



TALENT- ANALYSE

Talent entwickeln. **Ziele erreichen.**

www.talent-analyse.de

Persönliche Auswertung für
Max Mustermann



**“Talent ist der Glaube
an sich selbst,
an die eigene Kraft.”**

(Maxim Gorkij)

Für persönlichen Erfolg und ein erfülltes Leben

Erfolg setzt persönliche Weiterentwicklung voraus. Der persönliche Erfolg ist das Streben nach positiven Ergebnissen, die mit individuellen Zielen oder gar Vision einher gehen. **Sie selbst sind der alleinige Urheber Ihrer Ergebnisse!**

Diese Erkenntnis ermöglicht die darauf aufbauende weitere Erkenntnis, **dass der Mensch im Prinzip „viel mehr erreichen kann als er sich zutraut und vorstellen vermag“**. Jeder hat diese Fähigkeit in sich und steht vor der Aufgabe, die behindernden Überzeugungen, die sich im Laufe des Lebens gebildet haben so zu wandeln, dass der Weg „nach vorne“ frei wird. Erfolg ist viel leichter zu erreichen, wenn Sie das tun, was Sie von Ihren natürlichen Anlagen her gut können. Die **INITIAL Talent-Analyse** gibt Aufschluss darüber, wie Sie in der Regel an Aufgaben heran gehen, denken und Entscheidungen treffen. Wenn Sie Ihr eigenes bevorzugtes Verhalten kennen, können Sie besser verstehen:

- In welchen Bereichen Ihre individuellen Stärken liegen
- Welche Position und Aufgaben auf Sie produktiv wirken
- Welche Aufgaben Ihnen liegen und Sie erfolgreich bewältigen können
- Wo für Sie mögliche Handlungsfelder und Verbesserungspotentiale bestehen

1. Persönlichkeit und Position

Die **INITIAL Talent-Analyse** konzentriert sich speziell auf die Kriterien, die zur Bestimmung der Passung von Persönlichkeit und Aufgabentyp ausschlaggebend sind. Der Teilnehmer erfährt somit etwas darüber, welche Tätigkeit und Aufgabenstellung auf ihn am motivierendsten wirkt und ihn am meisten erfüllen wird. Die Bestimmung, ob eine Person für eine bestimmte Position geeignet ist, ist hier von der spezifischen Position und dem Arbeitsumfeld abhängig. Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass ein Mensch dann Initiative zeigt, wenn er seine Stärke zur Erfüllung einer Aufgabe einsetzen kann. Hier erreicht er Erfolg ohne Anstrengung.

2. Talente finden

Die **INITIAL Talent-Analyse** konzentriert sich auf die Identifikation der Stärken einer jeden Person, wodurch sich auch Handlungsfelder ableiten lassen: Gehen wir beispielsweise davon aus, eine Person ist in ihren Tagesabläufen und Aufgabenplanung sehr flexibel und kann gut auf neue, unerwartete Situationen reagieren. Dadurch kann es sein, dass ihr in manchen Situationen eine strukturierte Planung fehlt. Diese beiden Verhaltenspräferenzen schließen sich in den Extremen aus. In der Realität haben Personen meist Anteile von beiden Ausprägungen der Dimension. Entscheiden Sie nun selbst, ob Sie Ihre Kompetenzen in dem jeweils anderen Feld erweitern möchten.

3. Beeinflussung des Ergebnisses

Die **INITIAL Talent-Analyse** schließt eine Beantwortung des Klienten gemäß der sozialen Erwünschtheit aus. Da die Kriterien sich in den Ausprägungen gegenüberstehen, zieht eine starke Ausprägung in einer Richtung auch immer das Handlungsfeld auf der anderen Seite nach sich. Die Entscheidung zur persönlichen Weiterentwicklung liegt zu 100% beim Klienten - die Analyse liefert lediglich eine Orientierung.

4. Vorteil bei der Bewerbung bzw. Stellenbesetzung

Die **INITIAL Talent-Analyse** gibt einen entscheidenden Hinweis, ob Sie für Ihre Aufgabenstellung das geeignete Profil besitzen, so dass Sie hier motiviert und zufrieden sind. Für den (zukünftigen) Arbeitgeber hat das Kennen Ihrer Stärken ebenfalls enorme Vorzüge, denn so kann er sehen, ob Sie langfristig Erfüllung und Zufriedenheit in dieser Tätigkeit finden werden.

Die **INITIAL Talent-Analyse** ist eine Weiterentwicklung von verschiedenen bewährten Persönlichkeits-Tests. Die Entwicklung erfolgte gemeinsam mit Unternehmen der freien Wirtschaft unter dem Aspekt der Potentialklärung und -entwicklung. Urheberin des Analyse-Tools ist Silke Reinbold, Diplom-Psychologin und Autorin von Personalfachbüchern. Grundlage ist die psychologische Eignungsdiagnostik. Insbesondere im persönlichkeitsbezogenen Coaching war die Talent-Analyse langjährig Fach- und Führungskräften ein hilfreiches Instrument zur persönlichen Karriereplanung. Die Aussagekraft der Analyse wurde darin bestätigt, dass 99,3% aller getesteten Personen diese Analyse als vollkommen zutreffend und diese für ihre weitere Berufs- und Lebensplanung als nützlichen Wegweiser empfanden.

Die **INITIAL Talent-Analyse** setzt sich aus **fünf Kategorien** zusammen. Diese beschreiben die Verhaltenspräferenzen einer Person für Kontaktverhalten, Organisation, Interaktion, Denken und Initiative. Diese sind für den späteren Erfolg bei der Ausübung einer Aufgabe äußerst entscheidend.

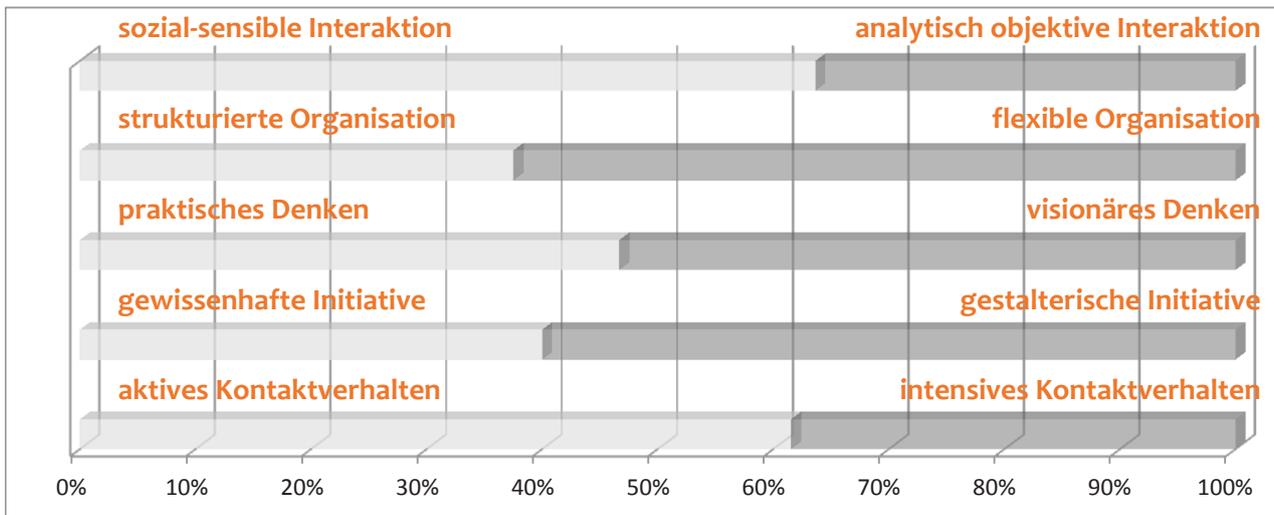


Hierbei kommt die Definition des Begriffs "Talent" zum Tragen. Talente sind natürlich wiederkehrende Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster - als Talent kann jedes produktiv einsetzbare Verhaltensmuster gezählt werden. Werden diese Naturtalente mit dem gezielten Erwerb von Kompetenzen gefördert, so entwickeln sich daraus Stärken.

Die **INITIAL Talent-Analyse** lässt eine starke Differenzierung zwischen Personen zu. Innerhalb der fünf Kategorien stehen zwei einander gegenüberliegende Pole, die jeweils die bevorzugten Verhaltenspräferenzen des Klienten beschreiben.

Die Verhaltenspräferenz für „Kontaktverhalten“ beschreibt, ob sich jemand bevorzugt intensiv mit einer Person auseinandersetzt oder eher bei unbekanntem Umfeld kontaktfreudig ist. Die Kategorie „Organisation“ macht Aussagen darüber, wie flexibel und offen bzw. strukturiert und entschlossen eine Person bei Tagesabläufen und Aufgabendurchführung ist. „Interaktion“ gibt Auskunft darüber, ob die Person eher dazu neigt, sich auf ihre Intuition zu verlassen oder eher analytisch Situationen beurteilt und Sachverhalte bearbeitet. Aus der Verhaltenspräferenz für „Aufgaben“ wird ersichtlich, ob eine Person Tätigkeiten präferiert, die praktisch und schrittweise in naher Zukunft lösbar sind oder komplexe Aufgaben, bei denen es keine vorgegebenen Lösungsschritte gibt. Die „Initiative“ beschreibt, welche Art von Tätigkeitsinhalten motivierend wirken. Dies können Aufgaben sein, die zum Beispiel eine hohe Verlässlichkeit und Genauigkeit bei der Bearbeitung verlangen oder aber Aufgabenstellungen, bei denen man gestalterische Freiräume hat und eigene Ideen umsetzen kann.





Ihre Stärken sind in folgenden Kategorien ausgeprägt:

sozial-sensible Interaktion

Eine Person, die eine hohe soziale Sensibilität besitzt, neigt dazu, mit dem Herzen zu entscheiden. Sie stellt in der Regel persönliche Belange anderer vor die Notwendigkeit, auf der eigenen Meinung und einer einmal getroffenen Entscheidung zu beharren. Unter Umständen kann dies dazu führen, dass mitunter gemäß den üblich akzeptierten sozialen Normen entschieden und Konfrontation dadurch vermieden wird. Persönliche Werte stehen im Vordergrund bei Überlegungen und sind für diese Person Leitgedanke und Motivation dazu, optimistisch an Aufgaben heran zu gehen.

flexible Organisation

Personen mit hoher Ausprägung in dieser Kategorie sind sehr offen für Neues. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, werden vorab alle Informationen dazu gesichtet. Der Weg, um zu einem Ergebnis zu kommen, ist genauso wichtig, wie das Ergebnis selbst und Spontaneität ist auch hier charakteristisch. Für diesen Personenkreis ist Veränderung und Vielfalt wichtig. Sie tendieren dazu, Vorgänge und Situationen zu betrachten, bevor sie sich endgültig auf eine Vorgehensweise festlegen. Dies mag den Nachteil haben, dass zum Beispiel die für ein Arbeitsergebnis notwendigen Beschlüsse recht spät erfolgen könnten.

visionäres Denken

Personen dieser Kategorie denken häufig an die Zukunft und zukünftige Entwicklungen. In ihrem Arbeitsumfeld benötigen sie Aufgaben, in denen sie kreativ gestaltend tätig sein können, da sie eine ganzheitliche Betrachtungsweise in ihren Konzeptionen erkennen lassen. Ihre Ideen können des Öfteren auch spekulativ und sehr abstrakt sein. Durch ihren Ideenreichtum, wirken sie häufig auch begeisternd auf andere. Die Praktikabilität der Ideen wächst zunehmend mit der Entwicklung einer gewissen Urteilsfähigkeit.

gestalterische Initiative

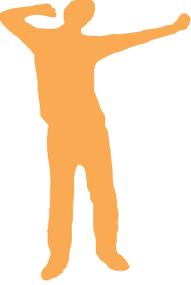
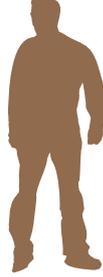
Hat eine Person eine hohe Gestaltungsmotivation, ist es ihr sehr wichtig, aktiv an der Gestaltung der Umgebung mitwirken zu können und subjektiv empfundene Missstände zu beseitigen. Aufgaben, die Einfluss für Optimierung zulassen werden bevorzugt angestrebt. Dabei sind diese Personen auch stark motiviert, ihre Ideen gegen Widerstände durchzusetzen, wenn dadurch eigene Vorstellungen verwirklicht werden können. Tätigkeiten mit dem dazu nötigen Freiräumen für Gestaltung sind daher von Vorteil.

aktives Kontaktverhalten

Diese Kategorie ist gekennzeichnet durch eine hohe Kontaktfreudigkeit der Person und ihrer steten Präsenz auch bei einem ihr unbekanntem Umfeld. Die Offenheit für andere ist dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor, um schnell Kontakte zu schließen und auch auf ruhigere Menschen zugehen zu können. Hat jemand eine hohe Ausprägung in dieser Kategorie, so bezieht diese Person ihre Energie und Initiative aus den Kontakten mit anderen. Bei einer zu starken Ausprägung kann dies auf andere auch als etwas "oberflächlich" wirken.



Merkmale der INITIAL Test-Kriterien

<p>Sozial-sensible Interaktion</p> <ul style="list-style-type: none"> Persönlicher Fokus Optimismus Soziale Erwünschtheit Herzliches Wesen Werte 	<p>Objektiv-analytische Interaktion</p> <ul style="list-style-type: none"> Analytische Sicht Kritisches Beurteilen unpersönlich Beharrlich sein Prinzipien 
<p>Strukturierte Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> Entschlussfreudigkeit Plan Kontrolle Produkt Abgeschlossen 	<p>Flexible Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> Mehr Information Spontaneität Offenheit für Neues Prozess Entdeckung 
<p>Praktisches Denken</p> <ul style="list-style-type: none"> Gegenwart Fakten Wiederholung Nutzen Schrittweise 	<p>Visionäres Denken</p> <ul style="list-style-type: none"> Zukunft Spekulation Konzepte Ideenreichtum Ganzheitlich 
<p>Gewissenhafte Initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> Sorgfalt Verlässlichkeit Präzision Ausdauer Erfahrung 	<p>Gestalterische Initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimierung Einfluss Spielräume Orientierung Ideenverfolgung 
<p>Aktives Kontaktverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontaktfreudig Aktion Abwechslung Präsenz Offenheit 	<p>Intensives Kontaktverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> Konzentration Zuhören Nachdenklichkeit Ruhe Intensität 

1. Interaktion:



Analytisch-objektive Interaktion:

Hat eine Person eine hohe Ausprägung in diesem Kriterium, so kann sie analytisch an Dinge heran gehen, ohne zunächst personenbezogene Notwendigkeiten mit zu berücksichtigen. In einmal getroffenen Entscheidungen kann die Person fest bleiben und ggf. auch Kritik einstecken. Prinzipien und Gesetzmäßigkeiten stehen über eigenen Werten, insbesondere wenn es um Sachentscheidungen geht. Die Fähigkeit, sich eine Sache hinsichtlich der Aufgabenerledigung einzuteilen und diese dann auch trotz möglicher Widrigkeiten durchzusetzen, ist damit charakteristisch für diesen Personenkreis.



Sozial-sensible Interaktion:

Eine Person, die eine hohe soziale Sensibilität besitzt, neigt dazu, mit dem Herzen zu entscheiden. Sie stellt in der Regel persönliche Belange anderer vor die Notwendigkeit, auf der eigenen Meinung und einer einmal getroffenen Entscheidung zu beharren. Unter Umständen kann dies dazu führen, dass mitunter gemäß den üblich akzeptierten sozialen Normen entschieden wird und Konfrontation dadurch vermieden werden. Persönliche Werte stehen bei Überlegungen im Vordergrund und sind für diese Person Leitgedanke und Motivation dazu, optimistisch an Dinge heranzugehen.

2. Organisationstalent



Strukturierte Organisation:

Die Kategorie “Strukturierte Organisation” besagt, dass eine Person gerne Dinge planvoll angeht und Entscheidungen daran ausrichtet. Das Endergebnis steht im Vordergrund und dahingehend wird die Arbeit zwischendurch kontrolliert. Klare Abläufe werden bevorzugt. Personen mit hoher Ausprägung in dieser Kategorie sind entschlossfreudig. Sie neigen jedoch auch dazu, teilweise vorschnell zu handeln und Entscheidungen zu treffen, ohne vorher die notwendige Information in ausreichendem Maße eingeholt zu haben.



Flexible Organisation:

Personen mit hoher Ausprägung in dieser Kategorie sind sehr offen für Neues. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, werden vorab alle Informationen dazu gesichtet. Der Weg, um zu einem Ergebnis zu kommen, ist genauso wichtig, wie das Ergebnis selbst und Spontaneität ist auch hier charakteristisch. Für diesen Personenkreis ist Veränderung und Vielfalt wichtig. Sie tendieren dazu, Vorgänge und Situationen zu betrachten, bevor sie sich endgültig auf eine Vorgehensweise festlegen. Dies mag den Nachteil haben, dass zum Beispiel die für ein Arbeitsergebnis notwendigen Beschlüsse zu spät erfolgen können.

3. Denken



Praktisches Denken:

Praktiker besitzen eine gewisse Gegenwartsorientierung. Sie können Dinge gut schrittweise angehen und haben die Fähigkeit, diese bis zum Ende hin fertig zu stellen - insbesondere wenn Sie den Nutzen vor Augen haben. Sie setzen gerne ihre Erfahrung bei Problemlösungen ein und daher empfinden sie auch Wiederholungen als akzeptabel. Ihre Ideen in vorgegebenen Aufgaben weisen stets einen gewissen Praxisbezug auf.



Visionäres Denken:

Personen dieser Kategorie denken häufig an die Zukunft und zukünftige Entwicklungen. In ihrem Arbeitsumfeld benötigen sie Aufgaben, in denen sie kreativ planend tätig sein können, da sie eine ganzheitliche Betrachtungsweise in ihren Konzepten erkennen lassen. Ihre Ideen können des Öfteren auch spekulativ und sehr abstrakt sein. Durch ihren Ideenreichtum, wirken sie häufig auch begeisternd auf andere. Die Praktikabilität der Ideen wächst mit der Entwicklung einer gewissen Urteilsfähigkeit.

4. Persönliche Initiative



Gewissenhafte Initiative:

Eine hohe Ausprägung in diesem Kriterium bedeutet, dass diese Person sehr verlässlich arbeitet. Bei der Erfüllung einer Aufgabe engagiert sie sich für Standards, die von hoher Präzision und Gründlichkeit geprägt sind. Alles, was diese Personen beginnen, wird unter Einhaltung der Fristen mit dem hohen Anspruch an Korrektheit bearbeitet. Hieraus schöpfen sie ihre Motivation. Auch in Zusammenarbeit mit anderen ist ihnen die fundierte Lösung wichtig. Hoch gewissenhafte Personen, suchen ihre Herausforderung in Aufgaben, die eine vertiefte Bearbeitung bedürfen.



Gestalterische Initiative:

Hat eine Person eine hohe Gestaltungsmotivation, ist es ihr sehr wichtig, aktiv an der Gestaltung der Umgebung mitwirken zu können und subjektiv empfundene Missstände zu beseitigen. Aufgaben, die Einfluss für Optimierung zulassen werden bevorzugt angestrebt. Dabei sind diese Personen auch stark motiviert, ihre Ideen gegen Widerstände durchzusetzen, wenn dadurch eigene Vorstellungen verwirklicht werden können. Tätigkeiten mit dem dazu nötigen Freiräumen für Gestaltung sind daher von Vorteil.

5. Kontaktverhalten:



Aktives Kontaktverhalten:

Diese Kategorie ist gekennzeichnet durch eine hohe Kontaktfreudigkeit der Person und ihrer steten Präsenz auch bei einem ihr unbekanntem Umfeld. Die Offenheit für andere ist dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor, um schnell Kontakte zu schließen und auch auf ruhigere Menschen zugehen zu können. Hat jemand eine hohe Ausprägung in dieser Kategorie, so bezieht diese Person ihre Energie aus den Kontakten mit anderen. Bei einer zu starken Ausprägung kann dies auf andere auch oberflächlich wirken.



Intensives Kontaktverhalten:

Personen mit hohen Ausprägungen dieser Kategorie wirken auf andere ruhig und nachdenklich. Sie können zuhören und bevorzugen lieber längerfristige und intensivere Kontakte. Ihre Energie ziehen diese Personen aus inneren Ressourcen. Sie strahlen Ruhe aus und können bei hoher Ausprägung auf andere auch verschlossen wirken. Personen mit einer Stärke im intensiven Kontaktverhalten interessieren sich jedoch für innere Bedürfnisse bei sich selbst und anderen Menschen.



Ihre Stärken sind in folgenden Kategorien ausgeprägt:



Sozial-sensible
Interaktion



Flexible Organisation



Visionäres Denken



Gestalterische
Initiative



Aktives
Kontaktverhalten

Im Bereich der **Interaktion** geht es um Handlungs- und Kommunikationsbeziehungen. Hier geht es darum festzustellen, wie Sie gemeinsam mit anderen handeln, miteinander reden, miteinander arbeiten. Es stellen sich folgende Fragen:

- Was geschieht in Aktion und Reaktion zwischen mir und anderen Menschen?
- Wie verhalte ich mich bei der Bearbeitung einer Aufgabe?
- Wie mache ich meine persönliche Einstellung deutlich und was sind meine Ziele im Umgang mit anderen?
- Was kann ich im Team zur Aufgabenerfüllung beitragen?
- Wie sollen andere mir gegenüber treten und wie verhalte ich mich ihnen gegenüber?

Sie haben im Bereich der Interaktion eine höhere Ausprägung im sozial-sensiblen Bereich. Demnach ist Ihnen Ihre Ausstrahlung auf andere, persönliche Wirkung, gesellschaftliche Akzeptanz wichtig. Das Miteinander und die Harmonie ist für Sie eine wichtige Grundlage für ein gemeinsames Arbeiten und gemeinsame Unternehmungen. Im Alltag stellen Sie sich mitunter folgende Fragen: Was erwarten andere von mir? Was kann ich interessantes mit anderen unternehmen oder wie können wir gemeinsam voran kommen? Sie betrachten Menschen mit Blick auf deren Sympathie und überlegen, was Sie für andere tun können. Sie wissen: Im Team sind wir stark. Wenn Sie verhandeln, bleiben Sie freundlich und Sie können Ihre Meinung auch zum Wohle anderer zurückstellen.

Was die Kategorie der **Organisation** angeht, ist festzustellen, dass Sie eher flexibel handeln. Im Bereich der Organisation geht es grundsätzlich darum, wie Sie arbeiten und agieren, wenn es um die Aufgabe oder die Lösungsfindung geht. Stellen Sie sich die Fragen:

- Welches Arbeitsverhalten liegt mir?
- Wie komme ich zu einem Ergebnis?
- Wann treffe ich eine Entscheidung?
- Wie gehe ich in der Problemlösung vor?

Die Kategorie der Organisation gibt auch Aufschluss darüber, welcher Aufgabentyp Sie motiviert und wie Sie bevorzugt in der Aufgabenerledigung vorgehen. Sie sind im Bereich der Organisation sehr flexibel und veränderungsbereit. Sie mögen Veränderungen. Es stärkt Sie, wenn Sie wissen, dass Sie in einer Sache gut Bescheid wissen. Ihre Stärke ist es, sich gut an mögliche Richtungsänderungen oder neue Aspekte in der Aufgabenerfüllung anpassen. Ihre Motivation kommt aus dem aktuellen Tun. Dabei freuen Sie sich über neue Vorschläge anderer, die das Arbeitsergebnis verbessern könnten.

In der folgenden Kategorie beschäftigen wir uns mit dem **Denken**. Es ist wichtig zu wissen, worauf sich Ihre Gedanken richten, wenn Sie an etwas Neues herangehen, eine Aufgabe gemeinsam mit anderen bearbeiten oder Ihrer gewohnten Tätigkeit nachgehen. Deshalb beschäftigt sich die Kategorie „Denken“ mit folgenden Fragen:

- Was bringt mich zum Nachdenken?
- Welche Faktoren einer Aufgabenstellung motivieren mich?
- Welche Aufgabenform spricht mich gedanklich an?
- Worüber denke ich in der Aufgabenerledigung zuerst nach?

Sie haben eine höhere Ausprägung im visionären Denken. Bei Ihnen zählen gute Ideen. Sie stellen sich die Frage, was die Erledigung der Aufgabe für die Zukunft Positives bringt. Sie sehen stets den Gesamtzusammenhang und überlegen, wie etwas gestaltet werden kann. Sie denken auch darüber nach, was es so noch nicht gibt und es bringt Ihnen Spaß gemeinsam Ideen zu entwickeln. Ihre Leidenschaft ist es, Ideen auszugestalten und weiterzuentwickeln.

Im Feld der **Initiative** beschäftigen wir uns mit den Fragen:

- Was ist mein Antrieb?
- Was treibt mich an, tätig zu werden?
- Für was erwarte ich Anerkennung von außen?
- Wann werde ich aktiv?

Ihr Antrieb und Ihre Initiative ist vorwiegend gestalterischer Natur. Ihnen ist es wichtig, dass Sie etwas optimieren und zum eigenen Wohl/Wohl anderer verbessern können. Sie gehen davon aus, dass sich Ihnen immer wieder neue Möglichkeiten bieten und Sie dann für andere Orientierung sein können. Das ist einer Ihrer Motivationsfaktoren. Sie nehmen sehr gerne Einfluss und möchten mit Ihrem Tun etwas bewirken. Es ist Ihr Antrieb, wenn Ihre Ideen begeisternd sind und Sie die Freiheit haben, diese nach eigenen Vorstellungen weiterzuentwickeln.

Die Kategorie des **Kontaktverhaltens** beschäftigt sich mit folgenden Fragen:

- Wie gehe ich auf andere zu?
- Wie gestalte ich meine sozialen Beziehungen?
- Wie erleben mich andere, gerade auch wenn sie mich neu kennenlernen?
- Was schätzen andere an mir, die mich kennen?

Ihr Kontaktverhalten ist überwiegend aktiv. Das bedeutet, dass Sie schnell mit anderen ins Gespräch kommen. Sie mögen die Unterschiedlichkeit der Gesprächsthemen und lassen dies Ihren Gegenüber wissen. Darüber hinaus drücken Sie sich gerne aus und geben Ihren Gefühlen Ausdruck. Sie lernen gerne neue Personen kennen und freuen sich über Gelegenheiten zum gegenseitigen Austausch.

Personen mit Ihrem Persönlichkeitsprofil ist es wichtig, dass die Meinung aller Beteiligten Berücksichtigung findet. Mit dem entstandenen Ergebnis sollte jeder zufrieden sein. Ihre Aufmerksamkeit richten Sie vor allem auf neue Ideen. Sie zeigen Interesse an neuen Themen und sind stets interessiert, Neues zu erfahren. Sie sind meist begeistert und strahlen damit Sympathie und Freundlichkeit aus.

Ihre Entscheidungen sind nicht feststehend, sondern daran orientiert, welche weiteren Informationen und Rückmeldungen sie durch das Team erhalten. Sie sind in Ihrer Arbeit kreativ und nutzen Ihre Spielräume. Probleme sehen Sie als Herausforderungen und sind begeistert von den Möglichkeiten, die sich Ihnen bieten.

Für Sie sind Tätigkeiten besonders gut geeignet, bei denen Sie Ihre Kommunikationsfähigkeit und Überzeugungskraft einsetzen können. Kreative Aufgaben liegen Ihnen mehr als Routineaufgaben. Sie brauchen Herausforderungen, um Begeisterung für die Aufgabe zu empfinden und sich zu profilieren.

Da Sie eine Person mit einer hohen Gestaltungsmotivation sind, verfolgen Sie Ideen konsequent und nehmen auch Unsicherheiten in Kauf, um eigene Vorstellungen zu verwirklichen. Wenn Sie gemäß Ihrer Stärke selbstbewusst eigene Ideen verfolgen, schaffen Sie es, für andere Orientierung zu sein und zu begeistern.

Bei der Umsetzung einer Aufgabe erweitern sie ihre Spielräume, gehen sehr zielgerichtet vor und setzen die Aufgabe effizient um. Eine besondere Motivation stellt es für Sie dar, in einem Verantwortungsfeld neue effiziente Wege zu gehen und dabei Veränderungen anzustoßen.

Ihre besonderen Stärken

- Sie können andere überzeugen, sich aber genauso gut in Sichtweisen anderer hineinversetzen
- Sie arbeiten überwiegend selbständig und sind im Arbeitsmanagement effizient
- Sie besitzen Initiative und die Fähigkeit, andere zu motivieren
- Sie können kommende Veränderungen einschätzen
- Beim Lösen von Aufgaben im Team besitzen Sie Integrationsfähigkeit und wirken dadurch souverän
- Durch Ihr kollegiales Verhalten und Ihrer persönlichen Kommunikation wird das Kontaktverhalten der Gruppe gestärkt
- Wenn es darum geht ein neues Problem zu lösen, haben sie schnell dazu Ideen und Lösungsstrategien. Sie schaffen es, andere von den Lösungsstrategien zu überzeugen und sie für die Umsetzung zu motivieren

Empfehlungen zu Ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung

- achten Sie darauf auch Dinge, die über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinaus gehen, zu berücksichtigen und halten Sie die notwendige Gründlichkeit ein
- mit Routinearbeiten tun Sie sich schwerer. Bleiben Sie trotzdem am Ball und zeigen Sie Ausdauer und Beharrlichkeit, um die Arbeitsaufgabe am Ende auch abzuschließen
- arbeiten Sie idealerweise bei langfristig angelegten Aufgaben und Projekten mit Unterstützung von Personen, die in ihrer Arbeitsweise strukturiert und analytisch vorgehen und über eine gute Ausdauer verfügen
- es ist wichtig, dass Sie Ihr Urteilsvermögen entwickeln, um nicht Gefahr zu laufen, zu viele Ideen gleichzeitig anzugehen oder etwas vorschnell zu beenden bevor das Ergebnis sichtbar wird
- Nehmen Sie sich Zeit zur Beurteilung eines Sachverhaltes und durchdenken Sie alle Einzelheiten, um falschen Entscheidungen und Beurteilungen vorzubeugen
- Überlegen Sie, ob alle Projekte für Ihr persönliches Gesamtziel relevant sind, lernen Sie gegebenenfalls „Nein“ zu sagen

Qualifizierungsempfehlungen zur beruflichen Entwicklung Ihrer Stärken in Abstimmung mit Ihrem Profil:

- Arbeitstechniken und Zeitmanagement
- Projektmanagement
- Informationsmanagement
- Training zur Zielerreichung
- Coaching für die Delegation von Aufgaben

ZERTIFIKAT

verliehen an

Max Mustermann

für die erfolgreiche Teilnahme an der

„INITIAL Talent-Analyse“

Nach den vorliegenden Ergebnissen der INITIAL Talent-Analyse bescheinigt die INITIAL Akademie dem Teilnehmer ein hohes Maß an Initiative in folgenden Bereichen:

Aktives Kontaktverhalten
Visionäres Denken
Flexible Organisation
Sozial-sensible Interaktion
Gestalterische Initiative

29. Januar 2013



S. Reinbold

Dipl.-Psych. Silke Reinbold
INITIAL-AKADEMIE
Geschäftsführerin

www.initial-akademie.de

Talent - Wissen - Können

Die Frage nach der Definition von Talenten wurde von Buckingham/Clifton sehr treffend beantwortet. „Talente sind Ihre auf natürliche Weise wiederkehrenden Denk-, Gefühls- oder Verhaltensmuster. Wissen besteht aus dem Erlernten aufgrund von Tatsachen und Lektionen. Können und Fertigkeiten sind die Schritte einer Tätigkeit.“

Stärken ergeben sich folglich aus den drei Komponenten **Talent, Wissen und Können**. **Talente** sind natürlich wiederkehrende und nicht erlernte **Denk-, Gefühls- oder Verhaltensmuster**, sie sind also angeboren bzw. zum Teil in den ersten Lebensjahren erlernt. Daher kommt auch das Phänomen, dass den Menschen ihre eigenen Talente nicht unbedingt als solche auffallen. Da diese Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster natürlich wiederkehrend sind, nimmt sie der Mensch als „normal“ wahr.

Ist es beispielsweise ein Talent, wenn jemand strukturiert und diszipliniert an eine Arbeitsaufgabe herangeht? Betrachten wir jemanden, der täglich mit seinem „inneren Schweinehund“ kämpfen oder viel Zeit und Mühe dafür verwenden muss, nur ein minimales Maß an Struktur und Ordnung in sein Leben zu bringen. Dieser Mensch wird den anderen um sein Talent beneiden. Wichtig ist, dass ein Talent zur Disziplin und Ordnung zusätzlich mit Fähigkeiten und Wissen z.B. in den Themen Projektmanagement oder Arbeitsorganisation ausgebaut wird. So wird eine derartig talentierte Person nicht nur Spaß an Ihrer Arbeit haben, sondern mit hoher Wahrscheinlichkeit auch herausragend gut darin sein. An dieser Stelle ist es wichtig zu wissen, dass es zwar gelegentlich möglich ist, eine Stärke aufzubauen, ohne das erforderliche Wissen und Können zu erwerben – **aber es ist niemals möglich, eine Stärke ohne das erforderliche Talent zu besitzen**. Somit werden Menschen nur mit erworbenem Wissen und Können trotz aller Anstrengung niemals so erfolgreich sein wie Menschen, welche zusätzlich ein Talent in einem bestimmten Bereich mitbringen.

Die Philosophie hinter der **INITIAL Talent -Analyse** richtet sich auf ein realistisches und positives Selbstbild aus, welches sich auf die eigenen Stärken und nicht auf die Schwächen konzentriert. So lernen die Teilnehmer, mit Begeisterung ihren Zielen entgegen zu sehen und die persönlichen Potentiale kennen zu lernen. Der Grundsatz der **INITIAL Talent-Analyse** ist hierbei, dass jeder Mensch das erforderliche Potential für die Erreichung seiner persönlichen Ziele in sich trägt.

**“Nutze die Talente, die Du hast!
Die Wälder wären still,
wenn nur die begabtesten Vögel sängen.”**

(Henry van Dyke)

Der gezielte Ausbau der eigenen Talente und Stärken sowie deren Einsatz im beruflichen wie auch privaten Leben ist der Grundstein für den Weg zur aktiven Selbstbestimmung, welche die Fähigkeit zur erfolgreichen Selbstführung darstellt. Durch das Erkennen der persönlichen Talente kann das für die jeweilige Person geeignete private und berufliche Umfeld ermittelt werden, in welchem sie ein höchstmögliches Maß an Motivation aufbauen kann. Erfolgssituationen können so bewusst selbst initiiert werden.

Die **INITIAL Talent-Analyse** kann sowohl im privaten wie auch beruflichen Umfeld eingesetzt werden:

1. Neue Perspektiven:

Das Geheimnis eines als erfolgreich erlebten Lebens besteht in der Fähigkeit, die Augenblicke des Erfolgs und der Befriedigung immer wieder zu reproduzieren. Um dies erreichen zu können, muss im ersten Schritt verstanden werden, welche Stärken für das jeweilige Erfolgserlebnis im Spiel waren und wie diese kombiniert waren. Die **INITIAL Talent-Analyse** ist ein Wegweiser für eine stimmige und erfüllende private wie berufliche Orientierung, da persönliche Talente ermittelt werden und aufgezeigt wird, wie diese effektiv eingesetzt werden können.

2. Konflikte am Arbeitsplatz

Probleme am Arbeitsplatz schädigen das Teamklima und damit letztlich auch das Unternehmen. Die Ursache für Konflikte liegen oft darin, dass die Beteiligten eine unterschiedliche Persönlichkeitsstruktur haben und die individuellen Beweggründe für ihr Handeln jeweils nicht nachvollziehen können. Die **INITIAL Talent-Analyse** deckt die unterschiedlichen Handlungsmotive im Teamgefüge auf und kann die Gründe für die jeweiligen Verhaltenspräferenzen sichtbar machen. Gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung prägen im Anschluss das Teamklima.

3. Arbeitsplatzwechsel

Die **INITIAL Talent-Analyse** ermittelt die Verhaltenspräferenzen der Testperson. Dies hilft bei der beruflichen Neuorientierung, da die Persönlichkeit, die Motivationsfaktoren sowie das geeignete berufliche Umfeld miteinander in Einklang gebracht werden. Bei der Wahl eines neuen Arbeitsplatzes weiß der Teilnehmer nach der Durchführung der Analyse, welches Umfeld und welcher Aufgabentypus auf ihn am motivierendsten wirkt und kann die Arbeitsplatzsuche dementsprechend ausrichten. Auch die Eingliederung am neuen Arbeitsplatz wird erleichtert, wenn die eigenen Stärken bekannt sind und das Selbstvertrauen und damit die Fähigkeit zur Selbstbestimmung positiv beeinflusst wird.

4. Ausbildung/Studium

Bei der Wahl einer Ausbildung oder des Studiengangs sind die persönlichen Faktoren wie die Eignung und die Neigung zu dem jeweiligen Beruf wie auch allgemeine Charaktereigenschaften und individuellen Verhaltensweisen und Fähigkeiten von Bedeutung. Gerade diese persönlichen Faktoren sind wichtig, wenn es um die Erfüllung im Beruf sowie um nachhaltig erlebten Erfolg geht. Die **INITIAL Talent-Analyse** ermittelt daher aus dem Eignungsprofil des Teilnehmers das geeignete berufliche Umfeld sowie den Aufgabentypus, was in einem Berufs- und Karriere-Coaching vertieft werden kann.

5. Bewerbungssituationen:

Nicht nur bei der Berufswahl oder der beruflichen Neuorientierung unterstützt die **INITIAL Talent-Analyse** den Bewerber entscheidend. Gerade die klassische Frage nach den Stärken und Schwächen wird in der Praxis in den Vorstellungsgesprächen sehr häufig gestellt und der geschulte Personaler möchte hier vor allem eines sehen: Authentizität. Oft werden im Vorfeld Bewerbungsratgeber zu Hand genommen und die dort empfohlenen, vermeintlich richtigen Antworten auswendig gelernt - es geht allerdings in Vorstellungsgesprächen nicht darum, die geniale und richtige Antwort zu finden, sondern darum, glaubwürdig und überzeugend zu sein. Ein Bewerber kann jedoch nur dann gemäß seiner wahren Identität auftreten, wenn er sich selbst, seine Bedürfnisse und seine Ziele ausreichend kennt. Durch die **INITIAL Talent-Analyse** werden diese inneren Beweggründe ermittelt und der Bewerber bekommt eine Hilfestellung darin, ein realistisches Persönlichkeitsbild zu erlangen und ehrlich sowie authentisch aufzutreten.

6. Orientierung für Führung und Unternehmenskultur

Wer andere erfolgreich führen möchte, sollte sich im ersten Schritt selbst führen können. Die **INITIAL Talent-Analyse** kann den Führungskräften bei der Orientierung helfen, welches berufliche Umfeld, welche Unternehmenswerte und -kultur zu ihrer Persönlichkeit passen. Zusätzlich ist es für eine positive Unternehmenskultur entscheidend, die jeweilige Führungspersönlichkeit auch an der richtigen Stelle einzusetzen: Sie sollte gleichzeitig die Mentalität des Unternehmens verkörpern sowie auch zu den Unternehmenszielen und Persönlichkeiten der Mitarbeiter passen. Es ist daher besonders wichtig für Unternehmen, Führungskräfte einzusetzen, welche sich mit der Kultur und den Zielen des Unternehmens identifizieren können.

7. Unterstützung bei Teambildungsprozessen

Ein gut funktionierendes Team bildet die leistungsstärkste Arbeitseinheit in einem Unternehmen. Ein gutes Teamklima wird erreicht, wenn die Anforderungen der Führung an die Teammitglieder und deren Ansprüche an sich selbst mit ihren Kompetenzen konform gehen. Dafür müssen im ersten Schritt die jeweiligen Motivationsfaktoren und Stärken jedes Teammitglieds und auch die der (angehenden) Führungsperson ermittelt werden, um Person und Position ideal zuordnen zu können. Hierbei kann die **INITIAL Talent-Analyse** unterstützend eingesetzt werden und die Führungskräfte können bereits im Recruiting die ideale Besetzung für die jeweilige Stelle aufzeigen. Durch die Kommunikation der Stärken des Einzelnen und den stärkeorientierten Fokus des Teams können außerdem ein hohes Maß an Motivation und Gruppendynamik geschaffen werden.

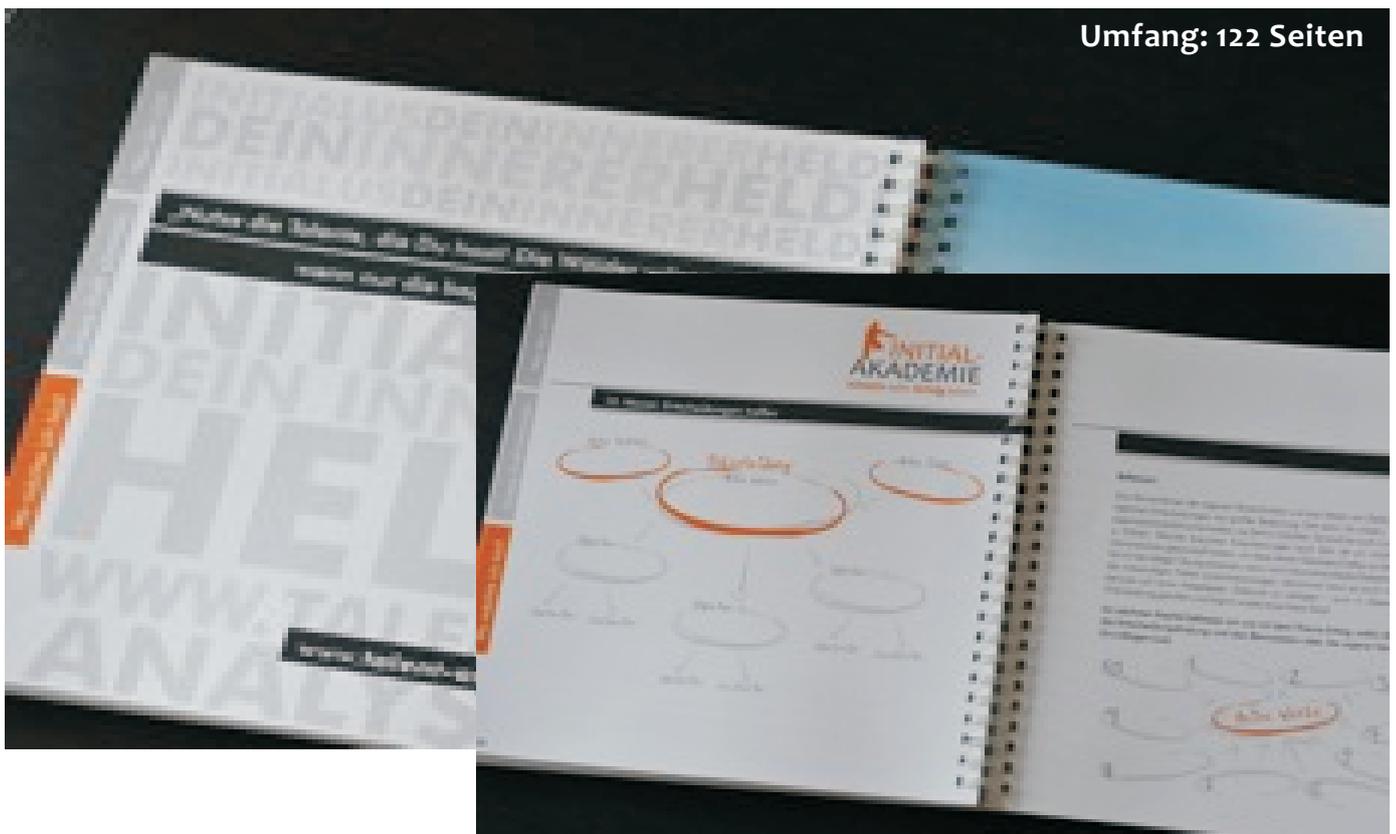
8. Kosteneinsparungen im Unternehmen

Der Großteil aller Insolvenzen lässt sich auf Fehler im Management zurückführen. Der Kernpunkt einer erfolgreichen Unternehmensführung liegt darin, die Mitarbeiter effizient und gemäß ihren Stärken sowie Kompetenzen einzusetzen, um ein größtmögliches Niveau an Leistungsbereitschaft und Motivation zu erreichen. Damit steigert sich die interne Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und es können Kosten durch falsch eingesetzte Mitarbeiter vermieden werden - diese Kosten haben ihren Ursprung in einer erhöhten Krankheitszeit oder sinkender Leistungsbereitschaft. Die **INITIAL Talent-Analyse** ermittelt die optimale Passung von Mensch und Position, daher kann diese als Instrument im Bereich der Personalentwicklung auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens positiven Einfluss nehmen.

Möchten Sie sich im Anschluss an die Talent-Analyse gerne persönlich weiterentwickeln?

Selbstcoaching-Buch

für natürlichen Erfolg und Lebensfreude



Umfang: 122 Seiten

„Wer Erfolg im Leben haben möchte, muss hart dafür arbeiten!“ oder „Im Leben bekommt man nichts geschenkt!“ – kommen Ihnen derartige Aussagen bekannt vor?

Natürlicher Erfolg benötigt nichts von alledem. Wenn Sie das tun, was Sie können und Ihnen Spaß macht, werden Sie täglich mit Freude Höchstleistungen bringen. Mit diesem Buch erarbeiten Sie sich Grundlagen zu natürlichem Erfolg und Lebensfreude – denn Selbstbewusstsein bedeutet „sich selbst bewusst sein“. In **"INITIALUS - dein innerer Held"** werden Sie dabei durch aufeinander aufbauende Coaching-Übungen unterstützt.

Entdecken Sie Ihren inneren Helden und lernen Sie ihn lieben!

Themen in den Kapiteln: Mein Lebensbaum, Glück entsteht im Kopf, meine Talente, innere Kraft sammeln, Ziele und Einsatz meiner Talente zur Zielerreichung, Entscheidungen treffen und erfolgreich sein, Dankbarkeit empfinden und zeigen. **Auf Wunsch kann das Buch durch ein begleitendes Coaching unterstützt werden.**

Bestellungen über den Shop auf www.talent-analyse.de oder sprechen Sie gerne Ihren Coach an!