



FACHTAGUNG 2023

des Forum Assessment e. V.

30. NOVEMBER &
01. DEZEMBER 2023
IN HANNOVER

Innovationen und aktuelle
Ansätze für Eignungsdiagnostik
und Personalentwicklung



FACHTAGUNG 2023

Innovationen und aktuelle Ansätze für Eignungsdiagnostik und Personalentwicklung

Wir freuen uns, auch in diesem Jahr wieder eine Fachtagung anbieten zu können. Die Fachtagung bietet Praktikerinnen und Praktikern aus den Bereichen Eignungsdiagnostik, Personalauswahl und -entwicklung eine exzellente Möglichkeit, sich über Trends, Innovationen sowie den aktuellen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Exzellenz zu informieren.

Die sechs kompakten Seminare basieren auf den Standards des Forum Assessment sowie Arbeitsergebnissen der Projektgruppen des Vereins und eignen sich gleichermaßen für erfahrene Praktiker:innen als auch für Einsteiger:innen in den jeweiligen Themen.

Die Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Praxis verfügen über ausgewiesene Expertise für das jeweilige Arbeitsfeld und sind sämtlich Vereinsmitglieder des Forum Assessment. Bei der Auswahl der Referententeams wird darauf geachtet, dass sie sowohl über eine breite Praxiserfahrung als auch Expertise zum theoretischen Hintergrund für das jeweilige Thema verfügen. Alle angebotenen Weiterbildungsformate durchlaufen in der Vorbereitung ein internes Reviewverfahren und werden zudem stets im Nachgang evaluiert.



WER WIR SIND

Ziele und Projekte des Forum Assessment

Das Forum Assessment e. V. (ehemals Arbeitskreis Assessment Center e. V.) ist ein Zusammenschluss von Personal-Expertinnen und -Experten aus Unternehmen, Forschung, Beratung sowie der öffentlichen Verwaltung. Seit mehr als 40 Jahren bietet sich hier ein Forum, um wissenschaftliche Ergebnisse und Erfahrungen in den Feldern Assessment, Learning sowie Development auszutauschen, aktiv zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Aktuell besteht das Forum aus ca. 100 Mitgliedern sowie einem Kreis von ca. 250 aktiv mitarbeitenden Personen. Dieser Kreis arbeitet in selbstgesteuerten Projektgruppen an frei gewählten Themen. Die Ergebnisse der Arbeit werden auf Kongressen, Fachtagungen sowie in Veröffentlichungen und auf medialen Plattformen vorgestellt. Als gemeinnütziger Verein finanziert sich das Forum Assessment ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden sowie Überschüssen aus dem Durchführen von Veranstaltungen und steht damit für inhaltliche Unabhängigkeit, frei von kommerziellen Interessen.

Das Forum Assessment hat folgende Ziele:

- Im Themenspektrum von «Assessment, Learning und Development» bietet der gemeinnützige Verein ein Forum zum Erfahrungsaustausch und kollegialen Lernen.
- In Projektgruppen analysieren die Mitglieder aktuelle Ansätze und Vorgehensweisen, verfolgen neue Trends bzw. Ansätze und entwickeln bzw. optimieren Methoden sowie Lösungsansätze.
- Der Verein erarbeitet praxisnahe Qualitätsstandards und Fachbeiträge, um die Qualität der Personalarbeit zu verbessern.
- Zudem fördert das Forum Assessment den Nachwuchs aus Wissenschaft sowie Praxis und nimmt dessen Impulse auf.



DIE SEMINARE

DONNERSTAG, 30. NOVEMBER 2023

JEWEILS 09.00 BIS 17.00 UHR*

SEMINAR 1/23

VOM AC ZUM DC

WIE MIT ENTWICKLUNGSORIENTIERTEN DCs DIAGNOSTIK UND LERNEN VEREINT WERDEN KÖNNEN

Dr. Anke Terörde-Wilde & Wiebke Goertz

SEMINAR 2/23

POTENZIALANALYSE & FÜHRUNGSKRÄFTEAUSWAHL IM EINZEL-ASSESSMENT

ZEITGEMÄßE EINZELDIAGNOSTISCHE VERFAHREN FÜR ERSTE FÜHRUNGSAUFGABEN SOWIE DAS MITTLERE MANAGEMENT

Dr. Dieter Hasselmann und Marion Boegl

SEMINAR 3/23

"EIN PERSÖNLICHKEITSTEST WÄRE DOCH AUCH GANZ SCHÖN"

WIE SIE (UN)SERIÖSE PERSÖNLICHKEITSTESTS ERKENNEN UND GEEIGNETE VERFAHREN ERFOLGREICH ANWENDEN

Dr. Anna-Magdalena Kölzer und Dennis Hellweg

ABENDESSEN & VERNETZEN AB 19.00 UHR

ABENDVERANSTALTUNG & INFOS ZUM FORUM ASSESSMENT

ZIELE UND MÖGLICHKEITEN ZUR MITARBEIT

Vorstandsmitglieder des Forum Assessment e.V.

FREITAG, 01. DEZEMBER 2023

JEWEILS 09.00 BIS 17.00 UHR*

SEMINAR 4/23

ASSESSMENT STAYS DIGITAL - DIGITALE ELEMENTE IN DER PERSONALAUSWAHL

CHANCEN, HERAUSFORDERUNGEN UND RISIKEN

Prof. Dr. Klaus Melchers und Jan-Niklas Becker

SEMINAR 5/23

FÖRDERUNG VON DIVERSITY DURCH DIVERSITÄTSSENSIBLE PERSONALAUSWAHL

FÖRDERUNG VON DIVERSITÄT SOWIE CHANCENGLEICHHEIT IM RECRUITING UND IN DER PERSONALAUSWAHL

Kirsten Rohde & Marie Ohlms

SEMINAR 6/23

PROFESSIONELLE INTERVIEWS ENTWICKELN UND DURCHFÜHREN

DIE NEUEN STANDARDS FÜR EIGNUNGSDIAGNOSTISCHE INTERVIEWS IN DER ANWENDUNG

Oliver Brust und Jürgen Böhme

* Im Seminarablauf jeweils enthalten sind zwei Kaffeepausen sowie ein Mittagessen.



TAGUNGsort

H4 Hotel Hannover Messe

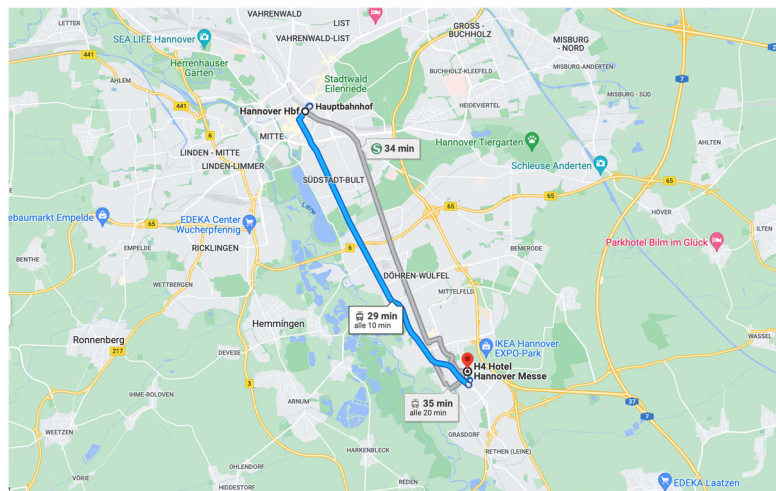
Würzburger Straße 21

30880 Hannover

Tel. 00800 - 87333 737

Mail: hannover.h4@h-hotels.com

[Anfahrt Google Maps](#)



Das H4 Hotel Hannover bietet eine hervorragende Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel und befindet sich in der Nähe der Messe Hannover sowie der TUI Arena. Vom Hauptbahnhof Hannover aus ist das Hotel z.B. mit der U1 in weniger als 30 Minuten zu erreichen.

Das H4 Hotel ist auch sehr gut über die Autobahnen A2 und A7 angeschlossen. Eine ausreichende Zahl an Parkplätzen steht in der Tiefgarage zur Verfügung. Der Flughafen Hannover-Langenhagen liegt nur ca. 30 Minuten entfernt.

Weitere Informationen finden Sie online unter h4-hotel-hannover-messe.

H4 HOTEL



Das H4 Hotel Hannover Messe bietet eine breite Auswahl moderner Tagungsräume.

Das 4-Sterne-Superior H4 Hotel Hannover Messe verfügt über 221 komfortabel eingerichtete, klimatisierte Zimmer und Suiten. Die Zimmer bieten kostenfreies WLAN, Flatscreen-TV mit Sky Sports, Kaffee- & Teestation sowie Badezimmer mit Dusche oder Badewanne und hochwertigen Kosmetikprodukten. Ab der Kategorie „Business Zimmer“ und höher haben die Gäste inklusiven Zugang zur Executive Lounge mit modernen Arbeitsplätzen und exklusiven Service.

Es stehen 259 Parkplätze u. a. in der hoteleigenen Tiefgarage zur Verfügung. Im Fitnessbereich mit Hallenschwimmbad, Sauna, Dampfbad, Whirlpool und Fitnessraum kann man den Tag sportlich beginnen oder auch entspannt ausklingen lassen.

Bitte buchen Sie, sobald die offizielle Anmeldung beginnt, bei Bedarf Ihr Zimmer direkt im Hotel und auf eigene Rechnung. Die Zimmerpreise starten zu Frühbucherkonditionen ab ca. 90,00 EUR inkl. Frühstück. [H4 Hotel Hannover Zimmerbuchung](#).





SEMINAR 1/23

VOM AC ZUM DC

Wie mit entwicklungsorientierten DCs Diagnostik und Lernen vereint werden können

DR. ANKE TERÖRDE-WILDE &
WIEBKE GOERTZ

Development Center (DC) kombinieren fundierte und differenzierte Diagnostik mit Lernangeboten. Während in Assessment Center der Fokus darauf liegt, Eignung festzustellen und Auswahlentscheidungen zu treffen, sind DCs entwicklungsorientiert ausgerichtet. Bei DCs liegt der Fokus auf der Identifikation von Potenzialen bzw. Stärken und Entwicklungsfeldern. Die Teilnehmenden erhalten Klarheit über ihr eigenes Profil, gleichen Fremd- und Selbstbild ab, bekommen Hinweise zur beruflichen Orientierung und definieren selbstverantwortlich Schwerpunkte für ihre persönliche Weiterbildung. Im Rahmen von Development Centern werden Talente in der Organisation gefördert und die Mitarbeiterbindung erhöht.

In diesem Workshop gibt es viele konkrete Tipps und Praxisbeispiele rund um das Thema Development Center:

- Was unterscheidet ein DC von einem AC?
- Mit welchen innovativen Elementen kann Lernen im DC gefördert werden?
- Wie kann man aus AC mit Auswahlcharakter ein lernorientiertes DC machen?
- Wie lässt sich die Selbstverantwortung der Teilnehmenden fördern (z. B. durch selbstgeschriebene Berichte)?
- Wie können systemische Haltung und Methoden (z. B. Reflecting Team) Development Center bereichern?
- Was sind Chancen und Risiken von DCs?

INHALTE

- Nutzen und Anwendungsbereiche von Development Centern (DCs)
- Charakteristika von DCs
- Lern- und Trainingselemente in DCs
- Systemische Eignungs- und Potenzialdiagnostik
- Förderung von Selbstverantwortung in der Diagnostik
- Innovative Methoden der Eignungsdiagnostik
- Ressourcenorientiertes Feedback in DCs (Feedforward)
- Chancen und Risiken von DCs

Der Workshop kombiniert fachliche Impulse, Austausch über Best Practice-Beispiele sowie praktische Übungen.

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Mitarbeiter:innen von Personalabteilungen, HR-Verantwortliche, Moderierende, Berater:innen

MODERATION



DR. ANKE TERÖRDE-WILDE

Studierte Psychologie (Diplom) sowie Vergleichende Religionswissenschaft und Philosophie (MA) an der Universität in Bonn. Sie ist Gesellschafterin bei der ITB Consulting GmbH und als systemische Beraterin und Trainerin spezialisiert auf Personalauswahl und -entwicklung im nationalen und internationalen Kontext. Ihr Fokus liegt auf systemischer Diagnostik, ressourcenorientierten Leadership Programmen und interkulturelle Kompetenz. Ihre Promotion schrieb sie zur Diagnostik interkultureller Kompetenz anhand von Situational Judgement Tests.



WIEBKE GOERTZ

Eignungsdiagnostikerin mit Begeisterung und Überzeugung. Seit 2011 Mitglied im Forum Assessment und seit 2014 als Beraterin mit den Schwerpunkten Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Auswahlverfahren für Stipendiaten, Studierende und Führungsnachwuchskräfte bei der ITB Consulting GmbH. Mitglied im Vorstand des Forum Assessment e. V..



SEMINAR 2/23

POTENZIALANALYSE & FÜHRUNGSKRÄFTEAUSWAHL IM EINZEL-ASSESSMENT

Zeitgemäße Verfahren für erste Führungsaufgaben sowie das mittlere Management

DR. DIETER HASSELMANN
MARION BOEGL

Das Unterstützen von Auswahlentscheidungen und Potenzialanalysen für das Besetzen von Leitungsaufgaben im Management ist eine Schlüsselaufgabe der Personalarbeit, da das qualifizierte Besetzen dieser Positionen einen zentralen Erfolgsfaktor in jeder Organisation darstellt. Damit ergibt sich die Frage, wie sollten die hierzu genutzten eignungsdiagnostischen Verfahren aussehen. In der Praxis haben sich hier vielfach (multimethodale) Einzel-Assessments als Methode der Wahl etabliert. Aber wie sollten diese gestaltet sein bzw. worauf kommt es dabei an, um eine hohe Aussagekraft sicherzustellen? Wie kann dabei das Potenzial der Teilnehmenden sicher ermittelt werden? Muss es überhaupt immer ein komplettes Assessment sein oder reicht nicht auch ein Interview? Falls ja, was macht hierbei eine gute Interviewführung aus?

Antworten hierauf gibt dieses Seminar mit einer Mischung aus Kurzinputs, Diskussionen und Übungen.

INHALTE

- Was sind die Qualitäts- und Erfolgstreiber einer aussagekräftigen Potenzial- und Eignungsdiagnostik im (mittleren) Management?
- Was müssen Eignungsdiagnostiker:innen wissen und können, um eine aussagekräftige, zeitgemäße Potenzial- und Managementdiagnostik zu praktizieren?
- Was sind belastbare Potenzialindikatoren und Schlüsselkompetenzen für Leitungsaufgaben im (mittleren) Management?
- Multimethodales Einzel-Assessment oder reicht ein Interview? Welche Kriterien sind für die Wahl des Vorgehens relevant?
- Eignungsdiagnostische Interviews als Kernmethode - wodurch zeichnen sich zielgruppenadäquate Interviews aus?
- Managementdiagnostik als Entwicklungsinstrument – kann ein Einzel-Assessment auch zu einem individuellen „Development Center“ werden und worauf kommt es dabei an?

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Die Veranstaltung richtet sich sowohl an Einsteiger:innen in diesem Arbeitsfeld wie auch an erfahrene Praktiker:innen, die neue Anregungen suchen oder ihr Wissen updaten möchten.

MODERATION



DR. DIETER HASSELMANN

Studium der Psychologie und Betriebswirtschaftslehre sowie Promotion an der Universität Kiel. Geschäftsführender Gesellschafter von hsp consulting GmbH - Institut für Management Diagnostik - in Hamburg. Beratungsschwerpunkte sind das Besetzen von Managementpositionen sowie Potenzialanalysen und Kompetenzevaluationen von Führungskräften. Autor diverser Fachpublikationen, u. a. der Standards für Diagnostik im Top-Management sowie der aktuellen AC- und Interview Standards. Vorsitzender des Vorstandes des Forum Assessment e. V..



MARION BOEGL

Diplom-Mathematikerin und Wirtschaftsmediatorin. Mehr als 15 Jahre Erfahrung als Personalleiterin mit den Schwerpunkten Gestaltung und Begleitung von Fusionen und Veränderungsprozessen, zuletzt bei der Hypo Real Estate Bank AG. Seit 2007 Managementberaterin und Inhaberin der Firma maboConsult. Beratungsschwerpunkte sind die Auswahl und die Begleitung von Führungskräften, die Implementierung und Durchführung von Potenzialanalyse- und Personalauswahlverfahren sowie das Gestalten von Restrukturierungsprojekten. Darüber hinaus langjährig im Vorstand des Forum Assessment e. V. engagiert, zuletzt als Vorsitzende des Vorstandes.



SEMINAR 3/23

„Ein Persönlichkeitstest wäre doch auch ganz schön“

Wie Sie (un)seriöse Persönlichkeitstests erkennen
und geeignete Verfahren erfolgreich anwenden

DR. ANNA-MAGDALENA KÖLZER
DENNIS HELLWEG

Der Trend, eine Persönlichkeitsdiagnostik in der Personalentwicklung und -auswahl zu nutzen, lässt sich seit mehreren Jahren beobachten. Allerdings ist das Angebot der ca. 300 persönlichkeitsdiagnostischen Instrumente selbst für Expertinnen und Experten praktisch unüberschaubar. Zudem finden sich leider viele unwissenschaftliche und in der Anwendung problematische Instrumente hierunter, deren Anwendung große Risiken birgt, nicht zuletzt im Hinblick auf die Candidate Experience und damit die Reputation der einsetzenden Organisation.

In diesem Seminar vermitteln Mitglieder der Projektgruppe „Persönlichkeitstests“ des Forum Assessment e. V. Ihnen die Grundlagen eines systematischen Vorgehens für die Suche, die Auswahl, die Integration und die Nutzung von persönlichkeitsorientierten Instrumenten in Ihrer Arbeit. Das Seminar liefert Ihnen wertvolle Erkenntnisse darüber, nach welchen Kriterien Sie geeignete Persönlichkeitstests zielsicher auswählen können und welche wissenschaftlichen Persönlichkeitstheorien Sie dabei berücksichtigen sollten. Darüber hinaus erhalten Sie konkrete, praxisbewährte Empfehlungen, wie Sie die Anwendung von Persönlichkeitstests erfolgreich in Ihrer Organisation kommunizieren und umsetzen können.

INHALTE

- Was misst ein Persönlichkeitstest (und was nicht)?
- Für welche Zwecke lassen sich Persönlichkeitstests einsetzen?
- Was sind anerkannte wissenschaftliche Theorien der Persönlichkeit?
- Welche Vorteile, Nachteile, Risiken und Nebenwirkungen haben Persönlichkeitstests?
- Wie lassen sich Bedenken gegenüber Persönlichkeitstests entkräften?
- Wie und wo finde ich einen (passenden) Test?
- Worauf ist beim Einsatz eines Persönlichkeitstests zu achten (inhaltlich und konzeptionell)?
- Was ist zu berücksichtigen, wenn ich in einer Organisation den Einsatz eines Persönlichkeitstests plane?
- Welche Personen und Bereiche sind beim Einsatz eines Persönlichkeitstests (wann) einzubinden?
- Wie interpretiere ich die Ergebnisse von Persönlichkeitstests?
- Wie sieht eine sinnvolle Ergebnisrückmeldung bzw. ein Debriefing aus?

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Dieser Beitrag richtet sich an HR-Expert:innen, Personalreferent:innen, Recruiter:innen, die persönlichkeitsbezogene Instrumente nutzen (wollen).

MODERATION



DR. ANNA-MAGDALENA KÖLZER

Studium der Psychologie und Personalwirtschaftslehre an der Universität Hamburg und Stanford University, USA, sowie Promotion an der Universität Hamburg. Seit 12 Jahren in der Eignungsdiagnostik für verschiedene Zielgruppen tätig (Pilot:innen, Professor:innen, Manager:innen). Inhaltliche Schwerpunkte sind: Konstruktion und Durchführung von Assessment Centern und Potenzialanalyseverfahren, Testauswahl, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von Verfahren. Lehrbeauftragte an der Fachhochschule Wedel. Mitglied im Forum Assessment e. V. in der Projektgruppe „Persönlichkeitstests“.



DENNIS HELLWEG

Ausgebildeter Wirtschaftspsychologe (B.A., M.Sc.) und seit 2022 Manager für Talent Management & Nachfolgeplanung der Südzucker AG in Mannheim. Er verfügt über 13 Jahre Praxiserfahrung im HR-Bereich aus seinen Tätigkeiten als Berater im Bereich Diagnostik & Führungskräfteentwicklung für Lidl sowie als Psychologie-Dozent der SRH Hochschule Heidelberg. Er ist Mitglied in der Projektgruppe „Persönlichkeitstests“ sowie einer der Autoren der neuen Interview Standards des Forum Assessment e. V..



SEMINAR 4/24

Assessment stays digital - digitale Elemente in der Personalauswahl

Chancen, Herausforderungen und Risiken

PROF. DR. KLAUS MELCHERS
NIKLAS BECKER

In Post-Pandemie-Zeiten schreitet die Digitalisierung in der Personalauswahl weiter voran. Auch wenn sich einzelne Elemente bereits als Standard etabliert haben (z. B. video-basierte Interviews, Online-Tests zur Vorauswahl), gibt es für Anwender:innen immer noch offene Fragen zu den speziellen Herausforderungen (z. B. im Hinblick auf Faking oder Akzeptanzprobleme). Gleichzeitig etablieren sich weniger bekannte Verfahren in der Anwendung immer mehr (z. B. Game-Based Assessments, Remote Assessments), wobei es für potenzielle Nutzer:innen hier häufig umso mehr Bedarf zur Orientierung gibt. Im Rahmen des Seminars wird genau auf diese Herausforderungen und mögliche Risiken eingegangen, gleichzeitig werden die Chancen dieser Elemente herausgestellt. Des Weiteren wird behandelt, welche zentralen Qualitätsstandards der Personalauswahl auch bei digitalen Auswahlverfahren zu beachten sind und worauf es dabei aus der Praxis-Perspektive ankommt.

INHALTE

- Herausforderungen beim Einsatz von Onlinetests und die Vermeidung von Betrugsversuchen
- Videobewerbungen
- Digitalisierung von Interviews

- Game-Based Assessments
- Durchführung von Remote Assessments

Zu den verschiedenen Themen finden im Seminar Praxisanwendungen zum Ausprobieren und konkreten Erleben statt, ein Erfahrungsaustausch und die Vermittlung des wissenschaftlichen Hintergrunds. Zudem wird die Vergleichbarkeit analoger und digitaler Instrumente intensiv reflektiert und auf die Akzeptanz von digitalen Instrumenten bei Bewerberinnen und Bewerbern eingegangen. Durch den interaktiven Charakter besteht somit für die Teilnehmenden, neben Einblicken in neuste Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis, auch ausreichend Gelegenheit für kollegialen Austausch und Vernetzung.

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Diese Veranstaltung richtet sich in erster Linie an Unternehmensvertreter:innen, die auf digitale Instrumente im Rahmen der Personalauswahl zurückgreifen oder zukünftig zurückgreifen möchten.

ANMERKUNGEN

Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um ein „Update“ der erfolgreichen Veranstaltung im Jahr 2021. Die Inhalte wurden auf den aktuellen Stand gebracht und um neue Aspekte ergänzt.

MODERATION



PROF. DR. KLAUS MELCHERS

Diplom-Psychologe sowie seit 2012 Professor an der Universität Ulm. Dort leitet er die Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie. Forschungsschwerpunkte vor allem im Bereich Personalauswahl, diese umfassen unter anderem Assessment Center, Einstellungsinterviews, Persönlichkeitserfassung im Arbeitskontext, Bewerberreaktionen und Selbstdarstellungsverhalten in Auswahl-situationen. Mitglied der International Task Force on Assessment Center Guidelines und im Forum Assessment e. V. - hier auch im wissenschaftlichen Beirat des Vereins.



NIKLAS BECKER

Master of Science in Psychologie. Selbstständiger Unternehmensberater mit den Schwerpunkten Assessment Center, strategische Personalentwicklung sowie Test- und Fragebogenkonstruktion. Lehraufträge an diversen Hochschulen im Bereich der Methodenlehre und Personalpsychologie. Promotion zu Führungsstilen und Organisationsklima. Mitautor der Assessment Center Standards des Forum Assessment e. V. und hier seit 2017 Mitglied des Vorstands.



SEMINAR 5/23

Fördern von Diversity durch diversitätssensible Personalauswahl

Best Practise & Erfahrungsaustausch zur Förderung von Diversität sowie Chancengleichheit im Recruiting und in der Personalauswahl

KIRSTEN ROHDE

MARIE OHLMS

In den letzten Jahren rückt die Gestaltung eines diversitätssensiblen Personalauswahlprozesses immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit von Organisationen. Dabei werden Diversität und Chancengleichheit insbesondere im Kontext des aktuellen „War for Talents“ ein immer bedeutender Erfolgsfaktor für Unternehmen. Entsprechend ist es für Personalverantwortliche von entscheidender Bedeutung, Auswahlinstrumente zu entwickeln, die keine qualifizierte Bewerbendengruppe benachteiligt. Chancengleichheit und Fairness von Auswahlverfahren sind also ein wirkungsvolles Instrument, um die Diversität in Unternehmen zu erhöhen.

In diesem Workshop wollen wir der Frage nachgehen, wie man Recruiting und Personalauswahl diversitätsfördernd gestalten kann und gemeinsam mit Ihnen pragmatische Ansätze identifizieren. Dabei werden wir konkrete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in unterschiedlichen Phasen des Bewerbungsprozesses entwickeln. Ein hoher Praxis- und Anwendungsbezug sowie ein kollegialer Austausch stehen dabei im Vordergrund des Workshops.

INHALTE

- Präsentation der aktuellen Ergebnisse des Projekts "Vielfaltsfördernde HR-Prozesse" des Forum Assessment
- Aktuelle Daten zur Umsetzung von Vielfaltszielen in deutschen Unternehmen
- Identifizierte Hindernisse und Barrieren für die Förderung von Vielfalt in Unternehmen im Allgemeinen sowie in Führungspositionen im Besonderen
- Entwicklung einer inklusiven Führungskultur als Treiber von Diversität
- Strategien zur Schaffung einer Umgebung, die Vorurteilen und Stereotypen entgegenwirkt
- Erfolgsfaktoren und Best Practices: Vorstellen konkreter Maßnahmen, die zur Förderung von Vielfalt beigetragen haben
- Empfehlungen für eine diversitätsfördernde Personalauswahl.

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Zielgruppe des Beitrages: Praktiker:innen, die die Diversität in ihrer Organisation fördern wollen und neue Impulse sowie den Austausch zu Erfolgsfaktoren mit Spezialist:innen suchen

MODERATION



KIRSTEN ROHDE

Bank- und Diplomkauffrau (Universität Trier und IECS Strasbourg). Zehnjährige Praxiserfahrung im internationalen Bankgeschäft, davon mehrjährig als Leiterin Compliance in Luxemburg. Fünf Jahre in der Führungskräfte-, Personal- und Organisationsentwicklung sowie im Talentmanagement bei einer Bank in Frankfurt. Als Executive Trainerin und Coach umfangreiche Expertise in der Beratung von Managementteams und Entwicklung von Führungskräften, speziell Frauen in Führung. Seit 2015 Geschäftsführerin einer Unternehmensberatung mit den Schwerpunkten Gender Equality und Mixed Leadership. Mitglied in der Projektgruppe „Gender Equality“ des Forum Assessment e. V..



MARIE OHLMS

Ist M. Sc. Psychologin und promoviert am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Ulm zum Thema Gamifizierung und Game-based Assessment in der Personalauswahl, gefördert durch ein Promotionsstipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes. Neben ihrer Tätigkeit als Personalberaterin bei Kienbaum Consultants sowie als freiberufliche Diagnostikerin lehrt sie an der Universität Ulm sowie der HS Osnabrück zum Thema Personalauswahl. Mitglied in der Projektgruppe „Gender Equality“ des Forum Assessment e. V..



SEMINAR 6/23

Professionelle Interviews entwickeln und durchführen

Die neuen Standards für eignungsdiagnostische Interview in der Anwendung

OLIVER BRUST
JÜRGEN BÖHME

Unternehmen und Behörden beklagen rückläufige Bewerberzahlen. Unter den wenigen Bewerberinnen und Bewerbern die Geeigneten oder die mit dem größten Entwicklungspotenzial zu erkennen (bzw. zu selektieren) wird dadurch noch wichtiger. Die Güte und Qualität des Auswahlprozesses sind dabei entscheidend.

Die neuen Interview Standards des Forum Assessment bieten eine perfekte Grundlage für einen strukturierten Auswahlprozess. In diesem Beitrag werden die einzelnen Entwicklungsschritte eines solchen strukturierten Auswahlprozesses behandelt. Von der Auftragsklärung mit den Entscheidern bis zur Evaluation des Auswahlverfahrens wird ein sinnvolles Vorgehen an Praxisbeispielen aus unterschiedlichen Branchen dargestellt, um damit Anregungen für die Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich zu geben und einen Beitrag zum Geschäftserfolg zu leisten.

INHALTE

- Vorstellen der neuen Interviewstandards
- „Entscheider“ von einem professionellen Vorgehen überzeugen und Verabredungen treffen
- das Interview als zentrales Element im Auswahlprozess
- Anforderungsprofile erstellen
- Interviews vorbereiten
- Verfahrensbeteiligte informieren oder trainieren
- Interviews führen und auswerten
- Ergebnis- und Entscheidungsfindung
- Ergebniskommunikation, Onboarding und Entwicklungsplanung

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Dieser Beitrag richtet sich an Entwickler:innen von Auswahlverfahren im HR-Bereich, an Führungskräfte mit Personalverantwortung und an Personen, die häufiger an Veranstaltungen zur Personalauswahl und Entwicklung teilnehmen und dabei selbst interviewen.

MODERATION



OLIVER BRUST

Ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Dresden, Professur für Methoden der empirischen Sozialforschung, Forschung und Lehre im Bereich sozialwissenschaftliche Methoden und psychologische Diagnostik, Schulung von Führungskräften in strukturierter Interviewführung zur Personalauswahl, Moderation von Assessment-Centern. Mitautor der neuen Interview Standards des Forum Assessment e. V..



JÜRGEN BÖHME

Gründete 2008 die Böhme Management Diagnostik und arbeitet dort seitdem als Geschäftsführer. Die Beratungsschwerpunkte sind Management Audits und die Entwicklung und Durchführung von Verfahren zur Eignungsdiagnostik in überwiegend mittelständischen Unternehmen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Berufs- und Studienberatung für unterschiedliche Zielgruppen. Zuvor leitete er über 20 Jahre die Personal- und Organisationsentwicklung in einem Finanzdienstleistungskonzern. Mitautor der neuen Interview Standards sowie darüber hinaus langjährig im Vorstand des Forum Assessment e. V. engagiert, zuletzt als Vorsitzender des Vorstandes.



ANMELDUNG UND PREISE

ANMELDUNG

Bitte nutzen Sie zur Anmeldung unsere Webseite:

<https://www.forum-assessment-fachtagung.de>.

Nach Eingang der Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung sowie Ihre Rechnung.

Das Forum Assessment e.V. ist eine gemeinnützige Einrichtung. Die Seminargebühr ist gem. § 4 Nr. 22a UStG umsatzsteuerfrei. In der Teilnahmegebühr ist ein geringer umsatzsteuerpflichtiger Anteil enthalten, der in der Rechnung separat ausgewiesen wird.

Eventuelle Überschüsse aus der Organisation der Seminare dienen der Finanzierung der Vereinsarbeit.

PREISE

Der Seminarpreis beträgt jeweils	1.090,00 EUR
Kombibuchung von 2 Seminaren	1.590,00 EUR
Frühbucherrabatt bis zum 15.10.2023	150,00 EUR

Die Seminare beginnen um 9.00 Uhr und enden um ca. 17.00 Uhr. Im Seminarpreis enthalten sind jeweils die Teilnahme an dem gewählten Seminar sowie an der **Abendveranstaltung am 30. November**, Seminarunterlagen und verwendete Materialien, Mittagessen, Kaffee und Kaltgetränke in den Pausen.

Für assoziierte und ordentliche Mitglieder des Forum Assessment e.V. gelten vergünstigte Konditionen. Bitte fragen Sie diesbezüglich direkt nach.



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

STORNIERUNG & ABSAGE

Bei Stornierung einer Anmeldung vor dem 30. Oktober 2023 erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 100,00 EUR. Bei Stornierungen nach dem 30. Oktober 2023 wird die gesamte Seminargebühr fällig. Bitte nehmen Sie eine Abmeldung schriftlich (z. B. per E-Mail kontakt@forum-assessment.de) vor. Sie erhalten dann eine Bestätigung der Stornierung. Selbstverständlich ist eine (kostenfreie) Übertragung der Anmeldung auf eine andere Teilnehmerin bzw. einen anderen Teilnehmer jederzeit möglich.

Falls die Mindestteilnehmerzahl für ein Seminar nicht erreicht wird, behalten wir uns vor, diese Veranstaltung abzusagen. Bei weniger als 8 Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern wird ggf. nur eine Dozentin bzw. ein Dozent eingesetzt. Die Annahme der Anmeldungen zu den Seminaren erfolgt chronologisch nach deren Eingang. Sofern eine Veranstaltung ausgebucht ist, werden Sie benachrichtigt und können sich auf eine Warteliste setzen lassen.

HOTELBUCHUNG

Das H4 Hotel Hannover Messe bietet neben modernen Tagungsräumen auch die Möglichkeit, komfortabel gleich vor Ort zu übernachten. [H4 Hotel Hannover Messe](#)

H4 Hotel Hannover Messe (Würzburger Straße 21 in 30880 Hannover), Telefon 00800 87333 737 oder <https://www.h-hotels.com/de/h4/hotels/h4-hotel-hannover-messe>

Bitte berücksichtigen Sie, dass mit Ihrer Anmeldung keine Buchung eines Hotelzimmers verbunden ist und diese Leistung ausdrücklich nicht im Seminarpreis enthalten ist. Buchen Sie bitte bei Bedarf Ihr Zimmer direkt im Hotel und auf eigene Rechnung. Die Zimmerpreise starten zu Frühbuecherkonditionen ab ca. 90,00 EUR (inkl. Frühstück). [H4 Hotel Hannover Zimmerbuchung](#).

IMPRESSUM

FORUM ASSESSMENT E.V.
ASSESSMENT. LEARNING. DEVELOPMENT
Postfach 1116
21601 Buxtehude
www.forum-assessment.de

Grafik und Design
Venturier Design
Eppendorfer Baum 16
20249 Hamburg

In dieser Broschüre haben wir in wenigen Fällen auf eine konsequente, durchgängige Nutzung einer geschlechterneutralen bzw. weiblichen wie männlichen Form bei personenbezogenen Bezeichnungen verzichtet, um eine leichtere Lesbarkeit zu erreichen. Wir möchten jedoch ausdrücklich darauf hinweisen, dass uns eine gendergerechte Sprache ein Anliegen ist und wir selbstverständlich alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen wollen.