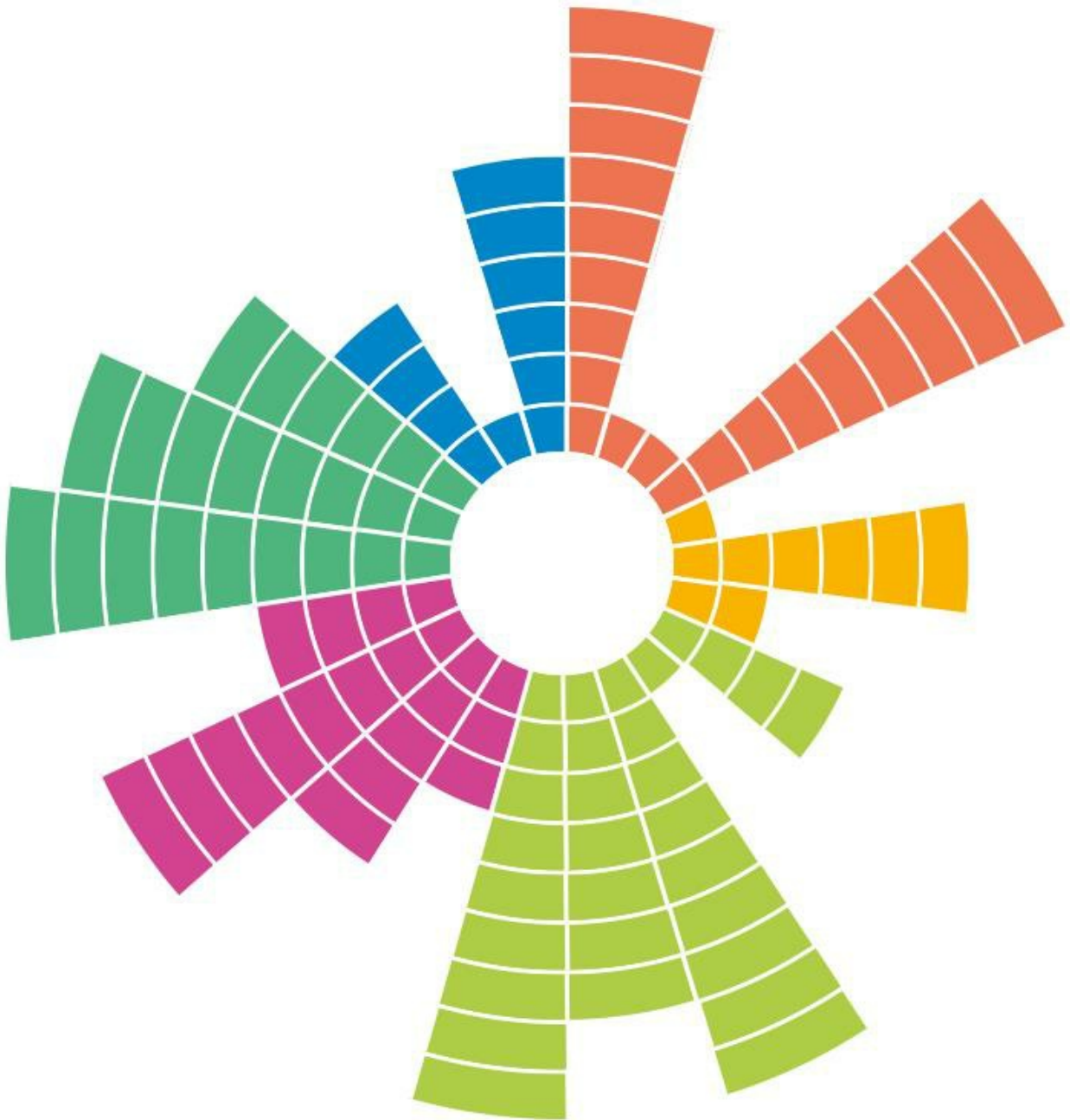


Emma Schneider



## Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Bedeutung der Punktzahlen	3
Konsistenz	3
Beschreibung der Persönlichkeit	4
Stärken und Fallgruben	5
TMA-Talent-DNA	6

# 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-Punktzahl: 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.

# 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.

# TMA-Talent-DNA

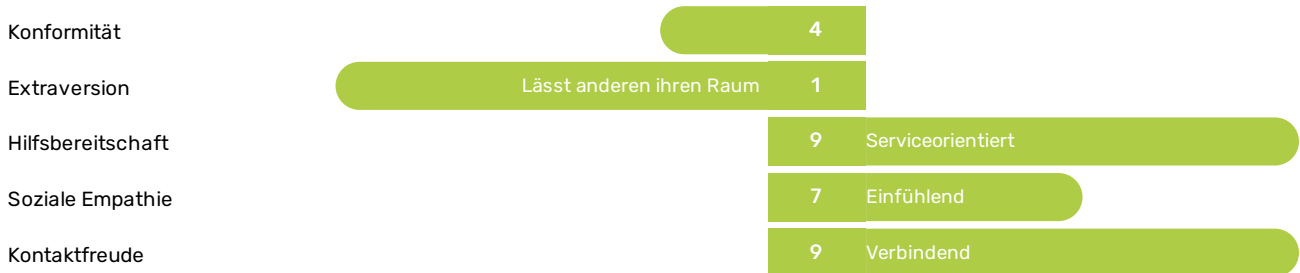
## Emotionale Balance



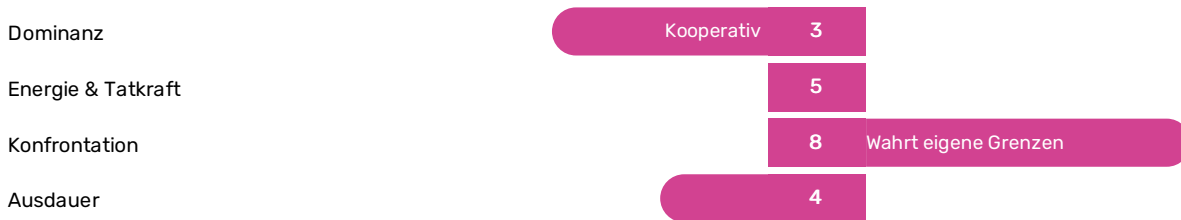
## Motive



## Soziale Talente



## Beeinflussende Talente

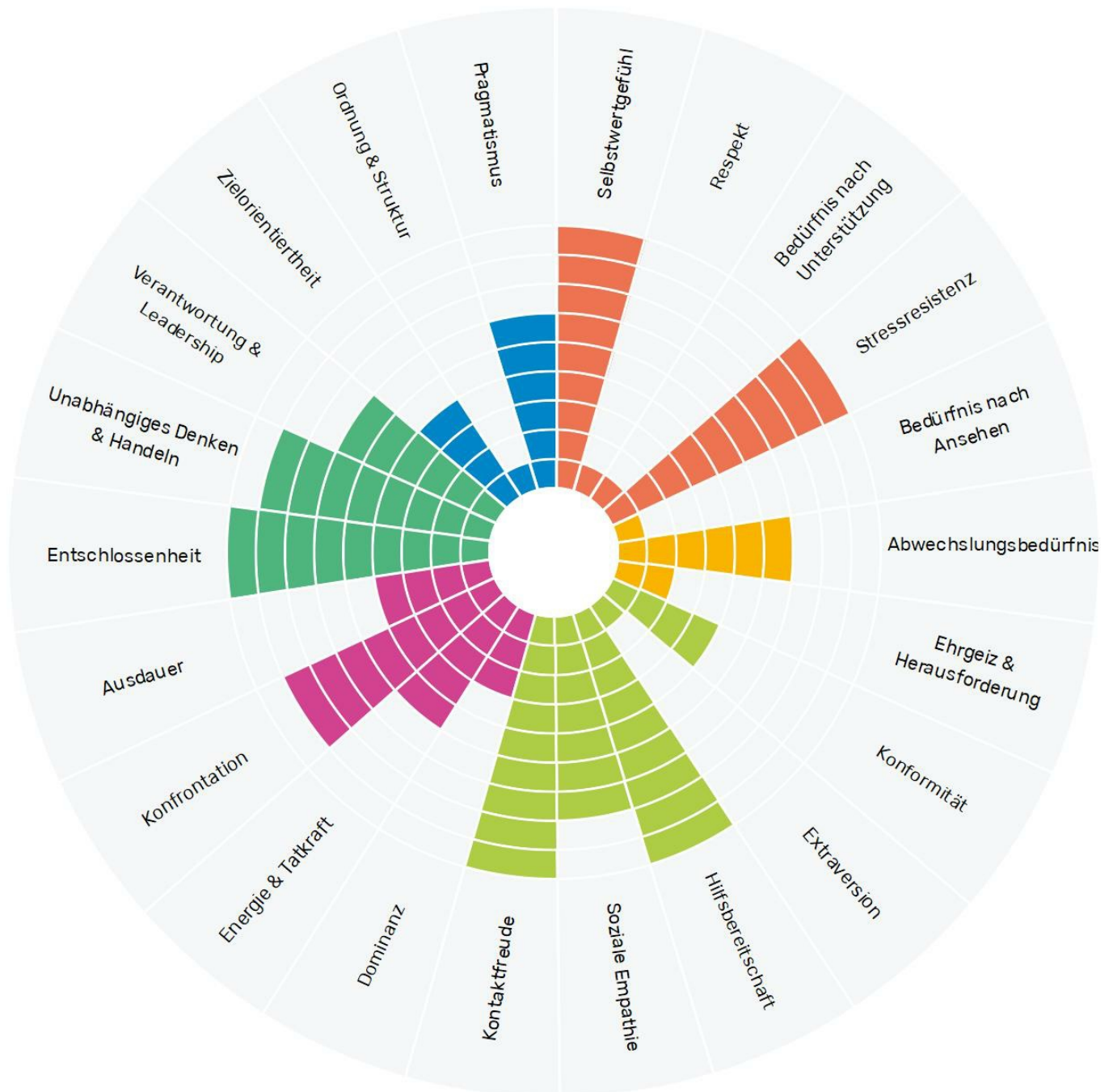


## Führungstalente



## Organisatorische Talente





- Emotionale Balance
- Motive
- Soziale Talente

- Beeinflussende Talente
- Organisatorische Talente