

Potenzialanalysen

Lösungen für mehr Leistung

® **CEVEYSYSTEMS.**



Unser Ansatz

LPE
Führungspotenziale messen

Der Erfolg Ihres Unternehmens wird wesentlich bestimmt durch die Leistung Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter. Unsere spezifischen Systeme zur Potenzialanalyse bieten Ihnen eine sichere und valide Basis, den aktuellen Leistungsstand abzubilden und zielgerichtet zu verbessern.

SPE
Vertriebspotenziale messen

CPE
Potenziale von Mitarbeitern

Unsere Testsysteme und Methoden unterstützen Sie darin, die richtigen Menschen auszuwählen, auf die richtigen Personen zu setzen und diese zielgerichtet weiterzuentwickeln.

PLE
Leadership für Projektleiter

Die verschiedenen Tests bieten die Möglichkeit, für unterschiedliche Aufgabenstellungen und Anforderungen die Erfolgsfaktoren spezifisch zu messen und zu optimieren.

GTE
Give & Take Evaluation

CSYSYTEAM
Teamfitness analysieren

LPE (Leadership Potential Evaluation) erfasst die Fähigkeit von Führungskräften, in schwierigen Anforderungen Leadership zu leben. **SPE** (Sales Potential Evaluation) zielt speziell auf Messung von Vertriebspotenzialen Ihrer Verkäufer und Kundenberater ab. **CPE** (Cooperation Potential Evaluation) dient speziell der Messung von Potenzialen von Mitarbeitern. **PLE** (Projekt Leadership Evaluation) ist explizit auf die Anforderungen an Projektleiter zugeschnitten. **GTE** (Give & Take Evaluation) beschreibt erfolgsorientierte Muster in der Zusammenarbeit mit anderen und bei Unterstützungsprozessen.

SKE
Kurzanalyse Soziale Kompetenz

Die Teamanalyse **CSYSTEMAM** (Team Potential Evaluation) analysiert die Teamfitness und zeigt konkrete Wege auf, Effizienz und Konsistenz in der Zusammenarbeit zu verbessern sowie Konfliktsituationen zu lösen. Die Kurzanalyse **SKE** (Soziale Kompetenz Evaluation) ist geeignet, um kompakte Feedback insbesondere im Rahmen von Seminaren zu geben.

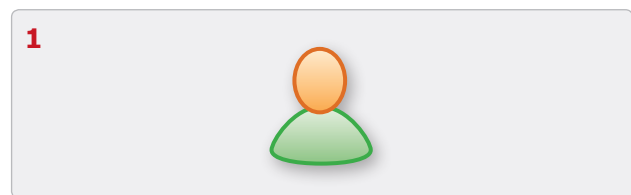
Mehr als 20 Jahre praktische und wissenschaftliche Erfahrung machen CEVEYSYSTEMS zum Ideenführer und Ansprechpartner für Organisationen, die Überlegenheit am Markt durch optimale Ausrichtung und Entwicklung menschlicher Potenziale erzielen wollen. Unsere Systeme

Alle Testanwendungen werden online durchgeführt. Jeder Mitarbeiter erhält vorab eine eigene Zugangs-ID und kann danach die für ihn freigeschalteten Testanwendungen jederzeit durchführen. Jeder Test besteht aus einer festgelegten Anzahl an Frage-Items mit jeweils einem einfachen Statement. Der Testkandidat beantwortet in jedem Frage-Item, wie stark er sich persönlich mit dem darin präsentierten Statement identifizieren kann: „trifft genau zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ oder „trifft gar nicht zu“. Aus den Antworten wird für jeden Kandidaten ein persönliches

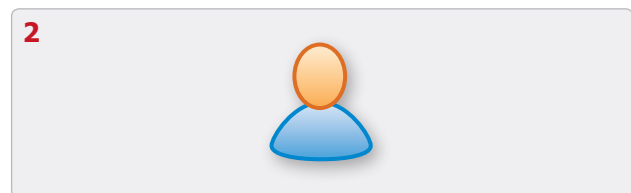
Testprofil erstellt, in dem sein Potenzial in verschiedenen Erfolgsfaktoren dargestellt wird. Die Testverfahren sind in verschiedenen Sprachen durchführbar, u.a. Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Chinesisch. Neben dem Testprofil beinhaltet jeder Test ein ausführliches Gutachten mit konkreten Entwicklungsempfehlungen.

Die Gutachten werden von zertifizierten Beratern mit langjähriger Erfahrung individuell für jeden Teilnehmer erstellt. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt innerhalb weniger Tage.

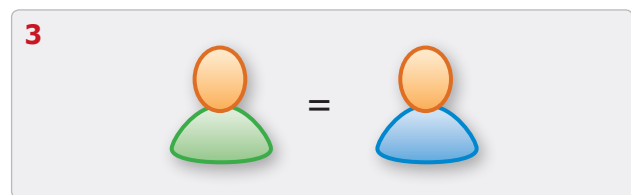
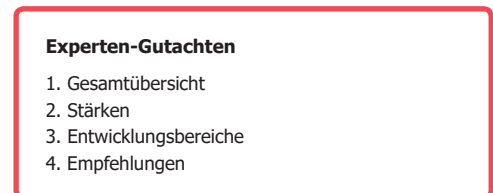
Prozess Potenzialanalysen



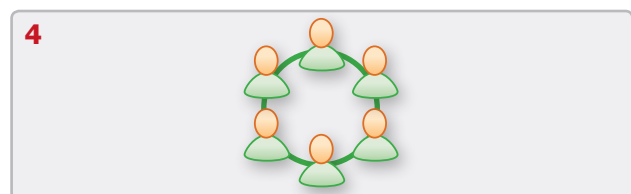
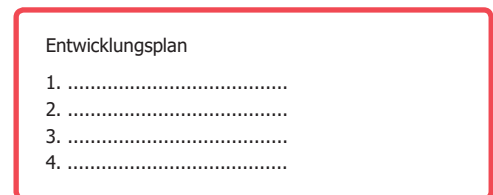
Online-Eingabe, individuell



Expertengutachten, individuelle Einzelanalyse



Bilaterales Feedbackgespräch, Interpretation



Gesamtanalyse Gruppe, Abteilung, Unternehmen





Das Messkonzept – Persönlichkeit ist nicht linear!

Identifikation von Stärken und
Entwicklungsbereichen

Diagnose von Übersteigerungen,
Blinden Flecken und Oszillationen

Individuelles Potenzialprofil auf
Basis berufsrelevanter Erfolgs-
faktoren

Entwickelt an den relevanten
Zielgruppen

Qualitätssicherung durch indi-
viduelle Gutachten zertifizierter
Experten

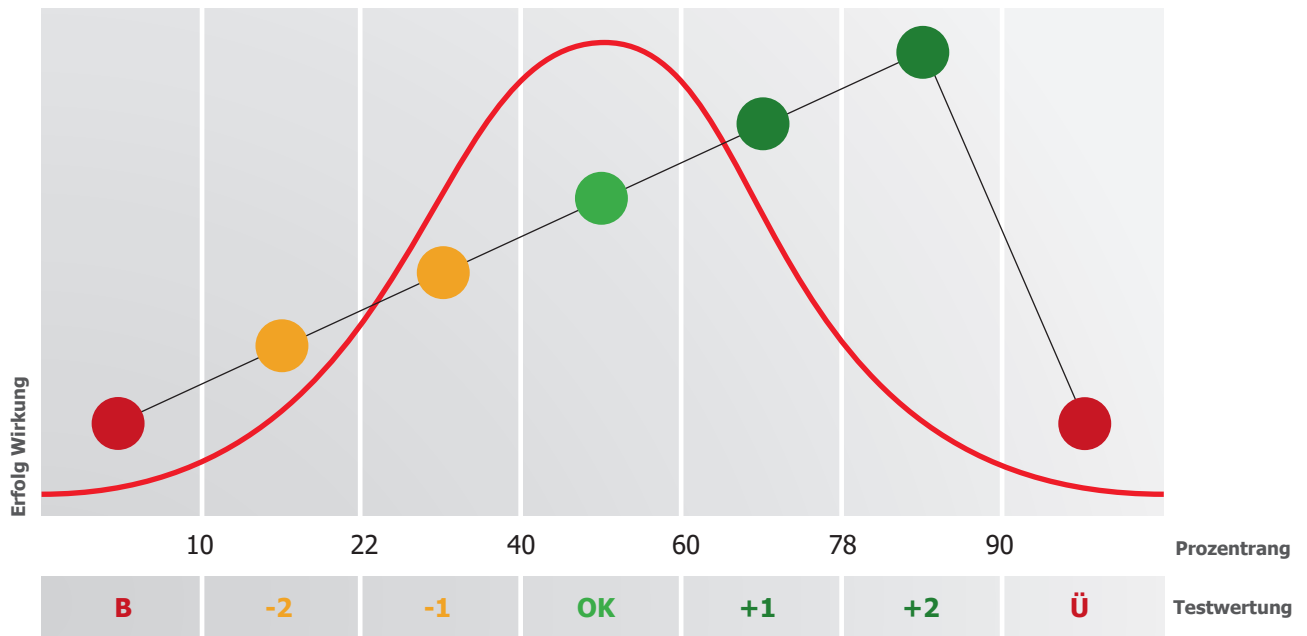
Wir berücksichtigen bei der Messung der Erfolgsfaktoren, dass neben der Erfassung der Ausprägung von Merkmalen noch weitere qualitative Aspekte wie Konsistenz der Persönlichkeit, Übersteigerungstendenzen oder auch „heisse“ Bereiche der Persönlichkeit erfasst werden müssen, um dem Anspruch an Potenzialerfassung im Business-Bereich gerecht zu werden. Im Gegensatz zu herkömmlichen Tests können und müssen Potenzialfaktoren differenzierter betrachtet werden und dadurch realistischer bewertet werden. Hohes Selbstbewusstsein mag durchaus eine Stärke sein, kann aber bei besonders starker Ausprägung auch leicht als Arroganz wahrgenommen werden und Widerstände auslösen. Solche Ausprägungen werden im Testprofil als Übersteigerungen gekennzeichnet.

Manche Persönlichkeitsbereiche sind möglicherweise nicht klar im Bewusstsein repräsentiert. Diese sogenannten Blinden Flecke führen dazu, dass Verhaltensmuster oft situationsbedingt ablaufen und ziel führendes Verhalten stark von einem positiven Umfeld abhängt. Wir sprechen dann von Umfeldabhängigkeit. Darüber hinaus identifizieren unsere Tests auch Oszillationen. In diesen Fällen ist mit widersprüchlichem und inkonsistentem Verhalten gerade in Belastungssituationen zu rechnen.

Zentrales Merkmal ist, dass unsere Testsysteme an der jeweiligen Zielgruppe direkt evaluiert wurden: die LPE mit Führungskräften, die SPE mit Vertriebsmitarbeitern, die CPE mit Mitarbeitern, PLE mit Projektleitern und CSYSTEMAM mit Teams. Auf diese Weise ist die praktische Relevanz der Erkenntnisse aus den Tests gewährleistet.

Wir achten sehr darauf, dass jeder einzelne Test immer von einem zertifizierten Experten begutachtet wird und der/die Teilnehmer/in neben dem Computerausdruck eine schriftliche, inhaltliche Interpretation mit Empfehlungen erhält.

Definition der Scores nach dem Modell der Normalverteilung



Stärken und Entwicklungsbereiche:

Die differenzierte Messung von Stärken und Entwicklungsbereichen in den verschiedenen Erfolgsfaktoren ermöglicht konkrete Empfehlungen:
Ausbau von Stärken, Verbesserung von Schwächen.

Blinder Fleck:

Sind Persönlichkeitsbereiche im Bewusstsein nicht klar repräsentiert, können diese nicht bewusst angesteuert werden. Das Verhalten ist umfeldabhängig und wird unberechenbar und konfliktrichtig.

Übersteigerungen:

Nicht immer gilt der Grundsatz „viel hilft viel“. Die übersteigerte Ausprägung einzelner Merkmale kann Widerstände auslösen und die persönliche Wirkung beeinträchtigen.

Oszillationen:

Gegenläufige Tendenzen innerhalb eines Merkmals können zu Schwankungen und Widersprüchen im Verhalten führen, welche die persönliche Akzeptanz beeinträchtigen.



Leadership Potential Evaluation Leadership Assessment mit LPE

Evaluation des Leadership-Potenzials

Insbesondere für Manager und potenzielle Führungskräfte

Stärken und Entwicklungsbereiche auf 5 Indizes, 10 Hauptfaktoren und 34 Teilfaktoren

Individuelles Testergebnis und Expertengutachten

Ego-Index, Aktions-Index, Team-Index, Konsequenz-Index, Integrations-Index

Verfügbar auf Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Chinesisch

300 Fragen, Bearbeitung: ca. 45 Minuten

Jede Person bringt eine einzigartige Mischung aus Erfahrungen, Fertigkeiten und persönlichen Gewohnheiten in die Führungsrolle ein. Unternehmer müssen sich fragen, wie sie diejenigen Mitarbeiter und Führungskräfte identifizieren und fördern können, die Führungspotenzial haben, wie gut die Führungskräfte im Unternehmen tatsächlich sind, wie sie das Führungsteam insgesamt weiterbringen können, wie sie im Vergleich zu anderen Unternehmen dastehen oder wie sich die Top-Performer unter den Führungskräften nachhaltig motivieren lassen.

Testprofil

Die webbasierte Potenzialanalyse LPE (Leadership Potential Evaluation) wurde speziell für Führungskräfte entwickelt und liefert eine valide und verlässliche Diagnose des Leadership-Potenzials Ihrer Führungskräfte. Der Test wurde in den letzten 20 Jahren konzipiert und immer wieder weiterentwickelt. Insgesamt ist der Test bei mehr als 10.000 Führungskräften angewandt worden und erfasst die wichtigsten Leadership-Potenzial-Faktoren durch 10 Hauptfaktoren, 34 Detailfaktoren und 5 Indizes.

Der Test besteht aus einem Computerausdruck und einer individuellen persönlichen Experteneinschätzung.

Neben dem Testprofil wird für jeden Hauptfaktor, Detailfaktor und Index eine Beschreibung der aktuellen Ausprägung und eine konkrete Entwicklungsempfehlung erstellt. Die genaue Interpretation von besonders markanten Ausprägungen, Zusammenhänge verschiedener Faktoren über das Testprofil hinweg sowie detaillierte Entwicklungsempfehlungen finden sich in einem individuell erstellten Gutachten eines zertifizierten Experten wieder.

LPE Indizes sind Superfaktoren, welche die gesamte Information der LPE in fünf Schwerpunkten konkretisieren. Für eine grundlegende Analyse von Stärken und Entwicklungsfeldern sind diese Indizes sehr aussagekräftig.

Testprofil in der Detailansicht

Übersichtsprofil: Hauptfaktoren & Indizes

Name: Yamano Naohisa Firma: Firmenname

Hauptfaktoren

Die 10 Hauptfaktoren geben Hinweise über die generelle Ausprägung, Stärkenbereiche und Entwicklungsfelder. Sie werden aus den Items von jeweils 3 oder 4 zugeordneten Detailfaktoren (siehe nächste Seite) berechnet und geben wertvolle Hinweise über die Ausprägung und Einbettbarkeit Ihres Leadership-Profiles.



Indizes

Die Indizes stellen die am höchsten aggregierte Form der gesamten Information der Leadership Potenzial Evaluation LPE dar. In den 5 Super-Faktoren sind alle Informationen des LPE enthalten. Die Indizes geben sehr klare Hinweise auf die generellen Leadership-Schwerpunkte und tragen wesentlich dazu bei, die Komplexität der Interpretation auf Kernthesen zu kondensieren.



Detailprofil: Detailfaktoren



Der **Ego-Index** bezieht sich darauf, wie stark sich jemand mit der beruflichen Anforderung identifiziert und aus der Leistungserfüllung und dem Erfolg für sich selbst persönliche Befriedigung schöpft. Persönlichkeitsfaktoren wie Ehrgeiz und Herausforderungen stehen im Zentrum.

Der **Aktions-Index** bezieht sich darauf, wie sehr die innere Stabilität und Gelassenheit dazu beitragen, hohe Anforderungen zu meistern bzw. in Stresssituationen Übersicht und Orientierung zu behalten. Die Bewältigung schwieriger Aufgaben steht im Zentrum.

Der **Team-Index** bezieht sich auf die positive Grundhaltung zu sich selbst, in Bezug auf andere Menschen und

in Bezug auf Anforderungen. Positive Ausstrahlung und Vertrauen stehen im Zentrum.

Der **Konsequenz-Index** bezieht sich auf die Fähigkeit, durch Kontrolle, Strukturierung und zielorientierte Führung dafür zu sorgen, dass am Ende qualitativ hochwertige Ergebnisse vorliegen. Resultate, Anspruchsniveau und „unbeugsame Absicht“ stehen im Zentrum.

Der **Integrations-Index** bezieht sich auf die Konsistenz und Ausgewogenheit des Profils über die vielen Faktoren hinweg. Eine hohe Ausprägung erfasst die ausgleichende Wirkung auf Personen und Situationen. Rückhalt und Verlässlichkeit stehen im Zentrum.



“CEVEY Leadership Potential Evaluation [LPE] ist ein einfaches Instrument und wirklich sehr praktisch anwendbar. Aus den Appraisals der Führungsmannschaft konnten wir sehr wertvolle Hinweise für die Strategieumsetzung ziehen. Bemerkenswert ist, wie die präzise Erfassung und praxis-orientierte Rückmeldung des Leadership-Potenzials zu einer hohen Akzeptanz der Resultate durch die 200 Manager führte. Die Umsetzung notwendiger strategischer Massnahmen wurde dadurch sehr erleichtert.“

Personaldirektor –
Transport Unternehmen

“Implementation of LPE has proven to be an extremely effective and results oriented method of identifying our management capabilities in our group; both domestic and national, including our German, U.S. and Chinese teams.“

Vice President –
Global Operations

Anwendung und konkrete Fragestellungen

Die LPE unterstützt Sie bei der Beantwortung Ihrer zentralen Fragestellungen zum Thema Leadership:

- Wie gut sind unsere Führungskräfte? Haben wir Chancen im Wettbewerb?
- Wie und mit welchen Methoden und Mitteln können wir unsere Führungskräfte weiterbringen?
- Wie ist unsere Führungskompetenz im Vergleich mit anderen Unternehmen?
- Wer sind unsere Top-Performer, wer kann und muss entwickelt werden, wie können wir unsere Leistungsträger an das Unternehmen binden?
- Wie motivieren wir unsere Führungskräfte für einen intensiven Entwicklungsprozess?

Die Anwendungsmöglichkeiten erstrecken sich auf alle Bereiche, in denen Sie das Führungspotenzial von aktuellen und potenziellen Führungskräften messen und systematisch weiterentwickeln wollen.

Anwendungsfelder



CEVEYGROUP – Lösungen mit LPE

Die LPE ist ein wesentlicher Bestandteil umfassender Beratungslösungen in Sachen Leadership. Folgende Themen strukturieren wir spezifisch für Ihr Unternehmen und begleiten Sie systematisch bei der Führungsentwicklung:

Leadership-Entwicklungsprogramme mit LPE

In unseren Leadership-Entwicklungsprogrammen kombinieren wir Workshops, Coaching, LPE, Assessments und projektbezogenes Performance Coaching, um nachhaltige und wirksame Lernprozesse der Führungskräfte und des Unternehmens zu unterstützen.

Auswahl von Führungskräften und Talenten mit LPE

LPE ist ein wesentlicher Bestandteil jedes Auswahlprozesses und ergänzt ideal die anderen Verfahren (Interview, kognitive Leistungstests, Assessment Center). Durch die Einbeziehung der Potenzialmessung mit LPE verbessern wir die Qualität der Selektionsverfahren erheblich. Neben der besseren Prognose liefert das Ergebnis einen fundierten und auf Potenzial-Ebene abgesicherten Entwicklungsplan.

Leadership Audit und Management Dialog

In einer Kombination aus Dialog zu strategischen Fragestellungen, Einschätzung der Business-Strategie und Feedback zu Kompetenzen und Potenzial erarbeiten wir gemeinsam mit der Geschäftsleitung und jeder Führungskraft des oberen Managements einen spezifischen Entwicklungsplan, der sich auf die konkreten Business- und Lernerfordernisse konzentriert. Für das Unternehmen lässt sich aus der Zusammenfassung der Einzelergebnisse eine Gesamteinschätzung und Risiko-Analyse des Unternehmens ableiten.

Business Leadership Coaching (BLC)

Unser Executive Coaching fokussiert explizit den Zusammenhang von Potenzialfaktoren und Business-Anforderungen. Mit einem Set von Leadership-Tools stärken wir die Führungskräfte in ihren Rollen als Motivatoren, Change Agenten, Strategen und Opinion Leader.



Sales Potential Evaluation Vertriebs-Assessment mit SPE

Evaluation des Vertriebspotenzials

Insbesondere für Vertriebs-
mitarbeiter und Mitarbeiter mit
intensivem Kundenkontakt

Stärken und Entwicklungs-
bereiche auf 4 Hauptfaktoren
und 16 Teilfaktoren

Individuelles Testergebnis und
Expertengutachten

Verfügbar auf Deutsch, Englisch
und Französisch

200 Fragen, Bearbeitung:
ca. 30 Minuten

Verkaufen heisst, in einer positiven Beziehung für den Kunden und für die eigene Organisation Wert / Value zu schaffen und eine positive Win-Win-Beziehung aufzubauen und zu erhalten. Neben Wissen, Skills, Erfahrungen und auch Training sind es v.a. die persönlichen Einstellungen und Erfolgsmuster der Vertriebsmitarbeiter, die letztlich den Verkaufserfolg und die Verkaufskompetenz Ihrer Vertriebsmannschaft ausmachen. Die Erfassung und Entwicklung der Erfolgspotenziale der Mitarbeiter mit Kundenkontakt ist daher eine der wichtigsten unternehmerischen Aufgaben überhaupt.

Testprofil

Die webbasierte Potenzialanalyse SPE (Sales Potential Evaluation) liefert eine valide und verlässliche Einschätzung des verkäuferischen Potenzials Ihrer Vertriebsmitarbeiter mit Entwicklungsempfehlungen.

16 Detailfaktoren werden zu den vier Hauptfaktoren Systematik / Planung, Soziale Kompetenz, Persönlichkeit und Stabilität zusammengefasst und übersichtlich dargestellt. Für jeden Teilfaktor gibt es eine Beschreibung und Interpretation der individuellen Ausprägung sowie eine Entwicklungsempfehlung. Die zielgenaue Interpretation von besonders markanten Ausprägungen, Zusammenhänge verschiedener Ausprägungen im jeweiligen Testprofil sowie detaillierte Entwicklungsempfehlungen für den jeweiligen Vertriebsmitarbeiter finden sich in einem individuell erstellten Experten-Gutachten. Das Gutachten wird immer von einem erfahrenen und zertifizierten Vertriebsexperten formuliert.

Das unmittelbare und objektive Feedback über Stärken und Entwicklungsfelder, das sich durch die Anwendung von SPE erzeugen lässt, weist die Wege für spezifisches Coaching und differenzierte Trainings, öffnet die Türen zur Entwicklung der Verkaufstalente und motiviert die betroffenen Verkäuferinnen und Verkäufer zum Ausbau der Stärken und Verbesserung bei Entwicklungsfeldern.

Testprofil

SPE-Profil

Name: Peter Mustermann Firma: Firmenname

Hauptfaktoren und Detailfaktoren

Die 4 Hauptfaktoren geben Hinweise über die generelle Ausprägung, Stärkenbereiche und Entwicklungsfelder. Sie werden aus den Items der jeweils 4 zugeordneten Detailfaktoren berechnet und geben wertvolle Hinweise über die generellen Sales-Schwerpunkte.



Gesamteinschätzungen der Hauptfaktoren

- +** wird angezeigt, wenn alle Teilfaktoren und der Gesamtwert auf OK, +1 oder +2 stehen.
- OK** wird angezeigt, wenn die Teilfaktoren überwiegend positiv ausgeprägt sind und lediglich ein Wert auf -1 oder -2 bzw. eine Übersteigerung oder Oszillation auftritt.
- wird angezeigt, wenn der Hauptfaktor bei -1 oder -2 liegt und nur 1 Extremwert auftritt.
- !** wird angezeigt, wenn der Hauptfaktor bei Ü oder B liegt oder mehr als 2 Übersteigerungen oder Blinde Flecke in den Teilfaktoren vorliegen.



„Die Trainings für unsere Top Key Accounter und Vertriebsmitarbeiter waren ein voller Erfolg. Hierzu haben unsere gemeinsamen Trainings nicht unerheblich beigetragen, da Sie die Professionalität des Vertriebs weiter vorangetrieben und damit auch dessen Performance weiter verbessert haben. Besonders hilfreich war dabei neben Ihrer Kenntnis um unser Geschäft und unsere Kunden, die Potenzialmessung (SPE) zur Standortbestimmung sowie zur Entwicklung der persönlichen Lernziele und das kontinuierliche Online-Coaching im Wechsel mit Präsenztrainings zur Umsetzung der Lernziele in den konkreten Vertriebsprojekten. Das Feedback aller Teilnehmer war hervorragend.“

Senior Vice President –
Logistik Unternehmen

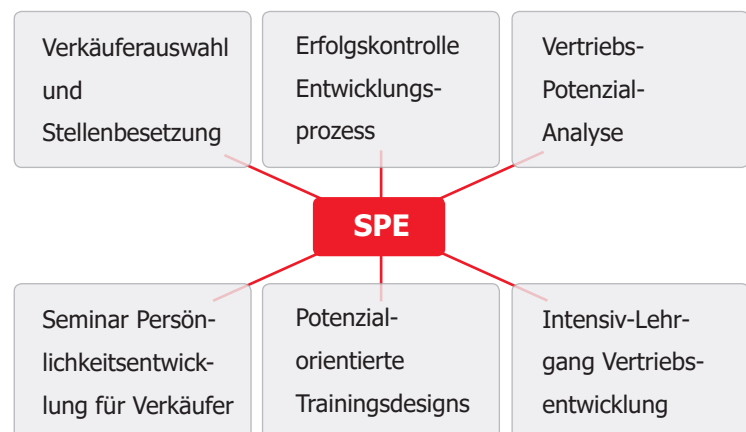
Anwendung und konkrete Fragestellungen

Die SPE unterstützt Sie bei der Beantwortung Ihrer zentralen Fragestellungen zum Thema Vertrieb:

- Wie hoch ist das Vertriebspotenzial und die Erfolgsmuster unserer Vertriebsmitarbeiterinnen und Vertriebsmitarbeiter wirklich?
- In welchen Aspekten der Vertriebskompetenz müssen wir konkret ansetzen und wie können wir unseren Vertrieb zielgerichtet nach vorne bringen?
- Wie ist unser Stand im Vergleich mit anderen Unternehmen?
- Wer sind unsere Top-Performer, wer kann und muss sich weiterentwickeln und in welchen Bereichen?
- Wie können wir unsere Vertriebsmitarbeiter für einen Entwicklungsprozess motivieren?

Die Anwendungsmöglichkeiten erstrecken sich speziell auf die Bereiche, in denen Sie das Vertriebspotenzial von aktuellen und potenziellen Verkäufern und Vertriebsmitarbeitern messen und systematisch weiterentwickeln wollen.

Anwendungsfelder



CEVEYGROUP – Lösungen mit SPE

Die SPE ist ein wesentlicher Bestandteil umfassender Beratungslösungen zur Effizienzsteigerung der Vertriebsmannschaft. Folgende Themen strukturieren wir spezifisch für Ihr Unternehmen und begleiten Sie systematisch bei der Entwicklung Ihres Vertriebs:

Sales-Force-Effectiveness- Programme mit SPE

In einer Kombination von Potenzialeinschätzung und systematischen Trainingsbausteinen entwickeln wir die Vertriebskompetenz spezifisch und zielgerichtet weiter. Neben generellen Trainings der Soft Skills stehen Themen im Vordergrund wie Preisverhandlung, Abschlusstechniken, Lösungen verkaufen, Value Proposition und Vertriebspersönlichkeit.

Auswahl von Vertriebs- mitarbeitern mit SPE

Durch die Einbeziehung der Potenzialmessung mit SPE verbessern wir die Qualität von Assessment Centern erheblich. Neben der besseren Prognose liefert das Ergebnis auch einen fundierten auf Potenzial-Ebene abgesicherten Entwicklungsplan.

Sales Audit, Sales Appraisal und differenzierte Trainingsprogramme

Die Bündelung der Profile der Vertriebsmannschaft gibt präzise Hinweise auf die Stärken und Entwicklungsfelder und ermöglicht eine Abschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeit der Vertriebsstrategie Ihres Unternehmens. Darüber hinaus wird es möglich, differenzierte potenzialorientierte Trainings zu entwickeln, die sich unmittelbar an den Bedarfen der einzelnen Vertriebsmitarbeiter orientieren.

Vertriebscoaching und Feldbegleitung

Die Kopplung von Lernen durch Erfahrung und SPE ist ausserordentlich wirksam. Das unmittelbare Coaching im Feld wird in enger Verbindung mit den Potenzialfaktoren interpretiert. Das Coaching adressiert dann präzise die richtigen Stellhebel für Erfolg und ermöglicht rasches und nachhaltiges Lernen.



Cooperation Potential Evaluation Mitarbeiter-Assessment mit CPE

Evaluation von Stärken und Entwicklungsbereichen für Kooperation, Kommunikation und Leistung

Insbesondere für Schlüsselmitarbeiter mit anspruchsvollen Aufgaben, Potenzialträger und Leistungsträger in Support Teams

Insgesamt 7 Einzelfaktoren und 14 Teilfaktoren

Detailliertes Testprofil und individuelles Beratergutachten

Verfügbar auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch

122 Fragen, Bearbeitung:
ca. 20 Minuten

Ebenso wichtig wie die Performance Evaluation und Weiterentwicklung Ihrer Führungskräfte und Top-Leistungsträger ist es, die Potenziale von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen zu evaluieren und damit für das Unternehmen nutzbar zu machen.

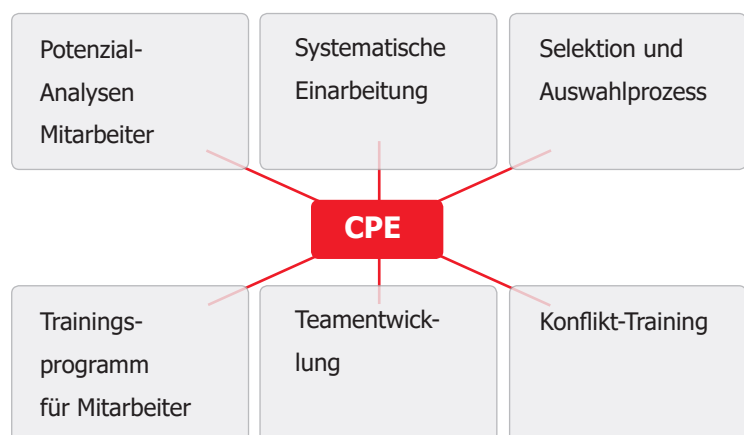
Testprofil

Die webbasierte Potenzialanalyse CPE (Cooperation Potential Evaluation) ist ein System zur Erfassung von Potenzialen, die allgemein für Kommunikation, Kooperation, positives Denken und Leistungsorientierung bedeutsam sind. In den Normstichproben sind ausschliesslich Testteilnehmer mit verantwortungsvollen Aufgabenstellungen ohne Vorgesetztenfunktion.

Ähnlich wie bei der LPE und SPE werden bei der CPE Stärken und Entwicklungsbereiche auf 7 Einzelfaktoren und insgesamt 14 Teilfaktoren untersucht und zu einem Gesamtkennwert addiert.

Das übersichtliche Profil ermöglicht konkrete Empfehlungen zum Ausbau von Stärken und zur Verbesserung von Schwächen. Interpretationen von besonders markanten Ausprägungen finden sich in einem Gutachten, erstellt von einem zertifizierten Berater, wieder.

Anwendungsfelder



Testprofil in der Detailansicht



CEVEYGROUP - Lösungen mit CPE

<p>Systematische Trainingsprogramme</p>	<p>Die CPE erfasst die grundlegenden Merkmale für erfolgsorientierte Zusammenarbeit. Die Einbeziehung der Potenziale der Mitarbeiter im Rahmen von Trainingsprogrammen erhöht die Wirksamkeit und die Zielgenauigkeit der Trainings. Mögliche Trainingsprogramme für Mitarbeiter sind: Kommunikation und Konfliktstärke, Positives Denken und Belastbarkeit, Unternehmerisches Denken und Handeln.</p>
<p>Mitarbeiterauswahl</p>	<p>Die CPE ermöglicht eine Einschätzung zu Qualitäten der Persönlichkeit im Business, vor allem zur positiven Wirkung in der Zusammenarbeit, zur Leistungsstärke und langfristigen Stabilität und Zufriedenheit in der Aufgabe. Der CPE-Einsatz zahlt sich insbesondere bei der Auswahl von für das Unternehmen bedeutsamen Mitarbeitern und Mitarbeitergruppen aus.</p>
<p>Potenzialentwicklung / Systematische Einarbeitung</p>	<p>Mit der Einbeziehung von CPE bei Bewerbung und Einarbeitung werden neben der fachlichen Qualifizierung von Anfang an zentrale Soft Skills für Leistungsorientierung und Erfolg erfasst und Teile des Selbstverständnisses der Mitarbeiter sowie Elemente der Unternehmenskultur systematisch entwickelbar.</p>



Projektleiter Assessment mit PLE

Evaluation von Stärken und Entwicklungsbereichen für Projektmanagement

Insbesondere für Projektleiter und Führungskräfte virtueller Teams

Insgesamt 4 Einzelfaktoren und 16 Teilfaktoren

Detailliertes Testprofil und individuelles Beratergutachten

Verfügbar auf Deutsch und Englisch

179 Fragen, Bearbeitung:
ca. 30 Minuten

Der Anteil an Projektaufgaben nimmt seit Jahren stetig zu. Die Aufgabenstellungen werden immer komplexer, Projektteams zunehmend global und heterogen. Um unter diesen Bedingungen erfolgreich agieren zu können, steigt auch der Anspruch an Projektleiter.

Richtig ist, dass Projekte gut aufgesetzt und bis zum Abschluss konsequent gesteuert werden müssen. Dazu existieren eine Vielzahl von Methoden und Tools, die die reine Administration von Projekten erheblich erleichtern. Richtig ist aber auch, dass die richtige Anwendung von Methoden und Tools alleine nicht ausreicht, Projektteams erfolgreich zu machen.

Die gute Nachricht ist: Mit PLE können Sie die Mitarbeiter identifizieren, die diesen Herausforderungen gewachsen sind. Und Sie können herausfinden, wie Sie diese Mitarbeiter gezielt fördern können, um sie noch erfolgreicher zu machen.

Testprofil

Die webbasierte Potenzialanalyse PLE wurde speziell für Projektleiter entwickelt, um sowohl bei der Auswahl als auch bei der Förderung diejenigen Leadership-Merkmale zu berücksichtigen, die den erfolgreichen Projektleiter ausmachen. Bei der PLE werden Stärken und Entwicklungsbereiche auf 4 Einzelfaktoren und insgesamt 16 Teilfaktoren untersucht und zu einem Gesamtkennwert addiert. Das übersichtliche Profil ermöglicht konkrete Empfehlungen zum Ausbau von Stärken und zur Verbesserung von Schwächen. In Ergänzung zum Testprofil erhält jeder Teilnehmer ein ausführliches Gutachten eines zertifizierten Beraters.

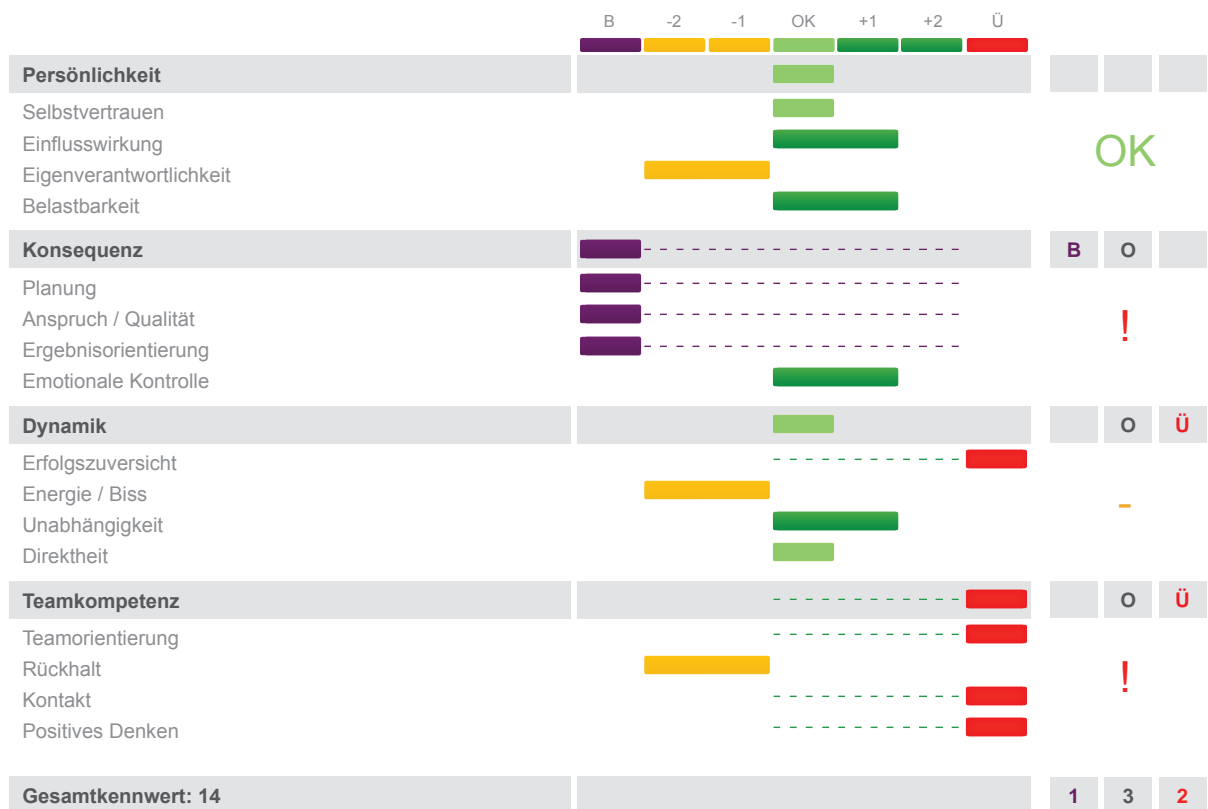
Testprofil

PLE-Profil

Name: Peter Mustermann Firma: Firmenname

Hauptfaktoren und Detailfaktoren

Die 4 Hauptfaktoren geben Hinweise über die generelle Ausprägung, Stärkenbereiche und Entwicklungsfelder. Sie werden aus den Items von jeweils 4 zugeordneten Detailfaktoren berechnet und geben wertvolle Hinweise über die generellen Leadership-Schwerpunkte.



Gesamteinschätzungen der Hauptfaktoren

- +** wird angezeigt, wenn alle Teilfaktoren und der Gesamtwert auf OK, +1 oder +2 stehen.
- OK** wird angezeigt, wenn die Teilfaktoren überwiegend positiv ausgeprägt sind und lediglich ein Wert auf -1 oder -2 bzw. eine Übersteigerung oder Oszillation auftritt.
- wird angezeigt, wenn der Hauptfaktor bei -1 oder -2 liegt und nur 1 Extremwert auftritt.
- !** wird angezeigt, wenn der Hauptfaktor bei Ü oder B liegt oder mehr als 2 Übersteigerungen oder Blinde Flecke in den Teilfaktoren vorliegen.



„Da die Leadership-Qualitäten der Projektleiter letztlich über den Erfolg von Projekten entscheiden, bin ich sehr froh über PLE. Der Test ermöglicht eine konzentrierte Verbesserung der Leadership-Qualitäten von Projektleitern. Gleichzeitig ist er sehr hilfreich bei der Auswahl der richtigen Personen für Projektleitungsaufgaben.“

Geschäftsführer –
Gesellschaft für Projektberatung
und Projektleiter-Training

Anwendung

Die PLE unterstützt Sie bei der Beantwortung Ihrer zentralen Fragestellungen zum Thema Projektleiter-Kompetenz:

- Welche Mitarbeiter haben das Potenzial Projektleiter-Aufgaben zu übernehmen?
- Wie gut sind unsere aktuell tätigen Projektleiter?
- Wie und mit welchen Methoden und Mitteln können wir unsere Projektleiter weiterbringen?
- Wie ist unsere Projektleitungskompetenz im Vergleich mit anderen Unternehmen?
- Wer sind unsere langfristigen Top-Performer, wer kann und muss entwickelt werden?
- Wie motivieren wir unsere Projektleiter für einen intensiven Entwicklungsprozess?

Die Anwendungsmöglichkeiten erstrecken sich speziell auf die Bereiche, in denen Sie das Leadership-Potenzial von aktuellen und potenziellen Projektleitern erfassen und entwickeln wollen.

Anwendungsfelder



CEVEYGROUP – Lösungen mit PLE

PLE ist ein wesentlicher Bestandteil umfassender Beratungslösungen in Sachen Projektmanagement.

Folgende Themen strukturieren wir spezifisch für Ihr Unternehmen und begleiten Sie systematisch bei der Entwicklung Ihrer Projektmanager:

Projektleitungstrainings mit PLE

In einer Kombination aus Potenzialeinschätzung und systematischen Trainingsbausteinen entwickeln wir die Projektleitungskompetenz Ihrer Projektleiter zielgerichtet und effizient weiter. Im Vordergrund stehen die Motivierung von Projektmitarbeitern, Konsequenz und Verlässlichkeit, Umgehen mit Komplexität und schwierigen Anforderungssituationen sowie das Führen virtueller Projektteams.

Auswahl von Projektleitern mit PLE

Durch Erfassung des Projekt-Leadership-Potenzials verbessert sich die Qualität von Auswahlprozessen erheblich. Neben der hohen Präzision sind die Ansatzpunkte für die Förderung der erfolgreichen Teilnehmer sichtbar. Hierdurch wird es möglich, einen potenzialorientierten Entwicklungsplan zu erstellen.

Projektmanagement- Appraisal mit PLE

Eine Aggregation der Profile der Projektleiter ermöglicht es, den Kompetenzstatus der Projektorganisation insgesamt zu erfassen und auf Organisationsebene systematische Entwicklungsmassnahmen zu starten. Die Wirksamkeit der Massnahmen ist hoch, da neben methodischem Projektmanagement-Know-how die Leadership-Potenziale der Projektleiter ausdrücklich berücksichtigt sind.

Coaching von Projektleitern mit PLE

Das Unterstützen von erfahrenen Projektleitern mit hoher Verantwortung für grosse Projekte betrifft in der Regel weniger die Projektmanagement-Methodik als vielmehr die Leadership-Qualitäten. Im potenzialorientierten Coaching-Prozess adressieren wir die richtigen Themen für höheren Projekterfolg.



GTE – Give & Take Evaluation

Evaluation von persönlichen Mustern in der Kooperation

Für Personen in Tätigkeiten, die Kooperation und Zusammenarbeit benötigen

Insgesamt 4 Faktoren

Verfügbar auf Deutsch und Englisch

40 Fragen, Bearbeitung:
ca. 10 Minuten

„Dieser kurze Test erfasst bestimmte Wesenszüge von Menschen, die beim Geben wichtig sind. Er ermöglicht eine vollkommen neue Herangehensweise an die Themen Leadership und Verkaufen – besonders in internationaler Zusammenarbeit. Das birgt das Potenzial, Menschen wirklich erfolgreicher zu machen.“
Unabhängige Assessment-Beraterin.

Adam Grant: „Glückwunsch!“
Autor von Give and Take, 2013

Erfolgreiche Unterstützungsprozesse in Organisationen sind – besonders in moderner oder komplexer Zusammenarbeit – wichtig für den Erfolg. Hilfsbereite und altruistische Menschen sind unter bestimmten Bedingungen erfolgreicher als durchsetzungsorientierte oder fordernde Personen.

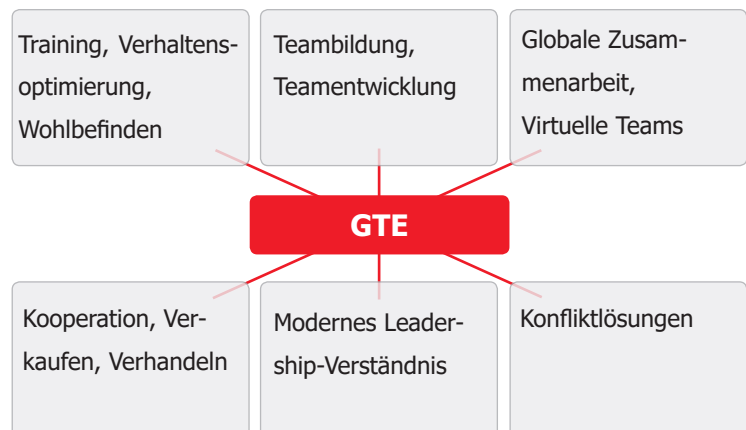
Testprofil

Die Potenzialanalyse GTE (Give & Take Evaluation) ist ein System zur Erfassung von Potenzialen, die für Kooperation, erfolgreiche Unterstützung und das eigene Wohlbefinden bedeutsam sind. In der Normstichprobe sind Testteilnehmer im beruflichen Kontext.

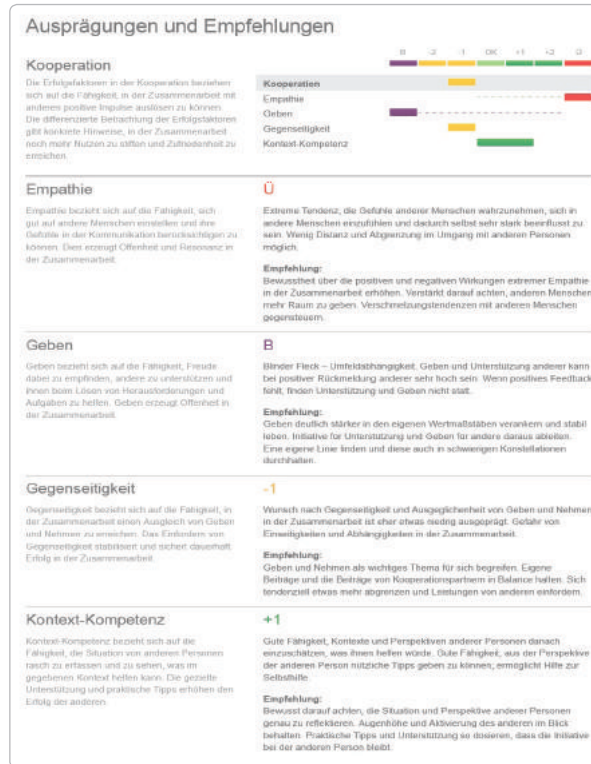
Der GTE untersucht Stärken und Entwicklungsbereiche auf insgesamt 4 Faktoren. Das übersichtliche Profil ermöglicht konkrete Empfehlungen zum Ausbau von Stärken und zur Verbesserung von Schwächen.

Die Interpretation des eigenen Ergebnisses in Bezug auf besondere Konstellationen des Ergebnisprofils ermöglicht ein tieferes Verständnis für die eigene Wirkung auf Kooperationspartner oder Mitarbeiter. Das Gutachten und die Reflexionsfragen unterstützen einen Lernprozess für wirksame Unterstützung anderer und die Erhöhung eigener Zufriedenheit und des eigenen Erfolgs in komplexer Zusammenarbeit.

Anwendungsfelder



Testprofil



CEVEYGROUP – Lösungen mit GTE

Systematische Trainingsprogramme

Der GTE erfasst grundlegende Merkmale für erfolgreiche Kooperation. Im Rahmen von Trainingsprogrammen im Kontext von Zusammenarbeit werden die Wirksamkeit und Blickrichtung der Trainings durch den GTE erweitert. Mögliche Trainingsprogramme für Mitarbeiter sind: Überzeugen und Verhandeln, Globale Zusammenarbeit, Verkaufen, Führen mit und ohne Führungsverantwortung, Gelassenheit und Selbstverantwortung, Coaching.

Einfache und komplexe Kooperations-situationen

Der GTE ermöglicht eine Einschätzung zu Qualitäten der Persönlichkeit im Business, vor allem um positive Effekte in der Zusammenarbeit auszulösen, Nutzen zu stiften und in der eigenen Tätigkeit Zufriedenheit auszubauen. Der GTE-Einsatz zählt sich insbesondere in Team- und Kooperationssituationen aus.

Modernes Führungsverständnis

Die Potenzialdimensionen des GTE ermöglichen Personen, die vor der Herausforderung stehen, andere zu überzeugen und gewinnen zu wollen, die eigenen Wirkmechanismen bei Unterstützungsprozessen zu reflektieren. Das GTE-Modell ist Basis eines zeitgemäßen Kooperations- und Führungsverständnisses.



Team Potential Evaluation – Lösungen für mehr Leistung im Team

Diagnose der Teamfitness

Stärken und Entwicklungsbereiche des gesamten Teams auf 11 Detailfaktoren

Darstellung von Differenzen und unterschiedlichen Auffassungen im Team (Varianz)

Darstellung der Abweichung des Teamleiters von den Teamausprägungen (Delta Teamleiter)

Detaillierte Entwicklungsempfehlungen für das Team

Festlegung onlinegestützter Massnahmen in Teamentwicklungs-Workshops

88 Fragen, Bearbeitung:
ca. 20 Minuten

Teamfitness lässt sich definieren und messen: Zielorientierung und Konsequenz in der Umsetzung der Massnahmen, Nutzung und Bündelung der Stärken bei gleichzeitig hoher Eigenverantwortung, Belastbarkeit und die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, Leistungsorientierung und erlebter Rückhalt in schwierigen Situationen. Erfolgreiche Teams sind anpassungsfähig, kundenorientiert und nutzen Feedback für Lernprozesse.

Testprofil

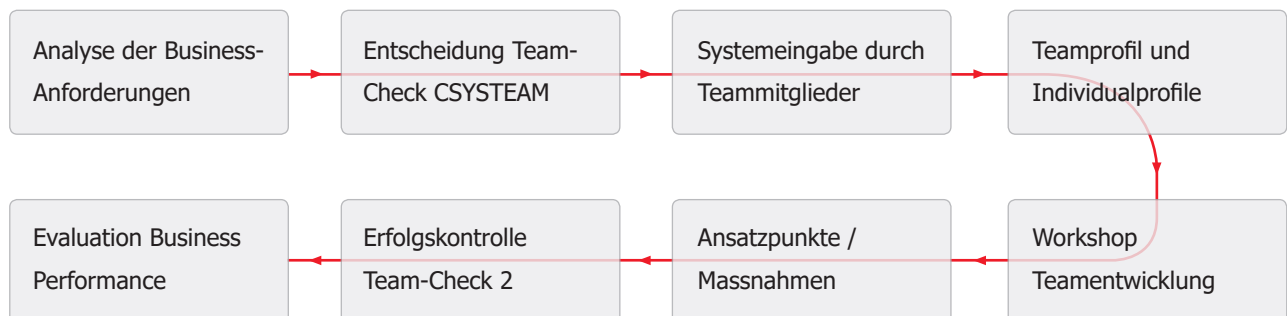
Mit CSYSTEM können Sie die aktuelle Fitness Ihrer Teams messen und gemeinsam die richtigen Massnahmen herausfinden, mit denen die Leistung gesteigert und die Zufriedenheit erhöht werden kann. CSYSTEM bündelt mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von Teams. Wie bei der LPE und SPE wird auch der CSYSTEM von jedem Teilnehmer individuell durchgeführt. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt für jede Person individuell und für das Team als Ganzes. Das Teamprofil liefert einen kompakten Überblick über die Fitness des Teams. Sie sehen sofort, wo Ihr Team in den 7 Hauptfaktoren und 11 Detailfaktoren steht und können aufgrund der Bewertung Stärken und Entwicklungsbereiche erkennen. Sie sehen zudem, inwieweit die Teammitglieder unterschiedliche Auffassungen zur Teamsituation haben (V = Varianz) und inwiefern die Einschätzung des Teamleiters deutlich von der Teamausprägung abweicht (D = Delta Teamleiter).

Pro Faktor werden Handlungsempfehlungen für das Team formuliert: bei Stärken Ansatzpunkte zum Ausbau der Stärken, bei Schwachstellen Massnahmen zur Verbesserung. Aus den Empfehlungen können in einem anschliessenden Workshop mit dem Team leicht Massnahmen abgeleitet und konkretisiert werden. Ideen und Verbesserungsmassnahmen können im Teamgutachten online verbindlich festgehalten werden.

Teamprofil in der Detailansicht

Teilnehmer: 9		B	-2	-1	OK	+1	+2	Ü	Bewertung	Massnahmen Teamentwicklung
Zielfokus									B	
Zielklarheit	1 — 4 — 3 — 1								OK	
Konsequenz	1 — 5 — 1 — 2									
Personenfokus										
Stärken	2 — 4 — 3								OK	
Eigenverantwortung	1 — 6 — 2									
	1 — 4 — 4									
Belastbarkeit									Ü	
Konfliktmanagement	2 — 3 — 4									
Stressresistenz	2 — 6 — 1								-	
	1 — 1 — 4 — 1 — 2									
Energie									B	
Leistungsorientierung	2 — 2 — 4 — 1									
Rückhalt	2 — 1 — 2 — 4								-	
	2 — 5 — 1 — 1									
Anpassungsstärke									Ü	
Kundenorientierung	3 — 4 — 1 — 1									
Umgang mit Komplexität	1 — 2 — 1 — 3 — 1 — 1								-	
Lernen und Feedback	3 — 5 — 1 — 1									
	1 — 6 — 1 — 1									
Potenzialausschöpfung										
Teamerfolg	8 — 1								OK	
	5 — 4								OK	
Gesamtwert: 19									OK	

Prozessablauf Teamentwicklung mit CSYSTEMAM





„Zur Stärkung der Fitness meines Leitungsteams habe ich bewusst den CSYSTEMEAM eingesetzt. Die intensive Auseinandersetzung mit den Resultaten und Handlungsempfehlungen dieser pragmatischen Methode hat uns bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Wir haben uns auf der Basis von CSYSTEMEAM auf Entwicklungsmassnahmen im Führungsteam geeinigt, die unsere Leistungskraft wirkungsvoll unterstützen.“

Bereichsleiter –
Versicherungsbranche

Anwendung

CSYSTEMEAM unterstützt Sie bei der Beantwortung Ihrer zentralen Fragestellungen zum Thema Teamentwicklung:

- Wie zielorientiert arbeiten unsere Teams wirklich?
- Ziehen unsere Teams wirklich gemeinsam an einem Strang?
- Gibt es starke Unterschiede innerhalb des Teams?
- Wie ist die Sichtweise des Teamleiters / der Teamleiterin im Vergleich mit dem Team?
- Worin liegen die Ursachen von Teamkonflikten und wie lassen sich diese systematisch angehen?
- Welche Themen sind gezielt anzugehen, um das Team nach vorne zu bringen?

Die Anwendungsmöglichkeiten erstrecken sich speziell auf die Bereiche, in denen Teamfitness analysiert und mögliche Entwicklungsmassnahmen eingeleitet werden sollen.

Anwendungsfelder



CEVEYGROUP – Lösungen mit CSYSTEM

Das unmittelbare und objektive Feedback über Stärken und Schwächen, das sich aus dem CSYSTEM-Profil für das gesamte Team erzeugen lässt, weist die Wege für differenzierte Teamentwicklungsmassnahmen und Trainings und setzt verlässliche Ansatzpunkte für Veränderung und Weiterentwicklung Ihrer Teams. Gerne unterstützen wir Sie dabei, gemeinsam diese Wege zu gehen.

Zertifizierung von HR-Business-Partnern auf CSYSTEM

CSYSTEM ist ein Instrument, das von internen Personalverantwortlichen gut eingesetzt werden kann. Auf diese Weise stärken Sie die Beratungskompetenz und damit die Rolle und Bedeutung von HR im Unternehmen.

Teamentwicklung mit CSYSTEM

Sie möchten eine kompakte Massnahme zur Teamentwicklung mit externer Begleitung durchführen. Insbesondere bei Hochleistungsteams und in Problemsituationen ist die externe Sichtweise hilfreich.

Benchmark mit CSYSTEM statt Mitarbeiterbefragung

Sie möchten kurzfristig eine objektive Bestandsaufnahme der Leistungskultur in Ihrer Organisation machen. Im Gegensatz zu Mitarbeiterbefragungen haben Sie mit CSYSTEM eine unmittelbar interpretierbare Norm, die sofort anwendbar ist und die Akzeptanz von Massnahmen unterstützt.

Führungskräfte-Feedback mit CSYSTEM

Neben 360° bietet CSYSTEM eine sehr gute Momentaufnahme der Führungsleistung von Teamleitern mit eindeutigen Entwicklungsempfehlungen, die in einem „strukturierten Dialog“ zu Massnahmen verdichtet werden können. In diesem Sinne unterstützt CSYSTEM den Dialog von Führungskraft und Mitarbeitern.



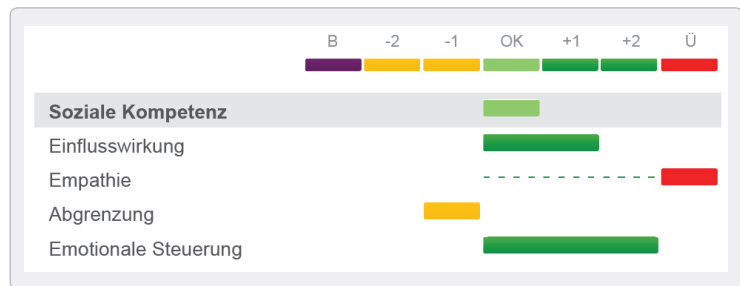
Kurzanalyse SKE

„Die Anwendung des Kurztests und die Kurz-Coachings zu den Lernprozessen während des Seminars ermöglichen den Teilnehmern - bei sehr geringem Aufwand - eine tiefere Einsicht in wesentliche Ansatzpunkte ihrer Entwicklung. Erfahrungen aus den Verhaltensübungen erscheinen in einem neuen Licht. Die Erkenntnisse führen bei den Teilnehmern zu hoher Motivation, die Learnings in die Praxis umzusetzen.“

Trainer für Führung und Kommunikation

Im Rahmen von Trainingsprogrammen zu Führung und Kommunikation ist der Kurztest SKE sehr geeignet, um die Teilnehmer auf das Thema Potenzial und Persönlichkeit zu sensibilisieren und gleichzeitig Entwicklungsempfehlungen sowohl im Bereich Techniken / Kompetenzen als auch im Bereich Potenzial geben zu können.

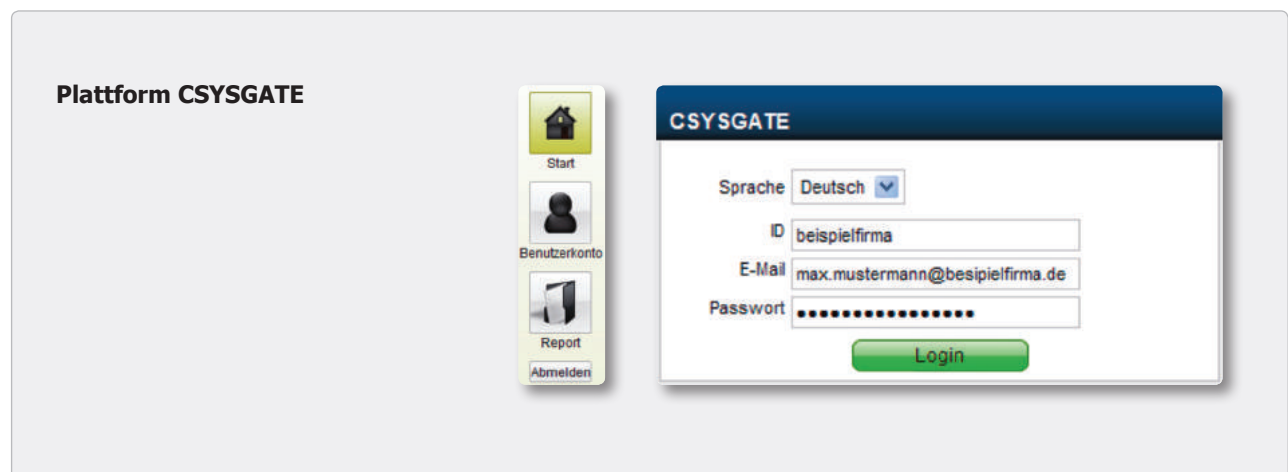
Übersicht SKE



- Trainings mit SKE**
- Kommunikation und Verhandlung
 - Führen ohne Vorgesetztenfunktion
 - Konfliktmanagement

Online-Testeingabe über CSYSGATE

Die Tests werden online eingegeben und sind mit den gängigen Sicherheitsstandards ausgestattet. Das technische Management der Potenzialanalysen ist für die Teilnehmer einfach und rasch umsetzbar.





Gründe für den Einsatz von CEVEY-Potenzialanalysen

Aus der Praxis für die Praxis – an der Zielgruppe entwickelt

Die Tests wurden entwickelt, um die Potenzialfaktoren für beruflichen Erfolg sichtbar, nachvollziehbar und entwickelbar zu machen. Jeder Test war von Anfang an in praktischer Erprobung auf Treffsicherheit und Akzeptanz durch die betroffenen Personen ausgelegt. Die Normen beziehen sich auf die jeweiligen Zielgruppen (Führung, Verkauf, Mitarbeiter, Projektleiter, Team). Die Ergebnisse sind daher unmittelbar nachvollziehbar und interpretierbar.

„Diagnose und Therapie“ – Experten-Interpretation sichert Qualität

Das Gutachten besteht aus einer technischen Darstellung und einer fundierten Interpretation der Ergebnisse durch einen zertifizierten Experten. Aus dem Zusammenspiel von Potenzial und Business-Anforderung ergeben sich die Lernfelder unmittelbar. Die direkte Verbindung von Test und Massnahmen macht aus den Tests den ersten Schritt der Intervention.

Prägnantes Messkonzept – qualitativer Ansatz mit mathematischer Schärfe

Potenzialtests basieren vielfach auf einem linearen Modell der Persönlichkeit mit dem Grundsatz, je höher die Ausprägung ist, desto grösser ist die Erfolgswahrscheinlichkeit. Dies widerspricht definitiv der praktischen Erfahrung. Die explizite Einbeziehung qualitativer Merkmale wie Übersteigerung, Blinder Fleck und Oszillation, zusätzlich zur Ausprägung eines Merkmals, ermöglicht adäquate - da umfassendere - Einschätzungen.

Individuelle & Unternehmens-Optik – strategische Unternehmensentwicklung

Die Bedeutung der Tests beschränkt sich nicht nur auf die Einschätzung und Entwicklung von Individuen. Die abteilungs- oder unternehmensbezogene Aggregation von Profilen ermöglicht Chancen- / Risikoanalysen und zielscharfe Entwicklungsmassnahmen bei Unternehmensentwicklung und Veränderungsprozessen.

Zertifizierung – Instrumente für HR-Business-Partner und Kooperationspartner

Wir zertifizieren HR Mitarbeiter und Berater unterschiedlicher Sparten, die ihre Kunden durch fundiertes Potenzial-Know-how unterstützen wollen. Die intensive Erfahrung über die vielfältigen Anwendungen der Tests wird im Netzwerk ausgetauscht und fliesst in die Weiterentwicklung der Instrumente ein.

Plattform CSYSGATE – international und rund um die Uhr verfügbar

Die Administration und Durchführung wird sukzessive auf die firmeninterne Plattform CSYSGATE überführt, sodass die Tests weltweit und rund um die Uhr gesichert sind. CSYSGATE ist mandantenfähig, vielsprachig und leicht durch die Anwender und Partner zu bedienen.

Alle Testverfahren auf einen Blick

LPE (S. 6-9)	Leadership Potential Evaluation (seit 1987) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Chinesisch	→ Führungskräfte → Nachwuchsführungskräfte → Matrix-Manager
SPE (S. 10-13)	Sales Potential Evaluation (seit 1992) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch	→ Vertriebsmitarbeiter → Key-Account-Manager → Kundenservice-Mitarbeiter
CPE (S. 14-15)	Cooperation Potential Evaluation (seit 2002) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch	→ Mitarbeiter → Teammitglieder
PLE (S. 16-19)	Leadership für Projektleiter (seit 2012) Verfügbar in Deutsch, Englisch	→ Projektleiter → Führungskräfte virtueller Teams
GTE (S. 20-21)	Give & Take Evaluation (seit 2016) Verfügbar in Deutsch, Englisch	→ Personen in Kooperationen und im Kontext von Zusammenarbeit
CSYSTEM (S. 22-25)	Teamfitness-Test (seit 2010) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch	→ Teams von 5-15 Personen
SKE (S. 26)	Soziale Kompetenz-Kurztest (seit 2002) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch	→ Personen mit Kommunikations- aufgaben



CEVEYSYSTEMS ist Ideenführer und Ansprechpartner für Firmen und Organisationen, die eine Überlegenheit am Markt durch die Entwicklung und Ausrichtung der menschlichen Potenziale erzielen wollen. „Lösungen für mehr Leistung“ heisst, Spitzenleistung und dauerhafte Motivation unter sich ändernden Anforderungen in Einklang zu bringen

und damit Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Wir leben diesen Anspruch konsequent nach innen und aussen. Unser Fokus ist die Entwicklung von Menschen und Organisationen unter Beachtung von Effizienzprinzipien und menschlichen Werten.

CEVEYSYSTEMS GmbH

Pfalzhaldenweg 6
D-72070 Tübingen
Tel.: +49 7071-407858-0
Fax: +49 7071-407858-58
info@ceveysystems.com
www.ceveysystems.com

CEVEYSYSTEMS GmbH

Steinerstraße 15 / Haus C
D-81369 München
Tel.: +49 89-2554488-0
Fax: +49 89-2554488-22
info@ceveysystems.com
www.ceveysystems.com

CEVEYSYSTEMS NORTH AMERICA

430 - 688 West Hastings Street,
Vancouver, BC V6B 1P1
Fon: +1 604 9157165
northamerica@ceveysystems.com
www.ceveysystems.com

Lösungen für mehr Leistung

® **CEVEYSYSTEMS.**