

SELEKTION

JOB PROFILE - Sales Manager | SCHEELEN®

Bernd Muster

14.4.2026

GESAMTÜBEREINSTIMMUNGSWERT

7.9 Gute Übereinstimmung

Der Übereinstimmungswert gibt an, wie gut die Person zu der Stelle passt. Die Gesamtempfehlung reicht von 1 bis 10, trotz möglicher Abweichungen bei der Kennzeichnung.

Wie man den Bericht liest

Bei der Beurteilung werden verschiedene Eigenschaften und Kompetenzen bewertet, um das Erfolgspotenzial einer Person in einer bestimmten Position zu ermitteln. Der Abschnitt „Überblick über die Kompetenzen“ zeigt die am höchsten und am niedrigsten bewerteten Kompetenzen. Jede Kompetenz umfasst zugrunde liegende Persönlichkeitsmerkmale, die mit dem Erfolg in diesem Bereich verbunden sind.

ÜBERBLICK ÜBER DIE KOMPETENZEN

Stärken



8.7 Unternehmerisches Handeln

Die Fähigkeit, Chancen zu erkennen und zu nutzen, Ressourcen kreativ zu mobilisieren, kalkulierte Risiken einzugehen und innovative Lösungen eigenverantwortlich voranzutreiben, um Wertschöpfung zu generieren. Dies umfasst unternehmerisches Denken, Geschäftssinn und Ergebnisverantwortung.



8.7 Ergebnisorientierung

Beschreibt die Tendenz, Ziele klar zu definieren, zielstrebig auf deren Erreichung hinzuarbeiten und dabei sowohl Effizienz als auch Qualität der Ergebnisse im Blick zu behalten. Personen mit hoher Ergebnisorientierung zeigen Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin und ein starkes Leistungsstreben.



8.3 Überzeugungskraft

Die Fähigkeit, andere für Ideen und Ziele zu gewinnen, Unterstützung für Initiativen zu mobilisieren und durch logische Argumentation und emotionale Appelle zu überzeugen.

Entwicklungspotential



7.0 Mitarbeiterentwicklung

Die Fähigkeit, das Potenzial von Mitarbeitenden zu erkennen, sie durch Coaching, Feedback und gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu fördern und zu motivieren, ihre Fähigkeiten voll auszuschöpfen.



7.5 Kundenorientierung

Das Bestreben, die Bedürfnisse und Erwartungen interner und externer Kunden zu verstehen und zu erfüllen, langfristige Beziehungen aufzubauen und einen exzellenten Service zu bieten.



7.6 Führung

Führung zeigt sich in der Fähigkeit, andere durch Klarheit, Überzeugungskraft und persönliche Energie zu gewinnen und zu lenken. Menschen mit hoher Führungskompetenz treten selbstbewusst auf, kommunizieren wirkungsstark und schaffen Orientierung sowie Engagement bei anderen.

SELEKTION (1 von 6)

Beziehungsmanagement & Netzwerkaufbau

7.7 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, strategisch wertvolle berufliche Beziehungen aufzubauen, zu pflegen und zu nutzen, um Ressourcen zu mobilisieren, Informationen auszutauschen und Kooperationen zu fördern.

Frage

Beschreiben Sie, wie Sie strategische Beziehungen zu Schlüsselstakeholdern aufgebaut und genutzt haben, um wichtige Unternehmensziele zu erreichen.

Hinweis

Baut die Person gezielt strategische Netzwerke auf und nutzt diese für Unternehmensziele? Pflegt sie Beziehungen nachhaltig und proaktiv?

Ergebnisorientierung

8.7 Gute Übereinstimmung

Beschreibt die Tendenz, Ziele klar zu definieren, zielstrebig auf deren Erreichung hinzuarbeiten und dabei sowohl Effizienz als auch Qualität der Ergebnisse im Blick zu behalten. Personen mit hoher Ergebnisorientierung zeigen Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin und ein starkes Leistungsstreben.

Frage

Sie tragen die Gesamtverantwortung für die Unternehmensergebnisse. Erzählen Sie von einer Situation, in der Sie trotz erheblichem Gegenwind – sei es durch Marktveränderungen, interne Widerstände oder fehlende Ressourcen an einem ambitionierten Unternehmensziel festgehalten haben. Was hat Sie angetrieben, und wie haben Sie die Organisation dabei mitgenommen?

Hinweis

Zeigt die Person strategische Ausdauer und eine kulturprägende Wirkung auf die Organisation? Spricht sie über eigene Ziele, die sie aktiv gesetzt und verteidigt hat?

SELEKTION (2 von 6)

Führung

7.6 Gute Übereinstimmung

Führung zeigt sich in der Fähigkeit, andere durch Klarheit, Überzeugungskraft und persönliche Energie zu gewinnen und zu lenken. Menschen mit hoher Führungskompetenz treten selbstbewusst auf, kommunizieren wirkungsstark und schaffen Orientierung sowie Engagement bei anderen.

Frage

Beschreiben Sie, wie Sie eine Unternehmensvision entwickelt und erfolgreich in der Organisation verankert haben. Was hat dazu beigetragen, dass Führungskräfte und Mitarbeitende die Vision wirklich gelebt haben?

Hinweis

Inspiziert die Person durch Haltung und Vision? Gelingt es ihr, unterschiedliche Menschen hinter einem gemeinsamen Ziel zu vereinen?

Integrität

8.1 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, konsequent nach ethischen und professionellen Grundsätzen zu handeln, Vertrauen aufzubauen und auch in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Frage

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie eine ethisch schwierige Entscheidung treffen mussten – z. B. zwischen kurzfristigem Geschäftserfolg und langfristiger Integrität. Wie haben Sie entschieden?

Hinweis

Handelt die Person konsequent nach ethischen Prinzipien, auch wenn es persönliche oder geschäftliche Nachteile bedeutet? Schafft sie eine glaubwürdige Integritätskultur?

SELEKTION (3 von 6)

Kommunikationsfähigkeit

7.7 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, Informationen klar, präzise und überzeugend zu vermitteln, sowohl schriftlich als auch mündlich. Dies umfasst aktives Zuhören und die Anpassung des Kommunikationsstils an das jeweilige Publikum.

Frage

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie eine komplexe strategische Botschaft an sehr unterschiedliche Zielgruppen z. B. Investoren, Mitarbeitende und Kunden kommunizieren mussten. Wie haben Sie das gestaltet?

Hinweis

Passt die Person ihre Botschaft zielgruppengerecht an? Gelingt es ihr, Komplexität verständlich zu machen und Zuhörer zu überzeugen?

Kundenorientierung

7.5 Gute Übereinstimmung

Das Bestreben, die Bedürfnisse und Erwartungen interner und externer Kunden zu verstehen und zu erfüllen, langfristige Beziehungen aufzubauen und einen exzellenten Service zu bieten.

Frage

Wie haben Sie Kundenorientierung als kulturellen Wert im Unternehmen verankert? Nennen Sie ein Beispiel, wie Sie das Kundenerlebnis strategisch beeinflusst haben.

Hinweis

Lebt die Person Kundenorientierung als strategisches Prinzip? Trifft sie Entscheidungen konsequent aus der Kundenperspektive?

SELEKTION (4 von 6)

Mitarbeiterentwicklung

7.0 Durchschnittliche Übereinstimmung

Die Fähigkeit, das Potenzial von Mitarbeitenden zu erkennen, sie durch Coaching, Feedback und gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu fördern und zu motivieren, ihre Fähigkeiten voll auszuschöpfen.

Frage

Gab es Phasen, in denen Talentbindung oder -entwicklung im Unternehmen vernachlässigt wurde? Was waren die Ursachen, und was haben Sie unternommen?

Hinweis

Wird Entwicklung als HR-Aufgabe delegiert, ohne eigenes Commitment? Fehlt eine klare Entwicklungsstrategie auf Unternehmensebene?

Planungs- & Organisationsfähigkeit

8.3 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, Aktivitäten, Ressourcen und Zeit effektiv zu strukturieren, zu priorisieren und zu koordinieren, um Ziele effizient zu erreichen und komplexe Aufgaben systematisch zu bewältigen.

Frage

Wie stellen Sie auf Unternehmensebene sicher, dass Ressourcen – Menschen, Budget, Zeit – strategisch optimal eingesetzt werden? Beschreiben Sie Ihren Planungsprozess.

Hinweis

Plant die Person strategisch und vorausschauend? Stellt sie sicher, dass Ressourcen an strategischen Prioritäten ausgerichtet sind?

SELEKTION (5 von 6)

Problemlösung

7.9 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, komplexe Probleme zu analysieren, relevante Informationen zu sammeln, verschiedene Lösungsalternativen zu bewerten und effektive, umsetzbare Lösungen zu entwickeln.

Frage

Beschreiben Sie ein komplexes strategisches Problem, das Sie gelöst haben und das weitreichende Auswirkungen auf das Unternehmen hatte. Wie sind Sie vorgegangen?

Hinweis

Löst die Person komplexe Probleme strukturiert und mit Weitblick? Verbindet sie analytisches Denken mit dem Mut zu unpopulären Lösungen?

Selbstreflexion

7.9 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, das eigene Verhalten, die eigenen Stärken und Schwächen kritisch zu hinterfragen, Feedback aktiv einzuholen und daraus persönliche Entwicklungsziele abzuleiten.

Frage

Wie halten Sie Ihren eigenen blinden Flecken als Führungsperson entgegen? Wie holen Sie sich ehrliches Feedback, und was haben Sie konkret aus solchem Feedback verändert?

Hinweis

Sucht die Person aktiv nach kritischem Feedback und zieht konkrete Schlüsse daraus? Zeigt sie echte Entwicklungsbereitschaft, nicht nur Lippenbekenntnisse?

SELEKTION (6 von 6)

Überzeugungskraft

8.3 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, andere für Ideen und Ziele zu gewinnen, Unterstützung für Initiativen zu mobilisieren und durch logische Argumentation und emotionale Appelle zu überzeugen.

Frage

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie einen wichtigen Stakeholder – z. B. Aufsichtsrat, Investor oder strategischen Partner – von einer unpopulären oder riskanten Entscheidung überzeugen mussten. Wie sind Sie vorgegangen?

Hinweis

Verfügt die Person über die Fähigkeit, auf höchster Ebene zu überzeugen? Kombiniert sie Fakten, Emotionen und strategische Argumentation?

Unternehmerisches Handeln

8.7 Gute Übereinstimmung

Die Fähigkeit, Chancen zu erkennen und zu nutzen, Ressourcen kreativ zu mobilisieren, kalkulierte Risiken einzugehen und innovative Lösungen eigenverantwortlich voranzutreiben, um Wertschöpfung zu generieren. Dies umfasst unternehmerisches Denken, Geschäftssinn und Ergebnisverantwortung.

Frage

Beschreiben Sie eine bedeutende unternehmerische Entscheidung, die Sie getroffen haben und bei der Sie kalkulierte Risiken eingegangen sind. Wie haben Sie das Risiko bewertet, und was war das Ergebnis?

Hinweis

Handelt die Person mit unternehmerischem Mut und kalkulierte Risikobewusstsein? Verbindet sie Chancenorientierung mit Verantwortungsbewusstsein?