



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Sales

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

1.5.2021

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**

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	26
VERHALTENSspektrum	27
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	28
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	30
ALLGEMEINE MERKMALE	31
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	33
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	34
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	35
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	36
MOTIVATIONSSPEKTRUM	37
MOTIVATORENRAD	38
DESKRIPTORENRAD	39
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	40
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	41
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	42
IDEALES UMFELD	43

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



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

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, 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.

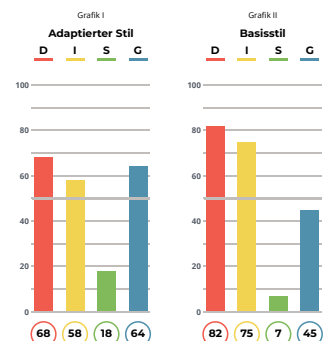
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER DAS VERKAUFSVERHALTEN



Basierend auf 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 die Herausforderung in der Verkaufssituation. Sie sieht es als gute Gelegenheit an, selbst daran zu wachsen und sich an anderen zu messen. Wenn ein möglicher Abschluss in Gefahr gerät, spornt es sie zu noch größerer Aktivität an. Manche glauben, dass sie dabei zu hohe Risiken eingeht, aber für sie ist es lediglich ihre Art zu siegen. Sie ist bereit, das für ihren Job notwendige Risiko zu übernehmen. Sie möchte siegen. Sie respektiert Gewinner und Menschen, die Ausdauer zeigen. Sie ist eine sehr gute Verkäuferin bei Menschen, die ein ähnliches Verhalten haben wie sie. Sie neigt jedoch zu Ungeduld bei Käufern, die ein methodisches Vorgehen brauchen. Mia Muster liebt die Herausforderung bei der Kaltakquisition. Sie gibt ihr die Möglichkeit, ihr besonderes Talent zu zeigen, jedem zu jeder Zeit etwas verkaufen zu können. Sie ist eine Selbststarterin, im allgemeinen kreativ und anpassungsfähig für viele Verkaufssituationen. Sie empfindet den Verkaufsprozess selbst als viel reizvoller als die Arbeit mit dem damit verbundenen "Papierkram". Sie möchte Befugnisse und Verantwortung, um ihre Verkaufsziele zu erreichen. Manchmal tendiert sie dazu, Befugnisse zu überschreiten, wenn dies ihrem Ziel dient.

Mia Muster könnte Ungeduld zeigen, wenn der Käufer zu viele Einwände bringt. Sie möchte den Verkauf abschließen und sich der nächsten Herausforderung stellen. Sie gibt sich oftmals nicht genügend Zeit, um mögliche Ergebnisse eines Verkaufsgesprächs vor auszuplanen. Sie bemüht sich zwar um eine effektive Präsentation, vergisst jedoch möglicherweise wichtige Details und Zusatzinformationen. Manche Käufer werden durch Mia Muster's Verhalten eingeschüchtert. Sie tut dies nicht absichtlich, aber sie ist in ihrer Art einfach zu direkt und unverblümt. Sie bestimmt für gewöhnlich das Verkaufsgespräch. Sie strebt an, schnell auf den Punkt zu kommen, was für manche Käufer zu unverblümt und zu schnell sein kann. Es könnte sein, dass Mia Muster die wirklichen Einwände gar nicht zur Kenntnis nimmt. In ihrem Eifer zu reagieren gibt sie möglicherweise auf den entscheidenden



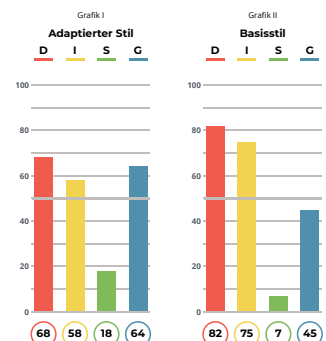
ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER

DAS VERKAUFSVERHALTEN - Fortsetzung



Einwand gar keine Antwort. Sie sollte ihre Kunden vorher genau einschätzen, ehe sie mit ihrer Präsentation beginnt. Indem sie sich darauf konzentriert, was der Käufer sagt, wird es ihr möglich, ihre Präsentation auf die Bedürfnisse des Kunden einzustellen.

Mia Muster verspricht öfters mehr Betreuung als sie dann erfüllen kann, vor allem, wenn dies wirklich von ihrer Person abhängt. Sie hat meistens zu viele Eisen im Feuer, um alle Versprechungen erfüllen zu können. Für Mia Muster gibt es eine Abschlusstechnik, die sie am liebsten verwendet. Sie wehrt sich deshalb möglicherweise dagegen, auch andere Techniken anzuwenden, die sie kennt. Sie reizt den Käufer durch ihre sehr provokative Abschlusstechnik möglicherweise dazu, Scheineinwände zu erfinden, die er normalerweise nicht gebraucht hätte. Sie kann auf positive und direkte Art Abschlüsse tätigen. Sie kann auch mit Ausdauer und Freundlichkeit ans Ziel gelangen. Mia Muster könnte das Interesse an einem Kunden verlieren, sobald der Verkauf abgeschlossen ist. Es bleibt nur dann bestehen, wenn der Kunde an weiteren Produkten oder Dienstleistungen interessiert sein könnte. Mia Muster's natürliche Abschlusstechnik kommt bei schnell handelnden Käufern gut an. Diese Menschen schätzen eine Verkäuferin, die nicht "um den heißen Brei herumredet".



VERHALTENSORIENTIERTER VERKAUF

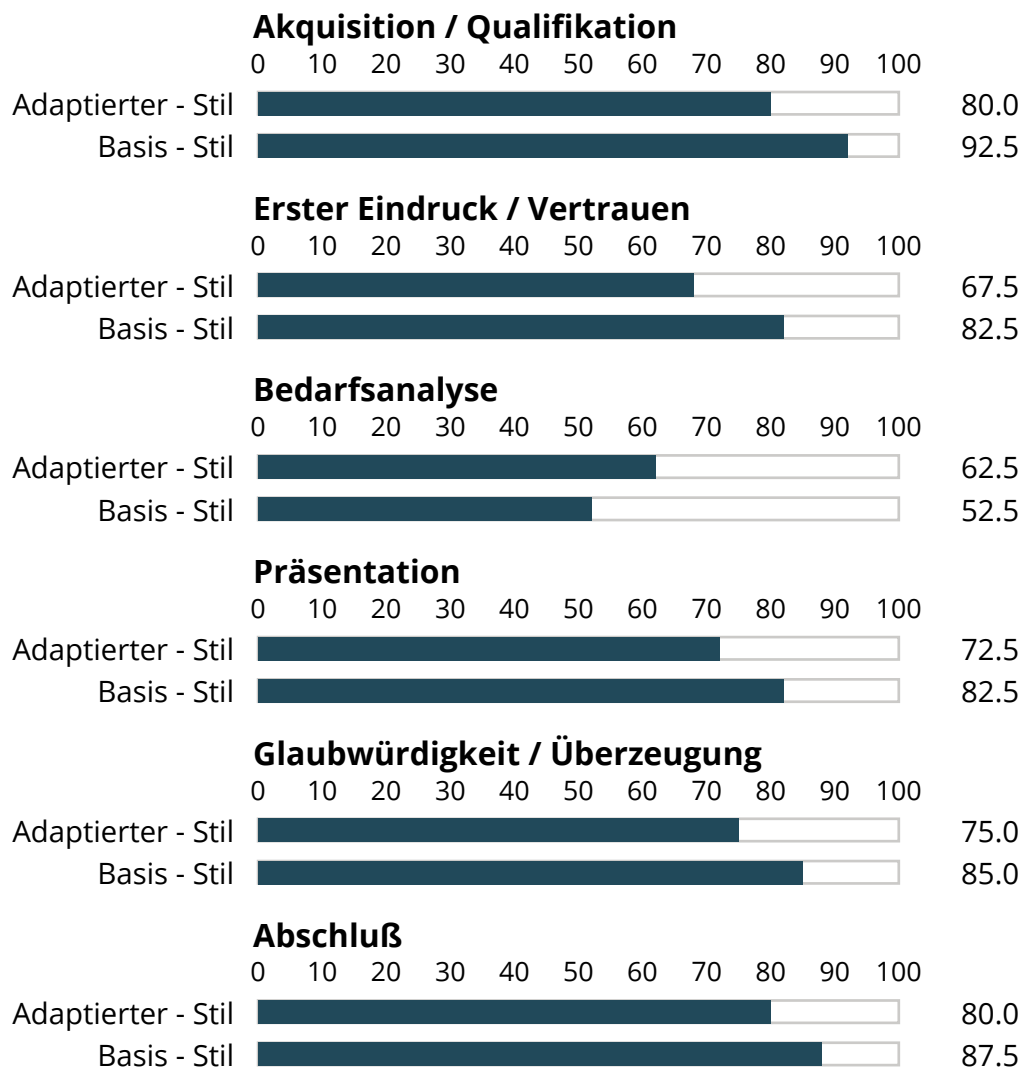


ÜBERBLICK

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.

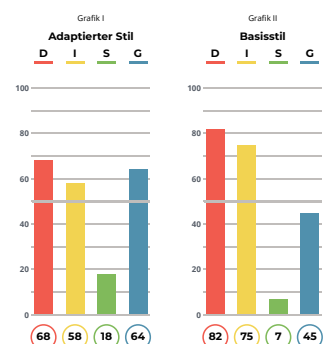
In der Phase der Akquisition / Qualifikation, könnte Mia Muster die TENDENZ haben:

- Fährt mit dem Verkaufsprozess fort bevor sie alle notwendigen Fakten gesammelt hat. Sie möchte mit dem Prozess schnell fortfahren....manchmal zu schnell.
- Notiert sich keine detaillierten Informationen , außer sie ist der Meinung, dass dies als Unterstützung dient, um einen direkten Abschluss zu machen.
- Ist ein Selbststarter bei neuen Geschäften und wird fokussiert neue Aufträge angehen.
- Beides akzeptiert, findet Gefallen an und stellt sich der Herausforderung von Kaltakquise.

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:

- Spricht und bewegt sich zu schnell für die logisch und detail-orientierten Neukunden.
- Er gibt sich nicht die Zeit, die ein Neukunde benötigt um sich wohl zu fühlen, wenn es um das Besprechen von persönlichen Themen geht, die sehr oft essentiell für eine gegenseitig vertrauenswürdige Verkaufsbeziehung ist.



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Von einem negativen oder methodisch-orientierten Käufer als aggressiv, überheblich und plump wahrgenommen zu werden.
- Kann Kunden nicht abschätzen bevor sie eine Verkaufspräsentation macht. Sie sollte sich auf die Geschwindigkeit, das Timing und Auftreten des Käufers konzentrieren und ihre Präsentation entsprechend darauf abstimmen.

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.

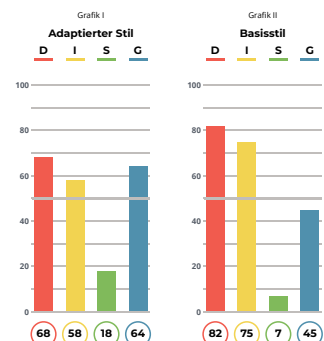
In der Phase der Bedarfsanalyse, könnte Mia Muster die Tendenz haben:

- Will Dinge auf einem Level sofort erledigen, der für manche Käufer zu intensiv ist.
- Stellt dem potenziellen Kunden unsensible und merkwürdige Fragen beim ersten Gespräch.
- Dominiert die Verkaufspräsentation.
- Verkauft was sie will, statt zu erkennen, was die Bedürfnisse des Käufers sind.

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:

- Zehn bis fünfzehn Prozent ihrer potenziellen Kunden werden mit ihrem Präsentationsstil zufrieden sein, der sehr schnell, direkt und manchmal Hauptpunkte nur streift. Jedoch werden sich die anderen Kunden mit ihrem natürlichen Stil ggf. unwohl fühlen.



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



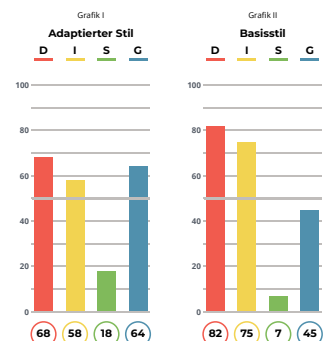
IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

- Äußerst kreative Lösungen für die Probleme des potenziellen Kunden entwickeln. Diese Lösungen jedoch, können zu aggressiv unkonventionell für manche Käufer sein. Sollte aufmerksam gegenüber Kaufsignalen sein und den Fokus auf den Käufer halten, statt sich, ihre Produkte und Service zu sehr in den Vordergrund zu stellen.
- Die Präsentation zu schnell durchführen und sie dominieren. Könnte den potenziellen Kunden dabei vergessen.
- Präsentiert die Produkte oder den Service die ihre Bedürfnisse befriedigen statt die wahren Motive, den Zeitrahmen und die Einkaufsbedingungen des potenziellen Käufers zufrieden zu stellen.

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 nicht genügend Zeit nehmen um Materialien vorzubereiten, zu packen oder zu überprüfen, die benötigt werden, um den Kunden zu beeinflussen.
- Mit Empfehlungen anderer sehr freizügig umgehen, ohne jedoch Fakten zu liefern, die Aussagen untermauern.
- Aussagen treffen, die manche Käufertypen nicht glauben können. Hinweis: Treffen Sie keine Aussagen, wenn Sie diese nicht untermauern können.
- Glauben, dass die gleichen Dinge auf sie Einfluß haben wie auf andere.



POTENTIELLE STÄRKEN ODER HINDERNISSE



IN BEZUG AUF ERFOLGREICHEN VERHALTENSORIENTIERTEN VERKAUF

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:

- Defensiv werden und auf manche Einwände überreagieren.
- Einen natürlichen Abschluss-Stil haben, der von den schnell handelnden Käufern gut angenommen wird. Diese Käufer schätzen eine Verkaufsperson, die den direkten Verkaufsansatz nutzt.
- Mehr Außendiensttätigkeiten aufnehmen.
- Einwände annehmen. Sie geben ihr eine Möglichkeit ihr Image zu erweitern. Jedoch könnte sie die Tendenz haben manche Einwände auf die leichte Schulter zu nehmen.

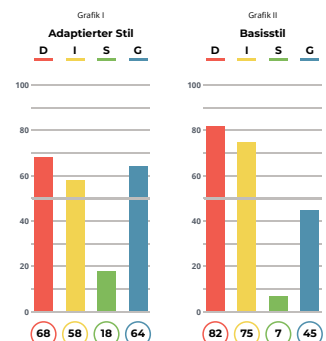


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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 innovativ
- ✓ zeigt bei Verkaufsbesprechungen viel Humor und ist eine gute Unterhalterin
- ✓ erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen
- ✓ liebt berufliche Herausforderungen
- ✓ zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen und im Verkauf
- ✓ besitzt die Fähigkeit, vielen Aktivitäten und Kunden gleichzeitig gerecht zu werden
- ✓ zeigt sich nur selten "schwach"
- ✓ verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert



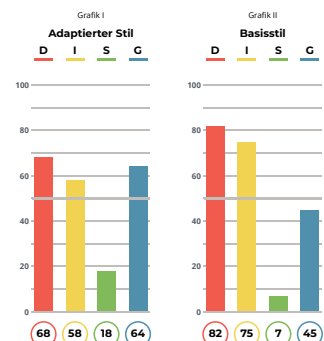
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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:

- ✓ Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird!
- ✓ Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen!
- ✓ Loben Sie sie für ihr Engagement!
- ✓ Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sie effektiv arbeiten kann!
- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann!
- ✓ Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich!
- ✓ Passen Sie sich ihrer Ausdrucksweise an!
- ✓ Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an!
- ✓ Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihr vor, unterbreiten Sie ihr Ihre Ziele klar und verständlich, und strukturieren Sie den Ablauf!
- ✓ Geben Sie ihr Zeit für Vergnügen und Entspannung!
- ✓ Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos!



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

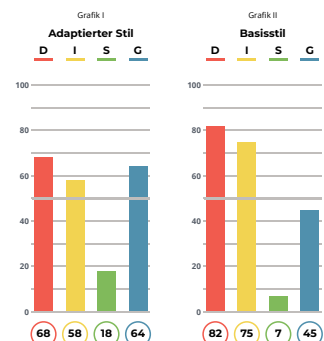


Fortsetzung

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:

- ❌ Befehle oder strikte Anordnungen geben
- ❌ weitschweifig sein
- ❌ sich von ihrem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen
- ❌ vom Thema abweichen und ihre Zeit vergeuden
- ❌ rhetorische oder unsinnige Fragen stellen
- ❌ sich patriarchalisch verhalten
- ❌ ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung"-Mentalität
- ❌ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; sie irritieren oder von der Arbeit ablenken
- ❌ autoritär sein
- ❌ Entscheidungen ohne ihr Wissen und für sie treffen
- ❌ sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind



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 ausgezeichneter 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



" 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:

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



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

- ✓ fordernd
- ✓ egoistisch
- ✓ nervös
- ✓ aggressiv



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

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

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
ehrig	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 zeigt Ehrgeiz bei ihren Aktivitäten zur Vorbereitung eines Verkaufs, einen starken Willen und strebt an, gegenüber allen Hindernissen Siegerin zu bleiben. Sie hat eine Tendenz, Kunden zu konfrontieren und den Wunsch, die Verkaufssituation unter Kontrolle zu behalten. Sie benötigt Bereiche und Produkte, durch die sie permanent herausgefordert wird.

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 ist fest überzeugt von ihrer Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Sie schätzt dabei eine Umgebung, in der sie mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Mia Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihr Vertrauen schenken.

angepasster Stil

Mia Muster ist der Meinung, dass ihre Umgebung von ihr eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Sie tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Verkaufsumfeld.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

natürlicher Stil

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

angepasster Stil

Mia Muster geht davon aus, dass sie mit Kunden und Interessenten viel Kontakt halten muss. Sie hält ihre Mobilität für eine ihrer größten Stärken. Sie kann dabei mit Leichtigkeit und dennoch überlegt viele verschiedene Richtungen einschlagen.



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

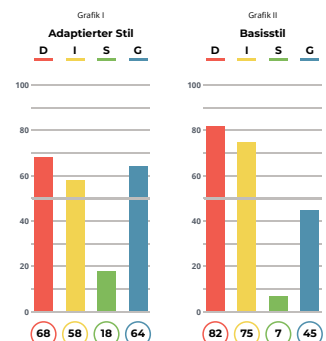
Mia Muster bemüht sich darum, sowohl die Unternehmensvorschriften zu beachten als auch den Wünschen ihrer Kunden gerecht zu werden. Niemand soll benachteiligt werden. Es gibt für sie bestimmte Bereiche, über die noch verhandelt werden kann, andere hingegen sind für sie nicht diskutierbar.

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.

- ✓ verantwortliches Handeln
- ✓ Umgang mit einer Vielfalt von Produkten oder Dienstleistungen
- ✓ Vielfalt von Verkaufsaktivitäten
- ✓ Kunden und Klienten die "große Linie" aufzuzeigen
- ✓ schnelle Reaktion auf Veränderungen im Verkaufsprozess oder in der Produktlinie
- ✓ Effizienz im Umgang mit Kunden und Klienten
- ✓ eine positive Reaktion auf Einwände von Kunden
- ✓ lebhaftes, aktive Zuwendung zum Kunden
- ✓ Anpassungsfähigkeit an wechselnde Verkaufsbereiche
- ✓ Ehrgeiz beim Übertreffen der Konkurrenz
- ✓ in Fragestellung des Status Quo
- ✓ ein kreative, begeisterungsfähige Selbststarterin zu sein



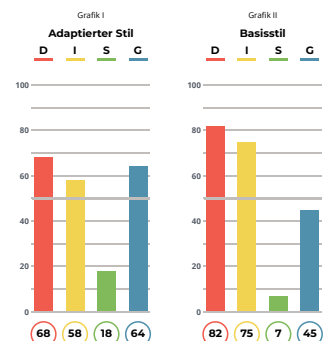
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



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 :

- ✓ mag keine Routinearbeit, z.B. Berichterstellungen etc.
- ✓ zeigt auf bestimmte Einwände Überreaktionen und wird defensiv
- ✓ hat zu viele Eisen im Feuer
- ✓ geht auf Einwände des Käufers nicht zu dessen Zufriedenheit ein
- ✓ benutzt Angst als Verkaufsmotivation
- ✓ sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist
- ✓ nimmt Einwände nicht ernst



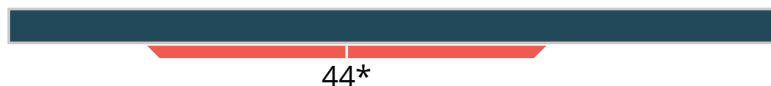
HIERARCHIE DES VERHALTENS



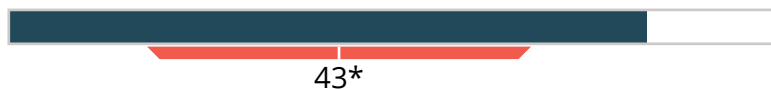
Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



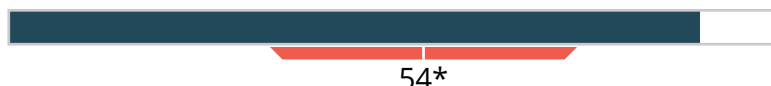
100 Basis-Stil



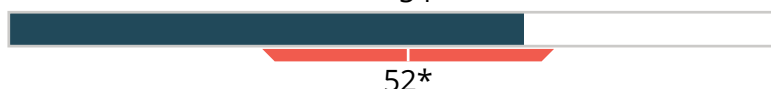
83 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



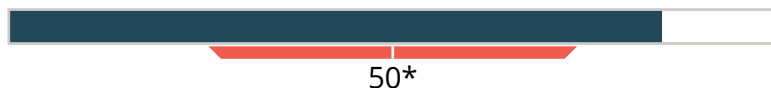
90 Basis-Stil



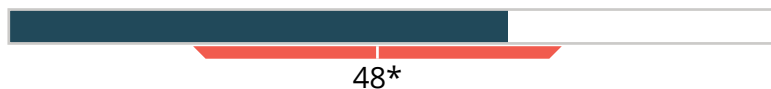
67 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



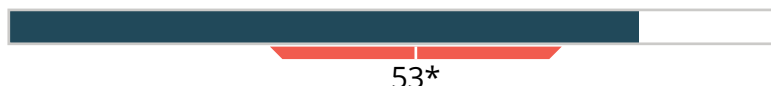
85 Basis-Stil



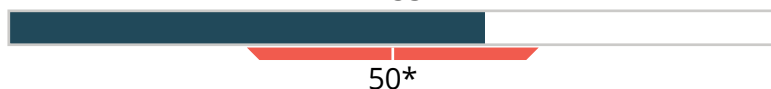
65 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82 Basis-Stil



62 Adaptierter Stil

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Basis-Stil

59*



50 Adaptierter Stil

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Basis-Stil

64*



45 Adaptierter Stil

61*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

53*



65 Adaptierter Stil

58*

8. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

63*



48 Adaptierter Stil

62*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil



52 Adapterter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil



52 Adapterter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil



65 Adapterter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil



45 Adapterter Stil

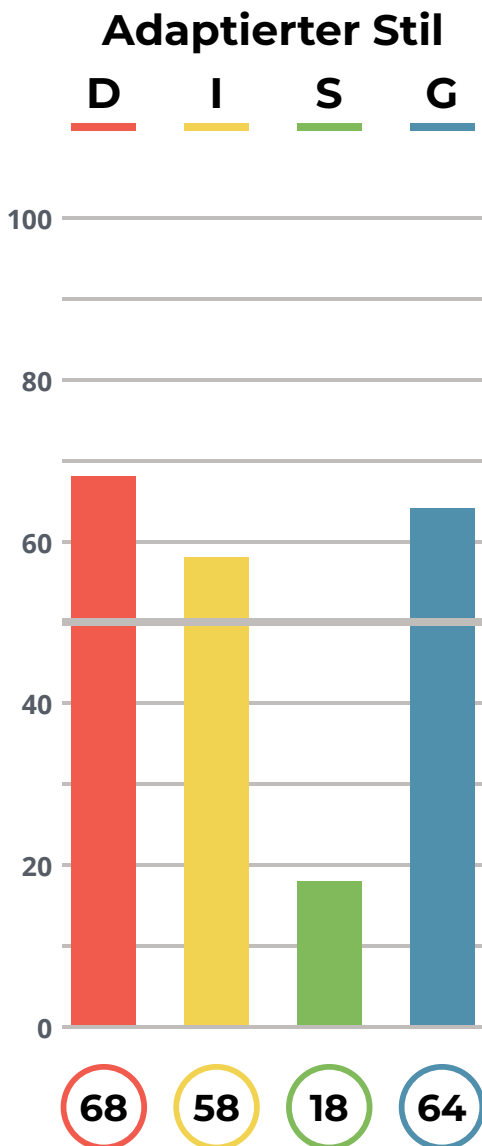
SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

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

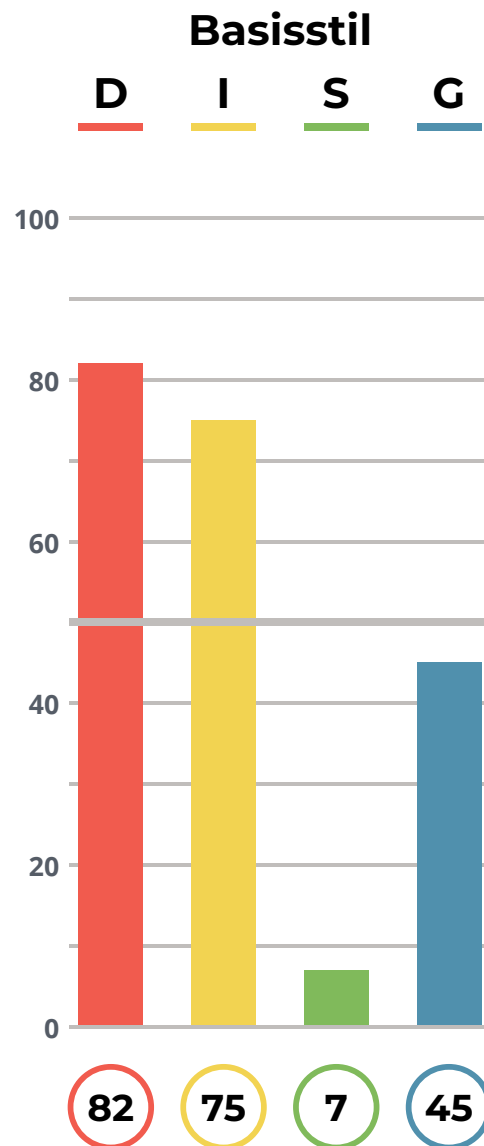
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

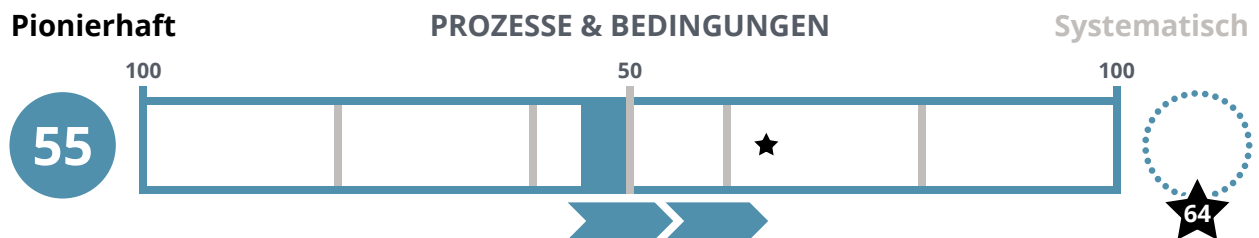
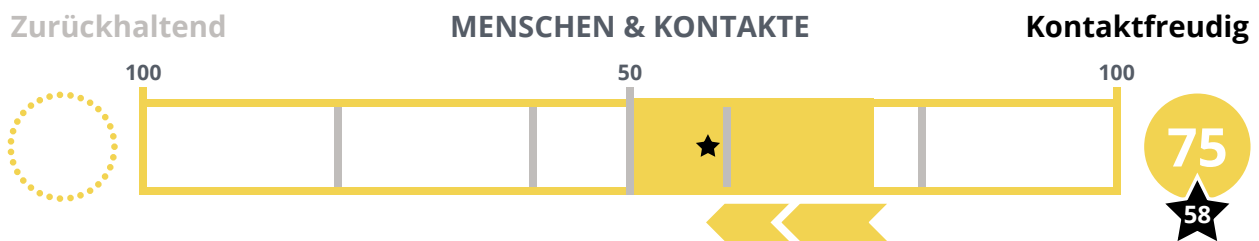
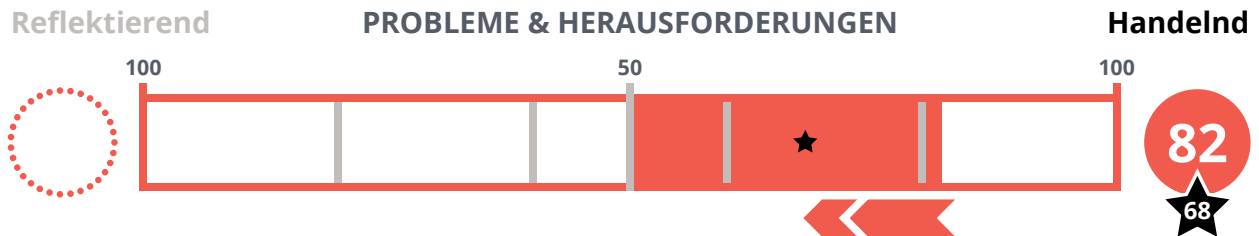
1.5.2021

T: 1:21

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
1.5.2021
T: 1:21

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.

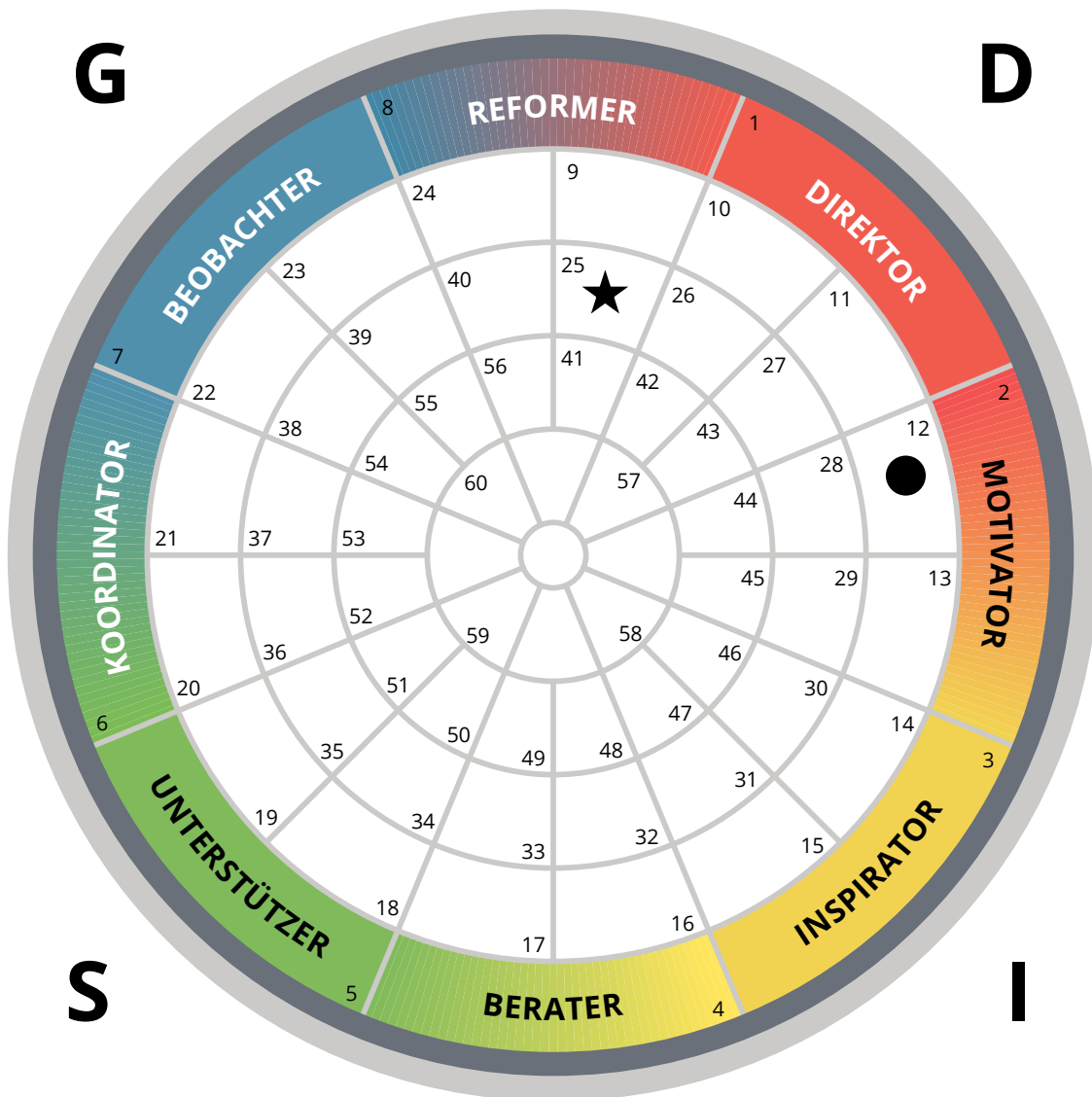
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in 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®
1.5.2021



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 1:21

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 wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Sie wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Sie neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. In vielen Fällen würde Mia Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Mia Muster wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Sie sucht nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie fühlt sich unter Menschen wohl, die ihren Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Sie wird bevorzugt nach neuen Methoden oder Informationen suchen, anstatt sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zu verlassen. Mia Muster möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Sie ist leidenschaftlich bestrebt, etwas zu schaffen, das ihre Fußspuren erkennen lässt. Sie setzt ihre Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Sie betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium.

Mia Muster wird sich nicht von der Form und Schönheit ihres Umfelds ablenken lassen. Sie kann sich ungeachtet ihres Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren. Sie wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Sie neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Mia Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihr erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Sie hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigenen Position zu verbessern. Sie strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Mia Muster bemerkt möglicherweise instinktiv, wenn andere Hilfe benötigen, und reagiert darauf. In bestimmten Situationen berücksichtigt Mia Muster möglicherweise die menschlichen Aspekte stärker, als die unbedingte Regeltreue. Sie neigt dazu, großzügig Zeit,

Allgemeine Merkmale



Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt aber dennoch auch eine Investitionsrendite. Sie konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen.

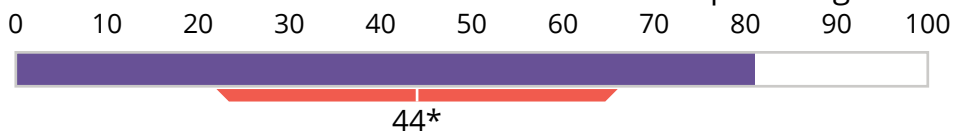
Mia Muster bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite. Sie sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie hat das Verlangen, für ihre Leistung anerkannt zu werden. Sie versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Mia Muster neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. Sie zieht es möglicherweise vor, sich einen eigenen Handlungsplan zu erstellen. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Sie neigt dazu, den Alltag mit realistischen Augen zu betrachten.

Gruppe der primären Motivatoren

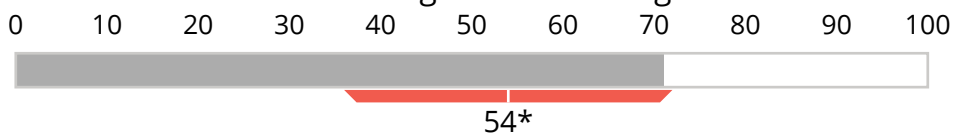


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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.

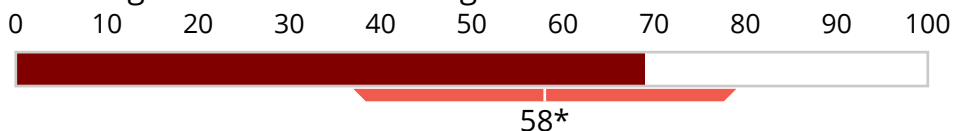
1. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



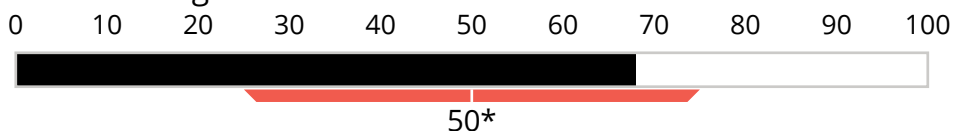
2. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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



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



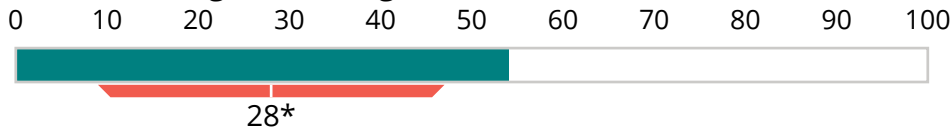
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

Gruppe der situativen Motivatoren

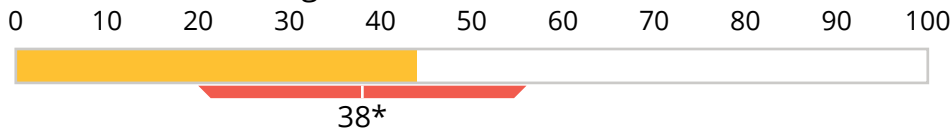


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

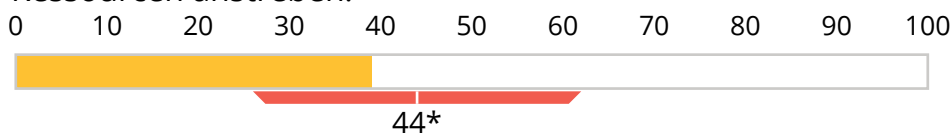
5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



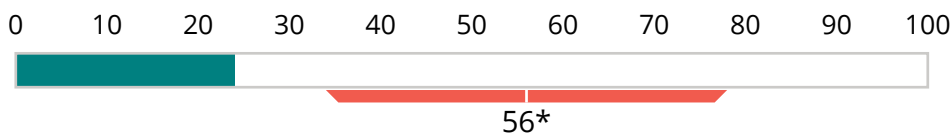
6. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



7. 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.



8. 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.



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

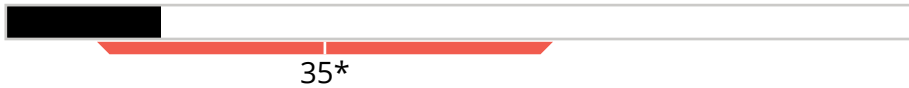
Gruppe der indifferenten Motivatoren



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17

10. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



14

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



8

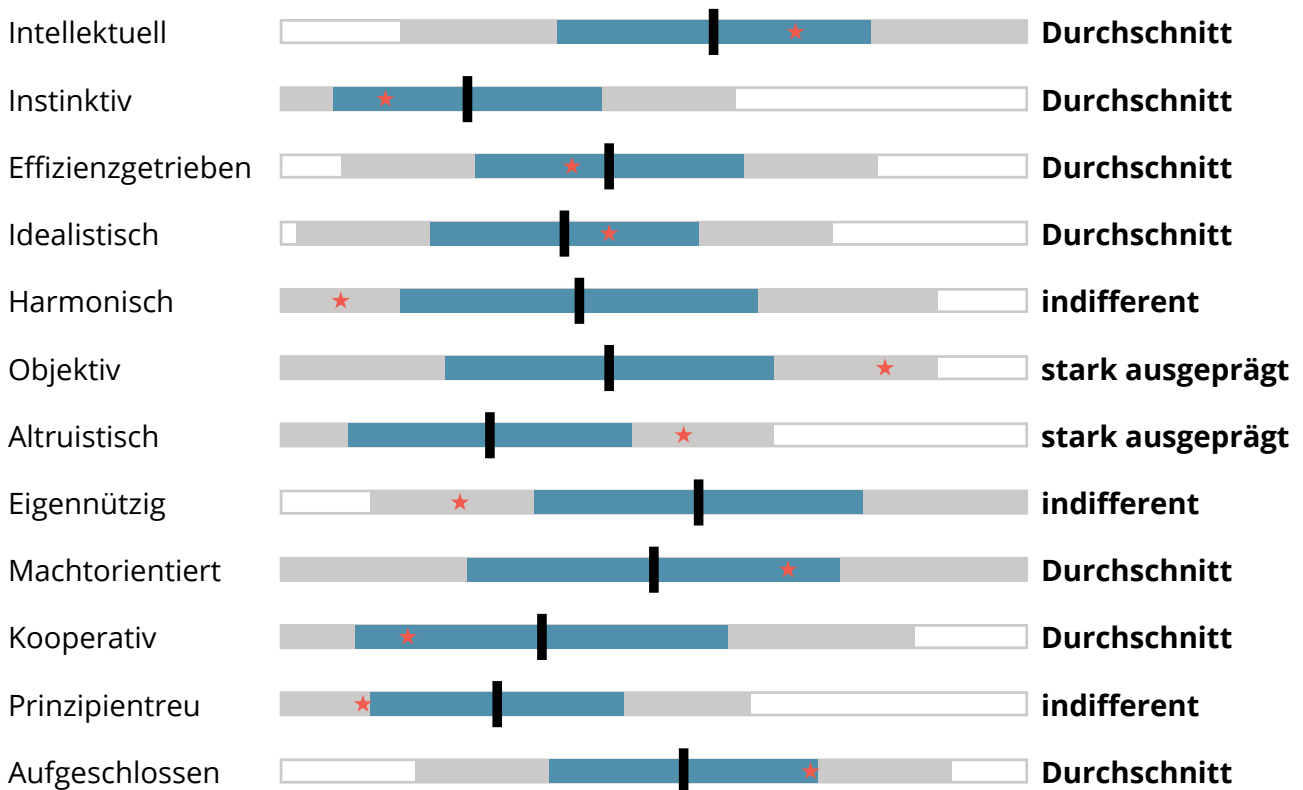
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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 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



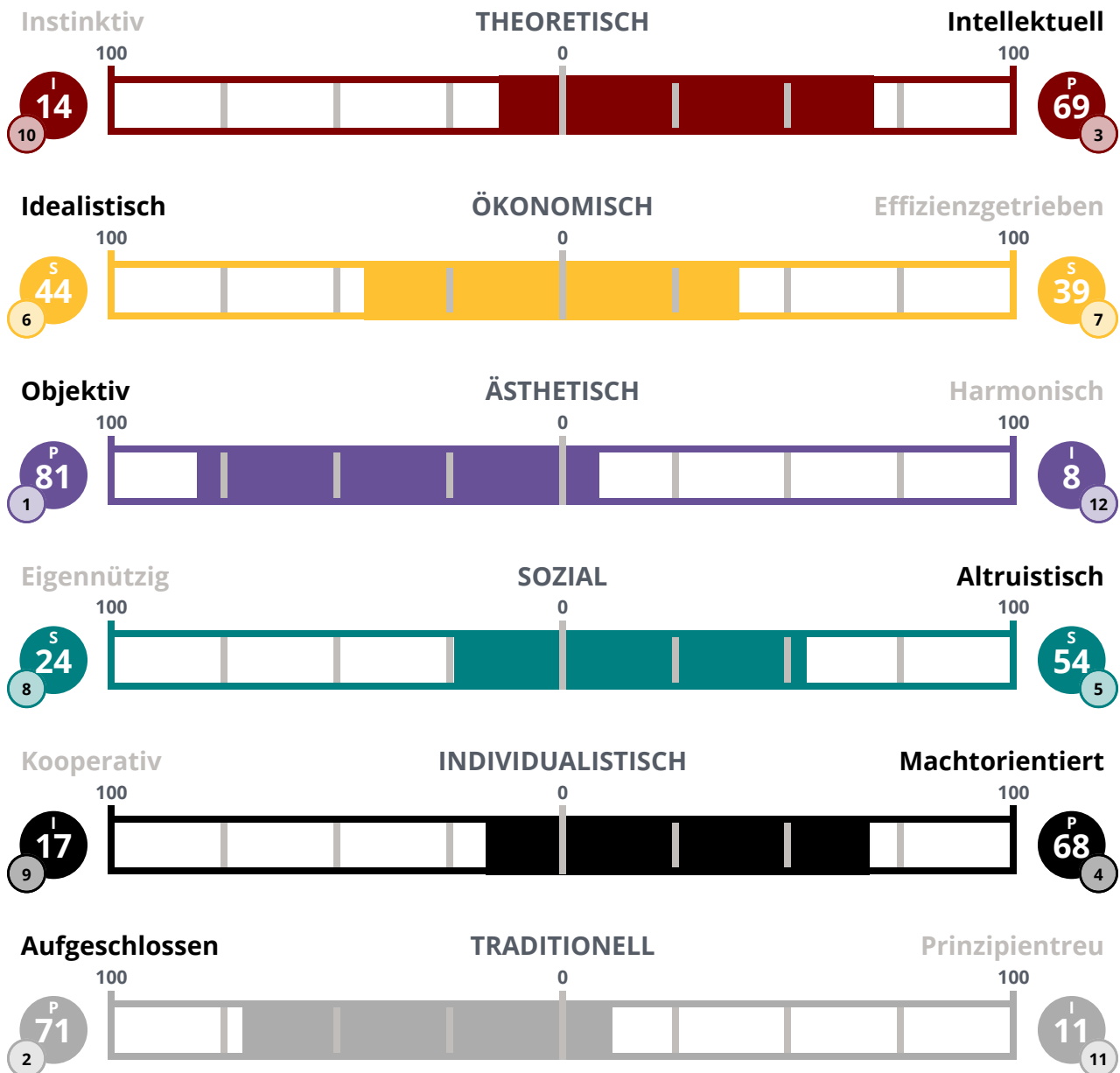
■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich.
 ■ - Normierungsdurchschnitt
 ★ - Ihre Position
 - 2 Standardabweichungen
 - 3 Standardabweichungen

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

Motivationspektrum



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.



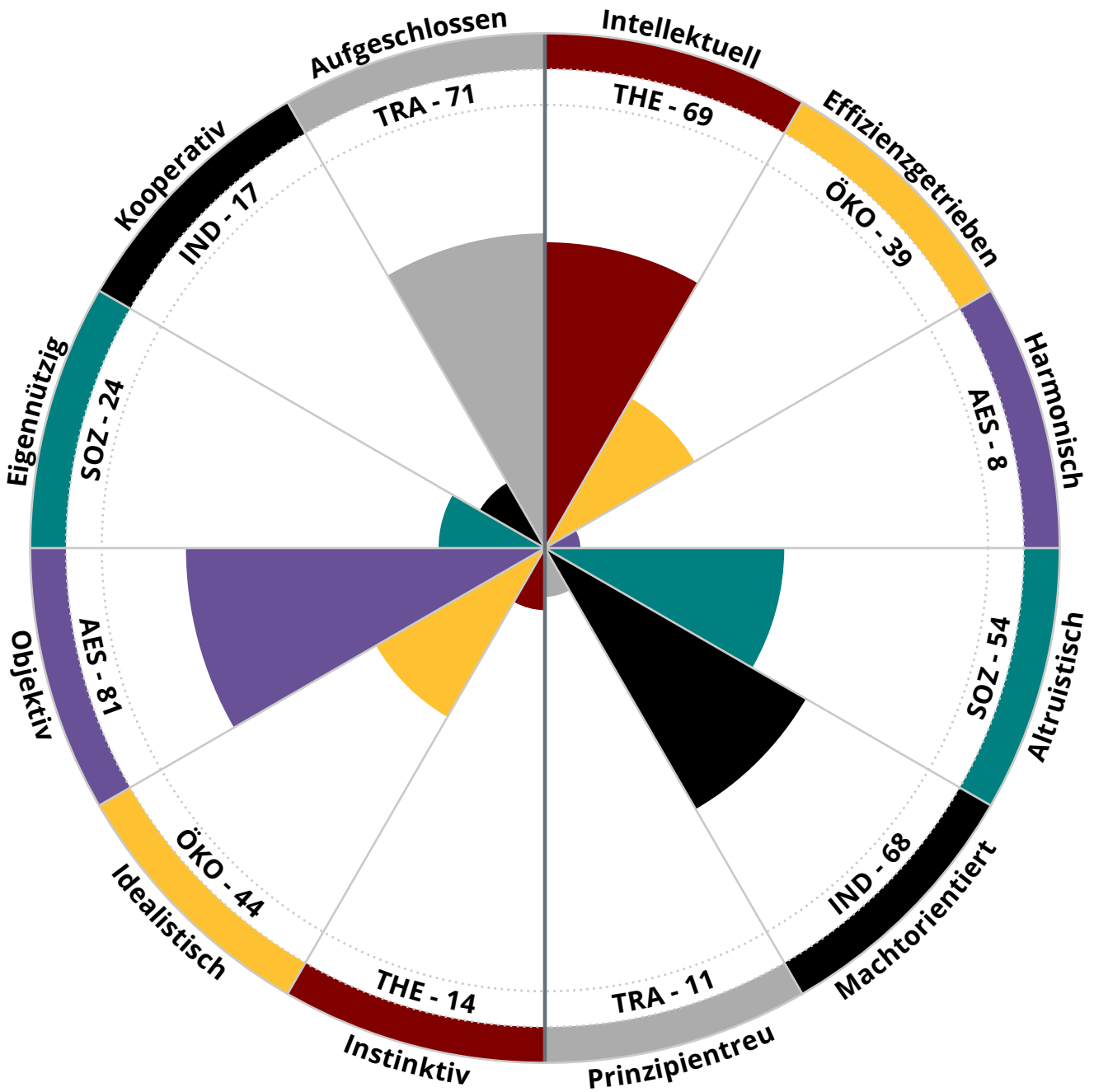
P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

1.5.2021

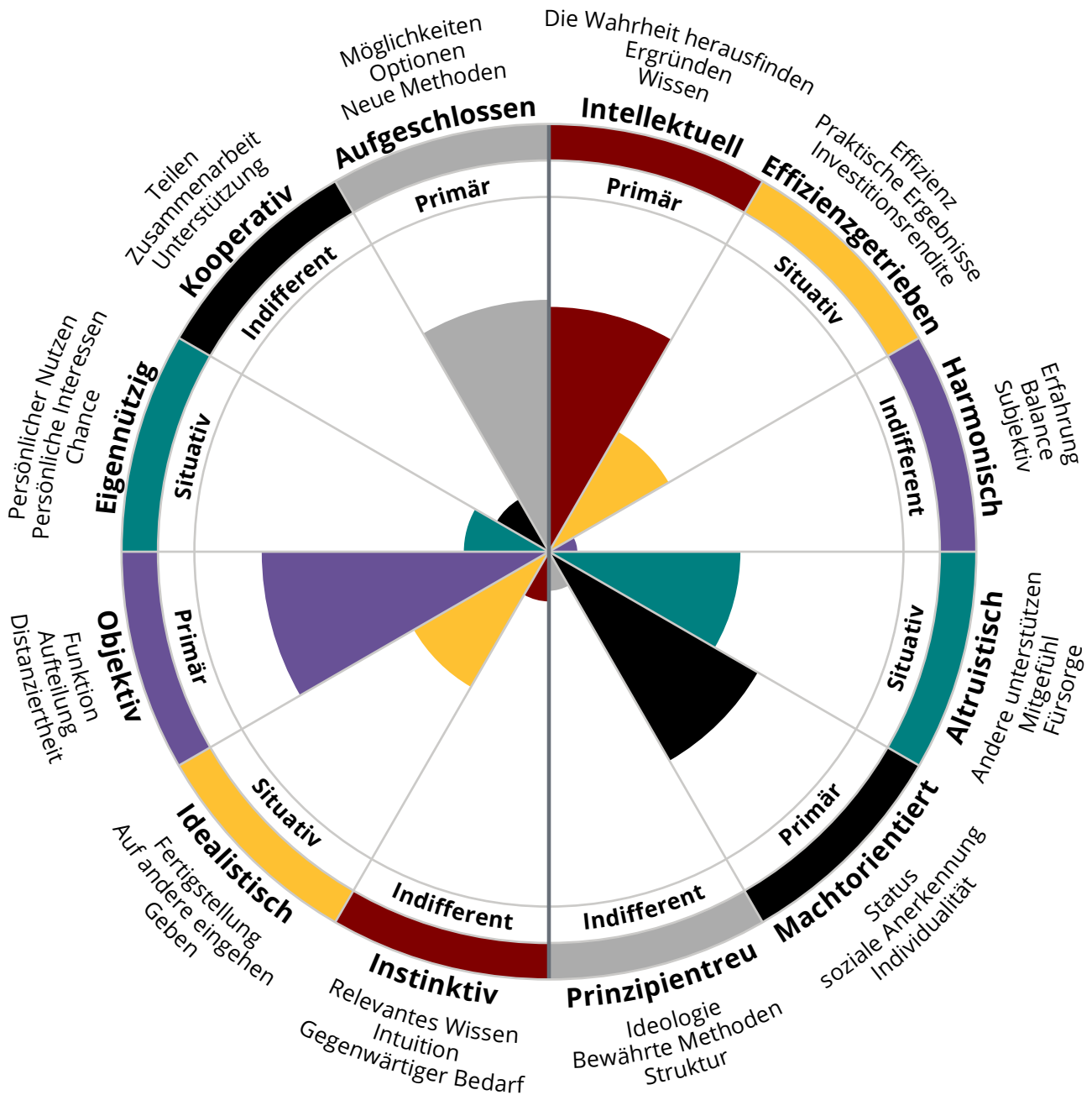
T: 0:41

Motivatorenrad



T: 0:41

Deskriptorenrad



T: 0:41



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 MOTIVATIONSTÄRKEN

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.

- Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Übernimmt möglicherweise eine Führungsposition, um sich dann auf einen ganz konkreten Bereich der Organisation zu konzentrieren.
- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die sie sich interessiert.
- Steckt alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
- Ist erfolgreich, wenn sie Probleme lösen kann.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Ein Mensch, der stark beeinflusst.
- Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.

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.

- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Das gleichzeitige Bedürfnis nach Funktionalität und Zielerreichung kann die Organisation aus der Balance bringen.
- Wird nur ihre Ziele im Hier und Jetzt sehen.
- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Mia Muster's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Nimmt zu viel, zu schnell und zu eng getaktet auf sich, um die Kontrolle zu behalten zu können.
- Könnte ihre Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.

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.

- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Die Freiheit, sich auf die Funktionalität anstatt sich auf die äußere Erscheinung zu konzentrieren.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Ein Forum, um neue Wege auszuprobieren, wie sich die bestehenden Methoden verbessern lassen.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Wertschätzung für einen rechnerbasierten Problemlösungsansatz.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
- Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.

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:

- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Dinge werden rasch und mit höchster Priorität bezogen auf Durchführbarkeit erledigt.
- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Herausfordernde Probleme bei denen ihr Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Gesamte Information stichpunktartig für ihre Überprüfung.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.
- Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.
- Neue und schwierige Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.

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:

- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Mia Muster's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über ihre unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Mia Muster's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Verständnis dafür, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Verständnis dafür, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die sie nicht hat.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Mia Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
- Dabei unterstützen, den Effekt ihres Images verstehen, wenn sie sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn sie nicht die Führungskraft des Projektes ist.

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: _____

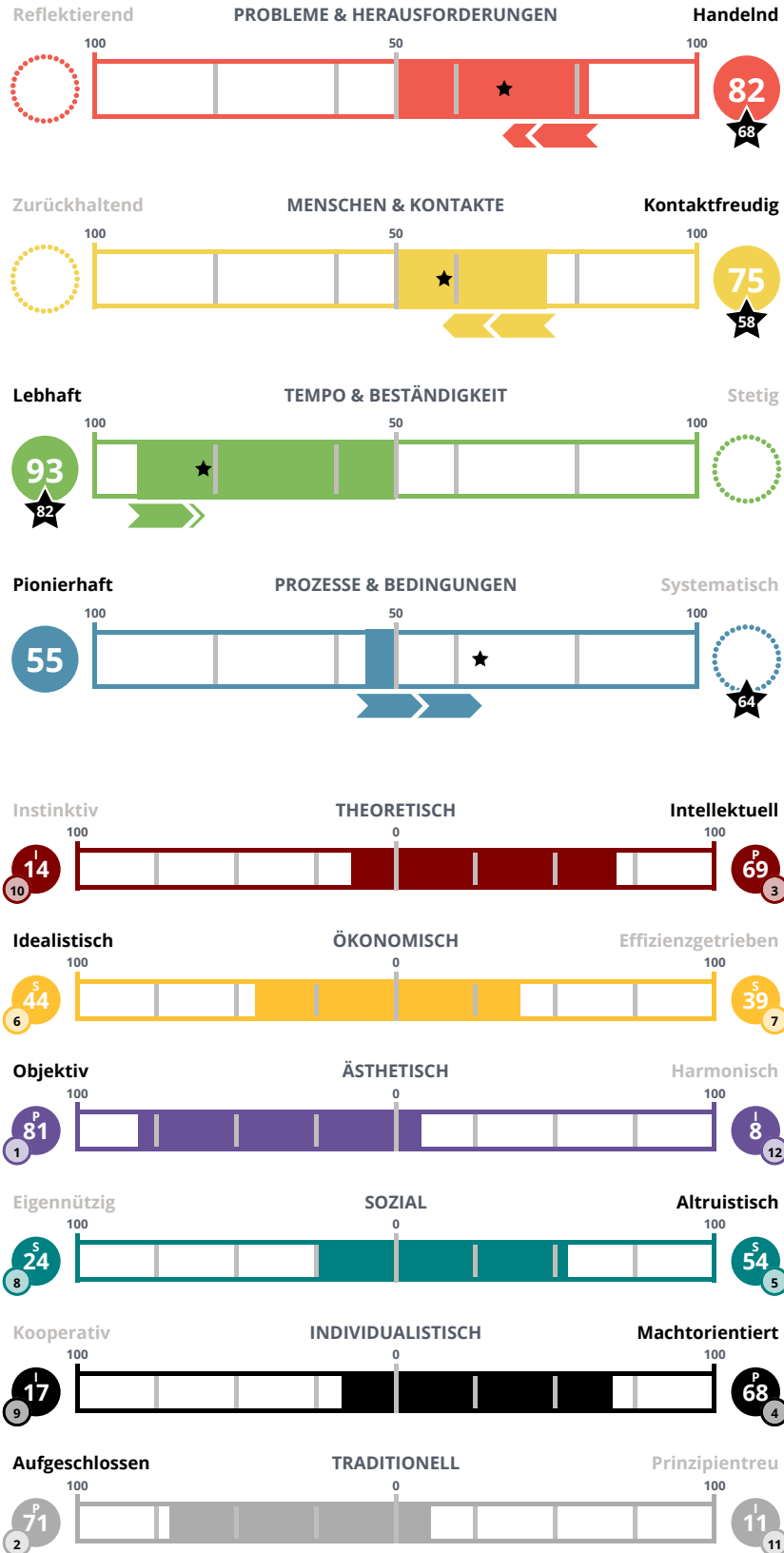
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

