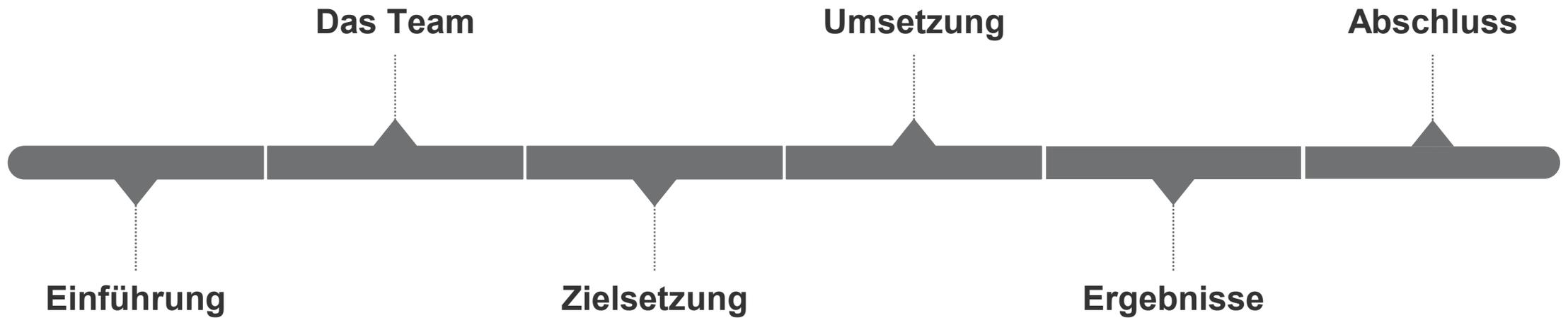




Mehr als nur Textbausteine

KI als Assistent beim Schreiben anspruchsvoller Assessmentberichte

Unser Vortrag als POC-Sprint



Einführung

Was ist ein POC?

Business-Value

- Business-Value herausarbeiten
- Business-Value challengen
- Anforderungen konkretisieren

Technologie

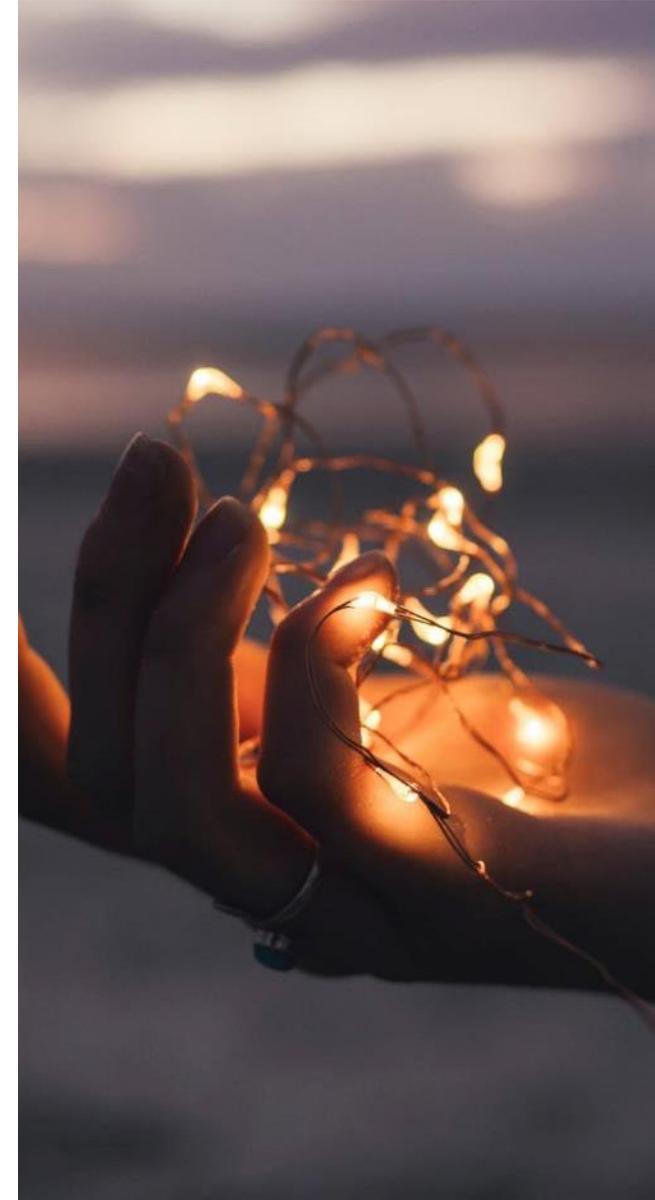
- Passende Technologie evaluieren
- Schnittstellen identifizieren
- Grobe Lösungsarchitektur ableiten

Adaption

- typische Verwendungs-Szenarien verstehen
- Nutzerrollen definieren
- Akzeptanz sicherstellen

Kosten

- Komplexität einschätzen
- Variable Kosten verstehen
- Grobe Aufwandsschätzungen



Team

Die richtigen Personen an einem Tisch



Christopher

Co-Lead AI Initiative
Avenir Group



Laura

Process Owner Assessment
Avenir Group



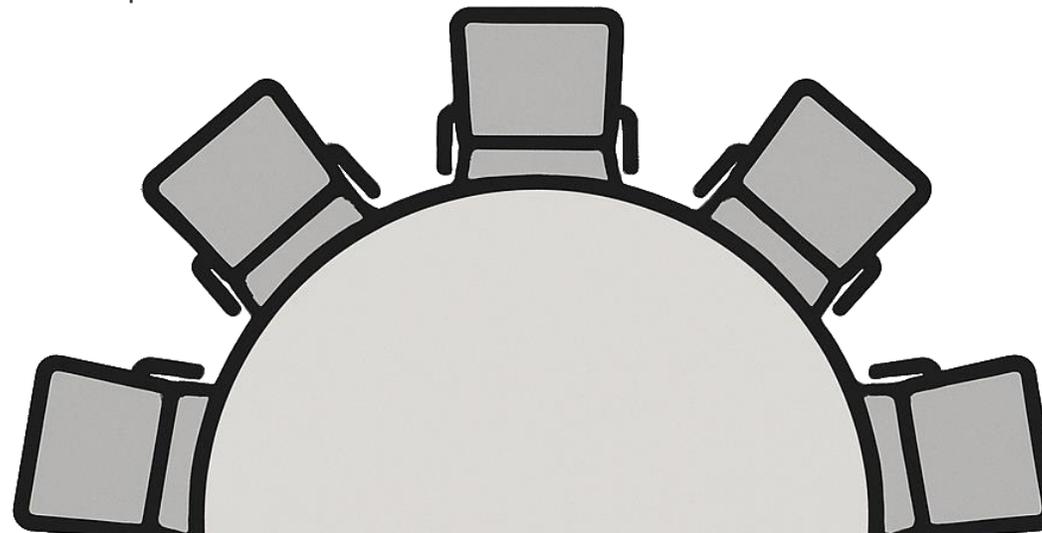
Marius

Senior KI-Ingenieur
bbv Software Services AG



Maurice

Co-Lead AI Initiative
Avenir Group



Christian

Senior Requirements
bbv Software Services AG



Consulting

Wir unterstützen Sie bei der strategischen Ausrichtung Ihres Human Resource Managements (HRM) - innovativ und strategorientiert.



Training

Es ist unsere Passion, themenspezifische Trainingsprogramme zu entwickeln und umzusetzen. So stellen wir die erforderliche Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden nachhaltig sicher.



Transformation

Um Ihre Veränderungsprozesse nachhaltig zu realisieren, setzen wir nicht nur auf eine professionelle Beratung und Begleitung des Prozesses, sondern unterstützen Sie gleichzeitig bei der erfolgreichen Umsetzung Ihrer Massnahmen.



Assessment

Mit dem Avenir Assessment werden die relevanten Kompetenzen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management erfasst und beurteilt.



Services

Wir kümmern uns um alle Ihre operativen HR-Themen. Dies können wir zeitlich befristet mit unserem grossen Pool an HR-Flexworkern oder langfristig als Ihr HR-Outsourcing-Partner.

Die Avenir Assessments im Überblick



Avenir Assessments erfassen funktionsrelevante Kompetenzen und können als Selektions- wie auch als Entwicklungsinstrument eingesetzt werden.

Board Assessment

Top-Management mit strategischer Gesamtverantwortung für das Unternehmen.

Teamleader Assessment

Teamleitung mit besonderem Fokus auf Personalführungs- und Koordinationsaufgaben.

HR-Assessment

Positionen im HR-Umfeld, z. B. Business Partner, HR-Consultant oder Shared Services.

Executive Assessment

Positionen im Senior- und Top-Management mit strategischer Ausrichtung.

Personality Check

Standortbestimmung für Führungspotenzial und Entwicklung.

Sales Assessment

Positionen im Sales-Umfeld mit Fokus auf verkaufsrelevante Kompetenzen.

Management Assessment

Mittleres Management mit Personalführung und operativer Ergebnisverantwortung.

Topsharing Assessment

Selektion und Entwicklung von Führungsduos für Topsharing-Positionen.

Development Center

Potenzialeinschätzung für Fach- und Führungskräfte mit Fokus auf Entwicklungsempfehlungen.

Der Avenir Assessment-Prozess

Strukturiert, transparent, praxisnah – so funktioniert's

Design & Vorbereitung

Definition relevanter Kompetenzen

- Definition des Soll-Profiles
- Auswahl geeigneter Verfahren
- Vorbereitungsaufgabe mit Reflexionsfragen
- Persönlichkeitsfragebogen
- Weitere Testverfahren nach Bedarf

Durchführung Assessment

Evaluation der Kompetenzen

- Selbstkompetenz
- Sozialkompetenz
- Führungskompetenz

Methoden & Tools

- Präsentationen
- Interviews
- Gesprächssimulationen
- Tests, Fragebogen & Fallstudien

Auswertung & Bericht

Bewertung & Beschreibung der Kompetenzen

- Management Summary
- Potenzialbeurteilung je Kompetenzfeld
- Stärken, Schwächen und Entwicklungshinweise
- Fazit und Empfehlung

Feedback & Debriefing

Kommunikation der Kompetenzen

- Persönliches Feedbackgespräch mit Kandidat*in
- Schlussbesprechung mit Auftraggeber*in

Der Avenir Assessment-Prozess

Strukturiert, transparent, praxisnah – so funktioniert's

Design & Vorbereitung

Definition relevanter Kompetenzen

- Definition des Soll-Standards
- Auswahl geeigneter Verfahren
- Vorbereitung auf Reflexionsfragen
- Persönlichkeitsfragebogen
- Weitere Testverfahren
- Bedarf



Back Briefing

- Kommunikation der Ergebnisse
- Feedbackgespräch mit Kandidat*in
- Besprechung mit Auftraggeber*in

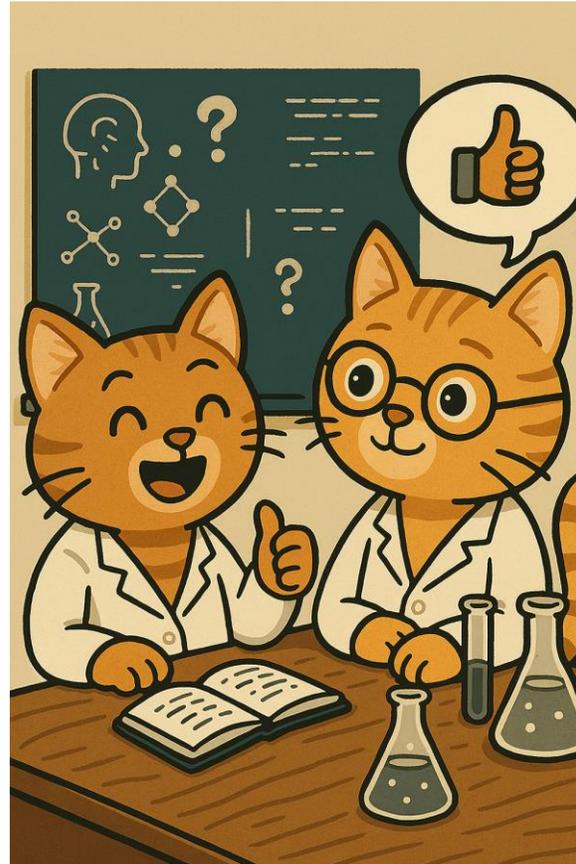
Der Avenir Assessment-Prozess

KI einsetzen ist sinnvoll, aber wo genau?

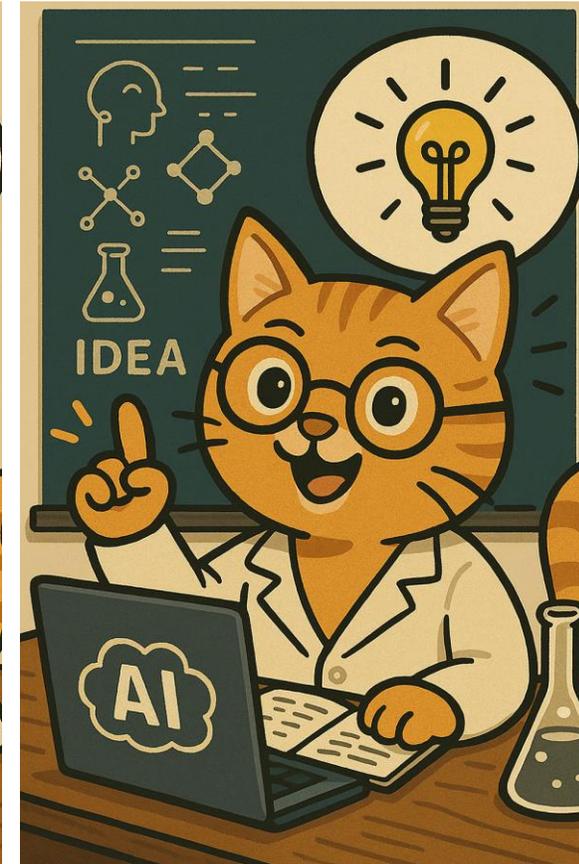
Design &
Vorbereitung



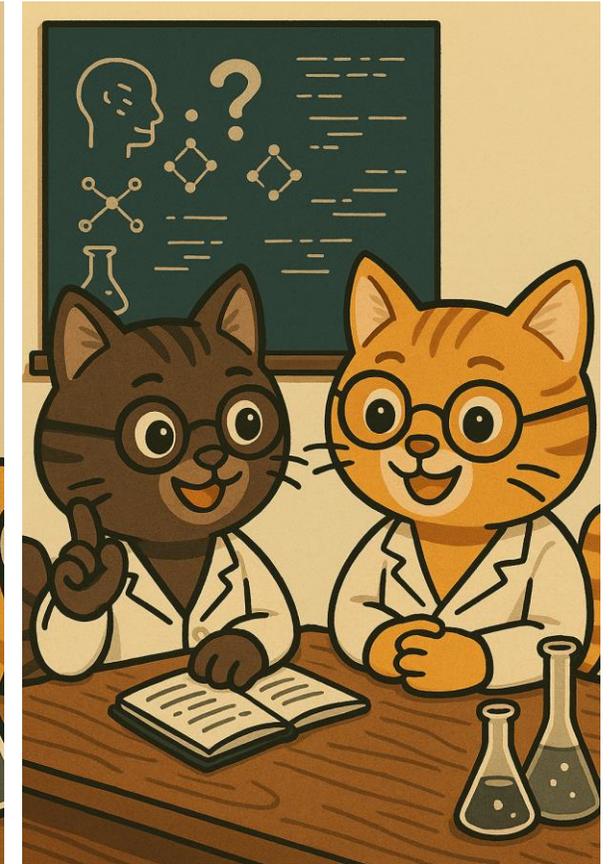
Durchführung
Assessment



Auswertung
& Bericht



Feedback
& Debriefing



Menschen zentriert

Wir wollen Menschen fördern und am richtigen Ort einsetzen, administrative Prozesse reduzieren und damit Zeit für die Mensch-zu-Mensch Interaktion schaffen.

Kompetenz aufbauen

Wir wollen den Einsatz und den Umgang von KI in unsere Prozesse integrieren und gemeinsam als Organisation lernen.

Wachstum fördern

Wir wollen kulturell, menschlich und organisatorisch weiter wachsen.

Technologie nutzen

Wir wollen unsere Prozesse durchgängig digitalisieren, automatisieren und wenn möglich, moderne Technologien verwenden.

Das POC-Vorgehen

- Business verstehen
- Rahmenbedingungen der Anwendung klären
- Anforderungen aufnehmen
- Präsentation neuster Stand
- Erfahrungen teilen
- Anforderungen schärfen
- Präsentation der Ergebnisse
- Definition nächster Schritte
- Formeller Abschluss



Der bbv AI Hub

Eine Plattform für Prototyping und Betrieb

Sofort nutzen UND erweitern



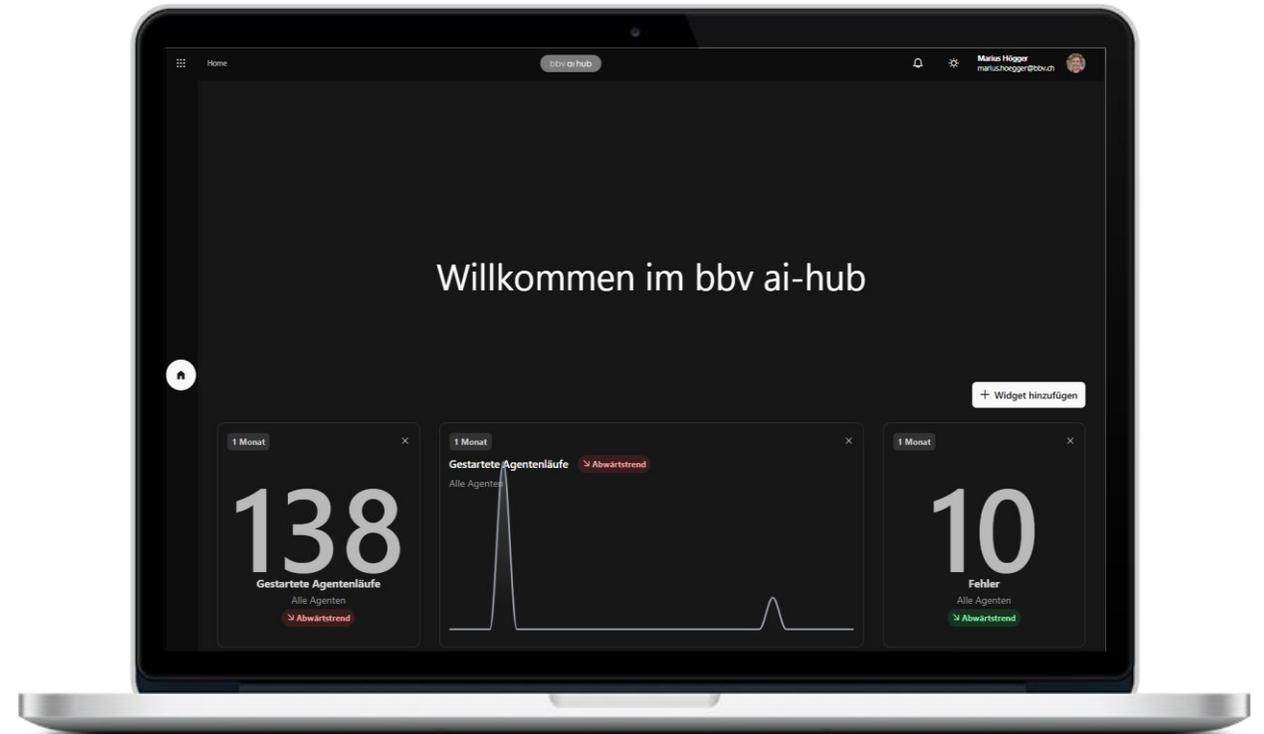
Entwicklungsumgebung

- Framework für Custom-Agents mit voller Kontrolle
- Automatische Plattform-Integration.
- Eigene Agents in Minuten produktionsbereit.

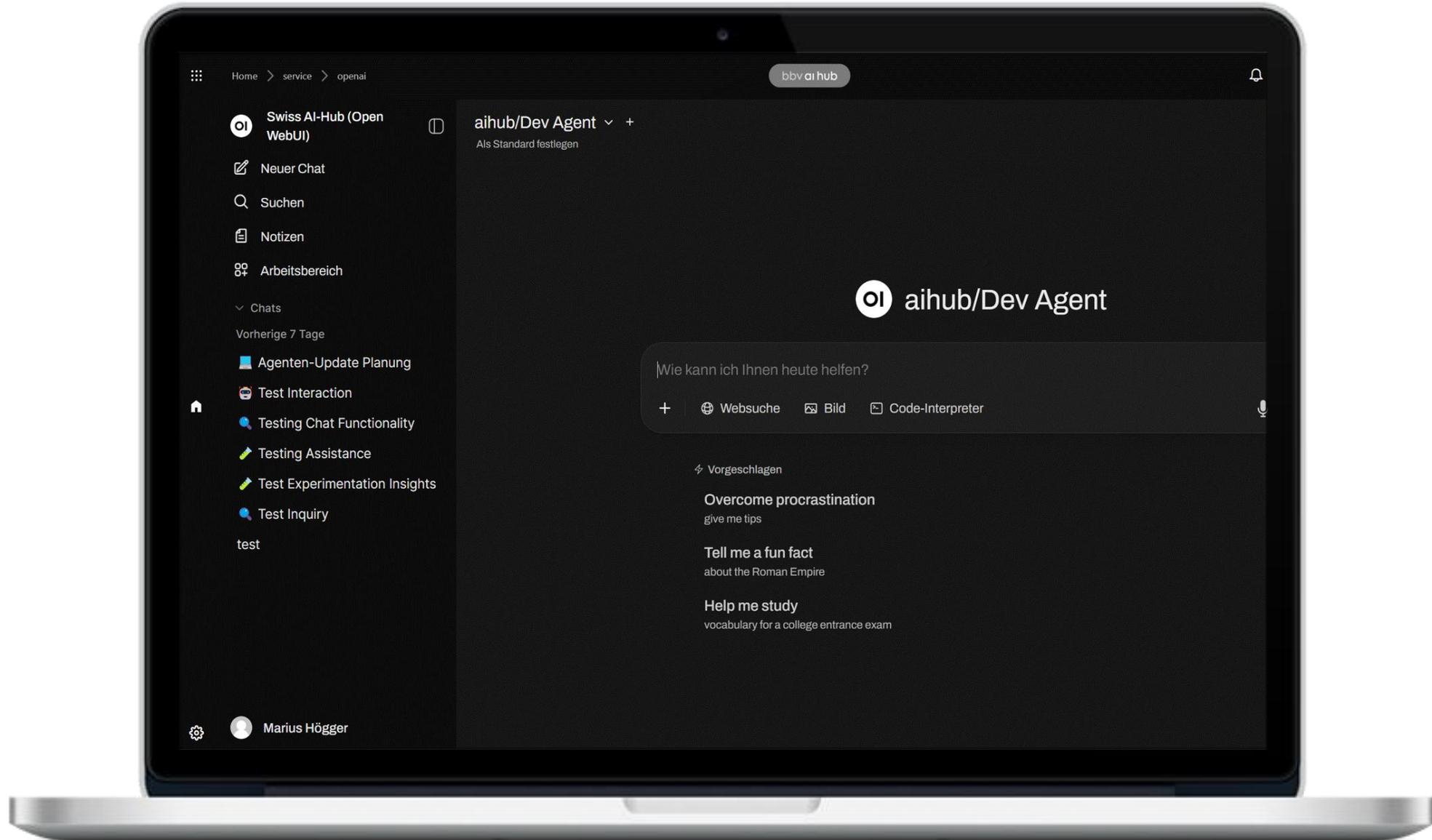


Plattform

- vollständige, produktionsreife AI-Infrastruktur
- SSO, Audit-Trails, Kostenkontrolle, Monitoring – alles dabei
- On-Premise oder wo Sie wollen – souverän betreibbar

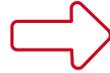


Das ist der bbv AI Hub



Iterative Verbesserungen

Wie wir sicherstellen, dass Mehrwert entsteht



Iterativer Aufbau

Iteration 1

Erste Iteration mit Standard-Agenten

- Few-Shot-Prompting als Basis
- Eine Kompetenz umgesetzt
 - Antworten evaluiert
- Verbesserungen:
 - Umgang mit wenig Input bei fixer Ausgabelänge
 - Verarbeitung geschlechtsabhängiger Ansprache

Iteration 2

Feinschliff und Skalierung zur Vorbereitung auf das Testing

- Weiteres Feedback integriert
- Agenten auf mehrere Kompetenzen erweitert
- Technische Erweiterung bei einer Kompetenz
 - RAG für dynamische Few-Shot-Beispiele statt statisch

Testing

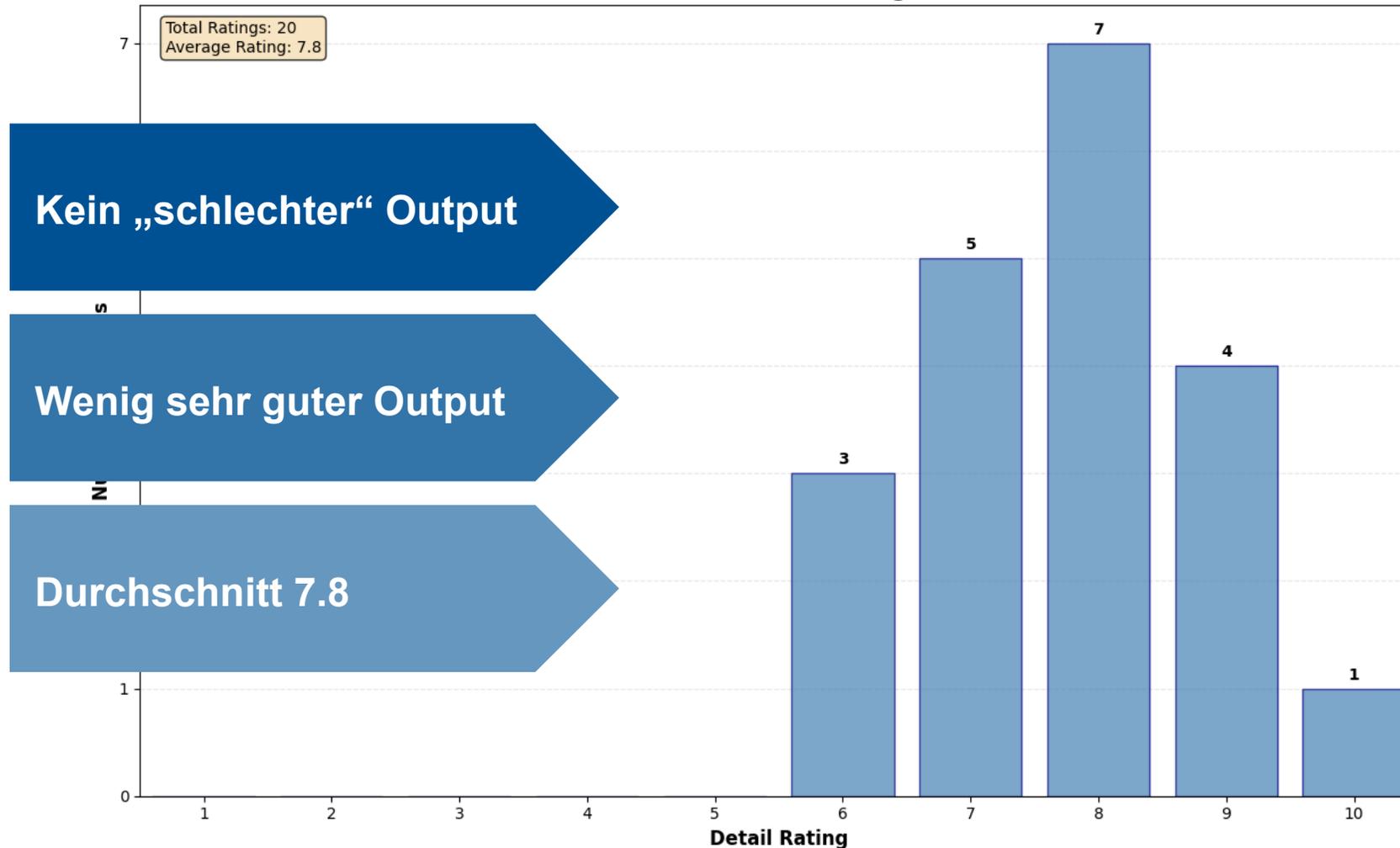
End-User Tests mit Assessor*innen

- Vergleich mit vergangenen Assessments
- Verwendung in anstehenden Assessments
- Rückmeldung:
 - Bewertungsskala
 - Verbesserungswünsche

Auswertung

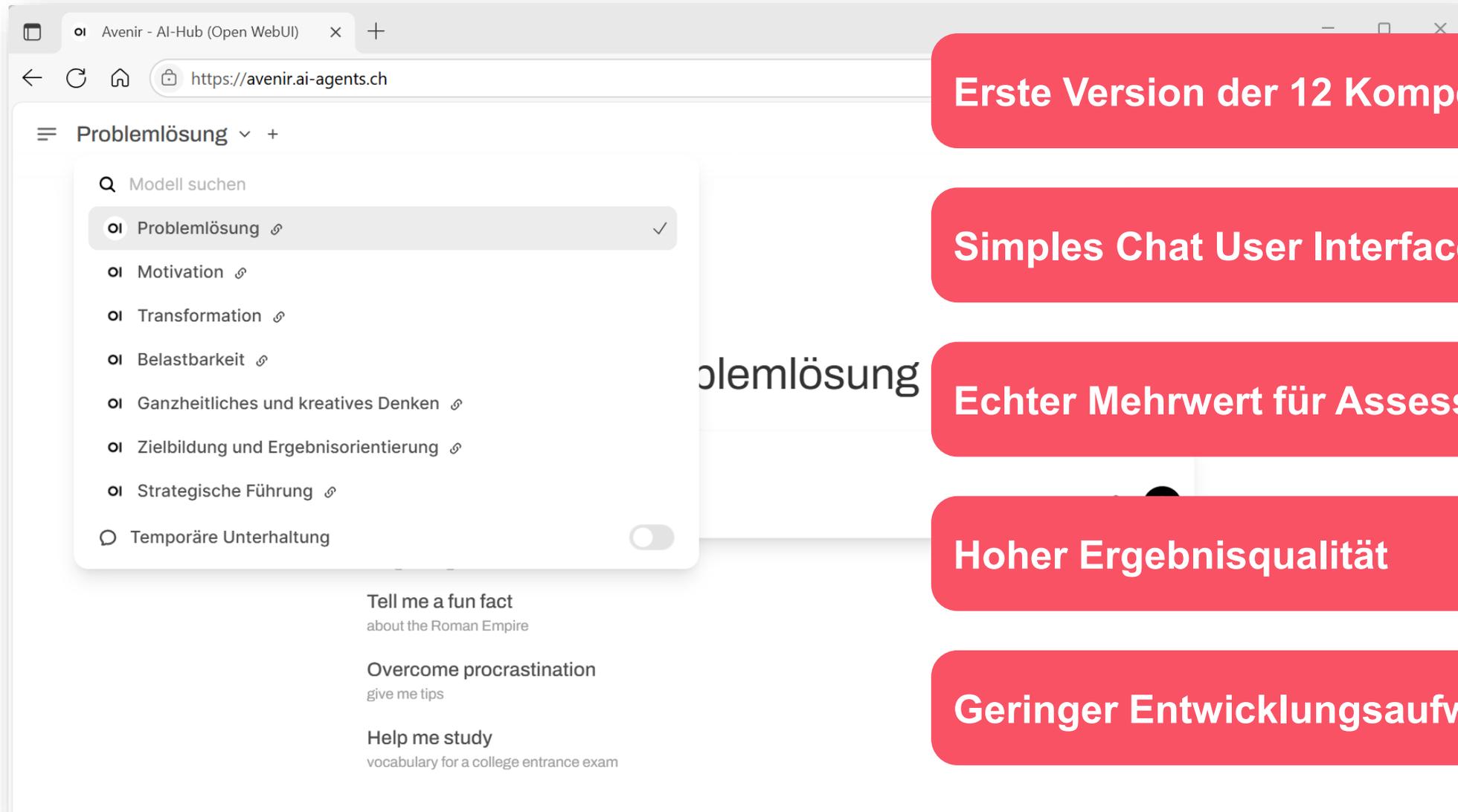
So haben unsere Assessor*innen den POC bewertet

Distribution of Detail Ratings (1-10)



Ergebnisse

Das haben wir erreicht



Erste Version der 12 Kompetenzen

Simple Chat User Interface

Echter Mehrwert für Assessor*innen

Hoher Ergebnisqualität

Geringer Entwicklungsaufwand

Nächste Schritt

Was machen wir mit den Erkenntnissen aus dem POC

1

Wir haben Anforderungen and die erste Entwicklungsstufe eines Produkts definiert.

2

Wir haben einen Business Case aufgebaut und ein Entwicklungsbudget abgeleitet.

3

Wir haben einen Umsetzungspartner gesucht -> Es ist bbv geworden.

4

Wir haben einen ersten MVP bis Ende 2025 entwickelt.