



## DEVELOPMENT-CENTER

Unsere Development-Center (DC) sind Sprungbretter in einen eigenverantwortlichen Entwicklungsprozess. Daher sind die entscheidenden Fragen: Wie kann Begeisterung für die eigene Entwicklung erzeugt werden? Wie werden die Erkenntnisse schon am nächsten Tag am Arbeitsplatz wirksam? Ein Development-Center von PE-Solution trennt nicht zwischen Diagnostik, Planung und anschließenden Maßnahmen, sondern bewegt Menschen von Anfang an, ihre Potenziale zu entfalten und ins Unternehmen einzubringen.

### Wann ist ein Development-Center sinnvoll?

*„Wir möchten unsere Talente identifizieren und fördern. Zugleich müssen wir etwas tun, um diese zu binden und attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.“*

Ein typischer Startpunkt zur erfolgreichen Umsetzung eines DCs durch PE-Solution.

DCs sind sinnvoll, wenn Sie Ihre interne Personalauswahl und -entwicklung strategisch mit den Unternehmenszielen verzahnen möchten. Zielfragen sind beispielsweise: Was brauchen unsere Führungskräfte der zweiten Ebene, um die anstehen-

den Veränderungen umzusetzen? Was benötigen unsere Nachwuchstalente, um als zukünftige Führungskräfte erfolgreich zu sein? Wer ist wofür geeignet und hat Potenzial?

## Wie werden unsere Development-Center wirksam?

Sie definieren Ihre Zielgruppe und Ihre Zielfragestellung. Wir entwickeln gemeinsam einen für Sie passenden Prozess und konzipieren das DC.

Damit das DC zu einer hohen Entwicklungsmotivation beiträgt, werden die Teilnehmer frühzeitig verantwortlich eingebunden, z.B. durch Reflexionsfragen oder Selbstbeobachtungen im Vorfeld. Innerhalb des DCs folgen passende Handlungsproben die sich aus typischen Situationen Ihres Unternehmens ableiten. In verschiedenen Selbstausswertungs- und Reflexionssequenzen schärfen die Teilnehmer ihre Wahrnehmung für die Wirkung ihres Handelns und lernen alternative Vorgehensweisen kennen, die sie auch direkt in der Umsetzung ausprobieren können. Nach jeder Sequenz planen die Teilnehmer ihre nächsten Schritte am Arbeitsplatz. In Gruppen-DCs ist es möglich, Lernpartnerschaften unter den Teilnehmern zu bilden. Diese hospitieren gegenseitig und geben sich anschließend Rückmeldung. Wirkungsfeedback der Gesprächspartner, die Möglichkeit der Betrachtung einer Videoaufzeichnung des eigenen Handelns sowie ein Lerntagebuch runden die Selbstausswertung ab.

Ein Feedback von den Beobachtern bietet eine zusätzliche Perspektive. Wir beziehen hier gern Ihre Führungskräfte und Personaler als Beobachter ein. Nach einem Input zum Transfer des Gelernten vollenden die Teilnehmer die eigene Entwicklungsplanung. Mit einem motivierenden Bericht erhalten die Teilnehmer zusätzliche Impulse, die in weiteren Entwicklungsprogrammen genutzt werden können. Ein Transfercoaching sichert im Nachgang die Nachhaltigkeit des DCs.

Unsere Innovationen: der Realitätsbezug der Übungen steigert sich, wenn wir unser ReflACTION®-Center-Modell zugrunde legen, in dem die Teilnehmer sogar eigene Handlungsproben mittels einer Stakeholderanalyse entwickeln.

In anderen Fällen erheben wir erfolgskritische Situationen, die wir für das DC in realitätsnahe Simulationen umwandeln. Sie wählen zwischen einem Anforderungsprofil oder einer wirksamkeitsorientierten Messung mittels unseres Leadership Impact Assessment (LIA).



### Kontaktwunsch?

Sie haben Fragen oder wünschen ein beratendes Gespräch?  
Dann rufen Sie gern an oder schreiben Sie uns einfach eine Mail mit Ihrem Anliegen!

### PE-Solution

Frankfurter Straße 3A | 38122 Braunschweig  
Tel.: 0531 120 456 789  
info@pe-solution.de

[PE-SOLUTION.DE](https://www.pe-solution.de)