

HFM TALENTINDEX

Part of the ASSESSIO GROUP



Select

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Kompetenzprofil
Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
02-03-2021

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.

Vorwort

Der Select gewährt Ihnen einen Einblick in die Qualitäten von Thomas Beispiel. Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung, dem Vollständigen Intelligenztest (VIT) und dem HFMtalentindex Motivationstest. Es handelt sich hierbei um Fragebögen, die speziell für die Untersuchung relevanter Persönlichkeitsmerkmale, Intelligenz und Motivatoren entwickelt wurden. Basierend auf dieser Grundlage, ist eine Einschätzung des Verhaltens möglich, das Thomas Beispiel 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

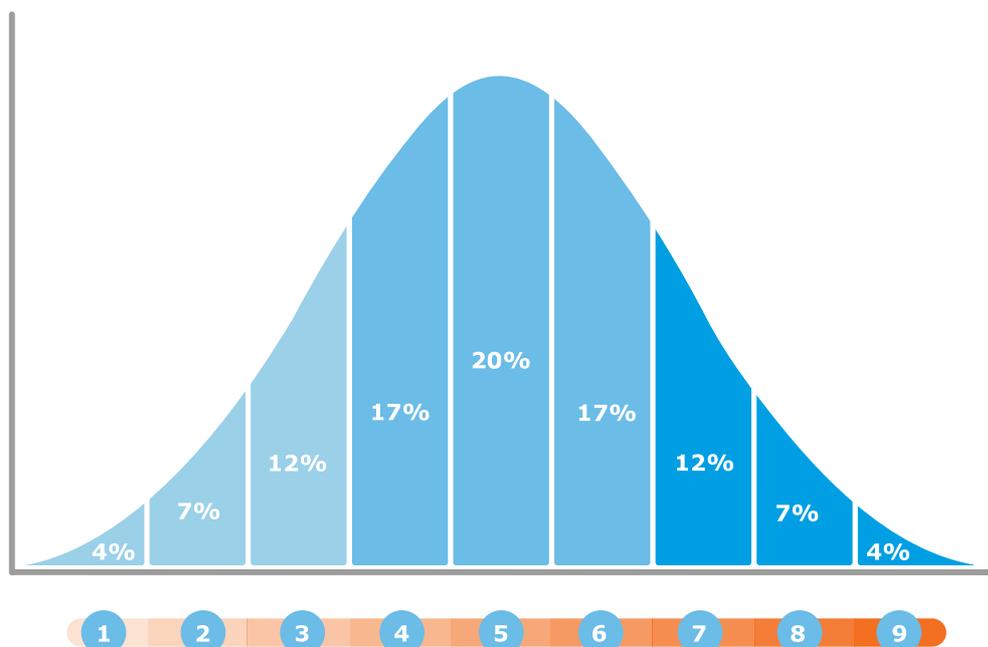
Der Select besteht aus den untenstehenden Abschnitten. Die Ergebnisse von Thomas Beispiel werden pro Testabschnitt anhand einer grafischen Darstellung (Paragraph 1) und einer schriftlichen Erläuterung (Paragraph 2) wiedergegeben. Auf diese Weise werden die Ergebnisse für die folgenden Testabschnitte erläutert:

- Allgemeines Potenzial
- Kompetenzen
- Intelligenz
- Motivatoren
- Lernagilität

In dem letzten Abschnitt des Berichts finden Sie zusätzlich Interview Fragen. Diese Fragen sind speziell zugeschnitten auf das Profil von Thomas Beispiel.

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.



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.
---------------------	--

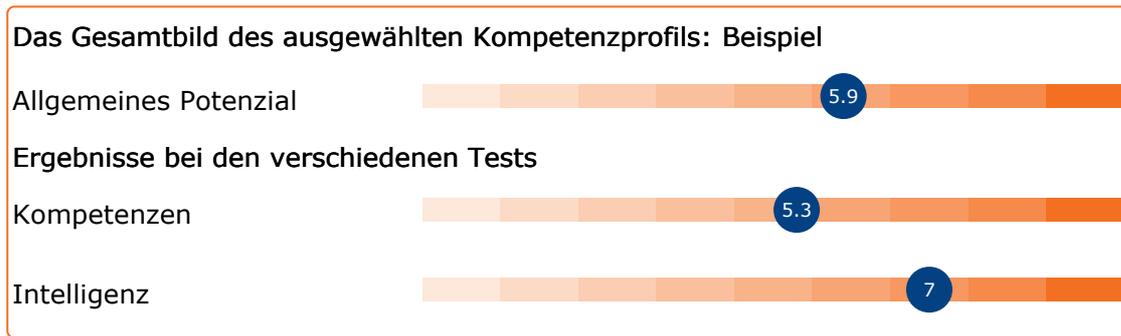
Konzeptuelle Stärke

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



1. Gesamtübersicht der Ergebnisse

1.1 Graphische Übersicht des allgemeinen Potenzials



1.2 Textliche Erläuterungen bezüglich des allgemeinen Potenzials

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

Stärkste Kompetenzen

- Qualitätsorientiertheit
- Genauigkeit
- Pflichtbewusstsein

Schwächste Kompetenzen

- Stressbeständigkeit
- Entschlussfähigkeit

Thomas Beispiel erzielt bei diesem Intelligenztest ein Ergebnis, das deutlich über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er gut imstande ist, neue Information zu verarbeiten, komplexe Probleme zu lösen und Zusammenhänge zu erkennen.

1.3 Bevorzugte Rollen

Die Kombination aus den wichtigsten Motivatoren von Thomas Beispiel ergibt die folgenden bevorzugten Rollen:

Bevorzugte Rollen



Vollender



Anker

Wichtigste Motivatoren

- Realisierung
- Qualität
- Effizienz
- Analysieren



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. Intelligenz

Die Ergebnisse des VITs geben gute Anhaltspunkte für die Fähigkeit von Thomas Beispiel, um neue komplexe Probleme zu inventarisieren, zu analysieren, Zusammenhänge zu entdecken, ein Urteil zu fällen und Lösungsansätze zu formulieren. Die Ergebnisse von Thomas Beispiel sind im Vergleich zu seiner Normgruppe dargestellt.

Gesamtergebnis



Thomas Beispiel erzielt bei diesem Intelligenztest ein Ergebnis, das deutlich über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er gut imstande ist, neue Information zu verarbeiten, komplexe Probleme zu lösen und Zusammenhänge zu erkennen.

Numerische Logik



Thomas Beispiel erzielt bei der numerischen Logik ein Ergebnis, das deutlich über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er gut imstande ist, auf der Grundlage von numerischer Information, zu analysieren und Rückschlüsse zu ziehen.

Mathematisches Verständnis



Thomas Beispiel erzielt beim mathematischen Verständnis ein Ergebnis, das etwas über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er ein Gefühl für Zahlen und Zahlensammenhänge hat und, dass er imstande ist, mathematische Aufgaben zu lösen.

Verbale Fähigkeiten



Thomas Beispiel erzielt bei den verbalen Fähigkeiten ein Ergebnis, das deutlich über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er ein gutes Gefühl für Worte und sprachliche Zusammenhänge hat und, dass er gut imstande ist, sprachliche Aufgaben zu beantworten.

Logisches Denken



Thomas Beispiel erzielt beim logischen Denken ein Ergebnis, das deutlich über dem Durchschnitt liegt. Das bedeutet, dass er gut imstande ist, neue Information zu verstehen, bewerten und hieraus logische Schlüsse zu ziehen.



Wie wird das Gesamtergebnis von Thomas Beispiel berechnet?

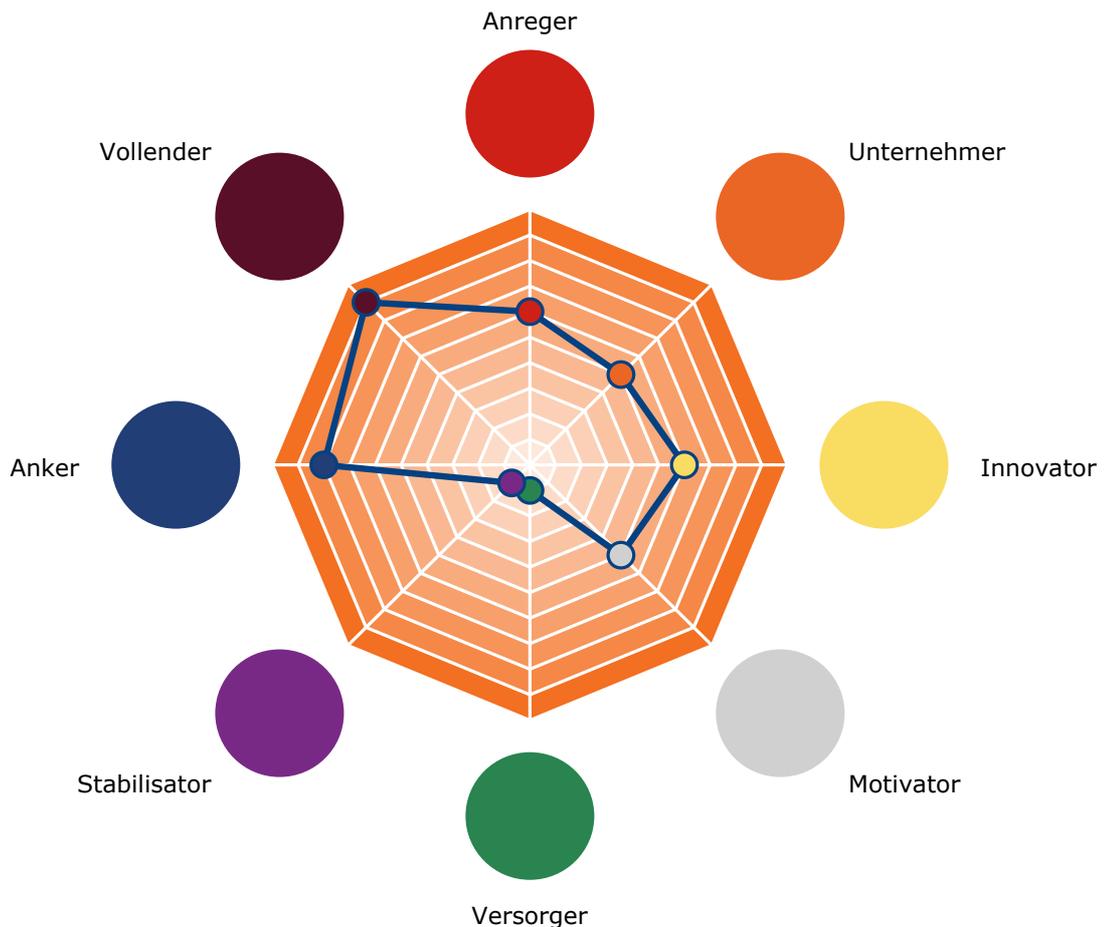
Verwendete Norm:	Fachhochschule
Anzahl beantworteter Fragen:	51 von den 68 Fragen
Anzahl korrekter Fragen:	44 von den 51 Fragen
Benötigte Zeit:	30 von den 30 Minuten



4. Motivatoren

Die Ergebnisse vom HFMTalentindex Motivationstest sind ein guter Indikator für die Ziele und/oder Motive, die Thomas Beispiel wichtig findet und in seiner Arbeit nachstrebt. Motivatoren bestimmen bis zu einem gewissen Grad in welcher Umgebung sich Thomas Beispiel wohl fühlt und auf welche Weise er die Zusammenarbeit mit anderen angeht.

4.1 Grafische Übersicht von den bevorzugte Rollen



Wichtigste Motivatoren

- **Realisierung**
Zielgerichtet auf konkrete Resultate hinarbeiten.
- **Qualität**
Präzise und einwandfreie Arbeit liefern.
- **Effizienz**
Planmäßig arbeiten, Aufgaben gleich beim ersten Mal gut ausführen und keine Zeit mit unwichtigen Dingen verschwenden.
- **Analysieren**
Themen gründlich recherchieren.



4.2 Textliche Erläuterungen der bevorzugte Rollen

Vollender	Sehr starke Präferenz
Stil:	Vollender verknüpfen Struktur und Erfolgsorientiertheit. Sie organisieren und regeln gerne. Sie suchen nach strukturellen Lösungen. Sie treffen konkrete Vereinbarungen und nehmen die Verantwortung für ein Ergebnis auf sich. Vollender übernehmen häufig, früher oder später in ihrer Laufbahn, eine Managementposition.
Rolle im Team:	Vollender führen das Team an deutliche Absprachen und einen Handlungsplan heran. Es stört sie, wenn wenig Struktur im Team herrscht oder wenn der Schwerpunkt vor allem auf dem sozialen Aspekt liegt. Vollender treten in den Vordergrund, um Dinge zu erledigen.
Stärke:	Verantwortungsgefühl, Realisierung
Schwäche:	Tunnelblick
Stressfaktor:	Rückschläge
Bewältigungsstrategie:	Sich anstrengen

Anker	Starke Präferenz
Stil:	Anker sind perfektionistisch. Sie arbeiteten systematisch und präzise und haben ein starkes Bedürfnis nach Struktur. Anker möchten gerne auf eine zielgerichtete Weise auf die Resultate hinarbeiten. Qualität ist dabei wichtiger als Schnelligkeit. Anker sind häufig auch gut im Verarbeiten von Informationen und wissen genau, worin die Ursache von Problemen liegt.
Rolle im Team:	Anker bringen mit ihrem Bedürfnis nach Struktur eine gewisse systematische Herangehensweise mit in die Zusammenarbeit. Sie möchten gerne genau zu wissen, was von ihnen erwartet wird und werden darauf in der Zusammenarbeit auch andringen.
Stärke:	Kontinuität, Zuverlässigkeit
Schwäche:	Wenig Flexibilität
Stressfaktor:	Unvorhersehbarkeit
Bewältigungsstrategie:	Struktur



5. 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.



5.1 Gesamtübersicht der Ergebnisse



Veränderungsagilität Etwas unter dem Durchschnitt
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 Durchschnittlich
Sich selbst kennen, selbstkritisch, entwicklungsorientiert.



5.2 Wie wird Lernagilität konstruiert?

Lernagilität wurde anhand einiger spezifischer Persönlichkeitsmerkmale und Motivatoren von Thomas Beispiel bewertet. 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.



6. 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.

