

# FACH TAGUNGEN

DES ARBEITSKREIS  
ASSESSMENT CENTER E.V.

**09. UND 10.  
NOVEMBER 2017  
IN FULDA**

**SEMINAR 17-01**  
KONZEPTION VON  
ASSESSMENT CENTERN

**SEMINAR 17-02**  
PRAXISWERKSTATT  
TALENT MANAGEMENT

**SEMINAR 17-03**  
NEUERE ENTWICKLUNGEN IM  
ASSESSMENT CENTER

# ARBEITSKREIS ASSESSMENT CENTER E.V.

Forum für Personalauswahl und –entwicklung

[www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)  
[www.akac-fachtagung.de](http://www.akac-fachtagung.de)



## WER WIR SIND – VORSTELLUNG DES AKAC

Der Arbeitskreis Assessment Center e.V. (kurz AkAC), Forum für Personalauswahl und -entwicklung, ist ein Zusammenschluss von Spezialisten aus Wirtschafts- und Dienstleistungsunternehmen, Wissenschaft sowie der öffentlichen Verwaltung.

Seit 40 Jahren bietet der Verein ein Forum, um wissenschaftliche Ergebnisse und Erfahrungen im Bereich Personalauswahl und -entwicklung auszutauschen, aktiv zu nutzen und zu optimieren.

## WAS WIR WOLLEN – ZIELE DES AKAC

- Erfahrungsaustausch zur Gestaltung von Personalauswahl und -entwicklung, kritische Diskussion aktueller Trends, Reflexion und Analyse der Praxisrelevanz wissenschaftlicher Befunde zum Themenkreis.
- Erarbeiten und Verbessern von Methoden der Personalarbeit, insbesondere der Mitarbeiterauswahl und -entwicklung. Dies beinhaltet die Entwicklung von Qualitätsstandards für Assessment Center und andere eignungsdiagnostische Verfahren für systematische Personalentwicklung und Coaching sowie Konzepte zur Optimierung und Systematisierung von Instrumenten der Personalauswahl und -entwicklung.
- Verbreitung des Fachwissens durch Veranstaltung von Kongressen und Fachtagungen, durch Forschungsprojekte und Veröffentlichungen.

## WAS WIR MACHEN – PROJEKTE DES AKAC

- Organisation regelmäßiger Projektgruppentreffen zu aktuellen Themen der Personalauswahl und -entwicklung für Mitglieder und Interessenten des Arbeitskreises
- Unterstützung von AkAC-Mitgliedern bei der Durchführung von Befragungen in für den Verein relevanten Fragestellungen
- Vermittlung von Expertinnen und Experten bei Presseanfragen und spezifischen Projektanfragen
- Durchführung von Sonderprojekten im Sinne der Vereinsziele, z.B. Anwenderbefragungen zur Gestaltung von Assessment Centern
- Ausrichtung der Deutschen Assessment-Center-Kongresse
- Herausgabe von Publikationen, z.B. Kongressberichte, Fachbücher sowie Themenhefte in wissenschaftlichen Zeitschriften
- Entwicklung von Qualitätsstandards für Assessment Center, Interviews, Personalentwicklung und Coaching
- Pflege und Weiterentwicklung der Webpräsenz [www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)

## KONZEPT DER AKAC FACHTAGUNGEN

Die Weiterbildungsangebote des AkAC orientieren sich am eignungsdiagnostischen Prozessstrang von der Auftragsklärung bis zur Qualitätssicherung. Sie thematisieren entweder einzelne Arbeitsphasen oder betrachten übergreifende Themenstellungen, die mehrere Phasen betreffen.

ÜBERGREIFENDE THEMENSTELLUNG	• AUFTRAGSKLÄRUNG
	• ANALYSE DER VERNETZUNG MIT DEM BESTEHENDEN PERSONALSYSTEM
	• ARBEITS- UND ANFORDERUNGSANALYSE
	• VERFAHRENSAUSWAHL UND / ODER -KONSTRUKTION
	• FESTLEGUNG DER KRITERIEN UND METHODEN DER VORAUSWAHL
	• VORINFORMATION DER (POTENTIELLEN) AC- TEILNEHMER
	• BEOBACHTERTRAINING
	• AC-DURCHFÜHRUNG GEMÄSS DEM VORGEgebenEN ANFORDERUNGS-VERFAHRENS-BEOBACHTER-PLAN
	• FEEDBACK UND MASSNAHMENPLANUNG
	• ERFOLGSMESSUNG UND QUALITÄTSKONTROLLE

Die ein- bis zweitägigen Seminare werden durch Vereinsmitglieder des AkAC geleitet, die eine breite Praxiserfahrung und eine Expertise zum theoretischen Hintergrund der jeweiligen Themenstellungen aufweisen. Alle angebotenen Weiterbildungsformate durchlaufen in der Vorbereitung ein AkAC-internes Reviewverfahren und werden im Nachgang evaluiert.

## AUFBAU DER FACHTAGUNG AM 09./10. NOVEMBER 2017

Im Rahmen der aktuellen Fachtagung werden drei Fachseminare angeboten:

09. NOV	10. NOV
<b>SEMINAR 17-01</b> KONZEPTION VON ASSESSMENT CENTERN	
Seminar 17-02 PRAXISWERKSTATT TALENT MANAGEMENT	Seminar 17-03 NEUERE ENTWICKLUNGEN IM ASSESSMENT CENTER

## SEMINAR 17-01 // 09. UND 10. NOVEMBER

### KONZEPTION VON ASSESSMENT CENTERN

#### Marion Boegl und Jürgen Böhme

Von langjährig erfahrenen Praktikern und Unternehmensvertretern lernen Sie die professionelle Konzeption von Assessment Centern von A bis Z. Als Leitfaden dienen die neu entwickelten Qualitätsstandards des Arbeitskreis Assessment Center e.V., welche Sie auch der Website <http://standards.arbeitskreis-ac.de> entnehmen können. Die theoretische Darstellung wird durch viele Praxisbeispiele und Übungen an den Stellen vertieft, die für den Praktiker in der Umsetzung relevant sind.

- Auftragsklärung und stellenspezifische Anforderungsanalyse
- Verfahrensgestaltung: Konzeption von Rollenübungen, Fallstudien und Planungsaufgaben, Entwicklung von Interviewleitfäden, Einsatz von psychologischen Testverfahren
- Teilnehmervorauswahl und -vorbereitung
- Professionelle Auswahl und Vorbereitung von Beobachtern
- Logistik der AC-Durchführung (Ablauf, Rotationspläne usw.)
- Beobachtung, Bewertung und Entscheidungsfindung
- Feedback und Evaluation

Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmensvertreter, die für die Konzeption und Durchführung von Assessment Centern verantwortlich sind und ihre Erfahrungen mit anderen Spezialisten teilen und austauschen möchten sowie ihr Know-how ergänzen möchten. Praktische Übungen orientiert an den fachlichen Verantwortungsbereichen der Teilnehmer und deren Fragestellungen aus der Praxis sind Teile des Seminars.

## SEMINAR 17-02 // 09. NOVEMBER

### PRAXISWERKSTATT TALENT MANAGEMENT

#### SYSTEMATISCHES VORGEHEN VON DER ZIELSETZUNG BIS ZUR ERGEBNISSICHERUNG

#### Dr. Hannah Klug, Kerstin Schaller, Katrin Tripps

Talent Management gehört inzwischen zu *den* strategischen HR-Handlungsfeldern und zum State-of-the-Art der Personalarbeit moderner Unternehmen. Dabei gibt es nicht *das* richtige Talent Management, das zu jeder Organisation gleichermaßen passt. Damit bleibt trotz zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema in der Praxis die zentrale Frage: Wie wird Talent Management für die eigene Organisation am besten konzeptionell aufgebaut und nachhaltig implementiert – ausgerichtet an den konkreten Zielen der Organisation, mit realistischem Aufwand, unter Einhaltung von Qualitätsstandards und angebunden an vorhandene HR-Instrumente und -Prozesse?

In diesem als Praxiswerkstatt konzipierten Workshop geben erfahrene Praktikerinnen mögliche Antworten auf diese Frage. Zentrale Inhalte sind:

- Vom Auftrag zum abgestimmten Ziel
- Prozessgestaltung: Entscheidungsmöglichkeiten und deren Implikationen
- Diagnostik und Selektion von Talenten
- Rolle der Talent-Entwicklung
- Bindung und Platzierung der Talente
- Dokumentation und Evaluation des Prozesses und der Ergebnisse

Es werden aktuelle Ergebnisse der Projektgruppe „Herausforderung Talent Management“ des AkAC, Fragen aus Praxisprojekten der Teilnehmer/-innen zur Gestaltung und Implementierung von Talent Management geklärt und der kollegiale Austausch konkreter Ideen und Erfahrungen ermöglicht. Ein hoher Praxis- und Anwendungsbezug stehen im Vordergrund.

Diese Praxiswerkstatt richtet sich an Praktiker/-innen, die Talent Management in der Organisation einführen, die bestehenden Vorgehensweisen im Talent Management überprüfen und die ihre praktische Erfahrung und konkreten Prozesse mit anderen Praktiker/-innen austauschen möchten.

## SEMINAR 17-03 // 10. NOVEMBER

NEUERE ENTWICKLUNGEN IM ASSESSMENT CENTER:

AKTUELLE TRENDS, WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE UND IHRE UMSETZUNGEN IN DER AC-PRAXIS

**Prof. Dr. Stefan Höft und Prof. Dr. Christof Obermann**

Berufliche Eignungsdiagnostik wird immer wieder durch Innovationen und Modeströmungen belebt, gleichzeitig findet aber auch intensive Forschung statt. In dem Seminar stellen zwei Professoren, die an der Nahtstelle von Wissenschaft und Praxis arbeiten, erkennbare Trends in der internationalen AC-Forschung sowie aktuelle Strömungen in der Fachdiskussion zum AC vor und reflektieren gemeinsam mit den Seminarteilnehmern mögliche Konsequenzen für die Praxis. Vorgesehene Themenstellungen sind u.a.

- **Neue wissenschaftliche Studien zur Prognose von Job Erfolg** – Qualität der einzelnen AC-Module in der Vorhersage von Job Erfolg; Gestaltungshinweise für die Praxis
- **Neue Formen der Verfahrensgestaltung** – Multimethodenprinzip, alternative Verfahrensansätze (mediengestützte Situational Judgement Tests, neue Development-Formate usw.)
- **Digitalisierung im AC** – Anwendungsbeispiele Online-Assessment und digitale Unterstützung von Live-ACs, Chancen und Grenzen
- **„Unconscious Bias“** – (Kultur-)Fairness und Gleichbehandlung in der Personalarbeit
- **Traitaktivierung und Rollenspieltrigger** – Wissenschaftliche Leitkonzepte zur Entwicklung von simulationsorientierten AC-Verfahren
- **Neue Standards für die Qualitätssicherung in der Personalauswahl** – Neue (inter-)nationale Standards für ACs, ISO und DIN
- **Fazit & praktische Umsetzung** – Das „State-of-the-Art“- Assessment-Center

Inhalte und Format des als Workshop angelegten Seminares zielen vorrangig auf erfahrene Praktiker/-innen, die ihre praktische Erfahrung und konkrete Anforderungssituation bzw. Beispiele mit anderen Spezialisten austauschen möchten und konkrete Anregungen für neue Vorgehensweisen im Bereich AC sowie ein Update ihres Hintergrundwissens suchen. Ein hoher Praxis- und Anwendungsbezug stehen im Vordergrund.

## HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DER SEMINARE

Seminar 17-01: **Unternehmensvertreter/-innen**, die für die Konzeption und Durchführung von Assessment Centern verantwortlich sind und den Austausch suchen

Seminar 17-02: **Praktiker/-innen**, die in Organisationen Bezug zu Talent Management haben und den Austausch suchen

Seminar 17-03: **Erfahrene Praktiker/-innen**, die ihre Erfahrung mit Spezialisten austauschen wollen und ihr Hintergrundwissen im Bereich AC ausbauen wollen

**Ausführliche Informationen und Aktualisierungen auf <https://www.akac-fachtagung.de>**

## REFERENTENPROFILE



**MARION BOEGL** Diplom-Mathematikerin und Wirtschaftsmediatorin. Mehr als 15 Jahre Erfahrung als Personalleiterin mit den Schwerpunkten Gestaltung und Begleitung von Fusionen und Veränderungsprozessen. Zuletzt bei der Hypo Real Estate Bank AG. Seit 2007 Managementberaterin und Inhaberin der Firma maboConsult. Die Beratungsschwerpunkte sind die Auswahl und die Begleitung von Führungskräften, die Implementierung und Durchführung von Potenzialeinschätzungs- und Personalauswahlverfahren sowie das Gestalten von Restrukturierungsprojekten. Darüber hinaus ist sie als Mediatorin tätig und Mitglied im Vorstand des Arbeitskreis Assessment Center e.V.



**JÜRGEN BÖHME** Nach Mechanikerlehre, Maschinenbau, BWL und Wirtschaftsinformatik studiert. Im Bereich IT und Betriebsorganisation in mehreren Unternehmen unterschiedlicher Branchen tätig. 1980 Wechsel zur Württembergischen Versicherung, Stuttgart. Dort zuerst Projektleiter in der IT und anschließend die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung aufgebaut. Leitung dieser Abteilung bis 2008, in den letzten Jahren erweitert zuständig für den W&W-Konzern. Seit 2008 Managementberater und Inhaber der Böhme Management Diagnostik. Beratungsschwerpunkte sind Management-Audits, die Entwicklung und Durchführung von Verfahren zur Potenzialanalyse, Aufbau und Reorganisation von HR-Bereichen und Interim-Management. Ein weiteres Arbeitsgebiet ist die Berufs- und Studienberatung. Vereinsmitglied im Arbeitskreis Assessment Center e.V.



**PROF. DR. STEFAN HÖFT** Diplom-Psychologe. Seit 2007 Professor für Psychologie mit dem Schwerpunkt Personalpsychologie und Eignungsdiagnostik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Trainer im Rahmen der DIN33430-Personenzulassung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Berufsbezogene Persönlichkeitsdiagnostik, Potentialanalyse mithilfe von Assessment Centern, Psychometrische Grundlagen psychodiagnostischer Verfahren, Konzepte beruflicher Beratung, Diagnostik für die berufliche Beratung. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreis Assessment Center e.V.



**DR. HANNAH KLUG** Diplom-Psychologin. Promotion zum Thema persönliche Ziele. Mehrjährige Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bielefeld; neben Forschungs- und Lehrtätigkeit auch Beratung von Unternehmen hinsichtlich der Personalauswahl von Auszubildenden. Seit 2015 als HR Managerin für die LR Global Holding GmbH tätig. Arbeitsschwerpunkte: Personalauswahl und -entwicklung. Mitglied im Arbeitskreis Assessment Center e.V.



**PROF. DR. CHRISTOF OBERMANN** Diplom-Psychologe. Seit 25 Jahren im Thema Assessment Center und Management-Diagnostik engagiert. Die erste Ausgabe seines Grundlagenbuchs "Assessment Center", dessen siebte inhaltlich überarbeitete Auflage im Frühjahr 2017 erscheint, datiert bereits aus dem Jahr 1992. Er leitet die von ihm gegründete Beratungsfirma. Sein Team unterstützt die Konzeption und Weiterentwicklung von Kompetenzmodellen, Management Audits und Assessments, national und in vielen anderen Ländern. Als Studiendekan für Wirtschaftspsychologie an der RFH in Köln sorgt er mit für den akademischen Nachwuchs mit aktuell 500 Studierenden.



**KERSTIN SCHALLER** Diplom-Psychologin. Seit 2003 in verschiedenen HR-Funktionen mit Schwerpunkt Personalentwicklung und Recruiting für die Lekkerland Gruppe tätig; seit 2011 als Manager Corporate HR Learning & Development verantwortlich für Performance Management, Talent Management, Eignungsdiagnostik und Führungskräfteentwicklung. Mitglied im Arbeitskreis Assessment Center e.V.



**KATRIN TRIPPS** Diplom-Psychologin. Seit 2012 in verschiedenen Funktionen in der Personalentwicklung von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen tätig; aktuell als Specialist People Development bei Leadec Industrial Services verantwortlich für die Steuerung globaler Projekte aus den Bereichen Kompetenzmanagement, Talent Management und Digitalisierung von PE-Prozessen. Mitglied im Arbeitskreis Assessment Center e.V.

## ALLGEMEINE INFOS ZUR VERANSTALTUNG

### TAGUNGSORT

**Hotel Esperanto – Kongress- und Kulturzentrum Fulda , Esperantoplatz, 36037 Fulda**

Das Hotel Esperanto liegt zentral in der Innenstadt von Fulda und ist mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen.

Weitere Informationen: <http://www.kongresszentrum-fulda.com/hotel-gastronomie/allgemeine-infos/>

### ANMELDUNG

Über die Fachtagungs-Website <https://www.akac-fachtagung.de>. Nach Eingang der Anmeldung erhalten Sie die Anmeldebestätigung und Rechnung.

### PREISE

SEMINAR 17-01	2-tägig · 09. - 10. Nov. 2017	<b>1.400 €</b>
SEMINAR 17-02	1-tägig · 09. Nov. 2017	<b>900 €</b>
SEMINAR 17-03	1-tägig · 10. Nov. 2017	<b>900 €</b>
<b>KOMBIBUCHUNG: SEMINARE 17-02 UND 17-03</b>	2-tägig · 09. - 10. Nov. 2017	<b>1.400 €</b>

- Für assoziierte Mitglieder und Vereinsmitglieder des Arbeitskreis Assessment Center e.V. gelten vergünstigte Tarife. Bitte fragen Sie bei uns diesbezüglich direkt nach.
- Der Arbeitskreis Assessment Center e.V. ist eine gemeinnützige Einrichtung. Die Seminargebühr ist gem. § 4 Nr. 22 a) UStG umsatzsteuerfrei. In der Teilnahmegebühr ist ein geringer umsatzsteuerpflichtiger Anteil enthalten, der in der Rechnung separat ausgewiesen wird.
- In der Teilnahmegebühr sind enthalten: Teilnahme an dem gewählten Seminar, Seminarunterlagen und verwendete Materialien, Mittagessen, Kaffee und Kaltgetränke in den Pausen. **Die Seminare beginnen jeweils um 9.00 h und enden um ca. 17.00 h.**
- Das Seminar 17-01 findet parallel zu den Seminaren 17-02 und 17-03 statt, so dass die Möglichkeit zum informellen Austausch mit weiteren Unternehmensvertretern und Interessanten im Rahmen der Pausenzeiten und an den Abenden besteht. Am Abend des 9. November ist ein „Come together“-Treffen mit Sektempfang und Abendbuffet vorgesehen, das separat gebucht werden muss (zzgl. 50 € inkl. USt).
- Falls die Mindestteilnehmerzahl für ein Seminar nicht erreicht wird, behalten wir uns vor, diese Veranstaltung abzusagen. Bei weniger als 8 Teilnehmern wird ggf. nur ein Dozent eingesetzt. Die Anmeldungen zu den Seminaren erfolgt chronologisch nach Eingang der Anmeldung. Sofern eine Veranstaltung ausgebucht ist, erfolgt das Angebot der Aufnahme auf eine Warteliste.
- **Die Seminare 17-02 und 17-03 können in Kombination mit ermäßigtem Tarif gebucht werden (siehe Kombibuchung).**

### RÜCKTRITT

Bei Stornierung der Anmeldung **bis zum 14. September 2017** erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von € 100,00. Bei Absagen **nach dem 14. September 2017** wird die gesamte Gebühr fällig. Bitte nehmen Sie die Abmeldung schriftlich vor. Selbstverständlich ist eine Vertretung des angemeldeten Teilnehmers möglich.

### UNTERKUNFT

In Fulda haben wir bis zum **14.09.2017** Zimmer-Kontingente im Tagungshotel für Sie reserviert, die Sie bei Bedarf bitte auf eigene Rechnung buchen: Bitte berufen Sie sich bei der Buchung auf das Kontingent für die „*Fachtagung Arbeitskreis Assessment Center*“.

**Hotel Esperanto – Kongress- und Kulturzentrum Fulda**  
<http://www.kongresszentrum-fulda.com> · Tel.: 0661 24291-0  
 Einzelzimmer 121,00 € (inkl. Frühstück)

### IMPRESSUM

**Arbeitskreis Assessment Center e.V. · Postfach 11 16 · 21601 Buxtehude**  
**Voicebox und Fax: 03212 / 11 89 826 [fachtagung2017@arbeitskreis-ac.de](mailto:fachtagung2017@arbeitskreis-ac.de) · [www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)**

**Arbeitskreis Assessment Center e.V.**

Postfach 11 16 · 21601 Buxtehude

Voicebox und Fax: 03212/1189826

[fachtagung2017@arbeitskreis-ac.de](mailto:fachtagung2017@arbeitskreis-ac.de)

[www.arbeitskreis-ac.de](http://www.arbeitskreis-ac.de)