



# One Day Employee Experience Skilling

Julius Eisele // 19.05.2026



# Warum Skilling wichtiger denn je ist

## **Zukunftssicherung der Belegschaft**

- Durch gezieltes Skilling können Mitarbeitende vorbereitet werden

## **Effizientere Talententscheidungen**

- Skill-Daten ermöglichen präzisere Entscheidungen

## **Strategische Transparenz**

- Unternehmen gewinnen durch datenbasierte Tools ein klares Bild

## **Interne Mobilität**

- Skills werden zur Währung für Karriereentwicklung

## **Mitarbeiterbindung**

- Sichtbare Entwicklungsmöglichkeiten stärken Engagement

## **Unternehmensstrategie**

- Skilling schafft die Brücke zwischen Geschäftszielen und den realen Fähigkeiten der Mitarbeitenden – und macht Transformation messbar steuerbar



# Erkenntnisse aus dem Open Space

**Befüllen mit Notizen vom Vormittag**



# Status-Quo Skilling

## **Sie stehen vermutlich irgendwo hier:**

- "Entwicklungssystem" oder einfache Lösung vorhanden
- Performance-Prozesse teils etabliert
- Meist noch kein Skill-Framework definiert
- Keine finalen Job- oder Rollenkataloge
- Skills nur punktuell erfasst
- Keine einheitliche Skill-Taxonomie
- Entwicklungsangebote nicht skill-basiert
- Kein Bewusstsein was Skills statt Jobs bedeutet
- Daten verstreut in Silos
- Skilling-Initiativen ev. erst am Anfang

# Status-Check: Wie reif ist unser Skill Management?



## Spontane Umfrage:

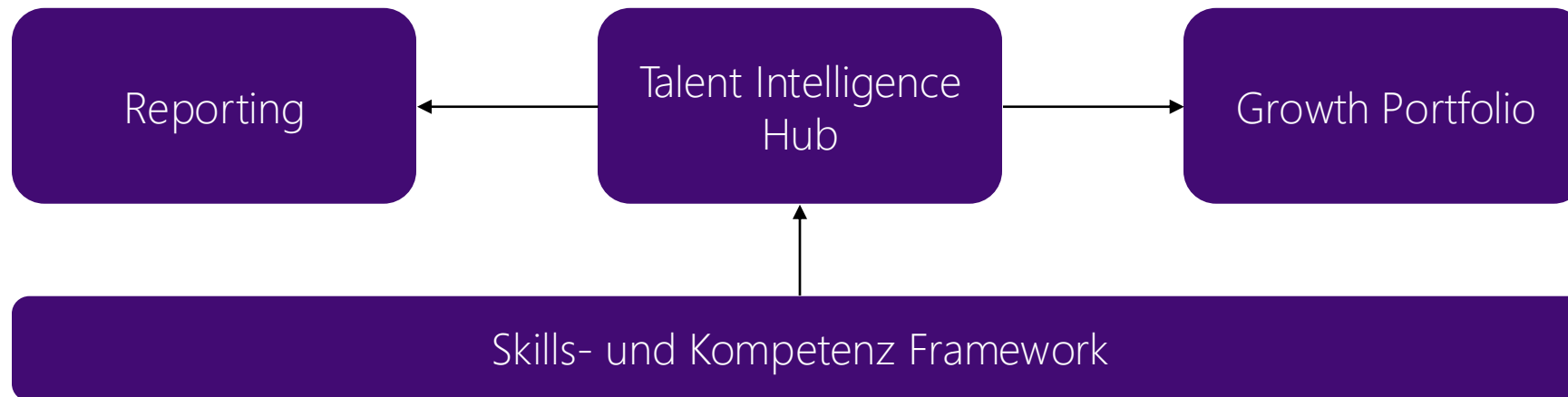
- 1 Wir haben keine klare Skills-Strategie
- 2 Wir erfassen Skills irgendwo
- 3 Wir managen Skills aktiv
- 4 Skills sind Teil unserer Unternehmensstrategie



Wie fangen wir überhaupt an?  
Wie komme ich zu einer Skills- Strategie?



# „Krabbeln“ – Status Quo transparent machen



# KODE® Integration



KODE® ist ein wissenschaftlich validiertes System von Prof. Heyse und Prof. Erpenbeck, das softwaregestützte Instrumente und Methoden zur Analyse, Entwicklung und Steuerung von Kompetenzen bei Personen und Organisationen bietet.

P PERSONALE KOMPETENZ				A AKTIVITÄTS- UND HANDLUNGSKOMPETENZ			
Loyalität Fähigkeit, treu zu handeln	Werteorientierung Fähigkeit, ethisch zu handeln	Einsatzbereitschaft Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	Selbstmanagement Fähigkeit, abseiner Handlung zu gestalten	Entscheidungsfähigkeit Fähigkeit, Entscheidungen unvoreingenommen zu treffen	Gestaltungsfähigkeit Fähigkeit, etwas wirksamer zu gestalten	Tatkraft Fähigkeit, tatkräftig zu handeln	Mobilität Fähigkeit, geistig/körperlich flexibel zu handeln
Glaubwürdigkeit Fähigkeit, glaubwürdig zu handeln	Eigenverantwortung Fähigkeit, verantwortlich zu handeln	Schöpferische Fähigkeit Fähigkeit, schöpferisch ( kreativ ) zu handeln	Offenheit für Veränderung Fähigkeit, Veränderungen als Lernfunktion zu verstehen und entsprechend zu handeln	Innovationsfähigkeit Fähigkeit, Neuerungen zu entwickeln	Belastbarkeit Fähigkeit, unter äußeren und inneren Belastungen zu handeln	Ausführungs-bereitschaft Fähigkeit, Handlungen gut und gem. auszuführen	Initiative Fähigkeit, Handlungen aktiv zu beginnen
Humor Fähigkeit, sich „von außen“ und distanziert zu betrachten	Hilfsbereitschaft Fähigkeit, anderen Hilfe zu leisten	Lernfähigkeit Fähigkeit, gem. und erfolgreich zu lernen	Ganzheitliches Denken Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln	Optimismus Fähigkeit, zuversichtlich zu handeln	Soziales Engagement Fähigkeit, sozial tatkräftig zu handeln	Eigenverantwortung Fähigkeit, an eigenen Interessen orientiert zu handeln	Zielorientiertes Führen Fähigkeit, andere auf Ziele hin zu orientieren
Mitarbeiter-förderung Fähigkeit, Mitarbeiter zu fördern	Delegieren Fähigkeit, Aufgaben sinnvoll zu übertragen	Disziplin Fähigkeit, in geübter Disziplin zu handeln	Zuverlässigkeit Fähigkeit, zuverlässig zu handeln	Impuls-gabe Fähigkeit, anderen Handlungsimpulse zu vermitteln	Schlagfertigkeit Fähigkeit, schlagfertig zu antworten	Beherrlichkeit Fähigkeit, beherrlich zu handeln	Konsequenz Fähigkeit, folgerichtig zu handeln
Konfliktlösungs-fähigkeit Fähigkeit, auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln	Integrations-fähigkeit Fähigkeit, mit anderen Personen erfolgreich zusammenzuarbeiten	Akquisitionsfähigkeit Fähigkeit, andere zu überzeugen und Produkte zu verkaufen	Problemlösungs-fähigkeit Fähigkeit, Probleme erfolgreich zu lösen	Wissensorientierung Fähigkeit, sich auf neue Erkenntnisse zu öffnen	Analytische Fähigkeiten Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen	Konzeptions-stärke Fähigkeit, Handlungsoptionen zu entwickeln	Organisations-fähigkeit Fähigkeit, organisatorische Aufgaben aktiv und erfolgreich zu bewältigen
Teamfähigkeit Fähigkeit, in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Dialogfähigkeit Fähigkeit, sich auf andere einzulassen	Experimentier-fähigkeit Fähigkeit, in neuen Situationen zu probieren, mutig zu handeln	Beratungs-fähigkeit Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	Sachlichkeit Fähigkeit, sachlich und zweifelsfrei zu handeln	Beurteilungsvermögen Fähigkeit, Sachverhalte zu beurteilen	Fleiß Fähigkeit, konzentriert und unermüdet zu handeln	Systematisch-methodisches Vorgehen Fähigkeit, Handlungsoptionen systematisch-methodisch zu verfolgen
Kommunikations-fähigkeit Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	Kooperations-fähigkeit Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	Sprach-gewandtheit Fähigkeit, zuversichtlich und sich verständlich zu machen	Verständnis-fähigkeit Fähigkeit, andere zu verstehen und sich verständlich zu machen	Projektmanagement Fähigkeit, Projekte erfolgreich durchzuführen	Folgebewusstsein Fähigkeit, die Folgen von Entscheidungen vorausschauend zu bedenken	Expertise Fähigkeit, neueste Erkenntnisse anzuwenden	Markt-orientierung Fähigkeit, sich Marktentwicklungen anzupassen
Beziehungsmanagement Fähigkeit, persönliche und berufliche Beziehungen zu gestalten	Anpassungs-fähigkeit Fähigkeit, sich Menschen und Verhältnissen anzupassen	Pflichtbewusstsein Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln	Gewissenhaftigkeit Fähigkeit, gewissenhaft zu handeln	Lehrfähigkeit Fähigkeit, andere Wissen und Erfahrungen erfolgreich zu vermitteln	Rechtliche Anerkennung Fähigkeit, eigenes Handeln und Verhalten so zu gestalten, dass andere sich an ihm orientieren können	Planungs-fähigkeit Fähigkeit, vorausschauend und planvoll zu handeln	Rechts-obergreifendes Verständnis Fähigkeit, sich über rechtliche Konsequenzen bewusst zu machen
S SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ				F FACH- UND METHODENKOMPETENZ			

- Metakompetenzen
- Vier Grund- und Basiskompetenzen
- 64 detailliert abgeleitete Schlüsselkompetenzen
- Querschnittskompetenzen
- Kompetenz-Anforderungsprofile

\*Beispiele:  
Entscheidungsfähigkeit  
Tatkraft, Teamfähigkeit,  
Wissensorientierung,  
Konfliktlösungsfähigkeit,  
Konsequenz,  
Kommunikationsfähigkeit,  
etc

Wissenschaftlich fundierter  
KODE® Kompetenz-  
katalog  
nach Prof. Dr. Erpenbeck

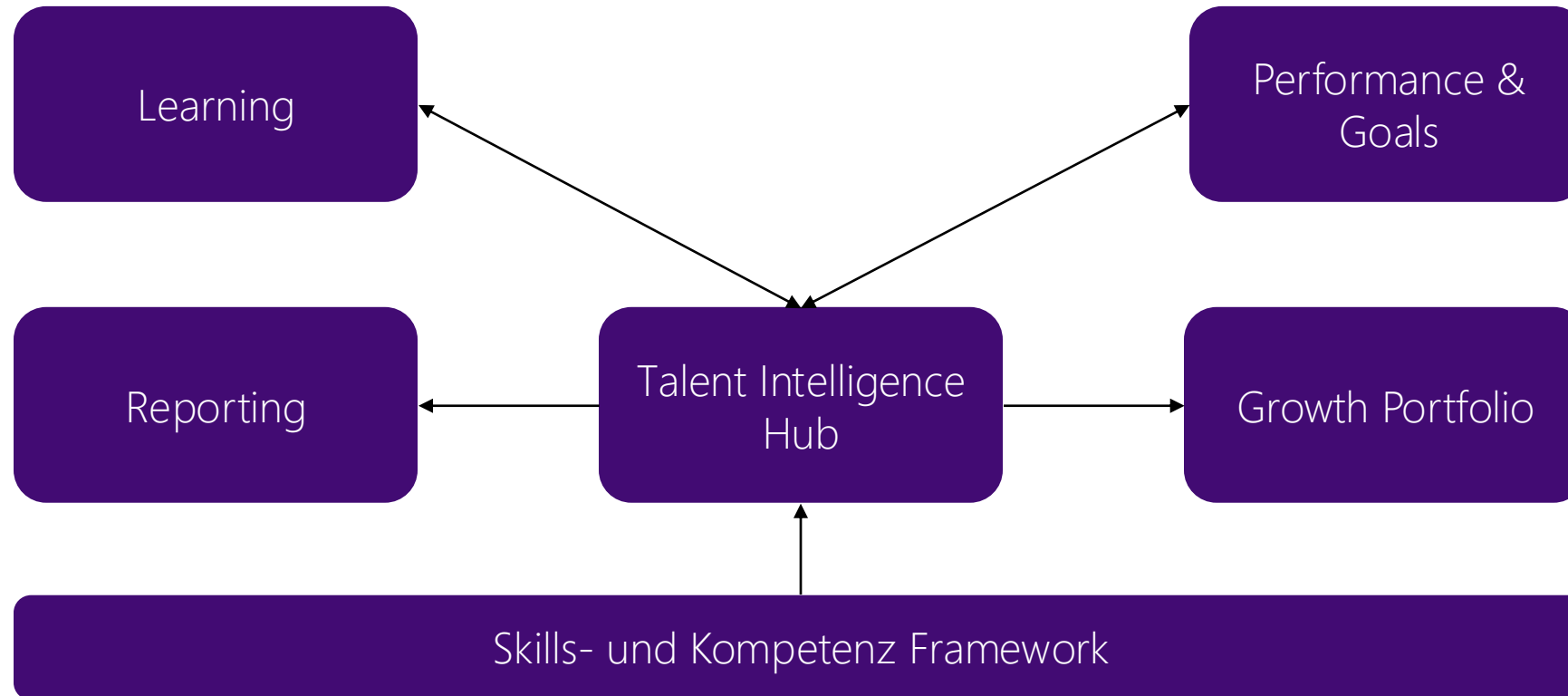
**KODE®**

Entscheiden bedeutet, sich zwischen verschiedenen Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten zu entscheiden. Oftmals ist die Entscheidung ein Schritt im Rahmen einer Problemlösung. Die Herausforderung besteht häufig darin, dass Herausforderungen komplex sind. Es gilt deshalb, die Problemlage zu analysieren und in Abhängigkeit von den Zielen und deren Attraktivität sowie Klarheit eine Entscheidung zu fällen.

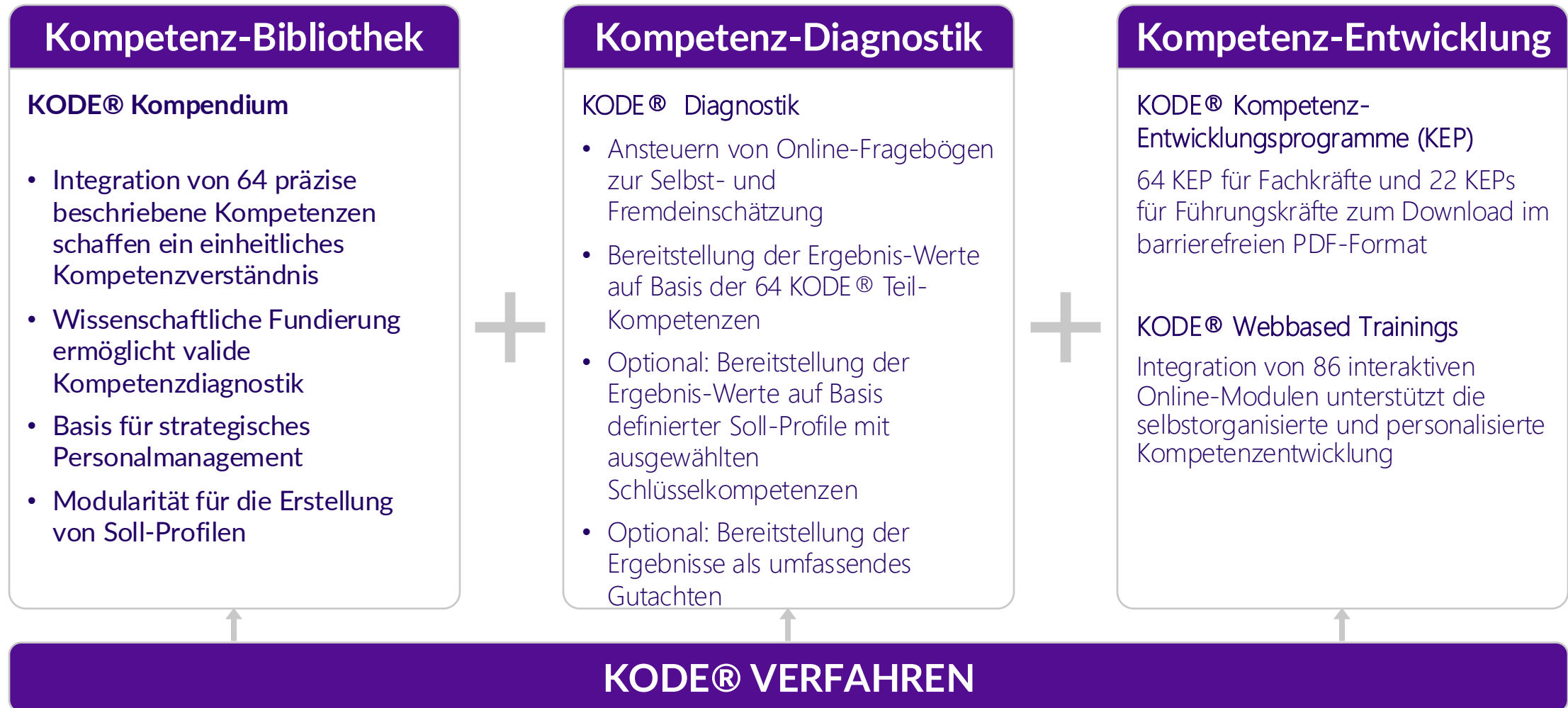
Prüfen Sie, welche der folgenden Beschreibungen der Kompetenz „Entscheidungsfähigkeit“ richtig sind.

- Entscheidungsfähigkeit ist das personale Vermögen, aktiv und selbstbestimmt die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten voll wahrzunehmen, um einen Auftrag oder eine Aufgabe zu erfüllen.
- Entscheidungsfähigkeit kann auch im Rahmen vorgegebener Ziele entwickelt werden.
- Je größer die Freiheitsgrade des Handelns sind, je unbestimmter sich Aufgaben und Ziele der Arbeit darstellen, desto wichtiger wird die Entscheidungsfähigkeit.
- Menschen mit einer hoch ausgeprägten Entscheidungsfähigkeit nutzen in Fällen nicht berechenbarer Entscheidungen den eigenen emotionalen und erfahrungsmäßigen Hintergrund und um aktiv zu werden.

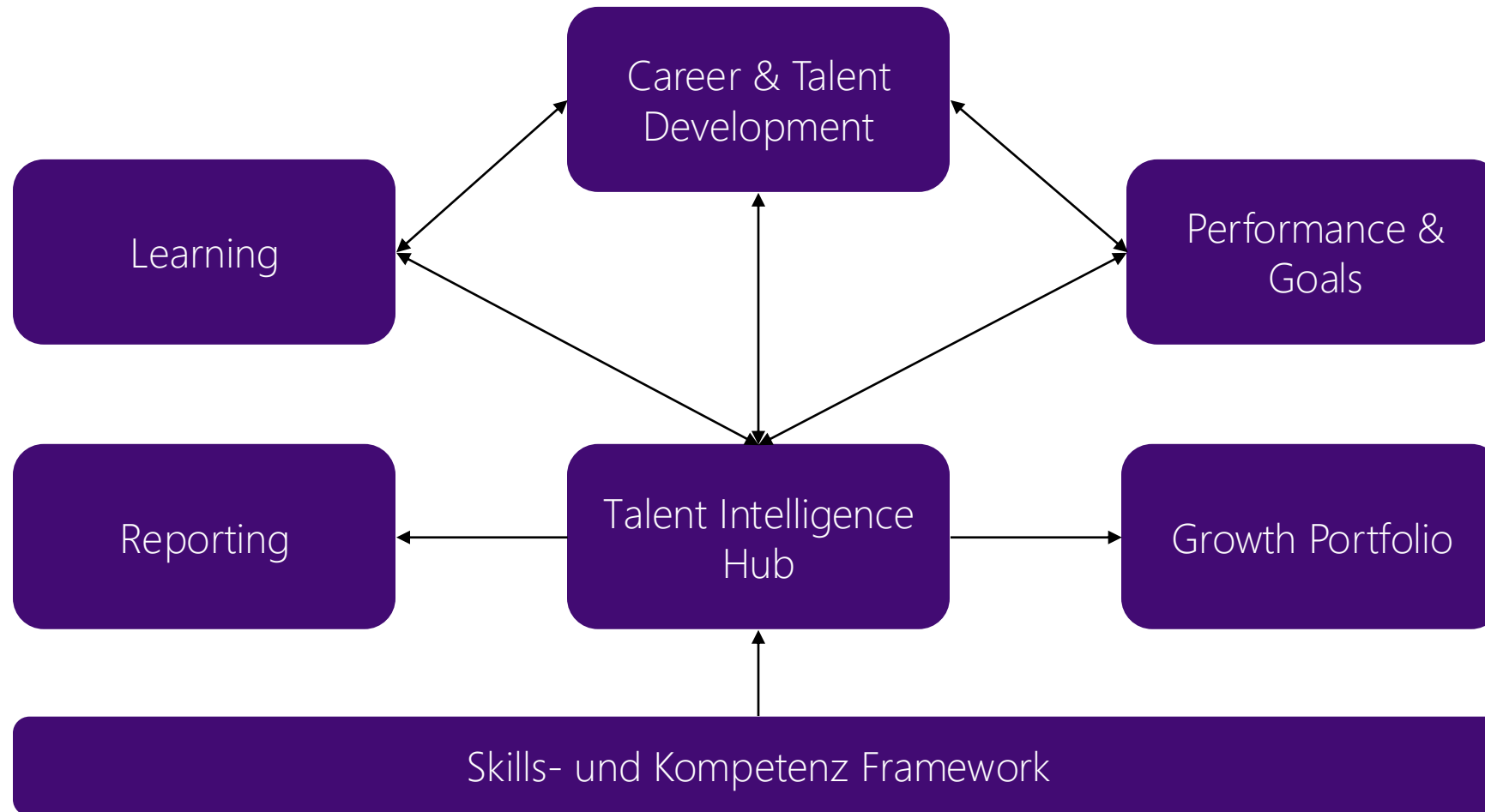
# „Gehen“ – Gaps identifizieren und schließen



# KODE® Integrationen



# „Rennen“ – Prädiktive Analysen und Weiterbildung





Vielen Dank!

## Julius Eisele

Teamlead SF Talent Management  
All for One HR GmbH

---

T +4915146763856

Mail: [Julius.Eisele@all-for-one.com](mailto:Julius.Eisele@all-for-one.com)

# Disclaimer



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.



one idea ahead