

# esc Potenzialanalyse

## VERTRIEB

Werte- und Kompetenzanalyse für Max Mustermann

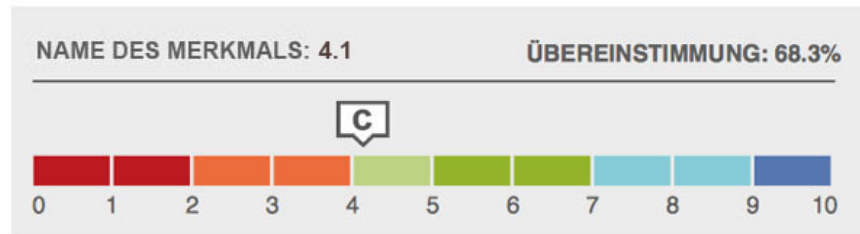
**ecruiting solutions consulting**

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

[www.potenzial.at](http://www.potenzial.at) • Email: [ralph.koebler@potenzial.at](mailto:ralph.koebler@potenzial.at)



# Erklärungen zur esc Potenzialanalyse VERTRIEB



## Das Idealprofil

- Gemessen werden 14 psychologische Merkmale, die erfolgsrelevant für das esc Idealprofil Vertrieb 2016 sind
- 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 wird errechnet aus dem Abstand zur Mitte des dunkelgrünen Idealbereichs in Bezug zum Maximalabstand

## Die Gesamt-Übereinstimmung einer esc Potenzialanalyse VERTRIEB zum Idealprofil

- Die Gesamt-Übereinstimmung errechnet sich aus dem Mittelwert der 14 Einzel-Übereinstimmungen

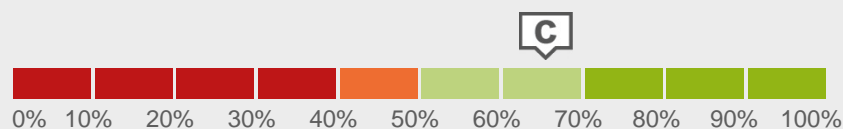
## Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

- 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
- Die für die Potenzialanalyse verwendete Normgruppe ist vom 7.9.2012 und basiert auf 3941 Verkäufern, die keine Führungskräfte sind

# Ergebnisübersicht: Gesamte Potenzialanalyse

## Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

**GESAMTÜBEREINSTIMMUNG: 65.3%**



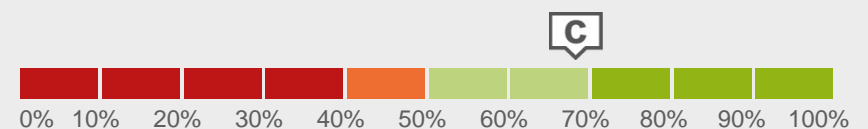
Die Gesamt-Übereinstimmung errechnet sich aus dem Mittelwert aller Einzel-Übereinstimmungen.

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

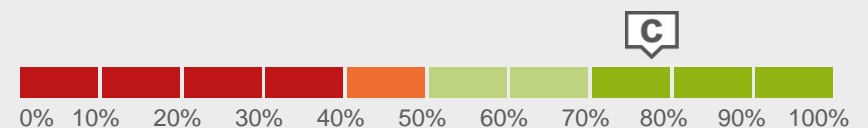
Die Beziehungsstärke unterstützt primär im Ausbau bestehender Kundenbeziehungen, beim Cross- und Up-Selling.

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

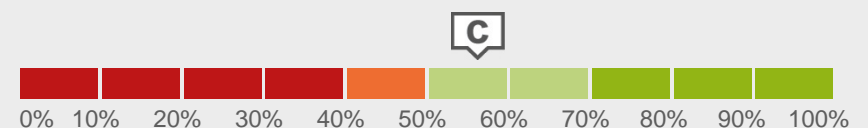
**VERKAUFSTÄRKE: 67.7%**



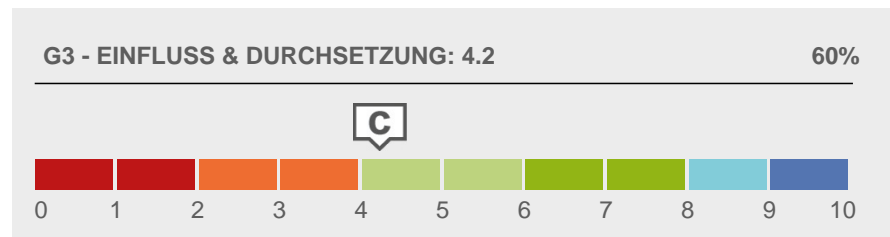
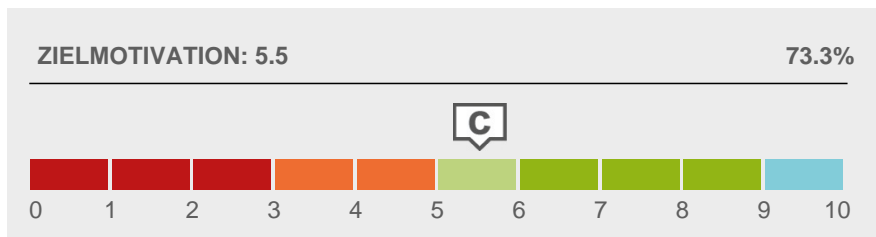
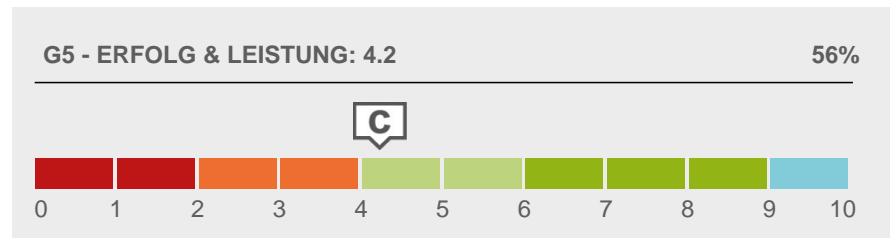
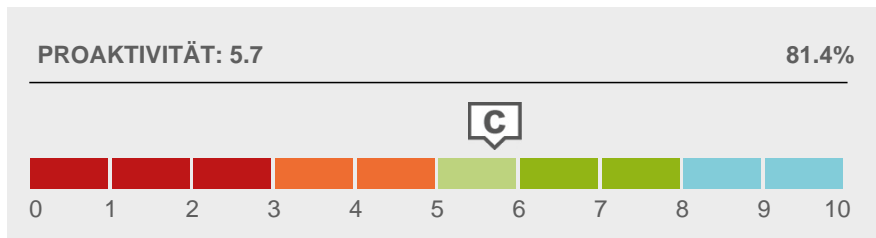
**BEZIEHUNGSSTÄRKE: 76.8%**



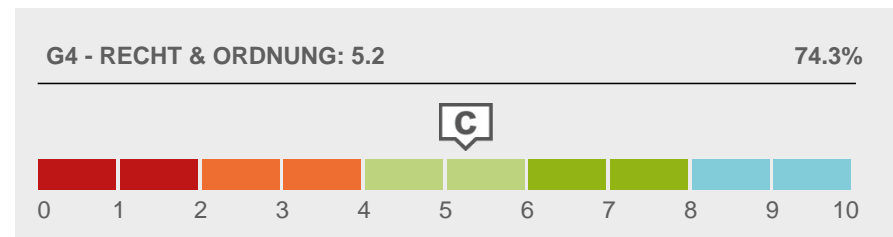
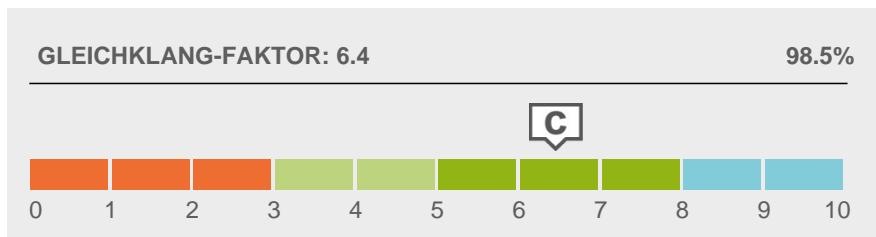
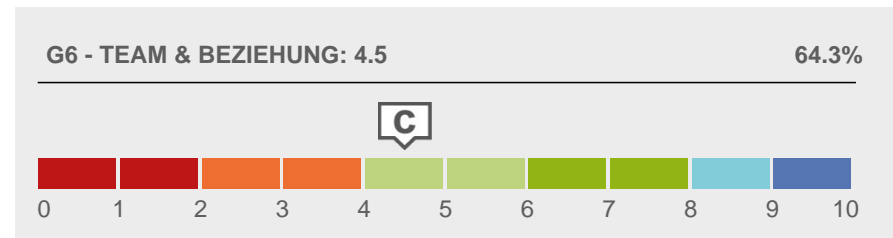
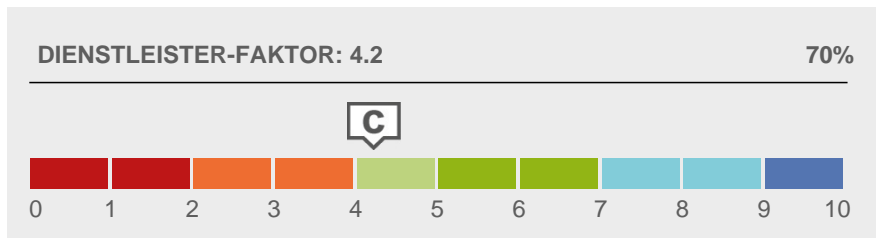
**ALLGEMEINE STÄRKEN: 56.1%**



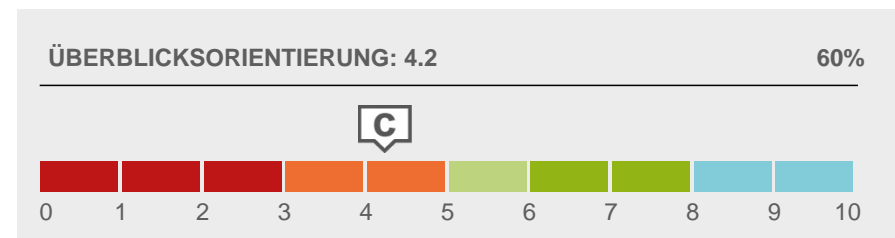
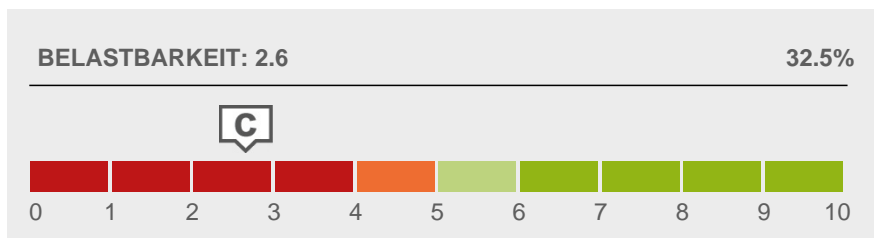
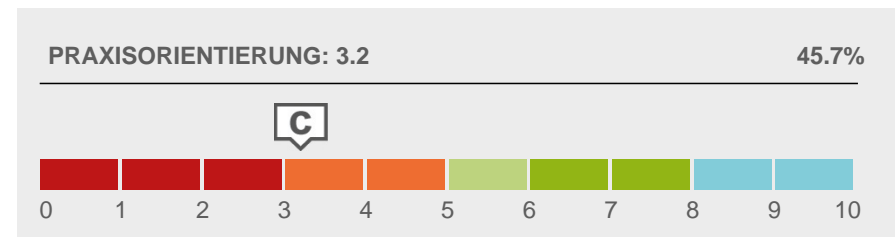
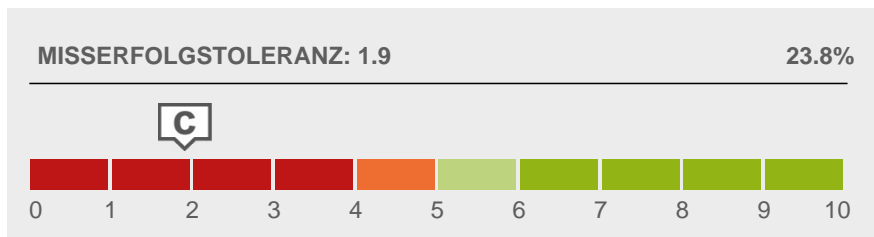
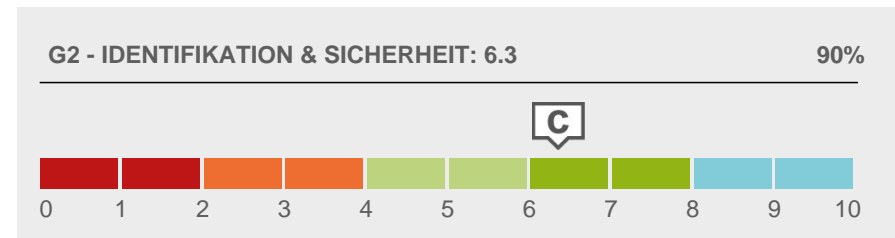
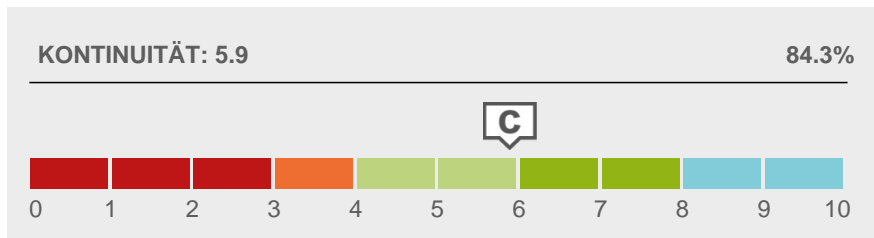
# Verkaufsstärke



# Beziehungsstärke



## Allgemeine Stärken

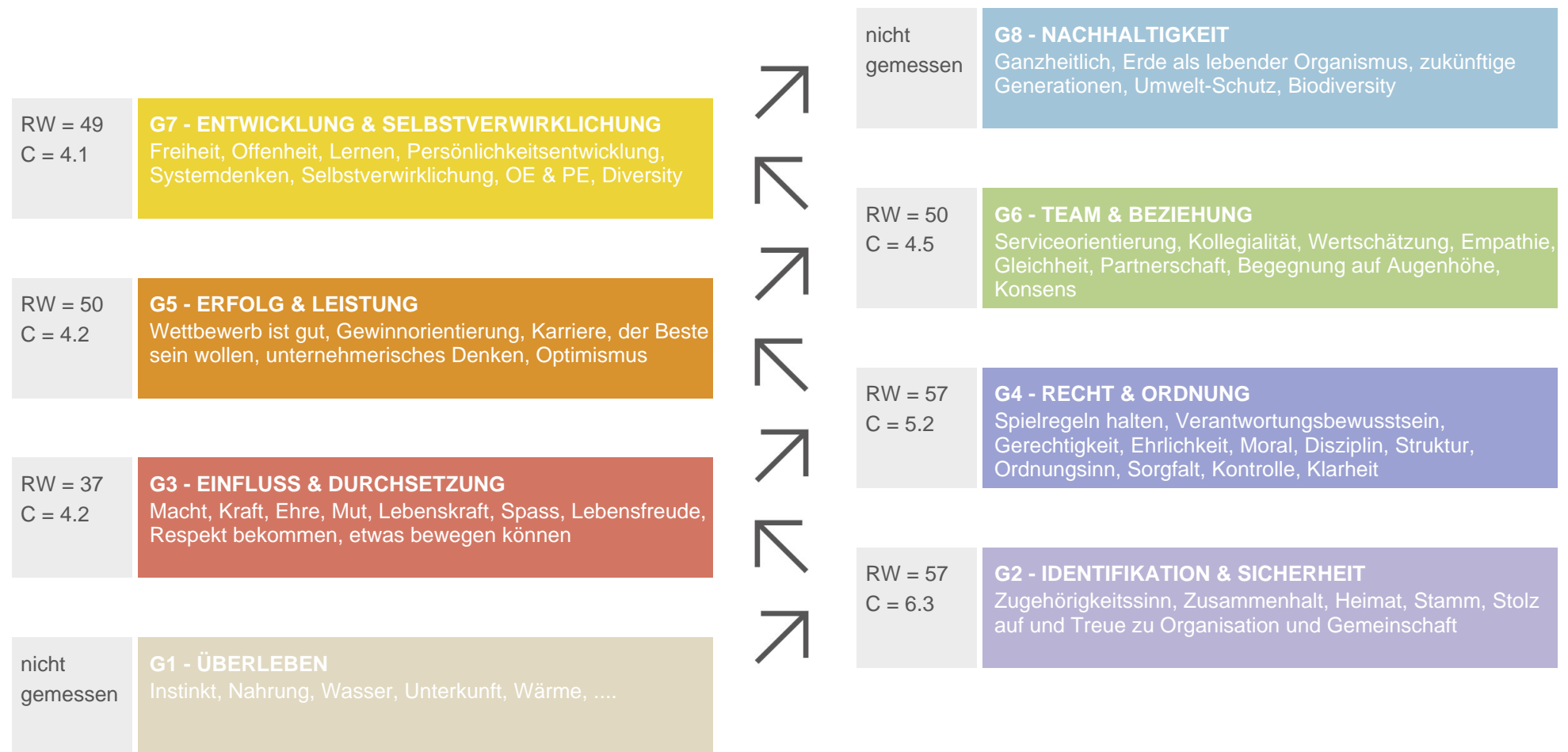


# GRAVESMODELL - Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Wertesysteme basieren auf dem Gravesmodell nach Prof. Clare Graves.

Um die Motivationskraft der Gravesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.

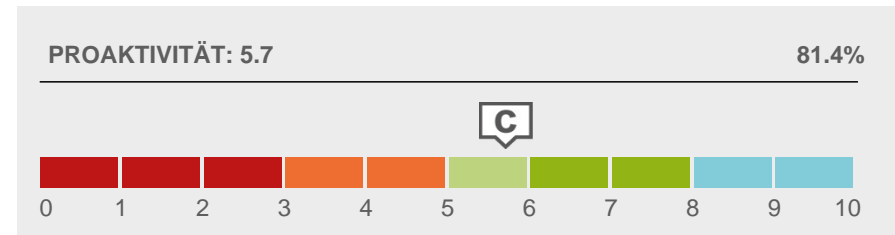
Der Wir/Ich-Quotient: 1.2 = Ausgeglichen, d.h. die Wir- und Ich-Werte sind in etwa gleich stark ausgeprägt.



## Verkaufsstärke: Proaktivität

81.4% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 5.7 / RW = 56



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?

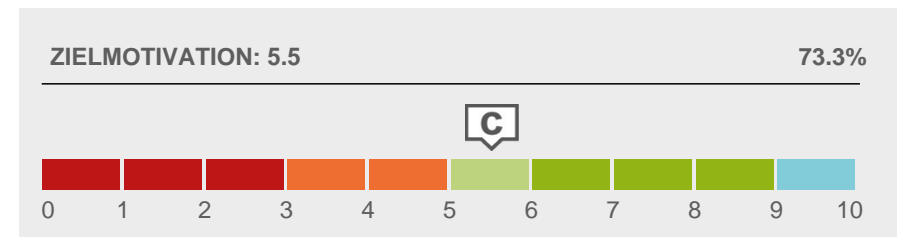
Herr Mustermann hat eher eine Macher-Persönlichkeit. Er handelt tendenziell schnell und impulsiv. Er ergreift in Beziehungen und bei Kunden öfters die Initiative. Gleichzeitig hat er auch die Fähigkeit innezuhalten und nachzudenken. Er sieht sich als Motor für den Erfolg. Er ergreift Verantwortung und treibt den Vertriebsprozess an. Seine Stärke ist seine Umsetzungskraft in Kombination mit seinen analytischen Fähigkeiten.



## Verkaufsstärke: Zielmotivation

73.3% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 5.5 / RW = 58



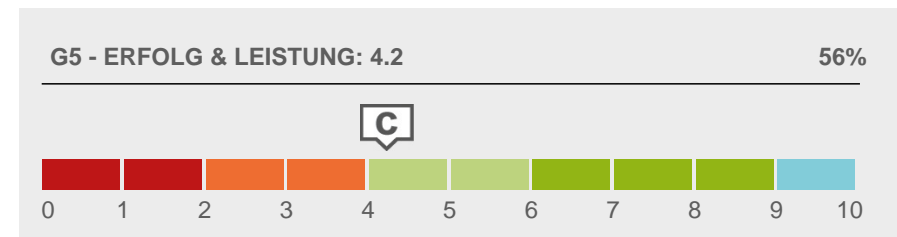
Eine stark ausgeprägte Zielorientierung unterstützt im Verkauf. Verkäufer mit hohen Werten in der Zielorientierung sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. Sie können gut mit Prioritäten umgehen und denken in Zielen. Der Blick ist stärker auf die Zukunft ausgerichtet. Verkäufer mit niedrigen 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.

Herr Mustermann motiviert sich hauptsächlich über Ziele und anregende Gefühle. Er geht auf attraktive Vertriebsziele zu und wird von inneren Erfolgsbildern angezogen. Probleme und negative Zukunftsvorstellungen lenken ihn nur leicht von seinen Zielen ab und er bleibt durch seine inneren Zielbilder auf Kurs. So ist er für das Neukundengeschäft motiviert, wo er gute Resultate erreichen kann, wenn auch sein Verkaufsstärke (siehe %-Verkaufsstärke) stark ausgeprägt ist. Optimal sind Vertriebsaufgaben mit Ergebnisverantwortung, Erfolgsprovision und klaren Zielvorgaben.

## Verkaufsstärke: G5 - Erfolg & Leistung

56% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 4.2 / RW = 50



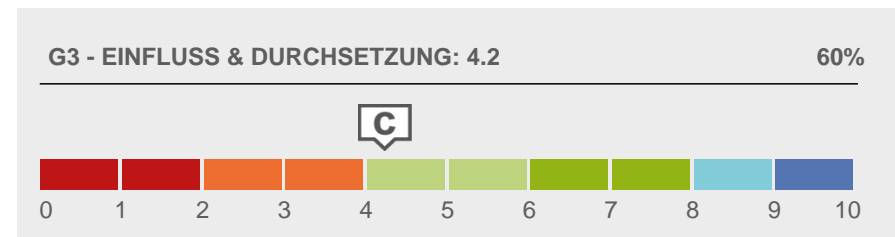
Eine hohe Ausprägung in der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung bedeutet einen soliden vertrieblicher Optimismus. Folgende Werte sind dann wichtig und motivierend: Erfolg, Wohlstand, Expansion, finanzielle Freiheit, Wunsch nach Karriere und Pragmatismus. Leistungswille und unternehmerisches Denken sind stark ausgeprägt.

Erfolg, Karriere und Wohlstand sind für Herrn Mustermann funktionierende Antriebswerte. Er hat eine gewisse Karriereorientierung und denkt tendenziell unternehmerisch. Er akzeptiert Wettbewerb auf dem Weg zum Erfolg. Seine vorhandene Ergebnis- und Gewinnorientierung wird durch Verantwortung und angemessene Erfolgsprovisionen belohnt. Im Verkaufsteam ist seine Leistungsbereitschaft eine Bereicherung, wenn andere Persönlichkeitsfaktoren für soziale Intelligenz und Teamgeist sprechen.

## Verkaufsstärke: G3 - Einfluss & Durchsetzung

60% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 4.2 / RW = 37



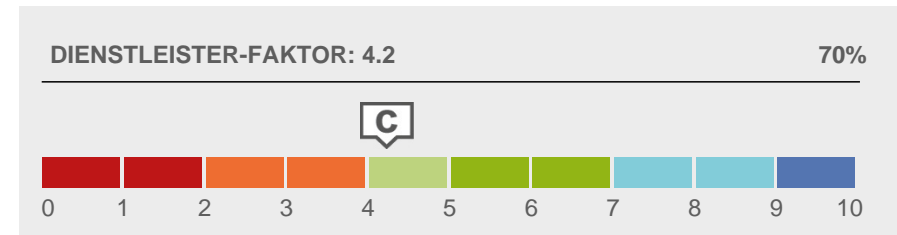
Der Durchsetzungswille hilft sich in einem hart umkämpften Marktumfeld zu behaupten. Wenn die Durchsetzungskraft hoch ist, sind folgende Werte wichtig und motivierend: Stärke, Ehre, Mut, Macht, Respekt bekommen, unnachgiebig sein, Durchsetzungsvermögen, Umsetzungskraft, Aktionsorientierung. Eine hohe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

Stärke, Macht und Kraft sind für Herrn Mustermann mehr oder weniger relevante Antriebswerte. Er ist relativ handlungsbereit und willig die nötige Energie auch in schwierigen Vertriebssituationen zu mobilisieren. Als Verkäufer hat er eine noch ausreichende Durchsetzungskraft, um sich im Markt zu bewegen. Im Verkaufsteam wird er wahrscheinlich nicht der dynamische Kraftgenerator des Teams sein, sondern andere Funktionen übernehmen.

## Beziehungsstärke: Dienstleister-Faktor

70% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 4.2 / RW = 35



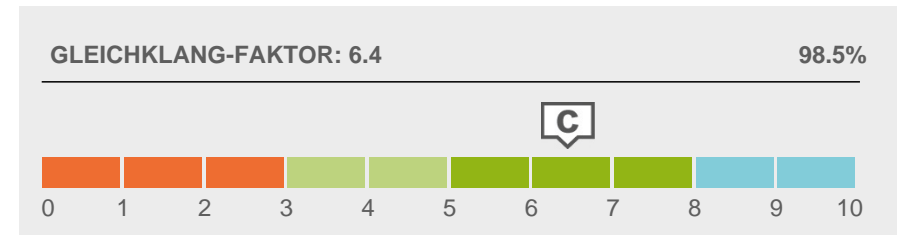
Selbst wenn gute Verkäufer eine Idee haben, was für den Kunden gut und richtig ist, können Sie mit dem Kunden emotional mitgehen, wenn dieser etwas ganz anderes möchte bzw. ihm ganz andere Dinge wichtig sind. Diese emotionale Offenheit für den Kunden wird hier Dienstleister-Faktor genannt. Ist dieser 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 Kunde-ist-König-Faktor ein gewisses Führungspotenzial und kommt öfters bei Verkäufern vor, die zugleich Führungskräfte sind.

In seinen Entscheidungen ist Herr Mustermann eher unabhängig. Er benutzt hauptsächlich eigene Kriterien und Maßstäbe, um die Qualität seiner Arbeit zu beurteilen. Gleichzeitig hat er auch eine ausbaufähige Kundenorientierung und ist offen für die Meinung und die Wünsche der Kunden. Sein Verkaufsstil passt tendenziell besser bei Kunden die Führung benötigen. Zuweilen fasst er Vorgaben nur als Information auf und entscheidet dann selbst was er mit dieser Information macht. Als Verkäufer im direkten Kundeneinsatz wäre es für ihn zielführend, wenn er seine Kundenorientierung weiter entwickelt. Seine Stärke liegt in der Klarheit, mit der er eigene Standpunkte durchsetzen kann in Kombination mit seiner Offenheit für andere Sichtweisen. Das gibt ihm ein gewisses Führungspotenzial, da er zu seinen Entscheidungen auch bei Gegenwind steht. Optimal sind für ihn Arbeitsanforderungen, wo er selbständig arbeiten kann.

## Beziehungsstärke: Gleichklang-Faktor

98.5% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 6.4 / RW = 75



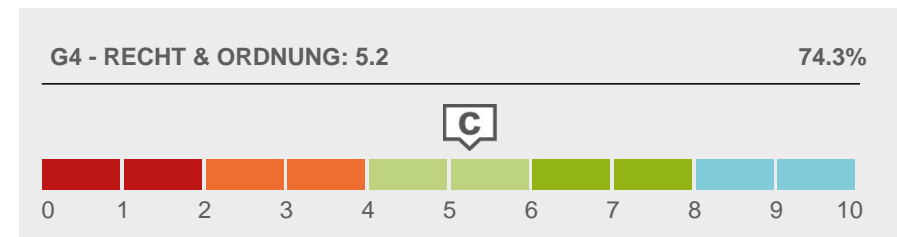
Erfolgreiche Verkäufer/innen können leicht einen Gleichklang zum Kunden aufbauen. Die Wahrnehmung ist hier oft auf Gleichheit ausgerichtet, d.h. Anknüpfungspunkte, Lebensthemen und Werte-Einstellungen, die beim Gesprächspartner gleich sind, fallen hier in der Wahrnehmung als erstes ins Auge. Ein niedriger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

In Beziehung zu Kunden hat Herr Mustermann einen Blick für das Gemeinsame. Es fällt ihm leicht sich an das Weltbild des Kunden anzuschließen. Seine Aufmerksamkeit ist auf das gerichtet, was stimmig ist und den Kundenwünschen entspricht. Seine Stärke liegt in der Beziehungsanbahnung, was ihm auch im Neukundengeschäft nützt.

## Beziehungsstärke: G4 - Recht & Ordnung

74.3% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 5.2 / RW = 57



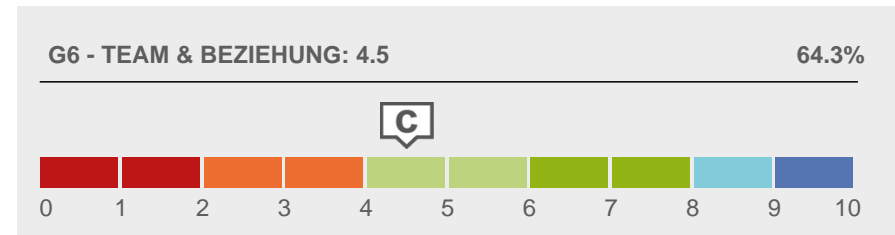
Wenn dieses Wertesystem stark ist, erzeugt es ein grundlegendes Verantwortungsbewusstsein dem Kunden und dem Team gegenüber. Folgende Werte sind dann wichtig und motivierend: Pünktlichkeit, Genauigkeit, Klarheit, Gerechtigkeit, Stabilität, Struktur, Zuverlässigkeit, Pflichterfüllung und Disziplin. In 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.

Genauigkeit, Gründlichkeit, Zuverlässigkeit, Prinzipientreue, Handschlag-Qualität und klare Strukturen und sind für Herrn Mustermann relevante Werte. Er ist ein qualitätsorientierter Verkäufer, dem eindeutige Vereinbarungen wichtig sind. Er möchte Verantwortung für das Kundenwohl übernehmen. Regeln und definierte Organisationsabläufe werden von ihm gut angenommen. Sein Verantwortungsbewusstsein ist eine gute Grundlage für ein erfolgreiches Partnermanagement.

## Beziehungsstärke: G6 - Team & Beziehung

64.3% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 4.5 / RW = 50



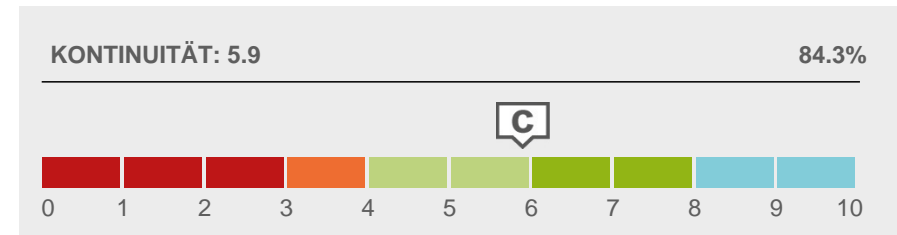
Eine hohe Ausprägung in der Team- und Beziehungsorientierung erzeugt eine gute Teamzugehörigkeit. Der Kunde wird als Mensch wahrgenommen, der Verkauf wird auf der Beziehungsebene gefördert. Folgende Werte sind wichtig und motivierend: Wir-Gefühle, Empathie, Harmonie, Friede, Sozial, Partnerschaft, Konsens.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

Wertschätzende Beziehungen, das Gemeinschaftsgefühl im Team, Gleichberechtigung, Kollegialität und Menschlichkeit sind für Herrn Mustermann funktionierende Werte. Die menschliche Beziehung zum Kunden ist ihm von Bedeutung. Seine vorhandene Beziehungsorientierung unterstützt ihn im Aufbau von Kundenbeziehungen.

## Allgemeine Stärken: Kontinuität

84.3% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 5.9 / RW = 56



Die Kontinuität bedeutet hier eine langfristige 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 Umsetzungsorientierung zeigt an, wie stark man langfristig in diesem Routine-Aspekt der Verkaufstätigkeit motiviert ist und bleibt. Eine niedrige Umsetzungsorientierung 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 Umsetzungsorientierung, was mit ihrer Entwicklungsstärke zu tun hat.

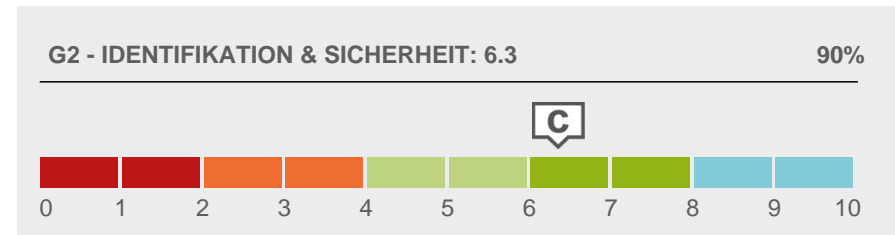
Die Stärken von Herrn Mustermann liegen in der verantwortungsvollen Umsetzung der täglichen Vertriebsarbeit in Kombination mit seinen kreativen Fähigkeiten. Er bevorzugt funktionierende, erprobte Ansätze und Methoden und ist gleichzeitig offen für neue Wege. Optimal sind Aufgaben, wo er neben der täglichen Vertriebsarbeit auch kreative Vertriebsprojekte umsetzen kann.



## Allgemeine Stärken: G2 - Identifikation & Sicherheit

90% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 6.3 / RW = 57



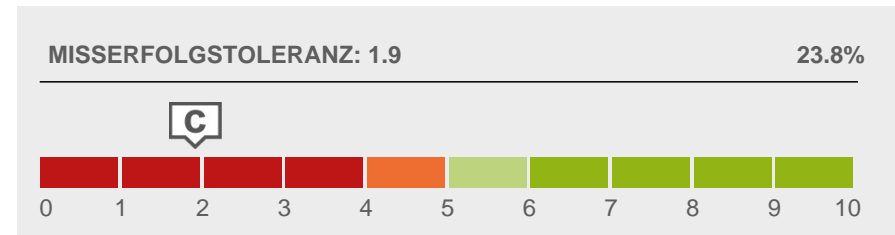
Eine gut ausgeprägte Identifikation & Zugehörigkeitssinn erzeugt eine grundlegende Teamzugehörigkeit. In innovativen Branchen ist oft eine mittlere Ausprägung von Identifikation & Zugehörigkeitssinn ideal. Bei zu schwacher Ausprägung ist die Bindung reduziert und bei zu starker Ausprägung ist das Traditionsbewusstsein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

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann motivierend: Sicherheit, Zugehörigkeit, sich zu Hause fühlen, Treue zur Organisation, Teil der Gruppe sein, Stolz auf die Organisation sein, örtliche Gebundenheit, Treue zu den Wurzeln. Ihm ist in der Regel ein fester Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsplatzsicherheit wichtig. Er bevorzugt in der Arbeit ein familiäres Klima, daher ist für ihn die Auflösung eines Dienstverhältnisses wahrscheinlich eine emotionale Angelegenheit. Er möchte stolz auf sein Unternehmen sein und erwartet dies auch von seinen Kollegen. Mit seinen Werten passt er gut in ein Familienunternehmen. Er hat in der Regel einen Sinn für Familie und Zusammenhalt. Als Führungskraft hat/hätte er Potenzial seinen Mitarbeitern väterliche Wertschätzung und Anerkennung zu vermitteln, sie mit Arbeit zu versorgen und ihnen eine berufliche Heimat zu bieten.

## Allgemeine Stärken: Misserfolgstoleranz

23.8% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 1.9 / RW = 35



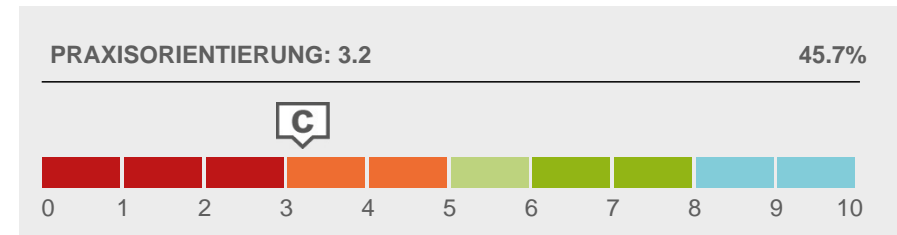
Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das "Lehrgeld" welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. 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.

Die Misserfolgstoleranz von Herrn Mustermann ist etwas reduziert. Es ist für ihn wichtig, Rückschläge und Kritik stärker im Sinne eines Feedbacks für Verbesserung wahrzunehmen. Misserfolge helfen die eigenen Fähigkeiten klarer wahrzunehmen und Entwicklungsansätze zu finden. Mit dieser Sichtweise werden seine Nehmerqualitäten gestärkt, so dass er Hindernisse leichter überwinden und seine Ziele effektiver erreichen kann.

## Allgemeine Stärken: Praxisorientierung

45.7% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 3.2 / RW = 32



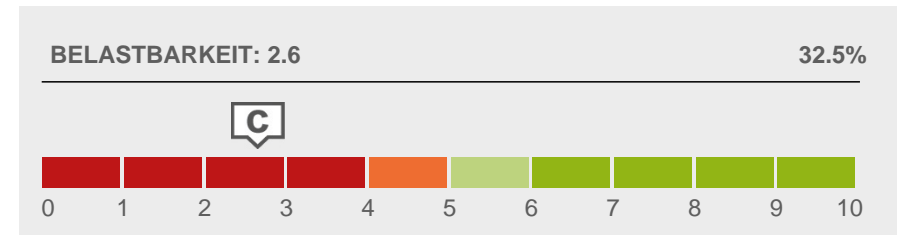
Kundenberater mit hoher Praxisorientierung haben einen Fokus auf praktische, konkrete Themen im Gegensatz zu Konzepten und Theorien. Dies hilft, bei den Themen des Kunden zu bleiben.

Das abstrakte Denken ist bei Herrn Mustermann stärker ausgeprägt als die Praxisorientierung. Die Aufmerksamkeit liegt eher auf interessanten Ideen, Strategien und Konzepten. Die Fakten treten dabei etwas in den Hintergrund. Es ist für Herrn Mustermann wichtig, sich verstärkt mit den konkreten Themen der Kunden zu beschäftigen und seine Ziele regelmäßig zu konkretisieren.

## Allgemeine Stärken: Belastbarkeit

32.5% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 2.6 / RW = 39



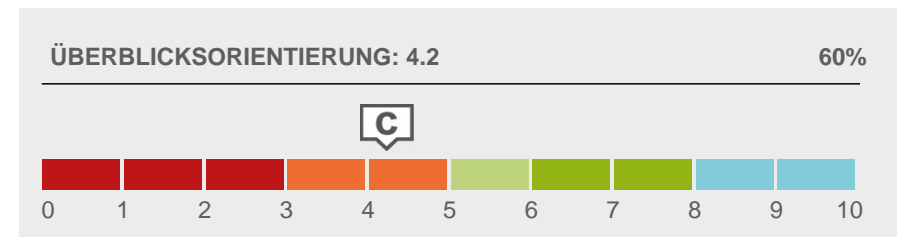
Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv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

Die emotionale Steuerung von Herrn Mustermann ist etwas reduziert. Das gibt ihm eine gewisse Emotionalität, die in kreativen Tätigkeitsbereichen vorteilhaft sein kann. Seine vorhandene Fähigkeit zur Stressbewältigung hilft ihm seine Produktivität auch in schwierigen Zeiten grundsätzlich zu bewahren.

## Allgemeine Stärken: Überblicksorientierung

60% Übereinstimmung zum esc Idealprofil Vertrieb 2016

C-Wert: 4.2 / RW = 61



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.

Herr Mustermann ist eher ein Überblicks-Denker. Er bevorzugt den Blick von oben und kann daher rasch zu einem Gesamtbild der aktuellen Anforderungen kommen. Gleichzeitig hat er einen Blick für Details und kann Einzelheiten gut in das Ganze integrieren. Die Überblicksorientierung ist hilfreich beim Zeit-, Projekt- und Vertriebsmanagement (Top-Down-Organisation).



---

**Analyse von**

ecruiting solutions consulting  
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

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

---

**Im Auftrag von**

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

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

---