

Anton Philips



## 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
Qualitäten und Fallstricke im Überblick	11
Kommunikation	12
Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil	13
Entwicklung	14
Lern- und Entwicklungsstil	15
TMA-Talent-DNA	16
Schlussfolgerung	18

# 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-Punktzahl: 7

Der Befragte hat den Fragebogen konsequent ausgefüllt. Der Bericht kann ein ziemlich genaues Bild der Persönlichkeit liefern.

# Beschreibung der Persönlichkeit

## Zusammenfassung

### Beschreibung der Talente von Anton Philips:

Er ist jemand, der sehr schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Er ist sehr bestimmt, kann sich gut zur Wehr setzen und sucht oft die Konfrontation. Er bringt anderen nahezu immer Respekt entgegen, insbesondere, wenn es sich um Personen handelt, die für ihn Vorbildfunktion haben. In diesen Fällen kann durchaus von Ehrfurcht gesprochen werden. Er respektiert hierarchische Verhältnisse und wird sich weniger schnell an Vorgesetzte oder Menschen mit hohem Ansehen wenden. In Gruppen tritt er stark in den Vordergrund und steht gerne im Mittelpunkt des Interesses; er hat relativ großen Einfluss auf die Stimmung. In großen Gruppen und bei gesellschaftlichen Veranstaltungen profiliert er sich stark und gewährt er anderen weniger Freiraum, wobei er Menschen ein wenig übergehen kann. Er ist jemand mit Ausdauer im Falle von Rückschlägen oder schwierigen Aufgaben. Aufgrund seiner Entschlusskraft ist er jemand, der relativ schnell und effektiv Beschlüsse fasst. In vereinzelt Fällen kann es vorkommen, dass er andere Standpunkte in seinem Entscheidungsprozess zu wenig berücksichtigt. Abwechslung bei seinen Aufgaben und Tätigkeiten ist für ihn von recht großer Bedeutung.

Er hat ein gewisses Bedürfnis nach Anerkennung von anderen für seine Leistungen und findet es wirklich angenehm, wenn er hin und wieder Lob und positive Bestätigung aus seinem Umfeld erhält. Dies steigert zweifellos seine Motivation. Er scheut sich nicht eine Führungsposition oder Verantwortung zu übernehmen. Das Bedürfnis nach Struktur und Ordnung ist bei ihm funktional gegeben. Er hat ein durchschnittliches Bedürfnis nach Kontakt zu anderen. In schwierigen Situationen wird er Unterstützung suchen, wenn dies notwendig und nützlich ist. In Beziehungen zu anderen findet er die Balance zwischen der Übernahme von Führung und einer nachgiebigen Haltung.

Er wird von Menschen um ihn herum wahrscheinlich als eine durchschnittlich aktive Person erlebt, die genügend Kraft besitzt, Angelegenheiten zu bewerkstelligen, jedoch auch rechtzeitig das Tempo zu drosseln weiß. Den geltenden Regeln oder Sitten passt er sich funktional an. Er kann mit Druck ziemlich gut umgehen, muss jedoch hin und wieder darauf achten, sich davon nicht zu stark vereinnahmen zu lassen und stattdessen etwas Abstand zu nehmen, um nicht aus der Ruhe zu kommen. Die Testergebnisse zeigen, dass Anton Philips 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. Er ist eher bescheiden. Wahrscheinlich hat er einige Schwierigkeiten damit, Fehler zu machen und wird deshalb eher versuchen, diese zu vermeiden. Wenn die Situation es erfordert, wird er seine Hilfsbereitschaft zeigen. Er wird im Allgemeinen relativ sachlich sein und geht mehr von der Eigenverantwortung anderer Menschen aus.

Beim Arbeiten richtet er sich ziemlich stark auf das überschaubare, grob gezeichnete Gesamtbild. Er hat also eher einen theoretischen und abstrakten Blick auf Angelegenheiten als eine praktische Veranlagung. Er ist von klaren Zielsetzungen weniger abhängig, sondern mehr auf den Prozess ausgerichtet. Auf dem Gebiet sozialer Empathie erzielt er ein niedrigeres Ergebnis; er hat sehr 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 ist ein echter Teamplayer, der sich deutlich lieber in die Gruppe einfügt, als etwas in Eigenregie zu tun. Er hat zur Bildung seiner eigenen Meinung großes Bedürfnis nach Feedback oder Gedankenaustausch.

# Emotionale Balance

## Balance von Anton Philips:

Anton Philips zeigt fast immer Respekt vor Anderen, besonders vor denjenigen, die seine Vorbilder sind. Er kann sie sogar bewundern. Er legt viel Wert auf hierarchische Verhältnisse. Das Zugehen auf Vorgesetzte oder Personen mit höherem Status kann schwierig für ihn sein. 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 sehr schnell und schlagfertig reagiert und Konflikte nicht scheut. Er ist sehr selbstsicher, kann sich gut zur Wehr setzen und sucht immer wieder die Konfrontation. Er kann mit Druck ziemlich gut umgehen, muss jedoch dann und wann aufpassen, sich nicht zu stark vereinnahmen zu lassen und etwas Abstand nehmen, um die eigene Ruhe zu bewahren.

## Zusammenfassung der emotionalen Balance von Anton Philips:

- Bringt anderen viel Respekt und Ehrfurcht entgegen.
- 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 häufig in Konfrontation gehen.
- Kann recht gut mit Druck umgehen.

## Punktezahl der emotionalen Balance

Selbstwertgefühl

4

Respekt

8

Respektvoll

Bedürfnis nach Unterstützung

5

Stressresistenz

5

# Motive

## Was Anton Philips antreibt und was er erreichen will:

Anton Philips 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 gibt er bei Problemen oder Herausforderungen nicht auf. Er kann sich an etwas festbeißen und wird nicht loslassen, solange es nicht wirklich nötig ist. Er wird Tätigkeiten nicht ohne weiteres unvollendet oder ungelöst liegen lassen. Von Menschen um ihn herum wird er wahrscheinlich als eine durchschnittlich aktive Person erlebt, die genügend Kraft besitzt Aufgaben zu erledigen, jedoch auch rechtzeitig das Tempo zurücknehmen kann. Er hat vereinzelt das Bedürfnis nach Anerkennung von anderen für seine Leistungen und findet es zweifelsohne angenehm, wenn er ab und zu Lob und positive Bestätigung aus seinem Umfeld erhält. Dies steigert absolut seine Motivation.

## Zusammenfassung der Motive von Anton Philips:

- Ist üblicherweise in der Lage zu relativieren.
- Lässt sich durch Wettbewerb wenig antreiben.
- Findet Abwechslung und Vielfalt wichtig.
- Ist etwas mehr Generalist als Spezialist.
- Besitzt Ausdauer.
- Ist im Allgemeinen eine ausgeglichene Persönlichkeit.
- Mag es, ab und zu Lob zu bekommen.

## Punktezahl der Motive

Bedürfnis nach Ansehen

6

Abwechslungsbedürfnis

6

Ehrgeiz & Herausforderung

4

# Soziale Talente

## Wie Anton Philips in Beziehung zu anderen ist:

Er tritt in einer Gruppe gerne in den Vordergrund und mag es, im Mittelpunkt des Interesses zu stehen; er hat Einfluss auf die Stimmung. Sowohl im kleinen Kreis, wie auch in größeren Gruppen, weiß er sich zu behaupten. In wirklich großen Gruppen und bei gesellschaftlichen Ereignissen bevorzugt er es sich mehr zu profilieren und anderen weniger Spielraum zu gewähren. Soziale Beziehungen und Freundschaften sind für Anton Philips von angemessener Bedeutung. Er hat infolgedessen ein ausgewogenes Bedürfnis nach Freundschaften und guten Beziehungen zu KollegInnen.

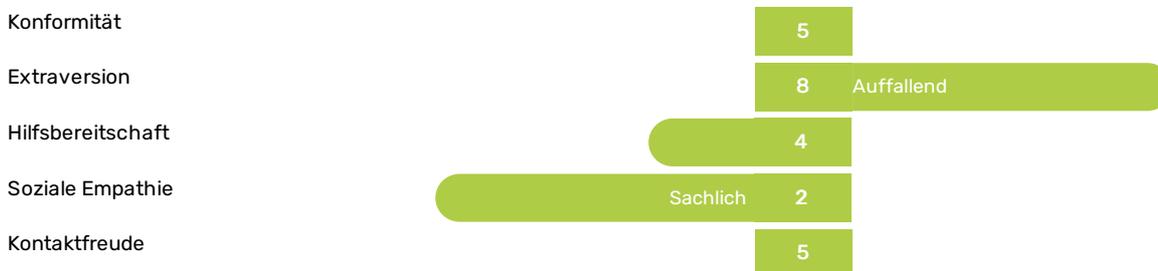
Er ist jemand mit wenig intrinsischem Interesse an Problemen anderer. Sein Einfühlungsvermögen ist wahrscheinlich vorwiegend funktionaler Natur; es muss einen Nutzen haben. In seiner Kommunikation kann er gelegentlich sachlich sein und Gefahr laufen, nicht feinfühlig zu wirken. In schwierigen Situationen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

Wenn die Situation es erfordert, wird er seine Hilfsbereitschaft zeigen. Er wird im Allgemeinen relativ sachlich sein und geht etwas mehr von der Eigenverantwortung anderer Menschen aus. Er ist jemand, der die Balance zwischen der Anpassung an die Umgebung einerseits und dem Verfolgen eigener Wege andererseits findet.

## Zusammenfassung der sozialen Talente von Anton Philips:

- Tritt in Gruppen stark in den Vordergrund. Hat recht großen Einfluss auf die Stimmung.
- Hat ein angemessenes Bedürfnis nach sozialen Beziehungen.
- Hat wenig intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen.
- Sucht erforderlichenfalls Unterstützung.
- Ist im Allgemeinen sachlich, kann sich jedoch auch hilfsbereit verhalten.
- Findet die Balance zwischen sich anpassen und eigene Weg zu gehen.

## Punktezahl der sozialen Talente



# Beeinflussende Talente

## Wie und in welchem Maße Anton Philips seine Ziele erreicht:

In Beziehung zu anderen findet Anton Philips eine Balance zwischen dominanter und subtiler Überzeugungsweise. Die Beziehungen basieren gewöhnlich auf Gleichwertigkeit. Er fühlt sich nicht oft eingeschränkt, wenn andere ihm nicht entgegen kommen, oder wenn er mit Rückschlägen und Widerständen konfrontiert wird. Er gibt nicht schnell auf, kann jedoch mit dem Loslassen von Aufgaben, an denen weiterzuarbeiten weniger sinnvoll ist, etwas Mühe haben.

Er weiß seine Energie ausgewogen einzusetzen. Das bedeutet, dass er situationsbedingt die benötigten Maßnahmen ergreifen wird um ein Ziel zu erreichen, oder jemand anderen zu beeinflussen. Zudem agiert er, um andere zu überzeugen, sehr schnell selbstsicher und konfrontierend. Aufgrund dessen kann sich das Klima schnell verschlechtern, was Widerstände hervorrufen kann. Er besitzt zur Verteidigung der (eigenen) Interessen viel Streitbarkeit. Er kann sich den Strukturen und der Kultur seiner Umgebung anpassen, wenn er das will. Dadurch wird er sein Umfeld etwas rascher verstehen und sich besser anpassen. Daraufhin akzeptieren ihn Menschen etwas schneller, was ihm hilft Einfluss auf andere auszuüben.

## Zusammenfassung der beeinflussenden Talente von Anton Philips:

- Findet die Balance zwischen direkter und subtiler Überzeugung.
- Setzt sich bei Widerständen oder Rückschlägen durch und gibt nicht schnell auf.
- Hat angemessen Energie zur Verfügung.
- Ist sehr selbstsicher und konfrontierend. Besitzt zur Verteidigung seiner Interessen viel Streitlust.
- Passt sich an, wenn es von Bedeutung ist.

## Punktezahl der beeinflussenden Talente



# Führungstalente

## Welche Ambitionen Anton Philips hat und welche Art von Führungsstil er anwendet:

Anton Philips ist sehr stark auf Teamarbeit ausgerichtet und überlässt Richtungsentscheidungen auch vorzugsweise der Gruppe. Er wird sich nahezu immer mit seiner Umgebung oder dem Team abstimmen wollen. Das kann ihn jedoch sehr empfänglich für den Einfluss anderer machen. Zudem hat er ein angemessenes Bedürfnis nach Freundschaft oder sozialen Beziehungen mit den direkten KollegInnen. Er wird situationsbedingt sachlich oder informell führen. Da er sich nicht immer sozial empathisch zeigt, kann er in seinem Führungsstil hin und wieder barsch bzw. streng wirken.

Bezüglich seiner Position gibt er an, den Ehrgeiz zu haben, andere zu führen und Verantwortung zu tragen. Sein Ergebnis im Bereich Entschlusskraft zeigt, dass er schnell und effektiv Beschlüsse fasst. In seinem Führungsstil ist Zielorientierung von nebensächlicher Bedeutung. Sein Fokus ist darauf ausgerichtet, firmenintern gute kollegiale Beziehungen aufzubauen.

## Zusammenfassung der Führungstalente von Anton Philips:

- Ist in sehr hohem Maße auf das Team oder auf KollegInnen ausgerichtet.
- Wendet, situationsbedingt, einen sachlichen oder informellen Führungsstil an; verhält sich ausgewogen.
- Hat den Ehrgeiz, zu führen.
- Ist einigermaßen entscheidungsstark.
- Achtet mehr auf den Prozess als auf die Zielerreichung.

## Punktezahl der Führungstalente



# Organisatorische Talente

## Wie Anton Philips seine Arbeit organisiert:

Anton Philips hat in seinem Arbeitsumfeld ein angemessenes Bedürfnis nach Struktur in Form von Disziplin, Rahmenbedingungen oder Regeln. Er hat ein neutrales Verhältnis zu Ordnung und kommt sowohl mit informellem, als auch mit hierarchischem Führungsstil zurecht. Er organisiert sich sowohl praktisch als auch strukturiert. Flexibilität und Struktur sind für ihn gleich wichtig. Er kann somit sowohl in einer eher strukturierten als auch in einer hektischen Umgebung Leistung erbringen. Etwas Abwechslung bei seiner Arbeit ist für ihn wichtig. Er ist nicht sonderlich praktisch, sondern eher abstrakt und theoretisch ausgerichtet. Er ist schnell in der Urteilsbildung und fasst ziemlich leicht Beschlüsse. Er hat in seinem Entscheidungsprozess relativ wenig Bedürfnis nach den Ansichten anderer und wird überwiegend seinen eigenen Kurs verfolgen. Er orientiert sich bei der Organisation seiner Arbeit weniger an gesetzten Zielen. Er improvisiert ziemlich gut und ist stärker auf den Prozess konzentriert.

## Zusammenfassung der organisatorischen Talente von Anton Philips:

- Hat ein angemessenes Bedürfnis nach Struktur, Ordnung und Regeln..
- Findet die Balance zwischen Flexibilität und strukturiertem Arbeiten.
- Schätzt Abwechslung bei der Arbeit.
- Ist eher theoretisch als praktisch ausgerichtet.
- Ist entscheidungsfreudig.
- Prozessorientierte Arbeitsweise; improvisiert relativ gut.

## Punktezahl der organisatorischen Talente



# Qualitäten und Fallstricke im Überblick

## Qualitäten von Anton Philips:

- Schaut zu Menschen auf, die respektiert und erfolgreich sind oder als Profis gelten. Hat ein gutes Gespür für Hierarchie.
- Kann leicht Eindruck machen und ist charismatisch. Ist oft der Schrittmacher des Teams und fällt auf.
- Ist sehr ausdauernd und lässt sich von Rückschlägen oder Hindernissen nicht aufhalten. Erledigt alle Aufgaben. Ist fleißig.
- Ist sehr durchsetzungsfähig und zeigt seine persönlichen Grenzen deutlich auf. Hat überhaupt keine Angst, seine Gedanken zu äußern und hat einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit.
- Löst Probleme schnell. Kann unabhängig und leicht Entscheidungen treffen. Bleibt oft standhaft bei einmal getroffenen Entscheidungen.
- Ist teamorientiert und sehr kooperativ. Passt sich sehr schnell an die Gruppe an. Ist immer transparent und nimmt viel Rücksicht auf die Meinung der anderen.
- Sieht die Dinge sachlich und geschäftsmäßig. Kann anderen leicht schlechte Nachrichten überbringen. Lässt sich nicht zu sehr von den Emotionen anderer Menschen beeinflussen. Kommt immer direkt auf den Punkt.
- Verfügt über abstraktes Denken. Kann gut in Konzepten denken und verschiedene Hypothesen in Betracht ziehen. Versteht die Bedeutung von Ritualen und Symbolen.
- Ist prozessorientiert. Kann mit vage gesetzten Zielen gut umgehen und improvisiert leicht.

## Mögliche Fallstricke von Anton Philips:

- Sein großer Respekt vor Vorgesetzten und inspirierenden Menschen kann dazu führen, dass er deren Meinungen und Ratschläge befolgt, ohne diese zu kritisieren, und dass er nicht den Mut hat, die besagten Personen frei und selbstbewusst anzusprechen.
- Fällt gerne auf und steht gerne im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Dies kann zu prahlerischem Verhalten und zu hohem Aufmerksamkeitsbedarf führen, wodurch anderen zu wenig Raum gegeben wird.
- Kann aufgrund seines starken Bedürfnisses, in die Defensive zu gehen und persönliche Grenzen zu ziehen, leicht reizbar und sogar etwas aggressiv wirken. Deswegen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass es zu unnötigen Konfrontationen kommt.
- Aufgrund seines geringen Bedürfnisses nach Autonomie und Unabhängigkeit kann er seine persönliche Meinung sehr leicht an die Sichtweise der anderen anpassen, was ihn ziemlich beeinflussbar macht.
- Bildet seine Urteile auf der Grundlage von Fakten und in Abhängigkeit von der Situation. Hat wenig intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen und der Analyse des Verhaltens anderer Menschen. Aus diesem Grund kann er zu direkt wirken und verliert sehr wahrscheinlich die Bedeutung von Emotionen und des menschlichen Aspekts aus den Augen.

# 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 Anton Philips:

- Schaffen Sie eine freundliche aber geschäftliche Atmosphäre. Seien Sie organisiert. Seien Sie klar und nehmen Sie eine führende aber nicht dominierende Rolle ein.
- Schaffen Sie genügend Raum um über seine Vorgehensweise zu sprechen und seine Meinung miteinzubeziehen. Machen Sie erst danach ihre praktischen Vorschläge.
- Wählen Sie einen relativ sachlichen Kommunikationsstil. Seien Sie informativ, genau und realistisch. Kommen Sie schnell zum Kern der Sache.

## Zu vermeidendes Kommunikationsverhalten

### Kommunikationsverhalten, das bei Anton Philips besser zu vermeiden ist:

- Stark auf das finale Ziel fokussieren; es geht ihm schließlich auch um den Prozess. Ziele sehr langfristig definieren.
- Sehr schnell freundschaftlich werden. Wenn er introvertiert ist: Selbst ergänzen, was er denkt oder fühlt. Stellen Sie in dem Fall lieber offene Fragen und prüfen Sie, ob Ihre Interpretation richtig ist.
- Ständig mit 'ja, aber' antworten.

# Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil

## Anton Philips bevorzugt:

- Eine Umgebung, in der Zusammenarbeit gefördert wird und in der es genügend Möglichkeit gibt, Feedback zu erhalten oder zu geben. Eine Organisation, in der Entscheidungen nach Rücksprache gefasst werden und in der viel Wert auf Interaktion zwischen den KollegInnen gelegt wird.
- Ein Umfeld, in dem überwiegend sachlich und geschäftsmäßig kommuniziert wird und in dem es geschätzt wird, wenn man direkt zur Sache kommt.
- Eine Organisation, in der es wichtig ist, Verantwortung zu übernehmen, und in der er schließlich eine Führungsrolle einnehmen kann.
- Ein Umfeld, das mehr Wert auf den Prozess als auf konkrete Ziele legt und es zu schätzen weiß, wenn Menschen bei Bedarf improvisieren und Probleme kreativ lösen.
- Eine Umgebung, in der man seinen Platz kennt und eine eigene, deutlich definierte Aufgabe oder Rolle hat. Eine Organisation, in der der Fortschritt und die Leistung besprochen werden und darauf geachtet wird, auch über Erfolge zu sprechen und diese zu würdigen.
- Ein extrovertiertes Umfeld, in dem Menschen ermutigt werden, sich zu profilieren, und in dem der Austausch persönlicher Meinungen und Erfahrungen geschätzt wird.
- Ein Umfeld, in dem Ausdauer, harte Arbeit und Entschlossenheit sehr geschätzt werden und in dem man nicht ständig mit wechselnden Prioritäten umgehen muss.
- Ein Umfeld, das es zu schätzen weiß, wenn Menschen ein durchsetzungsfähiges Verhalten zeigen und ihre Interessen und Grenzen verteidigen können.
- Ein Umfeld, das es zu schätzen weiß, wenn Menschen voller Initiative sind, ihre Probleme lösen und Entscheidungen möglichst selbständig treffen können.

# Entwicklung

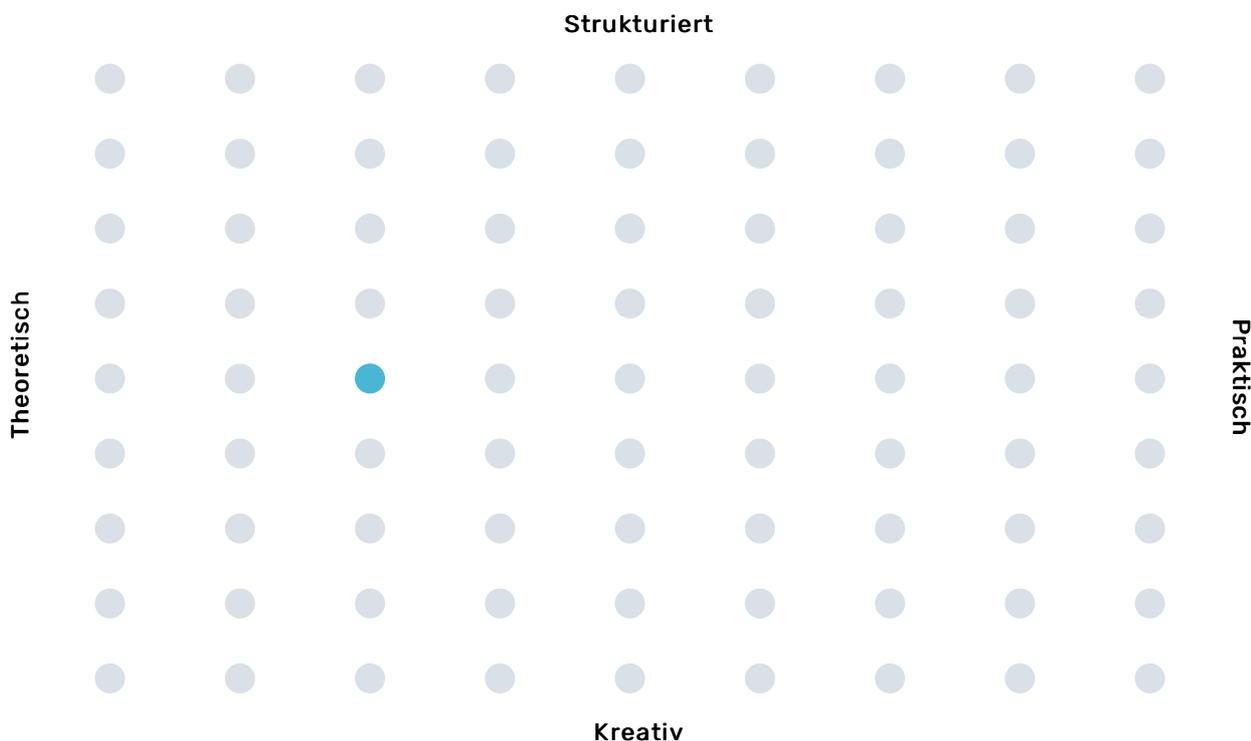
## Anregungen

- Ziele zu formulieren die konkret, erreichbar und messbar sind.
- Langfristige Zielsetzungen in Zwischenziele aufteilen.
- Zeit zu nehmen, und für sich selbst Kontrollpunkte einzuplanen, um zu evaluieren, wie weit Pläne und Ziele realisiert wurden.
- Rechtzeitig zu reagieren oder zu melden, wenn Zielsetzungen nicht erreicht werden können und, eventuell gemeinsam, Pläne anzupassen.
- 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.
- Etwas systematischer vorzugehen und einen konkreten und realistischen Plan zu formulieren.
- Auch die praktische Seite der Angelegenheit im Auge zu behalten.
- 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 er für seine Ideen und Beschlüsse mehr Unterstützung erhalten.
- Darauf zu achten, nicht überheblich zu wirken.
- Genügend Pausen einzuplanen und dadurch hin und wieder Abstand zu gewinnen. Bisweilen Tätigkeiten zu delegieren und genügend Zeit für Entspannung einzuplanen.

# Lern- und Entwicklungsstil

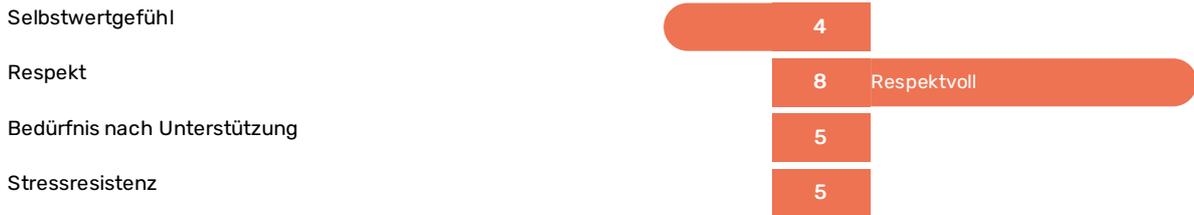
## Der bevorzugte Lern- und Entwicklungsstil von Anton Philips:

- Es ist leichter für ihn, aus theoretischen Ressourcen (zum Beispiel aus Büchern, Blogs, Skizzen, Videos) zu lernen und er versucht wirklich, Neugelerntes zu verstehen. Stellen Sie also sicher, dass Lernaktivitäten genug theoretisches Material und Hintergrundinformationen bieten. Um nicht in Theorie stecken zu bleiben, kann praktische Umsetzungsberatung durch TrainerIn oder KollegInnen sinnvoll sein.
- Er hat Talent für Improvisation und lernt einfach durch das Ausprobieren von Neuem. Er vermeidet lieber Pläne, die zu viele detaillierte Ziele und enge Fristen enthalten. Besprechen Sie mit ihm seine Lernfortschritte regelmäßig, so dass Lernziele erreicht werden bzw. rechtzeitig Anpassungen vorgenommen werden können.
- Er traut sich, hervorzuragen und hat genug Energie, um das Gelernte rasch auszuprobieren. Lassen Sie ihn mit dem Lernmaterial in Praxis möglichst viel experimentieren. So kann er sich am Besten weiterentwickeln.
- Er lernt gern von den Personen, die ihn inspirieren oder deren Erfahrung er schätzt. Im Lernprozess ist es sinnvoll für ihn, nach diesen Personen Ausschau zu halten, deren Erfahrung zu respektieren und auf Rat zu hören.
- Er ist von Natur aus ein Draufgänger, der Aufgaben sehr gern erledigt. Wenn der Entwicklungsplan passt, lernt und setzt er Inhalte sehr schnell um. Stellen Sie sicher, dass die Ausdauer nicht zu sehr im Fokus steht. Ruhepausen helfen dabei, Lernunterlagen zu verinnerlichen.



# TMA-Talent-DNA

## Emotionale Balance



## Motive



## Soziale Talente



## Beeinflussende Talente



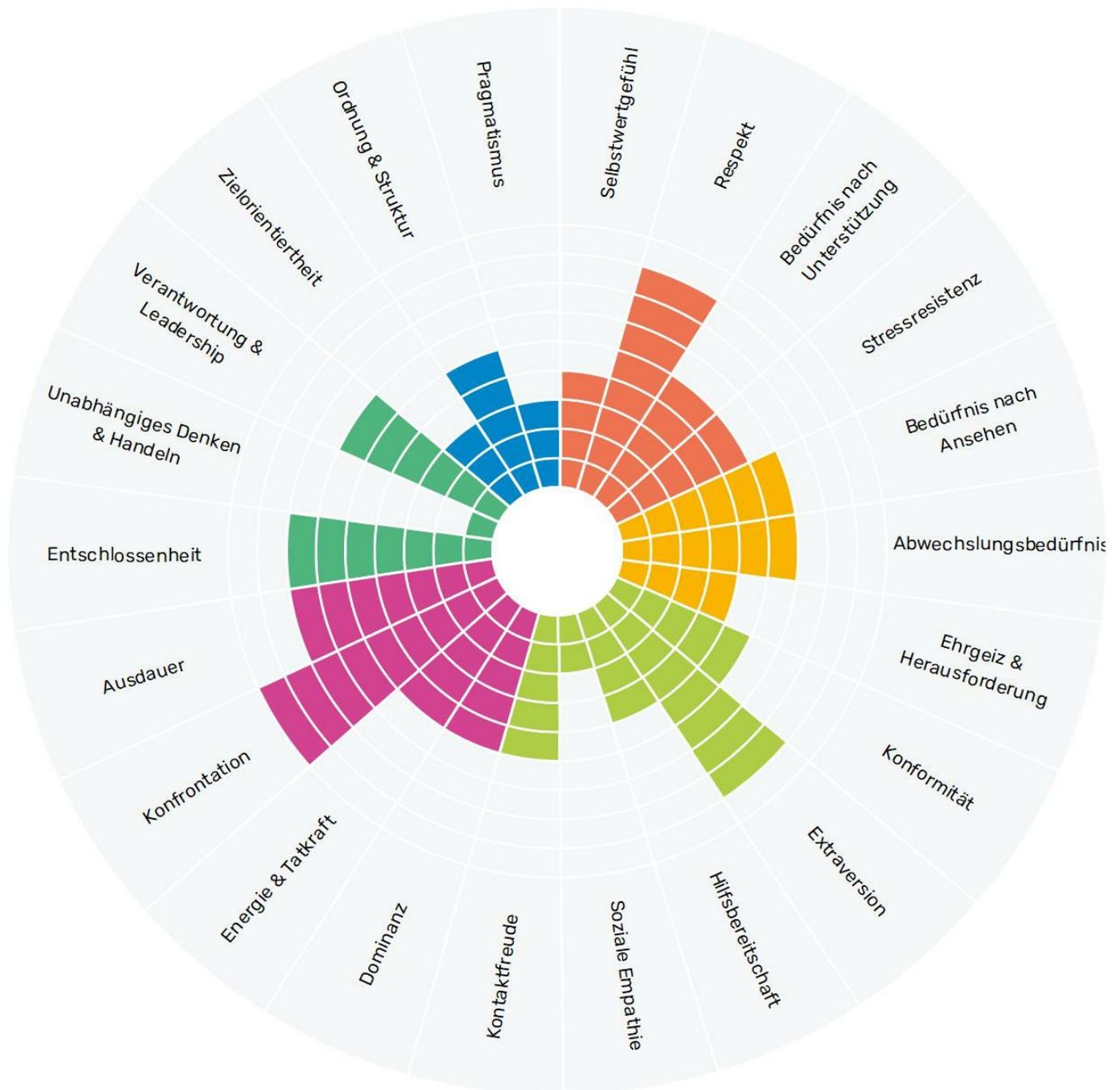
## Führungstalente



## Organisatorische Talente



# TMA-Radar



- Emotionale Balance
- Motive
- Soziale Talente

- Beeinflussende Talente
- Führungstalente
- Organisatorische Talente

