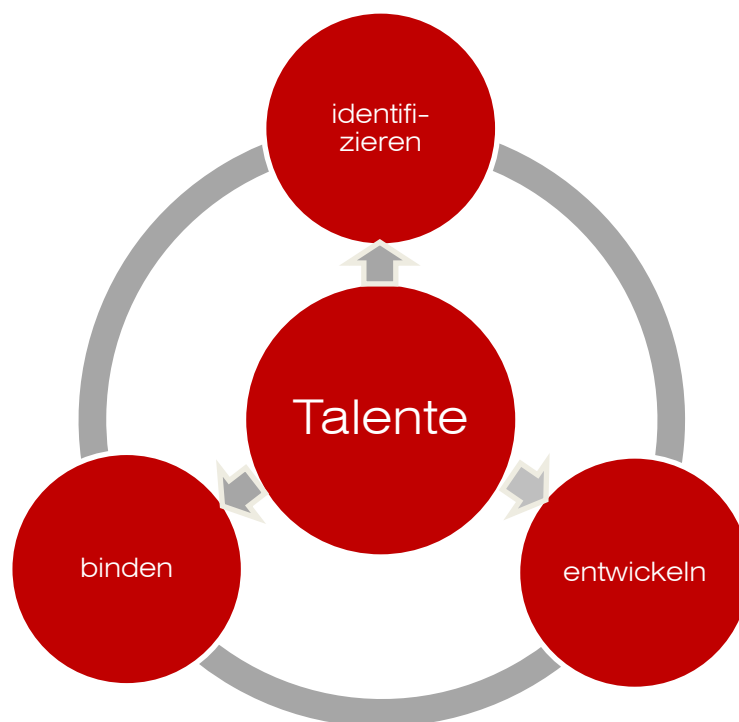


Development Center

Moderne Personalentwicklung ist sehr eng mit Talent Management verzahnt.

Sie ist kein Nice-to-Have mehr, sondern mittlerweile längst zur Notwendigkeit für die Unternehmen geworden, um in ihren Reihen Talente zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden.



Das Development Center erweist sich vor diesem Hintergrund als idealer Baustein in einem modernen Personalentwicklungsprozess.

1 Definition

In einem Development Center wird über einen Zeitraum von 1-2 Tagen den Teilnehmern die Möglichkeit geboten, in verschiedenen Situationen anforderungsspezifische Problemstellungen zu bearbeiten, sich selbst dabei auszuprobieren und im Anschluss von den Beobachtern qualifiziertes Feedback zu erhalten.

Diese Rückmeldung eröffnet eine **Standortbestimmung** für die Teilnehmer bezogen auf das zugrundeliegende Kompetenzmodell und die Planung nächster Entwicklungsschritte.

2 Beispiele für Problemstellungen im Development Center

(Problemstellungen werden im Development Center auch „Aufgaben“ genannt)

Zwar wird sich ein Development Center von Unternehmen zu Unternehmen unterscheiden, dennoch gibt es einige Aufgaben, die Bestandteil in fast jedem Development Center sind:



2.1 Anpassung an die Bedarfe des Kunden

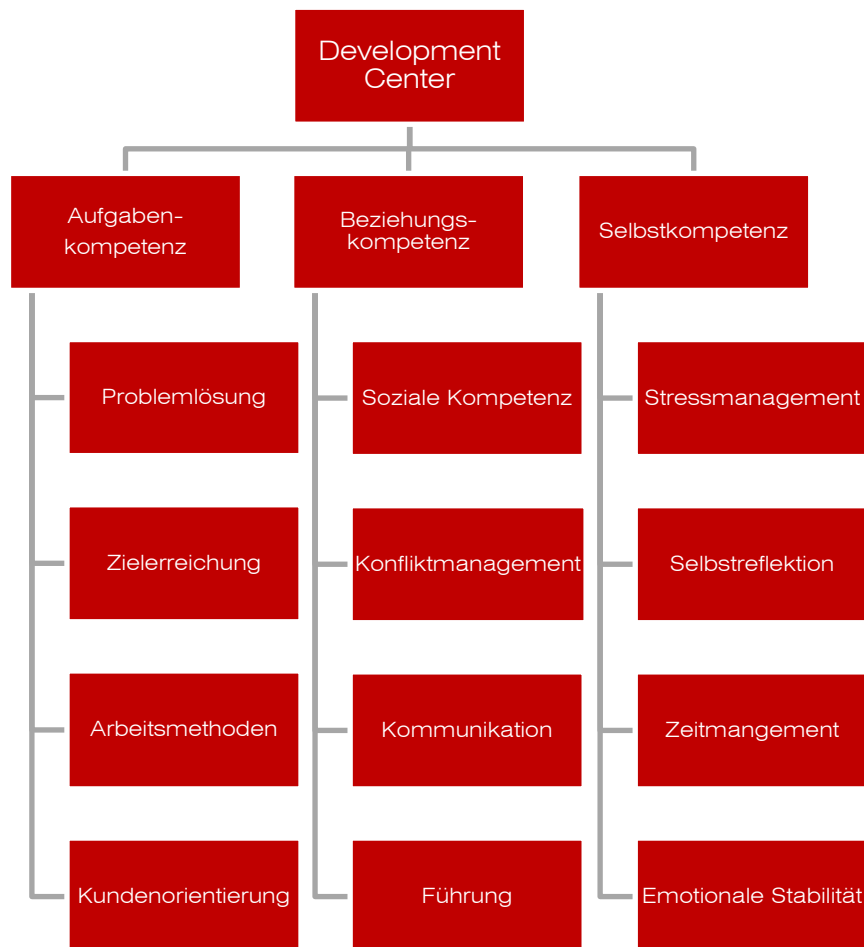
Die Aufgaben, wie auch die nachfolgenden Beobachtungskriterien, werden an die Belange des Unternehmens, aber auch an die konkrete Zielgruppe der Teilnehmer (angehende Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, höheres Management) angepasst:

- Strategie des Unternehmens
- Relevante Führungskompetenzen
- Zielgruppenspezifische Anforderungen
- Schwerpunkte in der Unternehmenskultur

2.2 Beobachtungskriterien

Die zur Anwendung kommenden Beobachtungskriterien leiten sich aus dem Kompetenzmodell ab und spiegeln somit die Anforderungen wider, die Führungskräfte in Gegenwart und Zukunft beherrschen sollten.

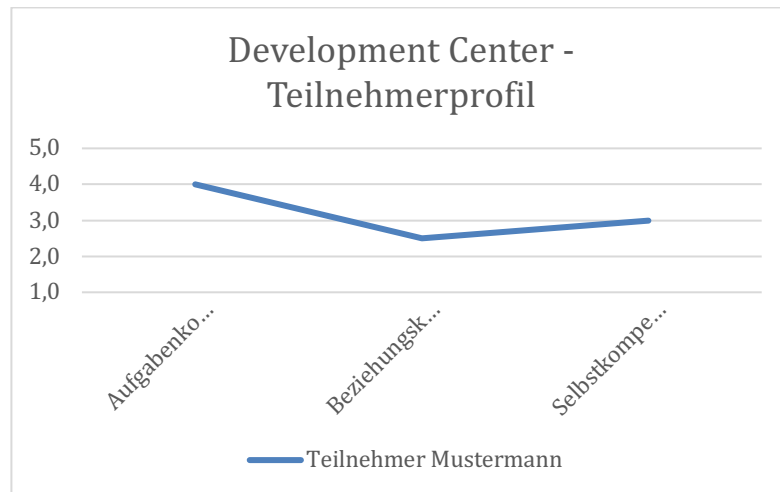
Beispiel:



2.3 Teilnehmerprofil

Am Ende der Veranstaltung kann aufgrund der Beobachtungen ein Teilnehmerprofil erstellt werden, in dem die Stärken und die Entwicklungsfelder ablesbar sind.

Dazu findet ein individuelles und persönliches Feedbackgespräch statt.



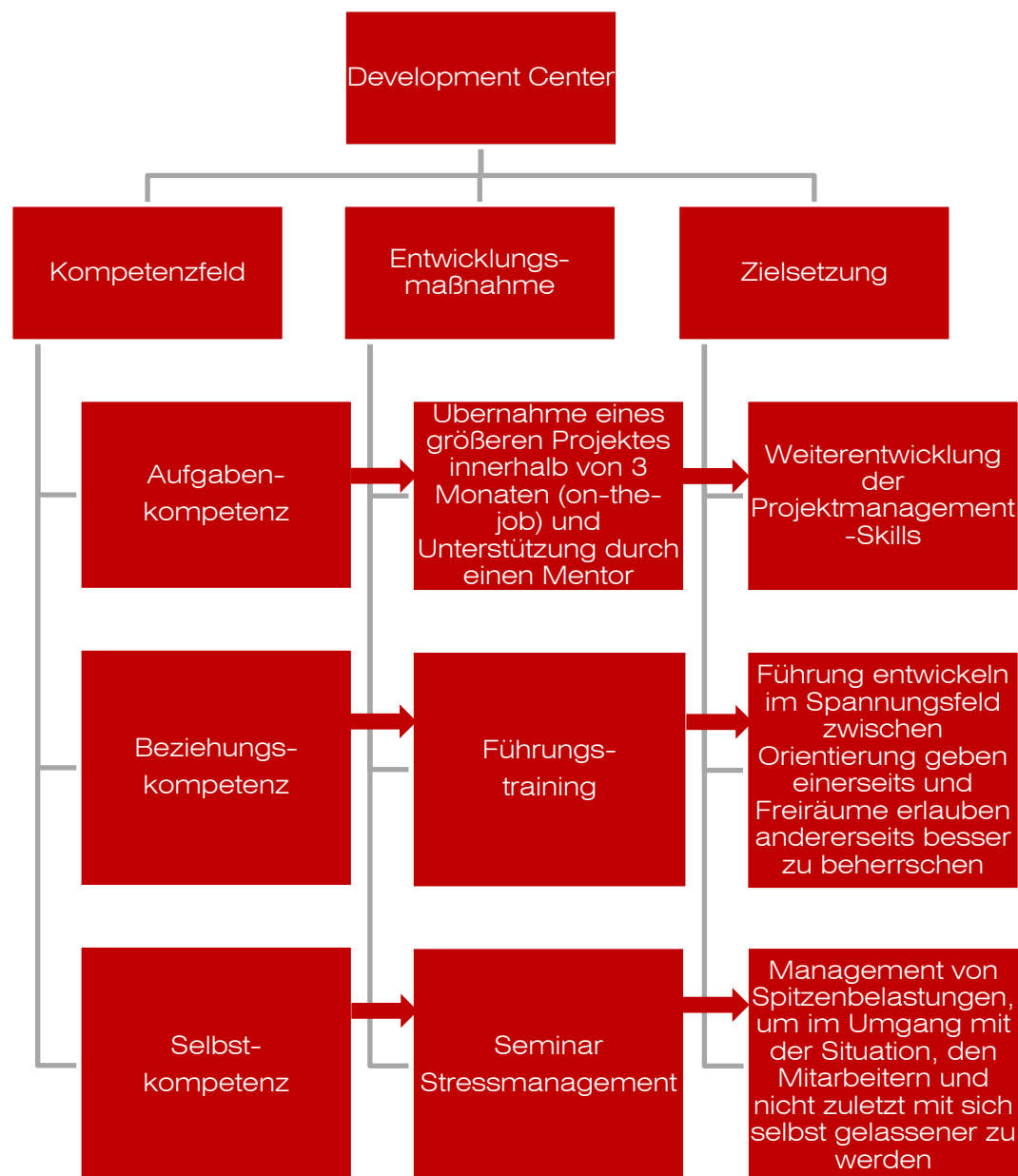
2.4 Feedback

Im Anschluss an das Development Center wird ein Feedback-Gespräch geführt. Darin findet ein Abgleich von Selbstbild (des Mitarbeiters) und Fremdbild (durch Beobachter) statt und eine Reduzierung des sogenannten „blinden Flecks“.

2.5 Entwicklungsmaßnahmen

Im Anschluss an das Feedback wird ein Entwicklungsplan erstellt, sodass Herr Mustermann durch On-the-Job-Maßnahmen oder Off-the-Job-Maßnahmen seine Entwicklung weiterverfolgen kann.

Beispiel:



Damit wird gewährleistet, dass der Zyklus von Development Center – Feedback – Entwicklung integraler Bestandteil der Unternehmensentwicklung wird.

