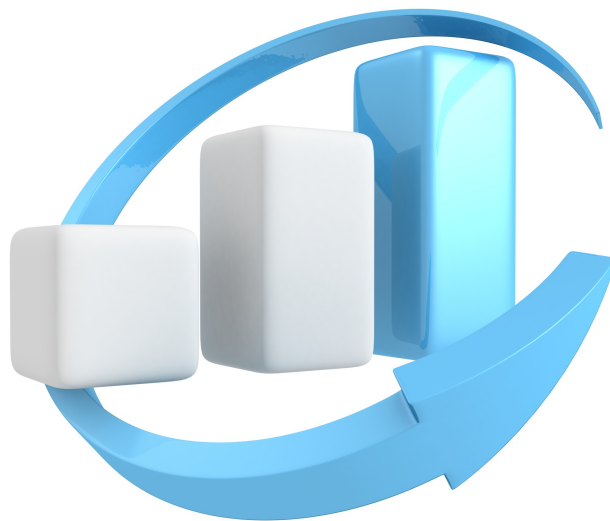


# CAPTain | sales



Luis Musterer

durchgeführt am: xxx

## Einleitung

Der Vertrieb ist die Schnittstelle zwischen einem Unternehmen und seinen Kundinnen und Kunden. Besonders gefragt sind neben den eigentlichen verkäuferischen Fähigkeiten auch systematische Marktbearbeitung, eine hohe Leistungsorientierung, die Fähigkeit zur Teamarbeit und Stressresistenz.

**CAPTain Sales** misst umfassend, objektiv und präzise die für den Vertrieb relevanten Verhaltenskompetenzen. Damit können diese Kompetenzen bei der Auswahl und Entwicklung angemessen berücksichtigt werden.

### Wie funktioniert CAPTain Sales?

Die Potenzialanalyse CAPTain liefert eine objektive und präzise Beschreibung der für eine Person typischen Verhaltensmuster im beruflichen Kontext. Dazu bearbeitet die Person online den CAPTain-Fragebogen, bestehend aus 183 Paarvergleichsfragen. Die Angaben werden von der CAPTain-Software automatisch nach arbeitspsychologischen Kriterien analysiert und für bestimmte Verhaltensmerkmale interpretiert. Zusätzlich hat ein Team von Experten (Vertriebsleiter, Berater, Psychologen) die Vertrieb erforderlichen Verhaltenskompetenzen systematisch beschrieben und zu einem CAPTain-Kompetenzmodell zusammengefasst. Dieses CAPTain-Kompetenzmodell bildet die Grundlage für den Auswertungsbericht.

### Wie sind die Ergebnisse zu verstehen?

Die von CAPTain erfassten Verhaltensmuster zeigen, wie eine Person auf die Möglichkeiten und Notwendigkeiten ihrer Umwelt gewöhnlich reagiert: mit Neugier oder Zurückhaltung, mit großer Selbstständigkeit oder lieber an Vorgaben/Anweisungen orientiert, wortführend in der Gruppe oder eher still, meist zuhörend.

Die von CAPTain erfassten Verhaltensmuster beziehen sich allein auf die Berufswelt. Aussagen über Verhaltensmuster im Privatleben werden nicht gemacht.

Verhaltensmuster sind erworben und gelernt, dann aber relativ stabil und konstant. Wenn es jedoch notwendig und gewollt ist, können sie auch verändert und entwickelt werden. Verändern sich Verhaltensmuster nachhaltig, z. B. durch Personalentwicklungsmaßnahmen, so kann man dies mit CAPTain messen.

Die persönliche Einschätzung kann von den CAPTain-Ergebnissen abweichen. Das liegt an dem „berühmten“ blinden Fleck oder auch daran, dass manchmal das eigene Wunschbild die Selbsteinschätzung verfälscht. Gelegentlich ist das Selbstbild einer Person auch einfach veraltet oder mehr von Eindrücken aus dem Privatleben geprägt. Die CAPTain-Analyse hat jedoch allein das gegenwärtige, tatsächliche Verhalten im beruflichen Kontext zum Gegenstand.

Die von CAPTain erfassten Verhaltensmerkmale sind nachweislich entscheidend für den Erfolg im Beruf. Hinzu kommen auch Fachwissen, Motivation, intellektuelle Fähigkeiten und das richtige Rollen- und Aufgabenverständnis. Diese Faktoren sind bei der Gesamtbewertung der Eignung und Potenziale einer Person ebenfalls zu berücksichtigen.

### Wie sollten Sie mit den Ergebnissen umgehen?

Auf den folgenden Seiten finden Sie die für den Vertrieb relevanten Verhaltenskompetenzen gegliedert nach wichtigen Aufgabenbereichen. Bei jeder einzelnen Verhaltenskompetenz wird zuerst das im Vertrieb erfolgreiche Verhaltensmuster beschrieben. Anschließend wird das aktuell gezeigte Arbeitsverhalten der Person dargestellt. Es werden sich bestätigende als auch abweichende Beschreibungen finden. Gerade die abweichenden Beschreibungen enthalten wertvolle Hinweise auf Potenziale, Entwicklungsmöglichkeiten und persönliche Charakteristika.

Auf den beiden letzten Seiten werden die persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten zusammenfassend aufgeführt. So haben Sie einen guten Überblick über zu schätzende und beizubehaltenden Verhaltensmuster und über die Verhaltensmuster, die jemanden in der Regel weniger erfolgreich im Vertrieb agieren lassen. Nur wenn man sie kennt, kann man konstruktiv mit ihnen umgehen.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und interessante Anregungen.

Das CNT-Testautoren-Team

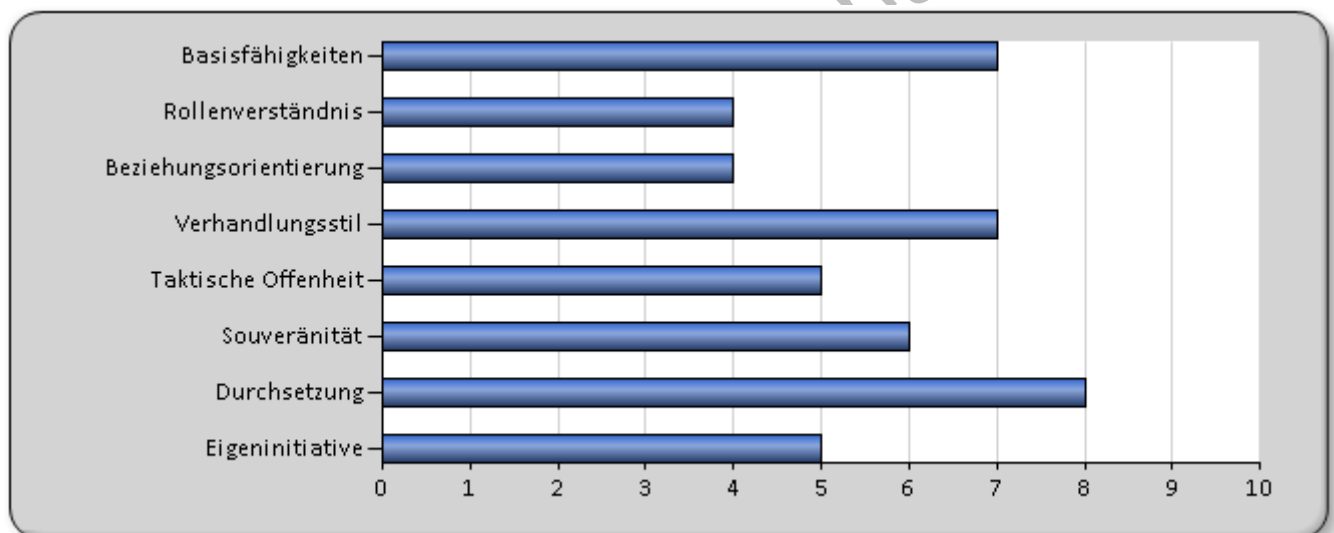
Musterauswertung  
CAPTain sales

## CAPTain-Ergebnisse

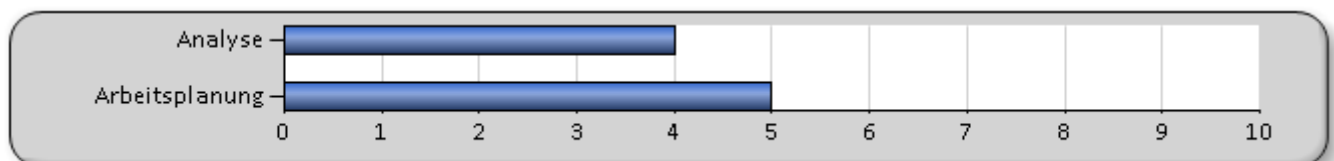
### Übersicht

*CAPTain untersucht die gegenwärtigen, im Berufsleben tatsächlich gezeigten Verhaltenskompetenzen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Person in anderen Kontexten (z. B. im privaten Bereich) oder nach entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen auch andere Verhaltensausrägungen zeigen kann. Wie stark eine Verhaltenskompetenz ausgeprägt sein sollte, hängt von den spezifischen Jobanforderungen ab.*

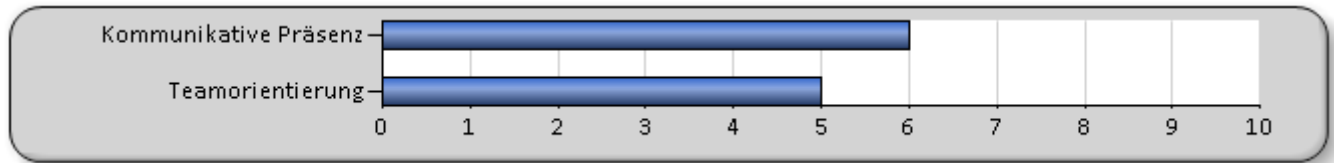
### I. Verkäuferische Kompetenzen



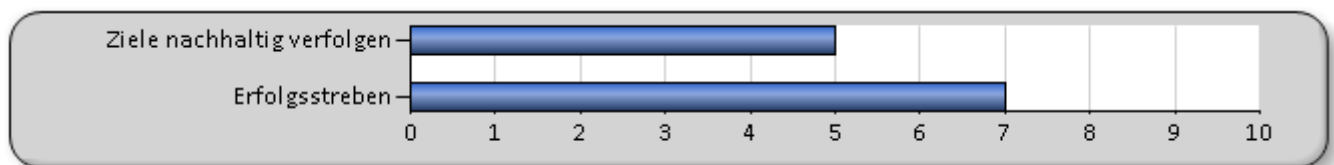
### II. Marktbearbeitung



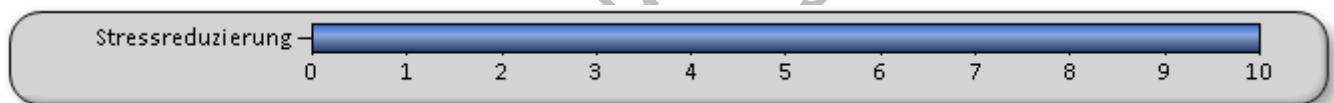
### III. Kommunikation und Zusammenarbeit



### IV. Leistungsverhalten



### V. Belastbarkeit

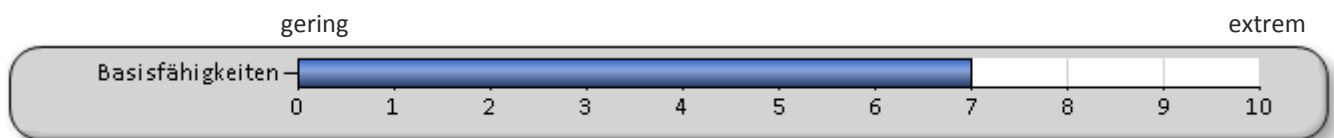


## I. Verkäuferische Kompetenzen

### Basisfähigkeiten

*Unabhängig von der persönlichen Vorgehensweise sollten im Grunde alle Vertriebsmitarbeiter/-inne Freude daran haben, sich und ihr Produkt anderen erfolgreich zu präsentieren, ein hohes Aktivitätsniveau besitzen und die generelle Bereitschaft, sich Herausforderungen zu stellen.*

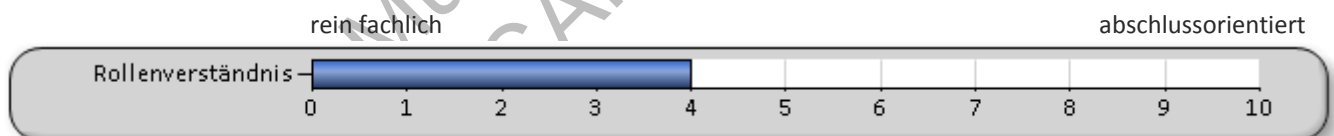
Herr Musterer ist aktiv und ambitioniert und hat keine Scheu, sich und sein Thema zu präsentieren.



### Rollenverständnis

*Welche Rolle wird im Verkaufsprozess meistens eingenommen: die des Fachberaters oder die des abschlussorientierten Durchsetzers?*

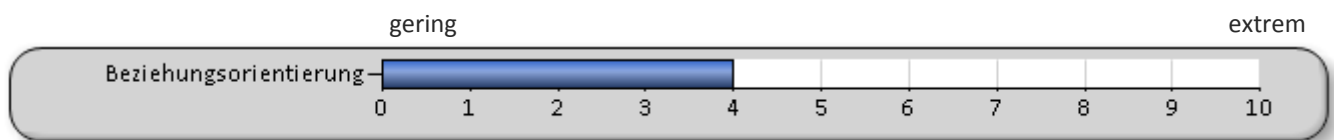
Herrn Musterer liegen Verkaufsaufgaben, bei denen er die Kundinnen und Kunden beraten und unterstützen kann, auch in Bezug auf die fachlichen Details.



## Beziehungsorientierung

*Eine wichtige Grundkompetenz für das Führen eines erfolgreichen Verkaufsgesprächs ist das Vermögen, eine persönliche Beziehung herstellen zu können. Konkret kann man den anderen mit einer persönlichen Bemerkung abholen und Verständnis für seine Situation zeigen.*

Herr Musterer interessiert sich für die Belange anderer, teilt aber von sich selten Persönliches mit. Er kann Nähe herstellen und andere dazu bringen, sich zu öffnen, ohne selbst die Sach- und Aufgabenebene zu verlassen. Das kann günstig sein, um Konflikte auf einer sachlichen Ebene zu lösen.



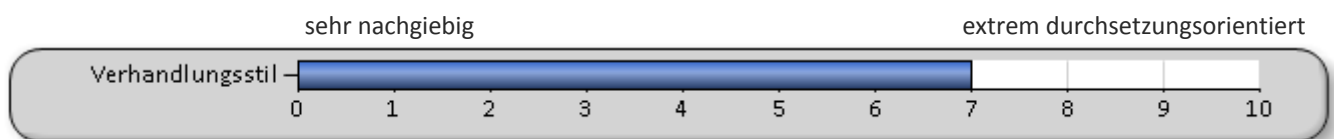
## Verhandlungsstil

*In Verhandlungssituationen verfolgen die Parteien unterschiedliche, zum Teil sogar gegensätzliche Ziele. Wie die Interessenskonflikte gelöst werden, hängt entscheidend vom Verhandlungsstil der Vertriebsmitarbeiter/-innen ab.*

Er bringt seine Position ein und in gleichem Maße will er verstehen, was den anderen bewegt. Herr Musterer strebt eine Einigung an, die im Sinne beider Parteien ist.

Herr Musterer zeigt meist partnerschaftliches Verhalten. Das zeigt sich darin, dass er die Position des anderen genauso gelten lässt wie die eigene. Man strebt gemeinsam eine Lösung an, die für beide Seiten gut ist.

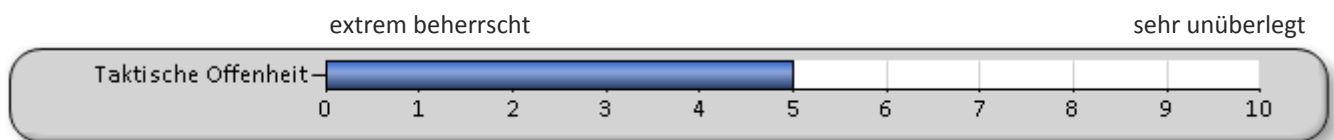
Partnerschaftliches Verhalten sucht den Kompromiss und ermöglicht Win-Win-Lösungen. Es dient dem Interessenausgleich.



## Taktische Offenheit

*In Verhandlungssituationen sollte man sich nicht sofort in die Karten schauen lassen und gelassen bleiben, auch wenn einem etwas nicht gefällt. Mit zu viel „Pokerface“ baut man allerdings auch kein Vertrauen auf.*

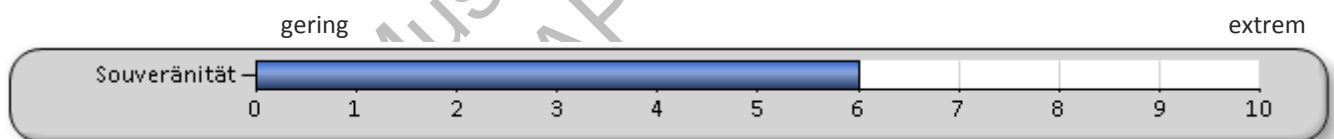
Herr Musterer achtet auf die Wirkung dessen, was er sagt, und passt sich der Situation an. Das, was er sagt, und wie er es sagt, klingt immer freundlich und diplomatisch, entspricht aber manchmal weniger seinen tatsächlichen, unmittelbaren Gefühlen.



## Souveränität

*In der Verhandlungssituation darf man sich nicht unter Druck setzen lassen. Souverän ist, wer erkennbar an die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten glaubt, eher die Chancen als die Risiken sieht und couragiert handelt.*

Herr Musterer traut sich selbst etwas zu. Gerne holt er jedoch auch eine zweite Meinung ein und ist offen für Rat und Unterstützung. Er traut sich, Entscheidungen zu treffen, bleibt dabei aber vorsichtig.

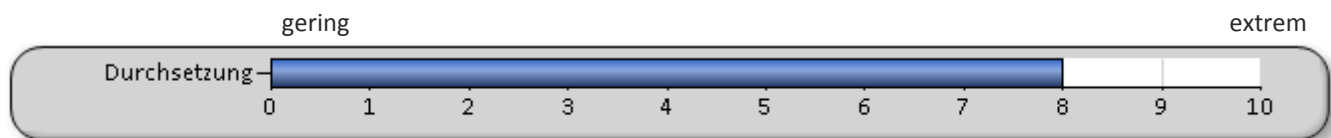




## Durchsetzung

*Die eigene Position nachhaltig einbringen zu können und nicht gleich beim ersten Gegenargument aufzugeben, ist eine wichtige Kompetenz.*

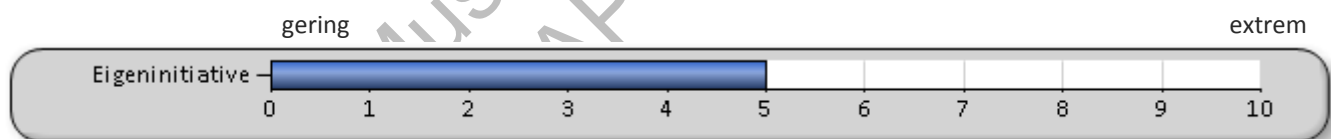
Herr Musterer hat erkennbare Durchsetzungspotenziale. Bei den Kundinnen und Kunden hat sein Wort Gewicht. Er steuert Abstimmungsprozesse, ohne jedoch zu dominieren. Auch vertritt er seine persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen. Insgesamt achtet er auf gemeinsam getragene Entscheidungen.



## Eigeninitiative

*Um erfolgreich handlungsfähig zu sein, sollten Vertriebsmitarbeiter/-innen unabhängig von Führungskräften oder persönlicher Unterstützung durch andere selbst die Initiative zur Kundenansprache ergreifen können.*

Herr Musterer zeigt Eigeninitiative. Bei klarer Zielsetzung braucht er keine weiteren Instruktionen. Er ist gerne mit der Führungskraft abgestimmt und offen für einen unterstützenden Ratschlag.

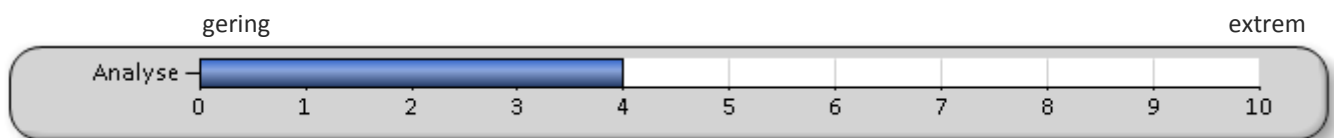


## II. Marktbearbeitung

### Analyse

*Es wird erwartet, den Markt und die Kundinnen und Kunden genau zu kennen, in Optionen zu denken und Lösungskonzepte entwickeln zu können. Dazu ist eine gewisse Analysekompetenz erforderlich.*

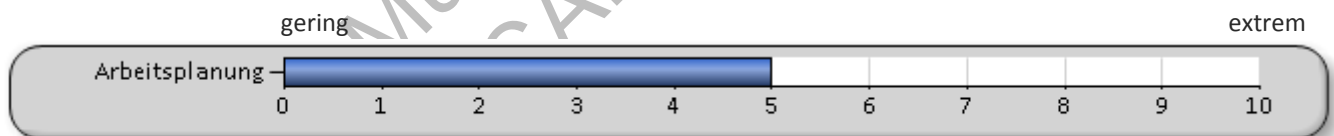
Er betrachtet die Dinge gern mit gesundem Menschenverstand, d. h. auf der Basis seiner Erfahrungen und ohne sich allzu sehr in die Einzelheiten zu vertiefen.



### Arbeitsplanung

*Die Ergebnisse der Analysen müssen auch umgesetzt werden. Dazu braucht es eine strukturierte und geplante Vorgehensweise.*

Seine Planungen sind systematisch und gleichzeitig praxisnah. Deshalb ist die zuverlässige praktische Umsetzung oft seine Stärke.

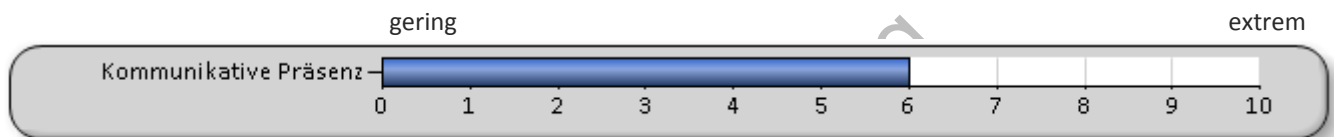


### III. Kommunikation und Zusammenarbeit

#### Kommunikative Präsenz

*Im Vertrieb ist es wichtig, kontaktfreudig und in der Gruppe präsent zu sein.*

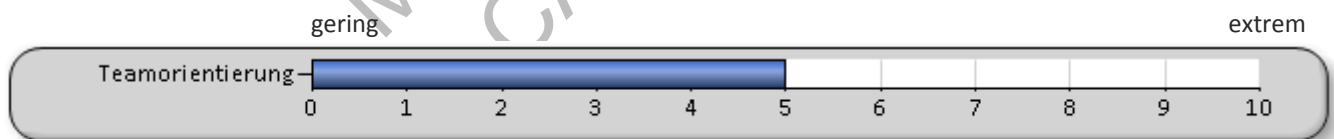
Herr Musterer legt im beruflichen Kontext keinen besonderen Wert auf ständigen Kontakt und Kommunikation. Er kann gut allein arbeiten, hat aber zwischenzeitlich auch gern einmal Austausch und Kommunikation mit anderen. Dabei sucht er in Gruppensituationen stets Beachtung und Aufmerksamkeit. Er ist kommunikativ sehr präsent und genießt es, im Mittelpunkt zu stehen.



#### Teamorientierung

*Eine gewisse Fähigkeit auch innerhalb des Teams erfolgreich zu agieren, wird im Vertrieb benötigt.*

Herr Musterer hat allgemein gerne einen gelegentlichen Austausch mit anderen. Dabei kann er in einem Team arbeiten, macht sich aber nicht emotional völlig abhängig von der Gruppe. In der Zusammenarbeit stimmt er sich mit den anderen ab, handelt dann aber allein.

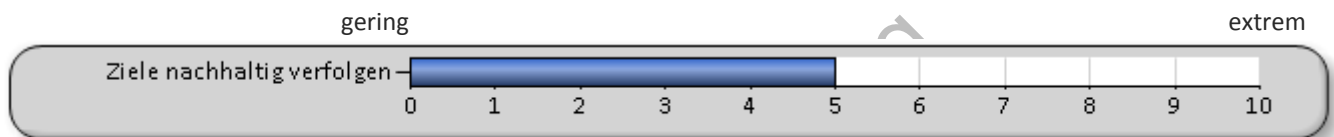


## IV. Leistungsverhalten

### Ziele nachhaltig verfolgen

*Der Erfolg im Vertrieb hängt stark von dem persönlichen Drive ab. Ziele mit Ausdauer zu verfolgen, gehört zu den Anforderungen.*

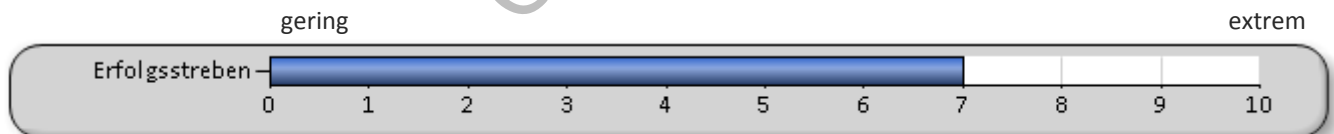
Herr Musterer bleibt lieber unauffällig und macht eine solide Arbeit. Was es zu erreichen gilt, weiß er. Manchmal unternimmt er spezielle Anstrengungen, um seine Ziele auch bald zu erreichen. Auch schwierige und komplizierte Aufgaben, bei denen man das Ende nicht sofort absehen kann, verfolgt Herr Musterer mit großer Ausdauer.



### Erfolgsstreben

*Erfolgreiche Vertriebsmitarbeitende wollen, ohne es zu übertreiben, zu den Besten gehören und zeigen Einsatzbereitschaft.*

Positiv ist, dass er gerne arbeitet und sich engagiert, aber auch Abstand nehmen und nicht nur an die Arbeit denken kann. Herr Musterer will seinen Job besonders gut machen. Er hat große Ambitionen und konkurriert gerne mit anderen.



## V. Belastbarkeit

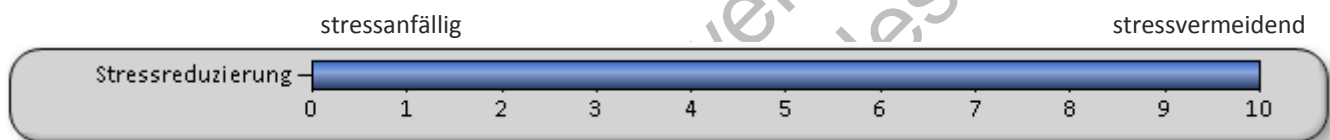
### Stressreduzierung

*Im Vertrieb setzen die vielfältigen Belastungen und der hohe Erfolgsdruck stark unter Druck. Den beruflichen Stress für sich gering halten zu können, ist deshalb eine wichtige Fähigkeit.*

Gut ist, dass Herr Musterer seine Vorstellungen und Interessen einbringt und vertritt. Das kann Stress abbauen und die Situation klären. Durch seine Offenheit für die Belange anderer kann er unnötige Konfrontationen und somit zusätzlichen Stress vermeiden.

Herr Musterer kann Abstand von der Arbeit nehmen, denn auch andere Dinge sind ihm wichtig. Das ist eine gute Voraussetzung, um Stress zu bewältigen.

Dass er sich traut, notwendige Entscheidungen zu treffen, hilft ihm in Stresssituationen.



## Zusammenfassung

Auf Basis des CAPTain-Kompetenzmodells für den Vertrieb sind aktuell folgende Aussagen über die Stärken sowie die Entwicklungsfelder möglich:

Die Stärken von Herrn Musterer für die Arbeit im Vertrieb liegen

- in seiner verkaufsorientierten Grundhaltung
- darin, dass er sich nicht mit allen fachlichen Aspekten persönlich beschäftigt
- darin, die Kundinnen und Kunden auch mithilfe von lenkenden Hinweisen zu steuern
- darin, dass er sich auf die anderen einstellt
- in seiner Bereitschaft, seinen Standpunkt zu vertreten
- in seiner diplomatischen Art, die andere nicht provoziert
- in dem selbstbewussten Auftreten, bei dem er dennoch Kritik zulassen kann
- in dem Mut, auch außergewöhnliche Aufgaben anzupacken, ohne immer auf die Unterstützung anderer angewiesen zu sein
- in seiner nicht überstürzten, aber zeitnahen Entscheidungsfindung
- in seiner selbstständigen Arbeitsweise
- darin, dass er auch unabhängig von den Führungskräften agieren kann
- darin, sich nicht in Detailbetrachtungen zu verlieren
- in der Struktur und Systematik seiner Arbeitsweise
- darin, dass er seine Arbeit auch mit anderen abstimmt
- darin, dass er Teil des Teams, aber nicht von ihm emotional abhängig ist
- in dem Engagement für die Arbeit, ohne den Nutzen aus den Augen zu verlieren
- in dem Bestreben seine Aufgaben gut zu machen, möglichst auch besser als andere

Herr Musterer hat in den folgenden Bereichen Entwicklungsmöglichkeiten:

Herr Musterer erfüllt die Anforderungen für Vertriebsmitarbeitende bezogen auf Verhaltensmuster schon gut. Zu Prüfen wären Entwicklungsmöglichkeiten in anderen Bereichen.

Musterauswertung  
CAPTain sales