



## Development-Center

**Legen Sie mit unseren Development-Centern (DC) den Grundstein für effiziente Personalentwicklung!**

### Ziele

Sie wollen Ihre Mitarbeiter orientiert an den Zielen Ihres Unternehmens sowie orientiert am konkreten Bedarf entwickeln. Um derart effiziente Personalentwicklung planen zu können, wollen Sie wissen, wo die Stärken, Entwicklungsfelder und Potenziale ihrer Mitarbeiter liegen. Die dafür notwendige Kompetenzdiagnostik soll zugleich als erste Entwicklungsmaßnahme dienen.



Weitere Ziele:

- Die Teilnehmer lernen durch die DC-Aufgaben weiterführende, anspruchsvollere Aufgaben, wie z. B. Führung, 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 erste Lernerfolge im Bereich überfachlicher Kompetenzen.
- Wertschätzung, Motivation und Bindung der Teilnehmer / Talente an das Unternehmen.

### Unser Angebot

Schon die Durchführung des Development-Centers selbst ist eine Entwicklungsmaßnahme. Bereits durch die Bearbeitung der Aufgaben sowie das umfassende und intensive Feedback lernen die Teilnehmer und entwickeln sich. Lernprozesse stehen also im Vordergrund. Das Development-Center ist somit in seiner radikalen Form in erster Linie eine intensive Trainingsmaßnahme.

### 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. Auf Kundenwunsch bieten wir dazu auch Videoaufzeichnungen an. Die Teilnehmer erhalten nicht nur am Ende ein Feedback, sondern regelmäßig nach jeder Aufgabe.

Inhaltlich fokussieren wir Kompetenzen und Kriterien, die auch entwickelbar sind (z. B. Delegationskompetenz, Verhandlungsfähigkeit und nicht Grundintelligenz).

## Typische DC-Bausteine:

- Selbsteinschätzung der eigenen Leistung anhand der gleichen [Kriterien](#) und [Verhaltensanker](#), die auch die Beobachter verwenden
- Auswertung von [Rollensimulationen](#) wie [Mitarbeitergespräch](#), [Präsentation](#) oder [Moderation eines Teammeetings](#) anhand von Videoaufzeichnungen
- Tandem: Zwei Teilnehmer bearbeiten hintereinander oder parallel die gleiche Aufgabe, lernen durch die Beobachtung des anderen und geben sich anschließend gegenseitig Rückmeldung
- Wiederholung einer Aufgabe mit ähnlichem Inhalt und den gleichen Anforderungen nach Beobachterfeedback
- zwischenzeitliche Trainingsbausteine
- [Management-Fallstudien](#)
- Outdoor- und Gruppenaufgaben
- Self-Assessment der bisherigen beruflichen Leistungen, Stärken, Schwächen und Entwicklungsfelder
- Reflexion der eigenen Motivation sowie der beruflichen Ziele

## Ihre Vorteile

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

## Unsere Pluspunkte

Argumente, die für uns sprechen:

- Maßgeschneiderte, unternehmensspezifische Development-Center-Lösungen, die zu Ihren 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 Feedbacks für die Teilnehmer
- Hohe [Qualität](#) und [Professionalität](#) in der kompletten Durchführung
- Datenbank mit konkreten Entwicklungshinweisen

## Beispiele für durchgeführte Development-Center

- Nachwuchsführungskräfte - New Energy Unternehmen
- Nachwuchsführungskräfte - Mobilfunk
- Teamleiter - IT- Systemhaus
- Teamleiter - Bank
- Berater - Unternehmensberatung
- Kundenbetreuer - Facility Management

[weitere Beispiele](#)

Wir führen Development-Center und [Potenzialanalysen](#) als individuell angepasstes und diskretes Einzelverfahren eintägig oder als preiswerteres Gruppenverfahren mit 3-12 Teilnehmern an ein bis drei Tagen durch.

Schauen Sie sich einen [Muster-Zeitplan eines Development-Centers](#) an!

Gerne konzipieren wir für Sie ein auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens maßgeschneidertes Development-Center.

[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: Eiland 2, D-45134 Essen

© [Andreas Klug](#) Alle Rechte vorbehalten

Diesen Beitrag können Sie gerne mit folgender Quellenangabe [zitieren](#):  
Klug, A. (2009). Development-Center. Knowledge base Management Diagnostik.

<http://klug-md.de/seiten/Developmentcenter.htm>.

Photos: © [Yuri Arcurs](#)