

## HR Square (nl)



Date : 01/12/2017

Page : 55

Periodicity : Monthly

Journalist : --

Circulation : 3500

Audience : 0

Size : 432 cm<sup>2</sup>

Advertising value equivalency : 2160,00 €

Wat kunnen en willen mijn medewerkers?

# Een development center ondersteunt uw talent mobility

■ Geert Volders

U staat als organisatie voor veranderingen. U wil de juiste medewerkers en talenten aan boord houden, meekrijgen en verder ontwikkelen om van uw veranderingen een succes te maken. Hoe slaagt u daar ook effectief in? Een development center kan de perfecte hulp betekenen.

U zit ook met vragen als: welke medewerkers maken mijn organisatie succesvol? Welke talenten en competenties geven de doorslag bij het behalen van dit succes? Hoe kan ik medewerkers (h)erkennen voor hun professionele en persoonlijke ontwikkeling? Hoe kan ik medewerkers sterker maken en wapenen voor de toekomst? Ook op al deze vragen kan een development center de nodige antwoorden opleveren.



> **Geert Volders (Ascento)**  
*"Zeker bij medewerkers die al geruime tijd dezelfde functie uitoefenen of al lang in de organisatie meedraaien, betekent een development center vaak een eyeopener."* © gf

## Kunnen

Een development center is een kwalitatieve en valide manier om het 'kunnen' van uw medewerkers in kaart te brengen. Wat zijn hun vaardigheden, competenties, talenten? De focus ligt daarbij op het ontwikkelingspotentieel van de medewerkers.

U krijgt als organisatie een diepgaand inzicht waartoe uw medewerkers in staat zijn. Hierdoor kunt u gefundeerde beslissingen nemen. Een waarderende, opbouwende en positieve benadering is daarbij het uitgangspunt: iedereen heeft de capaciteit en intrinsieke gedrevenheid om zijn loopbaan tot een succes te maken.

## Willen

Het is belangrijk om het 'kunnen' van mensen te koppelen aan wat medewerkers effectief ook 'willen'. Wat drijft de medewerker? Wat geeft hem of haar energie? In welke mate is de medewerker intrinsiek gemotiveerd om bepaalde competenties verder te ontwikkelen?

Het programma van een development center bestaat over het algemeen uit simulatie-oefeningen, een persoonlijkheidsvragenlijst, een motivatievragenlijst, een aanlegtest, een gestructureerd interview, en een rapportering en feedback.

## Win-win

Een goed development center is best op maat van uw organisatie. Het houdt rekening met de visie, de specifieke ontwikkelings- en veranderings-

vraag, de strategie, de waarden en cultuur van de organisatie.

Niet alleen HR en directie heeft baat bij een development center, maar ook de deelnemer zelf. Deelnemers aan een development center krijgen immers ruime feedback omtrent hun functioneren en presteren op bepaalde oefeningen. Hierdoor zijn zij in staat om de opgedane ervaring en inzichten aan te wenden in volgende cases en/of in de praktijk.

Er kan eveneens een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld (POP), zelfs in de richting van een nieuwe functie, binnen of buiten de organisatie. Loopbaanbegeleiding, individuele coaching, workshops en opleidingen kunnen die verdere

ontplooiing dan weer ondersteunen en de verandering ook waarmaken.

## Verandering

Zeker bij medewerkers die al geruime tijd dezelfde functie uitoefenen of al lang in de organisatie meedraaien, betekent een development center vaak een 'eyeopener'. Ze worden als het ware verplicht om zichzelf en hun verdere loopbaan opnieuw ter discussie te stellen.

Een development center is vaak ook een ideale startbasis om verandering in uw organisatie te realiseren. Na het nodige inzicht kunt u gerichte acties ondernemen. Bovendien neemt de weerstand bij medewerkers af.

## Cases

Benieuwd hoe andere bedrijven talent mobility aanpakken en medewerkers in beweging zetten? Surf dan naar: [www.ascento.be/symposium](http://www.ascento.be/symposium).

**ascenTo**  
HR experts in talent mobility

De auteur, Geert Volders, is directeur bij Ascento. Hij schreef deze tekst als lid van de adviesraad van HR Square.