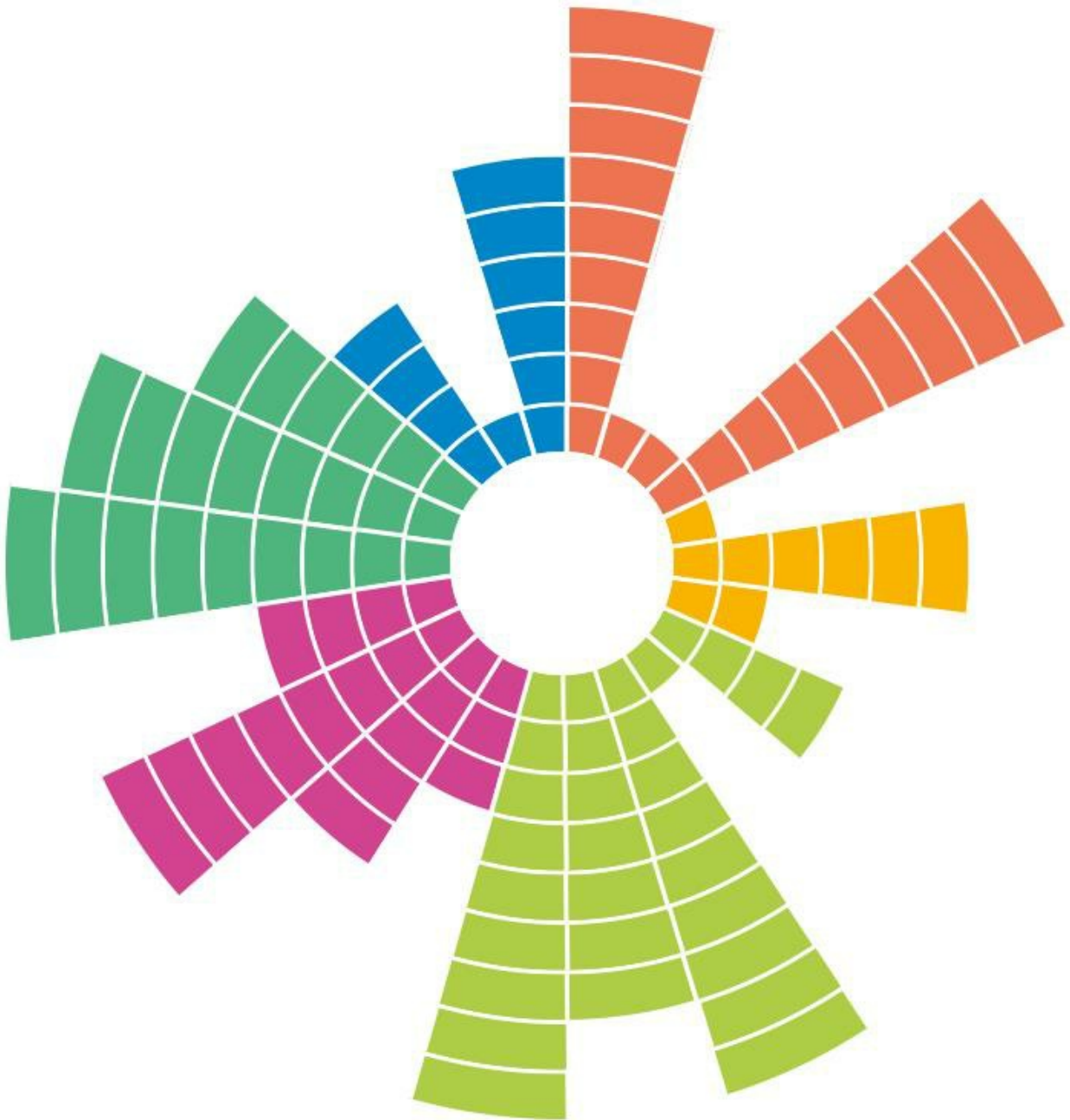


---

Emma Schneider



## 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 die Kandidatin willkürliche Antworten gegeben hat oder ob die Antworten in sich plausibel und konsistent sind. Das folgende Schaubild zeigt das Konsistenzergebnis der Kandidatin auf einer 10-Punkteskala:

Konsistenz-Punktezahl: 8

Die Kandidatin 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 Frau Schneider:

Sie hat sehr viel Bedürfnis nach guten Kontakten zu anderen. Sie ist eine echte Netzwerkerin. Sie besitzt ein hohes Maß an Selbstwertgefühl und Selbstachtung. Zudem ist sie kaum unsicher und hat keine Angst davor, zu irren oder Fehler zu begehen. Sie wird es stattdessen sogar riskieren, erhebliche Wagnisse einzugehen. Sie besitzt eine große Fähigkeit, Aufgaben zu delegieren, vertraut fast völlig auf andere und wird gewöhnlich wenig Schwierigkeiten haben, bestimmte Aufgaben oder Verantwortlichkeiten abzugeben. In Bezug auf Hilfsbereitschaft erzielt sie ein sehr hohes Ergebnis. Sie macht es anderen sehr gerne recht und tut gerne etwas Zusätzliches für sie. Aufgrund ihrer Entschlusskraft ist sie jemand, die sehr schnell und effektiv Beschlüsse fasst. Es besteht die Möglichkeit, dass sie andere Standpunkte zu wenig in ihrem Entscheidungsprozess berücksichtigt. Sie kann mit großem Druck sehr gut umgehen und ist auch in schwierigen und herausfordernden Situationen sehr belastbar. Sie muss jedoch aufpassen, nicht den Eindruck zu erwecken, dringende Angelegenheiten würden sie niemals berühren. Sie ist jemand, die sich ihr Urteil gerne unabhängig bildet und wenig Bedürfnis nach Feedback oder Gedankenaustausch hat.

Sie ist jemand, die schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Sie ist bestimmt, kann sich zur Wehr setzen und sucht immer wieder die Konfrontation. Sie besitzt soziale Empathie und Taktgefühl und kann sich mehr oder weniger effektiv ein Bild von der Erlebniswelt anderer machen. Sie besitzt deshalb die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, was nicht zwangsläufig einen zweckmäßigen Hintergrund haben muss. Abwechslung bei ihren Aufgaben und Tätigkeiten ist für sie von recht großer Bedeutung. Sie scheut sich nicht eine Führungsposition oder Verantwortung zu übernehmen. Beim Arbeiten ist sie relativ praktisch orientiert und zeigt aktive, problemlösende Fähigkeiten, sie hat jedoch auch ein Auge für die groben Umrisse. Sie wird von Menschen um sie herum wahrscheinlich als eine durchschnittlich aktive Person erlebt, die genügend Kraft besitzt, Angelegenheiten zu bewerkstelligen, jedoch auch rechtzeitig das Tempo zu drosseln weiß.

Sie ist jemand, die es bei Rückschlägen mitunter bevorzugt, sich auf andere Aufgaben und Zielsetzungen zu konzentrieren. Den geltenden Regeln oder Sitten kann sie sich anpassen, wenn sie deren Nutzen erkennt. Sie legt etwas mehr Wert auf den Prozess als auf zielorientiertes Handeln. Dabei verliert sie dennoch nicht den Blick für Zielsetzungen, vor allem nicht, wenn sie wirklich wichtig für sie sind. In Beziehungen zu anderen verhält sie sich normalerweise ebenbürtig und versucht sie, sich nicht oft über andere zu stellen. Sie ist einigermassen nachgiebig. Dies kann mitunter zur Folge haben, dass sie Schwierigkeiten hat, andere auf bestimmende Art und Weise von ihren Ideen, Interessen oder Anschauungen zu überzeugen. Die Testergebnisse zeigen, dass Frau Schneider in Bezug auf ihre Arbeit die Fähigkeit besitzt, zu relativieren, sich also nicht immer von Leistungsdruck oder Wettbewerb (intrinsisch oder innerlich) in ihrer Arbeit lenken lässt. Dies zeigt sich am Grad ihres Ehrgeizes. Wahrscheinlich sind andere Faktoren wie beispielsweise das Arbeitsumfeld für sie von größerer Bedeutung. Sie geht hauptsächlich von sich aus, schaut zu nahezu niemandem auf. Sie wagt deshalb Höhergestellte sehr leicht anzusprechen. Sie steht hierarchischen Verhältnissen sehr relativierend gegenüber.

Sie hat nahezu kein Bedürfnis nach Struktur und Ordnung. Sie ist im kleinen Kreis und in einer 1:1-Beziehung am stärksten. Sie respektiert in Gruppen andere deutlich und kann sehr seriös wirken. Sie lässt anderen sehr viel Raum und tritt selbst viel weniger in den Vordergrund, wodurch es mitunter vorkommen kann, dass sie von der Umgebung nicht wahrgenommen und übersehen wird. Sogar in sehr schwierigen Situationen und bei sehr anspruchsvollen Aufgaben wird sie andere kaum um Hilfe und Unterstützung bitten. Sie hat nahezu kein Bedürfnis nach Unterstützung aus ihrer Umgebung beziehungsweise von KollegInnen. Sie sucht nahezu keine Anerkennung von anderen für ihre Leistungen und ist demzufolge so gut wie nicht abhängig von Lob und positiver Bestätigung aus ihrem Umfeld, um ihre Motivation aufrecht zu erhalten.

# Emotionale Balance

## Balance von Frau Schneider:

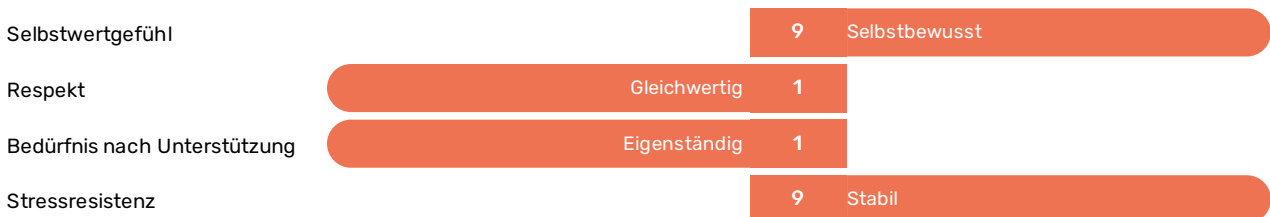
Frau Schneider ist meistens von sich selbst überzeugt und schaut kaum zu jemanden auf. Sie traut sich, Vorgesetzte anstandslos anzusprechen, und legt tatsächlich wenig Wert auf hierarchische Strukturen. Sie hat ein sehr geringes Bedürfnis nach Unterstützung aus ihrer Umgebung. Sie ist hauptsächlich von sich überzeugt und kann sehr gut arbeiten, ohne dass andere ihr Mut zusprechen, wenn einmal etwas nicht gelingt. Die Selbstwert- und Selbstachtungswerte sind bei ihr sehr hoch, sie hat eine sehr selbstbewusste und sehr positive Einstellung gegenüber den eigenen Qualitäten.

Sie verfügt über eine gewisse Sicherheit, wodurch sie nahezu keine Schwierigkeiten damit hat, Fehler zu machen. Auch ist sie jemand, die schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Sie ist selbstsicher, kann sich zur Wehr setzen und sucht immer wieder die Konfrontation. Sie kann mit großen Druck sehr gut umgehen und ist auch in schwierigen Situationen sehr aktiv. Sie muss jedoch darauf achten, nicht zu reserviert zu wirken und dadurch den Eindruck zu erwecken, dringende Angelegenheiten könnten sie niemals berühren.

## Zusammenfassung der emotionalen Balance von Frau Schneider:

- Sieht nahezu nicht zu anderen auf.
- Hat kaum Bedürfnis nach Unterstützung. Will Aufgaben vorwiegend selbst lösen.
- Besitzt ein sehr hohes Selbstwert- und Selbstachtungsgefühl. Ist optimistisch.
- Hat nahezu keine Angst Fehler zu machen, fühlt sich ihrer selbst sicher.
- Wird einem Konflikt nicht schnell aus dem Weg gehen und recht häufig in Konfrontation gehen.
- Kann mit großem Druck sehr gut umgehen und ist auch in schwierigen Situationen sehr belastbar.

## Punktezahl der emotionalen Balance



# Motive

## Was Frau Schneider antreibt und was sie erreichen will:

Frau Schneider ist jemand, die mit ihren Aufgaben und Tätigkeiten rasch zufrieden ist und nicht schnell Herausforderungen brauchen wird. Wenn es wenig herausfordernde Aufgaben gibt, so stört sie das nicht sehr und wird sie dadurch auch nicht in ihrer Arbeit behindern. Um Leistungen zu erbringen ist sie viel motivierter, wenn sie von ihrer Umgebung, den Kollegen oder Vorgesetzten ermutigt wird, als in Situationen die auf Erfolg oder Wettbewerb abzielen. Das Bedürfnis nach Abwechslung innerhalb einer Position oder bei Aufgaben ist bei ihr durchschnittlich präsent und wichtig. Sie bevorzugt eher die Variation von Aufgaben und Tätigkeiten. Gleichzeitig ist sie jemand, die bei Rückschlägen oder schwierigen Herausforderungen nicht völlig bis zum Äußersten geht und sich dann lieber auf andere Tätigkeiten konzentriert. Sie lässt sich schon mal von ihren Aufgaben ablenken. Von Menschen um sie herum wird sie wahrscheinlich als eine durchschnittlich aktive Person erlebt, die genügend Kraft besitzt Aufgaben zu erledigen, jedoch auch rechtzeitig das Tempo zurücknehmen kann. Sie sucht nahezu keine Anerkennung von anderen für ihre Leistungen und ist daher fast völlig unabhängig von Lob und positiver Bestätigung aus ihrem Umfeld um motiviert zu bleiben.

## Zusammenfassung der Motive von Frau Schneider:

- Ist absolut in der Lage zu relativieren.
- Hat wenig Bedürfnis nach Herausforderungen.
- Findet Abwechslung und Vielfalt wichtig.
- Ist etwas mehr Generalistin als Spezialistin.
- Lässt sich zuweilen von ihren Aufgaben ablenken.
- Ist im Allgemeinen eine ausgeglichene Persönlichkeit.
- Ist, um motiviert zu bleiben, von Lob und Ansehen nahezu unabhängig.

## Punktezahl der Motive



# Soziale Talente

## Wie Frau Schneider in Beziehung zu anderen ist:

Sie begegnet anderen in Gruppen mit viel Respekt und kann sehr ernsthaft wirken. In Gruppen lässt sie anderen sehr viel Raum und tritt selbst viel weniger in den Vordergrund, wodurch es vorkommen kann, dass sie für die Umgebung unsichtbar wirkt und übersehen wird. Im kleinen Kreis und in einer 1:1-Beziehung ist sie am stärksten. Soziale Beziehungen und Freundschaften sind für Frau Schneider von sehr großer Bedeutung. Sie hat ein sehr großes Bedürfnis nach Freundschaften und guten Beziehungen zu KollegInnen.

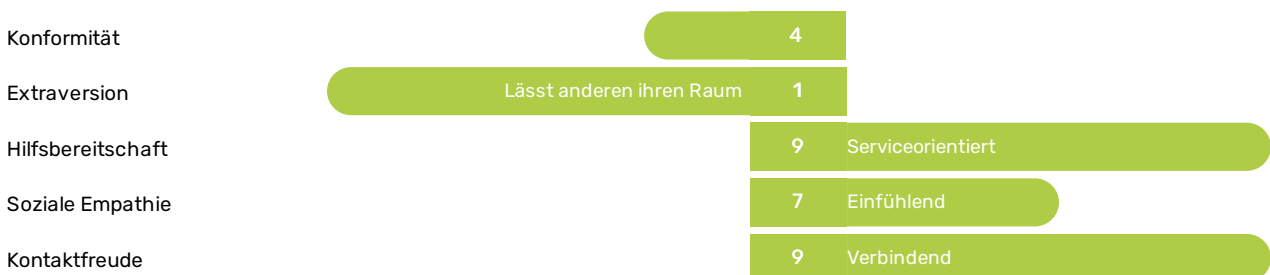
Sie ist jemand mit sozialer Empathie. Sie hat einen einigermaßen guten Einblick in die Erlebniswelt und Empathie für Probleme anderer. Dies verstärkt auch ihr funktionales Einfühlungsvermögen. Sie besitzt Mitgefühl. In schwierigen Situationen wird sie andere kaum um Hilfe bitten. Sie wird nahezu ohne Rücksprache aktiv werden. Sie hat beinahe kein Bedürfnis sich mit anderen zu beraten.

Sie ist sehr serviceorientiert und hilfsbereit, macht es anderen gerne recht und tut gerne etwas Zusätzliches für sie. Sie ist zwar nicht besonders sachorientiert, jedoch sehr sozial engagiert. Sie ist jemand, die im Allgemeinen ihre eigenen Wege geht und sich, wenn erforderlich, der Umgebung anpasst.

## Zusammenfassung der sozialen Talente von Frau Schneider:

- Ist im kleinen Kreis am stärksten. Begegnet anderen in Gruppen mit viel Respekt.
- Hat ein besonders starkes Bedürfnis nach sozialen Beziehungen.
- Hat ein intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen.
- Hat sehr viel intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen und der Analyse von Verhalten.
- Ist besonders serviceorientiert und hilfsbereit.
- Passt sich an, wenn es sein muss.

## Punktezahl der sozialen Talente



# Beeinflussende Talente

## Wie und in welchem Maße Frau Schneider ihre Ziele erreicht:

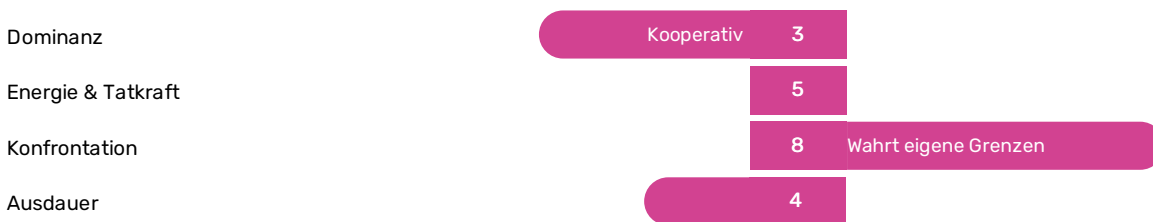
In Beziehung zu anderen ist Frau Schneider üblicherweise nicht bestimmend. Sie überzeugt lieber auf subtile Weise. Dies kann dann und wann zur Folge haben, dass es ihr Schwierigkeiten bereitet, jemand anderen auf bestimmende Art und Weise von ihren Ideen, Interessen oder Anschauungen zu überzeugen. Sie fühlt sich bisweilen eingeschränkt, wenn ihr andere nicht entgegen kommen, oder wenn sie mit Rückschlägen und Widerständen konfrontiert wird. Sie kann, wenn nötig, Tätigkeiten weiterführen, bevorzugt jedoch sich rasch auf andere Wege zu konzentrieren, die erfolgsversprechender erscheinen.

Sie weiß ihre Energie ausgewogen einzusetzen. Das bedeutet, dass sie situationsbedingt die benötigten Maßnahmen ergreifen wird um ein Ziel zu erreichen, oder jemand anderen zu beeinflussen. Zudem agiert sie, um andere zu überzeugen, schnell selbstsicher und konfrontierend. Demzufolge kann sich das Klima schnell etwas verschlechtern, was Widerstände hervorrufen kann. Sie besitzt zur Verteidigung der (eigenen) Interessen Streitbarkeit. Sie kann sich den Strukturen und der Kultur ihrer Umgebung anpassen, wenn sie das wirklich will. Dadurch wird sie ihr Umfeld etwas rascher verstehen und sich besser anpassen. Daraufhin akzeptieren sie Menschen etwas schneller, was ihr hilft Einfluss auf andere auszuüben.

## Zusammenfassung der beeinflussenden Talente von Frau Schneider:

- Geht gerne subtil vor, um zu überzeugen.
- Argumentiert bei großem Widerstand nicht immer weiter, kann sich jedoch, wenn nötig, durchsetzen.
- Hat angemessen Energie zur Verfügung.
- Agiert schnell selbstsicher und konfrontierend. Besitzt zur Verteidigung ihrer Interessen Streitlust.
- Passt sich zuweilen an, bevorzugt aber oftmals die eigenen Regeln.

## Punktezahl der beeinflussenden Talente





# Führungstalente

## Welche Ambitionen Frau Schneider hat und welche Art von Führungsstil sie anwendet:

Frau Schneider ist sehr unabhängig und selbständig in ihrer Urteilsbildung und wird demzufolge die zu wählende Richtung vorzugsweise von ihren eigenen Überzeugungen abhängig machen. Sie wird selten Abstimmung mit ihrer Umgebung oder der Gruppe suchen. Es besteht die Gefahr, dass sie andere und ihr Team zu wenig in Aufgaben mit einbezieht, wodurch sie deren Interessen aus dem Auge verlieren kann. Ihre Denkweise zeichnet sich durch große Beharrlichkeit aus. Zudem hat sie ein sehr großes Bedürfnis nach Freundschaft und sozialen Beziehungen mit den direkten KollegInnen. Sie wird wahrscheinlich einen informellen Führungsstil bevorzugen. Da sie sich einigermaßen leicht in andere hineinversetzen kann, wird sie immer wieder situativ führen.

Bezüglich ihrer Position gibt sie an, den Ehrgeiz zu haben, andere zu führen und Verantwortung zu tragen. Ihr Ergebnis im Bereich Entschlusskraft zeigt, dass sie sehr schnell und effektiv Beschlüsse fasst. Sie hält wahrscheinlich stark an getroffenen Entscheidungen fest. In ihrem Führungsstil misst sie der Pflege guter Kontakte zu Kollegen etwas mehr Bedeutung zu als Zielorientierung.

## Zusammenfassung der Führungstalente von Frau Schneider:

- Ist individualistisch und unabhängig, kaum auf das Team und andere ausgerichtet.
- Hat einen sehr stark informell, freundschaftlich ausgeprägten Führungsstil.
- Hat den Ehrgeiz, zu führen.
- Ist sehr entscheidungsstark.
- Ist, wenn nötig, zielorientiert.

## Punktezahl der Führungstalente

Entschlossenheit

Unabhängiges Denken & Handeln

Verantwortung & Leadership

9 Lösungorientiert

8 Autonom

6

# Organisatorische Talente

## Wie Frau Schneider ihre Arbeit organisiert:

Frau Schneider arbeitet in einer Arbeitsumgebung, die wenig Wert auf Disziplin, Rahmenbedingungen oder Regeln legt, nahezu problemlos. Sie hat eindeutig keinen Bedarf an Hierarchie im Arbeitsumfeld und will vorzugsweise informell geführt werden. Außerdem wird sie Probleme mit Vorschriften haben. In der Organisation ihrer Arbeit beweist sie sehr viel Flexibilität und Anpassungsvermögen. Ihre Art zu arbeiten ist oftmals nicht sehr organisiert und entsteht viel mehr aus Impulsen heraus. Sie passt sich in einer hektischen und chaotischen Umgebung sehr leicht an. Etwas Abwechslung bei ihrer Arbeit ist für sie wichtig. Bei der Durchführung von Tätigkeiten ist sie ziemlich praktisch ausgerichtet. Sie ist schnell in der Urteilsbildung und fasst resolut Beschlüsse. Sie hat in ihrem Entscheidungsprozess sehr wenig Bedürfnis nach den Ansichten anderer und wird ihren eigenen Kurs verfolgen. Sie konzentriert sich bei der Organisation ihrer Arbeit etwas mehr auf den Prozess als auf die Zielsetzung. Sie verliert aber die Ziele nicht aus den Augen, besonders wenn diese wichtig für sie sind. Sie kann ab und zu auch improvisieren.

## Zusammenfassung der organisatorischen Talente von Frau Schneider:

- Hat nahezu kein Bedürfnis nach Struktur, Ordnung und Regeln.
- Ist sehr flexibel, hat große Anpassungsfähigkeit, ist jedoch deutlich weniger organisiert.
- Schätzt Abwechslung bei der Arbeit.
- Ist mehr praktisch als theoretisch ausgerichtet.
- Ist sehr entschlossfreudig und resolut.
- Arbeitet zielorientiert wenn es nötig ist, kann aber auch improvisieren.

## Punktezahl der organisatorischen Talente



# Stärken und Fallgruben

## Stärken von Frau Schneider:

- Bildet sich unabhängig ein Urteil. Lässt sich nicht leicht beeinflussen.
- Ist eine sehr soziale Person. Kommuniziert gerne. Hat großes Bedürfnis nach informellen Beziehungen. Investiert in Netzwerke.
- Hat ein hohes Selbstwertgefühl und große Selbstachtung. Zweifelt nicht an den eigenen Fähigkeiten.
- Hat eine sehr serviceorientierte Einstellung. Möchte anderen gerne helfen. Schätzt es, Unterstützung zu geben.
- Ist sehr bestimmt, steckt klar die Grenzen ab.
- Fasst leicht Beschlüsse und hält in der Regel an getroffenen Entscheidungen fest.
- Kann mit Druck und Stress gut umgehen. Belastbar. Gerät nicht schnell in Panik.
- Relativiert ihre Arbeit. Trennt Privat und Berufsleben deutlich voneinander. Lässt sich nicht besonders durch Wettbewerb lenken.
- Sieht nicht schnell zu Menschen auf. Geht ohne Probleme auf Vorgesetzte zu.
- Kann mit Hektik und Chaos sehr gut umgehen. Kann kreativ und innovativ sein.
- Gewährt anderen Freiraum, zeigt Respekt gegenüber anderen Menschen.
- Kann selbständig Probleme lösen. Wird andere eher nicht mit eigenen Problemen belästigen.
- Ist nicht von Lob abhängig.

## Mögliche Fallgruben von Frau Schneider:

- Manchmal zu sehr den eigenen Weg gehen.
- Hat Probleme, in informellen Beziehungen distanziert zu bleiben.
- Mangel an Selbstkritik, Selbstüberschätzungsgefahr.
- Gefahr, anderen ungebeten und unerwünscht zu helfen. Verlässt sich zu wenig auf die Eigenverantwortung anderer.
- Kann zu konfrontierend wirken.
- Löst sich schwer von einmal gefassten Beschlüssen. Trifft impulsiv Entscheidungen.
- Weniger Wert auf gesellschaftlichen Erfolg legen.
- Weniger Verständnis für hierarchische Strukturen.
- Kann Gefahr laufen, die Übersicht zu verlieren.
- Vermeidet es, im Mittelpunkt des Interesses zu stehen.
- Weiß nicht, wann es sinnvoll ist um Hilfe zu bitten. Versucht Dinge selbständig zu lösen.

# Kommunikation

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

## Effektives Kommunikationsverhalten

### Vorschläge zur effektiven Kommunikation mit Frau Schneider:

- Besprechen Sie die Gegenwart, das "Hier und Jetzt". Machen Sie Herausforderungen weniger groß, indem Sie diese in kleine Zielsetzungen oder Schritte über einen übersehbaren Zeitraum aufteilen.
- Schaffen Sie Übersicht; geben Sie ihr das Gefühl, dass etwas durchführbar ist und dass Fehler passieren dürfen. Vermeiden Sie, Schwierigkeiten zu betonen.
- Schaffen Sie eine ruhige, ungezwungene Atmosphäre. Versuchen Sie das Eis zu brechen und stellen Sie offene Fragen.
- Wählen Sie einen relativ sachlichen Kommunikationsstil. Seien Sie informativ, genau und realistisch. Kommen Sie schnell zum Kern der Sache.
- Appellieren Sie, wenn möglich, an ihre Hilfsbereitschaft und bedanken Sie sich dafür.
- Schenken Sie ihr, wo möglich, das Vertrauen und den Freiraum nach eigenen Überlegungen zu handeln, oder ihre eigene Meinung zu sagen. Zeigen Sie dieses Vertrauen und kommunizieren Sie auf Augenhöhe.
- Zeigen Sie persönliches Interesse, vielleicht versuchen Sie, ein gemeinschaftliches Interessensgebiet zu finden. Seien Sie zuvorkommend. Versuchen Sie eine sympathische, freundliche Atmosphäre zu schaffen.

## Zu vermeidendes Kommunikationsverhalten

### Kommunikationsverhalten, das bei Frau Schneider besser zu vermeiden ist:

- Erfolg und Leistungen betonen und den Druck stark erhöhen.
- Klagen (auch nicht über alltägliche Angelegenheiten wie das Wetter) oder ausführlich und emotional um Verständnis bitten. Dies wird Irritation wecken. Fassen Sie sich lieber kurz und bleiben Sie deutlich und sachlich.
- Das Gespräch dominieren.
- Den kreativen Prozess hemmen.
- Ständig mit 'ja, aber' antworten.
- Ihre Unterstützung nicht akzeptieren, wenn sie sie anbietet.
- Sie in ihrer Freiheit oder Bewegungsfreiheit hemmen.
- Kurz angebunden, reserviert und unvorbereitet sein.

# Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil

## Frau Schneider bevorzugt:

- Eine Organisation mit flacher hierarchischen Struktur, vorzugsweise mit kurzen Dienstwegen. Ein Arbeitsplatz an dem Mitarbeit und Initiative gefördert und geschätzt werden.
- Eine Umgebung mit Freiraum, in der Struktur und Ordnung weniger Bedeutung beigemessen wird, in der sie sich nicht von Verfahren, Vorgaben und Regeln eingeschränkt fühlt.
- Eine Umgebung mit weitgehender Freiheit, um die Arbeit nach eigenen Überlegungen zu strukturieren. Arbeit, in der das Ergebnis hauptsächlich vom eigenen Engagement abhängt und in der man weitgehend nicht von der Leistung anderer abhängig ist.
- Eine Organisation, in der Menschen wichtig sind, mit vorwiegend informellem Betriebsklima und guter Kollegialität.

# Entwicklung

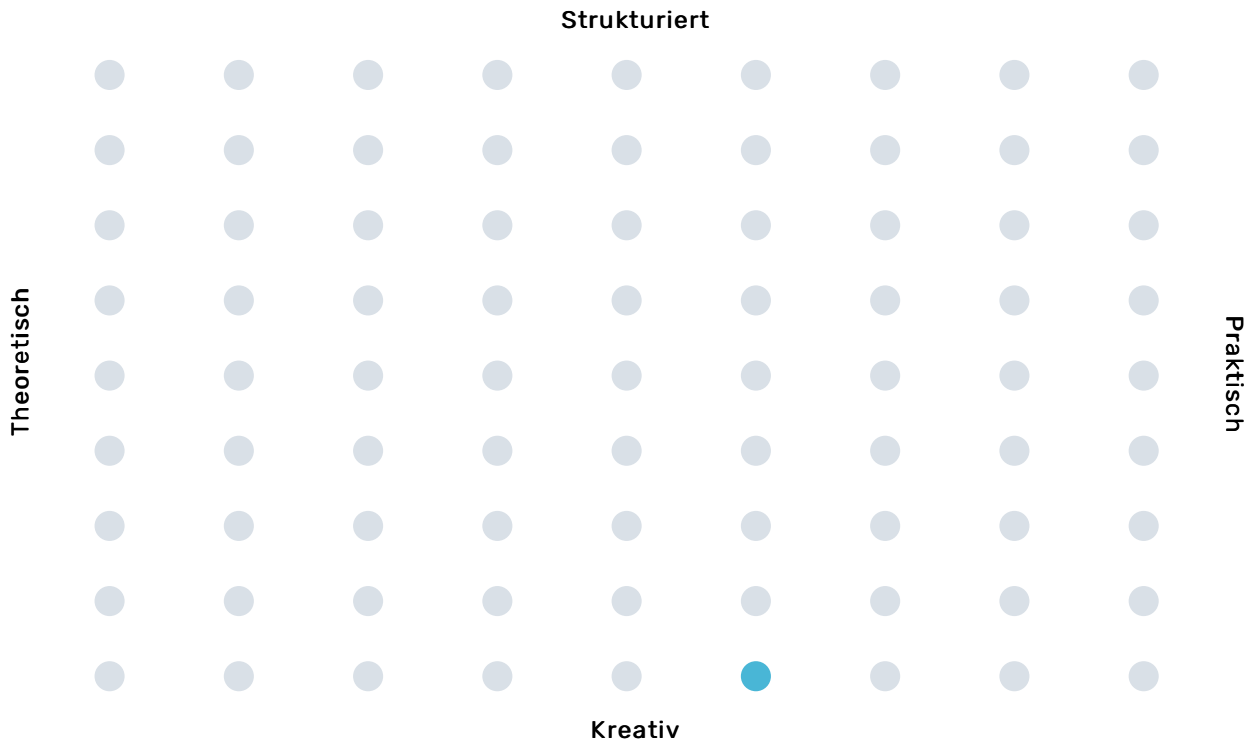
## Anregungen

- Persönliche Ziele für sich zu formulieren, um aktiv zu bleiben.
- Zu bedenken, dass Menschen einander auch nach ihrer Ausstrahlung bewerten.
- Sich häufiger damit beschäftigen, was im Moment Priorität hat.
- Gelegentlich etwas sorgfältiger und geordneter mit dem Arbeitsumfeld, der Planung und Vereinbarungen umzugehen.
- Darauf achten, nicht zu sehr auf der eigenen Meinung oder Ansicht zu beharren, ohne auf andere zu hören und deren Sichtweisen zu bedenken.
- Keine übereilten Entscheidungen zu treffen, gelegentlich etwas 'vom Gaspedal' zu gehen und erst dann einen Entschluss fassen
- Sich gelegentlich etwas eingehender mit Entscheidungen befassen und hierüber mit anderen sprechen, so dass die Umgebung die Entscheidungen besser versteht. Auf diese Art und Weise kann sie für ihre Ideen und Beschlüsse mehr Unterstützung erhalten.
- Regelmäßig Wissen und Informationen mit relevanten KollegInnen auszutauschen.

# Lern- und Entwicklungsstil

## Der bevorzugte Lern- und Entwicklungsstil von Frau Schneider:

- Sie ist eine bescheidene Person und zieht es vor, außerhalb des Rampenlichts zu stehen. Es fällt ihr schwer, vor anderen Kursteilnehmern zu üben und zu experimentieren. Trotzdem ist es wichtig, dass sie Gelerntes in der Praxis ausprobieren kann. Suchen Sie also nach Lernsituationen und Praxispartnern, die sie entstressen und ihr ein Gefühl der Sicherheit geben.
- Sie konzentriert sich auf das Gesamtbild und ist flexibel in ihrem Ansatz. Sie zieht es vor den Stil und das Lerntempo selber zu bestimmen. Vereinbaren Sie mit ihr also die Schwerpunkte und vermeiden Sie detaillierte Pläne. Es kann sinnvoll für sie sein, ihre Lernfortschritte immer wieder zu überprüfen um die Ziele nicht aus den Augen nicht zu verlieren.
- Sie ist von Gleichheit der Menschen fest überzeugt und hat keinen automatischen Respekt vor Personen die höhere Positionen einnehmen ( z.B. Vorgesetzte, Trainer). Deswegen hat sie keine Angst, das Gelernte in ihrer Arbeit auch vor ihren Vorgesetzten anzuwenden. Lassen Sie sie mit dem Gelernten möglichst viel in der Praxis experimentieren und erlauben Sie ihr, mit anderen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten, um voneinander zu lernen.
- Ihr Bedürfnis nach Herausforderungen ist nicht so groß; sie gibt sich schnell zufrieden mit dem Status quo. Erstellen Sie also lieber keinen zu herausfordernden Lernplan. Schritt für Schritt vorankommen gefällt ihr gut und ist für sie persönlich ausreichend.
- Sie ist von Natur aus eine unabhängige Person, die ohne Hilfe und Beratung gut lernen kann. Stellen Sie sicher, dass sie in ausreichendem Maße eigenständig lernen kann, ohne von anderen zu sehr beeinflusst zu werden. Passen Sie andererseits auf, dass sie nicht übertreibt! Zum Lernen gehört immer auch der Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen.
- Sie hilft gerne anderen Menschen und unterstützt sie. Das ist ein wichtiger Ausgangspunkt für ihre Lernaktivitäten. Darum sollte man im Voraus überlegen wo der konkrete Mehrwert eines Lernprogramms liegt. Ihre Motivation steigt, wenn der Nutzen klar ist.
- Sie lernt gerne in einer Gruppe. Stellen Sie sicher, dass sie im Seminarraum genug Kontakt zu Anderen hat. Außerdem ist es wichtig für ihre Motivation, dass sie Gelerntes gemeinsam mit anderen anwenden kann. Das steigert bei ihr Effizienz und Umsetzung.
- Sie ist selbstsicher und kann mit Stress leichter umgehen. Lassen Sie sie also etwas mehr Risiko im Lernprozess eingehen und aus ihrer Komfortzone heraustreten. Sie wird vielleicht ein paar Fehler machen, lernt aber etwas daraus und kann sich auch auf ihre Resilienz verlassen.
- Sie kann auch unter Druck und Stress leicht gute Ergebnisse beim Lernen erzielen. Im Programm kann sie ihre hohe Stressresistenz nutzen, ihre Leistungen werden möglicherweise besser, wenn sie sich enge Fristen und Termine setzt. Stellen Sie aber sicher, dass sie Aufgaben nicht auf den letzten Moment verschiebt.



# TMA-Talent-DNA

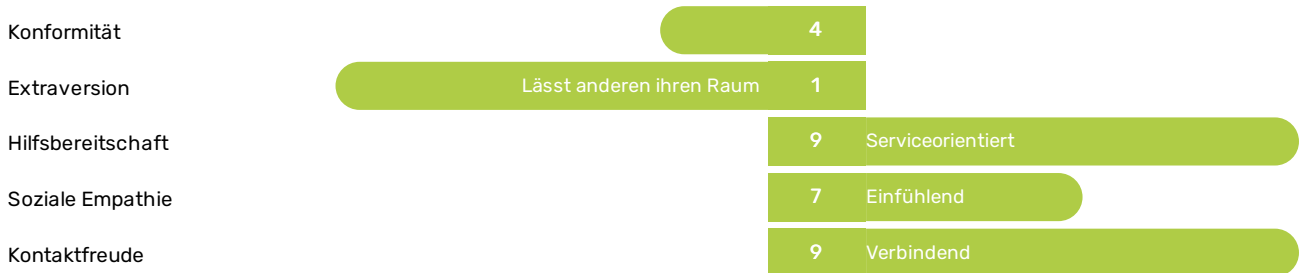
## Emotionale Balance



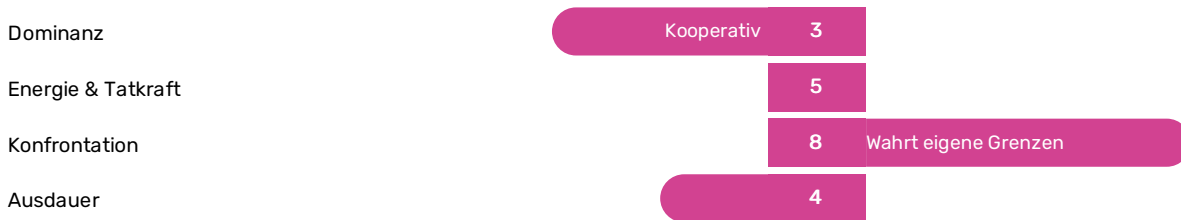
## Motive



## Soziale Talente



## Beeinflussende Talente



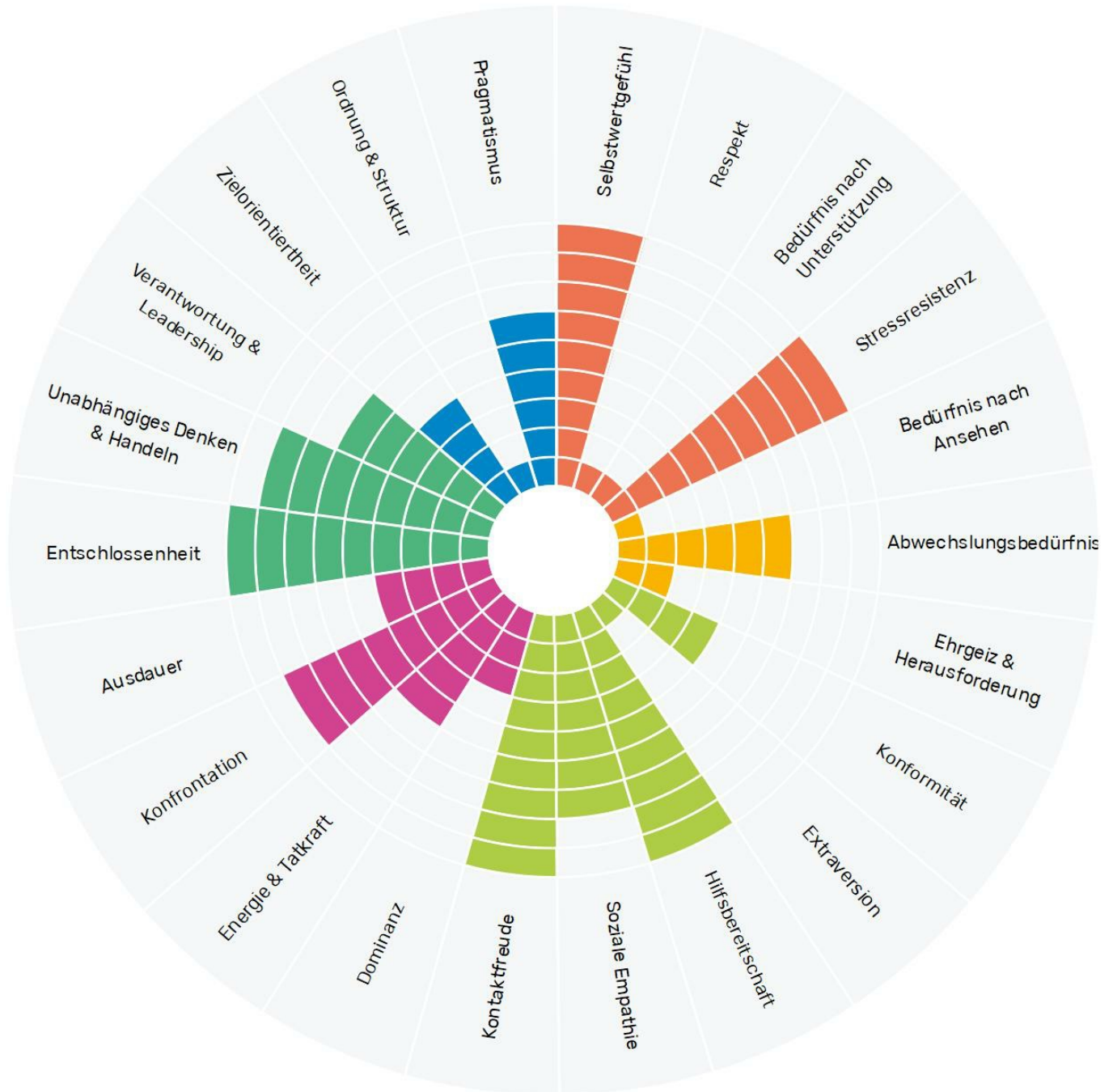
## Führungstalente



## Organisatorische Talente







- Emotionale Balance
- Motive
- Soziale Talente

- Beeinflussende Talente
- Organisatorische Talente