



Discovery^{Insights®}

Transformational Leadership

Felix Bauer

18. September 2025



Einführung

Dieses Insights Discovery Transformational Leadership Profil untersucht, wie Felix's Führungsansatz durch seine psychologischen Präferenzen beeinflusst wird. Es ermöglicht Felix, zu erforschen, wie seine einzigartige Kombination der Insights Discovery Farbenergien sowohl Stärken als auch Herausforderungen in seinem Führungsstil schafft.

Das Insights Discovery Transformational Leadership Modell umfasst die acht Dimensionen der Führung. Jede dieser Dimensionen wird durch fünf Leadership-Facetten untermauert.

Agiles Denken – Verschiedene Formen des Denkens nutzen

Führen aus der eigenen Mitte – Authentisch sein und selbstbestimmt handeln

Entwicklung ermöglichen – Persönliches Wachstum und die Entwicklung anderer fördern

Teamarbeit fördern – Durch Zusammenarbeit effektive Beziehungen gestalten

Wirkungsvoll kommunizieren – Inspirieren und Einfluss nehmen mit emotionaler Kompetenz

Eine mitreißende Vision entwickeln – Eine erfolgversprechende Richtung weisen

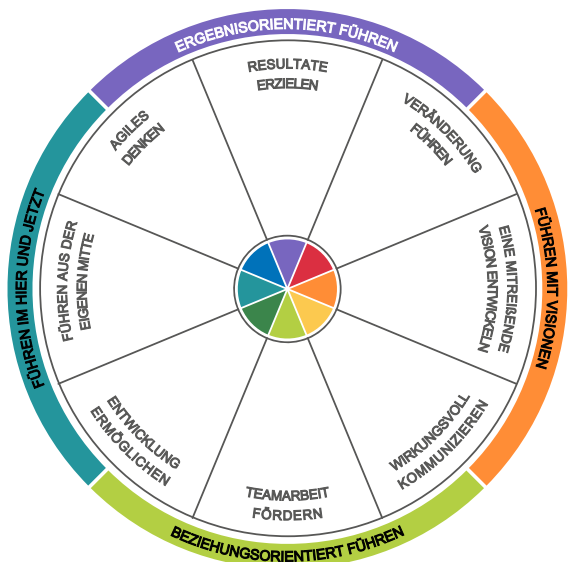
Veränderungen führen – Veränderungen initiieren und gestalten

Resultate erzielen – Erfolgsorientiert planen und handeln

Für jede Dimension ist es erforderlich, dass alle vier Insights Discovery Farbenergien effektiv eingesetzt werden, dabei kann sie besonders stark auf eine oder, in manchen Fällen, auch zwei bestimmte Farbenergien zurückgreifen.

Obwohl zum Beispiel „Teamarbeit fördern – durch Zusammenarbeit effektive Beziehungen gestalten“ vor allem auf die sonnengelbe und erdgrüne Farbenergie zurückgreift, wird es durch eine Mischung aller vier Farbenergien unterstützt, wenn es auf hohem Niveau durchgeführt werden soll. Die Förderung von Teamarbeit kann daher von allen gemeistert werden, unabhängig von ihrer Farbenergiepräferenz, ebenso wie alle anderen Dimensionen der Führung.

Nach einer detaillierten Beschreibung von Felix's Stärken und Herausforderungen, die mit jeder der acht Dimensionen verbunden sind, bietet das Profil Empfehlungen und wirft Fragen für Felix auf, die in diesem Bereich weiter untersucht werden können. Dies ist eine wirksame Ressource, die Felix hilft zu verstehen, wie er seinen Führungsansatz verbessern und effektiver sein kann.



Überblick

Diese Aussagen vermitteln ein umfassendes Verständnis von Felixs Führungsstil. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um besser zu verstehen, wie Sie sich selbst führen und wie Sie Teams und Organisationen führen.

Sich selbst führen

Felix nimmt in der Regel eine ethisch gut vertretbare Haltung ein, die auf seinen Moralvorstellungen und Werten beruht. Er trägt sein Herz auf der Zunge und spricht offen und ehrlich über seine Herausforderungen als Führungskraft. Er setzt sich gern für eine Sache ein, an die er glaubt. Er setzt sich gern für Ideen und Anliegen ein, die mit seinen Werten übereinstimmen.

Felix gilt als äußerst vertrauenswürdig und unternimmt erhebliche Anstrengungen, um eine vereinbarte First einzuhalten. Er ist verlässlich und man kann fest davon ausgehen, dass er das tut, wozu er sich verpflichtet hat. Er gibt sich fast immer Mühe, freundlich und höflich zu sein, auch wenn es eine GROSSE Anstrengung ist. Er zögert nicht, andere um Rat und Hilfe zu bitten. Seine besten Leistungen erbringt er, wenn die Menschen in seinem Umfeld in ihren Rollen zufrieden und erfüllt sind.

Felix verfügt über eine Reihe von Talenten, die er sich aber nur selten als Verdienst anrechnet, da er sich in Bezug auf seine Fähigkeiten und sein Fachwissen lieber bescheiden gibt. Felix weiß, was ihm wichtig ist, kann aber Abstriche bei seinen Prioritäten machen, um jemand anderen zu unterstützen. Er kann einen starken Zwang verspüren, zu handeln, ohne den Grund dafür ganz zu verstehen. Er lässt selten jemanden im Stich, selbst wenn es auf Kosten seines eigenen Komforts geht. Er kann zu bescheiden sein und seinen Beitrag herunterspielen, was dazu führt, dass andere seinen immensen Wert nicht zu schätzen wissen.

Teamführungsstil

Felix ist sympathisch und schafft es schnell, gute Arbeitsbeziehungen innerhalb seines Teams aufzubauen. In der Regel ist er im Team selbstlos und kümmert sich vorrangig um andere. Seine aufrichtige Fürsorge und sein persönliches Engagement ermöglichen es anderen, sich unter seiner Leitung wohl und unterstützt zu fühlen. Er hält sich gern zurück und überlässt anderen die Anerkennung, denn er hat kein Bedürfnis, im Mittelpunkt zu stehen.

Felix respektiert die Standpunkte, Ideen und Vorschläge anderer. Er möchte eine vertrauensvolle Atmosphäre mit gegenseitiger Unterstützung im Team schaffen. Bevor er schwierige Entscheidungen trifft, berät er sich mit anderen, damit alle Beteiligten mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen einverstanden sind. Er ist dem Team gegenüber loyal und opfert sich für das Wohl der anderen auf. Er bemüht sich darum, keine vorschnellen Urteile zu fällen und versucht immer, das Beste im Menschen zu sehen.

Felix kann manchmal bei schwierigen Teamthemen hinter dem Berg halten und zögern, sie direkt anzugehen. Felix neigt dazu, weitgehend instinktiv zu handeln, und es kann ihm schwer fallen, seine objektiven Beweggründe dem Team gegenüber zu erläutern. Auch wenn er sehr enttäuscht über die schlechten Ergebnisse des Teams ist, kann er dies nur schwer im direkten Gespräch äußern und angehen. Er hält die Arbeitsbelastung der Teammitglieder gern auf einem angenehmen Niveau, was manchmal zulasten von anspruchsvollen Zielen geht. Er setzt sich in organisatorischen Angelegenheiten nur dann für das Team ein, wenn er sicher ist, dass er seine volle Unterstützung hat.

Organisatorischer Führungsstil

Felix versucht, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeitenden offen und ehrlich sein können und in ihrer Persönlichkeit respektiert werden. Er versucht, mit Widerständen umzugehen, indem er die Sichtweise der anderen vollständig versteht und ihnen die Gewissheit gibt, dass ihre Anliegen berücksichtigt werden. Felix hält, was er verspricht, und erwartet, dass andere ihre Verpflichtungen genauso einhalten, wie er es tut. Er ist bereit, kalkulierte Risiken einzugehen und Veränderungen zu strukturieren, vor allem, wenn der Mensch im Mittelpunkt der Veränderungen steht.

Felix gilt als Vorbild an natürlicher Wärme, Fürsorge und Aufrichtigkeit, sodass andere sich unter seiner Führung wohl und unterstützt fühlen. Er geht voll und ganz in der Unterstützung der Durchführung eines Projekts auf und legt großen Wert auf seinen persönlichen Beitrag. Er nutzt jede Gelegenheit, um die Werte der Organisation zu betonen, die die Mitarbeitenden auf allen Ebenen vereinen sollen. Er betrachtet Strukturen und Prozesse aus der Sicht derjenigen, die sie anwenden, und bewertet ihren Nutzen aus deren Blickwinkel. Er blüht in Rollen auf, in denen er stets für andere da sein kann.

Er fühlt sich äußerst unwohl, wenn von ihm verlangt wird, gegen einen persönlichen Wert zu verstoßen, um ein übergeordnetes Bedürfnis zu erfüllen. Er überlässt anderen oft nur zu gern die Kontrolle, was manchmal seine Position untergraben kann. Er neigt dazu, zu Themen, von denen er weiß, dass sie zu Streit und Konflikten führen, zu schweigen. Felix bevorzugt die menschliche Seite des Geschäfts und empfindet längere Zeiten in rein geschäftsbezogenen Bereichen als unbefriedigend. Er kann manchmal zu nachgiebig sein und lässt sich zu leicht von anderen beeinflussen.

Agiles Denken

Verschiedene Formen des Denkens nutzen

Transformational Leaders können verschiedene kognitive und intuitive Prozesse anpassen und anwenden, um Probleme zu lösen.

Stärken

- Berücksichtigt bei der Problemlösung sowohl die Auswirkungen des Problems als auch die der Lösung auf andere.
- Hat Freude daran, neue Ideen oder Gedanken zu entwickeln und mitzuteilen, die sowohl mit persönlichen Werten als auch mit den Werten der Organisation im Einklang stehen.
- Ist sehr geschickt darin, Prioritäten zu setzen, und konzentriert sich bei Hindernissen in der Regel zunächst auf die Ursache und nicht auf die Symptome.
- Achtet darauf, dass alle organisatorischen Abläufe aus der Sicht der betroffenen Mitarbeitenden betrachtet wurden.

Herausforderungen

- Legt möglicherweise zu viel Wert auf zwischenmenschliche Aspekte, was zu Lasten objektiver finanzieller Erwägungen gehen kann.
- Neigt dazu, sich ausschließlich auf die persönlichen Aspekte des Geschäfts zu konzentrieren, und vernachlässigt möglicherweise die eher praktischen und kommerziellen Aspekte.

Empfehlungen

- Anstatt ausgiebig über jede einzelne Idee zu grübeln, nutzen Sie schnelle Brainstorming-Aktivitäten, um eine Vielzahl von Ideen zu generieren.
- Verwenden Sie bei der Identifizierung von Problemen und der Suche nach Lösungen logische Rahmenkonzepte, in denen die persönlichen Gefühle berücksichtigt werden.

Zu sondierende Stärken

- Wenn Sie genau wissen, welche Informationen am wichtigsten sind, wie sorgen Sie dann dafür, dass diese im Mittelpunkt des Analyseprozesses stehen?
- Denken Sie an eine Situation, in der Sie Ihren eigenen Einschätzungen und Erfahrungen vertraut haben, um eine schwierige Entscheidung zu treffen. Was mussten Sie hierfür überwinden?

Zu sondierende Schwächen

- Denken Sie an eine Situation, in der Sie Ressourcen oder Personal umverteilen mussten, um eine neue Geschäftsmöglichkeit zu nutzen. Wie haben Sie diesen Prozess gemanagt?
- Denken Sie an eine Situation, in der die finanziellen Auswirkungen eines neuen Prozesses ganz anders ausfielen, als Sie erwartet hatten. Was haben Sie getan?

Persönliche Notizen

Führung von innen

Selbstkenntnis erhöhen und Werte leben

Transformational Leaders sind authentisch – sie inspirieren andere durch ihre starken Überzeugungen und Werte, ihre Haltung, Authentizität, ihren Mut und ihre Zielstrebigkeit.

Stärken

- Schafft schnell vertrauensvolle Beziehungen, die es anderen ermöglichen, ihr inneres Wesen zu offenbaren und zu entdecken.
- Er ist äußerst geschickt darin, sein Verhalten so zu regulieren, dass er als ruhig, beständig und positiv wahrgenommen wird.
- Er wendet den größten Teil seiner Energie und seiner Ressourcen für Arbeiten auf, die mit seinen Werten und Visionen im Einklang stehen.
- Er will seine Selbstkenntnis und seine Fähigkeiten verbessern, um anderen noch besser helfen zu können.

Herausforderungen

- Er ändert gegebenenfalls sein Verhalten und seinen Kommunikationsstil, um von seinem unmittelbaren Umfeld akzeptiert zu werden.
- Er kann seine eigenen Bedürfnisse manchmal zu bereitwillig hintenanstellen, um die Bedürfnisse eines anderen zu erfüllen.

Empfehlungen

- Achten Sie darauf, wie oft Sie von Ihrem eigenen Ziel abweichen, um sich an andere anzupassen.
- Ermutigen Sie die eher aufgabenorientierten Führungskräfte dazu, die pragmatischen Vorteile eines authentischeren Verhaltens und einer besseren Selbstkenntnis herauszuarbeiten.

Zu sondierende Stärken

- Wie stellen Sie sicher, dass die Ziele Ihres Teams die Werte Ihrer Organisation direkt widerspiegeln?
- Was war Ihr bisher größter Erfolg bei einem Projekt? Was hat bei Ihnen und dieser Aufgabe so gut zusammengepasst?

Zu sondierende Schwächen

- Denken Sie an eine Situation, in der Sie sich bei der Erfüllung Ihrer Verpflichtungen übermäßig gestresst gefühlt haben. Was haben Sie dagegen unternommen?
- Gab es schon einmal eine Situation, in der Sie sich unter Druck gesetzt gefühlt haben, gegen Ihre eigenen Ideale und Überzeugungen zu handeln? Wie haben Sie die Situation gelöst?

Persönliche Notizen

Entwicklung ermöglichen

Persönliches Wachstum und die Entwicklung anderer fördern

Transformational Leaders sind effektive Coaches und Mentoren, die ihre Mitarbeitenden befähigen und verstehen, dass außergewöhnliche Ergebnisse dann erzielt werden, wenn Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und die Dinge aktiv vorantreiben.

Stärken

- Er will anderen immer helfen, ihre Ziele zu erreichen, und sieht den Erfolg anderer als ebenso wichtig an wie seinen eigenen.
- Er genießt die Gelegenheit, mit anderen über ihre Wünsche und Träume zu sprechen.
- Ermutigt beim Coaching andere, Ziele zu definieren, die sowohl die persönliche Erfüllung als auch pragmatische Ergebnisse berücksichtigen.
- Er sucht nach Möglichkeiten für seine Teammitglieder, ihre Stärken zum Vorschein zu bringen und weiter auszubauen.

Herausforderungen

- Legt beim Coaching möglicherweise zu viel Wert auf das, was sich „richtig anfühlt“, vernachlässigt dabei pragmatischere Überlegungen.
- Er kann sich als Coach oder Mentor zu sehr persönlich engagieren und die Leistung anderer als Spiegelbild seiner eigenen Kompetenz betrachten.

Empfehlungen

- Seien Sie bereit, sich zurückzunehmen und in kleinen Schritten vorzugehen, wenn Personen noch wenig Erfahrung mit Selbsterkenntnis haben.
- Werden Sie sich bewusst, wann Ihre eigenen Entwicklungsbedürfnisse an erster Stelle stehen sollten und erkennen Sie die positiven Auswirkungen an, die dies auf Sie selbst und andere haben könnte.

Zu sondierende Stärken

- Wo könnte Ihr Team Ihrer Meinung nach von einer gemeinsamen Entwicklung profitieren? Was werden Sie tun, um dies weiterzuverfolgen?
- Wen sehen Sie heute als Ihre Mentorin oder Ihren Mentor? Was bewundern Sie an dieser Person besonders?

Zu sondierende Schwächen

- Was war die schwierigste Situation, die Sie beim Coaching erlebt haben?
- Wo hätten Sie im Nachhinein betrachtet bei Ihrer Kommunikation direkter sein können, als Sie konstruktives Feedback gegeben haben?

Persönliche Notizen

Teamarbeit fördern

Durch Zusammenarbeit effektive Beziehungen gestalten

Transformational Leaders schaffen leistungsstarke Teams – Teams, die gemeinsame Entscheidungen treffen, Vielfalt sowie jedes einzelne Mitglied schätzen und aus der eigenen Mitte heraus geführt werden.

Stärken

- Sucht immer nach der Lösung, die für die Teammitglieder auf persönlicher Ebene am besten geeignet ist.
- Versteht es, ein harmonisches Umfeld zu schaffen und Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit anderen zu bieten.
- Überlegt sich die Aufgabenzuteilung sorgfältig, damit sich alle Teammitglieder in ihren zugewiesenen Rollen wohlfühlen.
- Zeigt Interesse an anderen durch das Verständnis ihrer Sichtweise und Wertschätzung der Unterschiede.

Herausforderungen

- Kann Schwierigkeiten haben, sich gegen das dominante Verhalten anderer durchzusetzen.
- Kann sich von anderen mit einem direkteren und energischeren Auftreten eingeschüchtert fühlen und findet es schwierig, sie zu konfrontieren.

Empfehlungen

- Entwickeln Sie Strategien, um effektiv und selbstbewusst mit Konfrontationen umzugehen, ohne so viele Kompromisse einzugehen, dass Sie sich ärgern.
- Ermutigen Sie Ihr Team zu einer noch höheren Leistungsbereitschaft, indem Sie Ihre Erwartungen klar erhöhen und selbstbewusst zum Ausdruck bringen, wozu Sie Ihr Team für fähig halten.

Zu sondierende Stärken

- Was hat bei einer kürzlich gemeinsam erarbeiteten Lösung besonders gut funktioniert?
- Beschreiben Sie eine Situation, in der Ihre Teammitglieder Ihnen gegenüber ein kollektives Bedürfnis geäußert haben und Sie sich bemüht haben, es zu erfüllen.

Zu sondierende Schwächen

- Denken Sie an eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten, dass Ihr Beitrag zu einem Team nicht besonders produktiv war. Warum war das so?
- Ist es Ihnen jemals unangenehm gewesen, Aufgaben an Ihr Team zu delegieren? Wenn ja, wissen Sie, warum?

Persönliche Notizen

Wirkungsvoll kommunizieren

Inspirieren und Beeinflussen mit emotionaler Kompetenz

Transformational Leaders sprechen sowohl das Herz als auch den Verstand ihrer Mitarbeitenden an, indem sie deren Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen verstehen und wertschätzen.

Stärken

- Er achtet darauf, sein Verhalten so zu regulieren, dass er auf andere offen, freundlich und einfühlsam wirkt.
- Er sorgt dafür, dass sich alle darüber im Klaren sind, was von ihnen verlangt wird, damit jeder seinen Verpflichtungen nachkommen kann und niemand die Gruppe im Stich lässt.
- Geht sensibel mit zwischenmenschlichen Problemen um und ist dabei kreativ und einfallsreich.
- Er ist bei Verhandlungen geduldig und einfühlsam und vergewissert sich, dass er die Sichtweise der anderen genau verstanden hat, bevor er seine eigenen Anliegen vorbringt.

Herausforderungen

- Fühlt sich bei einer Konfrontation mit starken und herausfordernden Emotionen oft verunsichert und kann nachgeben, um zu versuchen, die Situation zu retten.
- Könnte sich eher für sichere und etwas wenig inspirierende Ziele entscheiden, anstatt hohe Ziele anzustreben und damit das Risiko einzugehen, enttäuscht zu werden.

Empfehlungen

- Entwickeln Sie Durchsetzungsvermögen, um das Team zu konfrontieren, wenn es nötig ist, und lassen Sie andere die Konsequenzen schlechter Leistungen tragen, anstatt immer alles auszubügeln.
- Entwickeln Sie ein breiteres Netzwerk in der gesamten Organisation, anstatt nur Kontakte mit einigen wenigen Kolleginnen und Kollegen zu pflegen.

Zu sondierende Stärken

- Was tun Sie, um sicherzustellen, dass Ihre Botschaft angekommen ist und verstanden wurde?
- Wann haben Sie schon einmal ein Problem hinter einem Kundenanliegen erkennen können und wie sind Sie damit umgegangen?

Zu sondierende Schwächen

- Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Ihr Team sich nicht im Klaren darüber war, wie genau ein bestimmtes Ziel erreicht werden konnte. Wie haben Sie dazu beigetragen, Klarheit zu schaffen?
- Fällt es Ihnen manchmal schwer, Ihre intuitiven Gefühle in Worte zu fassen? Wenn ja, wer oder was könnte Ihnen dabei helfen, dies effektiver zu tun?

Persönliche Notizen

Eine mitreißende Vision entwickeln

Eine erfolgversprechende Richtung weisen

Transformational Leaders sagen die Zukunft voraus, indem sie sie gestalten. Ihre Vision und ihr Zielbewusstsein motivieren und inspirieren andere, ihnen zu folgen.

Stärken

- Ist in der Lage, mit dem Team eine Vision entwickeln, die es dazu inspiriert, neue Wege zu gehen – zum Wohle anderer.
- Sorgt für den Zusammenhalt des Visionsteams.
- Sorgt dafür, dass andere „an Bord“ sind und der Notwendigkeit einer neuen Vision zustimmen.
- Versucht, die Notwendigkeit einer Neuausrichtung zu verstehen.

Herausforderungen

- Er bevorzugt es, wenn andere im Team sein Ziel teilen, und kann bei abweichenden Meinungen versuchen, die anderen davon zu überzeugen, dass sein Ziel das „richtige“ ist.
- Kann bereits zu Beginn ins Stocken geraten, wenn es darum geht, persönliche, Team- und Unternehmenswerte in Einklang zu bringen.

Empfehlungen

- Bevor Sie der Organisation eine Vision präsentieren, arbeiten Sie mit einer Kollegin oder einem Kollegen zusammen, die bzw. der sehr objektiv ist, um sicherzustellen, dass die wesentlichen praktischen Aspekte berücksichtigt wurden.
- Nehmen Sie sich Zeit, um sich sowohl auf die unmittelbaren als auch auf die langfristigen, zukünftigen Auswirkungen zu konzentrieren; eine erfolgreiche strategische Veränderung erfordert meist ein Gleichgewicht mit schnellen Lösungen, um die bei langfristigen Prozessen unvermeidlichen Stolpersteine aus dem Weg zu räumen.

Zu sondierende Stärken

- Worauf konzentrieren Sie sich, wenn Sie eine Vision vermitteln, um sie verständlich zu machen und Engagement für sie zu wecken?
- Wie würden Sie vorgehen, um eine breite Zustimmung für die Vision einer Organisation zu erreichen?

Zu sondierende Schwächen

- Haben Sie schon einmal eine Situation erlebt, in der Sie Ihre eigene Enttäuschung verbergen oder unterdrücken mussten, um keinen negativen Einfluss auf das Team auszuüben? Warum hatten Sie das Gefühl, dass dies notwendig war?
- Haben Sie jemals versäumt, die praktischen Auswirkungen Ihrer Idee zu bedenken, bevor Sie sie der Organisation vorstellt haben?

Persönliche Notizen

Veränderung führen

Transformation einleiten und steuern

Transformational Leaders erkennen die Notwendigkeit von Veränderungen und verfügen über den Antrieb und die innere Stärke, um mit den Unklarheiten und Unsicherheiten umgehen zu können, die Veränderungen mit sich bringen.

Stärken

- Ist sensibel und rücksichtsvoll bei der Beurteilung der Folgen von Entscheidungen für andere.
- Stellt sicher, dass alle Beteiligten mit den praktischen Aspekten der Umsetzung einer Veränderung vertraut sind.
- Geht mit Widerstand souverän um, dank eines tieferen Verständnisses für die Sichtweisen anderer und einem instinktiven Gespür dafür, wie man ihnen Sicherheit gibt.
- Ist darauf bedacht, vor einer Entscheidung alle von ihr betroffenen Parteien um eine Stellungnahme zu bitten.

Herausforderungen

- Zieht es vor, die Politik der Organisation zu umgehen, anstatt sie direkt in Frage zu stellen oder zu kritisieren.
- Möchte, dass die Organisation als ein einheitliches Ganzes agiert, und könnte es schwierig finden, verschiedene Abteilungen zu koordinieren, die mit einem unterschiedlichem Tempo agieren und jeweils ihre eigenen Ziele verfolgen.

Empfehlungen

- Suchen Sie bewusst Gelegenheiten, sich selbst positiv herauszufordern, damit Sie besser mit konstruktiven Konflikten umgehen können.
- Pflegen Sie Ihre Bereitschaft, sich gelegentlich selbst zu fordern und etwas Neues auszuprobieren.

Zu sondierende Stärken

- Welche Entscheidung haben Sie kürzlich im Namen des Teams getroffen? Wie hat es reagiert?
- Beschreiben Sie, wie Sie Mitarbeitenden, Stakeholdern oder Kunden/ Kundinnen bereits dabei geholfen haben zu verstehen, was eine Veränderung für sie bedeutet.

Zu sondierende Schwächen

- Denken Sie an eine Situation, in der es Ihnen schwer gefallen ist, Ihr Team durch eine Veränderung zu führen. Woran lag das? Was stand Ihnen im Weg?
- Was war Ihrer Meinung nach Ihre mutigste Geschäftsentscheidung?

Persönliche Notizen

Resultate erzielen

Zusagen einhalten und Erwartungen übertreffen

Transformational Leaders übernehmen die Verantwortung für Leistungen und Ergebnisse – sie investieren Zeit und Ressourcen sinnvoll und legen den Schwerpunkt eher auf Effektivität als auf Effizienz.

Stärken

- Er fühlt sich in einer Rolle wohl, in der er stets von Nutzen sein kann, und ist auch zu zusätzlichen Anstrengungen bereit, wenn er diese für vorteilhaft hält.
- Er ist sehr daran interessiert, stets eine aktuelle Bewertung der Fortschritte verfügbar zu haben, da er anderen gefallen und das liefern möchte, was verlangt wurde.
- Klärt vor der Zuweisung zusätzlicher Aufgaben die Verfügbarkeit von Ressourcen, priorisiert Pläne, konzentriert sich dabei auf die Auswirkungen auf andere und sorgt für eine ausreichende Kommunikation.
- Er organisiert seinen Zeitplan so, dass er Zeit für wichtige persönliche Verpflichtungen hat.

Herausforderungen

- Könnte es nach der enthusiastischen Vermittlung der Ziele des Teams vernachlässigen, die praktischen Details mit derselben Energie darzulegen.
- Er kann das Gefühl haben, dass die Verantwortung schwer auf seinen Schultern lastet und möchte die Last teilen, wo immer es möglich ist.

Empfehlungen

- Achten Sie bei der Überwachung der Fortschritte und der Zuweisung von Ressourcen auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen technischen, pragmatischen und persönlichen Daten.
- Akzeptieren Sie, wann es notwendig ist, die Aufgabenerfüllung an die erste Stelle zu setzen und vertrauen Sie auf Ihre angeborene Sensibilität, die Sie und andere durch schwierige Zeiten begleitet.

Zu sondierende Stärken

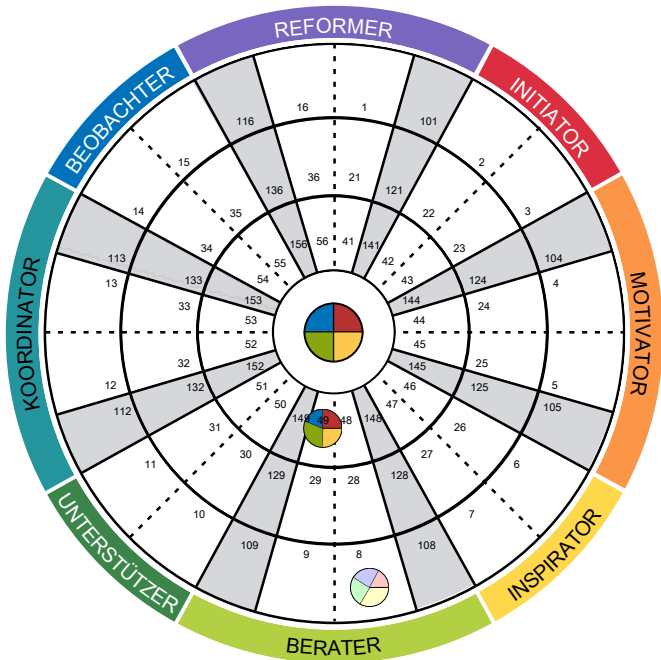
- Fassen Sie zusammen, wie Sie die Bedürfnisse Ihres Teams mit der Notwendigkeit, eine Aufgabe zu erledigen, in Einklang bringen.
- Erinnern Sie sich an eine Situation, in der die Organisation von Ihnen maximalen Einsatz verlangt hat, um ein wichtiges Ergebnis zu liefern. Wie haben Sie sich dabei gefühlt und wie haben Sie darauf reagiert?

Zu sondierende Schwächen

- Welches System nutzt das Team, um seinen Zeit- und Ressourcenaufwand zu überwachen?
- Ist jemals eine wichtige Aufgabe gefährdet worden, weil Ihr Team sich mit einem bestimmten Aspekt der Arbeit nicht wohl fühlte? Was haben Sie getan, um dieses Problem anzugehen und zu lösen?

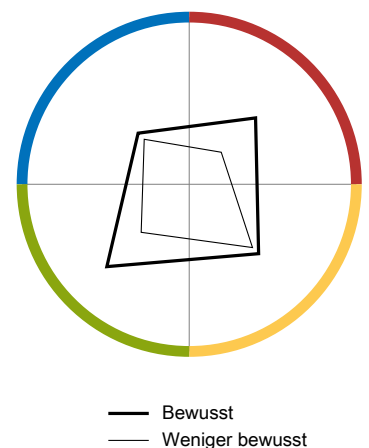
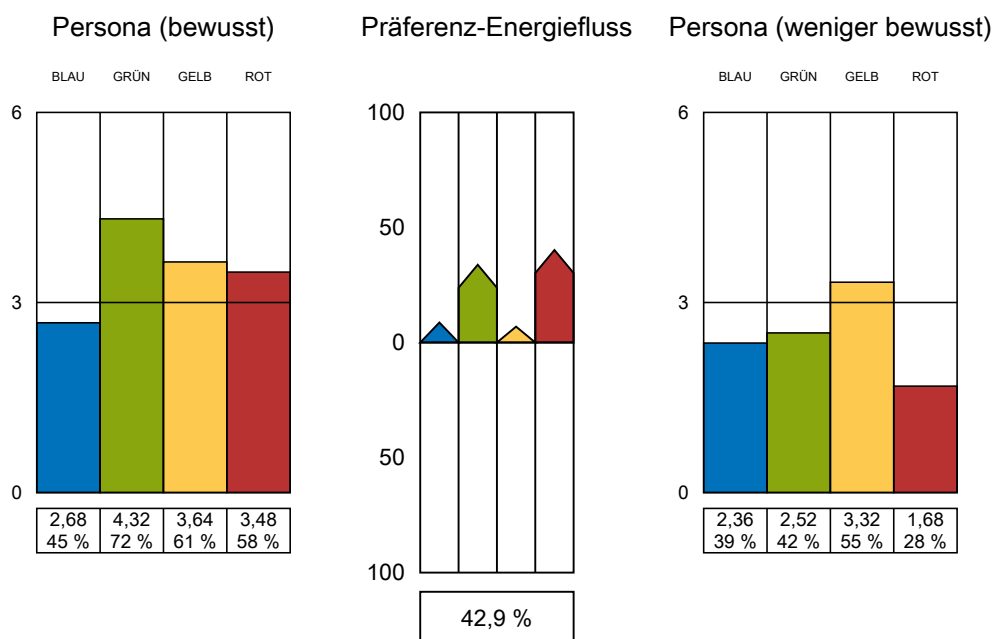
Persönliche Notizen

Das Insights Discovery 72-Typen-Rad



Bewusste Radpositionierung
49: Unterstützender Berater
(Anpassungsfähig)
Weniger bewusste Radpositionierung
8: Inspirierender Berater (Fokussiert)

Grafik der Präferenzwerte





GLOBAL HEADQUARTERS

PROFILE: DTL_PR_RETENTION

Insights Learning & Development

Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.

Tel: +44(0)1382 908050 Fax: +44(0)1382 908051

E-MAIL: insights@insights.com Web: www.insights-group.de