

Bedürfnisse

Verhalten

Motive

Bedürfnisse

Kommunikation

Emotionen

Emotionen

Kommunikation

Verhalten

Motive

Emotionen

Motive

Verhalten

Entscheidungen

Kommunikation

Motive

Bedürfnisse

Emotionen

AEC[©]-disc Talentanalyse

Die AEC[©]-disc Talentanalyse basiert auf einem von Psychologen entwickelten Online-Fragebogen, für dessen Beantwortung etwa 20 bis 25 Minuten Zeit benötigt werden. Die Antworten werden zum einen verwendet, um unterschiedliche Ausprägungen und Präferenzen von Verhaltensweisen zu analysieren. Dabei wird zwischen natürlichem und angepasstem Verhalten differenziert.

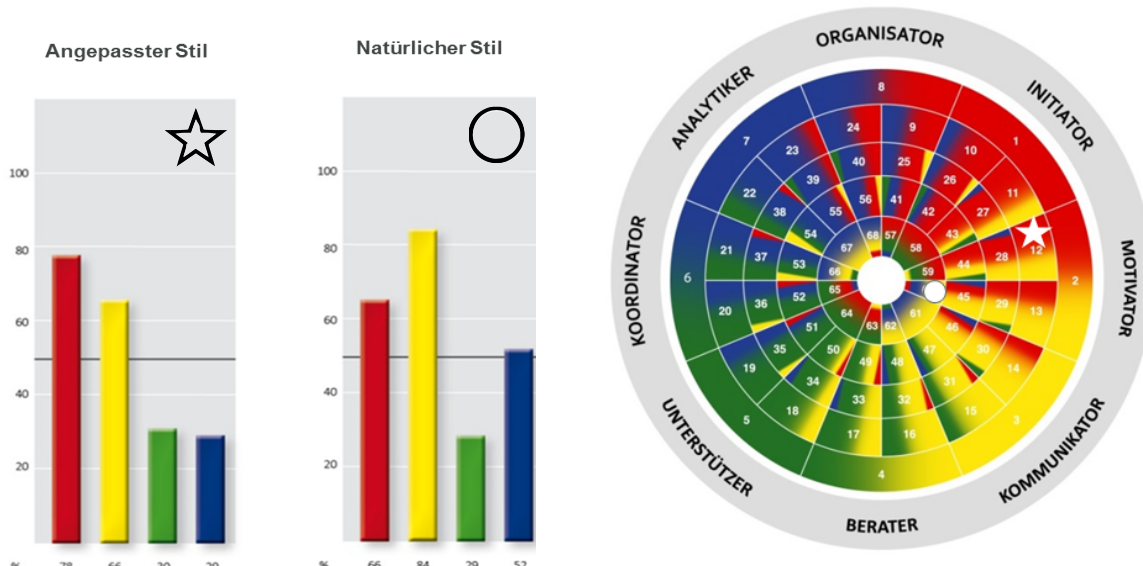
Darüberhinaus liefert die Talentanalyse Aussagen zu den Motiven, die hinter jedem Verhalten stehen. Motive resultieren aus Erfahrungen, Überzeugungen, Einstellungen, Anschauungen und Werten. Dem Verhalten vorgeschaltet, erklären Motive, das Warum von Verhalten. Erfasst werden nach Spranger kognitive, ökonomische, soziale, ästhetische, traditionelle und individualistische Motivation (6 Motive des Handelns).

Die Ergebnisse der Talentanalyse werden ausführlich nach folgenden Aspekten beschrieben:

- Allgemeine Verhaltenspräferenzen und daraus abgeleitete Eigenschaften
- Talenten und Qualitäten im Arbeitsumfeld
- Bedingungen für das optimale persönliche Arbeitsumfeld
- Indikatoren für Stärken und Verbesserungspotential

Einen anschaulichen Überblick liefert die grafische Aufbereitung sowohl der ermittelten Ergebnisse.

Grafik „Verhaltenspräferenzen“:



Der „natürliche Stil“ (Punkt im Talentrad) wird oft auch als Komfortzone oder das private „Ich“ bezeichnet. Es ist der Teil unseres Verhaltens, den wir am wenigsten bewusst wählen und der ohne triftigen Grund kaum variiert. Es ist der Teil unseres Verhaltens, der am wenigsten durch unsere Erwartungen, die Erwartungen anderer oder unsere Vorstellung von einem „erwünschten“ Verhalten beeinflusst wird.



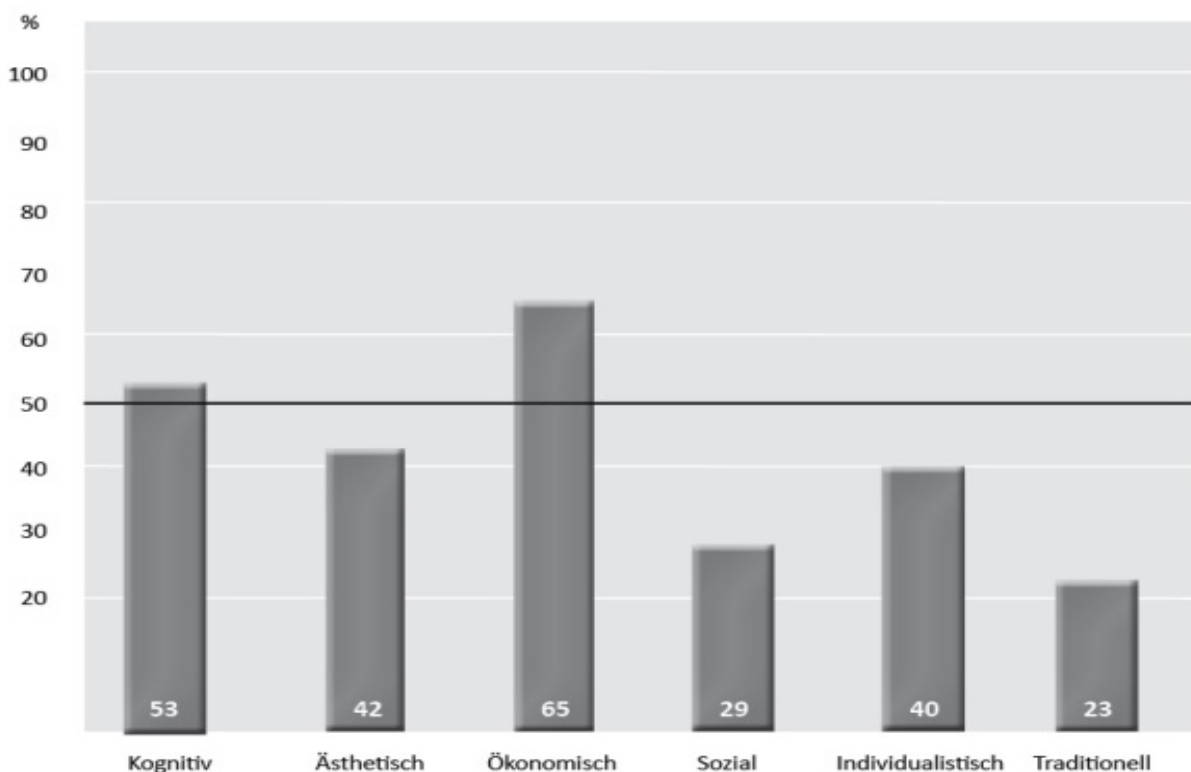
Der „angepasste Stil“ (Stern im Talentrad) beschreibt das öffentliche „Ich“. Hier wird unser Verhalten - bewusst oder unbewusst - durch eigene und fremde Erwartungen geprägt, hier wollen wir uns anpassen, vielleicht „etwas zeigen oder beweisen“.

Die Verhaltenspräferenzen geben Einblick in das WIE Menschen sich verhalten. Die Motive erklären hingegen das WARUM. Die oben stehenden 6 sechs relevanten Motive nach Spranger lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Kognitives Motiv:** Interesse an Ansammlung von Wissen und Fachkompetenz
- **Ästhetisches Motiv:** Gefallen am Schönen und Harmonischen (subjektives Erleben)
- **Ökonomisches Motiv:** Streben nach materiellem/ finanziellem Gewinn
- **Soziales Motiv:** Hilfe, Unterstützung und Förderung anderer Menschen
- **Individualistisches Motiv:** Interesse an Führung und Übernahme von Verantwortung
- **Traditionelles Motiv:** Suche nach Sinn und regeln als Richtschnur des Handelns

Am wahrscheinlichsten handlungsbestimmend sind die zwei bis drei am stärksten ausgeprägten Motive. An der persönlichen Motivation kann man, anders als bei Verhalten, kaum oder nur sehr bedingt im Sinne von Veränderung arbeiten. Hier liefert die Talentanalyse eine wertvolle Gesprächsgrundlage. Etwa darüber, in welchem Rahmen Arbeitsaufgabe und Umfeld des Mitarbeiters verändert werden können, um Motivation und damit Leistungsvermögen zu verbessern.

Grafik Handlungsmotive:





Die Talentanalyse hat nicht den Anspruch Wesen und Verhalten eines Menschen vollständig zu beschreiben. Sie ist Orientierungshilfe, die es ermöglicht, sich selbst besser kennen und verstehen zu lernen.

Die Talentanalyse ist keine Bewertung und liefert keine Aussagen im Hinblick auf „gut“ oder „schlecht“. Falls vorgesehen, ist sie eine qualifizierte Grundlage für konstruktive Mitarbeitergespräche.

Wir unterstützen diesen Prozess und helfen durch Seminare und individuelles Coaching bei der Realisierung des persönlichen Optimierungspotentials.

Einsatzbereiche der AEC[®]-disc Talentanalyse

Personalauswahl

Prognosen zu Softskills wie Verhalten, Werte, Motive und Talente werden durch die Analyse transparent aufbereitet. Einstellungsgespräche oder Assessment Center können dadurch zielgenauer vorbereitet und ausgewertet werden.

Unterstützt wird der Auswahlprozess durch die Möglichkeit des Abgleichs mit der **AEC[®]-disc Anforderungsanalyse**.

Personalentwicklung

Die Analyse unterstützt die proaktive Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter im Einklang mit Ausrichtung und Zielen des Unternehmens.

Mit der **AEC[®]-disc Anforderungsanalyse** lassen sich die zur Erreichung der Unternehmensziele notwendigen Softskills konkret und Arbeitsplatzbezogen beschreiben und begründen. Eine gemeinsame Auswertung der Talentanalyse mit den Mitarbeitern schafft Vertrauen und Verständnis für Training und Coaching zur Entwicklung von Softskills.

Coaching

Die Kenntnis von persönlichen Stärken, Herausforderungen und Entwicklungspotentialen liefert eine sachliche, wertfreie Standortbestimmung für individuelles Coaching.

Zum Beispiel Karriere-Coaching, Führungskräfte-Coaching oder Verkäufermentoring.

Teamentwicklung

In einer vertrauensvollen und wertschätzenden Atmosphäre ist die Analyse des gesamten Teams eine sachliche Basis für das Verständnis von Reibungspunkten und die Akzeptanz von Verschiedenheit. Probleme und Konflikte können lösungsorientiert besprochen und gemeinsam angegangen werden. Im Rahmen der Arbeitsteilung können Neigungen und Stärken der Teammitglieder akzeptiert und berücksichtigt werden.