

BestofSales®

Sie messen sich mit den Besten

Testergebnis für info@ifuplus.de

Herzlichen Glückwunsch!

Sie haben erfolgreich
am Testverfahren BestofSales® teilgenommen.

Dieses Dokument gibt Ihnen eine Übersicht Ihrer Ergebnisse. Wir versichern, dass alle hier erhobenen Daten nach strengen wissenschaftlichen Kriterien ausgewertet und dokumentiert wurden, dass keine Unbefugten Zugriff haben auf die Ergebnisse und wir Ihre Daten nur zum Aufbau unseres Expertensystems verwenden werden.

BestofSales® - Sich messen mit den Besten

Wir begrüßen Sie zum erstmalig in Deutschland durchgeführten Verfahren zur Messung von Verkaufskompetenzen.

Mithilfe von BestofSales® (BOS) erhalten Sie eine Rückmeldung zu der Ausprägung Ihrer verkaufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale. Wir sind davon überzeugt, dass sich je nach Ausprägungsstärke einer Persönlichkeitseigenschaft die Auftretenswahrscheinlichkeit bestimmter Verhaltensweisen erhöht, während im Gegenzug die Häufigkeit anderer Verhaltensweisen reduziert wird.

Diese latenten, d.h. nicht direkt beobachtbaren, Persönlichkeitseigenschaften werden je nach Verkäufer unterschiedlich in ihren Kundengesprächen abgerufen. BOS macht dieses Inventar sichtbar und beschreibbar und gibt Ihnen wichtige Ansätze zur Entwicklung Ihrer Verkaufskompetenzen.

Übertragen auf den Verkaufskontext stellen wir die These auf, dass bestimmte Personen über eine Konstellation von Persönlichkeitseigenschaften verfügen, die sie nahezu zu exzellenten Verkäufern prädestiniert, während andere Personen wiederum Persönlichkeitseigenschaften besitzen, die Verkaufserfolge erschweren. Für BOS sind dabei nur solche Eigenschaften von Bedeutung, die durch den Verkäufer eigenständig kontrollierbar und veränderbar sind.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Im Gegensatz zu reinen Simulationsverfahren oder "Situational judgement tests" (SJT) greifen wir auf einen Eigenschaftsansatz zurück, um personale Erfolgsfaktoren für den Vertrieb zu operationalisieren.

Umfangreiche faktorenanalytische und meta-analytische Studien haben bereits wichtige Facetten individueller Unterschiede in der "Persönlichkeit am Arbeitsplatz" (personality at work) erfasst. Diese Erkenntnisse fließen in die theoretische Fundierung unseres Kompetenzmodells ein.

Zudem unterliegt unser Testverfahren einer wissenschaftlichen Begleitung und einer fortlaufenden Evaluation seiner psychometrischen Qualität. Wir kooperieren hierzu mit dem Psychologischen Institut der Universität Münster, dem Lehrstuhl für A-B-O-Psychologie an der Hochschule Niederrhein sowie dem Fachbereich für Informatik an der Universität Münster.

Allen Teilnehmern versichern wir die strenge Einhaltung des Datenschutzes und versichern, dass alle von Ihnen gemachten Angaben der absoluten Vertraulichkeit unterliegen. Dieses gilt ebenso für unseren Dienstleister zur Durchführung des Online-Testverfahrens.

Ergebnisdarstellung

Ähnlich einem Organigramm haben wir unser Kompetenzmodell hierarchisch strukturiert. Wir messen insgesamt 15 Kompetenzfaktoren 3. Ordnung, die wir über 5 Kompetenzfaktoren 2. Ordnung zum Kompetenzfaktor 1. Ordnung "BestofSales" zusammenführen. Für den Verkaufserfolg sind die 5. Kompetenzfaktoren 2. Ordnung bestimmend. Wir sprechen hier vom Selbstwert eines Verkäufers, seiner Integrität und Erfolgsmotivation, seinem Durchsetzungsvermögen und seiner Verträglichkeit. Da wir uns auf einer frühen Stufe der Testentwicklung befinden, bieten wir Ihnen die Zusendung der relativen Ergebnisse der einzelnen Kompetenzfaktoren, die sich aus dem Vergleich mit der Gesamtstichprobe ergeben, zu einem späteren Zeitpunkt an. Die ausführliche Zusammenfassung Ihrer Testergebnisse beinhaltet folgendes:

Zunächst teilen wir Ihnen Ihren ganz persönlichen BOS-Wert mit; dann erhalten Sie eine Übersicht über die absoluten Ausprägungen Ihrer 5 Kompetenzfaktoren 2. Ordnung.

Anschließend erläutern wir in einer ausführlicheren Beschreibung Ihre absoluten Ausprägungen Ihrer 15 Kompetenzfaktoren 3. Ordnung. Für diese Kompetenzfaktoren geben wir an, in welchem Leistungskorridor Sie sich befinden.

Abschließend geben wir Ihnen noch eine Zusammenfassung mit Ihren drei am deutlichsten ausgeprägten Stärken und ihren drei besonderen Potenzialfeldern. Unsere vier Leistungskorridore definieren wir wie folgt:



Top-Verkäufer: Erfüllt in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen an die Kompetenz.



High-Level-Verkäufer: Erfüllt in einem mittleren bis hohen Maße die gestellten Anforderungen an die Kompetenz.



Potenzial-Verkäufer: Erfüllt in einem geringen bis mittleren Maße die gestellten Anforderungen. Hier kann schon sein, dass größere Veränderungen oder Entwicklungsschritte notwendig sind an die Kompetenz.



Verkaufs-Novize: Erfüllt in einem sehr geringen bis geringen Maße die gestellten Anforderungen an die Kompetenz.

I. Ihr persönlicher BOS-Wert

IHR PERSÖNLICHER BOS-WERT IST: 630

Der BOS-Wert dient als Indikator für Ihre Verkaufskompetenz.

Er umfasst das gesamte Leistungsspektrum, welches durch die 15 Kompetenzfaktoren 3.Ordnung und 5 Kompetenzfaktoren 2.Ordnung abgedeckt wird.

Um Ihren persönlichen BOS- Wert deuten und einordnen zu können, bieten wir Ihnen im Folgenden einen Überblick über die einzelnen Erfolgsfaktoren 2. und 3.Ordnung.

II. Ihre persönlichen Erfolgsfaktoren im Überblick

1. SELBSTWERT.

Steht vor allem für das eigene Selbstvertrauen und den Glauben an die eigene Leistungsstärke.

Der Selbstwert setzt sich zusammen aus den Erfolgsfaktoren Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeitserwartung.

Absolut



2. INTEGRITÄT.

Gibt an, wie sehr sich jemand einstellungs- und verhaltensbezogen an das eigene Unternehmen, dessen Produkte

und Werte gebunden fühlt. Integrität wird durch die Erfolgsfaktoren Gewissenhaftigkeit und Loyalität beschrieben.

Absolut

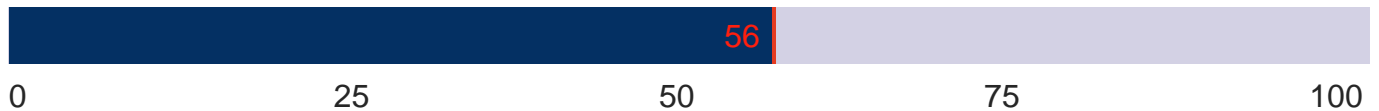


3. ERFOLGSMOTIVATION.

Macht deutlich, wie stark und ausdauernd eine Person nach Leistung und Entwicklung strebt. Unter Erfolgsmotivation subsumieren wir die

Erfolgsfaktoren Leistungsstreben, Lernbereitschaft, Handlungsregulation, Aufgabenorientierung und Planungsverhalten.

Absolut

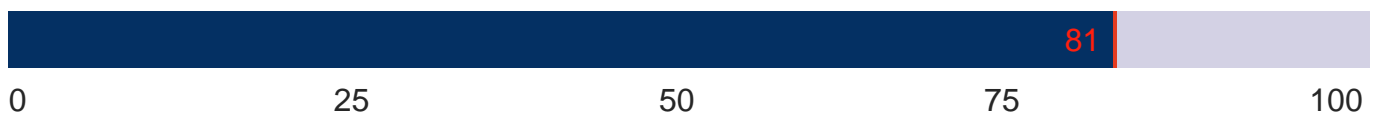


4. DURCHSETZUNGSVERMÖGEN.

Charakterisiert den Willen und die Fähigkeit einer Person, die eigenen Absichten und Überzeugungen gegen Widerstände durchzusetzen.

Durchsetzungsvermögen messen wir anhand der Erfolgsfaktoren Hartnäckigkeit, Handlungsfähigkeit und Wettbewerbsorientierung.

Absolut



5. VERTRÄGLICHKEIT.

Steht für die Fähigkeit, aufgrund emotionaler Ausgeglichenheit auch unter Belastung soziale Interaktionen positiv zu gestalten.

Verträglichkeit basiert auf den Erfolgsfaktoren Soziabilität, Ausgeglichenheit und Belastbarkeit.

Absolut

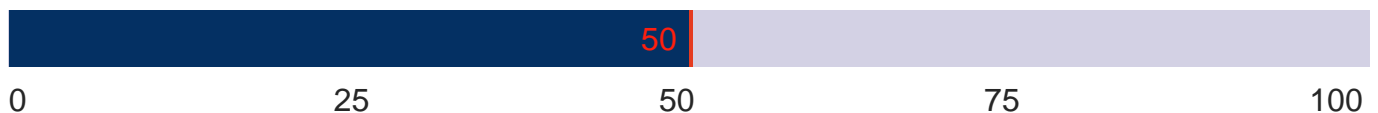


III. Darstellung der einzelnen Erfolgsfaktoren

1. HANDLUNGSREGULATION.

Für den Verkaufserfolg ist es wichtig, sich eigene berufliche Ziele zu setzen. Die gesetzten Ziele sollten einerseits eine Herausforderung darstellen, andererseits sollten sie aber auch mit realistischem Aufwand zu erreichen sein. Dabei setzen erfolgreiche Verkäufer alles daran, ihre Ziele auch zu erreichen. Handlungsregulative Verkäufer kontrollieren in regelmäßigen Intervallen den Stand der Zielerreichung, um ggf. ihr Handeln anzupassen.

Absolut

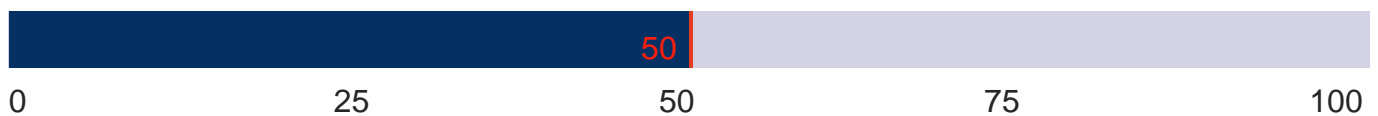


Potenzial-Verkäufer: Sie erfüllen in einem geringen bis mittleren Maße die gestellten Anforderungen und sind selten in der Lage handlungsreguliert zu arbeiten.

2. LEISTUNGSSTREBEN.

Leistungswillige Verkäufer gehen ihrer Arbeit mit zeitlich überdauerndem Ehrgeiz nach. Sie sind nicht lange mit dem Erreichten zufrieden, sondern müssen sich stets neu beweisen. Dabei steht bei Ihnen die Arbeitstätigkeit an sich im Vordergrund. Gute Ergebnisse sind ihnen nicht genug.

Absolut

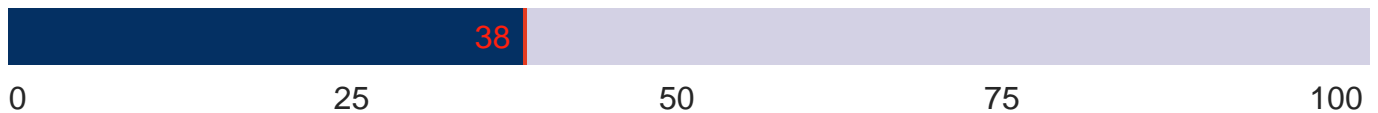


Potenzial-Verkäufer: Sie erfüllen in einem geringen bis mittleren Maße die gestellten Anforderungen und sind weniger positiv leistungsstrebend.

3. PLANUNGSVERHALTEN.

Verkäufer mit gutem Planungsverhalten trennen Wichtiges von Unwichtigem, sie erstellen im Voraus Zeitpläne für anfallende Projekte und überlassen den Ablauf von Kundenterminen nicht dem Zufall.

Absolut



Potenzial-Verkäufer: Sie erfüllen in einem geringen bis mittleren Maße die gestellten Anforderungen und beweisen ein bedingt effizientes Planungsverhalten.

4. LERNBEREITSCHAFT.

Lernbereite Verkäufer streben nach einer Erweiterung des Wissenshorizonts, um die eigene Arbeitstätigkeit zu optimieren. Damit dieser Anspruch erfüllt wird, werden Arbeitskollegen als Ratgeber herangezogen, Fortbildungen besucht, oder es wird Wissen aus anderen Arbeitsbereichen akquiriert. Sie setzen dabei auch auf das Prinzip "Probieren geht über Studieren".

Absolut

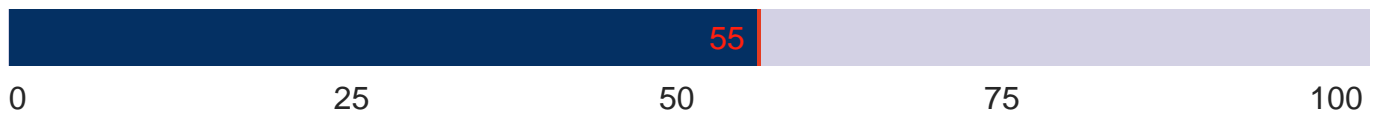


Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind dauerhaft lernbereit.

5. AUFGABENORIENTIERUNG.

Ein aufgabenorientierter Verkäufer widmet sich voll und ganz dem zu erledigenden Projekt. Die Erledigung von unangenehmen Aufgaben wird nicht aufgeschoben, sondern mit fokussierter Konzentration angegangen. Irrelevante äußere Einflüsse werden ausgeblendet, bis die Aufgabe erledigt ist.

Absolut



High-Level-Verkäufer: Sie erfüllen in einem mittleren bis hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind meistens aufgabenorientiert.

6. GEWISSENHAFTIGKEIT.

Gewissenhafte Verkäufer legen einen sorgfältigen Arbeitsstil an den Tag und behandeln ihren Arbeitsplatz mit großer Sorgfalt. Ihr äußeres Erscheinungsbild ist gepflegt. Sie sind verlässlich und halten Verabredungen sowie Termine ein. Die Kundendaten werden stets aktualisiert.

Absolut

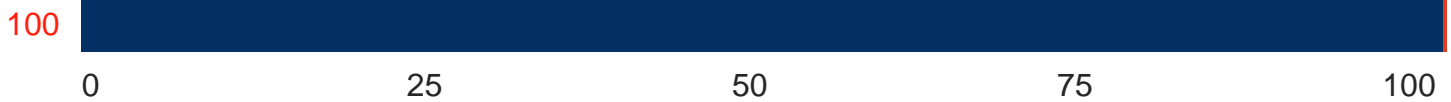


High-Level-Verkäufer: Sie erfüllen in einem mittleren bis hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind meistens gewissenhaft.

7. LOYALITÄT.

Loyale Verkäufer repräsentieren ihr Unternehmen mit Stolz nach innen und außen. Zudem identifizieren sie sich mit ihrer Arbeitstätigkeit und fühlen sich dieser verpflichtet.

Absolut

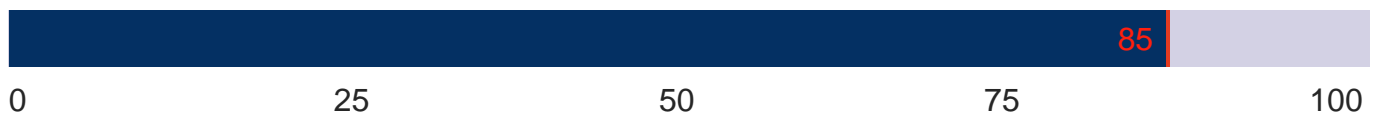


Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind stets besonders loyal.

8. SELBSTBEWUSSTSEIN.

Selbstbewusste Verkäufer fühlen sich neuen Herausforderungen und fremden Situationen gewachsen. Sie empfinden Stolz über die erreichten beruflichen Leistungen und fühlen sich von ihren Arbeitskollegen respektiert. Sie sind sich ihrer eigenen Stärken bewusst und akzeptieren auch ihre Schwächen.

Absolut



Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind durch ein sehr robustes Selbstbewusstsein geprägt.

9. SELBSTWIRKSAMKEITSERWARTUNG.

Verkäufer, die dieses Merkmal in starkem Maße aufweisen, führen vollbrachte Leistungen auf die eigene Kompetenz zurück. Sie blicken mit Zuversicht in die Zukunft, da sie Vertrauen in ihre eigene Leistungsfähigkeit hegen.

Absolut

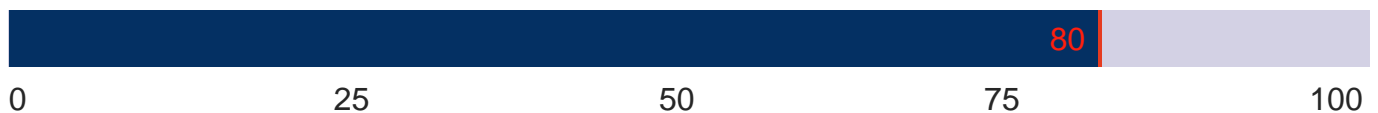


Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und haben eine sehr stark ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung.

10. HARTNÄCKIGKEIT.

Hartnäckige Verkäufer verfolgen beharrlich und mit Nachdruck ihre eigenen Ziele. Sie treten für die Durchsetzung ihrer eigenen Meinung ein und lassen sich auch durch Widerstände nicht beirren.

Absolut



Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind dauerhaft hartnäckig.

11. HANDLUNGSFÄHIGKEIT.

Verkäufer sind handlungsfähig, wenn sie selbständig Entscheidungen treffen und auch danach handeln. Sie gehen mit innovativen Ideen voran, verlassen sich nicht auf andere und wollen Neues ausprobieren. Sie sind dafür bekannt, den ersten Schritt zu machen.

Absolut



Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind stets aufgabenorientiert.

12. BELASTBARKEIT.

Ein Verkäufer ist als belastbar anzusehen, wenn es ihm gelingt, die Anforderungen im Berufsalltag zu bewältigen. Belastbare Verkäufer behalten auch in kritischen Situationen den Überblick und können mehrere Projekte psychisch wie physisch verkraften. Zu dem sind sie in der Lage, über längere Zeit eine konstant hohe Leistung zu erbringen.

Absolut



Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind sehr stark belastbar.

13. WETTBEWERBSORIENTIERUNG.

Verkäufer sind wettbewerbsorientiert, wenn sie sich selbstständig dem Vergleich mit Arbeitskollegen aussetzen. Ein wettbewerbsorientierter Mitarbeiter sieht den Vergleich mit anderen als Chance der Entwicklung und eigenen Positionierung. Besser zu sein ist eine innere Triebfeder, die leistungsfördernd wirkt.

Absolut

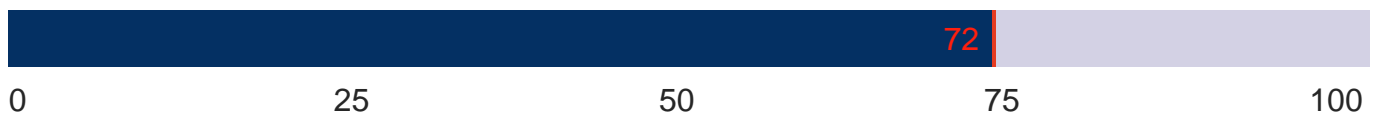


Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind dauerhaft wettbewerbsorientiert.

14. SOZIABILITÄT.

Verkäufer mit hoher Soziabilität begegnen Arbeitskollegen und Kunden mit Respekt und Höflichkeit. Sie achten auf die Gefühle anderer und respektieren andere Meinungen.

Absolut



High-Level-Verkäufer: Sie erfüllen in einem mittleren bis hohen Maße die gestellten Anforderungen und verhalten sich häufig soziabil.

15. AUSGEGLICHENHEIT.

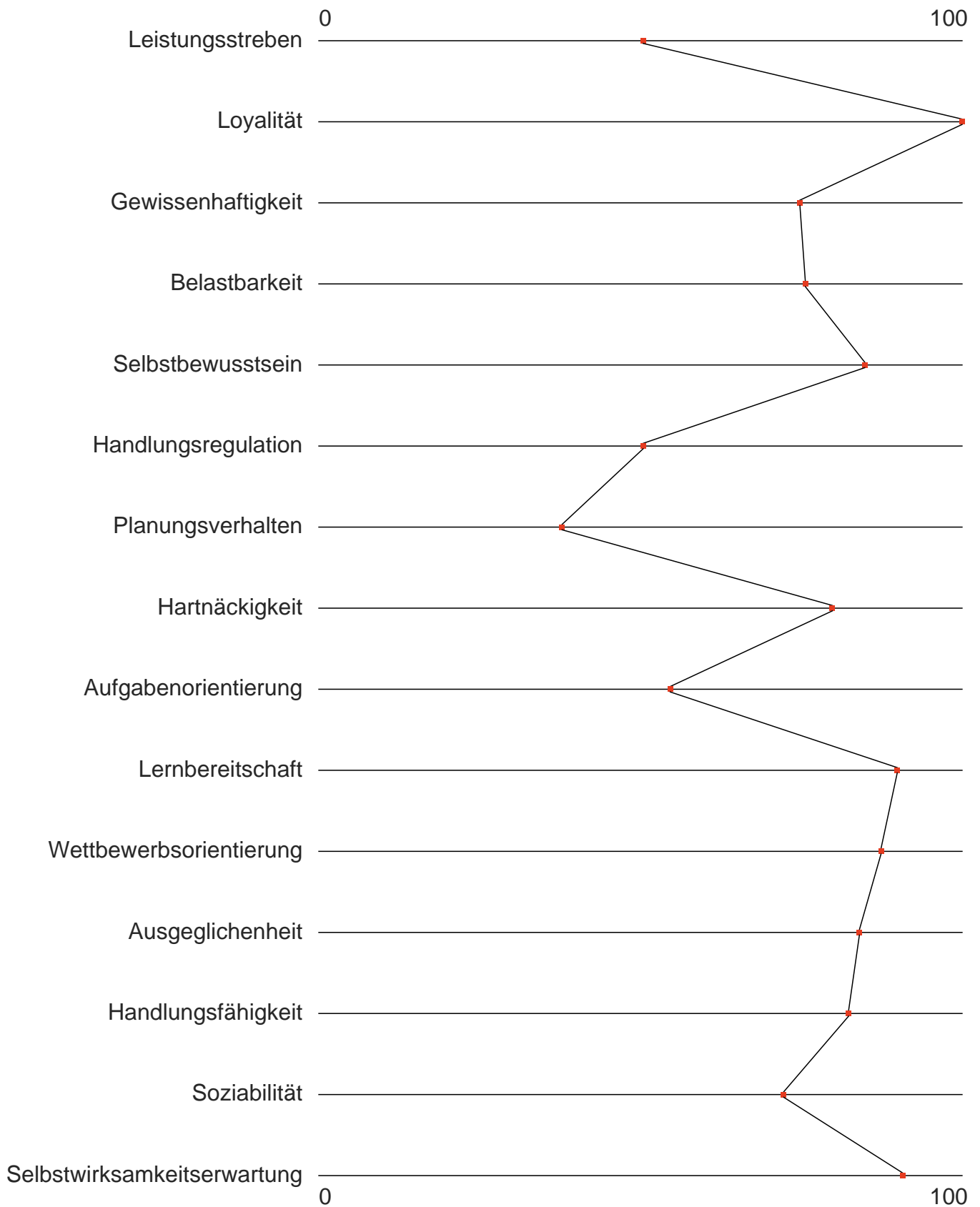
Ausgeglichene Verkäufer handeln auch in hektischen Situationen des Berufsalltags überlegt. Sie sind in der Lage, den Ausdruck ihrer Emotionen zu steuern und können mit negativen Emotionen verantwortungsbewusst umgehen. Sie lassen sich nicht entmutigen und erholen sich schnell von Niederlagen.

Absolut



Top-Verkäufer: Sie erfüllen in einem hohen bis sehr hohen Maße die gestellten Anforderungen und sind besonders ausgeglichen.

IV. Ihre Stärken und Potenziale im Überblick



Zur Ermittlung Ihrer besonderen Stärken und Potenziale haben wir Ihre 15 Erfolgsfaktoren herangezogen und miteinander verglichen. Wie Sie Ihrem Kompetenzprofil entnehmen können, zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Ausprägung. Zum jetzigen Stand der Datenerhebung basieren Ihre Ergebnisse auf der Auswertung Ihrer Selbsteinschätzung. Diese sind insofern noch nicht statistisch und diagnostisch abgesichert. Wir möchten Sie daher um einen angemessenen Umgang mit den folgenden Aussagen bitte.

Für die weitere Darstellung beziehen wir uns auf die jeweils drei stärksten bzw. die drei

schwächsten Kompetenzen. Wir gehen davon aus, dass diese Auswahl (Einschränkung siehe oben) einen ersten Ansatz zu Ihrer Persönlichkeitsentwicklung darstellt.

Erfahrungsgemäß wissen wir, dass für die Mehrzahl aller Testteilnehmer nicht alle Kompetenzen gleichrangig sind, sondern dass Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit für Ihren Arbeitsplatz bestehen. Für das weitere Vorgehen ist es also effektiver, wenn Sie sich zunächst auf diejenigen Kompetenzen konzentrieren, die aus Ihrer persönlichen Perspektive den wichtigsten Bezug zu Ihrer konkreten Tätigkeit besitzen.

Ihre drei am stärksten ausgeprägten Erfolgsfaktoren sind:

1. Loyalität
2. Selbstbewusstsein
3. Selbstwirksamkeitserwartung

Diese Kompetenzen sind in Anlehnung an Ihr persönliches Kompetenzprofil Ihre bedeutendsten Erfolgsfaktoren, die Ihnen helfen, Ihre Aufgaben und die Anforderungen im Beruf zu bewältigen. Für Ihre weitere berufliche Entwicklung kann es von Vorteil sein, diese Stärken bewusster einzusetzen oder sich dadurch von anderen abzuheben. Insbesondere gilt dies, wenn Sie sich dieser Stärken noch nicht bewusst gewesen sind.

Nicht selten ist es so, dass aber gerade Stärken übertrieben werden oder in solchen Situationen eingesetzt werden, die eine andere Kompetenz erfordern. Gerade die Übertreibung einer Stärke führt zu deren Gegenteil und letztlich zu schlechteren Ergebnissen.

Für Ihre weitere Entwicklung möchten wir Ihnen deshalb einige Fragen zur Beantwortung mit auf den Weg geben:

Können Sie diese Rückmeldung nachvollziehen?

Kennen Sie eine solche Rückmeldung zu Ihren Kompetenzen bereits aus anderen Projekten, oder von anderen Personen?

Sind Sie mit dem Erfolgsniveau zufrieden, oder glauben Sie, sich auch in dieser Stärke noch weiter steigern zu können?

Welche Maßnahmen oder Schritte sind notwendig, um die Kompetenzen dauerhaft und stabil abzusichern bzw. auf das von Ihnen gewünschte Niveau anzuheben?

Ist es Ihnen bereits einmal aufgefallen, dass sich Ihre Kompetenzen nachteilig ausgewirkt haben?

Was kann Ihnen helfen, auch zukünftig angemessen mit Ihren Stärken umzugehen?

Ihre am schwächsten ausgeprägten Erfolgsfaktoren sind:

1. Planungsverhalten
2. Handlungsregulation
3. Aufgabenorientierung

Diese Kompetenzen sind für Sie in Anlehnung an Ihr persönliches Kompetenzprofil noch keine wesentlichen Erfolgsfaktoren, um Ihre Aufgaben und die Anforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen.

Die geringe Ausprägung dieser Kompetenzen führt dazu, dass sie in solchen Situationen, in denen die Kompetenzen gefordert sind, letztlich keine optimalen oder zufrieden stellenden Ergebnisse erzielen.

Aus individuellen Gründen, die auch von einem bestimmten Umfeld mit beeinflusst sein können, fällt es Ihnen schwer, diese Kompetenzen kontinuierlich abzurufen. Es mag aber im Einzelfall durchaus sein, dass Sie mit erhöhter Anstrengung diese Kompetenzen zeigen und praktisch anwenden.

Nicht selten ist es so, dass Sie diese Schwächen durch bestimmte Stärken kompensieren.

Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass sich oftmals aus einer schwachen Ausprägung der Kompetenzen im Laufe der Zeit ein typisches Verhalten ableitet, dass gerade solche Situationen bewusst oder unbewusst vermeidet, in denen die Kompetenzen gefordert sind. Das kann sein, weil man das negative Ergebnis vorausahnt oder nicht daran glaubt, hier erfolgreich zu sein. Möglich ist auch, dass man schlechte Erfahrungen gemacht hat bei dem

Versuch, an den Kompetenzen zu arbeiten.

Eine nicht unerhebliche Gefahr besteht dann, wenn Ihre Schwäche besonders stark ausgeprägt ist und Ihr Umfeld Sie darauf reduziert. Dieser Effekt nennen Psychologen den HALO-Effekt. Ein besonderes Merkmal (oder eine besondere Fähigkeit) überstrahlt alle anderen. Dann kann es passieren, dass Sie im negativen Sinne auf bestimmte Kompetenzen festgelegt werden und eine differenziertere Betrachtung anderer Kompetenzen nicht mehr stattfindet.

Für Ihre weitere Entwicklung möchten wir Ihnen deshalb einige Fragen zur Beantwortung mit auf den Weg geben:

Können Sie diese Rückmeldung nachvollziehen?

Kennen Sie eine solche Rückmeldung zu Ihren Kompetenzen bereits aus anderen Projekten oder von anderen Personen?

Fällt es Ihnen schwer, sich in diesem Bereich zu verändern?

Wie sehr wünschen Sie sich eine Veränderung?

Haben Sie bereits Seminare oder Trainings zu diesen Kompetenzen besucht?