

Sieben Felder Wirksamer Beziehungsarbeit®

Version 2.3



2. Beziehungsmarketing – Strategie & Planung

Nr	Fachlich	SOLL	IST	Nr	Persönlich	SOLL	IST
1	Marktforschung			1	Kreativität		
2	Fach- & Branchenwissen, Erfahrung			2	Innovationstechnik		
3	Zielsetzungs-, Strategie-, Planungstechnik			3	Planungstechnik		
4	Geschäftsdefinition, Management-Fokus			4	Präsentationsfähigkeit		
5	Portfolioanalyse, Investitionsstrategie			5	Kommunikationsfähigkeit		
6	Marktsegmentierung, Zielgruppen			6	Überzeugungskraft		
7	Marktbearbeitungsstrategien			7	Durchsetzungsvermögen		
8	Strategien zum Beziehungsaufbau			8	Ausdauer, Durchhaltevermögen		
9	Strategien zur Kaufüberzeugung			9	Leidenschaft		
10	Wettbewerbsstrategie Alleinstellungsmerkmale			10	Netzwerkkontakte		
11	Positionierungsstrategien			11	Persönliche Ziele		
12	Produkt- & Dienstleistungsmix			12	Beständigkeit		
13	Preis- & Rabattpolitik			13	Berechenbarkeit		
14	Platz, Vertriebswege & -standorte			14	Vision		
15	Prozesse für Vertriebs & Verkauf			15	Kundenorientierung		
16	Promotion-Konzept, Werbung, PR Online-Strategie, Social Media			16	Lösungsorientierung		
17	Personal- & Partnerstrategien Auswahl & Entwicklung			17	...		
18	Servicestrategie - & Interaktionen			18			
19	Kapital-, Cashflow-Planung, Budgetierung			19			
20	Bezugsquellen - Material, DL, Infos, Geld			20			

4. Organisation & Systeme

Nr	fachlich	SOLL	IST
1	Klare Führungsstrukturen		
2	Klare Kompetenzabgrenzung		
3	Klare Verantwortungsbereiche		
4	Klare Entscheidungsstrukturen		
5	Klare Abstimmung der Gremien untereinander		
6	Dokumentierte Prozesse		
7	Qualitätshandbuch		
8	Gelebte Prozess- & Qualitätskultur		
9	Regeln zu Sauberkeit & Ordnung		
10	Regelmäßige interne Audits		
11	Regelmäßige externe Audits		
12	Zeitmessung		
13	Effizienzmessungen		
14	Messung der Zielerreichung		
15	Kontinuierliche Verbesserungsprozesse		
16	Internes Vorschlagswesen		
17	Hierarchie		
18	Kontaktpunkt-Management		



äußerer Kreis Koordination

mittlerer Kreis Kollaboration

innerer Kreis

- **Umweltanpassung**
- **Selbsterhaltung**
- **Vitalisierung**
- **Integration & Führung**



1a. Nutzung Führungszeit

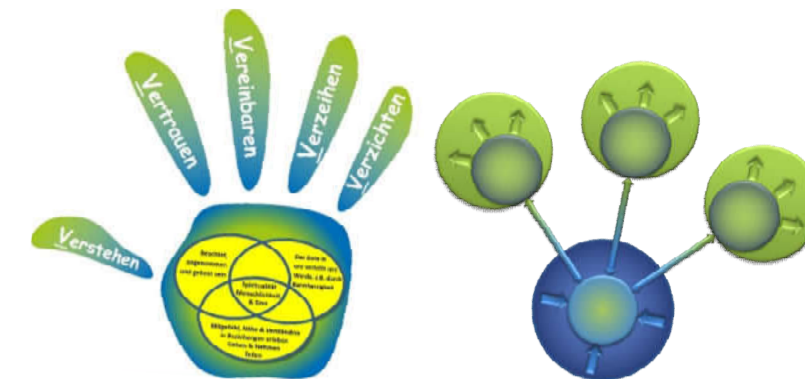
Nr	Persönlich	SOLL	IST
1	Persönlichkeitsentwicklung		
2	Führungsrolle gestalten & komm.		
3	Führungsmandat nutzen		
4	Vision, Ziele vermitteln		
5	Fähigkeit zur Delegation		
6	Controlling & Steuerung		
7	Kommunikation & Dialog		
8	Rückmeldung geben & annehmen Reflexion		
9	Beziehungsarbeit Sozialkompetenz & Methodik		
10	Motivation & Leadership		
11	Teamführung & Kulturgestaltung		
12	Vermittlung von Strategie & Philosophie		
13	Kontinuierliche Verbesserung Lernkultur etablieren		
14	Positionierung des Unternehmens		
15	Veränderung gestalten		
16	Konfliktmanagement & -lösung		

1b. Fähigkeiten Ihrer MA

Nr	Mitarbeiter - Persönlich	SOLL	IST
1	Selbstführung		
2	Selbst- / Zeitmanagement		
3	Gute Kommunikation		
4	Rückmeldung geben & annehmen Reflexion		
5	Konfliktlösung		
6	Wertschätzung, Respekt		
7	Unternehmerisches Denken		
8	Kunden- / Serviceorientierung		
9	Lösungsorientierung		
10	Vorzügliches Benehmen		
11	Freundlichkeit		
12	Bestes Telefonverhalten		
13	Gerne verkaufen		
14	Persönliche Kundenbindung		
15	Selbständige Weiterbildung		
16	Innovationskraft, Kreativität		
17	Visualisieren		
18	Selbständigkeit		

1c. Eigener Arbeitsbereich – eigene Kompetenzen

Nr	Fachlich	SOLL	IST	Nr	Persönlich	SOLL	IST
1	Büroprozesse			1	Kreativität		
2	Verwaltungsprozesse			2	Disziplin		
3	Funktionierende Ablage			3	Persönliche Lernmethodik		
4	Berichtswesen, Controlling & Steuerung			4	Persönliche Arbeitsmethodik		
5	Managementinstrumente Methodenkompetenz			5	Leidenschaft		
6	Dokumentationstechniken			6	Durchhaltevermögen		
7	Entscheidungsprozesse			7	Delegieren können		
8	Kommunikationsprozesse, -regeln, -strukturen			8	Entscheidungskraft		
9	Akquise			9	Eigenorganisation & Zeitmanagement		
10	Fach- & Branchenwissen			10	Ablage		
11	Marktkenntnis			11	Zielorientierung		
12	Personaleinsatzplanung			12	Organisationsvermögen		
13	Personalsuche			13	Bewusst komm. Rollenwechsel		
14	Innovationsmanagement			14	Fähigkeit, Wissen zu vermitteln		
15	Bildung von Vision & Zielen			15	Präsentationsstärke		
16	Entwicklung von Strategien			16	Kommunikationsstärke		
17	...			17	Werte, Haltung		
18				18	Umgang mit eigenen Fehlern		
19				19	Lernverhalten		



1. Wirksame Beziehungsarbeit

2. Beziehungs-Marketing - Strategie - Kontaktpunkte - Interaktion

3. Führung - Mitarbeiter - Organisation

4. Organisation & Systeme

5. Service, Vertrieb, Beziehungsarbeit

6. Kollaboration Teamgeist Konfliktlösung

6. Kollaboration, Teamarbeit & Konfliktlösung

Nr	Fachlich	SOLL	IST	Nr	Persönlich	SOLL	IST
1	Einsatz psychometrischer Tests			1	Mitarbeiter integrieren können		
2	Nutzung von Kompetenzprofilen			2	Fruchtbareren Dissenz fördern		
3	Nutzung von Präferenzprofilen			3	Kritik zulassen können		
4	Nutzung von Motivprofilen			4	Als Team-Coach agieren können		
5	Aufstellung heterogener Teams			5	Teamrollen erkennen können		
6	Gezielte Ergänzung von Teamstärken			6	Situativ geeignet führen		
7	Instrumente der Kooperation vorhanden			7	Teamentwicklungsphasen unterstützen		
8	Instrumente der Koordination vorhanden			8	Fähigkeit heterogene Teams zu führen		
9	Konfliktmanagement-Wissen vorhanden			9	Sich selbst nicht mehr profilieren müssen		
10	Change-Management-Wissen vorhanden			10	Konflikte früh erkennen & ansprechen		
11	...			11	Strategien zur Konfliktlösung kennen		
12				12	Strategien zur Konfliktlösung anwenden		
13				13	Teamentwicklungsphasen fördern		
14				14	Methoden & Werkzeuge der Linking Skills (*) gezielt einsetzen		
15				15	Change bewusst initiieren & gezielt begleiten		

7. Gelebte Werte & Kultur

Nr	Ideale / Werte	SOLL	IST	Nr	Ideale / Werte	SOLL	IST
1	Tradition & Familie			1	lebenslanges Lernen		
2	Dominanz			2	Unterstützung		
3	Macht, Mut			3	Achtsamkeit		
4	Ordnung			4	positive Energie, Ermutigung		
5	Loyalität, Gehorsam			5	Neugier, Experiment		
6	Konsequenz			6			
7	Qualität, Sicherheit			7			
8	Erfolg, Effizienz			8			
9	Selbständigkeit, Leistung			9			
10	Sozialtechniken			10	Interesse, Zuhören, Verstehen		
11	Teamarbeit			11	Einfachheit		
12	Wertschätzung			12	Fairness		
13	Transparenz			13	Dienen		
14	Vertrauen			14	Integrität		
15	Netzwerken, Augenhöhe			15	Bescheidenheit / Demut		
16	Selbstorganisation			16	Erkennen – Güte – Empathie		



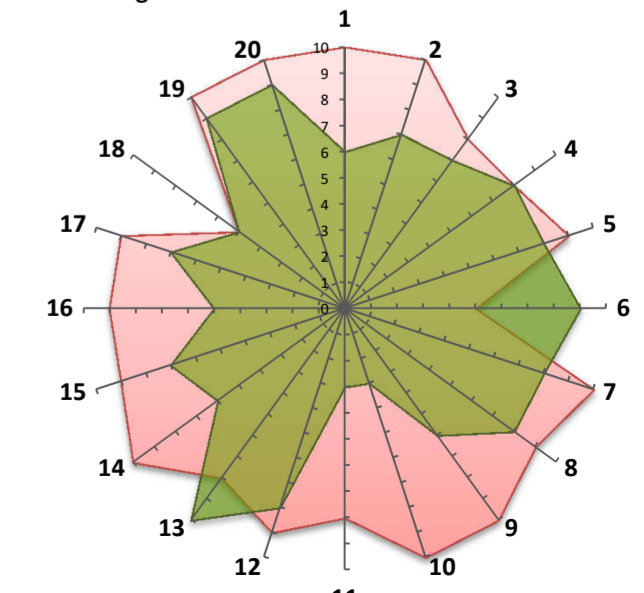
3. Führung, Entwicklung & Mitarbeiterloyalität

Nr	Fachlich	SOLL	IST	Nr	Persönlich	SOLL	IST
1	Mitarbeiterauswahl			1	Einfühlungsvermögen		
2	Stellenbeschreibungen			2	Fähigkeit zur Gesprächsführung		
3	Planungs- & Kontrollgespräche			3	Techniken der Gesprächsführung		
4	Vermittlung v. Vision, Zielen, Aufgaben			4	Vom Chef zum Mentor		
5	Mitarbeitergespräche & -dialog			5	Vorbild sein		
6	Situative & wertorientierte Führung			6	Fördern & fordern		
7	Einarbeitung, Orientierung			7	Kommunikationsfähigkeit		
8	Leistungsmessung, -bewertung & -beurteilung			8	Fähigkeit zur situativen Führungsstilanpassung		
9	Training			9	Fähigkeit zu trainieren		
10	Mentoring			10	Fähigkeit für Mentoring		
11	Leadership & Motivation (mind. Demotivation abstellen)			11	Fähigkeit zu motivieren		
12	Delegieren			12	Fähigkeit zu delegieren		
13	Anreizsysteme			13	Werte, Einstellungen vorleben		
14	Auftragsklärung			14	Beherrschung von Methoden		
15	Werte & Normen vorleben			15	Sozialkompetenz		
16	Karrierepfade			16	Glaubwürdigkeit		
17	Teammanagement & Teamarbeit			17	Leistungsorientierung		
18	Konfliktmanagement			18	...		
19	Förderung von Selbständigkeit & Selbstbestimmung			19			

Skala 1-10 für SOLL und IST:
SOLL: 1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig
IST: 1 = schwach, 10 = stark ausgeprägt

Machen Sie sich selbst ein Bild!
Fertigen Sie Radar-Charts an!

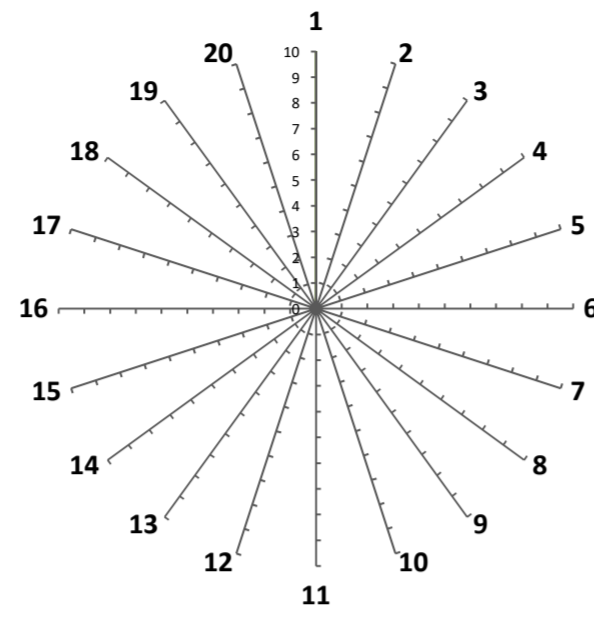
Soll-Werte mit Rot auf die Radar-Metrik übertragen, dazugehörige IST-Werte mit Grün ins gleiche Radar übertragen. Die optisch größten Unterschiede geben Hinweise auf Bereiche, in denen Maßnahmen ergriffen werden sollten.



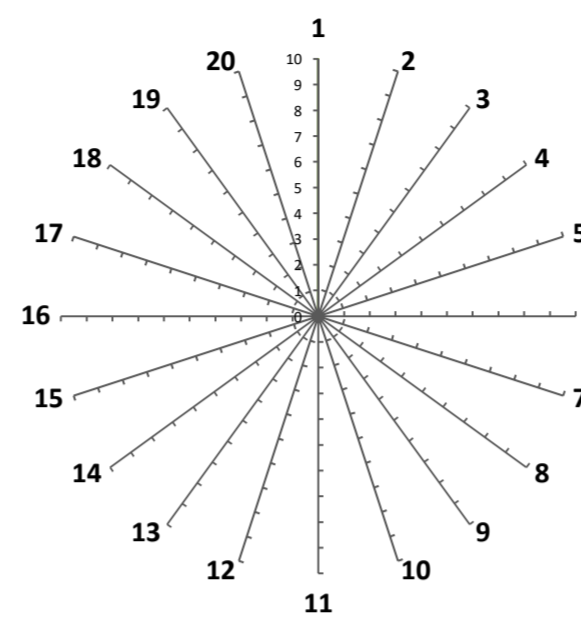
Sven Löbel +49 7452 8444001



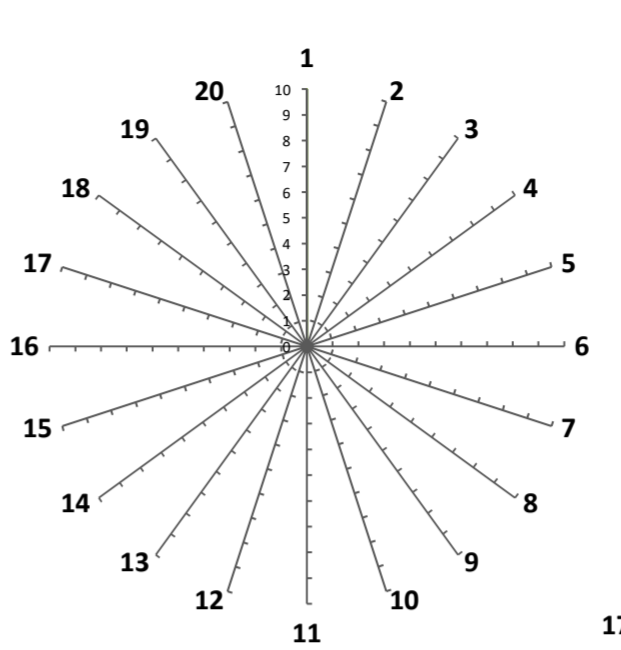
1a. Nutzung Führungszeit



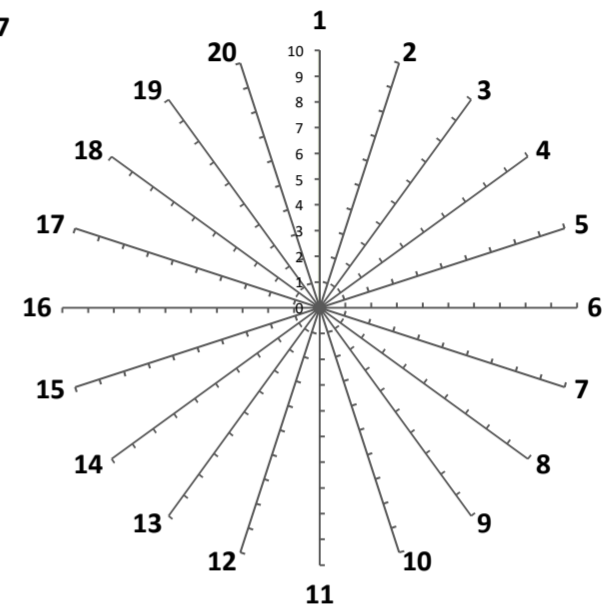
1b. Fähigkeiten Ihrer MA



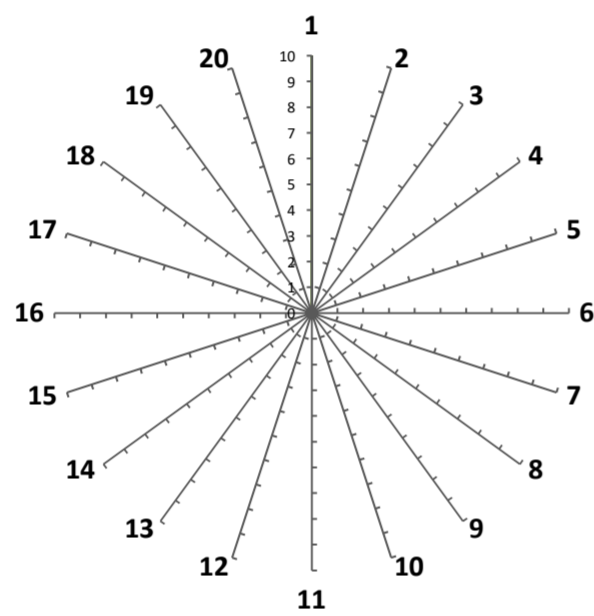
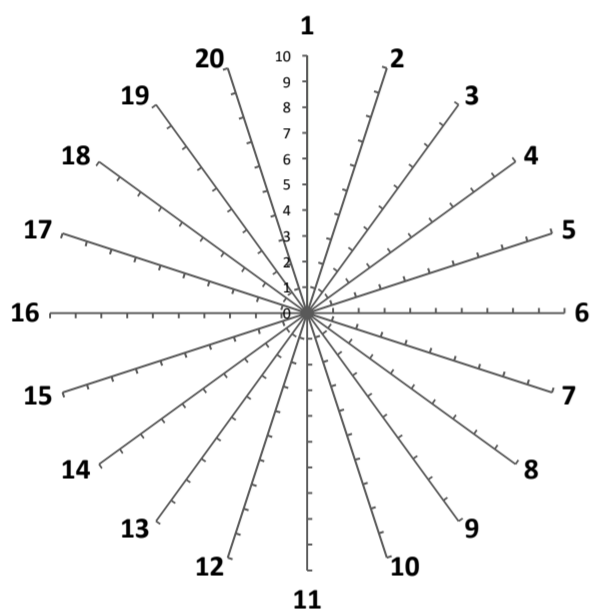
1c. Eigener Arbeitsbereich



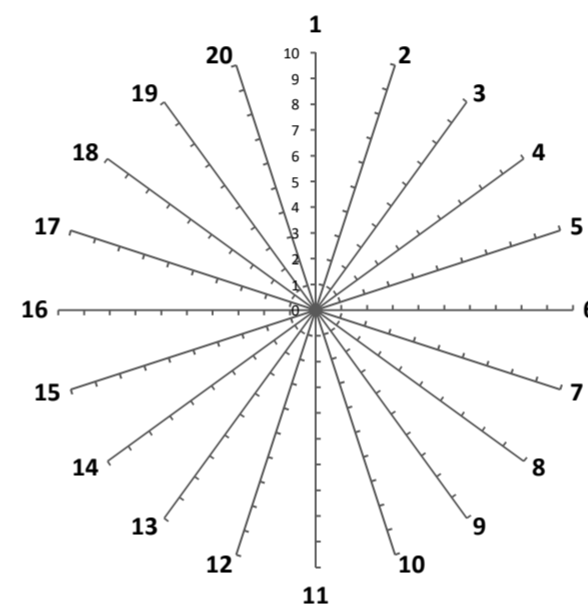
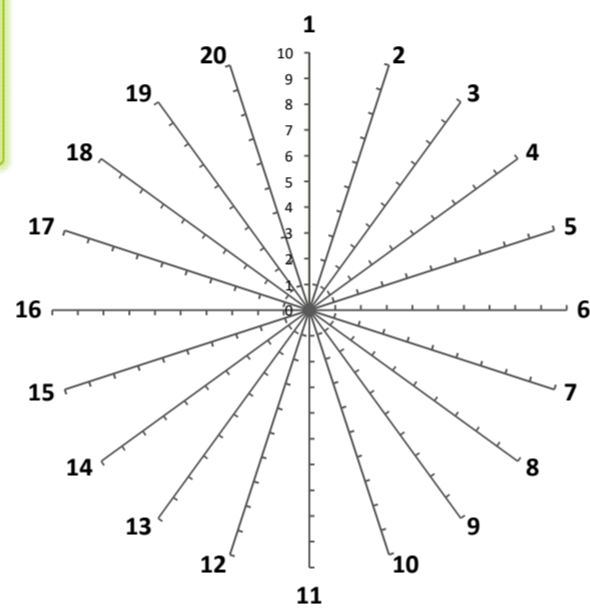
1c. Eigene Kompetenzen



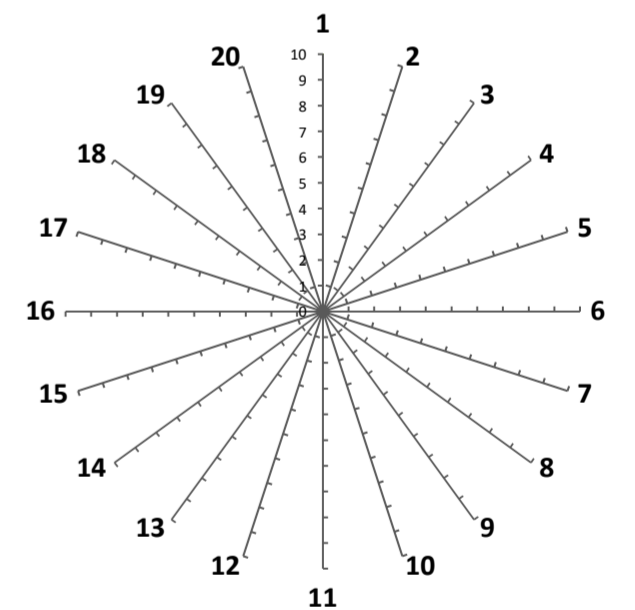
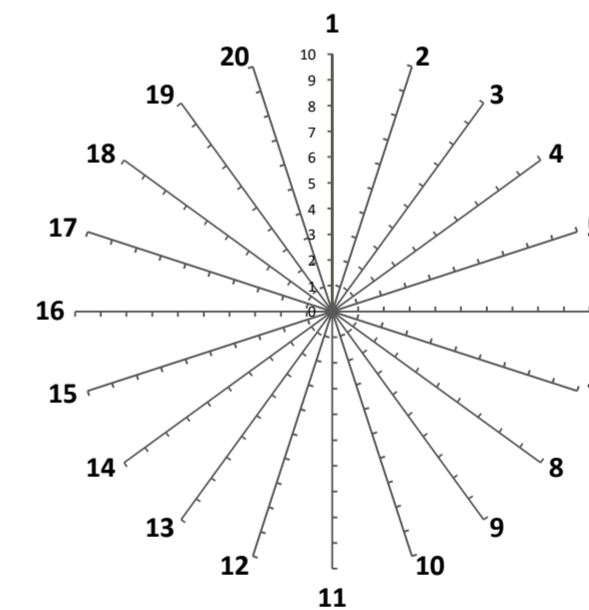
2. Beziehungsmarketing – Strategie & Planung



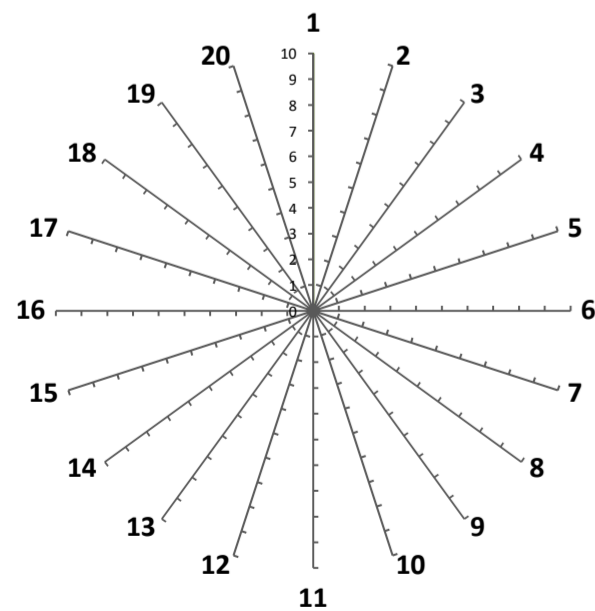
7. Gelebte Werte & Kultur



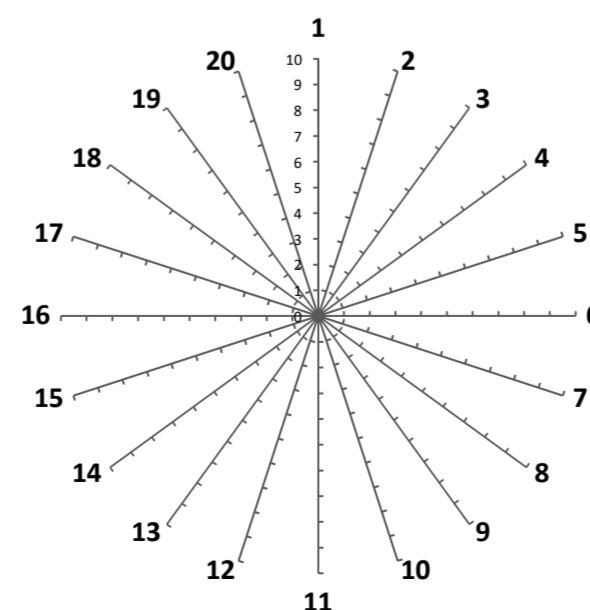
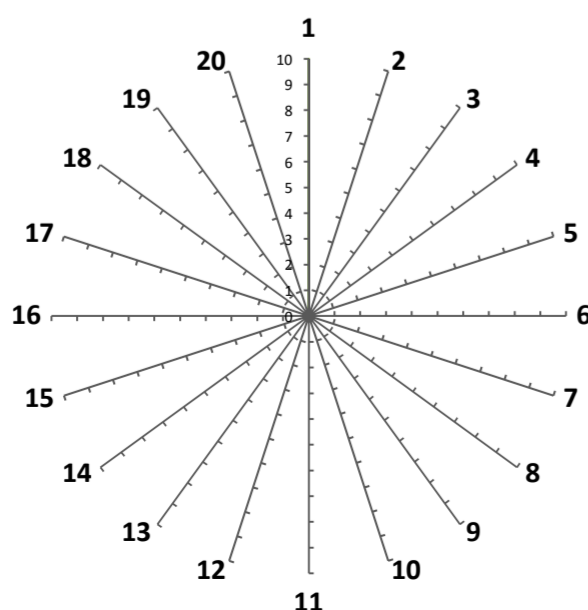
3. Führung, Entwicklung & Mitarbeiterloyalität



4. Organisation & Systeme



6. Kollaboration, Teamarbeit & Konfliktlösung



Skala 1-10 für SOLL und IST:

SOLL: 1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig

IST: 1 = schwach, 10 = stark ausgeprägt

Machen Sie sich selbst ein Bild!

Fertigen Sie Radar-Charts an!

Soll-Werte mit Rot auf die Radar-Metrik übertragen, dazugehörige IST-Werte mit Grün ins gleiche Radar übertragen. Die optisch größten Unterschiede geben Hinweise auf Bereiche, in denen Maßnahmen ergriffen werden sollten. Selbstverständlich können Sie auch andere oder zusätzliche Beurteilungskriterien für die Radar-Charts heranziehen.



5. Service, Vertrieb, Beziehungsarbeit

