

ACIO Assessment-Center & Interview-Organizer

Dr. Martin Kersting
Dipl.-Psych. Alexander Zimmerhofer

Fachtagung:
Computergestützte Hilfen bei der
Vorbereitung, Durchführung und
Nachbereitung von Assessment Centern
Arbeitskreis Assessment Center e. V.
Frankfurt a. M. , 7. Feb. 2006



Agenda

- ➔ Qualitätssicherung und -optimierung 1
- ACIO - Überblick 2
- ACIO - Demo 3
- Kosten / Lizenzmodell 4

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

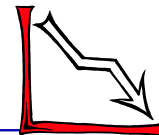
Qualitätsbedarf

Ryan, A.M., et al. (1999). An international look at selection practices. Vergleich der Personalauswahl für „Managerial jobs“ von 955 Unternehmen aus 18 Industrienationen: Australia; Belgium; Canada; France; **Germany**; Greece; Hong Kong; Ireland; Italy; Netherlands; New Zealand; Portugal; Singapore; South Africa; Spain; Sweden; United Kingdom; United States.

Rangliste: Häufigkeit, mit der qualitativ hochwertige Personalauswahlverfahren eingesetzt werden:

- | | |
|--|--|
| ■ „test or questionnaires“ | Deutschland
➤ vorletzter Platz |
| ■ „cognitive ability Test“ | ➤ drittletzter Platz |
| ■ „personality or workstyle questionnaire“ | ➤ vorletzter Platz |
| ■ „Number of test types used“ | ➤ drittletzter Platz |
| ■ „Extent of testing“ | ➤ viertletzter Platz |
| ■ „Using fixed interview questions“ | ➤ viertletzter Platz |

Ryan, A.M., McFarland, L., Baron, H. & Page, R. (1999). An international look at selection practices: nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391.



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

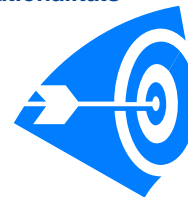
Zielbildung und -kontrolle

Ohne eine Zielstellung keine Qualitätsverbesserung. Qualitätsstandards geben als Zielstellung dem Handelnden Orientierung.

Die Zielstrebigkeit der Akteure kann gemäss der *Goal Setting Theory* (Locke & Latham, 1990) durch die Formulierung von anspruchsvollen und konkreten Zielen gefördert werden.

Während in den meisten Bereichen der Organisationen längst ein Controlling stattfindet und selbst im „soften“ Bereich der Führung mit dem - in den 90er Jahren populären - 'Management by Objectives' (MbO) die Ideen der Goal setting Theory aufgegriffen wurden, blieb der Bereich der Personalbeurteilung häufig von jeglichem Rationalitätsgedanken unberührt.

Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Zielbildung und -kontrolle

Personalbeurteilungen müssen so gestaltet werden, dass eine selbst-regulative schematische Abfolge des Vergleichs von Soll und Ist Werten einerseits und Eingriffen in das System andererseits etabliert werden kann.

Entsprechend der **TOTE** Unit,

- **T**est: Vergleich zwischen Ist und Soll-Zustand
- **O**perate: Verhalten z. Reduktion d. Diskrepanz zwischen Ist- u. Sollzustand
- **T**est: Vergleich zwischen verändertem Ist-Zustand und Soll-Zustand
- **E**xit: Verlassen der Schleife bei erfolgreicher Diskrepanzreduktion



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

Das „lernende“ AC

In Form von Feedback-Schleifen gelangen gemachte Fortschritte ins menschliche Bewusstsein. Es solches selbst-regulatives System setzt

- (1) die Wahrnehmung des Ist-Zustands,
- (2) das Setzen eines Sollwerts,
- (3) das Vergleichen von Ist- und Sollwert sowie
- (4) das Einwirken auf den Ist-Zustand voraus.




An dieser Stelle setzen Qualitätsstandards und softwaregestützte Assisstenzsysteme an.

Lernen = „Veränderungen im Verhalten oder im Verhaltenspotential eines Organismus hinsichtlich einer bestimmten Situation, die auf wiederholte Erfahrungen des Organismus in dieser Situation zurückgeht, vorausgesetzt, dass diese nicht auf angeborene Verhaltenstendenzen, Reifung oder vorübergehende Zustände (Müdigkeit, Trunkenheit, Triebzustände usw.) zurückgeführt werden kann.“ (Bower & Hilgard 1983, S. 31).


Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Qualitätsstandards



- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Arbeitskreis Assessment Center (2004). *Standards der Assessment Center Technik*. Hamburg: Autor.
WWW: arbeitskreis-ac.de (→ Was macht der AK? → Standards)
- Task force on AC Guidelines (1989). *Guidelines and ethical considerations for assessment center operations*. *Public Personnel Management*, 18, 457-470.
- Zahlreiche weitere Literatur für spezifische Fragestellungen, z. B.:
Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) (2003). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th ed.). Bowling Green, OH: Author.



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 7 -

Anforderungen der DIN 33430 (Auswahl)



<i>DIN Screen Prüfaussage Nr.</i>	<i>DIN 33430 Seite...</i>
254 Es ist dokumentiert, ob und falls ja: welche Ergebnisse zu gleichsinnigen oder sich widersprechenden Interpretationen führen.	9
259 Die Regeln, mit denen die Zusammenfügung aller über einen Kandidaten erhobenen Informationen zu einem Eignungsurteil festgelegt wurde, wurden dokumentiert.	8
263 Der Grad der Übereinstimmung zwischen den beurteilenden Personen der Urteile mehrerer Beurteiler wurde dokumentiert.	7
264 Das aufgrund der Urteile mehrerer Beurteiler erstellte Gesamtergebnis <u>und</u> die Streubreite ist dokumentiert.	8

DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
Kersting, M. (in press). „DIN Screen“ – Ein Leitfaden zur Qualitätskontrolle und Qualitätsoptimierung von Verfahren und deren Einsatz bei beruflichen Eignungsbeurteilungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 8 -

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Qualitätsstandards: Arbeitskreis AC Standard Nr. 9. Evaluation – I von II



Kernprinzip

Regelmäßige Güteprüfungen und Qualitätskontrollen stellen sicher, dass die mit dem AC angestrebten Ziele auch nachhaltig erreicht werden.

Nutzen

- Vor allem ein neu entwickeltes AC ist zunächst nur ein Hypothesengebäude über den Zusammenhang zwischen Anforderungskriterien, AC-Komponenten u. Bewährungskriterien in der Praxis.
- Die Güteprüfung sichert diese Zusammenhänge empirisch ab und sorgt für eine ständige Verbesserung des Verfahrens und die notwendige Legitimation des Aufwands.

Umsetzung

- Zwingende Anlässe für eine empirische Güteprüfung sind:
 - Erstmalige Einführung eines AC
 - Anpassung eines bestehenden AC an eine neue Zielgruppe
 - Anpassung an nachhaltige Veränderungen in der Organisation
 - Substanzuelle Veränderungen im AC-Ablauf und / oder AC-Materialien
- Wiederholung von Güteprüfungen spätestens alle 2 bis 5 Jahre.

Quelle: Arbeitskreis Assessment Center (www.arbeitskreis-ac.de)



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

Qualitätsstandards: Arbeitskreis AC Standard Nr. 9. Evaluation – II von II



Nutzen (Fortsetzung)

- Relevante Perspektiven für die Evaluation:

(1) Interne Struktur des Verfahrens: Verfahrensrelevante Fehler und Hemmnisse im bestehenden AC-Ablauf müssen frühzeitig erkannt und behoben werden:

- Angemessener Schwierigkeitsgrad der einzelnen Übungen und Dimensionen
- Ausreichender Beitrag der einzelnen Übungen und Dimensionen für das Gesamturteil
- Angemessene Differenzierungsfähigkeit der Übungen und Dimensionen zwischen den Teilnehmern

(2) Prognosegüte: Prüfung der Vorhersagequalität und so Information, ob richtige Auswahl der Kandidaten erfolgt ist, anhand der richtigen Kriterien:

- Gute Vorhersagequalität der Potenzial- / Eignungsaussagen bezogen auf Kriterien der praktischen Bewährung
- Nachverfolgung der Förderempfehlungen aus dem AC

(3) Akzeptanz und Fairness: Akzeptanz ist Grundvoraussetzung für den langfristigen Einsatz des Verfahrens und trägt zu einer positiven Außenwirkung des Unternehmens bei externen Bewerbern bei:

- Fairness des Verfahrens für spezifische Gruppen (z.B. bei wiederholter Teilnahme oder bei Teilnehmern aus unterschiedlichen Fachbereichen und -disziplinen)
- Akzeptanz des Verfahrens bei Teilnehmern, Beobachtern und anderen berechtigt Interessierten

Verstöße

- Einführung und Durchführung eines neuen AC ohne Prüfung der inneren Struktur des Verfahrens.
- Statt empirischer Güteprüfung lediglich Bestätigung durch Akzeptanz od. positive Einzelrückmeldungen.
- Qualitätsprüfung ausschließlich durch die Person / Institution, die das AC zuvor entwickelt hat.
- Auswahl von Bewährungskriterien unter dem Gesichtspunkt der leichten Verfügbarkeit der Daten.

Quelle: Arbeitskreis Assessment Center (www.arbeitskreis-ac.de)



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Qualitätsstandards

- Nur was gemessen und dokumentiert wird, kann auch ausgewertet werden. Wenn die Qualität geprüft und verbessert werden soll, müssen zu allen Prozessen und in allen Phasen exakte Daten zur Verfügung stehen.
- Qualitätskontrollen
- Einarbeitung von "Neuen"
- Feedback für die Assessoren!

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

ACIO - Leistungsmerkmale

- Komfortable Unterstützung bei der Verwaltung der Teilnehmer- und Beobachterdaten sowie der Beurteilungen
- Objektivierung des Bewertungsprozesses nach vorab individuell festgelegten Regeln
- Dokumentation und graphische (Profile) sowie tabellarische Aufbereitung der AC- und / oder Interview-Ergebnisse (Reporting)
- Feedback für die Interviewer und Assessoren über ihr Bewertungsverhalten (u.a. Berechnung der Beurteilerübereinstimmung, der individuellen Beurteilerverzerrungen)
- Automatische Dokumentation des Assessment-Centers



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

ACIO - Leistungsmerkmale



- Automatische Generierung von druckbaren Beurteilerbogen
- Während des ACs oder Interviews müssen lediglich die Einzelbewertungen in eine übersichtliche Protokollseite eingegeben werden. Die Wahrscheinlichkeit von Fehleingaben wird durch Plausibilitätsprüfungen minimiert
- Automatische Beurteilerrotation optional
- ACIO stellt unmittelbar im Anschluss an die Eingaben alle resultierenden Bewertungen (pro Teilnehmer / pro Gruppe / Paarvergleich) zur Verfügung - als Tabelle, aber auch als Grafik
- Die Grafiken und Tabellen können problemlos exportiert werden MS Office-Produkten (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint etc.) (ACIO ist lauffähig unter Microsoft Excel ab Version 2000 für MS Windows)

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

Konfigurator und Assessor-Modul



Konfigurator-Modul

Definition von Übungen, Beurteilungsdimensionen, der Matrix und Bewertungsskala


Assessor-Modul

Verwaltung der Teilnehmer und Beurteilerinformationen, Verwaltung der Beurteilungen, Erstellung der Feedbacks

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Konfigurator-Modul



```
graph LR; A[Eingabe der Übungen und Dimensionen] --> B[Erstellung der Dimensionen * Übungen-Matrix]; B --> C[Detail-konfiguration];
```

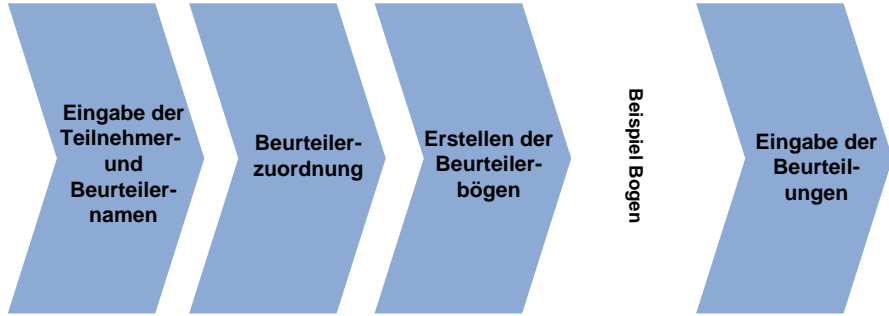
Grund-Konfiguration, z.B. am Büro-PC

Erstellt automatisch eine Projekt-Datei, die problemlos auf Assistenz-Laptops übertragen werden kann

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 15 -

Assessor-Modul



```
graph LR; A[Eingabe der Teilnehmer- und Beurteiler-namen] --> B[Beurteiler-zuordnung]; B --> C[Erstellen der Beurteiler-bögen]; C --> D[Beispiel Bogen]; D --> E[Eingabe der Beurteil-ungen];
```

Auf Wunsch wird beim Erwerb des ACIO ein eigenes Firmenlogo kostenlos eingebunden

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 16 -

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Assessor-Modul

Anzeige Ergebnis-Übersicht

Anzeige Grafiken Teilnehmer

Beispiel Feedback Druck

Anzeige Tabelle Teilnehmer

Anzeige Grafiken Beurteiler-tendenzen

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 17 -

Assessor-Modul

Anzeige Tabelle Beurteiler-tendenzen

Anzeige Kappa

Anzeige Inter-korrelationen

Die Videos inklusive Kommentare sind Bestandteil eines interaktiven Manuals, dass für 99 € (zzgl. MwSt.) erworben werden kann.

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006 - 18 -

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

ACIO – Feedback für die Assessoren



- Assessoren-Feedbacks zu individuellen Beurteilungstendenzen (unterstützt durch Grafiken)
- Vergleich über die Dimensionen und Übungen eines Assessors
(Z. B. „Im Vergleich über alle Beurteilungen, die Herr Mustermann abgegeben hat, hat er die Dimension Teamfähigkeit am strengsten beurteilt.“)
- Vergleich mit d. anderen Assessoren üb. d. Dimensionen u. Übungen
(Z. B. „Im Vergleich mit den anderen Assessoren hat Herr Mustermann die Dimension Motivation am mildesten beurteilt.“)
- Absolute Betrachtung der Dimensionen und Übungen
(Z. B. „Über alle Assessoren hinweg wurde die Dimension „Kommunikationsfähigkeit“ im Durchschnitt über alle Teilnehmer als besonders kritisch betrachtet.“)
- Beurteilerübereinstimmung (Kappa). Die Beurteilerübereinstimmung wird pro Dimension und pro Übung bestimmt
(Z. B. „Die Beurteilerübereinstimmung betrug für die Dimension Kommunikationsfähigkeit .90 und für die Dimension Motivation .58.“)
- Berechnung d. Interkorrelationen d. einzelnen Beurteilungsdimensionen



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006

- 19 -

ACIO – Lizenzmodell / Preise



- **Konfigurator-Modul**
Bei jedem Kauf werden die Lizenzen für den Betrieb auf 2 Rechnern ausgegeben.
(Die Lizenzen sind an einen spezifischen PC-gebunden!)
- **Assessor-Modul**
Für die Verwaltung, Durchführung und Auswertung der Assessment-Center vor Ort können beliebig viele Rechner lizenzfrei eingesetzt werden (z. B. beliebig viele Laptops der Assistenzkräfte).
 - Die Betriebsbereitschaft des Assessor-Moduls ist auf drei Monate nach Erstellung durch das Konfigurator-Moduls begrenzt.



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

© 2006 Dr. Kersting & Zimmerhofer ACIO - Assessment-Center und Interview-Organizer; Fachtagung AK AC 7.2.2006

- 20 -

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>

Preise

- **Zwei Lizenzen für das Konfigurator-Modul inkl. unendlich vieler Lizenzen für das Assessor-Modul kosten 950 Euro (zzgl. MwSt)**

- **Preis pro Lizenz**
 - beim Kauf von zwei Lizenzen: 475 Euro (zzgl. MwSt)
 - beim Kauf von z. B. zehn Lizenzen: 350 Euro (zzgl. MwSt)
 - Angebot für Reseller auf Anfrage

- **Kostenlose Updates für alle 2.x - Releases**

- **Preisrechner:** <http://www.personalauswahl-internet.de>

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

Kontakt

Dr. Martin Kersting
Yorckstraße 55
52351 Düren
Mail: kersting@personalauswahl-internet.de
Tel.: +49 2421 555655

Dipl.-Psych. **Alexander Zimmerhofer**
Adersstraße 52
40215 Düsseldorf
Mail: zimmerhofer@personalauswahl-internet.de
Tel.: +49 178 549 1415

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

→ Weitere Informationen: <http://personalauswahl-internet.de>