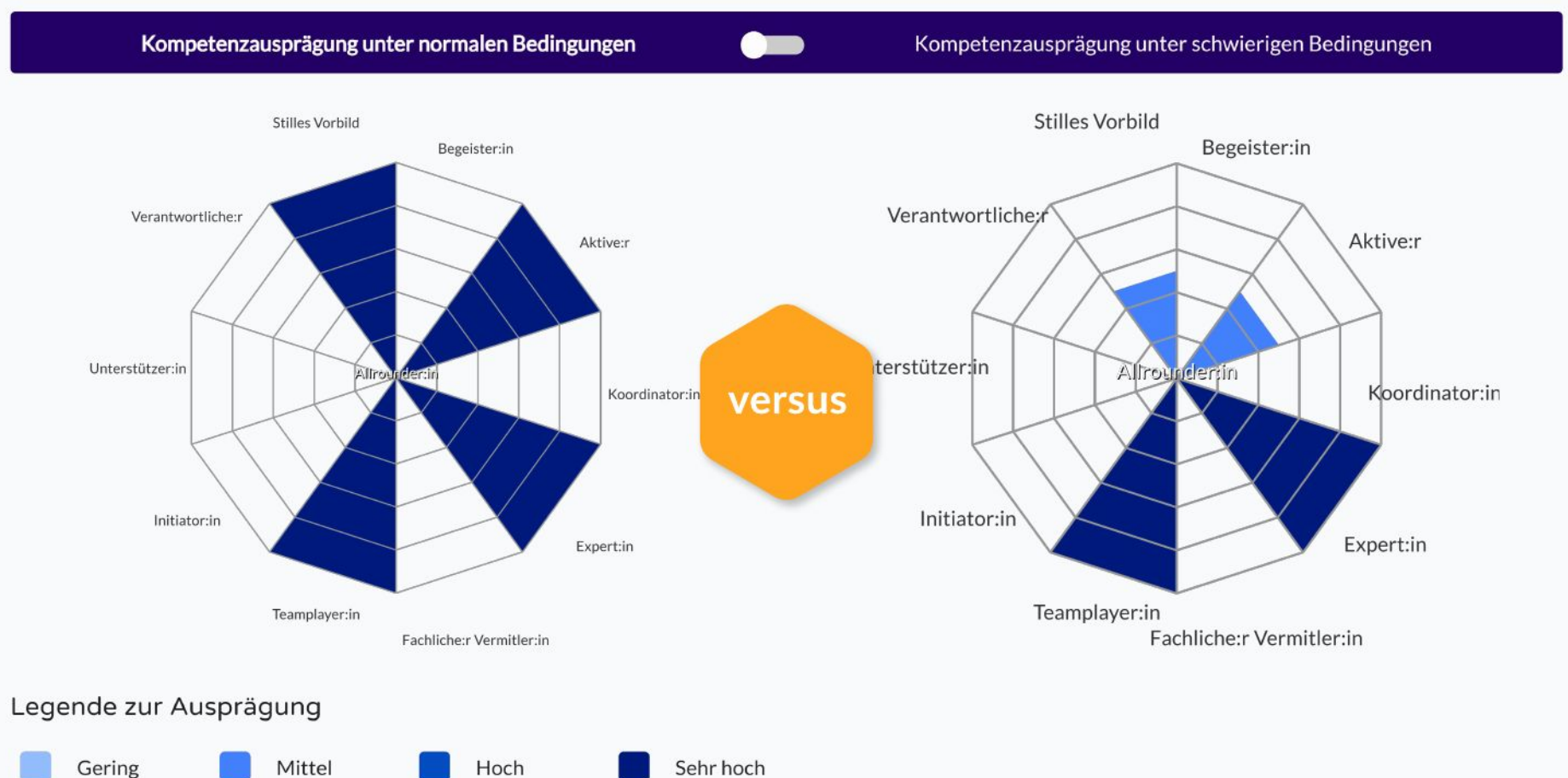


- ☒ Helge Schattenberg (A) Normale Bedingungen
- ☒ Helge Schattenberg (A) Schwierige Bedingungen

Schritt 5: Maßnahmen gezielt ableiten und planen

Basierend auf dem Soll-Ist-Abgleich lassen sich konkrete Maßnahmen zur **Kompetenzentwicklung** ableiten – von individuellen Lernpfaden über Workshops und Trainings bis hin zu projektbezogenen Einsätzen. Die Handlungsanker geben dabei hilfreiche Orientierung, um Verhalten im Arbeitskontext konkret zu beschreiben, beobachtbar zu machen und gezielt weiterzuentwickeln.

Zusätzlich zu den individuellen Kompetenzprofilen liefert eine **aggregierte Teamauswertung** Einblicke in die Kompetenzverteilung, Rollenverständnisse und mögliche Synergien. Das ermöglicht datenbasierte Entscheidungen zur Teamentwicklung, Aufgabenverteilung und gezielten Förderung einzelner Talente.



Schritt 6: Ergebnisse wirksam im Alltag nutzen

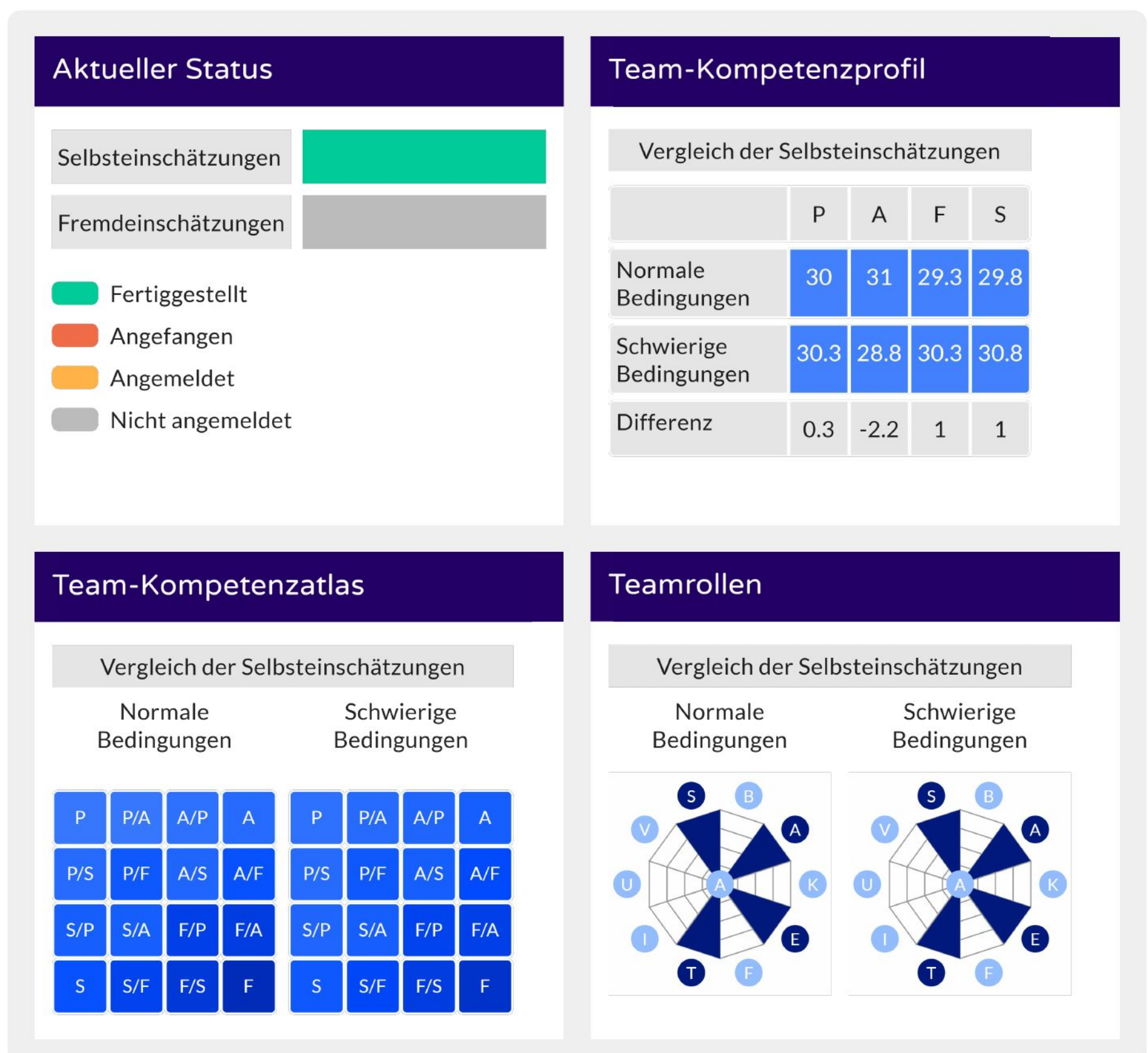
Die gewonnenen Erkenntnisse liefern eine umfangreiche und fundierte Grundlage für individuelle Entwicklungsgespräche. Sie stärken den Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und machen Potenziale greifbar. Ob im Jahresgespräch, in der Karriereplanung, in Talentprogrammen oder im projektbezogenen Austausch – das Kompetenzprofil hilft dabei, individuelle Stärken gezielt zu nutzen, neue Perspektiven zu eröffnen und **konkrete Entwicklungsschritte** zu vereinbaren. So wird Talententwicklung individuell, zielgerichtet und zukunftsorientiert – und fördert gleichzeitig eine positive und moderne Unternehmensorganisation, die Talente bindet.

Die digitale Cloud-Lösung: KODE® Talent

Digitale Kompetenzdiagnostik – einfach, sicher, skalierbar

KODE® Talent macht das KODE® Verfahren digital verfügbar – als intuitive Cloud-Lösung für moderne HR-Arbeit. Die Anwendung ist webbasiert, datenschutzkonform und für Einzelpersonen ebenso geeignet wie für größere Teams oder ganze Organisationseinheiten.

Mit dem integrierten Dashboard behalten HR-Verantwortliche und Führungskräfte den Überblick: Der Fortschritt der Talente wird sichtbar, Kompetenzen und Rollenverteilungen lassen sich gezielt analysieren. So entsteht eine [strukturierte, datengestützte Grundlage](#) für strategische Entscheidungen.



Die Vorteile von KODE® Talent auf einen Blick:

> Self-Service mit System:

Personalverantwortliche können Prozesse eigenständig steuern – von der Einladung bis zur Auswertung.

> Skalierbarkeit für jede Unternehmensgröße:

Ob Start-up oder Konzern – KODE® Talent passt sich an die jeweiligen Strukturen und Bedarfe an.

> Flexibel, intuitiv und sofort startklar:

Die browserbasierte Lösung lässt sich ohne Installationsaufwand einsetzen. Talente können ihre Kompetenzen interaktiv und individuell erkunden – zeitlich flexibel und ortsunabhängig.

> Visualisierungen & Reports:

Die visuelle Aufbereitung der Ergebnisse ermöglicht schnellen Überblick und einfache Kommunikation – auch teamübergreifend.

> Datensicherheit & Hosting in Deutschland:

Alle Daten werden DSGVO-konform verarbeitet und auf deutschen Servern gespeichert.

[Mehr Informationen zu KODE® Talent](#)



Fazit: Sichtbarkeit schafft Zukunft

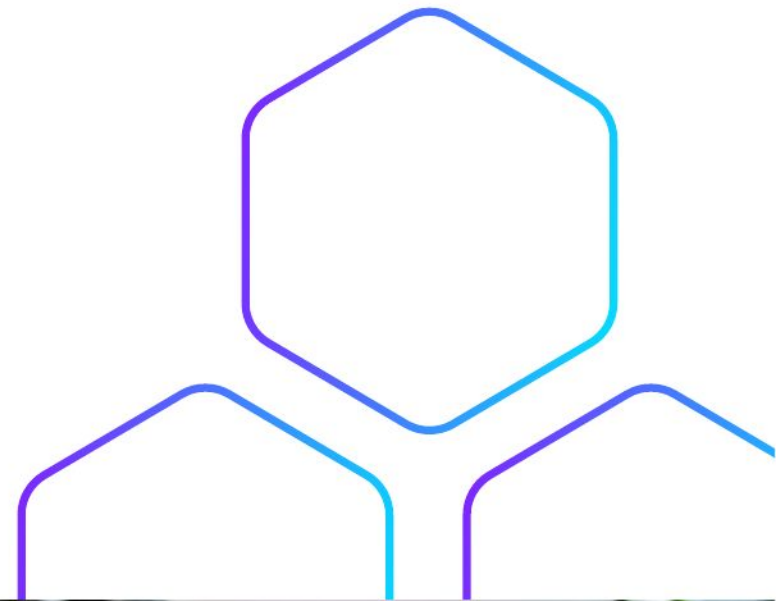
Viele Talente wirken im Verborgenen. Wer die Zukunftsfähigkeit seines Unternehmens sichern will, braucht jedoch Klarheit über vorhandene Kompetenzen, um diese Potenziale zu aktivieren und Talente langfristig zu binden.

Kompetenzorientierung ist dabei weit mehr als ein HR-Trend. Sie ist der Schlüssel, um in dynamischen Märkten handlungsfähig zu bleiben und Transformation aktiv zu gestalten. Sichtbare Kompetenzen ermöglichen nicht nur gezielte Förderung – sie sind auch Basis für neue Formen der Zusammenarbeit und Führung.

Das KODE® Verfahren bietet dabei einen strukturierten Zugang: Es macht Potenziale sichtbar, liefert belastbare Entscheidungsgrundlagen und schafft Orientierung für individuelle Entwicklung und strategische Planung.

Für HR heißt das:

Wer Kompetenz sichtbar macht, schafft nicht nur individuelle Chancen – sondern stärkt die Zukunftsfähigkeit der gesamten Organisation.



Über die KODE® GmbH

KODE® wurde aus der wissenschaftlichen Arbeit von Prof. Dr. John Erpenbeck und Prof. Dr. Volker Heyse entwickelt – und in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich ausgebaut. 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.