



FAQs Testsysteme für Testteilnehmer/Kandidat

- 1** **Was ist eine Potenzialanalyse?**
Unter einer Potenzialanalyse versteht man ein Verfahren zur Erfassung von persönlichen Mustern, die Einfluss auf Denken und Verhalten haben. Es geht darum, die individuelle Wirkung und mögliche Entwicklungen im Hinblick auf berufliche Erfolge aufzuzeigen. Eine Potenzialanalyse ist demnach kein Wissenstest sondern in der Regel persönlichkeitsorientiert.
- 2** **In welcher Verfassung und Situation sollte ich die Fragen beantworten?**
Grundsätzlich können Sie die Fragen jederzeit und rund um die Uhr beantworten. Der Online-Zugang geht ebenso vom Desktop-PC wie auch von Mobilgeräten, Tablets und Smartphones. Wir empfehlen, dass Sie sich in ungestörter und ruhiger Atmosphäre befinden.
- 3** **Kann ich die Beantwortung unterbrechen?**
Ja. Sie können die Beantwortung jederzeit unterbrechen und sich mit Ihrer persönlichen Zugangskennung wieder einloggen und fortsetzen. Bitte notieren Sie sich dabei unbedingt Ihren ggf. persönlich gewählten Teil Ihres Zugangs-Codes. Wir empfehlen, die Fragen zügig zu beantworten.
- 4** **Kann ich Antworten korrigieren?**
Ja, Sie können vor- und zurückblättern und Ihre Angaben verändern, solange Sie die Bearbeitung noch nicht abgeschlossen haben.
- 5** **Gibt es richtige und falsche Antworten?**
Nein. Es geht immer darum, wie die Dinge für Sie sind. Daher zählt Ihre Einschätzung, wie stark die jeweiligen Aussagen für Sie persönlich zutreffen.
- 6** **Wieso scheinen sich einige Fragen zu wiederholen?**
Das Prinzip von Potenzialanalysen ist es, möglichst genau die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft oder Verhaltenstendenz zu erfassen. Dafür werden mehrere Fragen zu ähnlichen oder gleichen Themen gestellt. Die zusammengehörigen Antworten ergeben dann in der Auswertung den Ergebniswert auf der jeweiligen Dimension.
- 7** **Was mache ich, wenn ich mich nicht festlegen kann? Kann ich Fragen überspringen oder keine Angabe machen? Brauche ich Erfahrung als Führungskraft oder Verkäufer zur Beantwortung der Fragen?**
Es kann sein, dass Sie für manche Fragen keine persönliche Erfahrung haben, an die Sie sich bei Ihrer Antwort erinnern können. Dann überlegen Sie, wie es für Sie in dieser Situation am wahrscheinlichsten wäre. So kann die Analyse Ihr Potenzial erfassen. Für die Auswertung ist es notwendig, dass Sie bei allen Fragen, die zum Test gehören, eine Angabe machen.
- 8** **Kann man sich verstellen im Test, um ein Ergebnis zu schönen?**
Grundsätzlich ist es möglich, andere Antworten zu geben, als die für sich selbst eigentlich zutreffenden. Gerade im Kontext von Personalentscheidungen ist es auch eine denkbare Motivation, so zu antworten, wie die vermutete Erwartung ist. Man nennt das soziale Erwünschtheit. Es ist so, dass Abweichungen in der Regel im Verhalten oder im Gespräch schnell auffallen. Für Sie selbst sind die Erkenntnisse aus der Potenzialanalyse nur dann brauchbar für die eigene Entwicklung, wenn Sie beim Beantworten sich selbst gegenüber so ehrlich wie möglich sind.



9

Wie kann ich mich vorbereiten? Kann man Tests trainieren?

Einige Testtrainer und Assessment Center-Ratgeber versuchen zu trainieren, die Messabsicht hinter den einzelnen Fragen zu durchschauen, um entsprechend zu antworten. Die Ratgeber gehen davon aus, dass möglichst viele Punkte auf einer Skala erreicht werden müssen. Damit antworten Sie aber nicht, wie Sie wirklich denken. Gleichzeitig bedeutet zu viel von einer Eigenschaft auch oft eine ungünstige Bewertung. Wir empfehlen daher, ganz entspannt und auf sich selbst konzentriert an die Bearbeitung zu gehen. Sie brauchen keine Vorbereitung.

10

Gibt es eine Lügenskala?

Nein. Testverfahren, die prüfen wollen, ob Menschen lügen, sind rechtlich unzulässig und dienen auch nicht dem Ziel unserer Verfahren.

11

Warum gibt es nicht nur zwei Antwortoptionen, sondern eine Skala mit vier Bereichen?

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Fragen und Antwortoptionen bei persönlichkeitsorientierten Verfahren zu gestalten. Bei der Variante mit vier Bereichen legen Sie sich auf einen bestimmten Ausprägungsgrad aus den vier Optionen fest. Wenn die Möglichkeit nur „ja“ oder „nein“ wäre, also zwei Optionen, müsste der Test viel mehr Fragen haben, um dasselbe Ergebnis zu erzielen.

12

Wie lange dauert die Durchführung? Wie viele Fragen sind es?

Die Bearbeitungsdauer hängt ein wenig von Ihrer persönlichen Gewohnheit und Lesegeschwindigkeit ab. Üblicherweise beantworten Sie zwischen 8 und 10 Fragen pro Minute. So benötigen Sie dann je nach Verfahren für 80 bis 300 Fragen etwa zwischen 15 und 50 Minuten.

Die Verfahren sind hier einzeln aufgeführt:

- LPE, Leadership Potenzial Evaluation, 300 Fragen, ca. 45-60 Minuten
- SPE, Sales Potenzial Evaluation, 200 Fragen, ca. 30 Minuten
- PLE, Project Leadership Evaluation, 179 Fragen, ca. 30 Minuten
- TPE, Team Potenzial Evaluation, 88 Fragen, ca. 20 Minuten
- SKE, Soziale Kompetenz Evaluation, 34 Fragen, ca. 10 Minuten
- LSE, Leadership Evaluation, 43 Fragen, ca. 10 Minuten
- CPE, Cooperation Potenzial Evaluation, 122 Fragen, ca. 15 Minuten

13

Wird die Zeit gemessen? Warum soll man immer schnell antworten?

Die Bearbeitungszeit ist keine Messgröße bei der Bearbeitung der Verfahren. Dennoch ist es wichtig, dass Sie zügig antworten. Hintergrund ist, dass der erste Impuls in der Regel die bessere Einschätzung abgibt. Durch Nachdenken wird aus einem ehrlichen Selbstbild möglicherweise ein gewünschtes Selbstbild.

14

Wie steht es mit Stimmungsschwankungen und Tagesform bei den Antworten?

Durch die Anzahl der Fragen und die Vielzahl an Situationen, an die Sie beim Beantworten normalerweise denken, nivellieren sich situative Einflüsse in der Regel. Die Interpretation der Ergebnisse sollte allerdings dann auch das Ziel haben, vor dem Hintergrund Ihrer aktuellen Anforderungssituation stattzufinden. Die Anforderungssituation selbst kann mit Tagesform oder Stimmungsschwankung zusammenhängen. Auf der Potenzialseite ist dies in der Regel nicht der Fall.

15

Sind meine Daten sicher?

Ja. Die Eingaben laufen über gesicherte Verbindungen und werden nur im Rahmen der Potenzialanalyse verwendet und ausgewertet. Ihr Ergebnis wird gesichert an Sie oder – wenn vereinbart – den Auftraggeber übermittelt. In unserer gesondert vorliegenden Datenschutzerklärung können Sie Details erfahren.



- 16** **Was muss ich tun, wenn ich meinen Zugangscode vergessen habe?**
Wenn Sie Ihren Zugangscode vergessen haben, können Sie diesen bei CEVEYSYSTEMS GmbH (service@ceveysystems.com) neu anfragen. In besonderen Fällen besteht Ihr Zugangscode aus zwei Teilen, von denen Sie den zweiten Teil selbst bestimmen. Den ersten Teil können Sie bei CEVEYSYSTEMS GmbH erfragen. Wir empfehlen, sich den zweiten Teil sicher zu notieren.
- 17** **Was kann ich aus den Verfahren für mich lernen?**
Aus den Ergebnissen und Empfehlungen der Potenzialanalysen können Sie für sich Schlussfolgerungen für Ihre Wirkung in anspruchsvollen Situationen ziehen. Sie erfahren, wo Ihre Stärken und Entwicklungsbereiche sind. Die Verfahren geben auch Hinweise auf mögliche Übersteigerungen oder Aspekte, in denen Sie unklar auftreten. Außerdem können Sie sich entlang einer Benchmark im Hinblick auf die Ausprägung Ihrer Ergebniswerte vergleichen. Mit diesen Erkenntnissen können Sie künftig in entsprechenden Anforderungssituationen gezielt und bewusst agieren und Ihren persönlichen Wirkungsgrad erhöhen. Demnach können Sie sich mit den Verfahren ausgehend von der Persönlichkeit weiterentwickeln.
- 18** **Was passiert mit meinen Antworten?**
Ihre Antworten werden nach wissenschaftlich ermittelten Algorithmen ausgewertet und in sogenannte Dimensionen zusammengefasst. Die Ergebnisse werden dann in einem Ergebnisgutachten erläutert und mit Ihnen im Hinblick auf Ihre Anforderung interpretiert. Anonymisiert, also ohne Verbindung zu Ihren persönlichen Daten, werden die Eingaben für künftige wissenschaftliche Überprüfungen und die Weiterentwicklung der Verfahren gespeichert.
- 19** **Wie werden die Antworten ausgewertet?**
Die Auswertung basiert auf komplexen wissenschaftlichen Algorithmen, bei der Ihre Antworten in Punktesysteme übertragen werden und gemäß der wissenschaftlichen Grundlage dann zur Auswertung führen. Dahinter stecken intensive statistische Analysen und Befunde, die ein solches Verfahren benötigt.
- 20** **Wieso können die Tests etwas „Objektives“ über mein Potenzial aussagen und geben nicht nur ein Selbstbild ab? Was unterscheidet einen Test von einem Fragebogen?**
Genau diese Tatsache betrifft den Unterschied zwischen einem Fragebogen und einem Testverfahren. Die Potenzialanalysen sind wissenschaftlich überprüft und durch die Verankerung an den Antworten einer großen Teilnehmerzahl objektivierbar. Subjektiv wären sie dann, wenn weder eine Theorie über die Inhalte noch eine wissenschaftliche Fundierung bei der Erfassung der Eigenschaften vorhanden oder nötig wäre, wie das bei Fragebögen üblich ist.
- 21** **Was sehen die Auftraggeber? Welche Information erhält meine Firma?**
Die Maßgabe ist, dass die Ergebnisse für den Teilnehmer relevant und bestimmt sind. Ob Ihr Auftraggeber das Gutachten sieht, hängt von den gemeinsamen Vereinbarungen ab. Wenn andere Personen außer Ihnen und dem Coach die Ergebnisse sehen, muss dies in jedem Fall mit Ihnen abgestimmt sein.
- 22** **Welche Informationen und Daten werden verwendet, wenn mein Arbeitgeber ein Audit/Appraisal mit den Potenzialanalysen durchführt?**
Ein Audit oder Appraisal (z. B. Leadership-Appraisal oder Sales-Appraisal) bedeutet, dass die Ergebnisse mehrerer Personen, beispielsweise eines Führungs- oder Vertriebsteams oder einer Organisation zusammengefasst werden, um Aussagen über das Potenzial des Teams oder der Organisation zu machen. Dafür werden die Ergebnisdimensionen aller Mitglieder verrechnet – ohne namentliche Zuordnung, sondern gewissermaßen in anonymisierter Form.



- 23** **Kann ich sehen, welche Fragen mit welcher Ergebnisdimension zusammenhängen?**
Gelegentlich könnten Sie sich bei bestimmten Aussagen fragen, mit welcher Ergebnisdimension diese zusammenhängen könnten. Umgekehrt möchte man manchmal gern wissen, welche Fragen wie in eine Ergebnisdimension eingerechnet werden. Eine Interpretation der Ergebnisse findet aber nur auf der Grundlage des Gutachtens und nicht auf Einzelfragenbasis statt. Das ist die Stärke von Potenzialanalysen. Gleichzeitig wird die Fragenzuordnung bei Testverfahren auch ganz gezielt verschlossen gehalten – ein Merkmal zur Sicherung der Qualität.
- 24** **Wie lese ich das Gutachten?**
Das Gutachten ist in verschiedene Abschnitte unterteilt und besteht in der Regel aus einem Übersichts- und/oder Detail-Profil mit der Gesamtdarstellung sowie der Definition der einzelnen Dimensionen, der Erläuterung Ihrer Ergebniswerte und entsprechenden Empfehlungen. Darüber hinaus gibt es eine sogenannte Experteneinschätzung, die die Themen übergreifend zusammenfasst. In der Regel werden die Ergebnisse im persönlichen Gespräch mit einem Coach oder Berater besprochen, so dass Sie für sich den größtmöglichen Nutzen herausziehen können.
- 25** **Was ist eine Experteneinschätzung?**
Eine Experteneinschätzung ist eine kompakte Zusammenfassung der Stärken und empfohlener Entwicklungsthemen als Teil des Gutachtens der Potenzialanalyse. Diese wird von einem zertifizierten Experten, der sich mit dem Verfahren ganz besonders auskennt, individuell für Ihr Ergebnisprofil erstellt und ist in der Regel ein bis zwei Seiten lang. Das ist also nicht automatisiert erstellt sondern persönlich.
- 26** **Ändern sich die Ergebnisse, wenn ich den Test wiederhole?**
Bei einer Testwiederholung stellt sich die Frage, wie „stabil“ ein Ergebnis eigentlich ist. Zwischen den beiden Bearbeitungszeitpunkten kann eine Entwicklung oder Veränderung stattgefunden haben. Oft ist die Bearbeitung selbst schon eine solche Situation, da Sie dabei möglicherweise in der Reflektion für sich Schlüsse für die Zukunft ziehen und bei Testwiederholung entsprechend anders antworten würden. Eine Wiederholung nach kurzer Zeit führt zu sehr vergleichbaren Ergebnissen – diese Messgenauigkeit ist gerade ein Qualitätskriterium guter Testverfahren. Erinnerungseffekte sind bei der Anzahl der Fragen dabei nahezu auszuschließen. In der Regel empfehlen wir eine Testwiederholung, um bspw. eine Entwicklung nach einigen Monaten gezielt zu verfolgen. Eine Veränderung ist entsprechend ein Effekt, dessen Zusammensetzung (Test selbst, Veränderung Ihrer Situation, persönliche Entwicklung) Sie reflektieren können.