



## Manager-Development-Center

**Legen Sie mit unseren Manager-Development-Centern (MDC) den Grundstein für effiziente Führungskräfteentwicklung!**

### Ziele

Sie wollen die Manager Ihres Unternehmens orientiert an dessen strategischen Zielen sowie orientiert am konkreten Bedarf entwickeln. Um derart effiziente [Führungskräfteentwicklung](#) planen zu können, wollen Sie wissen, wo die Stärken, Entwicklungsfelder und Potenziale Ihrer aktiven und angehenden Manager liegen. Die dafür notwendige Kompetenzdiagnostik soll zugleich als erste Entwicklungsmaßnahme dienen. Weitere Ziele.



- Die Teilnehmer lernen durch die MDC-Aufgaben weiterführende, anspruchsvollere Aufgaben, wie z. B. Change Management, anspruchsvolle Führungsaufgaben im Rahmen der digitalen Transformation oder agilen Produktentwicklung, kennen.
- Sie probieren sich in neuen Rollen und Funktionen aus.
- Die Teilnehmer kommen durch den Abgleich und die Annäherung von Selbst- und Fremdbild zu einer realistischeren Selbsteinschätzung.
- Die Teilnehmer haben durch intensives Feedback und Übungsmöglichkeiten Lernerfolge im Bereich überfachlicher Management-Kompetenzen.
- Wertschätzung, Motivation und Bindung der Teilnehmer, Talente oder angehenden Manager an das Unternehmen.

### Unser Angebot

Schon die Durchführung des Manager-Development-Centers selbst ist eine Entwicklungsmaßnahme. Bereits durch die Bearbeitung der Management-Fallstudien und strategischen Aufgaben sowie das umfassende und intensive Feedback lernen die Teilnehmer und entwickeln sich.

### Vorgehen

In unseren Development-Centern nutzen wir die Methodik sowie typische Aufgaben aus Assessments und verknüpfen diese mit Selbstreflexion sowie umfassenden, intensiven Rückmeldungen durch Beobachter und Peers. Die Teilnehmer erhalten nicht nur am Ende ein Feedback, sondern regelmäßig nach jeder Aufgabe.

Inhaltlich fokussieren wir strategierelevante Kompetenzen und Kriterien, die auch entwickelbar sind (z. B. Fähigkeit, als Change Agent zu fungieren, Verhandlungsfähigkeit und nicht Grundintelligenz).

## Typische MDC-Bausteine:

- [Management-Fallstudien](#) Bereichsleiter oder Niederlassungsleiter
- strategische Fallstudien wie Marktanalyse, Restrukturierung einer Abteilung, Optimierung von Arbeitsprozessen, Portfoliomanagement
- Selbsteinschätzung der eigenen Leistung anhand der gleichen [Kriterien](#) und [Verhaltensanker](#), die auch die Beobachter verwenden
- Auswertung von [Rollensimulationen](#) wie [Mitarbeiterkritikgespräch](#) mit einem Abteilungsleiter, Verhandlung mit Kollegen, [Präsentation](#) eines Business-Planes vor einem Entscheidungsgremium oder [Moderation eines Bereichsleiter-Meetings](#)
- Wiederholung einer Aufgabe mit ähnlichem Inhalt und den gleichen Anforderungen nach Beobachterfeedback
- zwischenzeitliche Trainingsbausteine
- Self-Assessment der bisherigen beruflichen Leistungen, Stärken, Schwächen und Entwicklungsfelder
- Reflexion der eigenen Motivation sowie der beruflichen Ziele
- Umfassendes persönliches [Entwicklungsgespräch](#) inklusive Vereinbarung von Entwicklungs-Zielen und konkreten Entwicklungs-Maßnahmen

## Ihre Vorteile

- Die Teilnehmer lernen für Ihr Unternehmen strategisch wichtige Rollen, Funktionen, Aufgaben und Anforderungen kennen
- Sie erleben die Rollen und erfahren, in wie weit sie bereits deren Anforderungen genügen
- Die Teilnehmer bauen schon im MDC ihre Kompetenzen aus
- Die Teilnehmer setzen sich Entwicklungsziele und verfolgen diese nach dem MDC
- Sie erfahren, welches Talent welche Unterstützung braucht, damit er/sie in anspruchsvollere Funktionen und Manager-Rollen hineinwachsen kann
- Die Vereinigungsmenge der Befunde ([Kompetenzportfolio](#)) dient Ihnen als Grundlage für die Planung Ihres Angebotes an Maßnahmen zur [Führungskräfteentwicklung](#)

## Unsere Pluspunkte

Argumente, die für uns sprechen:

- Maßgeschneiderte, unternehmensspezifische Development-Center-Lösungen, die zu Ihren nächsten strategischen Schritten und Business-Anforderungen passen
- Aktuelle Methoden und Instrumente zur [Anforderungsanalyse](#)
- Wir verwenden Ihre [Anforderungs- und Kompetenzprofile](#) oder schlagen Ihnen erprobte und wissenschaftlich fundierte [Kompetenzen](#) zur Abbildung Ihrer Anforderungen vor
- Sensible, motivierende und zugleich realistische persönliche Feedbacks für die Teilnehmer
- Hohe [Qualität](#) und [Professionalität](#) in der kompletten Durchführung
- Datenbank mit konkreten Entwicklungshinweisen

## Beispiele für durchgeführte Development-Center

- angehende Geschäftsführer von Tochterunternehmen eines wachsenden New Energy Unternehmens im In- und Ausland
- Teamleiter – Immobilienbank
- Angehende Geschäftsführer Software-Unternehmen
- Nachwuchsführungskräfte - New Energy Unternehmen
- Senior-Berater – Unternehmensberatung
- Übergabe eines Familienunternehmens an die nächste Generation
- Manager eines Messgeräteherstellers auf dem Sprung zum internationalen Player

[weitere Beispiele](#)

Für die Zielgruppe Manager führen wir Development-Center meist als [Einzel-Assessment](#) mit besonderem Schwerpunkt an einem Tag und flexiblem Ablauf durch. Gerne konzipieren wir aber auch ein MDC mit mehreren Beobachterteams und mehreren Teilnehmern pro Tag für Sie ([Muster-Zeitplan](#)).

[Kontaktieren](#) Sie uns für ein unverbindliches Vorgespräch!

KLUG PAUL + PARTNER  
Partnerschaftsgesellschaft  
Dr. rer.nat. Andreas Klug  
Diplom-Psychologe  
Email: [info@klugpaul.de](mailto:info@klugpaul.de)  
Telefon: + 49- (0) 201- 171 54 94  
Post: Angerstr. 25, D-45134 Essen