



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
"sales-check"

Bernd Muster
5.2.2014

impuls!®

TRAINING ♦ BERATUNG ♦ RECRUITING

<http://www.impuls-training.de>



EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente® treffen.

Der Talent Insights Report wurde entwickelt, um die individuellen Talente eines Menschen zu erkennen. Der Report zeigt drei spezifische Bereiche: Verhalten, Motivatoren und deren Integration. Das Verständnis der Stärken und Schwächen in diesen Bereichen, führt zu persönlicher und beruflicher Entwicklung und zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Nachfolgend erhalten Sie einen detaillierten Einblick in Ihre persönlichen Talente, aufgeteilt in drei Hauptbereiche:

ABSCHNITT 1: VERHALTEN

Dieser Abschnitt wurde entwickelt, um Ihr Wissen über sich selbst und andere zu verbessern. Die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zu interagieren kann ausschlaggebend für beruflichen und persönlichen Erfolg im Leben sein. Effektive Interaktion beginnt mit der objektiven Wahrnehmung von sich selbst.

ABSCHNITT 2 : MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports gibt Ihnen Informationen darüber, welche Werte für sie von besonderer Bedeutung sind. Wenn Sie Ihre Werte und Antriebsfaktoren kennen, verstehen Sie, was Sie antreibt und auch, was Konflikte auslösen kann.

ABSCHNITT 3: INTEGRATION VERHALTEN UND MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit steigen.



EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen, sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen, so dass sie Strategien entwickeln können, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden.

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, in der Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir machen Aussagen, die vermutlich auf Sie zutreffen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



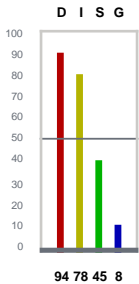
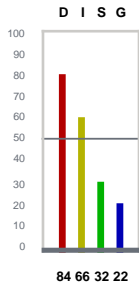
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER DAS VERKAUFVERHALTEN Fortsetzung

manche Käufer zu unverblümt und zu schnell sein kann.

Bernd Muster verspricht öfters mehr Betreuung als er dann erfüllen kann, vor allem, wenn dies wirklich von seiner Person abhängt. Er hat meistens zu viele Eisen im Feuer, um alle Versprechungen erfüllen zu können. Er macht schnell und oft Abschlüsse. Er kann sogar dort Abschlüsse tätigen, wo die Konkurrenz es nicht geschafft hat. Er reizt den Käufer durch seine sehr provokative Abschlusstechnik möglicherweise dazu, Scheineinwände zu erfinden, die er normalerweise nicht gebraucht hätte. Er setzt seinen Schwerpunkt mehr auf das Gewinnen neuer Kunden als auf die Betreuung bereits vorhandener. Neue Kunden sind für ihn eine Herausforderung, während er die Betreuung alter Kunden als langweilig und alltäglich empfindet. Er bietet den Personen hervorragende Dienstleistungen an, die er mag oder die potentielle Kunden sein können. Die Betreuung ihm unsympathischer Kunden, bzw. von potentiell uninteressanten, lässt eher zu wünschen übrig. Er könnte das Interesse an einem Kunden verlieren, sobald der Verkauf abgeschlossen ist. Es bleibt nur dann bestehen, wenn der Kunde an weiteren Produkten oder Dienstleistungen interessiert sein könnte.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



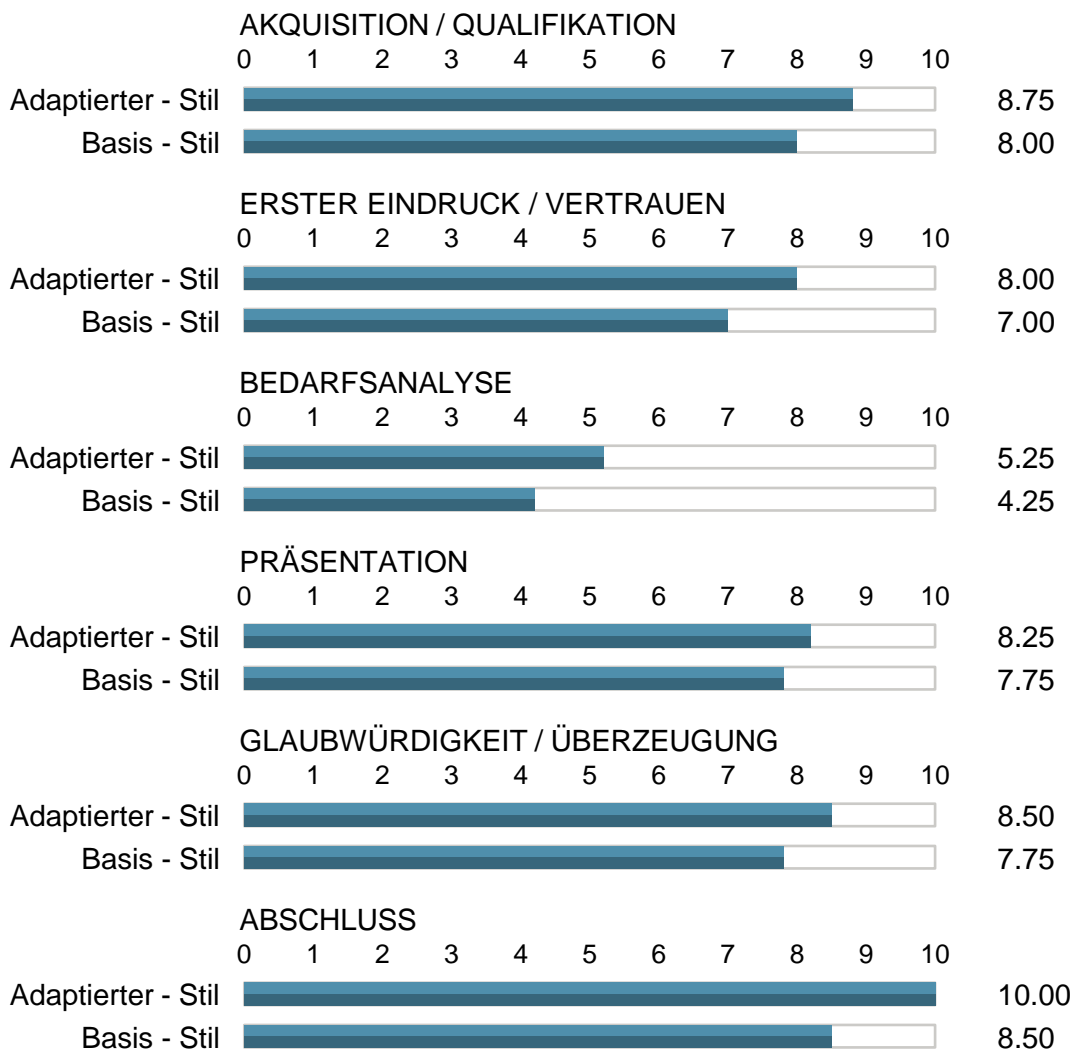


VERHALTENSORIENTIERTER VERKAUF ÜBERBLICK

Die Übersicht des Verkaufsverhaltens reflektiert den natürlichen und adaptierten Stil von Bernd Muster's innerhalb jeder Phase des Verkaufsverhalten. Der natürliche Stil (Basisstil) von Bernd Muster's reflektiert sein angeborenes, intuitives Verkaufsverhalten. Der adaptierte Stil von Bernd Muster's, reflektiert das Verhalten was Bernd Muster für notwendig erachtet in jeder Phase des Verkaufs.

Wie effizient Bernd Muster ist, zeigt sich anhand dem natürlichen Verhalten oder der Fähigkeit sich anzupassen. Je höher der Wert, desto effektiver ist Bernd Muster in dieser Phase. Je niedriger der Wert, desto größer ist die Herausforderung von Bernd Muster in Bezug auf das Zeigen eines spezifischen Verhaltens, das notwendig ist für Erfolg innerhalb dieser Phase.

Der Unterschied zwischen dem adaptierten und natürlichen Stil einer Verkaufsperson ist auch ein Schlüssel. Je größer der Unterschied, desto größer kann das Stresspotential sein.



0-5.0=SCHLECHT, 5.1-6.6=MITTELMAESSIG, 6.7-7.6=GUT, 7.7-8.8=SG, 8.9-10=EX



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

Das Verkaufsverhalten-Modell ist ein professioneller Verkaufsprozess. Die Verkaufsverhalten-Übersicht zeigt die Tendenzen der Performance von Bernd Muster's innerhalb der jeweiligen Phase des Verkaufs.

AKQUISITION / QUALIFIKATION: Die erste Phase des Verkaufsverhaltens-Modell. Es ist die Phase des Verkaufs in der ein potentieller Kunde identifiziert wird, detaillierte Hintergrundinformation gesammelt werden und eine allgemeine Strategie eines persönlichen Verkaufs entwickelt wird.

In der Phase der Akquisition / Qualifikation, könnte Bernd Muster die TENDENZ haben:

- Motiviert sein durch unterschiedliche Interessenbereiche und preferiert ein kontinuierlich veränderndes Arbeitsumfeld mit einer Vielzahl von Menschen.
- Notiert sich keine detaillierten Informationen, außer er ist der Meinung, dass dies als Unterstützung dient, um einen direkten Abschluss zu machen.
- Übersieht kleine, aber relevante Informationen die wichtig sind beim Sammeln von Informationen, um eine genaue und wirksame Präsentation zu erstellen.
- Bestimmend und fordernd sein, um Informationen und Bedürfnisse zu sammeln unter Berücksichtigung der formellen und informellen Autoritätsstrukturen.

ERSTER EINDRUCK / VERTRAUEN: Dieser Schritt, die erste persönliche Begegnung zwischen dem potenziellen Kunden und dem Verkäufer, ist dazu da, dem Verkäufer Gelegenheit zu geben, sein aufrichtiges Interesse an dem potenziellen Kunden zu zeigen, einen positiven Zugang zu gewinnen und eine Atmosphäre gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen. Dies ist die erste Phase beim Aufbau persönlichen Vertrauens, die den persönlichen Verkaufsprozess in Bewegung setzt.

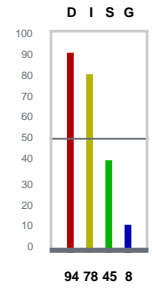
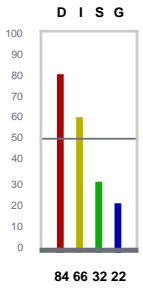
In der Phase des "Ersten Eindrucks / Vertrauens", könnte Bernd Muster die TENDENZ haben:

- Die Gesprächseröffnung mit einem Abschluss beginnen.
- Die Phase des ersten Eindrucks durchläuft er zu schnell und steigt zu schnell in die Qualifizierungsphase ein. Einigen Neukunden gibt er damit keine Chance Vertrauen, Sicherheit und Rapport aufzubauen.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Ist so interessiert zu verkaufen und vergisst dabei den Verkaufsabschluss zu machen, weil er so stark am Neukunden als Mensch interessiert ist.
- Seien Sie geduldig wenn Sie in Verkaufsverhandlungen mit dem methodischen Käufer stehen. Obwohl er sehr gute Verkaufsabschlüsse bei Neukunden macht, die ein ähnliches Verhalten haben.

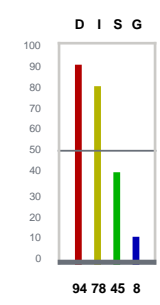
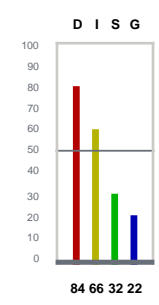
BEDARFSANALYSE: Dieser Schritt ist die Phase des Fragenstellens und der detaillierten Bedarfsanalyse des persönlichen Verkaufs und gibt dem Verkäufer Gelegenheit, herauszufinden wo der Bedarf des Kunden liegt und was der potenzielle Kunde kaufen wird. Dies geschieht dadurch, dass man den potenziellen Kunden identifizieren und verbalisieren lässt, wie stark sein Interesse und seine konkreten, detaillierten Bedürfnisse in Bezug auf das Produkt oder die Dienstleistung sind, die der Verkäufer anbietet.

In der Phase der Bedarfsanalyse, könnte Bernd Muster die Tendenz haben:

- Setzt nicht alle zur Verfügung stehenden Tools ein. Könnte sie jedoch nutzen, wenn er bei der Entwicklung und dem Design involviert war.
- Zeigt Ungeduld während der Qualifizierungs-Phase statt dem potenziellen Kunden die Chance zu geben seine Probleme, Bedürfnisse und Anliegen verbal zu äußern.
- Die Präsentation in unlogischer Abfolge darstellen.
- Schenkt der Qualifizierungs-Phase nicht so viel Aufmerksamkeit, obwohl es mit Abstand die wichtigste Phase - der Erstkontakt - im gesamten Verkaufsprozess ist.



Adaptierter - Stil Basis - Stil





POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

PRÄSENTATION: Die Fähigkeit des Verkäufers, sein Produkt so zu präsentieren, dass es den ausdrücklichen oder implizierten Bedürfnissen oder Absichten des potenziellen Kunden, wie er Sie identifiziert und verbalisiert hat, entspricht.

In der "Präsentations-Phase", kann Bernd Muster die TENDENZ haben:

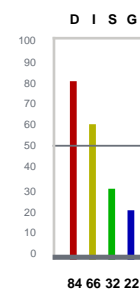
- Seine Produkte oder Service in einer Art und Weise zu präsentieren, die den Mindestaufwand an seiner Zeit erfordern, was das Modifizieren oder Verändern seiner Standardpräsentation betrifft.
- Nicht ausreichend Zeit aufwenden seine Produkte und/oder Service adäquat zu präsentieren.
- Äußerst kreative Lösungen für die Probleme des potenziellen Kunden entwickeln. Diese Lösungen jedoch, können zu aggressiv unkonventionell für manche Käufer sein. Sollte aufmerksam gegenüber Kaufsignalen sein und den Fokus auf den Käufer halten, statt sich, seine Produkte und Service zu sehr in den Vordergrund zu stellen.
- Zehn bis fünfzehn Prozent seiner potenziellen Kunden werden mit seinem Präsentationsstil zufrieden sein, der sehr schnell, direkt und manchmal Hauptpunkte nur streift. Jedoch werden sich die anderen Kunden mit seinem natürlichen Stil ggf. unwohl fühlen.

GLAUBWÜRDIGKEIT / ÜBERZEUGUNG : Woran Leute stark genug glauben, danach handeln sie. Dieser Schritt ist dazu angelegt, den Verkäufer zu befähigen, Vertrauen und Kompetenz aufzubauen und die Neigung vieler potenzieller Kunden zu überwinden, wenig Glauben in das zu setzen, was ihnen gesagt wird. In dieser Phase des Verkaufs wird das Vertrauen des potenziellen Kunden in das Unternehmen, das Produkt oder den Service und den Verkäufer gestärkt.

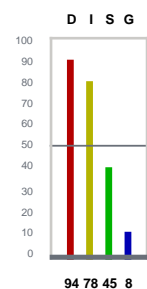
In der Phase der 'Glaubwürdigkeit / Überzeugung' könnte Bernd Muster die TENDENZ haben:

- Glauben, dass die gleichen Dinge auf ihn Einfluß haben wie auf andere.
- Dem Kunden keine Zeit geben, um zu Durchdenken was die Information tatsächlich bedeutet und wie das Produkt oder der Service sein Problem lösen wird.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

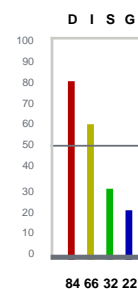
- Mit Empfehlungen anderer sehr freizügig umgehen, ohne jedoch Fakten zu liefern, die Aussagen untermauern.
- Dem Kunden nicht genügend Zeit geben, damit er seine vollständigen und ehrlichen Gefühle zum Ausdruck bringen kann.

ABSCHLUSS : Die letzte Phase des Verkaufsprozesses. Dieser Schritt besteht darin, den potenziellen Kunden um eine Kaufentscheidung zu bitten, auf Einwände zu reagieren, eine etwa notwendige Verhandlung zu führen und die Transaktion zur beiderseitigen Zufriedenheit abzuschließen.

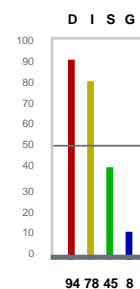
In der 'Abschluß-Phase', könnte Bernd Muster die **TENDENZ** haben:

- Den Abschluß hart durchziehen, dass der Käufer zurückweicht oder Ausreden findet statt Einwände zu verbalisieren.
- Schwach sein im Bereitstellen von Follow-up Service, wenn der Kunden wenig Potential aufzeigt für zukünftige Verkäufe.
- Herausfordernde Probleme anzugehen und sie zu einem erfolgreichen Abschluß bringen. Er kann auf viele Ressourcen zurückgreifen, wenn mit Unmengen an Hindernissen konfrontiert, um zum Erfolg zu gelangen.
- Defensiv werden und auf manche Einwände überreagieren.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



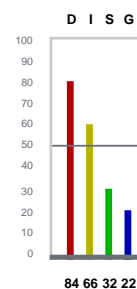


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

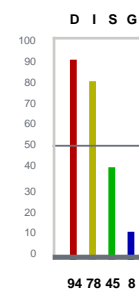
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Bernd Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Organisationsstruktur zu erkennen. Aufgrund der Kenntnis dieser Fähigkeiten kann das Unternehmen einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten entsprechend zu nutzen und ihm den Platz im Team einzuräumen, der seinen Fähigkeiten am besten entspricht.

- zeigt großes Engagement bei der Realisierung der eigenen Ideen
- verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert
- tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren
- stellt den Status Quo in Frage
- traut sich zu, schwierige Aufgaben zu lösen
- handelt selbstverantwortlich
- besitzt Pioniergeist

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





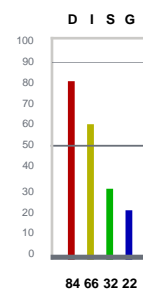
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist diese Seite außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Bernd Muster. Sie enthält entscheidende Hinweise für seine Kommunikationspartner. Bernd Muster selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen, drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihm besonders wichtig sind, und diese Informationen dann mit seinen häufigsten Gesprächspartnern auszutauschen. Dies wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

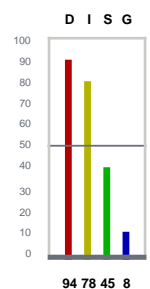
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Bernd Muster:

- Gehen Sie davon aus, dass er am nächsten Tag erneut einen Vorstoß machen wird, wenn er eine Absage erhalten hat!
- Äußern Sie sich möglichst kurz, geistreich und bestimmt!
- Haben Sie Verständnis für seine provokative Art!
- Sprechen Sie mit ihm nicht über Möglichkeiten, sondern bieten Sie konkrete Lösungen an!
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann!
- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise!
- Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie ihn entscheiden, ob er über Privates sprechen möchte!
- Zeigen Sie ihm die Vorteile auf, die er haben wird, oder andere Formen der Anerkennung!
- Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt!
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind!
- Kommen Sie schnell zum Wesentlichen!
- Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich!
- Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihm vor, unterbreiten Sie ihm Ihre Ziele klar und verständlich, und strukturieren Sie den Ablauf!

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

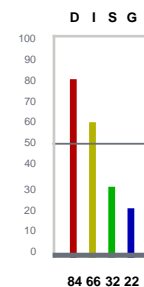
Fortsetzung

Dieser Abschnitt des Reports benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Bernd Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Bernd Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert oder demotiviert fühlt. Beide Partner haben dadurch die Möglichkeit, ihre Kommunikation wechselseitig wesentlich angenehmer zu gestalten.

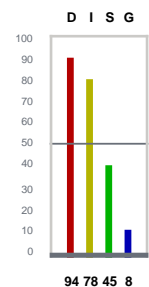
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Bernd Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- für seine Leistungen die Lorbeeren ernten
- ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung"- Mentalität
- ihn "einwickeln" oder zu sehr kontrollieren
- weitschweifig sein
- Befehle oder strikte Anordnungen geben
- durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben
- den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen
- sich von seinem Redeschwall überwältigen lassen
- patriarchalisch sein
- rhetorische oder unsinnige Fragen stellen
- vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden
- Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





VERKAUFS-TIPPS

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Bernd Muster seine Kommunikationsfähigkeit im Verkauf an unterschiedliche Menschentypen verbessern kann. Der Text enthält eine Kurzbeschreibung des möglichen Typverhaltens der Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Anpassung an den Kommunikationsstil, der vom jeweils anderen bevorzugt wird, kann Bernd Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte seine Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlich praktizierten Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind besondere Qualitäten ausgezeichneter Verkaufsmitarbeiter.

Wenn Sie an eine Person verkaufen wollen, die zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und nachgiebig ist:

- Bereiten Sie Ihre Präsentation sehr gut vor!
- Bleiben Sie stets bei der Sache! Benutzen Sie zur Unterlegung viele Fakten!
- Seien Sie genau und realistisch! Vermeiden Sie Übertreibungen!

Folgende Faktoren erzeugen bei diesem potentiellen Käufer hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln
- Zeit durch Small Talk verlieren
- schlampig und unorganisiert sein

Wenn Sie an eine Person verkaufen wollen, die ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist:

- Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- Halten Sie sich an das Geschäftliche! Führen Sie eine effektive Präsentation durch!
- Treten Sie mit gut organisierten Präsentationsunterlagen an!

Folgende Faktoren erzeugen bei diesem potentiellen Käufer hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben
- weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen
- unorganisiert sein

Wenn Sie an eine Person verkaufen wollen, die geduldig, einschätzbar, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist:

- Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- Präsentieren Sie sich selbst auf eine freundliche, logische, nicht bedrohlich wirkende Art!
- Schaffen Sie eine Vertrauensbasis, zeigen Sie auf, dass es sich um ein bewährtes Produkt handelt!

Folgende Faktoren erzeugen bei diesem potentiellen Käufer hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- sofort mit dem Geschäftlichen beginnen
- beherrschend oder fordernd auftreten
- vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten

Wenn Sie an eine Person verkaufen wollen, die anziehend, begeisternd, freundlich, offen und diplomatisch ist:

- Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- Verwenden Sie nicht zu viele Details, es sei denn, dies wird ausdrücklich gewünscht!
- Benutzen Sie Referenzen von Personen, die der andere für bedeutend hält!

Folgende Faktoren erzeugen bei diesem potentiellen Käufer hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- barsch und kurz angebunden sein
- das Gespräch übermäßig kontrollieren
- zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen



WAHRNEHMUNG

" Sehen Sie sich so, wie andere Sie möglicherweise wahrnehmen? "

Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Bernd Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Bernd Muster die Wirkung seines Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch seine Effektivität zu erhöhen.

SELBSTWAHRNEHMUNG

Bernd Muster hält sich selbst für:

- innovativ
- entschlossen
- wettbewerbsorientiert
- selbstsicher
- positiv denkend
- erfolgreich

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere ihn möglicherweise als:

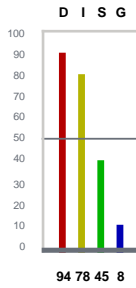
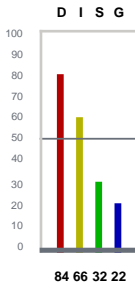
- fordernd
- nervös
- egoistisch
- aggressiv

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Bernd Muster's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

fordernd	überschwänglich	phlegmatisch	perfektionistisch
egozentrisch	inspirierend	entspannt veränderungsresistent unaufdringlich	sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch anspruchsvoll akkurat
antreibend ehrgeizig pionierhaft willensstark energisch wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig entschlossen risikofreudig	enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend überredend herzlich kontaktfreudig schlagfertig ungezwungen gesellig	gewohnheitsorientiert	umsichtig diplomatisch ordentlich taktvoll
neugierig verantwortungsbewusst	vertrauensvoll umgänglich	beharrlich	gewissenhaft urteilsfähig
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
maßvoll	objektiv	mobil	standhaft
zurückhaltend kooperativ zögerlich zuvorkommend unbestimmt bescheiden vorsichtig	logisch umsichtig skeptisch	aktiv unruhig lebhaft flexibel energisch	entschlossen eigenwillig unnachgiebig
sanftmütig zustimmend genügsam friedlich	nachdenklich unaufdringlich misstrauisch faktenorientiert penibel	ungeduldig rastlos dynamisch hektisch unbesonnen eindringlich	hartnäckig
unaufdringlich	pessimistisch launisch	ungestüm	unkonventionell findig autonom furchtlos launisch stur
	kritisch		revolutionär



NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL

Bernd Muster's natürlicher Verkaufsstil im Umgang mit Problemen, sein Tempo bei bestimmten Ereignissen oder Verfahren passt möglicherweise nicht immer zu dem, was im Arbeitsumfeld erwartet wird. Dieser Abschnitt ist extrem wichtig, um herauszufinden, ob Bernd Muster's natürlicher Stil oder sein angepasster Stil dem aktuellen Verkaufsumfeld tatsächlich entsprechen.

UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren :

Bernd Muster tendiert dazu, auf Probleme und Herausforderungen im Verkauf auf eine fordernde, antreibende und eigensinnige Art und Weise zu reagieren. Er bemüht sich sehr aktiv, seine Verkaufsziele zu erreichen und geht dabei sehr individualistisch vor. Bernd Muster wünscht sich eine Position mit entsprechendem Autoritätsspielraum und Aufgaben, die ihn bis an seine Leistungsgrenze fordern.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen :

Bernd Muster sieht keine Notwendigkeit, sein natürliches Verkaufsverhalten zu verändern, da es sich als Problemlösungsverhalten oder im Umgang mit Herausforderungen bewährt hat.

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

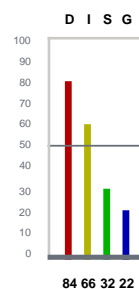
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu gehen und auf sie einzuwirken :

Bernd Muster ist fest überzeugt von seiner Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Er schätzt dabei eine Umgebung, in der er mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Bernd Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

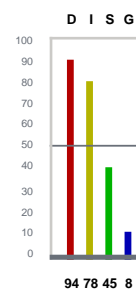
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt :

Bernd Muster ist der Meinung, dass seine Umgebung von ihm eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Er tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Verkaufsumfeld.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen :

Bernd Muster fühlt sich in einem Verkaufsumfeld wohl, in dem Mobilität und Entwicklung möglich sind. Es geht ihm gut, wenn er mit verschiedensten Projekten gleichzeitig jonglieren kann, wobei er die Fähigkeit besitzt, problemlos von einem Projekt zum anderen überzuwechseln.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen :

Bernd Muster geht davon aus, dass er mit Kunden und Interessenten viel Kontakt halten muss. Er hält seine Mobilität für eine seiner größten Stärken. Er kann dabei mit Leichtigkeit und dennoch überlegt viele verschiedene Richtungen einschlagen.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen :

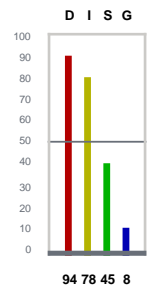
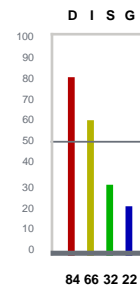
Bernd Muster sieht sich selbst als einen selbstverantwortlichen Verkäufer, der bereit und fähig ist, die Regeln seines Unternehmens frei zu interpretieren, um so die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen und kreative und innovative Verkaufsmethoden zu praktizieren.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln :

Bernd Muster geht davon aus, eigenständig handeln zu können und Vorgaben umgehen zu dürfen, um bestimmte Ergebnisse zu erzielen. Er gestaltet Verkaufspräsentationen persönlich und setzt kreative Techniken ein.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





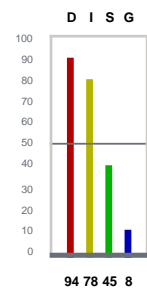
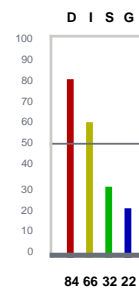
ANGEPASSTER STIL

Bernd Muster geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss, um erfolgreich zu sein. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- unerschütterlicher, unnachgiebiger Einsatz bis zum Verkaufsabschluss
- bewusste Suche von Konkurrenzsituationen
- eine positive Reaktion auf Einwände von Kunden
- in Fragestellung des Status Quo
- individuelle Präsentationen
- eine vorausschauende und kreative Art, um Kunden bei Problemlösungen behilflich zu sein
- ein kreativer, begeisterungsfähiger Selbststarter zu sein
- persönliche Meinungsäußerung im Gespräch mit Kunden oder Klienten
- Effizienz im Umgang mit Kunden und Klienten
- eigene Planung zum Erzielen von Resultaten
- Unabhängigkeit in der Begegnung mit Kunden und Klienten

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, in welchen Bereichen Ihre Zeitfresser liegen könnten, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer Arbeit und Ihre Zeiteinteilung haben könnten. Vermutliche Gründe und mögliche Lösungsansätze dienen Ihnen als Basis, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer Zeitressourcen optimiert und Ihre Arbeitsergebnisse verbessert.

FEUERLÖSCHEN

Mit „Feuerlöschen“ sind oftmals Handlungen gemeint, die uns von den eigentlich wichtigen, hoch priorisierten Aufgaben ablenken. Solche Handlungen oder Ablenkungen sind zum Beispiel: Fragen zu beantworten, sich mit problemverursachenden Themen oder kleineren Aufgaben zu beschäftigen oder diese auch zu lösen. Oft kommen diese Themen oder Aufgaben unerwartet und erfordern kurzfristige Lösungen.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Der Wunsch, Probleme schnell zu lösen, manchmal auch ohne adäquate Informationen.
- Schlechte oder geringe Fähigkeit, zu delegieren
- Das Fehlen von standardisierten Arbeitsabläufen
- Schlechte/falsche Prioritätensetzung
- Das Unvermögen, sich einer Situation mit der nötigen Intensität zu widmen

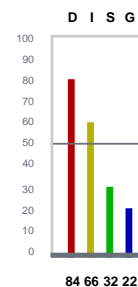
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen Handlungsplan erstellen, wie man mit Ablenkungen umgeht bzw. darauf reagiert
- Arbeitsabläufe entwickeln und Prozesse definieren für Aufgaben und bereits bekannte Probleme
- Einen MBO (Management durch Zielvorgaben) Führungsansatz einführen

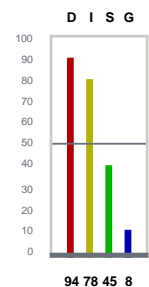
DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

Ein Plan in diesem Kontext könnte ein allgemeiner Businessplan, einschließlich von Mission, Zielen, Aufgabenanforderungen und Ressourceneinsatz, sein. Es könnten auch schriftlich dokumentierte Prioritäten oder ein täglicher Aufgabenplan sein.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ist eher handlungsorientiert, möchte dass die Dinge getan werden
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere verursacht)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich. Motto: "Bisher hat es auch so funktioniert"
- Will spielerisch und abwechslungsreich vorgehen und sich nicht streng an eine strikte, tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Dokumentieren von persönlichen und job-relevanten Kennwerten und eine anschließende Priorisierung vornehmen
- Einen langfristigen Plan festlegen, der diese Kennwerte berücksichtigt
- Erkennen, dass ständige, unkontrollierbare Veränderungen durch eine klare Prioritätensetzung eingedämmt werden und an deren Stelle Veränderungen treten, die so beabsichtigt wurden

KRISENMANAGEMENT

Krisenmanagement wird als Management-Stil definiert, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ständig auf unvorhersehbare externe Faktoren reagiert wird. Dieser Management-Stil verursacht eher Krisen oder verschlimmert Situationen, anstatt dass diese vorhergesehen werden und ein pro-aktives Handeln stattfindet.

MÖGLICHE GRÜNDE:

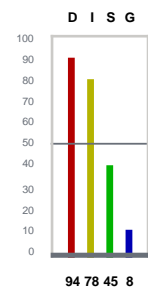
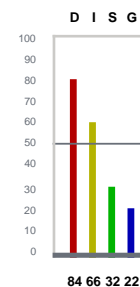
- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung
- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen präzisen Handlungsplan festlegen
- Um Probleme zu lösen, zuerst diejenigen identifizieren, die vorrangig für bestimmte Probleme verantwortlich sind
- Menschen in Schlüsselpositionen nach ihrer Einschätzung der Lage und ihren Lösungsvorschlägen fragen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Verantwortung und die nötigen Befugnisse delegieren, wann immer dies möglich ist

SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

Spontane Entscheidungen in diesem Kontext sind solche Entscheidungen, die zu schnell und ohne die notwendige Informationsgrundlage getroffen werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ungeduld, auch wenn die Notwendigkeit besteht, mehr Informationen einzuholen bzw. abzuwarten
- Der Versuch, zu viel auf einmal zu tun
- Das Unvermögen, weit genug voraus zu planen
- Keine spezifischen Ziele definiert zu haben

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Notwendige Informationen einholen, andere um Rat und ihre Meinung fragen und dann die gesamte Datenlage sorgfältig abwägen
- Einen Arbeitsprozess etablieren, der im Vorfeld bereits greift, bevor eine Situation eingetreten oder eskaliert ist
- Einführung von Standardabläufen bzw. alternativen Prozessen für potentielle Probleme

SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

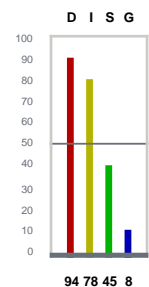
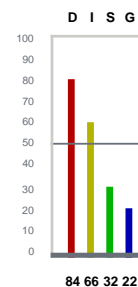
Schlechtes Delegieren bedeutet, nicht zu unterscheiden zwischen Aufgaben die von anderen erledigt werden können und den Aufgaben, die unbedingt Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Zeit erfordern.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will die Kontrolle nicht abgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht
- Kann die Fähigkeiten anderer schlecht einschätzen
- Hat die Angst, andere könnten besser sein
- Möchte andere nicht mit Aufgaben überlasten

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

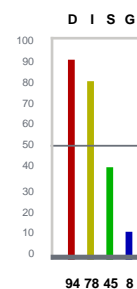
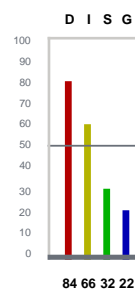
Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Andere sukzessive aufbauen und trainieren
- Ein Team aufbauen, das Sie unterstützt
- Anderen die Chance geben, Sie zu unterstützen
- Erkennen, dass die Zeit die Sie investieren um andere für Routineaufgaben auszubilden, Ihnen danach letztendlich mehr Zeit lässt, um Aufgaben mit höherer Wichtigkeit zu erledigen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





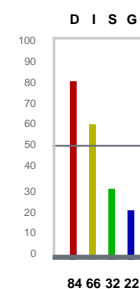
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen genannt, die möglicherweise für Bernd Muster den Umgang mit anderen erschweren können. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die nicht zutreffen. Für bis zu drei Tendenzen, die das Arbeitsergebnis beeinträchtigen könnten, ist es sinnvoll, einen Plan zu entwickeln, um diese Verhaltensweisen zu eliminieren oder zu korrigieren.

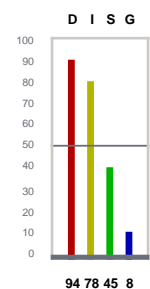
Bernd Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- gibt vor, mehr Einfluss zu besitzen, als er wirklich hat
- sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn er als Leiter akzeptiert ist
- nimmt Einwände nicht ernst
- redet für einen logischen und am Detail orientierten Käufer zu schnell
- verkauft lieber, was er selbst verkaufen möchte, statt auf die Bedürfnisse des Kunden einzugehen
- benutzt Angst als Verkaufsmotivation
- geht auf Einwände des Käufers nicht zu dessen Zufriedenheit ein
- ist in einer Verkaufspräsentation zu dominant

Adaptierter - Stil



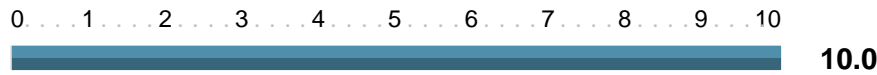
Basis - Stil



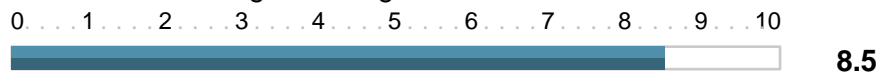


HIERARCHIE DES VERHALTENS

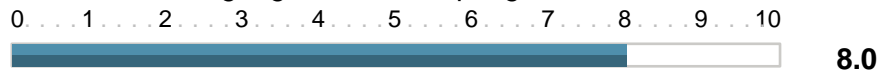
1. WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



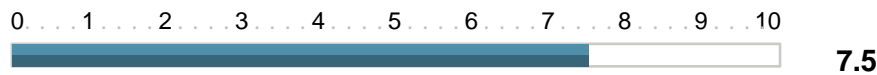
2. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.



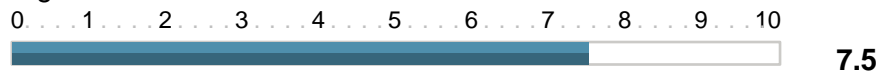
3. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.



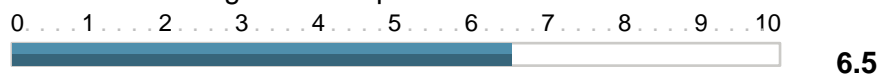
4. DRINGLICHKEIT - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.



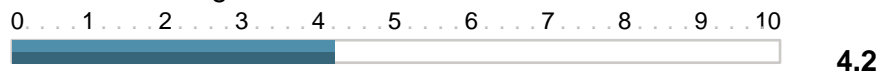
5. MENSCHENORIENTIERT - Sehr viel Zeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds erfolgreich arbeiten, um „win-win“ Ergebnisse zu erzielen.



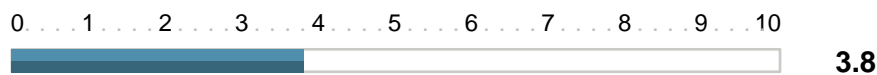
6. FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.



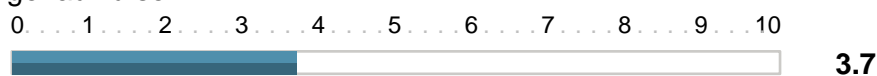
7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.



8. BESTÄNDIGKEIT - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.

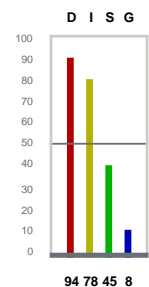
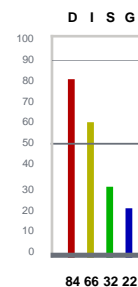


9. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG - Die Anforderung genau zu sein.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

10. ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

11. DATENANALYSE - Information wird für erneute Prüfung zuverlässig gesichert, falls zukünftig erforderlich.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.0

12. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

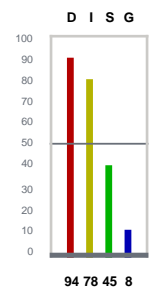
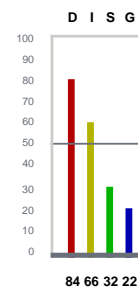


1.5



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



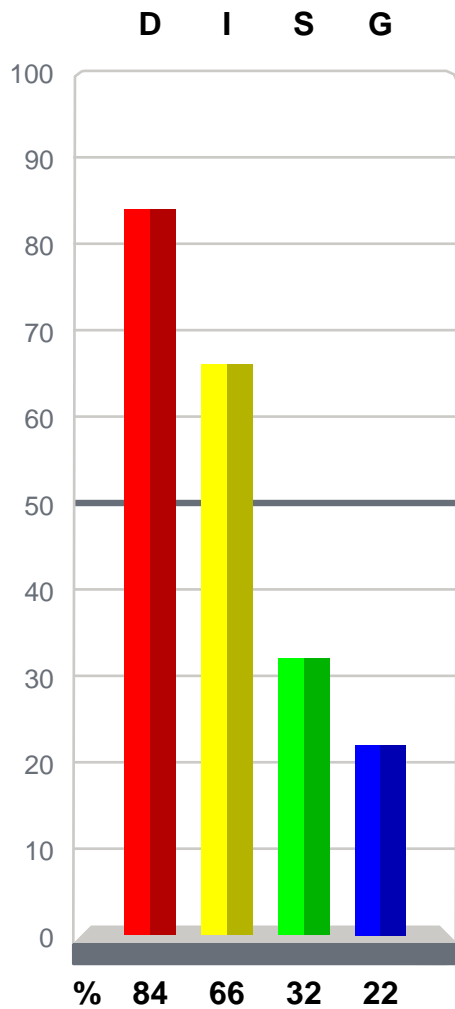


STILANALYSE-GRAFIKEN

5.2.2014

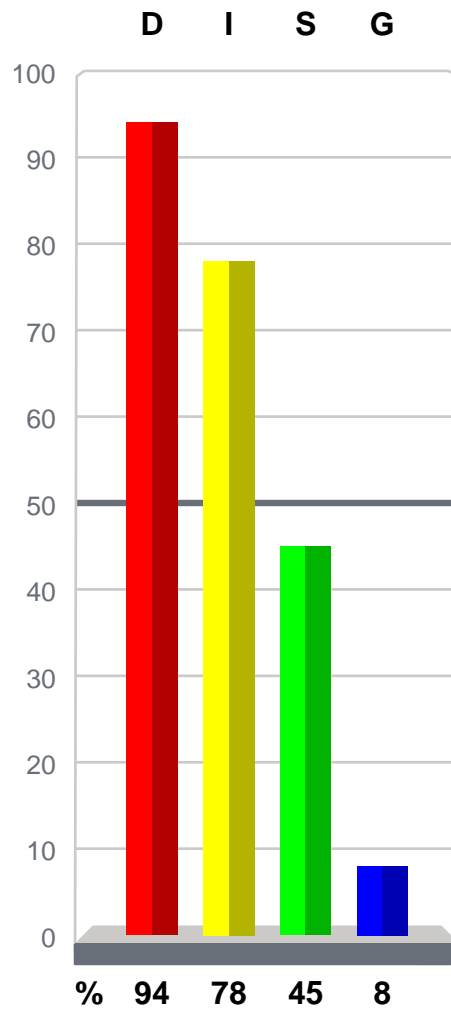
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

Das SUCCESS INSIGHTS-Rad zeigt Ihnen auf einen Blick, wo Sie bei sich, im Team und in der gesamten Organisation ansetzen müssen.

Der entscheidende Vorteil von SUCCESS INSIGHTS gegenüber anderen Werkzeugen zur Potenzialerkennung: Es werden nicht nur Ihre bewusst gezeigten Verhaltensstrategien auf dem Rad positioniert (Stern), sondern auch Ihr natürlicher Basisstil (Punkt).

Damit erhalten Sie ein wirklich authentisches persönliches Bild als Standortbestimmung. Unser Verhalten wird vorwiegend durch unser Temperament gesteuert und äußert sich in der Weise, wie wir die Dinge angehen.

Verhalten ist bei dem SUCCESS INSIGHTS- Rad auf zwei Achsen eines Systems mit vier Quadranten dargestellt. Jeder Quadrant ist mit einer bestimmten Farbe belegt und beschreibt ein Verhaltensmuster, wie wir jeweils mit Herausforderungen, Menschen, Strukturen und Regeln umgehen:

Vom Extravertierten Denker (Rot) über den Extravertierten Fühler (Gelb) bis hin zum Introvertierten Fühler (Grün) und Introvertierten Denker (Blau). Alle Menschen verfügen über diese vier Dimensionen, leben sie jedoch in unterschiedlicher Intensität aus.

Diese wird durch die verschiedenen Flexibilitätsebenen des SUCCESS INSIGHTS-Rades dargestellt und die beiden Markierungen (Punkt und Stern) zeigen Ihnen Ihre genaue persönliche Position in Bezug auf Ihre Verhaltenspräferenzen auf.

Dazu identifiziert INSIGHTS über 384 verschiedene Kombinationen und stellt diese auf den 60 Positionen des SUCCESS INSIGHTS-Rad dar. Ist eine Position (Punkt oder Stern) auf dem äußersten Ring auf dem SUCCESS INSIGHTS-Rad, dann sind Sie ein Grundtyp (1-8). Das heißt, Sie haben nur eine dominierende Präferenz (Rot, Gelb, Grün, Blau) zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 2. Ring (Fokussiert, 9-24), dann steigt Ihre Flexibilität, denn Sie haben 2 Präferenzen aktiv zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 3. Ring (25-40), dann haben Sie 3 nebeneinanderliegende Präferenzen zur Verfügung und besitzen eine hohe Flexibilität.

Sind Sie auf dem 4. Ring (flexible Kreuzung, 41-56), dann haben Sie die höchste Flexibilität, denn Sie haben 3 Präferenzen aktiv zur Verfügung incl. der Konträrfarbe zur Hauptfarbe und können sich sehr leicht an unterschiedliche Verhaltensweisen und Aufgaben adaptieren.

Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

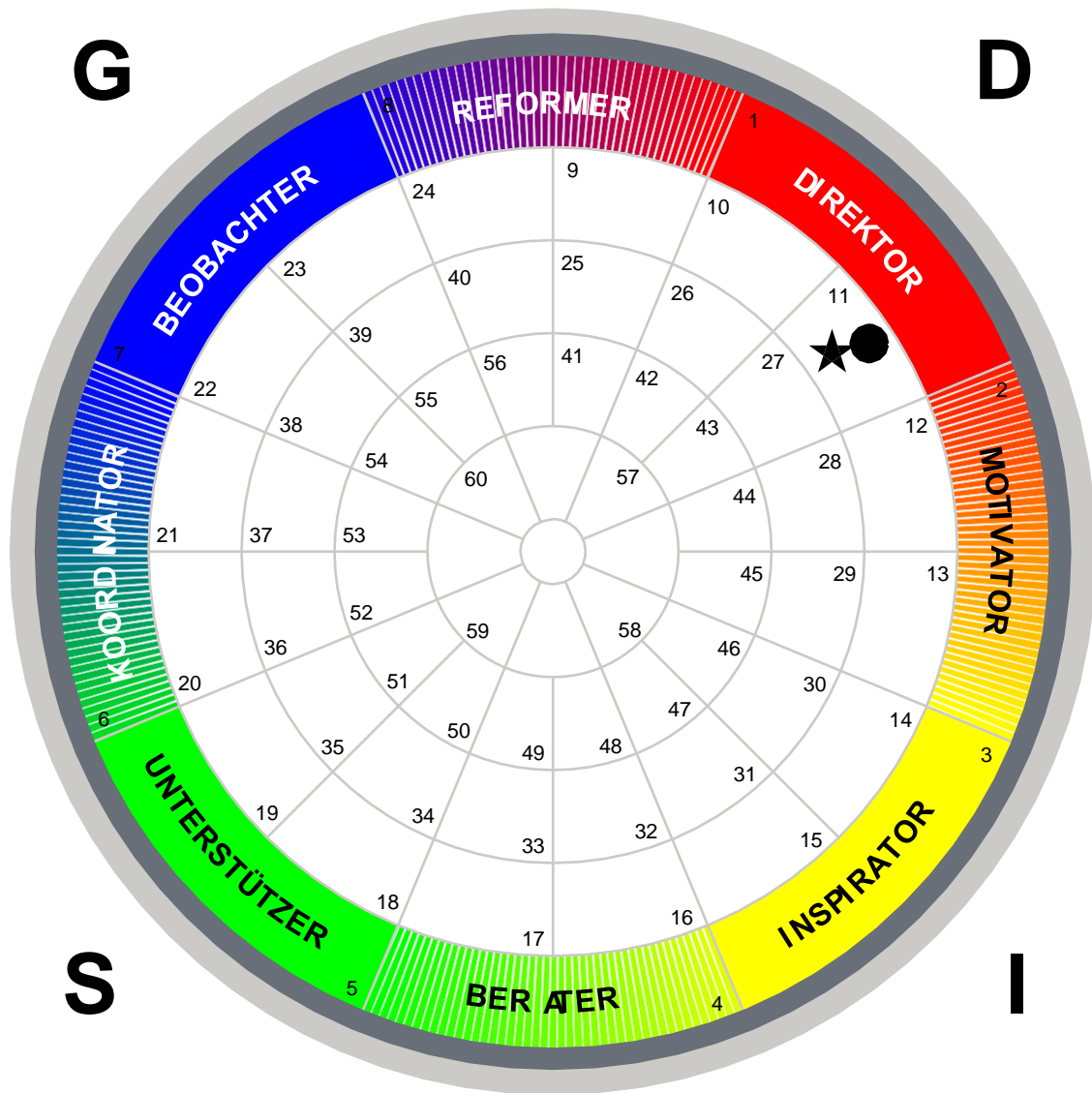
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS-Berater jederzeit zur Verfügung.



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

5.2.2014



Adaptierter Stil: ★ (11) MOTIVATOR/DIREKTOR
Basis-Stil: ● (11) MOTIVATOR/DIREKTOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4



EINFÜHRUNG Abschnitt Motivatoren

Das Wissen um unsere Motivatoren, unterstützt uns zu verstehen **WARUM** wir etwas tun. Eine Übersicht der Erfahrungen, Referenzen, Ausbildung und Trainings einer Person, helfen uns zu erkennen zu was sie fähig ist. Das Analysieren unseres Verhaltens unterstützt uns dabei zu erkennen **WIE** sich eine Person in ihrer Arbeitsumgebung verhält und was sie leisten kann. Der persönliche Motivations-Report misst die relative Wichtigkeit der sechs Grundinteressen oder Motivatoren: theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Motivatoren unterstützen uns dabei das Verhalten von Personen zu verstehen. Manchmal nennt man sie auch versteckte Motivatoren, da sie nicht immer auf der ersten Blick erkannt werden. Der Report dient dazu, diese Motivatoren sichtbar und bewusst zu machen, so dass auf die Stärken im Arbeitsumfeld aufgebaut werden kann.

Basierend auf der Beantwortung der Fragen, zeigt Ihnen dieser Report die relativen Präferenzen der sechs Motivatoren. Ihre zwei Haupt-Motivatoren, manchmal sind es auch drei, sind Ihre stärksten Antriebskräfte. Sie werden sich grundsätzlich zufriedener fühlen, wenn Sie von Ihren TOP-Motivatoren erzählen, davon hören oder Aktivitäten tun, die damit verbunden sind.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt erhalten, wird eines von drei Intensitätsstufen der sechs Motivatoren reflektieren.

- **INTENSIV (Priorität 1 und 2):** Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen. -
- **SITUATIV (Priorität 3 und 4):** Ihre Interessen können hier zwischen positiv und neutral liegen, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessensbereiche nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden. -
- **INDIFFERENT (Priorität 5 und 6):** Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen. -

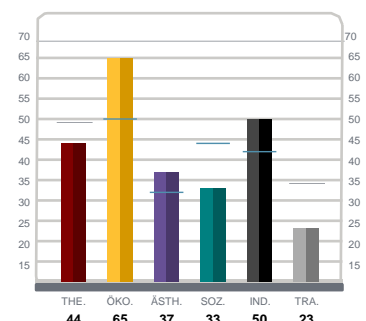
IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA		
1	ÖKONOMISCH	intensiv
2	INDIVIDUALISTISCH	intensiv
3	THEORETISCH	situativ
4	ÄSTHETISCH	situativ
5	SOZIAL	indifferent
6	TRADITIONELL	indifferent



DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

Der ökonomische Wert weist auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit durch Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familie. Dieses ausgeprägte Nützlichkeitsdenken kann sich in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Vertrieb und Konsum von Waren und der Ansammlung von materiellem Besitz zeigen. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem sehr hohen Wert auf dieser Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Besitz zu übertreffen.

- Er benutzt Geld als Wertmaßstab.
- Vermögen zu haben verschafft die notwendige Sicherheit, die Bernd Muster für sich selbst und seine Familie anstrebt.
- Er wird sein Vermögen schützen, um seine zukünftige wirtschaftliche Situation abzusichern.
- Er wird von seinen Leistungen und Erfolgen motiviert.
- Wünsche, die Bernd Muster im Laufe seines Lebens entwickelt hat, versucht er durch harte Arbeit zu verwirklichen.
- Bernd Muster wird immer versuchen, sein wirtschaftliches Handeln zu systematisieren und so wenig wie möglich dem Zufall zu überlassen.
- Wirtschaftliche Sicherheit verschafft ihm die Freiheit, seine Ideen oder Überzeugungen weiterzuentwickeln.
- Jede mögliche Anstrengung wird unternommen, um eine sichere Basis für die Zukunft zu schaffen und das Erreichte abzusichern.
- Eines seiner Ziele ist es, lange und hart zu arbeiten, um sich Außergewöhnliches leisten zu können.
- Er handelt praxis- und nutzenorientiert.
- Bernd Muster sieht der Zukunft grundsätzlich optimistisch entgegen.

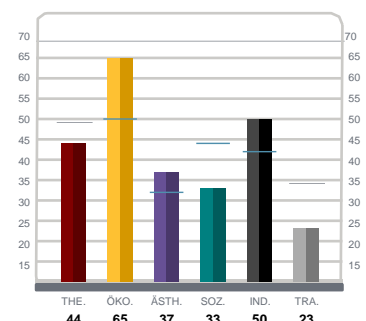




DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

Die Hauptinteressen bei dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf dieser Skala aufweisen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht besonders stark ausgeprägt.

- Er hält es für wichtig, Dinge noch einmal zu versuchen, die beim ersten Anlauf nicht geklappt haben.
- Falls nötig, wird Bernd Muster sich nicht scheuen, seine Rechte einzufordern.
- Großen Wert legt Bernd Muster auf Situationen, die es ihm gestatten, das eigene Schicksal in die Hand zu nehmen und dabei gleichzeitig das Schicksal anderer zu kontrollieren. Seine "Teamstrategie" besteht darin, äußere Einflüsse zu minimieren, die das Team bei der Erreichung der Ziele stören könnten.
- In Beziehungen zu anderen Menschen bemüht er sich darum, seine Individualität zu bewahren.
- Bernd Muster ist der Ansicht, dass man in harten Zeiten die Ärmel hochkrempeln muss.
- Er möchte über sein eigenes Schicksal bestimmen und seine Unabhängigkeit auch demonstrieren.
- Bernd Muster mag Menschen, die entschlossen und wettbewerbsorientiert sind.
- Bernd Muster ist bestrebt, sich zu behaupten und für seine Leistungen anerkannt zu werden.
- Bernd Muster übernimmt die Verantwortung für seine Handlungen.

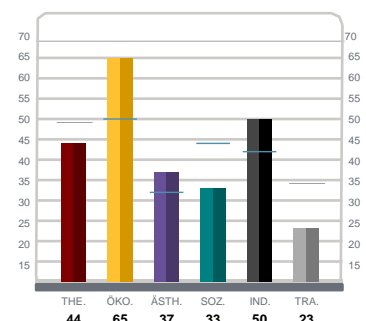




DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu schlussfolgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen häufig als Verstandesmensch. Ein Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren, bis hin zu "Wissen um des Wissens willen".

- Wenn er echtes Interesse für ein bestimmtes Themengebiet hat, oder wenn der berufliche Erfolg den Einsatz von speziellen Kenntnissen erfordert, wird Er sich das notwendige Wissen aneignen.
- Wenn Fachwissen in einem bestimmten Gebiet für ihn nicht interessant ist, und es auch nicht dazu erforderlich ist, um beruflich Erfolg zu haben, wird er eher dazu tendieren, sich entweder auf seine Intuition oder auf Erfahrungen zu verlassen.
- Eine Aufgabe die eine Herausforderung für das Fachwissen darstellt, erhöht seine Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.
- Bernd Muster hat das Potenzial, in dem von ihm gewählten Betätigungsfeld ein Experte zu werden.
- Bernd Muster wird seine Überzeugungen meistens durch Daten stützen können.
- Bernd Muster Verlangen nach mehr theoretischem Wissen oder Fakten ist stark abhängig davon, ob dieses in einer bestimmten Situation notwendig ist.
- In den Bereichen, in denen Bernd Muster ein starkes Interesse aufweist, kann er das vorhandene Wissen und Erfahrungen gut zur Lösung gegenwärtiger Probleme einbringen.

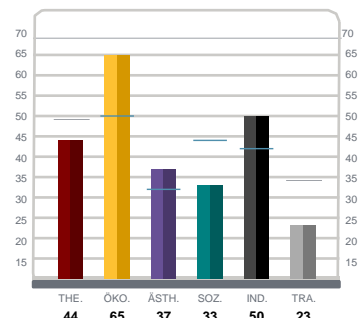




DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

Ein hoher ästhetischer Wert zeigt ein Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben könnte als Sequenz von Ereignissen wahrgenommen werden, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.

- Nicht immer, aber gelegentlich sucht Bernd Muster nach dem Schönen in den Dingen.
- Sein Empfinden und Wertschätzung von Schönheit kann sehr situativ und individuell sein und ist im Einzelfall unterschiedlich stark ausgeprägt, es lässt daher keine allgemeinen Voraussagen zu.
- Dem Partner oder der Familie schöne Dinge zu schenken könnte ihm Freude bereiten.
- Es könnte ein spezielles Gebiet geben, das ihn sehr interessiert. So kann er beispielsweise recht empfänglich sein für die natürliche Schönheit der Berge und Flüsse, von den Werken Picassos oder Rembrandts hingegen eher unbeeindruckt bleiben oder umgekehrt.

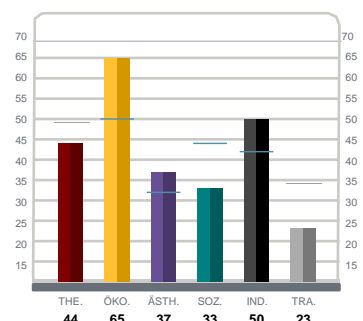




DIE SOZIALE EINSTELLUNG

Wer auf dieser Skala eine hohe Ausprägung erzielt, besitzt eine angeborene Menschenliebe. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht die Tendenz, Menschen mit hohen theoretischen, ökonomischen und ästhetischen Einstellungen als kalt und unmenschlich zu empfinden. Verglichen mit einem individualistisch geprägten Menschen, hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzig angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen zu diesem Wert lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- Im Glauben daran, dass harte Arbeit und Beharrlichkeit jedem Menschen möglich sind, geht er davon aus, dass man sich Sachen erarbeiten und nicht schenken lassen sollte.
- Bernd Muster ist dann bereit, anderen Menschen zu helfen, wenn diese auch selbst so hart wie möglich an der Erreichung ihrer Ziele arbeiten.
- Diese soziale Einstellung spielt in Bernd Muster's Leben, im Verhältnis zu den anderen Werten eher eine untergeordnete Rolle.
- Bernd Muster befindet sich in einem Zwiespalt, wenn seine Hilfe oder Unterstützung anderer sich zum eigenen Nachteil auswirken könnte.
- Er wird es normalerweise nicht zulassen, von anderen ausgenutzt zu werden.
- Er trifft seine Entscheidungen mit Entschlossenheit und lässt sich von misslichen Umständen nicht beeinflussen.

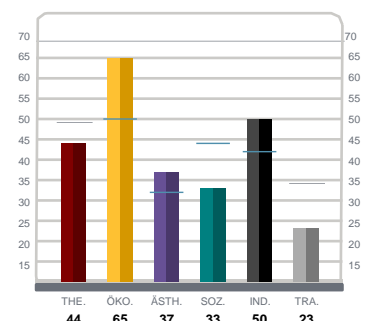




DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala suchen ein für sie passendes Lebenssystem. Dieses könnte sichtbar werden als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für ein System, das auf definierten Regeln, Vereinbarungen und bestimmten Lebensprinzipien basiert.

- Die traditionelle Einstellung spielt in Bernd Muster's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Interessensbereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Es könnte schwierig sein, Bernd Muster zu beeinflussen, weil es kein gemeinsames Regelsystem oder eine Lebensphilosophie gibt, das ihn zu etwas verpflichtet.
- Bernd Muster agiert in einem breit angelegten und lose definierten Regelsystem.
- Er hat keine Probleme damit, das eigene Wertesystem immer wieder neu zu definieren.
- Bernd Muster lässt sich von Traditionen und Regeln nicht einschränken.
- Bernd Muster nimmt sich Freiraum bei der Auslegung anderer Systeme und Traditionen. Er wird sorgsam auswählen, was er übernehmen will und was nicht.
- Am liebsten möchte Bernd Muster seine eigenen Regeln aufstellen, damit er besser der eigenen Intuition folgen kann, die sein Handeln bestimmt.





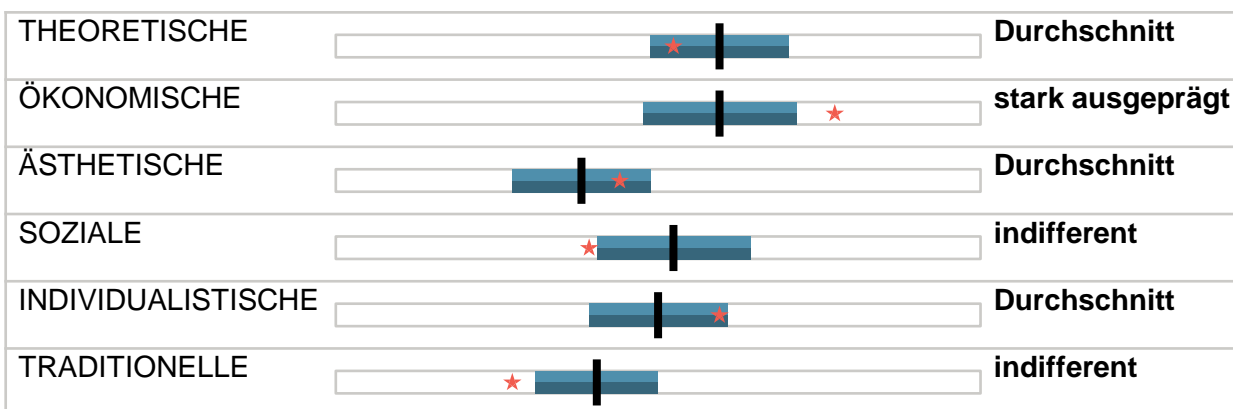
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Wenn Sie sich mit Menschen umgeben, die ähnliche Werte in der Motivation haben, werden Sie sich gut in die Gruppe integrieren und sich wohl fühlen. Jedoch, wenn Sie sich mit Menschen umgeben, deren Motivationswerte sich signifikant von Ihren unterscheiden, könnten Sie als Außenseiter wahrgenommen werden. Diese Unterschiede können zu Stress und Konflikten führen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert sind können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation herausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurecht kommen.

Dieser Abschnitt zeigt in welchen Bereichen Ihre Motivatoren außerhalb der Norm liegen, was zu Konflikten führen könnte. Je mehr Sie sich im Bereich der Norm befinden, desto mehr werden Personen Ihre Leidenschaft für diese Motivatoren erkennen. Je weiter weg Sie sich von der nicht ausgeprägten Seite der Norm bewegen, desto mehr werden Sie Personen als indifferent und möglicherweise negativ in Bezug auf diesen Motivator erleben. Der schattierte Bereich jedes Motivators, repräsentiert 68 % der Bevölkerung oder Werte die innerhalb einer Standardabweichung oberhalb oder unterhalb der nationalen Mittelwertes fallen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



- 68 Prozent der Bevölkerung - Normierungsdurchschnitt - Ihre Position

Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem

Normierungsdurchschnitt **Indifferent** - zwei Standardabweichungen unter dem

Normierungsdurchschnitt **Extrem** - drei Standardabweichung vom

Normierungsdurchschnitt



MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Bereiche, in denen Sie im Vergleich zu anderen ganz entschiedene Ansichten vertreten oder sich gefühlsmäßig stark engagieren könnten:

- Sie streben in allen Bereichen Ihres Lebens nach Effizienz und praktikablen Lösungen, wobei Sie für Ihren Einsatz an Zeit, Fähigkeiten und Mittel auch finanziellen Gewinn erwarten. Andere Menschen könnten das Gefühl haben, dass Sie immer an alles Bedingungen knüpfen und stets versuchen, einen persönlichen Vorteil herauszuholen. Andere könnten der Meinung sein, dass Sie auch mal Geben sollten, einfach um des Gebens willen.

Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

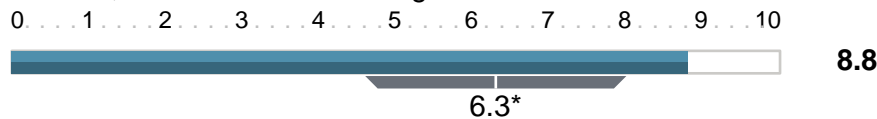
- Ihre Eigenständigkeit bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht besonders wohl fühlen.
- Menschen, die versuchen, Ihnen ihre Lebensweise aufzudrängen, frustrieren Sie. Ihre Fähigkeit, Neues auszuprobieren, frustriert andererseits diese, und sie fühlen sich veranlasst, alles daranzusetzen, um Ihnen ihr Glaubenssystem nahezubringen.



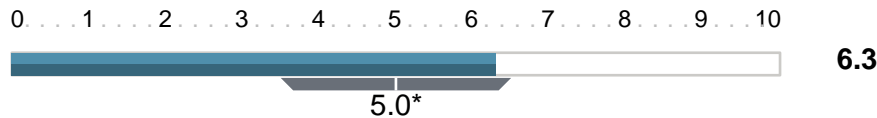
HIERARCHIE DER MOTIVATOREN

Erfolgreich zu sein, ist abhängig von Ihren zugrundeliegenden Werten. Sie werden sich am Arbeitsplatz gestärkt und erfolgreich fühlen, wenn Ihr Job Ihre persönlichen Werte unterstützt. Sie sind nachfolgend nach Priorisierung - höchste bis niedrigste - aufgelistet.

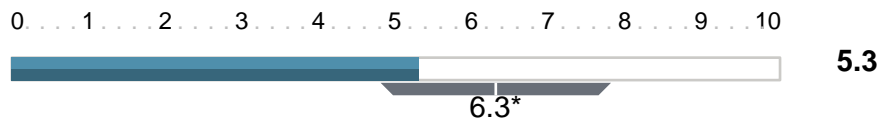
1.ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



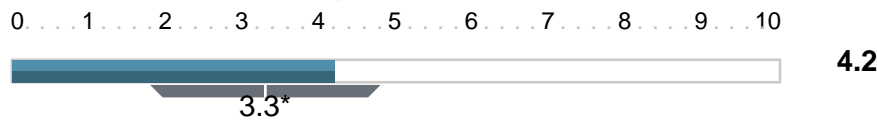
2.INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



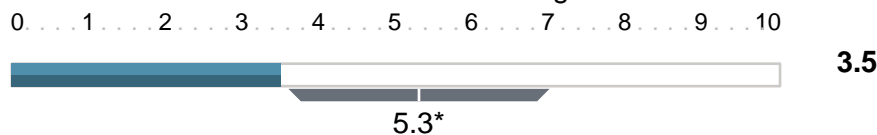
3.THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



4.ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



5.SOZIAL - Honoriert diejenigen, die Gelegenheiten wahrnehmen, um für andere da zu sein und zur Entwicklung und dem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen.

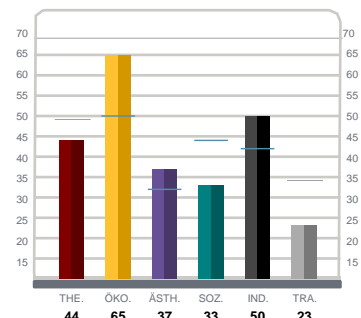


6. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



MI: 44-65-37-33-50-23 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)

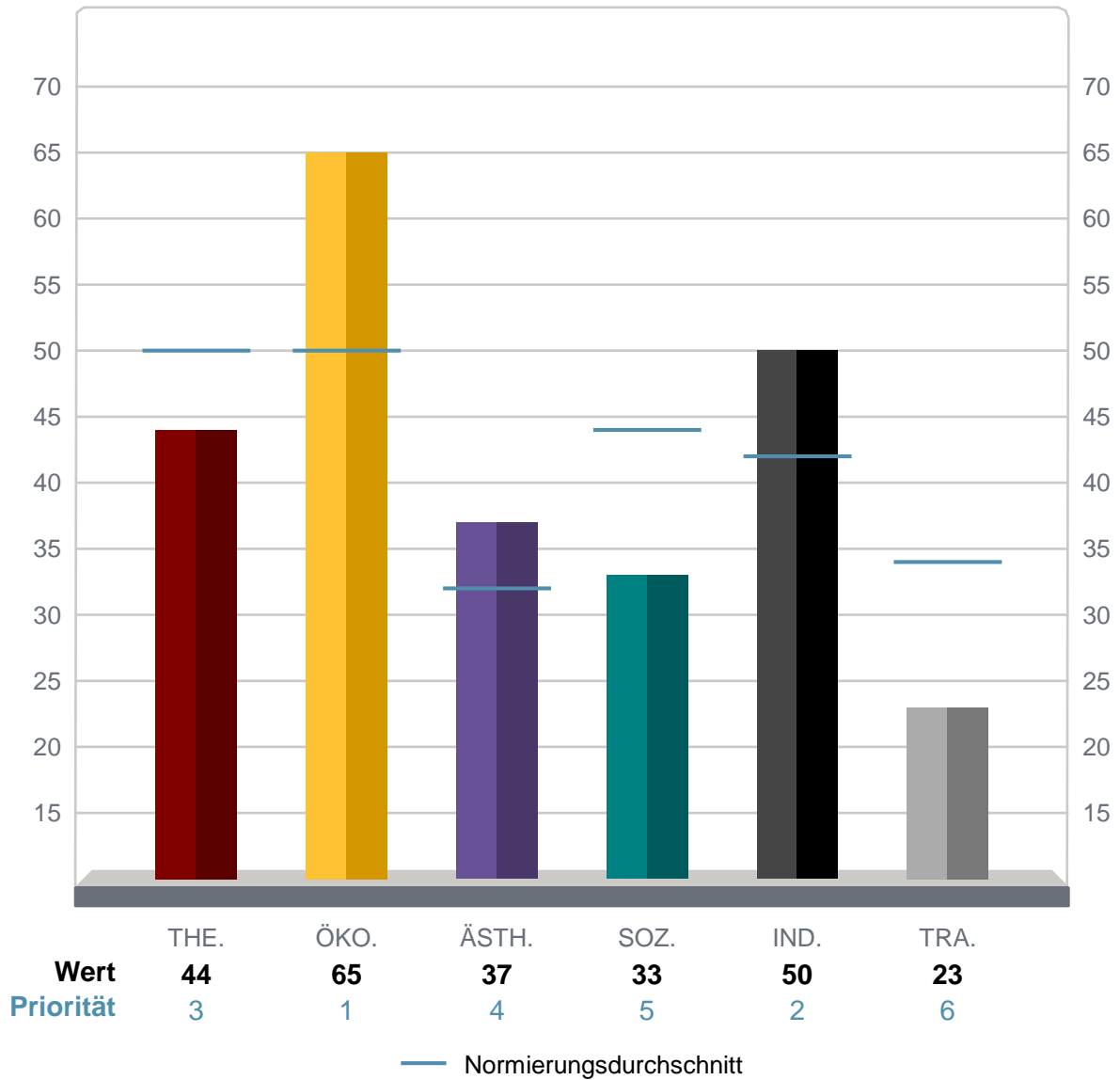
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.





MOTIVATIONS GRAFIK

5.2.2014

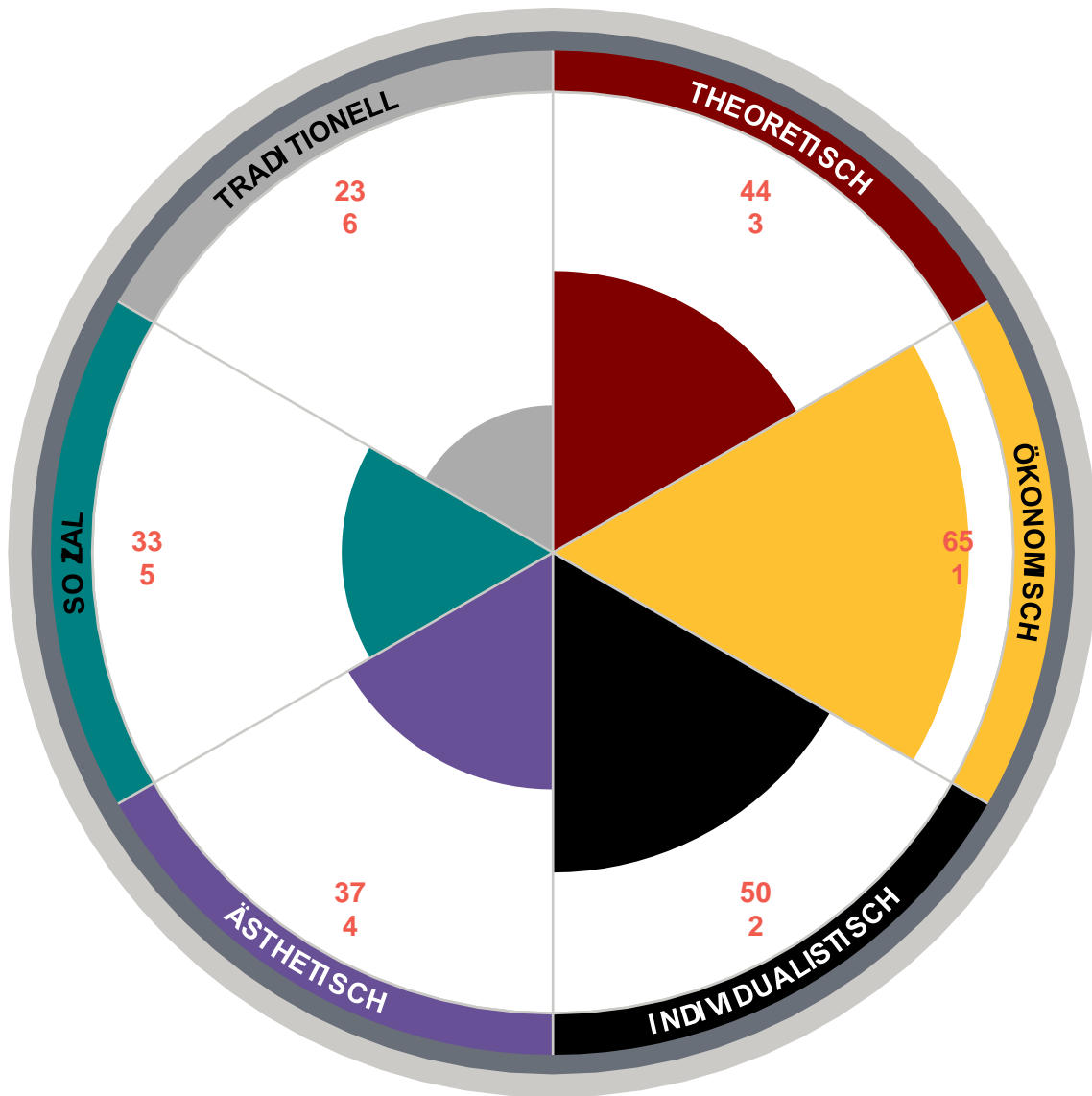


Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014



MOTIVATIONS - RAD™

5.2.2014





EINFÜHRUNG

Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

Zufriedenheit und gute Leistung im Job werden gefördert durch optimales Zusammenspiel von Verhalten und Motivation. Sie können gezielt diese Bereiche stärken und optimieren.

In diesem Abschnitt finden Sie:

- Potentielles Verhalten und motivierende Stärken
- Potentielle Konflikte basierend auf Verhalten und Motivation
- Ideales Umfeld
- Schlüssel zur Motivation
- Schlüssel zum Management



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Stärken zwischen Bernd Muster's Verhaltenspräferenz und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei bis drei potentielle Stärken fest, die entwickelt und belohnt werden müssen, damit die Jobzufriedenheit steigt.

- Hat eine unternehmerische Einstellung.
- Verfügt über Zukunftsdenken.
- Ist innovativ und setzt Strategien ein, um erfolgreich zu sein.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Ressourcen-orientiert beim Erreichen von effizienten Zielen.
- Optimistisch bei der Prozessverbesserung.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, in dem win-win-Situationen hergestellt werden.
- Ist ein optimistischer Leader.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Konflikten zwischen Bernd Muster's Verhaltensstil und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei oder drei potentielle Konflikte fest, sollten diese gelöst werden, um die Job-Performance zu erhöhen.

- Glaubt 'groß denken' ist immer besser.
- Könnte eine schnelle Entscheidung treffen, die in einen schlechten Invest und/oder vergeudete Zeit resultiert.
- Muss der Macher sein, wenn nicht der Leader und könnte deshalb Chancen im Team verpassen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Überschätzt was andere beitragen könnten.
- Hat Schwierigkeiten Effizienz und Interaktion mit anderen in Balance zu bringen.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.
- Könnte jemand sein, der zu viele Versprechungen macht und diese dann nicht halten kann.



IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt zeigt das ideale Arbeitsumfeld basierend auf dem Bernd Muster's Basis-Stil und den zwei TOP-Motivatoren. Personen mit begrenzter Flexibilität werden sich unwohl fühlen, wenn sie Jobs ausüben, die in diesem Abschnitt nicht beschrieben sind. Personen mit hoher Flexibilität passen ihr Verhalten entsprechend der Situation an, und können sich somit in unterschiedlichen Umgebungen wohl fühlen. Nutzen sie diesen Abschnitt um spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die Bernd Muster gerne macht sowie diejenigen, die frustrierend sein können.

- Demokratischer Vorgesetzter, dessen Führungsstil er bereitwillig folgen kann.
- Die Möglichkeit zur Präsentation seiner Ideen und neuer Aspekte.
- Aufgaben mit einem hohen Maß an persönlichem Kontakt.
- Ein Vorgesetzter, der Menschen für eine Unternehmung begeistern kann.
- Belohnungen, die auf dem Herausfordern des Status Quo basieren, und dem Unternehmen wieder zugute kommt.
- Vergütungen, für schneller und besser.
- Begeisterung und Freude bringen andere in Bewegung.
- Den Wunsch darstellen das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.



SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von Bernd Muster's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. Bernd Muster sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.

Bernd Muster möchte:

- Ständig neue berufliche Herausforderungen.
- Die offizielle Anerkennung seiner Ideen und Ergebnisse.
- Keine Kontrolle oder Detailarbeit.
- Öffentliche Anerkennung monetärer Belohnungen erhalten für Erträge und Effizienz.
- Freiheit die gewünschten Ergebnisse mit Effizienz und einer "ich schaff's"-Einstellung zu erzielen.
- Der Sprecher für das Team und für die Erfolge innerhalb der Organisation sein.
- Anerkennung für Leadershipleistungen und Ergebnisse, die er erzielt.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
- Neue und schwierige Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Bernd Muster eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. Bernd Muster sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann Bernd Muster mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.

Bernd Muster braucht:

- Situationsangemessene Arbeitsintensität.
- Menschen, mit denen er zusammenarbeiten und an die er sich anschließen kann.
- Rationales Vorgehen bei Entscheidungen - Analyse der Fakten.
- Unterstützung bei der Erstellung von realistischen Erwartungen anderer, um die Beiträge zu maximieren.
- Die Möglichkeit Belohnungen für erzielte Ergebnisse zu erhalten.
- Ein aktiver Zuhörer sein, anstatt die Diskussion zu leiten.
- Anderen zuhören und unterschiedliche Perspektiven verstehen, damit Ziele erreicht werden.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn er nicht die Führungskraft des Projektes ist.





AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Bernd Muster seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte. Bis zu drei Themen sollten herausgegriffen und über Aktionspläne so aufbereitet werden, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Ein erneutes Durcharbeiten des Reports hilft, die Bereiche zu finden, die zur Verbesserung anstehen.

- Kunden-Service
- Akquisition
- Vorbereitung
- Präsentation
- Einwandbehandlung
- Abschlüsse tätigen
- Produktkenntnisse
- Persönliche Ziele
- Sonstiges

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____