



Sales Potenzial Index

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
02-03-2021

Vorwort

Der Sales Potenzial Index (SPI) gewährt Ihnen einen Einblick in das Potenzial und das Verhalten von Thomas Beispiel bezüglich ausschlaggebender Kompetenzen für den Salesbereich. Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung. Es handelt sich hierbei um einen Fragebogen, der speziell für die Untersuchung relevanter Persönlichkeitsmerkmale entwickelt wurde. Die gemessenen Persönlichkeitsmerkmale gewähren einen Einblick in die persönlichen Charaktereigenschaften, die ausschlaggebend sind für das Verhalten von Thomas Beispiel. Basierend auf dieser Grundlage ist eine Einschätzung des Verhaltens möglich, welches er als Salesperson im Berufsalltag zeigen wird sowie des Potenzials, welches er besitzt, um sich als Salesperson weiter zu entwickeln.

Für den Gebrauch dieses Berichts beachten Sie bitte Folgendes:

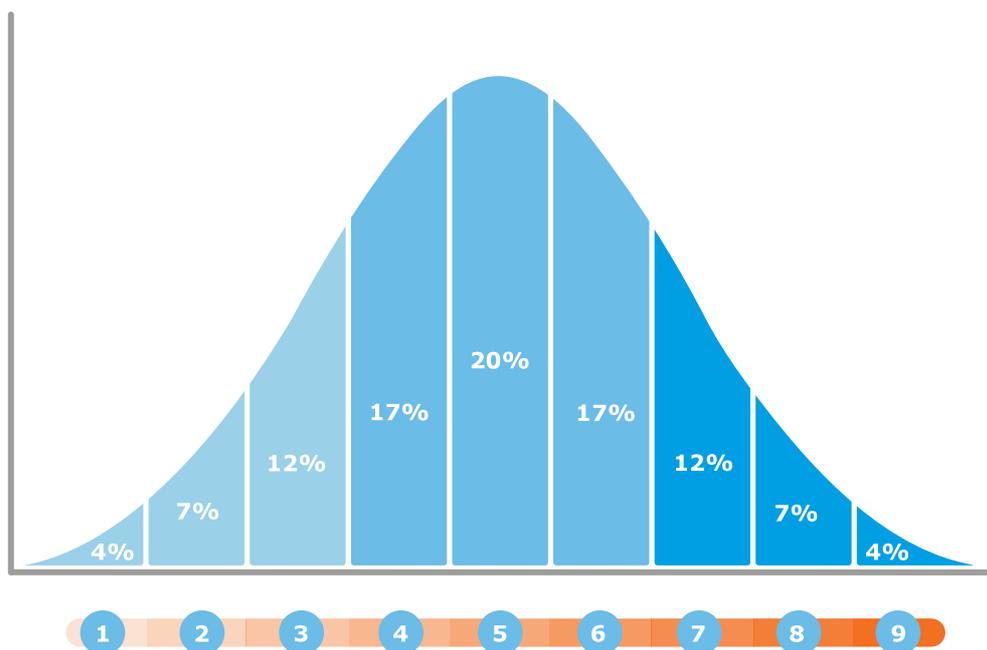
1. Der Bericht stammt aus einem automatisierten Expertensystem von HFMtalentindex. Das bedeutet, dass die Messung besonders objektiv und genau ausgeführt wurde. Das System generiert Ergebnisse, die auf einer Kombination von Expertise erfahrener Organisationspsychologen mit weitreichender, wissenschaftlicher Forschung basieren.
2. Die Ergebnisse des Berichts sind durch den Vergleich der Antwortmuster von Thomas Beispiel mit den Antworten einer großen Normgruppe von Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen entstanden. Im Bericht wird dargelegt, welche Ergebnisse Thomas Beispiel im Vergleich zum Durchschnitt der Normgruppe erzielt hat.
3. Der Bericht basiert auf den Antworten, die Thomas Beispiel über sich selbst gegeben hat. Die Messung geht also von dem Selbstbild von Thomas Beispiel aus. Darum ist es wichtig, die Ergebnisse des Berichts anhand anderer Informationen, beispielsweise früherer Arbeitserfahrungen und -ergebnisse, einer Befragung von Thomas Beispiel, seines Lebenslaufs und eventueller Referenzen, zu überprüfen.



Gliederung des Berichts

In diesem Bericht erfahren Sie, wie Thomas Beispiel im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe abschneidet. Die Ergebnisse von Thomas Beispiel werden auf einer Neunpunkteskala dargestellt. Jeder Punkt auf der Skala entspricht einer Stufe der Normverteilung (einer Stanine), die darstellt, wie oft diese Ergebnisse bei der Normgruppe vorkommen. Je extremer das Ergebnis, desto geringer die Häufigkeit.

Die meisten Personen (54 %) erzielen durchschnittliche Ergebnisse (Staninen 4, 5 und 6). Die Stanine-Ergebnisse 4, 5 und 6 können als etwas unter dem Durchschnitt, Durchschnittlich und etwas über dem Durchschnitt interpretiert werden. Etwas weniger als ein Viertel der Personen (23 %) erzielen hohe Ergebnisse (Staninen 7, 8 und 9). Diese Staninen können als deutlich über dem Durchschnitt, weit über dem Durchschnitt und sehr hoch interpretiert werden. Ebenfalls etwas weniger als ein Viertel der Personen erzielen niedrige Ergebnisse. Die Stanine-Ergebnisse 1, 2 und 3 können als sehr niedrig, weit unter dem Durchschnitt und deutlich unter dem Durchschnitt interpretiert werden.



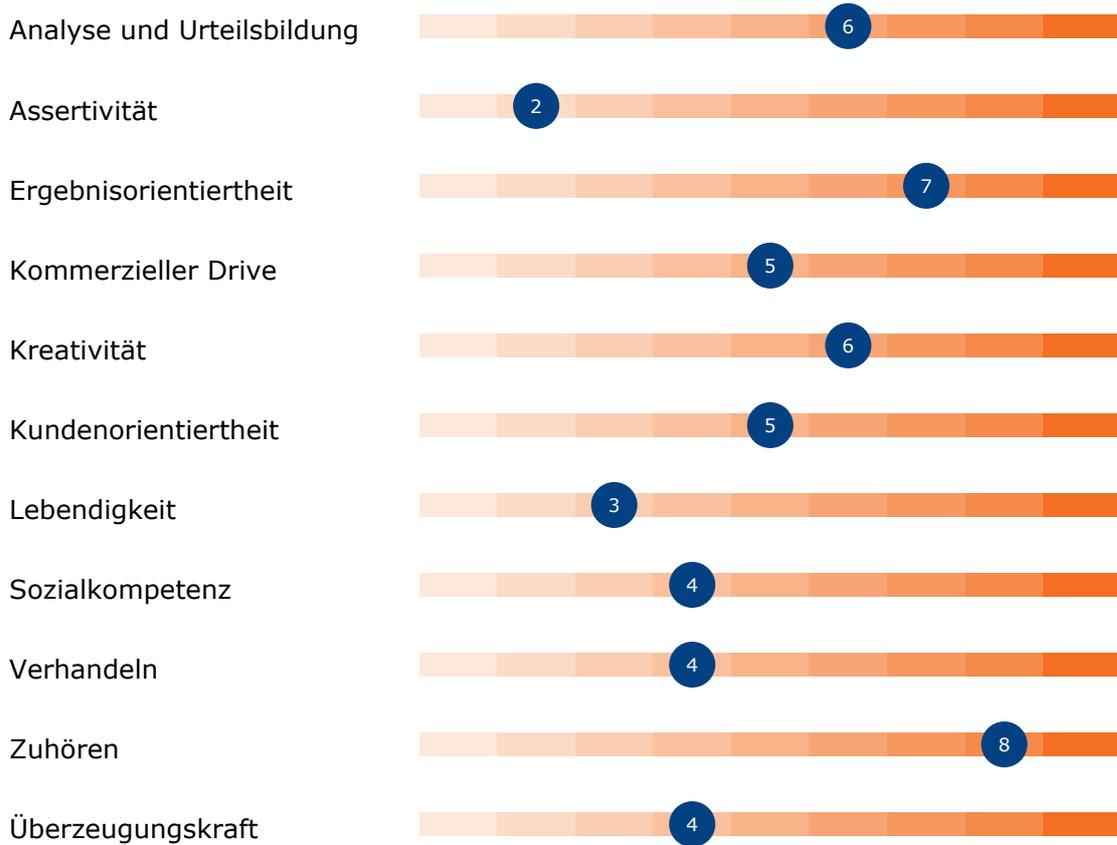
1. Gesamtbild

Thomas Beispiel zeigt ein etwas unterdurchschnittliches Potenzial für eine Position im Salesbereich.



1.1 Kompetenz-Ergebnisse

In folgenden grafischen Übersicht finden Sie die Ergebnisse bezüglich der Kompetenzen, die für den Salesbereich essenziell sind.



2. Auffallende Eigenschaften

	Schwäche	Neutral	Stärke
Sozialkompetenz		<ul style="list-style-type: none"> Wählerisch im Knüpfen von Kontakten Ausreichender Tatendrang 	<ul style="list-style-type: none"> Warmherzig
Kundenorientiertheit	<ul style="list-style-type: none"> Problemorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> Bedürfnis nach stimmender Chemie 	<ul style="list-style-type: none"> Herzlich
Zuhören			<ul style="list-style-type: none"> Aufmerksam Viele Interessensgebiete Beteiligt
Überzeugungskraft	<ul style="list-style-type: none"> Fokussiert auf Probleme 	<ul style="list-style-type: none"> Anwesend 	<ul style="list-style-type: none"> Originell
Verhandeln	<ul style="list-style-type: none"> Konfliktvermeidend Zögernd 	<ul style="list-style-type: none"> Kann taktisch sein 	<ul style="list-style-type: none"> Möchte ein Gewinnertyp sein
Ergebnisorientiertheit		<ul style="list-style-type: none"> Hinreichend diszipliniert 	<ul style="list-style-type: none"> Sehr motiviert Lässt sich selten ablenken
Assertivität	<ul style="list-style-type: none"> Verlegen Leicht beeinflussbar Wenig Selbstvertrauen 		
Kommerzieller Drive		<ul style="list-style-type: none"> Mäßig aufgeschlossen Repeat Business Ein bisschen vorsichtig 	
Lebendigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Vorsichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Von Zeit zu Zeit tatkräftig Veränderungsbereit 	
Analyse und Urteilsbildung		<ul style="list-style-type: none"> Einigermaßen analytisch 	<ul style="list-style-type: none"> Erforschend
Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> Konventionell 		<ul style="list-style-type: none"> Weitreichendes Interesse Fantasievoll



3. Beschreibung der Kompetenzen

Analyse und Urteilsbildung

Etwas über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel findet es zwar manchmal angenehm, sich in Dinge zu vertiefen und sich mit abstrakten Dingen zu beschäftigen, jedoch hält er die Beschäftigung mit der praktischen Seite der Dinge für genauso wichtig. Er macht sich gerne eine Vorstellung von den verschiedenen Möglichkeiten.

Assertivität

Weit unter dem Durchschnitt

Thomas Beispiel hat ziemlich wenig Selbstvertrauen und glaubt deshalb oft nicht, dass er Recht hat. Er setzt sich nicht so gerne für seine eigene Meinung ein und lässt sich manchmal zu leicht von anderen überstimmen. Vor allem in Gesellschaft kann sich Thomas Beispiel schwer tun, seine Meinung zu vertreten, weil er sich ziemlich schnell unbehaglich fühlt.

Ergebnisorientiertheit

Deutlich über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel ist motiviert gute Leistungen zu erbringen. Dabei kostet es ihn zwar manchmal etwas Mühe, mit der Arbeit zu beginnen, aber hat er einmal angefangen, führt er die Arbeit, die für das Erreichen des Zieles erforderlich ist, zu Ende. Wenn er ein Ziel vor Augen hat, lässt er sich zwischendurch nicht schnell von anderen Dingen ablenken.

Kommerzieller Drive

Durchschnittlich

Thomas Beispiel Stil ist ein bisschen extrovertiert. In einer gewissen Hinsicht passt seine Dynamik zwar zum kommerziellen Bereich, er hat jedoch wahrscheinlich keinen dauerhaften Drive für diesen Bereich. Er mag eine gewisse Abwechslung in seiner Arbeit, jedoch sucht er in einem kommerziellen Job auch nach vertrauten Situationen. Thomas Beispiel hat eine einigermaßen bescheidene Art, geht aber davon aus, dass seine Meinung manchmal einen hohen Stellenwert hat. Für den kommerziellen Bereich könnte er sich stärker profilieren.

Kreativität

Etwas über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel denkt gerne über Dinge nach und verlässt manchmal gerne den bereits bestehenden Kontext. Er ist ziemlich präzise und kann Abweichungen nicht ausstehen, weshalb er sich schwer tut, den Dingen auf eine kreative Weise ihren Lauf nehmen zu lassen. Dank des breiten Interesses von Thomas Beispiel, kann seine Kreativität sich auf verschiedene Themen fokussieren und lässt er sich leicht inspirieren.

Kundenorientiertheit

Durchschnittlich

Thomas Beispiel verhält sich den Kunden gegenüber meistens freundlich und interessiert. Er findet viel Kontakt mit Kunden zwar angenehm, aber möchte auch regelmäßig Momente haben, um Dinge selbst und allein auszuarbeiten. Thomas Beispiel versucht, realistische Lösungen für den Kunden zu bedenken, er riskiert aber dabei, Dinge, die nicht möglich sind, manchmal zu stark zu betonen.

Lebendigkeit

Deutlich unter dem Durchschnitt

Thomas Beispiel hat zwar nicht eine ausgesprochen tatkräftige Art, aber ist auf keinen Fall lustlos. Er findet es angenehm, sich ziemlich viel Zeit nehmen zu können, um Dinge gut zu überdenken. Thomas Beispiel verkehrt zwar nicht gerne lange in derselben Situation, kann es aber auch eine gewisse Zeit ohne Veränderung auf seiner Arbeit und in seinem Leben aushalten.



Sozialkompetenz**Etwas unter dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel findet eine warme, freundliche Umgangsweise mit anderen wichtig. Er freut sich zwar über Kontakte mit anderen, sucht diese aber nicht ständig auf. Er besitzt genug Tatendrang, um bei anderen ein gewisses Interesse zu wecken. Thomas Beispiel ist nicht immer positiv eingestellt, was andere ab und zu auf Distanz halten kann.

Verhandeln**Etwas unter dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel fühlt sich in Verhandlungen manchmal etwas unsicher. Er möchte in Verhandlungen gerne erfolgreich sein und persönlich eine gute Leistung erbringen. In Verhandlungen vermeidet Thomas Beispiel die Konfrontation. Deshalb schließt er regelmäßig Kompromisse auf Kosten seiner eigenen Interessen. Er ist gerne offen über Dinge, sagt aber nicht ständig zu viel.

Zuhören**Weit über dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel findet es wichtig, vielbedeutende Beziehungen zu anderen aufzubauen und neigt deshalb dazu, sich in andere zu vertiefen. Er zeigt Interesse und kann deshalb ohne allzu große Mühe Anknüpfungspunkte mit anderen finden. Thomas Beispiel fühlt sich ziemlich stark mit den Dingen, die andere erleben, verbunden und lässt sich dadurch meistens schnell durch das, was andere zu erzählen haben, fesseln.

Überzeugungskraft**Etwas unter dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel findet es zwar nicht so wichtig, immer im Vordergrund zu stehen, möchte jedoch gerne, dass seine Meinung ernst genommen wird. Deshalb wird er in den, für ihn wichtigen Momenten, sein Bestes geben, um andere von seinem Standpunkt zu überzeugen. Er neigt zu einer negativen Herangehensweise, wodurch er sich schwer tun kann, andere zu begeistern. Thomas Beispiel besitzt ein großes Vorstellungsvermögen und kann seine Argumente leicht mit Beispielen untermauern.



4. Interview Fragen

Um der SPI optimal nutzen zu können, wurden einige Interview Fragen in diesem dritten und letzten Teil des Berichts für Sie zusammengefasst. Die Fragen sind speziell auf die Antworten von Thomas Beispiel beim HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung zugeschnitten. Die Fragen werden Ihnen helfen die Schlussfolgerungen in Bezug auf das Potenzial von Thomas Beispiel zu überprüfen.

Tipps für gute Fragen

- Vermeiden Sie ebenfalls *theoretische Fragen* („Wie würden Sie...?“). Diese laden zu Spekulationen und sozial wünschenswerten Antworten ein. Auf diese Weise erhalten Sie keinen besseren Einblick in was der Kandidat wirklich denkt.
- Fragen Sie nach *konkreten Beispielen* von rezenten Verhaltensweisen. Menschen verändern sich im Laufe der Zeit. Derzeitiges Verhalten liefert die beste Vorhersage.
- Versuchen Sie, die Verwendung *geschlossener Fragen* zu verhindern (Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können). Sie können besser Fragen, die mit Worten wie zum Beispiel „was“, „wie“ und „warum“ anfangen, stellen.
- Stellen Sie *mehrere Fragen* zu einer Kompetenz.

Analyse und Urteilsbildung

- Können Sie mir ein Beispiel von einer Situation nennen in der Sie sich bewusst dafür entschieden haben sich erst eingehend mit den Sachverhalten zu befassen bevor Sie mit der Arbeit angefangen sind? Können Sie mir ein Beispiel nennen von einer Situation in der Sie sich bewusst auf die praktische Seite gerichtet haben, ohne sich erst mit dem genauen Sachverhalt zu befassen? Was finden Sie sind die wichtigsten Unterschiede zwischen diesen Situationen?

Assertivität

- Haben Sie schon mal erlebt, dass Ihre Meinung im Gruppengespräch untergegangen ist? Wie konnte das passieren? Wie haben Sie sich in dieser Situation verhalten? Wie würden Sie das jetzt im Nachhinein angehen?
- Können Sie eine Situation beschreiben in der Ihre Meinung nicht erhört wurde? Wie kam es dazu? Wie haben Sie sich verhalten? Wie würden Sie das jetzt im Nachhinein angehen?
- Zweifelnd Sie manchmal an sich selbst? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Haben Sie das Gefühl schon mal gehabt, dass das, was Sie sagen, nicht stimmte? Wie kam das? Wie haben Sie sich verhalten? Mit welchem Ergebnis?

Ergebnisorientiertheit

- Liegt Ihre Stärke beim Start oder eher in der Endphase eines Projekts? Warum sind Sie da besser drin? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Haben Sie Ihre Zielsetzungen im letzten Jahr erreicht? Falls das so ist, wie haben Sie das gemacht? Falls nicht, wie kam das?



Kommerzieller Drive

- Beschäftigen Sie sich gerne mit kommerziellen Angelegenheiten? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Mögen Sie Abwechslung in Ihrem Job? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Können Sie eine kommerzielle Situation beschreiben in der Sie sich sehr wohl gefühlt haben? Können Sie eine kommerzielle Situation beschreiben in der Sie sich nicht wohl gefühlt haben? Wo liegt der Unterschied zwischen diesen Situationen?
- Beschreiben Sie bitte eine Situation mit einem Kunden, in der Ihre Meinung einen hohen Stellenwert hatte. Wie haben Sie sich in dieser Situation verhalten? Was war das Ergebnis Ihres Handelns für Sie aber auch für den Kunden?

Kreativität

- Können Sie eine Situation beschreiben, in der die Dinge anders verliefen als Sie es geplant hatten? Wie haben Sie diese Situation erlebt? Wie sind Sie damit umgegangen?

Kundenorientiertheit

- Haben Sie Freude an der Zusammenarbeit mit Kunden? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Haben Sie schon mal die Kritik bekommen, dass Sie beim Präsentieren Ihrer Ideen die Risiken und das Unmögliche zu stark betonen? Können Sie hier ein Beispiel für geben?

Lebendigkeit

- Können Sie eine Situation beschreiben, in der Sie als Motor für ein bestimmtes Projekt fungierten? Können Sie eine Situation beschreiben, in der Sie eine mehr zurückhaltende Rolle eingenommen haben? Was ist der Unterschied zwischen diesen beiden Situationen?
- Können Sie ein Beispiel nennen von einer Veränderung, die Sie als positiv erfahren haben? Können Sie ein Beispiel nennen von einer Veränderung, die Sie als negativ erfahren haben? Was sind die wichtigsten Unterschiede zwischen diesen beiden Veränderungen?
- Haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie zu lange über eine Sache nachgedacht haben, wodurch Sie mögliche Chancen verpasst haben? Beschreiben Sie diese Situation bitte genauer.

Sozialkompetenz

- Pflegen Sie in Ihrem Job gerne Kontakte zu anderen Leuten? Wie äussert sich das?
- Wie versuchen Sie bei anderen Begeisterung für Ihre Ideen und Tätigkeiten zu wecken?
- Wie sorgen Sie dafür, dass Sie im Kontakt mit anderen auf der gleichen Wellenlänge liegen? Können Sie Ihre Herangehensweise näher beschreiben anhand einer Beispielsituation? Was war das Ergebnis Ihrer Vorgehensweise?



Verhandeln

- Haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie es schlimm fanden, dass Sie bei einer Verhandlung nicht ehrlich waren? Was für eine Situation war das? Wie sind Sie damit umgegangen? Was war das Ergebnis?
- Wie gehen Sie mit Interessensgegensätzen um? Können Sie hier ein Beispiel für geben? Was war das Ergebnis Ihrer Vorgehensweise? Waren Sie mit dem Ergebnis zufrieden?
- Haben Sie schon mal erlebt, dass Sie sich bei einer Verhandlung etwas unsicher fühlten? Welche Auswirkung hatte das auf Sie? Wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen? Was war letztendlich das Ergebnis?

Überzeugungskraft

- In wie fern finden Sie es wichtig, dass Ihre Meinung gehört wird? Können Sie dies anhand eines Beispiels näher erläutern?
- Können Sie ein Beispiel von einer Situation nennen, in der Sie Kollege/ Kollegin oder Mitarbeiter(in) von Ihrem Standpunkt überzeugt haben? Wie haben Sie das genau gemacht? Können Sie auch ein Beispiel von einer Situation nennen, in der Sie sich dafür entschieden haben, Ihre Überzeugungskraft nicht einzusetzen? Warum haben Sie in dieser Situation so entschieden? Was denken Sie sind die wichtigsten Unterschiede zwischen diesen beiden Situationen?
- Können Sie ein Beispiel nennen, das beweist, dass Sie andere motivieren und von Ihren Standpunkten überzeugen können?



Sozial wünschenswertes Antwortverhalten

Bei der HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung wird das Auftreten von sozial wünschenswertem Antwortverhalten mit Hilfe von Kontrollfragen geprüft. Dabei unterscheidet man zwei Formen von sozial erwünschten Antworten.

Selbsttäuschung

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Selbsttäuschung gibt an, dass der Teilnehmer unbewusst die Effektivität des eigenen Handelns und Denkens überbewertet. Der Teilnehmer riskiert damit, sich selbst zu überschätzen, sodass seine Einsicht in die Effektivität des eigenen Handels in manchen Bereichen nicht sehr realistisch sein kann. Teilnehmer mit einer hohen Punktzahl in diesem Bereich, haben oft Schwierigkeiten, die eigenen Schwachpunkte zu benennen.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es diesen Teilnehmern zu empfehlen, sich nach dem Feedback zu erkundigen, dass sie eventuell von der Umgebung erhalten haben. Das Überprüfen der Meinung von der Umgebung kann es ermöglichen, dass sich der Teilnehmer von seiner eventuell verzerrten Wahrnehmung löst. Zu diesem Zweck erkundigen Sie sich nach konkreten Beispielen aus der Praxis. Beispielsweise kann man folgende Fragen stellen: Welche starken Punkte nennt Ihnen Ihre heutige Führungskraft? Welche Verbesserungspunkte? Welche Qualitäten schätzen Ihre Kollegen an Ihnen? Was kann für Konflikte mit Kollegen sorgen?

Impressionsmanagement

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Impressionsmanagement gibt an, dass der Teilnehmer bewusst erwünschtes Verhalten berichtet und unerwünschtes Verhalten verschweigt. Hierbei handelt es sich um die deutlichste und bewussteste Form des sozial erwünschten Antwortens. Der Teilnehmer skizziert zielbewusst ein etwas zu rosiges Bild von sich. Es besteht die Gefahr, dass dieser Teilnehmer beim Ausfüllen des Fragebogens eigentlich auf der Suche nach den, in seinen Augen, „guten Antworten“ war.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es empfehlenswert, die im Bericht deutlich gewordenen Stärken zu hinterfragen. Auch hier sollte man mit Hilfe von konkreten Beispielen aus der Praxis vorgehen. Oft wirkt es klärend, den Teilnehmer eine Situation, in der etwas gut ging und dann eine vergleichbare Situation, in der etwas weniger gut ging, schildern zu lassen. Wo liegt der Unterschied? Achten Sie bei hohen Punktzahlen auf dieser Skala auf die so genannten „positiven Schwachpunkte“, wie: „Menschen können mich manchmal zu fanatisch finden“.

Eine hohe Punktzahl auf einer oder beiden Skalen für sozial wünschenswertes Antwortverhalten bedeutet nicht, dass der Bericht wertlos ist. Es ist ein Hinweis darauf, dass Sie auf eventuelle falsche Darstellungen achten müssen. Die obige Erläuterung und die obigen Tipps können Ihnen bei der Überprüfung des Bildes helfen.

