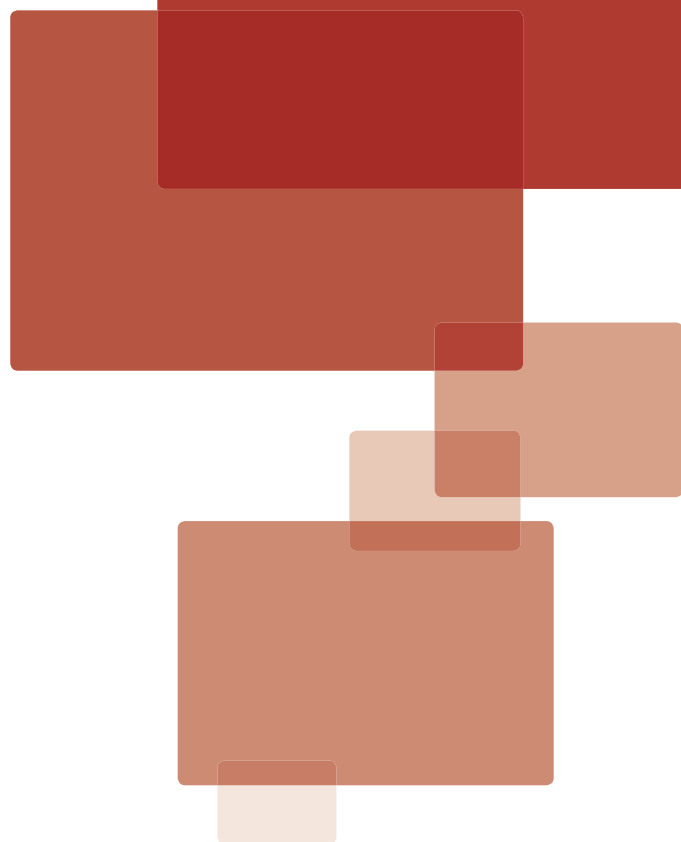


Potenzialanalysen



Lösungen für mehr Leistung

® **CEVEYSYSTEMS.**



## Unser Ansatz

MPE  
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.

CSYSPROJECT  
Leadership für Projektleiter

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

CSYSTEM  
Teamfitness analysieren

**MPE** (Management 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. **CSYSPROJECT** ist explizit auf die Anforderungen an Projektleiter zugeschnitten.

SKE  
Kurzanalyse Soziale Kompetenz

LSE  
Kurzanalyse Führungsstärken

Die Teamanalyse **CSYSTEM** analysiert die Teamfitness und zeigt konkrete Wege auf, Effizienz und Konsistenz in der Zusammenarbeit zu verbessern sowie Konfliktsituationen zu lösen. Die Kurzanalysen **SKE** (Soziale Kompetenz Evaluation) und **LSE** (Leadership Evaluation) sind geeignet, um kompakte Feedbacks insbesondere im Rahmen von Seminaren zu geben.

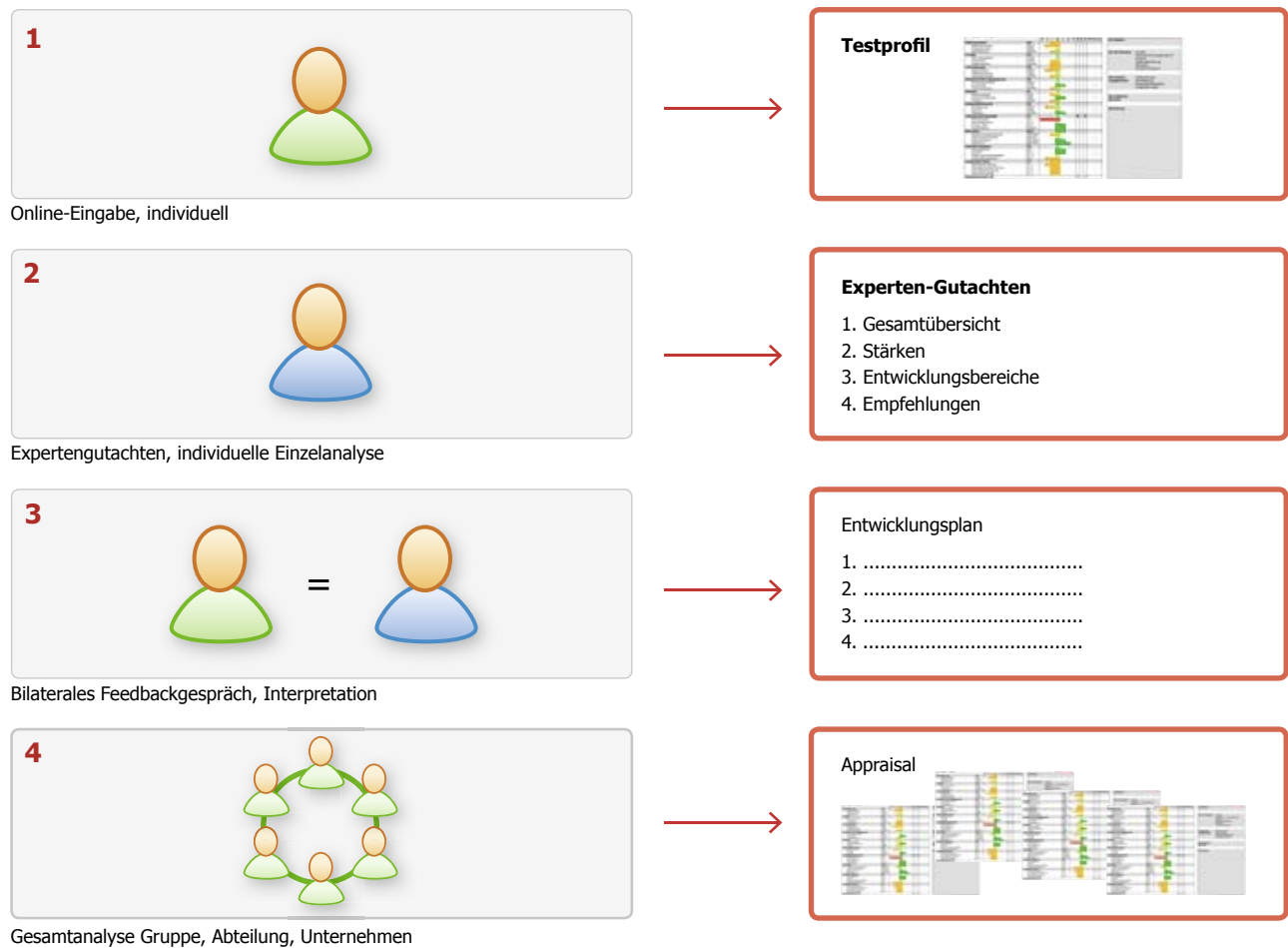
Mehr als 20 Jahre praktische und wissenschaftliche Erfahrung machen CEVEYSYSTEMS zum Ideenführer und Ansprechpartner für Organisationen, die Überlegenheit am Markt durch optimale Ausrichtung und Entwicklung menschlicher Potenziale erzielen wollen. Unsere Systeme sind „Lösungen für mehr Leistung“ und unterstützen Sie darin, Ihre Unternehmensziele nachhaltig und dauerhaft zu erreichen.

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





## **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

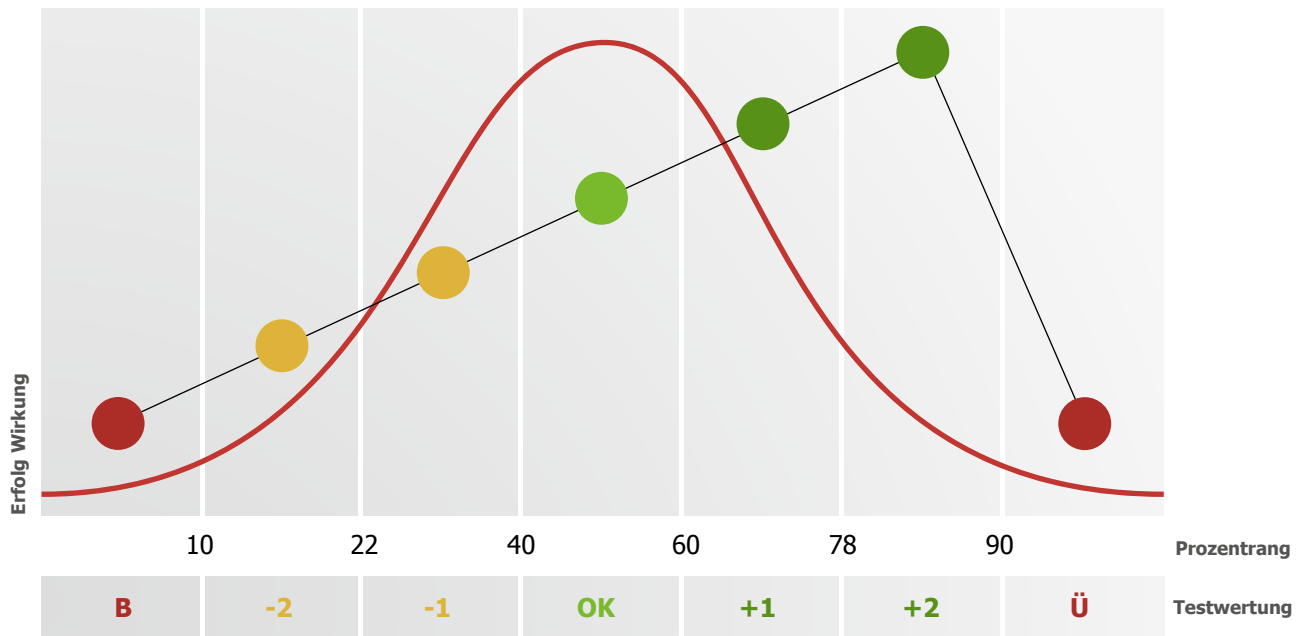
Wir berücksichtigen bei der Messung der Erfolgsfaktoren, dass neben der Erfassung der Ausprägung von Merkmalen noch weitere qualitative Aspekte wie Konsistenz der Persönlichkeit, Übersteigerungstendenzen oder auch „heisse“ Bereiche der Persönlichkeit erfasst werden müssen, um dem Anspruch an Potenzialerfassung 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: der MPE mit Führungskräften, der SPE mit Vertriebsmitarbeitern, der CPE mit Mitarbeitern, CSYSPROJECT mit Projektleitern und CSYSTEM 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.



## Management Potential Evaluation Leadership Assessment mit MPE

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, Zuversichts-Index,  
Du-Plus-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 MPE (Management 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.

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

## Testprofil in der Detailansicht

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	Ü	O	Bewertung
<b>Selbstvertrauen</b>	SE											
Selbstbewusstsein	SELUK		-2									-
Erfolgszuversicht	SERE				ok							-
Wertschätzung	SEPRO				ok							-
<b>Kontakt</b>	KÖ				ok							OK
Harmoniebedürfnis	KÖUK				ok							OK
Extraversion	KÖRE				ok							OK
Intrinsischer	KÖPRO				ok							OK
<b>Durchsetzung</b>	DS											-
Eigeninteresse	DSLUK		-2									-
Selbstbehauptung	DSRE				ok							-
Vertrauen Fairness	DSPRO				ok							-
<b>Dominanz/Führungsanspruch</b>	DF											OK
Persönliche Autonomie	DFLUK				ok							OK
Souveränität	DFRE				ok	+1						OK
Teamorientierung	DFPRO				ok							OK
<b>Initiative</b>	IN											OK
Selbstständigkeit	INLUK				ok							OK
Entscheidungsfreude	INRE				ok	+1						OK
Toleranz	INPRO				ok							OK
<b>Systematik/Planung</b>	SP											OK
Strukturierung	SPLUK		-2									OK
Kontrolle	SPRE				ok							OK
Realismus	SPPRO				ok	+1						OK
<b>Belastbarkeit/Stabilität</b>	ST								B	O		-
Stressresistenz	ST_1											-
Misserfolgstoleranz	ST_2				ok							-
Energie, "Bias"	ST_3				ok	+1						-
Innere Balance	MOTUK				ok	+1						-
<b>Motivation</b>	MOT											OK
Energie/Einsatzbereitschaft	MOTEB5				ok	+1						OK
Eigenverantwortlichkeit	MOTILC				ok							OK
Anspruchsniveau	MOTQUA				ok	+1						OK
Optimismus	MOTOPT				ok	+2						OK
<b>Soziale Kompetenz</b>	SK											OK
Einflusswirkung	SK_1				ok	+1						OK
Empathie	SK_2				ok	+1						OK
Abgrenzung/Unabhängigkeit	SK_3				ok							OK
Emotionale Steuerung	SK_4				ok							OK
<b>Leadership Faktor</b>	LF											-
Aktivierende Führung	LF_1		-2									-
Resultatorientierte Führung	LF_2				ok							-
Personalisierte Führung	LF_3				ok							-
Offenheit/Flexibilität	LF_4				ok							-
<b>Gesamtkennwert: 26</b>									1	1		

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	Ü	O	Bewertung
<b>Selbstvertrauen</b>	SE											-
<b>Kontakt</b>	KO				ok							OK
<b>Durchsetzung</b>	DS											-
<b>Dominanz/Führungsanspruch</b>	DF				ok							OK
<b>Initiative</b>	IN				ok							OK
<b>Systematik/Planung</b>	SP				ok							OK
<b>Belastbarkeit/Stabilität</b>	ST				ok				B	O		-
<b>Motivation</b>	MOT											OK
<b>Soziale Kompetenz</b>	SK				ok							OK
<b>Leadership Faktor</b>	LF											-
<b>EGO-INDEX</b> (Impact der eigenen Persönlichkeit)												-1
<b>ZUVERSICHTS-INDEX</b> (Zuversicht bei Anforderungen)												+1
<b>DU-PLUS-INDEX</b> (Positive Grundhaltung)												-1
<b>KONSEQUENZ-INDEX</b> (Strukturierung und Ergebnisorientierung)												-1
<b>INTEGRATIONS-INDEX</b> (Konsistenz in der Wirkung)												+2
<b>Gesamtkennwert: 26</b>												

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 **Zuversichts-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 **Du-Plus-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 Management Potenzial Evaluation [MPE] 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 MPE 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

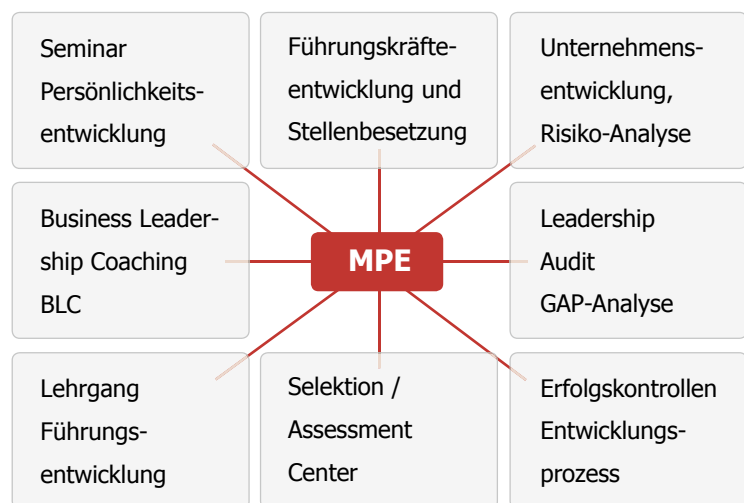
### Anwendung und konkrete Fragestellungen

Der MPE 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 MPE**

Der MPE 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 MPE**

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

### **Auswahl von Führungskräften und Talenten mit MPE**

MPE ist ein wesentlicher Bestandteil jedes Auswahlprozesses und ergänzt ideal die anderen Verfahren (Interview, kognitive Leistungstests, Assessment Center). Durch die Einbeziehung der Potenzialmessung mit MPE 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 in der Detailansicht

		B	-2	-1	ok	+1	+2	U	B	U	O	Bewertung
<b>Systematik / Planung</b>	<b>SP</b>				ok							
Systematische Orientierung	SP_1			-1								OK
Selbstverantwortung	SP_2			-1								
Fokussierung	SP_3					+1						
Offenheit/Lernbereitschaft	SP_4					+1						
<b>Soziale Kompetenz</b>	<b>SK</b>				ok					B	O	
Rhetorik/Einflusswirkung	SK_1						+2					-
Empathie	SK_2			-1								
Abgrenzung/Unabhängigkeit	SK_3	B										
Abschlussstärke	SK_4					+1						
<b>Persönlichkeit</b>	<b>PE</b>						+2					
Konsequenz	PE_1					+1						+
Kontaktstärke	PE_2					+2						
Ehrgeiz	PE_3					+1						
Energie/Biss	PE_4					+2						
<b>Stabilität</b>	<b>ST</b>				ok						Ü	O
Misserfolgstoleranz	ST_1					+1						-
Emotionale Steuerung	ST_2							0				
Positives Denken	ST_3			-1								
Finanzielle Orientierung	ST_4					+1						
<b>Gesamtkennwert: 25</b>										1	1	2

Systematik / Planung	Soziale Kompetenz
OK	-
Persönlichkeit	Stabilität
+	-

<b>Die Stärken</b>	Persönlichkeit
<b>Die OK-Bereiche</b>	Systematik / Planung
<b>Die Entwicklungsbereiche</b>	Soziale Kompetenz Stabilität
<b>Die kritischen Bereiche</b>	

<b>Systematik / Planung</b>
Der Gesamtschwerpunkt SYSTEMATIK/PLANUNG bezieht sich auf die Fähigkeit von Verkäuferinnen und Verkäufern, die vielfältigen und komplexen Aufgabenstellungen im Vertrieb systematisch und geplant anzugehen. Systematik/Planung bezieht sich auf die Fähigkeit, die vertriebliche Anforderung systematisch und unter sachlich-strategischen Aspekten zu beleuchten, die eigenen Chancen zu sehen und mit hoher Eigenverantwortung zu nutzen, mit klarer Fokussierung zu agieren sowie sich durch hohe Lernbereitschaft und Beweglichkeit immer wieder auf neue Situationen einzustellen.
<b>Soziale Kompetenz</b>
Der Gesamtschwerpunkt SOZIALE KOMPETENZ bezieht sich auf die Fähigkeit, Kunden und Kooperationspartner durch Kommunikation im Sinne der guten Lösungen beeinflussen zu können. Hohe soziale Kompetenz heißt, durch Rhetorik und Argumentation bei Kunden Wirkung zu erzielen und dabei emotionale und unterschwellige Aspekte der Feineinstellung nutzen zu können. Dazu gehört auch, sich in Verkaufsverhandlungen klar und eindeutig zu positionieren, durch Unabhängigkeit der Meinung glaubwürdig zu sein und Vertrauen bei Kunden zu gewinnen. Die Fähigkeit zur Balancierung der Interessenlagen im Sinne von Win-Win ermöglicht dauerhafte Kundenbeziehungen.
<b>Persönlichkeit</b>
Der Gesamtschwerpunkt PERSÖNLICHKEIT bezieht sich auf die Fähigkeit, durch Glaubwürdigkeit, Format und persönliche Stärke in der Verkaufssituation Einflusswirkung zu erzielen. Dazu gehört die Fähigkeit, mit Konsequenz und hoher Verlässlichkeit die geplanten Aktivitäten umzusetzen sowie stabile und vertrauensvolle Beziehungen mit Kunden aufzubauen. Ebenfalls gehört dazu die Fähigkeit, mit Ehrgeiz und Augenmaß anspruchsvolle Ziele anzusteuern und überdurchschnittliche Leistung erbringen zu wollen, bei Schwierigkeiten die Anstrengungen zu intensivieren und auf optimalen Energieeinsatz und Wirkungsgrad zu achten.
<b>Stabilität</b>
Der Gesamtschwerpunkt STABILITÄT bezieht sich auf die Fähigkeit, in schwierigen Situationen unbeirrt und mit positiver Grundhaltung agieren zu können. Dies bedeutet, Misserfolge und Rückschläge im Sinne von Lernprozessen positiv verarbeiten zu können, mit hoher Gelassenheit und emotionaler Selbststeuerung konfliktträchtige Verhandlungen positiv zu beeinflussen, durch positive Grundhaltung und positives Denken die Lösungsorientierung bei Kunden und Kooperationspartnern zu verstärken sowie die materiellen Seiten des vertrieblichen Erfolgs für die eigene Motivation stimmig zu gewichten.



„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

Der 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**

Der 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.

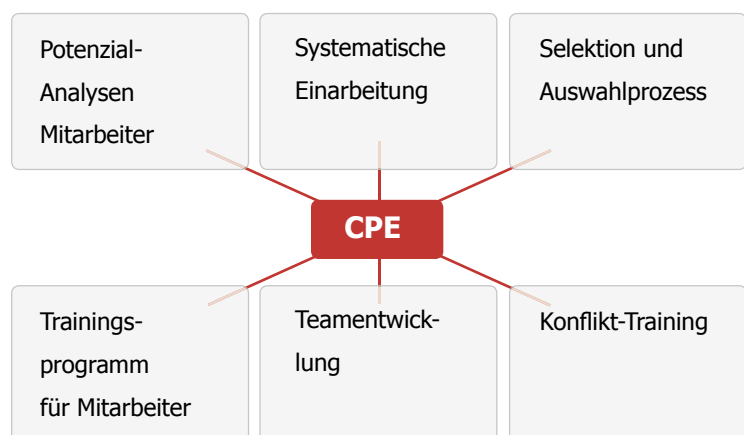
### Testprofil

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 beim MPE und SPE werden beim 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**

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	Ü	O	Bewertung
<b>Gewissenhaftigkeit / Konsequenz</b>	<b>GK</b>					+1						
Konsequenz	GK_1					+1						
Anspruchsniveau	GK_2					+1						+
<b>Flexibilität</b>	<b>FL</b>			-1								
Toleranz	FL_1		-2									
Offenheit	FL_2				ok							-
<b>Kontakt</b>	<b>KO</b>					+1					O	
Extraversion	KO_1					+1						
Kommunikation	KO_2					+1						OK
<b>Konfliktstärke</b>	<b>KF</b>	B							B			
Harmoniebedürfnis	KF_1	B										!
Positionierung	KF_2				-1							
<b>Motivation / Leistungsorientierung</b>	<b>ML</b>					+1						
Ehrgeiz	ML_1					+1						
Eigenverantwortung	ML_2				ok							+
<b>Positives Denken</b>	<b>PD</b>			-1								
Erfolgszuversicht	PD_1				ok							
Positives Menschenbild	PD_2		-2									-
<b>Belastbarkeit</b>	<b>BE</b>					+1						
Stressresistenz/Stabilität	BE_1					+1						
Misserfolgstoleranz	BE_2				ok							+
<b>Gesamtkennwert: 24</b>									1		1	

**CEVEYGROUP - Lösungen mit CPE**

<p><b>Systematische Trainingsprogramme</b></p>	<p>Der 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><b>Mitarbeiterauswahl</b></p>	<p>Der 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><b>Potenzialentwicklung / Systematische Einarbeitung</b></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 CSYSPROJECT

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 CSYSPROJECT 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 CSYSPROJECT 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. Beim CSYSPROJECT 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 in der Detailansicht**

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	Ü	O	Bewertung
<b>Persönlichkeit</b>	<b>PE</b>				ok				B		O	
Selbstvertrauen	PE_1				ok							
Einflusswirkung	PE_2					+1						
Eigenverantwortlichkeit	PE_3					+1						-
Belastbarkeit	PE_4	B										
<b>Konsequenz</b>	<b>KO</b>					+1				Ü		
Planung	KO_1					-1						
Anspruch / Qualität	KO_2					+2						OK
Ergebnisorientierung	KO_3						0					
Emotionale Kontrolle	KO_4						0					
<b>Dynamik</b>	<b>DY</b>					+1						
Erfolgszuversicht	DY_1											
Energie / Biss	DY_2			-1		ok						OK
Unabhängigkeit	DY_3					+2						
Direktheit	DY_4					+1						
<b>Teamkompetenz</b>	<b>TK</b>					ok				Ü	O	
Teamorientierung	TK_1					+1						
Rückhalt	TK_2						0					-
Kontakt	TK_3		-2									
Positives Denken	TK_4					ok						
<b>Gesamtkennwert: 26</b>									1	2	2	

Persönlichkeit	Konsequenz
-	OK
OK	-
Dynamik	Teamkompetenz

<b>Die Stärken</b>	
<b>Die OK-Bereiche</b>	Konsequenz Dynamik
<b>Die Entwicklungsbereiche</b>	Persönlichkeit Teamkompetenz
<b>Die kritischen Bereiche</b>	

<b>Persönlichkeit</b>
Der Hauptfaktor Persönlichkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, durch positive Ausstrahlung und Identifikation mit den Projektzielen eine hohe Einflusswirkung zu erzielen. Persönlichkeit heisst, mit hohem Selbstvertrauen Ziele anzugehen, souverän andere Personen zu beeinflussen, sicher zu sein, Dinge durch persönliches Handeln wirklich zu erreichen sowie unter Druck konzentriert zu bleiben.
<b>Konsequenz</b>
Der Hauptfaktor Konsequenz bezieht sich auf die Fähigkeit, sich bei Projekten konsequent und zielgerichtet auf die wesentlichen Dinge konzentrieren zu können und diese konsequent und nachhaltig zu verfolgen. Konsequenz heisst, Themen und Projekte systematisch und geplant voranzutreiben, den Anspruch an die Qualität von Arbeitsergebnissen aufrecht zu erhalten, eine klare Ziel- und Ergebnisorientierung zu haben sowie die Fähigkeit, die eigenen Emotionen kontrollieren zu können.
<b>Dynamik</b>
Der Hauptfaktor Dynamik bezieht sich auf die Fähigkeit, auch bei Schwierigkeiten und Widerständen die Dinge aktiv anzugehen und die Projektziele zu erreichen. Dynamik heisst, mit Erfolgszuversicht und „Biss“ Projekte voranzutreiben, bereit zu sein, den Energieeinsatz bei Schwierigkeiten zu erhöhen, bei Einwänden Kurs zu halten und – wo notwendig – klar zu sagen, was Sache ist.
<b>Teamkompetenz</b>
Der Hauptfaktor Teamkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, den Teamansatz im Projektteam aktiv zu leben und eine gute Arbeitsatmosphäre zu erzeugen. Teamkompetenz heisst, andere wertschätzend und positiv einzubinden und zu motivieren, Rückhalt zu geben, aktiv und offensiv den Kontakt im Projektteam zu pflegen und durch positives Denken schwierige Situationen lösungsorientiert zu beeinflussen.



„Da die Leadership-Qualitäten der Projektleiter letztlich über den Erfolg von Projekten entscheiden, bin ich sehr froh über CSYSPROJECT. 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

Der CSYSPROJECT 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 CSYSPROJECT**

CSYSPROJECT 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 CSYSPROJECT**

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 CSYSPROJECT**

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 CSYSPROJECT**

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 CSYSPROJECT**

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.



## **CSYSTEM – 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

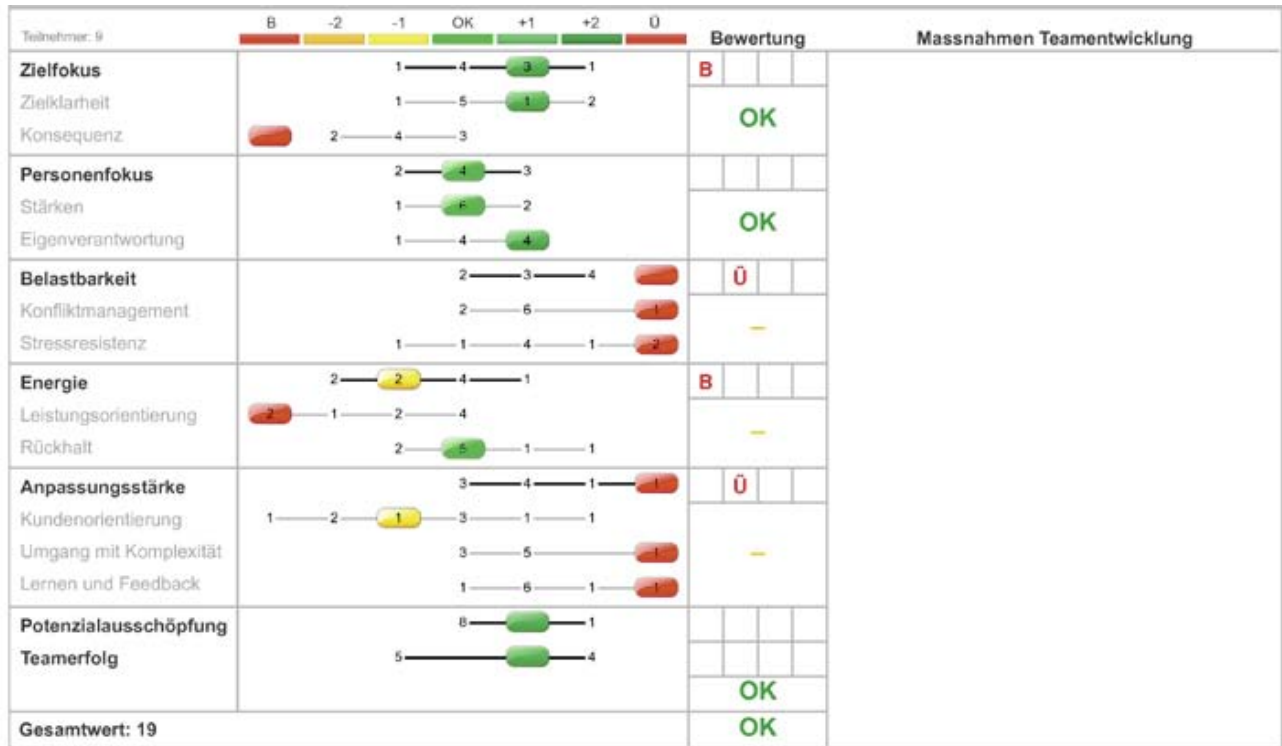
Teamfitness lässt sich definieren und messen: Zielorientierung und Konsequenz in der Umsetzung der Massnahmen, Nutzung und Bündelung der Stärken bei gleichzeitig hoher Eigenverantwortung, Belastbarkeit und die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, Leistungsorientierung und erlebter Rückhalt in schwierigen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

### **Testprofil**

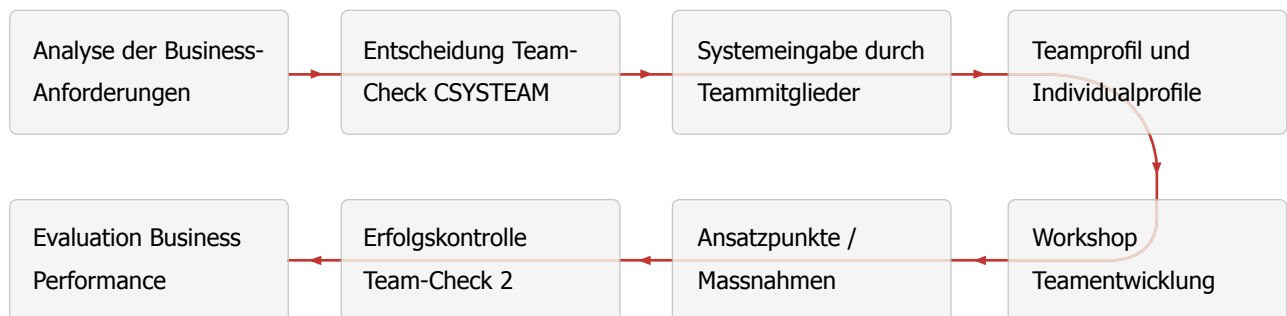
Mit CSYSTEM können Sie die aktuelle Fitness Ihrer Teams messen und gemeinsam die richtigen Massnahmen herausfinden, mit denen die Leistung gesteigert und die Zufriedenheit erhöht werden kann. CSYSTEM bündelt mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von Teams. Wie beim MPE und SPE wird auch der 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



## 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

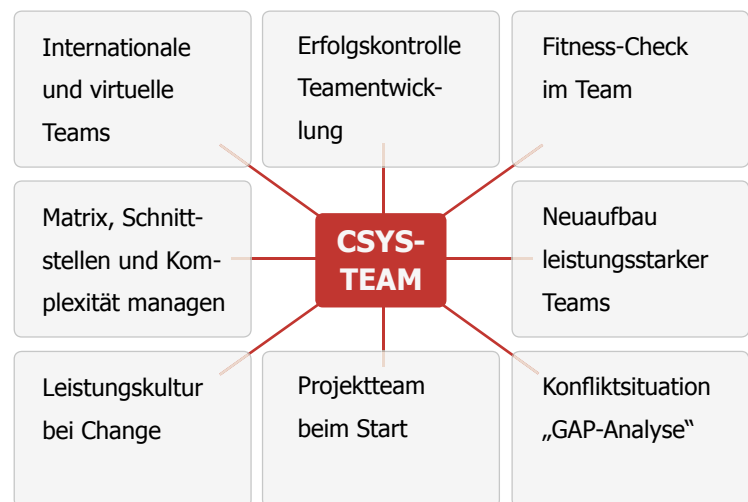
### Anwendung

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.



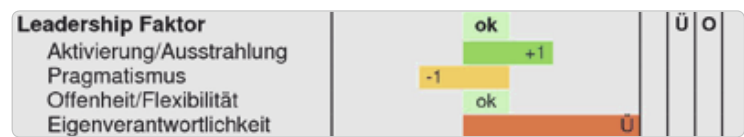
## Kurzanalysen LSE und SKE

„Die Anwendung der 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.“

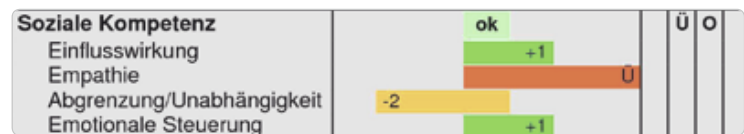
Trainer für Führung und Kommunikation

Im Rahmen von Trainingsprogrammen zu Führung und Kommunikation sind die Kurztests LSE und 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 LSE



### Übersicht SKE

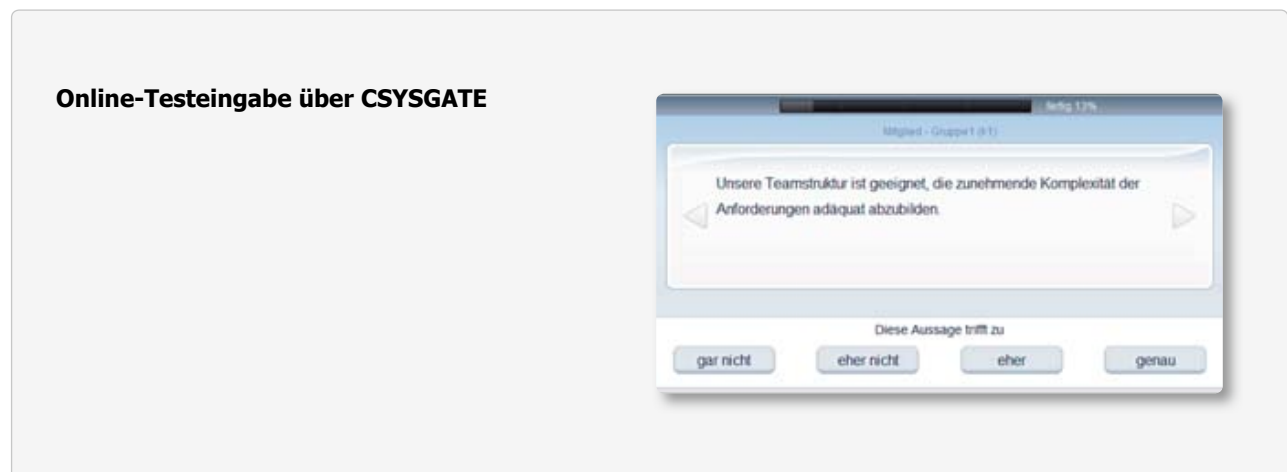
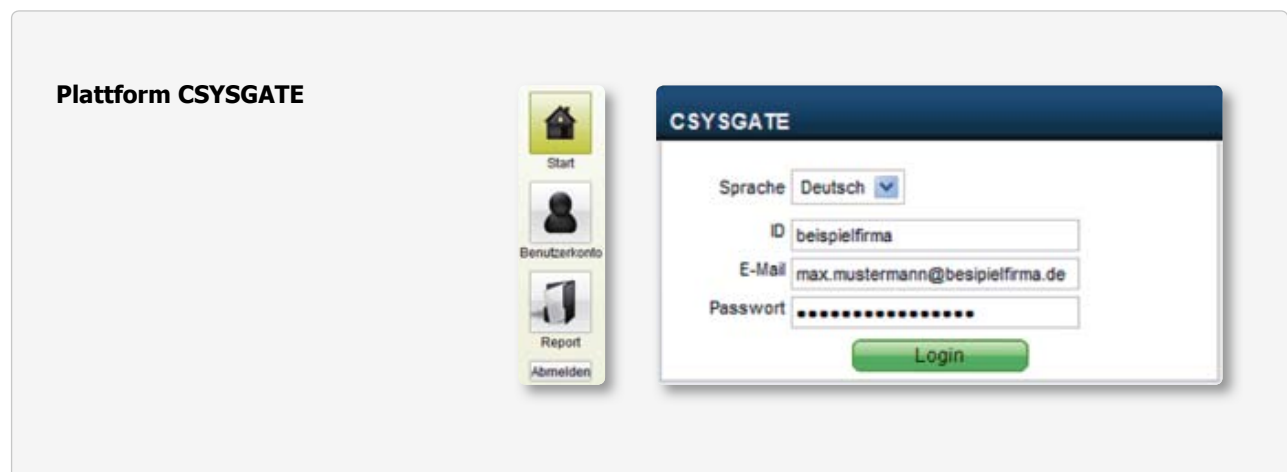


- Trainings mit SKE**
- Kommunikation und Verhandlung
  - Führen ohne Vorgesetztenfunktion
  - Konfliktmanagement

- Trainings mit LSE**
- Leadership-Grundlagen
  - Situative Führung
  - Führungsstile, Führungsgewohnheiten

### 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

<b>MPE</b> (S. 6-9)	Management Potenzial Evaluation (seit 1987) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Chinesisch	→ Führungskräfte → Nachwuchsführungskräfte → Matrix-Manager
<b>SPE</b> (S. 10-13)	Sales Potenzial Evaluation (seit 1992) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch	→ Vertriebsmitarbeiter → Key-Account-Manager → Kundenservice-Mitarbeiter
<b>CPE</b> (S. 14-15)	Cooperation Potenzial Evaluation (seit 2002) Verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch	→ Mitarbeiter → Teammitglieder
<b>CSYSPROJECT</b> (S. 16-19)	Leadership für Projektleiter (seit 2012) Verfügbar in Deutsch, Englisch	→ Projektleiter → Führungskräfte virtueller Teams
<b>CSYSTEM</b> (S. 20-23)	Teamfitness-Test (seit 2010) Verfügbar in Deutsch, Englisch	→ Teams von 5-15 Personen
<b>LSE</b> (S. 14)	Leadership-Kurztest (seit 2002) Verfügbar in Deutsch	→ Führungskräfte → Nachwuchsführungskräfte
<b>SKE</b> (S. 24)	Soziale Kompetenz-Kurztest (seit 2002) Verfügbar in Deutsch	→ 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  
Landshuter Allee 12  
D-80637 München  
Tel.: +49 89-2554488-0  
Fax: +49 89-2554488-22  
info@ceveysystems.com  
www.ceveysystems.com

Lösungen für mehr Leistung

® **CEVEYSYSTEMS.**