



DISCOVERY

Peter Rot
09.01.2002

Persönliches Präferenz-Profil

Modul "Basis"
Modul "Management"
Modul "Effektivität im Verkauf"
Modul "Persönlichkeitsentwicklung"
Modul "Einstellungsgespräch"

Typefocus GmbH



Persönliche Daten

Peter Rot

Musterreport

Datum der Erstellung **09.01.2002**

Datum des Ausdrucks **05.07.2004**

Insights Learning and Development Ltd.
Jack Martin Way, Claverhouse Business Park, Dundee, DD4 9FF, Scotland
Telephone: +44(0)1382 908050
Fax: +44(0)1382 908051
E-mail: insights@insightsworld.com



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Überblick	6
Persönlicher Stil	6
Interaktion mit anderen	7
Treffen von Entscheidungen	8
Hauptstärken und Schwächen	9
Stärken	9
Mögliche Schwächen	10
Wert für das Team	11
Kommunikation	12
Effektive Kommunikation	12
Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation	13
Mögliche "Blinde Flecken"	14
Gegenüberliegender Typus	16
Kommunikation mit Peters gegenüberliegendem Typus	17
Vorschläge zur Weiterentwicklung	18
Management	19
Gestaltung des idealen Arbeitsumfeldes	19
Wie man Peter führen kann	20
Wie Peter motiviert wird	21
Managementstil	22
Effektivität im Verkauf	23
Überblick Verkaufsstil	24
Phase 1: Verkaufsvorbereitung	25
Phase 2: Bedarf erkennen	26
Phase 3: Angebote machen	



27

Phase 4: Umgang mit Einwänden	28
Phase 5: Verkaufsabschluss tätigen	29
Phase 6: Nachbearbeitung und Nachbetreuung	30
Präferenzen im Verkauf	31
Persönlichkeitsentwicklung	32
Zielbewusst leben	33
Zeitmanagement und Lebensqualität	34
Kreativität	35
Lebenslanges Lernen	36
Lernstile	37
Einstellungsgespräch	38
Das Insights Discovery Rad	39
Grafik der Präferenzwerte	40
Jung'sche Präferenzen	41



Einleitung

Dieses Insights Discovery Präferenz-Profil basiert auf den Antworten von Peter Rot zum Insights Discovery Präferenz-Evaluator (Fragebogen), der am 09.01.2002 ausgefüllt wurde.

Die Ursprünge der Persönlichkeitstheorie können bis in das 5. Jahrhundert v. Chr. zurückverfolgt werden, als Hippokrates erstmals vier unterscheidbare Energien / Temperamente entdeckte, die sich bei den Menschen individuell beobachten ließen. Das Insights Discovery System baut auf dem Persönlichkeitsmodell des Schweizer Psychologen C.G. Jung auf. Dieses Modell wurde erstmals im Jahre 1921 in seinem Werk "Psychologische Typen" veröffentlicht und in nachfolgenden Schriften weiterentwickelt. Jungs Werk über Typologie und Präferenzen wurde seither als Basis zum Verständnis der Persönlichkeit herangezogen und ist bis zum heutigen Tag Gegenstand für empirische Forschungsprojekte weltweit.

Das Insights Discovery Präferenz-Profil bietet auf der Grundlage der Jung'schen Typologie einen Rahmen für Selbsterkenntnis und persönliche Weiterentwicklung. Nach C.G. Jung hat jeder Mensch Präferenzen, wie er seine Umwelt wahrnimmt, sie beurteilt, Entscheidungen trifft und entsprechend handelt. Erkenntnisse in der Verhaltensforschung haben aufgezeigt, dass die erfolgreichsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst in ihren Präferenzen, sowie Stärken und Schwächen gut kennen. Dies versetzt sie in die Lage, Strategien zu entwickeln, um den Anforderungen ihres Umfeldes besser gerecht zu werden.

Dieses Präferenz-Profil ist einzigartig, da es aus mehreren hunderttausend abgewandelten Aussagen aufgebaut wird. Daraus wird aufgrund Ihrer Selbsteinschätzung beim Ausfüllen des Insights Discovery Präferenz-Evaluators (Fragebogen) ein individueller Text zusammengestellt. Ändern oder streichen Sie jene Aussagen, die nicht auf Sie zutreffen könnten und überprüfen Sie dies mit Kollegen oder Freunden, um herauszufinden, ob es sich dabei um so genannte "Blinde Flecken" handelt. Arbeiten Sie mit diesem Präferenz-Profil pro-aktiv. Das heißt, identifizieren Sie jene Schlüsselbereiche, in denen Sie sich weiterentwickeln wollen und besprechen Sie dies mit Ihren Freunden und Kollegen. Holen Sie sich ihr Feedback dazu ein und erarbeiten Sie einen Aktionsplan für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung.



Überblick

Diese Aussagen ermöglichen ein umfassendes Verständnis von Peters Einstellungen und bevorzugten Verhaltensweisen in seinem Arbeitsumfeld. Dieser Abschnitt beschreibt, wie er Aufgaben bewältigt, mit den anderen kommuniziert und Entscheidungen trifft.

Persönlicher Stil

Andere halten Peter für durchsetzungsfähig und engagiert. Persönliches Prestige ist ihm wichtig, dabei wird er als unkomplizierte, zuweilen auch unorganisierte Person wahrgenommen, die intensiv nach zukünftigen Möglichkeiten Ausschau hält. Er benötigt Anreize und eine herausfordernde Abwechslung, da er sonst das Interesse verlieren könnte, begonnene Projekte bis zu deren Abschluss voranzutreiben. Hat er sich einmal ein Ziel gesetzt, handelt er ohne zu zögern. Während er seine Vision effektiv verwirklicht, tendiert er unbewusst dazu seinen eigenen Erfolg mit dem anderer zu vergleichen. Den dabei möglicherweise entstehenden Neid verdrängt er.

Einen übertriebenen Umgang mit Details und Routineangelegenheiten sollte man ihm tendenziell eher nicht zumuten, obwohl er sehr wohl in der Lage ist, sich mit Bilanzen, Prognosen und Statistiken auseinander zu setzen. Er ist normalerweise nicht so sehr an neuen Erkenntnissen interessiert, sondern mehr an neuen Projekten und Abläufen. Er fühlt sich wohler, wenn er eine Situation im Griff hat und dabei weiß, dass andere mit seinen Gedanken konform gehen. Er will sein Leben nach seinen eigenen Regeln führen und findet, dass alle anderen das auch tun sollten. Wenn seine Aufgaben zur Routine oder langweilig werden, kann er leicht das Interesse verlieren und sich Neuem zuwenden.

Seine Begeisterung für ein aktuelles Projekt kann ihn selbst so mitreißen, dass er alle Rahmenbedingungen vergisst und die eigenen Bedürfnisse sowie die der anderen ignoriert. Er setzt sich dafür ein, Ideen und Methoden praxisbezogen umzusetzen. Peter ist ein einfallsreicher und tatkräftiger Mann, für den jeder Moment zählt und der auf die Zukunft ausgerichtet ist. Es kann für ihn sehr sinnvoll sein, sich Zeit zu nehmen, um auf seine Gefühle zu hören. Er kann recht erfinderisch und manchmal sogar schonungslos sein, wenn ihm etwas oder jemand in die Quere kommt.

Da er ganz bewusst viel Energie in seine persönliche Weiterentwicklung investiert, möchte er von anderen nicht als einseitig wahrgenommen werden. Praktische und alltägliche Aufgaben frustrieren ihn eher. Er sieht in den meisten Situationen neue Möglichkeiten und kann andere dazu bringen, eine Vision in die Realität umzusetzen. Logisch, analytisch und kritisch in seiner Vorgehensweise, ist ihm das Erlangen von Macht wichtig. Er ist entschlossen jede erreichte Hierarchiestufe, falls erforderlich, auch zu verteidigen. Eine ausgeprägte Arbeitsmoral und gute Fähigkeiten im Umgang mit Menschen können bei Peter dazu führen, sich selbst und anderen gegenüber hohe



Leistungsstandards zu setzen.

Er wird mit tiefer Überzeugung an seinen Idealen festhalten, auch wenn es ihm manchmal schwer fallen, mit anderen darüber zu sprechen. Peter hat ein intuitives Gespür dafür, zu wissen, welche Organisationsstruktur erforderlich ist, um die Mitarbeiter so einzusetzen, dass seine strategischen Ziele erreicht werden können. Die Menschen, mit denen Peter beruflich zu tun hat, schätzen seine ausgezeichneten organisatorischen Fähigkeiten und seine Professionalität. Lebenslanges Lernen ist für ihn eine Maxime zur Entwicklung seiner eigenen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen. Er wird mehr durch das "große Bild" und langfristige Ziele motiviert als durch Regeln und Verfahrensweisen. Mit festgelegten Strukturen ist er nur dann einverstanden, wenn er sie auch wieder aufgeben kann, falls sie seiner Zielsetzung nicht entsprechen.

Interaktion mit anderen

Peter hat die bemerkenswerte Fähigkeit, andere dazu zu bringen, seiner Führung zu folgen. Da er sein Leben nach rationalen Kriterien gestaltet, in denen zwischenmenschliche Aspekte eher zweitrangig sind, könnte man ihn als insensibel gegenüber den Bedürfnissen und Gefühlen anderer ansehen. Fehler anderer können ihn ärgern und dazu führen, dass er sie lautstark zum Thema macht. Er kann sich manchmal als "Experte" auf einem bestimmten Gebiet präsentieren und dazu neigen, andere darüber belehren zu wollen. Dies kann dann peinlich werden, wenn seine Aussagen von einem wirklichen Experten in Frage gestellt werden. Seine Art zu kommunizieren ist ehrlich, direkt und sachlich, und er schätzt es, wenn andere ebenso aufrichtig zu ihm sind.

Er mag keine persönliche Kritik, da er diese als Angriff auf seine Integrität ansieht. Eine längere Trennung von seinem gewohnten beruflichen oder privaten Umfeld, könnte unbewusst seine Stimmung drücken, ohne dass er selbst diesen Zusammenhang herstellt. Es könnte ihn verblüffen, dass andere ihn möglicherweise für streng und eigensinnig halten. Dies basiert vermutlich darauf, dass er eine Tendenz hat, seine unter Umständen eigenwilligen Ansichten ziemlich direkt auszudrücken. Peters Einfallsreichtum, seine Wärme und Offenheit für andere erlauben es ihm, zuversichtlich durchs Leben zu gehen. Er ist sehr effektiv in einer Führungsrolle und fähig, andere vom Wert seiner Vision zu überzeugen. Er ist Teamarbeit gegenüber sehr positiv eingestellt und genießt die Unterstützung der anderen. Da er jedoch in Bezug auf deren Leistungsfähigkeit zu optimistisch sein könnte, fühlt er sich manchmal in Stich gelassen.

Er neigt dazu, anderen die Schuld zu geben für die Schwierigkeiten, mit denen er zu kämpfen hat. Manchmal tut er die Meinung anderer geringschätzig ab. Nachdrücklich stellt er das Wohlergehen der ihm wichtigsten Menschen sicher und handelt aus einer starken Beschützerposition heraus. Peters Arbeitsstil ist bestimmt und überzeugend. Es irritiert ihn, wenn er durch die Bedürfnisse anderer abgelenkt wird. Er mag es nicht, wenn man ihm sagt, was oder wie er etwas zu tun hat und kann andere verärgern, indem



er darauf besteht, eine Sache auf seine Weise zu erledigen. Anstatt automatisch mit Gegenkritik auf negatives Feedback zu reagieren, sollte er sich die Meinungen anderer zuerst einmal anhören und anerkennende Worte für jeden Beitrag finden.

Treffen von Entscheidungen

Da Peter genau weiss, was er tut, ist er normalerweise auch trotz möglicher Konflikte mit Vorgesetzten von seinen Entscheidungen überzeugt. Er beachtet bei einem Entscheidungsprozess auch die Auswirkungen, die das Ergebnis auf andere haben wird. Um Entscheidungen schnell treffen zu können, ist es ihm wichtig, dass Sachfragen mit Vernunft und logischem Denkvermögen behandelt werden. Wenn er Entscheidungen trifft, könnte er in Kauf nehmen, sich im Nachhinein für eine mögliche Kompetenzüberschreitung zu entschuldigen, als von vornherein die Erlaubnis dafür einzuholen. Es kann vorkommen, dass er lieber irgendeine Entscheidung treffen würde als gar keine.

Er neigt dazu, bei seinen Entscheidungen durchaus hohe Risiken einzugehen. Peters Leistungen werden hauptsächlich dadurch erzielt, dass er mit Bestimmtheit und Ausdauer seine hohen Standards zu erreichen oder sogar zu übertreffen versucht. Viele trauen ihm zu, eine leitende Funktion mit Entscheidungskompetenz zu übernehmen. Er fühlt sich am wohlsten, wenn er seinen Einfallsreichtum nutzen kann, um ein Projekt nach dem anderen anzugehen. Sein Wunsch, Dinge schnell zu erledigen, verleitet ihn dazu, getroffene Entscheidungen eher sofort umzusetzen als die Fakten noch einmal zu überprüfen.

Er ist ein guter Problemlöser, der die notwendigen Sachinformationen nutzt, um daraus passende Lösungsstrategien zu entwickeln. Wegen seiner Tendenz sich schnell wieder der nächsten Herausforderung zuzuwenden oder das noch größere Ziel anzusteuern, trifft er Entscheidungen oft übereilt. Peter kann das Wesentliche eines Problems erfassen und umsetzen. Er testet die Grenzen einer Situation stets aus und denkt, dass die meisten Regeln und Einschränkungen nur dazu da sind, abgewandelt, wenn nicht sogar gebrochen zu werden. Peter trifft gerne Entscheidungen. Dabei will er die Dinge unter Kontrolle haben, und er legt gleichzeitig Wert auf Effizienz und Effektivität.

Persönliche Anmerkungen













Hauptstärken und Schwächen

Stärken

Dieser Abschnitt beschreibt Hauptstärken von Peter, die er in das Unternehmen einbringt. Selbstverständlich verfügt er über viele weitere Fähigkeiten, Erfahrungen und Eigenschaften auf anderen Gebieten. Die folgenden Aussagen erfassen einige grundlegende Fähigkeiten, über die er verfügt.

Peters mögliche Stärken:

-  Ist wettbewerbsfreudig und bestrebt, auf jeden Fall zu gewinnen.
-  Kann andere sowohl autoritär als auch demokratisch führen.
-  Entwickelt laufend neue Ideen.
-  Reizt Grenzen aus und empfindet große Freude am Leben.
-  Bringt viel Eigeninitiative ein und ist ausdrucksstark und wettbewerbsfreudig.
-  Reagiert schnell und entschieden auf neue Gegebenheiten.
-  Kann anderen seine Vorstellungen gut vermitteln.
-  Engagiert sich in vielen Angelegenheiten.
-  Bringt Leute zusammen.
-  Handelt schnell und agil.

Persönliche Anmerkungen













Hauptstärken und Schwächen

Mögliche Schwächen

C.G.Jung sagte: "Weisheit erkennt an, dass jedes Ding zwei Seiten hat". Man könnte auch sagen, dass eine Schwäche nichts anderes ist als eine übertriebene Stärke. Peters Beantwortung des Präferenz-Evaluators (Fragebogen) lässt vermuten, dass folgende mögliche Schwächen vorliegen.

Peters mögliche Schwächen:

-  Schenkt Meinungen und Standpunkten der anderen möglicherweise wenig Gehör.
-  Neigt dazu, über wenig Einfühlungsvermögen für die Bedürfnisse anderer zu verfügen.
-  Hat eine Abneigung gegen Routinearbeiten und vermeidet sie.
-  Trifft Entscheidungen manchmal zu schnell.
-  Schützt sich vor dem, was auf ihn zukommen könnte.
-  Fordert etwas ein, statt darum zu bitten.
-  Wird von anderen teilweise für widerspenstig gehalten.
-  Kann manchmal allzu besessen wirken, wenn er sich in den Kopf setzt, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen.
-  Strebt soviel Abwechslung an, dass einige Aufgaben nicht abgeschlossen werden.
-  Hat wenig Geduld mit Menschen, die er für "dumm" hält.











Persönliche Anmerkungen



Wert für das Team

Jede Person bringt eine einzigartige Kombination von Begabungen, Eigenschaften und Erwartungen in ihren Arbeitsbereich ein. Ergänzen Sie diese Liste um weitere Erfahrungen, Fähigkeiten oder andere Eigenschaften, die auf Peter zutreffen und tauschen Sie die wichtigsten Aussagen mit den anderen Teammitgliedern aus.

Peter als Teammitglied:

-  Wird bürokratische Regelungen ignorieren, um schneller zu einem Ergebnis zu kommen.
-  Ist gerne im Mittelpunkt des Geschehens.
-  Zeigt sich als starke Stütze für andere.
-  Wird Verantwortung übernehmen, aber jegliche Schuld von sich weisen.
-  Denkt aufgrund seines Pioniergeistes über den "Tellerrand" hinaus.
-  Hat eine "Alles ist machbar"- Einstellung.
-  Stellt sicher, dass die Ergebnisse rechtzeitig vorliegen.
-  Wird sich häufig mehr vornehmen als er bewältigen kann.
-  Verbindet Begeisterungsfähigkeit mit Sachlichkeit.
-  Hat eine Menge produktiver Ideen.

Persönliche Anmerkungen















Kommunikation

Effektive Kommunikation

Kommunikation kann nur dann effektiv sein, wenn eine gesendete Botschaft vom Empfänger aufgenommen und richtig verstanden wird. Für jede Person sind bestimmte Kommunikationsstrategien zielführender als andere. Hier werden einige hilfreiche Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Kommunikation mit Peter aufgelistet. Er selbst sollte die wichtigsten Aussagen wählen und mit seinen Mitarbeitern und Kollegen besprechen, was sie in der Kommunikation mit ihm beachten sollten.

Kommunikationsstrategien für den Umgang mit Peter:

-  Seien Sie entschlossen, zielstrebig und unerschrocken.
-  Stimmen Sie herausfordernden Zielvorgaben zu.
-  Bleiben Sie, im Falle einer Meinungsverschiedenheit, bei Ihrem Standpunkt.
-  Lassen Sie ihn über die Tagesordnung mitentscheiden.
-  Fragen Sie nach seinen Meinungen und Ideen, bevor Sie Ihre eigenen Vorschläge durchsetzen wollen.
-  Zeigen Sie Enthusiasmus und eine positive Einstellung.
-  Stellen Sie sich darauf ein, nach Beendigung des Gespräches sofort wieder aufzubrechen.
-  Sprechen Sie lebhaft und gehen Sie zügig vor.
-  Machen Sie ihn selbst zum Thema, und stellen Sie seine Interessen in den Mittelpunkt.
-  Weisen Sie nur mit Vorsicht auf Konsequenzen hin.
-  Geben Sie ihm die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln.
-  Fragen Sie ihn, anstatt Anweisungen zu geben.

Persönliche Anmerkungen















Kommunikation

Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation

Es gibt Strategien, die weniger zielführend sind, wenn sie in der Kommunikation mit Peter zum Einsatz kommen. Einige Verhaltensweisen, die dabei vermieden werden sollten, werden untenstehend aufgelistet. Diese Informationen haben zum Ziel, den Kommunikationsprozess effektiver zu gestalten.

Wenn Sie mit Peter kommunizieren, vermeiden Sie es:

-  Ihm die Schuld zuzuschreiben.
-  Zu versuchen, ihm entgegen besseren Wissens Ihre Meinung aufzuzwingen.
-  "Was wäre, wenn" und "aber" zu sagen.
-  Unvorbereitet und unorganisiert zu sein.
-  Vage zu sein und zu viel Spielraum für Interpretationen zu lassen.
-  Ihn in formale, langwierige und ermüdende Sitzungen einzubinden.
-  Lob und Anerkennung zu erwarten.
-  Ihm Ihre Gefühle aufzuzwingen, solange er nicht dazu bereit ist.
-  Ihn das Gespräch beherrschen zu lassen.
-  Ihn im Unklaren zu lassen; er könnte sich genauso verhalten.
-  Heftig zu diskutieren oder persönlich zu werden.
-  Undiszipliniert, unstrukturiert oder schlecht vorbereitet zu sein.

Persönliche Anmerkungen



Mögliche "Blinde Flecken"

Unsere Selbstwahrnehmung kann sich von der Wahrnehmung, die andere von uns haben, unterscheiden. Wir zeigen uns selbst gegenüber der Außenwelt mittels unserer "Persona" (näheres dazu siehe Grafik der Präferenzwerte). Dabei sind wir uns der Wirkung, die unser weniger bewusstes Verhalten bei anderen auslöst, nicht immer im Klaren. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von den so genannten "Blinden Flecken". Wählen Sie hier jene Aussagen aus, die Sie bisher bei sich am wenigsten wahrgenommen haben und überprüfen Sie deren Gültigkeit, indem Sie das Feedback von Ihnen nahestehenden Personen einholen.

Peters mögliche "Blinde Flecken":

Peter sollte darauf achten, auf Dinge nicht zu spontan zu reagieren. Vielmehr könnte er kooperieren und lernen, auf die Gefühle anderer mehr Rücksicht zu nehmen. Wenn er sich bedrängt fühlt, könnte er unangenehm laut, unnachgiebig und dominant werden und im Team oder bei seinen Kollegen ein hohes Maß an Stress erzeugen. Wenn er anderen mehr zuhörte und weniger vorschnelle Antworten gäbe, könnte dies seinem Image durchaus gut tun. Er könnte im Umgang mit anderen erfolgreicher werden, wenn er seine scharfe Beobachtungsgabe darauf richtet, empfindsamer und rücksichtsvoller mit den Menschen seiner Umgebung umzugehen. Weil er Dingen vorgreifen will, nimmt er gelegentlich fälschlicherweise an, zu wissen, was jemand gerade sagen will. Er redet dann dazwischen und führt den Satz des anderen selbst zu Ende.

Er übt möglicherweise moralischen Druck auf andere aus, "das Richtige" zu tun - aber was das Richtige ist, leitet er nur aus seiner eigenen Wahrnehmung ab. Sein starkes Verantwortungsbewusstsein und seine gelegentliche Reizbarkeit können dazu führen, dass er ärgerlich wird, wenn andere seinen Anweisungen nicht folgen. Peter wird streng von seinem Gewissen geleitet und könnte nicht einmal auf die Idee kommen, die Wertvorstellungen und Meinungen anderer in Betracht zu ziehen. Vor allem dann nicht, wenn sie nicht bereit sind, ihm zu folgen. Er geht immer davon aus, zu gewinnen und ist sehr darauf bedacht, Ergebnisse zu erzielen, ungeachtet wie engstirnig seine Sichtweise manchmal erscheinen mag. Da er generell alles Routinemäßige und Vorhersagbare wenig attraktiv findet, könnte es ihm schwer fallen, notwendige Details zu erkennen oder sie bei seinen Überlegungen zu berücksichtigen.

Als logischer und sachlicher Analytiker bedenkt er nicht immer die emotionalen Auswirkungen seiner Entscheidungen auf andere. Er lehnt Dinge wie mangelnde Selbstorganisation, Unpünktlichkeit, Ungenauigkeit oder unprofessionelles Verhalten ab. Deshalb könnte er manchmal, eine für die Situation unangebrachte Strenge an den Tag legen. Eine Erhöhung seiner Effektivität könnte darin liegen, in kleinen Dingen nachzugeben, damit er in den Großen gewinnen kann. Er könnte als jemand angesehen werden, der unbeteiligt wirkt und alles Zwischenmenschliche wenig beachtet. Um dies zu



ändern, sollte er sich sowohl seiner eigenen Gefühle bewusster werden, als auch die Befindlichkeit der anderen mehr in Betracht ziehen. Falls jemand, den er respektiert, seine Kompetenz in Frage stellt, kann er wegen einer Kleinigkeit schnell überreagieren.

Persönliche Anmerkungen



Gegenüberliegender Typus

Die Beschreibung in diesem Abschnitt basiert auf Peters gegenüberliegendem Typus im Insights Discovery Rad. Es fällt uns oftmals sehr schwer, diejenigen zu verstehen und mit ihnen klar zu kommen, deren Präferenzen so ganz anders sind als unsere eigenen. Diese unterschiedlichen Eigenschaften zu erkennen, kann dazu beitragen, Strategien für die persönliche Weiterentwicklung und die Verbesserung der Effektivität im Umgang mit anderen zu definieren.

Peters gegenüberliegender Typus:

Peters entgegengesetzter Insights-Typus ist der Unterstützer, Jungs 'Introvertierter Fühl-'Typus.

Unterstützer-Typen sind umgängliche, beständige und loyale Menschen, die mit anderen gut auskommen. Sie entwickeln in ihrem Arbeitsumfeld tragfähige Beziehungen, vorzugsweise zu einem eher kleinen Kollegenkreis. Peter wird erkennen, dass sie besonders dann leistungsfähig sind, wenn sie auf Vertrautes und Berechenbares setzen können. Für den Unterstützer-Typus ist Anerkennung durch andere sehr wichtig. Für die Anpassung an Veränderungen benötigen sie Zeit. Wenn jemand, der ihnen nahe steht, ihre Hilfe benötigt, werden sie für diese Person alle Hebel in Bewegung setzen.

Bei der Zusammenarbeit mit Unterstützer-Typen geht Peter davon aus, dass sie Hilfe benötigen könnten, wenn es darum geht, sich mit Neuem vertraut zu machen und Routineaufgaben zu verändern. Unterstützer-Typen sind grundsätzlich eher vorsichtig, traditionsbewusst, diplomatisch und aufrichtig. Um Entscheidungen zu treffen, eine Aufgabe zu übernehmen und eine gute Leistung zu erbringen, benötigen sie sämtliche Fakten und Einzelheiten. Von Natur aus sind sie eher zurückhaltend.

Wenn sie sich unter Druck gesetzt fühlen, können sie stur und unnachgiebig reagieren, was für Peter frustrierend sein kann. Unterstützer-Typen sind gelassen und machen um ihre eigene Person wenig Aufhebens. Sie sind zufrieden, wenn sie von den anderen vermittelt bekommen, dass der Beitrag, den sie leisten, einen hohen Stellenwert hat und sie, wenn möglich, im Leben anderer eine wichtige Rolle spielen. Selbst bei Fehlleistungen anderer, werden sie sich noch lange darüber Gedanken machen und sogar Mitverantwortung übernehmen. Meinungsverschiedenheiten und divergierende Standpunkte können für Unterstützer-Typen Stresserscheinungen hervorrufen. In angespannter Atmosphäre am Arbeitsplatz, reagieren sie mit Ruhelosigkeit und Unzufriedenheit. In der Folge tendieren sie dazu, sich eher zurückzuziehen, als sich den anstehenden Konflikten zu stellen.

Persönliche Anmerkungen









Gegenüberliegender Typus







Kommunikation mit Peters gegenüberliegendem Typus

Dieser Abschnitt beinhaltet für Peter einige Vorschläge für eine effektive Interaktion mit Personen, die dem gegenüberliegenden Typus im Insights Discovery Rad, entsprechen.

Peter, so können Sie sich auf die Bedürfnisse eines Menschen einstellen, der Ihrem gegenüberliegenden Typus entspricht:

-  Akzeptieren Sie, dass genügend Zeit zur Reflektion für ihn wesentlich ist, um seine Leistung steigern zu können.
-  Geben Sie ihm Zeit, seine Gedanken zu sammeln und über seine Befindlichkeiten zu sprechen.
-  Appellieren Sie an seine gute Einstellung und Loyalität.
-  Stellen Sie genügend Zeit zur Verfügung, damit er sich klar ausdrücken kann.
-  Beschäftigen Sie sich mit Projekten, die im 'Hier und Jetzt' relevant sind.
-  Geben Sie ihm die Gelegenheit, auf die Logik, die der jeweiligen Sichtweise zugrunde liegt, einzugehen.

Peter, im Umgang mit einem Menschen, der Ihrem gegenüberliegenden Typus entspricht, vermeiden Sie es:

-  Sich auf seine Schwächen zu konzentrieren oder ihn öffentlich bloßzustellen.
-  Zu unpersönlich zu werden.
-  Kritische Vergleiche in Bezug auf die übrige Belegschaft anzustellen.
-  Auf einem Punkt herumzureiten oder zu lange, verbale Instruktionen zu geben.
-  Ihre Machtposition auszunutzen, respektlos zu werden und darauf hinzuweisen, wer "am längeren Hebel sitzt".
-  Unrealistische Zeitvorgaben zu machen, die seine Leistung qualitativ beeinträchtigen könnte.











Persönliche Anmerkungen



Vorschläge zur Weiterentwicklung

Mit Insights Discovery können weder spezielle Fähigkeiten, noch Intelligenz, Erziehungseinflüsse oder Qualifikationen erfasst werden. Die darin enthaltenen Anregungen können aber dennoch für Peters persönliche Weiterentwicklung von Nutzen sein. Finden Sie die wichtigsten Impulse heraus, auch solche, die vielleicht bisher noch nicht thematisiert worden sind, und integrieren Sie diese in einen persönlichen Entwicklungsplan.

Für Peter könnte es von Nutzen sein:

-  Sich bewusst zu sein, dass nicht jeder Diskussionen als anregend empfindet.
-  Dinge auch einmal offen zu lassen als immer einen Abschluss anzustreben.
-  Seinen manchmal scharfen Ton auf ein angemesseneres Niveau zu bringen.
-  Seine Arbeitsintensität zu drosseln.
-  Das Arbeitstempo etwas zu drosseln.
-  Entscheidungen erst nach Abwägung aller Alternativen zu treffen.
-  Sich damit auseinanderzusetzen, wie er sich am besten entspannen kann.
-  Die Argumente der Gegenseite zu vertreten, um deren Wert besser erkennen zu können.
-  Für einen Augenblick zu reflektieren und erst dann zu antworten.
-  Den anderen zuzugestehen, sich um ihre eigenen Dinge zu kümmern.

Persönliche Anmerkungen













Management

Gestaltung des idealen Arbeitsumfeldes

Im Allgemeinen sind die Mitarbeiter am effektivsten, wenn sie sich in einem Arbeitsumfeld befinden, das deren Präferenzen und Arbeitsstil entspricht. Im gegenteiligen Fall könnte sich dies auf das Arbeitsklima negativ auswirken und unnötige Reibungsverluste erzeugen. Die Empfehlungen im folgenden Abschnitt können zu einer qualitativen Verbesserung von Peters bestehenden Arbeitsbedingungen beitragen.

Peters ideales Arbeitsumfeld könnte folgendermaßen aussehen:

-  Zeit wird nicht vergeudet.
-  Er muss nicht allzu viel Zeit für Reflexion aufwenden.
-  Ständige Weiterentwicklung spiegelt sich im jeweiligen Projektverlauf wider.
-  Es besteht Offenheit für Neuerungen.
-  Das Arbeitsumfeld ist aufgabenorientiert.
-  Er kann seine Vision in die Realität umsetzen.
-  Er kann sein Arbeitstempo selbst festlegen.
-  Er kann laufend neue Projekte in Angriff nehmen.
-  Ideen können in die Praxis umgesetzt werden.
-  Es gibt wenig Außenkontakte oder soziale Beziehungen.

Persönliche Anmerkungen













Management

Wie man Peter führen kann

Dieser Abschnitt beschreibt einige der wichtigsten Managementempfehlungen im Umgang mit Peter. Ein Teil der Anregungen kann nur von ihm selbst übernommen werden. Andere hingegen benötigen die Mitwirkung des Managements oder der Kollegen. Greifen Sie aus dieser Liste die wichtigsten Hinweise heraus und erstellen Sie einen persönlichen Managementplan.

Peter sollte:

-  Aufgaben erhalten, die das Denken und Handeln gleichermaßen zum Schwerpunkt machen.
-  Gleichzeitig an mehreren Projekten beteiligt sein.
-  Unterstützung erhalten zum Erreichen seiner Höchstform.
-  Genau wissen, wo Zukunftsaussichten und neue Möglichkeiten liegen.
-  Einige Regeln selbst bestimmen können.
-  Positive Rückmeldung über sein Auftreten und sein Erscheinungsbild bekommen.
-  Nur in Ausnahmefällen wirklich geführt werden - lassen Sie ihn seinen eigenen Weg gehen.
-  Jemanden haben, der sein Team gegen Angriffe von außen schützt.
-  Auf seine Neigung Schuldzuweisungen vorzunehmen, aufmerksam gemacht werden.
-  Einen anpassungsfähigen, verständnisvollen und geduldigen Vorgesetzten haben.

Persönliche Anmerkungen













Management

Wie Peter motiviert wird

Es ist schon oft erwähnt worden, dass es nicht möglich ist, andere zu motivieren - man kann nur das Umfeld zur Verfügung stellen, innerhalb dessen sich die Person selbst motiviert. Hier sind einige Empfehlungen, die für Peters Motivation mit entscheidend sein können. In Absprache mit ihm kann eine Auswahl davon getroffen werden, die als Grundlage für gemeinsame Zielsetzungen und Verbesserungsmaßnahmen, herangezogen werden kann.

Peter wird motiviert durch:

-  Die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie etwas getan wird.
-  Pionieraufgaben mit wenig Einschränkungen.
-  Die Arbeit in einem Team von gleichgesinnten und ambitionierten Personen.
-  Das Stehen im Rampenlicht.
-  Teilnahme an lebhaften Debatten und Diskussionen.
-  Leistungsorientierte Entlohnung als Anerkennung für seinen Erfolg.
-  Probleme, bei deren Bewältigung er seine intuitiven Stärken nutzen kann.
-  Karriereaussichten, die nach oben praktisch kein Ende aufweisen.
-  Die Tatsache, dass er um seine Ansicht angefragt wird.
-  Kenntnisnahme seiner Ergebnisse.











Persönliche Anmerkungen



Managementstil

Es gibt viele Managementstile, die durchaus auch situationsbedingt sind. In diesem Abschnitt findet Peter einige Anhaltspunkte, die seine Präferenzen im Management betreffen, wobei gleichermaßen auf Stärken und mögliche hinderliche Verhaltensweisen eingegangen wird.

Als Verantwortlicher in einer Managementposition zeigt Peter folgende Tendenzen:

-  Reduziert Regelungsmaßnahmen auf ein Minimum.
-  Wird vom Team immer als hochqualifiziert angesehen.
-  Möchte schnell zu einer Entscheidung gelangen.
-  Schenkt bestimmten Meinungen und Ideen, die von seinen eigenen abweichen, kaum Beachtung.
-  Geht davon aus, dass Kontrollmaßnahmen die Effektivität eines Prozesses bzw. einer Aufgabenerfüllung gewährleisten.
-  Setzt sich ein und macht Druck, damit ein hohes Leistungsniveau erreicht wird.
-  Sucht die Verantwortung woanders, wenn etwas schief läuft.
-  Behält den Preis im Auge, nicht die Kosten.
-  Von seinen Ideen persönlich begeistert zu sein.
-  Setzt die Gruppe unter Druck, um das absolut beste Ergebnis zu erzielen.

Persönliche Anmerkungen



Effektivität im Verkauf

Drei Erfordernisse müssen erfüllt werden, wenn man als professionelle Verkaufsperson den persönlichen Verkaufsstil effektiv verbessern möchte:

Erstens muss sie sich selbst besser verstehen, auf die eigenen Stärken aufbauen, Schwächen als Verbesserungspotenzial anerkennen, und gleichzeitig berücksichtigen, dass unterschiedliche Kunden sie auch unterschiedlich wahrnehmen.

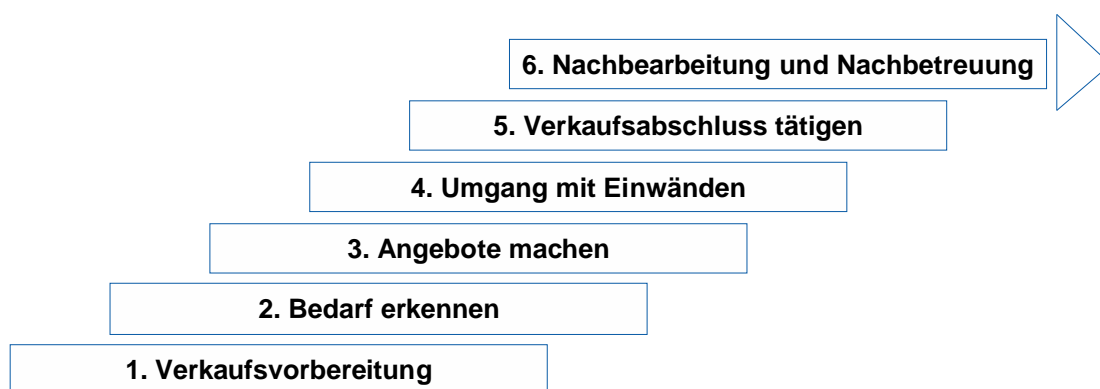
Zweitens sollte die Verkaufsperson lernen ihre Kunden in ihrer Andersartigkeit besser zu verstehen. Kunden unterscheiden sich voneinander dadurch, dass sie ganz individuelle Kaufgewohnheiten, Erwartungen, Bedürfnisse, Wünsche und Beweggründe haben. Diese Unterschiede sollten richtig wahrgenommen und interpretiert werden können, damit sie den weiteren Handlungsverlauf der Verkaufsperson zielführend bestimmen.

Drittens geht es nicht zuletzt auch darum, das Verhalten den Kundenerwartungen entsprechend anzupassen und den Kunden im Sinne des Verkaufserfolgs so zu behandeln, wie er behandelt werden möchte.

Dieses Modul soll dazu verhelfen diesen drei Erfordernissen Rechnung zu tragen, vor allem dann, wenn sie mit professionellen Insights Coachings und Trainings, sowie Aufbauworkshops verknüpft werden.

Untenstehend sehen Sie die sechs Phasen des Verkaufsprozesses, auf die in diesem Modul detailliert eingegangen wird. Nutzen Sie diese Analyse, um Ihre persönlichen Strategien für eine effektive Kundenbeziehung, für ein verbessertes Selbstverständnis und für ein optimiertes Verkaufsergebnis zu entwickeln.

Dieses Modul kann mit Insights Quest verknüpft werden - es handelt sich dabei um ein Verkaufsförderungsprogramm, das die unterschiedlichen Verhaltensstile und Verkaufskompetenzen in jeder Phase des Verkaufsprozesses vertieft behandelt.



Überblick Verkaufsstil

Diese Informationen geben einen grundsätzlichen Einblick in Peters Verkaufsstil und die Art und Weise, wie er Kundenbeziehungen aufbaut.

Neue Verkaufskontakte und Herausforderungen motivieren ihn. Sein personenorientierter Verkaufsstil könnte ihn manchmal dazu verleiten angepeilte Ziele zu optimistisch zu bewerten, was manchmal zu Enttäuschungen führt. Sowohl sein Lebensstil als auch sein Auftreten als Verkäufer sind von einem hohen Tempo gekennzeichnet. Typisch für ihn sind die positive und handlungsorientierte Einstellung zu den Dingen. Peter ist besonders aktiv, wenn er mit anderen engagierten Personen zusammenarbeitet. Er kann Verkaufschancen dadurch erhöhen, dass er seine Stärken mit denen der anderen verbindet. Verkaufen ist für ihn grundsätzlich eine motivierende Herausforderung und er lässt sich selbst durch skeptische Kunden nicht entmutigen.

Er zeigt nicht immer seine Wertschätzung gegenüber den Kunden. Seine Art andere begeistern zu können setzt er ein, um gemeinsam mit ihnen bestmögliche Ergebnisse zu erzielen. Peter hat die bemerkenswerte Fähigkeit Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen zu führen. Er ist bereit für seine Kunden mehr zu leisten als von ihm erwartet wird. Peters Anpassungsfähigkeit ermöglicht es ihm unterschiedliche Kundenbedürfnisse durch entsprechende Maßnahmen zu befriedigen.

Peter kommt mit jeder Verkaufssituation zurecht, aber er würde es bevorzugen in einem Arbeitsumfeld tätig zu sein, in dem seine Kreativität und Sozialkompetenz für die Erreichung höherer Umsatzziele gefordert sind. Wenn der Geschäftsverlauf ins Stocken gerät, könnte er davon profitieren, seine Mitarbeiter und Kollegen verstärkt in das Geschehen einzubeziehen. Er ist überzeugend und dabei bestrebt schnelle Ergebnisse zu erzielen. Seine strenge Aufgabenorientierung könnte sich negativ auf seine Kundenbeziehungen auswirken, deshalb sollte er zunehmend sein Augenmerk auf die Beziehungsarbeit richten.







Persönliche Anmerkungen









Phase 1: Verkaufsvorbereitung

Das Verkaufen beginnt lange vor dem eigentlichen Verkaufsprozess und dauert nach dem effektiven Verkauf noch weiterhin an. Hier sind einige Anhaltspunkte, die Peter berücksichtigen sollte, wenn er den Verkaufsprozess einleitet und auf den Kunden zugeht.

Peters Hauptstärken bei der Verkaufsvorbereitung sind:

-  Immer wieder durch neue Ideen die Stammkundengewinnung zu bereichern.
-  Mit Freude und Energie den Aufbau einer Kundenbeziehung in die Wege zu leiten.
-  Flexibel zu reagieren und sich wechselnden Gegebenheiten schnell anzupassen.
-  Sich ein möglichst vollständiges Bild seines Kunden zu machen, bevor er das Verkaufsgespräch beginnt.
-  Ressourcen- und aufgabenorientiert zu arbeiten.
-  Sogar bei kritischen Kunden einen Präsentationstermin zu bekommen.

Bei der Verkaufsvorbereitung sollte Peter:

-  Sich nicht mit mehreren Dingen gleichzeitig "verzetteln" - etwas mehr Eigenzeit würde auch ihm nicht schaden.
-  Ausreichend Zeit in die Marktforschung investieren.
-  Mehr darauf achten, dass eine gute Kundenbeziehung von Dauerhaftigkeit und gegenseitiger Wertschätzung geprägt wird.
-  Erkennen, dass es mehrere Möglichkeiten gibt, um an gesetzte Ziele heranzukommen.
-  Sich etwas weniger Verantwortung aufladen und auch weniger Kontrolle ausüben.
-  Mit mehr Offenheit und weniger Vorurteilen an die Dinge herangehen.







Persönliche Anmerkungen









Phase 2: Bedarf erkennen

Ziel ist es das Kundenbedürfnis zu verstehen und daraus einen konkreten Bedarf abzuleiten. Die folgenden Anhaltspunkte könnten für Peter in dieser Phase nützlich sein.

Peters Hauptstärken bei der Bedarfserkennung sind:

-  Die Bedarfsanalyse mit konsequenter, ergebnisorientierter Ausrichtung zu tätigen.
-  Die Kunden von der Notwendigkeit einer Veränderung überzeugen zu können.
-  So lange nachzufragen bis die letzten Unklarheiten beseitigt sind.
-  Kritische Punkte, die für den Kunden wichtig sein könnten, direkt anzusprechen.
-  Das Dienstleistungsspektrum in Einklang mit den Kundenbedürfnissen bringen zu können.
-  Dem Kunden bei der Entwicklung alternativer Lösungsvorschläge zu helfen.

Bei der Bedarfserkennung sollte Peter:

-  Neben seiner Neigung zur Kopflastigkeit, immer wieder auch bei Entscheidungen seine Gefühle mit zu berücksichtigen.
-  Dafür sorgen, dass der Kunde seinen Vorschlägen auch wirklich zustimmt.
-  Berücksichtigen, dass er die Tendenz hat nur das zu hören, was er hören will.
-  Versuchen zu verstehen, weshalb seine Kunden die Dinge anders sehen als er selbst.
-  Bei Unklarheiten den Kunden immer anfragen.
-  Mehr offene Fragen stellen.







Persönliche Anmerkungen









Phase 3: Angebote machen

In dieser Phase geht es darum, ein bedarfsgerechtes Angebot zu erstellen. Hierbei könnte Peter folgende Anhaltspunkte beachten.

Peters Stärken in der Angebotsphase sind:

-  Seine Kreativität für die Beschreitung neuer Wege zu nutzen.
-  Über eine sehr hohe Kreativität zu verfügen.
-  Seine Angebote mit Überzeugungskraft zu vermitteln.
-  Zu sagen, was er denkt und auch dazu stehen zu können.
-  Hohe Ansprüche an seine Beratungsqualität zu stellen.
-  Über eine bildhafte Sprache zu verfügen, die die wesentlichen Vorteile klar verdeutlicht.

In der Angebotsphase sollte Peter:

-  Sich mehr zurück nehmen und auf die Kundenerwartungen eingehen.
-  Mehr auf die Feinheiten Wert legen.
-  Bedacht darauf nehmen, seinen Willen nicht anderen aufzuzwingen.
-  Etwas offener für Kritik sein, um auf diese adäquat einzugehen.
-  Auf die Kunden mit etwas mehr Interesse zusteuern.
-  Bei der Beschreibung der Produktvorteile etwas weniger übertreiben.






Persönliche Anmerkungen









Phase 4: Umgang mit Einwänden

Eine effektive Kundenbeziehung schließt auch eine professionelle Einwandbehandlung mit ein. Hierbei sollte Peter folgendes berücksichtigen.

Peters Hauptstärken im Umgang mit Einwänden sind:

-  Überzeugend noch einmal die Vorteile seines Produktes zu verdeutlichen.
-  Nicht aufzugeben.
-  Einen "6. Sinn" für die Vorbehalte des Käufers zu haben.
-  Darin eine willkommene Herausforderung zu sehen.
-  Vernunftgeleitete und persönliche Motive des Kunden geschickt aufzugreifen.

Im Umgang mit Einwänden sollte Peter:

-  Sicher gehen, dass Missverständnisse zur Zufriedenheit des Kunden bereinigt worden sind, bevor er im Verkaufsprozess einen Schritt weitergeht.
-  Sich im Klaren sein, dass seine vorschnellen Antworten einen negativen Eindruck hinterlassen könnten.
-  Sich weniger dirigistisch verhalten, denn er könnte dadurch arrogant wirken.
-  Vermeiden seine Sätze mit "ja, aber..." zu beginnen. Statt dessen sollte er dies durch "ja, und...." ersetzen.
-  Den Ursachen mit Einfühlsamkeit auf den Grund gehen.
-  Nicht vorschnell reagieren.







Persönliche Anmerkungen









Phase 5: Verkaufsabschluss tätigen

Nach erfolgreichem Durchlaufen der vorangehenden Verkaufsphasen, sind folgende Anhaltspunkte für den Verkaufsabschluss für Peter von Nutzen.

Peters Hauptstärken beim Verkaufsabschluss sind:

-  Ein wachsames Auge für mögliche Kaufsignale zu haben und auf sie zu reagieren.
-  So lange mit dem Kunden zu verhandeln, bis dieser auch wirklich die Kaufabsicht bestätigt.
-  Im Verkauf überzeugend und motivierend zu sein.
-  Seine ansteckende Begeisterungsfähigkeit.
-  Viel Phantasie einzubringen.
-  Die Reaktionen seiner Kunden auf die gemachten Vorschläge richtig einzuschätzen.

Beim Verkaufsabschluss sollte Peter:

-  Mehr Aufmerksamkeit auf die Details legen.
-  Zurückhaltender sein, wenn der Kunde zustimmt.
-  Missverständnisse, die auf Vermutungen basieren, vermeiden.
-  Wenn sein Fachwissen zur Sprache kommt, nicht überheblich sein.
-  Respektieren, dass manche Kunden für die Kaufentscheidung mehr Zeit benötigen.
-  Weniger die Routine sprechen lassen als vielmehr offen sein für neue Verkaufsmethoden.







Persönliche Anmerkungen









Phase 6: Nachbearbeitung und Nachbetreuung

Der Verkaufsprozess endet nicht mit dem Verkaufsabschluss. Eine erfolgreiche Kundenbeziehung steht und fällt mit Peters effektiver Nachbearbeitung und Nachbetreuung, wenn er folgende Anhaltspunkt nicht aus den Augen verliert.

Peters Hauptstärken in der Nachbearbeitung und Nachbetreuung sind:

-  Auf regelmäßige Kundenkontakte zu achten.
-  Aufgaben, die mit der Nachbetreuung zu tun haben, dem richtigen Mitarbeiter zu übertragen.
-  Jede Gelegenheit für weitere Verkaufsabschlüsse wahrzunehmen.
-  Seine Kundendatei effektiv auf dem neuesten Stand zu halten.
-  Während des Verkaufs auf die Kundenerwartungen optimal einzugehen.
-  Serviceleistungen zu optimieren.

Bei der Nachbearbeitung und Nachbetreuung sollte Peter:

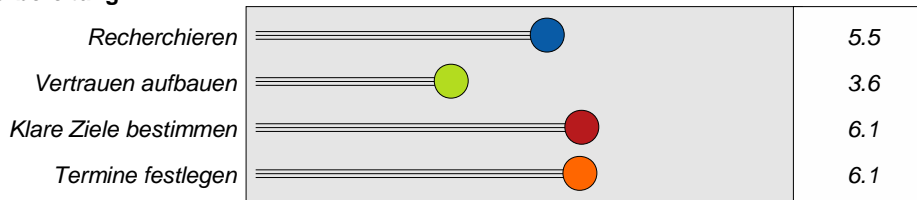
-  Gemäßigter mit den Kunden umgehen, wenn er versucht, sie für Folgeaufträge zu gewinnen. Vielmehr sollte er dabei den Fokus verstärkt auf die Aufrechterhaltung der Kundenbeziehung legen.
-  Gelegentlich weniger formell auftreten.
-  Mehr Sozialkontakte mit seinen Kunden pflegen.
-  Nicht zuviel Zeit für die Nachbetreuung aufwenden, sondern auch für die Suche nach neuen Kunden.
-  Alles, was er schriftlich seinem Kunden gibt, auf seine Richtigkeit hin überprüfen.
-  Kundenreferenzen schriftlich einholen.

Persönliche Anmerkungen

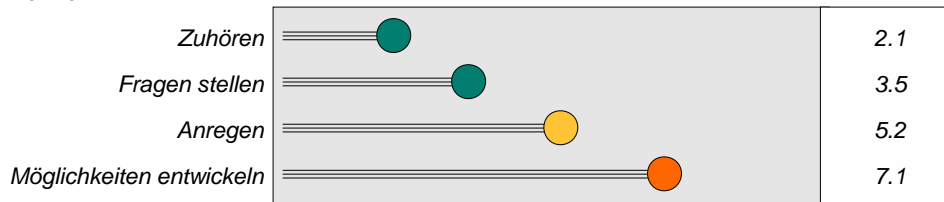


Präferenzen im Verkauf

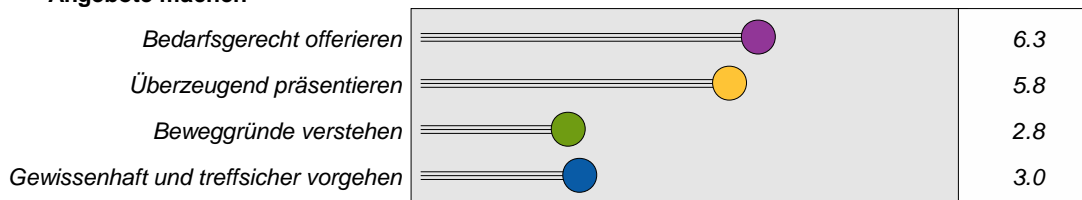
Verkaufsvorbereitung



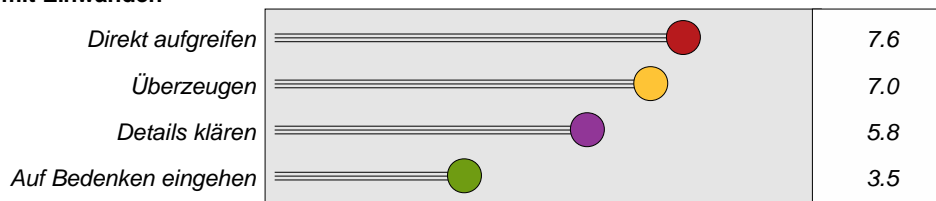
Bedarf erkennen



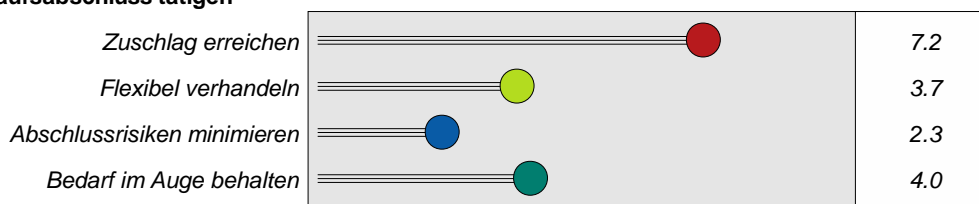
Angebote machen



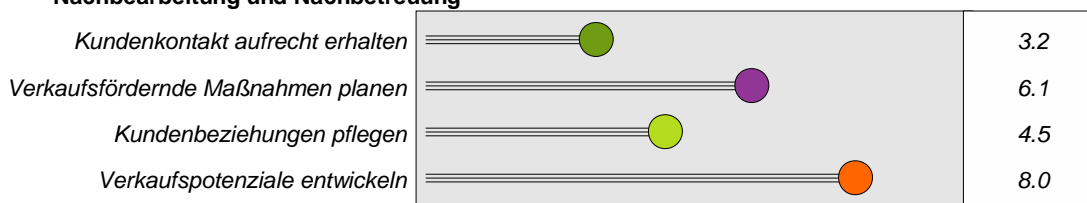
Umgang mit Einwänden



Verkaufsabschluss tätigen



Nachbearbeitung und Nachbetreuung



Persönlichkeitsentwicklung

In seiner besten Ausprägung ist das Leben eine lohnenswerte Reise, verbunden mit der Aufgabe, Dinge zu erforschen und Reife zu gewinnen.

In diesem Modul sollen wichtige Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung näher beleuchtet werden. Diese Anregungen können ganz neue Perspektiven eröffnen und den Weg zum Erfolg ebnen.

Die folgenden Abschnitte sollen für Peter Denkanstoß sein, wenn es darum geht, sich mit seinen ganz persönlichen Lebenszielen und seines bewussten Umgangs mit der Zeit auseinanderzusetzen. Weiters werden Anregungen aufgelistet, die Zugang zur eigenen Kreativität ermöglichen sollen, auch zu so manch weniger vertrauten, kreativen Potenzialen, die in uns schlummern können.

Darüber hinaus geht es hier darum, dass Peter seine Lernpräferenzen erkennt und dadurch bewusst sein Lernumfeld effektiver gestaltet.

Letztlich kann Peter diesen Abschnitten wertvolle Empfehlungen zur persönlichen Weiterentwicklung entnehmen, die ihn darin unterstützen können, seinen bevorzugten Lernstil zu verstehen und zu verbessern.



Zielbewusst leben

Um dem Leben eine Richtung zu geben, ist es wichtig, sich Zielsetzungen bewusst vorzunehmen, und zu versuchen, diese zu verwirklichen. Die folgenden persönlichen Hinweise sollen Peter darin unterstützen, einige Orientierungspunkte zu finden.

Zielbewusst leben

Peter umschiffet oder überwindet jede Klippe. Er genießt es, sich scheinbar unlösbaren Herausforderungen zu stellen. Indem Peter bei sich ändernden Voraussetzungen die Messlatte immer höher legt, vermeidet er es aktiv sich in Details und Routine zu verlieren. Sein Lebenssinn lässt sich unter Umständen nicht genau definieren, obwohl er ein vordringliches Bewusstsein hat für etwas Bedeutendes da zu sein. Sein Selbstvertrauen motiviert ihn dazu, herausfordernde Aufgaben ohne Angst vor einem möglichen Versagen anzunehmen. Bei der Zielerreichung achtet er darauf, dass dies seine persönlichen Beziehungen nicht stört. Er stellt diese allerdings in Frage, wenn sie die eigene Entwicklung behindern.

Peter schafft es eine Vielzahl von Fakten aufzunehmen, was für ihn meistens auch von Vorteil sein kann. Er lässt sich nicht von seinem Ziel abbringen. Dabei sollte er sich mehr überlegen, welche Auswirkungen seine Aktionen auf andere haben können; seine Entscheidungen wirken manchmal zu einseitig. Er widmet sich lieber dem Entwickeln von Problemlösungen, deren Umsetzung überlässt er lieber anderen. Er fühlt sich manchmal etwas schuldig, wenn er nicht in bester Form ist. Er arbeitet mit gleichbleibender Konstanz, was fälschlicherweise von manchen als Trägheit gedeutet werden kann.

Peter orientiert sich bevorzugt an klar definierten Zielen und hat das Bedürfnis messbare Resultate zu erzielen. Er ist sehr auf die Verfolgung seiner Ziele ausgerichtet, dass er gegebenenfalls unnachgiebig reagiert, sobald sich ihm etwas in den Weg stellt. Peter bewältigt Planungsprozesse mit Aufgeschlossenheit und Offenheit für Ungewöhnliches und Neues. Vom Wunsch nach Erfolg beseelt, ist Versagen ein Wort, das in seinen Gedanken fast nicht vorkommt. Weil er sich gerne im Wettbewerb mit anderen misst, setzt er sich zuweilen unrealistische Ziele.







Persönliche Anmerkungen



Zeitmanagement und Lebensqualität

Benjamin Franklin sagte: "Liebst du das Leben? Dann verschwende nicht deine Zeit, denn sie ist die Substanz des Lebens." Der folgende Abschnitt verdeutlicht für Peter den persönlichen Umgang mit der Zeit in Bezug auf sich selbst und sein Umfeld, sodass hier auch in weiterem Sinne die Lebensqualität mit herein spielt. Integrieren Sie einige für Sie wichtige Anregungen in Ihren Tagesablauf. Sie werden dadurch neue Erfahrungen im Zusammenhang mit der persönlichen Effektivität gewinnen.

Im Umgang mit der Zeit, zeigt Peter folgende Tendenzen:

-  Jongliert ständig mit einer großen Anzahl dringender Tätigkeiten.
-  Er bearbeitet alle Aufgaben mit hohem Tempo und ist auf Dringlichkeit bedacht.
-  Er kann rasch die Richtung ändern und sich dem Strom anpassen.
-  Blüht auf, wenn er sich über das nächste "große Projekt" Gedanken macht.
-  Er vernachlässigt unbeabsichtigt die Bedürfnisse der Familie, wenn er unter Druck ist.
-  Nützt jede Stunde des Tages mit hohem Tempo voll aus.

Vorschläge für die Weiterentwicklung

*Er sollte sein Arbeitspensum gemäß der Dringlichkeit seiner Aufgaben absolvieren.
Sich bewusst zu sein, dass dies auf andere einen ungewollten Druck ausüben kann.*

Sicherzustellen, dass er die passende Richtung wählt und nicht völlig von seinen Vorhaben abdriftet.

Er sollte sich dabei jedoch fragen: "Wo liegt der Hund begraben?"

Sich in Erinnerung zu rufen, dass persönliche Bedürfnisse ihre Zeit erfordern.

Für regelmäßige Entspannung zu sorgen.





Persönliche Anmerkungen



Kreativität

Kreativität ist die Fähigkeit, überraschende Einsichten zu gewinnen und originelle Problemlösungen hervorzubringen. So verschieden Menschen sind, so verschieden sind ihre kreativen Neigungen und Potenziale. Diesem Abschnitt kann Peter folgende Impulse entnehmen.

Peters Kreativität zeigt sich im Besonderen:

-  Wendet sich im Prozess ständig Neuem zu.
-  Verweilt gedanklich in abstrakten Dimensionen, während andere eher das tun, was ihrer Meinung nach getan werden muss.
-  Schafft ständig neue Strukturen.
-  Verfügt über ein nahezu grenzenloses Potenzial bei der Entwicklung von Zukunftsszenarien und hat einen entsprechenden Tatendrang.
-  Sofort in die Tat umzusetzen, was ihm in den Sinn kommt.

Vorschläge für die Weiterentwicklung

Zu vermeiden, dass sich andere dadurch zwischen "Tür und Angel" wiederfinden.

Den Enthusiasmus zwar beizubehalten, dennoch innerhalb von vertretbaren Grenzen.

Den Menschen an sich und die damit in Zusammenhang stehenden Kriterien ebenso mit einzubeziehen.

Den Fokus auf wenige gute Ideen und vorallem deren Umsetzung zu legen.

Sich alles zu notieren und es dann erst zu analysieren.





Persönliche Anmerkungen









Lebenslanges Lernen

Kontinuierliches Lernen ist eine zentrale Voraussetzung für die persönliche Entwicklung. Im folgenden Abschnitt findet Peter einige Leitgedanken für einen effektiveren Lernstil. Bestimmen Sie eine umsetzungsorientierte Lernstrategie und das hierfür adäquate Lernumfeld.

Peters bevorzugter Lernstil wird dadurch unterstützt, dass er:

-  Bekannte Theorien mit neuen Applikationen versieht.
-  Kernaussagen des Lernprozesses visualisiert.
-  Herausfordernde Aufträge übernehmen kann.
-  Zeiteinsparungs- und Verbesserungspotenzial finden kann.

Peter könnte neue Lernerfahrungen machen, wenn er Folgendes berücksichtigt:

-  Selbstdisziplin ist Voraussetzung für ein tieferes Verständnis neuer Sachverhalte - Lernerfahrungen werden dadurch gemacht, dass man Dinge tut.
-  Voreilige Schlussfolgerungen können "wie ein Schuss nach hinten gehen".
-  Die Vielfalt der eigenen Gedankenwelt sollte auch über eine eigene Struktur verfügen.
-  Feedback ist für das eigene Fortkommen unerlässlich.
-  Eine Problemdiagnose beansprucht einen adäquaten Zeitrahmen.
-  Fakten und Zahlen verhelfen zu einem tieferen Verständnis der Ausgangssituation.

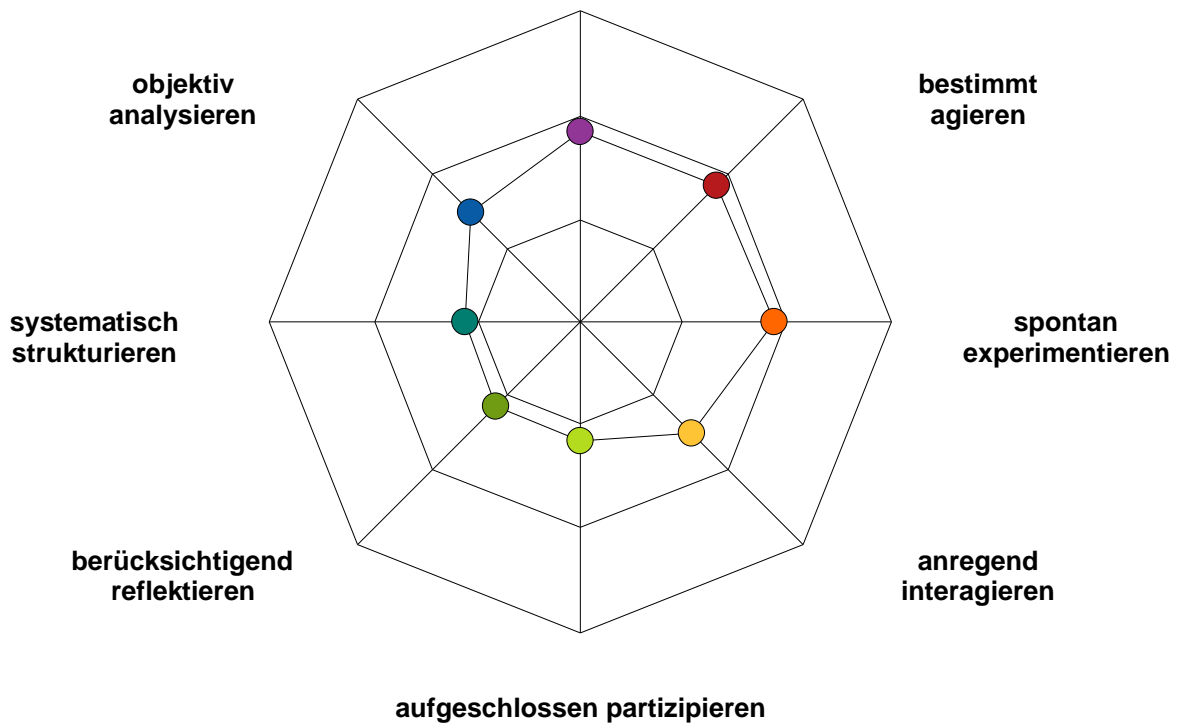
Persönliche Anmerkungen



Lernstile

Peter Rot
09.01.2002

logisch konzipieren



logisch konzipieren

bestimmt agieren

spontan experimentieren

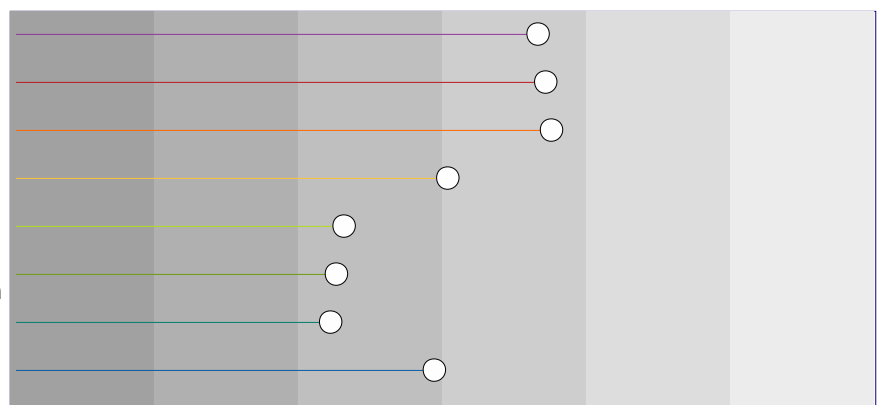
anregend interagieren

aufgeschlossen partizipieren

berücksichtigend reflektieren

systematisch strukturieren

objektiv analysieren



wenig bevorzugt

bevorzugt











besonders bevorzugt



Einstellungsgespräch

Die folgenden Fragen eignen sich für ein Einstellungsgespräch mit Peter. Sie können so gestellt werden, wie man sie hier vorfindet oder den Bedürfnissen des Interviewers bzw. dessen Fragestil angepasst werden. Die Fragen beleuchten Aspekte, in denen sich Peter eher unwohl fühlen könnte, weil sie seinen Stärken weniger entsprechen. In jedem Fall sollten im Verlauf des Interviews diese Fragen mit arbeits- und funktionsspezifischen Themen verknüpft werden.

Fragen für Einstellungsgespräche:

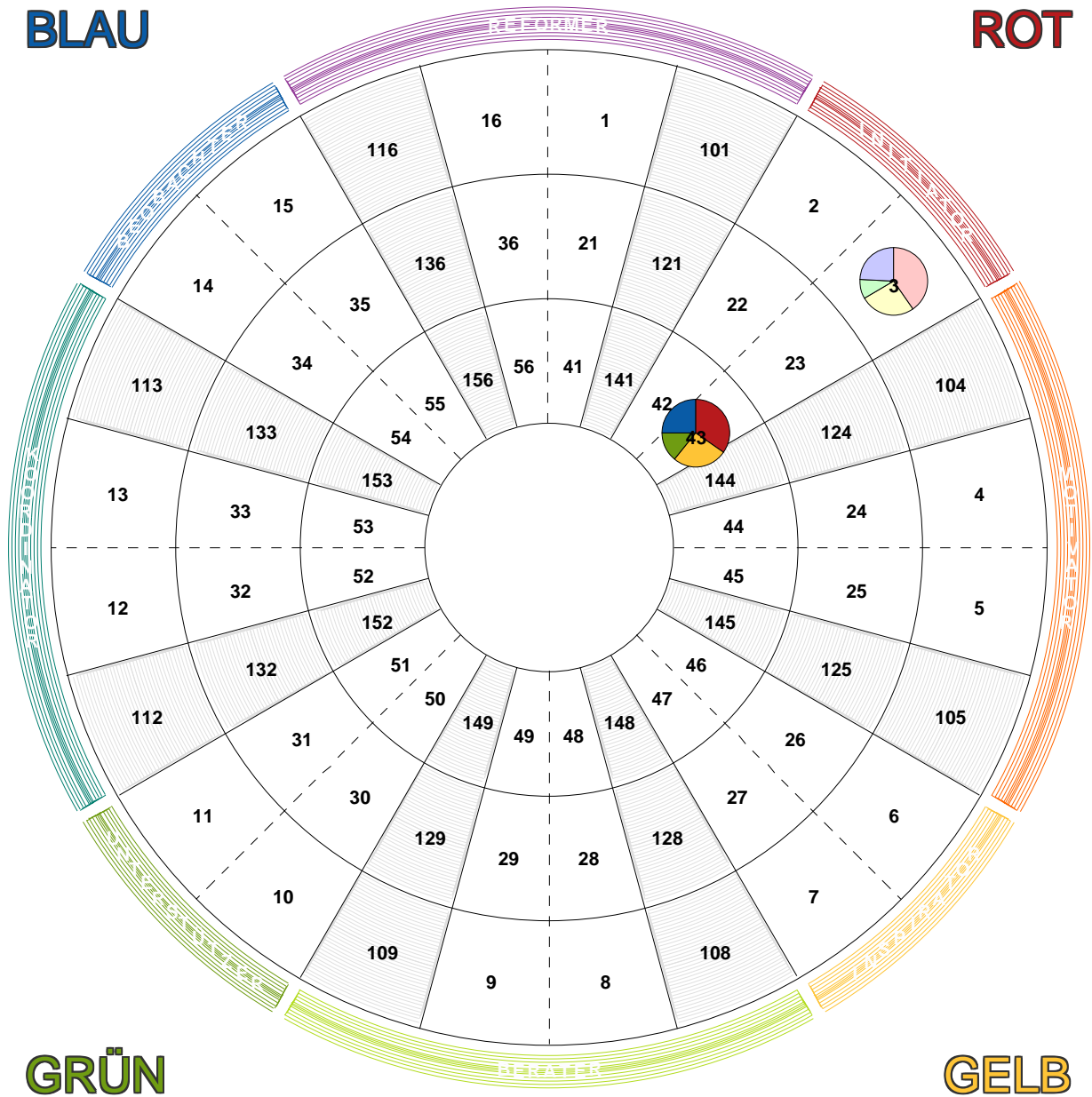
-  Wie könnten Sie es vermeiden anderen Ihre Meinung aufzuzwingen?
-  Wie würden Sie einer Kollegin / einem Kollegen mit einem persönlichen Problem helfen?
-  Welche unterschiedlichen Lösungswege würden Sie beschreiten, um ein wichtiges Problem zu bewältigen?
-  Nicht jede Person reagiert so schnell wie Sie - wie geht es Ihnen damit?
-  Welche möglichen "Nachteile" hat ein nur auf sich selbst bezogenes und nach innen gerichtetes Verhalten?
-  Welche Schritte unternehmen Sie, um anderen auf halbem Weg entgegenzukommen, und wie zeigen Sie ihnen Ihre Wertschätzung?
-  In welchen Situationen üben Sie sich in Besonnenheit, obwohl Sie ja eigentlich eher zu "Schnellschüssen" tendieren?
-  Für welche "unwichtigen" Dinge würden Sie sich gerne Zeit nehmen?
-  Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit ein Ergebnis Gültigkeit hat?
-  Wie fühlen Sie sich, wenn Sie in einer eher unterstützenden Rolle arbeiten?

Persönliche Anmerkungen



Das Insights Discovery Rad

Peter Rot
09.01.2002



Bewusste Rad-Positionierung
43: Motivierender Initiator (Anpassungsfähig)

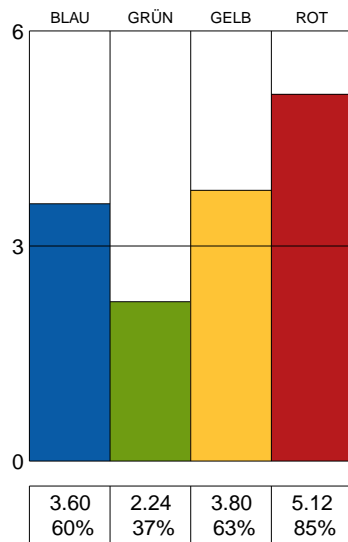
Weniger bewusste Rad-Positionierung
3: Motivierender Initiator (Fokussiert)



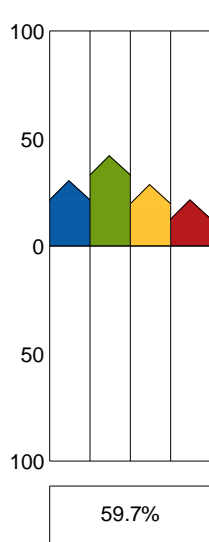
Grafik der Präferenzwerte

Peter Rot
09.01.2002

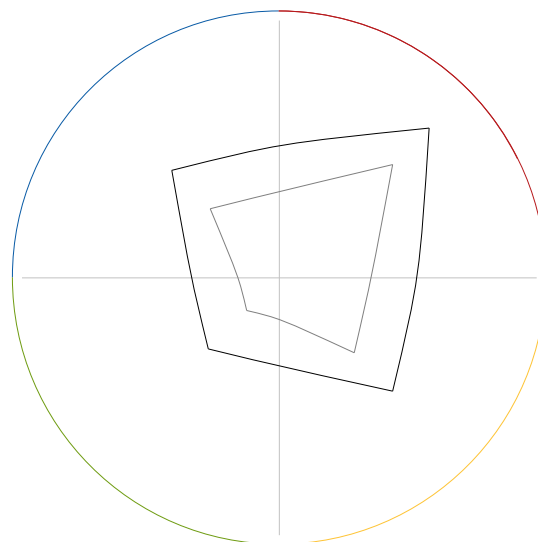
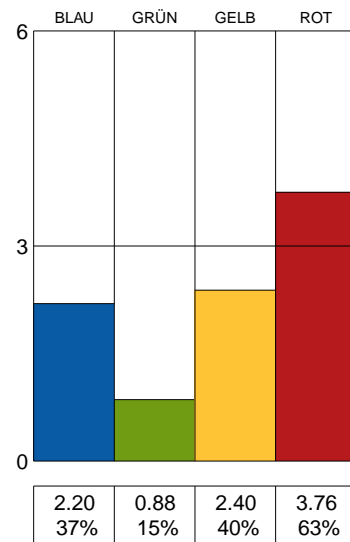
**Persona
(Bewusst)**



**Präferenz-
Energiefluss**



**Persona
(Weniger Bewusst)**



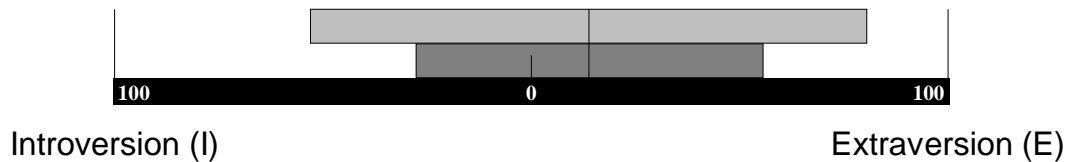
(Bewusst) ——— **(Weniger Bewusst)**



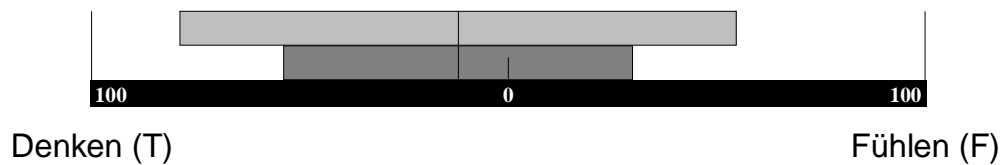
Jung'sche Präferenzen

Peter Rot
09.01.2002

Einstellung/Haltung:



Rationale (Beurteilende) Funktionen:



Irrationale (Wahrnehmende) Funktionen:

