



***Bringt Organisationen in Bewegung***

**Profilbeschreibung für die Funktion als Kundenberater**

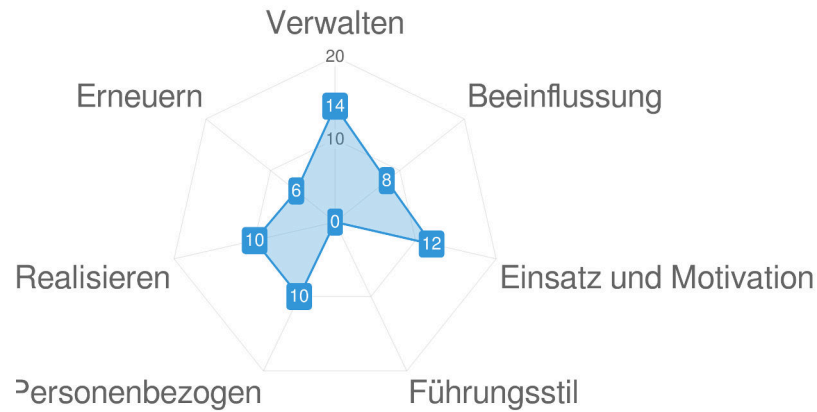
25. September 2018

**Datum: 25. september 2018**

**Profilbeschreibung für die Funktion als Kundenberater**

**Organisation: sb**

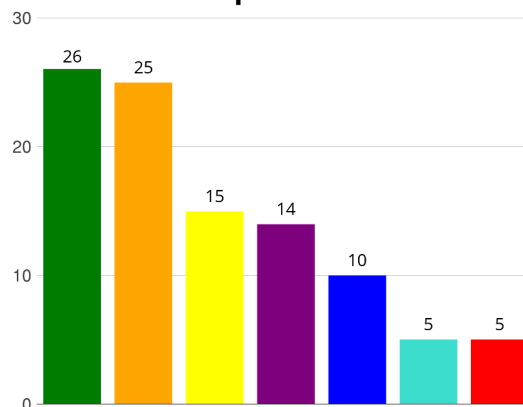
**Abteilung: vertrieb**



Triebfedern-Profilbeschreibung, abgestimmt auf vorstehend genannte Kompetenzergebnisse:

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. Verwalten              | Zuverlässigkeit (9)      |
|                           | Ausdauer (5)             |
| 2. Beeinflussung          | Networking (8)           |
| 3. Einsatz und Motivation | Umgebungsbewusstsein (8) |
|                           | Selbstdisziplin (4)      |
| 4. Führungsstil           | -                        |
| 5. Personenbezogen        | Zuhören (10)             |
| 6. Realisieren            | Kundenorientiert (10)    |
| 7. Erneuern               | Kreativität (6)          |

### Expression



## Die Werte- und Triebfederngrafik

Diese Grafik zeigt die Werte und Triebfedern, die für die Funktion von Bedeutung sind. Diese Triebfedern passen typisch zum Verhalten und den Kompetenzen, die Sie in Hinsicht auf eine adäquate Ausübung der Funktion als bedeutsam erachten. Sie können diese Grafik mit dem Expressionsprofil von Funktionskandidaten vergleichen. Ein hohes Maß an Übereinstimmung bedeutet, dass das Profil des Kandidaten gut zu den von Ihnen gewählten Kompetenzen passt. Das von Ihnen im Rahmen der Funktion gewünschte Verhalten passt gut zur inneren Motivation des Kandidaten.

Das heißt nicht, dass Kandidaten mit anderen Triebfedern von vornherein für die Funktion ungeeignet sind; Menschen können aus ganz verschiedenen Gründen durchaus das erwünschte Verhalten zeigen (Beispiel: Gute Verkäufer können aus einer menschenorientierten Triebfeder kundenorientiert sein, aber auch aus einer wettbewerbs- oder gewinnorientierten Einstellung). In der Regel ist es jedoch so, dass die Übereinstimmung zwischen dem Kandidaten und der Funktion umso schwieriger wird, je stärker sich die Grafiken voneinander unterscheiden.

Ein Vergleich dieser Grafik mit dem Expressionsprofil des Kandidaten ist daher eine interessante Grundlage für ein erstes Gespräch, bei dem Kandidaten selbst äußern können, wie sie ausgehend von ihren Triebfedern die Funktion gestalten möchten.

### Merkmale des Profils

Das von Ihnen gewählte Set von Kompetenzen und Abwägungsfaktoren ergibt ein ausgeprägtes Profil. Das Profil lässt sich kurz typisieren als Ergebnisorientierten Menschenfreundes. Auffallend ist die Ausprägung der Wertesysteme Grün Und Orange. Weniger hoch, aber deutlich im Profil vorhanden, ist das Ergebnis zu den Wertesystemen Gelb, Lila Und Blau. Dies bedeutet auch, dass man die zugehörige(n) Eigenschaften funktional nutzen können muss. In der nachstehenden Beschreibung wird dies näher erläutert.

#### *Sozial, einfühlsam und konsensorientiert*

Grün wird vom Bedürfnis angetrieben, sich gut mit anderen Menschen zu verstehen. Ein grün geprägtes Ergebnis wie im Profil sehen wir häufig bei menschenorientierten Personen, die Harmonie anstreben und ein Auge für die Empfindlichkeiten anderer haben. Damit können sie eine tragfähige Basis für das von Ihnen angestrebte Ziel herstellen. Aus der grün geprägten Sicht gibt es nicht den Drang, sich zu profilieren und das eigene Interesse in den Vordergrund zu stellen. Man sucht hingegen gerade den Zusammenhalt und der Fokus liegt auf dem gemeinsamen Interesse. Die grüne Beschlussfassung ist konsensorientiert und eine Besprechung ist wichtig. Diese Triebfeder ist insbesondere stark im Bereich der (persönlichen) Beeinflussung und Beziehungen, sowohl intern als auch extern (mit Kunden).

### *Ziel- und ergebnisorientiert*

Das Profil umfasst eine gesunde Dosis orange geprägter Ergebnisorientierung. Die Bestrebung und der Unternehmergeist, die damit zusammenhängen, sind wichtige Eigenschaften zur Verwirklichung gesteckter Ziele. Menschen mit einem solchen orange geprägten Ergebnis sorgen in der Regel für einen guten Eindruck und können überzeugend wirken. Eine orange Prägung strebt die Anerkennung der eigenen Person an und zeigt gerne, „dass sie für den Unterschied sorgt“. Der Stil ist im Allgemeinen praktisch, pragmatisch und informell. Die Funktion erfordert eine recht starke Dosis an Eigeninitiative, die typisch für orange ist. Die Kommunikation und das Auftreten sind aus der orange geprägten Sicht in der Regel effektiv und effizient und stehen im Dienste des Ergebnisses.

### *Analytische Fähigkeit*

Das Profil zeigt, dass auch in durchschnittlichem Maße eine gelb geprägte Denkfähigkeit und Einstellung erwünscht sind, sodass die Arbeit in einen breiteren Kontext eingeordnet werden kann. Der fragliche Kandidat verfügt über genügend analytische Fähigkeiten, um Haupt- und Nebensachen unterscheiden zu können und Zusammenhänge zu sehen, die für eine ausgewogene Beschlussfassung erforderlich sind. Menschen mit einem vergleichbaren Ergebnis in Bezug auf gelb können sich häufig gut in Hinsicht auf konzeptionelles und innovatives Denken eignen, doch sie verlieren sich nicht in allzu theoretischen und / oder unpraktischen Lösungen. Sie müssen wohl praktikabel bleiben.

### *Loyal und besonnen*

Das Ergebnis im lila Bereich weist darauf hin, dass ein gewisser Hang zum „alten Vertrauten“ und eine Bindung mit der Organisation erwünscht sind. Sie suchen einen Mitarbeiter, der loyal ist, der Unternehmensführung vertraut und ein gutes Gespür für die Unternehmenskultur hat. Jemanden, der gut in einem Team zusammenarbeiten kann und nicht zu sehr eigene Interessen über die der Organisation stellt. Diese Person hat ein Herz für das Unternehmen und legt eine gewisse Besonnenheit bei riskanten Entscheidungen an den Tag. Dieser Mitarbeiter fühlt sich in Ihrer Organisation wohl und wird sich dort gerne geraume Zeit und mit viel Freude einsetzen. Wenn es das Unternehmensinteresse erfordert, wird diese Person genügend Flexibilität hinsichtlich der erforderlichen Veränderungen zeigen.

### *Recht gut organisiert*

Eine gemäßigte Dosis des blauen Wertesystems weist darauf hin, dass die Arbeiten einer gewissen Struktur, Planung und Ordnung bedürfen, diese aber nicht die höchste Priorität haben. Es ist angenehm, wenn Mitarbeiter recht zuverlässig und integer sind und die Arbeit auch wirklich fertigstellen, vorzugsweise noch mit der erforderlichen Genauigkeit. Zeitliche Überwachung, Regeln und Verfahren können ihren Nutzen haben, sind aber nie Selbstzweck. Sie suchen keinen starren Bürokraten, sondern jemanden, der genügend Disziplin hat, seine Angelegenheiten gut verlaufen zu lassen.

### *Mit beiden Füßen auf dem Boden*

Das Relativierende und Betrachtende der türkisen Prägung ist deutlich weniger von Bedeutung, was darauf hinweist, dass ein pragmatischer Ansatz bevorzugt wird. Bei einer guten Ausübung der Funktion können Details und augenscheinlich belanglose Dinge eine wichtige Rolle spielen

und dürfen nicht von vornherein als unwichtig und irrelevant abgetan werden.

*Durchdacht und wohlüberlegt*

Die Funktion erfordert keine ausgesprochen (rot) geprägte Tatkraft, Konfrontation und schnelle Handlung, die impulsiv wirken können und Risiken mit sich bringen. Der Kandidat, den Sie suchen, ist kein Tempomacher, der sein Territorium verteidigen möchte, trifft aber Entscheidungen wohlüberlegt und geht nicht einfach eine Konfrontation ein. Das kann dazu führen, dass es lange dauert, bis dieser Kandidat eine Entscheidung trifft und zum Handeln übergeht.

## Eigenschaften und wichtige Punkte bei diesem Profil

Die von Ihnen bei der Erstellung des Profils gewählten Kriterien beziehen sich auf die Eigenschaften, die Sie gerne bei dem Kandidaten für die Funktion sehen. Diese Eigenschaften können allerdings auch eine Schattenseite haben, wenn sie überhand nehmen und zu stark zum Ausdruck kommen, sodass sie ein Punkt der Aufmerksamkeit werden. Es ist auch möglich, dass im Profil Eigenschaften fehlen, die dennoch für die Funktion von Bedeutung sind. Nachstehend finden Sie eine Übersicht der (auffallenden) Eigenschaften, neutralen Merkmale und möglichen Beachtungspunkte, die zu dem von Ihnen zusammengestellten Kompetenz- und Funktionsprofil gehören.

### Kraft des Profils

- › Hat ein Auge für Menschen.
- › Wirkt in der Regel freundlich und tut gerne etwas für jemand anderen.
- › Legt Wert auf Konsens und Mitsprache.
- › Arbeitet und spricht gerne mit anderen Menschen und mag Geselligkeit.
- › Gibt sich sozial.
- › Hat Freude am Gewinnen und schätzt das Erreichen gesetzter Ziele.
- › Hat eine klare Bestrebung.
- › Behält Effizienz und Effektivität im Auge.
- › Kann sich selbst und „das Unternehmen“ präsentieren: guter Auftritt.
- › Nutzt eine pragmatische Herangehensweise.
- › Ist praktisch eingestellt und steht mit beiden Füßen auf dem Boden.
- › Lehnt Machtdenken ab

### Neutrale Merkmale

- › Der Umgangsstil ist in der Regel praktisch und informell.
- › Pragmatisch in Hinsicht auf Veränderungen; erhält das Gute und ändert das Notwendige.
- › Hat eine gewisse Affinität mit Innovation und Tätigkeiten mit Recherchierbedarf.
- › Ist selbst keine ausgesprochen innovative Person, kann aber mit einer solchen Person zusammenarbeiten.
- › Hat eine gesunde Bindung zur Organisation; ist kein typischer Jobhopper.

### Wichtige Punkte

- › Kann es als schwierig erachten, die Verantwortung für Misserfolg zuzugeben.
- › Kann Dinge positiver darstellen als sie in Wirklichkeit sind.
- › Kann manchmal aufzwingend wirken.
- › Der Person fällt das Relativieren, Abstand nehmen und „Loslassen“ schwer.
- › Energisches Vorgehen fällt der Person schwer.



- > Geht Konflikten vorzugsweise aus dem Weg.
- > Erachtet Ordnung, Struktur und Hierarchie als nicht sehr wichtig.
- > Die (rechtzeitige) Erledigung von administrativen Angelegenheiten kann der Person schwer fallen.