



FACHTAGUNG 2024

des Forum Assessment e. V.

28. NOVEMBER &
29. NOVEMBER 2024
IN HANNOVER

Innovationen und aktuelle
Ansätze für Eignungsdiagnostik
und Personalentwicklung



FACHTAGUNG 2024

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 sieben 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. 120 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, 28. NOVEMBER 2024

JEWEILS 09.00 BIS 17.00 UHR*

SEMINAR 1/24

VOM AC ZUM DC

WIE MIT ENTWICKLUNGSORIENTIERTEN DCs DIAGNOSTIK UND LERNEN VEREINT WERDEN

Dr. Anke Terörde-Wilde & Wiebke Goertz

SEMINAR 2/24

ENTWICKLUNGSORIENTIERTE MANAGEMENTDIAGNOSTIK UND FEEDBACKS

WIRKSAME UNTERSTÜTZUNG VON TRANSFORMATIONSPROZESSEN SOWIE FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG UND ONBOARDING

Dr. Dieter Hasselmann und Prof. Dr. Fritz Westermann

SEMINAR 3/24

STRUKTURIERTE INTERVIEWFÜHRUNG IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

KEINE GEEIGNETEN ÜBERSEHEN - ENTWICKLUNGSBEDARF IDENTIFIZIEREN

Oliver Brust und Jürgen Böhme

ABENDESSEN & VERNETZEN AB 19.00 UHR

ABENDVERANSTALTUNG & INFOS ZUM FORUM ASSESSMENT

ZIELE UND MÖGLICHKEITEN ZUR MITARBEIT

Vorstandsmitglieder des Forum Assessment e.V.

FREITAG, 29. NOVEMBER 2024

JEWEILS 09.00 BIS 17.00 UHR*

SEMINAR 4/24

GAMIFIZIERUNG UND GAME-BASED-ASSESSMENT IN DER PERSONALAUSWAHL

EIN ÜBERBLICK ÜBER AKTUELLE ENTWICKLUNGEN SOWIE CHANCEN UND RISIKEN

Dr. Marie Ohlms und Prof. Dr. Klaus Melchers

SEMINAR 5/24

KI IN DER PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG

GROSSE INNOVATIONEN UND KLEINE ALLTAGSHILFETOOLS

Prof. Dr. Stefan Höft und Prof. Dr. Martin Kersting

SEMINAR 6/24

STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG - ABER WIE?

WEG VON DER INTERNEN "VOLKSHOCHSCHULE" ZUR STRATEGISCHEN VERANTWORTUNG IM LEARNING UND DEVELOPMENT

Marion Boegl, Jürgen Böhme und Dr. Dieter Hasselmann

SEMINAR 7/24

KOGNITIVES POTENZIAL MIT LEISTUNGSTESTS ERFASSEN

WIN-WIN FÜR TEILNEHMENDE UND UNTERNEHMEN

Dr. Panja Goerke und Maren Hiltmann

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



H4Hotel

H4 Hotel Hannover Messe

TAGUNGsort

H4 Hotel Hannover Messe

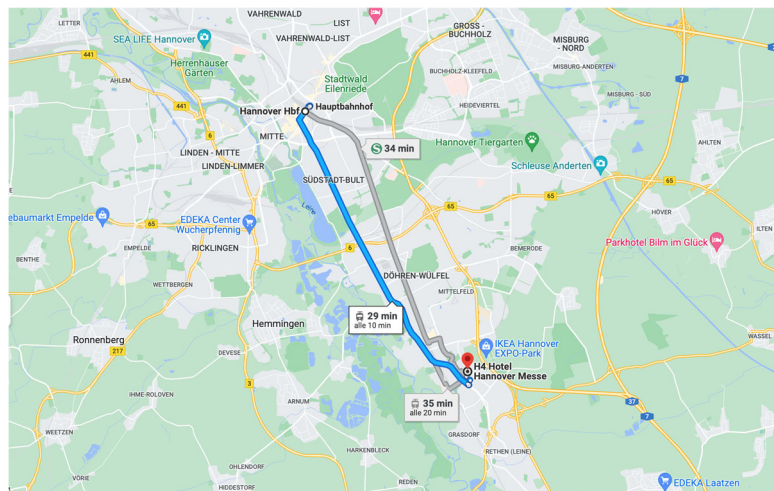
Würzburger Straße 21

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.de.

H4 HOTEL

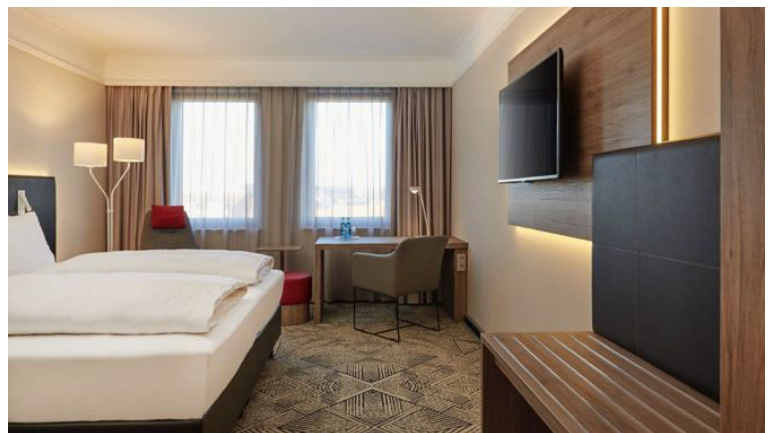


Das H4 Hotel Hannover Messe bietet eine breite Auswahl moderner Tagungsräume.

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 1/24

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

ANMERKUNG

Bei diesem Seminar handelt es sich um eine Wiederholung der sehr erfolgreichen identischen Veranstaltung aus dem Jahr 2023.

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 2/24

ENTWICKLUNGSORIENTIERTE MANAGEMENTDIAGNOSTIK UND -FEEDBACKS

Wirksame Unterstützung von Transformationsprozessen, Führungskräfteentwicklung und Onboarding

DR. DIETER HASSELMANN
PROF. DR. FRITZ WESTERMANN

Das erfolgreiche Wahrnehmen einer Aufgabe in oberen Management-Positionen ist stark abhängig von situativen Einflüssen und den Umfeldbedingungen. Das Umfeld ist dabei nicht nur in jedem Unternehmen anders, sondern die Bedingungen ändern sich auch beständig. Beim Unterstützen von Auswahlentscheidungen sowie auch beim Onboarding in einer neuen Managementfunktion ist es vor diesem Hintergrund im hohen Maße erfolgsrelevant, diese Einflüsse zu beachten und die betroffenen Führungskräfte mittels qualifizierter Feedbacks für Anpassungsbedarf zu sensibilisieren.

Aufgrund des permanenten Wandels, dem u. a. in Transformationsprozessen Rechnung getragen wird, ist es erforderlich, dass Führungskräfte in oberen Management-Positionen ihr Managementhandeln immer wieder neu adjustieren und auf die jeweiligen Bedingungen einstellen. Führungskräfte in oberen Managementpositionen erhalten jedoch nur selten differenziertes Feedback und damit Korrektursignale. Auch hier können individuelle eignungsdiagnostische Standortbestimmungen bzw. Management-Feedbacks eine wertvolle Unterstützung leisten und die Awareness für notwendige Adjustierungen sowie Weiterqualifizierungen schaffen und konkrete Schritte aufzeigen.

Mit einer Mischung aus Kurzinputs, Diskussionen und praktischen Übungen zeigt dieses Seminar auf, wie geeignete eignungsdiagnostische Standortbestimmungen und Feedbacks gestaltet sein können und was beim Durchführen zu beachten ist.

INHALTE

- Was sind typische Anwendungsfälle und Voraussetzungen einer erfolgreichen Durchführung von eignungsdiagnostischen Standortbestimmungen und Management-Feedbacks
- Was sind die Qualitäts- und Erfolgstreiber derartiger Maßnahmen?
- Was müssen Eignungsdiagnostiker:innen wissen und können, um erfolgreich derartige Maßnahmen durchführen zu können?
- Wie sehen sinnvolle Durchführungsvarianten aus?
- Wie sollten die hier als Kernmethode genutzten eignungsdiagnostischen Interviews gestaltet sein?
- Wie grenzen sich derartige Verfahren von Management-Audits, 360°-Feedbacks und Coachings ab?
- Wie werden möglichst wirksame Entwicklungsimpulse erreicht?

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 oder Personalentwicklungsverantwortliche, die derartige Maßnahmen beauftragen.

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..



PROF. DR. FRITZ WESTERMANN

Diplom-Psychologe. Er hat 25 Jahre als Unternehmensberater für Führung und Organisation bei der CONSULECTRA Unternehmensberatung gearbeitet und in der Zeit zahlreiche Veröffentlichungen über Führung, Personalauswahl und Derailment veröffentlicht. Seit 2014 ist er selbständiger Berater und Professor für Psychologie an der FOM-Hochschule für Ökonomie und Management in Hamburg.



SEMINAR 3/24

STRUKTURIERTE INTERVIEW- FÜHRUNG IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

KEINE GEEIGNETEN ÜBERSEHEN - ENTWICKLUNGSBEDARF IDENTIFIZIEREN

OLIVER BRUST
JÜRGEN BÖHME

In Zeiten rückläufiger Bewerberzahlen wird es umso wichtiger, unter den wenigen Bewerberinnen und Bewerbern die Geeigneten oder diejenigen mit dem größten Entwicklungspotenzial zu erkennen. Die Güte und Qualität des Auswahlprozesses sind dabei entscheidend. Die Interview Standards des Forum Assessment bieten eine gute Orientierung für einen strukturierten Auswahlprozess. Die einzelnen Entwicklungsschritte eines solchen strukturierten Auswahlprozesses werden behandelt, von der Auftragsklärung mit den Entscheidern bis zur Evaluation des Auswahlverfahrens. Anhand von praktischen Übungen und Praxisbeispielen aus verschiedenen Branchen werden Anregungen für die Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich gegeben, um einen Beitrag zum Geschäftserfolg durch die richtige Kandidat:innenauswahl und -qualifizierung zu leisten.

INHALTE

- Präsentation der Interviewstandards
- „Entscheider“ überzeugen und Verabredungen treffen
- das Interview als zentrales Element im Auswahlprozess
- Anforderungsprofil erstellen
- Interview vorbereiten
- Verfahrensbeteiligte informieren oder trainieren
- Interviews führen und auswerten
- Ergebnis- und Entscheidungsfindung
- Onboarding und Entwicklungsplanung

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

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

MODERATION



OLIVER BRUST

Diplom-Psychologe, seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Dresden und dort seit 2012 Professur für Diagnostik und Intervention. Forschung und Lehre zu Interviewführung, Testdiagnostik, Anforderungsanalysen und Assessment Centern; Schulung von Führungskräften im Bereich Interviewführung, Durchführung von personaldiagnostischen Verfahren in Unternehmen, Moderation von Assessment Centern, insbesondere im Automobilbereich; Beratung zu Berufs und Studienwahlentscheidungen; Mitglied der Autorengruppe 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.



SEMINAR 4/24

GAMIFIZIERUNG UND GAME-BASED-ASSESSMENT IN DER PERSONALAUSWAHL

Ein Überblick über aktuelle Entwicklungen sowie Chancen und Risiken

DR. MARIE OHLMS

PROF. DR. KLAUS MELCHERS

Gamifizierung und Game-based Assessment (GBA) ist ein innovatives Feld der Personalauswahl, das zunehmend Aufmerksamkeit in der Praxis und Forschung findet. Dabei erhoffen sich viele Personalverantwortliche in Organisationen eine Reihe an Vorteilen durch den Einsatz von Gamifizierung und GBAs – doch stimmen diese Hoffnungen mit der Forschungslage überein? Das Ziel dieses interaktiven Workshops ist es, einen Überblick über aktuelle Entwicklungen sowie über mögliche Chancen und Risiken in diesem Bereich zu geben. Dabei soll ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu diesen Verfahren gegeben und darauf basierend Empfehlung für die Praxis abgeleitet werden. Zudem sollen innerhalb des Workshops unterschiedliche gamifizierte und game-basierte Verfahren gezeigt und z. T. selbst ausprobiert werden.

INHALTE

- Überblick über Ansätze zur Gamifizierung von Test- und Auswahlverfahren sowie zu Game-based Assessment
- Vermittlung des aktuellen Forschungsstands zu Gamifizierung und Game-based Assessment in der Personalauswahl
- Ableitung von Empfehlungen auf Basis der aktuellen Forschung für die Umsetzung von Gamifizierung und Game-based in der Unternehmenspraxis

- Erfolgsfaktoren und Best Practices: Wie sollte ich vorgehen, um ein valides und gut akzeptiertes gamifiziertes oder Game-basiertes Assessment zu entwickeln?
- Gemeinsame Entwicklung erster Ideen für die Integration von Gamifizierung/Game-based Assessment in der Personalauswahl

Im Rahmen des Workshops finden Praxisanwendungen zum Ausprobieren und konkreten Erleben statt sowie ein Erfahrungsaustausch und die Vermittlung des wissenschaftlichen Hintergrunds. Zudem wird die Vergleichbarkeit von spielbasierten und traditionellen Instrumenten intensiv reflektiert und auf die Akzeptanz von spielbasierten 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 mit dem Gedanken spielen, gamifizierte bzw. Game-based Assessments im Rahmen der Personalauswahl zukünftig zu nutzen oder dieses bereits tun – und an alle Interessierten, die sich neu mit dem Thema Gamifizierung und Game-based Assessment beschäftigen wollen.

MODERATION



DR. MARIE OHLMS

Promovierte Psychologin und Postdoc am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Freiburg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Personalauswahl, wo sie sich insbesondere mit Gamifizierung und Game-based Assessment sowie Digitalisierung in der Personalauswahl beschäftigt. Zudem ist sie als freiberufliche Personalberaterin und Diagnostikerin tätig. Sie leitet außerdem die Projektgruppe Diversity Wins - Diversitätsfördernde Personalarbeit des Forum Assessment e. V..



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.



SEMINAR 5/24

KI IN DER PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG

Große Innovationen und kleine Alltagshilfetools

PROF. DR. STEFAN HÖFT

PROF. DR. MARTIN KERSTING

In diesem Tagesseminar werden grundlegende Begriffe und Prinzipien der Künstlichen Intelligenz (KI) im Bereich Human Resources (HR) ausführlicher erläutert. Der erste Teil des Seminars bietet eine Übersicht zu aktuellen Entwicklungen und Technologien im Bereich KI-gestützter Personalauswahl und -entwicklung. Kurzdarstellungen zu aktuellen Forschungsbefunde runden den Überblick ab. Dabei werden nicht nur die Potenziale, sondern auch die Herausforderungen und Limitationen des Einsatzes von KI beleuchtet, um ein realistisches Bild der zukünftigen Möglichkeiten im HR-Bereich zu vermitteln. Besonders wird auf die Integration von KI in bestehende HR-Prozesse eingegangen und zusammen mit den Teilnehmenden diskutiert, inwieweit die oftmals stark beworbenen Effizienzgewinne tatsächlich realisierbar sind. Ein weiterer Schwerpunkt sind ethische Fragestellungen. Anhand einer Checkliste können die Teilnehmer(innen) prüfen, ob und in welcher Form ein KI-gestütztes Vorgehen den Richtlinien des Ethikbeirats-HR entspricht.

Im zweiten Teil des Seminars liegt der Fokus auf der praktischen Anwendung von Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT. Durch interaktive Übungen und praxisorientierte Fallstudien zu unterschiedlichen eignungsdiagnostischen Themenstellungen lernen die Teilnehmenden, LLM-Prompts so zu schreiben und zu verfeinern, dass die generative KI-hochwertige Outputs liefert, die den eignungsdiagnostischen Alltag konkret unterstützen und optimieren. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, am eigenen Notebook die Tools nachzuvollziehen, selbst auszuprobieren und deren Nutzen für ihre tägliche Arbeit zu evaluieren.

INHALTE

- Grundlagen von KI-Ansätzen im HR-Bereich: Einführung in die grundlegenden Begriffe und Prinzipien
- Überblick über mögliche KI-Anwendungen im HR-Bereich, u. a.
 - Kritische Analyse von aktuellen KI-Entwicklungen und Technologien in den Bereichen der Bewerbendenansprache und -vorauswahl sowie von Unterstützungsangeboten bei der Hauptauswahl
 - KI-Unterstützungsmöglichkeiten bei der Auswahl und Gestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Überblick zu bestehenden KI-Angeboten (vorrangig Large Language Modelle, LLM) für den Arbeitsalltag
- Praktische Anwendung von LLM
 - Nutzung von Large Language Models wie ChatGPT für eignungsdiagnostische (Alltags-)Aufgaben (Prompt Engineering)
 - Interaktive Übungen: Anwendung von KI-Tools bei der eignungsdiagnostischen Arbeit
- Diskussion über zukünftige Entwicklungen und deren Einfluss auf die Personalarbeit

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Die Zielgruppe dieses Seminars sind Personalere:innen, die bislang wenig Berührungspunkte mit KI hatten, sich in dem neuen Feld orientieren, ihre Kenntnisse erweitern und erste praktische Anwendungskompetenzen erwerben möchten.

MODERATION



PROF. DR. STEFAN HÖFT

Diplom-Psychologe. Seit 2007 Professor für Psychologie mit dem Schwerpunkt Personalpsychologie und Eignungsdiagnostik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Trainer im Rahmen der DIN33430-Personenzertifizierung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Berufsbezogene Persönlichkeitsdiagnostik, Potentialanalyse mithilfe von Assessment Centern, Psychometrische Grundlagen psychodiagnostischer Verfahren, Konzepte beruflicher Beratung, Diagnostik für die berufliche Beratung. Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Forum Assessment.



PROF. DR. MARTIN KERSTING

Diplom-Psychologe und seit 2011 Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. In früheren Stationen über zehn Jahre als Berater sowie seit über 25 Jahren als Trainer tätig. Acht Jahre lang wissenschaftlicher Mitarbeiter an der RWTH Aachen. Von 2008 bis 2011 u. a. für Führungskräfte trainings bei der Deutschen Zollverwaltung verantwortlich. Mitglied des Forum Assessment e. V. und hier im wissenschaftlichen Beirat, des Ethikbeirat HR Tech, der DIN-Kommission (DIN 33430 zur Personalauswahl) sowie Vorsitzender des Diagnostik- und Testkuratoriums. (Mit-)Autor verschiedener Tests zu kognitiven Kompetenzen und "soft skills" sowie von über 150 Publikationen und über 250 Vorträgen. In der alle zwei Jahre vom Personalmagazin durchgeführten Wahl 2015, 2017, 2019, 2021 und 2023 zu den „führenden Köpfen des Personalwesens“ gekürt.



SEMINAR 6/24

STRATEGISCHE PERSONAL- ENTWICKLUNG - ABER WIE?

Weg von der internen Volkshochschule zur strategischen Verantwortung im Learning und Development

MARION BOEGL
JÜRGEN BÖHME
DR. DIETER HASSELMANN

Warum werden Personalentwicklungsthemen vom Management oft nicht als strategischer Beitrag zum Erfolg der Organisation wahrgenommen? Warum erfolgen gerade dann Budgetkürzungen, wenn es neue strategische Herausforderungen in der Organisation gibt?

Häufig verfügt die Organisation über eine Reihe von sehr gut konzipierten Qualifizierungsangeboten und Personalentwicklungsmaßnahmen. Allerdings fehlt ein direkter Link zur Strategie der Organisation sowie eine konsequente Systematisierung der verschiedenen Personalentwicklungselemente. In der Folge bleibt deshalb ggf. die Unterstützung der Entscheidungsebene in wichtigen Fragen schmerzlich aus.

Von langjährig erfahrenen Praktikern erfahren Sie, wie Sie die verschiedenen vorhandenen Elemente Ihrer Personalentwicklung in eine Strategische Personalentwicklung überführen können und wie Sie in der Folge den strategischen Mehrwert der Personalentwicklung - sowie sich selbst als gesuchte:r Gesprächspartner:In - beim Management Ihrer Organisation positionieren können.

INHALTE

- Learning und Development als strategische Unternehmensfunktion – grundlegender Input
- Praxisbeispiele erfolgreicher strategisch-fundierter Wege zum Erfolg einer PE-Funktion
- Präsentation der Methoden und Verfahren zur Bedarfsanalyse
- zentrale Instrumente der Personalentwicklung
- Personalentwickler:innen und ihr Kompetenzprofil
- Transferüberlegungen

Je nach Vorab-Abfrage und Interesse der Teilnehmenden werden die Schwerpunkte für die Praxiselemente des Workshops gestaltet. Wenn möglich wird an konkreten Praxis-Szenarien der Teilnehmenden gearbeitet.

HINWEISE ZUR ZIELGRUPPE DES SEMINARS

Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmensvertreter:innen, die für die Personalstrategie sowie Konzeption und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen verantwortlich sind und den Austausch mit erfahrenen Personalentwicklerinnen bzw. -entwicklern suchen sowie ihr Know-how ergänzen möchten.

MODERATION



MARION BOEGL

Diplom-Mathematikerin und Wirtschaftsmediatorin. Langjährige 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 Personalberatung maboConsult. Die Beratungsschwerpunkte sind die Auswahl und die Begleitung von Führungskräften, die Implementierung und Durchführung von Potenzialeinschätzungs- und Personalauswahlverfahren sowie das Gestalten von Restrukturierungsprojekten. Darüber hinaus ist sie als Mediatorin tätig und war bis 2023 Vorstandsvorsitzende 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.



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..



SEMINAR 7/24

KOGNITIVES POTENZIAL MIT LEISTUNGSTESTS ERFASSEN

Win-Win für Teilnehmende und Unternehmen

DR. PANJA GOERKE
MAREN HILTMANN

Kaum etwas wird so viel diskutiert wie der Einsatz von Leistungstests in Unternehmen. Kognitives Potenzial als Merkmal der Person ist für viele Stellen eine zentrale Anforderungsdimension. Metaanalysen weisen auf die gute Aussagekraft von Leistungstests als Einzelverfahren hin (z. B. Sackett et al., 2022). Insbesondere in Kombination mit strukturierten Interviews steigern sie die Vorhersage von Berufserfolg enorm. Andererseits gibt es Vorbehalte und Unsicherheiten. Ist ein Leistungstest erlaubt? Ist die Bearbeitung zumutbar? Zudem finden sich viele selbst gebastelte Verfahren, deren Anwendung große Risiken birgt, letztlich auch für die Reputation der einsetzenden Organisation.

In diesem Seminar vermitteln Mitglieder des Forum Assessment e. V. Ihnen die Grundlagen eines systematischen Vorgehens für die Auswahl, die Integration und die Nutzung von Instrumenten zur Messung von kognitiven Fähigkeitsleistungen und Potenzialen. Das Seminar liefert Ihnen wertvolle Erkenntnisse darüber, nach welchen Kriterien Sie geeignete Leistungstests zielsicher auswählen können und welche wissenschaftlichen Kriterien Sie dabei berücksichtigen sollten. Darüber hinaus erhalten Sie konkrete, praxisbewährte Empfehlungen, wie Sie die Anwendung von Leistungstests erfolgreich in Ihrer Organisation und gegenüber den Teilnehmenden kommunizieren und umsetzen können.

INHALTE

- Wie lassen sich Leistungstests einordnen?
- Was misst ein Leistungstest (und was nicht)?
- Für welche Zwecke lassen sich Leistungstests (besonders gut) einsetzen?
- Welche Vorteile, Risiken und Nebenwirkungen haben Leistungstests?
- Wie lassen sich Bedenken gegenüber Leistungstests entkräften?
- Wie und wo finde ich einen (passenden) Test?
- Worauf ist beim Einsatz eines Leistungstests zu achten: inhaltlich, konzeptionell?
- Wen muss ich beim Einsatz eines Leistungstests einbinden und wann?
- Wie interpretiere ich sinnvollerweise die Ergebnisse von Leistungstests?
- Wie sieht eine sinnvolle Ergebnismeldung 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. PANJA GOERKE

Diplom-Psychologin, von 2005 bis 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie in Kiel. Seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Abteilung für Luft- und Raumfahrtpsychologie. Lehraufträge an verschiedenen Universitäten und Hochschulen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Eignungsuntersuchungen für Piloten und Astronauten, Forschung und Entwicklung zur verhaltensorientierten Diagnostik, sozialen Kompetenz, berufsbezogener Persönlichkeit sowie Passagierkomfort in Verkehrssystemen. Mitglied im Forum Assessment e. V., hier auch im wissenschaftlichen Beirat des Vereins.



MAREN HILTMANN

Diplom-Psychologin mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Pädagogische Psychologie; studierte an der Ruhr-Universität Bochum, der University of Georgia, USA, sowie der Universität Wien. Seit mehr als 20 Jahre berät sie Kund:innen in Wirtschaft und Verwaltung zu Prozessdesign und der praktischen Eignungsdiagnostik. Sie besitzt die Personenlizenz DIN 33430, ist ausgebildeter Systemischer Coach und regelmäßig als Dozentin tätig. Als Mitglied in der Projektgruppe „Shopfloor-Diagnostik“ sowie als eine der Autor:innen der Interview Standards engagiert sie sich im Forum Assessment e. V..



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	1.140,00 EUR
Kombibuchung von 2 Seminaren	1.640,00 EUR
Frühbucherrabatt bis zum 15.10.2024	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 28. 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 2024 erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 100,00 EUR. Bei Stornierungen nach dem 30. Oktober 2024 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 und diese Leistung ausdrücklich nicht im Seminarpreis enthalten ist. Buchen Sie bitte bei Bedarf Ihr Zimmer direkt im Hotel und auf eigene Rechnung. [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.