



Develop

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Kompetenzprofil
Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
01-03-2021

Vorwort

Der Develop verschafft Ihnen einen Überblick über die derzeitige Leistung und Entwicklungsmöglichkeiten von Thomas Beispiel bezüglich der ausgewählten Kompetenzen. Die Ergebnisse dieses Berichts basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung und auf dem Feedback, welches aus dem Performance-Fragebogen erworben wurde, in dem Thomas Beispiel und einige Personen aus seinem Arbeitsumfeld das Arbeitsverhalten von Thomas Beispiel beurteilt haben.

Für den Gebrauch dieses Berichts beachten Sie bitte Folgendes:

1. Die **Ergebnisse** des Develops in Bezug auf **das Potenzial** kommen durch den Vergleich der Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung mit den Antworten einer großen Normgruppe von Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen zu Stande. Damit bietet dieser Bericht eine gute Übersicht über sein Potenzial bezüglich des hinterlegten Kompetenzprofils.
2. Die **Ergebnisse** des Develops in Bezug auf **die Leistungen** kommen durch die Antworten auf dem Performance-Fragebogen zu Stande, den Thomas Beispiel selber sowie seine Feedbackgeber ausgefüllt haben. Diese Ergebnisse werden mit den Ergebnissen von der Normgruppe, bestehend aus Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen, verglichen. Damit bietet dieser Bericht eine Übersicht über das derzeitige Arbeitsverhalten von Thomas Beispiel.

Gliederung des Berichts

Der Develop ist folgendermaßen gegliedert:

- Eine **Gesamtübersicht** des Potenzials und der derzeitigen Leistungen von Thomas Beispiel im Verhältnis zum ausgewählten Kompetenzprofil.
- Eine persönliche **Entwicklungsmatrix**, die die Entwicklungsempfehlungen für Thomas Beispiel grafisch darstellt.
- Eine Erörterung aller ausgewählten Kompetenzen, sowohl in Termen für das persönliche Potenzial als auch für die Leistung(en). Für einige der Kompetenzen werden speziell ausgewählte **Entwicklungstipps** für Thomas Beispiel gegeben, diese hängen von den Testergebnissen ab.
- Eine direkte Darstellung der Antworten auf zwei **offene Fragen** zum aktuellen Arbeitsverhalten von Thomas Beispiel.
- Eine Erläuterung des Konzepts **Lernagilität** und eine Besprechung der Ergebnisse von Thomas Beispiel bezüglich der Lernagilität und der fünf, ihr zugrundeliegenden Elemente.
- Ein persönlicher **Entwicklungsplan**, den Thomas Beispiel selbst ausfüllen kann.



Kompetenzprofil

In das Profil von Thomas Beispiel sind die Kompetenzen aufgenommen, die unterhalb dieses Abschnitts aufgelistet sind. Sie wurden aus dem kompletten Kompetenzen Set von HFMTalentindex ausgewählt. Das Potenzial, die Leistung und die Entwicklungsmöglichkeiten von Thomas Beispiel werden in diesem Bericht anhand dieser Kompetenzen besprochen.

Operationelle Stärke

Entschlussfähigkeit	Eigene Entscheidungen treffen, dementsprechend handeln und sich trauen, rechtzeitig einen Entschluss zu fassen.
Genauigkeit	Mit detaillierten Informationen effektiv umgehen und Details konsequent beachten.
Pflichtbewusstsein	Pflichtgefühl gegenüber getroffenen Vereinbarungen zeigen.
Qualitätsorientiertheit	Hohe Ansprüche an die Qualität der Produkte stellen und dementsprechend handeln.

Interpersönliche Stärke

Kundenorientiertheit	Wünsche und Bedürfnisse des Kunden identifizieren und darauf eingehen.
Zusammenarbeiten	Einen effektiven Beitrag zum gemeinsamen Ziel im Zusammenspiel mit anderen leisten.

Persönliche Stärke

Stressbeständigkeit	Im Stande, seine Spannungen zu bewältigen.
---------------------	--

Konzeptuelle Stärke

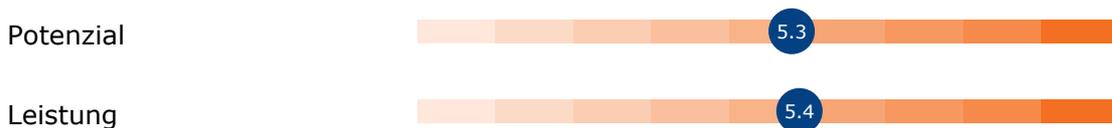
Kreativität	Originelle Lösungen für Probleme vorlegen. Neue Arbeitsweisen bedenken und alternative Blickwinkel wählen.
-------------	--



1. Potenzial und Leistungen innerhalb des Kompetenzprofils

In diesem Abschnitt geht es um das Potenzial und die Leistung von Thomas Beispiel innerhalb des Kompetenzprofils. Das gezogene Fazit beruht auf den Ergebnissen von Thomas Beispiel bei der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung, in Kombination mit der Bewertung seines Arbeitsverhaltens von dem Performance-Fragebogen.

1.1 Bereits genutztes Potenzial



Thomas Beispiel zeigt ein etwas über dem Durchschnitt liegendes Potenzial für das hinterlegte Kompetenzprofil. Thomas Beispiel zeigt bei seinen täglichen Leistungen in etwas überdurchschnittlichem Maße das Verhalten, welches zum ausgewählten Kompetenzprofil gehört.

1.2 Stärken und Entwicklungspunkte

Unter diesem Abschnitt werden aus den ausgewählten Kompetenzen die drei stärksten und die drei schwächsten Kompetenzen von Thomas Beispiel aufgelistet, sowohl für das Potenzial als auch für die Leistung.

Höchstes Potenzial

- Qualitätsorientiertheit
- Genauigkeit
- Pflichtbewusstsein

Geringstes Potenzial

- Stressbeständigkeit
- Entschlussfähigkeit

Beste Leistung

- Geht bei der Arbeit organisiert vor.
- Sorgt dafür, dass Angelegenheiten von Anfang bis Ende ordentlich und präzise ausgeführt werden.
- Verhütet Fehler.

Schwächste Leistung

- Bleibt unter Druck ruhig.
- Reagiert unter Druck weiterhin flexibel.
- Hat seine Gefühle unter Kontrolle, auch wenn der Druck zunimmt.



1.3 Persönliche Entwicklungsmatrix

In der unten aufgeführten Tabelle, der persönlichen Entwicklungsmatrix, werden die Entwicklungsempfehlungen für Thomas Beispiel zusammengefasst. Diese geben die Richtung für den persönlichen Entwicklungsplan von Thomas Beispiel vor. In der Matrix steht das **Ergebnis** bezüglich des **Potenzials** von Thomas Beispiel auf der vertikalen Achse (je höher Sie auf der Achse gehen, desto höher ist das Potenzial). Das **Ergebnis** bezüglich der **Leistung** von Thomas Beispiel ist auf der horizontalen Achse angegeben (je mehr Sie in der Matrix nach rechts gehen, desto besser die Leistung).



Auf der nächsten Seite erhalten Sie Hilfestellungen für die Interpretation der Entwicklungsmatrix.



Die Ergebnisse auf der vertikalen Achse (Potenzial) und der horizontalen Achse (Leistung) können unabhängig voneinander interpretiert werden. So kann Thomas Beispiel zum Beispiel über das benötigte Potenzial für eine bestimmte Kompetenz verfügen, aber diese bei der täglichen Arbeit kaum zeigen: Thomas Beispiel hat also noch die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln was die jeweilige Kompetenz betrifft. Auf der anderen Seite ist es natürlich auch möglich, dass Thomas Beispiel von Natur aus wenig Potenzial besitzt für eine bestimmte Kompetenz, aber im Alltag dennoch effektives Verhalten bezüglich der jeweiligen Kompetenz an den Tag legt. Zum Beispiel indem er viel kompensiert.

Dadurch, dass die Achsen „Potenzial“ und „Leistung“ kombiniert werden, entstehen vier Quadranten:

- Hinsichtlich der Kompetenzen im Quadrant **Nutzen** verfügt Thomas Beispiel über überdurchschnittliches Potenzial und zeigt er das dazugehörige Verhalten ebenfalls im überdurchschnittlichen Maße auf seiner Arbeit. Die natürliche Stärke von Thomas Beispiel liegt in diesen Kompetenzen.
- Hinsichtlich der Kompetenzen im Quadrant **Festhalten** zeigt Thomas Beispiel auf seiner Arbeit im überdurchschnittlichen Maße das jeweilige Verhalten. Allerdings verfügt er über relativ wenig Potenzial, um diese Kompetenzen noch weiter zu entwickeln. Aus diesem Grund wird er nur mit viel Mühe hierextra Nutzen raus ziehen können. Festhalten ist darum die Devise.
- Hinsichtlich der Kompetenzen im Quadrant **Kompensieren** verfügt Thomas Beispiel über unterdurchschnittliches Potenzial und zeigt er das dazugehörige Verhalten ebenfalls im unterdurchschnittlichem Maße auf seiner Arbeit. Es wird wahrscheinlich schwierig für ihn werden, um sich hierin zu verbessern.
- Hinsichtlich der Kompetenzen im Quadrant **Verstärken** verfügt Thomas Beispiel über (über)durchschnittliches Potenzial, dennoch zeigt er das dazugehörige Verhalten momentan in noch unterdurchschnittlichem Maße auf seiner Arbeit. Bei diesen Kompetenzen gilt, dass eine gezielte Entwicklung sich lohnt, weil Thomas Beispiel auf Grund seines Potenzials sich noch weiterentwickeln kann innerhalb dieser Kompetenzen.

Im folgenden Abschnitt des Berichts werden diese Ergebnisse im Detail besprochen.



Potenzial**Weit unter dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel kann etwas unsicher über die Richtigkeit seiner Ideen und Beschlüsse sein und berät sich gerne mit anderen, um Unterstützung und Bestätigung für seine Vorschläge zu erhalten. Außerdem hat er zwar gerne Einfluss auf die Beschlüsse, die gefasst werden, er braucht aber nicht unbedingt derjenige zu sein, der die Beschlüsse fasst. Weil Thomas Beispiel dazu neigt, sich schnell über Dinge aufzuregen, fällt es ihm in der Praxis wahrscheinlich häufig schwer einen Beschluss zu fassen.

Leistung**Weit unter dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Übernimmt die volle Verantwortung für seine eigenen Entscheidungen.	60%	80%
Trifft selbständig Entscheidungen.	60%	80%
Geht entschlossen vor.	53%	80%
Traut sich zu, unbeliebte Entscheidungen zu treffen.	40%	80%

Entwicklungstipps für Thomas Beispiel:

- Machen Sie sich bewusst, dass Sie nicht in jeder Situation mit jedermann befreundet bleiben können. Wenn Sie bei erforderlichen Angelegenheiten keinen deutlichen Standpunkt beziehen oder eine klare Entscheidung treffen, ersparen Sie zwar einigen unangenehme Mitteilungen, wobei andere wiederum darunter zu leiden haben.
- Wenn Sie für etwas die Verantwortung tragen, sollten Sie auch selbst die Entscheidungen treffen. Erkundigen Sie sich bei anderen über die Fakten, legen Sie jedoch auf der Grundlage davon Ihren eigenen Kurs fest.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie alle nötigen Informationen haben, um eine Entscheidung fällen zu können. Falls das nicht der Fall sein sollte, überprüfen Sie dann, ob es realistisch ist, dass Sie die zusätzlichen Informationen pünktlich und ohne zu große Anstrengung bekommen können. Machen Sie danach Nägel mit Köpfen. Meistens ist es besser, *eine* Entscheidung zu treffen als *keine* Entscheidung zu treffen.
- Wenn Sie nach dem Treffen einer Entscheidung nicht die Verantwortung dafür übernehmen, bedeutet das in den Augen anderer, dass die Entscheidung eigentlich nicht getroffen wurde. Halten Sie sich darum an Ihre Entscheidung und erläutern Sie diese, falls notwendig.



Potenzial**Weit über dem Durchschnitt**

Thomas Beispiel ist von Natur aus sehr ordentlich eingestellt und findet es besonders wichtig, dass Dinge ordentlich und präzise erledigt werden. Er kann sich zwar in Aufgaben, die er wichtig findet, gut vertiefen, er geht jedoch weniger gewissenhaft vor, wenn er die Aufgabe nicht so wichtig findet. Thomas Beispiel findet es wichtig, Fehler zu vermeiden, und strengt sich bei der Kontrolle seiner Arbeit an.

Leistung**Sehr hoch**

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Setzt seine Kraft dafür ein, seine Arbeit auf Fehler zu kontrollieren.	100%	100%
Verhütet Fehler. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas sorgt dafür, dass er keine Fehler macht.</i> 	100%	100%
Sorgt dafür, dass Angelegenheiten von Anfang bis Ende ordentlich und präzise ausgeführt werden. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas arbeitet immer sehr präzise.</i> • <i>Ich arbeite gerne sehr präzise, um Fehlern vorzubeugen.</i> 	100%	100%
Geht bei der Arbeit organisiert vor.	100%	100%



Potenzial

Etwas über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel denkt gerne über Dinge nach und verlässt manchmal gerne den bereits bestehenden Kontext. Er ist ziemlich präzise und kann Abweichungen nicht ausstehen, weshalb er sich schwer tut, den Dingen auf eine kreative Weise ihren Lauf nehmen zu lassen. Dank des breiten Interesses von Thomas Beispiel, kann seine Kreativität sich auf verschiedene Themen fokussieren und lässt er sich leicht inspirieren.

Leistung

Durchschnittlich

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Sieht Möglichkeiten, wo andere sie nicht sehen.	87%	80%
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas will manchmal etwas zu lange an bestehenden Arbeitsweisen bzw. Vorgaben festhalten.</i> 		
Kommt mit originellen Ideen.	87%	80%
Denkt sich neue Möglichkeiten aus, Dinge zu erledigen.	87%	60%
Geht die Dinge von neuen und unerwarteten Betrachtungswinkeln aus an.	67%	60%

Entwicklungstipps für Thomas Beispiel:

- Gehen Sie ein Problem an, indem Sie für sich selbst möglichst viele Ideen zu Papier bringen und erst im Nachhinein die Durchführbarkeit einer jeden Idee beurteilen.
- Zwingen Sie sich selbst, regelmäßig Lösungswege zu bedenken, die es auf Ihrer Arbeit so noch nicht gibt.



Potenzial

Durchschnittlich

Thomas Beispiel verhält sich den Kunden gegenüber meistens freundlich und interessiert. Er findet viel Kontakt mit Kunden zwar angenehm, aber möchte auch regelmäßig Momente haben, um Dinge selbst und allein auszuarbeiten. Thomas Beispiel versucht, realistische Lösungen für den Kunden zu bedenken, er riskiert aber dabei, Dinge, die nicht möglich sind, manchmal zu stark zu betonen.

Leistung

Weit über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Verhält sich gegenüber Kunden freundlich.	100%	100%
Nimmt Anteil am Problem des Kunden. <ul style="list-style-type: none"> Thomas zeigt sich immer offen und zugänglich und Kunden arbeiten gerne mit ihm zusammen. 	100%	80%
Geht an die Frage des Kunden mit einer „Alles ist möglich“-Einstellung heran. <ul style="list-style-type: none"> Thomas möchte immer alle Fragen und Probleme der Kunden lösen. 	87%	80%
Gibt Kunden das Gefühl, willkommen zu sein.	87%	80%



Potenzial

Etwas über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel hat zwar genug Disziplin, um die Dinge, die er angefangen hat, auch zu Ende zu bringen, es kostet ihn jedoch manchmal eine gewisse Zeit, um damit anzufangen. Er findet es sehr wichtig, sich an seine Vereinbarungen zu halten und das zu liefern, was er versprochen hat. Thomas Beispiel ist zwar am liebsten ehrlich über den Stand der Dinge, aber wenn es jedoch erforderlich sein sollte, kann er Dinge auch nicht ganz wahrheitsgemäß darstellen.

Leistung

Deutlich über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Arbeitet hart. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas übernimmt sich manchmal.</i> 	100%	80%
Übernimmt Verantwortung für die eigene Arbeit. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas übernimmt Verantwortlichkeit, aber ich glaube, dass er manchmal zu streng mit sich selbst ist.</i> 	87%	80%
Zeigt viel Selbstdisziplin. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Selbstdisziplin ist Teil von Thomas.</i> 	87%	80%
Hält sich an Absprachen.	87%	80%



Potenzial

Sehr hoch

Thomas Beispiel möchte im Allgemeinen alles, was er macht, gut machen und ist bemüht, Qualität zu liefern. Er findet es wichtig, Aufgaben gemäß der Vereinbarung auszuführen und die dazugehörige Qualität zu liefern. Er regt sich leicht über Sachen auf und hat deshalb ein starkes Bedürfnis, Fehler zu vermeiden oder zu korrigieren.

Leistung

Durchschnittlich

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Liefert die vereinbarte Qualität und die Qualität, die der/die andere erwartet. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ich denke, dass die Qualität meiner Arbeit immer noch besser sein könnte.</i> 	100%	60%
Stellt hohe Ansprüche an seine eigene Arbeit. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas möchte immer das beste Endresultat erzielen.</i> 	93%	80%
Stellt hohe Ansprüche an die Qualität der Arbeit von anderen. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ich erwarte viel von mir selbst, aber auch von anderen.</i> 	73%	80%
Sieht und nutzt die Möglichkeiten, die Qualität des Gelieferten zu verbessern.	60%	60%

Entwicklungstipps für Thomas Beispiel:

- Qualität können Sie nicht allein erbringen. Beurteilen Sie deshalb auch die qualitativen Beiträge anderer kritisch, so dass das gemeinsame Produkt möglichst gut wird.
- Die Qualität geleisteten Arbeit ist erst gut, wenn derjenige, für den der Auftrag ausgeführt wurde, dies anerkennt. Treffen Sie daher im Voraus deutliche Absprachen über das gemeinsam angestrebte Qualitätsniveau, so dass Sie diese Erwartungen erfüllen können.
- Das Verbessern der Qualität ist eine kontinuierliche Angelegenheit. Was heute noch gut genug ist, ist vielleicht schon morgen unzureichend. Nutzen Sie daher stets die sich bietenden Möglichkeiten, den Prozess und die Herangehensweise zu verbessern.



Potenzial**Sehr niedrig**

Thomas Beispiel kann sich recht schnell Sorgen darüber machen, wie die Dinge ablaufen, und beunruhigt sein. Wenn er Druck erfährt, bekümmert ihn das wahrscheinlich sehr. Wegen seiner selbstkritischen Haltung zweifelt Thomas Beispiel oft daran, ob er die Dinge wirklich unter Kontrolle hat.

Leistung**Sehr niedrig**

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Fängt sich wieder bei Rückschlägen. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas findet es schwierig, mit Rückschlägen umzugehen, besonders wenn sie unerwartet sind.</i> 	40%	80%
Hat seine Gefühle unter Kontrolle, auch wenn der Druck zunimmt. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wenn Thomas unter Druck steht, findet er es schwierig Abstand zu nehmen und nimmt er sich vieles übel.</i> 	40%	60%
Reagiert unter Druck weiterhin flexibel.	40%	60%
Bleibt unter Druck ruhig.	33%	60%

Entwicklungstipps für Thomas Beispiel:

- Schalten Sie einen Gang herunter, wenn Sie merken, dass der Druck für Sie zu hoch wird. Nehmen Sie sich die Zeit, die Situation zu überblicken, so dass Sie wieder mehr Kontrolle bekommen.
- Wenn Sie merken, dass Sie unter Druck nicht mehr flexibel auf die Situation reagieren, kann es hilfreich sein, wenn Sie Ihre Gedanken ordnen und sich auf die Dinge konzentrieren, die am wichtigsten sind, Ihr Ziel oder Ergebnis zu erreichen. Suchen Sie dabei aktiv die Hilfe eines anderen als Sparringspartner.
- Verarbeiten Sie Rückschläge zu einem Zeitpunkt und in einer Weise, die zu Ihnen passt und Ihnen bei der Arbeit nicht im Weg steht. Bauen Sie Ihre Emotionen beispielsweise ab, indem Sie Sport treiben, etwas Schönes mit einer anderen Person unternehmen oder eine Aufgabe angehen, mit der Sie wahrscheinlich Erfolg haben werden. Versuchen Sie Enttäuschungen zu relativieren.
- Nehmen Sie die Signale ernst, dass der Druck für Sie in einer Situation steigt. Reagieren Sie darauf, bevor der Druck zu emotionalen Konsequenzen führt. Zu dem Zeitpunkt haben sie die Situation noch im Griff. Besprechen Sie Ihre Emotionen mit denjenigen Personen, denen Sie vertrauen.



Potenzial

Durchschnittlich

Thomas Beispiel sieht den Sinn der Zusammenarbeit mit anderen und sucht sie auf, wenn es dem Zweck dient. Verpflichtet er sich zur Zusammenarbeit, dann gibt er sich auch Mühe, seine Vereinbarungen einzuhalten. Thomas Beispiel kann manchmal wegen seiner einigermaßen skeptischen Haltung einen gewissen Druck auf den Tatendrang ausüben, um gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen.

Leistung

Etwas über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel und seine Feedbackgeber haben die Leistung von Thomas Beispiel laut des Performance-Fragebogens folgendermaßen beurteilt:

	Feedbackgeber	Selbst
Fragt nach der Meinung von anderen. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ich finde es wichtig, andere Menschen ernst zu nehmen. Das wünsche ich mir selbst auch.</i> 	87%	80%
Ist offen für die Zusammenarbeit mit anderen.	80%	80%
Berücksichtigt bei der Zusammenarbeit die Standpunkte anderer.	80%	80%
Hält sich an Absprachen.	80%	80%
Nimmt die Ansichten von anderen ernst.	80%	80%



2. Offene Fragen

Dieser Teil des Berichts enthält eine direkte Darstellung der Antworten auf zwei offene Fragen zum aktuellen Arbeitsverhalten von Thomas Beispiel.

Was ist die stärkste Qualität von Thomas Beispiel?

- Er kann Menschen wie kein anderer mit einander in Verbindung bringen und ist ein starker Teamplayer.
- Ich bin eine zugänglich Person und sowohl Kunden als auch Kollegen arbeiten gerne mit mir zusammen.

Was kann Thomas Beispiel weniger oder anders machen?

- Meiner Meinung nach könnte Thomas sich mehr auf sein eigenes Urteil verlassen. Manchmal zweifelt er an seinem eigenen Ansatz und verbringt dann viel Zeit damit, seine Ideen bei anderen zu prüfen. Das ist nicht immer nötig. Thomas könnte sich mehr Zeit nehmen, um sich mit Innovation zu beschäftigen.
- Weniger zweifeln, damit ich schneller zu Entscheidungen komme. Ich weiß, dass ich mich manchmal übernehme, weil es mir schwerfällt, Nein zu sagen. Dies möchte ich gerne ändern, indem ich meine Grenzen deutlicher kommuniziere.



3. Lernagilität

Lernagilität ist die Fähigkeit, auf Basis neuer Erfahrungen schnell neues effektives Verhalten zu entwickeln. Es ist eine Form von Lernfähigkeit und gibt somit einen Hinweis auf das Potenzial. Menschen, die in Lernagilität hoch punkten, lernen aus neuen Situationen mehr und schneller als Menschen, die in Lernagilität niedrig punkten. Diejenigen, die hoch punkten verstehen es, mehr aus der Erfahrung herauszuholen, sind fortwährend auf der Suche nach neuen Herausforderungen, suchen Feedback, um davon zu lernen, erkennen Muster in unbekanntem Situationen und schalten andere effektiv ein, um Erfahrung zu verstehen und ihnen einen Sinn zu geben.

Auf den nächsten Seiten sehen Sie zunächst die Gesamtübersicht der Ergebnisse von Thomas Beispiel für Lernagilität sowie die ihnen zugrunde liegenden Facetten. Danach wird erläutert, wie Lernagilität gemessen wurde. Sie lesen auch, was Menschen kennzeichnet, die in den unterschiedlichen Facetten von Lernagilität hoch punkten.

Warum ist Lernagilität wichtig?

Lernagilität wird verwendet um zu messen, ob jemand das Potenzial hat, sich im Allgemeinen schnell neue Dinge anzueignen. Die Dinge können jetzt noch nicht relevant sein, können es aber später werden. Menschen mit einer hohen Lernagilität können schnell in allerlei neuen Situationen Dinge aufgreifen und sich zu eigen machen. Unternehmen merken, dass sich ihre Welt stets schneller verändert. Das bedeutet, dass sich Rollen und Funktionen auch stets schneller verändern. Wenn wir also nun wissen, dass jemand für die Funktion A geeignet ist, kann es sein, dass es die Funktion A morgen überhaupt nicht mehr gibt oder sie sich stark verändert hat. In diesem Fall ist es wichtig zu wissen, wie schnell jemand sich in der neuen Situation zurechtfinden wird: Dafür gibt Lernagilität ein Maß vor. Außerdem ist Lernagilität ein guter Vorhersager von *High Potentials*. Das Führungstalent in einem zunehmend komplexen Umfeld ist knapp. Das bedeutet, dass rechtzeitiges Wissen, wer die zukünftigen Führungskräfte sind, Unternehmen einen Konkurrenzvorteil bietet.



3.1 Gesamtübersicht der Ergebnisse



Veränderungsagilität Durchschnittlich
Neugierde, Liebe zum Experimentieren, Dinge ausprobieren, Lust auf neue Erfahrungen.



Mentale Agilität Deutlich über dem Durchschnitt
Kreativität, eine offene Sichtweise, neue Ideen, leicht umgehen mit Komplexität, Klarheit schaffen in mehrdeutigen Situationen.



Menschliche Agilität Durchschnittlich
Konstruktiv zu anderen sein, offen gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Meinungen stehen, Bedürfnis, andere zu verstehen.



Ergebnisagilität Etwas über dem Durchschnitt
Bei Druck die Ruhe bewahren, weiterhin Führung zeigen, in einer neuen Situation Ergebnisse nennen können, Fokus schaffen.



Selbstreflexion Etwas unter dem Durchschnitt
Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



3.2 Wie wird Lernagilität konstruiert?

Lernagilität wurde anhand einiger spezifischer Persönlichkeitsmerkmale, Motivatoren und Verhaltensaspekten von Thomas Beispiel bewertet. Die Verhaltensaspekte wurden von den Feedbackgebern von Thomas Beispiel oder, wenn es keine Feedbackgeber gibt, von Thomas Beispiel selbst beurteilt. Lernagilität wird in vier Facetten gemessen und in einem übersteigenden Faktor: Selbstreflexion, die die Ergebnisse aller Facetten beeinflusst.

Veränderungsagilität

Menschen, die in Veränderungsagilität hoch punkten, verfügen über eine immerwährende Neugierde, die bei neuen unbekanntem Dingen richtig entfacht wird. Sie lieben es zu experimentieren, Dinge auszuprobieren und haben eine Leidenschaft für neue Erfahrungen. Folglich erleben sie mehr. Sie können mehr aus ihren Erfahrungen lernen, da sie intrinsisch motiviert sind, neue Dinge zu untersuchen und Spaß an, für sie unbekanntem Dingen, haben.

Mentale Agilität

Menschen, die in Mentaler Agilität hoch punkten mögen es, wenn Dinge komplex oder noch unklar sind, um mit neuen Ideen, neue Klarheit zu schaffen. Sie lieben es, zu analysieren und können oft, durch *outside the box* zu denken, Dinge auf eine andere Art und Weise ergründen. Sie haben eine offene Sichtweise und werden durch neue Ideen herausgefordert. Dadurch erkennen Sie schneller als andere, die Muster einer neuen Erfahrung. Sie verstehen schneller, wie die Situation ist und was sie aus dem Erlebten lernen können.

Menschliche Agilität

Menschen, die in Menschlicher Agilität hoch punkten, sind bei anderen konstruktiv und stehen offen gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Meinungen. Sie haben das Bedürfnis, die Meinung der anderen richtig zu verstehen und nehmen diese ernst. Dadurch kommen sie mit anderen leichter in Kontakt und gelingt es ihnen besser, vom Beitrag der anderen zu lernen. Außerdem können sie sich einfach anpassen, z.B. an Menschen aus anderen Kulturen. Folglich teilen andere Menschen mehr mit ihnen.

Ergebnisagilität

Menschen, die in Ergebnisagilität hoch punkten, haben ein starkes Bedürfnis, erfolgreich zu sein und suchen stets nach dem besten Weg, Resultate zu erzielen. Sie sind oft ehrgeizig, selbstsicher und bewahren bei Druck die Ruhe. Da sie besser in der Lage sind, in neuen und unbekanntem Situationen Ziele zu setzen, behalten sie mehr Fokus und lernen schneller, was und was nicht dazu beiträgt, neue Geschäfte zum Erfolg zu führen.



Selbstreflexion

Menschen, die in Selbstreflexion hoch punkten, kennen Ihre eigenen Stärken und Schwächen. Sie sind oft kritisch gegenüber ihren eigenen Leistungen und ihrem Auftreten. Dadurch achten sie mehr darauf, wie sie Dinge besser machen können und ist ihre allgemeine Lernbereitschaft höher. Selbstreflexion hat bei Lernagilität eine besondere Rolle, weil ein hohes Ergebnis die Möglichkeiten in den anderen Elementen von Lernagilität verstärkt und ein niedriges Ergebnis diese begrenzt. Wenn sich jemand über die Möglichkeiten, sich zu verbessern, bewusst ist, wird er/sie effektiver lernen als jemand, der/die schnell mit sich zufrieden ist. In Ihren Ergebnissen finden Sie aus diesem Grund eine separate Punktzahl für Ihren Selbstreflexionsfaktor. Wenn dieser grün ist, erhöht Ihre Selbstreflexion Ihre Möglichkeiten. Ist die Punktzahl rot, ist dies ein einschränkender Faktor in Ihrem Auftreten. Der dargestellte Faktor ist bereits in Ihrem Gesamtergebnis aufgenommen.



4. Der Entwicklungsplan von Thomas Beispiel

Mit diesem Bericht haben Sie viele Informationen über Ihr Potenzial und Ihre derzeitigen Leistungen erhalten sowie konkrete Tipps, die Ihnen helfen können bei Ihrer Weiterentwicklung. Jetzt sind Sie dran.

Der Entwicklungsplan auf der nächsten Seite besteht aus einigen Teilabschnitten, die Sie selbst für Ihre Kompetenzen ausfüllen können. Für Ihre Kompetenzen haben Sie in diesem Bericht bereits Entwicklungstipps erhalten. Um das Ausfüllen des Entwicklungsplans zu erleichtern, erhalten Sie hier Hilfestellung in Form von Fragen, die Sie stellen können, um sich zu verdeutlichen, was, wie und warum Sie sich weiterentwickeln können und möchten. Darüber hinaus werden die Verhaltensweisen, wofür Sie schlechtere Ergebnisse erzielt und wofür Sie Tipps erhalten haben, nochmals aufgeführt. Das Ausfüllen gelingt nicht immer beim ersten Mal. Manchmal kann es sein, dass Sie mehr Zeit brauchen, um darüber nachzudenken, oder dass Sie die Hilfe von Personen aus Ihrer Umgebung brauchen, um einen Abschnitt auszufüllen.

4.1 Entwicklungsschwerpunkte

- Von welchem Entwicklungsschwerpunkt werde ich am meisten profitieren, wenn es mir gelingt diesen anzupassen?
- Welche Schwerpunkte sind am einfachsten zu verändern?
- Welchen Schwerpunkt erkenne ich am meisten von mir?
- Welcher Schwerpunkt stört mich am meisten?
- Welcher Schwerpunkt hat den größten Einfluss auf meine Ergebnisse?

4.2 Resultate

- Warum finde ich es so wichtig um diesen Entwicklungsschwerpunkt zu verwirklichen: Was bedeutet das für mich?
- Was wird sichtlich besser oder anders laufen wenn ich meinen Schwerpunkt entwickelt habe?
- Wie merke ich selbst, dass ich erfolgreich an einem meiner Schwerpunkte gearbeitet habe?
- In welchen Momenten stoße ich auf der Arbeit auf meine Schwerpunkte?
- Was wird es mir persönlich bringen, wenn meine Weiterentwicklung erfolgreich gewesen sein sollte?
- Wie kann ich es am besten messen, dass ich mich bezüglich meiner Schwerpunkte erfolgreich weiterentwickelt habe innerhalb einer bestimmten Zeitspanne?
- Bei welchen Tätigkeiten bemerken andere, ob man sich erfolgreich weiterentwickelt hat oder nicht?
- Auf welche Weise wird die Veränderung sichtbar sein bei meiner täglichen Arbeit?
- Innerhalb welcher Zeitspanne muss die Veränderung zu sehen sein?
- Wie registriere ich die verbuchten Resultate?



4.3 Vorgehensweise

- Wie kommt es, dass es mir noch nicht gelungen ist, diesen Entwicklungsschwerpunkt zu bewältigen? Ist es eine Frage des Unwissens, des nicht Könnens oder des sich nicht Trauens?
- In welchen Situationen kann ich mit meinem Schwerpunkt üben oder experimentieren?
- Welches ist das einfachste Hilfsmittel dafür?
- Wie Sorge ich dafür, dass ich Feedback bekomme?
- Was ist für mich die schnellste und/oder die beste Art und Weise etwas zu lernen?
- Wer ist hier sehr gut drin und was kann ich von ihm/ihr lernen?
- Wie involviere ich meinen Vorgesetzten in meine Entwicklung?

4.4 Wie können Sie den Entwicklungsplan benutzen?

Auf den nächsten Seiten finden Sie den Entwicklungsplan in Tabellenform. Darin ist jede Kompetenz aufgenommen, für die Sie Entwicklungstipps in diesem Bericht erhalten haben. Oben in der Tabelle steht Ihr Entwicklungspunkt. Es handelt sich hierbei um die Verhaltensweise, die in Ihrem Performance-Fragebogen als unterdurchschnittlich beurteilt wurde. Der Entwicklungsplan benutzt außerdem noch diese drei Ikone:



Beim Pfeil können Sie nochmals Ihren Entwicklungstipp für Ihren Entwicklungspunkt nachlesen. Dieser Tipp kann Ihnen helfen, Ihren Entwicklungspunkt zu verbessern.



Beim Pluszeichen tragen Sie selber das Ziel ein, welches Sie in Bezug auf diesen Entwicklungspunkt erreichen möchten. Was wird Ihnen der Einsatz für Ihre persönliche Entwicklung bringen? Sorgen Sie dafür, dass Sie das gewünschte Ergebnis auf eine sichtbare und messbare Weise beschreiben.



Bei den konzentrischen Kreisen können Sie Ihre Vorgehensweise eintragen, die Sie handhaben werden, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Welche Hilfsmittel werden Sie benutzen? Denken Sie zum Beispiel an Coaching, Lesen von Büchern oder an das Absolvieren von Trainings.



Kompetenz: Entschlussfähigkeit

Traut sich zu, unbeliebte Entscheidungen zu treffen.



Mein Entwicklungstipp:

- Machen Sie sich bewusst, dass Sie nicht in jeder Situation mit jedermann befreundet bleiben können. Wenn Sie bei erforderlichen Angelegenheiten keinen deutlichen Standpunkt beziehen oder eine klare Entscheidung treffen, ersparen Sie zwar einigen unangenehme Mitteilungen, wobei andere wiederum darunter zu leiden haben.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Trifft selbständig Entscheidungen.



Mein Entwicklungstipp:

- Wenn Sie für etwas die Verantwortung tragen, sollten Sie auch selbst die Entscheidungen treffen. Erkundigen Sie sich bei anderen über die Fakten, legen Sie jedoch auf der Grundlage davon Ihren eigenen Kurs fest.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Geht entschlossen vor.



Mein Entwicklungstipp:

- Vergewissern Sie sich, dass Sie alle nötigen Informationen haben, um eine Entscheidung fällen zu können. Falls das nicht der Fall sein sollte, überprüfen Sie dann, ob es realistisch ist, dass Sie die zusätzlichen Informationen pünktlich und ohne zu große Anstrengung bekommen können. Machen Sie danach Nägel mit Köpfen. Meistens ist es besser, *eine* Entscheidung zu treffen als *keine* Entscheidung zu treffen.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Übernimmt die volle Verantwortung für seine eigenen Entscheidungen.



Mein Entwicklungstipp:

- Wenn Sie nach dem Treffen einer Entscheidung nicht die Verantwortung dafür übernehmen, bedeutet das in den Augen anderer, dass die Entscheidung eigentlich nicht getroffen wurde. Halten Sie sich darum an Ihre Entscheidung und erläutern Sie diese, falls notwendig.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Kompetenz: Kreativität

Geht die Dinge von neuen und unerwarteten Betrachtungswinkeln aus an.



Mein Entwicklungstipp:

- Gehen Sie ein Problem an, indem Sie für sich selbst möglichst viele Ideen zu Papier bringen und erst im Nachhinein die Durchführbarkeit einer jeden Idee beurteilen.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Denkt sich neue Möglichkeiten aus, Dinge zu erledigen.



Mein Entwicklungstipp:

- Zwingen Sie sich selbst, regelmäßig Lösungswege zu bedenken, die es auf Ihrer Arbeit so noch nicht gibt.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Kompetenz: Qualitätsorientiertheit

Stellt hohe Ansprüche an die Qualität der Arbeit von anderen.



Mein Entwicklungstipp:

- Qualität können Sie nicht allein erbringen. Beurteilen Sie deshalb auch die qualitativen Beiträge anderer kritisch, so dass das gemeinsame Produkt möglichst gut wird.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Liefert die vereinbarte Qualität und die Qualität, die der/die andere erwartet.



Mein Entwicklungstipp:

- Die Qualität geleisteten Arbeit ist erst gut, wenn derjenige, für den der Auftrag ausgeführt wurde, dies anerkennt. Treffen Sie daher im Voraus deutliche Absprachen über das gemeinsam angestrebte Qualitätsniveau, so dass Sie diese Erwartungen erfüllen können.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Sieht und nutzt die Möglichkeiten, die Qualität des Gelieferten zu verbessern.



Mein Entwicklungstipp:

- Das Verbessern der Qualität ist eine kontinuierliche Angelegenheit. Was heute noch gut genug ist, ist vielleicht schon morgen unzureichend. Nutzen Sie daher stets die sich bietenden Möglichkeiten, den Prozess und die Herangehensweise zu verbessern.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Kompetenz: Stressbeständigkeit

Bleibt unter Druck ruhig.



Mein Entwicklungstipp:

- Schalten Sie einen Gang herunter, wenn Sie merken, dass der Druck für Sie zu hoch wird. Nehmen Sie sich die Zeit, die Situation zu überblicken, so dass Sie wieder mehr Kontrolle bekommen.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Reagiert unter Druck weiterhin flexibel.



Mein Entwicklungstipp:

- Wenn Sie merken, dass Sie unter Druck nicht mehr flexibel auf die Situation reagieren, kann es hilfreich sein, wenn Sie Ihre Gedanken ordnen und sich auf die Dinge konzentrieren, die am wichtigsten sind, Ihr Ziel oder Ergebnis zu erreichen. Suchen Sie dabei aktiv die Hilfe eines anderen als Sparringspartner.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Fängt sich wieder bei Rückschlägen.



Mein Entwicklungstipp:

- Verarbeiten Sie Rückschläge zu einem Zeitpunkt und in einer Weise, die zu Ihnen passt und Ihnen bei der Arbeit nicht im Weg steht. Bauen Sie Ihre Emotionen beispielsweise ab, indem Sie Sport treiben, etwas Schönes mit einer anderen Person unternehmen oder eine Aufgabe angehen, mit der Sie wahrscheinlich Erfolg haben werden. Versuchen Sie Enttäuschungen zu relativieren.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Hat seine Gefühle unter Kontrolle, auch wenn der Druck zunimmt.



Mein Entwicklungstipp:

- Nehmen Sie die Signale ernst, dass der Druck für Sie in einer Situation steigt. Reagieren Sie darauf, bevor der Druck zu emotionalen Konsequenzen führt. Zu dem Zeitpunkt haben sie die Situation noch im Griff. Besprechen Sie Ihre Emotionen mit denjenigen Personen, denen Sie vertrauen.

Das Ergebnis meines Einsatzes für meine persönliche Entwicklung wird auf diese Weise sichtbar und messbar:



Die folgenden Hilfsmittel werde ich nutzen, um mein Ziel zu erreichen:



Sozial wünschenswertes Antwortverhalten

Bei der HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung wird das Auftreten von sozial wünschenswertem Antwortverhalten mit Hilfe von Kontrollfragen geprüft. Dabei unterscheidet man zwei Formen von sozial erwünschten Antworten.

Selbsttäuschung

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Selbsttäuschung gibt an, dass der Teilnehmer unbewusst die Effektivität des eigenen Handelns und Denkens überbewertet. Der Teilnehmer riskiert damit, sich selbst zu überschätzen, sodass seine Einsicht in die Effektivität des eigenen Handels in manchen Bereichen nicht sehr realistisch sein kann. Teilnehmer mit einer hohen Punktzahl in diesem Bereich, haben oft Schwierigkeiten, die eigenen Schwachpunkte zu benennen.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es diesen Teilnehmern zu empfehlen, sich nach dem Feedback zu erkundigen, dass sie eventuell von der Umgebung erhalten haben. Das Überprüfen der Meinung von der Umgebung kann es ermöglichen, dass sich der Teilnehmer von seiner eventuell verzerrten Wahrnehmung löst. Zu diesem Zweck erkundigen Sie sich nach konkreten Beispielen aus der Praxis. Beispielsweise kann man folgende Fragen stellen: Welche starken Punkte nennt Ihnen Ihre heutige Führungskraft? Welche Verbesserungspunkte? Welche Qualitäten schätzen Ihre Kollegen an Ihnen? Was kann für Konflikte mit Kollegen sorgen?

Impressionsmanagement

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Impressionsmanagement gibt an, dass der Teilnehmer bewusst erwünschtes Verhalten berichtet und unerwünschtes Verhalten verschweigt. Hierbei handelt es sich um die deutlichste und bewussteste Form des sozial erwünschten Antwortens. Der Teilnehmer skizziert zielbewusst ein etwas zu rosiges Bild von sich. Es besteht die Gefahr, dass dieser Teilnehmer beim Ausfüllen des Fragebogens eigentlich auf der Suche nach den, in seinen Augen, „guten Antworten“ war.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es empfehlenswert, die im Bericht deutlich gewordenen Stärken zu hinterfragen. Auch hier sollte man mit Hilfe von konkreten Beispielen aus der Praxis vorgehen. Oft wirkt es klärend, den Teilnehmer eine Situation, in der etwas gut ging und dann eine vergleichbare Situation, in der etwas weniger gut ging, schildern zu lassen. Wo liegt der Unterschied? Achten Sie bei hohen Punktzahlen auf dieser Skala auf die so genannten „positiven Schwachpunkte“, wie: „Menschen können mich manchmal zu fanatisch finden“.

Eine hohe Punktzahl auf einer oder beiden Skalen für sozial wünschenswertes Antwortverhalten bedeutet nicht, dass der Bericht wertlos ist. Es ist ein Hinweis darauf, dass Sie auf eventuelle falsche Darstellungen achten müssen. Die obige Erläuterung und die obigen Tipps können Ihnen bei der Überprüfung des Bildes helfen.

