

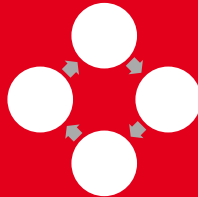
## Das Assessment-Center als Rekrutierungsinstrument

Julia Landis, B.A. (Diagnostik-Beratungs-Center)

## Agenda: 13:40 – 13:55 Uhr



**1. Welche Merkmale hat ein Assessment-Center?  
Was ist der Nutzen davon?**



**2. Wie wird es entwickelt?**



**3. Wie werden Sie von der DHBW unterstützt?**

# 1. Welche Merkmale hat ein AC?

## Was ist der Nutzen davon? (Fokus Eignungsdiagnostik)

Gruppenprüfverfahren mit mehreren Bewerber*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglicht direkten Vergleich</li> </ul>
feste, definierte und vielfältige Beurteilungssituationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>realitätsnahe Szenarien</li> <li>beobachtet tatsächliches Verhalten</li> <li>höchstmögliche Treffsicherheit durch Prinzip der Multimethodalität</li> </ul>
mehrere Beobachter*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mehraugenprinzip: mehrere unabhängige Urteile -&gt; weitere Grundlage für eine optimale Treffsicherheit</li> <li>höhere Anerkennung der Entscheidung</li> </ul>
wichtige und bekannt gegebene Beobachtungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beurteilung erfolgt immer mit Anforderungsbezug</li> </ul>
über längeren Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewertung basiert auf diversen Beobachtungen in unterschiedlichen Situationen</li> </ul>
nach festen Regeln und offen	<ul style="list-style-type: none"> <li>objektiv und transparent</li> <li>begründetes Feedback an Teilnehmer*innen</li> </ul>
Beobachtung und Beurteilung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beurteilung erfolgt standardisiert durch operationalisierte Verhaltensanker</li> </ul>

vgl. Arbeitskreis Assessment Center e.V. (2016); Obermann, C. (2018); Kleinmann, M. (2013); Eck, C.D./Jöri, H./Vogt, M. (2016)

## 2. Wie wird es entwickelt?



2.4 Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des ACs


2.3 Erstellung des Beobachtungs- und Bewertungssystems

2.2 Auswahl und Entwicklung der AC-Elemente

2.1 Erarbeitung Anforderungsprofil

## 2.1 Erarbeitung Anforderungsprofil

- Beinhaltet Unternehmens- und Hochschulpassung
- Erfassung Erfolgskriterien durch z.B. Critical Incident Technique
- Erfolgskriterien dual Studierender:
  - Fachkompetenz
  - Engagement
  - Disziplin
  - Stabilität

**Anforderungsprofil** 

für Beruf relevant	Kategorien (Kat.) mit jeweiligen Facetten	Priorisierung (A= sehr B= mittel C= wenig wichtig)	Ausprägung 1= sehr geringe Ausprägung 5 bzw. 10= sehr hohe Ausprägung					Gewünschte Ausprägung		Tools zur Messung und Beurteilung Varianten Assessment					Passung ja/nein?		
										Mindest-anforderung	Maximal-anforderung	0	1	2	3	4	5
<b>Kat. 0: Intelligenz</b>								0	0	0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Numerisch		Normwerte zwischen 70 (mind.) bis 130 Punkten (max.); Mittelwert 100, Standardabweichung (+/-15) siehe Anmerkung unten							0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Figural-räumlich									0	0	0	0	0	0	0	ja
<b>Kat. 1: Fachkenntnisse</b>			1	2	3	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Fachliche Kenntnisse Mathematik									0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Fachliche Kenntnisse Technik									0	0	0	0	0	0	0	ja
<b>Kat. 2: Engagement</b>			1	2	3	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Karriereorientierung									0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Leistungsanspruch									0	0	0	0	0	0	0	ja
<input type="checkbox"/>	Wettbewerbsorientierung									0	0	0	0	0	0	0	ja

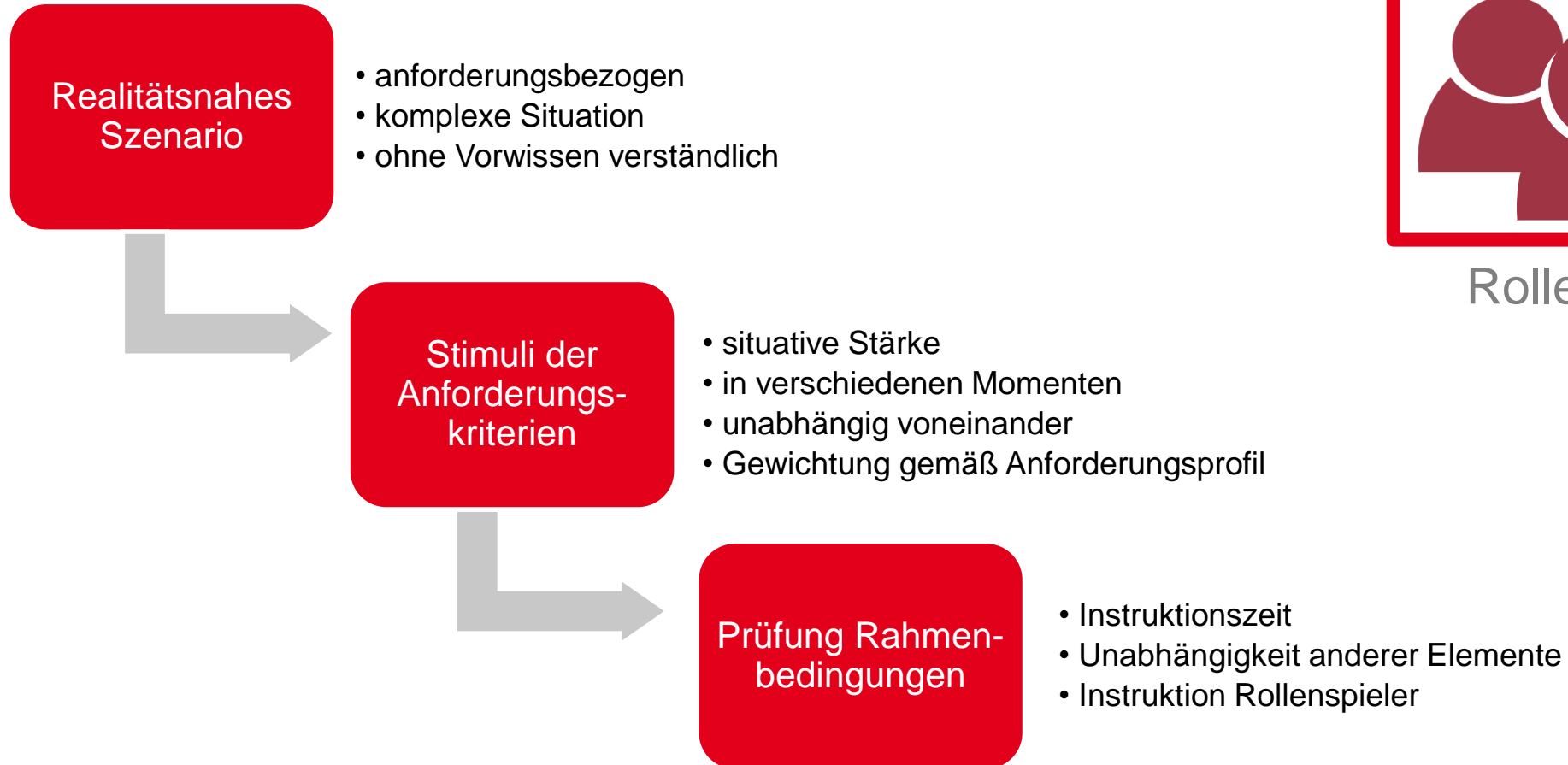
vgl. Schirmer, U./Landis, J./Latuska, L./Zimmermann, L. (2021)

## 2.2 Auswahl der AC-Elemente

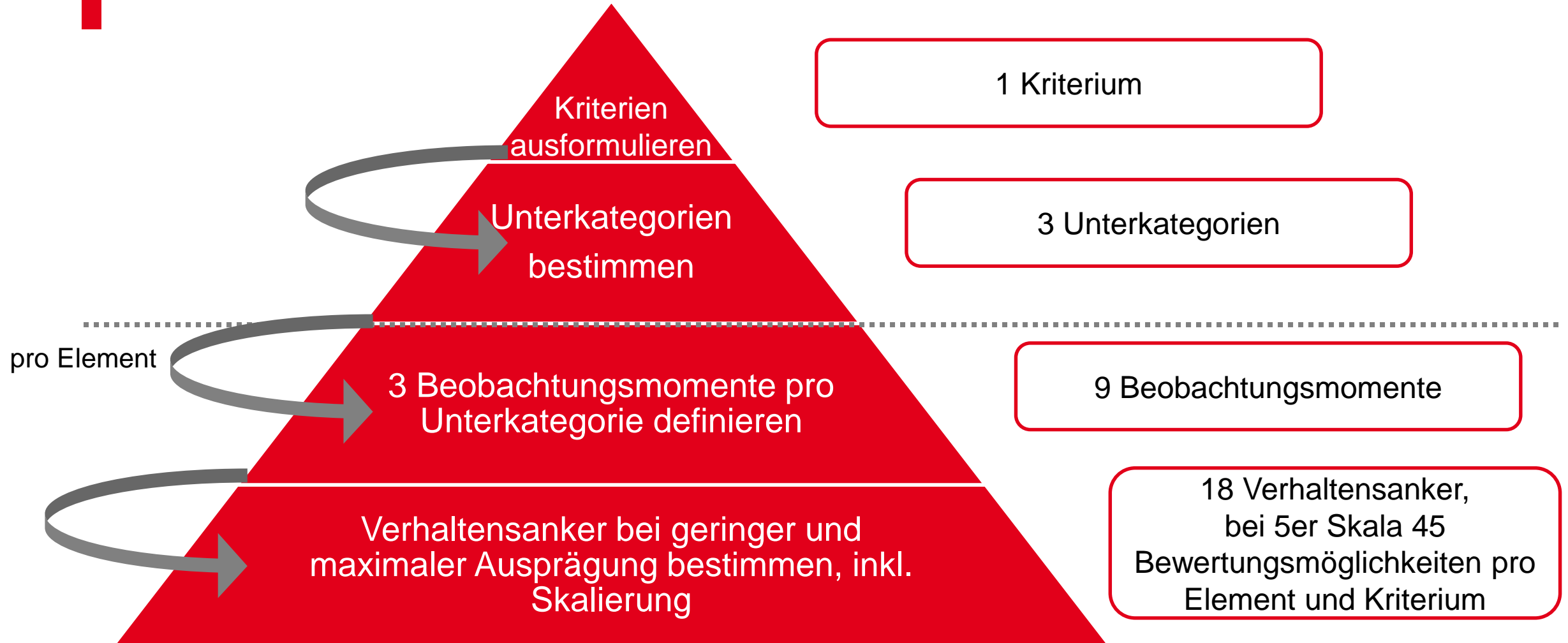
2. Auswahl der AC-Elemente								
1. Anforderungskriterien	Element	eTesting	Postkorb	Gruppen-Diskussion	Turmbau	Rollenspiel	Pro Kompetenz	
	Disziplin	x	x		x			3
	Sozialkompetenz	x		x	x	x		4
	Kooperation	x		x	x	x		4
	Dominanz	x		x	x	x		4
	Stabilität	x		x			x	3
	Kunden- und Umsetzungs-kompetenz						x	1
	Pro AC Element	5	1	4	4	5		

- Jedes Anforderungskriterium mindestens in 3 verschiedenen Beobachtungssituationen erheben
- Methodenvielfalt berücksichtigen (Verhaltenssimulation, Test/Fragebogen, Interview)
- Anforderungsbezug und relativer Erkenntniszuwachs

## 2.2 Entwicklung der AC-Elemente

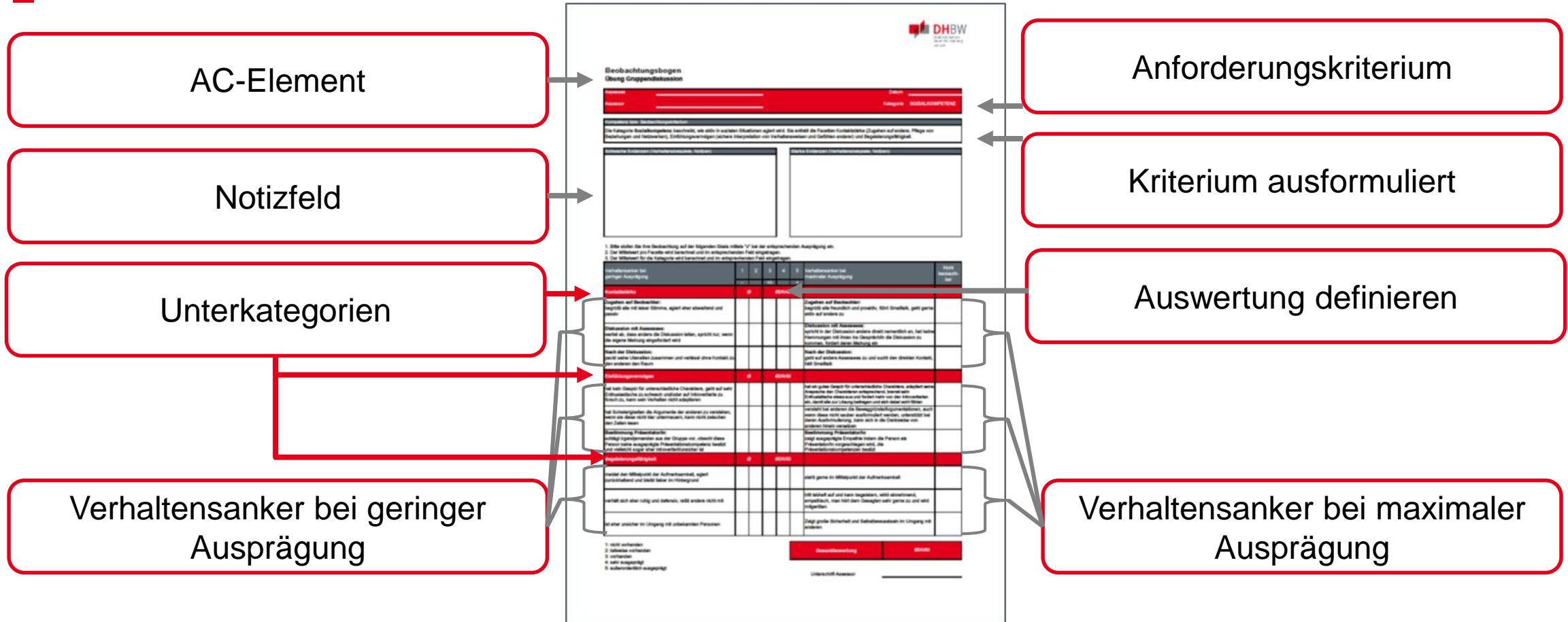


## 2.3 Erstellung des Beobachtungs- und Bewertungssystems





## 2.3 Beispiel Beobachtungsbogen



## 2.4 Vorbereitung und Durchführung

- Auswahl und Einladung der Teilnehmer\*innen
- Auswahl und Schulung der Beobachter\*innen
- weitere Vorbereitungen – Employer Branding, Unternehmensführung und Mittagessen
- Vorbereitung Räume/ Einweisung Beobachter\*innen/ Begrüßung Teilnehmer\*innen
- die Beobachterkonferenz und das Zusammenführen der Bewertungen
- Durchführen der Feedbackgespräche
- Nachbereitung und Evaluation

# 3. Wie werden Sie von der DHBW unterstützt?

**Konzept**

Erfolgskriterien im dualen Studium –  
das Assessment-Center als Rekrutierungsinstrument  
zur Auswahl von passenden DHBW-Student\*innen

**Inhalt**

1. Das Diagnostik-Beratungs-Center stellt sich vor ..... 3
2. Die Nutzen des Assessment-Centers ..... 4
  - 2.1. Das Assessment-Center und dessen Begrifflichkeiten kompakt erklärt ..... 4
  - 2.2. Betriebliche Nutzen bei der Auswahl von Studenten\*innen ..... 5
  - 2.3. Nutzenbestimmung nach Obermann, Christof (2010) ..... 5
  - 2.4. Qualitätsstandards und rechtliche/ethische Grenzen ..... 8
3. Konzeptionelle Entwicklung eines Assessment-Centers ..... 9
  - 3.1. Anforderungsprofil als Ausgangspunkt ..... 9
  - 3.2. Auswahl und Entwicklung der AC-Elemente ..... 9
  - 3.3. Erstellung des Beobachtungs- und Bewertungssystems ..... 11

**Checkliste**

Checkliste Planung und Durchführung Assessment-Center (AC)

Beschreibung	Zielgruppe	Vorbereit- schritte	Termin	Qua- drant E
<b>Vorbereitung</b>				
Planung Budget (Personalsoll und Verleihung auf AC-Betriebsteil)				
Erstellung des Anforderungsprofils gemäß § 14 Abs. 2 S. 1				
Erstellung Anforderungsprofil mit Cut-Off Werten, Anpassung Dokument	HR + PV (Führungsvorgesetzte)			
Beobachtungsunterlagen und auf AC-Elemente				
Schulung Insaat				
- Eigene Homepage				
- Logo				
- Firmenunternahme	Studentenassistent HR			
- DHBW Lörrach				
- Bundesagentur für Arbeit				
<b>Durchführung</b>				
Erstellung Bewerbungen (Schulnoten, Cut-off Werte und Anforderungsprofil)	Alle Bewerbungen	HR + PV		
Durchführung strukturiertes Interview	Passende Bewerber*innen nach Interview	HR + PV		

**Beobachter\*innenschulung**

Beobachter\*innenschulung -  
meine Rolle als Beobachter\*in im  
mit dem Diagnostik-Beratungs-Center  
der Dualen Hochschule Baden Württemberg

[www.dhbw-loerrach.de](http://www.dhbw-loerrach.de)

**Instruktionen**

**Inhalt**

1. Instruktion ..... 2
2. Hintergrundinformationen ..... 3
3. Vorgänge ..... 4
  - 3.1. Partyvorteile ..... 4
  - 3.2. Notiz Mama ..... 5
  - 3.3. SMS von Lena ..... 6
  - 3.4. Angebot Valdeute ..... 7
  - 3.5. Angebot Getränke ..... 8
- 3.6. Anfahrt zur Bühler Hütte ..... 9
- 3.7. Onas Brief ..... 10
- 3.8. Terminkalender Veranstaltung ..... 11

**Beobachtungs-  
bögen**

Beobachtungsbogen Übung Gruppeninterview

Beobachtungsbogen

**Zeitablauf**

Zeitlicher Ablauf  
Assessment-Center mit 6 Teilnehmern\*innen

Zeitablauf

**Evaluationen**

Evaluation  
Assessment-Center

Evaluation

**Vorlagen**

Vorlagen

Vorlagen

## 3. Validierung des Verfahrens

- Kriteriumsvalidität (außen)

Konstrukt	Mittelwert der $\Delta$	Standardabweichung
Disziplin	.70	.42
Sozialkompetenz	.62	.44
Kooperation	.62	.35
Dominanz	1.06	.55
Stabilität	.69	.55

n=6

Gemittelt für alle  
Teilnehmer\*innen

*Tabelle 2: Lage- und Streumaße zwischen AC und MAG*

## 3. Validierung des Verfahrens

### ■ Konstruktvalidität (konvergent)

Konstrukt	Mittelwert(e)	Median(e)	Standardabweichung(en)	Range(s)
Disziplin**	3	3	.70 – 1.17	2 - 3
Sozialkompetenz*	3.08 – 3.55	3.2 – 3.55	.58 - .72	1.4 - 2
Kooperation*	2.58 – 3.68	2.25 – 3.7	.34 - .80	.90 – 2
Dominanz*	2.16 – 3.33	2 – 3.7	.66 – 1.03	1.6 – 3
Stabilität*	3.33 – 3.43	3.35 – 3.5	.35 – 1.40	.90 – 3.5
Kunden- und Umsetzungskompetenz***	2.91	3.15	.95	2.6

n=6

 Gemittelt für alle  
 Teilnehmer\*innen

Tabelle 3: Lage- und Streumaße zwischen den AC-Übungen, \*(eTesting, Gruppendiskussion, Rollenspiel),  
 \*\*(eTesting und Postkorb), \*\*\* (Rollenspiel)

# Feedback aus der Praxis

- Lena Antenbrink, Bell Schweiz AG
- Durchführung des Assessment-Centers bei 6 Studierenden/Lernenden

# Fragen und Kontakt

- Julia Landis, DHBW Lörrach
- [dbc@dhbw-loerrach.de](mailto:dbc@dhbw-loerrach.de)
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/julia-landis-997693145/>
- XING: [https://www.xing.com/profile/Julia\\_Landis/cv](https://www.xing.com/profile/Julia_Landis/cv)



# Literaturverzeichnis

- **Arbeitskreis Assessment Center e.V. (2016).** Standards der Assessment Center Methode. 3. Fassung. Zugriff am: 28.09.2021. Verfügbar unter: <https://www.forum-assessment.de/images/standards/AkAC-Standards-2016.pdf>
- **Eck, C.D./Jöri, H./Vogt, M. (2016).** Assessment-Center. Entwicklung und Anwendung mit 57 AC-Übungen und Checklisten. 3. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer.
- **Kleinmann Martin (2013).** Assessment-Center. 2. Auflage. In Schuler/Hossiep/Kleinmann/Sarges (Hrsg.). Praxis der Personalpsychologie. Band 3. Göttingen: Hogrefe.
- **Obermann, Christof (2018).** Assessment Center. Entwicklung, Durchführung, Trends. Mit neuen originalen AC-Übungen. 6. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- **Schirmer, U./Landis, J./Latuska, L./Zimmermann, L. (2021).** Erfolgreiche Auswahl und Begleitung dual Studierender mit dem Diagnostik-Beratungs-Center (DBC) der DHBW Lörrach. Zugriff am 17.08.2021. Verfügbar unter: [https://dhw-loerrach.de/fileadmin/einrichtungen/diagnostik-beratungs-center/DBC\\_Auswahl-Studierende.pdf](https://dhw-loerrach.de/fileadmin/einrichtungen/diagnostik-beratungs-center/DBC_Auswahl-Studierende.pdf)