



Development Center

Ein professionelles Instrument zur gezielten Potentialanalyse und Mitarbeiterförderung

*trans_m AG
Querstrasse 4
CH-8304 Wallisellen
Switzerland*

*phone +41 43 233 32 13
fax +41 43 233 32 15
e-mail office@transm.ch
url www.transm.ch*

Business Partner CNI CareerNet International

Ihre Fragestellung

Die gezielte Förderung Ihrer Mitarbeitenden und insbesondere das Erkennen potentieller Führungskräfte ist für Ihr Unternehmen ein zentrales Anliegen. Sie möchten Mitarbeitende entsprechend ihren Stärken fördern und Entwick-

lungsfelder gezielt angehen. Dabei soll der Prozess der Potentialanalyse in ein ganzheitliches Mitarbeiterförderungsprogramm eingebettet werden können.

Ihre Lösung mit trans_m

Mit einem Development Center (DC) von trans_m sind Sie als Unternehmen in der Lage, das Potential Ihrer Mitarbeitenden in einem systematischen Prozess zu erheben und dabei den Ressourcen und Interessen der Beteiligten gerecht zu werden. Sie integrieren das eigentliche DC nahtlos in bestehende Mitarbeiterförderungsprozesse, wie etwa praxisbezogene Traineeships, und begleiten Mitarbeitende bei der Entwicklung ihres Potentials. Bei Bedarf können Sie wichtige Entscheidungsträger aus Ihrem Unternehmen in den Evaluationsprozess mit einbeziehen. Auf diese Weise nutzen Sie

nicht nur die Erfahrung von Linien-, Projekt- und HR-verantwortlichen Personen in Ihrem Unternehmen, sondern erzeugen durch die Beteiligung der Verantwortungsträger eine breite Akzeptanz für die Förderungsmaßnahmen.

Mit einem klar definierten Prozess, einer fundierten Methodik und durch flexible Ansprechpartner wird das DC von trans_m zu einem Instrument, das nachweislichen Mehrwert für die Unternehmung schafft. Die folgenden Schritte zeichnen das Vorgehen aus:

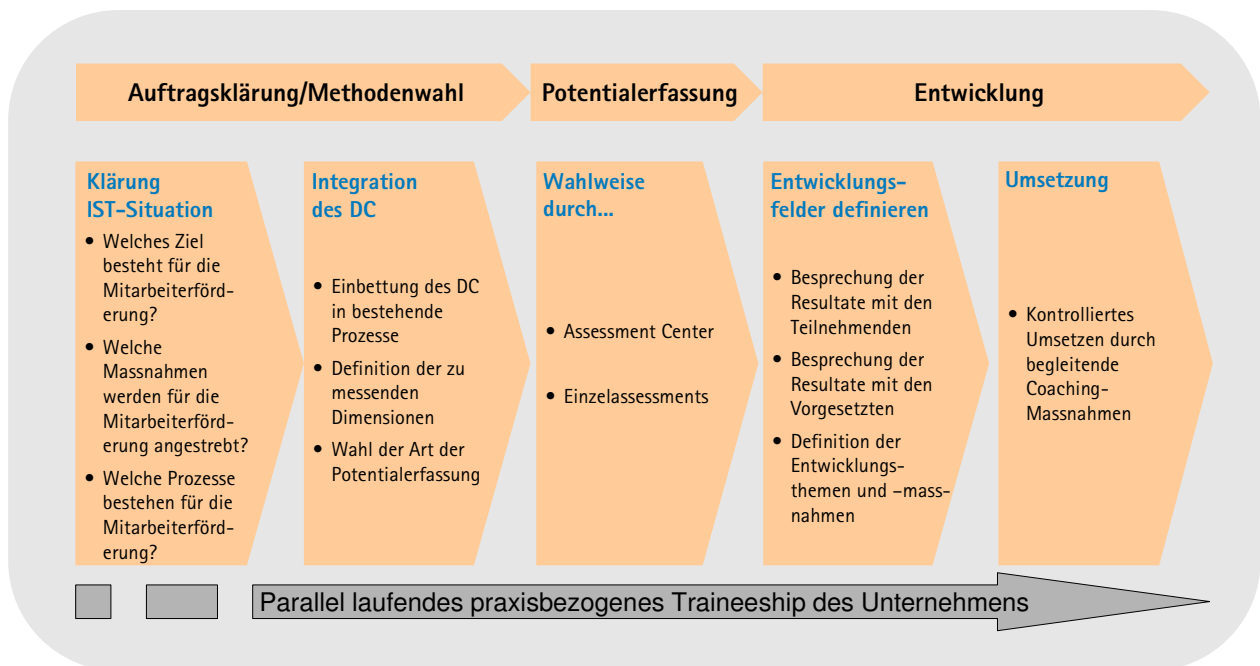


Abbildung 1: Das Development Center

Auftragsklärung

Zusammen mit dem Unternehmen wird als erster Schritt die aktuelle Situation hinsichtlich Mitarbeiterförderungsmaßnahmen aufgenommen. Dabei werden die Ziele des gesamten Förderungsprozesses wie auch geplante oder bereits bestehende Förderungsmaßnahmen synoptisch betrachtet. Dadurch erhält trans_m einen Überblick über

das Gesamtunternehmen und dessen Absichten. Auf dieser Basis werden Vorschläge für ein Development-Programm erarbeitet.

Aus den Erkenntnissen des ersten Schrittes wird das DC als Förderungsinstrument in bestehende oder geplante Förde-

rungsprozesse eingebettet. Ausgehend von der konkreten Fragestellung des Unternehmens definieren wir gemeinsam mit Ihnen die zu messenden Dimensionen. Die Dimensionen werden mit konkreten Verhaltensankern operationalisiert und dadurch für die Beobachtbarkeit im DC anwendbar. Danach wird festgelegt, mittels welcher Methode die Potentialerfassung bei den Teilnehmenden erfolgen soll (Assessment Center, Einzelassessment oder Management Audit).

Potentialerfassung

Die Potentialerfassung erfolgt abhängig von der Fragestellung und den zeitlichen wie auch personellen Ressourcen des Unternehmens durch ein Assessment Center oder durch mehrere Einzelassessments. Ein Entscheid für das eine oder andere Verfahren hängt von unterschiedlichen Faktoren ab:

Das **Assessment Center** ist dann eine sinnvolle Methode, wenn Sie mehrere Teilnehmende gleichzeitig und in ihrem Verhalten im Gruppensetting beobachten möchten. Ausserdem ist Ihnen der Einbezug von Verantwortungsträgern aus der Linie oder dem HR als Assessoren ein Anliegen.

Das **Einzelassessment** empfiehlt sich dann, wenn Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten wollen, im Einzelsetting assessiert zu werden oder wenn es die Umstände nicht zulassen, mehrere Teilnehmende zur gleichen Zeit als Gruppe anzubieten.

Gerne informieren wir Sie detailliert über die unterschiedlichen Verfahren.

Entscheidend für die Qualität einer Potentialerfassung ist in jedem Fall die Qualität der Durchführung sowie der verwendeten Instrumente. Die von trans_m verwendeten Methoden richten sich stets nach den höchsten Qualitätsansprüchen und sind wissenschaftlich evaluiert sowie praxisnah.

Entwicklung

Beim letzten Schritt des DC geht es um die Definition und die Umsetzung von individuellen Massnahmen. Zusammen mit den einzelnen Teilnehmenden werden die Berichte aus der Potentialerfassung besprochen und individuelle Themen bzw. Ziele definiert. Anschliessend werden zielorientierte Massnahmen in einem begleitenden Prozess erarbeitet und

durch die Teilnehmenden umgesetzt. Als Coaches agieren entweder speziell ausgebildete Linienvorgesetzte, HR-Verantwortliche oder trans_m -Berater.

Als lernende Organisation legt trans_m auch grossen Wert auf die Evaluation von durchgeführten Prozessen. Der gesamte DC-Prozess wird daher mit dem Unternehmen evaluiert, um diesen fortlaufend zu optimieren.

Ihr Nutzen

In der trans_m finden Sie einen zuverlässigen und kompetenten Ansprechpartner für die Konzeption und die konkrete Umsetzung von Entwicklungsprozessen bei Ihren Mitarbeitenden. Sie erhalten eine breite und fundierte Übersicht über das (Führungs-)Potential Ihrer Mitarbeitenden und können durch individuelle und gezielte Fördermassnahmen wichtige Personalressourcen aufbauen und nachhaltig entwickeln. Durch den Einbezug unternehmensinterner Verantwortungsträger als Assessoren stützen Sie diesen Entwicklungsprozess breit ab und garantieren dadurch Akzeptanz der Resultate auf breiter Basis.

Fragen?

Bei Fragen wenden Sie sich an das trans_m-Team, wir unterstützen Sie gerne.