Produkt-Vergleich:

	PEP-3DE	PEP-1TF	PEP-2RE
Produktname	Potenzial Evaluations Programm PEP-DEVELOPER	Potenzial Evaluations Programm PEP-TALENTFINDER	Potenzial Evaluations Programm PEP-RECRUITER
Produktart	Test	Test	Test
Autoren	Daniel D. Thönen u.a.	Daniel D. Thönen u.a.	Daniel D. Thönen u.a.
Publikationsjahr	1996	2010	1996
Anwendungszweck	PEP-DEVELOPER für die Personalentwicklung von Talentierten und Förderungswürdigen • verdeutlicht Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten • zeigt die aktuelle Jobzufriedenheit, das Absprungrisiko und mögliche Kündigungsgründe an • hilft die richtigen Entwicklungsmassnahmen zu wählen • ermöglicht, die Wirksamkeit der Massnahmen zu überprüfen • steigert die Effektivität der PE-Massnahmen und spart Kosten.	PEP-TALENTFINDER für die Personalsuche und Vorauswahl • hilft geeignete Bewerber finden: Sie sprechen nur noch mit Bewerbern, welche a) die Grundvoraussetzungen erfüllen und b) hohes Potenzial haben. Die mit der klassischen Vorauswahl verbundenen Kosten (Bewerberadministration, Dossier-Studium) entfallen weitgehend (Reduktion bis zu 80%).	PEP-RECRUITER für die Personalauswahl der Besten und Passendsten • erhöht die Sicherheit bei Auswahlentscheidungen • hilft die geeignetsten Bewerber einstellen • reduziert teure Fehlentscheidungen.
Kurzbeschreibung	Bestmögliche Nutzung der Potenziale der Mitarbeiter ist ein Muss. Um Potenziale zu identifizieren und gezielt zu entwickeln, haben die Teilnehmer je nach Funktion einen der folgenden Fragenkataloge zu beantworten: - Management (Projektleitung, untere und mittlere Ebene, Top-Management) - Verkauf (im Innendienst, im Aussendienst) - Sachbearbeitung (ohne Kundenkontakt, mit Kundenkontakt) Nebst den Auswertungen für die PERSONALAUSWAHL, gibt es speziell für die gezielte Entwicklung erstellte Auswertungen mit individualisierten Trainingsunterlagen zu den folgenden Themen: - Emotionale Intelligenz für mehr positiven Umgang mit anderen - Stressverhalten für mehr Gelassenheit in Anforderungssituationen - Gesprächsverhalten in Meetings für effektivere Meetings, bessere Entscheidungen - Gesprächsverhalten im Verkauf damit mehr Kunden kaufen - Teamverhalten für effektivere Teamarbeit. Die Kriterien (=Erfolgsfaktoren) sind im Gutachten beschrieben und im kursiven Text steht, was der Teilnehmer wie die Besten macht und was nicht. Entwicklungspunkte können direkt abgelesen werden, ebenso, was die besonders Effektiven und Erfolgreichen tun. Informativ, verständlich und wegweisend. Die zahlreichen zutreffenden Beschreibungen machen garantiert betroffen und erzeugen - insbesondere nach Rückmeldegesprächen - den Wunsch zur Verbesserung, zum Ausbau von Fähigkeiten und zur Optimierung von Verhalten. In Coachings können Perspektivenwechsel und Win-Win-Situationen praxisnah trainiert werden. Haltungs- und Einstellungsänderungen verbunden mit einer Neuausrichtung des berufsbezogenen Rollenverständnisses bewirken erstaunlich oft nachhaltige Verhaltensänderungen.	Zwei Fragenkataloge reduzieren 90% oder mehr der ungeeigneten Bewerbungen - ohne jeglichen Aufwand für HR. Zuerst wird geprüft, ob jemand die Grundvoraussetzungen für eine Stelle erfüllt oder nicht; denn wenn nicht, dann macht es weder für die Bewerber noch für die Personalfachleute Sinn, Zeit einzusetzen und Aufwand zu betreiben. Wer die Grundvoraussetzungen erfüllt, beantwortet nahtlos einen zur Stelle passenden Potenzialtest; entweder Sachbearbeitung, Verkauf oder Management. Die Ergebnisse werden in einer Rangreihenfolge dargestellt. Diejenigen mit dem höchsten Potenzial (Top 20%) sind die Interessantesten. Mit einem Klick erscheint das Potenzialprofil, welches die Ausprägungen der einzelnen Erfolgsfaktoren zeigt und mit einem weiteren Klick die K.o.-Items zur Abklärung der Grundvoraussetzungen und die Antworten. So wird im Ranking absteigend Bewerber für Bewerber geprüft. Mit wenigen Klicks können die aussichtsreichsten Bewerber per Mail aufgefordert werden, weitere Fragen zu beantworten, Personaldaten ins Bewerberadmistrationstool einzutippen, Zeugnisse zu senden usw. Was in Ihrem Unternehmen üblich ist oder worauf Sie sonst noch Wert legen, fügen Sie im Mailtext einfach ein. Mit Klick auf "Senden" ist die Vorauswahl bereits erledigt. Wer immer noch Interesse an der Stelle hat, wird umgehend tun, was Sie verlangen. Die Daten der paar Besten kommen automatisch zu Ihnen; hochstrukturiert und leicht vergleichbar. Wer die Kriterien am besten erfüllt laden Sie zum Gespräch ein.	Bewerber beantworten je nach Stelle einen der folgenden Fragenkataloge: - Management (Projektleitung, untere und mittlere Ebene, Top-Management) - Verkauf (im Innendienst, im Aussendienst) - Sachbearbeitung (ohne Kundenkontakt, mit Kundenkontakt) Die Ergebnisse werden in einem Profil mit Bezug zur jeweiligen Normgruppe (N>5000) quantitativ dargestellt. Sämtliche Kriterien sind anforderungsbezogen, weil es wenig Sinn macht, etwas anderes als das zu messen, worauf es für den beruflichen Erfolg ankommt. Die Kriterien - wir nennen sie Erfolgsfaktoren - sind im Gutachten beschrieben und im kursiven Text steht, was der Bewerber wie die Besten macht und was nicht. Informativ, verständlich und zutreffend. Die numerischen Profilwerte sind zusätzlich in einer Adjektivliste "sprachlich übersetzt". Sie können nach Stärken und Schwächen sortieren, um rasch einen ersten Eindruck zu gewinnen, beispielsweise um sich auf's Interview oder Rückmeldegespräch vorzubereiten. Ein auf den Antworten des Bewerbers basierender Interviewleitfaden ermöglicht das gezielte Abklären von besonders interessierenden Ausprägungen; für tiefgehende Interviews, die Ihre Professionalität unterstreichen. Sie können die Profile der aussichtsreichsten Bewerber direkt miteinander vergleichen und so Pro und Kontra besser abwägen. Sie können Anforderungsprofile hinterlegen: - durch Gewichten der Kriterien und - Festlegen der gewünschten Ausprägung. Sie können die Erfolgsfaktoren in die BIG5 Faktoren umwandeln. Falls Ihr Unternehmen ein eigenes Kompetenzmodell verwendet, können Sie dieses mit relativ geringem Aufwand mit der PEP IT-Basis abbilden lassen; damit bei Potenzialfragen die gleichen Kriterien verwendet werden können wie sonst auch.

	Selbstbild und Fremdbild-Vergleiche für 360°-Feedback sind möglich. Mit PEP können Sie den Entwicklungsbedarf systematisch abklären, Entwicklungsprioritäten eindrücklich darstellen und die Teilnehmer bedarfsorientiert zu intern und extern durchgeführten Massnahmen einladen und so nicht nur die Effektivität der Weiterbildung steigern sondern auch die Kosten reduzieren. Mit Vorher- und nachher-Vergleichen können Sie die Wirksamkeit der Massnahmen überprüfen, eindrücklich darstellen und Feinanpassungen vornehmen. Und für Enneagramm Fans: Ja, Sie können die Erfolgsfaktoren ins Enneagramm umwandeln. Falls Ihr Unternehmen ein eigenes Kompetenzmodel verwendet, können Sie dieses mit relativ geringem Aufwand mit der PEP IT-Basis abbilden lassen; damit für die Entwicklung bei Potenzialfragen die gleichen Kriterien verwendet werden können wie sonst auch. PEP ist wissenschaftlich abgesichert.		PEP ist wissenschaftlich abgesichert.
Vorgabearten	Computer, Internet	Computer, Internet	Computer, Internet
Anzahl Items	169	80	169
Anzahl Items - Bemerkungen	Adaptive Fragenkataloge: Die Anzahl Items variiert von 169 - 250 Items, je nach Antwortverhalten des Probanden.	Adaptive Fragenkataloge: Die Anzahl Items variiert von 80 - 120 Items, je nach Antwortverhalten des Probanden.	Adaptive Fragenkataloge: Die Anzahl Items variiert von 169 - 250 Items, je nach Antwortverhalten des Probanden.
Itemformate	Ja/Nein- bzw. dichotome Fragen, Rating-Skalen, Undurchschaubare Fragen	Ja/Nein- bzw. dichotome Fragen, Rating-Skalen, Undurchschaubare Fragen	Ja/Nein- bzw. dichotome Fragen, Rating-Skalen, Undurchschaubare Fragen
Itemformat-Beispiele	"Ich weiss manchmal nicht so recht und warte deshalb lieber einmal ab." "Ich bin sehr diszipliniert und ziehe eine Sache in allen Einzelheiten durch, auch wenn es dann länger dauert."	"Ich weiss manchmal nicht so recht und warte deshalb lieber einmal ab." "Ich bin sehr diszipliniert und ziehe eine Sache in allen Einzelheiten durch, auch wenn es dann länger dauert."	"Ich weiss manchmal nicht so recht und warte deshalb lieber einmal ab." "Ich bin sehr diszipliniert und ziehe eine Sache in allen Einzelheiten durch, auch wenn es dann länger dauert."
Altersgruppen	ab 20 Altersjahren	ab 18 Altersjahren	ab 20 Altersjahren
Produktformen	Langform: PEP mit 169 - 250 Items	Kurzform: Mini-PEP mit 80-120 Items	Langform: PEP mit 169 - 250 Items
Durchführung	Falls Sie Personaler/Personalentwickler /Leiter einer Firma sind: Kopieren Sie den nachstehenden Link in Ihre Browser-Zeile und probieren Sie den nachstehenden Test (Anforderungsprofil für einen Verkäufer) aus: http://www.imde.net /pep/default.asp?idc=00434&ide=19645& lng=GER221 Nach Beendigung des Fragenkataloges treten wir mit Ihnen in Verbindung, um die Ergebnisse mit Ihnen zu besprechen.	Falls Sie Personaler/Recruiter/Leiter einer Firma sind: Kopieren Sie den nachstehenden Link in Ihre Browser-Zeile probieren Sie den nachstehenden Test (Anforderungsprofil für einen Fachexperten) aus: http://www.imde.net/minipep /default.asp?idc=00434&ide=19643& lng=GER100 Nach Beendigung des Fragenkataloges treten wir mit Ihnen in Verbindung, um die Ergebnisse mit Ihnen zu besprechen.	Falls Sie Personaler/Recruiter/Leiter einer Firma sind: Kopieren Sie den nachstehenden Link in Ihre Browser-Zeile und probieren Sie den nachstehenden Test (Anforderungsprofil für einen Projektleiter) aus: http://www.imde.net /pep/default.asp?idc=00434&ide=19644& lng=GER116 Nach Beendigung des Fragenkataloges treten wir mit Ihnen in Verbindung, um die Ergebnisse mit Ihnen zu besprechen.
Auswertungsverfügbarkeit	sofort	sofort	sofort
Auswertungsergebnisse (Anzahl)	55	10	55
Auswertungsumfang (Seiten)	30	1	30
Auswertungsformate	PDF-Dokument, elektronisch	elektronisch	PDF-Dokument, elektronisch
Auswertung	Je nach Zielgruppe (Sachbearbeiter, Verkäufer, Führungskräfte) variiert der Auswertungsumfang von bis zu 30 Seiten: - Profil - Gutachten - Gruppenauswertungen (Bildungsbedarfserfassung) - Gruppenvergleiche (z.B. Vorher-/Nachher-Vergleiche; Bildungscontrolling) - Fremdbild-Evaluation - 360°-Evaluation	Die Auswertung umfasst: - Ranking - Realitätsferne - Prozentwert K.o.-Items - Antworten zu K.o.-Items - Profil: Werte der Erfolgsfaktoren	Je nach Zielgruppe (Sachbearbeiter, Verkäufer, Führungskräfte) variiert der Auswertungsumfang von bis zu 30 Seiten: - Profil - Gutachten - Interviewleitfaden - Adjektivliste - Anforderungsprofil - Bis 4 Profile vergleichen

	Je nach Trainingsbedarf gibt es verschiedene Auswertungen in unterschiedlichem Umfang (von ca. 10 - 30 Seiten): - Emotionale Intelligenz für mehr positiven Umgang mit anderen. - Stressverhalten für mehr Gelassenheit in Anforderungssituationen. - Gesprächsverhalten in Meetings für effektivere Meetings, bessere Entscheidungen. - Gesprächsverhalten im Verkauf damit mehr Kunden kaufen. - Teamverhalten für effektivere Teamarbeit.		
Interpretation	Zur treffenden Interpretation der Ergebnisse werden den Anwendern mehrtägige Seminare angeboten, in denen u.a. die Interpretation verschiedener Ergebnisse selbständig geübt wird. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung und kostenlosen Supports werden im Hinblick auf die Interpretationsobjektivität die bestmöglichen Voraussetzungen geboten. Hinzu kommt, dass PEP zahlreiche Gesprächsanregungen enthält, die bspw. als Interviewleitfaden im Gespräch verwendet werden können.	Selbsterklärende farbliche Unterstützung der Ergebnisse	Zur treffenden Interpretation der Ergebnisse werden den Anwendern mehrtägige Seminare angeboten, in denen u.a. die Interpretation verschiedener Ergebnisse selbständig geübt wird. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung und kostenlosen Supports werden im Hinblick auf die Interpretationsobjektivität die bestmöglichen Voraussetzungen geboten. Hinzu kommt, dass PEP zahlreiche Gesprächsanregungen enthält, die bspw. als Interviewleitfaden im Gespräch verwendet werden können.
Zeitbedarf (') Vorbereitung	1	1	1
Zeitbedarf (') Testvorgabe	45	15	45
Zeitbedarf (') Auswertung	1	1	1
Zeitbedarf (') Interpretation	15	1	15
Zeitbedarf (') Feedback	45	0	45
Zeitbedarf (') Total	107	18	107
Zeitbedarf (') Anwender	62	3	62
Zeitbedarf - Bemerkungen	Zeitbedarf für HR ca. 1 Stunde. Zeitbedarf für Teilnehmer zwischen ca. 45 - 60 Minuten (Verkauf/Management)	Teilnehmer: 10-15 Min. Anwender: 1-2 Min.	Zeitbedarf für HR und Recruiting Spezialisten ca. 1 Stunde. Zeitbedarf für Bewerber zwischen ca. 30 - 60 Minuten (je nach Zielgruppe)
Einzigartigkeitsmerkmale	Modellingansatz mit Mastermodell, basierend auf kritischen erfolgsrelevanten Ereignissen (critical incidents), ein empirischer Ansatz (statistisch überprüft) Zahlreiche praktische brauchbare Trainingsunterlagen	K.o.-Itemset reduziert aussichtslose Bewerbungen Potenzial-Ranking zeigt die besten Bewerber an	Modellingansatz mit Mastermodell, basierend auf kritischen erfolgsrelevanten Ereignissen (critical incidents), ein empirischer Ansatz (statistisch überprüft) PEP nachgewiesenermassen in hohem Masse täuschungsresistent Interviewleitfaden
Bewertung (Herstellersicht)	PEP ist ein in der Praxis äusserst hilfreiches Instrument mit extrem hoher prognostischer Validiät (Vorhersage-Validität 0.75), das sich auf ein klares, wissenschaftlich vertretbares und statistisch gemessenes Fundament stützt. Es ist damit ein Mittel, um personalpolitische und -strategische Fragestellungen der Auswahl, Entwicklung und Freisetzung von Personal hinsichtlich anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Merkmalen zu bearbeiten und zu beurteilen.	Der effektive Zeitaufwand für die Vorauswahl reduziert sich von jährlich hunderten von Arbeitsstunden auf ca. 4 Stunden pro Vorauswahl (2 Stunden für K.o.-Itemset und 2 Stunden, um im Ranking absteigend die Ergebnisse zu prüfen und die gewünschte Anzahl guter Bewerber zur Auswahl einzuladen). Siehe auch 'Nützlichkeit' (Reiter 'Gütekriterien')	PEP ist ein in der Praxis äusserst hilfreiches Instrument mit extrem hoher prognostischer Validiät (Vorhersage-Validität 0.75), das sich auf ein klares, wissenschaftlich vertretbares und statistisch gemessenes Fundament stützt. Es ist damit ein Mittel, um personalpolitische und -strategische Fragestellungen der Auswahl, Entwicklung und Freisetzung von Personal hinsichtlich anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Merkmalen zu bearbeiten und zu beurteilen.
Verfahrenstyp	Kombiniertes Verfahren	Kombiniertes Verfahren	Kombiniertes Verfahren
Probanden-Zielgruppen	Studierende, Hochschulabsolventen, Lehrkräfte, Berufstätige Erwachsene, Fachspezialisten, Nachwuchsführungskräfte, Führungskräfte, Oberste Führungskräfte, Unternehmensgründer, Selbständige, Arbeitslose	Studierende, Hochschulabsolventen, Lehrkräfte, Berufstätige Erwachsene, Fachspezialisten, Nachwuchsführungskräfte, Führungskräfte	Studierende, Hochschulabsolventen, Lehrkräfte, Berufstätige Erwachsene, Fachspezialisten, Nachwuchsführungskräfte, Führungskräfte, Oberste Führungskräfte, Unternehmensgründer, Selbständige
Probanden-Berufsgruppen	Projekt-Management, Vertrieb & Verkauf, Verwaltung & Sachbearbeitung	Projekt-Management, Vertrieb & Verkauf, Verwaltung & Sachbearbeitung	Projekt-Management, Vertrieb & Verkauf, Verwaltung & Sachbearbeitung

Hauptanwendungsgebiete	Organisationspsychologie, Personalpsychologie	Personalpsychologie	Organisationspsychologie, Personalpsychologie
Anwendungsuntergebiete	360°-Feedback, Assessment Center, Bildungscontrolling, Coaching, Development Center, Führungskräfteentwicklung, Karriereberatung, Kompetenzmanagement, Kompetenzmodelle, Kompetenzprofil, Konfliktmanagement, Laufbahnberatung, Management Development, Mitarbeitendenbeurteilung, Neuorientierung, Organisationsanalyse, Organisationsentwicklung, Outplacement, Persönlichkeitsentwicklung, Personalentwicklung, Potenzialanalyse, Self-Assessment, Sozialkompetenzentwicklung, Standortbestimmung, Talent Management, Teamanalyse, Teamentwicklung, Training, Vorgesetztenbeurteilung, Weiterbildung/Training	Kompetenzprofil, Persönlichkeitsdiagnostik, Personalvorauswahl, Potenzialanalyse, Self-Assessment, Standortbestimmung	Anforderungsdefinition, Best Placement, Bewerbung, Eignungsdiagnose, Karriereberatung, Kompetenzmanagement, Kompetenzmodelle, Kompetenzprofil, Laufbahnberatung, Neuorientierung, Persönlichkeitsdiagnostik, Personalauswahl, Personalberatung, Potenzialanalyse, Self-Assessment, Standortbestimmung
Dimensionen/Hauptfaktoren	Arbeitsorganisation, Belastbarkeit & Stressverarbeitung, Entwicklungsfähigkeit, Erfolgsrelevante Grundhaltungen, Führungsübernahme, Gesprächsführung, Initiative, Lösungsorientierung, Motivation, Problemlösung, Selbstvertrauen, Sozialkompetenz, Umgang mit Kunden	Arbeitsorganisation, Belastbarkeit & Stressverarbeitung, Entwicklungsfähigkeit, Erfolgsrelevante Grundhaltungen, Führungsübernahme, Gesprächsführung, Initiative, Lösungsorientierung, Motivation, Problemlösung, Selbstvertrauen, Sozialkompetenz, Umgang mit Kunden	Arbeitsorganisation, Belastbarkeit & Stressverarbeitung, Entwicklungsfähigkeit, Erfolgsrelevante Grundhaltungen, Führungsübernahme, Gesprächsführung, Initiative, Lösungsorientierung, Motivation, Problemlösung, Selbstvertrauen, Sozialkompetenz, Umgang mit Kunden
Sub-Dimensionen/Faktoren	* Keine Angaben	* Keine Angaben	* Keine Angaben
Sprachverfügbarkeit	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch
Theoretisches Modell	Mastermodell	Mastermodell	Mastermodell
Theoretischer Hintergrund	Modellingansatz, was machen die Besten im Vergleich zu den weniger erfolgreichen anders (critical incidents). Mehrere hundert Incidents wurden inhaltsanalytisch zugeordnet und statistisch korrelliert.	Modellingansatz, was machen die Besten im Vergleich zu den weniger erfolgreichen anders (critical incidents). Mehrere hundert Incidents wurden inhaltsanalytisch zugeordnet und statistisch korrelliert.	Modellingansatz, was machen die Besten im Vergleich zu den weniger erfolgreichen anders (critical incidents). Mehrere hundert Incidents wurden inhaltsanalytisch zugeordnet und statistisch korrelliert.
Qualitätsstandard	andere Zertifizierung	andere Zertifizierung	andere Zertifizierung
Zertifizierungsjahr(e)	2007	2007	2007
OBJEKTIVITÄT:			
Durchführungs-Objektivität	1.0	1.0	1.0
Auswertungs-Objektivität	1.0	1.0	1.0
Interpretations-Objektivität	0.8	0.8	0.8
Objektivität - Bemerkungen	Durch die starke Standardisierung im Vorgehen (Standardtexte leiten den Probanden durch das Programm) wird eine hohe Durchführungsobjektivität gewährleistet, da eine Versuchsleitervarianz ausgeschlossen werden kann. Auch hinsichtlich der Auswertungsobjektivität kann von einer großen Unbefangenheit ausgegangen werden, da die Verarbeitung der Daten elektronisch erfolgt und damit die Fehlervarianz auf ein absolutes Minimum reduziert wird. Zur korrekten Auswertung und treffenden Interpretation der Ergebnisse werden den Anwendern mehrtägige Seminare angeboten. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung und des kostenlosen Supports werden im Hinblick auf die Interpretationsobjektivität die bestmöglichen Voraussetzungen geboten.	Durch die starke Standardisierung im Vorgehen (Standardtexte leiten den Probanden durch das Programm) wird eine hohe Durchführungsobjektivität gewährleistet, da eine Versuchsleitervarianz ausgeschlossen werden kann. Auch hinsichtlich der Auswertungsobjektivität kann von einer großen Unbefangenheit ausgegangen werden, da die Verarbeitung der Daten elektronisch erfolgt und damit die Fehlervarianz auf ein absolutes Minimum reduziert wird. Zur korrekten Auswertung und treffenden Interpretation der Ergebnisse werden den Anwendern mehrtägige Seminare angeboten. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung und des kostenlosen Supports werden im Hinblick auf die Interpretationsobjektivität die bestmöglichen Voraussetzungen geboten.	Durch die starke Standardisierung im Vorgehen (Standardtexte leiten den Probanden durch das Programm) wird eine hohe Durchführungsobjektivität gewährleistet, da eine Versuchsleitervarianz ausgeschlossen werden kann. Auch hinsichtlich der Auswertungsobjektivität kann von einer großen Unbefangenheit ausgegangen werden, da die Verarbeitung der Daten elektronisch erfolgt und damit die Fehlervarianz auf ein absolutes Minimum reduziert wird. Zur korrekten Auswertung und treffenden Interpretation der Ergebnisse werden den Anwendern mehrtägige Seminare angeboten. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung und des kostenlosen Supports werden im Hinblick auf die Interpretationsobjektivität die bestmöglichen Voraussetzungen geboten.
RELIABILITÄT:			
Cohen Kappa-Reliabilität			
Cronbach Alpha-Reliabilität			
Holsti-Reliabilität			

Interrater-Reliabiliät			
Kuder-Richardson-Reliabiliät			
Odd-Even-Reliabiliät			
Paralleltest-Reliabiliät			
Retest-Reliabiliät	0.96	0.75	0.96
Split-Half-Reliabiliät	0.92		0.92
Reliabilität - Bemerkungen	Es werden Reliabilitätskennwerte auf hohem Niveau erreicht. Halbierungs-Konsistenzkoeffizient: 0.92, N = 1210. Retest-Reliabilität 0.958 (gleiche Items) und 0.72 (Gesamtwert). N = 33 Wiederholung nach 18 Monaten.	Reliabilität N= 36 Test 1 und Test 2. im oberen Drittel = 12 Kandidaten Unter die ersten 12 gelangen sowohl in Test 1 und Test 2 zwei Mal die gleichen 9 Kandidaten, d.h. 75% Ergebnisgleichheit.	Es werden Reliabilitätskennwerte auf hohem Niveau erreicht. Halbierungs-Konsistenzkoeffizient: 0.92, N = 1210. Retest-Reliabilität 0.958 (gleiche Items) und 0.72 (Gesamtwert). N = 33 Wiederholung nach 18 Monaten.
VALIDITÄT:			
Augenschein-Validität		0.88	
Inhalts-Validität			
Konstrukt-Validität			
Übereinstimmungs-Validität			
Vorhersage-Validität	0.75	0.57	0.75
Validität - Bemerkungen	Alle Untersuchungen zur Validität haben gezeigt, dass es ausgesprochen hohe Zusammenhänge des PEP Gesamtwertes (!) mit Merkmalen von beruflichem Erfolg gibt. Die meisten der nachfolgend erwähnten Untersuchungen können auf http://www.idme.net im Bereich 'Wissenschaftlichkeit' eingesehen werden. Rangreihenfolge PEP-Gesamtwert und Vorgesetzteneinschätzung: Korrelationskoeffizient Rho Management 0.74, N = 26; 0.87, N = 21; 0.78, N = 10; 0.60, N = 11; 0.58, N = 8; 0.78, N = 28; Schnitt: 0.76, N = 76 Verkauf 0.76, N = 46; 0.88 N = 10; 0.92 N = 14; Schnitt: 0.80, N = 70 Sachbearbeitung 0.72, N = 87; 0.81, N = 24; 0.74, N = 13; Schnitt: 0.72, N = 124 PEP-Verkauf und Produktionsrate: Korr. 0.68, N = 276; 0.82, N = 10; 0.77, N = 22; Schnitt: 0.69, N = 308 Selbstbild-Fremdbild-Vergleich PEP-Management: 0.56, N = 32 SB und N = 186 FB. PEP-Management und Assessment-Center: 0.48, N = 124 PEP-Management und MbO-Ergebnisse: 0.83, N = 6 PEP-Management und PEP-Verkauf: 0.73, N = 10 Validitätskennwerte zur Übereinstimmung mit Neo-FFI und den in PEP verwandten Konstrukten: Neurotizismus R = 0.584 Korr. -0.47 bis -0.30 und 0.27 Extraversion R = 0.536 Korr. 0.39 - 0.65 Offenheit für Erfahrungen R = 0.544 Korr. 0.31 - 0.40 Verträglichkeit R = 0.684 Korr. 0.34 - 0.44 Gewissenhaftigkeit R = 0.655 Korr. 0.46 - 0.52	Bemerkung einer Kundin: "Die Zahlen sprechen für sich, aber qualitativ kann ich sagen, dass die Gruppe partizipativer war, mit guter Energie und besserem Wortschatz." In der Tat war die Qualität der Gruppe viel besser dank der Vorauswahl mit PEP."	Alle Untersuchungen zur Validität haben gezeigt, dass es ausgesprochen hohe Zusammenhänge des PEP Gesamtwertes (!) mit Merkmalen von beruflichem Erfolg gibt. Die meisten der nachfolgend erwähnten Untersuchungen können auf http://www.idme.net im Bereich 'Wissenschaftlichkeit' eingesehen werden. Rangreihenfolge PEP-Gesamtwert und Vorgesetzteneinschätzung: Korrelationskoeffizient Rho Management 0.74, N = 26; 0.87, N = 21; 0.78, N = 10; 0.60, N = 11; 0.58, N = 8; 0.78, N = 28; Schnitt: 0.76, N = 76 Verkauf 0.76, N = 46; 0.88 N = 10; 0.92 N = 14; Schnitt: 0.80, N = 70 Sachbearbeitung 0.72, N = 87; 0.81, N = 24; 0.74, N = 13; Schnitt: 0.72, N = 124 PEP-Verkauf und Produktionsrate: Korr. 0.68, N = 276; 0.82, N = 10; 0.77, N = 22; Schnitt: 0.69, N = 308 Selbstbild-Fremdbild-Vergleich PEP-Management: 0.56, N = 32 SB und N = 186 FB. PEP-Management und Assessment-Center: 0.48, N = 124 PEP-Management und MbO-Ergebnisse: 0.83, N = 6 PEP-Management und PEP-Verkauf: 0.73, N = 10 Validitätskennwerte zur Übereinstimmung mit Neo-FFI und den in PEP verwandten Konstrukten: Neurotizismus R = 0.584 Korr. -0.47 bis -0.30 und 0.27 Extraversion R = 0.536 Korr. 0.39 - 0.65 Offenheit für Erfahrungen R = 0.544 Korr. 0.31 - 0.40 Verträglichkeit R = 0.684 Korr. 0.34 - 0.44 Gewissenhaftigkeit R = 0.655 Korr. 0.46 - 0.52
Normen	Hierarchiestufen, Berufsgruppen/Funktionsbereiche, Länder, Sprachregionen	Hierarchiestufen, Berufsgruppen/Funktionsbereiche, Länder, Sprachregionen	Hierarchiestufen, Berufsgruppen/Funktionsbereiche, Länder, Sprachregionen
Normen - Bemerkungen	Die Zielgruppen Management, Verkauf und Sachbearbeitung sind eigenständige Tests mit unterschiedlichen Items, Dimensionen und Normen für die verschiedenen betrieblichen Hierarchiestufen und Funktionsbereiche. Diese wurden letztmals 2009 mit N > 5000 nachnormiert. Gutachten von Prof. Dr. Hans Peter Kempkes; weitere Details unter folgendem Link: http://www.imde.net/cgi-bin /ProductPepScientificGER.pl?cl=GER& new=1#start	Letzte Aktualisierung 2009; N > 5'000	Die Zielgruppen Management, Verkauf und Sachbearbeitung sind eigenständige Tests mit unterschiedlichen Items, Dimensionen und Normen für die verschiedenen betrieblichen Hierarchiestufen und Funktionsbereiche. Diese wurden letztmals 2009 mit N > 5000 nachnormiert. Gutachten von Prof. Dr. Hans Peter Kempkes; weitere Details unter folgendem Link: http://www.imde.net/cgi-bin /ProductPepScientificGER.pl?cl=GER& new=1#start

Soziale Akzeptanz	Extrem hohe Akzeptanz. Hinweise zur Akzeptanz des Verfahrens durch die Probanden liefert eine Umfrage mit über 1000 Probanden, aus der deutlich wird, dass die gestellten Fragen durchweg gut verstanden werden. Die hohe soziale Validität ist ein besonders positives Merkmal von PEP. Dadurch, dass der Proband am Computer die Testsituation und den -zeitpunkt selbst wählen kann, hat das Instrument erhebliche Vorteile gegenüber etlichen anderen Tests und insbesondere auch Assessment-Center. Da der Proband einen Zeitpunkt wählen kann, an dem er sich physisch und psychisch besonders wohl fühlt, werden fehlerhafte oder ungenaue Ergebnisse, die aus der „Tagesform“ resultieren könnten, weitgehend ausgeschlossen. Durch eine Probandenumfrage parallel zu allen Teststufen konnte nachgewiesen werden, dass im Laufe des Prozesses die zu Beginn vorhandenen Zweifel an der Gültigkeit der Ergebnisse oder an der Zuverlässigkeit des Tests etc. völlig abgebaut werden konnten.	Extrem hohe Akzeptanz. Hinweise zur Akzeptanz des Verfahrens durch die Probanden liefert eine Umfrage mit über 1000 Probanden, aus der deutlich wird, dass die gestellten Fragen durchweg gut verstanden werden. Die hohe soziale Validität ist ein besonders positives Merkmal von PEP. Dadurch, dass der Proband am Computer die Testsituation und den -zeitpunkt selbst wählen kann, hat das Instrument erhebliche Vorteile gegenüber etlichen anderen Tests und insbesondere auch Assessment-Center. Da der Proband einen Zeitpunkt wählen kann, an dem er sich physisch und psychisch besonders wohl fühlt, werden fehlerhafte oder ungenaue Ergebnisse, die aus der „Tagesform“ resultieren könnten, weitgehend ausgeschlossen. Durch eine Probandenumfrage parallel zu allen Teststufen konnte nachgewiesen werden, dass im Laufe des Prozesses die zu Beginn vorhandenen Zweifel an der Gültigkeit der Ergebnisse oder an der Zuverlässigkeit des Tests etc. völlig abgebaut werden konnten.	Extrem hohe Akzeptanz. Hinweise zur Akzeptanz des Verfahrens durch die Probanden liefert eine Umfrage mit über 1000 Probanden, aus der deutlich wird, dass die gestellten Fragen durchweg gut verstanden werden. Die hohe soziale Validität ist ein besonders positives Merkmal von PEP. Dadurch, dass der Proband am Computer die Testsituation und den -zeitpunkt selbst wählen kann, hat das Instrument erhebliche Vorteile gegenüber etlichen anderen Tests und insbesondere auch Assessment-Center. Da der Proband einen Zeitpunkt wählen kann, an dem er sich physisch und psychisch besonders wohl fühlt, werden fehlerhafte oder ungenaue Ergebnisse, die aus der „Tagesform“ resultieren könnten, weitgehend ausgeschlossen. Durch eine Probandenumfrage parallel zu allen Teststufen konnte nachgewiesen werden, dass im Laufe des Prozesses die zu Beginn vorhandenen Zweifel an der Gültigkeit der Ergebnisse oder an der Zuverlässigkeit des Tests etc. völlig abgebaut werden konnten.
Zumutbarkeit	unproblematisch	unproblematisch	unproblematisch
Fairness	voll gegeben	voll gegeben	voll gegeben
Ökonomie	Fehlentscheidungen können mit einer Validität von 0.75 weitgehend vermieden werden. Der Nutzen ist mindestens 10x grösser wie die Investition - Daniel Thönen gibt Ihnen dazu gerne weitere Informationen.	Verglichen mit herkömmlichem Auswahlprozess bis zu 90% Zeitgewinn (Arbeitszeit), zu 75% schnellere Kandidatengewinnung Kostenersparnis zwischen 50-80%	Fehlentscheidungen können mit einer Validität von 0.75 weitgehend vermieden werden. Der Nutzen ist mindestens 10x grösser wie die Investition - Daniel Thönen gibt Ihnen dazu gerne weitere Informationen.
Nützlichkeit	• Verdeutlicht Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten. • Hilft die richtigen Entwicklungsmassnahmen zu wählen. • Ermöglicht die Wirksamkeit der Massnahmen zu überprüfen. • Steigert die Effektivität der PE-Massnahmen und spart Kosten.	Reduziert den Aufwand für die Vorauswahl massiv : • Bis zu 75% schneller die Besten finden, bevor diese bei einem anderen Unternehmen zugesagt haben. • Bis zu 90% Arbeitszeit sparen. PEP erledigt die Vorauswahl weitgehend automatisch nach Ihren Kriterien, mit Ihren Fragen, mit Ihren Texten, in Ihrem Sinne. Sie laden nur noch zum Gespräch ein, wer die Grundvoraussetzungen erfüllt und hohes Potenzial hat. • Bis zu 80% Kosten reduzieren, welche mit dem bisherigen Verfahren verbunden sind.	• Weniger Unsicherheit bei Auswahlentscheidungen, unnötige Risiken vermeiden. • Nur noch überdurchschnittlich gute Mitarbeiter, Verkäufer und Führungskräfte einstellen. • Reduziert teure Fehlentscheidungen (Je nach Position und Funktion bis zu 1.5 Jahresgehälter). • Kann auf das Kompetenzmodell des Unternehmens angepasst werden.
Unverfälschbarkeit	Siehe Studie Täuschungsresistenz auf http://www.imde.net, Seite Wissenschaftlichkeit Schlussfolgerung: PEP manipulieren zu wollen - so zeigt die Untersuchung - ist großmehrheitlich kontraproduktiv. 1. Werden "Schwindler" erkannt 2. gelingt es nicht, den Gesamtwert zu steigern 3. erhalten die "Schwindler" mit zunehmender "Realitätsferne" einen zunehmenden Abzug auf den Gesamtwert, weil Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit im Führungskontext unerlässlich sind, um ein vertrauensvolles Arbeitsklima und einen entspannten Umgang miteinander zu ermöglichen, damit die Energien auf die Unternehmensziele - und nicht auf das interne Geplänkel - fokussiert werden können. Können Tests gefälscht werden? Können die Resultate von PEP in gewünschter Weise beeinflusst werden? Die Antwort auf die erste Frage lautet klar ja und auf die zweite Frage ebenso klar nein, wie die Studie mit N=5'741 Teilnehmenden zeigt.	Können Tests gefälscht werden? Können die Resultate von PEP in gewünschter Weise beeinflusst werden? Die Antwort auf die erste Frage lautet klar ja und auf die zweite Frage ebenso klar nein, wie eine Studie mit N=5'741 Teilnehmenden zeigt. Ergebnisse können gefälscht werden. So wie im Interview falsche Angaben gemacht werden können; jedoch wird die Realitätsferne der Antworten in einer separaten Skala erfasst.	Siehe Studie Täuschungsresistenz auf http://www.imde.net, Seite Wissenschaftlichkeit Schlussfolgerung: PEP manipulieren zu wollen - so zeigt die Untersuchung - ist großmehrheitlich kontraproduktiv. 1. Werden "Schwindler" erkannt 2. gelingt es nicht, den Gesamtwert zu steigern 3. erhalten die "Schwindler" mit zunehmender "Realitätsferne" einen zunehmenden Abzug auf den Gesamtwert, weil Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit im Führungskontext unerlässlich sind, um ein vertrauensvolles Arbeitsklima und einen entspannten Umgang miteinander zu ermöglichen, damit die Energien auf die Unternehmensziele - und nicht auf das interne Geplänkel - fokussiert werden können. Können Tests gefälscht werden? Können die Resultate von PEP in gewünschter Weise beeinflusst werden? Die Antwort auf die erste Frage lautet klar ja und auf die zweite Frage ebenso klar nein, wie die Studie mit N=5'741 Teilnehmenden zeigt.
Nutzungsoptionen	wiederholte Anwendung aufgrund Zeitlizenz	wiederholte Anwendung aufgrund Zeitlizenz	wiederholte Anwendung aufgrund Zeitlizenz

Datenhaltung	befristet	befristet	befristet
Systemvoraussetzungen	Internet-Browser	Internet-Browser	Internet-Browser
Zubehör (benötigtes)	Keines	Keines	Keines
Anwendervoraussetzungen	Lizenzierung der HR-Spezialisten und internen Trainer in Block-Seminar und projektbezogen.	Einführung der Recruiting-Spezialisten	Lizenzierung der HR-Spezialisten und internen Trainer in Block-Seminar und projektbezogen.
Akkreditierung/Lizenzierung	Anwender können sich zu internen Experten lizenzieren lassen: - Practitioner - Master-Practitioner	Für die Vorauswahl ist keine Lizenzierung nötig	Anwender können sich zu internen Experten lizenzieren lassen: - Practitioner - Master-Practitioner
Schulungsbedarf	2 Tage Kompetenzen, Rollenverständnis, Gewinnstrategien, Perspektiven Plus zusätzlich pro Modul (Stress-, Team-, Gesprächsverhalten)	1-2 Tage	2-3 Tage
Anwendersupport	Kostenloser Online-Support	Kostenloser Online-Support	Kostenloser Online-Support
Markteintritt/Verbreitung	1996	2009	1996
Referenzkunden	Referenzmeinungen: http://www.imde.net/cgi-bin /ProductPepReference.pl?cl=GER&new=1 Referenzkunden: http://www.imde.net/GER/head /Referenzliste.htm	Referenzmeinungen: http://www.imde.net/cgi-bin /ProductPepReference.pl?cl=GER&new=1 Referenzkunden: http://www.imde.net/GER/head /Referenzliste.htm	Referenzmeinungen: http://www.imde.net/cgi-bin /ProductPepReference.pl?cl=GER&new=1 Referenzkunden: http://www.imde.net/GER/head /Referenzliste.htm
Preis Fragebogen CHF	0.00	0.00	0.00
Preis Fragebogen EUR	0.00	0.00	0.00
Preis Elektronisch CHF	0.00	0.00	0.00
Preis Elektronisch EUR	0.00	0.00	0.00
Preis Online CHF	0.00	0.00	0.00
Preis Online EUR	0.00	0.00	0.00
Preis Paket/Pauschal CHF	0.00	0.00	0.00
Preis Paket/Pauschal EUR	0.00	0.00	0.00
Preise gültig ab	08.01.2013	08.01.2013	08.01.2013
Preisinformationen	Preise auf Anfrage Es werden Jahreslizenzen angeboten. Zusätzlich können einzelne Trainingsauswertungen für CHF 99-133.- bezogen werden.	Preise auf Anfrage Es werden Jahreslizenzen angeboten - Workshop K.o.-Item-Set Erstellung pro Stelle (auf Tagessatz-Basis)	Preise auf Anfrage Es werden Jahreslizenzen angeboten.
Hersteller-Firma	InSyst Master Data Establishment	InSyst Master Data Establishment	InSyst Master Data Establishment
Hersteller-Homepage	http://www.imde.net	http://www.imde.net	http://www.imde.net

Für weitergehende Informationen und Produkteinschätzungen wenden Sie sich bitte mittels Kontaktanfrageformular (Reiter 'Anbieter' in der jeweiligen Produktbeschreibung) an den zuständigen Hersteller oder Anbieter.