



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights

"sales-check"

Max Muster
INSIGHTS MDI®
27.2.2015

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Klettgaustraße 21

D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0 • Fax +49 (0) 7741 - 96 94 20

info@insights.de • www.insights.de

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





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 VERKAUFsverHALTEN

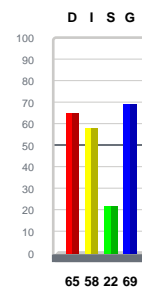
Basierend auf Max Muster's Antworten enthält dieser Teil des Reports zahlreiche allgemeine Informationen, die ein breiteres Verständnis für sein Verkaufsverhalten ermöglichen. Es geht dabei sowohl um die Vorbereitung des Verkaufs als auch um Präsentation, Einwandbehandlung, Abschlusstechniken und Betreuung von Kunden. Der Text beschreibt sein natürliches Verhalten, das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Alle Aussagen, die weder in Trainingssituationen noch im konkreten Verkauf auf ihn zutreffen, sollten gestrichen oder modifiziert werden.

Max Muster ist ein Selbststarter, im allgemeinen kreativ und anpassungsfähig für viele Verkaufssituationen. Er empfindet den Verkaufsprozess selbst als viel reizvoller als die Arbeit mit dem damit verbundenen "Papierkram". Er möchte neue oder außergewöhnliche Produkte oder Dienstleistungen verkaufen. Im Zusammenhang mit seinen vielfältigen Interessen bevorzugt er auch ein ständig wechselndes Arbeitsumfeld. Er ist bekannt dafür, dass er schwierige Verkaufssituationen gut bewältigen und zum erfolgreichen Abschluss bringen kann. Er kann sehr einfallsreich mit Widerständen umgehen. Er ist ein sehr guter Verkäufer bei Menschen, die ein ähnliches Verhalten haben wie er. Er neigt jedoch zu Ungeduld bei Käufern, die ein methodisches Vorgehen brauchen. Max Muster möchte Befugnisse und Verantwortung, um seine Verkaufsziele zu erreichen. Manchmal tendiert er dazu, Befugnisse zu überschreiten, wenn dies seinem Ziel dient. Er setzt sich selbst hohe Verkaufsziele. Er hält es für sinnvoll, bestimmten Organisationen beizutreten, um durch diese sozialen Kontakte seine Ziele noch besser realisieren zu können. Wenn ein möglicher Abschluss in Gefahr gerät, spornt es ihn zu noch größerer Aktivität an. Manche glauben, dass er dabei zu hohe Risiken eingeht, aber für ihn ist es lediglich seine Art zu siegen. Er ist bereit, das für seinen Job notwendige Risiko zu übernehmen.

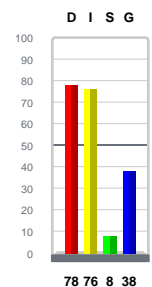
Max Muster verwendet möglicherweise zu wenig Fakten, um Einwänden zu begegnen. Ihn reizt einfach die Situation, und bei seinem Versuch, Einwände auszuräumen, ist es ihm egal, ob er alle Fakten hat oder nicht. Im Umgang mit Einwänden versucht er um jeden Preis zu gewinnen. Manchmal kann diese Haltung den Verkauf verhindern. Er könnte Ungeduld zeigen, wenn der Käufer zu viele Einwände bringt. Er möchte den Verkauf abschließen und sich der nächsten Herausforderung stellen. Er hat eine sehr direkte Art zu verkaufen. Er glaubt daran, dass er jedem zu jeder Zeit alles verkaufen kann. Das könnte stimmen, wenn er sich gleichzeitig die Zeit nähme, sich angemessen vorzubereiten. Manche Käufer werden durch Max Muster's Verhalten eingeschüchtert. Er tut dies nicht absichtlich, aber er ist in seiner Art einfach zu direkt und unverblümt.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil



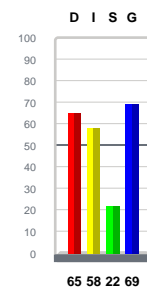


ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER DAS VERKAUFSVERHALTEN Fortsetzung

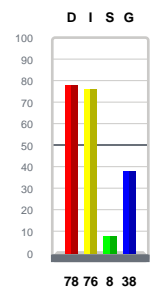
Max Muster's Körpersprache könnte ihn manchmal in Schwierigkeiten bringen. Er drückt einen so großen Sinn für Dringlichkeit aus, dass manche Kunden dies als eine mangelnde Bereitschaft interpretieren könnten, auf ihre Wünsche einzugehen.

Max Muster macht schnell und oft Abschlüsse. Er kann sogar dort Abschlüsse tätigen, wo die Konkurrenz es nicht geschafft hat. Er kann auf positive und direkte Art Abschlüsse tätigen. Er kann auch mit Ausdauer und Freundlichkeit ans Ziel gelangen. Er 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. Max Muster's natürliche Abschlusstechnik kommt bei schnell handelnden Käufern gut an. Diese Menschen schätzen einen Verkäufer, der nicht "um den heißen Brei herumredet". Max Muster 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 reizt den Käufer durch seine sehr provokative Abschlusstechnik möglicherweise dazu, Scheineinwände zu erfinden, die er normalerweise nicht gebraucht hätte.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



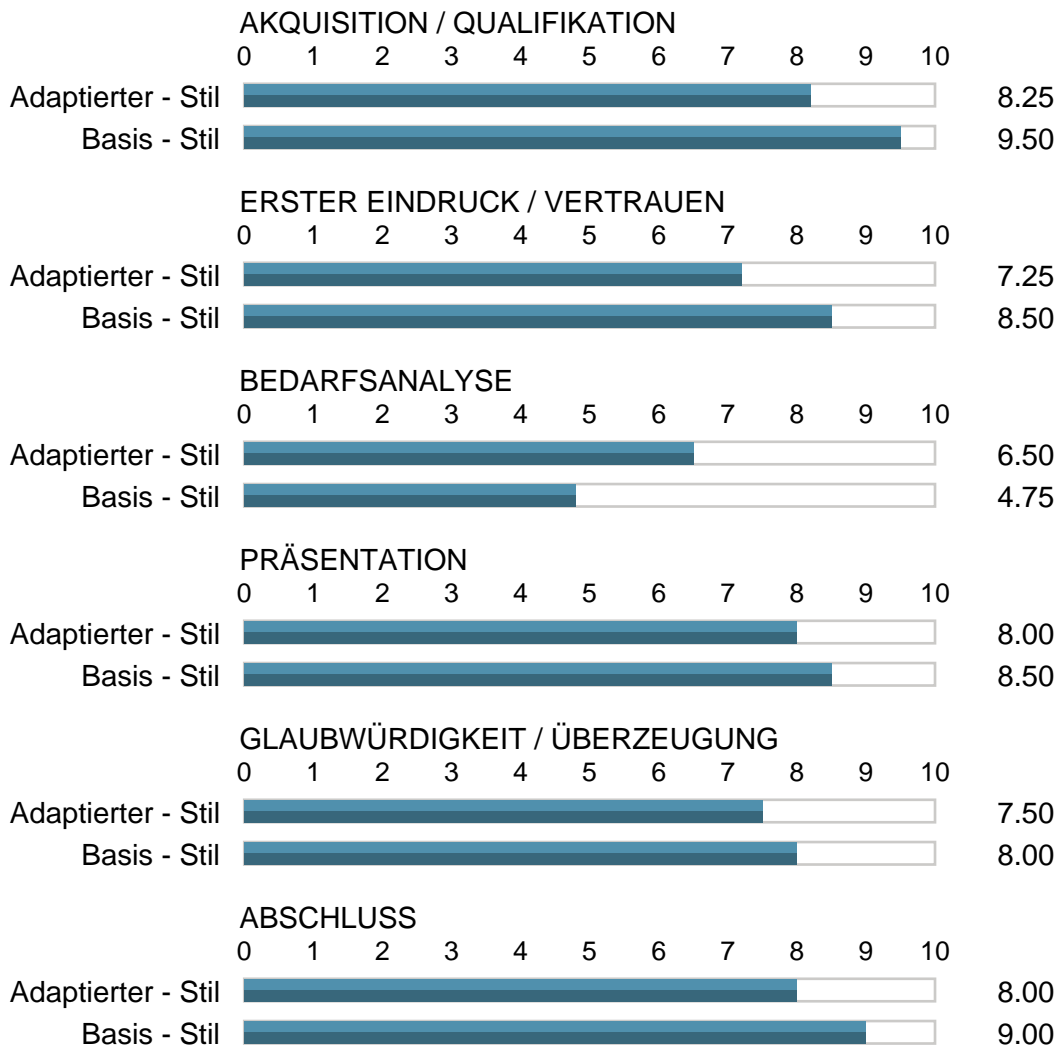


VERHALTENSORIENTIERTER VERKAUF ÜBERBLICK

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

Wie effizient Max Muster ist, zeigt sich anhand dem natürlichen Verhalten oder der Fähigkeit sich anzupassen. Je höher der Wert, desto effektiver ist Max Muster in dieser Phase. Je niedriger der Wert, desto größer ist die Herausforderung von Max 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 Max 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 Max Muster die TENDENZ haben:

- Repräsentiert sich mit mehr Autorität als er mit dem potentiellen Kunden haben könnte.
- 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.
- Ergreift die Chance neue Kontakte zu machen. Ihm gefällt es auch mit sich selbst und anderen zu konkurrieren.

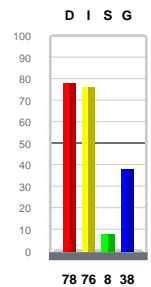
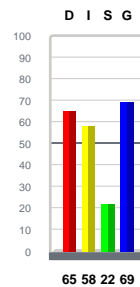
ERSTER EINDRUCK / VERTRAUEN: Dieser Schritt, die erste persönliche Begegnung zwischen dem potenziellen Kunden und dem Verkäufer, ist dazu da, dem Verkäufer Gelegenheit zu geben, sein aufrichtiges Interesse an dem potenziellen Kunden zu zeigen, einen positiven Zugang zu gewinnen und eine Atmosphäre gegenseitigen 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 Max Muster die TENDENZ haben:

- Ist zu intensiv, zu schnell und zu fordernd für manche Neukunden.
- Spricht und bewegt sich zu schnell für die logisch und detail-orientierten Neukunden.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

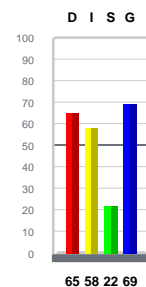
- Die Phase des ersten Eindrucks durchläuft er zu schnell und steigt zu schnell in die Qualifizierungsphase ein. Einigen Neukunden gibt er damit keine Chance Vertrauen, Sicherheit und Rapport aufzubauen.
- Setzt Konfrontation ein als Mittel zum Zweck, um seine Position, Macht, Wissen und Expertise darzustellen. Dies könnte den Verkaufsprozess behindern, außer er versucht einen ähnlich fordernden Käufer anzugehen.

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.

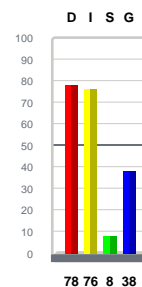
In der Phase der Bedarfsanalyse, könnte Max Muster die Tendenz haben:

- Verkauft was er will, statt zu erkennen, was die Bedürfnisse des Käufers sind.
- Stellt abrupte und unsensible Fragen aus dem Nichts heraus, statt sich in der Vertrauensphase behutsame Fragen zu stellen, die den potenziellen Kunden ermutigen seine Bedürfnisse und Anforderungen zu kommunizieren.
- Nicht verstehen, dass Zuhören eine zurückhaltende, zuvorkommende Fähigkeit ist, statt eine aggressive, auffordernde.
- Verfolgt keinen strukturierten Frageprozess, der dem potenziellen Kunden erlaubt seine sekundären Bedürfnisse und wahren Kaufmotive zu kommunizieren.

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 Max Muster die TENDENZ haben:

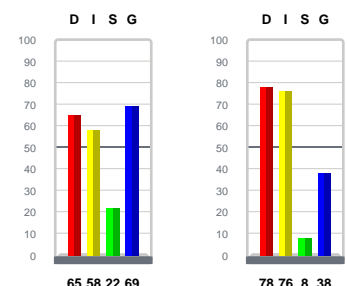
- Seine Produkte oder Service in einer Art und Weise zu präsentieren, die den Mindestaufwand an seiner Zeit erfordern, was das Modifizieren oder Verändern seiner Standardpräsentation betrifft.
- Zehn bis fünfzehn Prozent seiner potenziellen Kunden werden mit seinem Präsentationsstil zufrieden sein, der sehr schnell, direkt und manchmal Hauptpunkte nur streift. Jedoch werden sich die anderen Kunden mit seinem natürlichen Stil ggf. unwohl fühlen.
- Den Verkaufsabschluss zu früh einleiten bevor der potenzielle Kunde tatsächlich überzeugt ist. Könnte an das veraltete Verkaufs-Modell "schneller Abschluss - viele Abschlüsse" glauben. In der heutigen Verkaufswelt kann dies jedoch zu erheblichen Folgeschwierigkeiten führen statt zu mehr Verkäufen.
- Nimmt sich keine Zeit Feedback-Fragen zu stellen, um sicherzustellen, dass seine Präsentation zielgerichtet ist und die expliziten oder impliziten Bedürfnisse des potenziellen Kunden zufriedengestellt werden.

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 Max Muster die TENDENZ haben:

- Den Kunden einschüchtern und seine Präsenz, statt Empfehlungen oder ähnliche Materialien einzusetzen, damit er sich von der Richtigkeit seiner Aussagen überzeugt.

Adaptierter - Stil Basis - Stil





POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE

IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

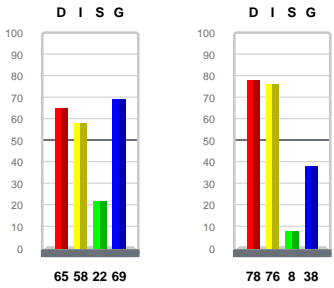
- Dem Kunden keine Zeit geben, um zu Durchdenken was die Information tatsächlich bedeutet und wie das Produkt oder der Service sein Problem lösen wird.
- Zu oft das Nennen von Kundennamen in der Phase der "Beeinflussung" als Strategie nutzen.
- Glauben, dass die gleichen Dinge auf ihn Einfluß haben wie auf andere.

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 Max Muster die TENDENZ haben:

- Schwach sein im Bereitstellen von Follow-up Service, wenn der Kunden wenig Potential aufzeigt für zukünftige Verkäufe.
- Zu wenige Fakten nennen, um den Einwänden entgegen zu wirken. Er liebt die Herausforderung der Einwände, die er beantworten möchte, ob er alle Fakten hat oder nicht.
- Einen natürlichen Abschluss-Stil haben, der von den schnell handelnden Käufern gut angenommen wird. Diese Käufer schätzen eine Verkaufsperson, die den direkten Verkaufsansatz nutzt.
- Frühen Abschluss machen und manchmal zu früh. Jedoch wird er auch viele Abschlüsse machen, die dem Wettbewerber nicht gelingen.

Adaptierter - Stil Basis - Stil



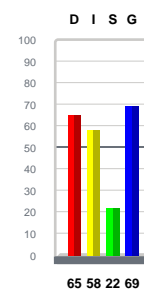


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

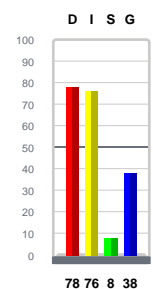
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Max Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Organisationsstruktur zu erkennen. Aufgrund der Kenntnis dieser Fähigkeiten kann das Unternehmen einen Plan entwickeln,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

- bringt Aktivitäten in Gang
- bringt sich als guter Vermittler ein
- ist hartnäckig
- tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren
- sucht nach noch schnelleren und besseren Lösungen
- besitzt Konkurrenzbewusstsein
- zeigt bei Verkaufsbesprechungen viel Humor und ist ein guter Unterhalter
- besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit
- ist ein Selbst-Starter

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





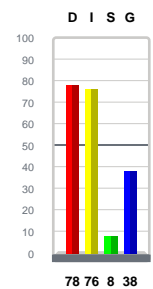
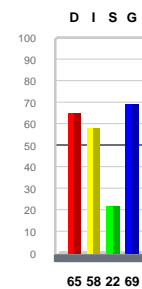
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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 Max Muster. Sie enthält entscheidende Hinweise für seine Kommunikationspartner. Max 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 Max Muster:

- Bieten Sie ihm Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an!
- Seien Sie genau und überlassen Sie nichts dem Zufall!
- Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird!
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann!
- Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich!
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung!
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse!
- Vergewissern Sie sich, dass Ihre Nachricht wirklich aufgenommen wurde!
- Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an!
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind!
- Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann!
- Loben Sie ihn für sein Engagement!

Adaptierter - Stil Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

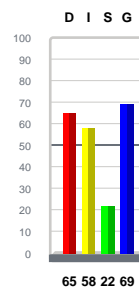
Dieser Abschnitt des Reports benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert oder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

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

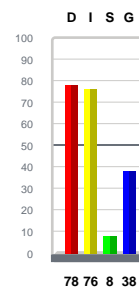
- vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken
- ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung"- Mentalität
- bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden
- autoritär sein
- Befehle oder strikte Anordnungen geben
- rhetorische oder unsinnige Fragen stellen
- durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben
- weitschweifig sein
- ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind
- sich von seinem spektakulären Auftreten beeindruckt lassen
- den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





VERKAUFS-TIPPS

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max 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 Max 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 Max Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Max 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

Max 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

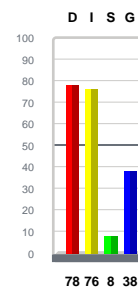
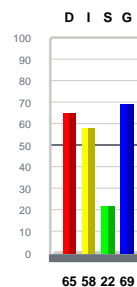
WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Max 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.

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrzeigig	enthusiastisch	gewohnheitsorientiert	detailliert
pionierhaft	beeinflussend	beharrlich	anspruchsvoll
willensstark	überredend	besitzergreifend	umsichtig
wetteifernd	kontaktfreudig	berechenbar	ordentlich
entscheidungsfreudig	ungezwungen	geduldig	gewissenhaft
entschlossen	gesellig	zuverlässig	urteilsfähig
risikofreudig	vertrauensvoll	beständig	diplomatisch
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
zurückhaltend	objektiv	mobil	standhaft
kooperativ	logisch	aktiv	unabhängig
zögerlich	umsichtig	unruhig	eigenwillig
vorsichtig	skeptisch	ungeduldig	hartnäckig
zustimmend	nachdenklich	rastlos	findig
genügsam	misstrauisch	dynamisch	furchtlos
friedlich	faktenorientiert	hektisch	launisch
unaufdringlich	penibel	unbesonnen	stur



NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

Max Muster lässt sich auch dann nicht aus der Balance bringen, wenn extremer Zeitdruck gegeben ist oder er sich ständig wandelndes, breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Er arbeitet gerne mit unterschiedlichsten Kundentypen. Sein Bedürfnis nach ständiger Aktivität veranlasst ihn, viele neue Kunden zu akquirieren.

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

Max 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

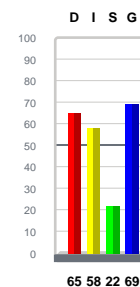
Dies ist Max Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen :

Max Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Er fühlt sich in einem Verkaufsumfeld wohl, in dem er die Freiheit besitzt, Regeln und Verfahren lockerer zu handhaben, um dadurch noch besser auf die Bedürfnisse seiner Kunden eingehen zu können.

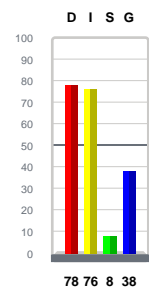
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln :

Max Muster ist achtsam in seinem Verkaufsverhalten und versucht, Risiken zu minimieren. Er engagiert sich in seiner Präsentation und hält sich an die Vorgaben des Unternehmens. Falls Änderungen im Sinne des Kunden notwendig werden sollten, holt er das Einverständnis seines Verkaufsleiters ein. Max Muster stellt ohne Übertreibung dar, was das Produkt oder die Dienstleistung an Nutzen zu bieten hat. Er macht nur Angaben, die er auch belegen kann.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ANGEPASSTER STIL

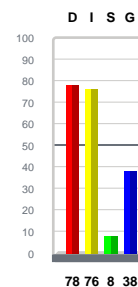
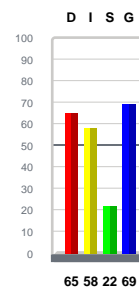
Max Muster geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss, um erfolgreich zu sein. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Vorliegen aller Fakten, bevor er ein Verkaufstelefonat erledigt
- Aufmerksamkeit den Details gegenüber, die im Verkauf eine Rolle spielen
- strenges Einhalten der Vorschriften der Firma
- Hartnäckigkeit und Geduld zur Erreichung seiner Ziele
- impulsives und eifriges Verhalten zur lebendigen Gestaltung der Präsentation
- Aufmerksamkeit gegenüber Fehlern, die einen Vertragsabschluss gefährden können
- Umgang mit einer Vielfalt von Produkten oder Dienstleistungen
- Vielfalt von Verkaufsaktivitäten
- Ehrgeiz beim Übertreffen der Konkurrenz
- emotionale Distanz zu dem angebotenen Produkt oder der Dienstleistung
- Benutzung von Verkaufshilfen, wenn er daran gedacht hat, sie mitzunehmen
- lebhaftes, aktive Zuwendung zum Kunden
- Leichtigkeit im Umgang mit vielen gleichzeitig laufenden Aktivitäten



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

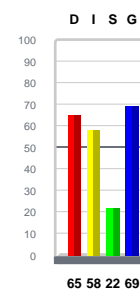
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- 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

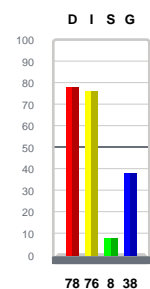
SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

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

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:

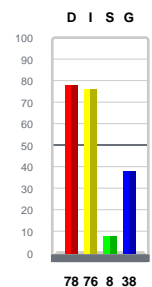
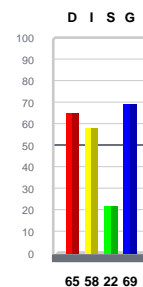
- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung
- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

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.

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

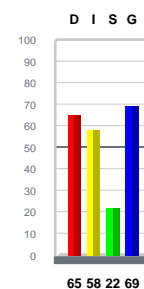
SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

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.

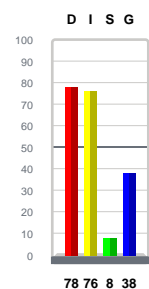
MÖGLICHE GRÜNDE:

- 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





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

3. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

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

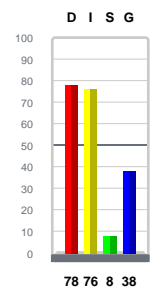
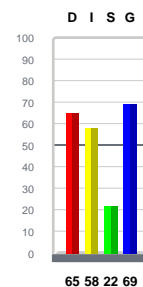
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



33

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

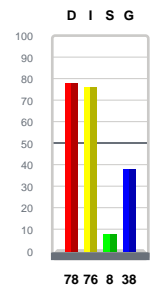
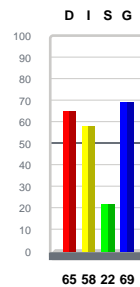
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 65-58-22-69 (56) SIN: 78-76-08-38 (12)

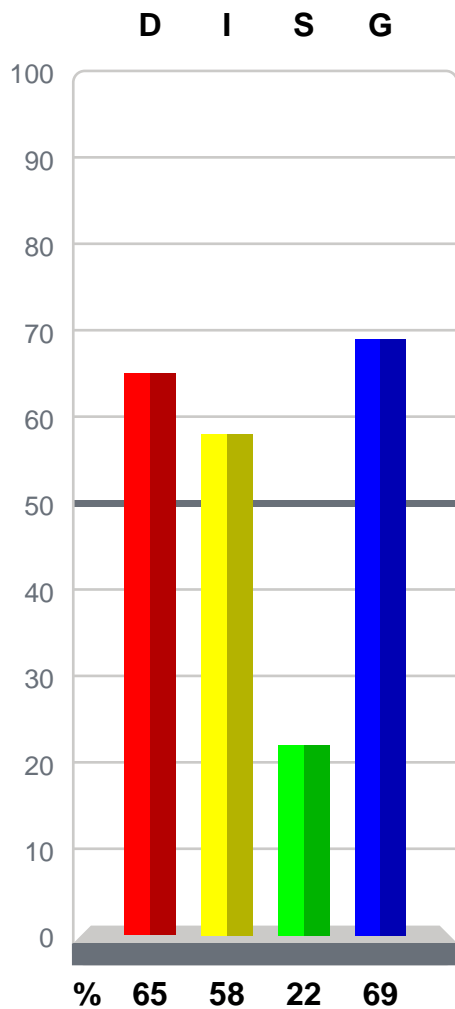


STILANALYSE-GRAFIKEN

27.2.2015

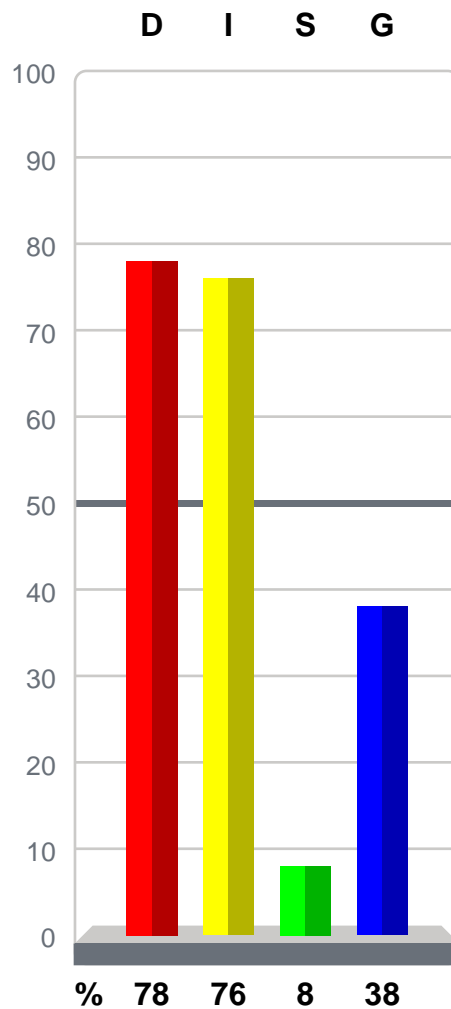
Adaptierter - Stil

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

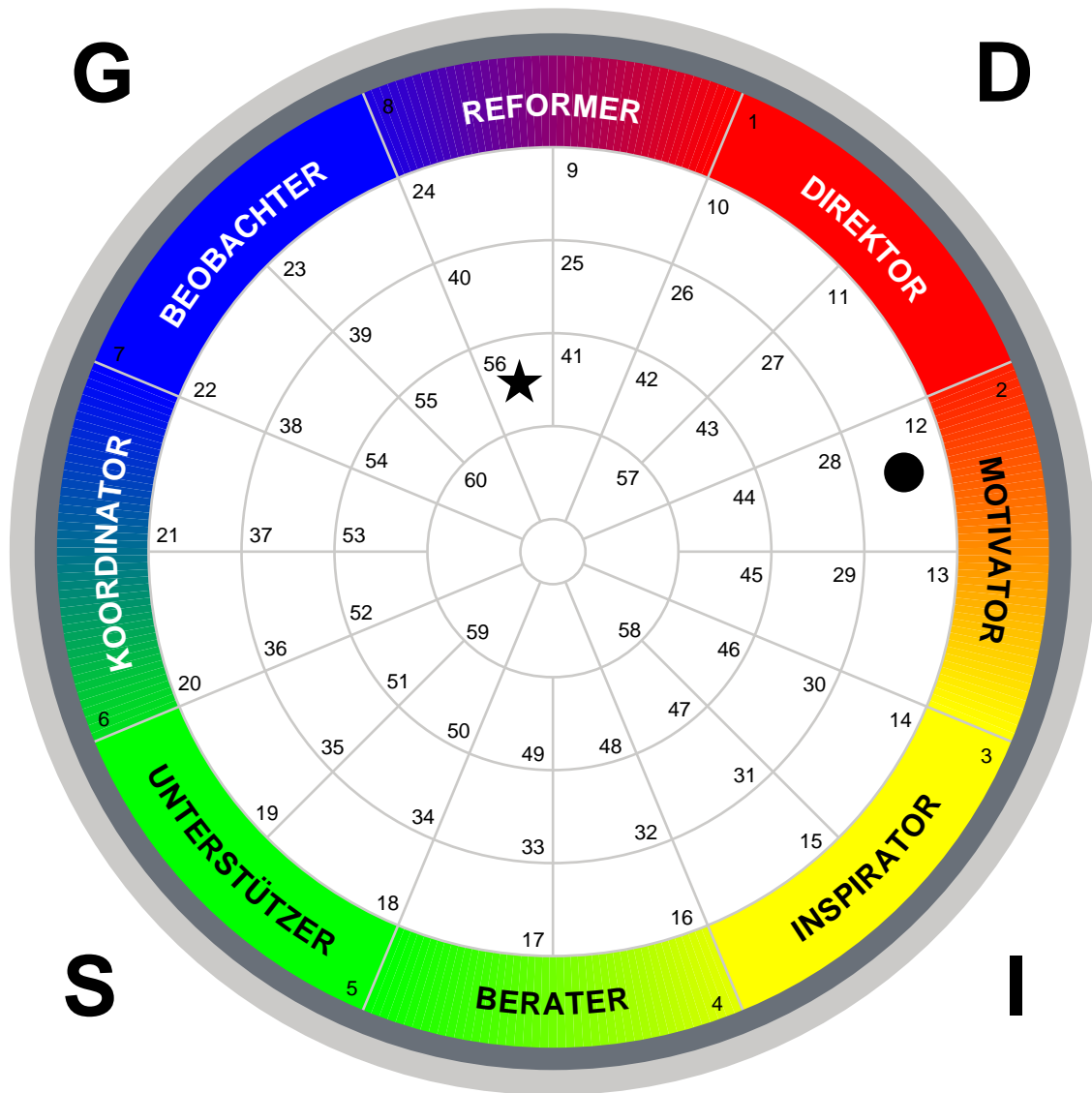
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

27.2.2015



Adaptierter Stil: ★ (56) BEOBACHTER/REFORMER (KREUZUNG)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 1:12



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

Dieser Bericht behandelt die sechs grundlegenden Interessensbereiche in Ihrem Leben: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell. Die Ergebnisse im Report beschreiben diese zentralen Motivationsfaktoren in Ihrem Leben und geben Ihnen Hinweise wie sie diese verstehen und wie Sie diese ausbauen können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Jeder Kernbereich wird mittels zweier Motivationsfaktoren dargestellt, so dass sie fundierte Informationen darüber erhalten wie Ihre Ergebnisse aus den 12 zentralen Motivationsfaktoren Ihren Blick auf die Welt prägen und ein höchst individuelles Bild ihrer Persönlichkeit ergeben.

Bitte achten Sie besonders aufmerksam auf Ihre höchsten vier Motivationsfaktoren, stellen diese doch Ihre stärksten Handlungsmotive dar. Wenn Sie die nächste Gruppe von vier Motivationsfaktoren betrachten, werden Sie feststellen, dass auch sie noch einen großen Einfluss auf Sie haben können, jedoch nur in bestimmten Situationen. Gegenüber den niedrigsten vier Motivationsfaktoren werden Sie Gefühle zwischen Gleichgültigkeit bis hin zu Ablehnung empfinden.

Sobald Sie diesen Bericht durchgesehen haben, werden Sie den zentralen Bereich der Science of Self™ besser begreifen und:

- verstehen, welche Rolle Ihre Motivationsfaktoren in Ihrer beruflich Entwicklung und in Ihren Beziehungen spielen
- in der Lage sein, Ihr Wissen über Ihre Motivationsfaktoren auf Ihre Beziehungen und Ihre berufliche Leistung anzuwenden
- einen klareren Eindruck von Sinn und Richtung Ihres Lebens haben, was zu größerer Zufriedenheit in Beruf und Leben führen kann



Allgemeine Merkmale

Auf der Grundlage Ihrer Antworten hat der Report Aussagen generiert, die ein generelles Verständnis darlegen, WARUM SIE SO HANDELN WIE SIE HANDELN. Aus diesen Aussagen geht hervor, was Sie beruflich motiviert. Falls jedoch zwei Ihrer Motivationsfaktoren nicht miteinander harmonieren, besteht die Möglichkeit eines innerpersönlichen Konflikts. Gewinnen Sie anhand der allgemeinen Eigenschaften einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Max Muster wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Er wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er wird sich nicht von der Form und Schönheit seines Umfelds ablenken lassen. Er sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Max Muster ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Vor die Wahl gestellt, würde Max Muster sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Max Muster hat das Verlangen, für seine Leistung anerkannt zu werden. Er schöpft seine Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Max Muster's Der Wunsch, anderen zu helfen, wird davon bestimmt, wer es ist Er bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite.

Max Muster neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Er kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Er sucht stets nach Möglichkeiten, das eigene, sich ständig verändernde Lebenssystem auszubauen. Er wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Max Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihm erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Er fühlt sich wohl unter Menschen, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Er neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigenen Position zu verbessern. Er möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Max Muster kann geduldig und einfühlsam anderen gegenüber sein. Er wird dann großzügig Zeit, Recherche und Informationen zur Verfügung stellen, wenn ihm das Anliegen zusagt. Er konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen. Er neigt dazu, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt dennoch auch eine Investitionsrendite.





Allgemeine Merkmale

Max Muster betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium. Er neigt dazu, offen zu sein für eine Steigerung von Produktivität und Effizienz. Er versucht möglicherweise, einem anderen Menschen oder einer Gruppe zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden. Er hilft möglicherweise Menschen, die Hilfe benötigen, weil es geboten ist, und nicht, weil er das Bedürfnis dazu hat. Max Muster strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Er hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Er entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan. Er kann sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren.

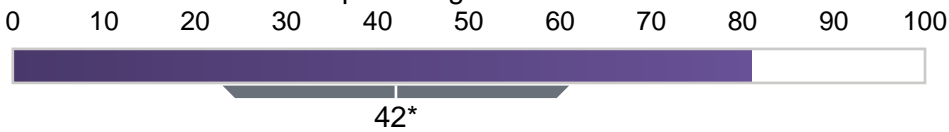




Primär

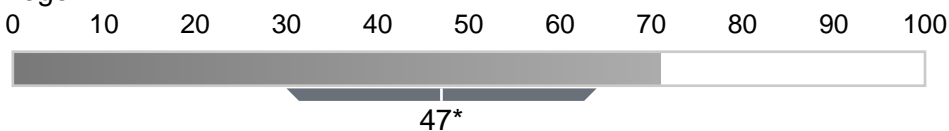
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren (DRIVING FORCES) bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) statt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Faktoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Faktor für Sie am wichtigsten ist, und machen Sie sich anschließend Gedanken über die Rolle der anderen hohen Motivationsfaktoren und wie das für Sie typische Handlungsmuster entsteht.

1. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



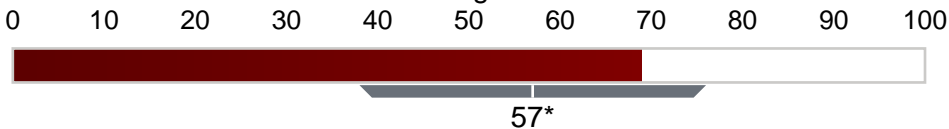
81

2. Aufgeschlossen - Menschen, die im hohen Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, die außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen.



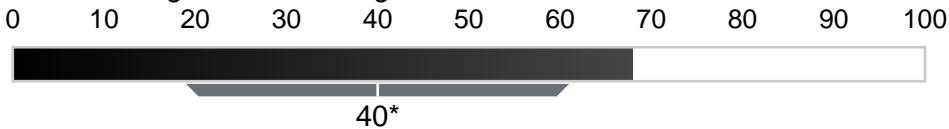
71

3. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben und die Wahrheit zu ergründen.



69

4. Beherrschend - Menschen, die verstärkt danach streben, Status, Anerkennung und Gestaltungsfreiraum zu erreichen.



68

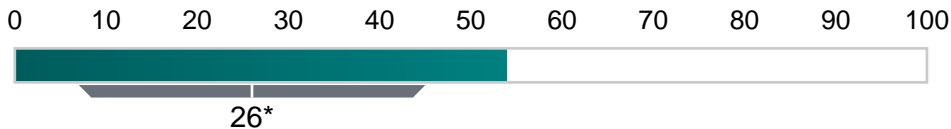
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014



Situativ

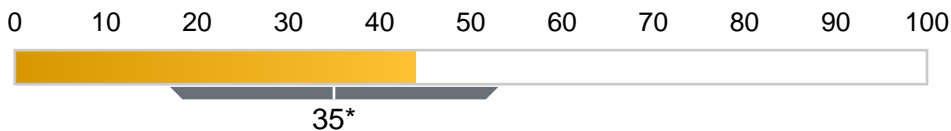
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren (DRIVING FORCES) bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht so wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen.



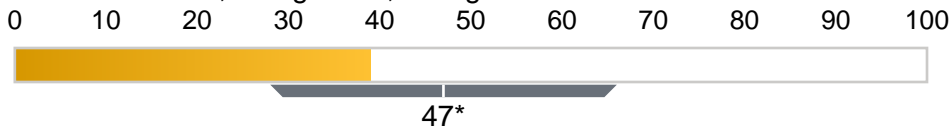
54

6. Uneigennützig - Menschen, denen es wichtig ist, etwas für die Allgemeinheit zu tun, und die davon kaum persönlichen Nutzen für sich erwarten.



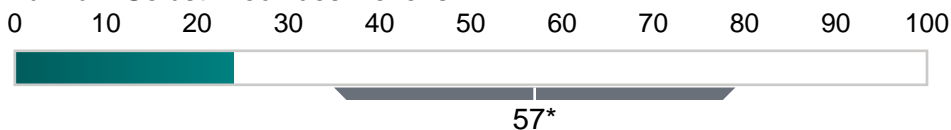
44

7. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate zu erzielen und hohe Effizienz, aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



39

8. Eigennützig - Menschen, die anderen immer dann Unterstützung gewähren, wenn sie selbst damit ein bestimmtes Ziel verbinden und nicht nur zum Selbstzweck des Helfens.



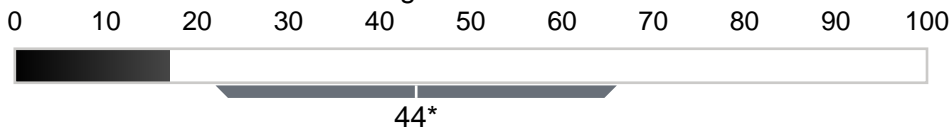
24



Indifferent

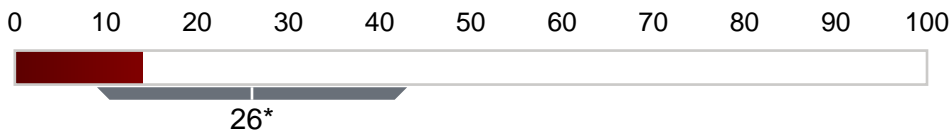
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten Motivator haben.

9. Gemeinschaftlich - Menschen, die gerne unterstützend tätig sind und keine individuelle Anerkennung erwarten.



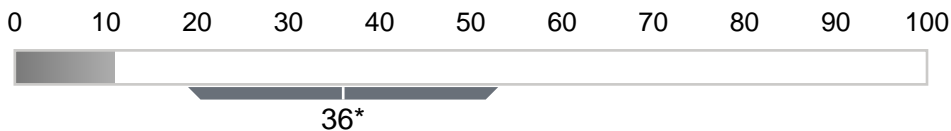
17

10. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre Erfahrung und Intuition zum Einsatz bringen und Informationen bei Bedarf oder in der jeweiligen Situation recherchieren.



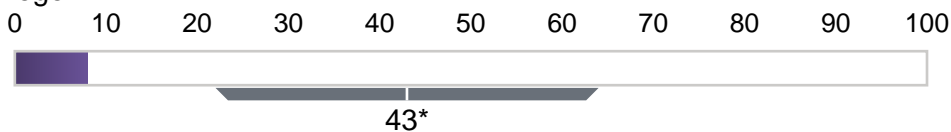
14

11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden.



11

12. Harmonisch - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf Wahrnehmung, individuelle Sichtweisen und Balance in ihrer Umgebung legen.



8

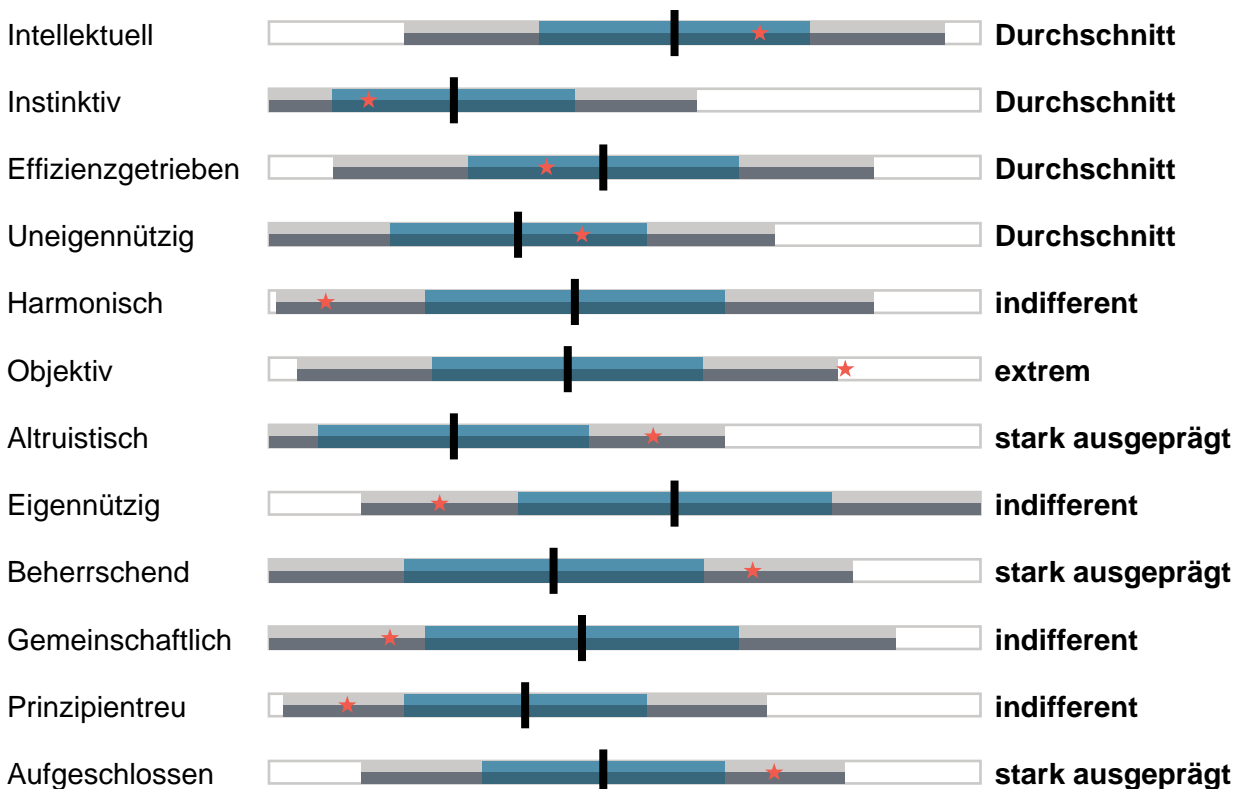


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich gestrickt sind wie Sie, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft beziehen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders gestrickt sind als Sie, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

Dieser Abschnitt deckt die Bereiche auf, in denen Sie sich möglicherweise deutlich von den anderen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach oben abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach unten abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihre Desinteresse oder gar Ihre Ablehnung für diesen Bereich zu spüren bekommen. Der schattierte Bereich steht für 68 Prozent derjenigen, deren Ergebnisse nicht mehr als eine Standardabweichung vom Durchschnittswert abweichen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

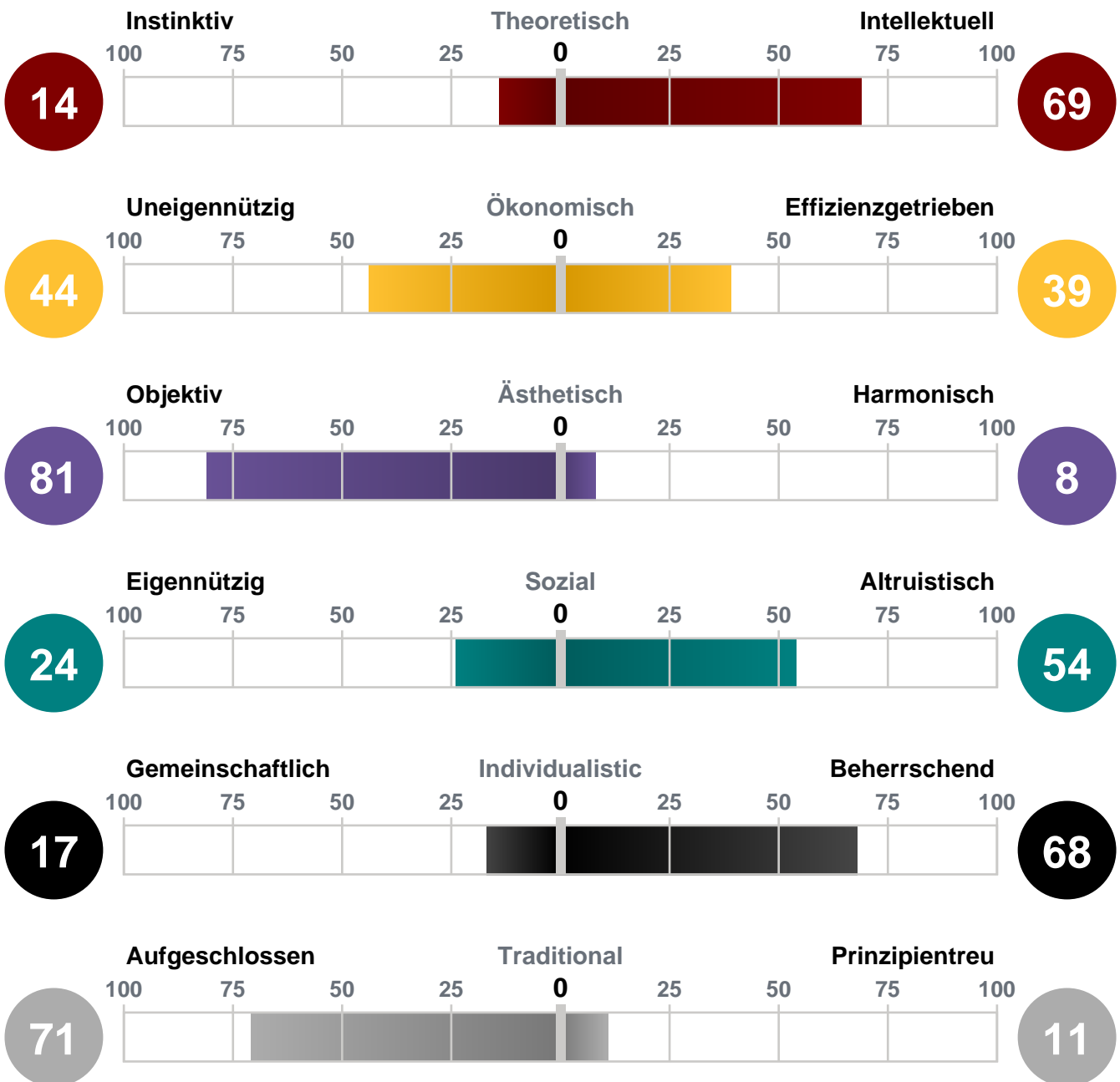


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt



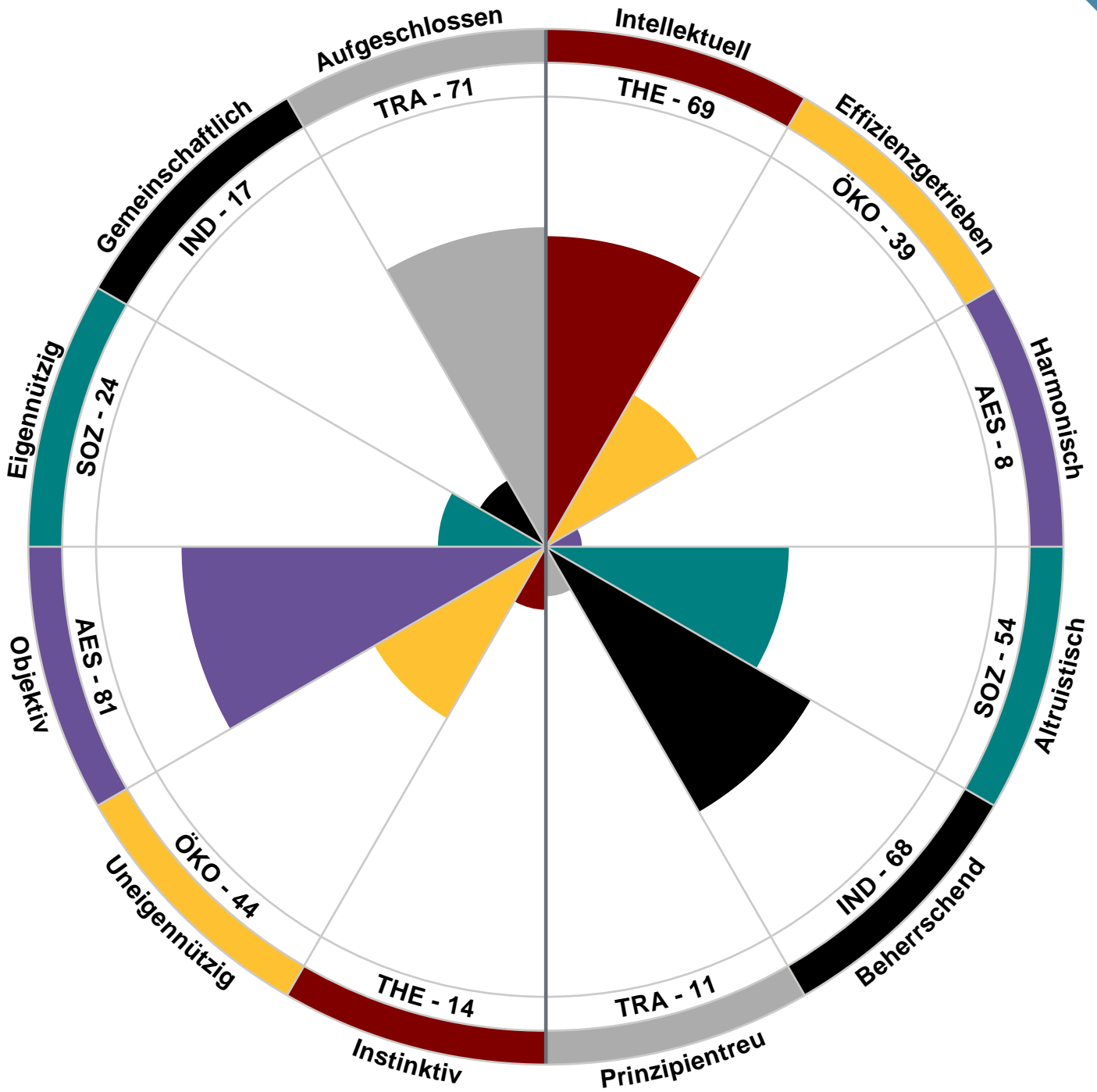
Motivatoren Grafik



T: 1:04



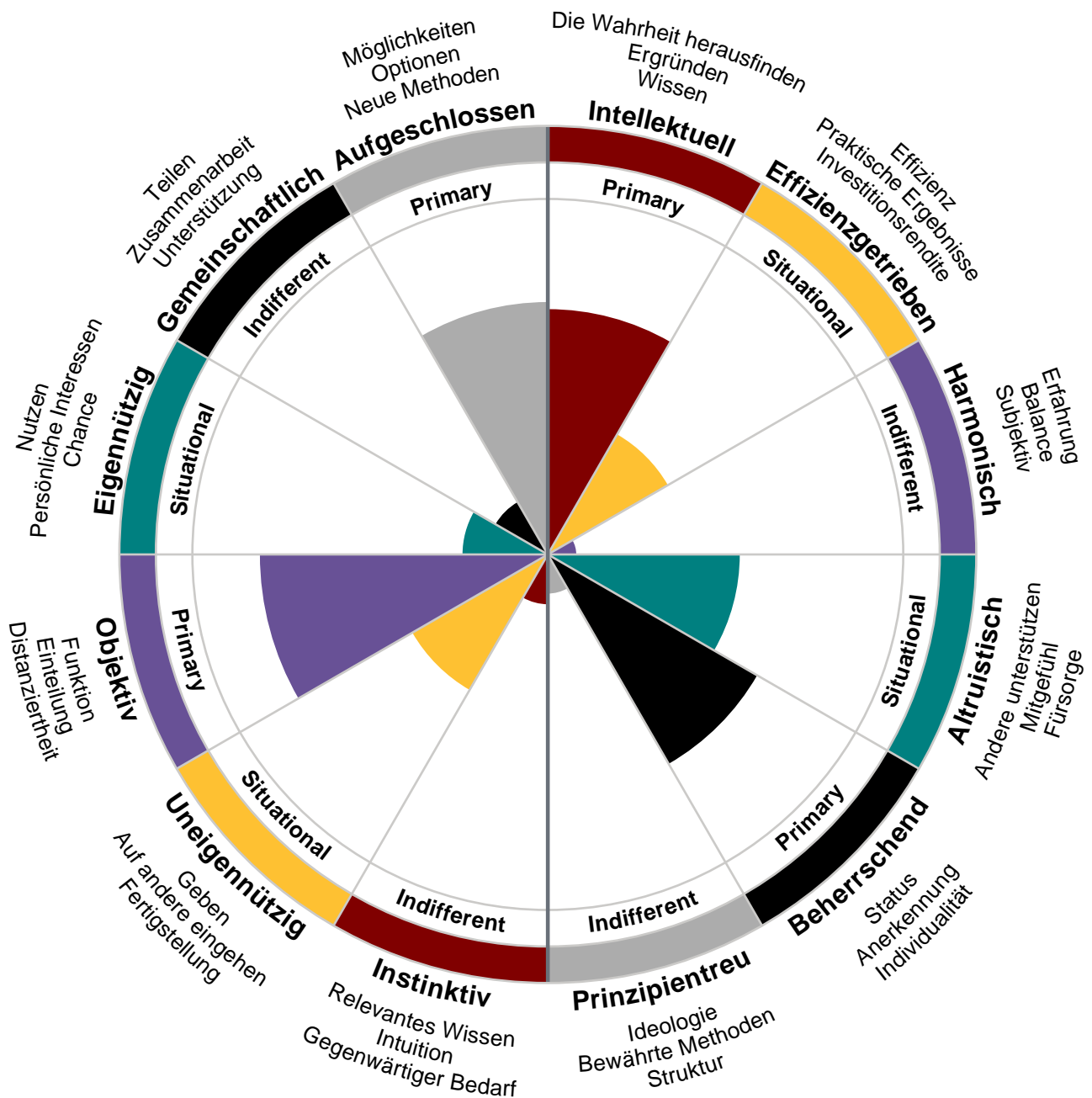
Motivatoren Rad



T: 1:04



Motivatoren Beschreibung



T: 1:04



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



AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Max 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: _____