



**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.:







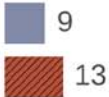


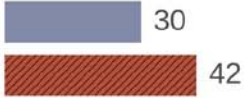





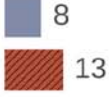
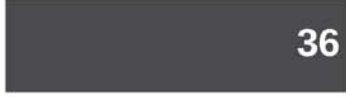

Stress durch erhöhte Arbeitsbelastung, schlechtes Betriebsklima durch mangelnde Passung zum Team/ zur Unternehmenskultur

→ 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				
Assessment Center				
Fachwissenstest				
Strukturiertes Interview				
Arbeitsprobe				
Eignungstest (Intelligenz & Persönlichkeit)				

 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?

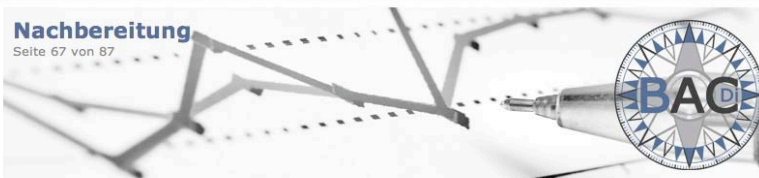
- Nein
- Ja

* 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

Web: www.iqp-germany.de