



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Sales

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

21.6.2022

SCHEELEN Institut®

Maiffredygasse 8a

A-8010 Graz

+43 316 269748 0

info@scheelen-institut.at



Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i>	5
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER - <i>DAS VERKAUFSVERHALTEN</i>	6
VERHALTENSORIENTIERTER VERKAUF - <i>ÜBERBLICK</i>	8
POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE - <i>IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF</i>	9
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	13
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	14
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	15
VERKAUFS-TIPPS	16
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> "	17
AUSPRÄGUNG	18
NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL	19
ANGEPASSTER STIL	21
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	22
HIERARCHIE DES VERHALTENS	23
STILANALYSE-GRAFIKEN	25
VERHALTENSspektrum	26
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	27
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	29
ALLGEMEINE MERKMALE	30
STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	32
ENERGIEVERLEIHENDE UND STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN	33
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	34
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	35
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	36
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	37
MOTIVATORENGRAFIK	38
MOTIVATORENRAD	39
DESKRIPTORENRAD	40
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	41
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	42
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	43

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



IDEALES UMFELD	44
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	45
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	46
AKTIONSPLAN	47
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	48
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	49

EINFÜHRUNG



Der TTI Success Insights® Talent Insights Report wurde entwickelt damit Sie Ihre individuellen Talente erkennen. Der Report liefert Ihnen drei detaillierte Abschnitte: Verhalten, Motivatoren und die Verbindung dieser beiden Bereiche. Das Verstehen von Ihren Stärken und Schwächen aus diesen Bereichen wird Sie bei Ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zu unterstützen und zu größerer Zufriedenheit führen.

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.

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports liefert Ihnen Informationen, warum Sie so handeln, wie Sie es tun. Wenn Sie dies anwenden und weiterentwickeln, kann dies eine starke Wirkung auf Ihr Leben haben. Wenn Sie einmal die Motive kennen, die hinter Ihrem Handeln liegen, werden Sie auch in der Lage sein, die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu verstehen.

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports wird Ihnen dabei helfen das WIE (Verhalten) und das WARUM (Motive) zu verbinden. Wenn Sie einmal erkannt haben, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren miteinander verbunden sind, wird sich Ihre Leistung verbessern und Ihre Zufriedenheit wird 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, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS MDI® -Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.

*"Alle Menschen zeigen alle vier
Verhaltensfaktoren in unterschiedlicher
Intensität."
-W.M. Marston*

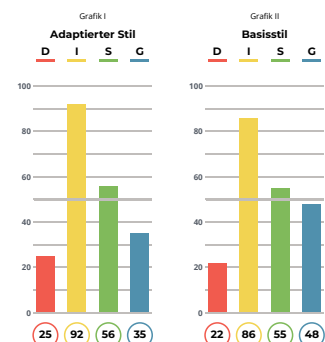
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER DAS VERKAUFVERHALTEN



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

Mia Muster liebt es, innovative Produkte oder Dienstleistungen zu verkaufen. Sie geht dabei sehr kreativ vor. Da sie selbst ein optimistischer und begeisterungsfähiger Mensch ist, kann sie diese Begeisterung auch bei anderen erwecken. Manchmal verkauft sie allein dadurch ihr Produkt oder ihre Dienstleistung. Es kann jedoch auch sein, dass andere sich durch diese Haltung abgestoßen fühlen. Detailarbeit ist nicht Mia Muster's Stärke. Sie zieht die Arbeit mit Menschen der Arbeit mit Dingen vor. Zeitaufwendige Detailarbeit schiebt sie gerne vor sich her und möchte lieber anhand ihrer Verkaufsergebnisse und nicht anhand des "Papierkrams" beurteilt werden. Sie zeigt ausgeprägte emotionale Reaktionen, wenn sie etwas betrifft. Sie zeigt diese Emotionalität auch, wenn sie versucht, andere zu beeinflussen. Mia Muster strebt es stets an, andere von ihrem Standpunkt zu überzeugen. Manche Käufer würden sich weniger Worte und mehr Fakten wünschen. Sie präsentiert zunächst sich selbst und erst danach ihr Produkt oder die Dienstleistung. Dies entspricht ihrem natürlichen Verhalten. Als Käufer möchte sie auch so behandelt werden. Sie wirkt auf andere vielleicht impulsiv. Sie liebt neue Produkte und ist in ihrer Umgebung oft der Vorreiter für Neues.

Mia Muster zeigt häufig Emotionen und verwendet lebhaftige Körpersprache in ihren Verkaufspräsentationen. Bei manchen Käufern könnte dies von Nachteil sein, da sie sie für oberflächlich halten. Sie hält Einwände für positiv. Sie sieht sie als Herausforderung an, und sie geben ihr die Möglichkeit, ihr Wissen mitzuteilen. Sie ist manchmal zu optimistisch bezüglich der tatsächlichen Resultate, die das Produkt zu liefern vermag. Sie könnte dem Kunden dann aus dieser ihr unbewussten Haltung heraus möglicherweise zuviel versprechen. Sie hat Probleme einzugestehen, dass sie auf Einwände keine Antwort hat. Ihr natürliches Verkaufsverhalten verführt sie zu einer schnellen Reaktion, obwohl ihr die richtige Information fehlt. Sie geht lieber dieses Risiko ein, als ein "Versagen" zu akzeptieren. Mia Muster beantwortet Einwände möglicherweise nicht ausführlich genug. Sie behandelt sie oberflächlich oder geht einfach darüber hinweg.



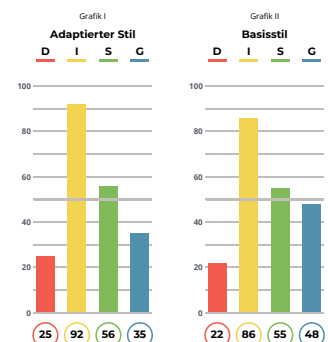
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER

DAS VERKAUFSVERHALTEN - Fortsetzung



Vielleicht verwendet sie auch Verkaufsfloskeln, um sie zu beantworten. Sie benutzt in ihren Präsentationen ihren Humor. Dies könnte sie unterstützen oder hindern, je nachdem, welchen Stil der Käufer hat. Zuviel Humor könnte dazu führen, dass sie ausschweift und nicht genügend Zeit für die Präsentation zur Verfügung hat.

Mia Muster kann normalerweise gut Abschlüsse durchführen. Sie muss jedoch darauf achten, dass sie nicht zuviel redet und dadurch den Zeitpunkt zum Abschluss verpasst. Sie könnte Kunden, die sie für Freunde hält, eine übertriebene Betreuung zukommen lassen. Für sie ist Freundschaft sehr wichtig, und sie übertreibt in ihren Aktionen möglicherweise, um die Freundschaft zu erhalten. Sie hat wahrscheinlich verschiedene Abschlusstechniken, die sie besonders mag. Sie sollte genau überlegen, wie sie sie verwendet und welche für die jeweilige Verkaufssituation angebracht ist. Sie verspricht eventuell mehr, als sie halten kann, um einen Verkauf zum Abschluss zu bringen. Sie hat zwar die Absicht, ihr Versprechen einzuhalten, aber ihr fehlt die Zeit, es auch zu tun. Ihr Optimismus verführt sie dazu, selbst zu glauben, dass sie ihr Wort halten kann. Mia Muster's mangelnde Fähigkeit zuzuhören kann dazu führen, dass sie manche Abschlussgelegenheit verpasst. Während sie noch darüber nachdenkt, was sie als nächstes sagen soll, verpasst sie möglicherweise das eigentliche "Kaufsignal". Sie möchte lieber auf Freundschaftsbasis als auf der Berufsebene verhandeln. Dies kommt ihrem Bedürfnis nach Herzlichkeit und Geselligkeit entgegen, während der rein berufliche Kontakt ihr größere Anstrengungen besonders dann abverlangt, wenn der Kunde keine neuen Produkte oder Dienstleistungen mehr kauft.



VERHALTENSORIENTIERTER VERKAUF

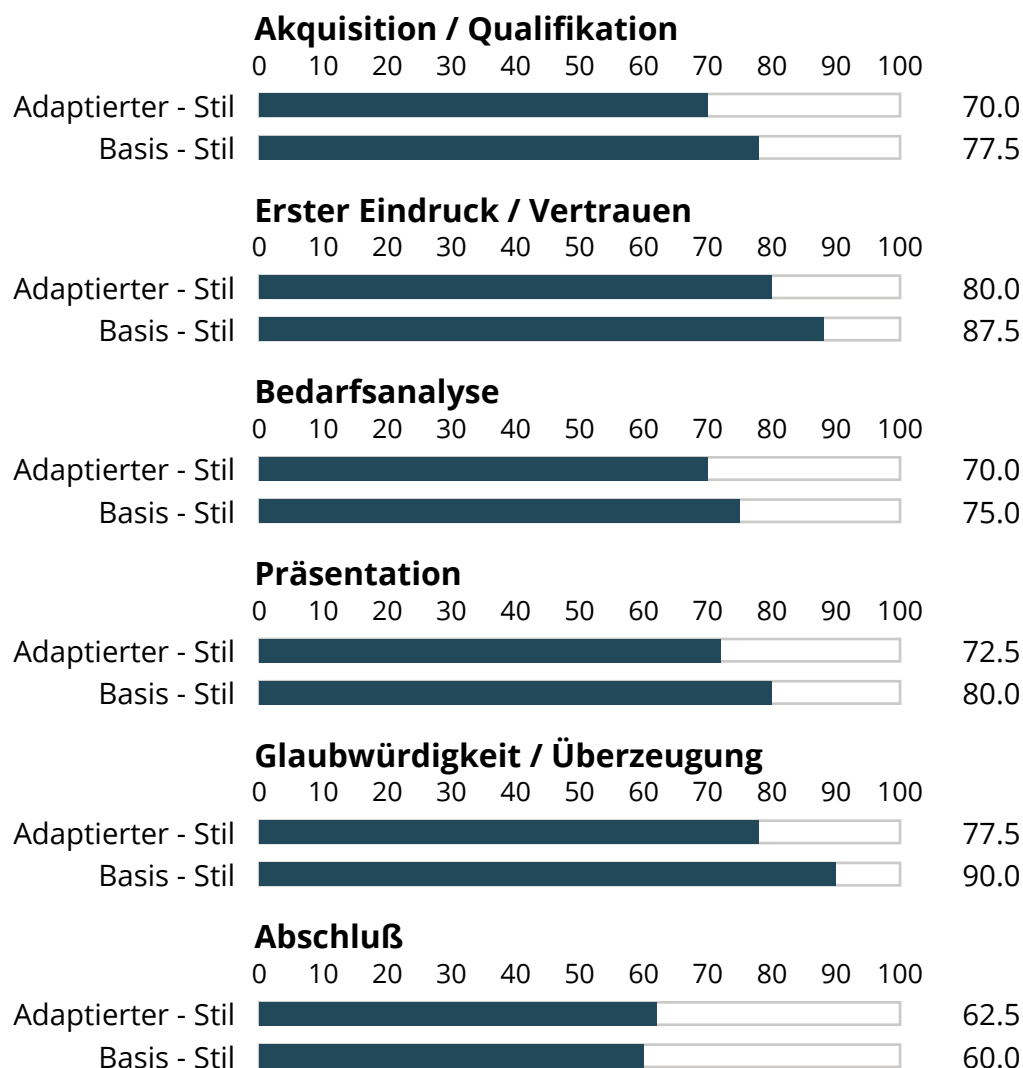


ÜBERBLICK

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

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



0-50=SCHLECHT, 51-66=MITTELMAESSIG, 67-76=GUT, 77-88=SG, 89-100=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 Mia 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.

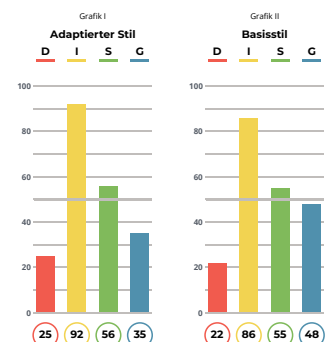
In der Phase der Akquisition / Qualifikation, könnte Mia Muster die TENDENZ haben:

- Sich sehr stark auf die Stärken der persönlichen Beziehungen verlassen, um Türoffner zu sein.
- Sprunghaftigkeit was die Neukundenakquisition betrifft.
- Wird eher Kunden-Besuche machen, um soziale Kontakte zu pflegen, statt Geschäfte zu machen. Die Besuche kommen ihr entgegen freundlich zu sein.
- Unorganisiert sein was ihren Ansatz von Neukundengewinnung betrifft. Hat die Tendenz Neukundenlisten auf Notizzetteln, abgerissenen Papierfetzen, Post-it Zetteln oder anderem zur Verfügung stehenden Notizen zu dokumentieren.

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 Mia Muster die TENDENZ haben:

- Sie zeigt übermässiges zwischenmenschliches Engagement und häufige Versuche humorvoll zu sein.
- Zieht es vor den Verkauf mit einem Neukunden abzuschließen statt mit einem Bestandskunden. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn der Bestandskunde wenig Kaufpotential hat oder kontinuierlich Daten und Fakten benötigt, um Verkaufsentscheidungen zu treffen.



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Einen ganzheitlichen Verkaufsprozess strukturieren und den Neukunden primär an sich und sekundär an das Produkt oder den Service zu binden. Dies reflektiert ihre natürliche Herangehensweise und ähnelt ihrem Kaufstil.
- Übersieht verbale und non-verbale Kaufsignale.

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.

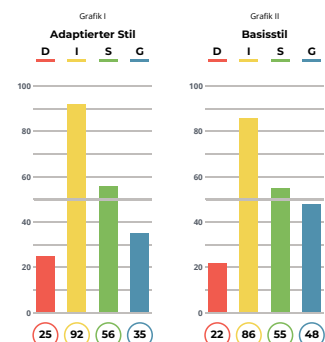
In der Phase der Bedarfsanalyse, könnte Mia Muster die Tendenz haben:

- Lässt sich durch ihre eigene mentale Agenda ablenken. Obwohl es dem Käufer nicht bewusst ist, kann dies später sehr offensichtlich werden, da sie nicht fähig ist ihre Lösungen zu präsentieren für Probleme von denen sie nie etwas gehört hat.
- Das große Ganze im Blick haben und nach entsprechenden Lösungen suchen, statt spezifische, detaillierte Lösungen für Probleme.
- Dem Kunden Fragen stellen und sie dann selbst beantworten.
- Wiederholt in ihrer Sprache was der potenzielle Kunde gesagt hat und missversteht grundsätzlich, was der Kunde tatsächlich gesagt hat.

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 Mia Muster die TENDENZ haben:

- Überverkaufen oder den Verkaufsabschluss verpassen, weil sie sich auf irrelevante Dinge fokussiert.
- Zeigt viel Einsatz, um Menschen emotional von ihrem Standpunkt zu überzeugen. Manche Käufer wünschen weniger Small Talk dafür mehr Fakten.



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Dinge präsentieren, die ihre Produkte und Service leisten, die ggf. nichts mit den tatsächlichen Bedürfnissen des Käufers zu tun haben.
- Ein Schaubild skizzieren. Dies kann ein entscheidender Vorteil sein, wenn Nicht-Greifbares erklärt werden soll. Jedoch können diese sehr farbreichen Schaubilder auf nicht-visuelle Käufer keinerlei Einfluss haben.

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.

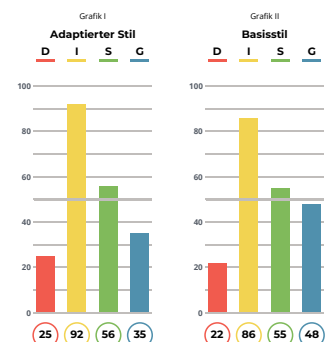
In der Phase der 'Glaubwürdigkeit / Überzeugung' könnte Mia Muster die TENDENZ haben:

- Sich zu sehr auf Freundschaft bei Kunden verlassen, um einen Verkauf abzuschließen.
- Verkaufstools einsetzen mit ihrer Präsentation. Der Einsatz hängt jedoch davon ab, ob sie ihre Fähigkeiten der Organisation nutzt. Im Speziellen, vergisst sie immer wieder seine Unterlagen auf den neuesten Stand zu bringen.
- Die gesamte Geschichte erzählen und die Abschlusschancen verpassen.
- Technische oder detaillierte Themen überfliegen...auch wenn technische Daten und Quellen wichtig für den Käufer sind.

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 Mia Muster die TENDENZ haben:

- Mit den Abschlussfragen positiv und direkt sein. Im Speziellen wird sie freundlich und nachdrücklich sein, wenn sie den Verkaufsabschluss einleitet.

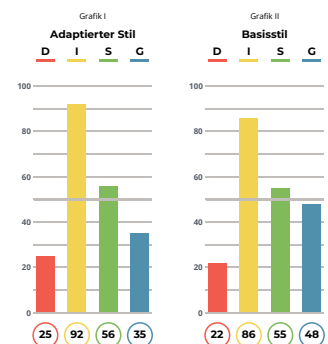


POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Unterschiedliche Verkaufsabschlüsse bevorzugen. Muss evaluieren, wie sie sie einsetzt und ob sie für die Verkaufssituation angemessen sind.
- Den Verkauf hinauszögern bis sie die gesamte Präsentation vorgeführt hat. Beobachter haben tatsächlich gesehen, wie sie das Produkt verkauft, um es dann im Verkaufs-Prozess zurück zu kaufen. Sie sollte darauf achten im Verkaufsgespräch nicht zuviel zu reden und moderat zu halten und die Abschlußfragen zu einem passenden Zeitpunkt zu erfragen.
- ihr Modus den Verkauf zu überziehen, kann dazu führen, dass Einwände seitens des Kunden erhoben werden. Jedoch wird sie mit diesen Einwänden kompetent umgehen.

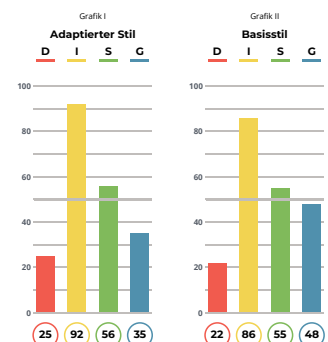


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ ist optimistisch und begeisterungsfähig
- ✓ erweist sich als kooperatives Teammitglied
- ✓ ist personenorientiert
- ✓ erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen
- ✓ arbeitet gerne im Team
- ✓ kann gut Streitigkeiten schlichten
- ✓ motiviert andere für bestimmte Ziele
- ✓ zeigt Respekt vor Autoritäten und Unternehmensstrukturen
- ✓ hat Sinn für Humor



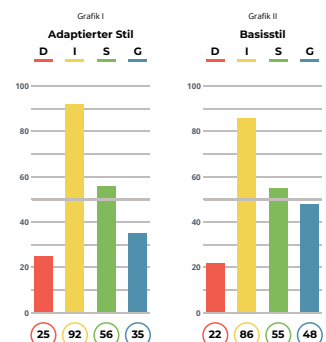
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Mia Muster. Sie enthält entscheidende Hinweise für ihre Kommunikationspartner. Mia Muster selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen, drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihr besonders wichtig sind, und diese Informationen dann mit ihren häufigsten Gesprächspartnern auszutauschen. Dies wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Mia Muster:

- ✓ Geben Sie ihr für ihre Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, einen besonderen, sofortigen und direkten Anreiz!
- ✓ Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die sie für wichtig hält!
- ✓ Geben Sie auch ihrem Bedürfnis nach neuen Anregungen, nach Spaß und Lebensfreude Raum!
- ✓ Bieten Sie ihr eine warme, freundliche Umgebung!
- ✓ Nehmen Sie sich Zeit, und bleiben Sie hartnäckig bei der Sache!
- ✓ Achten Sie in ihrer Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung!
- ✓ Sprechen Sie mit ihr über Ziele und Ideen, die sie anregend findet!
- ✓ Nehmen Sie sich Zeit, bis Sie sicher sein können, dass sie einverstanden ist und verstanden hat, worum es Ihnen geht!
- ✓ Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit ihr gut vor!
- ✓ Lassen Sie ihr Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden!
- ✓ Geben Sie ihr Zeit, Fragen zu stellen!



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

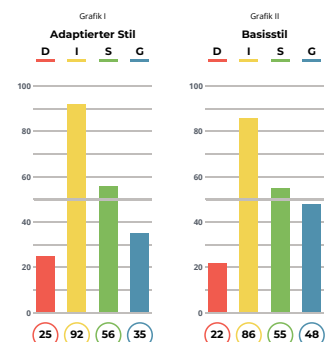


Fortsetzung

Dieser Abschnitt des Reports benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Mia Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Mia Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen sie 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 Mia Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ❌ dogmatisch sein
- ❌ für ihre Ideen die Lorbeeren ernten
- ❌ kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein
- ❌ Entscheidungen in der Luft hängenlassen
- ❌ reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln"
- ❌ unrealistische Gedanken ausmalen (träumen)
- ❌ sie von oben herab behandeln
- ❌ unsystematisch vorgehen
- ❌ Versprechungen machen, die Sie nicht halten können
- ❌ Fakten in willkürlicher Reihenfolge präsentieren
- ❌ mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren
- ❌ zuviel verlangen oder unrealistische Termine setzen



VERKAUFS-TIPPS



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Mia Muster ihre 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 Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte ihre Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem persönlich praktizierten Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind besondere Qualitäten ausgezeichnete Verkaufsmitarbeiter.

Gewissenhaft

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

Dominant

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

Stetig

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

Initiativ

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!
- ⊘ 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 Mia Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Mia Muster die Wirkung ihres Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch ihre Effektivität zu erhöhen.



Mia Muster hält sich selbst für:

- ✓ begeisterungsfähig
- ✓ offen
- ✓ charmant
- ✓ inspirierend
- ✓ überzeugend
- ✓ optimistisch



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

- ✓ alleinunterhaltend
- ✓ oberflächlich
- ✓ übertrieben optimistisch
- ✓ unrealistisch



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

- ✓ übertrieben selbstbewusst
- ✓ geschwätzig
- ✓ schlechter Zuhörer
- ✓ ich-bezogen

AUSPRÄGUNG



Auf Grundlage von Mia Muster's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die ihr persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie sie Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie sie 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



Mia Muster's natürlicher Verkaufsstil im Umgang mit Problemen, ihr 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 Mia Muster's natürlicher Stil oder ihr angepasster Stil dem aktuellen Verkaufsumfeld tatsächlich entsprechen.



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

natürlicher Stil

Mia Muster geht mit Bedacht an den Verkauf heran und erwartet gar nicht, dass ihr Standpunkt sofort berücksichtigt wird. Mia Muster bietet dem Kunden gerne Problemlösungen im Rahmen kooperativer Netzwerke an. Sie zeigt sich kompromissbereit.

angepasster Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

natürlicher Stil

Mia Muster arbeitet in ihrem natürlichen Verhaltensstil sehr stark mit Überzeugungskraft und Emotionen. Sie geht sehr positiv an Situationen heran und versucht über persönlichen Charme und sprachliches Geschick zu gewinnen. Sie kann andere problemlos davon überzeugen, dass das, was sie sagt, nicht nur wahr ist, sondern genau das, was diejenigen benötigen. Sie ist fähig, ihren Enthusiasmus in den Dienst fast jeder Sache zu stellen und viele Kunden zu erreichen.

angepasster Stil

Mia Muster hält es nicht für notwendig, ihre Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Sie geht davon aus, dass ihr natürlicher Stil genau dem entspricht, was ihr Umfeld von ihr erwartet.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

natürlicher Stil

Mia Muster mag ein Verkaufsumfeld, in dem es auf dauerhafte Beziehungen ankommt. Wenn sie im Verkauf neue Wege der Akquisition wählt, so geschieht das im Einklang mit bereits gemachten Erfahrungen und nur, wenn es wirklich sinnvoll ist. Sie verkauft gerne Qualitätsprodukte, die sich bewährt haben.

angepasster Stil

Es besteht eine hohe Übereinstimmung zwischen Mia Muster's natürlichem Verhaltensstil und ihrer Anpassung an das gegebene Umfeld.



PROZESSE & BEDINGUNGEN

natürlicher Stil

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

angepasster Stil

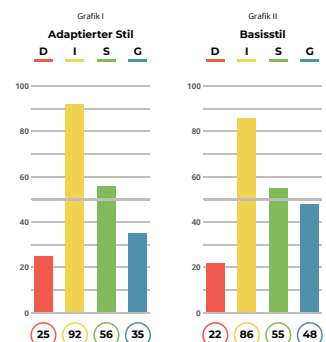
Bei Mia Muster besteht kein großer Unterschied zwischen ihrem natürlichen Verkaufsstil und ihrem angepassten Verhalten. Deshalb hält sie es auch nicht für notwendig, sich in ihrem Umfeld anders zu geben, als sie tatsächlich ist.

ANGEPASSTER STIL



Mia Muster geht davon aus, dass sie in ihrem 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 sie diese Verhaltensmuster zeigt.

- ✓ Flexibilität im Umgang mit den Bedürfnissen ihrer Kunden und Klienten
- ✓ die Fähigkeit, Kunden formell oder informell zu begegnen
- ✓ verbale Unterstreichung der Vorteile des Produkts oder der Dienstleistung
- ✓ eine wortgewandte und gefühlvolle Art, mit Kunden oder Klienten zu sprechen
- ✓ Verwenden von Zahlen und Fakten bei einer Verkaufspräsentation
- ✓ freundliches Auftreten gegenüber Kunden und Klienten
- ✓ Begeisterung zeigen für bereits vorhandene Produkte oder Dienstleistungen
- ✓ Einsatz ihrer Überzeugungskraft
- ✓ aufmerksames Zuhören
- ✓ Ausdruck von Enthusiasmus bezüglich der Dienstleistung oder des Produkts
- ✓ Bereitschaft, die Bedürfnisse des Kunden zu unterstützen



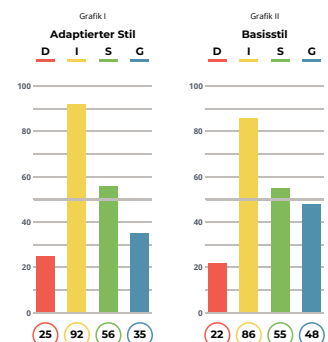
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen genannt, die möglicherweise für Mia Muster den Umgang mit anderen erschweren können. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Sie 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.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ macht Versprechungen, die sie nicht halten kann
- ✓ hat nicht alle notwendigen Broschüren und Verkaufshilfen parat
- ✓ ist so begeisterungsfähig, dass manche sie für oberflächlich halten könnten
- ✓ hält ihre Beliebtheit für wichtiger als ihre Verkaufsergebnisse
- ✓ geht so ins Detail, dass sie die Gelegenheit zum Verkaufsabschluss verpasst
- ✓ nimmt ihre Beliebtheit wichtiger als konkrete Resultate, wenn sie damit Anerkennung findet
- ✓ verliert mögliche Käufer dadurch wieder, dass sie zuviel über irrelevante Dinge spricht
- ✓ verschenkt Produkte oder Dienstleistungen, um andere zufrieden zu stellen

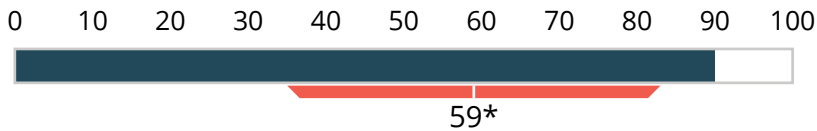


HIERARCHIE DES VERHALTENS

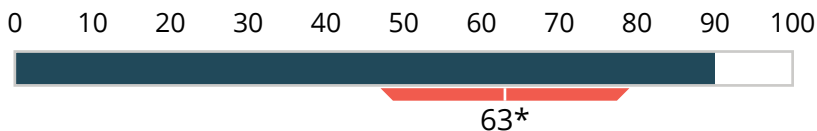


Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

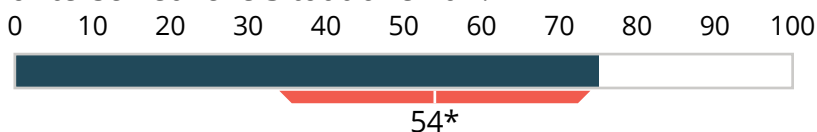
1. Interaktion - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



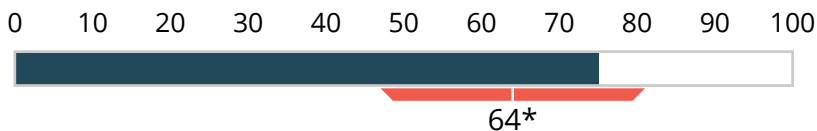
2. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



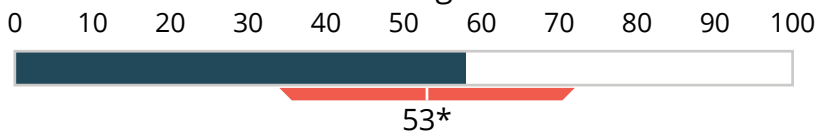
3. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.



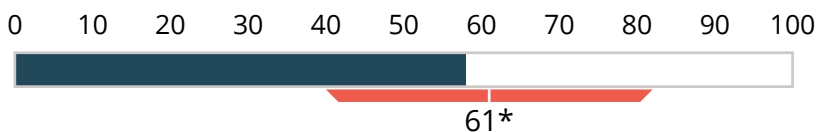
4. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.



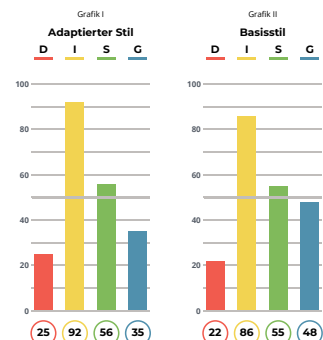
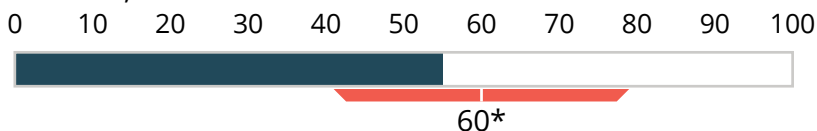
5. Häufige Veränderung - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



6. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



7. Befolgen von Regeln - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.

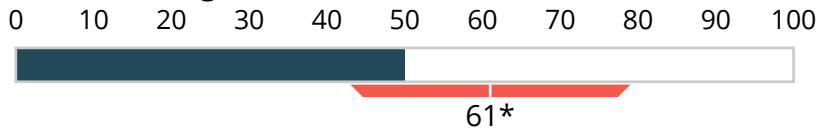


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

HIERARCHIE DES VERHALTENS

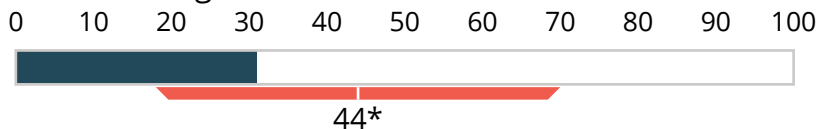


8. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



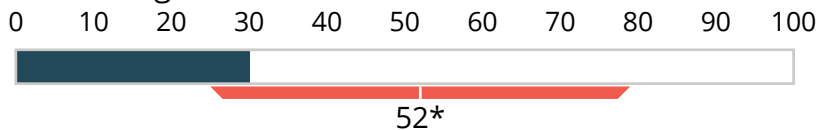
50

9. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.



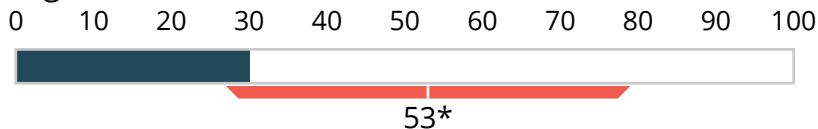
31

10. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



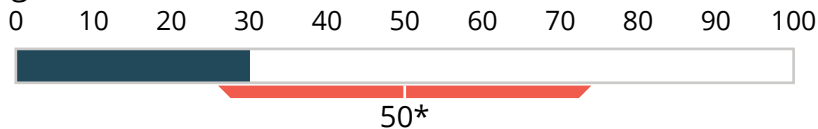
30

11. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.

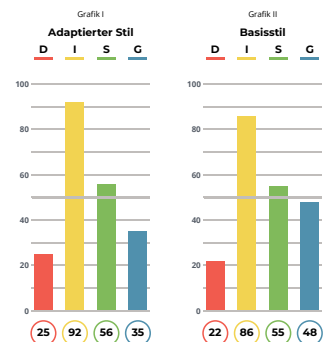


30

12. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



30



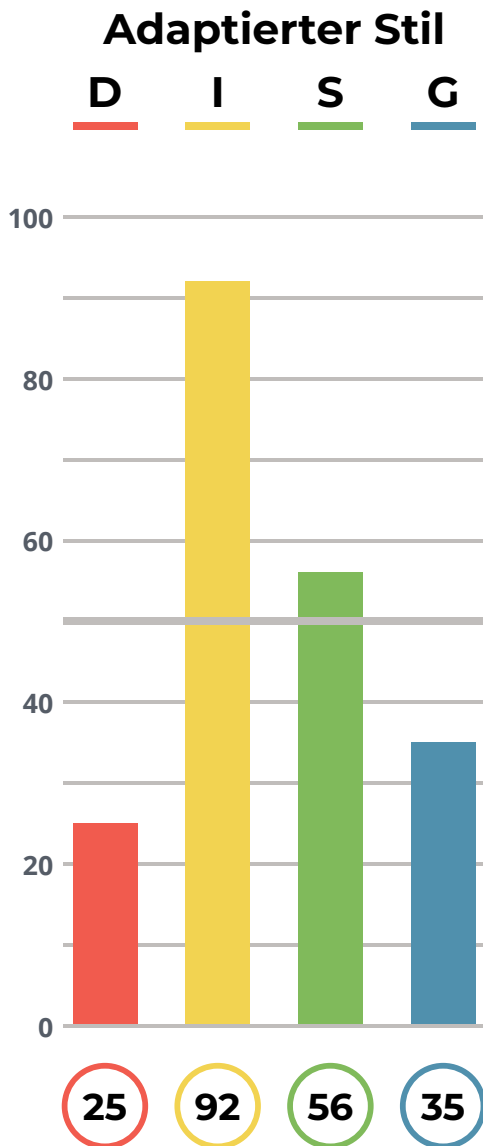
SIA: 25-92-56-35 (15) SIN: 22-86-55-48 (15)

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

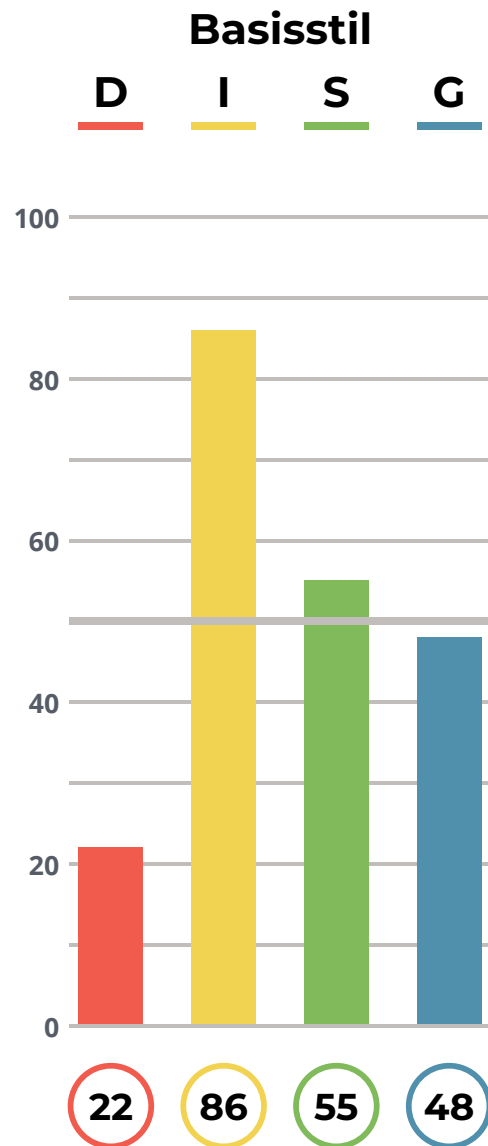
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



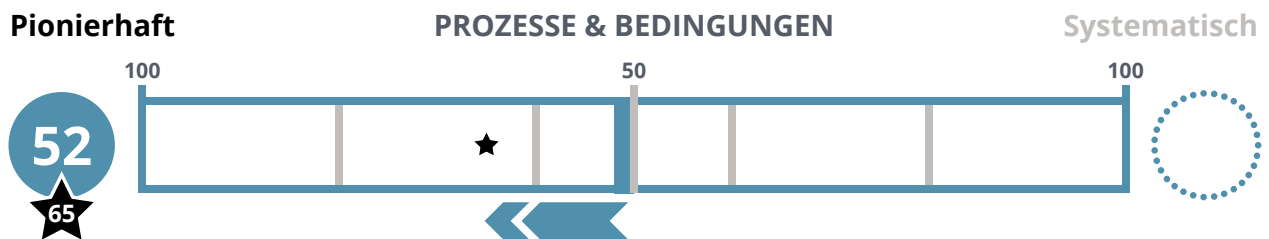
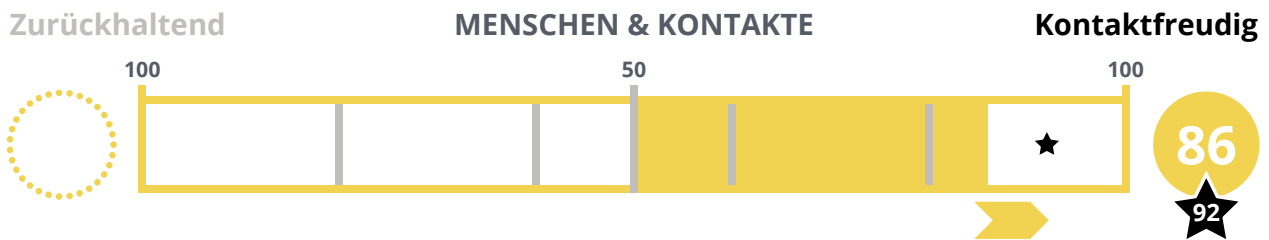
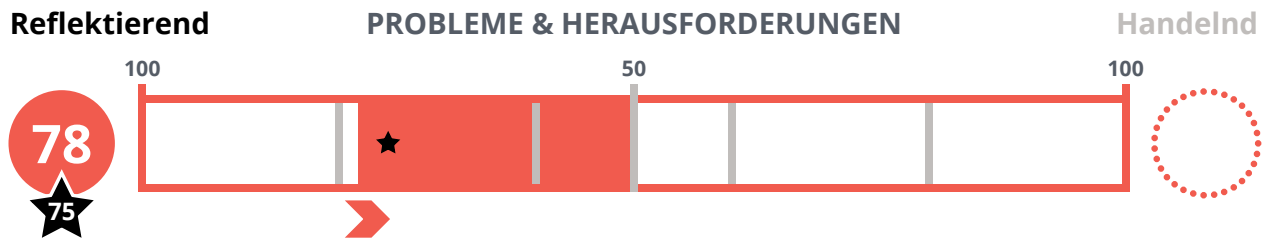
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
21.6.2022
T: 13:03

Mia Muster

Verhaltensspektrum



Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Ausprägung der vier Verhaltenspräferenzen, die seinen eigenen, persönlichen Stil ausmachen. Jede Seite dieser Faktoren befindet sich auf einem Verhaltensspektrum, und die Kombination beeinflusst das Engagement des Einzelnen in verschiedenen Situationen. Das folgende Diagramm ist eine visuelle Darstellung, wo Mia Muster innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
21.6.2022
T: 13:03

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 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:

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 Success 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.

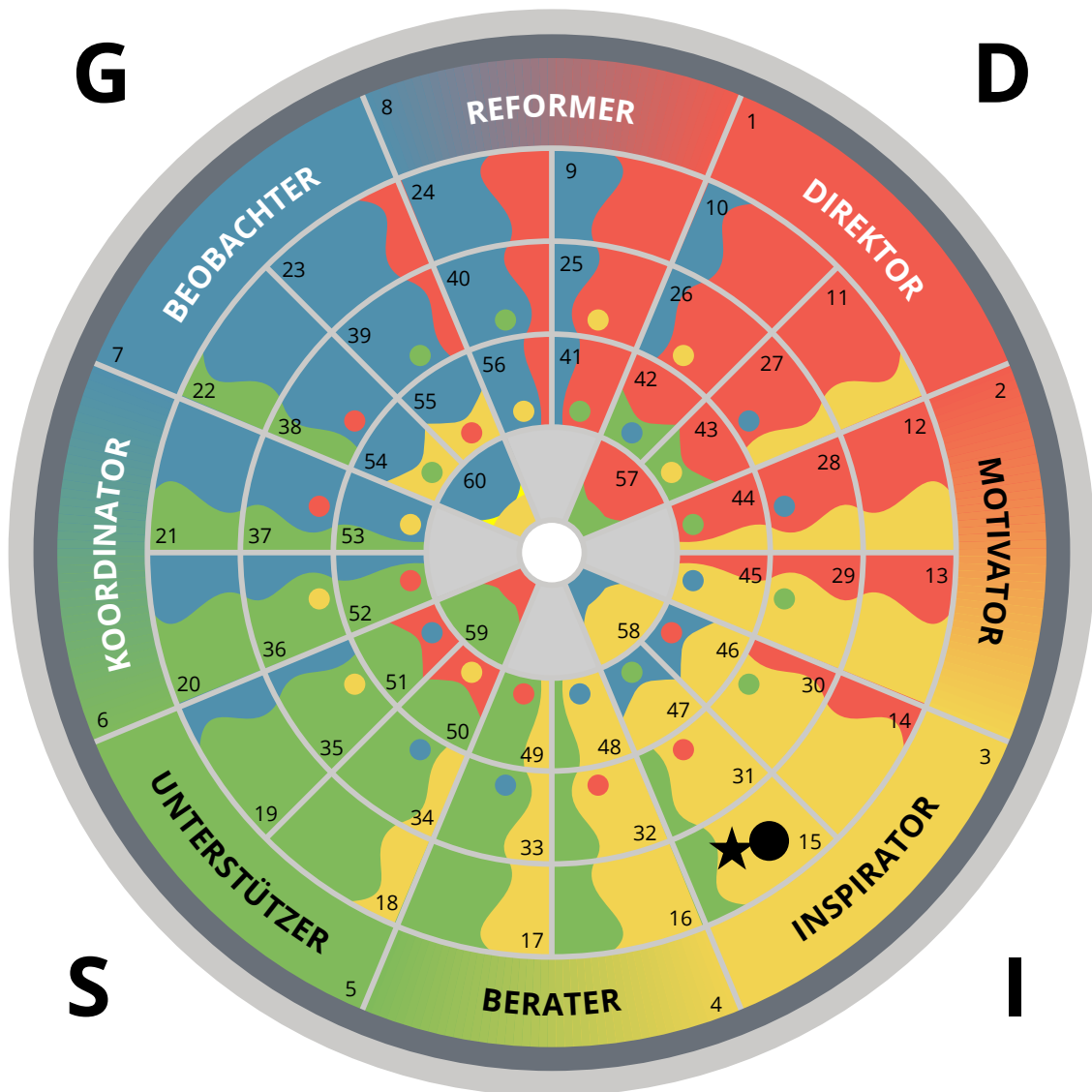
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.

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

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Mia Muster
INSIGHTS MDI®
21.6.2022



Adaptierter Stil: ★ (15) BERATER / INSPIRATOR

Basis-Stil: ● (15) BERATER / INSPIRATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 13:03

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



Eduard Spranger definierte zunächst sechs Haupttypen oder Kategorien, um die Motivation und Antriebskraft des Menschen zu beschreiben. Spranger unterschied zwischen den folgenden sechs Kategorien: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.

Aus der weiteren Auseinandersetzung mit Sprangers ursprünglicher Arbeit hat TTISI 12 Motivationsfaktoren (Driving Forces) entwickelt. Die 12 Driving Forces ergeben sich daraus, dass jeder Motivator entlang eines Kontinuums betrachtet wird, dessen Endpunkte jeweils benannt werden. Alle 12 Beschreibungen basieren auf den sechs Motivatoren.

Sie werden lernen, wie Sie Ihre Motivatoren in Ihrem Leben erklären, erläutern und erweitern können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Auch werden Sie erfahren, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 Driving Forces Ihren Blick auf die Welt prägen und Ihnen ein höchst individuelles Bild und Verständnis Ihrer Persönlichkeit liefern.

Bitte beachten Sie Ihre vier stärksten Motivatoren (primär). Diese zeigen Ihnen auf, was Ihre Handlungen am stärksten beeinflusst. Wenn Sie dann Ihre vier weiteren Motivatoren (situativ) betrachten, werden Sie feststellen, dass diese Sie ebenfalls stark motivieren, jedoch nur in besonderen Situationen. Schlussendlich, wenn Sie die Gruppe Ihrer vier niedrigsten Motivatoren (indifferent) betrachten, werden Sie merken, dass diese Ihnen gleichgültig sind oder Sie sie sogar vermeiden.

Wenn Sie Ihren Report durchgelesen haben, werden Sie ein tieferes Verständnis für die Schlüsselemente Ihrer Selbstentwicklung haben. Sie werden:

- bestimmen und verstehen können, welche Rolle Ihre individuellen Motivationsfaktoren spielen
- in der Lage sein, die Motivationsfaktoren von anderen zu verstehen und wertzuschätzen
- Methoden entwickeln können, um zu erkennen und zu verstehen, wie Ihre Motivationsfaktoren mit anderen interagieren, um die Kommunikation zu verbessern

Allgemeine Merkmale



Auf 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 Merkmale einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Mia Muster entwickelt mit Vorliebe ihren eigenen Handlungsplan. Sie sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Sie strebt nach öffentlicher Anerkennung. Mia Muster möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Sie wird nach der Maxime „Der Zweck heiligt die Mittel“ handeln, wenn ihr eine Situation sehr wichtig ist. Sie bemisst den eigenen Erfolg möglicherweise nach finanziellem Reichtum. Mia Muster's unternehmerische Veranlagung macht sie sensibel für die Verschwendung von Zeit, Ressourcen und/oder Chancen. Mia Muster ist bereit, anderen zu helfen, wenn diese gewillt sind, auf die Erreichung ihrer Ziele auch selbst hinzuarbeiten. Sie wird dann großzügig Zeit, Recherche und Informationen zur Verfügung stellen, wenn das Anliegen mit ihren eigenen Interessen übereinstimmt. Sie hat das Potenzial, auf ihrem gewählten Gebiet zur Expertin zu werden. Sie versucht manchmal, eine Balance zwischen der Funktionalität und der Harmonie ihres Arbeitstages zu schaffen.

Mia Muster sucht stets nach Möglichkeiten, das eigene, sich ständig verändernde Lebenssystem auszubauen. Sie ist kreativ, was die Interpretation von Systemen betrifft, und wird Aspekte davon übernehmen, wann immer sie sich davon einen Vorteil verspricht. Sie hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Sie wird lang und hart arbeiten, um die eigene Position zu verbessern. Mia Muster ist möglicherweise bereit, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, wünscht und erwartet dafür aber eine Investitionsrendite. Sie bewertet Situationen und hält Ausschau nach einer potenziellen Investitionsrendite. Mia Muster's Absicht, anderen zu helfen, hängt davon ab, wer es ist. Sie wird eine Situation bewerten und bestimmen, ob es sich mehr lohnt, anderen zu helfen oder Ergebnisse zu erzielen. Wenn ein Bereich Mia Muster nicht interessiert oder Wissen darüber nicht erfolgsentscheidend ist, wird sie sich eher auf ihre Intuition oder auf praktische Regeln in dem Bereich verlassen. Sie wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Sie

Allgemeine Merkmale



wird sich ebenso auf den Nutzen wie auf die Präsentation eines Projekts konzentrieren. Sie wird sich zuerst auf das Ziel und erst dann auf die Harmonie einer Situation konzentrieren.

Allgemein wirkt sich ein wenig ansprechendes Umfeld nicht auf Mia Muster's Produktivität aus. Ein Job, der Mia Muster's vorhandenes Wissen auf die Probe stellt, wirkt sich möglicherweise positiv auf ihre Jobzufriedenheit aus. Sie versucht möglicherweise, einem Menschen oder einer Gruppe dabei zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden. Sie wird Chancen für andere schaffen, wenn sie eine größere Rendite in der Zukunft sieht. Mia Muster versucht etwas zu schaffen, das zu einem bleibenden Vermächtnis führt. Sie geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Sie lebt im Augenblick mit dem Ziel, neue Methoden für laufende Aktivitäten zu finden. Sie ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen.

Stärken und Schwächen



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der Stärken und Schwächen der Top 4 Motivatoren von Mia Muster geben, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung einer Stärke als eine Schwäche gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.



Potenzielle Stärken

- ✓ Mia Muster strebt nach neuen Wegen, um Routineaufgaben zu erledigen.
- ✓ Sie steht neuen Ideen, Methoden und Möglichkeiten offen gegenüber.
- ✓ Sie schöpft aus vielen Abläufen und Denkweisen, um etwas Neues zu schaffen.
- ✓ Sie strebt danach, ihr eigenes Schicksal zu bestimmen.
- ✓ Mia Muster schätzt Status und öffentliche Anerkennung.
- ✓ Sie kann die Produktivität und Effizienz steigern.
- ✓ Sie spielt seine Emotionen möglicherweise herunter, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, die Personen betreffen.



Potenzielle Schwächen

- ✗ Mia Muster kann möglicherweise jedes System und jeden Schritt eines Systems hinterfragen.
- ✗ Sie strebt der Veränderung wegen um Veränderung.
- ✗ Sie widersetzt sich möglicherweise übertrieben strukturierten Denkweisen und Zugängen.
- ✗ Sie könnte das Bedürfnis, Menschen und Projekte zu kontrollieren und zu leiten, überbewerten.
- ✗ Mia Muster nimmt in ihrem Streben nach persönlichem Fortschritt möglicherweise keine Rücksicht auf Menschen.
- ✗ Sie könnte als ein richtiges Arbeitstier wahrgenommen werden.
- ✗ Sie neigt dazu, Menschen als Möglichkeit oder Ressource wertzuschätzen und weniger als Einzelperson.

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der energieverleihenden und stressauslösenden Faktoren geben, die mit Mia Muster's Top 4 Motivatoren zusammenhängen, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung eines energieverleihenden Faktors als ein stressauslösender Faktor gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.

Potenzielle energieverleihende Faktoren

- ✓ Mia Muster genießt es, neue Möglichkeiten zu entdecken.
- ✓ Unkonventionelle Denkansätze verleihen Mia Muster Energie.
- ✓ Es verleiht Mia Muster Energie, neue Systeme zu schaffen.
- ✓ Sie erlangt Statussymbole.
- ✓ Das Streben nach Weiterentwicklungsmöglichkeiten verleiht Mia Muster Energie.
- ✓ Sie mag es, gemäß der eigenen Leistung entschädigt zu werden.
- ✓ Sie vertraut auf sich selbst.

Potenzielle stressauslösende Faktoren

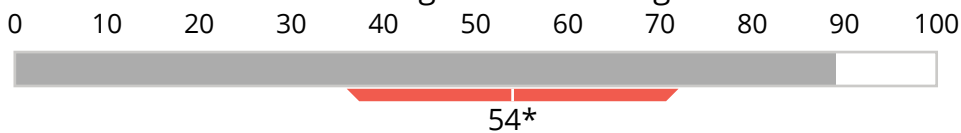
- ✗ Mia Muster mag es nicht, mit Einschränkungen zu arbeiten.
- ✗ Sie frustriert es, wenn sich Handlungen wiederholen.
- ✗ Sie mag es nicht, veralteten Prozessen zu folgen.
- ✗ Sie mag es nicht, wenn sich die persönliche Weiterentwicklung verzögert.
- ✗ Es stresst Mia Muster, wenn es ihr an Autorität mangelt.
- ✗ Sie stresst es, wenn andere die Investitionsrendite außer Acht lassen.
- ✗ Sie wird frustriert, wenn ihr Beitrag missachtet wird.

Gruppe der primären Motivatoren



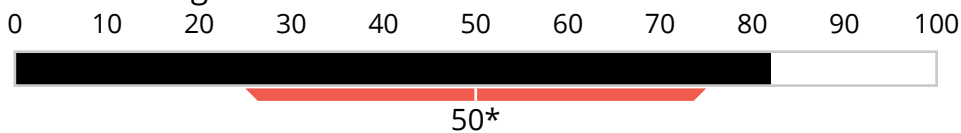
Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Motivatoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Motivator für Sie am wichtigsten ist. Machen Sie sich anschließend Gedanken darüber, wie Ihre anderen primären Motivatoren diesen Motivator unterstützen oder ergänzen können, um auf diese Weise Ihren ganz eigenen Motivator zu bilden.

1. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



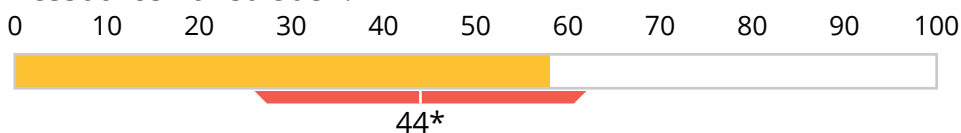
89

2. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



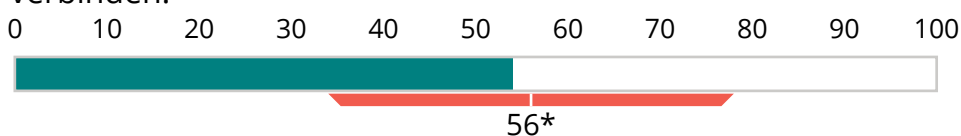
82

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



58

4. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



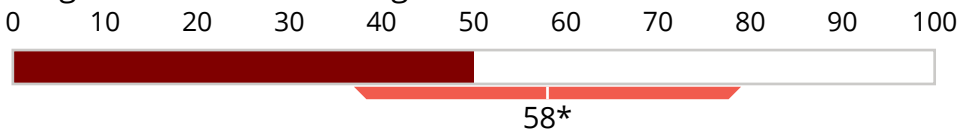
54

Gruppe der situativen Motivatoren



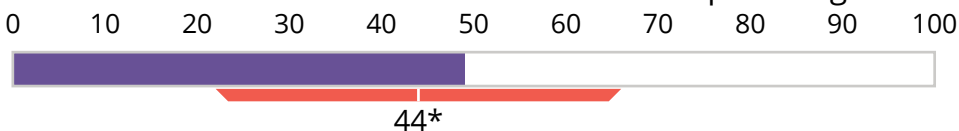
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



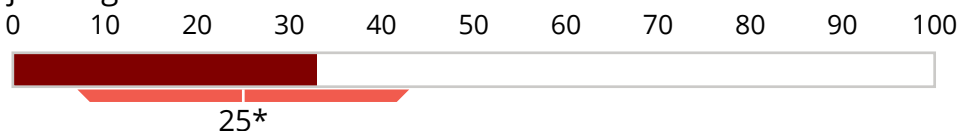
50

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



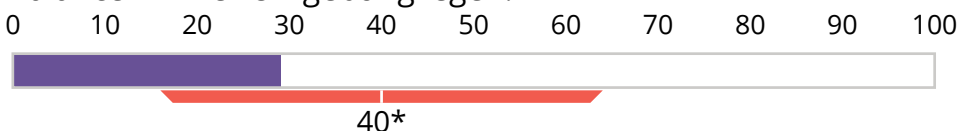
49

7. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.



33

8. Harmonisch - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf ganzheitliche Wahrnehmung, ihre individuelle Sichtweise und auf Balance in ihrer Umgebung legen.



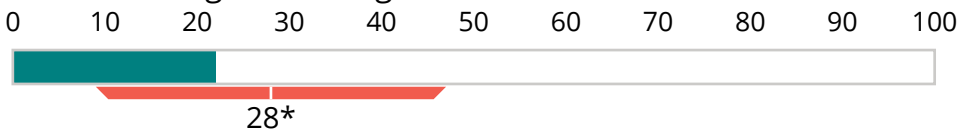
29

Gruppe der indifferenten Motivatoren



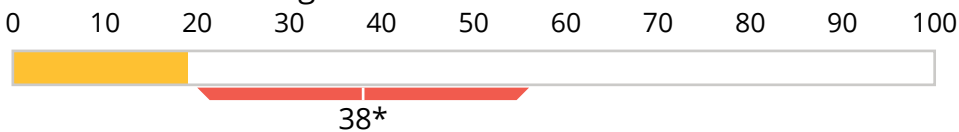
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

9. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



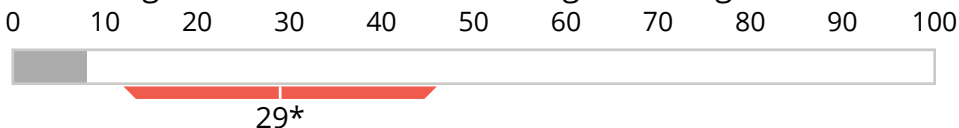
22

10. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



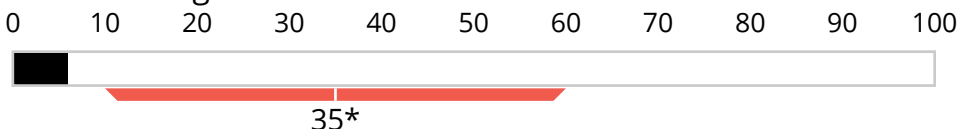
19

11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, auf tradierte Vorgehensweisen und bewährte Methoden zurückzugreifen und klaren Lebensregeln zu folgen.



8

12. Kooperativ - Menschen, die gerne gemeinsam mit anderen Ziele erreichen und dafür nicht unbedingt eine individuelle Anerkennung erwarten.



6

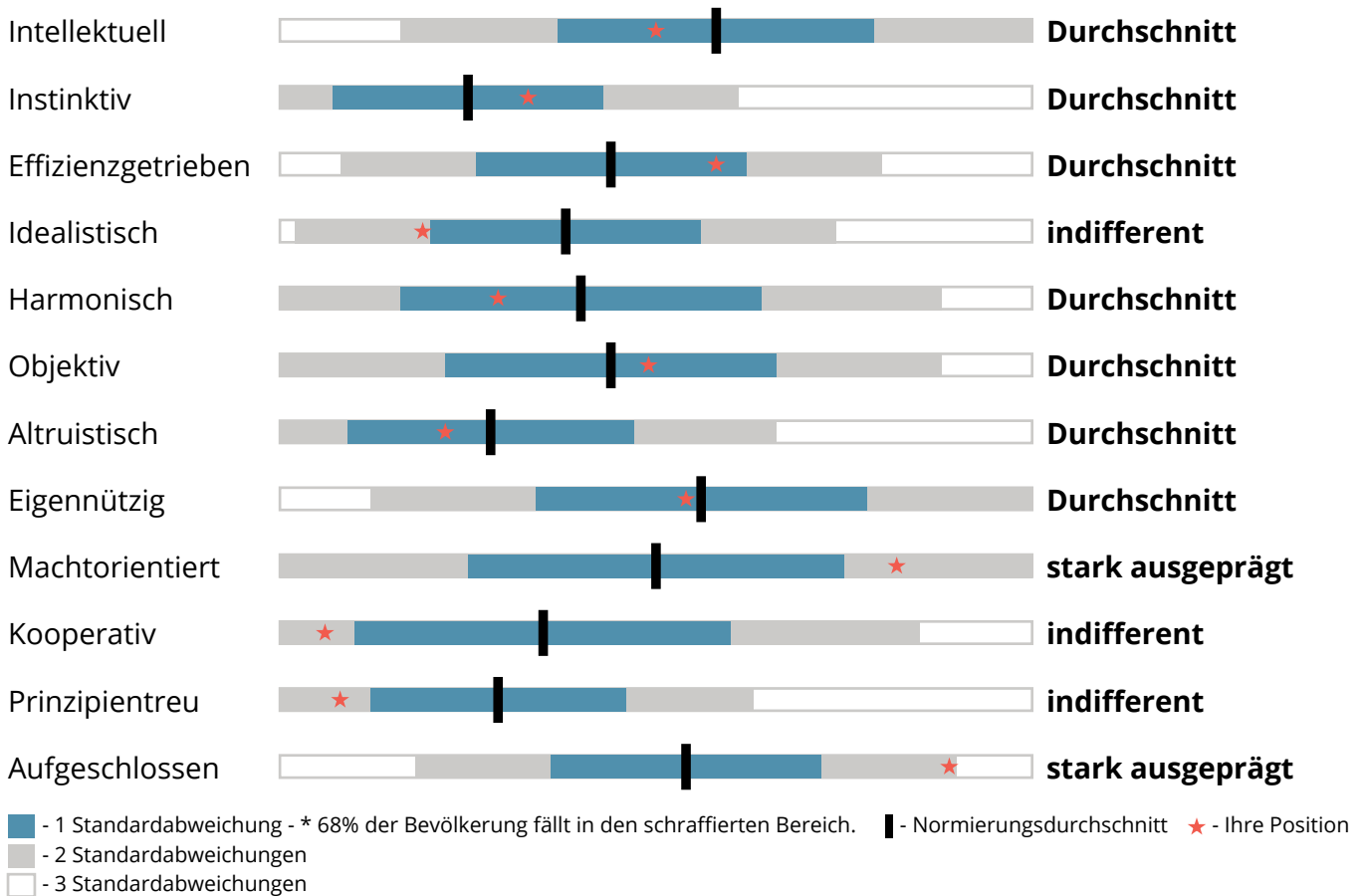
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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 wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft schöpfen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, 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 anderen Menschen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach oben hin abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach unten hin abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihr 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

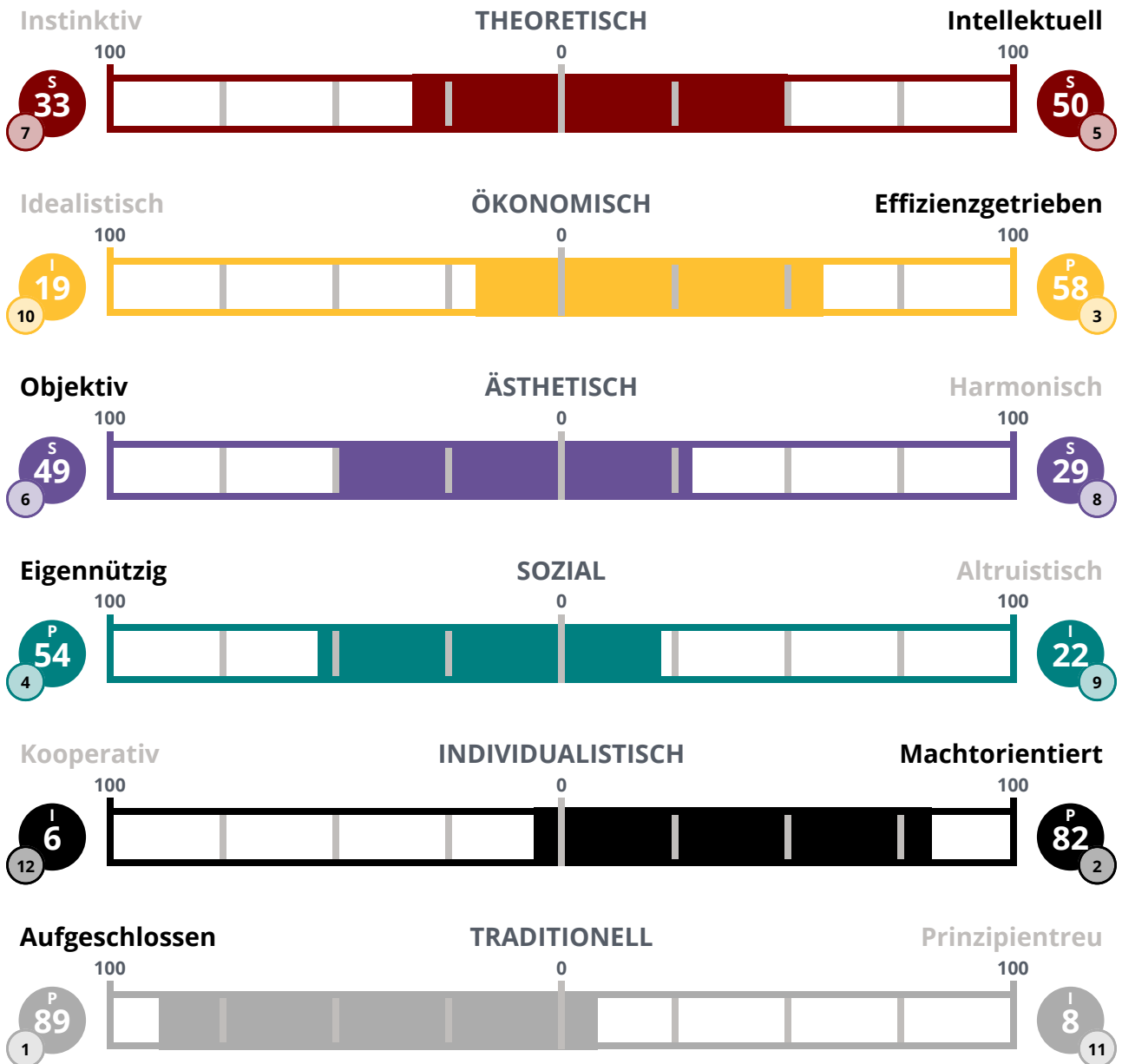


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivatorengrafik



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Mia Muster motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Der Buchstabe "P" markiert jeweils die primär wirksamen Motive einer Person. Diese vier Motive sind entscheidend für Mia Muster's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

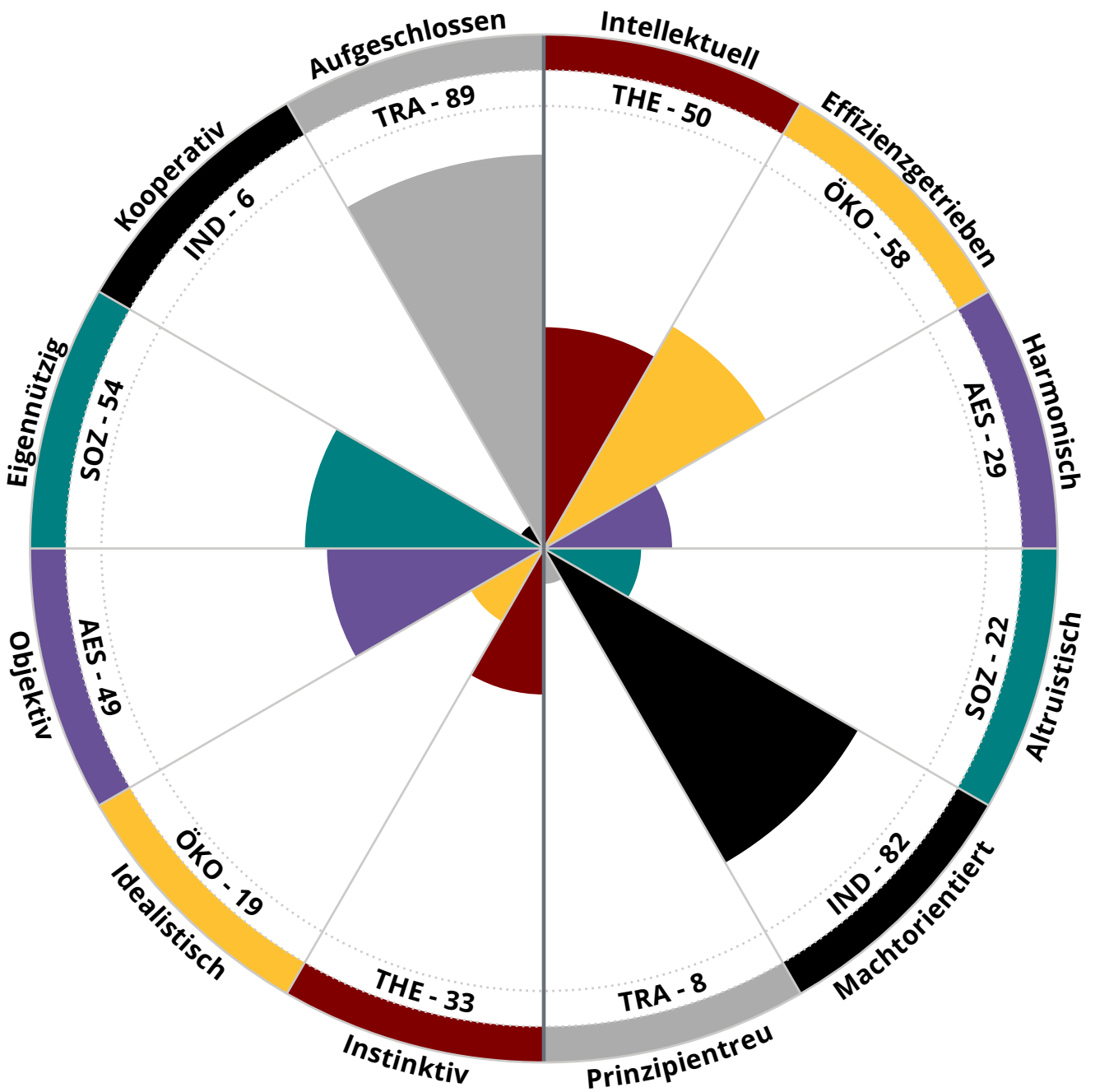
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

21.6.2022

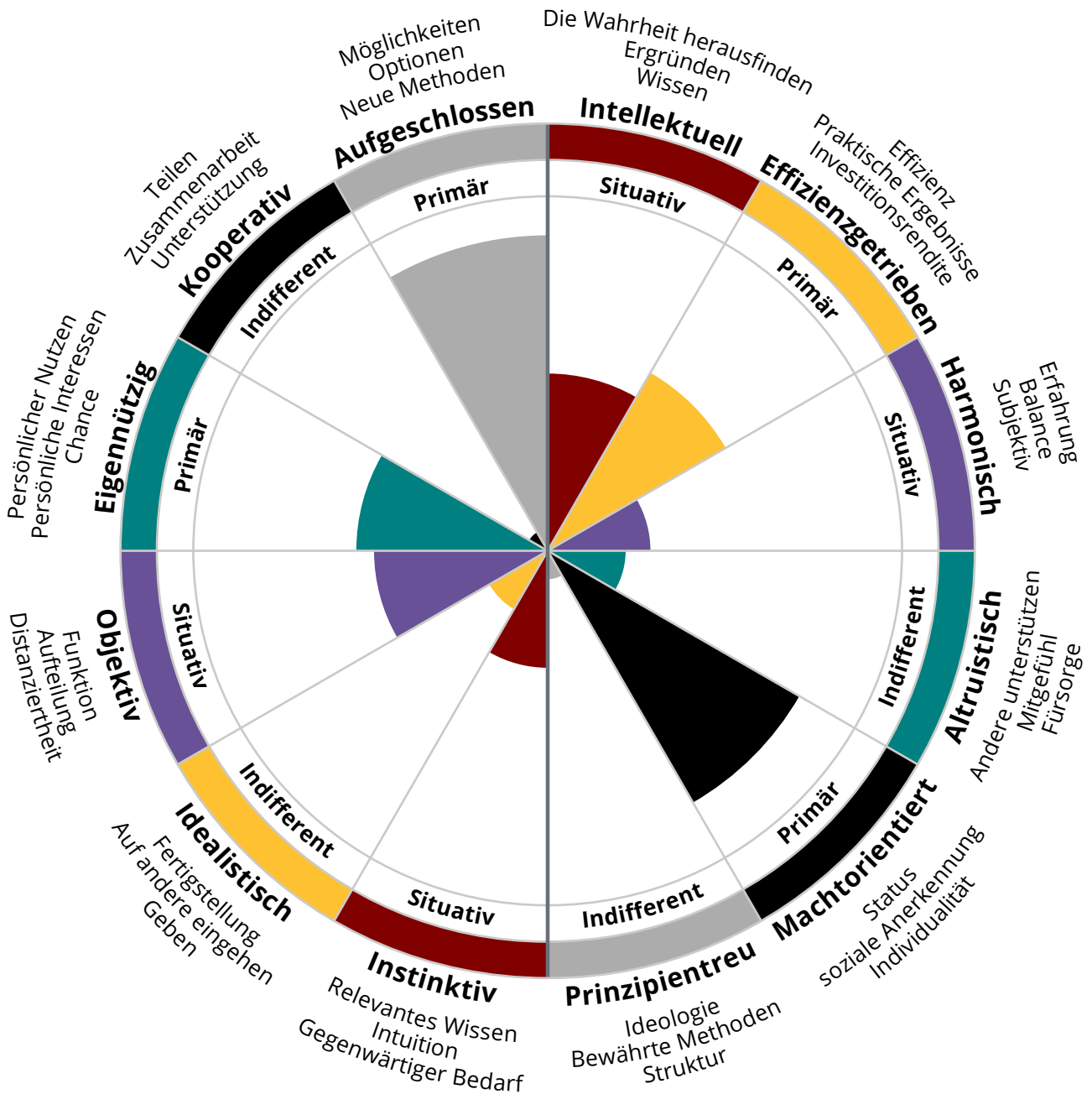
T: 7:28

Mia Muster

Motivatorenrad



Deskriptorenrad





Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Die ultimative Kraft hinter zunehmender Arbeitszufriedenheit und Leistung liegt in der Mischung zwischen den Verhaltenspräferenzen und den treibenden Kräften. Beide Faktoren verfügen über die Stärke, das Handeln zu modifizieren, aber es ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren, das die Leistung auf ein ganz neues Level hebt.

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 die potenziellen Stärken zwischen Mia Muster's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Mia Muster's Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.

- Gut im Gewinnen von neuen Mitgliedern für Gruppen, die sie selbst toll findet.
- Hält ständig Ausschau nach neuen und andersartigen Dingen.
- Bringt alle Argumente vor, warum sie ein neues Konzept gut findet.
- Setzt Menschen ein, um zu gewinnen und Ziele zu erreichen.
- Ist eine optimistische Führungskraft.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, durch das herstellen von win-win-Situationen.
- Sucht voller Optimismus nach Möglichkeiten, um Effizienz und Prozesse zu verbessern.
- Ressourcenorientiert und einfallsreich beim Erreichen von Zielen.
- Hat einen Zukunftsblick und eine unternehmerische Haltung was das Erzielen von Ergebnissen betrifft.
- Ist bereit, Zeit und seine Sichtweise beizusteuern, wenn sie sieht, dass andere sich auch auf das gemeinsame Ziel verpflichten.
- Möchte als eine Führungskraft gesehen werden, die das Beste aus Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen herausholt.
- Gut im Erzeugen von Begeisterung bei anderen, wann immer sie in ihnen eine erfolgversprechende Ressource sieht.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Konfliktbereiche zwischen Mia Muster's Verhaltensstil und den vier wichtigsten Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei der potenziellen Konflikte, an denen gearbeitet werden sollte, um Mia Muster's Arbeitsergebnisse zu verbessern.

- Denkt möglicherweise, ihre neuen Ideen seien fehlerfrei.
- Wird frustriert sein, wenn neue und aufregende Möglichkeiten nicht ins System passen.
- Übersieht möglicherweise Widersprüche in ihrem unkonventionellen Denken.
- Als Leader könnte sie sich zu sehr auf sich und ihre Bedürfnisse fokussieren.
- Könnte jemand sein, der zu viele Versprechungen macht und diese dann nicht halten kann.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.
- Hat Schwierigkeiten Effizienz und Interaktion mit anderen in Balance zu bringen.
- Überschätzt was andere beitragen werden.
- Die Effizienz leidet durch zu viel Small Talk.
- Hohes Vertrauen in andere und das Streben nach Erfolg können dazu führen, übervorteilt zu werden.
- Wenn Mia Muster Fähigkeiten von anderen nützt, könnte sie möglicherweise den Prozess damit bremsen, indem sie zu viel redet.
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten mit komplexen Mitarbeiterentscheidungen, wenn diese keinen konkreten Effekt auf das Geschäft haben.

IDEALES UMFELD



Menschen sind engagierter und produktiver, wenn ihr Arbeitsumfeld den Beschreibungen in diesem Abschnitt entspricht. Dieser Abschnitt ermittelt aufgrund von Mia Muster's Verhaltensstil und ihren vier wichtigsten Motivationsfaktoren ihr ideales Arbeitsumfeld. Bestimmen Sie mit Hilfe dieses Abschnitts jene Art von Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereichen, die Mia Muster entsprechen.

- Die Fähigkeit, die eigenen kreativen und optimistischen Problemlösungsansätze miteinander zu verbinden.
- Die Möglichkeit, als Vorreiterin für Veränderungen in der Organisation einzutreten.
- Ein Umfeld, welches das Kommunizieren von Veränderungen fördert.
- Eine Umgebung in der Führungsqualitäten gelebt werden können.
- Ideen sollen zum Ausdruck gebracht werden, um andere Menschen zu beeinflussen.
- Mit Begeisterung und Freude andere in Bewegung bringen.
- Vergütungen sind gewinnorientiert und richten sich nach Ergebnis des Teams.
- Ein Vorgesetzter, der Menschen für eine Unternehmung begeistern kann.
- Menschenorientierte Ergebnisse werden höher belohnt als aufgabenorientierte Ergebnisse.
- Die Fähigkeit, erstrebenswerte Ziele aufzuzeigen, um damit die richtigen MitarbeiterInnen ins Boot zu holen.
- Die Gelegenheit, MitarbeiterInnen zu entwickeln und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um damit Zukunftschancen zu erschaffen.
- Ein Forum, um mit anderen zusammenzuarbeiten, wenn es darum geht, das Unternehmen voranzubringen.

SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



Menschen sind sehr verschieden und sie beziehen ihre Motivation aus diversen Quellen. Dieser Abschnitt des Berichts ist das Ergebnis der Analyse von Mia Muster's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Mia Muster sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Mia Muster möchte:

- Durch die Erkundung der Organisationsvision neue Ideen für andere entwickeln.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Mia Muster's Optimismus und die Fähigkeit, die Geschäftsfelder zu erweitern, zu würdigen weiß.
- In freundlicher Art und Weise darauf hinwirken, dass neue Möglichkeiten in Betracht gezogen werden.
- Eine Plattform um Ideen, Visionen und Erfahrungen zu teilen.
- Öffentliche Anerkennung von Macht und Status.
- Öffentliche Anerkennung für Führungsqualitäten und die Ergebnisse, die sie erzielt.
- Anderen für gute Leistungen überdurchschnittliche Anerkennung geben können.
- Der Sprecher für das Team für die Ergebnisse innerhalb des Unternehmens sein.
- Freiheit andere einzubeziehen, wenn es um das Feiern von Erfolgen geht.
- Den Freiraum, beim Einsatz von Mitarbeiterressourcen kreativ zu sein.
- Eine Gelegenheit, darzulegen, wie Mia Muster die Produktivität verbessert hat.
- Als Ressource von denjenigen gesehen werden, die bereit sind, auf eine gemeinsame Vision hinzuarbeiten.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Mia Muster optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann sie selbst erfüllen, während für andere das Management zuständig ist. Es ist schwer, motiviert zu sein, solange grundlegende Erwartungen an die Führung nicht erfüllt sind. Gehen Sie die Liste mit Mia Muster durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Mia Muster am wichtigsten sind. Das erlaubt es Mia Muster, sich an der Erstellung ihres eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Mia Muster braucht:

- Ein gutes Zeitmanagement, um sich nicht in Gesprächen mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen über neue Möglichkeiten zu „verzetteln“.
- Unterstützung für ihren Einsatz für organisationale Systeme, solange diese nicht zu starr sind.
- Das Gespür, den richtigen Moment zu erkennen, um andere für die eigenen, neuen, kreativen Ideen zu gewinnen.
- Ein Manager der ihr Bedürfnis nach öffentlicher Anerkennung erkennt.
- Verstehen, dass andere während Meetings Zeit zum Austausch von eigenen Ideen benötigen .
- Anderen zuhören und unterschiedliche Perspektiven verstehen, damit Ziele erreicht werden.
- Gespräche, die dazu dienen, herauszufinden, was Mia Muster braucht, um die Rendite maximieren zu können.
- Unterstützung bei der Formulierung von realistischen Erwartungen an andere, um die Ergebnisse zu maximieren.
- Lernen, den eigenen Enthusiasmus zu zügeln, um ein effektiver Zuhörer zu sein.
- Unterstützung beim Zeitmanagement, wenn die Ziele nur durch Zusammenarbeit mit anderen erreicht werden können.
- Unterstützung für die Bewältigung von Situationen, wenn andere ihren Teil zum Ergebnis nicht beitragen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Mia Muster's Talent fördert, andere positiv zu beeinflussen, sich für ein gemeinsames Ziel anzustrengen.

AKTIONSPLAN



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

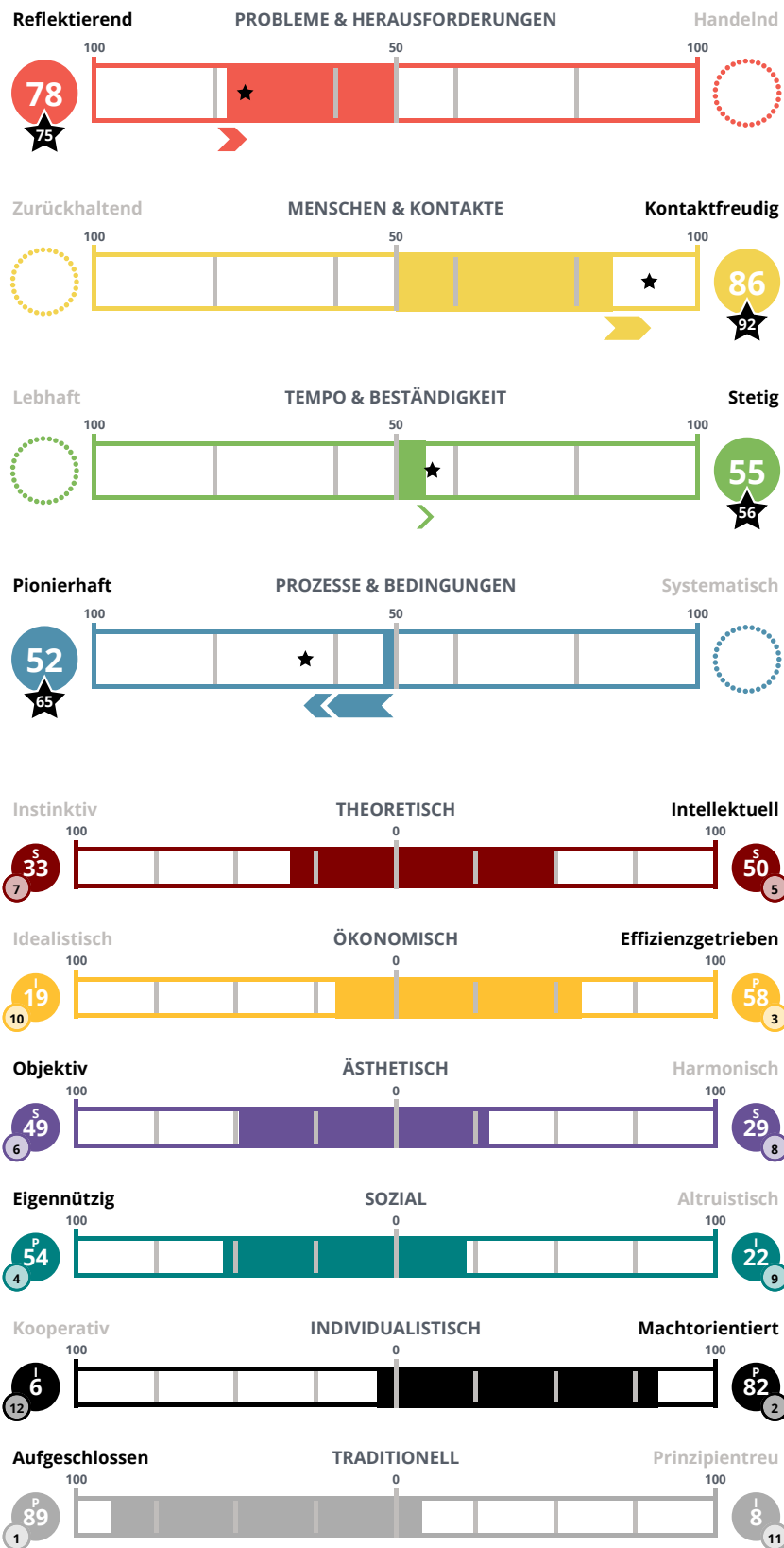
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

