

# HFM TALENTINDEX

Part of the ASSESSIO GROUP



**Teilnehmer**  
Thomas Beispiel

**Kompetenzprofil**  
Beispiel

**Auftraggeber**  
HFMtalentindex

**Erstellt am**  
01-03-2021

Dieser Bericht wurde mit Hilfe des HFMtalentindex Online Assessment Systems erstellt. Die Daten in diesem Bericht basieren auf den Antworten, die der Teilnehmer (und sein Feedbackgeber) in einem oder mehreren Fragebögen und/oder psychologischen Tests gegeben hat. Der Nutzer muss sich bei der Interpretation dieses Berichts der Begrenzungen dieser Instrumente bewusst sein. HFMtalentindex übernimmt keine Haftung für die Folgen der Nutzung dieses Berichts und den möglichen damit verbundenen Folgen. Es können in keinerlei Hinsicht rechtliche Ansprüche auf die Ergebnisse und den Inhalt dieses Berichts erhoben werden. © 2021 HFMtalentindex. Alle Rechte vorbehalten.

## Vorwort

Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten die Sie und Ihre Umgebung beim HFM360 Fragebogen gegeben haben. Diese Fragen beziehen sich auf Ihr tägliches Arbeitsverhalten. Das Feedback wird anhand von den für Ihren Beruf ausschlaggebenden Kompetenzen gegeben. Eine Kompetenz ist ein Begriff mit dem Ihr Verhalten beschrieben wird. Kompetenzen, die einander sehr ähneln, werden in diesem Bericht in Stärkenfeldern zusammengefügt. Auf der nächsten Seite finden Sie eine Übersicht von den Stärkenfeldern und Kompetenzen, die in Ihrem HFM360 Fragebogen verwendet wurden.

## Gliederung des Berichts

Der Bericht beginnt mit einer Übersicht der ausgewählten Kompetenzen, so dass Sie gleich sehen, auf welche Aspekte sich Ihr Feedback bezieht. Nach der Übersicht werden die Ergebnisse von verschiedenen Blickwinkeln aus betrachtet. Der Bericht besteht aus Grafiken und Tabellen sowie aus einer Beschreibung des Feedbacks, welches Sie erhalten haben. Der Bericht beinhaltet die folgenden Elemente:

- eine ausführliche Liste mit den verwendeten Termen.
- eine Gesamtübersicht aller Ergebnisse.
- eine Aufschlüsselung der Ergebnisse pro Kompetenz.
- mögliche Unterschiede zwischen Ihrem Selbstbild und dem Bild, das Ihrer Feedbackgeber von Ihrem Arbeitsverhalten haben.
- eine direkte Darstellung der Antworten auf zwei offene Fragen zu Ihrem aktuellen Arbeitsverhalten.



# Stärkenfelder

In diesem Bericht wird Ihr derzeitiges Arbeitsverhalten anhand von den für Sie ausgewählten Kompetenzen beschrieben. Diese Kompetenzen sind in vier Domänen unterteilt:

## Operationelle Stärke

In der Sparte operationelle Stärke sind Kompetenzen aufgenommen, die für die Bewältigung einer Aufgabe erforderlich sind. Operationelle Stärke steht für die Fähigkeit, Aufgaben erfolgreich zu vollenden und die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, sodass Dinge in Bewegung gebracht werden und den eigenen Tätigkeiten und den Tätigkeiten anderer eine Perspektive geboten wird.

## Interpersönliche Stärke

Die Sparte interpersönliche Stärke enthält Kompetenzen, die sich auf die Interaktion mit anderen und die gemeinsame Bewältigung von Aufgaben beziehen. Interpersönliche Stärke steht für die Fähigkeit, andere beeinflussen und eine positive Beziehung zu ihnen aufbauen zu können.

## Persönliche Stärke

In der Sparte persönliche Stärke sind Kompetenzen enthalten, die mit einer gewissen Begeisterung zu tun haben, Dinge selbst zustandebringen zu wollen. Persönliche Stärke steht für Energie, Motivation und Dynamik.

## Konzeptuelle Stärke

In der Sparte konzeptuelle Stärke sind Kompetenzen enthalten, für die Denkfähigkeit von ausschlaggebender Bedeutung sind. Konzeptuelle Stärke steht für die Einstellung, Probleme lösen zu wollen und Abstand vom Alltäglichen nehmen zu können, um auf diese Weise eventuelle Handlungsweisen und verschiedene Lösungsansätze abzuwägen. Konzeptuelle Stärke darf man nicht mit Intelligenz verwechseln. Im Kontext von diesem Bericht handelt es sich dabei um zwei verschiedene Prinzipien, denn konzeptuelle Stärke kann auf jedem Intelligenzniveau zum Ausdruck kommen.



# Kompetenzprofil

Ihr Kompetenzprofil enthält die folgenden Kompetenzen:

## 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. Gesamtübersicht der Ergebnisse

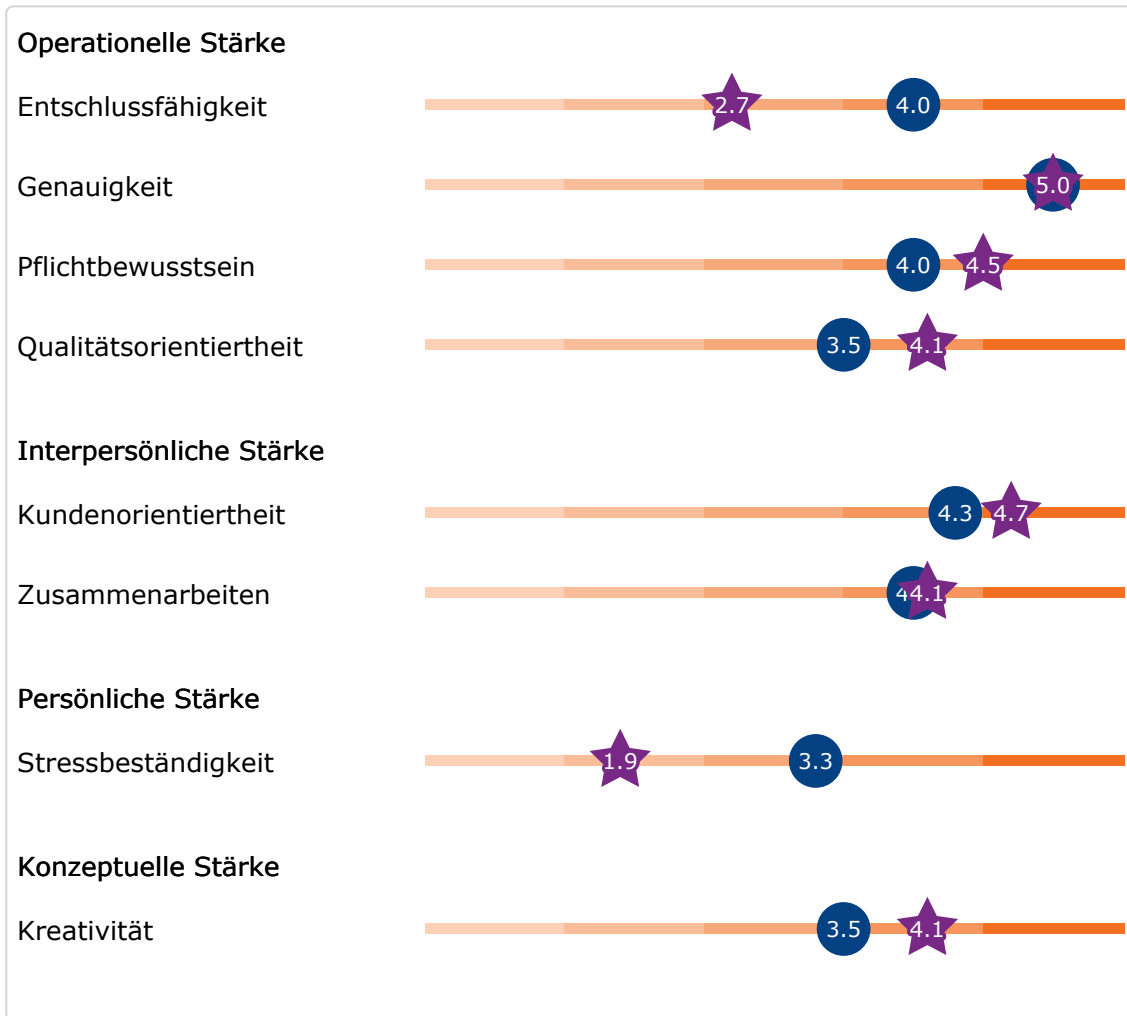
Auf der nächsten Seite finden Sie eine graphische Übersicht der Ergebnisse: Ihr persönliches Stärkenfeld. Die Grafik ist pro ausgewählter Kompetenz unterteilt.

Für jede Kompetenz sind die Ergebnisse unterteilt in Ihre eigene Beurteilung ('Eigen-Score') und dem durchschnittlichen Urteil Ihrer Feedbackgeber ('Feedbackergebnis').

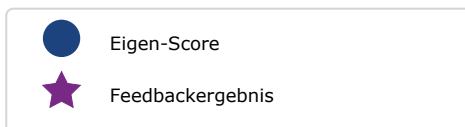
Die Ergebnisse werden mit verschiedenen Symbolen dargestellt. Die Eigen-Score wird mit einem blauen Kreis dargestellt und die Feedbackergebnis als lila Stern. Wenn sich die Symbole überschneiden, kommt Ihre Eigen-Score genau damit überein, wie Ihre Feedbackgeber Sie in Bezug auf die Kompetenz beurteilt haben.



# Persönliches Stärkenfeld



## Legende



## 2. Aufschlüsselung des Feedbacks

In diesem Kapitel wird das Feedback, das Sie pro Stärkenfeld erhalten haben weiter analysiert.

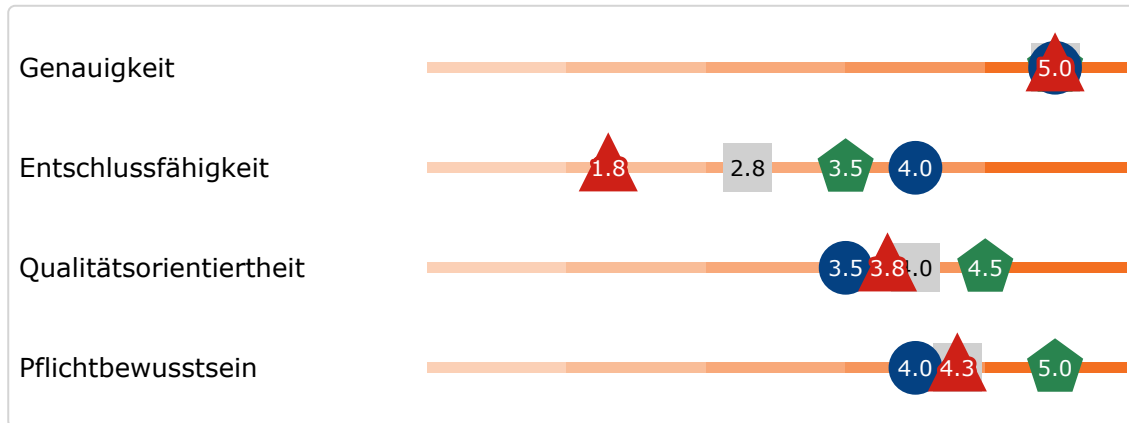
Zunächst werden alle Kompetenzen, die zu einem Stärkenfeld gehören grafisch wiedergegeben und untergliedert in den verschiedenen Kategorien von Feedbackgebern. Danach wird Ihr Feedback für jede Kompetenz einzeln näher erläutert.

Einige Verhaltensweisen wurden von Ihnen oder von einigen Feedbackgebern kommentiert. Diese Sätze sind *kursiv* gedruckt.

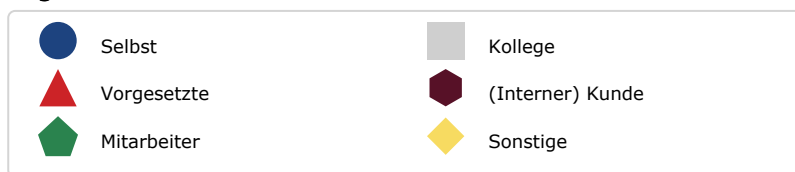


## Stärkenfeld: Operationelle Stärke

Graphische Übersicht von den ausgewählten Kompetenzen für operationelle Stärke



### Legende



### Übersicht in Zahlen für die ausgewählten Kompetenzen für operationelle Stärke

Kompetenz	Mitarbeiter	Kollege	Vorgesetzte	Selbst
Genauigkeit	5.0	5.0	5.0	5.0
Entschlussfähigkeit	3.5	2.8	1.8	4.0
Qualitätsorientiertheit	4.5	4.0	3.8	3.5
Pflichtbewusstsein	5.0	4.3	4.3	4.0





## Stärkenfeld: Operationelle Stärke

Kompetenz: Genauigkeit

Ergebnis: 5.0

Geht bei der Arbeit organisiert vor.



Sorgt dafür, dass Angelegenheiten von Anfang bis Ende ordentlich und präzise ausgeführt werden.

- *Thomas arbeitet immer sehr präzise.*
- *Ich arbeite gerne sehr präzise, um Fehlern vorzubeugen.*



Verhütet Fehler.

- *Thomas sorgt dafür, dass er keine Fehler macht.*



Setzt seine Kraft dafür ein, seine Arbeit auf Fehler zu kontrollieren.



## Stärkenfeld: Operationelle Stärke

Kompetenz: Entschlussfähigkeit

Ergebnis: 3.0

Trifft selbständig Entscheidungen.



Übernimmt die volle Verantwortung für seine eigenen Entscheidungen.



Geht entschlossen vor.



Traut sich zu, unbeliebte Entscheidungen zu treffen.



## Stärkenfeld: Operationelle Stärke

Kompetenz: Qualitätsorientiertheit

Ergebnis: 3.9

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

- *Ich denke, dass die Qualität meiner Arbeit immer noch besser sein könnte.*



Stellt hohe Ansprüche an seine eigene Arbeit.

- *Thomas möchte immer das beste Endresultat erzielen.*



Stellt hohe Ansprüche an die Qualität der Arbeit von anderen.

- *Ich erwarte viel von mir selbst, aber auch von anderen.*



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



## Stärkenfeld: Operationelle Stärke

Kompetenz: Pflichtbewusstsein

Ergebnis: 4.4

Arbeitet hart.

- *Thomas übernimmt sich manchmal.*



Hält sich an Absprachen.



Zeigt viel Selbstdisziplin.

- *Selbstdisziplin ist Teil von Thomas.*



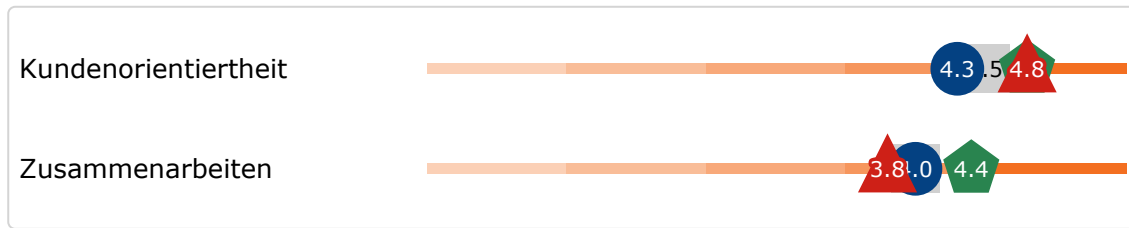
Übernimmt Verantwortung für die eigene Arbeit.

- *Thomas übernimmt Verantwortlichkeit, aber ich glaube, dass er manchmal zu streng mit sich selbst ist.*

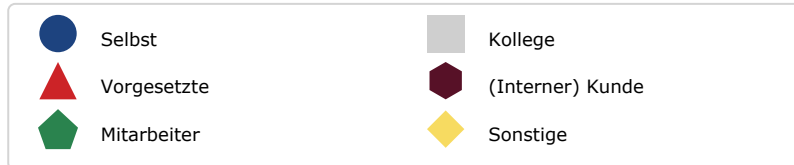


## Stärkenfeld: Interpersönliche Stärke

Graphische Übersicht von den ausgewählten Kompetenzen für interpersönliche Stärke



### Legende



### Übersicht in Zahlen für die ausgewählten Kompetenzen für interpersönliche Stärke

Kompetenz	Mitarbeiter	Kollege	Vorgesetzte	Selbst
Kundenorientiertheit	4.8	4.5	4.8	4.3
Zusammenarbeiten	4.4	4.0	3.8	4.0



## Stärkenfeld: Interpersönliche Stärke

Kompetenz: Kundenorientiertheit

Ergebnis: 4.6

Verhält sich gegenüber Kunden freundlich.



Nimmt Anteil am Problem des Kunden.

- *Thomas zeigt sich immer offen und zugänglich und Kunden arbeiten gerne mit ihm zusammen.*



Gibt Kunden das Gefühl, willkommen zu sein.



Geht an die Frage des Kunden mit einer „Alles ist möglich“-Einstellung heran.

- *Thomas möchte immer alle Fragen und Probleme der Kunden lösen.*



## Stärkenfeld: Interpersönliche Stärke

Kompetenz: Zusammenarbeiten

Ergebnis: 4.1

Fragt nach der Meinung von anderen.

- *Ich finde es wichtig, andere Menschen ernst zu nehmen. Das wünsche ich mir selbst auch.*



Nimmt die Ansichten von anderen ernst.



Hält sich an Absprachen.



Berücksichtigt bei der Zusammenarbeit die Standpunkte anderer.

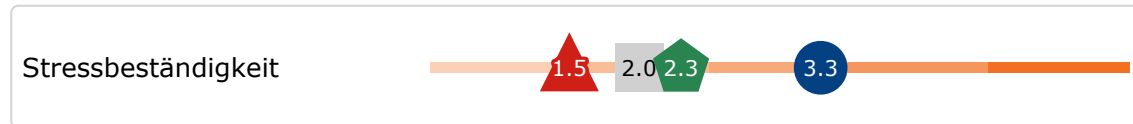


Ist offen für die Zusammenarbeit mit anderen.

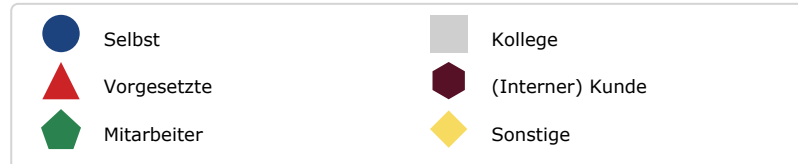


## Stärkenfeld: Persönliche Stärke

### Graphische Übersicht von den ausgewählten Kompetenzen für persönliche Stärke



### Legende



### Übersicht in Zahlen für die ausgewählten Kompetenzen für persönliche Stärke

Kompetenz	Mitarbeiter	Kollege	Vorgesetzte	Selbst
Stressbeständigkeit	2.3	2.0	1.5	3.3





## Stärkenfeld: Persönliche Stärke

Kompetenz: Stressbeständigkeit

Ergebnis: 2.3

Fängt sich wieder bei Rückschlägen.

- *Thomas findet es schwierig, mit Rückschlägen umzugehen, besonders wenn sie unerwartet sind.*



Reagiert unter Druck weiterhin flexibel.



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

- *Wenn Thomas unter Druck steht, findet er es schwierig Abstand zu nehmen und nimmt er sich vieles übel.*

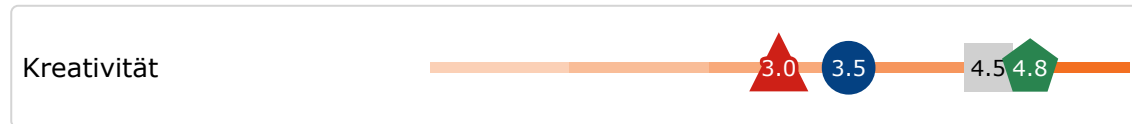


Bleibt unter Druck ruhig.









## Stärkenfeld: Konzeptuelle Stärke

### Graphische Übersicht von den ausgewählten Kompetenzen für konzeptuelle Stärke



### Legende

	Selbst		Kollege
	Vorgesetzte		(Interner) Kunde
	Mitarbeiter		Sonstige

### Übersicht in Zahlen für die ausgewählten Kompetenzen für konzeptuelle Stärke

Kompetenz	Mitarbeiter	Kollege	Vorgesetzte	Selbst
Kreativität	4.8	4.5	3.0	3.5



## Stärkenfeld: Konzeptuelle Stärke

Kompetenz: Kreativität

Ergebnis: 3.9

Kommt mit originellen Ideen.



Sieht Möglichkeiten, wo andere sie nicht sehen.

- *Thomas will manchmal etwas zu lange an bestehenden Arbeitsweisen bzw. Vorgaben festhalten.*



Denkt sich neue Möglichkeiten aus, Dinge zu erledigen.



Geht die Dinge von neuen und unerwarteten Betrachtungswinkeln aus an.



### 3. Unterschiede zwischen der Eigen-Score und der Feedbackergebnis

Bei dem Ausfüllen Ihres HFM360 Fragebogens, haben Sie Ihr eigenes Arbeitsverhalten beurteilt und haben Sie einige andere gebeten, um Ihnen Feedback dafür zu geben. Das Bild, das andere von Ihnen haben muss nicht immer übereinstimmen mit dem Eindruck, den Sie von sich selbst haben. Eine unterschiedliche Beurteilung bedeutet, dass Ihre Umgebung der Meinung ist, dass Sie bestimmte Sachen besser oder schlechter machen, als Sie selbst denken. Wenn diese Unterschieden auftreten, erhalten Sie eine exakte Übersicht der Kompetenzen und Fragen wo genau Ihre Eigen-Score abweicht von der Feedbackergebnis.

#### Operationelle Stärke

##### Kompetenz: Entschlussfähigkeit

Sie haben sich selbst *besser* beurteilt als Ihre Feedbackgeber. Dieser Unterschied wird besonders durch die folgenden Fragen verursacht:

- Traut sich zu, unbeliebte Entscheidungen zu treffen.
- Trifft selbständig Entscheidungen.
- Geht entschlossen vor.
- Übernimmt die volle Verantwortung für seine eigenen Entscheidungen.

##### Kompetenz: Qualitätsorientiertheit

Sie haben sich selbst *schlechter* beurteilt als Ihre Feedbackgeber. Dieser Unterschied wird vor allem durch die folgenden Fragen verursacht:

- Stellt hohe Ansprüche an seine eigene Arbeit.
- Liefert die vereinbarte Qualität und die Qualität, die der/die andere erwartet.

#### Interpersönliche Stärke

Es wurden keine (großen) Unterschiede innerhalb der ausgewählten Kompetenzen von interpersönliche Stärke festgestellt.

#### Persönliche Stärke

##### Kompetenz: Stressbeständigkeit

Sie haben sich selbst *besser* beurteilt als Ihre Feedbackgeber. Dieser Unterschied wird besonders durch die folgenden Fragen verursacht:

- Bleibt unter Druck ruhig.
- Reagiert unter Druck weiterhin flexibel.
- Fängt sich wieder bei Rückschlägen.
- Hat seine Gefühle unter Kontrolle, auch wenn der Druck zunimmt.

#### Konzeptuelle Stärke

##### Kompetenz: Kreativität

Sie haben sich selbst *schlechter* beurteilt als Ihre Feedbackgeber. Dieser Unterschied wird vor allem durch die folgenden Fragen verursacht:

- Denkt sich neue Möglichkeiten aus, Dinge zu erledigen.



## 4. 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.

