

## Potenzialerfassung als Zeichen immaterieller Wertschätzung

# Wie Development Center die Mitarbeiterbindung stärken

Talente sind rar – im heutigen Arbeitsmarkt noch viel mehr. Dazu werden Jobs immer komplexer, und die Anforderungen ändern sich stetig. Wie gelingt es Unternehmen, Potenziale zu erfassen und nachhaltig zu entwickeln? Ein Development Center fördert nicht nur die Karriere der Mitarbeitenden, sondern leistet einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeitendenbindung.

Von Jeannette Rusch und Regula Lättsch



Im Sinne einer Standortbestimmung hat das Development Center zum Ziel, die Stärken, Entwicklungsfelder und das Potenzial eines Mitarbeitenden zu erfassen.

**M**itarbeitende sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Deshalb sind Firmen gefordert, Talente zu identifizieren und gezielt zu fördern. Dies gelingt nur, wenn bekannt ist, wo die Stärken, Entwicklungsfelder und langfristigen Potenziale der Mitarbeitenden liegen. Genau darin unterstützt ein Development Center.

Vor allem in der aktuellen Situation eines zugespitzten Fachkräftemangels, in der qualifizierte Fachkräfte teilweise kaum oder gar nicht mehr auf dem externen Arbeitsmarkt verfügbar sind, wird die Identifikation und gezielte Entwicklung interner Talente immer wichtiger. Durch ein Development Center können vielversprechende Mitarbeitende in ihren individuellen Fähigkeiten erkannt und gezielt auf bestimmte Zielfunktionen hin entwickelt werden.

### Im Fokus eines Development Center steht das individuelle Potenzial von Talenten

Im Sinne einer Standortbestimmung hat das Development Center zum Ziel, die Stärken, Entwicklungsfelder und das Potenzial eines Mitarbeitenden zu erfassen. Darauf aufbauend können Fördermassnahmen eingeleitet und Perspektiven aufgezeigt werden. Dies unterstützt einerseits die Karriereplanung der Mitarbeitenden, bringt ihnen Wertschätzung entgegen und trägt so zur Mitarbeitendenbindung bei. Andererseits erlaubt es dem Unternehmen, Talente gezielt zu identifizieren und nachhaltig zu fördern.

### Die Vorteile überwiegen

Ein Development Center überzeugt mit zahlreichen Vorteilen.

#### Für den Mitarbeitenden ...

- signalisiert es Wertschätzung und steigert seine Motivation und sein Engagement
- unterstützt es bei der langfristigen Karriereplanung
- dient es als Standortbestimmung für berufliche Neuorientierungen

#### Für das Unternehmen ...

- hilft es bei der frühzeitigen Erfassung sowie gezielten und nachhaltigen Förderung der Talente
- trägt es zur langfristigen Bindung der Talente bei (kann die Fluktuation senken)
- unterstützt es bei der Nachfolgeplanung durch frühe Identifikation potenzieller Nachfolger\*innen

### Start für eine vielfältige Lernreise

Ein Development Center gestaltet sich als Standortbestimmung zur Evaluierung der Stärken, Entwicklungsfelder und des Potenzials eines Mitarbeitenden. Idealerweise integriert es sowohl vor- als auch nachgelagerte Elemente. So kann im Vorfeld beispielsweise ein 360-Grad-Feedback wertvolle Informationen liefern sowie ein nachgelagertes Coaching oder Trainings-Nuggets bei der Sicherung der Lernerfolge unterstützen. Dabei kann ein Development Center sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting stattfinden.

### Interaktiv und reflexiv

Im Vordergrund eines Development Center steht immer der Lerncharakter. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden mittels praxisbezogener Übungen ihre Stärken und Entwicklungsfelder erkennen. Dabei

## PRAXISBEISPIEL

Die Geschäftsleitung eines mittelgrossen Unternehmens hat sich neu zusammengesetzt, wobei Verantwortlichkeiten anders verteilt wurden. Damit die Geschäftsleitungsmitglieder ihre Potenziale optimal ausschöpfen können, hat jeder Mitarbeitende an einem Development Assessment teilgenommen. Vorab wurde für das gesamte Team ein 360-Grad-Feedback durchgeführt, womit zusätzliche Feedbacks gesammelt wurden. Das Development Assessment hat den Teilnehmenden einen Überblick über ihre Stärken, aber auch Entwicklungsfelder gegeben, welche im Anschluss ans Assessment gemeinsam reflektiert wurden. Daraufhin haben die Teilnehmenden individuelle Entwicklungsmassnahmen definiert, wie sie sich in Bezug auf gewisse Kompetenzen weiterentwickeln möchten. Die Entwicklungsmassnahmen wurden im IDP (Individueller Development Plan) festgehalten und werden gemeinsam mit dem Vorgesetzten über die nächsten Monate umgesetzt. Als übergreifende Massnahme wurde ein Teamworkshop durchgeführt, mit dem Ziel, die Zusammenarbeit innerhalb des Managementteams zu optimieren.

bilden Übungen zur Selbstreflexion sowie interaktive Rückmeldungen durch die Beobachtenden zentrale Elemente. Typische Bausteine sind Gesprächssimulationen, Interviews, Präsentationen, dynamische Fallstudien oder strategische Planspiele. Ergänzend können Testverfahren angewendet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in einem schriftlichen Bericht zur Potenzialerschaffung zusammengefasst.

## Ergebnistransfer in die Praxis

Nur wenn die Ergebnisse des Development Center in der Praxis Fuss fassen, kann Entwicklung nachhaltig vorangetrieben werden. Deshalb werden die gewonnenen Erkenntnisse in einem ausführlichen Feedbackgespräch mit den Mitarbeitenden besprochen. Danach gilt es, Massnahmen zur individuellen Weiterentwicklung zu definieren und regel-

mässig zu überprüfen. Die definierten Lerninitiativen unterstützen die Mitarbeitenden, zukünftige Herausforderungen zu meistern und die Karriere aktiv zu gestalten. Sie können damit ihr Potenzial erweitern und zum persönlichen und betrieblichen Erfolg beitragen.

## Transparenz, Qualität und Professionalität

Das Angebot an Development-Instrumenten am Markt ist riesig. Umso wichtiger ist es, gewisse Qualitätsstandards zu beachten, um nicht aufgrund unzureichender Analyse-Resultate fehlgeleitet zu werden. Ein qualitativ hochwertiges Development Center baut immer auf gewissen Qualitätsstandards, wie beispielsweise der kompletten Transparenz über die Ziele und Erwartungen für das Development Center und wofür die Resultate verwendet werden, auf.

## Fachkräftemangel entgegenwirken und Investition in ein nachhaltiges Talentmanagement

Das Development Center stellt ein qualitativ hochstehendes Instrument zur Potenzialerschaffung und -entwicklung für alle Mitarbeitenden- und Managementstufen dar. Dabei stehen die Bedürfnisse des Teilnehmenden im Zentrum, weshalb das Development Center ein glaubwürdiges Signal immaterieller Wertschätzung für den Mitarbeitenden darstellt und damit einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeitendenbindung leistet. Durch die gezielte Investition in Potenziale wird es dem Trend zum nachhaltigen Talentmanagement gerecht und stellt eine Win-win-Situation für Mitarbeitende und das Unternehmen dar.



**Jeannette Rusch** ist diplomierte Laufbahnberaterin mit Hochschulabschluss in Psychologie. Sie hat über 20 Jahre Erfahrung im HR Talent Management und ist Senior Manager im Geschäftsfeld Assessment bei Avenir Group.



**Regula Lätsch, M. Sc.** Psychologie UZH, ist Talent Acquisition- und Development-Spezialistin und arbeitet als Senior Consultant bei Avenir Group.

# ZeugnisManager.ch

Rechtssichere Arbeitszeugnisse per Knopfdruck generieren.

Bereits ab  
CHF 498.-/Jahr

