



FAQs Testsysteme für Unternehmen/Kunden/HR

1

Welche Einsatzbereiche und Anwendungsfelder haben die Verfahren?

Die CEVEY-Potenzialanalysen erzeugen bei unterschiedlichen Fragestellungen wertvollen Nutzen. Sowohl im Kontext von Personalentwicklung als auch bei der Personalauswahl oder bei Platzierungsentscheidungen liefern sie Ansatzpunkte und Grundlagen. Fragen Sie uns gern nach einer Broschüre mit weiteren Informationen über typische Ausgangsfragestellungen und Einsatzmöglichkeiten.

2

Was ist der Nutzen von Potenzialanalysen?

Je nach Fragestellung kann der Nutzen vielfältig sein. Auf persönlicher Ebene ergeben sich Aussagen und konkrete Empfehlungen über Stärken und Entwicklungsbereiche für die Wirkung in der jeweiligen Anforderungssituation. Auf Unternehmensebene lassen sich Aussagen über Potenziale oder Bedarfe für zielgerichtete oder strategische Personalentwicklung, gezielte Coachingansätze oder Ähnliches treffen.

3

Wie ist der Ablauf beim Einsatz?

Das Beantworten der Fragen findet online statt. Der Teilnehmer wird dazu üblicherweise per Email mit einem individuellen Zugangscode eingeladen (in der Regel direkt von CEVEYSYSTEMS). Nach vollständigem Beantworten erstellen wir den Ergebnisreport und formulieren das Expertengutachten, welches bei einem Feedbackgespräch oder im Coaching mit dem Teilnehmer dann unter den Zielsetzungen der Anwendung besprochen wird.

4

Welche technischen Voraussetzungen gibt es?

Zur Teilnahme wird ein onlinefähiges Gerät (PC, Laptop, Tablet, Smartphone) mit Internetzugang und Webbrowser benötigt. Die Darstellung der Fragen ist so optimiert, dass sie auch auf kleinen Bildschirmen gut bearbeitet werden kann.

5

Welche Qualitätsstandards gibt es bei Potenzialanalysen und wie gut sind die CEVEY-Verfahren?

Wir legen höchsten wissenschaftlichen Anspruch an uns und überprüfen die Verfahren nach wissenschaftlichen Richtlinien sowie nationalen und internationalen Vorgaben und Anforderungen an psychologische Test- und Messinstrumente (z. B. die DIN33430-Norm oder die ISO10667 wie auch Empfehlungen nationaler und internationaler Berufsverbände personalpsychologischer Diagnostik). Gleichzeitig legen wir Wert darauf, die Verfahren gezielt mit Anwendungsbezug und im jeweiligen Kontext zu entwickeln. Details über Qualitätskriterien und psychometrische Kennwerte können Sie direkt bei uns erfahren.

6

Wie unterscheide ich ein „gutes“ von einem „schlechten“ Verfahren?

Diese Aufgabe stellt auch für erfahrene Begutachter oft eine Herausforderung dar. Es gilt vor allem, die wissenschaftlichen und theoretischen Grundlagen der Verfahren genau zu prüfen und nach Ansprüchen der Testdiagnostik zu bewerten. Gleichzeitig ist es wichtig, Verfahren immer im Hinblick auf den Einsatzzweck zu bewerten. Wir beraten Sie hier gerne.

7

Was sind die Inhalte der CEVEY-Potenzialanalysen?

Die Potenzialanalysen erfassen persönlichkeitsorientierte Aspekte, die erfolgsrelevant für wirksames Auftreten in den Kontexten von Führung, Zusammenarbeit oder Vertrieb sind. Die detaillierten Inhalte der einzelnen Instrumente sind in einer separaten Broschüre beschrieben.



8

Welche Unterschiede zwischen den Verfahren gibt es?

Die Verfahren unterscheiden sich im Umfang bzw. im Anwendungskontext. Beispielsweise fokussiert die Leadership Potenzial Evaluation auf führungs- und überzeugungsrelevante Dimensionen, die Sales Potenzial Evaluation zielt auf verkaufsrelevante Eigenschaften und die Project Leadership Evaluation bildet Aspekte lateraler Einflussnahme ab. Je nach Umfang und Inhalt sind auch die Gutachten unterschiedlich gestaltet. Weitere Details können Sie einer separaten Broschüre zu den Inhalten der Potenzialanalysen entnehmen.

9

Was ist eine Dimension oder ein Faktor?

Als Faktor oder Dimension wird eine Kategorie oder Eigenschaft in einem Testverfahren dann bezeichnet, wenn sie mit der wissenschaftlichen Methode der Faktorenanalyse ermittelt wurde. Wichtig ist, dass es neben der rein statistischen Identifikation eines Faktors auch eine fundierte Theorie oder ein zugrunde liegendes Persönlichkeitsmodell gibt.

10

Wie steht es mit Datenschutz und Datensicherheit?

Datenschutz und Datensicherheit sind gewährleistet. Wir haben an den Ablauf und die Technologie sehr hohe Ansprüche. Daten und Methoden werden nur zum Zweck der Analyse selbst sowie zur Qualitätssicherung verwertet. Beispielsweise werden Ergebnisse nur verschlüsselt übermittelt und ein Medienbruch zur Passwortübermittlung wird eingeführt. Es findet keine personenbezogene Verwertung statt.

11

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen müssen wir als Firma beachten?

In Deutschland ist es wichtig, die Rahmenbedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes BvG, des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes AGG und des Bundesdatenschutzgesetzes BDSG zu berücksichtigen. Gleichzeitig gibt es Richtlinien, die sich aus der DIN33430-Norm oder der ISO10667 für psychologische Diagnostik ergeben. Für diese Vorgaben gibt es weitere Äquivalente im internationalen Raum.

12

Wie läuft die Auswertung ab? Warum geht das nicht vollständig automatisiert?

Nach der vollständigen Bearbeitung der Fragen werden die Daten bei uns ausgewertet. Zusätzlich verfasst ein zertifizierter Coach oder Berater ein Expertengutachten mit einer persönlichen Einschätzung des Ergebnisprofils und Empfehlungen. So kann die komplexe Realität und Vielfalt der Ergebnisse berücksichtigt werden und Einschränkungen durch rein automatisierte oder mechanisierte Empfehlungen vermieden werden.

13

Wie interpretiere ich ein Testergebnis mit einem Teilnehmer?

Wichtig bei der Interpretation ist, dass Sie über Kenntnisse des Inhalts des jeweiligen Verfahrens sowie des Messmodells der CEVEY-Systeme verfügen. Bei der Interpretation spielt dabei die gemeinsame Übertragung der Ergebnisse in den Erlebnisalltag des Teilnehmers eine wichtige Rolle. Für eine fundierte und coachingorientierte Anwendung setzen wir die Zertifizierung für die Verfahren voraus.

14

Welche Personalentscheidungen lassen sich mit den Potenzialanalysen treffen?

Die Verfahren liefern die Grundlage für Personalentwicklungs- und Personalauswahl- oder Platzierungsentscheidungen. Aufgrund des Umfangs und der Anwendungstiefe empfehlen wir den Einsatz besonders im Entwicklungskontext. Aussagen im Bereich der Selektion sind demnach inkludiert und werden oft kombiniert.



15

Wie unterscheiden sich die Verfahren von anderen Instrumenten?

Grundsätzlich hat jedes Verfahren, das wissenschaftlich fundiert ist und geltenden Standards gerecht wird, besondere Stärken in Relation zum Einsatzzweck. Für einen detaillierten Vergleich empfehlen wir eine spezifische Betrachtung. Wir beraten Sie gern.

16

Was ist der Unterschied zu einem Assessment Center?

In einem Assessment Center, das nach guten Standards angewendet wird, werden mehrere interaktive und nicht interaktive Verfahren nacheinander angewendet. Ziel dort ist es, eine umfassende Statusermittlung auf bestimmten Eigenschaften zu erzielen, die mit mehreren Methoden erfasst werden. In der Regel dauert ein Assessment Center mehrere Stunden und wird von geschulten Beobachtern und mehreren Testpsychologen (und ggf. Rollenspielern) begleitet. Persönlichkeitstests (wir sagen Potenzialanalysen) stellen dabei nur eine der Methoden dar – wenngleich eine sehr effiziente in Relation zum Personal- und Zeitaufwand.

17

Was ist der Unterschied zu einer 360°-Analyse?

In einer 360°-Analyse werden mehrere Personen gebeten, eine Fremdeinschätzung über bestimmte Verhaltensweisen oder Eigenschaften einer Person abzugeben. Das kann nur auf beobachtbarem Verhalten basieren und in der Regel Fragebogencharakter haben. Potenzialanalysen bestehen aus Selbsteinschätzungen, die – wissenschaftlich fundiert – über Verhaltensmuster hinausgehen und Persönlichkeitsmuster abbilden können.

18

Welche Sprachversionen der Verfahren gibt es?

Die CEVEY-Verfahren liegen in mehreren Sprachversionen zur Durchführung und in den Gutachten vor. Die meisten Verfahren gibt es auch auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch. Einzelne Verfahren liegen auch auf Koreanisch, Mandarin und weiteren Sprachen vor. Fragen Sie uns bei konkreten Bedarfen.

19

Wie wird die Äquivalenz der Sprachversionen sichergestellt?

Bei der Übersetzung von Testverfahren ist es wichtig, dass neben der sprachlichen Korrektheit auch auf die Passung der Konzepte und Bedeutungen einzelner Aussagen und Bezeichnungen im jeweils sprachkulturellen Kontext geachtet wird. Die CEVEYSYSTEMS GmbH achtet auf die Anforderungen an und Empfehlungen für Testübersetzungen wie beispielsweise die Überprüfung durch Hin- und Rückübersetzung der einzelnen Fragen.

20

Müssen meine Mitarbeiter bestimmte Qualifikationen mitbringen?

Nein. Die Verfahren erfassen Potenzial, erfordern also keine Kenntnisse für bestimmte Positionen. Gut ist, wenn ein Teilnehmer sich Zeit nimmt, die Fragen konzentriert und motiviert zu bearbeiten. Fachliche oder inhaltliche Voraussetzungen oder Vorbereitungen sind nicht nötig.

21

Wie gehe ich damit um, wenn meine Mitarbeiter nicht teilnehmen wollen?

Motivation oder Lernbereitschaft erleichtern die Teilnahme. Oft weist aber Zögern oder Skepsis einer Person auch bereits auf ein bestimmtes Thema hin im Hinblick auf die Wirkung in sozialer Interaktion. Wir empfehlen, zu prüfen, wie Sie auf die Teilnahme hinwirken können und über die Wichtigkeit der Teilnahme zu entscheiden. Wir raten, viel Information bereit zu stellen, auf die Vertraulichkeit hinzuweisen und die positiven Effekte und den Nutzen zu verdeutlichen.



22

Wie ist zu verfahren, wenn ein Teilnehmer sein Ergebnis nicht versteht oder akzeptiert?

Potenzialanalysen geben Hinweise über Stärken und Lernbereiche von Menschen für den jeweiligen Kontext. Ein offener Umgang und eine gute Feedbackkultur erleichtern üblicherweise den Umgang und tiefe Lerneffekte sowie eine wirkungsvolle Auseinandersetzung der Teilnehmer. Verständnisfragen sind oft ein Schritt, um tiefer in Ergebnisse und deren Auswirkung einzusteigen (wie bspw. beim Thema Empathie, also Einfühlungsvermögen). Wirklichen Verständnisfragen sollten Sie mit transparenten Antworten und guter Antwortkompetenz begegnen. Bei darüber hinaus gehenden Akzeptanz-Fragen ist es wichtig, eine Lernatmosphäre anzustreben (vgl. FAQ zu Teilnahmebereitschaft).

23

Wie lange ist ein Ergebnis gültig?

Die Fragen der Wiederholung von Testverfahren hängt einerseits damit zusammen, wie rasch Entwicklungen geschehen können, um nachweisbar zu sein. Andererseits aber auch damit, wie lange ohne Veränderung identische Ergebnisse ermittelbar sind. Erinnerungseffekte sollen ja ausgeschlossen werden. Nun stellt die Durchführung des Tests selbst oft schon eine Art Reflexionsmöglichkeit, also eine Intervention für den Teilnehmer dar, da durch die Beantwortung der Fragen bestimmte Gedanken ausgelöst werden. Gleichzeitig werden Potenzialanalysen in der Regel eingesetzt, um Entwicklungen auszulösen. Eine Wiederholung ist grundsätzlich jederzeit möglich, im Sinne von Kosten und Nutzen nach einigen Monaten empfehlenswert – um eben Veränderungen zu erkennen.

24

Werden die Daten anderweitig verwendet?

Die Verfahren werden für die Analyse der Ergebnisse im Rahmen der Potenzialanalyse verwendet. Wir verwerten darüber hinaus die Datenrohwerte ohne personenbezogene Daten, um die Verfahren nach wissenschaftlichen Maßgaben weiter zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

25

Welche Daten werden im Rahmen eines Appraisals verwendet?

Wenn Sie die Potenzialanalysen von mehreren Mitarbeitern zusammenfassen wollen, nennen wir das Appraisal. Dafür werden die Einzelergebnisse der Mitarbeiter anonymisiert, also ohne Namen, gemeinsam ausgewertet (nach dem Algorithmus für das CEVEY Leadership Appraisal oder CEVEY Sales Appraisal).

26

Wie kann ich meine Mitarbeiter über die Analyse informieren?

Für Ihre Mitarbeiter ist es wichtig, transparent über Ziel und Zweck der Analyse informiert zu werden. Daneben können Sie auf die benötigte Zeit, und Empfehlungen zur ungestörten Durchführung sowie auf die Datensicherheit und Vertraulichkeit hinweisen. Erläutern Sie auch, wie das Gutachten und die Ergebnisse im Rahmen der Durchführung verwendet werden und werden sollen.