

Zielposition

Verkäufertyp allgemein - Branchen neutral



JOB-FIT BERICHT

Recruiting, Karriereplanung, Talentmanagement

Bereitgestellt durch:
SchmezerConsulting
Ulrich Schmezer
Hauptstr. 27
74376 Gemmrigheim
www.schmezer-consulting.de
Tel.: 07143 - 969 279-0

Jegliche Art der kommerziellen Weitergabe oder
Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Erlaubnis der
Lizenzinhaber Deutschland Schmezer Consulting und
Zander Management

Erläuterung zum Job-Fit Bericht

Dieser Bericht gleicht Stellenprofile mit den Assessmentergebnissen von den ausgewählten Teilnehmern ab. Der Bericht zeigt das ideale Stellenprofil (die relevanten Werte und die gewünschten Ergebnisintervalle eines idealen Kandidaten), die Job-Fit Werte und die Übereinstimmung: die tatsächlichen Werte werden den idealen Intervallen gegenübergestellt.

Job-Fit Werte werden in Prozent angegeben. Hierfür gibt es zwei verschiedene Berechnungsmethoden: "Linear" und "Normbasiert". Beide Methoden nutzen den selben ersten Schritt, um den Abstand vom Idealwert (Job-Fit Ausgangswert) zu bestimmen. Bei der "linearen" Berechnungsmethode zeigt der Job-Fit Wert den prozentualen Anteil der tatsächlichen Distanz zur theoretischen Distanz. 100 % entspricht 0 Abstand (perfekte Übereinstimmung) und 1% entspricht der maximalen Entfernung (so weit vom Ideal entfernt wie möglich). In der "normbasierten" Berechnungsmethode bezieht sich die Prozentzahl des Teilnehmers auf seine Einstufung in der Normgruppe: so bedeutet 90%, dass der Teilnehmer näher an dem Idealprofil ist als 90% der übrigen Mitglieder der Normgruppe.

Statistische Daten

Zielposition:	Verkäufertyp allgemein - Branchen neutral
Anzahl der Teilnehmer:	5
Berechnungsmethode:	Linear
Generiert am:	2014-11-07

Job Profil

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Idealer Bereich										Gewichtung
Emotionale Kontrolle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Gelassenheit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
Optimismus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Selbstvertrauen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Selbstbehauptung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
Eloquenz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Emotionale Offenheit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Kontaktfreude	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Geschwindigkeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
Kritikfreudigkeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
Konkurrenzwille	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Antrieb/Ehrgeiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2

Kandidaten-Ranking

	Name	Wert	Suche in
1.	Manfred Mustermann	89%	FiT In 5x5 v1.2 (2014-04-02)
2.	M P	83%	FiT In 5x5 v1.2 (2014-04-11)
3.	K S	75%	FiT In 5x5 v1.2 (2014-04-24)
4.	J K	75%	FiT In 5x5 v1.2 (2014-04-23)
5.	NN	55%	FiT In 5x5 v1.2 (2014-05-05)

Profilübereinstimmung: Manfred
Mustermann

Job-Fit Auswertung: 89%

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Wert										Gewich- -tung
Emotionale Kontrolle			3								3
Gelassenheit				4							2
Optimismus					5						4
Selbstvertrauen							7				4
Selbstbehauptung								8			2
Eloquenz									9		3
Emotionale Offenheit										10	4
Kontaktfreude						6					4
Geschwindigkeit								8			2
Kritikfreudigkeit							7				2
Konkurrenzwille				4							3
Antrieb/Ehrgeiz					5						2

Profilübereinstimmung: M P

Job-Fit Auswertung: 83%

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Wert										Gewichtung
Emotionale Kontrolle				4							3
Gelassenheit						6					2
Optimismus						6					4
Selbstvertrauen									9		4
Selbstbehauptung							7				2
Eloquenz						6					3
Emotionale Offenheit			3								4
Kontaktfreude					5						4
Geschwindigkeit		2									2
Kritikfreudigkeit							7				2
Konkurrenzwille										10	3
Antrieb/Ehrgeiz										10	2

Profilübereinstimmung: K S

Job-Fit Auswertung: 75%

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Wert									Gewichtung
Emotionale Kontrolle				4						3
Gelassenheit						6				2
Optimismus						6				4
Selbstvertrauen						6				4
Selbstbehauptung			3							2
Eloquenz						6				3
Emotionale Offenheit								8		4
Kontaktfreude						6				4
Geschwindigkeit				4						2
Kritikfreudigkeit								8		2
Konkurrenzwillie		2								3
Antrieb/Ehrgeiz	1									2

Profilübereinstimmung: J K

Job-Fit Auswertung: 75%

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Wert										Gewichtung
Emotionale Kontrolle								8			3
Gelassenheit								8			2
Optimismus										10	4
Selbstvertrauen						6					4
Selbstbehauptung					5						2
Eloquenz					5						3
Emotionale Offenheit							7				4
Kontaktfreude					5						4
Geschwindigkeit							7				2
Kritikfreudigkeit			3								2
Konkurrenzwillie			3								3
Antrieb/Ehrgeiz			3								2

Profilübereinstimmung: NN

Job-Fit Auswertung: 55%

Relevante Fit In Eigenschaften

Eigenschaft	Wert									Gewichtung
Emotionale Kontrolle									9	3
Gelassenheit						7				2
Optimismus							8			4
Selbstvertrauen			3							4
Selbstbehauptung						6				2
Eloquenz			3							3
Emotionale Offenheit			3							4
Kontaktfreude			3							4
Geschwindigkeit				4						2
Kritikfreudigkeit						6				2
Konkurrenzwillie	1									3
Antrieb/Ehrgeiz			3							2

Interviewführer

Abkürzungen in diesem Dokument: F = Frage, B = Beobachtung

Emotionale Kontrolle

Tendenz in Konflikten rational und emotional kontrolliert zu reagieren

Emotionale Kontrolle ist in all' den Positionen wichtig, in denen soziale Kompetenzen verlangt werden, insbesondere im Kundenservice, in leitenden Positionen und in der Teamarbeit.

F1: "Was macht sie total wütend? Wie drücken Sie den Ärger aus?"

F2: "Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie in jüngster Vergangenheit wütend geworden sind. Wie haben Sie reagiert? Wie haben Sie Ihrem Ärger Luft gemacht?"

NB Stärkere und/oder häufigere Kontrollverluste lassen auf eine niedrigere emotionale Kontrolle schließen.

B: Es ist nicht wahrscheinlich, dass ein Kandidat während des Assessmentprozesses die Kontrolle verliert, daher wird man emotionale Kontrolle kaum direkt beobachten können. Achten Sie daher vor allem darauf, wie sich der Kandidat in der Vergangenheit verhalten hat.

Gelassenheit

Gelassenheit unter Druck – Gegenkonstrukt zu Ängstlichkeit

Wettbewerbs- und Drucksituationen haben bei der Arbeit wenig Einfluss auf gelassene Personen. Gelassenheit wird dann wichtig, wenn Wettbewerb, Risiko und Höchstleistung unter Druck nötig ist. Das können Stellen im Verkauf und bei der Entscheidungsfindung sein.

F1: "Was macht sie nervös?"

NB Wenig Gelassenheit zeigt sich in der Trivialität der berichteten Ereignisse und/oder der Anzahl der Ereignisse.

F2: "Was war die stressigste Situation, die sie je erlebt haben? Wie haben Sie sich gefühlt? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?"

NB Viel Gelassenheit zeigt sich am Grad der Gelassenheit des Kandidaten im Angesicht mehrerer kritischer Situationen.

B: Man kann Gelassenheit genauso gut zu Beginn und in heiklen Passagen des Interviews feststellen. Achten Sie auf Ton- und Stimmlage, Gesichtsausdruck und unbewusste Körperbewegungen. Weitere Maßnahmen zur Evaluation von Gelassenheit sind eine Präsentationsaufgabe oder eine Gruppendiskussion.

Optimismus

Tendenz auf die Welt positiv zuzugehen und eine positive Grundstimmung zu wahren

Optimismus korreliert mit Leistung bei Aufgaben, für die Selbstmotivation und der Umgang mit Anderen wichtig sind; eine einzelne, sehr optimistische Person kann einen positiven Effekt auf andere Personen um sie herum haben.

F1: "Was war die schwierigste Situation, in der Sie sich jemals befanden? Wie haben Sie sich gefühlt? Was war das Ergebnis?"

F2: "Wann haben Sie versagt oder wurden Sie abgewiesen? Was war passiert?"

NB Stark ausgeprägter Optimismus zeigt sich darin, dass Negativerlebnisse als nicht so schlimm wahrgenommen werden.

B: Mancher kann Optimismus an der Stimmlage, dem Gesichtsausdruck oder Körpersprache des Kandidaten erkennen. Je mehr Fröhlichkeit, Lächeln, Strahlen in den Augen, Freude in der Stimme Sie beobachten können, desto optimistischer wird der Kandidat sein. Weitere Maßnahmen zur Evaluierung von Optimismus kann das Verhalten in Gruppenspielen und -diskussionen sein.

Selbstvertrauen

Frei von sozialen Ängsten und Selbstzweifeln

Die meisten Menschen erfahren von Zeit zu Zeit Schüchternheit und soziale Ängste; das ist mal weniger stark ausgeprägt, mal sehr hemmend. Führungsvermögen, öffentliche Vorträge, Präsentationen, Verkaufssituationen und soziale Aktionen im Allgemeinen verlangen alle Selbstbewusstsein.

F1: "Wie geht es Ihnen, wenn Sie Konkurrenten direkt gegenüber stehen? Was tun Sie? Wie ist das Ergebnis?"

F2: "Wie würden Sie Ihren Präsentationsstil beschreiben?"

F3: "Bitte erzählen Sie uns von einer sehr wichtigen Präsentation, die Sie gehalten haben. Wie haben Sie sich gefühlt/vorbereitet? Was war das Ergebnis?"

NB Selbstbewusstsein ist die Kombination aus authentischem Verhalten und einem qualitativ hochwertigen Ergebnis.

B: Sie können Selbstvertrauen u.a. daran erkennen, wie der Kandidat den Raum betritt, schwierige Fragen beantwortet und nach Interviewschluss den Raum verlässt. Einen hohen Grad an Selbstbewusstsein sieht man daran, wieviel Ruhe und Entspannung der Kandidat ausstrahlt. Achten Sie auf Ton- und Stimmlage, Gesichtsausdruck, Körpersprache und unbewusste Bewegungen, die Zuversicht aufzeigen/vermissen lassen: Zögern, Verwirrung oder Panik. Weitere Maßnahmen zur Evaluation von Selbstbewusstsein können eine Präsentations- oder Gruppenaufgabe oder eine Gruppendiskussion sein.

Selbstbehauptung

Frequenz und Intensität der Formulierung und Durchsetzung eigener Interessen

Durchsetzungsvermögen zeigt sich darin, dass jemand als Führungsperson agiert und dadurch viel Einfluss auf die Gruppe hat. Wenn man eine Tätigkeit inne hat, die viel Verantwortung und Organisation verlangt, ist das sehr wichtig.

F1: "Welche Rolle würden Sie gerne in einem Team einnehmen und warum?"

NB Durchsetzungsvermögen folgt aus Lust an der Macht und an der Dominanz in einer Position.

F2: "Wann sind Sie der Kopf einer Gruppe geworden? Unter welchen Rahmenbedingungen? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis? Tendieren Sie dazu, die Rolle des Gruppenleiters einzunehmen?"

NB Durchsetzungsvermögen zeigt sich in der Genauigkeit und Relevanz von Beispielen, gemeinsam mit der Demonstration größeren Einflusses auf Andere.

B: Man kann Durchsetzungskraft während des gesamten Interviews erkennen. Ein durchsetzungsstarker Kandidat wird dazu tendieren, die Initiative zu ergreifen und Fragen so interpretieren, dass er sie aus einer bevorzugten Perspektive beantworten kann. Jemand der Macht und Dominanz ausstrahlt, neigt dazu, durchsetzungsstärker zu sein. Weitere Maßnahmen, die Sie zur Evaluation von Durchsetzungsvermögen anwenden können, sind Gruppenaufgaben und -diskussionen.

Eloquenz

Redefreude und sprachliche Gewandheit

Diese Eigenschaft ist wichtig für Positionen, die eine verbale Beeinflussung Dritter voraussetzt: im Vertrieb, in der Beratung und im Management.

F: "Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie jemanden erfolgreich überzeugt haben, obwohl dieser vorher eine andere Idee hatte. Wie haben Sie das getan? Was war das Ergebnis? Könnten Sie andere Beispiele nennen?"

NB Eloquenz lässt sich daran erkennen wie überzeugend die Beispiele sind.

B: Beobachten Sie Eloquenz direkt im Interview oder einer zusätzlichen Gruppendiskussion. Achten Sie auf des Kandidaten Energie, Wortwahl, Logik, Stimme, Körpersprache und Verhalten. Sollten Sie Eloquenz im Interview herausarbeiten wollen, ist es ratsam, eine kontroverse Diskussion zu initiieren und dafür zu sorgen, dass der Kandidat Stellung bezieht.

Emotionale Offenheit

Offenheit, Wärme und Ausdrucksfreude (mit Witz und Lebendigkeit) im zwischenmenschlichen Kontakt

Diese Eigenschaft ist wichtig, sobald es um das "Werben" von Personen geht und um eine schnelle Etablierung von persönlichen Beziehungen, insbesondere in Netzwerken, in der Unterhaltungsbranche und im Vertrieb.

F: "Macht es Ihnen Spaß, andere zu unterhalten/bewirten/amüsieren/erfreuen?"

B: Extraversion ist eine der am leichtesten zu beobachtenden Dinge während des Interviews. Achten Sie auf lebendige Körpersprache, eine muntere Tonlage und den Ausdruck von Emotionen; Humor und viele Geschichten weisen auf eine starke Extravertiertheit hin.

Kontaktfreude

Bedürfnis nach und Freude an Kontakten und Gesellschaft

Diese Eigenschaft beschreibt, wie viel soziale Veranlagung jemand hat bzw. mit wie sozialer Stimulanz eine Person sich am komfortabelsten fühlt. Sie wird bei allen Positionen, die Netzwerkarbeit und soziale Ressourcen verlangen wichtig, vor allem jedoch bei Werbeaktionen und im Verkauf.

F: "Wie haben Sie sich Ihr soziales Netzwerk aufgebaut? Wie viele Freunde haben Sie? Was sind das für Leute? Wie haben Sie sie kennen gelernt? Wie oft treffen Sie sie? Was machen Sie dann bzw. über was sprechen Sie?"

NB Geselligkeit erkennt man daran, wie schnell und leicht der Kandidat mit Fremden Freundschaft schließt und wie häufig er mit seinen Freunden in Verbindung tritt.

B: Bei einem geselligen Kandidat ist es sehr wahrscheinlich, dass er versucht, sich mit Ihnen oder anderen Kandidaten anzufreunden.

Geschwindigkeit

Energie und damit verbunden
Grundgeschwindigkeit in der Lebensführung

Diese Eigenschaft ist sehr wichtig, in den Funktionen, die eine dynamische und enthusiastische Person mit hohem Aktivitätsgrad erfordern.

F1: "Bitte beschreiben Sie den arbeitsreichsten Tag, den Sie jemals hatten. Wie haben Sie sich gefühlt? Wie oft gibt es anstrengende Zeiten bei Ihnen?"

NB Höhere Aktivität ist gekennzeichnet durch die Anzahl an Aktivitäten an einem Tag.

F2: "Bitte erzählen Sie uns von Ihren Hobbys."

NB Höhere Aktivität ist gekennzeichnet durch das höhere Niveau der Anstrengungen für diese Hobbys.

B: Die tatsächliche Aktivität wird während des Gesprächs durch das Redetempo und die Körpersprache ausgedrückt, wobei schnellere und intensivere Körpersprache höhere Aktivität bedeutet.

Kritikfreudigkeit

Tendenz Kritik zu äußern

Wenn es um eine objektive, kritische Beurteilung geht, ist diese Eigenschaft sehr wichtig. Qualitätsprüfer, Mitarbeiter in der Personalbeschaffung, im Einkauf und der Planung kommt dieses Verhaltensmerkmal sehr zu Gute.

F1: "Geben Sie uns ein Beispiel für eine Situation, in der Sie potentielle Probleme erkannt haben, die Andere nicht erkannten."

F2: "Haben Sie hohe Ansprüche an Andere?"

NB Sensibilität gegenüber und das Bewusstsein für potenzielle Probleme beschreiben ein hohes Niveau an Kritikfähigkeit.

B: Ein kritischer Kandidat stellt prägnante Fragen oder kann Kritik gegenüber Ihnen, Ihrer Firma, Ihrer Fragen oder Interviewfähigkeiten ausdrücken. Diese Kritik kann sehr subtil sein, zum Beispiel durch entsprechende Gesichtsausdrücke, obwohl Sie Expliziteres suchen.

Konkurrenzwillie

Bedürfnis nach und Freude an Wettbewerb und Konkurrenzsituationen

Ein gewisser Grad von Wettbewerbsdenken wird bei vielen Stellen verlangt und ist besonders im Vertrieb von hohem Wert.

F1: "Wann waren Sie hohem Wettbewerbsdruck ausgesetzt?"

F2: "Haben Sie Erfahrung in einem sehr wettbewerbsorientierten Umfeld? Wie war es? Wie haben Sie sich dabei gefühlt?"

NB Die Häufigkeit der Wettbewerbssituationen zeigt, wie weit der Kandidat dabei aufblüht; die Länge und Komplexität zeigt sein Wohlbefinden dabei.

B: Gesteigerter Ehrgeiz, Engagement und Argumentationen mit dem Willen, diese als richtig zu beweisen, zeigen eine höhere Wettbewerbsfähigkeit an. Weitere Maßnahmen zur Evaluation von Wettbewerbsverhalten können Gruppendiskussionen sein.

Antrieb/Ehrgeiz

Zielniveau und Energieeinsatz bei deren Verfolgung

Der Ehrgeiz eines sehr guten Spielführers kann sich selbst und die gesamte Organisation vorantreiben. Diese Eigenschaft ist besonders wichtig für Manager und Vertriebler.

F: "Was ist Ihr Plan für die nächsten fünf Jahre?"

NB Höherer Antrieb zeigt sich durch klarere und höhere Karriereziele.

B: Antrieb zeigt sich an Kandidaten, die gut auf das Interview vorbereitet sind, Fragen engagiert beantworten und ein großes Interesse an der Entwicklung ihrer Karriere zeigen.