



meta | five |®
human performance consulting

Entwicklung
organisationsspezifisch,
individuell und
nachhaltig gestalten

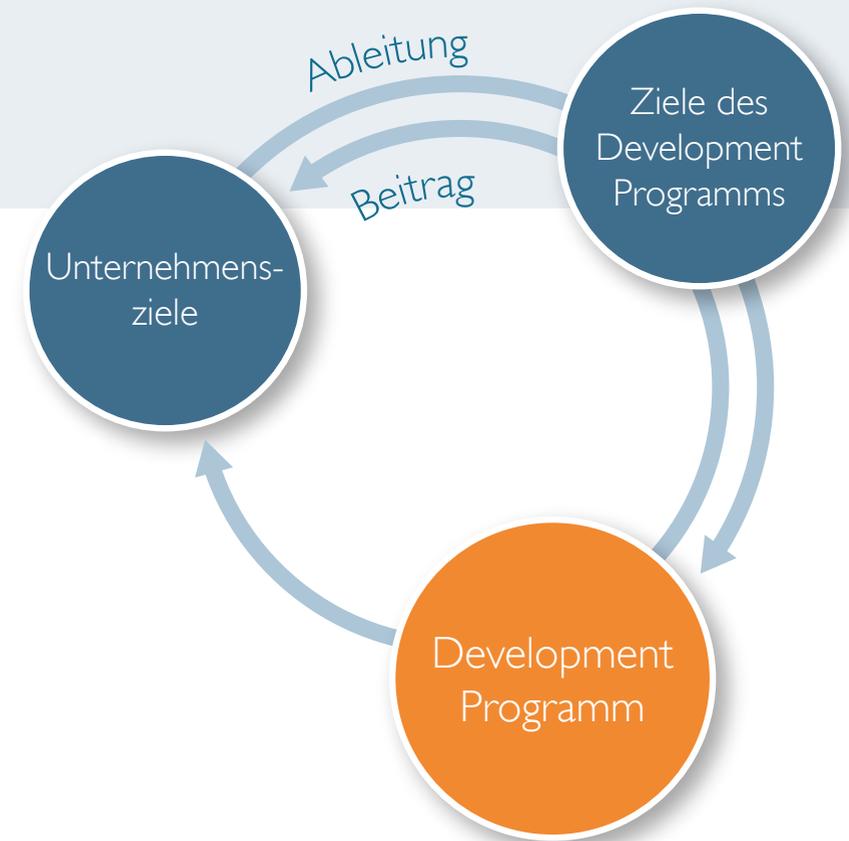
Development Programme – ein Überblick

Development Programme dienen der systematischen Weiterentwicklung einer bestimmten Mitarbeitergruppe im Sinne eines übergeordneten, unternehmerisch relevanten Ziels. Über einen definierten Zeitraum hinweg werden die Teilnehmer durch verschiedene, ineinandergreifende Bausteine in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt. Dabei werden nicht nur Inhalte und Methoden sondern auch der Prozess und die Einbettung ins Unternehmen spezifisch ausgestaltet.

Eine enge Verzahnung mit der Organisation ist der Schlüssel, um Nutzen, Nachhaltigkeit und Reichweite eines Development Programms zu maximieren. So werden neben dem Hauptziel weitere positive Effekte erreicht, wie z. B. eine Verbesserung der Feedback-Kultur oder des Arbeitgeber-Images, eine Stärkung des Best-Practice-Sharing unter Mitarbeitern oder die Entwicklung von Teilnehmern zu aktiven Unternehmensgestaltern und Vorbildern für Arbeitspartner.

Development Programme können unterschiedliche **Ziele** haben, die Inhalt und Aufbau bestimmen, z. B.

- | Vorbereitung von Nachfolgekandidaten auf die Übernahme weiterführender Aufgaben
- | Stärkung vorhandener Kompetenzen bei wichtigen Leistungsträgern
- | Verbesserung der Feedback-Kompetenz aller Führungskräfte
- | Förderung und Bindung von jungen Fachexperten
- | Orientierungshilfe für Talente zur Laufbahn- und Karriereplanung
- | Entwicklung engagierter Mitarbeiter zu Change-Begleitern





Unsere Kernwerte sind partnerschaftlich, reflektiert und intensiv.
Für unsere Development Programme bedeutet das:

1

partnerschaftlich

Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir ein Development Programm, das zu Ihren Zielen und Ihrer Organisation passt. Wir beziehen relevante Stakeholder ein, schöpfen Synergiepotenziale mit bestehenden Personalentwicklungsinstrumenten aus und fördern so eine nachhaltige Verankerung im Unternehmen. Beim Umgang mit den Teilnehmern verfolgen wir einen individuumszentrierten Ansatz und unterstützen sie bei ihrer Entwicklung zu individuellen Persönlichkeiten, die ihre Stärken im Sinne der Organisation nutzen.

2

reflektiert

Wir regen die konstruktive Selbstreflexion der Teilnehmer an, um sie nachhaltig bei der eigenverantwortlichen Gestaltung ihres Entwicklungsprozesses zu unterstützen. Auch unser eigenes Vorgehen hinterfragen wir kritisch und fördern einen offenen, kontinuierlichen Austausch zwischen allen Beteiligten. Die Situation betrachten wir gemeinsam mit Ihnen aus verschiedenen Perspektiven und optimieren die Wirkung des Development Programms auf unterschiedlichen Ebenen.

3

intensiv

Wir haben den Anspruch, gemeinsam mit Ihnen exzellente Ergebnisse zu erzielen und fühlen uns mitverantwortlich für den Erfolg des Development Programms. In enger Zusammenarbeit und intensivem Austausch prüfen wir, wie Ihr Ziel am wirkungsvollsten realisiert werden kann. Dabei unterstützen wir Sie immer genau da, wo Sie uns brauchen, damit das Development Programm seinen maximalen Nutzen entfalten kann und keinen unnötigen Aufwand für die Organisation verursacht.

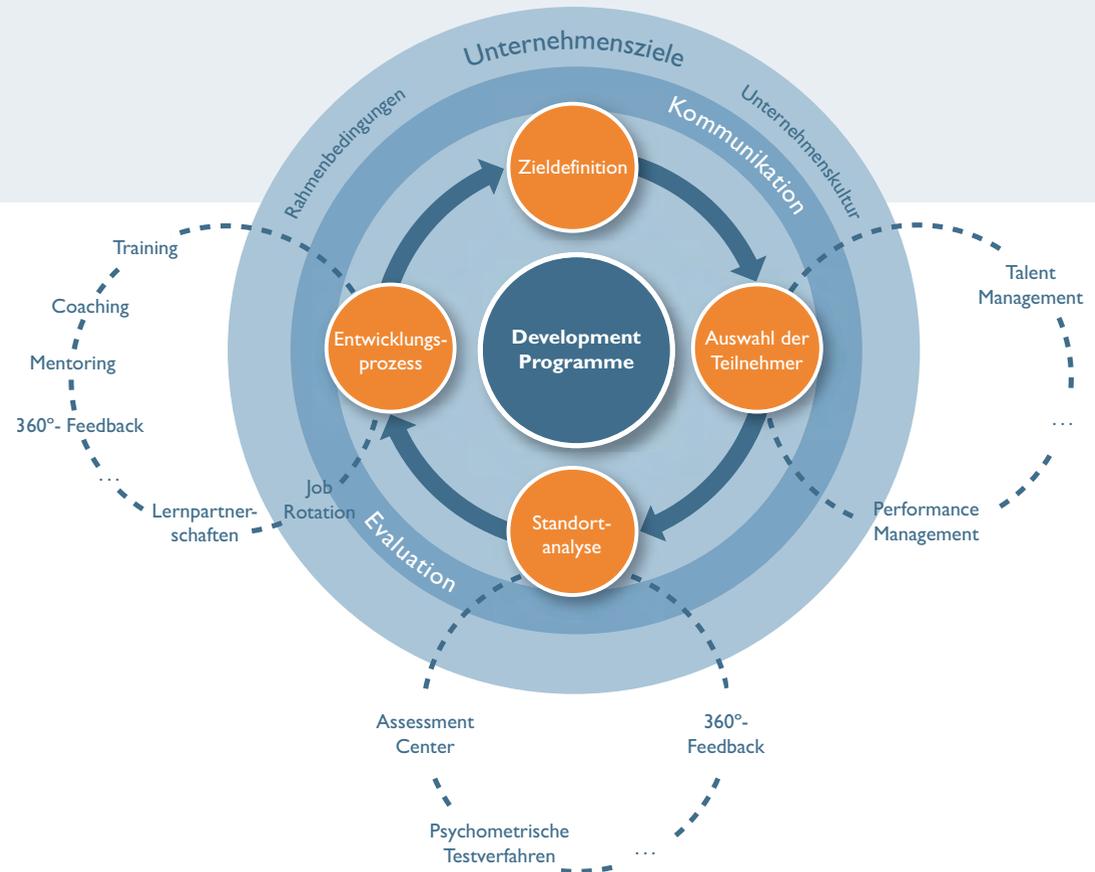
Development Programm als Prozess

meta | five verfolgt einen systemischen Beratungsansatz. Das heißt, dass wir Development Programme als ganzheitliche Prozesse im Kontext Ihres Unternehmens betrachten. So achten wir nicht nur darauf, dass einzelne Bausteine aufeinander abgestimmt sind, sondern verfolgen auch eine zielführende Einbettung in die Organisation.

Bei allen Prozessschritten – von der Zieldefinition über Auswahl, Standortanalyse und Entwicklungsbausteine bis hin zur Evaluation – orientieren wir unser Vorgehen an übergeordneten Unternehmenszielen, behalten Wechselwirkungen mit der Unternehmenskultur im Blick und berücksichtigen bestehende Rahmenbedingungen.

Dazu gehört auch, dass wir Methoden, Konzepte und Inhalte mit Blick auf Ihre Zielsetzung passgenau ausgestalten, dabei Bestehendes nutzen und unser Vorgehen flexibel an sich verändernde Umstände und Anforderungen anpassen.

Um die Platzierung des Development Programms bewusst zu gestalten, unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung eines prozessbegleitenden Kommunikationskonzepts.



Nominierung und Auswahl

Sobald Ziel und Gesamtprozess definiert sind, gilt es, die Teilnehmergruppe auszuwählen.

Erfolgsfaktoren in diesem Prozessschritt sind

- ... eine klare Definition der Zielgruppe sowie der Auswahlkriterien, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu ermöglichen
- ... der Einbezug relevanter Stakeholder, um die Akzeptanz für die Auswahl der Teilnehmer zu sichern
- ... eine transparente Kommunikation, um allen Beteiligten und potenziellen Teilnehmern ein einheitliches Verständnis von Auswahlprozess und -kriterien zu vermitteln

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- | Benennung durch Führungskräfte
- | Moderierte Talentrunden
- | Performance oder Talent Management
- | Assessment oder Development Center (kombinierbar mit Standortanalyse)
- | Psychometrische Testverfahren

Standortanalyse

Die Ergebnisse der Standortanalyse dienen als Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung der Teilnehmer.

Erfolgsfaktoren in diesem Prozessschritt sind

- ... die Orientierung der Standortanalyse am Programmziel, um die Relevanz der Ergebnisse für die Vereinbarung individueller Entwicklungsziele zu gewährleisten
- ... eine differenzierte Betrachtung von Stärken und Entwicklungsfeldern, um das Programm im Sinne des übergeordneten Ziels optimal auf den Bedarf der Teilnehmer anzupassen
- ... ein klares und transparentes Vorgehen, um die Akzeptanz der Ergebnisse sicherzustellen
- ... die Messbarkeit der Ergebnisse, um einen späteren Vergleich zu ermöglichen

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- | Assessment oder Development Center
- | 360° Feedback
- | Strukturierte Interviews
- | Nutzung bestehender Entwicklungspläne

Prozessbausteine

Entwicklungsmaßnahmen

Die Entwicklungsmaßnahmen bilden das Kernstück eines Development Programms – hier verfolgen die Teilnehmer ihre individuellen Entwicklungsziele und leisten so ihren Beitrag zur Erreichung des übergeordneten Programmziels.

Erfolgsfaktoren in diesem Prozessschritt sind

- ... ein modularer und flexibler Aufbau sowie unterschiedliche Methoden, um den Entwicklungsbedarfen der Teilnehmer optimal gerecht zu werden
- ... eine Verzahnung von Lernmöglichkeiten on- und off-the-job, um einen hohen Praxisbezug und Lerntransfer zu unterstützen
- ... der Einbezug von Führungskräften, um eine kontinuierliche Entwicklung zu fördern
- ... gezieltes Feedback aus verschiedenen Quellen, um den Teilnehmern eine umfassende Perspektive auf ihre Entwicklung zu ermöglichen
- ... der Ausbau der Feedback-Kompetenz, um die positiven Effekte des Programms auf das Arbeitsumfeld zu übertragen
- ... die Stärkung der Selbstreflexion und Eigenverantwortung, um Teilnehmer zu aktiven Gestaltern ihrer weiteren Entwicklung und ihrer Organisation zu machen

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- | | |
|---|---|
| Trainings | Mentoring |
| Individuelle Coachings | Lernpartnerschaften |
| Verhaltensorientierte Intensiv-Trainings
(Boot Camps) | Job Rotation |
| Online-Tool zur Unterstützung der Selbstreflexion
(Reflection on Leadership) | Action Learning |
| | Begleitende Projektarbeit |
| | Entwicklungsgespräche on- und off-the-job |

Prozessbausteine

Kommunikation

Ein durchdachtes Kommunikationskonzept unterstützt nicht nur den reibungsfreien Ablauf eines Development Programms sondern auch die zielgerichtete Platzierung in der Organisation.

Erfolgsfaktoren in diesem Prozessschritt sind

- ... die bedarfsgerechte Information aller beteiligten Personengruppen, um Transparenz zu fördern
- ... klare Vereinbarungen über die Weitergabe von Informationen, um ein einheitliches Verständnis zu schaffen
- ... eine bewusste Positionierung des Development Programms, um dessen Ziele zu unterstützen

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- | Nutzung bestehender Informationskanäle wie Intranet, Mitarbeiterzeitschrift, etc.
- | Definition und Einsatz von Multiplikatoren
- | Informationsmaterial für verschiedene Personengruppen
- | regelmäßiger Austausch zwischen internen und externen Verantwortlichen

Evaluation

Die kontinuierliche Evaluation eines Development Programms ermöglicht eine konsequente Ausrichtung auf die Zielerreichung.

Erfolgsfaktoren in diesem Prozessschritt sind

- ... die Überprüfung des Vorgehens, um sinnvolle und nötige Anpassungen vorzunehmen
- ... die Betrachtung des individuellen Entwicklungsprozesses jedes Teilnehmers, um Unterstützungsbedarf frühzeitig zu erkennen
- ... ein kontinuierlicher und offener Dialog zwischen allen Beteiligten, um Optimierungspotenziale rechtzeitig zu identifizieren und konstruktiv zu nutzen

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- | Zufriedenheitsbefragung
- | Fragebögen zur Evaluation
- | wiederholte Standortanalysen
- | begleitendes 360° Feedback

meta | five[®]

human performance consulting



Fragen oder Beratungsbedarf?
Wir helfen Ihnen gerne weiter.

||| meta | five | gmbh
human performance consulting
+49 · 221 · 71615 · 0
info@meta-five.com

Weitere Informationen zu unserem Angebot
finden Sie auf unserer Webseite.

www.meta-five.com

Unser Name symbolisiert die Eckpfeiler
unserer Beratungsleistung:

- | die initiale Betrachtung eines Unternehmens aus der meta-Ebene,
- | die Berücksichtigung der „five disciplines“ einer lernenden Organisation: Systemdenken, mentale Modelle, gemeinsame Visionen, Teamlernen und Personal Mastery.

Unser Unternehmen

- | ist eine systemisch ausgerichtete Beratung mit dem Schwerpunkt auf HR-Strategien sowie Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung.
- | arbeitet mit einem breiten Kundenspektrum zusammen: von mittelständischen Unternehmen bis zu internationalen Konzernen sowie Verbänden und Stiftungen, cross-industries.
- | bildet alle Phasen Ihres Projekts ab: durch die Kombination von psychologischem und wirtschaftswissenschaftlichem Fachwissen sowie IT-Know-How begleiten wir Sie von der Analyse Ihrer Ausgangssituation bis hin zur passgenauen Umsetzung von (Online-) Lösungen.