



Moderne Development Center

Vom Potenzial zur zielgerichteten Personalentwicklung



Die zielgerichtete Entwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften in Übereinstimmung mit den Unternehmensinteressen gehört heute zu den wichtigsten Themen einer wirkungsvollen Personalentwicklung. Besonders dann, wenn Personal als wertvollste Ressource nicht nur ein Lippenbekenntnis sein soll und ein Matching daher nicht nur aus Unternehmens- sondern auch aus Mitarbeiterperspektive betrachtet wird.

Ein modernes Development Center (DC) geht heute längst über die reine Diagnostik hinaus – es ist ein multimodales Entwicklungsinstrument für Mitarbeiter, für die eine weitere Förderung in Betracht kommt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den individuellen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten. In der Regel erhebt das DC Potenziale, die längerfristig von Bedeutung sind sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Richtig und wiederholt angewandt wird das Development Center zum Navigator für die Entwicklung vom Talent bzw. Potenzialträger zum echten Kompetenzträger.

Moderne Development Center

Perspektive Zukunft: So gehen Development Center heute



Was macht ein modernes Development Center aus?

Da die Potenzialträger immer mehr zu einem knappen Gut werden, sollte das Development Center dazu dienen, den Mitarbeiter und das Unternehmen in einen Dialog über die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten, Chancen und Interessen zu bringen. So wird ein Development Center zu einem echten Zentrum der Entwicklung. Dafür sind unseres Erachtens folgende Faktoren wichtig:

- Strategische Einbettung in Gesamtarchitektur
- Zielgruppenspezifisch
- Passgenauigkeit
- Multifunktionalität
- Entwicklungsfokus durch hohe Feedback- und Selbstreflexionsanteile
- Dynamisches, agilitätsförderndes Format
- Digitalisierung

Einsatzmöglichkeiten des Development Centers

Ein Development Center beantwortet verschiedene Fragestellungen und bietet folgende Einsatzmöglichkeiten:

- DC für bestimmte Laufbahnwege (z. B. Führungs-, Fach- oder Projektleiterkarriere)
- DC für bestimmte Schlüsselpositionen im Unternehmen, die im Sinne einer rechtzeitigen Nachfolgeplanung im Fokus stehen
- DC für Zukunftskompetenzen, die für das Unternehmen bedeutsam werden
- DC für den Abgleich von Selbst- und Fremdbild im Hinblick auf die weitere Karrieregestaltung
- DC für die generelle Persönlichkeitsentwicklung und eigene Stärkenorientierung der Mitarbeiter (generelle Förderung und Bindung)

Einsatzformate in der Praxis

	Einzelverfahren	Einzel- und Gruppenverfahren	Gruppenverfahren
Entwicklungsorientiert	FORMAT 2: Talentkompass	FORMAT 4: Entwicklungsorientiertes Development Center	FORMAT 6: Development Center basiertes Praxistraining
Diagnoseorientiert	FORMAT 1: Einzel-Potenzialanalyse	FORMAT 3: Klassisches Development Center	FORMAT 5: Interaktiv dynamisches Development Center

Development Center können in sechs grundsätzlichen Formaten gestaltet werden, je nachdem wie stark diagnose- oder entwicklungsorientiert bzw. in Einzel- oder Gruppenkontext vorgegangen werden soll.

Strametz ▶ Associates
TALENTE FÖRDERN. FÜHRUNG STÄRKEN.

Zentrale Strametz & Associates GmbH • Josef-Wirmer-Straße 4 • 34414 Hansestadt Warburg
Telefon: +49 (0)5641 77 64 0-0 • Telefax: +49 (0)5641 77 64 0-11 • E-Mail: info@strametz.de

Weitere Standorte in Deutschland Bremen • Darmstadt • Düsseldorf • Jena • Nürnberg