

Teamreport

Musterteam

Anzahl der zugeordneten Personen: 10

ecruiting solutions consulting

Burggasse 100/7, A-1070 Wien • Tel.: +436767532781

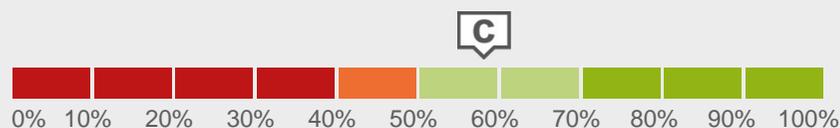
www.potenzial.at • ralph.koebler@potenzial.at



Ergebnisübersicht: Gesamte Potenzialanalyse

Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2025

GESAMTÜBEREINSTIMMUNG: 57.6%



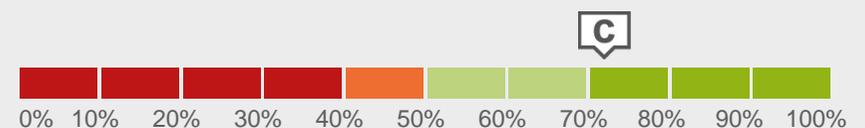
Die Gesamt-Übereinstimmung errechnet sich aus dem Mittelwert aller Einzel-Übereinstimmungen.

Die Verkaufsstärke zeigt das Potenzial für die Generierung von Neukunden. Die Ausrichtung liegt auf Erfolg und Abschluss.

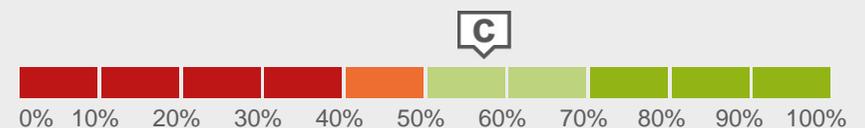
Die Beziehungsstärke unterstützt primär im Ausbau bestehender Kundenbeziehungen, beim Cross- und Up-Selling.

Die allgemeine Stärken umfassen Ausdauer- und Resilienz-Faktoren und zentrale Aspekte des Vertriebsmanagements wie Überblicks- und Praxisorientierung.

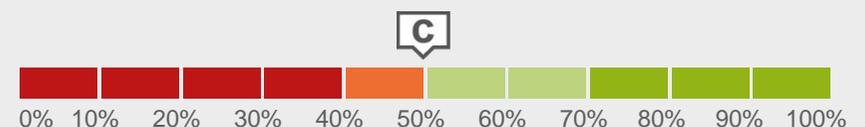
VERKAUFSTÄRKE: 71.1%



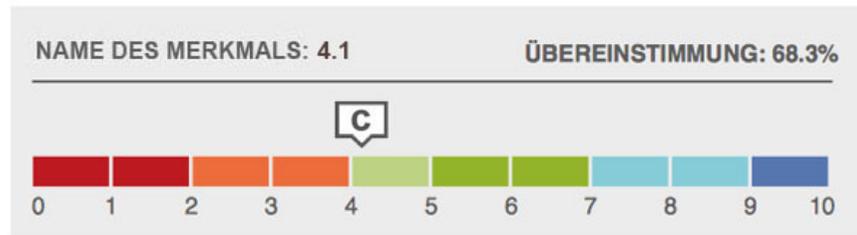
BEZIEHUNGSSTÄRKE: 56.5%



ALLGEMEINE STÄRKEN: 49.3%



Erklärungen zum esc Teamreport



Der Teamreport

- Der 'C'-Wert zeigt das gemessene Ergebnis an. Im obigen Beispiel liegt der gemessene Wert bei 4.1
- Die Mitte des dunkelgrünen Idealbereichs entspricht 100% Übereinstimmung zum Idealprofil
- Die Übereinstimmungs-Prozentzahl eines Merkmals wird errechnet aus dem Abstand zur Mitte des dunkelgrünen Idealbereichs

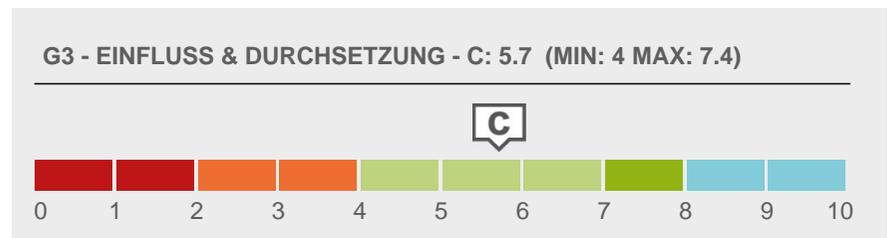
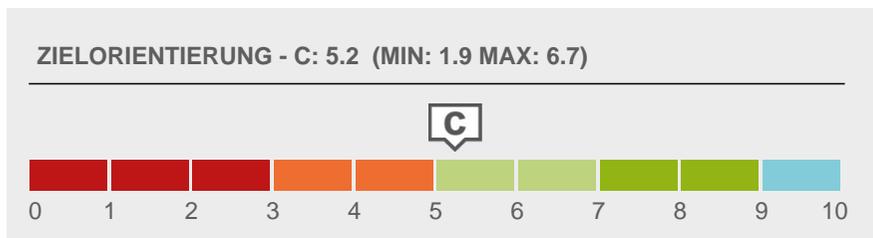
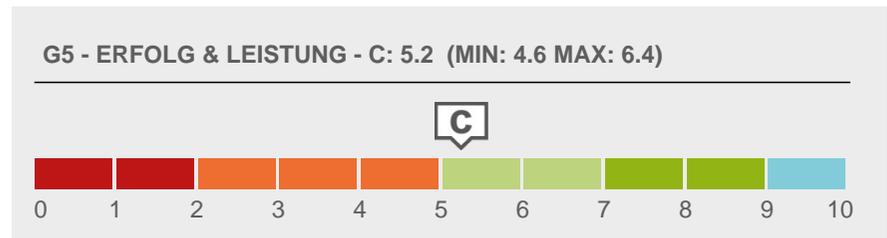
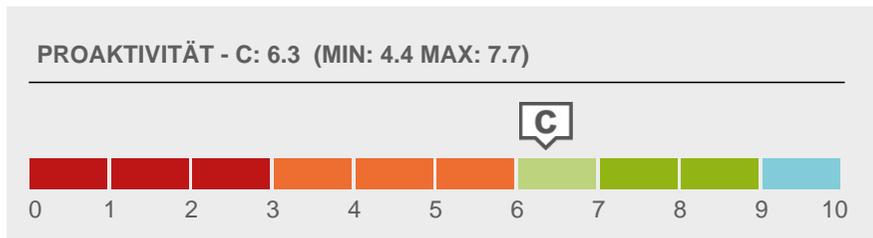
Die Gesamt-Übereinstimmung des Teamprofil

- Die Gesamt-Übereinstimmung errechnet sich aus dem Mittelwert der Team-Einzelübereinstimmungen

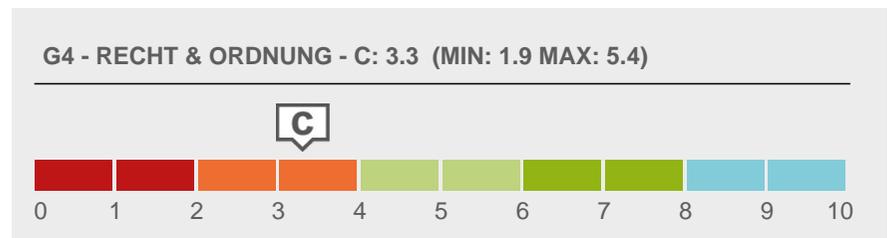
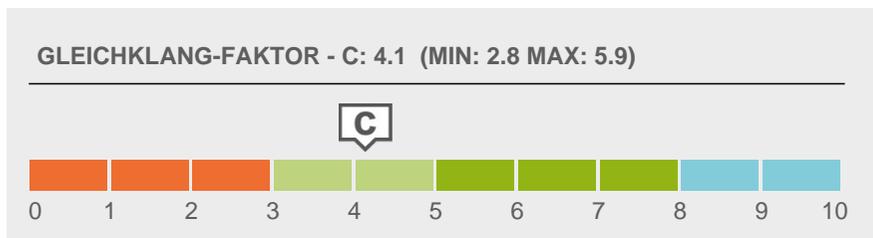
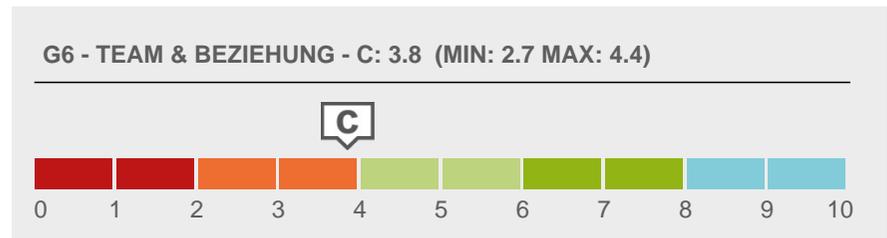
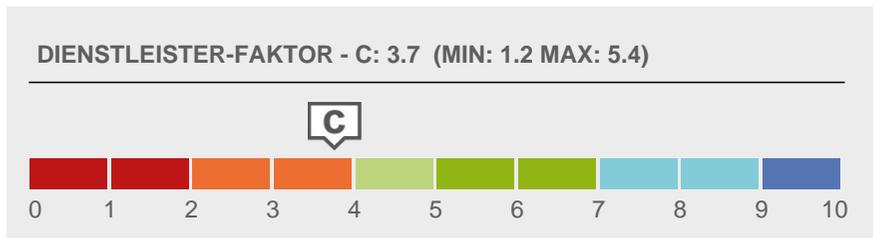
Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

- C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2
- Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis im Bezug auf die Normgruppe um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist
- Für diesen Report wird verwendet die Normierung vom 10.10.2024 basierend auf 2154 Verkäufern, die keine Führungskräfte sind.

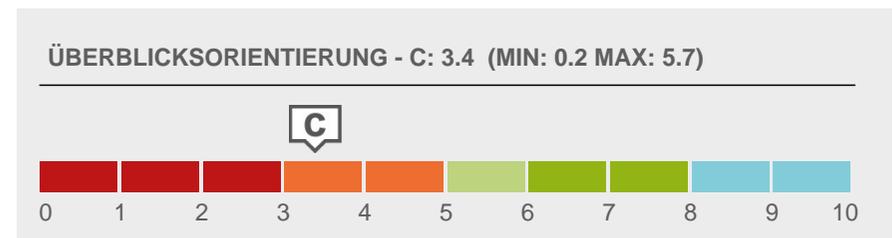
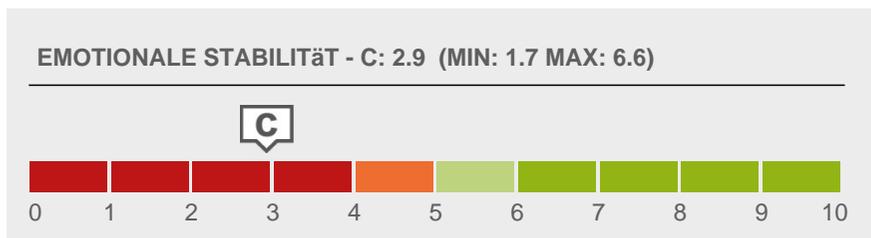
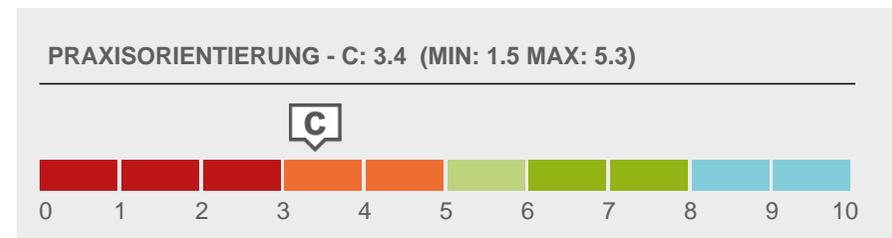
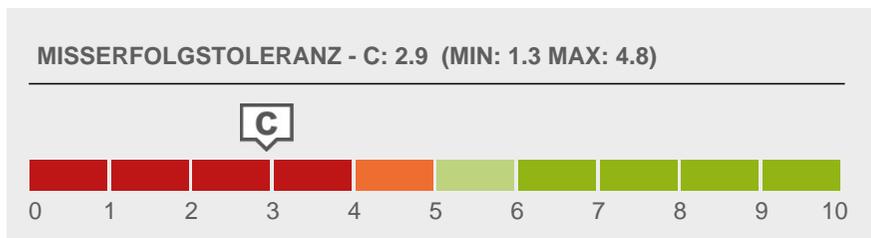
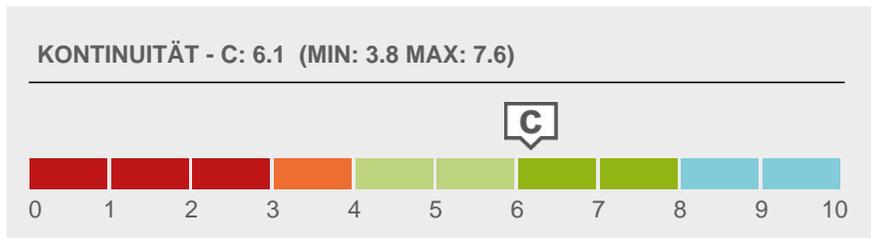
Verkaufsstärke



Beziehungsstärke



Allgemeine Stärken



Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Management- und Leadership-Wertesysteme basieren auf dem Gravesmodell nach Prof. Clare Graves.
 Um die Motivationskraft der Gravesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.
 Der Wir/Ich-Quotient: 1 = Ausgeglichen, d.h. die Wir- und Ich-Werte sind in etwa gleich stark ausgeprägt.

RW = 49.9 Min = 43 Max = 53	G7 - ENTWICKLUNG & SELBSTVERWIRKLICHUNG Freiheit, Offenheit, Lernen, Persönlichkeitsentwicklung, Systemdenken, Selbstverwirklichung, OE & PE, Diversity	↗	nicht gemessen	G8 - NACHHALTIGKEIT Ganzheitlich, Erde als lebender Organismus, zukünftige Generationen, Umwelt-Schutz, Biodiversity
RW = 56.5 Min = 51 Max = 69	G5 - ERFOLG & LEISTUNG Wettbewerb ist gut, Gewinnorientierung, Karriere, der Beste sein wollen, unternehmerisches Denken, Optimismus	↗	RW = 49.5 Min = 39 Max = 56	G6 - TEAM & BEZIEHUNG Serviceorientierung, Kollegialität, Wertschätzung, Empathie, Gleichheit, Partnerschaft, Begegnung auf Augenhöhe, Konsens
RW = 40.3 Min = 27 Max = 54	G3 - EINFLUSS & DURCHSETZUNG Macht, Kraft, Ehre, Mut, Lebenskraft, Spass, Lebensfreude, Respekt bekommen, etwas bewegen können	↗	RW = 47.3 Min = 36 Max = 65	G4 - RECHT & ORDNUNG Spielregeln halten, Verantwortungsbewusstsein, Gerechtigkeit, Ehrlichkeit, Moral, Disziplin, Struktur, Ordnungssinn, Sorgfalt, Kontrolle, Klarheit
nicht gemessen	G1 - ÜBERLEBEN Instinkt, Nahrung, Wasser, Unterkunft, Wärme,	↗	RW = 45.2 Min = 38 Max = 63	G2 - IDENTIFIKATION & SICHERHEIT Zugehörigkeitssinn, Zusammenhalt, Heimat, Stamm, Stolz auf und Treue zu Organisation und Gemeinschaft

Erläuterungen zu den Merkmalen der Verkaufsstärke

Proaktivität

Bei der proaktive Umsetzungskraft geht es um die Initiative im Beziehungsaufbau. Wie oft ergreift er/sie die Initiative und geht auf die Kunden zu? Übernimmt er/sie die Verantwortung für die Beziehung, versteht er/sie sich als Ursache für einen Erfolg und bleibt beim Kunden dran? Menschen mit hohen Proaktivitätswerten handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Sie ergreifen in Beziehungen die Initiative. Sie wirken meist kraftvoll mit dynamischer Körpersprache und sprechen in kurzen Sätzen mit klarer, eindeutiger Satzstruktur. Sie haben weniger Erwartungen, sondern erschaffen sich das Erwünschte. Proaktive Menschen sind Macherpersönlichkeiten die unternehmerisch antreiben. Bei niedrigen Proaktivitätswerten wird eher reagiert als agiert und der Fokus liegt mehr auf Analyse und Planung, d.h. auf reflektive Tätigkeiten.

Zielorientierung

Eine stark ausgeprägte Zielorientierung unterstützt im Verkauf. Verkäufer mit hohen Werten in der Zielorientierung sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. Sie können gut mit Prioritäten umgehen und denken in Zielen. Der Blick ist stärker auf die Zukunft ausgerichtet. Verkäufer mit niedrigen Werten in der Zielorientierung sind haben meist eine hohe Problemlösungsmotivation. Sie werden emotional aktiviert wenn der Kunde sagt: Ich habe ein Problem!. Sie sind dann motiviert diese Herausforderungen zu bewältigen und das Probleme zu lösen.

G5 - Erfolg & Leistung

Eine hohe Ausprägung im Wertesystem <Erfolg & Leistung> bedeutet unternehmerisches Denken, Karriere- & Profitorientierung einen soliden vertrieblicher Optimismus. Die grundsätzliche Einstellung zum Wettbewerb ist positiv: Wettbewerb belebt das Geschäft. Da kann ich zeigen, dass ich besser bin! Wichtige Graves5-Werte sind: Erfolg, Wohlstand, unternehmerisches Denken, Leistung & Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, der Beste sein, Marktplatz der Möglichkeiten, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, ausgezeichnete Leistungen, Wettbewerb belebt, Pragmatismus, Belohnung, größer & besser, Fortschritt, Wissenschaft, alles ist möglich!

G3 - Einfluss & Durchsetzung

Der Durchsetzungswille hilft sich in einem hart umkämpften Marktumfeld zu behaupten. Wenn die Durchsetzungskraft hoch ist, sind folgende Werte wichtig und motivierend: Stärke, Ehre, Mut, Macht, Respekt bekommen, unnachgiebig sein, Durchsetzungsvermögen, Umsetzungskraft, Aktionsorientierung. Eine hohe Durchsetzungskraft ist besonders wichtig in Verkaufstätigkeiten, wo im Markt rustikale Bedingungen herrschen, wie z.B. in der Baubranche. Für die Gesamtzieelerreichung ist eine mittlere Ausprägung des Durchsetzungswillens ideal. Ein stark ausgeprägter Durchsetzungswille sollte durch die Fähigkeit zur kundenorientierten Kommunikation balanciert sein.

Erläuterungen zu den Merkmalen der Beziehungsstärke

Dienstleister-Faktor

Selbst wenn gute Verkäufer eine Idee haben, was für den Kunden gut und richtig ist, können Sie mit dem Kunden emotional mitgehen, wenn dieser etwas ganz anderes möchte bzw. ihm ganz andere Dinge wichtig sind. Diese emotionale Offenheit für den Kunden wird hier Dienstleister-Faktor genannt. Ist dieser Faktor niedrig, besteht die Tendenz den Kunden zu bevormunden. Auch wenn diese mentale Einstellung nur subtil kommuniziert wird, reagieren nur die Kunden positiv, die Führung vom Verkäufer erwarten. Mit anderen Worten signalisiert ein niedriger Dienstleister-Faktor ein gewisses Führungspotenzial und kommt öfters bei Verkäufern vor, die zugleich Führungskräfte sind.

Gleichklang-Faktor

Erfolgreiche Verkäufer/innen können leicht einen Gleichklang zum Kunden aufbauen. Die Wahrnehmung ist hier oft auf Gleichheit ausgerichtet, d.h. Anknüpfungspunkte, Lebensthemen und Werte-Einstellungen, die beim Gesprächspartner gleich sind, fallen hier in der Wahrnehmung als erstes ins Auge. Ein niedriger Gleichklang-Faktor ist mit einem kritischen Blick verbunden, d.h. die Wahrnehmung ist auf Unterschiede ausgerichtet.

G6 - Team & Beziehung

Eine hohe Ausprägung in der Team- und Beziehungsorientierung erzeugt eine gute Teamzugehörigkeit. Der Kunde wird als Mensch wahrgenommen, der Verkauf wird auf der Beziehungsebene gefördert. Folgende Werte sind wichtig und motivierend: Wir-Gefühle, Empathie, Harmonie, Friede, Sozial, Partnerschaft, Konsens. Wichtig für den New-Intake und damit auch für die Gesamtzieelerreichung.

G4 - Recht & Ordnung

Wenn dieses Wertesystem stark ist, erzeugt es ein grundlegendes Verantwortungsbewusstsein dem Kunden und dem Team gegenüber. Folgende Werte sind dann wichtig und motivierend: Pünktlichkeit, Genauigkeit, Klarheit, Gerechtigkeit, Stabilität, Struktur, Zuverlässigkeit, Pflichterfüllung und Disziplin. In den meisten Vertriebsorganisationen ist oft eine mittlere Ausprägung von Recht & Ordnung ideal. Bei sehr schwacher Ausprägung ist das Grundverständnis für Regeln und Vorschriften reduziert und bei zu starker Ausprägung ist das oft rigide Regelverständnis nicht mit den vertrieblichen Notwendigkeiten im Einklang.

Erläuterungen zu den Merkmalen der allgemeine Stärken

Kontinuität

Die Kontinuität bedeutet hier eine gewisse Disziplin in der Routine. Sehr viele Verkaufspositionen haben einen gut strukturierten Arbeitsablauf. Verkäufer die langfristig erfolgreich sind, haben eine gute Disziplin in der Durchführung von Routinetätigkeiten in der Akquisition: Aktivierung und Betreuung von Bestandskunden und Gewinnung von Neukunden. Die Kontinuität zeigt an, wie stark man langfristig in diesem Routine-Aspekt der Verkaufstätigkeit motiviert ist und bleibt. Eine niedrige Kontinuität zeigt oft die Motivation an, etwas aufzubauen oder zu entwickeln. Diese Menschen möchten immer wieder neue Wege gehen und Wahlmöglichkeiten sind für sie wichtig wie die Luft zum atmen. Verkäufer und Führungskräfte, die gleichzeitig viel aufbauen und im Business-Development tätig sind, haben oft eine niedrige Ausprägung in der so definierten Kontinuität, was mit ihrer Entwicklungsstärke zu tun hat.

G2 - Identifikation & Sicherheit

Eine gut ausgeprägte Identifikation & Sicherheit erzeugt eine grundlegende Teamzugehörigkeit. In innovativen Branchen ist oft eine mittlere Ausprägung von Identifikation & Zugehörigkeitssinn ideal. Bei zu schwacher Ausprägung ist die Bindung reduziert und bei zu starker Ausprägung ist das Traditionsbewusstsein nicht mit dem innovativen Zeitgeist der Branche im Einklang.

Misserfolgstoleranz

Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das <Lehrgeld> welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Praxisorientierung

Kundenberater mit hoher Praxisorientierung haben einen Fokus auf praktische, konkrete Themen im Gegensatz zu Konzepten und Theorien. Dies hilft, bei den Themen des Kunden zu bleiben. Bei einer niedrigen Ausprägung ist die Ausrichtung tendenziell abgehoben, theoretisch, konzeptionell, phantasievoll, intuitiv und kreativ.

Belastbarkeit

Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Überblicksorientierung

Arbeitet eine Person lieber im Überblick oder mit spezifischen Details? Hohe Werten in der Überblicksorientierung unterstützen ein gutes Accountmanagement. Dies ist wichtig für Verkäufer, um die Gesamtzielerreichung nicht aus dem Auge zu verlieren. Menschen mit hohen Werten in der Überblicksorientierung arbeiten Top-Down wie ein guter Projektmanager: Erst das Ziel, dann die Meilensteine und dann die konkreten Arbeitspakete. Menschen mit niedrigen Werten in der Überblicksorientierung arbeiten konkret Schritt für Schritt und erarbeiten sich über konkrete Teilergebnisse den Überblick, d.h. sie haben eine Bottom-Up-Arbeitsweise.



Analyse von

ecruting solutions consulting
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at

Im Auftrag von

ecruting solutions consulting
Burggasse 100/7, A-1070 Wien

Telefon: +436767532781
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at
