



DIAGNOSTISCHE KOMPETENZ: ENTWICKELN UND ANWENDEN

**7. Deutscher Assessment-Center-Kongress
25. und 26. September 2008 in Potsdam**

Impressum:

Arbeitskreis Assessment Center e.V. –
Forum für Personalauswahl und -entwicklung
E-Mail: akac-kontakt@arbeitskreis-ac.de
Internet: www.arbeitskreis-ac.de

Organisationskomitee Kongress 2008:

Ernst-August Bolte, Hamburg
Jürgen Böhme, Stuttgart
Rüdiger Fruhner, Hamburg
Prof. Dr. Stefan Höft, Mannheim
Firat Kevenoglu, Ingolstadt
Elmar Lammerskitten, Stuttgart
Andreas Lohff, Hamburg
Dr. Sybille Marsch, Potsdam
Rainer Neubauer, München
Rainer Schmidt, München
Prof. Dr. Siegfried Stumpf, Gummersbach
Katrin Sünderhauf, Berlin

Im Kongressbüro:
Stefani Sauer, Stuttgart

Grafik, Design und Druck:
.[med] Meyer-Ernsting Designpraxis;
Druckerei Media Nord Print Hamburg

Vier Jahre sind seit dem letzten Kongress 2004 in Dresden vergangen. Vier Jahre, in denen der Anspruch an die Personalarbeit unter den Anforderungen der Wirtschaftlichkeit und Effizienz in Unternehmen und Organisationen noch weiter gestiegen ist: Als Personaler sind wir inzwischen Experten für Personalstrategie, -planung, -auswahl, individuelle Laufbahnberatung und Führungskräfteentwicklung. Darüber hinaus besetzen wir die Felder Beratung und Coaching in Organisationsentwicklungsprozessen und steuern sowohl organisationsinterne und -übergreifende Netzwerke, um „state-of-the-art“ zu bleiben.

Fragen, ob die „Richtigen“ an Bord sind und ob die Weichen für die Zukunft richtig gestellt sind, bestimmen auch weiterhin unsere Tagesordnung, gerade dann, wenn in der Öffentlichkeit die Kompetenz, Glaubwürdigkeit und Integrität von Entscheidungsträgern in Zweifel gezogen werden.

Was kann das Human Resource Management beitragen, um die Unternehmen gut auf die Zukunft vorzubereiten? Die Forderung nach Strategien, Konzepten und Verfahren, mit denen die „richtigen!“ Mitarbeiter und Führungskräfte identifiziert und positioniert werden, hat zu unserem Kongressmotto geführt:

DIAGNOSTISCHE KOMPETENZ – ENTWICKELN UND ANWENDEN

Die Doppeldeutigkeit hinsichtlich einer Verfahrensentwicklung und Entwicklung der eigenen Kompetenz ist beabsichtigt. Der Anwendungsbezug beinhaltet die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit bestehenden wissenschaftlichen Theorien, aktuellen Verfahren und neuen Trends.

Folgende Trends haben wir für den Kongress mit Experten aus Wissenschaft und Praxis diskutiert:

Trend 1: Ethik

Wertediskussionen bestimmen immer stärker die Frage nach erfolgreichem Wirken in der Wirtschaft und regen Diskussionen über die Erhebung ethischer Merkmale in Auswahlverfahren an.

Trend 2: Technische Unterstützung

Software-Tools unterstützen die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Verfahren. Das Internet wird als Medium für Eignungsdiagnostik genutzt.

Trend 3: Nutzen vs. Aufwand

Die Regeln des Kostencontrollings werden von den Entscheidungsträgern eingefordert und von den Personalern angewandt, um den (monetären) Aufwand eines Verfahrens gegenüber dem (monetären) Nutzen zu begründen bzw. zu rechtfertigen.

Trend 4: Die Integration der Personal- und Führungskräfteentwicklung

Neben der Anwendung einzelner Methoden für z.B. Stellenbesetzungen werden immer mehr diagnostische Instrumente wie Assessment Center oder Testverfahren im Rahmen eines Personal- oder Führungskräfteentwicklungskonzepts kombiniert bzw. als Bausteine in Entwicklungswege integriert.

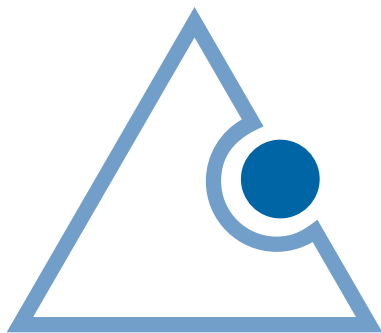
Diskutieren Sie auf dem Kongress mit den Referenten und Teilnehmern über die Zukunftstrends. Wägen Sie gemeinsam mit Kollegen die Chancen und Risiken der aktuellen Personalarbeit ab. Nehmen Sie zahlreiche Anregungen für Ihr Unternehmen sowie neue Kontakte aus anderen Unternehmen mit.

In Kooperation mit dem **BildungsCampus des Ostdeutschen Sparkassenverbandes** findet der 7. Deutsche Assessment-Center-Kongress im Kongresshotel Potsdam Am Templiner See statt.

Viele Erkenntnisse und neue Impulse wünscht Ihnen

Ihr Arbeitskreis Assessment Center e.V.





Arbeitskreis
Assessment
Center e.V.

Der **Arbeitskreis Assessment Center e.V.** ist ein Forum für Personalauswahl und -entwicklung. Seit mehr als 30 Jahren widmen sich die Mitglieder dem intensiven und kollegialen Erfahrungsaustausch zu Themen der Personalarbeit.

Die Themen haben sich über die Jahre teilweise verändert: Coaching und Feedbackinstrumente sowie Testverfahren, auch webbasiert, haben sich in die Aufmerksamkeit aktiver Personaler geschoben. Viele Themen sind aber nach wie vor „Dauerbrenner“: Die arbeitsplatzbezogene Anforderungsanalyse, die Konstruktion von Assessment-Center-Übungen, die Implementierung von Auswahlverfahren und Potenzialanalysen in Führungskräfteentwicklungssysteme sind besonders für Berufseinsteiger interessant und stellen auch erfahrene Personaler immer wieder vor neue Herausforderungen.

Die sechs Kongresse, die der Arbeitskreis seit 1974 ausgerichtet hat, und die zahlreichen Veröffentlichungen rund um das Kernthema Assessment Center haben für mehrere Generationen von Personalern Orientierung in diesen Themen geben können.

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitskreis in einem weiteren Feld etabliert. Die aktiven Mitglieder haben sich der Annäherung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft verschrieben. Der Übergang von wissenschaftlich abgesicherten Erkenntnissen, z.B. für die Nutzung von Testergebnissen, findet noch nicht ausreichend schnelle Beachtung in den Personalabteilungen der Wirtschaftsunternehmen. Diesen Transfer unterstützt der Arbeitskreis z.B. durch einschlägige Fachtagungen. Die Mitgliederstruktur spiegelt diese Entwicklung wider. Die fast 70 Mitglieder und Arbeitsgruppenmitglieder kommen in erster Linie aus Wirtschafts- und Dienstleistungsunternehmen, Wissenschaft und der öffentlichen Verwaltung.

Im Internet unter www.arbeitskreis-ac.de finden Sie Informationen zu den Arbeitsgruppen des Arbeitskreises und können sich online zum Kongress anmelden.

Campus
ERFOLGREICH AUF DEN PUNKT

Den 7. Deutschen Assessment-Center-Kongress führt der Arbeitskreis Assessment Center e.V. in Kooperation mit dem **BildungsCampus**, einem offenen Bildungsforum des Ostdeutschen Sparkassenverbandes, in Potsdam durch.

BildungsCampus vereinigt unter seinem Dach die innovativen Wissensmarken „Bankers-Campus“ und „UnternehmerCampus“ mit dem Ziel, den Austausch von Erkenntnissen aus Wissenschaft und Praxis zu fördern – insbesondere den interdisziplinären Wissenstransfer zur Bankwirtschaft und anderen Sektoren der Wirtschaft. Das Konzept von BildungsCampus reicht von Inhouse-Seminaren bis zu Kongressen und greift neben fachlichen auch gesellschaftspolitisch relevante Themen auf. Anerkannte Experten aus Wissenschaft und Praxis sichern durch Wissenstransfer auf höchstem Niveau und Meinungsaustausch den gedanklichen Vorsprung der Teilnehmer. BildungsCampus greift auf ein Netz von kompetenten Dozenten, Trainern und Moderatoren zurück, die auch komplexe Modelle für die Umsetzung im beruflichen Alltag verständlich darstellen können.

Im Internet unter www.bildungscampus.de finden Sie aktuelle Informationen zu allen Campus-Veranstaltungen. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich online anzumelden oder Kontakt mit den Ansprechpartnern aufzunehmen.

Ostdeutscher Sparkassenverband
BildungsCampus
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam
Telefon: 0331/ 97925-340
Telefax: 0331/ 97925-341
www.bildungscampus.de

Unternehmer **Campus**
ERFOLGREICH AUF DEN PUNKT

Bankers **Campus**
ERFOLGREICH AUF DEN PUNKT

Insgesamt bietet der 7. Deutsche Assessment-Center-Kongress 41 Beiträge, die den Teilnehmerinteressen gerecht werden und Orientierung für die Zukunft schaffen. Im Folgenden erläutern wir den inhaltlichen Rahmen des Kongresses.

Wir unterscheiden zunächst **vier Themengebiete**:

// A // KONSTRUKTION & GESTALTUNG VON DIAGNOSTIK:

Hier werden Neuentwicklungen von diagnostischen Verfahren vorgestellt und „best practice“-Beispiele für die Ausgestaltung von diagnostischen Prozessen beschrieben.

// B // EVALUATION & QUALITÄTSSICHERUNG:

Die Beiträge in dieser Kategorie behandeln Studien und Vorhaben, in denen die Erfolgsüberprüfung der personaldiagnostischen Arbeit im Vordergrund steht. Hierbei handelt es sich um klassische Validierungsstudien oder auch um qualitätssichernde Begleitmaßnahmen.

// C // ERFAHRUNGS- & ANWENDUNGSBERICHTE:

Diese Beiträge verdeutlichen die praktische Umsetzung von Diagnostik unter erschwerten Bedingungen, z.B. für ungewöhnliche Zielpositionen oder herausfordernde organisatorische Vorgaben.

// D // INTEGRATION UND SYSTEMATISIERUNG VON HR PROZESSEN:

Hier liegt das Augenmerk auf der Vernetzung der beschriebenen Maßnahme mit anderen Verfahren und auf der Integration in das Gesamtsystem der Personalarbeit der entsprechenden Organisation.

Die Themengebiete werden hinsichtlich **zwei Untersuchungsgegenständen** differenziert:

1 – Einzel- und Gesamtverfahren:

Der Schwerpunkt der Beiträge liegt auf der Darstellung der gewählten methodischen Herangehensweise. Dabei kann es sich um ein Einzelverfahren handeln oder um ein umfassendes Gesamtsystem (z.B. ein komplettes Assessment Center) zur Personalauswahl, -entwicklung oder Potenzialanalyse.

2 – Spezifische Strategien, Konzepte & Herausforderungen:

In dieser Rubrik werden besondere Strategien zur Lösung einer spezifischen Problemstellung präsentiert, neue Konzepte zur Personal diagnostik vorgestellt oder kritisch hinterfragt sowie zukünftige Herausforderungen für die Personalarbeit diskutiert..

Zuletzt werden die Beiträge noch einmal nach dem **Zielpublikum** eingeteilt:



Basis – Hier werden grundlegende Informationen gegeben und Aspekte angesprochen, die speziell für Einsteiger in das jeweilige Themengebiet interessant sein können.



Spezial – Diese Beiträge behandeln spezifische Fragestellungen, die gewisse Grundkenntnisse in diesem Bereich bereits voraussetzen.



// MITTWOCH, 24. SEPTEMBER 2008

19.00 Uhr Get Together

// DONNERSTAG, 25. SEPTEMBER 2008

09.00 Uhr	Begrüßung	Jürgen Böhme Vorsitzender des Arbeitskreises Assessment Center e.V.
09.30 – 10.15 Uhr	Gastvortrag: „Ethik in Unternehmen: Chancen und Risiken eines Wertemanagements“	Prof. Dr. Andreas Suchanek
10.30 – 12.00 Uhr	1. Runde Parallelveranstaltungen	
12.00 – 13.30 Uhr	Mittagspause	
13.30 – 15.00 Uhr	2. Runde Parallelveranstaltungen	
15.00 – 15.15 Uhr	Pause	
15.15 – 16.45 Uhr	3. Runde Parallelveranstaltungen	
16.45 – 17.00 Uhr	Pause	
17.00 – 18.30 Uhr	4. Runde Parallelveranstaltungen	
ab 19.00 Uhr	Transfer zum Schiff	
19.30 – 23.00 Uhr	Abendveranstaltung und Abendessen	Improvisationstheater „Die Gorillas“

// FREITAG, 26. SEPTEMBER 2008

09.00 – 10.30 Uhr	5. Runde Parallelveranstaltungen
10.30 – 10.45 Uhr	Pause
10.45 – 12.15 Uhr	6. Runde Parallelveranstaltungen
12.15 – 13.45 Uhr	Mittagspause
13.45 – 15.15 Uhr	7. Runde Parallelveranstaltungen
15.15 – 15.30 Uhr	Pause
15.30 – 17.00 Uhr	8. Runde Parallelveranstaltungen
17.00 – 17.15 Uhr	Abschlussveranstaltung



// STELLEN SIE SICH IHR PERSÖNLICHES KONGRESSPROGRAMM ZUSAMMEN!

Im Folgenden erläutern wir Ihnen wie Sie die Beiträge für Ihren Kongressbesuch auswählen können.

Der Zeitplan des Kongresses ist so ausgelegt, dass Sie an den zwei Kongresstagen insgesamt acht Beiträge besuchen können (siehe Programmübersicht ab Seite 8).

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung zum Kongress über das angehängte Faxformular auf Seite 22 oder besser noch über das Internet (www.arbeitskreis-ac.de), die acht Beiträge an, die Sie gerne besuchen möchten. Nennen Sie uns bitte zusätzlich zwei Ersatzthemen.

Wir gestalten das Kongressprogramm so, dass wir möglichst alle Wunschkonstellationen abdecken können, auch wenn dies bedeutet, dass ein Referent seinen Beitrag mehrmals vorstellt. Nur wenn es nicht anders geht, greifen wir auf die von Ihnen angegebenen Ersatzthemen zurück.

Sie erhalten vor Ort zusammen mit den übrigen Kongressunterlagen Ihren individuellen Terminplan ausgehändigt, der Sie zielsicher zu den von Ihnen gewählten Vorträgen und den entsprechenden Räumen leitet.

// DER KONGRESSAUFBAU:

Wie bereits auf Seite 5 unter „Systematik“ beschrieben wurde, sind die Einzelbeiträge des Kongresses nach vier Themengebieten und zwei Untersuchungsgegenständen geordnet.

Neben der thematischen Einordnung werden die Beiträge zusätzlich hinsichtlich der Zielgruppen Basis oder Spezial unterschieden.

Durch diese Charakterisierung erhält jeder Beitrag eine eindeutige Kennung.

Beispiel: Mit dem Kürzel „A1-S-01“ ist ein Beitrag aus dem Themengebiet A („Konstruktion & Gestaltung von Diagnostik“) gekennzeichnet, der sich in die Kategorie („1“) Einzel- und Gesamtverfahren einordnen lässt und als Spezialbeitrag „S“ eingestuft wurde. Es ist der erste Beitrag in dieser Kategorie („01“) . Der Beitrag heißt „Vom Suchen und Finden...‘ Arbeits- und Anforderungsanalyse im Kontext von Interviews – theoretische Grundlagen und praktische Umsetzung“ von Anne Koch und Thomas Thiemann.

WÄHLEN SIE IHRE TOP TEN UNTER DEN KONGRESSBEITRÄGEN AUS!



// A1 //			
KONSTRUKTION & GESTALTUNG VON DIAGNOSTIK			
Einzel- & Gesamtverfahren			
A1-S-01	Spezial	„Vom Suchen und Finden...“ Arbeits- und Anforderungsanalyse im Kontext von Interviews – theoretische Grundlagen und praktische Umsetzung	Anne Koch & Thomas Thiemann
A1-B-02	Basis	Instrumente zur Vorauswahl von Assessment-Center-Teilnehmern	Rainer Schmidt
A1-B-03	Basis	Online Assessment – ein kleiner Abriss über das Was, Wie und Wozu internetbasierter Methoden der Eignungsdiagnostik	Andreas Lohff
A1-B-04	Basis	Realitätsnahe Übung oder bloßes Schauspiel? Konstruktion aussagekräftiger AC-Übungen „Schritt für Schritt“	Elmar Lammerskitten & Tina Block
A1-B-05	Basis	Training von AC-Beobachtern: Worauf kommt es an?	Stefan Höft & Klaus Melchers
A1-S-06	Spezial	Einsatz eines Fragebogenverfahrens zur Leistungsmotivation im Rahmen eines Assessment Centers	Hubert Annen
A1-S-07		Vom Vorgesetzten zum Interviewprofi	Jürgen Böhme & Ernst-August Bolte
// A2 //			
KONSTRUKTION & GESTALTUNG VON DIAGNOSTIK			
Spezifische Strategien, Konzepte & Herausforderungen			
A2-B-08	Basis	Intelligenztests: Treffsicher, aber tabuisiert. – Ein Plädoyer für methodische Vielfalt im AC.	Martin Kersting & Rüdiger Hossiep
A2-S-09	Spezial	Wissen, worauf es ankommt: Welche Effekte hat es, wenn Bewerber wissen, welche Anforderungsdimensionen in Auswahlverfahren beurteilt werden?	Klaus Melchers
A2-S-10	Spezial	Unsicherheit bei der Verhaltensbewertung im Assessment Center – Mögliche Einflussfaktoren und ihr Zusammenhang zur Beurteilungsgenauigkeit	Riccardo Greco & Günter Maier
A2-B-11	Basis	Ist ethische Kompetenz messbar? Möglichkeiten und Grenzen der Diagnostik	Siegfried Stumpf, Petra Ebert, Stefan Höft & Kristin Seidel
A2-S-12	Spezial	Ethische und unethische Führung: Diagnose von Potenzial und Verhalten	Jan Schilling & Kathrin Heinitz
A2-S-13	Spezial	Felddiagnostik – Alternative oder Ergänzung zur Psychodiagnostik und zum AC?	Gerhard Faßnacht & Panja Andreßen
A2-S-14	Spezial	„AC – nichts Neues?“ – Wissenschaftliche Entwicklungen mit Praxisrelevanz	Christof Obermann
// B1 //			
EVALUATION & QUALITÄTSSICHERUNG			
Einzel- & Gesamtverfahren			
B1-B-15	Basis	Interviewen kann doch jeder, oder? – Nutzen eines normativen Rahmens für Interviews und Umsetzung in den „Interview- Standards“ des Arbeitskreis Assessment Center e.V. (2008)	Elmar Lammerskitten & Anja Strobel (für die AkAC-AG)
B1-S-16	Spezial	Das Telefoninterview: Qualitätssicherung und Aussagekraft im Vergleich zum Assessment Center	Stefanie Fuleda & Helmuth Schöning
B1-B-17	Basis	Standards der Assessment-Center-Technik	Mitglieder AkAC-AG AC-Standards
B1-S-18	Spezial	Was machen die DAX100-Unternehmen? Die große AkAC-Studie 2008	Christof Obermann, Stefan Höft & Olga Janke
B1-S-19	Spezial	Wie valide sind AC im deutschsprachigen Raum? Eine metaanalytische Untersuchung	Marcus Holzenkamp, Frank Spinath & Stefan Höft
// B2 //			
EVALUATION & QUALITÄTSSICHERUNG			
Spezifische Strategien, Konzepte & Herausforderungen			
B2-S-20	Spezial	Akzeptanz von Assessment Centern: Was kommt an und worauf kommt es an?	Martin Kersting
B2-S-21	Spezial	Die Vorhersagekraft eines interkulturellen Assessment Centers für internationalen Erfolg	Elisabeth Prechtel

B2-B-22	Basis	Ethische Kompetenz und verantwortliches Handeln in Unternehmen: Ethikkodizes ... und was noch?	Siegfried Stumpf, Stefan Höft & Ulrike de Ponte
B2-S-23	Spezial	Explication von Entscheidungsregeln in der Personalauswahl	Julia Edler
B2-B-24	Basis	Der Nutzen von Assessment – Argumente für das Gespräch mit Ihrem Controller	Andreas Lohff
// C1 // ERFAHRUNGS- & ANWENDUNGSBERICHTE Einzel- & Gesamtverfahren			
C1-S-25	Spezial	Eine erstklassige Auswahl – Gestaltung eines mehrstufigen Rekrutierungsprozesses für Zugpersonal	Nadine Drietchen & Jana Lautenbach
C1-B-26	Basis	Potenzialdiagnose bei Bewerbern für den Vertriebsbereich	Renate von Rüden & Tanja Biber
C1-B-27	Basis	Beitrag eines 180°-Feedback-Verfahrens zur Führungskultur-entwicklung in einer gesetzlichen Krankenkasse	Frank Fischer, Sibylle Marsch & Anke-Britt Möhr
C1-S-28	Spezial	Ein multimethodales Verfahren zur Standortbestimmung von Managern für Personalentwicklungszwecke – ein Praxisbericht	Alexandra Neuheisel, Petra Claus & Elmar Lammerskitten
// C2 // ERFAHRUNGS- & ANWENDUNGSBERICHTE Spezifische Strategien, Konzepte & Herausforderungen			
C2-B-29	Basis	Wertevermittlung in der Praxis: Wie man Auszubildende an Unternehmenswerte heranführt	Silvana von Hayn
C2-B-30	Basis	Potenzial-Assessment als Diagnose- und Förderinstrument im Übergang Schule-Beruf	Jürgen Böhme, Berndt de Boer, Ernst-August Bolte, Siegfried Stumpf & Klaus Wagner
C2-S-31	Spezial	Sinnvolle Integration von persönlichkeitsorientierten Fragebogenverfahren in die AC Praxis	Sibylle Marsch, Rüdiger Hossiep & Rüdiger Fruhner
C2-S-32	Spezial	Interkulturelles Lernen mit persönlicher Entwicklung verbinden: Einsichten aus der Arbeit mit einem Selbsteinschätzungsfragebogen zur interkulturellen Kompetenz	Ursula Brinkmann
C2-S-33	Spezial	Kompetenzentwicklung durch Development Center	Ulfried Klebl
// D1 // INTEGRATION & SYSTEMATISIERUNG VON HR PROZESSEN Einzel- & Gesamtverfahren			
D1-B-34	Basis	Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen	Stefan Höft & Martin Kersting
D1-B-35	Basis	Praktische Anwendung relevanter Einflussgrößen zur Qualitätssicherung von Feedbackprozessen	Margit Lohs & Cornelia Zenglein
// D2 // INTEGRATION & SYSTEMATISIERUNG VON HR PROZESSEN Spezifische Strategien, Konzepte & Herausforderungen			
D2-B-36	Basis	Ansatzpunkte zur Gestaltung von Feedback als Entwicklungsinstrument: Ein Modell zu den relevanten Einflussgrößen	Benjamin Naef & Firat Kevenoglu
D2-B-37	Basis	Personalauswahl und -entwicklung im Mittelstand – Qualität trotz geringer Ressourcen	Nina Höft & Petra Minnemann
D2-B-38	Basis	Potenzialeinschätzung in Restrukturierungsprozessen	Marion Boegl
D2-S-39	Spezial	Neues Personalmanagement – Neues Personal? Praxistipps für Veränderungsprozesse	Katrin Sünderhauf
D2-S-40	Spezial	Rolle und Handlungsfelder der Personalentwicklung bei Fusionen	Albrecht Ebinger & Dieter Gakstatter

// **Gastvortrag** //

Andreas Suchanek

Ethik in Unternehmen: Chancen & Risiken eines Wertemanagements// **A1-S-01** //

Anne Koch &

Thomas Thiemann

„Vom Suchen und Finden...“ Arbeits- und Anforderungsanalyse im Kontext von Interviews – theoretische Grundlagen und praktische Umsetzung// **A1-B-02** //

Rainer Schmidt

Instrumente zur Vorauswahl von Assessment-Center-Teilnehmern// **A1-B-03** //

Andreas Lohff

Online Assessment – ein kleiner Abriss über das Was, Wie und Wozu internetbasierter Methoden der Eignungsdiagnostik// **A1-B-04** //

Elmar Lammerskitten &

Tina Block

Realitätsnahe Übung oder bloßes Schauspiel? Konstruktion aussagekräftiger AC Übungen „Schritt für Schritt“// **A1-B-05** //

Stefan Höft &

Klaus Melchers

Training von AC-Beobachtern: Worauf kommt es an?// **A1-S-06**//

Hubert Annen

Einsatz eines Fragebogenverfahrens zur Leistungsmotivation im Rahmen eines Assessment Centers

Wertemanagement steht als Umsetzungsinstrument von Corporate Responsibility derzeit hoch im Kurs. Tatsächlich kann es erheblich zur Wertschöpfung beitragen. Glaubwürdig gelebte und kommunizierte Werte verbessern die Chancen gelingender Koope-

Sie haben schon von Arbeits- und Anforderungsanalysen gehört und fragen sich nun, wie Sie auch ohne Vorkenntnisse an fundierte Anforderungsprofile kommen können? Im Beitrag wird kurz darauf eingegangen, was man allgemein unter Arbeits- und Anforderungsanalysen versteht und welche Qualitätsansprüche sie erfüllen sollten. Darauf aufbauend wird ein neu entwickeltes Instrument,

Die Fehlnominierung von Kandidaten für ein AC ist aus Sicht des Unternehmens mit hohem Aufwand und Kosten verbunden und kann für den Teilnehmer demotivierend sein. Ziel ist es deshalb, über systematische Vorauswahlprozesse zu erreichen, dass offensichtlich ungeeignete Kandidaten nicht zu

Kaum ein Thema in der Eignungsdiagnostik ist so en Vogue und wird so oft missverstanden wie das Online Assessment. Entsprechend emotional und vorurteilsbehaftet wird hierüber oft diskutiert. Auf der anderen Seite werden eignungsdiagnostische Metho-

Die Planung und Entwicklung realitätsnaher AC-Übungen ist kein Hexenwerk, muss aber einem Anforderungsbezug und spezifischen Gestaltungsprinzipien folgen. Häufig bereitet genau dieser Schritt zwischen der Formulierung der Anforderungen und dem fertigen AC jedoch Schwierigkeiten. Sie werden daher

Die Beobachter übernehmen im Assessment Center eine Schlüsselfunktion: Sie dokumentieren das gezeigte Teilnehmerverhalten und bewerten es hinsichtlich der aufgestellten Anforderungsdimensionen. Die Studie des Arbeitskreises Assessment Center e.V. 2008 zeigt, dass 80% der deutschsprachigen Unternehmen Führungskräfte aus der Linie als Beobachter einsetzen, die

Zunehmend wird dafür plädiert, den Verhaltenseindruck aus den Simulationsübungen in Assessment Centers mit zusätzlichen diagnostischen Verfahren zu ergänzen. Auch finden sich in der Literatur Hinweise auf eine zumindest befriedigende prädiktive Validität von Persönlichkeitstests. Leistungsmotivation wird generell als berufsrelevantes Merkmal be-

trachtet, kann aber in den zeitlich begrenzten AC-Übungen nur unbefriedigend erfasst werden. Vor diesem Hintergrund wurde das Leistungsmotivationsinventar (LMI) versuchsweise in ein bestehendes AC eingebaut. Im vorliegenden Beitrag werden die bislang erhobenen empirischen Daten geschildert und Implikationen für die definitive Einführung abgeleitet.

ration mit den verschiedenen Stakeholdern des Unternehmens. Allerdings zeigt sich oft auch, dass die Herausforderungen des Wertemanagements unterschätzt werden; in diesem Fall kann es auch zu gegenteiligen Wirkungen, Misstrauen und Zynismus führen.

das Task-Analysis-Tool (TAToo) vorgestellt, das den aktuellen Stand der Forschung zum Thema Anforderungsanalyse umsetzt und auch ohne fachliches Expertenwissen eingesetzt werden kann. Exemplarisch wird die praktische Umsetzung bzw. Durchführung einer Anforderungsanalyse im Interviewprozess veranschaulicht.

einem AC eingeladen werden. Der Beitrag erläutert an konkreten Beispielen schlanke und effiziente Vorgehensweisen sowohl für die Nominierung zu firmeninternen AC als auch für die Auswahl von externen Bewerbern für Einstellungs-AC.

den oft sehr unreflektiert und entsprechend unsinnig online eingesetzt. Dieser Beitrag bringt „Licht ins Dunkel“ und liefert einen Überblick über die Formen, Inhalte, Einsatzgebiete und den Nutzen von Online Assessment.

hier die wesentlichen Schritte in der Konstruktion aussagekräftiger Übungen sowie Tipps und Gestaltungshinweise aus der Praxis für die Entwicklung unterschiedlicher AC-Bausteine kennenlernen. Sie haben ferner die Möglichkeit, dies auf verschiedene Beispiele praktisch anzuwenden.

in der Mehrzahl (85%) nicht länger als einen Tag für ihre Aufgabe trainiert werden. Kann in dieser Zeit das Rüstzeug für eine genaue und akkurate Beobachtung und Bewertung vermittelt werden? Wir geben einen Einblick in die aktuelle wissenschaftliche Forschung und formulieren Empfehlungen, wie Beobachtertrainings nutzbringend für die spätere AC-Arbeit gestaltet werden sollten.

trachtet, kann aber in den zeitlich begrenzten AC-Übungen nur unbefriedigend erfasst werden. Vor diesem Hintergrund wurde das Leistungsmotivationsinventar (LMI) versuchsweise in ein bestehendes AC eingebaut. Im vorliegenden Beitrag werden die bislang erhobenen empirischen Daten geschildert und Implikationen für die definitive Einführung abgeleitet.

Die meisten Interviews werden nicht von Interviewerprofis, sondern von Vorgesetzten geführt. Da der Interviewer selbst die wesentliche Einflussgröße für die Qualität des Interviews darstellt, ist ein hochwertiges Interviewertraining eine unerlässliche Vor-

Tests zur Erfassung der kognitiver Kompetenzen erlauben nachweislich treffsichere Prognosen des Berufserfolgs als rein beobachtungsgestützte Assessment Center (AC) und Interviews, werden jedoch nur selten eingesetzt. In dem Vortrag werden die Vorbehalte gegen Intelligenztests diskutiert und es werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie

Soll man Bewerber explizit über die beurteilten Anforderungsdimensionen in einem Auswahlverfahren informieren oder nicht? Und falls nicht, welche Effekte hat es, dass manche Bewerber besser erkennen als andere, worum es geht? In diesem Beitrag soll ein Überblick darüber gege-

Personalauswahl und -beurteilung gehören zu den wichtigsten Aufgaben der modernen Personalwirtschaft in Organisationen. Fehler im Rahmen der Personalentscheidungen können zu schweren finanziellen Einbußen, mangelhafter Arbeit und Mitarbeiterunzufriedenheit führen. Die individuelle Unsicherheit bei der Verhaltensbeobachtung und -bewer-

Aufbauend auf Klärungen zum Begriff der ethischen Kompetenz und Prozessmodellen zum Ablauf moralischen Handelns werden unterschiedliche diagnostische Ansätze zur Erfassung ethischer Kompetenz vorgestellt. Die Möglichkeiten und Grenzen dieser Ansätze werden herausgearbeitet und anhand von Beispielen demonstriert. Im Mittelpunkt steht

Angesichts von Negativschlagzeilen über das Fehlverhalten von Führungskräften ist ein zunehmendes Interesse am Themenfeld Ethik und Führung festzustellen. Was sind ethische und unethische Führung und wie werden sie diagnostiziert? Was unterscheidet echte von pseudo-ethischer Führung? Wel-

Felddiagnostik (FD) will in einem natürlichen Kontext auftretendes Verhalten und Erleben für Anwendungen in der Praxis psychodiagnostisch verwerten. Der FD-Ansatz beruht auf intra-individuellen Statistiken. Technisch wird die FD mit Hilfe WAP-fähiger „Handies“ realisiert. Es steht ein anpassungsfähiges

aussetzung für die Qualität im Gesamtprozess. In diesem Beitrag erhalten Sie ein didaktisches Konzept mit dem Sie sehr selbstbewusste Vorgesetzte motivieren können beim Interviewen dazuzulernen.

Intelligenztests akzeptabel und effizient (z.B. online Testungen) in AC integriert werden können. Zudem werden Argumentationshilfen für die Integration und Implementierung gegeben, um einer Multimethodalität im AC Rechnung zu tragen. Ein Überblick über Intelligenzmodelle und konkrete Intelligenztestverfahren rundet den Vortrag ab.

ben werden, welche Effekte auf die Leistung der Teilnehmer, auf die Messqualität von AC und auf die Vorhersage von späterem Erfolg das Wissen um die tatsächlichen Anforderungen eines Auswahlverfahrens hat.

ung im Assessment Center ist ein bisher wenig betrachteter Aspekt im Kontext dieser Methodik. Nach einer kurzen Einführung wird im Rahmen des Vortrags aufgezeigt, welche möglichen Ursachen der Unsicherheit zugrunde liegen und in welchem Zusammenhang diese zur Beurteilungsgenauigkeit und damit zur Qualität des Auswahlverfahrens steht.

der Beitrag, den Simulationsverfahren wie Assessment Center zur Diagnose ethischer Kompetenz leisten können. Weiterhin wird diskutiert, inwieweit andere psychologische Ansätze wie Tests und Befragungen den Einsatz von Simulationsverfahren bei der Messung der ethischen Kompetenz wirkungsvoll ergänzen können.

che Eigenschaften spielen bei der Vorhersage von ethischer und unethischer Führung eine Rolle und wie kann man sie erfassen? Anhand dieser Fragen sollen die Möglichkeiten und Grenzen einer Diagnostik von ethischem Führungsverhalten und -potenzial erarbeitet und aufgezeigt werden.

Computer-Programm zur Verfügung. Potenzielle eignungsdiagnostische Anwendungsbereiche werden anhand von Beispielen aus der Abteilung Luft- und Raumfahrtpsychologie des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) vorgestellt.

// A1-S-07 //

Jürgen Böhme & Ernst-August Bolte
Vom Vorgesetzten zum Interviewprofi

**// A2-B-08 //**

Martin Kersting & Rüdiger Hossiep
Intelligenztests: Treffsicher, aber tabuisiert. – Ein Plädoyer für methodische Vielfalt im AC.

**// A2-S-09 //**

Klaus Melchers
Wissen, worauf es ankommt: Welche Effekte hat es, wenn Bewerber wissen, welche Anforderungsdimensionen in Auswahlverfahren beurteilt werden?

**// A2-S-10 //**

Riccardo Greco & Günter Maier
Unsicherheit bei der Verhaltensbewertung im Assessment Center – Mögliche Einflussfaktoren und ihr Zusammenhang zur Beurteilungsgenauigkeit

**// A2-B-11 //**

Siegfried Stumpf, Petra Ebert, Stefan Höft & Kristin Seidel
Ist ethische Kompetenz messbar? Möglichkeiten und Grenzen der Diagnostik

**// A2-S-12 //**

Jan Schilling & Kathrin Heinitz
Ethische und unethische Führung: Diagnose von Potenzial und Verhalten

**// A2-S-13 //**

Gerhard Faßnacht & Panja Andreßen
Felddiagnostik – Alternative oder Ergänzung zur Psychodiagnostik und zum AC?



**// A2-S-14 //**

Christof Obermann

„AC – nichts Neues?“**– Wissenschaftliche Entwicklungen mit Praxisrelevanz****// B1-B-15 //**Elmar Lammerskitten & Anja Strobel
(für die AkAC-AG)**Interviewen kann doch jeder, oder? – Nutzen eines normativen Rahmens für Interviews und Umsetzung in den „Interview-Standards“ des Arbeitskreises Assessment Center e.V. (2008)****// B1-S-16 //**

Stefanie Fuleda & Helmuth Schöning

Das Telefoninterview: Qualitätssicherung und Aussagekraft im Vergleich zum Assessment Center**// B1-B-17 //**

Mitglieder AkAC-AG AC-Standards

Standards der Assessment-Center-Technik**// B1-S-18 //**

Christof Obermann, Stefan Höft & Olga Janke

Was machen die DAX100-Unternehmen? Die große AkAC-Studie 2008**// B1-S-19 //**

Marcus Holzenkamp, Frank Spinath & Stefan Höft

Wie valide sind ACs im deutschsprachigen Raum? Eine metaanalytische Untersuchung

In der AC-Umfrage 2008 des Arbeitskreises AC e.V. geben 70 von 100 größeren Unternehmen an, dass sie irgendeine Variante von AC einsetzen. Gleichzeitig scheint die wissenschaftlich nachgewiesene Vorhersagegüte in den letzten Jahren eher zu sinken. In der Präsentation soll daher zusammengestellt werden, was

Mit den „Interview-Standards“ des Arbeitskreises Assessment Center e.V. (2008) wird ein normativer Rahmen für die Interviewführung aus dem Blickwinkel der Unternehmenspraxis vorgelegt, der die Anforderungen der Praxis (Unternehmen und Bewerber) und wissenschaftliche Erkenntnisse miteinander verknüpft. In dem vor-

Telefoninterviews positionieren sich in Personalauswahlprozessen systematisch als effizientes methodisches Instrument in der Bewerbervorauswahl. Mittels eines strukturierten Telefongesprächs gewinnen professionelle Interviewer qualitative Informationen über den Bewerber, die den Prozess zeitlich verkürzen, qualitativ verbessern und Kosten senken. Im folgenden Beitrag

Der Arbeitskreis AC hat Standards entwickelt, in denen die wesentlichen Gütemerkmale des Assessment-Center-Prozesses benannt, Umsetzungshinweise beschrieben und mögliche Verstöße thematisiert werden. Sie dienen Ihnen als Praktiker zur Orientie-

Nach der großen Erhebung des Jahres 2001 legt der Arbeitskreis AC nun eine Aktualisierung der Studie zur Verbreitung des Assessment Center in den deutschsprachigen Ländern vor. An der Befragung haben 233 Unternehmen teilgenommen, es wurden 200 verschiedenen Verfahren beschrieben. Erstmals wurde eine Vollerhebung der DAX-100 Unterneh-

Die Frage nach der prognostischen Güte von Assessment Centern ist ein vor allem auch aktuell wieder stark diskutiertes Thema. Diese Frage war Gegenstand einer von der Universität Saarbrücken in Kooperation mit dem Arbeitskreis Assessment Center e.V. durchgeführten empirischen Untersuchung, welche den aktuellen Forschungsstand zur Prognosegüte von Assessment Centern für den deutsch-

sich an Empfehlungen aus empirisch-wissenschaftlichen Studien für die AC-Anwendung ergibt: Neue Validitätsstudien, Weiterentwicklung der Lernpotenzialanalysen, Umgang mit AC-Wiederholern, Neues zur Diskussion angeboren / erlernbar sowie zur Selbstdarstellungsfähigkeit im AC.

liegenden Beitrag werden die Referenten sowohl Forschungsergebnisse als auch Transferansätze für die Praxis vorstellen, die Standards überblicksartig präsentieren und deren Inhalte mit den Teilnehmern diskutieren.

geht es um die Wirksamkeitsaspekte des Telefoninterviews im Auswahlprozess sowie um den Evaluationsansatz, der in einer Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität entwickelt wurde. Hierbei wurden erstmals die 2008 veröffentlichten „Interview-Standards“ des Arbeitskreises zugrundegelegt. Die Ergebnisse wurden mit AC-Ergebnissen abgeglichen.

rung bei der Konstruktion neuer AC, bei der Prüfung vorhandener AC und bei der Einschätzung von Konstruktionsangeboten auf dem Beratermarkt. In den Beitrag werden Ihnen weiteres Hintergrundwissen und wichtige Umsetzungshinweise vermitteln.

men durchgeführt. Die Studie bietet AC-Praktikern die Möglichkeit des Benchmarking (was machen andere?) und liefert auch für die unternehmensinterne Diskussion gute Argumentationshilfen. Ein Schwerpunkt der Darstellung wird auf der Analyse liegen, inwieweit die AC-Standards des Arbeitskreises AC in der betrieblichen Praxis realisiert werden.

sprachigen Anwendungsraum mit Hilfe metaanalytischer Techniken zusammenfasst und sich mit Moderatoren der Validität beschäftigt. In die Untersuchung gingen insgesamt 19 Studien mit insgesamt 3556 Teilnehmern ein. Die Ergebnisse dieser Untersuchung und die Diskussion darüber bilden den Schwerpunkt dieses Beitrags.

Das Erleben und Bewerten diagnostischer Verfahren aus der Sicht der Verfahrensteilnehmer wird immer häufiger thematisiert. Zahlreiche Anwender berücksichtigen bei der Auswahl diagnostischer Verfahren Akzeptanzgesichtspunkte, sind dabei aber weitgehend auf Spekulationen angewiesen. In dem Vortrag werden zunächst potentielle Auswirkungen der Akzeptanzeinschätzungen und unter-

In diesem Beitrag wird eine empirische Studie zur Prognosekraft eines Interkulturellen Assessment Centers vorgestellt. Zur Validierung wurden leistungsbezogene und weitere Kriterien während eines Auslandsaufenthaltes und der Tätigkeit in multikulturellen Gruppen aus mehreren Perspektiven erfasst. Dabei zeigen sich die erfassten Dimensionen interkultureller Kompetenz und die Übungen des AC als

Ethische Gesichtspunkte finden zunehmende Beachtung in Unternehmen. Dies zeigt sich u.a. darin, dass Unternehmen zunehmend Ethikkodizes entwickeln. Unternehmen wollen demnach ethisch kompetente Mitarbeiter, die verantwortungsvoll handeln. Auch in der Wissenschaft werden zunehmend Konzepte diskutiert, die ethische Aspekte des Verhaltens thematisieren. In dem Beitrag wird

Im Rahmen der vorgestellten Studie werden die impliziten Entscheidungsregeln der Personalauswahlexperten eines Luftfahrtunternehmens zur Annahme oder Ablehnung von Bewerbern für ein Trainee-programm untersucht. Zum Einsatz kommen Prozess-, lineare, nichtlineare und konfigurale Modelle der statistischen Urteilsbildung, die in ihrer Vorhersagegenauigkeit, Stabilität und Anwendbarkeit

Im Zeiten immer schlanker Personalabteilungen und immer höheren Kostendrucks steht der Einsatz objektiver Assessment-Methoden auf der Kippe. Wie bei jedem anderen Prozess im Personalmanagement muss auch für den Einsatz von objektivem Assessment in Personalauswahl und -entwicklung der Return on Investment nachgewiesen

schiedliche Konzepte der sozialen Akzeptanz skizziert. Anschließend wird der „AKZEPT!“ Fragebogen, ein frei verfügbares, mehrdimensionales Akzeptanz-Messinstrument, vorgestellt. Anhand der Ergebnisse einer Studie mit 213 Personen wird darüber berichtet, wie Bewerber ein AC unter Akzeptanzgesichtspunkten beurteilen.

unterschiedlich valide. In dieser Studie wird - anders als bei AC im nationalen Kontext - die Fremdbewertung durch eine Person aus einer anderen Kultur vorgenommen. Da diese Einschätzung der Erfolgskriterien bislang kaum verwendet wird, werden im Rahmen des Beitrags deren Besonderheiten diskutiert.

das Konzept der ethischen Kompetenz genauer spezifiziert, und die Gründe für unverantwortliches Handeln werden diskutiert. In einer eigenen empirischen Studie werden die Inhalte von Ethikkodizes großer deutscher Unternehmen analysiert und mit organisationspsychologischen Ansätzen zu ethisch korrektem Verhalten abgeglichen.

empirisch verglichen werden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Prozessmodelle hilfreiche Werkzeuge zur Explikation von Entscheidungsregeln sind und besonders die Methode des „Lauten Denkens“ messgenaue und gültige Einblicke in den Entscheidungsprozess liefert. Die Vorhersagegenauigkeit der logistischen Regression wird jedoch von keinem Prozessmodell erreicht.

werden. Glücklicherweise bietet objektives Assessment hierfür hervorragende Voraussetzungen – vorausgesetzt, man bekommt die notwendigen Informationen zusammen. In diesem Beitrag wird eine Reihe von Wegen dargestellt, den Nutzen von objektivem Assessment zu berechnen und Zahlen zu liefern, die auch Controller überzeugen.

// B2-S-20 //

Martin Kersting

Akzeptanz von Assessment Centern: Was kommt an und worauf kommt es an?



// B2-S-21 //

Elisabeth Precht

Die Vorhersagekraft eines interkulturellen Assessment Centers für internationalen Erfolg



// B2-B-22 //

Siegfried Stumpf, Stefan Höft &

Ulrike de Ponte

Ethische Kompetenz und verantwortliches Handeln in Unternehmen: Ethikkodizes ... und was noch?



// B2-S-23 //

Julia Edler

Explikation von Entscheidungsregeln in der Personalauswahl



// B2-B-24 //

Andreas Lohff

Der Nutzen von Assessment – Argumente für das Gespräch mit Ihrem Controller





// C1-S-25 //

Nadine Drietchen & Jana Lautenbach

Eine erstklassige Auswahl – Gestaltung eines mehrstufigen Rekrutierungsprozesses für Zugpersonal

// C1-B-26 //

Renate von Räden & Tanja Biber

Potenzialdiagnose bei Bewerbern für den Vertriebsbereich

// C1-B-27 //

Frank Fischer, Sibylle Marsch & Anke-Britt Möhr

Beitrag eines 180°-Feedback-Verfahrens zur Führungskulturentwicklung in einer gesetzlichen Krankenkasse

// C1-S-28 //

Alexandra Neuheisel, Petra Claus & Elmar Lammerskitten

Ein multimethodales Verfahren zur Standortbestimmung von Managern für Personalentwicklungszwecke – ein Praxisbericht

// C2-B-29 //

Silvana von Hayn

Wertevermittlung in der Praxis: Wie man Auszubildende an Unternehmenswerte heranführt

Der Bordservice der DB Fernverkehr AG hat es sich zum Ziel gesetzt, verstärkt Exklusivität, Ruhe und einen Premium-Charakter im 1.-Klasse-Bereich der ICEs herzustellen. Dazu gehörte auch, dass eine neue Funktion im Fernverkehr eingerichtet wurde: 1.-Klasse-Stewardess bzw. 1.-Klasse-Steward. Im Rahmen eines umfassenden Rekrutierungsprozesses

Bei der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG (CCE AG) ergab sich im Rahmen einer Neuausrichtung des Vertriebs die Notwendigkeit, neben externen Bewerbern auch internen Mitarbeitern aus der Produktion oder anderen eher gewerblichen Tätigkeiten die Chance einzuräumen, eine Karriere als Verkaufsberater zu beginnen. In diesem Beitrag geht es um die Vorbe-

Der Beitrag stellt die gemeinsam von der AOK Brandenburg und einem externen Auftragnehmer gestaltete Entwicklung und Anwendung eines 180°-Feedback-Verfahrens dar. Der Vergleich von Führungskräfteelbstbild mit den Fremdbildern der übergeordneten Führungskraft und der Mitarbeiter ist Grundlage für die Optimierung des Führungsverhaltens. Die Ergebnisverdichtung für Führungskräfte-

Senior Manager erhalten im Arbeitsalltag sachbezogene Rückmeldung, bezogen auf ihre eigene Person jedoch kaum verhaltensbezogenes Feedback. Von Seiten des Unternehmens besteht großes Interesse, auch den überfachlichen Entwicklungsstand einzuschätzen, um Manager zielgerichtet unterstützen zu können. Sie werden in dem Beitrag das Einzel-Assessment Center „My Navigator“ kennen ler-

In einem Unternehmen der chemischen Industrie wurde analysiert, welche Faktoren zu einem schwierigen Ausbildungsverlauf bei jugendlichen Auszubildenden beitragen (Abmahnung, Kündigung oder keine Übernahme in Festanstellung). Zielsetzung des zu beschreibenden Konzepts war dabei zu präzisieren: (1) welche Verhaltenserwartungen das Unternehmen an

wurden innerhalb von fünf Monaten über 200 1.-Klasse-Stewardessen und -Stewards rekrutiert, die zukünftig das Gesicht der Deutschen Bahn verkörpern sollen. Der Beitrag stellt Ihnen diesen mehrstufigen Rekrutierungsprozess vor, an dessen Anfang ein Zuruf des Kunden auf dem Flur stand nach dem Motto „Wir brauchen 200 Leute – was sollen wir tun?“.

reitung der internen Mitarbeiter, die maßgeschneiderte Konzeption des AC, die interne Überzeugungsarbeit in den unterschiedlichen Gremien sowie das Lernen in der Organisation zu diesem Thema und Verfahren im Rahmen des Auswahlprozesses über 18 Monate.

gruppen erlaubt Schlussfolgerungen zur Führungskulturentwicklung im Unternehmen. Neben den Erfahrungen und Empfehlungen aus der Verfahrensentwicklung und -anwendung wird die gewählte Verantwortungsverteilung bei der Prozessgestaltung zwischen internen und externen Personalentwicklungsexperten aufgezeigt und diskutiert.

nen, in dem eignungsdiagnostische Übungen mit Persönlichkeitstests kombiniert und in einer ausführlichen Feedbacksituation besprochen werden. Sie werden erfahren, wie die Ergebnisse dem Manager und HR als Grundlage für die Entwicklungsplanung dienen. Grenzen des Verfahrens sowie auftretende Schwierigkeiten werden thematisiert.

die Auszubildenden als künftige Mitarbeiter stellt; (2) wie danach die geeigneten Auszubildenden aus einer großen Zahl von Bewerbern auszuwählen sind; (3) wie Auszubildende frühzeitig mit diesen Verhaltenserwartungen und Werten vertraut zu machen sind. Das Konzept und die hieraus resultierenden Ergebnisse und Erfahrungen sind Gegenstand des Beitrags.

Eine wachsende Anzahl Jugendlicher benötigt Unterstützung, um den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu meistern. Mehr als 10% der Jugendlichen verlassen die Schule ohne Abschluss, jeder 5. Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst, 15% der Altersklasse zwischen 20 und 30 sind ohne Berufsabschluss. Auch aufgrund des demographischen Wandels wird es immer wichtiger, die Potenziale

Mit dem gezielten Einsatz von berufsbezogenen Fragebogen zur systematischen Selbstbeschreibung kann der erforderlichen Multimethodalität bei eignungsdiagnostischen Entscheidungsprozessen Rechnung getragen werden. Ein auf diese Weise entstehendes Persönlichkeitsprofil eröffnet u.a. die Möglichkeit durch den Abgleich mit einer Referenzgruppe einen

Unternehmen interessieren sich zunehmend für interkulturelle Seminare, die Wissensvermittlung mit Entwicklung interkultureller Kompetenzen verbinden. Hierzu setzen wir einen Selbsteinschätzungsbogen zur interkulturellen Kompetenz, den Inter-cultural Readiness Check, zusammen mit einer persönlichen Rückmeldung an die

Der Beitrag gibt zunächst einen Überblick über die Konstruktionsprinzipien von Development-Centern. Anschließend wird der Stand der Forschung zu Kompetenzentwicklungseffekten im Rahmen von Development Centern vorgestellt. Schließlich werden die Ergebnisse einer Studie vorgestellt, in der die Veränderung des Kompetenzniveaus von Teilnehmern eines

Persönlichkeitsinventare haben sich in den letzten Jahren auch im Rahmen von Assessment Centern als ergänzende diagnostische Verfahren mit einer relevanten Einsatzhäufigkeit etabliert. In dem Beitrag werden zunächst die generellen Einsatzmöglichkeiten von Persönlichkeitsverfahren in der Personalarbeit vorgestellt. Bestehen

Die relevanten Einflussgrößen leiten sich aus den Modellen von Kudish & Ladd (1997) und Byham (2005) ab. Diese Modelle beschreiben die zentralen Wirkungsfaktoren, die Feedback in eine nachhaltige Verhaltensänderung münden lassen. Der Transfer dieser Modelle in die Praxis ist der Schwerpunkt unseres Beitrages: Was muss in der Vorbereitung, Durchführung

aller Jugendlichen frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Vorliegende Erfahrungen mit Potenzial-Assessments für Jugendliche werden berichtet und es wird eine neue Strategie vorgestellt, AC-Verfahren für die passgenaue Nachwuchsgewinnung und -sicherung in Unternehmen im Übergang Schule-Beruf nutzbar zu machen.

Benchmark zu erhalten. Auf dieser Basis werden die relative Einordnung der Kandidaten erleichtert und Rückmeldegespräche unterstützt. Anhand von zwei konkreten Beispielen aus dem Finanzdienstleistungssektor werden Erfahrungen zur Integration von Testverfahren in Assessment-Center und der Zusatznutzen für die Personalentwicklung und -auswahl diskutiert.

Teilnehmer ein. Oft ergeben sich hierdurch neue Zugänge für interkulturelles Lernen, die die Gruppenarbeit allein nicht bietet. Anhand von Beispielen und Ergebnissen aus unserer Forschung werde ich für eine systematische Kombination von Gruppenarbeit und Einzelgesprächen in der interkulturellen Managemententwicklung plädieren.

Development Centers in einem Finanzdienstleistungskonzern untersucht wurde. Die Studie liefert weiterhin Erkenntnisse dazu, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Feedback zu Kompetenzzuwachs bei den Empfängern führt. Aus den Ergebnissen werden Implikationen für die praktische Gestaltung von Development-Centern abgeleitet.

de Verwendungen in der betrieblichen Praxis werden kritisch beleuchtet. Danach wird ein aktuelles Projekt des Arbeitskreises Assessment Center e.V. vorgestellt, in dem eine Marktübersicht zu berufsbezogenen Persönlichkeitsinventaren nach den Kriterien des Testbeurteilungssystems TBS-TK des Testkuratoriums angestrebt wird.

und Nachbereitung von AC, Management Audit und Coaching getan werden, damit Feedback angenommen und umgesetzt wird? Die Teilnehmer erarbeiten an Beispielen die praktische Anwendung ausgewählter Einflussgrößen. Zudem stellen wir für die oben genannten Personalentwicklungsinstrumente Checklisten und deren Handhabung für den Praktiker vor.

// C2-B-30 //

Jürgen Böhme, Berndt de Boer,
Ernst-August Bolte, Siegfried Stumpf &
Klaus Wagner

**Potenzial-Assessment als
Diagnose- und Förderinstrument im
Übergang Schule-Beruf**



// C2-S-31 //

Sibylle Marsch, Rüdiger Hossiep &
Rüdiger Fruhner

**Sinnvolle Integration von
persönlichkeitsorientierten Frage-
bogenverfahren in die AC Praxis**



// C2-S-32 //

Ursula Brinkmann

**Interkulturelles Lernen mit
persönlicher Entwicklung verbinden:
Einsichten aus der Arbeit mit einem
Selbsteinschätzungsbogen zur
interkulturellen Kompetenz**



// C2-S-33 //

Ulfried Klebl

**Kompetenzentwicklung durch
Development Center**



// D1-B-34 //

Stefan Höft & Martin Kersting
**Persönlichkeitsverfahren in der
Personalauswahl und -entwicklung:
Ein Überblick zu Einsatz-
möglichkeiten und Grenzen**



// D1-B-35 //

Margit Lohs & Cornelia Zenglein
**Praktische Anwendung relevanter
Einflussgrößen zur Qualitäts-
sicherung von Feedbackprozessen**



**// D2-B-36 //**Benjamin Naef &
Firat Kevenoglu**Ansatzpunkte zur Gestaltung
von Feedback als Entwicklungsinstrument:
Ein Modell zu den relevanten Einflussgrößen**

Dem Ergebnis-Feedback in Assessment Centern und anderen eignungsdiagnostischen Verfahren wohnt meist der Anspruch inne, Entwicklung anzuregen und die Umsetzung zu ermöglichen. Wie kann ein solches Feedback gestaltet werden? Es wird ein geeignetes Modell mit mehreren Variablen dargestellt, die den Entwicklungsprozess nach einem AC begünstigen. Aufbauend auf diesem Modell gehen

wir auf Ergebnisse einer in der Credit Suisse unternehmensintern durchgeführten Untersuchung ein. Die erforschten sowie einige weitere Variablen werden beschrieben. Der Vortrag liefert ein allgemeines Grundverständnis über wirksames Feedback und gibt konkrete Hinweise auf das Design von Feedback-Situationen und -Inhalten.

**// D2-B-37 //**

Nina Höft & Petra Minnemann

**Personalauswahl und -entwicklung
im Mittelstand – Qualität
trotz geringer Ressourcen**

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) haben für die deutsche Gesamtwirtschaft eine zentrale Bedeutung - umso mehr wundert es, dass keine Verfahren zur Personalauswahl- bzw. -entwicklung existieren, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Im ersten Teil des Beitrags wird diskutiert, wie Interviewverfahren zur Personalauswahl oder

-entwicklung mit einfachen Mitteln an Aussagekraft gewinnen und für KMUs praktikabel eingesetzt werden können. Im zweiten Teil wird anhand von Praxisbeispielen aus dem KMU-Umfeld erläutert, wie diagnostische Interviews für interne Mitarbeiter ein Ausgangspunkt für eine systematische Personalentwicklungsplanung darstellen können.

**// D2-B-38 //**

Marion Boegl

**Potenzialeinschätzung in
Restrukturierungsprozessen**

Entscheidend für das Gelingen von Restrukturierungsprozessen ist die potenzialorientierte und konsequente Auswahl von Mitarbeitern und Führungskräften unter besonderer Berücksichtigung der gesetzlichen Mitbestimmung. Ausgehend von zwei konkreten Beispielen aus der

Praxis werden geeignete Potenzialeinschätzungsverfahren vorgestellt sowie Erfolgsfaktoren und Fehler beispielhaft aufgezeigt. Die Teilnehmer diskutieren ihre Erfahrungen und können ihre aktuellen Interessen und Fragestellungen aktiv einbringen.

**// D2-S-39 //**

Katrin Sünderhauf

**Neues Personalmanagement –
Neues Personal? Praxistipps
für Veränderungsprozesse**

Mit dem Projekt „Fit für die Zukunft“ wurde der Grundstein für die Neuaufstellung des Personalmanagements der Deutschen Bahn gelegt. Die Entwicklung eines für die Bahn passenden Geschäftspartnermodells stand im Mittelpunkt. Die Ziele, neue Prozesse zu etablieren und die Zusammenarbeit zwischen den Regionen und den zentralen Abteilungen effizient zu

organisieren, wurden mit der Einführung von sieben Personalservicecentern erreicht. Wie die Personaler auf ihre neuen Rollen vorbereitet wurden, welche Herausforderungen mit der begleitenden Qualifizierung verbunden waren und welche Empfehlungen für ähnliche HR-Projekte ableitbar sind, zeigt dieser Beitrag auf.

**// D2-S-40 //**

Albrecht Ebinger & Dieter Gakstatter

**Rolle und Handlungsfelder
der Personalentwicklung bei
Fusionen**

Bei Fusionen kommen auf die Personalentwicklung mehrere Aufgaben zu. Die Begleitung des Unternehmens als Dienstleister für den Veränderungsprozess, die Zusammenführung der eigenen Abteilung so wie die Neuausrichtung der Methoden, Instrumente und Verfahren der Personalentwicklung. Zu diesen drei Aspekten wird an Praxisbeispielen ein mögliches Vorge-

hen erläutert. Geprägt sind diese durch die Erkenntnisse: Fusion sollte im Vertrieb starten, aktives aufeinander zugehen erleichtert das Zusammenwachsen; Qualifikation ist für eine Fusion Impulsgeber, führt Menschen zusammen und stabilisiert den Prozess; Geschwindigkeit ist ein Erfolgsfaktor.

Andreßen, Dr. Panja

Diplom-Psychologin; von 2005 bis 2007 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Kiel, Promotion 2007. Seit 2007 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Abteilung Luft- und Raumfahrtpsychologie; Arbeitsschwerpunkte: Eignungsuntersuchungen für Luftfahrtpersonal (Piloten und Fluglotsen), begleitende wissenschaftliche Forschung zu eignungsdiagnostischen Fragestellungen.

Annen, Dr. Hubert

Studium der Psychologie, Pädagogik und Neuro-psychologie an der Universität Zürich; Promotion zum Thema Personalbeurteilung; seit 1999 Dozent für Militärpsychologie und Militärpädagogik an der Militärakademie der ETH Zürich und wissenschaftlicher Leiter des Assessment Centers für angehende Berufsoffiziere; Vorstandsvorsitzender des Arbeitskreises Assessment Center Schweiz.

Biber, Tanja

Diplom-Psychologin und Referentin Personalmarketing. Studium an der Freien Universität Berlin. Von 2003–2006 als Personalreferentin bei der ALBA Unternehmensgruppe zuständig für die Bereiche Personalauswahl, Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (u.a. Konzeption eines Auswahl-AC für Trainees und eines Development Centers für Nachwuchsführungskräfte). Seit 2007 als Referentin Personalmarketing bei der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG u.a. für die Bereiche Personalauswahl, Betreuung des Traineeprogramms und Employer Branding zuständig. Durchführung von zahlreichen Assessment Centern im Verkauf in Kooperation mit der Psychologischen Personalberatung Renate von Rüden.

Block, Tina

Diplom-Psychologin, M.A. Personalentwicklung und systemische Beraterin für Organisationsentwicklung sowie Veränderungsgestaltung. Studium in Münster und Kaiserslautern, danach Mitarbeiterin in der Volkswagen Coaching GmbH im Bereich Potenzialdiagnostik/Career Development als Beraterin für nationale und internationale Assessment- und Development Center sowie Ausbildung und Coaching von AC-Moderatoren. Seit 2006 selbständig als Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung mit den Arbeitsschwerpunkten Personalauswahl und Potenzialanalyse, internationale Personalentwicklung und Training.

Boegl, Marion

Seit 2007 Managementberaterin und Inhaberin der Firma maboConsult; vor allem tätig in Restrukturierungsprojekten und als Iteim-Managerin in verschiedenen Branchen. Ein weiterer Schwerpunkt ist

die Implementierung und Durchführung von Potenzialeinschätzungsverfahren. Zuvor mehr als 15 Jahre als Personalleiterin in der Finanzdienstleistungsbranche mit den Schwerpunkten Gestaltung und Begleitung von Fusionen und Veränderungsprozessen tätig, zuletzt bei der Hypo Real Estate Bank AG.

Böhme, Jürgen

Nach Mechanikerlehre BWL und Informatik studiert. Im Bereich IT und Betriebsorganisation in mehreren Unternehmen unterschiedlicher Branchen tätig. 1980 Wechsel zur Württembergischen Versicherung AG, Stuttgart. Dort zuerst Projektleiter in der IT und anschließend die Abteilung Personalentwicklung aufgebaut. Leitung dieser Abteilung, die heute für den gesamten W&W-Konzern arbeitet. Fachliche Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung und Einführung von Potenzialeinschätzungs- und Auswahlverfahren sowie die Entwicklung von Simulationsmodellen und deren Durchführung (z.B. Unternehmenssimulationen, Verhaltensspiele o.ä.). Seit 2001 Vorsitzender des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Bolte, Ernst-August

Diplom-Psychologe; seit 1970 im Bereich Personalentwicklung bei verschiedenen Unternehmen tätig: Deutsche Lufthansa, PolyGram GmbH, Allianz Versicherungs-AG, Steag AG. Seit 1984 freiberuflich auf dem Gebiet Personalentwicklung tätig, Schwerpunkte: Konzeptentwicklung für Personalentwicklungssysteme, Verfahren der Potenzialfassung, besonders Assessment Center, Verfahren zur Strategieentwicklung, besonders Verhaltensspiele und Führungskräfte-Training.

Brinkmann, Dr. Ursula

Managing Director von Intercultural Business Improvement (IBI). Kunden wie Air France, KLM, Champs und Siemens Netherlands nutzen das von IBI entwickelte Assessment-, Coaching- und Trainingsprogramm für die Unterstützung ihrer Mitarbeiter bei der internationalen Zusammenarbeit. Leitung eines Forschungsprojektes zur wissenschaftlichen Analyse der mit Hilfe des Intercultural Readiness Checks aufgebauten Datenbank – zusammen mit Drs. Oscar van Weerdenburg und Dr. Dianne van Hemert.

Claus, Petra

Ausgebildeter Coach, zahlreiche Weiterbildungen bezüglich Testverfahren; langjährige internationale und interkulturelle Erfahrungen im Bereich der Managemententwicklung (u.a. VW South Africa); seit 4 Jahren als Beraterin bei der Volkswagen Coaching GmbH im Bereich des Potenzialdiagnostik tätig; Schwerpunkte: Implementierung internationaler Assessment Center weltweit, Ausbildung von AC-Moderatoren.

de Boer, Berndt

Diplom-Psychologe, Industriekaufmann; 1986-1994 leitende Tätigkeit bei der Walter Friedländer Bildungswerk gGmbH Berlin. Seit 1995 Geschäftsführung der Projektgesellschaft eurobrug ewiv der AWO Brandenburg Ost e.V. und des staatlichen niederländischen Bildungszentrums ROC Midden-Brabant, jetzt eurobrug gmbh Berlin. Referententätigkeit und Projektleitungsaufgaben bei AWO Brandenburg Ost e.V.; Interessen- und Arbeitsschwerpunkte: Projektentwicklung und -begleitung, Moderation von Veränderungsprozessen in Organisationen und Teams, Einzel- und Teamcoaching, Assessment Center und Kompetenzbilanzierung, Konzeptentwicklung im Handlungsfeld Schule-Beruf, Europäische Politik und Programme.

de Ponte, Ulrike

Diplom-Psychologin, Beraterin (GwG), Konflikttrainerin in Jugendhilfe und Schule; Studium in Regensburg (Diplomarbeit: Entwicklung eines systematischen Beobachtungsverfahrens zu einem Verhaltensspiel). Mitarbeit im Projekt „Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungsprogrammen auf die Persönlichkeitsentwicklung“; Durchführung des Projektes „Realität und Innovation in der europäischen Jugendbegegnung“. Seit fünf Jahren Dozentin im Zusatzstudium „Internationale Handlungskompetenz“, Kooperationsprogramm der FH Regensburg und der Universität Regensburg. Freiberufliche Mitarbeit am Institut für Kooperationsmanagement (IKO) an der Universität Regensburg.

Drietchen, Nadine

Diplom-Psychologin; Studium in Berlin mit Fokus auf Klinischer Psychologie, Diagnostik und Arbeits- und Organisationspsychologie. Einjährige Tätigkeit in einem wirtschaftspsychologischen Beratungsunternehmen mit den Schwerpunkten Personalauswahl und -entwicklung, Organisationsentwicklung. Seit 2004 tätig bei der Deutschen Bahn AG, DB Training Geschäftseinheit Beratung, dort verantwortlich für den Bereich Managementdiagnostik. Weitere Themen: Coaching und Training.

Ebert, Petra Stella

Studium der Psychologie an der Universität Trier, Weiterbildung zur Staatlich geprüften Betriebswirtin an der Abendwirtschaftsschule Hamburg, langjährige Tätigkeit in der Personalentwicklung von Großkonzernen, zuletzt in leitender Funktion für den Bereich Psychologie und Soziales bei einem Tochterunternehmen der Deutschen Bahn AG. Seit knapp einem Jahr selbstständig mit eigener Psychologischer Personalberatung, Mitarbeit im Arbeitskreis Assessment Center e.V. seit 2003. Arbeitsschwerpunkte: Managementdiagnostik, Ge-

sundheitscoaching, Trainings und Workshops unter dem Aspekt Führen und Gesundheit, Projekte zur Gesundheitsförderung.

Ebinger, Albrecht

Diplom-Psychologe; Studium in Würzburg und Tübingen. Seit 1991 Referent für Personalentwicklung bei der Württembergischen Versicherung in Stuttgart. Seit 2002 Führungskraft im Bereich Führungskräfteauswahl und -entwicklung. Arbeitsschwerpunkte: Betreuung von Projekten und betrieblichen Veränderungen, Assessment Center (Entwicklung, Durchführung, Evaluation).

Edler, Julia

Diplom-Psychologin; Studium der Psychologie an der Universität Bielefeld; Absolventin des Curriculums Arbeits- und Organisations-Psychologie und Preisträgerin des Nachwuchsförderpreises 2008, den der Arbeitskreis Assessment Center e.V. alle 2 Jahre vergibt.

Faßnacht, Prof. Dr. Gerhard

Studium der Psychologie, Philosophie und Psychopathologie in Zürich, Wien und Bern. Doktorat und Habilitation an der Universität Bern, Institut für Psychologie. Dort Assistent, Oberassistent, Lektor und Professor für Psychologische Diagnostik. Zuletzt Leitung der Abteilung 'Persönlichkeitspsychologie, Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik'. Seit September 2007 emeritiert. Arbeitsbereiche: Lern-, Emotions-, Sozial-, und Persönlichkeitspsychologie, Humanethologie, Feldforschung, Psychodiagnostik und Verhaltensbeobachtung.

Fischer, Dr. Frank

Student und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Arbeits- und Ingenieurpsychologie an der Humboldt-Universität Berlin. Nach der Beschäftigung mit Themen der Softwareergonomie und Büroorganisation in einem Rechenzentrum und mit der Führungskräfteentwicklung im Gesundheitswesen seit 1992 an der Ostdeutschen Sparkassenakademie in den Themenfeldern Eignungsdiagnostik, Personalmanagement und Führungskräfteentwicklung tätig.

Fruhner, Rüdiger:

Diplom-Psychologe; Studium der Psychologie an der Uni Bielefeld, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Psychologie bei Prof. Dr. H. Schuler. Seit 1991 bei der Hamburger Sparkasse AG; Arbeitsschwerpunkte: Management-Audits und Potenzialanalysen für Führungskräfte (Gruppen- und Einzel-Assessments), Führungskräftecoaching, 360°-Feedback und Interviewsysteme. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Fuleda, Dr. Stefanie

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Helmut Schmidt

Universität Hamburg; Forschungsprojekt: Die Bedeutung der Gesprächsanalyse in der Auswertung von Interviews bei Personalauswahlentscheidungen; Ausbildung als Steuerfachgehilfin, Studium der Pädagogik und Psychologie, Promotion im Bereich Pädagogik; Leiterin der Ausbildungsabteilung einer internationalen Öl-Gesellschaft, freiberufliche Tätigkeit als Trainerin und Beraterin.

Gakstatter, Dieter

Bankkaufmann, Betriebswirt/VWA, seit 1985 im Personalwesen tätig. Erfahrung in operativer Personalarbeit und bei der Gestaltung und Implementierung von Auswahl- und Führungsinstrumenten. Mitgestaltung bei der Integration der Personalentwicklung im Rahmen von Fusionen innerhalb der Wüstenrot&Württembergischen. Derzeit tätig als Leiter Erstausbildung für die W&W und Leiter Führungskräfteauswahl- /entwicklung und Mitarbeiterentwicklung der Wüstenrot Bausparkasse AG tätig.

Grecco, Ricardo

Diplom-Psychologe; Studium in Bielefeld und Nizza; seit 2007 tätig als Unternehmensberater beim Kölner Institut für Managementberatung. Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Konzeption, Personalauswahl und Personalentwicklung auf nationaler und internationaler Ebene.

Heinitz, Dr. Kathrin

Diplom-Psychologin; Studium der European Business Studies und Psychologie in Landshut, Saarbrücken und Berlin. Promotion 2006 zur Validität von Führungsmessinstrumenten. Seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Wirtschafts- und Sozialpsychologie der FU Berlin bei Prof. Dr. Liepmann. Arbeitsschwerpunkte: Führungsverhalten und die Messung von Führung, Erfassung von Kompetenzen bei Berufseinsteigern.

Höft, Nina

Diplom-Psychologin; Seit Anfang 2008 Personalentwicklerin bei AKSys, einem Zulieferunternehmen der Automobil-, Hausgeräte- und Bauindustrie. Davon ca. vier Jahre als angestellte Beraterin bei der Umsetzung von HR-Themen in mittelständischen Unternehmen aktiv. Tätigkeitsschwerpunkte: Personalauswahl und -entwicklung.

Höft, Prof. Dr. Stefan

Studium der Psychologie in Kiel und Bonn. Von 1996 bis 2001 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Psychologie der Universität Hohenheim. Von 2001 bis 2007 Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Postdok) am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Abteilung Luft- und Raumfahrtpsychologie. Aufgabenschwerpunkte dort waren Eignungsuntersuchungen für Nachwuchs-

und lizenzierte Piloten sowie Qualitätssicherung, Forschung und Entwicklung zur verhaltensorientierten Eignungsdiagnostik. Seit Oktober 2007 Professor für Personalpsychologie und Eignungsdiagnostik an der neu gegründeten Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, FH für Arbeitsmarktmanagement in Mannheim. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Holzenkamp, Marcus

Student der Psychologie an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken; Diplomarbeit zum Thema „Metaanalytische Untersuchung der prognostischen Validität von im deutschsprachigen Raum durchgeführten Assessment Centern“.

Hossiep, Dr. Rüdiger

Diplom-Psychologe, seit 1984 in den Bereichen Training, Coaching und Potenzialklärung gemeinsam mit Führungskräften tätig, die an ihrer überfachlichen Weiterentwicklung arbeiten wollen. Nach Tätigkeiten in der Personalberatung und fünf Jahren als Betriebspsychologe in der Kreditwirtschaft (Deutsche Bank AG) seit 1990 an der Ruhr-Universität Bochum in Forschung und Lehre aktiv (Leiter des „Projektteams Testentwicklung“). In Wirtschaft und Wissenschaft anerkannter Management-Diagnostiker und Test-Autor.

Janke, Olga

Absolventin des Studiengangs Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Bochum. Im Rahmen der Diplomarbeit Mitarbeit im Arbeitskreis Assessment Center-Projekt „Assessment-Center-Studie 2008“.

Kersting, PD Dr. Martin

Privatdozent, Akademischer Oberrat am Institut für Psychologie der RWTH Aachen und wissenschaftlicher Leiter des Kienbaum Instituts für Management Diagnostik. Arbeitsschwerpunkte: Konstruktion und Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren und Strategien (Assessment Center, Interviews, Tests); Evaluation und Qualitätssicherung; Personalauswahl, -beurteilung und -entwicklung. Mitautor der DIN 33430.

Kevenoglu, Firat

Diplom-Ingenieur und Diplom-Psychologe, verschiedene Stationen als Projekt-Ingenieur und Psychologischer Berater. Seit 1998 tätig als Berater und Trainer in der Audi Akademie GmbH, einer Tochtergesellschaft der AUDI AG in Ingolstadt. Bis Ende 2007 als Fachsegmentleiter Diagnostik und Personalauswahl verantwortlich für Auswahlverfahren für Managementfunktionen, seit 2007 Projektleiter „Personalentwicklung Audi Akademie“ sowie „Projekt- und Prozessmanagement Beratung“. Mitglied des Deutschen Arbeitskreises Assessment Center, Arbeitsgruppe „Feedback und Entwicklung“.

Klebl, Dr. Ulfried

Diplom-Psychologe, Studium in München; seit 2000 geschäftsführender Partner bei A47 Consulting. Arbeitsschwerpunkte: Managementdiagnostik und Unternehmensentwicklung. Davor Personalentwickler im Konzernstab Personal einer deutschen Großbank. Im Rahmen der Promotion Auseinandersetzung mit den Effekten von Feedback-Interventionen in Development Centern.

Koch, Anna

Diplom-Psychologin, Psychologiestudium an der TU Dresden von 10/1999 bis 12/2004; Berufstätigkeit: von 12/2004 bis 10/2005 freie Mitarbeiterin an der Professur Diagnostik und Intervention, TU Dresden; seit 11/2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur Diagnostik und Intervention, TU Dresden mit dem Forschungsschwerpunkt: Anforderungsanalyse und seit 2006 Trainerin für das Berufsgenossenschaftliche Institut Arbeit und Gesundheit Dresden (BGAG).

Lammerskitten, Elmar

Diplom-Psychologe; Studium in Würzburg und Aachen und Ausbildung als systemischer Berater am Institut für Systemische Beratung Wiesloch. Langjährige Erfahrung mit Personalauswahl und -entwicklung bei einer Non-Profit-Organisation und als Berater bei der Volkswagen Coaching GmbH (Tätigkeitsschwerpunkte: Durchführung von Potenzialanalyse-AC sowie Führungskräfte-Trainings). Seit 2006 Leiter der Personalentwicklung eines europäischen Konzerns im Bereich Pharmahandel.

Lautenbach, Jana

Diplom-Psychologin; Studium in Marburg mit Fokus auf Klinischer Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Betriebswirtschaftslehre. Seit 2006 tätig bei der Deutschen Bahn AG, DB Training Geschäftseinheit Beratung, dort verantwortlich für einzelne AC-Produkte. Weitere Themen: Training sowie Beratung im Bereich Change Management. Aktuell in Ausbildung zur systemischen Beraterin.

Lohff, Andreas

Diplom-Psychologe, seit 1986 tätig als Berater und Manager im Bereich Eignungsdiagnostik mit Projekten in diversen internationalen Großunternehmen, 13 Jahre davon bei der britischen SHL Group plc und dort zuletzt zuständig für Marketing, Sales und Produktentwicklung in Europa. 2002 Gründung der cut-e GmbH in Hamburg gemeinsam mit einem Partner; Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung von Online-Assessment Systemen, Competency Modelling, Potentialanalyse sowie internationale Management Assessment & Development Projekte.

Lohs, Dr. Margit

Diplom-Psychologin, Inhaberin der Dr. Lohs Management Consulting mit Sitz in Berlin. Schwerpunkte: Executive Coach seit 1997 von Führungspersönlichkeiten großer und mittlerer Unternehmen sowie Repräsentanten sonstiger (Non Profit) Organisationen. Zudem spezialisiert auf Management Diagnostik und -Audit und der Begleitung von tief greifenden persönlichen Veränderungsprozessen. Supervidiert sowohl Fachkollegen als auch Berater aus anderen Disziplinen.

Marsch, Dr. Sibylle

Diplom-Pädagogin und zertifizierter Coach. Seit 1993 als Referentin an der Ostdeutschen Sparkassenakademie in Potsdam tätig, Arbeitsbereiche: Eignungsdiagnostik, Personalmanagement, Führungskräfteentwicklung und -training sowie Coaching (innerhalb der Sparkassenorganisation, im kommunalen Bereich und bei anderen Weiterbildungseinrichtungen). Davor tätig als Lehrerin und wissenschaftliche Assistentin an der Humboldt-Universität Berlin. Seit 2005 Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Feedback und Entwicklung“ des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Maier, Prof. Dr. Günter

Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bielefeld.

Melchers, Dr. Klaus

Diplom-Psychologe, Studium und Promotion in Marburg und London. Seit 2003 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Zürich. Forschungsschwerpunkte: Personalauswahl und -beurteilung. Mehrere Jahre Tätigkeit als freier Mitarbeiter verschiedener Personalberatungen mit Schwerpunkt im Bereich Eignungsdiagnostik.

Minnemann, Petra

Seit 2006 Geschäftsführerin der Beratergruppe KlaarKiming, Unternehmensberatung in Hamburg. Schwerpunktt Themen: Umstrukturierung sowie Entwicklungsplanung, Führungskräfteentwicklung, Mitarbeitertraining und die Beratung in Change Management Prozessen. Davor viele Jahre als Projektleiterin und -koordinatorin für komplexe Personalprojekte in einem internationalen Konzern tätig. Seit mehr als 20 Jahren Dozentin an Weiterbildungsakademien in den Fächern Personalmanagement und Arbeitsrecht.

Möhr, Dr. Anke-Britt

Diplom-Pädagogin und Kommunikationslinguistin; Als Unternehmensbereichsleiterin bei der AOK Brandenburg, verantwortlich für Finanzplanung, Controlling, Personal und Organisation. Berufliche

Stationen: Lehre und Forschung an der Universität Potsdam, Personalentwicklung, Projektmanagement, verschiedene Führungspositionen u.a. im Vertragsmanagement sowie freiberufliche Unternehmensberatung.

Naef, Dr. Benjamin

Dr. phil., seit 2005 Senior Assessment Center Spezialist bei Credit Suisse und verantwortlich für die Entwicklung und Durchführung von Einzel- und Gruppen-Assessment Centern, Feedbackgespräche sowie verschiedene HR Projekte. Davor Assistent und Dozent an der Universität Zürich und in verschiedenen Firmen im Bereich Personalentwicklung tätig; Schwerpunkte: Leitung von Führungskräfte-seminaren sowie Implementierung von Human Capital Prozessen. Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie sowie des Schweizerischen Arbeitskreises Assessment Center. Im Deutschen Arbeitskreis Assessment Center Mitglied der AG „Feedback und Entwicklung“.

Neuheisel, Alexandra

Diplom-Psychologin, Studium in Gießen, Systemische Beraterin; Langjährige Erfahrung als Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung (Institut für Organisation GmbH, Volkswagen Coaching GmbH in den Bereichen Potenzialdiagnostik/ Career Development und Personal-/Organisationsentwicklung, seit 2007 selbstständige Beraterin), Dozentin für Personalentwicklung und Eignungsdiagnostik an der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Brunswick European Law School).

Obermann, Dr. Christof

Diplom-Psychologe; Studium in Mannheim, Bochum und Berkeley/ Kalifornien. Seit fast 20 Jahren in der Beratung, spezialisiert auf das Thema Assessment Center. Eigenes Institut in Köln mit den Schwerpunkten Potenzialanalyse, Entwicklung von Fallstudien und Testverfahren sowie internationale AC in Englisch und Französisch. Autor des Fachbuchs "Assessment Center" in 3. Aufl. beim Gabler Verlag und Dozent an verschiedenen Hochschulen.

Precht, Elisabeth

Diplom-Psychologin; Studium der Verhaltensmodifikation, Organisationspsychologie und Arbeitswissenschaften an den Universitäten Bamberg und Angers (Frankreich). Danach Assistentin bei einem Mittelstandsinstitut und Mitarbeiterin bei der Audi Akademie. Schwerpunktt Themen: Methoden der Potenzialanalyse, internationale Personalentwicklung, Kreativität und Kommunikation. Berufsbegleitende Promotion am Lehrstuhl für Personalwesen und Führungslehre der Universität Bayreuth.

Reitze, Jörg

Diplom-Mathematiker, selbständig seit 1996 in den Bereichen Statistikberatung und Softwareerstellung. Seit 2001 Gesellschafter-Geschäftsführer der MoReData GmbH mit dem Schwerpunkt Softwareentwicklung in den Bereichen Befragungen und Individualsoftware für AC.

Schilling, Dr. Jan

Diplom-Psychologe, Studium der Psychologie in Bielefeld und Aachen. Promotion 2001 zu Subjektiven Theorien von Führung. Von 2002 bis 2007 wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Betriebs- und Organisationspsychologie der RWTH Aachen. Seit 2008 hauptamtlicher Dozent für Psychologie und Sozialwissenschaften an der Kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen am Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Diagnose von destruktiver Führung, subjektive Führungstheorien, Klima für Führung in Organisationen, Organisationales Lernen aus Fehlern, Organisationaler Zynismus.

Schmidt, Rainer

Seit mehreren Jahren selbständiger Managementberater überwiegend in den Branchen Finanzdienstleistung und Automobil. Schwerpunkte: Potenzialeinschätzungen, Konzeption und Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten und Interim-Personalmanagement (auch Restrukturierungsprozesse). Vor Gründung der Firma PersonalConsulting als Personalleiter und Leiter Personalentwicklung auf nationaler und internationaler Ebene tätig.

Schöning, Dr. Helmuth

Inhaber der HSG Bewerbermanagement GmbH; Industriekaufmann, Studium der Wirtschaftspädagogik und Betriebswirtschaftslehre, Promotion im Bereich Personal; Berufserfahrung im Bereich internationale Managemententwicklung; aktuelle Arbeitsschwerpunkte Prozessberatung; Interview- und Assessment Center Konzeptionen.

Seidel, Dr. Kristin

Studium der Psychologie und der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Marburg und Aachen. Promotion 2007 an der Universität Magdeburg. Wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten Aachen und Magdeburg in verschiedenen eignungsdiagnostischen Projekten sowie freiberufliche Tätigkeit (Fachinputs und Workshops im Bereich Eignungsdiagnostik) und Training. Interessen und Arbeitsschwerpunkte: Diagnostik sozialer Kompetenzen, Intelligenzdiagnostik, Arbeitseffizienz, Entwicklung und Evaluierung von Testverfahren, Auditive Fähigkeiten.

Spinath, Prof. Dr. Frank M.

Professor für Differentielle Psychologie und Psychodiagnostik an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken.

Strobel, Dr. Anja

Diplom-Psychologin; wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur Diagnostik und Intervention der Fachrichtung Psychologie an der Technischen Universität Dresden; Promotion zur Diagnose von Interviewerkompetenz in der Personalauswahl; langjährige Erfahrung mit Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis; Arbeitsschwerpunkte: Interviewerkompetenz, berufliche Eignungsbeurteilung, Anforderungsanalyse, Assessment Center.

Stumpf, Prof. Dr. Siegfried

Ausbildung zum Bankkaufmann. Studium der Philosophie und Psychologie an der Universität Regensburg. Promotion 1991 an der Universität Göttingen. Mehrjährige Tätigkeit in der Personalentwicklung der Bayerischen Landesbank als Mitarbeiter und Führungskraft sowie als wissenschaftlicher Assistent in der Abteilung für Sozial- und Organisationspsychologie an der Universität Regensburg. Seit März 2003 Professor für Kommunikationspsychologie und Führungslehre an der Fachhochschule Köln (Campus Gummersbach). Leitende Tätigkeit am Institut für Kooperationsmanagement (iko) an der Universität Regensburg. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Assessment Center e.V. Interessen und Arbeitsschwerpunkte: Prozesse und Effektivität von Arbeitsgruppen, Projektmanagement, Simulationsorientierte Personalentwicklungsverfahren (Assessment Center, Verhaltensplanspiele, u.a.), Interkulturelles Management. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Suchanek, Prof. Dr. Andreas

Dow Forschungsprofessor für Nachhaltigkeit und Globale Ethik an der Handelshochschule Leipzig (HHL); Vorstand des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik e.V.; Arbeitsschwerpunkte: Wirtschafts- und Unternehmensethik, Corporate Responsibility und Wertemanagement.

Sünderhauf, Katrin

Diplom-Psychologin; Studium an der TU Dresden. Seit zehn Jahren in den Bereichen Top-Managementqualifizierung und Managementdiagnostik für verschiedene Branchen tätig, derzeit im Bereich Management- und Mitarbeiterentwicklung der Deutschen Bahn AG; Arbeitsschwerpunkte: Entwickeln und Implementieren von Führungskräfte trainings, Assessment Centern, Potentialanalysen, Coaching und Projektleitung. Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Assessment Center e.V.

Thiemann, Thomas

Diplom-Psychologe und Personalentwickler (M.A.), Studium der Psychologie und Personalentwicklung an der Katholischen Universität Eichstätt und der TU Kaiserslautern, einjährige Tätigkeit als Seminarleiter in einem Bildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft, 4 Jahre Personalreferent bei der Allianz Private Krankenversicherungs-AG mit den Schwerpunkten „Erstausbildung“ und „Führungskräfteentwicklung“; seit 2003 tätig im Bereich „Personalentwicklung“ im Automotive Bereich; derzeit Leadership and Competence Manager Germany bei der Autoliv B.V. & Co. KG

von Hayn, Silvana

Diplom-Psychologin, Leiterin Personalentwicklung & Training bei der Basell Polyolefine GmbH, seit 18 Jahren in verschiedenen Unternehmen in Personalmanagement und Personalentwicklung tätig. Arbeitsschwerpunkte: Führungskräfte- und Organisationsentwicklung, Assessment Center, Coaching.

von Rüden, Renate

Diplom-Psychologin und Personalberaterin. Studium in Bonn, anschl. sieben Jahre Personalarbeit in einem chemischen Unternehmen in Karlsruhe (Einführung eines AC als Auswahlinstrument für den Vertrieb, Aufbau der Personalentwicklungsabteilung). 1991 – 1995 Beraterin beim Institut für Wirtschaftspsychologie in Dortmund und Hamburg, seit 1995 selbstständig in der Psychologischen Personalberatung Renate von Rüden. Beratungsschwerpunkte: Konstruktion und Durchführung von Assessment und Development Centern zur Auswahl und Potenzialanalyse, Personal- und Organisationsentwicklung für Führungskräfte und Teams, Coaching, Individual- und Laufbahnberatung.

Wagner, Klaus

Diplom-Sozialarbeiter, nach einer Berufsausbildung im Handwerk Studium an der FH für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Einige Jahre Tätigkeit in der Jugendarbeit (offene Jugendarbeit, Hilfen zur Erziehung). Seit 1982 Referent für Jugendsozialarbeit beim Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt mit den Schwerpunkten Förderung von Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf, Konzeptentwicklung, Fortbildung, Evaluation und Qualitätsmanagement.

Zenglein, Cornelia

Diplom-Psychologin und Systemischer Coach. Senior Consultant bei Obermann Consulting. Seit 3 Jahren spezialisiert auf das Thema Management Diagnostik, Assessment Center und Management Audit. Davor langjährige Erfahrung als Trainerin und Coach zu den Themen Führung, Konfliktmanagement und Kommunikation.

KONGRESSBÜRO:

Arbeitskreis Assessment Center e.V.
Stefani Sauer
Wüstenrot&Württembergische Gruppe
Personalentwicklung
70163 Stuttgart
Telefon: 0711 / 662-1425
Fax: 0711 / 662-681425
E-Mail: akac-kongress2008@arbeitskreis-ac.de

TAGUNGSORT:

Kongresshotel Potsdam Am Templiner See
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam
Telefon: (0331) 907-0
Fax: (0331) 907-70777
E-Mail: info@hukg.de

Weitere Informationen zum Tagungsort erhalten Sie unter:
www.kongresshotel-potsdam.de

GEBÜHREN:

Kongress 25. /26. September 2008, inkl. Get Together am 24. September 2008 € 1.380
Frühbucher (bei Zahlungseingang bis 02. Juni 2008) € 1.080

Der Arbeitskreis Assessment Center e.V. ist als gemeinnützige Einrichtung nicht umsatzsteuerpflichtig.

In der Teilnehmergebühr sind enthalten: Teilnahme am Kongress, umfassende Tagungsunterlagen, Mittagessen, Kaffee und Kaltgetränke in den Pausen und die Abendveranstaltung inkl. Abendessen. Ebenfalls in der Teilnehmergebühr enthalten ist das Get Together am 24. September 2008.

Nach Eingang der Anmeldung erhalten Sie die Anmeldebestätigung und Rechnung. Bitte nutzen Sie in erster Linie die Möglichkeit der Anmeldung über das Internet (www.arbeitskreis-ac.de).

Bitte beachten Sie, dass die Übernachtungskosten in der Teilnehmergebühr nicht enthalten sind.

RÜCKTRITT:

Bei Stornierung der Anmeldung bis zum 25. August 2008 erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von € 100,00. Bei Absagen nach dem 25. August 2008 wird die gesamte Gebühr fällig. Bitte nehmen Sie die Abmeldung schriftlich vor. Selbstverständlich ist eine Vertretung des angemeldeten Teilnehmers möglich.

UNTERKUNFT:

Wir empfehlen folgende Übernachtungsmöglichkeit, die Sie bitte auf eigene Rechnung buchen:

Kongresshotel Potsdam Am Templiner See

Direkt am Ufer des Templiner Sees und in der reizvollen Wald- und Seenlandschaft der Potsdamer Pirschheide gelegen, genügt das Kongresshotel mit seinen 392 Einzelzimmern, 50 Apartments, 42 Doppelzimmern und 12 Juniorsuiten auch den verwöhnten Ansprüchen. Für Fahrzeuge stehen in der hauseigenen Tiefgarage über 250 kostenpflichtige Stellplätze bereit. Die Zimmer stehen am Anreisetag ab 14:00 Uhr und am Abreisetag bis 11:00 Uhr zur Verfügung.

Preis pro Nacht inkl. Frühstück und MwSt.:

- Einzelzimmer: 65 €
- Doppelzimmer: 80 €

Bitte melden Sie sich an über die Hotelrezeption, Telefon: (0331) 907-0, Fax: (0331) 907-70777, E-Mail: info@hukg.de

Bitte berufen Sie sich bei der Buchung auf das **Abrufkontingent „7. Deutscher Assessment-Center-Kongress“**. Ihre Ansprechpartnerin ist Frau Angela Führer.

Bitte informieren Sie sich über die **Stornofristen und -gebühren** direkt beim Hotel. Vielen Dank.

Bei Interesse haben Sie die Gelegenheit, zu gleichen Konditionen auch an dem sich anschließenden Wochenende in dem Hotel zu übernachten.

Anmelden direkt und online: www.arbeitskreis-ac.de

oder per Fax an: 0711 / 662-681425

Kongressbüro:
Arbeitskreis Assessment Center e.V.
 Stefani Sauer
 Wüstenrot&Württembergische Gruppe
 Personalentwicklung
 70163 Stuttgart

TEILNEHMER

Name: _____

Vorname: _____

Position: _____

E-Mail: _____

- Ich nehme am Get Together im Kongresshotel Potsdam Am Templiner See am 24. September 2008 (ab 19.00 Uhr) teil.
- Bitte informieren Sie mich über die Sonderkonditionen der Anreise zum Kongress mit der Deutschen Bahn AG.
- Bitte senden Sie mir Informationen zur Mitarbeit im Arbeitskreis Assessment Center e.V.

Bitte stellen Sie hier Ihr persönliches Kongressprogramm zusammen:

THEMA 1: _____

THEMA 2: _____

THEMA 3: _____

THEMA 4: _____

THEMA 5: _____

THEMA 6: _____

THEMA 7: _____

THEMA 8: _____

ERSATZTHEMA 1: _____

ERSATZTHEMA 2: _____

Firma _____

Abteilung _____

Straße / Postfach _____

PLZ / Ort _____

Telefon/ Fax _____

Unterschrift und Datum _____

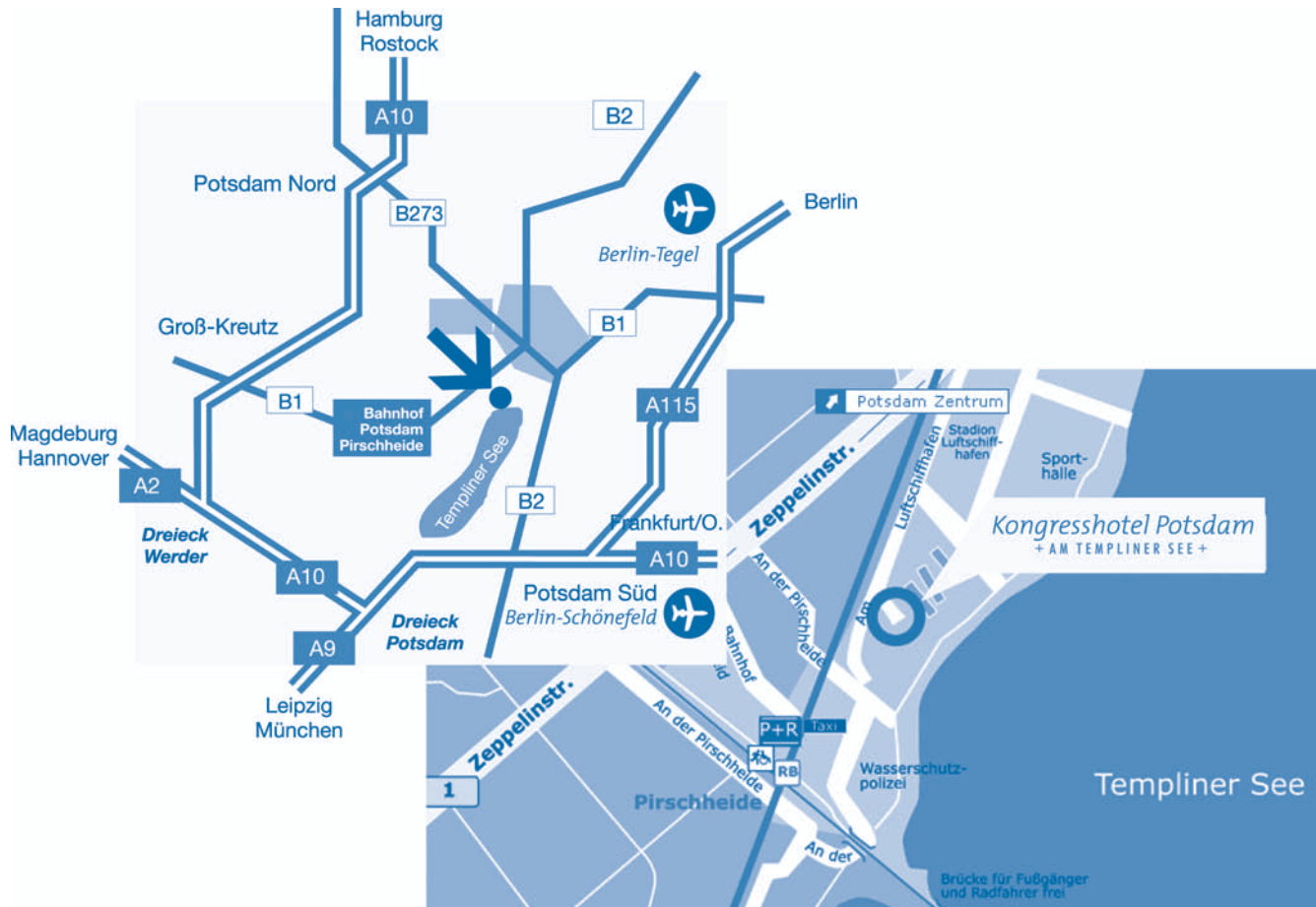
Bitte ausfüllen, falls die Rechnungsanschrift von der oben genannten Adresse abweicht:

Anschrift _____

Straße / Postfach _____

PLZ / Ort _____

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass die Übernachtungskosten in der Teilnehmergebühr nicht enthalten sind. Nutzen Sie unsere Hotелеmpfehlung auf Seite 21.



ANREISE MIT DER BAHN

Bis „Potsdam-Hauptbahnhof“ und von dort weiter mit dem Taxi oder öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bis „Potsdam-Pirschheide“: von dort ist es nur ein kurzer Fußweg bis zum Kongresshotel am Templiner See.

Bitte beachten Sie auch die Sonderkonditionen der Deutschen Bahn AG, die der Ostdeutsche Sparkassenverband für Teilnehmer des Kongresses anbietet: Der Ticketpreis für die Hin- und Rückfahrt beträgt im Entfernungsbereich bis 350 km für die 1. Klasse 99 € und für die 2. Klasse 69 €. Für den Entfernungsbereich ab 350 km sind es für die 1. Klasse 159 € und für die 2. Klasse 109 €.

Bitte fordern Sie die Informationen zu den Sonderkonditionen mit Ihrer Anmeldung an.

ANREISE VOM FLUGHAFEN

Tegel Mit dem Zubringerbus „X9“ bis zum Bahnhof „Zoologischer Garten“ und von dort weiter mit der S-Bahn „S7“ oder per Bahn (RE 1 nach „Brandenburg“ bzw. „Magdeburg“) bis „Potsdam-Hauptbahnhof“. (Fahrzeit bis Potsdam ca. 1 Stunde)

Schönefeld Mit dem Regionalzug „RB 22“ bis Bahnhof „Potsdam-Pirschheide“. (Fahrzeit bis Potsdam ca. 1 Stunde)

Tempelhof Zu Fuß bis zum „Platz der Luftbrücke“, von dort mit der U6 Richtung Alt-Tegel bis „Berlin-Friedrichstraße“ und dann mit der S-Bahn „S7“ oder per Bahn (RE 1 nach „Brandenburg“ bzw. „Magdeburg“) bis „Potsdam-Hauptbahnhof“. (Fahrzeit bis Potsdam ca. 1 Stunde)

ANREISE MIT ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN AB POTSDAM-HAUPTBAHNHOF

Ohne Umsteigen kann die Buslinie „631“ bis Haltestelle „Luftschiffhafen“ genutzt werden.

Alternativ per Tram: Ab „Potsdam-Hauptbahnhof“ mit der Linie „91“ bis „Potsdam-Pirschheide“ (Endhaltestelle) fahren.

Von den Haltestellen „Luftschiffhafen“ bzw. „Potsdam-Pirschheide“ sind es nur wenige Gehminuten.

ANREISE MIT DEM AUTO

Von Berlin: Bundesstrassen B1 oder B2

Vom Berliner Ring: Abfahrt „Potsdam-Süd“: über Bundesstrasse B2

Abfahrt „Ferch“: über Ferch, Petzow, Geltow. Bitte beachten: In Ferch Richtung Werder fahren.

Abfahrt „Glindow“: in Glindow Richtung Potsdam.

Abfahrt „Werder“: über Bundesstrasse B1.

Abfahrt „Phöben“: in Richtung Bundesstrasse B1. Abfahrt „Potsdam-Nord“: über Bundesstrasse 273.



Arbeitskreis
Assessment
Center e.V.

in Kooperation mit

Campus
ERFOLGREICH AUF DEN PUNKT

www.arbeitskreis-ac.de · www.bildungscampus.de