

# Mitarbeiterentwicklung von heute

Mit KODE® geht alles leichter



Foto: FHM Bielefeld

Seit Februar 2011 arbeitet die Berufliche Bildung der wertkreis Gütersloh gGmbH mit KODE® – einem standardisierten Instrument, das Stärken und Ressourcen einer Person ermittelt. Unterstützt vom Kompetenzzentrum der Fachhochschule des Mittelstands (FHM) in Bielefeld wurde das Instrument eingeführt. Geschulte Mitarbeiter der wertkreis Gütersloh gGmbH, sogenannte Bildungsbegleiter, verfügen dank der KODE®-Gutachten über eine neutrale Berichtserstattung, die besonders im Gespräch mit den Teilnehmern der Beruflichen Bildung eine

perspektivische Bildungsplanung ermöglicht. KODE® kommt dabei sowohl im Eingangsverfahren als auch in jedem Jahr der Beruflichen Bildung als Planungsinstrument zum Einsatz.

Mit KODE® hat die wertkreis Gütersloh gGmbH ein inklusives Bildungsinstrument an der Hand, das dabei helfen kann, die Türen von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu öffnen. Beate Brechmann vom FHM-Kompetenzzentrum (Bild links) berichtet über das Instrument, seine Einsatzmöglichkeiten und seine Erfolge.

*Frau Brechmann, wofür steht eigentlich KODE®?*

**Beate Brechmann:** KODE® steht für Kompetenz-Diagnostik und Entwicklung. Es ist ein Instrumentarium, mit dem überfachliche Kompetenzen einer Person erfasst werden können. Mit KODE® kann ich erfassen, wo die Stärken einer Person liegen und eine Bestandsaufnahme der Kompetenzen einer Person machen. Das Wort „Entwicklung“ weist darauf hin, dass sich Kompetenzen über die Zeit durchaus verändern können.

*Welche Kompetenzen gibt es denn?*

**Beate Brechmann:** Die Kompetenzen sind in vier Kompetenzbereiche aufgeteilt. Das ist zum einen der Bereich der personalen Kompetenz. Hier geht es darum, wie ich mich in Bezug auf die eigene Person organisiere. Wie wichtig sind mir eigene Werte? Wie wichtig ist es mir, Verantwortung zu übernehmen oder meinen eigenen Standpunkt zu vertreten?

Der zweite Bereich ist die Aktivitäts- und Handlungskompetenz. Hier

wird geschaut, inwieweit ich jemand bin, der sich aktiv und willensstark für ein Ziel einsetzt. Bin ich zum Beispiel eine Person, die sich gut an die Spitze von Projekten setzen kann, Dinge vorantreibt? Oder bin ich eher zurückhaltend?

Dann gibt es den Bereich der Fach- und Methodenkompetenz. Bin ich jemand, dem sachliche Lösungen wichtig sind, der vielleicht sehr strukturiert vorgeht und versucht, Schritt für Schritt Aufgaben zu planen und dann auch umzusetzen? Oder bin ich jemand, der aus dem Bauch heraus agiert, sozusagen „losläuft“ und dann schaut, was sich unterwegs ergibt?

Der vierte Bereich ist die sozial-kommunikative Kompetenz. Hier wird erfasst, wie sich eine Person in Bezug auf andere Leute organisiert. Wie wichtig sind mir die Meinung oder die Anerkennung anderer Leute? Wie wichtig ist es für mich, gemeinsame Lösungen zu finden? Bin ich jemand, der ein Gespür für die Meinungen und die Gefühle anderer Personen hat? Inwieweit versuche ich, gemeinsame Lösungen und Kom-

promisse zu finden und zu vermitteln? Oder bin ich vielleicht sehr unabhängig von der Meinung anderer und kann gut mein „eigenes Ding“ machen?

*Wer hat KODE® entwickelt?*

**Beate Brechmann:** KODE® fußt auf einer Theorie der Professoren Volker Heyse und John Erpenbeck. Sie haben Mitte der 1990er-Jahre die Kompetenztheorie wissenschaftlich formuliert und das Verfahren entwickelt. Das Verfahren wird ständig weiterentwickelt. Das heißt, dass es weiter Forschungsarbeiten dazu gibt, deren Erkenntnisse dann wiederum in das Verfahren eingespeist werden.

*Mit welchem Ziel setzen Unternehmen KODE® ein?*

**Beate Brechmann:** Die Ziele sind vielfältig. Ein Bereich ist die Personalentwicklung. Ein Unternehmen kann z. B. schauen, wo die Stärken seiner Mitarbeiter liegen. Bei der Laufbahn- oder Karriereentwicklung bekommen Unternehmen Aussagen dazu, wo Mitarbeitende ihre Stärken gut einsetzen können und besonders gut in einem

