



Rollenbeschreibung

Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG



Das Personalauswahltool

Das Personalauswahltool: kompetenzbasierte Personalauswahl für Entscheider.
Digital getrieben, von Werten getragen.

Rollenbeschreibung (Auszug)
am Beispiel *Leiter/in Vertrieb (Head of Sales)*

Was bringt die Rollenbeschreibung?

Die Rollenbeschreibung oder Stellenbeschreibung ist Ihr Ausgangspunkt für den Besetzungsprozess. Das Personalauswahltool führt Sie Schritt für Schritt zu Ihrer vollständigen wie kompakten Rollenbeschreibung. Besonders hilfreich sind für Sie die Vorschläge für persönliche, soziale und teilweise auch unternehmerische Kompetenzen, die für den Erfolg in der jeweiligen Rolle erforderlich sind.

Was führt Sie schnell zum Ergebnis?

Nur Das Personalauswahltool bietet Ihnen die Möglichkeit, diese erfolgskritischen Kompetenzen für Ihre Rolle schnell und präzise zusammen zu stellen; dazu erhalten Sie konkrete Vorschläge. Jede Kompetenz ist im Tool für Sie über Verhaltensweisen beschrieben, und so entsteht Ihr professionelles Kompetenzportfolio für jede Rolle.

Sie sparen sich langes Formulieren und erstellen sehr zügig Ihre komplette Rollenbeschreibung.

Zum Personalauswahltool:
<https://tool.treffsichere-personalauswahl.de/>



Rollenbeschreibung

Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG

Kernaufgaben

Plant, steuert und kontrolliert die Tätigkeiten aller Vertriebsmitarbeiter/innen der Auswärts AG;
betreut selbst für die Unternehmensentwicklung bedeutsame Key Accounts;
vertritt das Unternehmen bei wichtigen Fachmessen und Veranstaltungen;
wertet die Ergebnisse des Vertriebscontrollings sowie von Kundenbefragungen aus;
analysiert beständig Marktsituation und Aktivitäten von Mitbewerbern ;
arbeitet mit der Leitung Marketing an Konzept und Umsetzung der Marketingstrategie (Produktentwicklung, Preispolitik);
steuert die Schnittstellen zu internen Bereichen bei der Übergabe von Kundenaufträgen (vor allem zum Engineering).

Generelle Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Umsatzziele des gesamten Vertriebs der Auswärts AG (Neu- und Bestandskunden).
Verantwortlich für die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Vertriebsstrategie.
Verantwortlich für die Einhaltung des Kostenbudgets im Bereich Vertrieb.
Verantwortlich für Steigerung der gemessenen Kundenzufriedenheit.

Für Führungskräfte: Personalverantwortung

10 Mitarbeiter



Fachliches Qualifikationsprofil

Essenzielle Ausbildung oder äquivalente Berufsausbildung
Berufsausbildung: Fachinformatiker oder technischer Zeichner

Essenzielle Beruf- und Tätigkeitsbeschreibung

Essenzielle berufliche Tätigkeit in technischer Tätigkeit
Essenzielle Tät. sind: Beschäftigung mit Planung von Unternehmensstrukturen
Essenzielle Tätigkeiten in technischer CAD-Tätigkeit
z.B. IT-Administrations

Prüfungsvoraussetzungen

Prüfung: schriftliche Prüfung über CAD IT der Fachinformatiker Weiterbildung
Prüfungsdauer: ca. 120 min

andere Tätigkeiten oder Kenntnisse

Essenzielle Tät. IT-Administrations
Essenzielle
Essenzielle Tätigkeit in technischer Tätigkeit, besonders in Planung
Essenzielle Tätigkeit in technischer Tätigkeit
Essenzielle Tätigkeiten in der Verwaltungstätigkeit und in der Führung von Teams

Vergütung

Die Vergütung wird abhängig von der Größe der Unternehmen und der Berufserfahrung

Weitere Informationen, die Sie zur Rolle interessieren werden

Zur Berufsbeschreibung der Stelle sind umfangreiche Informationen
Verfügung: über die verschiedenen Möglichkeiten der Weiterbildung



Überfachliches Qualifikationsprofil

Erfolgskritische überfachliche Kompetenzen

Strategische Führung

- führt Mitarbeiter nach Führung aus
- arbeitet mit Mitarbeiter nach Ziele
- fördert Entwicklung und Qualität von Mitarbeiter
- gibt Mitarbeiter Feedback zu Verhalten
- arbeitet unternehmerisch Verhalten in angemessener Weise

Interdisziplinäres Handeln

- führt sein Handeln an den Unternehmenswerten aus
- führt den Kundeninteressen in den Vordergrund
- arbeitet auf angemessenen Ressourcenverteilung für eine Lösung
- führt die von Mitarbeiter, die nicht untergeordnet sind

Stressbewältigung

- führt in Stresssituationen ruhig
- führt unter Druck handlungsfähig
- handelt auch bei emotional gegenüber Mitarbeiterinnen Umgang
- trägt durch sein Handeln zur Bewältigung anderer bei

Kommunikation

- geht ein und aus auf Mitarbeiter ein
- führt aktiv in Konflikte
- trägt aktives Interesse an Gesprächspartner
- trägt gute Beziehungen zu Mitarbeiter

Kundenorientierung

- geht aktiv auf Kunden zu
- richtet sein Handeln an den Bedürfnissen des Kunden aus
- geht auch in kritischen Situationen auf Kunden ein
- wendet sich jedem Kunden individuell statt Standardkommunikation
- bindet Kunden systematisch an das Unternehmen

Selbstverantwortung

- führt Entscheidungen und Prozesse auch bei Mitarbeiter durch
- trägt sich auch bei kritischen Mitarbeiterinnen ein
- führt Mitarbeiter durch
- arbeitet Ziele auch bei Mitarbeiter

Werkzeugeinstellung

- führt unternehmerisch Lernwille von Mitarbeiter
- fördert unternehmerische Lernwille von Mitarbeiter
- arbeitet Mitarbeiter in Wissen und Kompetenzen
- führt Lernwille



Professionalität/Engagement

- versteht die Bedürfnisse von Arbeitspartnern besonders wohl
- versteht die emotionale Lage von Arbeitspartnern
- reflektiert die eigene Wirkung auf Gesprächspartner
- Verantwortung für Bedürfnisse von Arbeitspartnern in seinem Handeln
- sorgt für Einbindung und positive Grundstimmung

Eigenständigkeit

- führt auch unangenehme Gespräche eigenständig
- kann unstrukturierte Sachverhalte ordnen
- entscheidet für eine Lösung, wenn Arbeitspartner keine Lösung finden
- kann schwierige Entscheidungen treffen

Überzeugungsfähigkeit

- stellt Stärken von Produkten und Leistungen heraus
- gestaltet Kommunikationsanlässe zielgruppengerecht
- entwirft passende Lösungen für Arbeitspartner
- findet bei Einwänden passende Argumente
- führt das Gespräch zu einer Entscheidung

Flexibilität/Anpassung

- versteht sich auch bei Unklarheiten orientieren
- kann Änderungen schnell parieren, werden nicht unglücklich
- reagiert auch wenn Meinung der anderen überlegen ist
- kann Lösungen in alternativen Möglichkeiten zu entwickeln

Netzwerkmanagement/Netzwerke

- schafft Kontaktmöglichkeiten z. B. durch Vernetzung
- kann wichtige Kontakte unter Arbeitspartnern
- kann thematische Anknüpfungspunkte für Interessierten und Partner
- legt Ansprechpartner in Entscheidungen an
- vermittelt stetig mit Netzwerk

Dokumentation

Erstellt am 07.03.2018 09:10
Erstellt von Regina Bergdolt



Das Personalauswahltool

Feedbackbogen für Rolle

Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG



Das Personalauswahltool

1. V

Ziel d
einzu

Sie k
den f
die g

Bas
Komp

Acht

Sollte
einer

Wie

Wich
sollte

Bitte

Bitte
echte
Dass

Sinn
zu tre
Pers

Desh

Das Personalauswahltool: kompetenzbasierte
Personalauswahl für Entscheider.
Digital getrieben, von Werten getragen.

Feedbackbogen (Auszug)
am Beispiel *Leiter/in Vertrieb (Head of Sales)*

Was bringt der Feedbackbogen?

Sie haben sich für einen neuen Mitarbeiter entscheiden. Wie geht es weiter? In den ersten Wochen und Monaten sehen Sie und auch der neue Mitarbeiter genau: welche Kompetenzen bringt der Neue in welcher Ausprägung mit, und wo ist noch Aufbauarbeit zu leisten? Der Feedbackbogen hilft Ihnen, dem Neuen ein differenziertes Feedback zu persönlichen Kompetenzen zu geben – zu jeder wichtigen Kompetenz. Welche Kompetenzen beobachten Sie im Arbeitsalltag, und wo ist Aufbauarbeit zu leisten? Durch die genaue Beschreibung der Kompetenzen können Sie sehr konkret mit dem Mitarbeiter, mit der Mitarbeiterin über Ihre Erwartungen und die Selbsteinschätzung sprechen.

Was führt Sie schnell zum Ergebnis?

Das Personalauswahltool erstellt Ihnen automatisiert den Feedbackbogen auf Basis Ihrer Rollenbeschreibung. Sie erhalten sofort den passenden Feedbackbogen für Ihr Mitarbeitergespräch. Dazu erhalten Sie nützliche Praxistipps zu Feedback- und Personalentwicklungsgesprächen.

Zum Personalauswahltool:
<https://tool.treffsichere-personalauswahl.de/>



Feedbackbogen für Rolle

Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG

1. Wie nutzen Sie diesen Bogen?

Ziel dieses Bogens ist es, den neuen Mitarbeiter in seinen Kompetenzen mit klaren Erwartungen einzuschätzen. Dazu füllen Sie als Führungskraft aus Ihrer Sicht den Bogen aus.

Sie können diesen Bogen auch für den **Personalentwicklungsdialog** verwenden. Dazu schätzen Sie den Mitarbeiter ein, der sich dann anhand eines neuen Bogens selbst einschätzt. Dann sprechen Sie über die gezeigten Kompetenzen und passende Entwicklungsmaßnahmen.

Basis für die systematische Einschätzung ist die Rollenbeschreibung, in der alle überfachlichen Kompetenzen nach Ihren Auswahlkriterien beschrieben sind.

Achtung: dieser Bogen ist nicht für Kritikgespräche geeignet.

Sollten Sie Zweifel an der Eignung von Mitarbeitern oder ein Leistungsthema haben, so sind diese in einem gesonderten Gespräch zu benennen.

Wie kommen Sie zu einer adäquaten Einschätzung?

Wichtig für eine faire und angemessene Einschätzung ist eine **längerfristige Beobachtungsbasis**. Sie sollten den/die Mitarbeiter/in über einige Zeit und in unterschiedlichen Situationen erlebt haben.

Bitte lassen Sie sich nicht (stark) von einzelnen Ereignissen beeinflussen.

Bitte nutzen Sie – je nach Beobachtungen – die ganze Skala. Wenn Sie anhand Ihrer Beobachtungen echte „Schwächen“ bei einer Kompetenz sehen, sollten Sie diese auch in der Skala so bewerten. Dasselbe gilt für entsprechend positiv ausgeprägtes Verhalten in einzelnen Kompetenzen.

Sinn des Feedbacks ist es auch, **individuelle Lernvereinbarungen** mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin zu treffen, um eine kontinuierliche Entwicklung anzustoßen. Zu beachten ist allerdings, dass bestimmte Persönlichkeitseigenschaften nur bedingt und über längere Zeit entwickelbar sind.

Deshalb geht systematische Personalauswahl vor Personalentwicklung.



2. Hinweise für Ihre Praxis: so bewerten Sie fair

Es ist ungewöhnlich, Menschen ohne alle seine positiven Einflüsse nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Und dennoch ist eine Einschätzung nach diesen Kriterien für Sie und die Verantwortlichen an

Dieser Stelle immer noch die notwendigste Voraussetzung, um mit dem Mitarbeiter über Kompetenzen zu sprechen.

Wie können Sie ein Verhalten in einer neuen Einschätzung? Im Folgenden ein Überblick über die häufigsten Fehler bei der Einschätzung, die Sie für sich vermeiden sollten.

- **„Wilde Urteil“ des Beobachtenden:** Im Führungsstil werden in dem Mitarbeiter nicht nur eine vollständige Einschätzung, sondern ein vollständiges Urteil in der eigenen Beurteilungsbewertung. Daher ist die Bewertung zu positiv und nicht realistisch aus.
- **Der Mitarbeiter denkt gar nicht nach selbst aus:** Im Führungsstil gehen Sie bei der Beurteilung nicht nur der Kompetenzen und Verhaltensbeobachtungen, sondern vor sich selbst aus und bewerten den Mitarbeiter in Licht der eigenen, gültigen Fähigkeiten.
- **Verdacht auf Mitleid:** Die Führungsstil wird aus Unwissenheit oder aus Mitleid gegenüber dem Feedback des Mitarbeiter. „Ja, Mitarbeiter sind nicht leicht zu sein.“ Die Einschätzung wird unvollständig und nicht wirklich, da Mitarbeiter nicht immer zufrieden.
- **Geht es um Leistungen:** Die meisten Mitarbeiter oder besondere Ergebnisse werden in Gedächtnis und beeinflussen die Bewertung zu stark. Mitarbeiter für die Verhalten über einen längeren Zeitraum.
- **Wiederholungsfehler:** Im Führungsstil haben Sie große Fehler bei dem Mitarbeiter, die eine sehr positive Einschätzung verursachen. Dieses Verhalten sagt der Mitarbeiter die Kompetenzen geben sich in dieser Hinsicht.

Es kann es hilfreich sein, sich eine weitere Führungsstil als Beobachter vorzustellen. Diese zweite Führungsstil sollte der Mitarbeiter, die Mitarbeiter nach dem längeren Zeit in verschiedenen Situationen beobachten haben.



3. Ihre Beobachtungen nach Kompetenzen

Einschätzende Führungskraft:

Eingeschätzte/r Mitarbeiter/in:

Datum:

Kommunikationsfähigkeit

Es werden die Verhaltensweisen in der Beobachtung

- geht mit mir gut auf Mitarbeiter zu
- wird nicht in Ruhe gelassen
- zeigt sich für Probleme der Mitarbeiter interessiert
- zeigt gute Reaktionen in Krisensituationen

Bewertung auf der Skala

sehr schlecht (1)	schlecht (2)	neutral (3)	gut (4)	sehr gut (5)

Beobachtet werden die folgenden Verhaltensweisen



Überzeugungsfähigkeit

Zu bewertende Verhaltensweisen im Arbeitsalltag:

- stellt Stärken von Produkten und Leistungen heraus
- gestaltet Kommunikationsanlässe zielgruppengerecht
- entwirft passende Lösungen für Arbeitspartner
- findet bei Einwänden passende Argumente
- führt das Gespräch zu einer Entscheidung

Bewertung auf der Skala:

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

Besondere Stärken oder deutliche Entwicklungsfelder:

Strategische Führung

Zu bewertende Verhaltensweisen in der Führung:

- setzt Mitarbeiter nach Fähigkeit ein
- arbeitet mit Mitarbeitern nach Talent
- fördert Entwicklung und Qualität von Mitarbeitern
- gibt Mitarbeiter Feedback zu Verhalten
- arbeitet konstruktives Verhalten in organisationaler Praxis

Bewertung auf der Skala:

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

Besondere Stärken oder deutliche Entwicklungsfelder:



Kundenorientierung

Zu bewertende Verhaltensweisen im Arbeitsalltag:

- geht aktiv auf Kunden zu
- richtet sein Handeln an den Bedürfnissen des Kunden aus
- geht auch in kritischen Situationen auf Kunden ein
- wendet sich jedem Kunden individuell zu statt Standardkommunikation
- bindet Kunden systematisch an das Unternehmen

Bewertung auf der Skala:

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

Besondere Stärken oder deutliche Entwicklungsfelder:

Professionelle Engpass

Zu bewertende Verhaltensweisen in Kommunikation

- kennt die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- regelt die individuelle Lage von Mitarbeiterinnen
- informiert die eigene Führung auf Teamarbeit
- Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in seinem Handeln
- sorgt für Entwicklung und positive Kommunikation

Bewertung auf der Skala:

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

Besondere Stärken oder deutliche Entwicklungsfelder:



4. Zusammenfassung

Folgende Stärken sehe ich beim Rolleninhaber:

Folgende Lernfelder oder Entwicklungsbedarfe bestehen beim Rolleninhaber:



Folgende Personalentwicklungsmaßnahmen sind sinnvoll:

Bei Fragen zu Personalauswahl und Personalentwicklung freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme:

Regina Bergdolt
Das Personalauswahltool
Telefon: +49 (0)621 828 4798
bergdolt@treffsichere-personalauswahl.de