

# Assessment Center auf dem Prüfstand: Evaluation eines Unternehmens-ACs



*Diplom-/Masterarbeit am Lehrstuhl für Sozial- & Organisationspsychologie der Humboldt-Universität zu Berlin*

## Fragestellungen

Welche methodische Güte weist ein konkretes Assessment Center (AC) im Unternehmen auf? Sagt das AC-Ergebnis eines Teilnehmers den Berufserfolg dieser Person vorher?

## Hintergrund

Assessment Center (AC) werden in deutschen Unternehmen insbesondere für die Analyse von Potentialen bei Fach- und Führungskräften eingesetzt. Allerdings weisen diese AC in der Praxis oftmals gravierende methodische Mängel auf. Ein Umstand, der insbesondere vor dem Hintergrund hoher personeller und finanzieller Kosten bei ACn brisant ist. Eine Möglichkeit, die Verbesserungspotentiale eines ACs standardisiert und wissenschaftlich fundiert zu erfassen, ist der Einsatz des „Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi)“ von Nachtwei & Schermuly. Dieses Instrument wurde bereits bei mehr als 40 deutschsprachigen Großunternehmen eingesetzt, um die methodische Güte des ACs in Bezug auf die Phasen Konzeption, Durchführung und Nachbereitung zu evaluieren. Das Ergebnis dieser Evaluation ist ein Gutachten auf Basis von 67 Qualitätskriterien inklusive Empfehlungen zur Überarbeitung. Nach der BACDi-Evaluation wird anschließend auf der Grundlage der mit dem betreffenden AC bereits erhobenen Daten die Validität ermittelt. Konkret ist der statistische Zusammenhang zwischen AC-Ergebnis (Potential des Teilnehmers) und Berufserfolgsindikatoren (z.B. Leistung des Teilnehmers) von Interesse.

## Geplantes Vorgehen

- Schritt 1: Erarbeiten eines Kurz-Exposé mit Hilfe der Literatur zu AC-Qualität und den bisherigen Forschungsergebnissen aus dem BACDi-Projekt
- Schritt 2: Evaluation eines Personalauswahl-ACs in einem selbst akquirierten Unternehmen mittels BACDi
- Schritt 3: Validierung dieses ACs (Zusammenhang AC-Ergebnis und Berufserfolg) per multipler linearer Regression (anonymisierte Daten)
- Schritt 4: Verfassen einer Fallstudie in Form eines wissenschaftlichen Artikels zur Publikation in einer praxisnahen Zeitschrift

## Anforderungen

- Affinität zu Forschungsmethodik und wissenschaftlichem Schreiben
- Interesse an Forschung mit hohem Praxisbezug
- Zugang zu einem Unternehmen, das an dieser Studie wie beschrieben teilnimmt

## Organisatorisches

- Beginn der Arbeit: ab sofort
- Anfertigung der Arbeit: publikationsbasiert (Studierende(r) = Erstautor)
- Material für Literaturrecherche und Einbindung in Forschungsprojekt vorhanden
- Anleitung und Intro für statistische Analysen vorhanden
- weitere Informationen: [www.bacdi.de](http://www.bacdi.de) und <http://www.psychologie.hu-berlin.de/mitarbeiter/1684843/bacdi2011>

**Kontakt:** Dr. Jens Nachtwei (Diplom-Psychologe)  
Sozial- & Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, HU Berlin

*Bei Interesse bitte Anfrage per E-Mail an [jens.nachtwei@hu-berlin.de](mailto:jens.nachtwei@hu-berlin.de)*

# Projektsteckbrief



<b>Projektbezeichnung:</b>	<b>Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi)</b>
<b>Projektlaufzeit:</b>	seit November 2008
<b>Projektbeschreibung:</b>	<p>Standardisierte Evaluation der methodischen Qualität von Assessment Centern (AC). Ausrichtung auf Personalauswahl-ACs für Fach- und Führungskräfte sowie das Qualitätskriterium prädiktive Validität hinsichtlich Berufserfolg.</p> <p>Aktuell 67 aus der Forschungsliteratur abgeleitete Qualitätskriterien, die von 41 AC-Forschern und 185 AC-Praktikern hinsichtlich Sinnhaftigkeit (für die Erhöhung der prädiktiven Validität), praktische Umsetzbarkeit und Widerspruchsfreiheit (in Bezug auf weitere Kriterien aus der Literatur) beurteilt wurden.</p>
<b>Methodeneinsatz:</b>	<p>computergestütztes Benchmark-Tool mit einer Normstichprobe von ACs aus mehr als 40 deutschsprachigen Unternehmen</p> <p>aktuell Überführung der Methode ins Chinesische und Englische für kulturvergleichende Analysen</p>
<b>Förderungen:</b>	IQP - Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung GmbH (Drittmittelförderung für Reisen, Technik, Werkverträge)
<b>Projektpartner:</b>	Dr. Carsten C. Schermuly (SRH Berlin)
<b>Qualifikationsarbeiten:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Diplomarbeit (abgeschlossen): „Theoretische und empirische Vorarbeiten zum Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi)“ (Melanie Meißner)</li><li>■ Diplomarbeit (abgeschlossen): „Benchmark for Assessment Center Diagnostics (BACDi) - Further Development and Evaluation of an Instrument Measuring AC Quality“ (Franziska Schölmerich)</li><li>■ Masterarbeit (in Arbeit): Benchmark for Assessment Center Diagnostics (BACDi) – Further Application and Cultural Differences (Hilmar Bairov)</li></ul>
<b>Kontakt:</b>	<p>Dr. Jens Nachtwei</p> <p>Sozial- und Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, Humboldt-Universität zu Berlin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:jens.nachtwei@hu-berlin.de">jens.nachtwei@hu-berlin.de</a></p> <p>Telefon: +49 (30) 2093 9373</p> <p>Mobil: +49 (177) 866 8009</p> <p>Fax: +49 (30) 2093 9332</p>

## Dr. JENS NACHTWEI (Dipl.-Psych.)



- Kontakt:** jens.nachtwei@hu-berlin.de
- Internetpräsenz:** <http://www.psychologie.hu-berlin.de/mitarbeiter/1684843>
- Berufsbezeichnung:** Wissenschaftlicher Mitarbeiter/ PostDoc (Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Psychologie)  
Geschäftsführer (IQP – Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung GmbH)
- Ausbildung:** Promotionsstipendium zu Stärken und Schwächen von Operateuren kompl., dyn. Mensch-Maschine-Systeme  
Studium Arbeits- und Organisationspsychologie (Personalpsychologie, Ingenieurpsychologie)  
Studium Betriebswirtschaftslehre (Führung & Personal)
- Zusatzqualifizierungen:** Schulungsleiter Intelligenz-/ Persönlichkeitsdiagnostik  
Projektleiter BACDi (Benchmark für Assessment Center Diagnostik)  
Projektleiter LED (Längsschnittstudie Entrepreneur Diagnostik)  
Projektleiter SlimAC (SlimLine Assessment Center)
- Beruflicher Werdegang:** Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Humboldt-Universität zu Berlin, Lehrstuhl Sozial- & Organisationspsychologie)  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Humboldt-Universität zu Berlin, Lehrstuhl Ingenieurpsychologie)  
CEO & Partner (IQP – Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung GmbH - zuvor GCC)  
Dozent für Wirtschaftspsychologie (SRH Fernhochschule Riedlingen, Hochschule für Technik & Wirtschaft, Fachhochschule für angewandtes Management)
- Kenntnisse:**
- Führung im universitären und Beratungsbereich
  - Projektmanagement im Bereich Einführung von Personalauswahlinstrumenten in Unternehmen
  - Projektmanagement in IT-Projekten
  - Ausbildung von Praktikern in Methoden der Personalauswahl/ Diagnostik
  - Konstruktion von Intelligenz-/ Persönlichkeitstests
  - Evaluation und Zertifizierung von Assessment Centern hinsichtlich ihrer methodischen Güte
  - Lehre Wirtschaftspsychologie, empir. Methoden
  - Qualitätssicherungsmaßnahmen in der Praxis