

## Fragenkatalog zur Assessment-Center-Studie 2007 des Arbeitskreis Assessment Center e.V.

Dies ist nur eine Übersicht zu den in der Befragung erhobenen Informationen.

Der Fragebogen kann online unter

<http://www.arbeitskreis-ac.de>

aufgerufen und beantwortet werden.

---

Willkommen zu unserer Assessment-Center-Studie 2007!

Zunächst möchten wir etwas über den Hintergrund des Unternehmens erfahren, in dem das Assessment Center durchgeführt wird

**Bevor wir mit der eigentlichen Befragung beginnen, möchten wir vorab wissen:  
Sind Sie... \***

- Mitarbeiter des Unternehmens, in dem das AC durchgeführt wird
- Mitarbeiter einer Unternehmenberatung im Auftrag des einsetzenden Unternehmens

**In welchem Land ist Ihr Unternehmen angesiedelt? \***

- Deutschland
- Österreich
- Schweiz

**Ist Ihr Unternehmen im DAX 100 aufgelistet? \***

- Ja
- Nein

Bitte beantworten Sie die folgenden ALLGEMEINEN Fragen auch, wenn Sie kein Assessment Center in Ihrem Unternehmen durchführen!

**Wieviele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen/Konzern beschäftigt? \***

- bis 250
- bis 500
- bis 2.000
- bis 10.000
- bis 20.000
- über 20.000

**Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an? \***

\*

- Banken
- Baugewerbe
- Bergbau
- Chemie
- EDV
- Eisen
- Elektro
- Ernährung
- Gesundheitswesen
- Handel
- KFZ-Bau
- Textil
- Medien
- Maschinenbau
- Versicherungen
- Öffentliche Branche
- Sonstiges:

**Werden in Ihrem Unternehmen zur Zeit Assessment Center eingesetzt?**

\*

- Ja
- Nein

**Wenn nein, welche Verfahren werden in Ihrem Unternehmen alternativ als Grundlage von Personalentscheidungen eingesetzt?**

\*

- Vorgesetztennomination
- Psychologische Testverfahren
- Interviews
- Sonstiges

**Wenn Testverfahren, welche Psychologischen Testverfahren werden in Ihrem Unternehmen als Alternative eingesetzt?**

Wenn Sie ein AC in Ihrem Unternehmen durchführen, dann beantworten Sie bitte die Fragen über die Durchführung des Assessment Centers, die Zielgruppen und die allgemeinen Ziele

**Wann wurde in Ihrem Unternehmen erstmals ein AC eingesetzt? (z.B. 1996)**

**Wie viele AC-Durchläufe insgesamt (incl. aller Varianten wie z.B. Einzel-ACs) werden in Ihrem Unternehmen jährlich durchgeführt? \***

**Wie schätzen Sie die Anwendungshäufigkeit des AC-Verfahrens in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren bezogen auf den Zeitraum davor ein?**

- Eher abnehmend
- Eher gleich bleibend
- Eher zunehmend

**Für welche Zielgruppen kommen in Ihrem Unternehmen Assessment Center zum Einsatz?**

\*

- Nur für organisationsinterne Angehörige
- Nur für organisationsexterne Bewerber
- Beides

**Welche Zielsetzungen haben die AC-Verfahren für organisationsinterne Angehörige? \***

- Personalauswahl
- Potenzialanalyse (d.h Klärung von Beförderungsvoraussetzungen)
- Entwicklungsmaßnahme

**Welche Zielsetzungen haben die AC-Verfahren für organisationsexterne Bewerber? \***

- Personalauswahl
- Potenzialanalyse
- Entwicklungsmaßnahme

Die weiteren Fragen behandeln die spezifische Ausgestaltung von Assessment Centern.

- Wenn Sie in ihrem Unternehmen mehrere unterschiedliche Assessment-Center-Varianten einsetzen, möchten wir Sie bitten, ZWEI charakteristische Varianten auszuwählen und nachfolgend zu beschreiben. Idealerweise sollten dies zwei unterschiedliche Arten von Assessment Center sein, z.B ein klassisches AC und ein Development Center.

Beschreiben Sie bitte zunächst eine Variante. Am Ende des spezifischen Teils werden Sie gefragt, ob Sie eine weitere AC-Form in Ihrem Unternehmen beschreiben möchten.

- Die Unternehmensberater bitten wir, eine etwaige zweite realisierte AC-Variante zu beschreiben, indem Sie die gesamte Befragung ein zweites Mal beantworten. Dies ist notwendig, da sich bei dieser 2. AC-Variante voraussichtlich auch der allgemeine Informationsanteil (zum Unternehmen und zu den AC-Rahmenbedingungen) ändern wird.

- Diejenigen Studienteilnehmer, die nicht regelmäßig mehrere AC-Varianten einsetzen, bitten wir, sich für die am häufigsten angewendete Form zu entscheiden und diese im Weiteren zu beschreiben.

**Gibt es Besonderheiten zu der von Ihnen im Weiteren beschriebenen AC-Variante, die Sie uns gerne mitteilen möchten?**

Bitte füllen Sie den Fragebogen nun für die Variante aus, die in Ihrem Unternehmen am häufigsten angewendet wird

**Bitte geben Sie den unternehmensinternen Namen des Verfahrens ein**

**Für wie viele Teilnehmer werden diese AC-Verfahren im Jahr durchgeführt?**

\*

- 1-5    6- 10    11- 20    21 - 40    41 - 60    61-100    101 - 200    Mehr als 200

**Dieses AC-Verfahrens wird eingesetzt für: \***

- Nur für organisationsinterne Teilnehmer  
 Nur für organisationsexterne Teilnehmer  
 Beide

**Diese setzen sich schwerpunktmäßig aus folgenden Gruppen zusammen \***

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- Trainees
- Auszubildende
- Sonstige Positionen, nämlich:

**Die Hauptzielsetzung dieses AC- Verfahrens ist: (bitte nur ein Ziel auswählen) \***

- Personalauswahl
- Potenzialanalyse (d.h Klärung von generellen Beförderungsvoraussetzungen)
- Entwicklungsmaßnahme
- Sonstiges:

Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit der AC-Entwicklung

**Wer hat das AC-Design hauptsächlich entwickelt?**

- Interner Experte
- Externer Experte
- Teamarbeit
- Sonstige:

**Wie wurde das AC-Verfahren auf Ihr Unternehmen zugeschnitten?**

- Bereits auf dem Markt vorhandenes Verfahren
- Unternehmensspezifische Anpassung
- Vollständige Eigenentwicklung
- Sonstiges:

**Hat eine statistisch/empirische Erhebung im Rahmen einer Anforderungsanalyse stattgefunden? \***

- Ja
- Nein

**Wenn ja, welche Datenquellen wurden zur stellenspezifischen Anforderungsanalyse genutzt?**

\*

- Expertenurteil
- Stellenbeschreibung
- Befragung von Stelleninhabern
- Befragung von Vorgesetzten
- Workshop/Teamarbeit
- Ableitung aus firmenspezifischem Kompetenzmodell
- Sonstiges:

**Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl von AC-Teilnehmern (TN) pro Verfahren?**

\*

- 1
- 2-4
- 5-7
- 8-10
- 11-13
- Mehr als 13

**Ist bei internen Assessment Center eine Selbstnominierung möglich?**

- Ja
- Nein

**Eine erfolgreiche AC- Teilnahme ist für eine Zielposition obligatorisch**

- Ja
- Nein

Themengebiet: Beobachtung und Bewertung

**Wieviele Teilnehmer muss ein Beobachter bei Gruppenübungen simultan beobachten?**

- 1
- 2-3
- 4-5
- Mehr als 5
- Keine Gruppenübung vorhanden

**Aus welchen Gruppen setzen sich die Beobachter zusammen?**

\*

- Führungskräfte Linie
- Führungskräfte Stab
- Mitarbeiter Personalabteilung
- Externe Berater
- Vertreter Mitbestimmungsgremien
- Sonstige:

**Welche Hilfsmittel stehen den Beobachtern zur Verhaltensbewertung zur Verfügung?**

- Keine
- Freie Protokollierung
- Gebundene Protokollierung (z.B. mit Checkliste)

**Wie erfolgt die anschließende Bewertung?**

- Auf der Ebene von Skalen/Dimensionen
- Auf der Ebene von speziellen Verhaltensankern
- Numerisches Gesamturteil
- Verbaler Text je Übung und/oder Dimension
- Sonstiges:

**Werden die Beobachter nach einem systematischen Plan wechselnden Teilnehmern zugeordnet? (Rotationsplan)**

- Ja
- Nein

**Findet ein separates Beobachtertraining statt? \***

- Ja
- Nein

Wenn Sie ein Beobachtertraining durchführen, beantworten Sie bitte die nächsten Fragen zum Thema Beobachtertraining

**Wie lange dauert ein durchschnittliches Beobachtertraining?**

- 1-3 Stunden    0,5 Tage    1 Tag    2 Tage    3 Tage    4 Tage  
oder mehr

**Schwerpunkte des Beobachtertrainings sind:**

- Bekanntmachen mit dem Beobachtungssystem  
 Aufzeigen typischer Beobachtungsfehler  
 Durchspielen typischer Übungsinhalte  
 Vergleich zwischen Experten- und Beobachterurteil  
 Sonstiges:

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Inhalten des AC  
(Übungen, Dimensionen, Information)

**Wie spezifisch sind die eingesetzten Simulationsübungen?**

- Zielpositionsspezifisch  
 Branchenszenario  
 Allgemeines/generisches Szenario

**Welche eignungsdiagnostischen Verfahren finden in Ihrem Assessment Center Anwendung?**

\*

- Postkorb
- Präsentation
- Fallstudie
- Fact Finding
- Zweiergespräch
- Interview
- Intelligenztest
- Persönlichkeitstest
- Biografischer Fragebogen
- Computergestützte Verfahren
- Gruppendiskussion mit mehreren Kandidaten
- Gruppenübung mit mehreren Rollenspielern
- Sonstiges

**Wie viele Anforderungsdimensionen werden je einzelner Übung/Simulation üblicherweise beobachtet?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- mehr als 5, nämlich:

**Welche Anforderungsdimensionen/ Merkmale werden beobachtet und bewertet?  
Wenn eine Dimension, die Sie in Ihrem Unternehmen verwenden, hier nicht explizit  
genannt wird, wählen Sie bitte die Dimension aus, die Ihrem Merkmal am ähnlichsten  
ist.**

- Analysefähigkeit
- Authentizität
- Belastbarkeit
- Charisma
- Delegationsfähigkeit
- Durchsetzungs-/ Überzeugungskraft
- Engagement
- Entscheidungsfreude
- Fachwissen
- Führungskompetenz
- Kreativität
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Kundenorientierung
- Offenheit
- Organisationstalent
- Problemlösefähigkeit
- Systematisches Denken
- Zielorientierung
- Unternehmerisches Denken
- Handlungsorientierung
- Sonstiges:

**In welchem Maße werden die von Ihnen genannten Merkmale systematisch aus einer Anforderungsanalyse abgeleitet?**

- Gar nicht
- In geringem Maße
- In mittlerem Maße
- In hohem Maße

**Welche methodische Besonderheit weist Ihr AC- Verfahren auf?**

- Keine
- Einzel AC (Einzelverfahren mit Verzicht auf Gruppenverfahren in Konkurrenz zu anderen Teilnehmern)
- Lernpotenzial AC (Feedback an Teilnehmer zwischen den Übungen)
- Dynamisierung/Vernetzung einzelner Übungen (Informationen aus der Übung werden zur Bearbeitung einer anderen Übung benötigt)
- Peer-Rating (gegenseitige Leistungseinstufung der Teilnehmer)
- Selbsteinschätzung des Teilnehmers
- Sonstiges, nämlich:

**Welche Informationen erhalten die Teilnehmer vor Beginn des AC- Verfahrens?**

- Keine
- Tipps zur Vorbereitung
- Ablauf des AC
- Zielsetzung des AC
- Art der Übungen
- Person der Beobachter
- Relevante Verhaltensweisen
- Speicherung der AC-Daten
- Verwendung der AC-Daten
- Sonstiges:

**Die folgenden Aspekte der einzelnen Übungen werden den Teilnehmern vor Beginn der jeweiligen Übung explizit genannt**

- Anforderungsdimensionen
- Verhaltensweisen
- Ziele
- Keine

Die nächsten Fragen haben den Abschluss des Assessment Centers zum Thema (Ergebnisfindung, Feedback)

**Gibt es zum Abschluss des ACs ein allgemeines Gesamturteil (z.B. Potenzialempfehlung, Gesamtpunktzahl, Einstellungsentscheidung usw.)?**

\*

- Ja
- Nein

**Wie erfolgt der Prozess der Ergebnisfindung schwerpunktmäßig?**

- Konsensurteil nach Diskussion
- Numerische Urteilsbildung (Mittelwert)
- Mehrheitsabstimmung

Form des Feedbacks

**In welcher Form erhalten Teilnehmer Feedback über Ihre Leistungen?**

\*

- Gar nicht
- Mündlich
- Schriftlich
- Mündlich und schriftlich

**Wann erhalten die Teilnehmer Rückmeldung über Ihre Leistung im AC?**

- Direkt im Anschluß
- Bis zu einer Woche danach
- Mehr als eine Woche danach

**Wie lange dauert ein durchschnittliches Feedback- Gespräch? (in Minuten)**

**Wer erhält Kenntnis von den AC Ergebnissen der Teilnehmer?**

\*

- Teilnehmer
- Ressortchef
- Direkter Vorgesetzter
- Personalakte

**Besteht eine Wiederholungsmöglichkeit für die AC-Teilnehmer? \***

- Ja
- Nein

**Wenn ja, nach welchem Zeitraum besteht eine Wiederholungsmöglichkeit für AC-Teilnehmer?(In Jahren)****Ist die Wiederholungsmöglichkeit an Voraussetzungen geknüpft? \***

- Ja
- Nein

**Wenn ja, welche Voraussetzungen müssen für eine Wiederholungsmöglichkeit gegeben sein?**

- Seminarteilnahme
- Positionswechsel
- Hinreichend positives Ergebnis
- Sonstiges:

Form der AC-Evaluation

**Welche Evaluation fand in Ihrem Unternehmen hinsichtlich des eingesetzten AC-Verfahrens statt? \***

- Keine
- Erhebung der Zufriedenheit der Beteiligten
- Analyse der AC -internen Daten (z.B Beobachterübereinstimmung)
- Analyse des Zusammenhangs mit Kriterien außerhalb des ACs
- andere empirisch/statistische Analysen
- Sonstiges:

**Wurde der Zusammenhang des AC-Ergebnisses mit externen Berufserfolgskriterien (z.B. Vorgesetztenurteil o.ä.) untersucht?**

- Ja
- Nein

**Wenn ja: Bitte beschreiben Sie kurz das Kriterium, für das Sie den Zusammenhang mit dem AC-Ergebnis ermittelt haben.**

**Bitte geben Sie den ermittelten Zusammenhang zwischen dem AC-Ergebnis und dem betreffenden Kriterium an (z.B. in Form einer Korrelation).**

**Bitte geben Sie die Größe der Stichprobe an, auf der diese Zusammenhangsanalyse basiert.**

**In Kooperation mit dem Arbeitskreis AC wird an der Universität Saarbrücken zurzeit eine Diplomarbeit erstellt, in der eine systematische Sammlung zu Zusammenhangsanalysen von AC-Ergebnissen mit Berufserfolgskriterien durchgeführt wird. Dürfte Sie der Diplomand zu diesem Thema in den nächsten Wochen noch einmal näher befragen (Voranfrage erfolgt über E-Mail)? \***

- Ja
- Nein

**Bitte geben Sie eine E-Mail Adresse an, über die der Diplomand mit Ihnen Kontakt aufnehmen kann. \***

Vielen Dank für Ihre Informationen!

Der spezifische Fragenteil zu Ihrem Assessment Center ist nun beendet.

**Hier unsere Bitte, wenn Sie weitere AC-Verfahren in Ihrem Unternehmen einsetzen:**

**Möchten Sie direkt im Anschluss noch eine weitere Verfahrensausgestaltung in Ihrem Unternehmen beschreiben? \***

- Ja
- Nein

Vielen Dank für die Teilnahme an unserer AC-Studie. Dadurch haben Sie einen Beitrag zur Optimierung des Assessment Centers geleistet.

**Soll Ihnen der Ergebnisbericht zur Studie direkt nach Fertigstellung zugesandt werden? \***

- Ja
- Nein

**Wenn ja, geben Sie bitte die E-Mail Adresse an, an die die Ergebnisse gesandt werden sollen. \***

Können wir Ihren Angaben vertrauen?

**Wir möchten nur Daten in unsere Studie einbeziehen, die auf real durchgeführten Assessment Centern basieren.**

**Können wir in dieser Hinsicht auf die Gültigkeit Ihrer Daten verlassen? \***

- Ja, meine Angaben entsprechen den realen Bedingungen in der von mir beschriebenen Organisation
- Nein, bitte sortieren Sie bitte meine Daten aus und berücksichtigen sie nicht in Ihrer Auswertung

Herzlichen Dank für die Teilnahme an unserer Studie!

Wenn Sie als Unternehmensberater diese Studie beantwortet haben, wären wir an weiteren AC-Realisierungen aus Ihrem Haus interessiert. Wenn Sie Zeit und Interesse haben, würden wir Sie bitten, die Studie noch einmal aufzurufen und ein weiteres AC-Projekt zu beschreiben.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ihr Projektteam zur AC-Studie 2007