



**Benchmark für Assessment Center Diagnostik  
(BACDi)**

„Einer von fünf Mitarbeitern erfüllt die an ihn gestellten Erwartungen nicht.“

(Quelle: DDI-Studie, 2005)

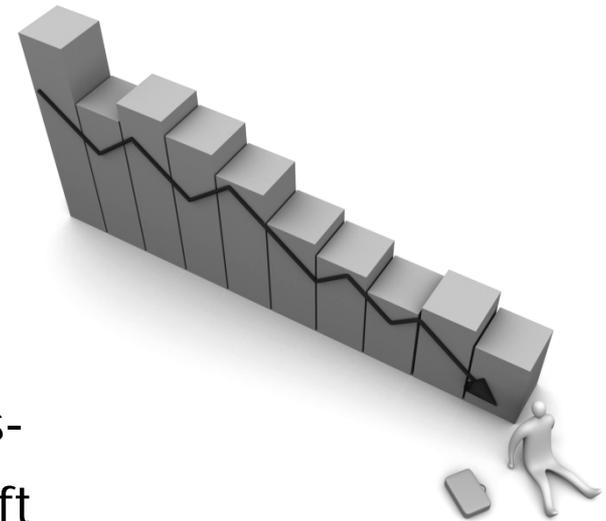
direkte + indirekte Kosten einer Fehlentscheidung: 1,5- bis 3-fache des Jahresgehalts bei neu eingestellter Führungskraft

(Quelle: Kienbaum-Studie, 2005)

Psychologische Kosten, z.B.:

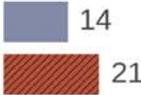
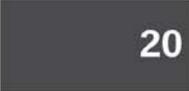
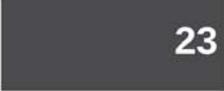
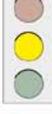
Stress durch erhöhte Arbeitsbelastung, schlechtes Betriebsklima durch mangelnde Passung zum Team/ zur Unternehmenskultur

→ Fluktuation und Fehltage



# VORHERSAGE BERUFSERFOLG DURCH AC (PRÄD. VALIDITÄT)

Quelle: Nachtwei, J. & Schermuly, C. Harvard Business Manager (04/ 2009)

Instrument	Nutzung		Trefferquote*	Kostenintensität
	(Angaben in Prozent)			
Unstrukturiertes Interview		70 58		
Assessment Center		14 21		
Fachwissenstest		9 13		
Strukturiertes Interview		30 42		
Arbeitsprobe		26 42		
Eignungstest (Intelligenz & Persönlichkeit)		8 13		

 KMU  Großunternehmen

\*) durchschnittlich in Studien berichtete Werte (in Richtung max. erreichbar zu interpretieren, da "publication bias")

- Projekt an der HU Berlin und am IQP unter Leitung von Dr. Jens Nachtwei und Dr. Carsten C. Schermuly
- Ziel: standardisierte Bewertung der methodischen Güte von ACs in der Personalauswahl von Fach- und Führungskräften
- Vergleich der Qualität eines AC mit dem wissenschaftlichen Standard sowie einer Normstichprobe aus AC versch. Branchen, KMU/ Konzernen
- Auswahl von 67 Qualitätskriterien auf Basis eines umfassenden Literatur-Reviews und von Expertenworkshops
- Bewertung der Qualitätskriterien nach Sinnhaftigkeit, praktischer Umsetzbarkeit, Widerspruchsfreiheit durch 41 AC-Forscher und 185 AC-Praktiker
- BACDi-Softwarelösung ermöglicht effiziente, transparente und anonyme AC-Evaluation durch Personalverantwortliche in Unternehmen

Stufe 1: Identifizierung der BACDi-Kriterien

Stufe 2: Vorstudie – Analyse der Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit der Kriterien

Stufe 3: Studie I – Analyse der Sinnhaftigkeit, Umsetzbarkeit und Widerspruchsfreiheit der Kriterien, Bewertung durch Experten aus Wissenschaft & Praxis

Stufe 4: Überarbeitung der Kriterien basierend auf Feedback der AC Experten aus Wissenschaft und Praxis

Stufe 5: Entwicklung der BACDi-Software

Stufe 6: Studie II – Einsatz und Evaluation des BACDi-Instruments

Stufe 7: Studie III – weitere Evaluation des BACDi-Instruments, Vergleich der Ergebnisse von Stichproben aus Nordamerika, China und Europa

## Konzeption

Seite 2 von 87



► Wurde vor der AC-Konstruktion ein Anforderungsprofil\* erstellt?

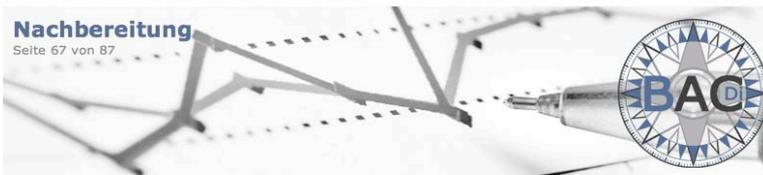
- Nein  
 Ja

\* fasst alle Anforderungsdimensionen zusammen und definiert, welche Fähigkeiten und Eigenschaften ein Teilnehmer in welchem Ausmaß besitzen sollte, um im AC und später im Beruf erfolgreich abzuschneiden



## Nachbereitung

Seite 67 von 87



► Wie oft wird jede Übung auf ihre Aktualität geprüft und gegebenenfalls neu angepasst? (falls Sie die Übungen nicht überprüfen, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)

Alle  Jahre (nur Zahlen)



## Durchführung

Seite 37 von 87



► Die schriftlichen Unterlagen für Beobachter und Moderatoren beinhalten: (Mehrfachnennungen möglich)

- Anforderungsdimensions-Übungs-Beobachtungs-Matrix\*
- alle Übungsunterlagen
- Teilnehmer- bzw. Mitarbeiterinstruktionen (Beobachter, Moderatoren)
- andere Unterlagen

\* in Tabellenform werden Dimensionen, Übungen und Teilnehmerbeobachtungen angeordnet; zeigt u.a. in welcher Übung welche Anforderungsdimensionen beobachtet werden



**Ihr Ansprechpartner:**

Prof. Dr. Jens Nachtwei  
(CEO, Partner)

Adresse: Potsdamer Platz 10  
10785 Berlin  
Telefon: 030 702 238 68  
E-Mail: [bacdi@iqp-germany.de](mailto:bacdi@iqp-germany.de)  
Web: [www.iqp-germany.de](http://www.iqp-germany.de)