



Ihre beruflichen Veranlagungen & Ihre verschiedenen Führungsstile

Beispiel DE

No Dokument 1294736613



Meine Talente... eine Erfolgsgarantie für die Zukunft



Sie haben an einer Bewertung Ihrer natürlichen, berufsorientierten Veranlagungen mit der Methode "Talent-Explorer" teilgenommen.

Dieses Dokument präsentiert Ihnen ausführliche Informationen über diese Veranlagungen (Talente), die dabei identifiziert wurden. Alle die hier angeführten Kompetenzen stellen einen zusätzlichen beruflichen Wert zu Ihrem Wissen und Ihren Erfahrungen dar.

Sie erhalten gleichzeitig wertvolle Informationen über Ihren natürlichen Führungsstil und die Vor- und Nachteile, die damit im täglichen Berufsleben entstehen können.

Alle die hierbei beschriebenen Analysen sind positiv und konstruktiv orientiert und sollen Ihnen dabei helfen, bessere Kenntnisse über Ihre Persönlichkeit zu erlangen. Es wird Ihnen die Informationen geben, die Sie brauchen, um Ihre natürlichen Fähigkeiten besser zu verstehen, und um sich Ihre Talente persönlich anzueignen und weiterzuentwickeln.

Dieses Dokument dient auch dazu, einem Coach und Berater "Talent-Explorer", einen kompletten Überblick über Ihre natürlichen Begabungen zu geben, und um Ihnen bei einer eventuellen beruflichen Orientierung und Beratung behilflich zu sein.

Verzeichnis

- Was ist ein Talent?
- Lernen Sie Ihre Talente kennen
- Ihre Talente nach 5 Themen eingeteilt
- Beschreibung der verschiedenen Themen
- Ihre Talente im Bezug auf „Beziehungen“
- Ihre Talente im Bezug auf „Einfluss“
- Ihre Talente im Bezug auf „Einsatz und Anstrengungen“
- Ihre Talente im Bezug auf „Denkweise“
- Ihre Talente im Bezug auf „Intuition“
- Lernen Sie Ihre Talente kennen
- Einleitung zum Kennenlernen Ihres Führungsstils
- Die emotionale Intelligenz im Dienste des Managements
- Spezialist, Manager oder Leader? Meine persönlichen Führungsstile
- Ihre 6 Führungsstile
- Analyse des persönlichen Führungsstils
- Erklärungen der verschiedenen Führungsstile
- Allgemeine Informationen



Was ist ein Talent?

Talente sind natürliche Begabungen oder Veranlagungen, die wir schon seit unserem jüngsten Alter besitzen. Ein Talent ist etwas, was man spürt, was man natürlicherweise macht, oder etwas, was man schon immer gekonnt hat.

Als Erwachsener haben sich die Talente in Kompetenzen umgewandelt. Sie machen uns in gewissen Rollen oder Funktionen effizient und wettbewerbsfähig.

Wenn jemand von einem Kollegen oder einer Kollegin sagt: "Er oder Sie ist organisiert, er/sie hat immer eine Lösung zur Hand, wir können ihm oder ihr vertrauen, oder er/sie mag Qualitätsarbeit."

Dabei sprechen wir von natürlichen, berufsorientierten Begabungen oder Talenten. Diese Talente bilden die Kräfte, Unterschiede und Werte, die jeden einzigartig erscheinen lassen und die Personen unterscheiden, die dieselbe Ausbildung, denselben Berufsweg oder dieselbe Erfahrung haben.

Talente sind unser natürlicher Reichtum und bilden einen wertvollen Zusatz zu unserem Wissen und unseren beruflichen Erfahrungen. Zusammen bilden sie eine Gruppe verschiedener Kompetenzen, die wir als "emotionale Intelligenz"* bezeichnen. Diese Intelligenz verbessert unser Kommunikationsverhalten, unsere Fähigkeit zu Handeln und Dinge zu fühlen, unseren Einfluss auf andere und schliesslich auch unsere Art und Weise Informationen zu verarbeiten.

Wir möchten dazu beitragen Ihnen zu helfen, eine Berufstätigkeit zu finden oder zu suchen, die am nächsten Ihren Studienkenntnissen, Ihren Erfahrungen und Ihren persönlichen Veranlagungen entspricht.

Dieses Dokument beinhaltet eine Karte Ihrer Talente und Ihres Führungsstils. Es gibt Ihnen zahlreiche Informationen, die Ihnen helfen werden, ein neues Berufsprojekt aufzubauen und Sie bei der Wahl einer neuen Lösung zu begleiten. Dank der Karte und der Beschreibung Ihres Führungsstils werden Sie auch Ihre natürlichen Manager-oder Leaderfähigkeiten kennenlernen.

*Referenz : "L'intelligence émotionnelle au travail" de Daniel Goleman, Richard Boyatzis et Annie McKee

Spezialist, Manager oder Leader ?

Jedermann kann lernen und seine Persönlichkeit weiter entwickeln.

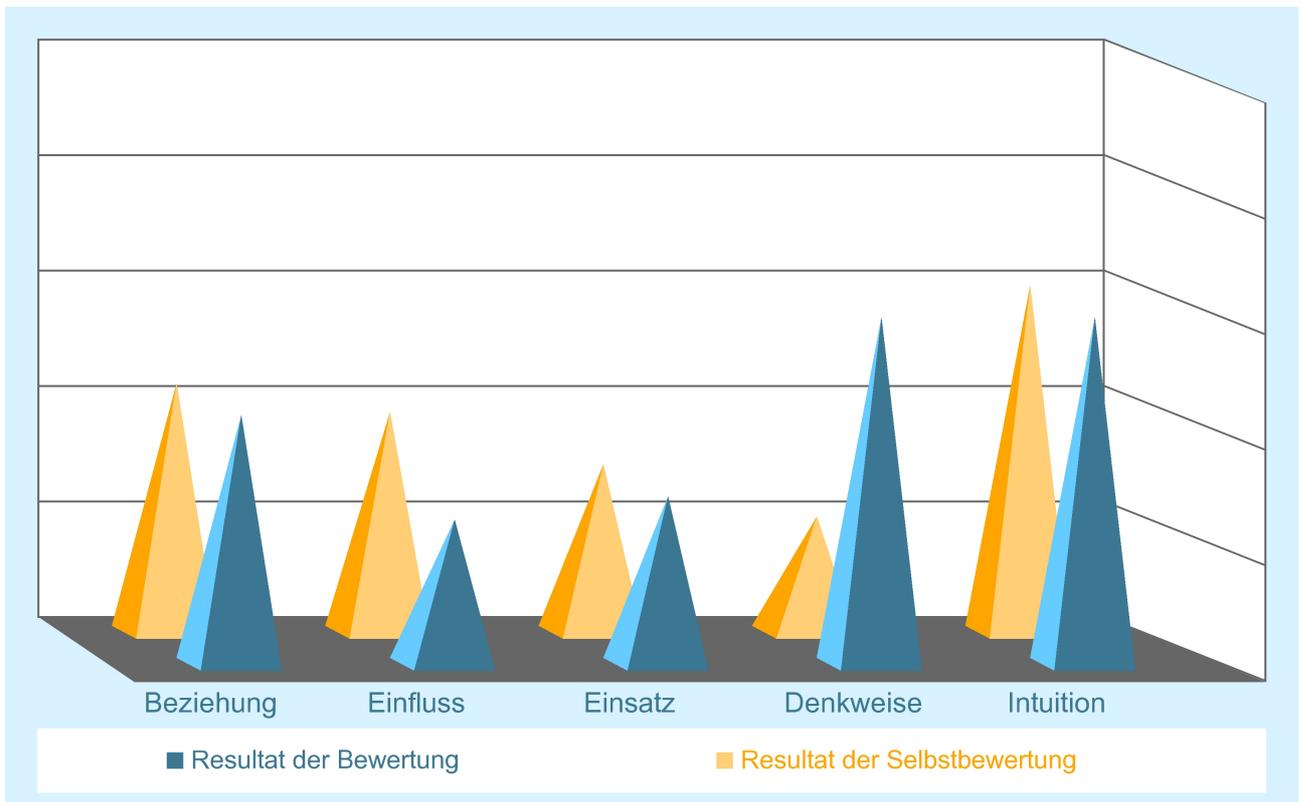
Manchmal genügt es sich seiner Talente bewusst zu sein, um an seinem Arbeitsplatz aufzublühen und sich richtig wohlzufühlen.



Ihre Talente nach 5 Themen eingeteilt

Die blauen Pyramiden entsprechen den Talenten, die wir durch unsere Auswertungen identifizieren konnten. Die gelben Pyramiden sind das Resultat Ihrer Selbstbewertung.

Die genauen Beschreibungen dieser einzelnen Werte erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Lesen Sie bitte aufmerksam die entsprechenden Definitionen.



BEZIEHUNG	EINFLUSS	EINSATZ	DENKWEISE	INTUITION
Mitfühlend Vermittler Teamegeist	Entwickler Selbstsicher	Zielbewusst Restaurator	Organisator * Sinn für Zusammenhänge * Vorsichtig	Sinn für Gerechtigkeit Konzeptuell Intuitiv

* ausgesprochen starke Talente



Die Werte von Talenten im beruflichen Umfeld

Beziehung Art und Weise zu Kommunizieren	Mitfühlend Vermittler Teamgeist	kann die Gefühle von Personen erfassen und sich mit ihnen identifizieren sucht Kompromisse mit Personen innerhalb einer Gruppe stellt das allgemeine Interesse der Gruppe in den Vordergrund
Einfluss Art und Weise zu führen	Entwickler Selbstsicher	hat Sinn für die Wertschätzung anderer denkt unabhängig und hat Selbstvertrauen in sein Handeln
Einsatz Art und Weise zu handeln	Zielbewusst Restaurator	versucht zielstrebig mit seinem Handeln und Denken Resultate zu erarbeiten geht den Dingen auf den Grund, bevor er sich darum kümmert oder sie erledigt
Denkweise Art und Weise zu verstehen	Organisator Sinn für Zusammenhänge Vorsichtig	löst Aufgaben und koordiniert die Vorgehensweise automatisch in der richtigen Reihenfolge versteht global die Verbindungen zwischen Ursache und Effekt überlegt die Folgen vor jedem Handeln
Intuition Art und Weise zu fühlen	Sinn für Gerechtigkeit Konzeptuell Intuitiv	hat das Gefühl dafür, was richtig ist entwirft Ideen und Lösungen hat ein gutes Gefühl für Lösungen, eine "Nase" für die Dinge



Beschreibung der verschiedenen Themen



Beziehung oder die Art und Weise zu kommunizieren

Diese Talente befähigen, Beziehungen zu etablieren, zu entwickeln und aufrecht zu erhalten. Unsere Beziehungen zu anderen. Die Haltung der anderen zu uns. Die natürliche Fähigkeit, zahlreiche Kontakte zu machen, oder Kontakte in feste Beziehungen umzuwandeln.



Einfluss oder die Art und Weise zu führen

Diese Talente befähigen, andere Leute zum Handeln anzuregen. Die natürliche Fähigkeit, gewisse Aktionen zu erstellen und Lösungen folgen zu lassen, andere zu ermutigen ihr Potential zu steigern, oder sie in ihrer Zielsetzung zu unterstützen.



Einsatz oder die Art und Weise zu handeln

Diese Talente befähigen, Ergebnisse zu erzielen. Natürliche Fähigkeit sich selbst und/oder andere zu motivieren. Das exakte Planen von Zielen, die erreicht werden müssen.



Denkweise oder die Art und Weise zu verstehen

Diese Talente befähigen, Informationen zu sammeln und auszuwerten. Natürliche Fähigkeit zu verstehen, zu beurteilen und vorauszusehen, bevor man von Instrumenten oder Logik Gebrauch macht.



Intuition oder die Art und Weise zu fühlen

Diese Talente befähigen, Zusammenhänge oder Informationen zu fühlen. Spontanes Wissen, ohne darüber nachgedacht oder darin Erfahrung gemacht zu haben.



Ihre Talente in Bezug auf Beziehungen



Diese Talente befähigen Sie Beziehungen herzustellen, zu entwickeln und zu halten.

Natürliche Fähigkeit neue Kontakte zu kreieren und diese in feste Beziehungen umzuwandeln.

Mitfühlend

Ihre Wahrnehmung von anderen beruht auf Ihrer Kraft, sich an die Stelle des anderen zu setzen und ihn zu verstehen.

Fähigkeit Gefühle für die Situation der anderen zu haben, ohne sich aber mit ihnen zu identifizieren. Interesse, Respekt, Sympathie, Freundschaft

Vermittler

Sie haben ein Empfinden für die Stimmung unter den Personen innerhalb einer Gruppe. Sie versuchen Konflikte zu vermeiden und Kompromisse innerhalb einer Gruppe zu erzielen.

Fähigkeit sich auf andere einzurichten, Situationen zu studieren und Kompromisse zu finden. Uebereinstimmung, Harmonie, Ausgeglichenheit

Teamgeist

Sie stellen das Interesse einer Gruppe in den Vordergrund. Sie haben die Fähigkeit jemanden zu helfen, sich in einer Gruppe einzufügen. Es ist wichtig für Sie, dass sich jeder mit der Gruppe identifizieren kann.

Gefühl für das Allgemeininteresse und die Rolle jedes Einzelnen in einer Gruppe. Integrieren, zusammenführen



Ihre Talente in Bezug auf Einfluss



Diese Talente befähigen, andere Leute zum Handeln anzuregen und sie zu motivieren.

Natürliche Fähigkeit andere zum Handeln anzuregen, eine Grundlinie festzulegen und sie respektieren zu lassen.

Entwickler

Sie besitzen das Können anderen zu helfen weiterzukommen oder ihr Potential zu entwickeln.

Sinn für die Wertschätzung anderer. Steigerung, Entwicklung, Verbesserung

Selbstsicher

Sie haben Vertrauen in sich und in Ihre Fähigkeiten. Sie tun das, was Sie für richtig halten, ohne sich um das Urteil der anderen zu kümmern.

Fähigkeit selbst zu entscheiden. Freier Wille und Geist. Glauben, Ueberzeugung, Selbstsicherheit



Ihre Talente im Bezug auf Einsatz und Anstrengungen



Diese Talente befähigen, sich Zielsetzungen zu stellen und Ergebnisse zu erreichen.

Fähigkeit, sich selbst oder andere Leute zu motivieren. Mit klarer Zielsetzung Ergebnisse erreichen.

Zielbewusst

Sie haben die Fähigkeit, Ihre Gedanken auf Ihre Ziele zu fixieren, um Ihre Ergebnisse zu erreichen.

Fähigkeit zu äusserster Konzentration und Aufmerksamkeit auf Dinge oder auf eine Person. Aufmerksam, konzentriert, sorgfältig

Restaurator

Sie mögen es, den Sachen auf den Grund zu gehen, um sie besser zu verstehen. Sie mögen es, Dinge in ihren ursprünglichen Zustand zu versetzen.

Prinzipien, die helfen die Dinge wieder in Stand zu setzen oder gewisse Probleme zu lösen. Wiederherstellen, reparieren, erneuern



Ihre Talente in Bezug auf Ihre Denkweise



Diese Talente befähigen, Informationen aufzunehmen und auszuwerten.

Natürliche Fähigkeit, Informationen zu verstehen, zu beurteilen, vorausszusehen oder zu entwickeln, ohne von Instrumenten oder angebrachter Logik Gebrauch zu machen.

Organisator

Sie suchen instinktiv nach Lösungen, um in komplizierten Situationen die verlangten Zielsetzungen erreichen zu können. Ihr Verstand ist strukturiert. Ihre Wahrnehmung ist global.

Fähigkeit, Dinge global zu sehen und dementsprechend Prozesse oder Veränderungen anzupassen, vorzubereiten und zu organisieren. Zusammensetzen, entwerfen, strukturieren, koordinieren

Sinn für Zusammenhänge

Sie verstehen die Gegenwart, indem Sie die Vergangenheit auswerten, um die Zukunft zu verstehen.

Fähigkeit die Verbindung zwischen Ursache und Effekt zu verstehen und herauszuarbeiten. Entdecken, unterscheiden, bestätigen

Vorsichtig

Sie spüren Gefahren und vermeiden unnötiges Risiko.

Fähigkeit beim Handeln Vorsicht warten zu lassen. Bedacht, umsichtig, wachsam



Ihre Talente in Bezug auf Intuition



Diese Talente befähigen, Zusammenhänge oder Information zu fühlen.

Spontanes Wissen, ohne lange darüber nachzudenken, oder ohne eigene Erfahrungen gemacht zu haben.

Sinn für Gerechtigkeit

Sie haben die Fähigkeit, eine Auseinandersetzung korrekt zu lösen, und ein richtiges Gleichgewicht herzustellen.

Das Gefühl und die Beurteilung, was richtig oder falsch ist. Die Unvoreingenommenheit, jedem das zu geben, was ihm zusteht. Korrektheit, Rechtschaffenheit, Redlichkeit, Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit

Konzeptuell

Ihre Vorstellungskraft ermöglicht Ihnen, Ideen für neue Theorien, Gedanken, Pläne oder neue Lösungen zu entwerfen.

Fähigkeit komplizierte Dinge zu erklären, oder sie in verständliche Lösungen umzuwandeln. Kreativität, Vision, Einfall

Intuitiv

Sie spüren die Dinge im Voraus, bevor sie durch eine gewisse Logik erklärt werden können. Ihre natürliche Neugier hilft Ihnen, gewisse Unterschiede zu fühlen.

Direktes oder plötzliches Wissen in manchen Situationen. Spontaner Einfall, Annahme, Gespür, Gefühl



Lernen Sie Ihre Talente kennen

Analyse der Resultate

13 Talente sind aufgrund Ihrer Antworten der beiden Fragebögen identifiziert worden

4	Talente, die in voller Harmonie mit Ihren eigenen persönlichen Kenntnissen sind.	Sinn für Gerechtigkeit Vermittler Konzeptuell Selbstsicher
9	Zusätzliche Talente, die identifiziert worden sind.	Mitfühlend Organisator Entwickler Sinn für Zusammenhänge Teamgeist Vorsichtig Intuitiv Zielbewusst Restaurator
8	Talente, die unterschiedlich sind, zwischen Ihren Antworten und dem Resultat der Auswertung. Das Resultat entspricht Ihrer vernünftigen Denkweise oder Ihren persönlichen Erfahrungen.	Kommunikativ Vorausschauend Positivität Anpassungsfähig Ausstrahlung Diszipliniert Taktiker Altruist
4	Talente, die Ihren neutralen Antworten entsprechen, und als freie Wahl zwischen Ihrer vernünftigen Denkweise und Ihren natürlichen Reaktionen eingestuft werden.	Perfektionist Realisator Aktivator Kontaktbewusst
Ihre Talente gemäss Themengruppen klassiert	Gemäss Auswertung	Denkweise, Intuition
	Gemäss Selbstbewertung	Intuition, Beziehung



Ein Spezialist wird zum Manager befördert

Peter ist der beste Spezialist in seiner Abteilung. Innerhalb eines Jahres ist er einer der produktivsten Entwickler in seiner Firma geworden, auch wenn seine Arbeitskollegen mehr Erfahrung in dem Bereich aufweisen. Er ist begeistert von seiner Arbeit. Sein Sinn für Forschungsarbeiten, seine Leichtigkeit passende Lösungen zu finden, sein Drang für Erfolg und seine präzisen Arbeiten sind Elemente, in denen er sich auszeichnet, und die ihn sehr stimulieren.

Die Firma entscheidet ihn zum neuen Gruppenleiter zu ernennen. Mit 26 Jahren ist dies ein wichtiger Schritt in seiner Karriere. Er ist nun verantwortlich für 12 Mitarbeiter. Nach 2 Monaten haben vier der besten Mitarbeiter seiner Gruppe ihre Kündigung eingereicht.

Die Art und Weise, wie sich Peter in der Abteilung verhält, hat sich sehr verändert. Seinen Mitarbeitern jeden Morgen Aufträge erteilen, Dokumente für die verschiedenen Sitzungen vorbereiten, Berichte über die

Es ist nicht einfach, während seiner Karriere vom Spezialisten zum Manager aufzusteigen. Der Erfolg hängt hauptsächlich von unseren natürlichen Veranlagungen und Kompetenzen, andere zu führen und zu motivieren ab.

Die Art und Weise, wie man mit Talent-Explorer das Potential seiner Mitarbeiter identifizieren kann

Sophie arbeitet in der wichtigen, internationalen Firma als Verantwortliche für die Entdeckung und Förderung von zukünftigen Kaderleuten. Sie ist im Moment für die Karriereplanung von 17 neuen Mitarbeitern verantwortlich. Sie kommen alle von verschiedenen Hochschulen und Universitäten. Sie arbeiten seit ungefähr 6 Monaten in der Firma und haben sich in dieser Zeit sehr gut eingearbeitet.

Es ist die Aufgabe von Sophie das Potenzial für die Karriereentwicklung jedes Einzelnen herauszufinden, um sie entsprechend ihrer Talente für verschiedene Funktionen zu empfehlen.

Sie verwendet die Methode Talents-Leadership. 3 Personen haben hervorragende Führungstalente. 4 andere Personen haben sehr gute natürliche Fähigkeiten, Konzepte zu erstellen. Sophie nennt sie "Visionäre". Wenn man auf sie hört, muss man ständig neue Produkte herstellen oder neuste Ideen verwirklichen. Diese 4 Personen wären glücklich in der Abteilung „Forschung und Entwicklung“ oder „Marketing“ arbeiten zu können. Weitere 4 Mitarbeiter verbringen am liebsten ihre Zeit, andere Leute davon zu überzeugen, wie wichtig die Produkte für die Allgemeinheit sind. Diese Gruppe müsste man unbedingt als Vertriebsingenieure in die Kommerzabteilung bringen. Die verbleibenden 6 Personen haben verschiedene natürliche Fähigkeiten, die in der Finanz- oder Logistikabteilung sehr wertvoll sein werden.

Dank der Bewertungen mit Talent-Explorer und der entsprechenden Auswertung der Managerfähigkeiten hat Sophie bereits die zukünftigen Kaderleute identifizieren können. Sie wird mit all diesen Informationen die weiteren Karriereschritte verfolgen.

Die Leistung eines Mitarbeiters hängt weitgehend von der Übereinstimmung seiner natürlichen Fähigkeiten (Talente) mit seiner Rolle oder seiner Funktion innerhalb des Unternehmens ab.



Identifizieren Sie Ihre Management und Leadership Stile

Gemäss verschiedener Studien, die durch Daniel Goleman* durchgeführt wurden, besteht die grundlegende Aufgabe jedes Führers oder Managers darin, positive Anregungen bei seinen Mitarbeitern auszulösen, damit diese das Beste von sich geben können.

Dieses Konzept der Führung bestimmt die Wirksamkeit der verschiedenen Aktionen des Managers.

Die emotionale Intelligenz im Dienste des Managements

Die emotionale Intelligenz ist das ideale Instrument, um positive Resonanzen auszulösen und damit die Leistungen der Mitarbeiter zu verbessern.

Es ist sehr wichtig, dieses Instrument wirksam anzuwenden, sowohl bei jedem einzelnen Mitarbeiter innerhalb einer Arbeitsgruppe als auch in der Gesamtheit einer Firma.

Schon viel zu lange haben die heutigen Manager die Emotionen in den Hintergrund verbannt, da sie die vernünftige Denkweise im täglichen Arbeitsrhythmus stört.

Die Herausforderung für viele Unternehmen von heute besteht darin, sich des menschlichen Kapitals, das sie besitzen, bewusst zu werden.

Eine leistungsstarke Führung, die emotionale Intelligenz in ihrem Führungsstil berücksichtigt und integriert, kann viel bessere Resultate erreichen.

Das Anwenden und das Kennenlernen unserer natürlichen Funktionen gibt uns Vorteile im täglichen Leben, beruflich aber auch privat. Dadurch können wir uns im Kontakt mit anderen Leuten besser orientieren und unsere persönlichen und sozialen Kompetenzen besser verwalten.

Das Wort „Führungsstil“ muss man jedoch auf alle Mitarbeiter anwenden.

Die persönlichen Eignungen und Kompetenzen sind nicht nur Führungspersonen zuzuschreiben, sondern jede einzelne Person besitzt solche Eigenschaften. Jeder, der in gewissen Situationen anderen Leuten die Richtung zeigen muss, wendet solche Kompetenzen an, egal ob er einen Führungsposten hat oder nicht.

Man wird nicht als Leader geboren, sondern man wird es im Laufe der Zeit*

Sind gewisse Personen mit einem bestimmten Niveau von „Mitgefühl“ geboren, oder haben sie es sich mit der Zeit selbst angeeignet?

Gemäss den neuesten Nachforschungen trifft beides zu.

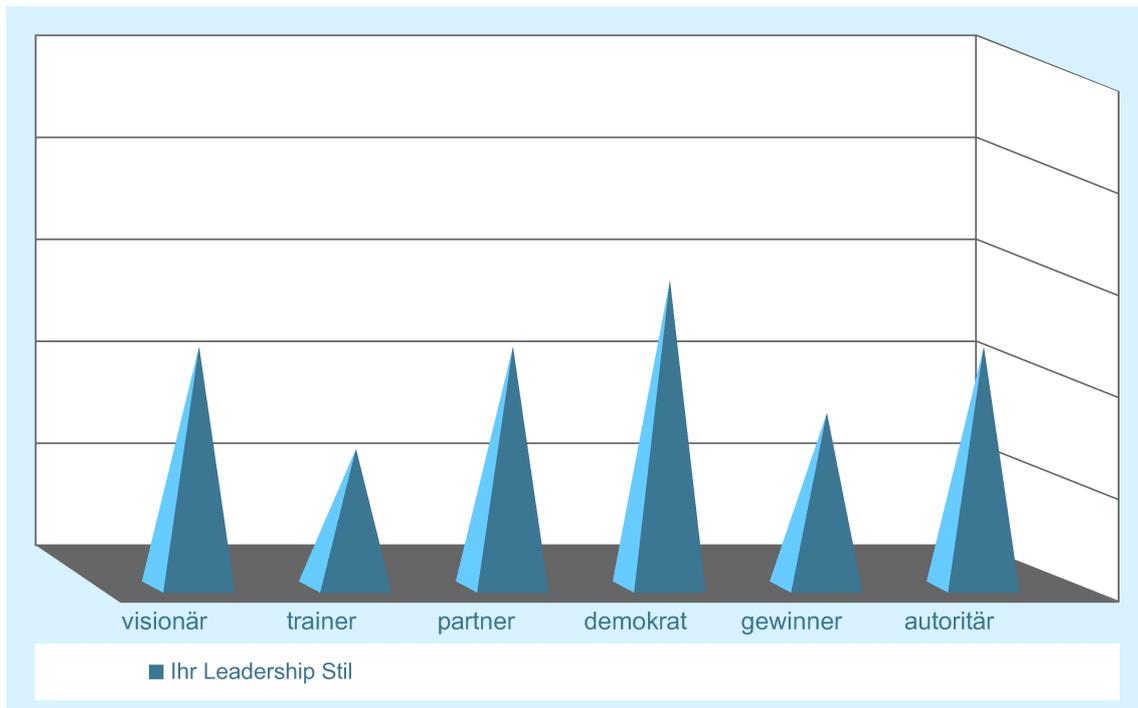
Es ist bewiesen, dass die emotionale Intelligenz genetische Ursprünge hat, aber das Lernen und die Erfahrung spielen dabei eine wichtige Rolle.

Wir alle sind mit einem verschiedenen Niveau natürlicher Fähigkeiten geboren, aber wir alle sind in der Lage zusätzliche Dinge zu lernen. Manchmal reicht es schon seine bereits vorhandenen Talente zu erweitern.

* "Referenz": "L'intelligence émotionnelle au travail" de Daniel Goleman, Richard Boyatzis et Annie McKee



Ihre 6 Führungsstile



Visionär	verbindet die Leute, um gemeinsam schwierige Ziele zu erreichen
Trainer	verbindet die Aspirationen jedes Einzelnen mit den Zielsetzungen des Unternehmens
Partner	kreiert ein harmonisches Arbeitsklima, indem er die einzelnen Personen zu einer Einheit verbindet
Demokrat	schätzt den Beitrag jedes Einzelnen innerhalb der Gruppe
Gewinner	will mit allen Mitteln schwierige Ziele erreichen
Autoritär	gibt eine klare Richtlinien in schwierigen Situationen



Analyse des persönlichen Führungsstils

Während eines normalen Arbeitstages erleben Sie Situationen, in denen Sie Ihre natürlichen Fähigkeiten als Manager oder als Leader anwenden müssen.

Sie zeigen dabei verschiedene Verhaltensweisen, die Sie anwenden, und die Ihnen dazu dienen, sich als Manager oder als Leader gegenüber anderen Leuten zu präsentieren.

Die vorhergehende Karte gibt Ihnen einen Ueberblick über Ihre persönlichen Führungsstile, die wir aufgrund Ihrer Veranlagungen (Talente) erstellt haben.

Die Karte ist nach den 6 meistverwendeten Führungsstilen eingeteilt.

Ihre dominierenden Führungsstile sind durch die am höchsten vertretenen Pyramiden dargestellt.

Wenn die verschiedenen Pyramiden ausgeglichene Höhen darstellen, haben Sie die Fähigkeit, Ihren Stil den jeweiligen Situationen oder einer speziellen Gruppe anzupassen.

Unter den 6 meist verwendeten Führungsstilen führen 4 zu positiven Auswirkungen: der Visionär, der Trainer, der Partner und der Demokrat.

Jeder dieser Führungsstile hat verschiedene Auswirkungen auf seine Umgebung, die Leute, die davon betroffen sind und natürlich auf die entsprechenden Resultate.

Auch die 2 verbleibenden Führungsstile, der Gewinner und der Autoritär, sind ebenfalls sehr wichtig in ihrer Funktion. Es empfiehlt sich jedoch, sie mit Vorsicht und einem gewissen „Know-How“ zu benutzen, um eine positive Auswirkung oder gute Resultate zu erhalten.

Die angehende Tabelle gibt Ihnen einen Ueberblick über die verschiedenen Talente oder Verhaltensweisen, unter dem Einfluss von Stärken und Schwächen, die sich in den unterschiedlichen Führungsstilen bemerkbar machen.

Visionär	Trainer	Partner	Demokrat	Gewinner	Autoritär
verbindet die Leute, um gemeinsam schwierige Ziele zu erreichen	verbindet die Aspirationen jedes Einzelnen mit den Zielsetzungen des Unternehmens	kreiert ein harmonisches Arbeitsklima, indem er die einzelnen Personen zu einer Einheit verbindet	schätzt den Beitrag jedes Einzelnen innerhalb der Gruppe	will mit allen Mitteln schwierige Ziele erreichen	gibt eine klare Richtlinien in schwierigen Situationen
Stärken					
Mitfühlend Teamgeist Konzeptuell Intuitiv	Mitfühlend Entwickler Intuitiv	Mitfühlend Vermittler Sinn für Gerechtigkeit Intuitiv	Mitfühlend Vermittler Teamgeist Intuitiv	Selbstsicher Zielbewusst Intuitiv	Selbstsicher Zielbewusst Organisator
Schwächen					
Vorsichtig	Vorsichtig	Vorsichtig	Selbstsicher	Mitfühlend Vorsichtig Sinn für Gerechtigkeit	Mitfühlend Sinn für Gerechtigkeit



Erklärungen der verschiedenen Führungsstile

Der Stil Visionär

Arbeitsweise :	verbindet die Leute, um gemeinsam schwierige Ziele zu erreichen
Impakt :	sehr positiv
Anwendung :	bei einem Wechsel der Strategie oder zum Erreichen neuer hoher Ziele, die eine klare Richtung benötigen

Der Visionär hat die Fähigkeit, die Firmenkultur einer neuen Richtung anzupassen. Er ist in der Lage eine neue Strategie zu erarbeiten und gibt seinen Mitarbeitern klare Richtlinien und Grundlagen. Er lässt jedoch genügend Spielraum für jeden einzelnen, damit jeder seine Kreativität und seine persönlichen Ideen verwirklichen kann, ohne dabei zu grosse Risiken einzugehen. Der Visionär hat eine gute Gesamtvorstellung seiner Umgebung und kennt genau die Stärken seiner Mitarbeiter.

Die Vorteile :

Dieser Führungsstil begünstigt die allgemeine Verbreitung der Kenntnisse innerhalb der Gruppe. Er ist sehr wertvoll, wenn ein radikaler Richtungswechsel der Strategie eingeführt wird, oder wenn die Firma neue Ziele erstellt, die unbedingt erreicht werden müssen.

das Risiko :

Der Visionär kann in Schwierigkeit geraten, wenn seine Mitarbeiter sehr erfahrene Spezialisten sind, die ihm technisch überlegen sind und mehr Erfahrung haben.

um zusammenzufassen :

Dieser Führungsstil sollte so oft wie möglich angewendet werden. Er ist ein wichtiges Mittel, um hochgesteckte Ziele erreichen zu können.

Der Stil Trainer

Arbeitsweise :	verbindet die Aspirationen jedes Einzelnen mit den Zielsetzungen des Unternehmens
Impakt :	sehr positiv
Anwendung :	um den Mitarbeitern zu helfen ihre Leistungen zu verbessern, Entwicklung langfristiger Kapazitäten

Ein Trainer hat die Fähigkeit ein Vertrauensklima zu schaffen. Er zeigt ein echtes Interesse für seine Mitarbeiter, anstatt sie als einfaches Werkzeug für seine Ziele anzusehen.

Die Vorteile :

Dieser Führungsstil hat einen sehr positiven Einfluss auf jeden einzelnen Mitarbeiter und motiviert sie, das Beste von sich selbst zu geben, manchmal mehr als sie sich selbst zutrauen würden.

das Risiko :

Dieser Führungsstil kann scheitern, wenn die Mitarbeiter nicht in der Lage sind, sich zu motivieren oder eine persönliche Führung oder Begleitung benötigen.

um zusammenzufassen :

Dieser Führungsstil kann einen sehr positiven Einfluss auf die finanziellen Ergebnisse haben, selbst wenn dies nicht in erster Linie das angestrebte Ziel eines Trainers ist.



Der Stil Partner

Arbeitsweise :	kreiert ein harmonisches Arbeitsklima, indem er die einzelnen Personen zu einer Einheit verbindet
Impakt :	positiv
Anwendung :	kann die Leute während einer Spannungsperiode motivieren, die Meinungsverschiedenheiten innerhalb einer Gruppe lösen oder die zwischenmenschlichen Verbindungen verstärken

Der Partner arbeitet gerne innerhalb einer Gruppe. Er hat die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und die Stärken der einzelnen Personen hervorzuheben. Er ist dabei bemüht eine harmonische Umgebung zu schaffen.

Die Vorteile :

Dieser Führungsstil konzentriert sich auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter und kann ein hervorragender Ansporn für jeden einzelnen Mitarbeiter sein.

das Risiko :

Der Partner kann eine gewisse Ungeschicklichkeit im Bezug auf die Leistung jedes einzelnen zeigen. Ein Mitarbeiter kann in manchen Situationen sich selbst überlassen sein.

um zusammenzufassen :

Der Führungsstil des Partners schafft ein besonders starkes Vertrauensklima.

Der Stil Demokrat

Arbeitsweise :	schätzt den Beitrag jedes Einzelnen innerhalb der Gruppe
Impakt :	positiv
Anwendung :	um einen Konsensus aufzubauen, und um jeden Einzelnen davon zu überzeugen, seine Kenntnisse der ganzen Gruppe zur Verfügung zu stellen.

Ein Demokrat versucht gewisse Entscheidungen gemeinsam mit seiner Gruppe zu nehmen. Er versucht jeden Einzelnen von seiner Vision zu überzeugen und ein gemeinsames Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Die Vorteile :

Der Demokrat fühlt sich verantwortlich, ein Vertrauensklima aufrecht zu erhalten, in dem sich jeder frei entwickeln kann.

das Risiko :

Dieser Führungsstil kann Situationen bewirken, in denen kein gemeinsamer Konsensus erreicht wird, was ein Klima der Ungewissheit und Unentschlossenheit zur Folge hätte. Das Fehlen einer klaren Entscheidung kann Konflikte innerhalb der Gruppe auslösen.

um zusammenzufassen :

Dieser Führungsstil ist wirksam, wenn der Demokrat für eine Lösung unentschlossen ist und dabei versucht, die Ideen kompetenter Mitarbeiter zu sammeln.



Der Stil Gewinner

Arbeitsweise :	will mit allen Mitteln schwierige Ziele erreichen
Impakt :	oft negativ, da zu oft schlecht angewendet
Anwendung :	um Ergebnisse von grosser Qualität mit einer hochmotivierten und kompetenten Gruppe zu erreichen

Ein Gewinner verkörpert ein aussergewöhnliches Leistungspotential, angetrieben von der Idee, alles immer schneller und besser zu machen.

Die Vorteile :

Dieser Führungsstil kann hervorragende Resultate bewirken, insofern die Person von erfahrenen, sehr motivierten und selbständigen Mitarbeitern umgeben ist. Der Gewinner ist nur auf seine Zielsetzungen konzentriert, was einen bedingungslosen Einsatz seiner Mitarbeiter fordert.

das Risiko :

Der Gewinner übt sehr oft einen übermässigen Druck auf seine Mitarbeiter aus, um seine persönlichen Ziele zu erreichen und kann dabei Angstzustände verursachen. Die Schwierigkeit, gemeinsam zusammen zu arbeiten oder miteinander zu kommunizieren, kann einen ungewohnten Turnover der Mitarbeiter bewirken.

um zusammenzufassen :

Dieser Führungsstil sollte zusammen mit den anderen Führungsstilen wie „Visionär“ oder „Partner“ angewendet werden, um die besten Resultate zu erreichen. Sehr oft zeichnet sich der Gewinner in den technischen Aspekten aus, für die er verantwortlich ist. Dabei vernachlässigt er das harmonische Zusammenarbeiten mit seinen Mitarbeitern, das seine Position erfordert.

Der Stil Autoritär

Arbeitsweise :	gibt eine klare Richtlinien in schwierigen Situationen
Impakt :	sehr oft negativ, da oft schlecht angewendet
Anwendung :	in Krisensituationen, um dabei radikale Veränderungen zu bewirken oder sich schnell an neue Situationen anzupassen. Kann auch bei Problemen mit Mitarbeitern angewendet werden

Der Autoritär kann einen schlechten oder zerstörerischen Einfluss auf seine Mitarbeiter haben. Dieser Führungsstil sollte nur in speziellen Situationen, wo schwierige Entscheidungen gefragt sind, angewendet werden.

Die Vorteile :

Der Autoritär ist sehr erfolgreich schwierige Situationen zu lösen oder alte Gewohnheiten zu ändern. Er kann helfen schwierige Momente unbeschadet zu überstehen.

das Risiko :

Falls gewisse Mitarbeiter sich nicht an seine Anweisungen halten, kann der Autoritär mit Konsequenzen drohen. Der Autoritär will alle Situationen kontrollieren, ohne eine gewisse Verantwortung an andere abzugeben. Er ist sich der Verbindung zwischen seinem Führungsstil und dem Rückgang der Zufriedenheit der Kunden und der Mitarbeiter kaum bewusst.

um zusammenzufassen :

Dieser Führungsstil sollte mit grösster Vorsicht angewendet werden. Der Autoritär sollte wissen, welche Situationen ein gewisse Härte erfordern, und in welchen Momenten er darauf verzichten sollte.



Informationen

Die Berater Talent-Explorer sind Experten in der Berufsorientierung, ausgebildet mit der Bewertungsmethode „Talent Explorer“.

Sie können Ihnen helfen, Ihre persönlichen natürlichen Veranlagungen besser kennen zu lernen, Ihnen bei einer neuen Berufsorientierung oder beim Planen einer neuen Funktion innerhalb Ihrer Firma behilflich zu sein.

Sie können Sie auf Berufe oder Funktionen ausrichten, die Ihrem Wissen, Ihren Studien und Ihren Berufserfahrungen und gleichzeitig Ihren natürlichen Veranlagungen am besten entsprechen.

Sie können Sie bei Ihrer Karriereplanung begleiten.

Die Firma T-Conseils SA hat auch verschiedene Ausbildungsseminare entwickelt, um Ihnen zu helfen, Ihre Manager-oder Leadership Qualitäten zu entdecken und weiter zu entwickeln.

Die entsprechenden Informationen finden Sie auf unserer internet Homepage:

www.talent-explorer.com

Ihre Talente verbessern Ihre Kompetenzen
und optimieren Ihr Potenzial.

Verbunden mit Ihren Kenntnissen und mit Ihren Erfahrungen
erlauben Ihre Talente herausragende Qualitäten zu entwickeln.

Talente bilden Ihre Persönlichkeit, Ihre Kräfte und Ihre
Qualität, um sich von anderen Leuten zu unterscheiden.



www.talent-explorer.com

© Copyright 2005/2010
Talent Explorer ®

Konzeption & Entwicklung T-Conseils SA Genf