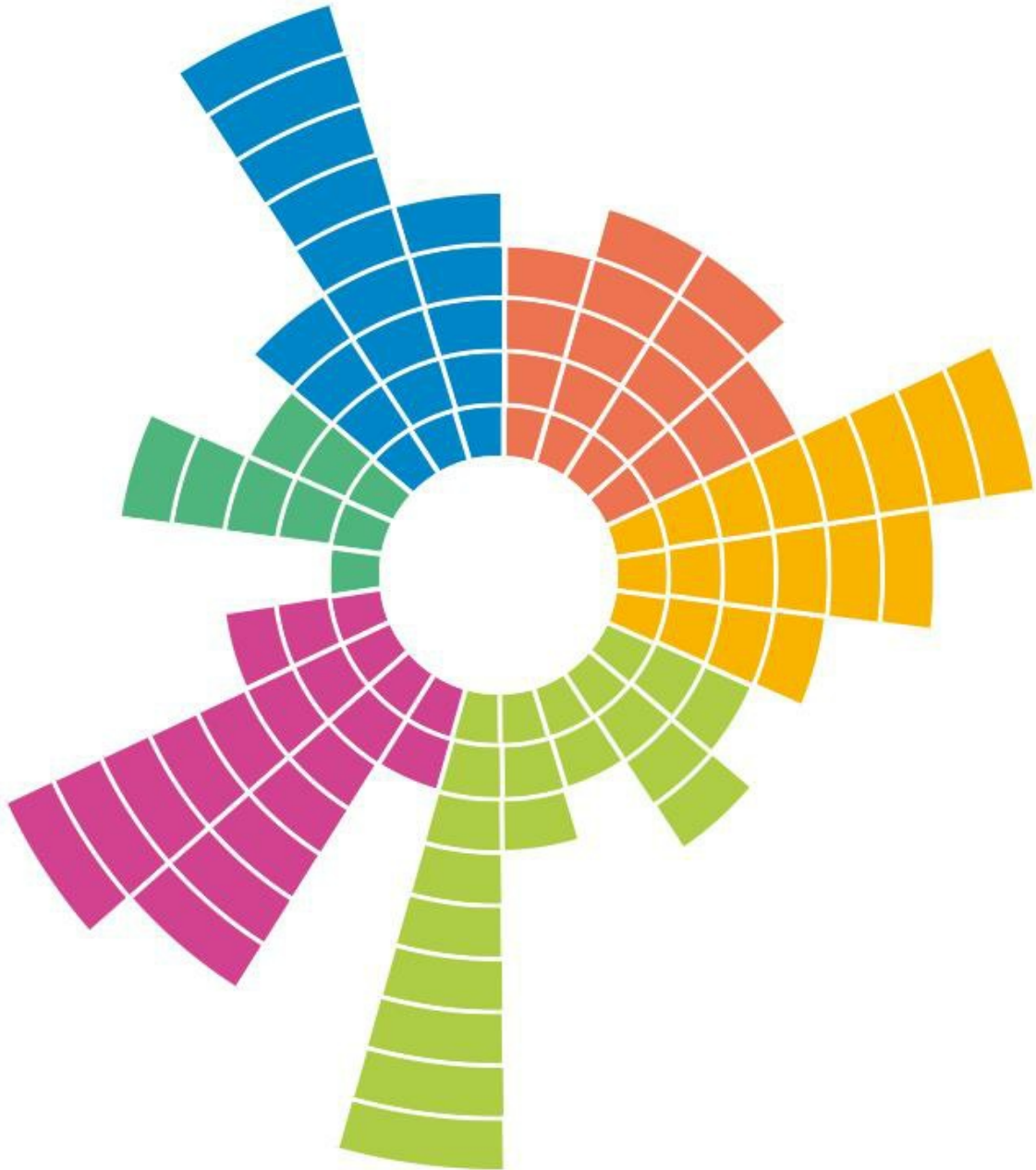


Max Mustermann



Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Bedeutung der Punktzahlen	3
Konsistenz	3
Beschreibung der Persönlichkeit	4
Emotionale Balance	5
Motive	6
Soziale Talente	7
Beeinflussende Talente	8
Führungstalente	9
Organisatorische Talente	10
Stärken und Fallgruben	11
Kommunikation	12
Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil	13
Entwicklung	14
Lern- und Entwicklungsstil	15
TMA-Talent-DNA	16

Einführung

Die Talent- und Motivationsanalyse ermittelt die emotionale Balance, Talente und die Motivation von Menschen.

Triebfedern und Talente

Triebfedern bilden die Bausteine der menschlichen Persönlichkeit und charakterisieren sie. Diese Triebfedern haben großen Einfluss auf das Verhalten, die Entwicklung und die Entwicklungsmöglichkeiten einer Person. Darüber hinaus beeinflussen Talente auch die menschliche Motivation.

Motive

Zu den Motiven zählen jene Faktoren, die Menschen hinsichtlich bestimmter Verhaltensweisen antreiben oder hemmen. Hierzu gehören Vorlieben und Abneigungen, Überzeugungen und Selbstbilder sowie Bedürfnisse, Ängste und Hemmungen. Menschliches Verhalten wird nicht allein durch das 'Können' (Talente und Kompetenzen) bestimmt, sondern vor allem auch durch das 'Wollen' (Motive). So werden Tätigkeiten, die den persönlichen Bedürfnissen, Vorlieben und Talenten entsprechen, häufig als motivierend empfunden.

Bedeutung der Punktzahlen

Die Antworten auf die Fragestellungen wurden mit einer Normgruppe verglichen und durch eine 9-Punkte-Skala (Stanine) sichtbar gemacht.

Diese Stanine (Abkürzung des Begriffs "Standard Nine") unterteilt die Ergebnisse der Normgruppe in neun Klassen. Die Stanine weisen dabei nahezu eine Standardverteilung auf mit einem Durchschnittswert von 5 und einer Standardabweichung von 2. Die nachstehende Tabelle zeigt die Größe der Stanine-Klassen und die Umsetzung in gängige Normgleichungen.

Stanine	Größe der Klasse	Beschreibung
1	4%	Sehr niedrig
2	7%	Niedrig
3	12%	Niedrig
4	17%	Durchschnitt
5	20%	Durchschnitt
6	17%	Durchschnitt
7	12%	Hoch
8	7%	Hoch
9	4%	Sehr hoch

Konsistenz

Der Fragebogen enthält eine Anzahl von Fragen, welche die Konsistenz der gegebenen Antworten überprüfen. Auf diese Weise wird ermittelt, ob der Kandidat willkürliche Antworten gegeben hat oder ob die Antworten in sich plausibel und konsistent sind. Das folgende Schaubild zeigt das Konsistenzergebnis des Kandidaten auf einer 10-Punkteskala:

Konsistenz-Punktezahl: 8

Der Kandidat hat die Fragen konsequent beantwortet. Es ist sehr wahrscheinlich, dass der Bericht ein genaues Bild der Persönlichkeit darstellen wird.

Beschreibung der Persönlichkeit

Zusammenfassung

Beschreibung der Talente von Herrn Mustermann:

Das Bedürfnis nach Struktur und Ordnung ist bei ihm sehr hoch. Er hat sehr viel Bedürfnis nach guten Kontakten zu anderen. Er ist ein echter Netzwerker. Er ist jemand, der schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Er ist bestimmt, kann sich zur Wehr setzen und sucht immer wieder die Konfrontation. Man kann von ihm sagen, dass er ein großes Bedürfnis nach Anerkennung für seine Leistungen hat. Er hat also ein starkes Bedürfnis nach Lob und positiver Bestätigung, um seine Motivation aufrecht zu erhalten. Er ist eine aktive Person und kann deshalb hin und wieder etwas unruhig wirken. Das macht ihn recht geschäftstüchtig. Abwechslung bei seinen Aufgaben und Tätigkeiten ist für ihn von recht großer Bedeutung.

Er bringt anderen einerseits in ausgewogenem Maße Respekt und Ehrfurcht entgegen, geht aber andererseits auch von eigenen Bedürfnissen aus. Er kombiniert Eigenständigkeit mit Teamgeist und nutzt zur Bildung seiner Meinung andere als Resonanzboden, kann sich jedoch auch gut selbständig sein Urteil bilden. In schwierigen Situationen wird er Unterstützung suchen, wenn dies notwendig und nützlich ist. Beim Arbeiten richtet er sich auf das überschaubare, grob gezeichnete Gesamtbild und ist zusätzlich auch praktisch orientiert. Die Testergebnisse zeigen, dass Herr Mustermann in Bezug auf seine Arbeit ausreichend Fähigkeiten besitzt, zu relativieren. Dies zeigt sich unter anderem am Grad seines Ehrgeizes, der nahezu durchschnittlich ausgeprägt ist und zeigt, dass er sich bemühen wird, seine persönlichen Ziele zu erreichen und gute Leistungen zu erbringen. Er kann im Verlauf seiner Arbeit, falls notwendig, mit Wettbewerb oder Leistungsdruck umgehen. Es ist jedoch wahrscheinlicher, dass andere Faktoren wie beispielsweise das Arbeitsumfeld für ihn von größerer Bedeutung sind. In Gruppen lässt er anderen gerne etwas mehr Spielraum, kann jedoch, falls erforderlich, stärker in den Vordergrund treten. Sowohl im kleinen Kreis als auch in größeren Gruppen weiß er sich zu behaupten. In sehr großen Gruppen und bei gesellschaftlichen Veranstaltungen zieht er es vor, anderen mehr Spielraum zu gewähren und sich etwas weniger zu profilieren, jedoch ohne hierbei innerhalb der Gruppe verdrängt zu werden.

Er ist eher bescheiden. Wahrscheinlich hat er einige Schwierigkeiten damit, Fehler zu machen und wird deshalb eher versuchen, diese zu vermeiden. Er legt etwas mehr Wert auf den Prozess als auf zielorientiertes Handeln. Dabei verliert er dennoch nicht den Blick für Zielsetzungen, vor allem nicht, wenn sie wirklich wichtig für ihn sind. Er kann mit einem gewissen Druck einigermaßen gut umgehen. Allerdings muss er zuweilen darauf achten, sich davon nicht vereinnahmen zu lassen und stattdessen Abstand zu nehmen, um nicht aus der Ruhe zu kommen. Auf dem Gebiet sozialer Empathie erzielt er kein sehr hohes Ergebnis; er hat wenig intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen und an einer Analyse des Verhaltens anderer. Möglicherweise kann er sich funktional zwar in Situationen hineinversetzen, in der Kommunikation mit anderen kann er jedoch zuweilen ein wenig sachlich wirken. Er zieht es bei Rückschlägen vor, sich relativ schnell auf andere Aufgaben und Ziele zu konzentrieren. Den geltenden Regeln oder Sitten passt er sich wenig an.

Er würde lieber nicht in einer Führungsposition sein. Seine Beziehungen basieren hauptsächlich auf der Grundlage von Gleichwertigkeit. Dementsprechend passt es nicht zu seiner Persönlichkeit, anderen seine Auffassungen und Meinungen aufzuzwingen. Er ist relativ nachgiebig. Das kann mitunter zur Folge haben, dass es ihm Schwierigkeiten bereitet, andere auf bestimmende Art und Weise von seinen Ideen, Interessen oder Anschauungen zu überzeugen. Er zeigt ein sachliches Auftreten und wird weniger bereit sein, anderen selbstverständlich beizustehen. Er geht stark von der Eigenverantwortung anderer Menschen aus. Er wird mehrere Standpunkte abwägen bevor ein Beschluss gefasst wird und sich dazu viel Zeit nehmen.

Emotionale Balance

Balance von Herrn Mustermann:

Herr Mustermann findet ein gesundes Gleichgewicht zwischen Respekt und Bewunderung einerseits und der Gewohnheit, Selbstbewusstsein zu zeigen. Er hat ein durchschnittliches Bedürfnis nach Unterstützung aus seiner Umgebung. Er weiß, wann ein Problem selbst zu lösen ist und wann dafür extra Hilfe zu suchen ist. Er ist relativ bescheiden und zuweilen schon ein wenig unsicher hinsichtlich der eigenen Möglichkeiten.

Er begeht lieber keine Fehler und wird diese auch irgendwie versuchen zu vermeiden. Auch ist er jemand, der schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Er ist selbstsicher, kann sich zur Wehr setzen und sucht immer wieder die Konfrontation. Er kann mit gewissem Druck relativ gut umgehen, muss jedoch bisweilen Acht geben, sich nicht zu stark davon beeinflussen zu lassen. Abstand nehmen, um die eigene Ruhe zu bewahren, hilft dabei.

Zusammenfassung der emotionalen Balance von Herrn Mustermann:

- Findet die Balance zwischen Respekt und der Berücksichtigung eigener Bedürfnisse.
- Hat ein durchschnittliches Bedürfnis nach Unterstützung.
- Besitzt ein gewisses Maß an Bescheidenheit.
- Macht nicht gerne Fehler.
- Wird einem Konflikt nicht schnell aus dem Weg gehen und recht häufig in Konfrontation gehen.
- Kann recht gut mit gewissem Druck umgehen.

Punktezahl der emotionalen Balance



Motive

Was Herr Mustermann antreibt und was er erreichen will:

Herr Mustermann besitzt ein durchschnittliches Ambitionsniveau und zeigt Begeisterung an Dingen, die ihn wirklich ansprechen. Um Leistungen zu erbringen ist er motivierter, wenn er von seiner Umgebung, den Kollegen oder Vorgesetzten ein wenig ermutigt wird, als in Situationen die auf Erfolg oder Wettbewerb zielen. Das Bedürfnis nach Abwechslung innerhalb einer Position oder bei Aufgaben ist bei ihm durchschnittlich präsent und wichtig. Er bevorzugt eher die Variation von Aufgaben und Tätigkeiten. Gleichzeitig ist er jemand, der seine Aufmerksamkeit bei Rückschlägen oder Herausforderungen gerne auf andere Tätigkeiten richtet. Er lässt sich schon mal von seinen Aufgaben ablenken. Er ist eine aktive Person und kann deshalb dann und wann etwas unruhig wirken. Das macht ihn ziemlich geschäftstüchtig. Man kann von ihm sagen, dass er ein großes Bedürfnis nach Anerkennung für seine Leistungen hat. Er hat also ein starkes Bedürfnis nach Lob und positiver Bestätigung, um motiviert zu bleiben.

Zusammenfassung der Motive von Herrn Mustermann:

- Ist üblicherweise in der Lage zu relativieren.
- Lässt sich durch Wettbewerb wenig antreiben.
- Findet Abwechslung und Vielfalt wichtig.
- Ist etwas mehr Generalist als Spezialist.
- Richtet seine Aufmerksamkeit bei Rückschlägen oder Herausforderungen gerne auf andere Aufgaben.
- Ist eine temperamentvolle und aktive Person.
- Mag es, Lob zu bekommen.

Punktezahl der Motive

Bedürfnis nach Ansehen

8 Repräsentativ

Abwechslungsbedürfnis

6

Ehrgeiz & Herausforderung

4

Soziale Talente

Wie Herr Mustermann in Beziehung zu anderen ist:

Er weiß in Gruppen die Balance darin zu finden, in den Vordergrund zu treten und anderen Spielraum gewähren. Sowohl im kleinen Kreis, als auch in größeren Gruppen weiß er sich gut durchzusetzen. In wirklich großen Gruppen und bei gesellschaftlichen Ereignissen wird er abhängig von seinen Interessen stärker anwesend sein, bzw. anderen mehr Freiraum gewähren und sich selbst mehr im Hintergrund halten. Soziale Beziehungen und Freundschaften sind für Herr Mustermann von sehr großer Bedeutung. Er hat ein sehr großes Bedürfnis nach Freundschaften und guten Beziehungen zu KollegInnen.

Er ist jemand mit recht wenig intrinsischem Interesse an Problemen anderer. Sein Einfühlungsvermögen ist wahrscheinlich vorwiegend funktionaler Natur; es muss einen Nutzen haben. In seiner Kommunikation kann er bisweilen sachlich sein und Gefahr laufen, nicht feinfühlig zu wirken. In schwierigen Situationen wird er, wenn die Notwendigkeit besteht, andere um Hilfe und Unterstützung bitten. Gleichzeitig wird er seine eigenen Vorstellungen mit denen anderer vergleichen.

Er zeigt ein sachliches Auftreten und wird weniger bereit sein, anderen beizustehen oder Unterstützung anzubieten, wenn dem wenig oder nichts gegenüber steht. Er geht stark von der Eigenverantwortung anderer Menschen aus. Er hat nicht stark das Bedürfnis sich seiner Umgebung anzupassen; er geht lieber seine eigenen Wege.

Zusammenfassung der sozialen Talente von Herrn Mustermann:

- Gewährt anderen in Gruppen mehr Spielraum, kann sich nötigenfalls behaupten.
- Hat ein besonders starkes Bedürfnis nach sozialen Beziehungen.
- Hat kein großes intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen.
- Sucht erforderlichenfalls Unterstützung.
- Verhält sich sachlich.
- Hat wenig Bedürfnis sich einzufügen.

Punktezahl der sozialen Talente



Beeinflussende Talente

Wie und in welchem Maße Herr Mustermann seine Ziele erreicht:

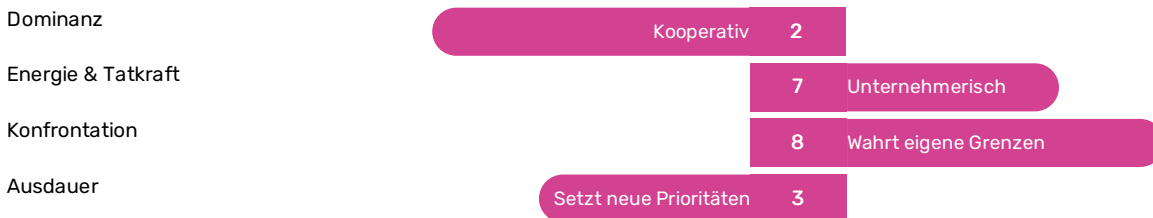
In Beziehung zu anderen ist Herr Mustermann im Allgemeinen selten bestimmend. Er überzeugt vorzugsweise auf subtile Weise. Dementsprechend passt es nicht zu seiner Persönlichkeit, anderen seine Auffassungen und Ideen aufzuzwingen und diese durchzusetzen. Dies kann dann und wann zur Folge haben, dass es ihm Schwierigkeiten bereitet, jemand anderen auf bestimmende Art und Weise von seinen Ideen, Interessen oder Anschauungen zu überzeugen. Er fühlt sich recht schnell eingeschränkt, wenn ihm andere nicht entgegen kommen, oder wenn er mit Rückschlägen und Widerständen konfrontiert wird. Kann Tätigkeiten schneller loslassen, wenn es wenig Sinn hat, daran weiterzuarbeiten. Er richtet seine Aufmerksamkeit eher auf Angelegenheiten die etwas leichter zu einem Ergebnis führen und arbeitet lieber intelligent als hart.

Er besitzt mehr Energie Angelegenheiten zu erledigen als die meisten anderen. Das bedeutet, dass er sich sehr bemühen wird ein Ziel zu erreichen, oder jemand anderen zu beeinflussen. Zudem agiert er, um andere zu überzeugen, schnell selbstsicher und konfrontierend. Demzufolge kann sich das Klima schnell etwas verschlechtern, was Widerstände hervorrufen kann. Er besitzt zur Verteidigung der (eigenen) Interessen Streitbarkeit. Er kann Menschen besser in einer Umgebung überzeugen, die gut zu ihm passt und in der man einander versteht. Sein Talent zur Beeinflussung anderer kommt dann am stärksten zur Geltung. Er hat mehr Mühe, sich Strukturen und Regeln anzupassen, die ihm von Natur aus widerstreben. Da er weniger das Bedürfnis hat, Erwartungen anderer zu erfüllen, folgt er eher einer eigenen Ausrichtung.

Zusammenfassung der beeinflussenden Talente von Herrn Mustermann:

- Geht sehr gerne subtil vor, um zu überzeugen.
- Setzt sich bei Widerständen nicht immer durch, hört zumeist auf zu argumentieren.
- Besitzt viel Energie.
- Agiert schnell selbstsicher und konfrontierend. Besitzt zur Verteidigung seiner Interessen Streitlust.
- Passt sich nicht sehr schnell an, bevorzugt üblicherweise die eigenen Regeln.

Punktezahl der beeinflussenden Talente



Führungstalente

Welche Ambitionen Herr Mustermann hat und welche Art von Führungsstil er anwendet:

Herr Mustermann findet die Balance zwischen Unabhängigkeit und Selbständigkeit und der Ausrichtung auf seine Umgebung und sein Team. Er wird sich also beraten wollen, wenn er Sinn und Nutzen darin sieht. Zudem hat er ein sehr großes Bedürfnis nach Freundschaft und sozialen Beziehungen mit den direkten KollegInnen. Er wird wahrscheinlich einen informellen Führungsstil bevorzugen. Da er nicht immer intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen besitzt, kann er in seinem Führungsstil hin und wieder recht barsch bzw. auch streng wirken.

Bezüglich seiner Position gibt er an, wenig bestrebt zu sein, andere zu führen und die Verantwortung für andere zu übernehmen. Er wird mehrere Standpunkte abwägen, bevor ein Beschluss gefasst wird. Er nimmt sich dazu ausgiebig Zeit und hält nicht um jeden Preis an gefassten Entscheidungen fest. In seinem Führungsstil misst er der Pflege guter Kontakte zu Kollegen etwas mehr Bedeutung zu als Zielorientierung.

Zusammenfassung der Führungstalente von Herrn Mustermann:

- Findet die Balance zwischen Unabhängigkeit und der Ausrichtung auf andere.
- Hat einen sehr stark informell, freundschaftlich ausgeprägten Führungsstil.
- Hat wenig Ehrgeiz, zu führen.
- Sucht bei Entscheidungen stark den Konsens.
- Ist, wenn nötig, zielorientiert.

Punktezahl der Führungstalente



Organisatorische Talente

Wie Herr Mustermann seine Arbeit organisiert:

Herr Mustermann hat ein sehr starkes Bedürfnis nach Struktur in Form von Disziplin, Rahmenbedingungen oder Regeln. Er legt Wert auf soziale Normen und Werte und verhält sich im Umgang mit anderen oft ausgesprochen formell. Er organisiert sich sehr geordnet, systematisch und strukturiert. Etwas Abwechslung bei seiner Arbeit ist für ihn wichtig. Er findet die Balance zwischen theoretischer, abstrakter Betrachtungsweise und Analyse von Tätigkeiten und deren praktischen Durchführung. Er nimmt sich für seine Entscheidungen und Urteilsbildung ausgiebig Zeit und wird seine Umgebung stark in seinen Entscheidungsprozess mit einbeziehen. Er konzentriert sich bei der Organisation seiner Arbeit etwas mehr auf den Prozess als auf die Zielsetzung. Er verliert aber die Ziele nicht aus den Augen, besonders wenn diese wichtig für ihn sind. Er kann ab und zu auch improvisieren.

Zusammenfassung der organisatorischen Talente von Herrn Mustermann:

- Hat ein starkes Bedürfnis nach einer Umgebung mit klarer Struktur, Ordnung und Regeln.
- Ist sehr systematisch, strukturiert, organisiert und akkurat.
- Schätzt Abwechslung bei der Arbeit.
- Ist, abhängig von der Situation, sowohl theoretisch wie praktisch ausgerichtet.
- Nimmt sich für Urteilsbildung und Entscheidungen ausgiebig Zeit.
- Arbeitet zielorientiert wenn es nötig ist, kann aber auch improvisieren.

Punktezahl der organisatorischen Talente



Stärken und Fallgruben

Stärken von Herrn Mustermann:

- Hält Verabredungen und Abgabetermine ein. Versucht Ordnung ins Chaos zu bringen. Arbeitet strukturiert und systematisch.
- Ist eine sehr soziale Person. Kommuniziert gerne. Hat großes Bedürfnis nach informellen Beziehungen. Investiert in Netzwerke.
- Ist sehr bestimmt, steckt klar die Grenzen ab.
- Schätzt Lob sehr. Ist sich der Bedeutung einer professionellen Ausstrahlung bewusst.
- Wird andere Menschen nicht schnell überfahren.
- Geht von der Eigenverantwortung anderer aus, lässt anderen Freiraum zur eigenständigen Lösung von Problemen.
- Fasst wohlüberlegte Beschlüsse, zieht dabei mehrere Meinungen in Betracht.

Mögliche Fallgruben von Herrn Mustermann:

- Hält bisweilen zu stark an Strukturen fest.
- Hat Probleme, in informellen Beziehungen distanziert zu bleiben.
- Kann zu konfrontierend wirken.
- Gefahr, zu stark auf Lob aus zu sein.
- Kein Bedürfnis, anderen die Richtung zu weisen.
- Wirkt möglicherweise distanziert. Verlässt sich zu sehr auf die Verantwortlichkeit anderer.
- Findet es manchmal schwer, eigene Entschlüsse zu fassen.

Kommunikation

In diesem Kapitel wird besprochen, welches Verhalten einen positiven Effekt auf den Kandidaten hat und welches Verhalten vermieden werden soll. Es gibt auch Vorschläge, wie man den Kandidaten am effektivsten erreichen kann und was sich eher kontraproduktiv auswirkt. Diese Informationen können besonders für Personen nützlich sein, die mit dem Kandidaten kommunizieren und arbeiten wollen.

Effektives Kommunikationsverhalten

Vorschläge zur effektiven Kommunikation mit Herrn Mustermann:

- Gehen Sie strukturiert und organisiert vor. Bringen Sie gemeinsam Wahlmöglichkeiten und Optionen zu Papier, oder geben Sie dafür die Möglichkeit. Offerieren Sie, wo möglich, Bedenkzeit und Freiraum zur Meinungsbildung oder Entscheidung.
- Schaffen Sie eine ruhige, ungezwungene Atmosphäre. Versuchen Sie das Eis zu brechen und stellen Sie offene Fragen.
- Begegnen Sie ihm respektvoll und sprechen Sie Ihre Wertschätzung aus; führen Sie hierbei Situations- oder Arbeitsbeispiele an, die Sie als lobenswert erachten und reflektieren Sie, warum Sie dieser Meinung sind. Bringen Sie wirkliches Interesse entgegen.
- Gehen Sie organisiert und gut vorbereitet vor, eventuell mit unterstützendem Material. Führen Sie das Gespräch strukturiert. Wenden Sie einen formellen Kommunikationsstil an. Gehen Sie präzise und realistisch vor und geben Sie ihm Raum, dies auch zu sein. Schaffen Sie Klarheit über die Zielsetzung des Gesprächs und anderer Aufgaben.
- Zeigen Sie persönliches Interesse, vielleicht versuchen Sie, ein gemeinschaftliches Interessensgebiet zu finden. Seien Sie zuvorkommend. Versuchen Sie eine sympathische, freundliche Atmosphäre zu schaffen.
- Zeigen Sie Interesse und begeistern Sie. Hören Sie aufmerksam zu und schenken Sie Aufmerksamkeit. Behalten Sie das Gesprächsziel sowie die Informationen und Fakten, die Sie benötigen im Auge. Seien Sie bereit, manche Äußerungen nicht ganz so wörtlich zu nehmen.

Zu vermeidendes Kommunikationsverhalten

Kommunikationsverhalten, das bei Herrn Mustermann besser zu vermeiden ist:

- Entscheidungen erzwingen.
- Das Gespräch dominieren.
- Erwarten, dass er sieht, wann Hilfe gebraucht wird.
- Seine Ideen, Meinungen oder Anschauungen zurückweisen oder nicht genügend Raum für Erklärungen geben. Sprechen Sie, wenn Sie eine Ansicht oder Meinung nicht teilen, in jedem Fall Ihre Achtung vor seinen Beiträgen, Bemühungen und seinem Engagement aus.
- Unstrukturiert kommunizieren.
- Kurz angebunden, reserviert und unvorbereitet sein.
- Desinteressiert sein. Ihn fortwährend mit Fakten konfrontieren. Oder im Gegenteil, die Kontrolle verlieren, verdrängt werden, das Ziel aus dem Auge verlieren! Versuchen, ihn zu übertrumpfen.
- Übermäßiges Aufheben um kleine Dinge machen.

Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil

Herr Mustermann bevorzugt:

- Eine Organisation, in der klar ist, welche allgemein akzeptierten Werte und Umgangsformen dort gefragt sind. Eine Kultur der offenen Kommunikation mit klaren Vorgangsweisen und Regeln.
- Eine Umgebung, in der man bei der Bearbeitung von Aufgaben und bei schwierigen Herausforderungen Unterstützung erhält.
- Ein Umfeld, in dem Anerkennung für Leistungen und/oder Engagement ausgesprochen wird.
- Eine strukturierte Organisation mit klarer Kommunikation, deutlich beschriebenen Verfahren, Regeln und einem professionellen Management.
- Eine Organisation, in der Menschen wichtig sind, mit vorwiegend informellem Betriebsklima und guter Kollegialität.
- Eine gepflegte und attraktive Umgebung in der ein gutes, professionelles Auftreten wichtig ist und geschätzt wird.

Entwicklung

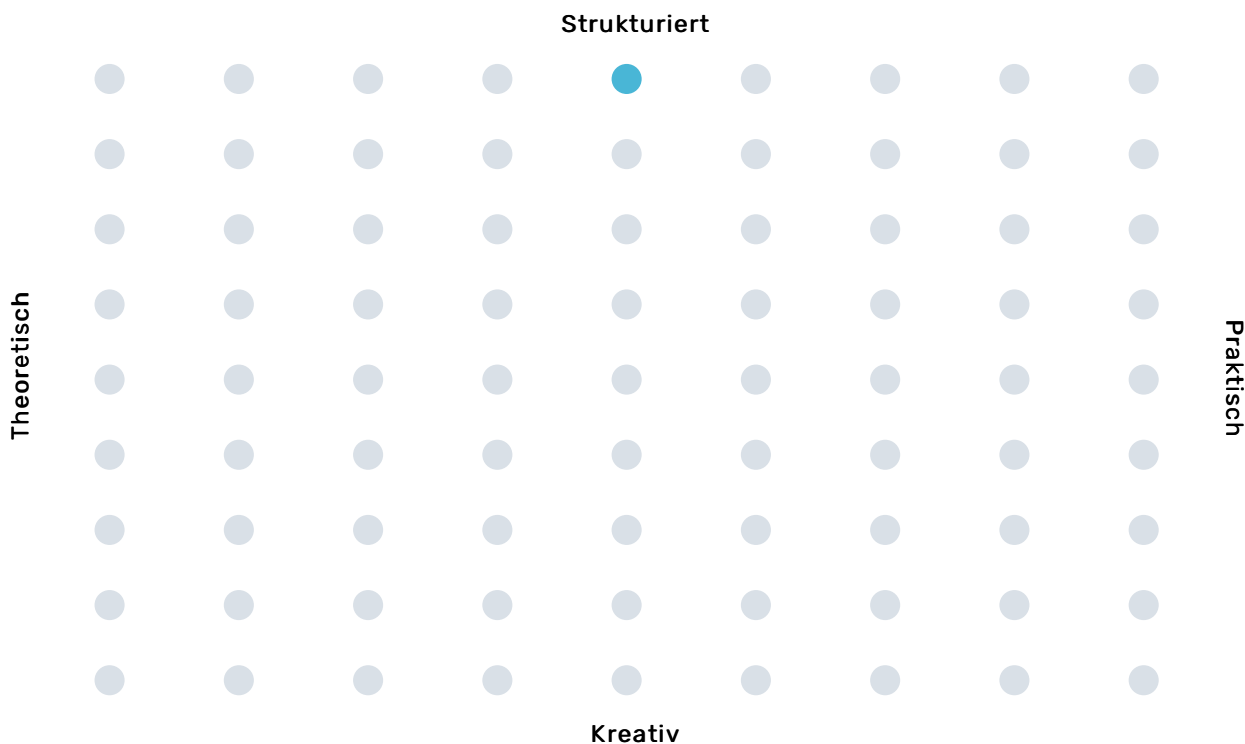
Anregungen

- Bedacht und respektvoll mit den geschriebenen und ungeschriebenen Regeln, Umgangsformen, Prozeduren und Arbeitsweisen sowie den Anforderungen der Organisation umzugehen und nicht zu schnell dem eigenen 'natürlichen Widerstand' gegenüber Autoritäten und Obrigkeiten nachzugeben.
- Eine Pro- und Kontraliste zu erstellen, wenn er bei Entscheidungen unsicher ist. Ein Datum oder einen Zeitpunkt festzulegen, an dem die Entscheidung getroffen werden muss.
- Zeit erbitten, um über eine Antwort oder einen Entscheidung nachzudenken, wenn es schwerfällt, sofort zu reagieren.
- Persönliche Umstände, Bedürfnisse und Interessen anderer etwas mehr zu berücksichtigen und mehr Verständnis zu zeigen.
- Mit Themen, die für andere sensiblen Charakter haben, taktvoll umzugehen.
- Schwierige Aufgaben, die Ausdauer verlangen, in Zwischenschritte aufzuteilen, damit diese leichter erledigt werden können.
- Zur erfolgreichen Bewältigung des Arbeitspensums die Aufmerksamkeit ungebrochen auf aktuell zu erledigende Tätigkeiten zu legen. Sich keine Sorgen über zukünftige Problemstellungen zu machen.
- Gelegentlich ein wenig mehr Bescheidenheit an den Tag zu legen.
- Gelegentlich etwas flexibler mit 'Chaos', Durcheinander oder Veränderung umzugehen.

Lern- und Entwicklungsstil

Der bevorzugte Lern- und Entwicklungsstil von Herrn Mustermann:

- Er bevorzugt unkompliziertes Lernen ohne zu vielen Regeln. Beachten Sie deshalb, dass er genug Freiheit benötigt, um Dinge auf seine eigene Art und Weise zu lernen. Es kann sinnvoll für ihn sein, hin und wieder die eigenen Fortschritte zu überprüfen, um die wichtigsten Ziele und Termine nicht aus den Augen zu verlieren.
- Sein Verhältnis zu Dingen ist ziemlich pragmatisch und er hält es für wichtig, von Aufgaben, mit denen er sich beschäftigt, auch zu profitieren. Darum sollte man im Voraus überlegen wo der konkrete Mehrwert eines Lernprogramms liegt. Seine Motivation steigt, wenn der Nutzen klar ist.
- Er hat das Talent, Dinge loszulassen, und zieht es vor, eher schlau als hart zu arbeiten. Dieses Talent kann ihm manchmal im Lernprozess behindern. Es ist also sinnvoll, dass er ab und zu seine Ausdauer überprüft. Es ist sinnvoll, ihn zu motivieren, Beharrlichkeit und Loslassen zu trainieren.
- Er lernt gerne in einer Gruppe. Stellen Sie sicher, dass er im Seminarraum genug Kontakt zu Anderen hat. Außerdem ist es wichtig für seine Motivation, dass er Gelerntes gemeinsam mit anderen anwenden kann. Das steigert bei ihm Effizienz und Umsetzung.
- Er zieht einen klaren Lernplan mit strukturierten Schritten vor, der dann auch umgesetzt wird. Entwicklung findet bei ihm am besten statt, wenn Lernprogramm, klare Trainingsmaterialien, professionelles Umfeld sowie Prüfung oder Zertifizierung passen.
- Er ist von Natur aus energisch und will Dinge umsetzen. Stellen Sie sicher, dass sein Lernprogramm genug Elemente enthält, die seine Energie aktivieren. Wenn er zu wenig gefordert wird, besteht die Möglichkeit, dass er sich langweilt und mit den Dingen beschäftigt, die mit den Kursinhalten nichts zu tun haben.



TMA-Talent-DNA

Emotionale Balance



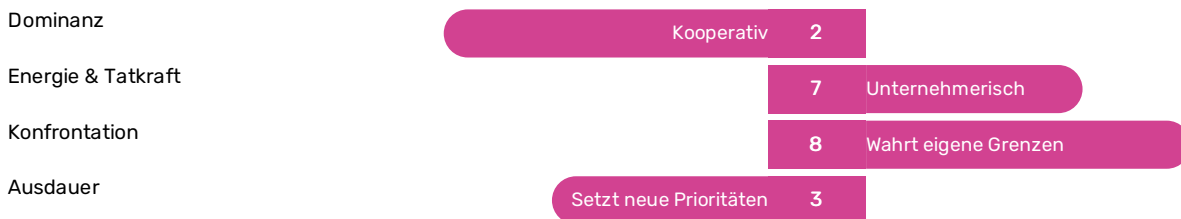
Motive



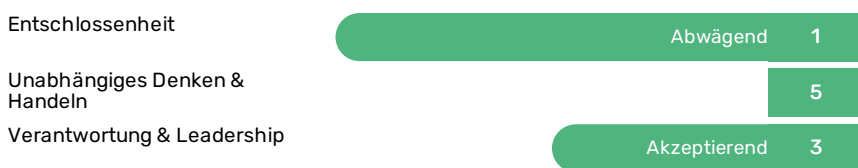
Soziale Talente



Beeinflussende Talente

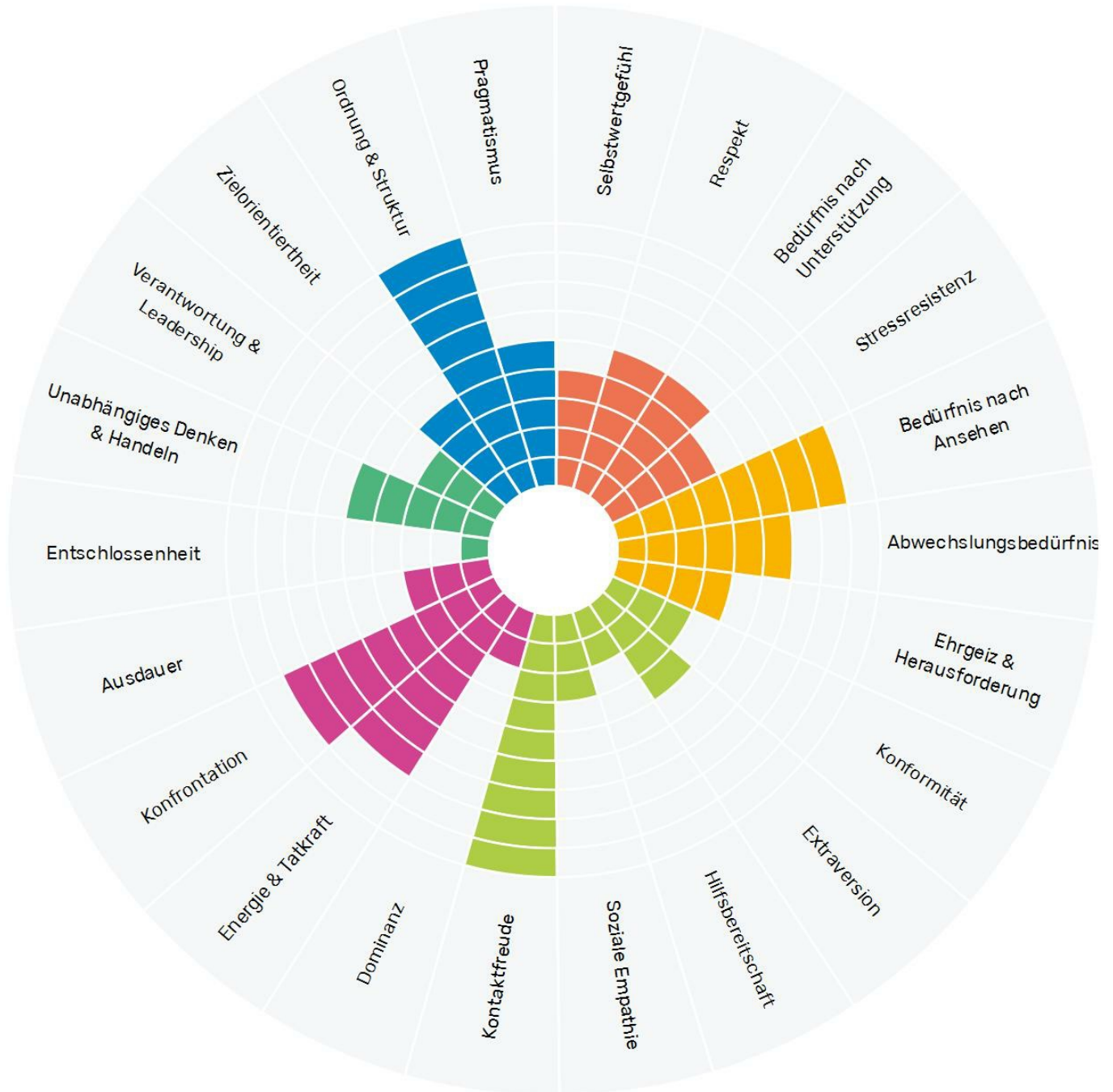


Führungstalente



Organisatorische Talente





- Emotionale Balance
- Motive
- Soziale Talente

- Beeinflussende Talente
- Führungstalente
- Organisatorische Talente