



Lernagilität GO®

Teilnehmer
Thomas 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 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.

Was ist Lernagilität?



Lernagilität

Lernagilität ist die Fähigkeit, auf Grundlage neuer Erfahrungen schnell neue effektive Verhaltensweisen zu entwickeln und diese anschließend erfolgreich in der Praxis umzusetzen. Es ist eine Form der Lernfähigkeit und somit auch eine Indikation für Ihr Potenzial. Personen, die bei der Lernagilität hoch punkten, lernen schneller und mehr aus neuen Situationen als Personen, die diesbezüglich schlecht abschneiden. Lernagilität wird in fünf Dimensionen gemessen.



Veränderungsagilität

Wenn Sie bei der Veränderungsagilität einen hohen Wert erreichen, wird Ihre Neugierde stets durch neue und unbekannte Dinge geweckt. Sie haben Spaß am Experimentieren, probieren gerne Dinge aus und haben eine Leidenschaft für neue Erfahrungen. Dadurch erleben Sie mehr. Sie lernen mehr aus diesen Erfahrungen, da Sie intrinsisch dazu motiviert sind, Dinge zu erforschen und Spaß an Sachverhalten haben, die noch unbekannt sind.



Mentale Agilität

Ein hohes Ergebnis im Bereich der Mentalen Agilität bedeutet, dass Sie bei komplexen oder undeutlichen Sachverhalten gerne mit frischen Ideen eine neue Klarheit zu schaffen. Sie lieben es, zu analysieren und können durch Querdenken den Dingen auf den Grund gehen. Sie haben eine offene Sichtweise und neue Ideen fordern Sie heraus. Dadurch erkennen Sie schnell Muster in einer neuen Erfahrung. Sie begreifen schneller, welche Faktoren in einer Situation eine Rolle spielen und was Sie daraus lernen können.



Menschliche Agilität

Wenn Sie gute Ergebnisse bei Menschlicher Agilität erreichen, sind Sie anderen gegenüber konstruktiv und Personen mit unterschiedlichen Hintergründen und Meinungen gegenüber aufgeschlossen. Sie haben das Bedürfnis, richtig zu begreifen, was andere meinen und nehmen die Ansichten anderer Personen ernst. Dadurch knüpfen Sie leicht Kontakte und lernen viel von anderen. Hinzu kommt, dass Sie sich einfacher an Personen aus beispielsweise anderen Kulturen anpassen können und Ihnen mehr anvertraut wird.



Ergebnisagilität

Ein hoher Wert bei der Ergebnisagilität zeigt, dass Sie ein starkes Bedürfnis nach Erfolg verspüren. Sie versuchen Ergebnisse stets auf die beste Art und Weise zu erlangen. Sie sind ehrgeizig, selbstbewusst und bleiben auch unter Druck ruhig. Da Sie besser in der Lage sind, sich in neuen und unbekannt Situationen Ziele zu setzen, bleiben Sie fokussierter und erkennen schneller, welche Faktoren neue Herausforderungen zu einem Erfolg werden lassen und welche nicht.



Selbstreflexion

Wenn Sie bei Selbstreflexion ein hohes Ergebnis erzielen, kennen Sie die eigenen Stärken und Schwächen. Sie konzentrieren sich darauf, wie man Dinge besser machen könnte. Ihre Lernbereitschaft ist hoch. Die Selbstreflexion spielt eine besondere Rolle bei der Lernagilität: ein gutes Ergebnis verstärkt die Möglichkeiten in anderen Dimensionen der Lernagilität, ein schwaches Ergebnis schränkt diese ein. Sie sind effektiver, weil Sie sich von den eigenen Möglichkeiten zur Verbesserung in bestimmten Bereichen bewusst sind.

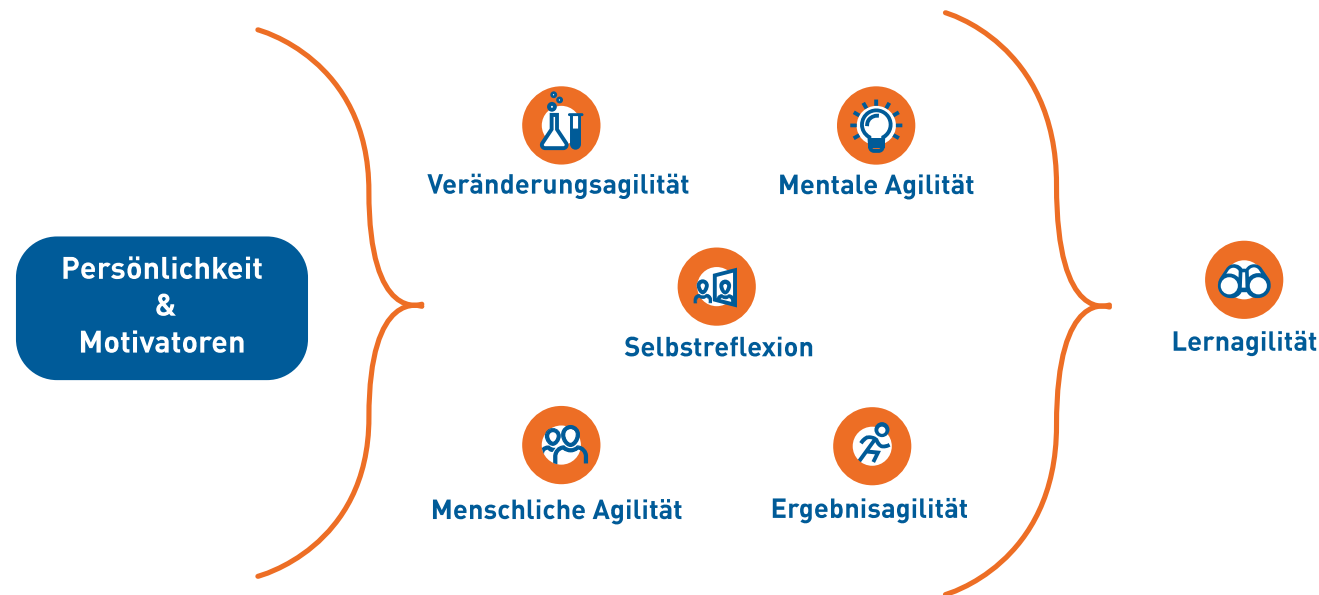
Warum Lernagilität?

Sich verändernde Rollen

Die beruflichen Rollen und Funktionen verändern sich immer schneller. Eine sich verändernde Rolle erfordert eine andere Arbeitsweise, effektive Anpassung an die aktuelle Wirklichkeit und kontinuierliches Lernen. Die Lernagilität zeigt, ob Sie über das Potenzial verfügen, um sich im allgemeinen neue Dinge schnell eigen zu machen. Dinge, die momentan vielleicht noch nicht relevant sind, es aber später werden könnten.

Entwickeln Sie Ihre Lernagilität

Die Lernagilität ist keine statische Angabe, sondern davon abhängig, wie man Situationen betrachtet und welche Konsequenzen man daraus zieht. Das bedeutet, dass Sie Ihre Lernagilität steigern können, indem Sie sich Ihres gegenwärtigen Ergebnisses bewusst werden. Anschließend denken Sie darüber nach, wie Sie Ihr Wachstumspotenzial entfalten können, indem Sie mit den Ergebnissen des Lernagilität GO Ergebnisberichts konkret arbeiten.



Gliederung des Berichts

Das Lernagilität GO besteht aus folgenden Teilen:

Auf den vorigen Seiten haben Sie erfahren, was man unter Lernagilität versteht, wie sie aufgebaut und warum sie wichtig ist.

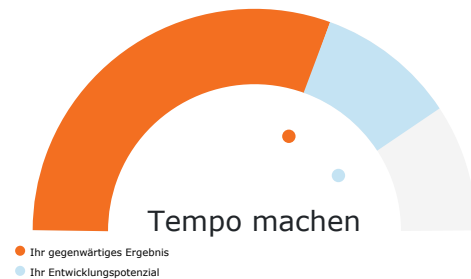
Im zweiten Teil werden Ihre Lernagilität-Gesamtübersicht und Ihr Ergebnisprofil in Bezug auf die unterschiedlichen Dimensionen präsentiert. Die Lernagilität-Wachstumsanzeige gibt immer Ihr gegenwärtiges Ergebnis (in Orange) und Ihr Wachstumspotenzial (in Blau) an. Anschließend sehen Sie Ihre Ergebnisse für jede Lernagilität-Dimension. Dabei geben wir Ihnen spezifische Tipps, wie Sie Ihre Lernagilität steigern können. Mit dem Lernagilität GO Entwicklungsmodul können Sie anschließend konkret mit diesen Tipps arbeiten.

Der letzte Teil zeigt die Ergebnisse Ihrer Entscheidungen im Lernagilität GO Entwicklungsmodul. Sie erhalten eine deutliche Übersicht Ihrer gegenwärtigen Ergebnisse und Ihres Wachstumsergebnisses mit den Tipps, die Sie gewählt haben, um Ihre Lernagilität zu erhöhen. Bei jedem Tipp sehen Sie anschließend die eigenen Notizen, wie Sie ihn tatsächlich umsetzen wollen. Über den vorliegenden Bericht hinaus können Sie auch Ihre Lernagilität GO Übersicht herunterladen. Ihre Lernagilität GO Wachstumsanzeige und Ihre fünf Tipps auf einer übersichtlichen Blattseite: praktisch zur Erinnerung oder zum Teilen.

Ihre Lernagilität

Gesamtübersicht

Ihr gegenwärtiges Lernagilität-Ergebnis und Ihr Wachstumspotenzial wurden anhand einiger spezifischer Persönlichkeitsmerkmale und Motivatoren festgestellt. Die Wachstumsanzeige zeigt zunächst Ihr gegenwärtiges Ergebnis (in Orange) und anschließend Ihr Wachstumspotenzial (in Blau).



Wo befinden Sie sich jetzt?

Sie sind ausreichend auf Ihre persönliche Entwicklung konzentriert und können sich gut in sich verändernden Situationen und Umständen zurechtfinden. Sie kennen Ihre eigenen Kompetenzen recht gut und werden in Aktion treten, um sich selbst zu verbessern, um die Anforderungen des Umfelds und der Organisation zu erfüllen. Das Bedürfnis nach Selbstoptimierung wird von den Möglichkeiten und dem Druck der Umgebung beeinflusst. Sie können in Ihrer persönlichen Entwicklung selektiv sein und dadurch nicht immer bewusst die richtige Menge Energie investieren, um das optimale Resultat zu erreichen. Sie können Ihre Veränderungsfähigkeit verstärken, indem Sie genau schauen, bei welchen Teilen der Lernagilität Verbesserungen möglich sind. Nutzen Sie Ihre starken Lernagilitätsdimensionen. Eine proaktive Haltung in Bezug auf Ihre Entwicklung und Möglichkeiten kann Ihr Anpassungsvermögen verstärken, wodurch Sie Veränderungen nicht nur folgen, sondern diese auch in Gang setzen können.

Ihre Eigenschaften

Alle Menschen sind unterschiedlich. Die nachstehenden Eigenschaften fallen bei Ihrem Lernagilitätsergebnis auf. Sie:

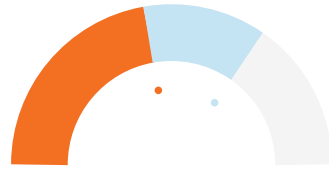
- sind analytisch
- vertrauen anderen Personen
- sind stark leistungsorientiert
- sind kreativ
- haben ein Bedürfnis nach Erfolg
- haben vielfältige Interessen
- suchen ab und zu etwas Aufregung
- mögen manchmal etwas Neues
- arbeiten zusammen, wenn es sachdienlich ist
- beschäftigen sich nicht ausgiebig mit persönlicher Entwicklung
- sehen viele Risiken

Ihr Lernagilität-Ergebnisprofil



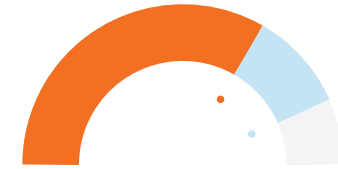
Veränderungssagilität

Neugierig, mögen Experimente, Dinge ausprobieren, Leidenschaft für neue Erfahrungen.



Ergebnisagilität

Ruhig bleiben unter Druck, Führungsqualitäten zeigen, Ergebnisse in neuen Situationen benennen, Fokus kreieren.



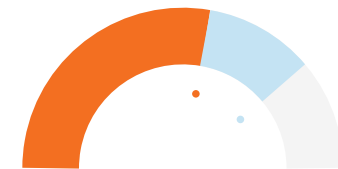
Mentale Agilität

Kreativität, offene Perspektive, neue Ideen, Umgang mit Komplexität.



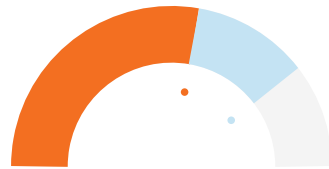
Selbstreflexion

Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



Menschliche Agilität

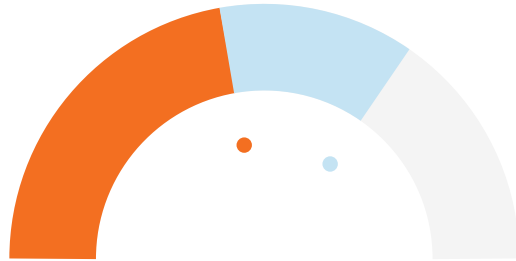
Konstruktiv anderen gegenüber, das Bedürfnis, andere zu begreifen, offen für anderen Kulturen und Meinungen.





Ihre Veränderungsagilität

Neugierig, mögen Experimente, Dinge ausprobieren, Leidenschaft für neue Erfahrungen.



Wo befinden Sie sich jetzt?

Sie stehen dem Lernen durch das Übernehmen von Tätigkeiten, die Sie noch nie getan haben, in der Regel positiv gegenüber. Sie werden nicht beliebig experimentieren, aber wenn eine gewisse Vertrautheit mit der Tätigkeit besteht, stehen Sie der Veränderung offen gegenüber und sind bereit, sich in diese Richtung zu bewegen. Abhängig davon, wie vertraut Sie sich mit dieser Arbeit fühlen, werden Sie manchmal Initiative zeigen, um neue Aufgaben zu übernehmen und manchmal wiederum etwas zurückhaltender sein. Ein Impuls aus Ihrem Umfeld (zum Beispiel von Ihrem Vorgesetzten) kann Sie dazu motivieren, neue Aufgaben zu übernehmen, die Sie sonst nicht so schnell übernommen hätten.

Wie steigern Sie Ihre Veränderungsagilität?

Mehr experimentieren

Sie finden es interessant, neue Dinge zu erleben, suchen jedoch nach der festen Basis. Wenn Sie diese feste Basis fühlen, entsteht der Raum, um neue Dinge zu machen. Wenn Sie bewusster nach neuen Erfahrungen suchen, können Sie dafür sorgen, dass Sie mehr erleben und daraus lernen können. Suchen Sie neue Erfahrungen, indem Sie zum Beispiel ein Praktikum in einer anderen Abteilung machen.

Möglichkeiten anstreben

Sie sind kritisch eingestellt und sehen in neuen Situationen viele Risiken. Es kommt oft vor, dass Sie ein Problem sehen, das andere nicht erkennen. Deswegen sollten Sie bei anderen Personen nachfragen, warum sie die Situation anders einschätzen als Sie. Auf diese Weise lernen Sie, wie man eine neue Situation auf unterschiedliche Weisen betrachten und dadurch auch neue Möglichkeiten sehen kann.

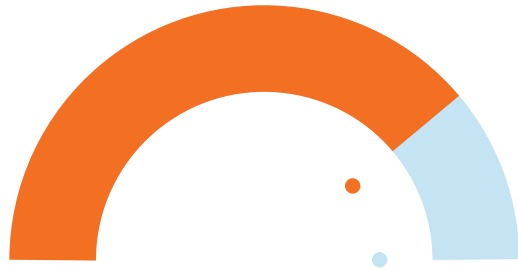
Grenzen ausloten

Sie schöpfen Energie aus dem Erleben spannender Dinge, solange Sie die Konsequenzen im Vorfeld einschätzen können. Wenn die Situationen überschaubar sind, wollen Sie durchaus in Aktion treten und können aus neuen Erfahrungen lernen. Mit guter Vorbereitung, eventuell mit Unterstützung anderer Personen, sind Sie eher dazu geneigt, sich neuen Situationen auszusetzen. Auf diese Weise können Sie Ihr Wissen erweitern und ausbauen und damit Ihre Kapazitäten besser nutzen.



Ihre Mentale Agilität

Kreativität, offene Perspektive, neue Ideen, Umgang mit Komplexität.



Wo befinden Sie sich jetzt?

Sie finden es angenehm, darüber nachzudenken, wie die Dinge funktionieren. Sie lernen, indem Sie Systeme begreifen möchten und finden es wichtig, Fachwissen über (komplexe) Theorien zu haben. Sie sind kreativ und schnell in der Lage, bei Erhalt neuer Informationen Muster zu erkennen. Sie schöpfen Energie und lernen daraus, wenn Sie der genauen Analyse der Probleme bzw. Situationen viel Zeit und Aufmerksamkeit widmen.

Wie steigern Sie Ihre Mentale Agilität?

Nachdenken über neue Dinge

Sie schöpfen Energie daraus, Dinge gründlich zu analysieren. Sie finden es wichtig, eine Problematik gut und gründlich theoretisch zu analysieren. Deswegen fällt es Ihnen leicht, den Einsatz und die Motivation fürs Lernen aufzubringen, indem Sie darüber nachdenken, wie die Dinge funktionieren und wie die Problematik gelöst werden kann. Indem Sie diese Fähigkeit bewusst für Themen einsetzen, mit denen Sie weniger Erfahrung haben oder über die Sie weniger Kenntnisse besitzen, können Sie in den Bereichen, die Sie entwickeln möchten, in kürzerer Zeit effektiver werden.

Fachwissen erweitern

Sie interessieren sich für bestimmte Themen und widmen diesen Bereichen Zeit und Aufmerksamkeit, um herauszufinden, wie die Dinge funktionieren. Sie lernen, weil Sie wissen möchten, wie die Dinge in den Bereichen funktionieren, die Sie wichtig finden. Wenn Sie kurz darüber nachdenken, auf welche Themen Sie neugierig sind, könnten Sie auch außerhalb Ihres jetzigen Fachgebiets etwas finden, worüber Sie mehr erfahren möchten. Welche Weiterbildung(-en) möchten Sie zum Beispiel absolvieren und warum? Wie können Sie sich auf die Zukunft vorbereiten, indem Sie Ihr Fachwissen erweitern?

Querdenken

Sie haben Spaß daran, über Dinge nachzudenken und zu fantasieren. Das gibt Ihnen die Gelegenheit, sich eine Vorstellung davon zu machen, wie die Dinge funktionieren und Szenarien zu entwerfen, die Ihnen mehr Einblick in die Sachlage ermöglichen. Sie können dies bewusst einsetzen, indem Sie über die Möglichkeiten und Chancen Ihres Fachgebiets philosophieren. Sie können zum Beispiel Lösungen aus anderen Wirtschaftszweigen mit den Lösungen aus Ihrem eigenen Erfahrungsschatz und Ihrem Fachgebiet vergleichen.



Ihre Menschliche Agilität

Konstruktiv anderen gegenüber, das Bedürfnis, andere zu begreifen, offen für anderen Kulturen und Meinungen.



Wo befinden Sie sich jetzt?

Abhängig vom Thema werden Sie andere bitten, Ihnen dabei zu helfen, Probleme zu begreifen. Sie sind offen für Meinungen anderer Personen, gehen jedoch nicht gleich davon aus, dass diese besser sind, als Ihre eigenen. Diesbezüglich machen Sie eine kritische Abwägung. Sie gehen davon aus, dass Sie selbst Probleme lösen können, wissen jedoch auch, dass dies nicht für alle Bereiche gilt. Sie betrachten selektiv, welche Personen Ihnen nützen und von wem Sie etwas lernen können.

Wie steigern Sie Ihre Menschliche Agilität?

Lernen von anderen Personen

Sie gehen davon aus, dass andere bereit sein werden, Ihnen zu helfen. Das macht es Ihnen leicht, andere in Dinge einzubeziehen, die neu für Sie sind. Um dies optimal zu nutzen, ist es wichtig, aufmerksam auf Situationen zu achten, in denen Sie nicht nur Unterstützung anderer Personen brauchen, sondern aus denen Sie auch etwas Konkretes lernen können.

Mehr Zusammenarbeit

Sie finden es angenehm, abwechselnd mit anderen zusammen zu arbeiten und dann wieder Dinge alleine anzugehen. In neuen Situationen können Sie oft viel von den Einsichten und der Vorgehensweise anderer lernen. Streben Sie deswegen gerade in solchen Situationen häufiger aktiv die Zusammenarbeit an, um aus Erfahrungen und Ideen von Kollegen bzw. Personen außerhalb Ihrer Organisation zu lernen.

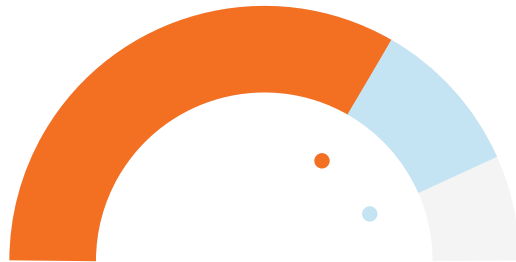
Um Kritik bitten

Sie sind in Bezug auf das eigene Fachwissen und die Bereiche, in denen Sie gut sind, positiv kritisch eingestellt, sind sich allerdings auch bewusst davon, dass andere manchmal besser sind oder mehr wissen. Indem Sie die eigene Vorgehensweise, von der Sie überzeugt sind, auch mit der anderer Personen vergleichen und verschiedene Personen um Rat und Tipps bezüglich der Aspekte bitten, bei denen Sie weniger gut sind, können Sie noch besser und schneller lernen.



Ihre Ergebnisagilität

Ruhig bleiben unter Druck, Führungsqualitäten zeigen, Ergebnisse in neuen Situationen benennen, Fokus kreieren.



Wo befinden Sie sich jetzt?

Das Ergebnis ist Ihnen wichtig und es wird in den Bereichen, die Sie für wichtig halten, dazu führen, dass Sie Ihre Vorgehensweise anpassen und auf diese Weise aus Erfahrung lernen. Sie müssen nicht unbedingt die/der Beste werden, Sie finden es jedoch ziemlich wichtig, Erfolg zu haben. Wenn dieser ausbleibt, sind Sie offen für Lernerfahrungen. Sie sind ausreichend in der Lage, einen kühlen Kopf zu behalten und Ihre Ziele anzustreben. Es kann jedoch auch vorkommen, dass zu hoher Druck sich negativ Einfluss auf Ihren Fokus auswirkt.

Wie steigern Sie Ihre Ergebnisagilität?

Erfolge analysieren

Sie schöpfen Energie daraus, sichtbare Erfolge zu erzielen. Deswegen sind Sie schon von sich aus auf der Suche nach Möglichkeiten, Dinge immer besser zu machen. Den Lerneffekt können Sie noch weiter steigern, wenn Sie scharf analysieren, welche Ziele Sie auf welche Weise und mit welcher Vorgehensweise erreicht haben und welche Möglichkeiten es noch für Sie gibt, sich in diesen Bereichen weiter zu entwickeln.

Lernziele stellen

Sie sind motiviert, gute Leistungen zu erbringen. Dadurch werden Sie von Natur aus viel Energie investieren, um dies zu erreichen. Sie haben gerne ein Ziel vor Augen und können es gut nutzen, um die Qualität Ihrer Lernerfahrung zu verbessern. Versuchen Sie in Situationen, in denen Sie die Antworten noch nicht haben, nicht nur das letztendliche Ziel Ihrer Arbeit zu konkretisieren, sondern sich auch konkrete Lernziele zu stellen, die Sie überwachen können.

Besser vorbereiten

Wenn Sie neue, unbekannte Erfahrungen machen, können Sie in der entsprechenden Situation relativ großen Druck empfinden. Unter Druck ist es schwieriger, effektiv zu lernen, denn man konzentriert sich eher auf die aufkommende Unsicherheit als auf eine adäquate Vorgehensweise. Sie können den Lernprozess verstärken, indem Sie bei neuen Dingen im Vorfeld gut über das Ziel und die eventuellen Hindernisse, denen Sie begegnen könnten, nachdenken. Auf diese Weise werden Sie nicht so schnell überrascht und es kommt weniger Druck auf.



Ihre Selbstreflexion

Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



Wo befinden Sie sich jetzt?

Sie konzentrieren sich auf die Verbesserung Ihrer Kompetenzen und werden sich im allgemeinen entwickeln wollen. Die diesbezüglichen Entscheidungen hängen von der Dringlichkeit ab, die Sie empfinden, und von den Möglichkeiten, die das Umfeld bietet. Sie nutzen die Gelegenheiten zur persönlichen Entwicklung, wenn sie geboten werden, suchen diese jedoch nicht aktiv. Sie sind offen für Feedback, bemühen sich jedoch nicht aktiv darum. Die von Ihnen angestrebte Entwicklung bietet die Möglichkeiten zur Erweiterung Ihrer Kompetenzen, eine proaktivere Haltung könnte diese Entwicklung jedoch beschleunigen.

Wie steigern Sie Ihre Selbstreflexion?

Mehr Energie in Entwicklung stecken

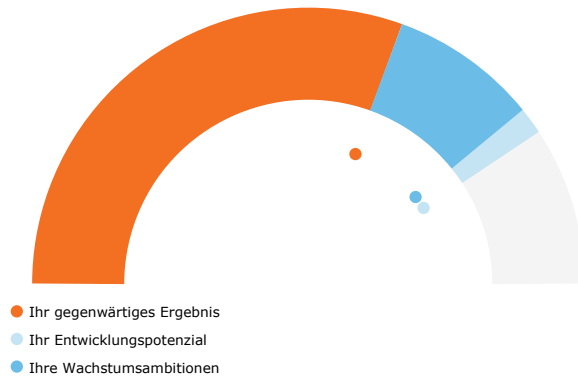
Sie schöpfen wenig Energie daraus, sich zu entwickeln und werden der eigenen Entwicklung deswegen wahrscheinlich weniger Priorität und Zeit zugestehen. Dadurch werden Sie die Fähigkeit, mehr über sich zu lernen, nur eingeschränkt nutzen können. Ihre Möglichkeiten, sich zu entwickeln und neue Fähigkeiten zu lernen hängen größtenteils von Ihrer Bereitschaft ab, mehr über sich selbst zu erfahren. Wenn Sie mehr Energie in die eigene Entwicklung investieren und wissen, wie Ihre Möglichkeiten bzw. Talente aussehen, werden Sie die Fähigkeit, effektiver zu werden und mit Veränderungen umzugehen, steigern können. Denken Sie 30 Minuten pro Woche darüber nach, was optimiert werden kann und was Sie tun können, um besser zu werden. Welche Schritte können Sie dabei unternehmen? Analysieren Sie, was Ihre Kollegen gut machen und fragen Sie sich, ob Sie in diesen Bereichen genauso gut sind oder es werden können.

Um Feedback bitten

Sie sind jemand der wissen möchte, wie Dinge funktionieren, wie Sie selbst funktionieren und wie Sie Dinge erledigen. Das versetzt Sie in die Lage, umfassend über sich nachzudenken und herauszufinden, ob Sie in bestimmten Aufgabenbereichen gut sind oder nicht. Ihre Selbsterkenntnisse führen ebenfalls dazu, dass Sie diese Informationen dafür nutzen können, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern. Versuchen Sie möglichst viel Feedback aus verschiedenen Perspektiven und von unterschiedlichen Menschen zu erhalten, damit Sie Ihren Lerndrang optimal nutzen können. Analysieren Sie, welche Situationen und Funktionen Sie am meisten herausfordern und woraus Sie wahrscheinlich das meiste lernen können.



Mein Lernagilität GO!



Hier sehen Sie Ihre Lernagilität-Wachstumsanzeige mit dem gegenwärtigen Ergebnis und dem Wachstumspotenzial, auf das Sie hinarbeiten werden. Darüber hinaus sehen Sie hier die fünf Tipps, die Sie konkret ausprobieren können, um Ihre Lernagilität zu steigern. Viel Erfolg!

Meine 5 Tipps

Grenzen ausloten

Wenn die Situationen überschaubar sind, wollen Sie durchaus in Aktion treten und aus neuen Erfahrungen lernen. Mit Vorbereitung und Unterstützung sind Sie eher dazu geneigt, sich neuen Situationen auszusetzen. Auf diese Weise erweitern Sie schneller Ihr Wissen und nutzen Ihre Kapazitäten besser.

Nachdenken über neue Dinge

Sie analysieren eine Problematik gerne gut und gründlich theoretisch. Indem Sie diese Fähigkeit bewusst für Themen einsetzen, über die Sie weniger Kenntnisse besitzen, können Sie in den Bereichen, die Sie entwickeln möchten, in kürzerer Zeit effektiver werden.

Mehr Zusammenarbeit

Sie arbeiten gerne mit anderen zusammen und wechseln dies mit selbstständiger Arbeit ab. In neuen Situationen können Sie oft viel von anderen Personen lernen. Streben Sie deswegen gerade in solchen Situationen häufiger aktiv die Zusammenarbeit an, um aus Erfahrungen und Ideen von Personen außerhalb Ihrer Organisation zu lernen.

Erfolge analysieren

Sie schöpfen Energie daraus, sichtbare Erfolge zu erzielen und suchen nach Möglichkeiten, noch besser zu werden. Steigern Sie den Lerneffekt, indem Sie scharf analysieren, welche Ziele Sie auf welche Weise und mit welcher Vorgehensweise erreicht haben und welche Möglichkeiten es für Sie gibt, sich in diesen Bereichen weiter zu entwickeln.

Mehr Energie in Entwicklung stecken

Sie schöpfen wenig Energie daraus, sich zu entwickeln und nutzen Ihre Fähigkeit, Erkenntnisse über sich selbst zu erlangen, nur begrenzt. Denken Sie 30 Minuten pro Woche darüber nach, was Sie verbessern können. Analysieren Sie, was Ihre Kollegen gut machen und fragen Sie sich, ob Sie es auch können.

Ich werde arbeiten mit:

Grenzen ausloten

Sie schöpfen Energie aus dem Erleben spannender Dinge, solange Sie die Konsequenzen im Vorfeld einschätzen können. Wenn die Situationen überschaubar sind, wollen Sie durchaus in Aktion treten und können aus neuen Erfahrungen lernen. Mit guter Vorbereitung, eventuell mit Unterstützung anderer Personen, sind Sie eher dazu geneigt, sich neuen Situationen auszusetzen. Auf diese Weise können Sie Ihr Wissen erweitern und ausbauen und damit Ihre Kapazitäten besser nutzen.

Das werde ich tun:

Allgemein: versuchen, im größeren Rahmen zu denken.

Start: die von uns organisierten Live-Events ausweiten.

Erst häufiger Events besuchen, vorzugsweise mit einem Kollegen/einer Kollegin, um neue Ideen zu bekommen.

Gemeinsam mit der Abteilung eine Liste der Events erstellen, die wir besuchen können.

Gut darauf achten, ob es Redner gibt, die wir kontaktieren könnten.

Spätestens sechs Monate vor unserem eigenen Event alle Ideen besprechen und schauen, was wir neu/anders machen können.

Praktische Dinge, die wir beachten sollten:

- Redner
- Dekoration
- Goodiebags
- Einladungen
- Parkmöglichkeiten
- Kreativität
- Nachfolge?

Ich werde arbeiten mit:

Nachdenken über neue Dinge

Sie schöpfen Energie daraus, Dinge gründlich zu analysieren. Sie finden es wichtig, eine Problematik gut und gründlich theoretisch zu analysieren. Deswegen fällt es Ihnen leicht, den Einsatz und die Motivation fürs Lernen aufzubringen, indem Sie darüber nachdenken, wie die Dinge funktionieren und wie die Problematik gelöst werden kann. Indem Sie diese Fähigkeit bewusst für Themen einsetzen, mit denen Sie weniger Erfahrung haben oder über die Sie weniger Kenntnisse besitzen, können Sie in den Bereichen, die Sie entwickeln möchten, in kürzerer Zeit effektiver werden.

Das werde ich tun:

Um überhaupt über Neues nachdenken zu können, werde ich jede zweite Woche am Freitag zu Hause arbeiten, um endlich meine ganzen Ideennotizen durchzugehen.

Was könnte nützlich sein und was absolut nicht.

Andere Abteilungen nach den aktuellen Entwicklungen bzw. Trends fragen.

Leute anrufen, um sie zu befragen.

Einige Dinge noch rechtzeitig vor Neujahr mit Kollegen ausarbeiten.

Ich werde arbeiten mit:

Mehr Zusammenarbeit

Sie finden es angenehm, abwechselnd mit anderen zusammen zu arbeiten und dann wieder Dinge alleine anzugehen. In neuen Situationen können Sie oft viel von den Einsichten und der Vorgehensweise anderer lernen. Streben Sie deswegen gerade in solchen Situationen häufiger aktiv die Zusammenarbeit an, um aus Erfahrungen und Ideen von Kollegen bzw. Personen außerhalb Ihrer Organisation zu lernen.

Das werde ich tun:

Termine mit unterschiedlichen Abteilungen vereinbaren um zu erfahren, womit sie sich aktuell beschäftigen.
Schauen, wie wir mehr zusammenarbeiten können.

Denken an:

- Forschung
- aktuelle Entwicklungen bei Kunden
- wie wir häufiger gemeinsam vorgehen können
- fragen, ob sie extern Leute kennen, mit denen ein Gespräch für mich interessant wäre

Ich werde arbeiten mit:

Erfolge analysieren

Sie schöpfen Energie daraus, sichtbare Erfolge zu erzielen. Deswegen sind Sie schon von sich aus auf der Suche nach Möglichkeiten, Dinge immer besser zu machen. Den Lerneffekt können Sie noch weiter steigern, wenn Sie scharf analysieren, welche Ziele Sie auf welche Weise und mit welcher Vorgehensweise erreicht haben und welche Möglichkeiten es noch für Sie gibt, sich in diesen Bereichen weiter zu entwickeln.

Das werde ich tun:

Schnell einen Termin mit der gesamten Abteilung organisieren um zu schauen, was in letzter Zeit erfolgreich (und weniger erfolgreich) war.

Gemeinsam brainstormen, warum die Erfolge ein Erfolg waren.

Wie können wir es in der Zukunft fortsetzen?

Zusammen mit jemanden die genauen Erfolgspunkte wirklich ausarbeiten.

Im Büro aufhängen!

Ich werde arbeiten mit:

Mehr Energie in Entwicklung stecken

Sie schöpfen wenig Energie daraus, sich zu entwickeln und werden der eigenen Entwicklung deswegen wahrscheinlich weniger Priorität und Zeit zugestehen. Dadurch werden Sie die Fähigkeit, mehr über sich zu lernen, nur eingeschränkt nutzen können. Ihre Möglichkeiten, sich zu entwickeln und neue Fähigkeiten zu lernen hängen größtenteils von Ihrer Bereitschaft ab, mehr über sich selbst zu erfahren. Wenn Sie mehr Energie in die eigene Entwicklung investieren und wissen, wie Ihre Möglichkeiten bzw. Talente aussehen, werden Sie die Fähigkeit, effektiver zu werden und mit Veränderungen umzugehen, steigern können. Denken Sie 30 Minuten pro Woche darüber nach, was optimiert werden kann und was Sie tun können, um besser zu werden. Welche Schritte können Sie dabei unternehmen? Analysieren Sie, was Ihre Kollegen gut machen und fragen Sie sich, ob Sie in diesen Bereichen genauso gut sind oder es werden können.

Das werde ich tun:

Eine vollständige Fortbildung kostet wirklich zu viel Zeit. Ein paar Mal ein mehrtägiger Kursus wäre aber möglich.
Führungskompetenz? Oder etwas Spezifischeres?
Zeit einplanen, um es mit Anna (oder anderen Führungskräften) zwecks Ideen zu besprechen.
Davon ausgehen, was ich kann.
Häufiger um Feedback bitten, intern und extern.