



Seien Sie neugierig.
Ihre Auswahl für die
Potenzialanalyse ist jetzt
schon eine Anerkennung
Ihrer Leistungen!

Leadership Talent Indicator

Potential Assessment

Report for Participant
Anonymous
03.02.2025

Neue Blickwinkel auf Ihre Persönlichkeit

Diese Potenzialanalyse eröffnet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Eigenschaften, Fähigkeiten und Entwicklungschancen detailliert kennenzulernen. Nehmen Sie eine neue Perspektive ein und blicken Sie auf sich selbst. Mit diesem Bericht erhalten Sie eine Gesamtschau auf Ihr Profil, die die Einzelergebnisse nicht nur auflistet, sondern miteinander verknüpft. Unten finden Sie Schnelleinstiege in die vier Kapitel.

Betrachten Sie dieses Feedback als Momentaufnahme. Es ist kein finales Bild Ihrer Persönlichkeit, sondern der Ausgangspunkt, um beruflich und persönlich wachsen zu können. Sie werden Unterschiede zwischen Ihrer Selbstwahrnehmung und den Ergebnissen feststellen. Diese Abweichungen sind normal. Darin liegt der besondere Mehrwert dieses Ergebnisberichts.

Der schnelle Überblick



Hier finden Sie die Kurzfassung zu Ihrem Führungspotenzial. Es wurde anhand der erfassten Persönlichkeitseigenschaften – den sogenannten Dimensionen – erstellt. Daraus leiten sich Ihre Chancen für eine erfolgreiche Führungslaufbahn ab. Zusätzlich zeigt der Überblick Ihre Karrierepräferenz, Handlungsempfehlungen, Stärken und Entwicklungsfelder.

Diskutieren Sie die Ergebnisse und mögliche Perspektiven offen mit Ihrer Führungskraft!

Ihr Profil im Detail



Die Potenzialanalyse beruht auf einem umfangreichen Set an Dimensionen, das sich in vier Hauptdimensionen gliedert. Um das Gesamtergebnis richtig zu deuten, ist es wichtig, jede der Dimensionen zu verstehen.

In diesem Bereich lernen Sie die einzelnen Dimensionen kennen und erfahren, wie sich Ihre Ergebnisse einordnen lassen. Danach folgt die Analyse Ihrer Risikofaktoren für verantwortungsvolle Führung.

Drei Merkmale nutzen



Erfahren Sie mehr über Ihre drei größten Stärken und wie Sie diese zielführend einsetzen.

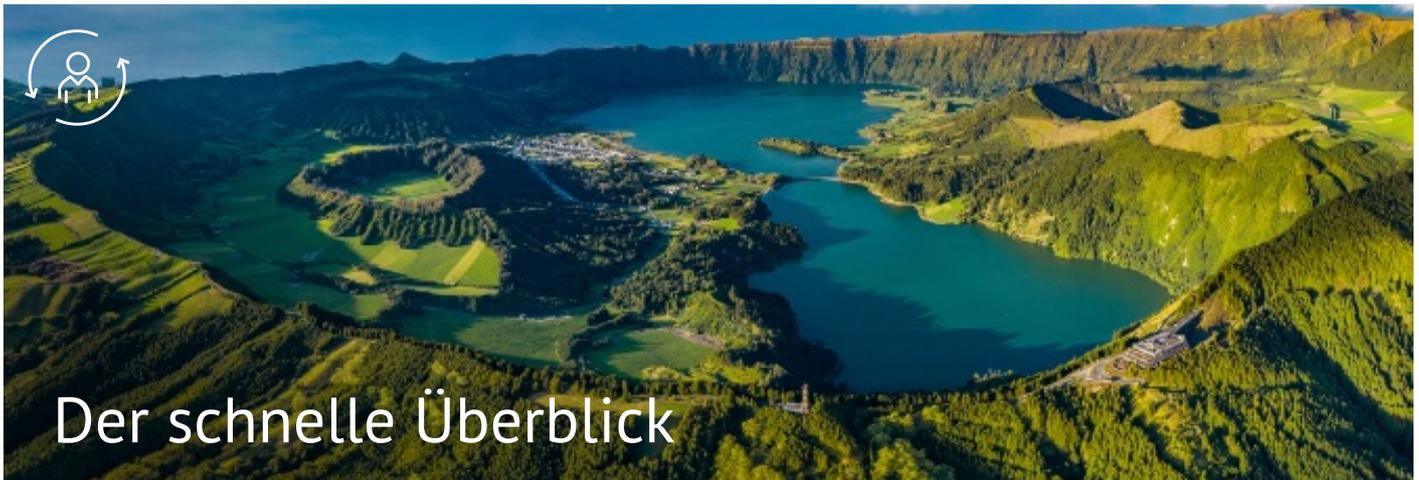
Ihre Stärken sind eine stabile Handlungsbasis. Erfahren Sie, worauf Sie achten sollten, damit diese Stärken ihre volle Wirkung entfalten. Wenn Sie Ihre Fähigkeiten im passenden Kontext richtig zur Geltung bringen, werden Sie mit Ihrem Potenzial maximal erfolgreich.

Drei Chancen entdecken



Machen Sie sich mit jenen Dimensionen vertraut, die in Ihrem Profil weniger stark ausgeprägt sind.

Entwickeln Sie Ihre Persönlichkeit weiter, indem Sie sich mit diesen Dimensionen auseinandersetzen. Hier liegen enorme Chancen, Ihr Potenzial als Führungskraft weiter zu differenzieren. Oft sind es kleine Schritte, die große Sprünge möglich machen.



Der schnelle Überblick

Ihr Profil im Kontext des Wettbewerbs. Alle Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf dem Vergleich mit anderen Führungstalenten. Dieser kompetitive Maßstab zeigt Ihnen, wo Sie in Relation zu anderen potenziellen Führungskräften stehen.

Allgemeines Führungspotenzial



Ihr allgemeines **Führungspotenzial** wird als Prozentrang (der Prozentsatz der Werte der Vergleichsstichprobe, die kleiner oder gleich sind) angegeben. Unter Berücksichtigung Ihres Gesamtprofils liegt Ihr allgemeines Führungspotenzial bei Prozentrang 92 (stark überdurchschnittlich verglichen mit anderen Führungstalenten).

Risikofaktoren



Es wurden **keine besonderen Risiken** im Hinblick auf eine erfolgreiche Führungslaufbahn festgestellt.

Empfehlung



Ihre **Gesamtergebnisse** dieses Assessments deuten auf sehr gute Chancen für eine erfolgreiche Führungslaufbahn hin.

Stärken und Chancen



Die nebenstehende Übersicht zeigt Ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder. Im Verlauf des Berichts finden Sie nähere Erläuterungen zu den Dimensionen, auf denen Ihre Potenzialanalyse beruht.

Drei Merkmale nutzen

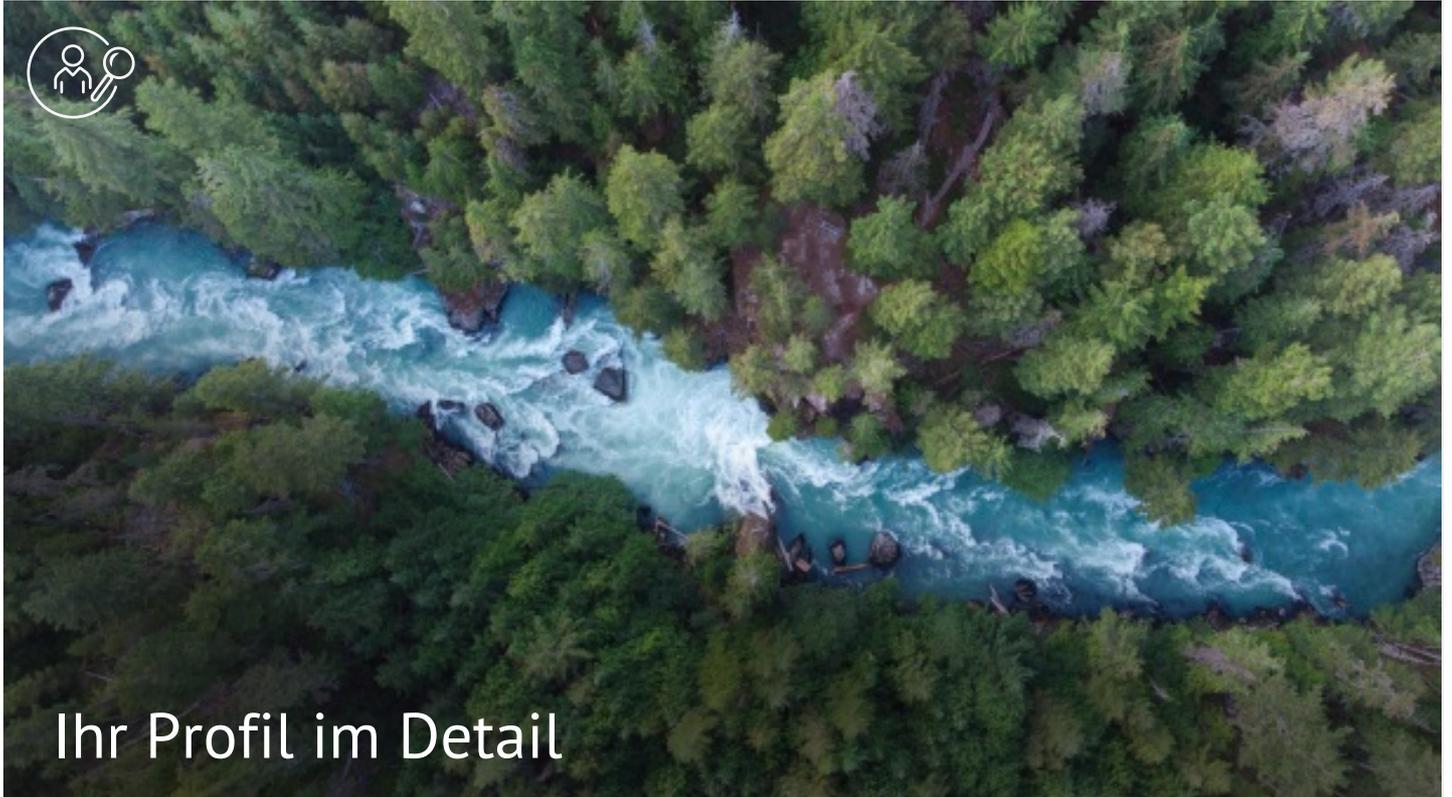


- > Einflussnahme
- > Eigenverantwortliche Führung
- > Integre Führung

Drei Chancen entdecken



- > Energetisierende Führung
- > Verhalten in Führungssituationen
- > Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit



Ihr Profil im Detail

Jede Dimension verstehen. Im Folgenden finden Sie Ihre Ergebnisse auf allen erfassten Dimensionen. All diese Dimensionen tragen nachweislich dazu bei, Erfolg in Führungspositionen vorherzusagen. So können Ihnen diese Ergebnisse bereits heute dabei helfen, persönliche Chancen und mögliche Hindernisse besser zu verstehen, die noch relevanter werden, sollten Sie morgen mehr Verantwortung übernehmen.

Die Ergebnisse der Potenzialanalyse basieren ausschließlich auf Ihren Antworten und wurden mit denen anderer Führungstalente verglichen. Diese ambitionierte Vergleichsgruppe wurde gewählt, um Ihnen eine Orientierung zu bieten, wo Sie im Vergleich zu den talentiertesten und motiviertesten Führungstalente stehen. Das bedeutet zugleich, dass selbst niedrigere Ausprägungen in Bezug zu anderen Vergleichsgruppen dennoch vielversprechend sein können.



Auch wenn die Ergebnisse ausschließlich auf Ihren eigenen Antworten beruhen, können sie Teile Ihrer Persönlichkeit und Ihres Potenzials aufdecken, die Ihnen bisher vielleicht nicht bewusst waren. Wir schlagen vor, die Ergebnisse anhand der folgenden Fragen zu reflektieren:

- Welche Ergebnisse bestätigen Ihre eigene Wahrnehmung?
- Welche Ergebnisse sind für Sie überraschend?
- Welche Erklärungen könnte es für eine mögliche Diskrepanz zwischen Ihrem Selbstbild und dem Feedback, das Sie von anderen erhalten, geben?



Ihr Profil im Detail

Nuancen machen den Unterschied. Ein Profil ergibt sich aus der individuellen Kombination der einzelnen Ergebnisse. Steigen Sie nach dem schnellen Überblick jetzt in die Details ein, um zu verstehen, was sich inhaltlich hinter den einzelnen Dimensionen verbirgt.

1. IHRE PROBLEMLÖSEKOMPETENZ

VERHALTEN IN FÜHRUNGSSITUATIONEN

Beschreibt das implizite Wissen im Umgang mit typischen Führungssituationen. Damit verbunden ist die Flexibilität, das eigene Führungsverhalten situationsspezifisch anzupassen.

LOGISCHES SCHLUSSFOLGERN

Beschreibt die Fähigkeit, aus textgebundenen Informationen in kurzer Zeit korrekte Schlüsse abzuleiten, und damit das Vermögen zum deduktiv-schlussfolgernden Denken. Dies ist im Führungsalltag insbesondere relevant für die Verarbeitung und erfolgreiche Kommunikation komplexer verbaler oder schriftlicher Inhalte.

ANGEWANDTES PROBLEMLÖSEN

Beschreibt die Fähigkeit, komplexe numerische, verbale und grafische Problemstellungen in kurzer Zeit korrekt zu bearbeiten und dabei die relevanten Fakten herauszufiltern. Dies ist im Führungsalltag besonders relevant für die schnelle und fundierte Entscheidungsfindung in komplexen Situationen.

2. IHRE ALLGEMEINEN FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN

VERTRAUEN IN DIE EIGENE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Beschreibt die Zuversicht, komplexe Aufgaben zu meistern, gesetzte Ziele zu erreichen und über alle Fähigkeiten zu verfügen, um erfolgreich zu sein. Damit verbunden ist eine optimistische Einstellung, die Stärke ausstrahlt.

KONTAKTFREUDE

Beschreibt das Ausmaß, in dem eine Person in sozialen Situationen gern auf andere Menschen zugeht und mit ihnen in Kontakt treten möchte. Damit verbunden ist die Förderung des Informationsaustauschs und das Aufbauen verlässlicher Netzwerke.

EINFLUSSNAHME

Beschreibt das Ausmaß, in dem eine Person in sozialen Situationen Einfluss auf Entscheidungen nimmt. Dazu gehört die Beteiligung an Diskussionen, das Äußern klarer Meinungen und das Ergreifen von Initiativen.



Ihr Profil im Detail

Eine fundierte Potenzialanalyse betrachtet nicht nur die Erfolgsfaktoren, sondern auch mögliche Herausforderungen. Um in Führungspositionen erfolgreich zu sein, sind ein klarer Führungsanspruch und ein gesundes Selbstverständnis unabdingbar. Manche Persönlichkeitseigenschaften können bei extrem hoher Ausprägung und fehlender Passung zum Team jedoch schädliche Auswirkungen auf Team- und Organisationsebene haben. So können ein extrem hohes Maß an Überlegenheitsgefühl und Dominanz zu Disengagement, Fluktuation, Angst, Burnouts, Non-Compliance und ähnlichen unerwünschten Folgen bei den Mitarbeitenden führen. Auf der anderen Seite stellt eine sehr niedrige Ausprägung dieser Dimensionen zwar kein direktes Risiko dar, kann jedoch mit Leistungseinbußen einhergehen. Idealerweise bringen Führungskräfte mittlere Ausprägungen auf den beiden Dimensionen mit. Daher sollten diese Persönlichkeitseigenschaften genau im Blick behalten werden.

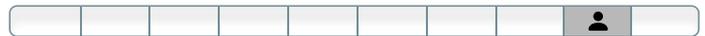
5. IHRE RISIKOFAKTOREN

Überlegenheitsgefühl



Beschreibt das Selbstverständnis einer Person in Bezug auf (1) ihre Bedeutung für die Organisation, (2) die Art der Behandlung, die sie für sich selbst einfordert, und (3) das Ausmaß, in dem sie in der Lage ist, andere zu beeinflussen, um ihre Ziele zu erreichen.

Dominanz



Beschreibt das Ausmaß, in dem eine Person, wenn nötig, kompromisslos handelt, ohne die Interessen anderer zu berücksichtigen, um ihre eigenen Ziele zu erreichen.



Ihren Antworten nach sind Sie davon überzeugt, dass Sie in einem realistischen Ausmaß Verantwortung tragen und einen wesentlichen Beitrag zum gemeinsamen beruflichen Erfolg leisten können. Gleichzeitig sind Sie in der Lage, Ihre eigenen Interessen wirksam durchzusetzen, ohne dabei die Bedürfnisse oder Erwartungen anderer wiederholt zu missachten. Dies bietet eine gute Grundlage für erfolgreiches Führungsverhalten.



Drei Merkmale nutzen

Lösen Sie persönliches Wachstum und Erfolg aus. Das eigene Profil mit dem Profil anderer Führungstalente zu vergleichen, ist nur ein Element der Potenzialanalyse. Ein weiteres Element fokussiert Ihre persönlichen Stärken. Wie diese Eigenschaften Wirkung entfalten und welche Aspekte überraschend mit hineinspielen können, zeigt dieser Teil des Berichts. Er konzentriert sich auf Ihre drei Top-Ergebnisse und den optimalen Umgang damit.

IHRE TOP 3 ERGEBNISSE



Einflussnahme



Was bedeutet das für Sie im beruflichen Kontext?

Sie beschreiben sich als treibende Kraft in Diskussionen und schrecken nicht davor zurück, Ihre Ideen und Vorschläge proaktiv einzubringen. Ihre herausragende Fähigkeit, sich auch in komplexen sozialen Entscheidungssituationen zu behaupten, ermöglicht es Ihnen, unterschiedliche Personen zu überzeugen und Mitstreitende für komplexe Themen zu gewinnen.

Was ist zu beachten?

Ihre ausgeprägte Bereitschaft zur aktiven Beteiligung in sozialen Situationen ist für eine schnelle Entscheidungsfindung oft förderlich. Manchmal könnten Sie jedoch **als zu bestimmend wahrgenommen** werden. Gelingt es Ihnen, auch die Ideen und Meinungen anderer zuzulassen? Ein Umfeld der Zusammenarbeit zu schaffen, in welchem alle Teammitglieder gemeinsam zur Zielerreichung beitragen können, ist wichtig, um die **Vielfalt und Qualität der Teamentscheidungen sicherzustellen**.

Wie können Sie sich in diesem Bereich weiterentwickeln?

Nutzen Sie Ihren großen Einfluss auf unterschiedliche Interessengruppen, um Organisationsziele zu erreichen. Versuchen Sie, Ihre Fähigkeit zum aktiven Zuhören weiter auszubauen. Wenn Sie ein Klima der Offenheit und des gegenseitigen Respekts im Team schaffen, erleichtern Sie es auch **zurückhaltenden Teammitgliedern**, sich regelmäßig an Diskussionen zu beteiligen.

Außenwirkung reflektieren

Vielfalt erlauben

Teamdynamik fördern



Drei Chancen entdecken

Profitieren Sie von weniger stark ausgeprägten Dimensionen. Sehr wichtig im Umgang mit Potenzialanalysen ist, dass gerade in jenen Dimensionen Entwicklungschancen liegen, die im Vergleich weniger stark ausgeprägt sind. Sobald Sie diese Ergebnisse als Herausforderung betrachten, zeigt sich der darin verborgene Potenzialcharakter. Hier finden Sie die drei Top-Entwicklungsfelder Ihres Profils, in denen große Chancen für Ihre Weiterentwicklung liegen.

DIE WICHTIGSTEN PUNKTE FÜR IHRE ENTWICKLUNG



Energetisierende Führung



Was bedeutet das für Sie im beruflichen Kontext?

Kommt es gelegentlich vor, dass es Ihnen schwerfällt, sich für neue Aufgaben zu motivieren? Ständig wechselnde Anforderungen und Anfragen von Teammitgliedern könnten Sie insbesondere in Situationen mit hoher Arbeitsbelastung als Herausforderung empfinden. Manchmal fehlt Ihnen die Energie, andere zu Höchstleistungen zu inspirieren und zu motivieren.

Was ist zu beachten?

Als Führungskraft sollte man nicht nur vom Team Engagement und ein hohes Energielevel erwarten, sondern auch von sich selbst. Verlassen Sie sich nicht darauf, dass Ihr Team sich selbst motiviert, sondern **unterstützen Sie Ihre Teammitglieder** besonders in schwierigen Phasen.

Wie können Sie sich in diesem Bereich weiterentwickeln?

Eine verbesserte Priorisierung von Aufgaben kann Druck aus Ihrem Arbeitsumfeld nehmen und **Raum für Inspiration schaffen**. So gelingt es Ihnen, einen **motivierenden Fokus** für das Team zu setzen. Wählen Sie für langwierige und schwierige Aufgaben Teammitglieder aus, die besonders motiviert und engagiert sind. Diese helfen Ihnen, das gesamte Team voranzubringen - auch an solchen Tagen, an denen es Ihnen selbst schwerfällt, die benötigte Energie und Motivation aufzubringen und zu vermitteln.

Teammitglieder unterstützen

Kreativität ermöglichen

Motivation steigern

Weiter in Richtung Ziel

Wissen – der beste Startpunkt für Entwicklung.

In diesem Ergebnisbericht stehen viele Aussagen über Ihre Persönlichkeit, Ihre Position im Wettbewerb und Ihre Entwicklungschancen. Sie haben Neues über sich erfahren, und manches hat Sie vielleicht überrascht. In anderen Punkten hat der Bericht Sie in Ihrer Selbsteinschätzung bestätigt. Fest steht: Sie wissen heute mehr über sich als vor dem Assessment.

Betrachten Sie die Ergebnisse nicht als Urteil, sondern als Impuls für Ihre zukünftige berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

Persönlichkeitsentwicklung ist ein Prozess, der Zeit und Engagement verlangt. Dieser Prozess gelingt leichter, wenn Sie Unterstützung durch Schulung, Feedback, Training, Mentoring oder Coaching annehmen. Arbeiten Sie aktiv weiter mit Ihrem neuen Wissen und sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft über die Ergebnisse.

Vor Ihnen liegen große Möglichkeiten, Ihr Profil weiter auszugestalten und auf Ihre Ziele abzustimmen.



Viel Erfolg!