



Kompetenz Assessment System

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Kompetenzprofil
Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
02-03-2021

Vorwort

Der Kompetenz Assessment System (KAS) Bericht gewährt Ihnen einen Einblick in das Potenzial und Verhalten von Thomas Beispiel in Bezug auf Kompetenzen, die für das hinterlegte Berufsprofil grundlegend sind. Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung. Es handelt sich hierbei um einen Fragebogen, der speziell für die Untersuchung relevanter Persönlichkeitsmerkmale entwickelt wurde. Die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale gewähren einen Einblick in die persönlichen Charaktereigenschaften, die ausschlaggebend sind für das Verhalten von Thomas Beispiel. Basierend auf dieser Grundlage ist eine Einschätzung des Verhaltens möglich, welches er im Berufsalltag zeigen wird sowie des Potenzials, welches er besitzt, um sich bezüglich bestimmter Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Für den Gebrauch dieses Berichts beachten Sie bitte Folgendes:

1. Der Bericht stammt aus einem automatisierten Expertensystem von HFMtalentindex. Das bedeutet, dass die Messung besonders objektiv und genau ausgeführt wurde. Das System generiert Ergebnisse, die auf einer Kombination von Expertise erfahrener Organisationspsychologen mit weitreichender, wissenschaftlicher Forschung basieren.
2. Die Ergebnisse des Berichts sind durch den Vergleich der Antwortmuster von Thomas Beispiel mit den Antworten einer großen Normgruppe von Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen entstanden. Im Bericht wird dargelegt, welche Ergebnisse Thomas Beispiel im Vergleich zum Durchschnitt der Normgruppe erzielt hat.
3. Der Bericht basiert auf den Antworten, die Thomas Beispiel über sich selbst gegeben hat. Die Messung geht also von dem Selbstbild von Thomas Beispiel aus. Darum ist es wichtig, die Ergebnisse des Berichts anhand anderer Informationen, beispielsweise früherer Arbeitserfahrungen und -ergebnisse, einer Befragung von Thomas Beispiel, seines Lebenslaufs und eventueller Referenzen, zu überprüfen.



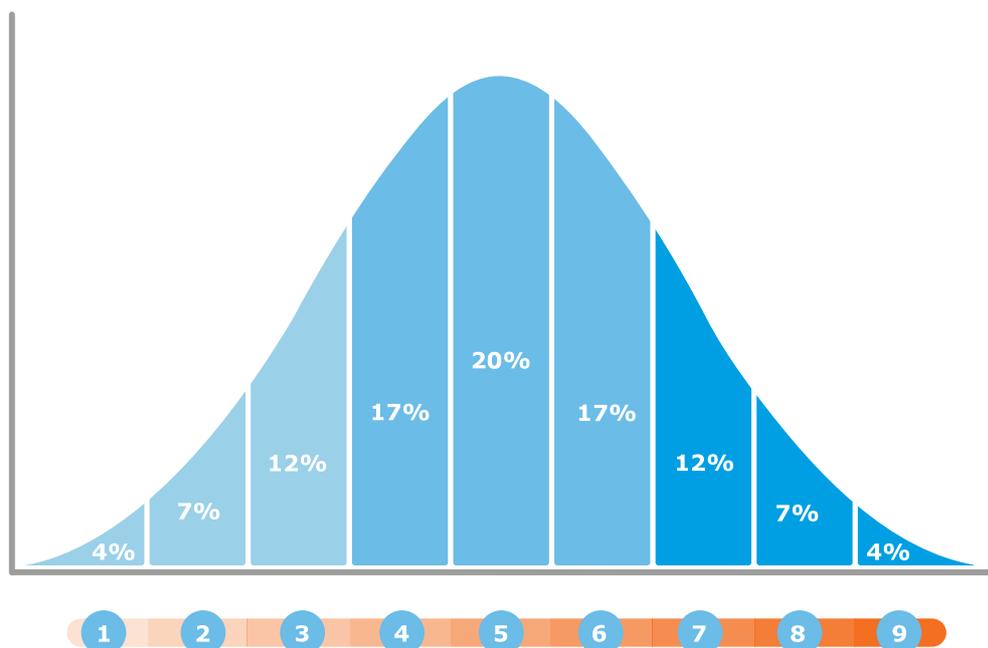
Gliederung des Berichts

Der KAS Bericht besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil erhalten Sie sowohl einen Einblick in das zugrunde liegende Potenzial, welches Thomas Beispiel bezüglich des hinterlegten Kompetenzprofil aufweist, als auch in die auffälligsten Verhaltensmerkmale, die Sie in seinem Arbeitsverhalten erwarten können. Im zweiten Teil stehen die Kompetenzen im Mittelpunkt. Zunächst wird ein Blick auf das Profilergebnis von Thomas Beispiel geworfen. Danach wird für jede Kompetenz einzeln besprochen, welches Verhalten er sehr wahrscheinlich im Berufsalltag zeigen wird.

Außerdem werden für jede Kompetenz einige speziell auf Thomas Beispiel zugeschnittene Interview Fragen angegeben.

In diesem Bericht erfahren Sie, wie Thomas Beispiel im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe abschneidet. Die Ergebnisse von Thomas Beispiel 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.



Stärkenfelder

Die besonderen Qualitäten von Thomas Beispiel werden anhand einiger, in diesem Zusammenhang ausschlaggebender Kompetenzen besprochen. Im KAS Bericht werden diese Kompetenzen in vier Gruppen eingeteilt:

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

Das Profil von Thomas Beispiel 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. Allgemeines Potenzial

Die verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale einer Person machen es mehr oder weniger wahrscheinlich, dass diese Person einen Job effektiv und mit Freude bekleiden wird. Außerdem bringt jedes Profil eigene, besondere Erfolgs- und Risikofaktoren mit sich. Sie erhalten zunächst ein Gesamtbild und eine Einschätzung, inwiefern das Persönlichkeitsprofil von Thomas Beispiel Anknüpfungspunkte mit dem hinterlegten Kompetenzprofil aufweist. Danach folgt auf Basis seines Persönlichkeits eine Zusammenfassung der auffälligsten Verhaltensmerkmale, die im Berufsalltag sehr wahrscheinlich zum Ausdruck kommen werden.

Gesamtbild

Thomas Beispiel zeigt ein etwas über dem Durchschnitt liegendes Potenzial für das hinterlegte Kompetenzprofil.



Auffällige Verhaltensmerkmale:

- Bedächtig
- Schnell verärgert
- Künstlerisches Interesse
- Führsorglich
- Nachgiebig
- Herzlich
- Vertraut anderen
- Introspektiv
- Unbehaglich in Gruppen
- Unsicher
- Gewissenhaftigkeit
- Ordentlich
- Sehr motiviert
- Fantasievoll
- Mitfühlend



2.1 Graphische Übersicht der Kompetenz-Ergebnisse

Gesamtergebnis Kompetenzen  5.3

Operationelle Stärke

Entschlussfähigkeit  2

Genauigkeit  8

Pflichtbewusstsein  6

Qualitätsorientiertheit  9

Interpersönliche Stärke

Kundenorientiertheit  5

Zusammenarbeiten  5

Persönliche Stärke

Stressbeständigkeit  1

Konzeptuelle Stärke

Kreativität  6



2.2 Textliche Erläuterung der Kompetenz-Ergebnisse

Operationelle Stärke

Entschlussfähigkeit

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.

Genauigkeit

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.

Pflichtbewusstsein

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.

Qualitätsorientiertheit

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.

Interpersönliche Stärke

Kundenorientiertheit

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.

Zusammenarbeiten

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.



Persönliche Stärke

Stressbeständigkeit

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.

Konzeptuelle Stärke

Kreativität

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.



3. Interview Fragen

Basierend auf den Ergebnissen von Thomas Beispiel, sind einige Kompetenzen ausgewählt worden, bei denen er auffallende Ergebnisse erzielt hat. Für jede dieser auffallenden Kompetenzen sind einige Fragen aufgelistet, die Ihnen helfen können, um tiefergehend auf diese Kompetenzen einzugehen.

Tipps für gute Fragen

- Vermeiden Sie ebenfalls *theoretische Fragen* („Wie würden Sie...?“). Diese laden zu Spekulationen und sozial wünschenswerten Antworten ein. Auf diese Weise erhalten Sie keinen besseren Einblick in was der Kandidat wirklich denkt.
- Fragen Sie nach *konkreten Beispielen* von rezenten Verhaltensweisen. Menschen verändern sich im Laufe der Zeit. Derzeitiges Verhalten liefert die beste Vorhersage.
- Versuchen Sie, die Verwendung *geschlossener Fragen* zu verhindern (Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können). Sie können besser Fragen, die mit Worten wie zum Beispiel „was“, „wie“ und „warum“ anfangen, stellen.
- Stellen Sie *mehrere Fragen* zu einer Kompetenz.

Operationelle Stärke

Entschlussfähigkeit

- Haben Sie schon einmal einen Beschluss gefasst, der einen großen Einfluss auf das Team hatte? Können Sie hier ein Beispiel für geben? Aus welchen Gründen sind Sie zu diesem Entschluss gekommen? Was haben Sie daran als positiv und was haben Sie als negativ erfahren?
- Haben Sie auch schon mal einen Entschluss nicht gefasst, um auf diese Weise Unruhe im Team zu vermeiden? Auf Grund wessen haben Sie auf den Entschluss verzichtet? Was haben Sie daran als positiv und was als negativ erfahren?
- Haben Sie schon mal erlebt, dass ein Problem sich von selbst gelöst hatte, bevor Sie eine Entscheidung getroffen haben? Wie kam das? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Wie kann man Ihre Art, Entscheidungen zu treffen am besten umschreiben? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Was war die letzte Entscheidung, die Sie eigenständig getroffen haben? Wie sind Sie zu der jeweiligen Entscheidung gekommen? Sind Sie im Nachhinein zufrieden mit Ihrer Entscheidung?

Genauigkeit

- Können Sie ein Beispiel von einer Aufgabe geben, an der Sie sich festgebissen haben? Können Sie ein Beispiel von einer Tätigkeit geben, die Sie weniger gewissenhaft ausgeführt haben? Was ist Ihrer Meinung nach der wichtigste Unterschied zwischen diesen zwei Aufgaben?
- Wie sorgen Sie dafür, dass Sie auf Details fokussiert bleiben? Können Sie hier ein Beispiel für geben?



Pflichtbewusstsein

- Können Sie ein Beispiel für eine Situation geben, in der Sie bewusst eine nicht völlig korrekte Darstellung der Dinge gegeben haben, um auf diese Weise Ihre eigenen Ziele zu erreichen oder sicher zu stellen? Können Sie ein Beispiel für eine Situation geben, in der Sie bewusst eine vollständige und ehrliche Darstellung der Dinge gegeben haben, auch sollte dies Ihre persönlichen Ziele womöglich in Gefahr bringen? Wo liegt der Unterschied bei diesen Situationen?
- Haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie Schwierigkeiten hatten, um ein Projekt zu beenden? Was war das für eine Situation? Wie haben Sie sich verhalten? Mit welchem Ergebnis?
- Haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie sich schwer getan haben, um mit einem bestimmten Projekt anzufangen? Was war das für eine Situation? Wie haben Sie sich verhalten? Mit welchem Ergebnis?

Interpersönliche Stärke

Kundenorientiertheit

- Haben Sie Freude an der Zusammenarbeit mit Kunden? Können Sie hier ein Beispiel für geben?
- Haben Sie schon mal die Kritik bekommen, dass Sie beim Präsentieren Ihrer Ideen die Risiken und das Unmögliche zu stark betonen? Können Sie hier ein Beispiel für geben?

Zusammenarbeiten

- Worin sehen Sie den Vorteil in der Zusammenarbeit?
- Auf Grund wessen entscheiden Sie, ob eine Zusammenarbeit funktionell sein wird oder nicht? Können Sie ein Beispiel nennen, bei dem Sie auf den Vorschlag zur Zusammenarbeit eingegangen sind und ein Beispiel von einem Vorschlag, den Sie abgelehnt haben? Worin liegt der Unterschied?
- Was ist das Wichtigste, das Sie aus der Zusammenarbeit mit anderen holen?
- Nennen Sie ein Beispiel von einer Bitte eines Kollege/Kollegins oder Mitarbeiter(in)s um Hilfe, worauf Sie nicht eingegangen sind? Nennen Sie ein Beispiel von einer Bitte eines Kollege/Kollegins oder Mitarbeiter(in)s um Hilfe, worauf Sie eingegangen sind? Wo lag der Unterschied bei diesen Bitten?

Persönliche Stärke

Stressbeständigkeit

- Können Sie eine Situation beschreiben in der der Druck erheblich gestiegen ist? Wie sind Sie damit umgegangen? Warum sind Sie auf diese Weise damit umgegangen? Welche Auswirkungen hatte Ihre Vorgehensweise?
- Können Sie eine Situation beschreiben in der Sie mit Rückschlägen zu tun hatten? Wie sind Sie damit umgegangen? Warum sind Sie da auf diese Weise mit umgegangen? Welche Auswirkungen hatte Ihre Vorgehensweise?
- Können Sie ein Beispiel von einer schwierigen Situation nennen, aus der Sie sich selbst gerettet haben, oder von einem Problem, das Sie selbst gelöst haben? Wie haben Sie das gemacht? Können Sie ein Beispiel einer Situation nennen, aus der Sie sich nicht retten konnten, oder von einem Problem, das Sie nicht selbst lösen konnten? Wie sind Sie das angegangen? Worin besteht der Unterschied zwischen diesen Situationen?



Konzeptuelle Stärke

Kreativität

- Können Sie eine Situation beschreiben, in der die Dinge anders verliefen als Sie es geplant hatten? Wie haben Sie diese Situation erlebt? Wie sind Sie damit umgegangen?



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.

