



Lernagilität Scan[®]

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
02-03-2021

Vorwort

Was ist 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.

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.

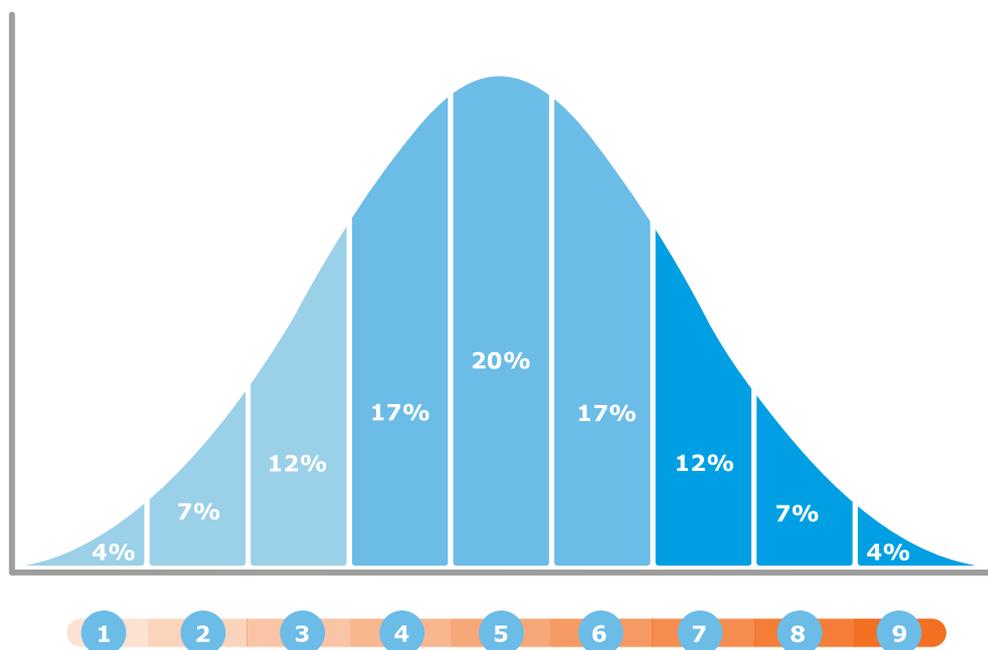


Gliederung des Berichts

Der Lernagilität Scan besteht aus fünf Teilen. In Teil 1 lesen Sie, wie Lernagilität konstruiert ist und was die unterschiedlichen Facetten von Lernagilität beinhalten. In Teil 2 erhalten Sie eine Gesamtübersicht Ihrer Lernagilität Ergebnisse: Ihre Lernagilität DNA, Stärken und Entwicklungspunkte. In Teil 3 sehen Sie Ihr Ergebnisprofil in den Lernagilitätsfacetten. In Teil 4 werden diese Ergebnisse pro Facette im Detail besprochen. Schließlich sehen Sie eine direkte Darstellung der Antworten auf zwei offene Fragen zu Ihrem aktuellen Arbeitsverhalten.

In diesem Bericht erfahren Sie, wie Sie im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe abschneiden. Einige Ihrer Ergebnisse werden auf einer Neunpunkteskala dargestellt. In diesem Bericht erfahren Sie, wie Sie im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe abschneiden. Einige Ihrer Ergebnisse werden auf einer Neunpunkteskala dargestellt. Jeder Punkt auf der Skala entspricht einer Stufe der Normverteilung (einer Stanine), die darstellt, wie oft diese Ergebnisse bei der Normgruppe vorkommen. Je extremer das Ergebnis, desto geringer die Häufigkeit.

Die meisten Personen (54 %) erzielen durchschnittliche Ergebnisse (Staninen 4, 5 und 6). Die Stanine-Ergebnisse 4, 5 und 6 können als etwas unter dem Durchschnitt, Durchschnittlich und etwas über dem Durchschnitt interpretiert werden. Etwas weniger als ein Viertel der Personen (23 %) erzielen hohe Ergebnisse (Staninen 7, 8 und 9). Diese Staninen können als deutlich über dem Durchschnitt, weit über dem Durchschnitt und sehr hoch interpretiert werden. Ebenfalls etwas weniger als ein Viertel der Personen erzielen niedrige Ergebnisse. Die Stanine-Ergebnisse 1, 2 und 3 können als sehr niedrig, weit unter dem Durchschnitt und deutlich unter dem Durchschnitt interpretiert werden.



Wie wird Lernagilität konstruiert?

Lernagilität wird in vier Facetten gemessen und in einem übersteigenden Faktor: Selbstreflexion, der 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.

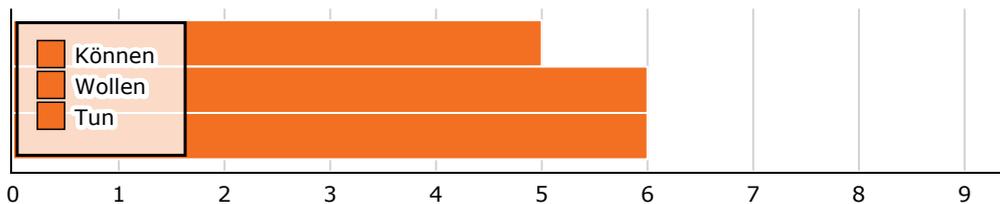


1. Gesamtübersicht

Ihre Lernagilität ist anhand von einer Anzahl spezieller Persönlichkeitsmerkmale, Motivatoren und Verhaltensaspekten ermittelt. Diese Verhaltensaspekte sind von Ihren Feedbackgebern beurteilt, oder, sollten Sie keine Feedbackgeber haben, von Ihnen selbst.



1.1 Ihr Lernagilität DNA



1.2 Ihre Stärken

Können

Auffällige Persönlichkeitsmerkmale, die am meisten zu Ihrer Lernagilität beitragen.

- Eifrig
- Vertrauen in den Beitrag der anderen
- Weitreichendes Interesse

Wollen

Auffällige Motivatoren, die am meisten zu Ihrer Lernagilität beitragen.

- Erfolg
- Analysieren

Tun

Auffällige Verhaltensweisen, die am meisten zu Ihrer Lernagilität beitragen.

- Ist selbstkritisch.
- Gibt bei Rückschlägen nicht auf.
- Sucht bei Veränderungen nach Chancen und Möglichkeiten, welche die neue Situation bietet.



1.3 Wie verbessern Sie Ihre Lernagilität?

Ihre Quick Wins

Verhaltensweisen die, da Ihre Qualitäten, am einfachsten zu entwickeln sind.

- Vertieft sich in die Werte und Normen von anderen.
- Schätzt seine eigenen Stärken und Schwächen realistisch ein.
- Bittet um Feedback, um daraus lernen zu können.

Ihre Herausforderungen im Verhalten

Verhalten, das eine Herausforderung darstellen kann, um zu erreichen, aber das sehr vorteilhaft für Sie sein kann.

- Konzentriert sich weiterhin auf die Zielsetzung, auch wenn sich die Umstände oder die Vorgehensweise ändern.
- Bleibt unter Druck ruhig.



2. Ergebnisprofil

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.



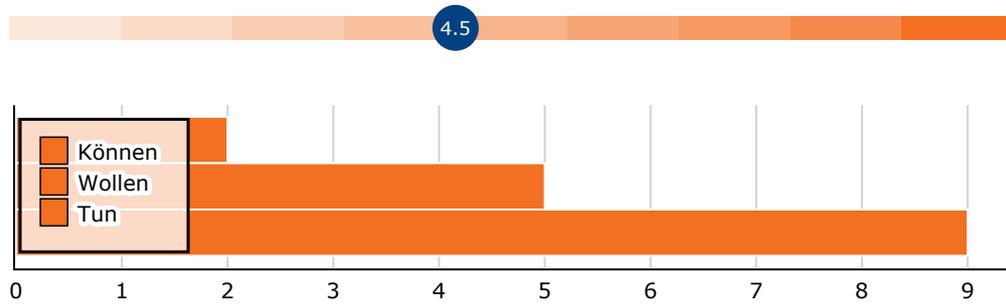
Selbstreflexion

Etwas unter dem Durchschnitt

Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



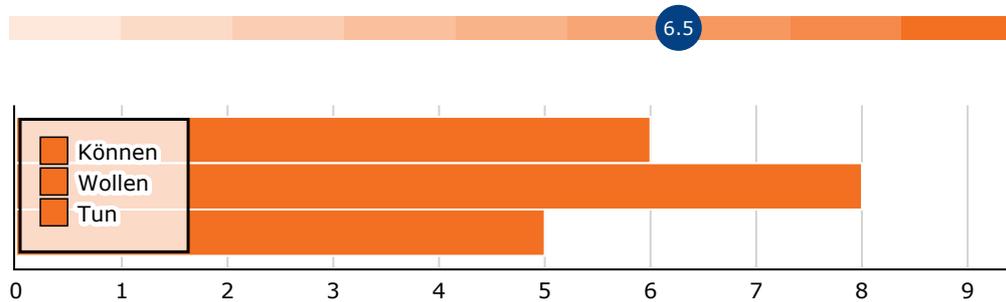
Neugierde, Liebe zum Experimentieren, Dinge ausprobieren, Lust auf neue Erfahrungen.



	Feedbackgeber	Selbst
Gibt bei Rückschlägen nicht auf. <ul style="list-style-type: none"> Thomas findet es schwierig Rückschläge zu akzeptieren, vor allem wenn diese unerwartet sind. 	100%	80%
Nimmt ständig etwas Neues in Angriff und zieht es durch.	100%	80%
Sucht bei Veränderungen nach Chancen und Möglichkeiten, welche die neue Situation bietet.	93%	80%
Betrachtet neue Dinge und Veränderungen mit einem frischen Blick, ohne dabei in den bereits existierenden Arbeitsweisen hängen zu bleiben. <ul style="list-style-type: none"> Andere mögen sich vor Veränderungen scheuen, aber Thomas sieht immer das Positive darin. 	93%	80%



Kreativität, eine offene Sichtweise, neue Ideen, leicht umgehen mit Komplexität, Klarheit schaffen in mehrdeutigen Situationen.



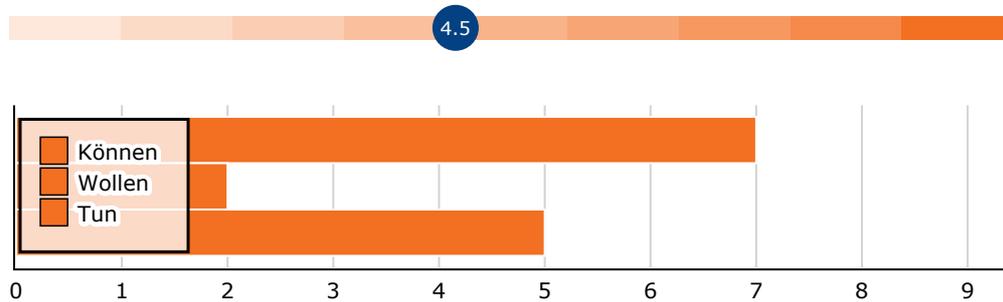
	Feedbackgeber	Selbst
Sieht Möglichkeiten, wo andere sie nicht sehen. <ul style="list-style-type: none"> Thomas will manchmal etwas zu lange an bestehenden Arbeitsweisen bzw. Vorgaben festhalten. 	87%	80%
Sieht den Zusammenhang zwischen verschiedenen Ereignissen oder Handlungen.	80%	80%
Erkennt die Ursachen von Ereignissen.	80%	80%
Untersucht das Problem, bevor er Schlussfolgerungen zieht. <ul style="list-style-type: none"> Das probiert Thomas denke ich schon, aber wenn er mit Menschen zusammenarbeitet die schon eine bestimmte Meinung vertreten, passt er sich manchmal zu schnell an. 	60%	80%

Ihre Entwicklungstipps:

- Inventarisieren Sie, welche Fakten verfügbar sind, so dass eine Schlussfolgerung gezogen werden kann.



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



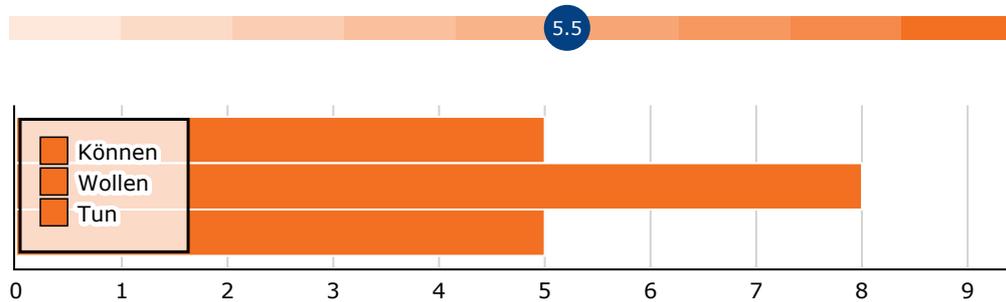
	Feedbackgeber	Selbst
Kann gut mit Menschen verschiedener sozialer Hintergründe umgehen. <ul style="list-style-type: none"> Thomas arbeitet mit Menschen von sehr unterschiedlichen Niveaus zusammen und kann sich dann gut anpassen. 	100%	100%
Interessiert sich für die Meinung von anderen.	80%	100%
Beobachtet andere, um Ideen zu generieren.	60%	60%
Vertieft sich in die Werte und Normen von anderen. <ul style="list-style-type: none"> Finde ich schwierig zu beurteilen. 	20%	80%

Ihre Entwicklungstipps:

- Normen und Werte lassen sich nicht so einfach verändern und beeinflussen die Motivatoren von Menschen stark. Wenn Sie mehr über die Normen und Werte von anderen erfahren möchten, vertiefen Sie sich am besten nicht nur in das oberflächliche Verhalten, das Sie sehen, sondern auch in den Hintergrund des anderen und darin, welche Bedeutung er diesen Normen und Werten beimisst.
- Versuchen Sie aktiver auf das einzugehen, was ein anderer Ihnen erzählt hat, so dass Sie dessen Standpunkt besser verstehen können.



Bei Druck die Ruhe bewahren, weiterhin Führung zeigen, in einer neuen Situation Ergebnisse nennen können, Fokus schaffen.



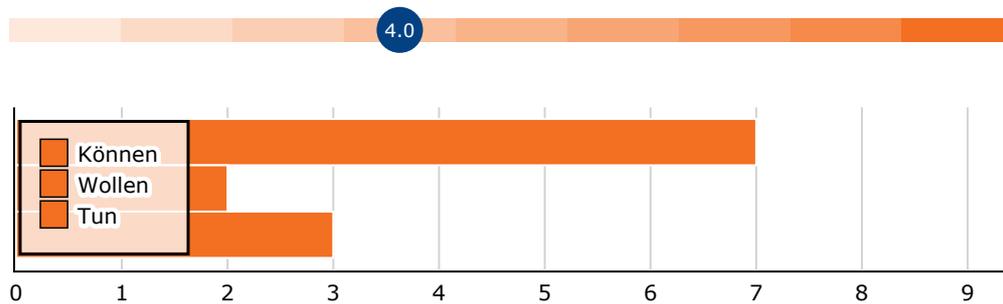
	Feedbackgeber	Selbst
Sucht bei Veränderungen nach Wegen, einen Beitrag leisten zu können.	100%	80%
Sucht nach Lösungen, wenn die Erreichung des gesteckten Ziels in Gefahr kommt.	100%	100%
Konzentriert sich weiterhin auf die Zielsetzung, auch wenn sich die Umstände oder die Vorgehensweise ändern.	80%	100%
Bleibt unter Druck ruhig.	33%	60%

Ihre Entwicklungstipps:

- 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.



Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



	Feedbackgeber	Selbst
Ist selbstkritisch.	100%	100%
Schätzt seine eigenen Stärken und Schwächen realistisch ein.	60%	80%
Bittet um Feedback, um daraus lernen zu können.	60%	60%
Kann Kritik vertragen. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Thomas kann es schwierig finden, wenn andere Kritik äußern und darum sollte er probieren sich in sein Gegenüber hineinzusetzen und sich nicht gleich zu verteidigen.</i> 	60%	80%

Ihre Entwicklungstipps:

- Beurteilen Sie bei Kritik zunächst, ob diese gerechtfertigt ist und ob es sich um ein persönliches oder geschäftliches Feedback handelt. Reagieren Sie auf den Inhalt der Botschaft und probieren Sie sich nicht von Ihren Emotionen leiten zu lassen, die der Ton der Botschaft bei Ihnen hervorruft.
- Am besten lernen Sie aus Ihren eigenen Erfolgen und Fehlern. Andere haben häufig ein objektiveres Bild davon als Sie selbst. Fragen Sie diejenigen regelmäßig, mit denen Sie zusammenarbeiten, ein kritisches Feedback bezüglich Ihrer Vorgehensweise abzugeben, so dass Sie sich gezielt entwickeln können.
- Um wachsen zu können ist es wichtig, ein scharfes Bild von Ihren eigenen Stärken und Schwächen zu haben. Dadurch wissen Sie sehr gut, worin Sie sich noch verbessern können. Fragen Sie deshalb regelmäßig andere, was sie an Ihrer Arbeitsweise würdigen oder ihnen weniger gefällt. Versuchen Sie nachzufragen, wenn Sie Dinge nicht erkennen, um so Ihr Selbstbild zu vertiefen.



3. 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.



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.

