



## Die LIFO®-Methode Kurzinformation

## Worauf beruht die LIFO®-Methode?

Die **LIFO®**-Methode (**LIFO®** steht für Life Orientations) beruht auf den humanistischen Theorien von Erich Fromm, Carl Rogers und Peter Drucker. Sie ist ein hilfreiches Instrument, Verhalten objektiv zu beschreiben, fördert gegenseitiges Verständnis und dient der Darstellung und Verdeutlichung persönlicher Verhaltensmuster. Diese sind hauptsächlich das Ergebnis bisherigen Lernens und bisheriger Erfahrungen und verhältnismäßig stabil, da sie ein "bevorzugtes Verhalten" darstellen. Mit ausreichender Motivation, Selbstdisziplin und Übung können diese Verhaltensweisen jedoch verändert werden.

Die **LIFO®**-Methode wurde von den beiden Sozialpsychologen Dr. Allan Katcher und Dr. Stuart Atkins im Jahr 1963 im Zusammenhang mit Leistungsmanagement und Leistungsbeurteilung entwickelt. Der **LIFO®**-Fragebogen selbst geht zurück auf die von Erich Fromm entwickelten vier grundlegenden menschlichen Verhaltensorientierungen, die von Stuart Atkins und Allan Katcher statistisch überprüft und weiterentwickelt wurden. Der Fragebogen besteht aus 72 Aussagen, die über Faktorenanalyse herausgefiltert wurden. Er wurde validiert und die Zuverlässigkeit über Zeit ebenso überprüft wie die Gleichrangigkeit der Antwortalternativen.

Mit dem **LIFO®**-Fragebogen werden die Verhaltensstile und die grundlegenden Einstellungen quantifiziert und beschrieben. Die vier Grundstile der **LIFO®**-Methode sind LEISTUNG, AKTIVITÄT, VERNUNFT und KOOPERATION. Alle Menschen benutzen diese Stile, weisen aber unterschiedliche Ausprägungsgrade auf. Dabei gilt, dass es keinen besseren oder schlechteren **LIFO®**-Stil gibt und alle vier Verhaltensstile der **LIFO®**-Methode gleich erfolgreich und positiv sind. Der **LIFO®**-Fragebogen ist dabei das Instrument, mit dem Veränderungsprozesse im Verhalten des einzelnen bzw. der Menschen zueinander eingeleitet werden.

- **Erich Fromms** Stärken/Schwächen-Paradoxon beruht auf dem Gedanken, dass unsere Schwächen oft wenig mehr sind als der übertriebene Einsatz unserer Stärken. Nach Fromm liegt der Schlüssel zu produktiverem Verhalten darin, nicht auf unseren "Schwächen" herumzureiten, sondern darin, unsere Stärken in den Mittelpunkt zu stellen, ihre Überbeanspruchung und den übertriebenen Einsatz dagegen zu begrenzen.
- **Carl Rogers** sieht Verstehen und Akzeptieren des anderen als Voraussetzung für Veränderungs- und Entwicklungsprozesse. Nach Carl Rogers kann ich nur jemandem helfen, den ich verstehe, und ihn nur verstehen, wenn ich ihn akzeptiere. Wenn ich ihn akzeptiere und verstehe, dann kann die Veränderung beginnen, bei mir und bei dem anderen.
- **Peter Drucker** sieht bei der Führung die Notwendigkeit von Stärkenmanagement und Stärkenentwicklung.

## Wie funktioniert die LIFO®-Methode?

### Der LIFO®-Fragebogen

Der Kern der LIFO®-Methode ist ein Fragebogen, mit dem Ihre Lebensorientierung bzw. Ihre Einstellungen herausgefunden und quantifiziert werden (Ausfülldauer: 15 Minuten). Die Ergebnisse werden in verständlicher, anschaulicher und wertfreier Form in Bezug zu den vier LIFO®-Stilen gebracht.

### Die LIFO®-Methode ist ein Werkzeug

Der Fragebogen dient dem besseren Verständnis Ihrer eigenen Verhaltensstile und Stärken sowie der Verhaltensstile und Stärken anderer. Zusammen mit dem Trainingsprogramm bekommen Sie so eine praktische Hilfe, ein Werkzeug, an die Hand, Verhaltensunterschiede zwischen Menschen und deren Auswirkung z. B. auf Team-Leistungen zu erkennen.

### Die LIFO®-Methode ist hilfreich

Das Wesentliche des LIFO®-Ansatzes ist, dass Sie lernen, bereits vorhandene Stärken weiterzuentwickeln und mit ihnen umzugehen. Es geht nicht darum, diese Stärken im Hinblick auf festgeschriebene Normen oder Ausprägungen zu bewerten. Sie können sich auf die Problemlösung konzentrieren, ohne sich mit dem komplizierten Prozess von persönlicher Veränderung befassen zu müssen. Jeder LIFO®-Stil lässt sich positiv umsetzen. Ziel ist es deshalb, jeden einzelnen oder auch alle Stile je nach Situation effizient einzusetzen.

### LIFO®-Auswertung und -Interpretation

Die Auswertung selbst dauert ca. 2 Minuten und kann ohne Hilfsmittel erfolgen. Bei der Interpretation liegt der Fokus auf den Stärken Ihrer Verhaltensstile bzw. der Ihrer Klienten und darauf, wie Sie diese sowohl unter "Günstigen Bedingungen" als auch "Ungünstigen (Stress- oder Konflikt) Bedingungen" einsetzen. Dies verhilft Ihnen zu größerer Selbsterkenntnis und Sie werden auch das Verhalten anderer Menschen besser verstehen. Die LIFO®-Interpretation zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Stärken bzw. die Ihrer Klienten entwickeln und steuern können, um sie im Umgang mit anderen produktiver und nicht nachteilig einzusetzen.

### Mit der LIFO®-Methode lässt sich leicht arbeiten

Sie werden rasch die Gültigkeit der erhaltenen Information und deren Bedeutung für Ihre Situation und Ihre persönlichen Bedürfnisse erkennen. Der strukturierte Ansatz hilft, den Trainingsprozess zeitlich effizient zu gestalten.

### Die LIFO®-Methode bezieht sich auf

- Beobachtbares Verhalten (nicht Eigenschaften oder Einstellungen)
- Verhalten relativ zu anderen
- Stärken
- Stile, die alle gut und nützlich sind
- Akzeptanz, Toleranz und Einsatz unterschiedlicher Stile
- Stilflexibilität
- Schwächen, die sich aus übertriebenem Einsatz der Stärken ergeben
- Günstige und Ungünstige Bedingungen (Stress und Konflikt)

## Was sind die 7 Besonderheiten der LIFO®-Methode?

### **Es gibt keine richtigen und falschen Verhaltensmuster**

Eine wichtige Besonderheit der LIFO®-Methode ist, dass sie nicht unterstellt, es gebe den einen richtigen und erfolbringenden Verhaltensstil im Privat- und Berufsleben. Jeder der bevorzugten LIFO®-Stile, die Stärke seiner Ausprägung und die Kombinationen der Stile untereinander können gleichermaßen positive Auswirkungen haben.

Die LIFO®-Methode stellt Strategien für den erfolgreichen Einsatz der individuellen Verhaltensmuster in den Mittelpunkt. Sie suggeriert nicht, dass es "richtige" Verhaltensnormen gibt und Abweichungen davon zu kritisieren sind.

### **Betonung liegt auf Stilvielfalt und nicht Stilreduzierung**

Die LIFO®-Methode verwendet zur Verhaltensbeschreibung nicht die Einzelstile, sondern die gesamten Kombinationen aus allen vier Stilen und die Intensität ihrer Ausprägung. Damit ergeben sich nicht nur 4, 16 oder 32 verschiedene Verhaltensmuster, sondern ein Vielfaches davon. Es gibt kein Normprofil. Die Stile und somit die Anwender erfahren keine Bewertung. Die Anwender werden sich zuerst ihrer Stärken bewusst. Auf diese Weise verfügen sie über hohe Motivation, um sich mit den Situationen auseinander zu setzen, in denen sie ihre schwächer ausgeprägten Verhaltensstile stärker einsetzen können.

### **Stärken/Schwächen Paradoxon**

Die LIFO®-Methode hat nicht den Anspruch, dass Sie Ihr Verhalten ändern sollen. Im Gegenteil – Sie sollten Ihre Stärken gezielt einsetzen und damit sich und anderen den größtmöglichen Nutzen bieten. Reduzieren sollten wir jedoch die Tendenz, unsere Stärken übertrieben anzuwenden und somit als unsere Schwächen darzustellen. Dies wirkt sich besonders in stress- und konfliktreichen Situationen nachteilig aus. Wir können uns mit Hilfe der LIFO®-Methode von Verhaltensstilen lösen, die unserem Ziel nach persönlicher Selbstentwicklung im Weg stehen.

### **Unterscheidung von Günstigen und Ungünstigen Bedingungen**

Es wäre naiv anzunehmen und auch nicht immer sinnvoll, dass alle Menschen in Normal- bzw. entspannten Situationen (Günstige Bedingungen) genauso reagieren wie in angespannten Situationen, d.h. bei Stress bzw. Konflikt (Ungünstigen Bedingungen). Denken Sie zum Beispiel an Teambesprechungen oder an Gespräche mit Ihrem Partner. In beiden Fällen kann es angebracht sein, sich in Stress- und Konfliktsituationen anders zu verhalten als unter günstigen Kommunikationsbedingungen.

Der LIFO®-Fragebogen trägt diesem Umstand Rechnung und unterscheidet zwischen Günstigen und Ungünstigen Bedingungen und spiegelt das entsprechende Verhaltensmuster wider.

### **Unterscheidung zwischen Absicht, Verhalten und Wirkung**

Mit der Fragebogenunterteilung in Absicht (Welche Absichten verfolgen Sie in den Situationen?), Verhalten (Aus welchem Verhaltensstil heraus agieren Sie?) und Wirkung (Welche Wirkung hat Ihrer Meinung nach Ihr Verhalten auf andere?) wurde Carl Rogers' Kongruenz-Konzept Rechnung getragen. Dieses Konzept bringt zum Ausdruck, dass Kommunikation dann als ehrlich, ernsthaft und integer wahrgenommen wird, wenn sie kongruent ist, d.h. wenn Übereinstimmung zwischen Werten, Tonfall, Betonungen, Mimik mit unseren Gefühlen, Wünschen, Sehnsüchten, Verlangen und Absichten gegeben ist.

Mit diesem hocheffizienten Konzept stellt die **LIFO**®-Methode dar, inwieweit sich Erziehungsmuster, eingenommene Rollen und Situationen konform oder hemmend gegenüber unseren persönlichen Absichten und Verhaltensweisen auswirken.

Mit AVW (Absicht, Verhalten, Wirkung) erhalten Sie als Anwender im Rahmen der **LIFO**®-Methode ein konkurrenzloses Konzept, mit dessen Hilfe Kommunikationsprozesse bewusst gemacht werden. AVW liefert aussagekräftiges und umsetzbares Feedback über die Kommunikationseffektivität und schult ein zielgerechtes Kommunikationsverhalten.

### **Fragebögen sind ausgerichtet auf Rollen/Situationen**

Im Allgemeinen kann man davon ausgehen, dass Verhaltensstile bzw. Verhaltensmuster sich in den unterschiedlichsten Lebenssituationen zeigen, da auch die Motive sich nicht ändern. So kann man z. B. aus dem Planungsverhalten einer Person schließen, wie sie sich in Entscheidungssituationen verhält, wie sie sich überzeugen lässt usw.

Diese Konstanz ist aber nicht immer gegeben, so kann ein Verkäufer gelernt haben, sich in der Rolle des Verkäufers anders zu verhalten, als er es sonst tut. Ähnliches gilt in Lernsituationen, als Führungskraft etc.

Darüber hinaus ist es für den Ausfüllenden einfacher, wenn er statt einer verbalen Beschreibung einer Rolle/Situation auch entsprechende Fragebögen vor sich hat, die die spezifische Situation bzw. Aufgabenstellung inhaltlich wiedergeben, in der sich ein Verkäufer, ein Lernender, ein Trainer, eine Führungskraft gerade befindet. Aus diesem Grund wurden bei der **LIFO**®-Methode zusätzliche Fragebögen entwickelt.

### **Umgangssprache**

Die **LIFO**®-Methode verwendet sofort verständliche, umgangssprachliche und einprägsame Begriffe. Diese sind ebenso rein deskriptiv und wertfrei wie die Ergebnisse und bringen jedem Verhaltensstil die gleich hohe Wertschätzung entgegen. Durch die umgangssprachlichen Beschreibungen lassen sich die **LIFO**®-Verhaltensstile und die dahinterliegenden Beweggründe leicht erkennen.

# Was sind Inhalt und Anwendungsfelder der LIFO®-Methode?

## Die LIFO®-Methode inhaltlich im Überblick

Die LIFO®-Methode geht von vier Grundstilen aus: Leistung (Unterstützend/Hergebend), Aktivität (Bestimmend/Übernehmend), Vernunft (Bewahrend/Festhaltend) und Kooperation (Anpassend/Harmonisierend). Die LIFO®-Methode betrachtet aber bei der Verhaltensbeschreibung die gesamten Stilkombinationen aus allen Stilen, abhängig von ihrer Ausprägung, weshalb sich viele unterschiedliche Verhaltensmuster ergeben. Über die Unterscheidung von Günstigen und Ungünstigen Bedingungen sowie Absicht, Verhalten und Wirkung ermöglicht die LIFO®-Methode eine sehr differenzierte Analyse und ideale Gesprächsvoraussetzungen speziell unter dem Gesichtspunkt von Fromm's Stärken/Schwächen-Paradoxon.

Die Motive und die Bedürfnisse, die in Zusammenhang mit einem Grundstil vorhanden sind, haben auch einen Einfluss auf die Zeitperspektive. Diese ist bei Personen mit Bestimmend/Übernehmendem LIFO®-Stil kurz, denn es gibt ja so viele Möglichkeiten und man muss diese stets sofort beim Schopfe packen. Gleiches gilt für Personen mit dem Anpassend/Harmonisierenden LIFO®-Stil, da sie stets offen sein müssen, um auf die Bedürfnisse der anderen einzugehen als Voraussetzung, die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Anders bei Personen mit dem LIFO®-Stil Unterstützend/Hergebend, die ihre Werte und Ideale verfolgen. Werte gibt man nicht von jetzt auf gleich auf. Gleiches gilt für den Bewahrend/Festhaltenden LIFO®-Stil, denn entweder ist etwas logisch oder nicht.

## Übersicht: Bedürfnisse, Stärken und Schwächen der vier LIFO®-Grundstile

### Unterstützend/Hergebend

#### Bedürfnisse

zugänglicher und wertvoller Mensch sein • geschätzt, verstanden und akzeptiert werden • wissen, dass Ideale nicht verloren gehen

#### Stärken

bewundert, unterstützt die Leistung anderer • stellt hohe Ansprüche an sich und andere • vertraut und glaubt anderen • hilft anderen und nimmt sie in Schutz

#### Schwächen

gibt unnötige Hilfe und Ratschläge • ist enttäuscht und kritisch • wenn er keinen Wert sieht, packt er nicht an • lässt sich zu stark auf andere ein

### Anpassend/Harmonisierend

#### Bedürfnisse

liebenswürdiger, beliebter Mensch sein • jeder soll mit dem Ergebnis zufrieden sein • Gelegenheiten nutzen, anderen zu gefallen

#### Stärken

feines Gespür für Gefühle und Bedürfnisse • gestaltet Beziehungen noch positiver • reagiert flexibel, keine festgefahrenen Muster • vermittelt bei gegensätzlichen Meinungen

#### Schwächen

scherzt gerne, auch wenn es unangebracht ist • hält eigene Ansichten zurück, passt sich an • verbringt Zeit gerne in Sitzungen und gemütlichen Zusammenkünften

#### Bedürfnisse

objektiv und vernünftig sein • Risiken vermeiden und beseitigen • jeder Schaden ist wieder gutzumachen

#### Stärken

analysiert, interpretiert und schafft Fakten • begründet seine Meinung, zeigt Alternativen • methodisch, sauber, umsichtig, abwägend • maximiert, was bereits vorhanden ist

#### Schwächen

verliebt in Fakten, verliert Interesse anderer • verwirrt durch zu viele Wahlmöglichkeiten • Kontrolle durch Systeme, Strukturen • akzeptiert ungern Neues

#### Bedürfnisse

aktiver und fähiger Mensch sein • Hindernisse überwinden • noch andere Möglichkeiten sehen

#### Stärken

übernimmt Führung, bestimmenden Einfluss • gibt Gefühl dringender Wichtigkeit • freut sich an Herausforderungen • sucht verborgene Widerstände

#### Schwächen

dominiert und unterbricht andere, verhört • schafft Unsicherheits-Atmosphäre • nimmt riskante, unnötige Herausforderungen an • verfolgt Neues auf Kosten des Laufenden

### Bewahrend/Festhaltend

### Bestimmend/Übernehmend

### Anwendungsfelder der LIFO®-Methode

Die LIFO®-Methode kann mit anderen Modellen, z. B. MBTI, Situatives Führen oder Teamrollen von Belbin, verbunden werden. Sie bildet eine wertvolle Ergänzung zu den bekannten und vielfach auch eingesetzten Formen der Typisierung von Führungsverhalten, Kommunikationsformen, Verkaufstechniken, in der Teambildung etc. Die Anwendungsfelder können also sehr vielfältig sein:

#### Für Einzelpersonen

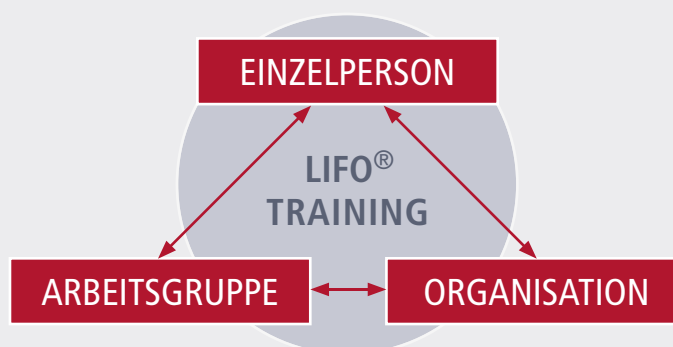
- Zur Erstellung der individuellen Stärkenprofile
- Bei der Analyse des Veränderungsbedarfs
- Zur individuellen Förderung
- Als Unterstützung in der Mitarbeiterführung
- Für Problemlösungen im zwischenmenschlichen Bereich

#### Für Arbeitsgruppen

- Zur Analyse der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen
- Zur Verbesserung der Zusammenarbeit durch Stärkenprofile
- Zur Anwendung in Seminaren/internen Weiterbildungsveranstaltungen
- Im aktiven Konfliktmanagement
- Bei der Zusammenstellung von Projektgruppen

#### Für Organisationen

- Zur Unterstützung der Unternehmenskultur
- Zur Begleitung von Veränderungsprozessen
- Zur Karriereplanung
- Als Instrument bei der Personalauswahl



### Bei entsprechender Einführung und Durchführung können LIFO®-Programme:

- Führungskräften helfen, ihre Mitarbeiter individuell und situationsgerecht zu führen und damit die Motivation und Performance in ihrem Team zu erhöhen.
- Führungskräfte weiter entwickeln durch gezieltes Coaching und Führungstraining sowie Aufwärtsbeurteilung.
- Helfen, störende Einflüsse bei der Entscheidungsfindung in einer Gruppe aufzudecken.
- Zur Bildung von ausgewogenen Teams oder Gruppen beitragen, wobei "Lücken" in den Stärken identifiziert werden.
- Zu besseren Problemlösungen führen, weil Störungen in zwischenmenschlichen Beziehungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.
- Die Teamarbeit und das Engagement für die Ziele der Gruppe, der Abteilung oder des Unternehmens fördern sowie die Arbeitsmoral auf allen Ebenen der Organisation verbessern.
- Helfen, ein Bild der Unternehmenskultur zu entwerfen, aufgrund dessen notwendige Veränderungen geplant werden können.
- Helfen, das Risiko mangelnder Übereinstimmung zwischen Unternehmenskultur und persönlichem Stil bei der Auswahl neuer Mitarbeiter aufzuzeigen.
- Die Auswahlinterviews dadurch verbessern, dass das Verhalten des Kandidaten unter verschiedenen Bedingungen aufgezeigt wird.
- Zur umfassenden Karriereplanung beitragen, weil die Stärken der Mitarbeiter mit entsprechenden Aufgaben in Verbindung gebracht werden.
- Helfen, die Leistung von Mitarbeitern im Verkaufs- und Dienstleistungsbereich zu erhöhen, weil sie mit Hilfe der LIFO®-Methode besser auf die einzelnen Kunden eingehen und ihren Einfluss auf die Entscheidungsträger optimieren können.
- Menschen helfen, mit Stress-Situationen umzugehen.
- Menschen helfen, ihre optimale Lernstrategie zu finden.
- Trainern helfen, Gründe für unterschiedliches Lernverhalten in Trainingsgruppen herauszufinden.



### Welche Materialien sind verfügbar?

Für die Arbeit mit der LIFO®-Methode sind für lizenzierte Anwender (Trainer, Berater, Coaches) folgende Fragebögen verfügbar:

- Lebensorientierung /Grundstile
- Stile einer anderen Person
- Führungsstile
- Führungsstile einer anderen Person
- Verkaufsstile
- Lernstile
- Lehrstile/Trainer
- Lehrstile/Lehrer und Dozenten
- Stress Management Stile

Fragebögen sind auch in elektronischer Form erhältlich und können direkt über das Internet ausgefüllt werden. Für den Lebensorientierungsfragebogen können Sie auch innerhalb eines Tages die Ergebnisse in übersichtlicher und schnell verständlicher Form sowie graphisch unterlegt in Form eines knapp 30seitigen Berichts in englischer Sprache als pdf-Dokument an die gewünschte Email-Adresse geschickt bekommen.

Zur weiterführenden Begleitung ist zu empfehlen das

- LIFO®-Handbuch
- LIFO®-Handbuch Verkaufsstile

Seit 2003 sind auch Materialien zu speziellen Themen auf CD ROM erhältlich:

- Tool Kit Führung
- Tool Kit Coaching

### Zusätzliche Literatur

- Atkins, S. (1981). *The name of your game*. Beverly Hills: Ellis & Stuart
- Bergermaier, R. & Czichos, R. (2002). Die LIFO®-Methode. In: Schimmel-Schloo, M., Seiwert, L., Wagner, H. *Persönlichkeitsmodelle*. Offenbach: Gabal
- Czichos, R. (2001). *Profis managen sich selbst. Das LIFO®-Buch für Ihr persönliches Stärkenmanagement*. München und Basel: Reinhardt
- Katcher, A. (1976). Applying the LIFO®-Method to organizational effectiveness. In: *Industrial Training International*, 11, 189-191
- Katcher, A. (1976). Reducing waste and misuse of manpower with LIFO®-Methods and management. In: *Industrial Training International*. 138-141
- Katcher, A. (1989). The initial development of the LIFO® survey. Van Nuys, CA: Persönliche Kommunikation.
- Katcher, A. & Pasternak, K. (2003). *Managing Your Strengths*. Philadelphia: Xlibris Corporation
- Renfrew, P. (2002). Teaching and learning styles, teacher behaviour orientation and school culture – school pilot, Primary and Secondary Schools. Munich: BCon and LIFO® Agent Meeting, Worldwide and German User Conference.
- Sarges, W. & Wottowa, H. (2004) *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren*. Lengerich: Papst Science Publisher

## Wer wendet die LIFO®-Methode an?

Die LIFO®-Methode wird seit 1960 erfolgreich in 31 Ländern der USA, Kanada, Europa und Asien angewendet. Die größte Nachfrage zeigt sich dabei - außerhalb der USA – in Japan, das größte Wachstum weist China auf. Unter den Unternehmen, die die LIFO®-Methode eingeführt haben, finden sich viele Fortune 500 Unternehmen ebenso wie Regierungsbehörden, Bildungsinstitute, Krankenhäuser und auch kirchliche Stellen. Insgesamt haben weltweit mehr als 8 Millionen Manager, Spezialisten und Sachbearbeiter an LIFO®-Programmen teilgenommen.

In Deutschland wurde die LIFO®-Methode von uns 1989 eingeführt und so konzipiert, dass sie vor allem in den Bereichen Kommunikation, Führung, Teambuilding, Verkauf, Selbstmanagement, Stress- und Konflikt-Management und Trainerausbildung eingesetzt sowie zur Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen angewendet wird.

Die LIFO®-Methode ist ausschließlich lizenzierten Trainern vorbehalten. Weltweit sind bis heute ca. 4.000 Trainer, Berater und Coaches lizenziert und setzen die LIFO®-Methode auch aktiv in ihrer Arbeit ein. Das Lizenztraining erstreckt sich über 5 Tage und wird sowohl in Form von offenen Seminaren als auch Inhouse-Veranstaltungen durchgeführt, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Kunden ausgerichtet werden können.

“Wir setzen die LIFO®-Methode schon seit Jahren erfolgreich bei Kraft Foods Deutschland ein. Die LIFO®-Methode hat uns entscheidend bei der Bildung ausgewogener Teams unterstützt und die Zusammenarbeit im Team, in der Abteilung und in Projektgruppen stark verbessert. Darüber hinaus haben wir LIFO®-Methode auch in Einzelcoachings eingesetzt, um Stärken einzelner Mitarbeiter zu verstehen, auszubauen und effizienter einsetzen zu können. Im Vertrieb haben wir die LIFO®-Methode angewendet, um die Verkaufskompetenz unserer Mitarbeiter auszubauen und zu trainieren. Unsere Mitarbeiter fühlen sich jetzt sicherer in der Einschätzung und im Umgang mit unseren Kunden. Für uns sind die LIFO®-Methode und die einzelnen Fragebögen ein hervorragendes Instrumentarium, um eine gemeinsame Sprache im Unternehmen zu finden, Verhalten besprechbar zu machen und Verbesserungen und Erfolge zu erzielen.”

**Elke Miltrup, Human Resources -Abteilung Management and Organizational Development bei Kraft Foods**

“Die LIFO®-Methode besticht vor allem durch ihre Klarheit, ihren Grundannahmen und der in der Methode fest verankerten Wertschätzung. Es ist wichtiges Instrument zur Reflexion von Einzelnen, Teams und gesamten Organisationen. Die LIFO®-Methode hat damit einen hohen Stellenwert in der Arbeit als Trainer, Berater oder als Führungskraft und unterstützt die persönliche Entwicklung.”

**Klaus-Jürgen Michel, Leiter Kundenmanagement, Telekom Training Center, Deutsche Telekom AG**

Wir sind für Sie da!



### Dr. René Bergermaier

Geschäftsführender Gesellschafter. Seit 1989 Inhaber der **LIFO**®-Rechte für Deutschland und Österreich. 7 Jahre Personalleiter bei Motorola, 1987 Mitbegründer und seither Gesellschafter der Firma HRC.



### Kirsten Möbius

Director **LIFO**® Products. Seit 1999 verantwortlich für **LIFO**® Produkte und **LIFO**®-Lizenz Trainings. 13 Jahre Vertrieb, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung bei der Deutschen Bank, 2 Jahre Bereichsleiterin bei einer Unternehmensberatung für Finanzdienstleistungen.

### Katharina Schweizer

Office Managerin. Seit 2000 verantwortlich für Organisation der Lizenzseminare sowie Finanzfragen.



### Helga Gerhart

Assistentin. Seit 2002 verantwortlich für Produktbestellung, Seminarorganisation und allgemeine Administration.





**LIFO®** Products & Consulting  
Nymphenburger Straße 148  
D-80634 München

Tel.: +49 (0)89 16 06 50

Fax: +49 (0)89 16 17 11

E-Mail: [info@lifoproducts.de](mailto:info@lifoproducts.de)

[www.lifoproducts.de](http://www.lifoproducts.de)