



MEIN TALENTPASS

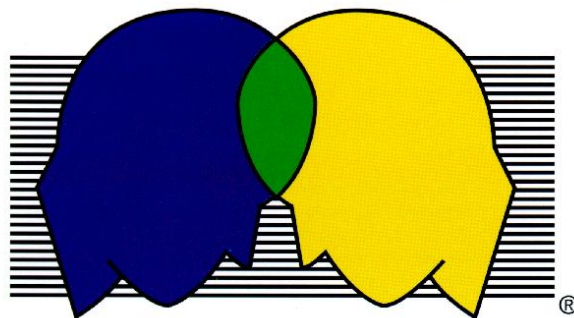
DIETER BEISPIEL 03-05-2023

Ihr einzigartiger Login-Code:

788941L274BU

Bewahren Sie dieses Login gut auf.
Sie können dieses Login verwenden,
um eine digitale Kopie
Ihres Berichtes herunterzuladen.

P O N T I S



Copyright 2011-2023 Pontis BV – Alle Rechte vorbehalten

Der Talentpass ist ein urheberrechtlich geschütztes Produkt von PONTIS BV. Nichts aus diesem Dokument darf ohne vorherige Zustimmung kopiert oder elektronisch vervielfältigt werden.

peter.monsieurs@pontis.be

Inhalt

01 Einleitung

02 Ihre Ergebnisse

- 2.1 Ihre emotionalen Talente: Ihre Leidenschaften
- 2.2 Ihre rationalen Talente: Ihre Begabung

03 Ihre wirklichen Talente

04 Ihr einzigartiger Login-Code

In diesem Bericht vergleichen Sie
sich selbst mit **ALLEN BERUFSTÄTIGEN**

1. EINLEITUNG

Der Talentpass ist ein wissenschaftlich untermauertes* Instrument, um Ihre WIRKlichen Talente zu entdecken.



Der Talentpass verwendet das einzigartige Konzept „WIRKliches Talent“.

Ihre WIRKlichen Talente sind Ihre natürlichen Eigenschaften:

- Aus denen Sie bei der Arbeit Energie schöpfen
- Durch die Sie sich anderen Berufstätigen gegenüber absetzen
- Die Ihr Potenzial bilden, um hervorzustechen

Die meisten Online-Fragebögen messen Ihre Kompetenzen, nicht jedoch Ihre Talente. Kompetenzen geben an, wie gut Sie etwas können. Misst man Kompetenzen, erhält man jedoch nur eine Momentaufnahme, d. h. „Wo befinde ich mich jetzt?“.

Ihr Talentpass sagt Ihnen nicht, wo Sie sich jetzt befinden, sondern, wo Ihr Potenzial liegt.

Die Bausteine Ihres Potenzials sind Ihre Triebfedern, Leidenschaften und Denkweisen. Gemeinsam bilden sie Ihre WIRKlichen Talente.

WIRKliches Talent = LEIDENSCHAFT + BEGABUNG
= ENERGIE + LEICHTIGKEIT

Ihre WIRKlichen Talente sind Eigenschaften, die Sie von Geburt an besitzen oder die Sie in sehr jungen Jahren unbewusst entwickelt haben. Diese Eigenschaften sind sehr stabil und Sie können Sie als Erwachsener nicht bewusst verändern.

Ihre WIRKlichen Talente sind der „fruchtbare Boden“, auf dem gesät wird. Aber nur, wenn Sie in Ihr Potenzial investieren, können Sie es auch ernten. Eine Investition in Ihr Potenzial bedeutet in der Praxis, sich Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, die Ihr Talent aufblühen lassen. Eines ist sicher. Wenn Sie in Ihre Talente investieren, werden Sie nicht nur Ihre besten Leistungen erbringen, sondern Sie werden dabei auch mehr Freude empfinden.

*There is a difference between skill and talent.
Master the skill to let the talent out.*

- * Der Triebfedern-Test wurde nach Inspiration durch „Needs-Theory“ von der von Prof. Henry A. Murray, William Mc Dougall, William James und anderen herausragenden Wissenschaftlern und in Zusammenarbeit mit der Universität Antwerpen entwickelt.
- * Der Test zur Denkweise wurde durch die Forschungen von Eva Cools (Ohd.) und Prof. Herman Van Den Broeck der Schule Vlerick Leuven Management School inspiriert und entsprechend in der Zeitschrift *Journal of Psychology* im Jahr 2007 *Schule „Development and Validation of the Cognitive Style Indicator“* veröffentlicht.
- * Dieser Bericht wird basierend auf dem Online-Fragebogen des Talentpasses erstellt. Die Daten in diesem Bericht beruhen auf den Antworten, die der Anwender gegeben haben. Der Anwender muss sich der möglichen Beschränkungen des Instruments bewusst sein. Pontis BV oder der anerkannte Vertragshändler schult die zertifizierten Talentpass-Coache in der Anwendung und Auslegung der Ergebnisse. Pontis BV oder der anerkannte Vertragshändler haftet nicht für die Folgen, die sich möglicherweise aus diesem Bericht ergeben können.

2. IHRE ERGEBNISSE

Dieser Bericht beschreibt Ihre emotionalen und rationalen Talente.

2.1 Ihre emotionalen Talente

Ihre emotionalen Talente sind Ihre besonderen Triebfedern oder Leidenschaften.

Leidenschaft drückt sich über die Begeisterung aus, mit der Sie etwas ausführen. Der Talentpass misst die Stärke Ihrer Triebfedern, indem Sie mit allen anderen Berufstätigen in der Datenbank verglichen werden.

Inspiziert durch die „Needs-Theorie“ von Henry Murray untersuchte die Pontis Management School (Belgien) im Jahr 2011, welche Triebfedern die stärkste Auswirkung auf unsere Arbeitsweise haben. Das Ergebnis war eine Top-10-Liste der „NWS-Triebfedern“.

Die TOP 10 der NWS-TRIEBFEDERN

1. **Aufmerksamkeit:** Der Wunsch, auf sich aufmerksam zu machen, um bemerkt zu werden.
2. **Autonomie:** Der Wunsch, von anderen unabhängig zu sein.
3. **Verständnis:** Der Wunsch, neue Dinge zu entdecken.
4. **Dominanz:** Der Wunsch, andere und Situationen zu beherrschen.
5. **Anerkennung:** Der Wunsch, akzeptiert zu werden.
6. **Negative Erfahrungen Vermeiden:** Der Wunsch, zu vermeiden, Angst zu haben.
7. **Pflichtgefühl:** Der Wunsch, seine „Pflicht“ zu erfüllen und „richtig“ zu handeln.
8. **Leistung:** Der Wunsch, ein Ergebnis zu verbuchen.
9. **Wettstreit:** Der Wunsch, sich mit anderen zu messen.
10. **Fürsorge:** Der Wunsch, für andere zu sorgen.

Der Talentpass misst die Stärke Ihrer Triebfedern, indem Sie mit allen anderen Berufstätigen in der Datenbank verglichen werden. Ihre Punktzahl ist somit eine Positionsbestimmung. Eine Punktzahl von 5,7 deutet also eine Triebfeder an, die von 57% aller Berufstätigen weniger stark empfunden wird als von Ihnen.

Alle Triebfedern mit einer höheren Punktzahl als 8₍₁₎ oder einer niedrigeren Punktzahl als 2 sind Triebfedern, die für Sie charakteristisch sind. Eine „niedrige“ Punktzahl (<2) ist ebenso charakteristisch wie eine „hohe“ Punktzahl (>8). Zum Beispiel bedeutet eine niedrige Punktzahl bei der Autonomie einen geringen Autonomiebedarf, wobei dies dasselbe ist wie ein starkes Zusammengehörigkeitsbedürfnis (Teamwork). So beschreibt die Liste mit den 10 NWS-Triebfedern eigentlich 20 Triebfedern.

(1) Anmerkung:

Punktzahl >8: Sie gehören zur Gruppe von 20% der Berufstätigen, die diese Triebfeder derart offenbar stark aufweisen.

Punktzahl <2: Sie gehören zur Gruppe von 20% der Berufstätigen, die diese Triebfeder derart offenbar schwach aufweisen.

| BEDEUTUNG DER TOP-10-NWS- TRIEBFEDERN Geringe Punktzahl <2 | | BEDEUTUNG DER TOP-10-NWS- TRIEBFEDERN Hohe Punktzahl > 8 |
|--|-----|--|
| Nicht bemerkt werden | und | Aufmerksamkeit |
| Zusammengehörigkeit | und | Autonomie |
| Folgen/Teilnahme | und | Dominanz |
| Chancen ergreifen | und | Pflichtgefühl |
| Selbstsicher sein | und | Anerkennung |
| Bekanntes ausführen | und | Verständnis |
| Spannung erleben | und | Negative Erfahrungen Vermeiden (N.E.V.) |
| Das Hier und Jetzt genießen | und | Leistung |
| Den Frieden bewahren | und | Wettstreit |
| Die Folgen Ihrer eigenen Taten ertragen | und | Fürsorge |

Warum brauchen wir einen Test, um unsere Leidenschaften kennenzulernen?

Triebfedern, denen wir uns bewusst sind, erkennen wir als unsere Wünsche oder Verlangen. Allerdings sind wir uns unseren stärksten Triebfedern nicht immer bewusst (Murray, 1938, S. 68). Nämlich weil uns keine klare „Referenz“ zur Verfügung steht. Unsere Triebfedern sind seit jungem Lebensalter (Teenager) sehr stabil und daher in unseren Augen ganz „normal“. Wir achten nicht darauf und gehen daher auch nicht bewusst damit um.

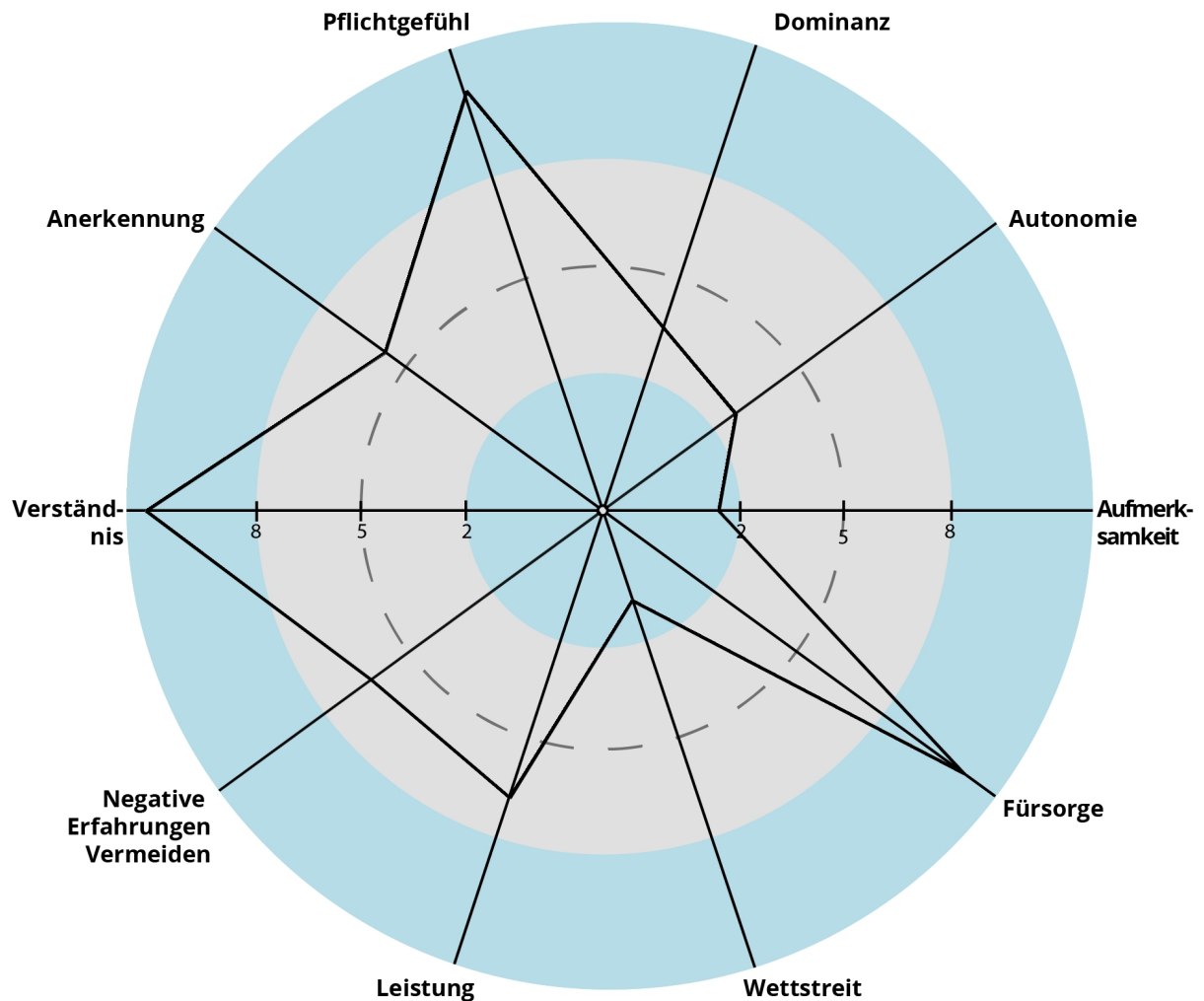
Mit dem Talentpass verfügen Sie jetzt aber doch über eine Referenz, um zu wissen, welche der Top-10-NWS-Triebfedern bei Ihnen stärker oder schwächer ausgebildet sind als bei anderen Berufstätigen. Auf diese Weise erfahren wir, welche Leidenschaften oder emotionalen Talente Sie besitzen. Das Punktesystem des Tests erlaubt, Milliarden einzigartige Profile für Triebfedern zu erstellen.



Ihre Triebfedern und Leidenschaften

Daten der Referenzgruppe, für die Ihre Punktzahl berechnet wird:

Sektor: Alle Altersgruppe: Alle Geschlecht: M & V Region: Alle



Die Aufzählungszeichen, die nicht mit einer Linie verbunden sind, gehören zu Ihren Teammitgliedern.

| TRIEBFEDER | PUNKTZAHL |
|----------------|-----------|
| Aufmerksamkeit | 1,7 |
| Autonomie | 2,7 |
| Dominanz | 3,6 |
| Pflichtgefühl | 9,3 |
| Anerkennung | 5,7 |

| TRIEBFEDER | PUNKTZAHL |
|--------------------------------|-----------|
| Verständnis | 9,6 |
| Negative Erfahrungen Vermeiden | 6,2 |
| Leistung | 6,7 |
| Wettstreit | 1,4 |
| Fürsorge | 9,4 |

Interpretation Ihrer Punktzahl hinsichtlich der verschiedenen Triebfedern

AUFMERKSAMKEIT

Ihre Punktzahl: 1,7 <=Q20 Significant

Ihre Punktzahl deutet auf ein großes Bedürfnis hin, nicht im Rampenlicht zu stehen. Berufstätige mit einem geringen Bedürfnis nach Aufmerksamkeit finden sich selbst nicht wichtiger als andere Teammitglieder. Vielleicht legen Sie keinen großen Wert auf äußere Merkmale, die Sie von anderen Teammitgliedern unterscheiden würden. Berufstätige mit einem geringen Bedürfnis nach Aufmerksamkeit können manchmal auch den Eindruck erwecken, dass sie gegenüber ihrem Vorgesetzten in der Organisation keinen ausreichenden Respekt zeigen.

Liegt Ihre Punktzahl für Aufmerksamkeit > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte bemerkt werden. Ich möchte mich von anderen unterscheiden. Ich möchte mich wichtig fühlen.

Tiefste Ängste: Niemand bemerkt mich. Ich bin genau wie alle anderen. Ich bin unwichtig.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Aufmerksamkeit sich im Verhalten ausdrückt:

- Einen hohen sozialen Status anstreben (Titel / Rang...)
- Sich offensichtlich von anderen unterscheiden (Kleidung / Auto / Wohnung / der Ortsteil, in dem man wohnt...)
- Wert auf das Ansehen der Marken legen, die man kauft (Mercedes / Louis Vuitton...)
- Gern im Rampenlicht stehen
- Zu Persönlichkeiten aufsehen
- Eine Vorzugsbehandlung wünschen (Vorrang haben / besonderer Parkplatz / hübsches Büro...)
- In Gruppen die Aufmerksamkeit auf sich ziehen

Liegt Ihre Punktzahl für Aufmerksamkeit < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte im Hintergrund bleiben. Ich möchte ganz normal sein. Ich möchte, dass alle Menschen gleich sind.

Tiefste Ängste: Ich falle auf. Ich stehe im Rampenlicht. Ich scheine angeberisch oder eitel zu sein.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Aufmerksamkeit sich im Verhalten ausdrückt:

- Bescheiden sein
- Sich unauffällig kleiden
- Nicht gern auf dem Podium stehen
- Jeden ungeachtet des Rangs oder Stands gleich behandeln
- Nicht gern im Rampenlicht stehen
- Menschen nicht in Schubladen oder Klassen unterteilen

AUTONOMIE

Ihre Punktzahl: 2,7 Nicht significant

Ihre Punktzahl deutet auf eine durchschnittliche Stärke Ihrer Triebfedern hin. Da Sie weder ein starkes, noch ein geringes Bedürfnis in Bezug auf diese Triebfeder besitzen, ist diese nicht für Sie charakterisierend.

Liegt Ihre Punktzahl für Autonomie > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte bemerkt werden. Ich möchte mich von anderen unterscheiden. Ich möchte mich wichtig fühlen.

Tiefste Ängste: Niemand bemerkt mich. Ich bin genau wie alle anderen. Ich bin unwichtig.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Aufmerksamkeit sich im Verhalten ausdrückt:

- Einen hohen sozialen Status anstreben (Titel / Rang...)
- Sich offensichtlich von anderen unterscheiden (Kleidung / Auto / Wohnung / der Ortsteil, in dem man wohnt...)
- Wert auf das Ansehen der Marken legen, die man kauft (Mercedes / Louis Vuitton...)
- Gern im Rampenlicht stehen
- Zu Persönlichkeiten aufsehen
- Eine Vorzugsbehandlung wünschen (Vorrang haben / besonderer Parkplatz / hübsches Büro...)
- In Gruppen die Aufmerksamkeit auf sich ziehen

Liegt Ihre Punktzahl für Autonomie < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte im Hintergrund bleiben. Ich möchte ganz normal sein. Ich möchte, dass alle Menschen gleich sind.

Tiefste Ängste: Ich falle auf. Ich stehe im Rampenlicht. Ich scheine angeberisch oder eitel zu sein.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Aufmerksamkeit sich im Verhalten ausdrückt:

- Bescheiden sein
- Sich unauffällig kleiden
- Nicht gern auf dem Podium stehen
- Jeden ungeachtet des Rangs oder Stands gleich behandeln
- Nicht gern im Rampenlicht stehen
- Menschen nicht in Schubladen oder Klassen unterteilen

DOMINANZ

Ihre Punktzahl: 3,6 Nicht significant

Ihre Punktzahl deutet auf eine durchschnittliche Stärke Ihrer Triebfeder hin. Da Sie weder ein starkes, noch ein geringes Bedürfnis in Bezug auf diese Triebfeder besitzen, ist diese nicht für Sie charakterisierend.

Liegt Ihre Punktzahl für Dominanz > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte die Führung übernehmen. Ich möchte Beschlüsse fassen. Ich möchte die Initiative ergreifen. Ich möchte die Dinge unter Kontrolle haben.

Tiefste Ängste: Ich bin machtlos. Ich muss ausführen, was andere mir sagen. Ich muss abwarten, bis jemand die Initiative ergreift. Ich muss die Situation durchstehen.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Dominanz sich im Verhalten ausdrückt:

- Personen und Situationen steuern
- Die Führung übernehmen
- Schnell entscheiden
- Gern eine leitende Funktion haben
- Andere gern beraten
- Mühelos die Initiative ergreifen

Liegt Ihre Punktzahl für Dominanz < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte mich nützlich machen. Ich möchte gern Tipps/gute Ratschläge befolgen.

Tiefste Ängste: Ich muss einer anderen Person sagen, was sie tun muss. Ich muss die Entscheidung treffen. Ich muss jemandem etwas verbieten. Ich muss die Initiative ergreifen.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Dominanz sich im Verhalten ausdrückt:

- Wohlgesinnt sein
- Andere mühelos um Rat bitten
- Im Dienst von etwas/jemandem stehen
- Dinge ausführen, die Sie nicht kontrollieren
- Sich Zeit nehmen, um Entscheidungen zu treffen / nichts überhastet beschließen

PFLICHTGEFÜHL

Ihre Punktzahl: 9,3 >=Q80 Significant

Ihre Punktzahl deutet auf ein großes Bedürfnis hin, Ihre Pflicht zu erfüllen und „richtig“ zu handeln. Die meisten Berufstätigen mit einem starken Bedürfnis nach Pflichtgefühl halten stark an ihren Prinzipien fest und sind sehr direkt. Berufstätige mit einem starken Pflichtgefühl halten sich an getroffene Vereinbarungen und sind Ihrem Team und dem Unternehmen gegenüber loyal. Sie halten nichts davon, dass Teammitglieder Vorteile aus dem Umständen ziehen und sich dabei vor ihren Verantwortungen drücken.

Liegt Ihre Punktzahl für Pflichtgefühl > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte meine Pflicht erfüllen und „richtig“ handeln. Ich möchte, dass man sich auf mich verlassen kann. Ich möchte für meine Aktionen Verantwortung übernehmen. Ich möchte der Gruppe gegenüber, zu der ich gehöre, loyal zu sein.

Tiefste Ängste: Ich schäme mich dafür, was ich getan habe. Ich fühle Reue. Ich bin nicht zuverlässig.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Pflichtgefühl sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Versprechen halten und Abkommen einhalten
- Sich schämen, wenn ein Versprechen nicht eingehalten werden konnte
- Moralisch vertretbar handeln
- Die Belange anderer über die eigenen stellen
- Ihre/seine Pflicht erfüllen
- Verantwortung übernehmen
- Ehrlich sein

Liegt Ihre Punktzahl für Pflichtgefühl < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte Chancen ergreifen, die sich für mich ergeben. Ich möchte pragmatisch sein. Ich möchte praktischen Nutzen und Ergebnisse.

Tiefste Ängste: Ich verpasse eine Gelegenheit wegen anderer. Ich bin in Vorschriften und Verpflichtungen gefangen.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Pflichtgefühl sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Chancen ergreifen, die sich für mich ergeben
- Zielgerichtet handeln / das Ziel vor Augen haben
- Pragmatisch handeln
- Ergebnisgerichtet sein
- Dinge erledigen („getting things done“)
- Gesetze und Vorschriften nicht beachten, wenn sie hinderlich sind
- Nichts bereuen
- Sich selbst nicht berücksichtigen

ANERKENNUNG

Ihre Punktzahl: 5,7 Nicht significant

Ihre Punktzahl deutet auf eine durchschnittliche Stärke Ihrer Triebfeder hin. Da Sie weder ein starkes, noch ein geringes Bedürfnis in Bezug auf diese Triebfeder besitzen, ist diese nicht für Sie charakterisierend.

Liegt Ihre Punktzahl für Anerkennung > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte gern gesehen werden. Ich möchte von anderen wertgeschätzt werden. Ich möchte geschätzt werden.

Tiefste Ängste: Ich entspreche nicht den Erwartungen anderer. Ich werde abgewiesen. Ich werde kritisiert. Ich fühle mich verletzt.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Anerkennung sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Situationen fühlen sich gut an
- Für Feedback offen sein
- Stark auf die Außenwelt orientiert sein
- Es tut weh, kritisiert zu werden
- Es nicht nett finden, beurteilt zu werden
- Alles bis ins letzte Detail ausarbeiten, um Kritik zu vermeiden
- Durch ein Kompliment „beflügelt werden“
- Emotional wechselnde Stimmungen
- An sich selbst zweifeln
- Zögern / zuerst die Meinung anderer erfragen, bevor Sie etwas tun

Liegt Ihre Punktzahl für Anerkennung < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich betrachte mich gern selbst. Ich möchte mich selbst schätzen. Ich möchte selbstsicher sein.

Tiefste Ängste: Ich bin unsicher. Ich zweifle an mir selbst.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Anerkennung sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Gut Kritik verkraften
- Keine Angst haben, abgewiesen / beurteilt zu werden
- Selbstsicher sein
- Mühelos etwas Gutes über sich selbst erzählen
- Anderen gegenüber kritisch sein
- Emotional stabil sein

VERSTÄNDNIS

Ihre Punktzahl: 9,6 \geq Q80 Significant

Ihre Punktzahl deutet auf ein großes Bedürfnis hin, neue Dinge kennenzulernen. Berufstätige mit einem starken Bedürfnis nach Verständnis sind oft wissbegierig. Sie gehen das Risiko ein, Kollegen manchmal zu viel zu erklären und Informationen zu geben, wobei die Kollegen jedoch wissen möchten, was sie benötigen, um ihre Aufgaben auszuführen. Berufstätige mit einem starken Bedürfnis nach Verständnis sind Änderungen gegenüber offen und halten nichts von Routine. Wenn Berufstätige mit einem starken Bedürfnis nach Verständnis in ihrem Job keine Chance mehr sehen, mehr zu lernen, fühlen sie sich frustriert.

Liegt Ihre Punktzahl fürs Verständnis > 8 . (Für Punktzahlen $> 7,5$ gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte eine Veränderung. Ich möchte neue Dinge entdecken. Ich möchte neue Dinge lernen.

Tiefste Ängste: In bin in der Routine gefangen. Ich muss immer dasselbe tun. Ich kenne dies bereits seit langer Zeit.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert fürs Verständnis sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Für neue Ideen offen sein
- Immer andere Ferienorte besuchen
- Schnell eine Aufgabe/einen Job ermüdend finden
- Nachdenken
- Breite Interessenbereiche haben
- Veränderungen willkommen heißen

Liegt Ihre Punktzahl fürs Verständnis < 2 . (Für Punktzahlen $< 2,5$ gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte Dinge tun, mit denen ich vertraut bin und von denen ich weiß, dass sie funktionieren. Ich möchte meinen gesunden Menschenverstand statt Weisheiten aus Büchern benutzen.

Tiefste Ängste: Ich kenne das nicht. Ich möchte ständig dazulernen. Meine Aufgaben ändern sich immer.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert fürs Verständnis sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Dinge behalten, die gut funktionieren
- Praxiswissen anwenden
- Nicht theoretisieren
- Vorhandene Kenntnisse vertiefen (mehr von demselben)
- Ein sichere Routinemaß im Leben/bei der Arbeit wertschätzen

NEGATIVE ERFAHRUNGEN VERMEIDEN

Ihre Punktzahl: 6,2 Nicht significant

Ihre Punktzahl deutet auf eine durchschnittliche Stärke Ihrer Triebfeder hin. Da Sie weder ein starkes, noch ein geringes Bedürfnis in Bezug auf diese Triebfeder besitzen, ist diese nicht für Sie charakterisierend.

Liegt Ihre Punktzahl für N.E.V. > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte Risiken vermeiden. Ich möchte vermeiden, Angst zu haben. Ich möchte Sicherheit und Geborgenheit.

Tiefste Ängste: Ich habe Angst. Ich fühle mich unsicher. Ich muss ein Risiko eingehen. Das ist gefährlich.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für N.E.V. sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Vorsichtig sein
- Unruhig sein
- Stets einen Ersatzplan haben (und möglichst sogar einen Ersatzplan für den Ersatzplan)
- Risiken und Gefahren schnell entdecken
- Wachsam sein
- Gefahren aus dem Weg gehen
- Vorsichtsmaßnahmen treffen
- Vor Angst etwas nicht ausführen

Liegt Ihre Punktzahl für N.E.V. <2. (Für Punktzahlen <2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte Abenteuer. Ich möchte aufregende Momente erleben. Ich möchte an spannenden Dingen teilnehmen.

Tiefste Ängste: Ich erlebe nichts. Es gibt keine Spannung in meinem Leben. Ich nehme an keinen Abenteuern teil.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für N.E.V. sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Aufregung suchen
- Abenteuerlustig sein
- Sich sicher sein, dass keine Gefahr besteht
- Keine Gefahr oder Risiken sehen
- Mutig sein
- Die eigene Angst leicht überwinden können
- Dinge aufgrund aufregender Momente tun

LEISTUNG

Ihre Punktzahl: 6,7 Nicht significant

Ihre Punktzahl deutet auf eine durchschnittliche Stärke Ihrer Triebfeder hin. Da Sie weder ein starkes, noch ein geringes Bedürfnis in Bezug auf diese Triebfeder besitzen, ist diese nicht für Sie charakterisierend.

Liegt Ihre Punktzahl für Leistung > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte eine gute Leistung erzielen. Ich möchte hart arbeiten. Ich möchte durchhalten.

Tiefste Ängste: Ich habe nichts geschafft. Ich bin faul. Ich habe aufgegeben.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Leistung sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Hart arbeiten
- Sich durchsetzen
- Sich selbst immer höhere Ziele stecken
- Einem schwierigen Auftrag nicht aus dem Weg gehen
- Viel Arbeit schaffen
- Druck ausüben

Liegt Ihre Punktzahl für Leistung > 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte Spaß haben. Ich bin mit dem zufrieden, was ich habe.

Tiefste Ängste: Ich habe keine Zeit, Spaß zu haben. Ich muss mich abquälen.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Leistung sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Damit zufrieden sein, was man bereits ist / hat
- Den Stress herabsetzen
- Entspannt sein, sich amüsieren
- Nicht leben, um zu arbeiten, sondern arbeiten, um zu leben
- Realistische Zielsetzungen haben

WETTSTREIT

Ihre Punktzahl: 1,4 <=Q20 Significant

Ihre Punktzahl deutet auf ein großes Bedürfnis hin, sich nicht provozieren zu lassen. Sie bemühen sich um Frieden und sehen keine Lösung im Austragen von Konflikten. Im Beruf übernehmen Sie leicht die Rolle des Vermittlers, um Kollegen bei der Lösung ihrer Differenzen zu unterstützen. Möglicherweise möchten Sie ein nicht kompetitives Arbeitsumfeld, in dem Sie und Ihr Team sich nicht immer mit anderen messen müssen. Nach Ansicht Ihrer Kollegen sind Sie freundlich und verzeihen.

Liegt Ihre Punktzahl für Wettstreit > 8. (Für Punktzahlen > 7,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte mich mit anderen messen. Ich möchte mich durch nichts und niemanden aufhalten lassen.

Tiefste Ängste: Ich gebe auf. Ich habe nicht alles getan, um zu gewinnen. Ich habe nicht darum gekämpft.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Wettstreit sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Kompetitiv sein
- Gern an Wettbewerben teilnehmen
- Gewinnen wollen
- Nicht aufgeben
- Konflikten nicht aus dem Weg gehen
- Leicht Streit anfangen
- Sich wehren, wenn jemand angreift (wortwörtlich und im übertragenen Sinne)
- In allem einen Wettbewerb sehen

Liegt Ihre Punktzahl für Wettstreit < 2. (Für Punktzahlen < 2,5 gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte den Frieden bewahren. Ich möchte Harmonie.

Tiefste Ängste: Ich muss die Konfrontation beginnen. Ich muss um das kämpfen, was ich will. Ich streite mich mit anderen.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Wettstreit sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Den Frieden bewahren
- Die andere Wange hinhalten
- Streit vermeiden
- Einen Streit beilegen
- Parteien miteinander versöhnen
- Konflikten aus dem Weg gehen
- Freundlich sein

FÜRSORGE

Ihre Punktzahl: 9,4 \geq Q80 Significant

Ihre Punktzahl deutet auf ein großes Bedürfnis hin, für andere zu sorgen. Sie setzen sich leicht für die Schwächeren im Team ein und schützen sie. Sie mögen es nicht, wenn sich jemand in Schwierigkeiten befindet und sind bereit, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Lage der anderen Person zu verbessern. Sie gehen davon aus, dass die stärksten Schultern die schwersten Lasten tragen müssen.

Liegt Ihre Punktzahl für Fürsorge > 8 . (Für Punktzahlen $> 7,5$ gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte mich für Schwächere einsetzen. Ich möchte Bedürftige unterstützen. Ich möchte Menschen helfen, die Hilfe benötigen.

Tiefste Ängste: Ich überlasse andere ihrem Schicksal. Ich setze meine Kraft und Mittel nicht ein, um hilfsbedürftigen Menschen zu helfen.

Einige Beispiele, wie ein hoher Wert für Fürsorge sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Mitleid zeigen / trösten
- Jemand, der hinterherhinkt, wieder Anschluss zu finden lassen
- Wohltätig sein
- Die Lasten einer schwächeren Person übernehmen
- Kindern helfen
- Sich besonders anzustrengen, um das Leben einer Person mit Problemen angenehmer zu gestalten

Liegt Ihre Punktzahl für Fürsorge < 2 . (Für Punktzahlen $< 2,5$ gilt dies auch, aber im geringeren Maße.)

Größte Wünsche: Ich möchte, dass jeder für die Konsequenzen seiner Taten verantwortlich ist. Ich möchte, dass jeder seine eigenen Lasten trägt.

Tiefste Ängste: Ich muss die Probleme und Unannehmlichkeiten anderer beheben. Ich muss Schwächere mitreißen.

Einige Beispiele, wie ein niedriger Wert für Fürsorge sich im Verhalten ausdrücken kann:

- Den Bedürftigen selbst als Ursache des Problems ansehen (Es ist seine eigene Schuld)
- Sich über Schwächlinge ärgern
- Es nervig finden, sich um jemanden kümmern zu müssen
- Kein Mitleid kennen
- Es schwierig finden, jemanden zu trösten
- Schwächere aus der Gruppe ausschließen

2.2 Ihre rationalen Talente

Ihre rationalen Talente sind Ihre besonderen Denkweisen oder „mentale Begabung“.

Eine Denkweise reflektiert, **wie** eine Person bevorzugt mit Informationen umgeht. Wie jemand Informationen aufnimmt (Wahrnehmung) und die Informationen verarbeitet. Wir alle weisen in schwächerem oder stärkerem Maße Muster auf, wie wir uns verhalten und Informationen verarbeiten. Denkweisen wurden bereits ausführlich wissenschaftlich untersucht. Die Forscher haben beispielsweise festgestellt, dass Denkweisen einen wichtigen Einfluss auf die Art und Weise haben, wie wir etwas wahrnehmen, Entscheidungen treffen, kommunizieren und uns Lösungen überlegen.

Eine starke Denkweise bedeutet nicht, dass Sie in dieser Denkweise besser oder schlechter als andere sind. Die Denkweise und das intellektuelle Vermögen unterscheiden sich in mehreren Bereichen stark voneinander (Kirton, 2003). Eine starke Denkweise bedeutet jedoch, dass Ihnen diese Denkweise von Natur aus leicht fällt. Eine Denkweise, die so stark ist, dass man sich dadurch vom durchschnittlichen Mitmenschen unterscheidet, nennen wir eine „mentale Begabung“.

Wir sind dazu fähig, andere Denkweisen als unsere mentale Begabung anzuwenden. Allerdings ist eine andere Denkweise anstrengender und mühsamer für uns.

Welche Denkweisen kann eine Person haben?

Wir handhaben zwei Grunddimensionen, um mit Informationen umzugehen

Zwei bipolare, kognitive Dimensionen:

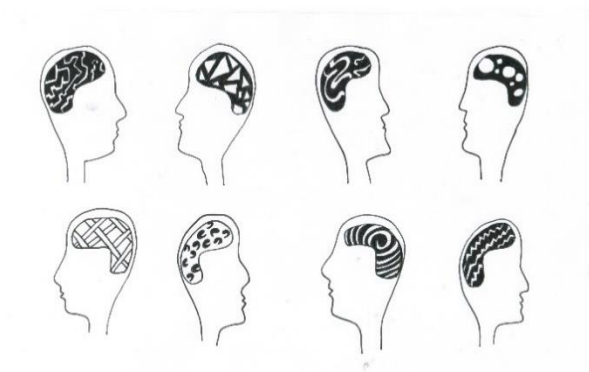
1) **Konkret im Gegensatz zu konzeptuell**

Es wird beschrieben, welche Art Informationen wir bevorzugt anwenden (Wahrnehmung).

2) **Strukturiert im Gegensatz zu organisch**

Es wird beschrieben, wie diese Informationen bevorzugt verarbeitet werden (Verarbeitung).

In diesem Bericht verwenden wir ein Modell mit zwei kognitiven Dimensionen. Damit können wir 8 Denkweisen definieren: 4 einfache Denkweisen und 4 kombinierte Denkweisen.



Vier einfache Denkweisen:

Eine einfache Denkweise beschreibt, wie jemand mit Informationen in einer kognitiven Dimension umgeht: Welche Informationen jemand aufnimmt (Wahrnehmung) oder wie jemand diese Information verarbeitet.

Die Wahrnehmungsdimension: Welche Art Informationen wenden wir an?***a) Die konkrete Denkweise:***

Ein konkreter Denker verwendet vorzugsweise sensorisch spezifische Informationen, d.h. Informationen, die er mit den Sinnen wahrnehmen kann (Sehen, Hören, Schmecken, Fühlen, Riechen). Für einen konkreten Denker sind Daten nur Informationen, wenn er sie sensorisch wahrnehmen kann. Der Rest ist für ihn nur Fantasie oder Träumerei.

b) Die konzeptionelle Denkweise:

Ein konzeptioneller Denker stützt sich vornehmlich auf die Erkenntnis, die er meint, wahrzunehmen. Dazu stellt er Verbindungen zwischen seinen Wahrnehmungen her und erstellt davon abstrakte Konzepte. Diese abstrakten Konzepte sind für den konzeptionellen Denker genau so wirklich wie die sensorischen Wahrnehmungen für den konkreten Denker.

Die Verarbeitungsdimension: Wie verarbeiten wir Informationen?***c) Die strukturierte Denkweise:***

Ein strukturierter Denker führt vorzugsweise konvergentes Denken aus. Er identifiziert die Informationen und organisiert sie. Verarbeitet er eine Menge Informationen, wendet er eine Logik an, die die Informationsmenge strukturiert.

d) Die organische Denkweise:

Ein organischer Denker führt vorzugsweise divergentes Denken aus. Bei der Verarbeitung von Informationen nimmt er eine ansteigende Logik vor. Er heißt zusätzliche Informationen willkommen und schafft damit stets neue Optionen und Überlegungen.

Vier kombinierte Denkweisen:

Eine kombinierte Denkweise beschreibt, wie jemand mit Informationen in zwei kognitiven Dimensionen umgeht: Wie jemand Informationen aufnimmt (Wahrnehmung) oder wie jemand diese Informationen verarbeitet.

Jede Denkweise besitzt eine spezifische Kombination aus einer Präferenz beim Wahrnehmen von Informationen und einer Präferenz beim Verarbeiten von Informationen.

a) Die methodische Denkweise (organisieren)

Konkret wahrnehmen und strukturiert verarbeiten.

Wird bevorzugt, um auf organisierte und strukturierte Art und Weise mit praktischen und konkreten Informationen umzugehen. Worte, die die „methodische Denkweise“ kennzeichnen: organisieren, geordnet, exakt, akkurat...

b) Die flexible Denkweise (improvisieren)

Konkret wahrnehmen und organisch verarbeiten.

Wird bevorzugt, um flexibel mit praktischen, konkreten Informationen umzugehen. Worte, die die „flexible Denkweise“ kennzeichnen: improvisieren, kreativ sein, sich leicht an die Situation anpassen...

c) Die strategische Denkweise (planen)

Abstrakt wahrnehmen und strukturiert verarbeiten.

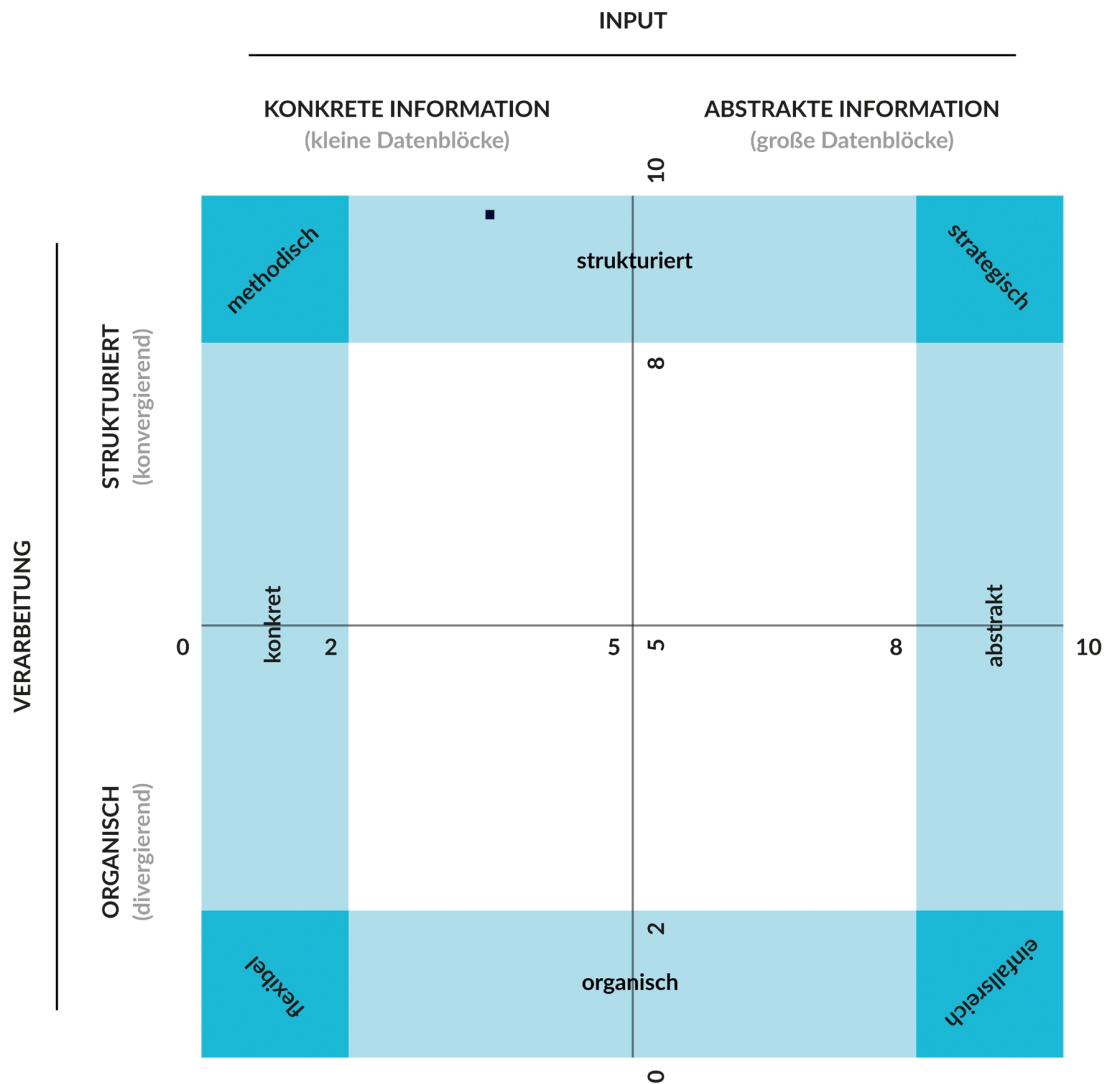
Wird bevorzugt, um auf strukturierte, planmäßige Art und Weise mit komplexen, abstrakten Daten umzugehen. Worte, die die „strategische Denkweise“ kennzeichnen: planen, analysieren, komplexe Informationen ergründen...

d) Die erfinderische Denkweise (bedenken)

Abstrakt wahrnehmen und organisch verarbeiten.

Wird bevorzugt, um auf organische, spontane Art und Weise Ideen zu erstellen. Worte, die die „erfinderische Denkweise“ kennzeichnen: bedenken, Inspiration haben, brainstormen...

Ihre Denkweisen und mentale Begabung



Punktzahl Denkweisen: (3,3 ; 9,9)

Die kleinen Blöcke sind Ihre Teammitglieder (nur bei einem Team-Bericht).

Ihre Punktzahl zeigt Ihre Stellung im Vergleich zu anderen Berufstätigen an. Wenn Ihre Punktzahl in einem hellblauen Bereich liegt, findet sich Ihre Begabung bei einer einfachen Denkweise, und wenn Ihre Punktzahl in einem dunkelblauen Bereich liegt, findet sich Ihre Begabung in einer mehrfachen Denkweise.

Eine Begabung bedeutet, dass Sie sich aufgrund Ihrer Punktzahl vom „durchschnittlichen“ Berufstätigen unterscheiden, d.h. bei 80% oder mehr der Berufstätigen ist diese Denkweise nicht so stark entwickelt wie bei Ihnen.

3. IHRE WIRKLICHEN TALENTE

Ein Talent ist eine Gabe, durch die Sie von anderen unterscheiden.

Es gibt drei Arten Talente:

1. Ihre emotionalen Talente oder Ihre *Leidenschaften*.

Ihre Leidenschaften sind starke Triebfedern. Sie stellen Ihre Energiequellen dar.

2. Ihre rationalen Talente oder Ihre *mentale Begabung*.

Ihre starken Denkweisen bilden Ihre mentale Begabung.

3. Ihre physischen Talente oder Ihre *physische Begabung*.

Sie besitzen spezifische Körpermerkmale, mit denen etwas besonders leicht ausführen können.

Die Kombinationen, die man mit den obengenannten Talenten erstellen kann, bilden Ihr Potenzial.

Dieses Potenzial können Sie wie einen reichen Nährboden ansehen.

Aber nur, wenn Sie in Ihr Potenzial investieren (pflügen und säen), können Sie reichlich ernten.

WIRKliche Talente:

WIRKliche Talente entstehen, wenn Leidenschaft und Begabung ineinander fassen und sich gegenseitig stärken.

EIN WIRKLICHES TALENT = LEIDENSCHAFT + BEGABUNG

Wenn Sie Ihre WIRKlichen Talente anwenden:

- Sie fühlen im ganzen Körper, dass Sie dies wirklich gern machen.
- Findet Ihr Gehirn schnell den am besten geeigneten Denkanstoß.

Einige Beispiele:

- Eine Leidenschaft für „Fürsorge“ und eine „methodische“ Denkweise
Talent: auf organisierte Art und Weise für andere sorgen
- Eine Leidenschaft für „Aufmerksamkeit“ und eine „flexible“ Denkweise
Talent: Sie machen auf sich aufmerksam, indem Sie improvisieren
- Eine Leidenschaft für „Dominanz“ und eine „strategische“ Denkweise
Talent: die strategische Führung übernehmen

Im Talentpass finden Sie Ihre Leidenschaften und Begabung. Indem Sie beide Ergebnisse kombinieren, lernen Sie Ihre WIRKlichen Talente kennen. Die Methodik der WIRKlichen Talente ist eine faszinierende Suche nach sinnvollen Kombinationen Ihrer emotionalen und rationalen Talente. In diesem Prozess kann die Unterstützung durch einen Freund oder Coach sehr sinnvoll und nützlich sein, da derart viele verschiedene Kombinationen möglich sind. Vielleicht gibt es auch interessante Kombinationen, die Sie selbst nicht sofort erkennen, da sie für Sie ungewohnt oder ungebräuchlich sind. Ein zertifizierter Talentpass-Coach können Sie über die Website www.mytalentpassport.com leicht finden. Mehr Informationen über das Konzept „WIRKliches Talent“ können Sie im Buch „**Entdecken Sie Ihre WIRKlichen Talente**“ von Peter Monsieurs finden. In NL/FR erhältlich.

4. IHR EINZIGARTIGER LOGIN-CODE

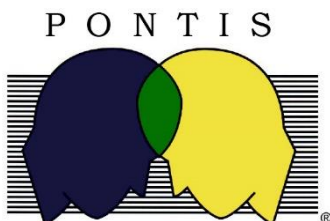
Ihr Login: 788941L274BU

BEWAHREN SIE DIESES LOGIN GUT AUF!

Sie können dieses Login verwenden, um eine digitale Kopie Ihres Talentpasses über die Website www.mytalentpassport.com herunterzuladen.

www.mytalentpassport.com

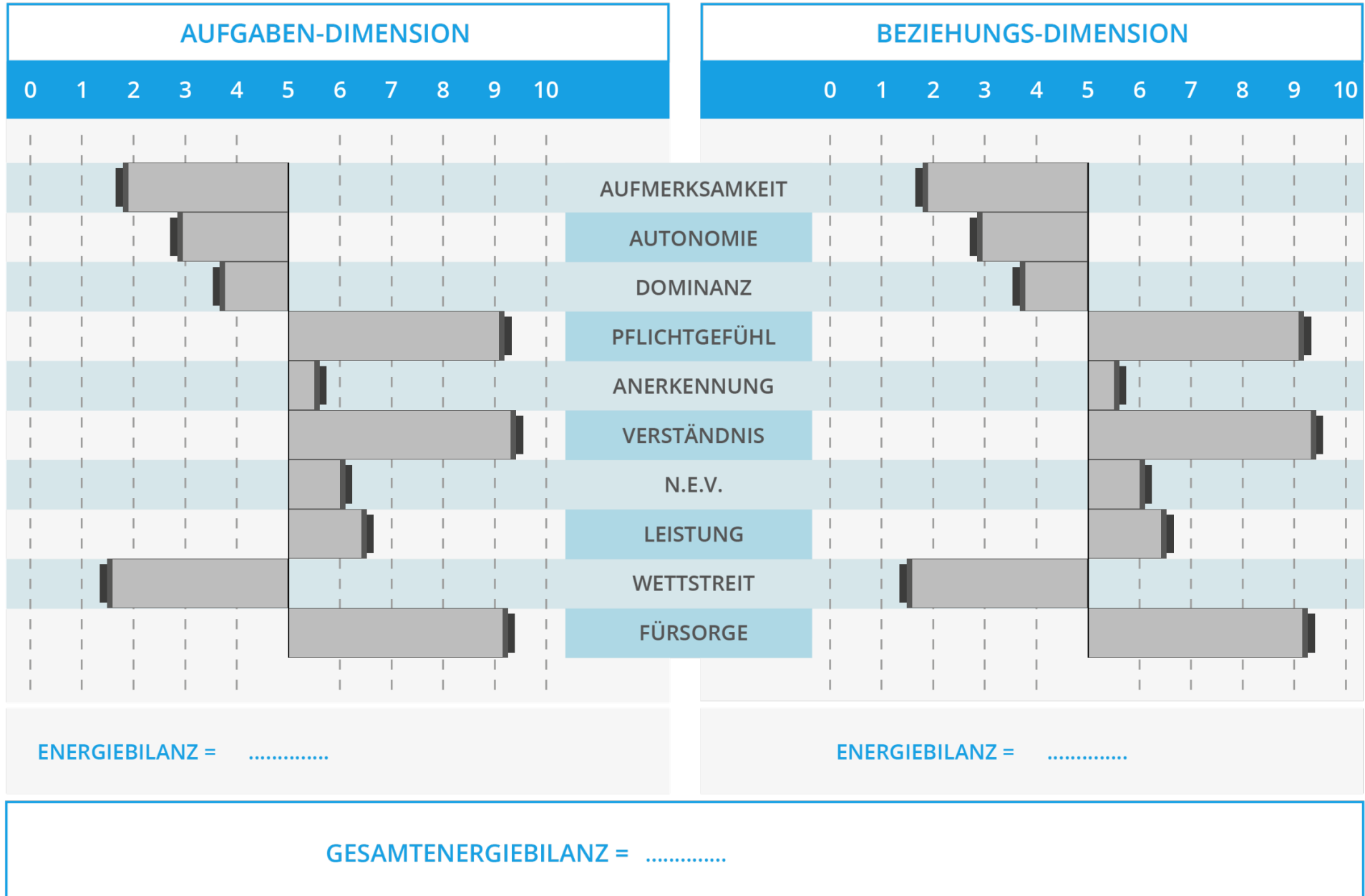
Der Talentpass ist ein Produkt und eine Dienstleistung von Pontis BV.



Pontis BV
Rommelzwaan 17
2290 Vorselaar
Belgien

T: +32 (0) 3 645 79 85
E: peter.monsieurs@pontis.be
W: www.pontis.be

ENERGIE-ANALYSE



QUALITÄTENBERICHT



DER TALENTPASS

Ein Talent ist keine Verhaltensweise. Da dieser Unterschied von vielen Menschen unzureichend erkannt wird, schlagen wir mit dem Qualitätenbericht eine Brücke zwischen dem Talent und dem wahrnehmbaren Verhalten.

Eine Qualität ist ein Grundverhalten, das zu Ihren Talenten passt. Unter einem Grundverhalten verstehen wir ein Verhalten, das insbesondere von innen heraus kommt („nature“ auf Englisch) und nicht extern erlernt wird („nurture“ auf Englisch).

Ein Grundverhalten kann sich auf vielfältige Art und Weise durch hinzukommendes Wissen und zusätzliche Fertigkeiten entwickeln. „Ordnlichkeit“ als Grundverhalten kann sich bei Ihnen beispielsweise durch „Buchhaltung“, aber ebenso durch „Lagerverwaltung“ weiterentwickeln. Buchhaltung und Lagerverwaltung fordern verschiedene Kenntnisgrade und Fertigkeiten, aber ohne das grundlegende „Ordnungs“-Verhalten werden Sie wahrscheinlich nicht viel von Buchhaltung oder Lagerverwaltung halten.

Der Qualitätenbericht gibt an, welches Grundverhalten zu Ihren Talenten passt. Es ist ein Instrument, mit dem Sie eine Verbindung von Ihren Talenten zum Verhalten herstellen. Wir haben im Qualitätenbericht nicht alle grundlegenden Verhaltensweisen aufnehmen können. Sie können also mithilfe Ihres Talentpass-Coaches ein weiteres Grundverhalten benennen, das zu Ihren Talenten passt.

Der Qualitätenbericht stellt eine gute Grundlage zur Durchführung der Kernquadrantenübung von Daniel Ofman dar. Auf diese Weise lernen Sie Ihre „Fallgruben“, „Allergien“ und „Herausforderungen“ kennen.

Die Bedeutungen in den Qualitätstabellen auf der folgenden Seite:



Passt gut zu meinen Talenten (= Kernqualität).



Passt ziemlich gut zu meinen Talenten (= Qualität).

In Klammern stehen neben jeder Qualität die Talente, mit der diese Qualität verbunden ist.

MENSCHENBEZOGENE QUALITÄTEN

| QUALITÄT | WIE PASST DIESE QUALITÄT ZU MEINEN TALENTEN? |
|--|--|
| Vielseitigkeit (alle emotionale Talente D) | |
| Menschenführung (Dom H, Pfl H) | |
| Selbstbewusstsein (Ane N, Wet H, Dom H) | |
| Anteilnahme (Für H) | |
| Bescheidenheit (Auf N) | |
| Wettbewerbsorientiert (Wett H) | |
| Konfrontieren / Korrigieren (Wett H, Dom H) | |
| Ehrlichkeit / Integrität (Pfl H) | |
| Realitätsbezug / Sachlichkeit (Für N, Pfl N) | |
| Geduld (Dom N, Wet N, Für H) | |
| Reserviertheit (Auf N, Aut H) | |
| Harmonie (Wet N, Pfl H) | |
| Loslassen / Delegieren (Dom H, Aut N, Für N) | |
| Loyalität (Pfl H, Aut N) | |
| Zuhören (Ane H, Dom N, Aut N) | |
| Netzwerken (Auf H, Aut N) | |
| Menschenentwicklung (Ver H, Für H) | |
| Überzeugen (Dom H, Wet H, Aut H) | |
| Profilierung / Sichtbarkeit (Auf H) | |
| Zusammenarbeit (Aut N) | |
| Beharrlichkeit (Aut H, Ane N) | |
| Verantwortung (Pfl H, Für N) | |
| Verträglichkeit / Tolerant (Ver H, Wet N) | |
| Freundlichkeit / Sanftmut (Ane H, Wett N, Für H) | |
| Selbständigkeit (Aut H) | |
| Selbstsicherheit (Ane N) | |
| Kritisch (Wet H, Aut H) | |
| Sensibilität (Ane H) | |
| | |
| | |

AUFGABENBEZOGENE QUALITÄTEN

| QUALITÄT | WIE PASST DIESE QUALITÄT ZU MEINEN TALENTEN? |
|---|--|
| Multifunctional (alle Denkweisen [3,5;6,5]) | |
| Anpassungsfähigkeit (Ver H, Str N) | |
| Analytisches Denken (Str H, Abs H) | |
| Entschlusskraft (Dom H, Str H) | |
| Kreativität / innovativ (Ver H, Str N) | |
| Tatkraft / Ausführung (Dom H, Abs N) | |
| Erfahrungsorientiert (Ver N) | |
| Disziplin (Pfl H, Str H) | |
| Zielgerichtet / pragmatisch (Pfl N) | |
| Durchdacht / theoretisch (Ver H, Abs H) | |
| Flexibel (Pfl N, Str N) | |
| Übernimmt die Initiative (Dom H) | |
| Einsatz / leisten (Lei H) | |
| Langfristig planen / strategisch (Str H, Abs H) | |
| Wissbegierig (Ver H) | |
| Detailorientiert (Abs N) | |
| Sachentwicklung (Ver H, Str [4;6]) | |
| Ordentlich (Str H) | |
| Organisieren (Dom H, Str H) | |
| Auge für den grossen Zusammenhang (Abs H) | |
| Problemanalyse (NEV H, Str H) | |
| Entspannung / Relativierung (Lei N) | |
| Stressresistent (Ane N, NEV N) | |
| Ausdauernd (Lei H, Wet H) | |
| Zuverlässig (Pfl H, Lei H, Str H) | |
| Vorsichtig / aufmerksam (NEV H) | |
| Praktisch (Ver N, Abs N) | |
| Mutig / kühn (NEV N) | |
| Erfinder von Ideen | |