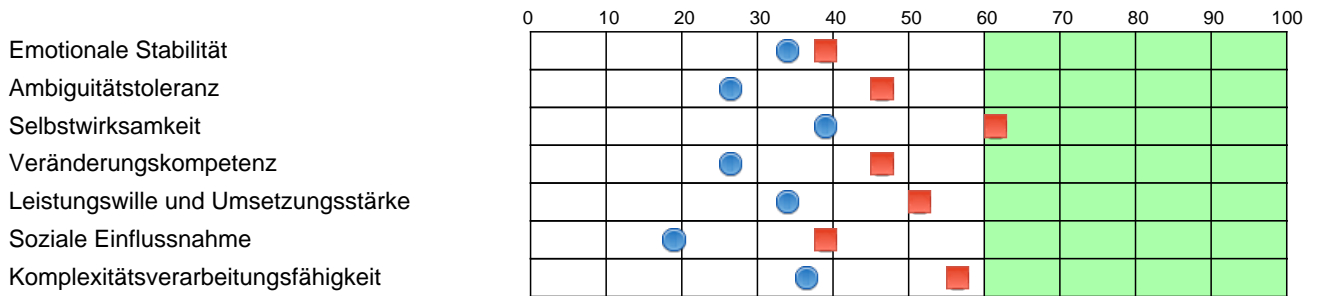


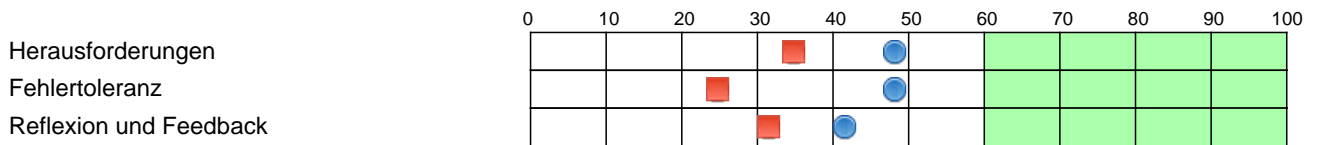
VUKA-FIT – Potenzial Assessment

Selbst- und Fremdeinschätzung: tester1 testfirma1

Persönliche Potenzialfaktoren



Situative Potenzialfaktoren



■ = tester1 testfirma1

● = tester2 testfirma1

VUKA-FIT – Potenzial Assessment

Selbst- und Fremdeinschätzung: tester1 testfirma1

Das VUKA-FIT Potenzial Assessment bewertet persönliche sowie situative bzw. organisationsspezifische Potenzialfaktoren. Denn persönliche Potenziale entfalten sich nicht unter allen Bedingungen gleichermaßen. Erst die passenden situativen Bedingungen aktivieren individuelle Potenziale. Im Fokus stehen die Potenzialfaktoren, die in einer volatilen, ungewissen, komplexen und ambivalenten VUKA-Welt entscheidend sind.

Zu den persönlichen Potenzialfaktoren gehören: emotionale Stabilität, Ambiguitätstoleranz, Selbstwirksamkeit, Veränderungskompetenz, Leistungswille und Umsetzungsstärke, soziale Einflussnahme und Komplexitätsverarbeitungsfähigkeit. Wesentliche situative Potenzialfaktoren sind: Herausforderungen, Fehlertoleranz, Reflexion und Feedback.

Durch die kombinierte Diagnose persönlicher und situativer Faktoren sowie den möglichen Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen bietet VUKA-FIT eine solide Grundlage zur Potenzialeinschätzung und -entwicklung. Dieser systemische, mehrperspektivische Ansatz liefert bereits als Online-Verfahren bessere Erkenntnisse als reduktionistische Verfahren, die auf die Person und ihre Selbstbeschreibung fixiert sind. Mit VUKA-FIT lassen sich auch Dialog- und Simulationsverfahren kombinieren. Schließlich können gezielte Maßnahmen zur Potenzialaktivierung auf der Person-, Führungs- und Organisationsebene initiiert werden.

Persönliche Potenzialfaktoren

Über welche Potenziale muss ein Mensch verfügen, um in einer dynamischen Welt und unsicheren Zukunft erfolgreich handeln zu können?

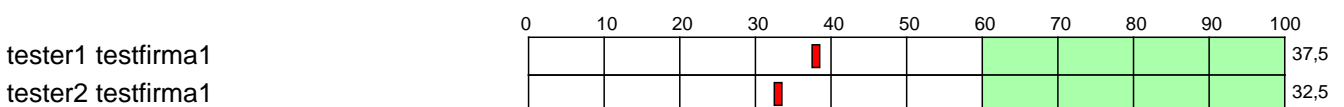
Entscheidend sind diese persönlichen Potenzialfaktoren: emotionale Stabilität, Ambiguitätstoleranz, Selbstwirksamkeit, Veränderungskompetenz, Leistungswille und Umsetzungsstärke, soziale Einflussnahme sowie Komplexitätsverarbeitungsfähigkeit.

Emotionale Stabilität

Fähigkeit, Stimmungen und Gefühle regulieren und ausgeglichen in Belastungssituationen reagieren zu können.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in der Lage ist, Rückschläge und Misserfolge schnell zu überwinden. Unter Belastung bleibt sie gelassen und entspannt. Bei Leistungsdruck handelt sie überlegt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich durch Kritik verunsichern lässt. Es fällt ihr schwer, auf Stresssituationen angemessen zu reagieren. Unter Druck unterlaufen ihr Fehler. An Misserfolgen knabbert sie länger als andere.

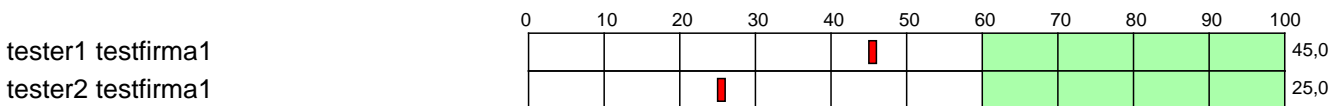


Ambiguitätstoleranz

Fähigkeit, widersprüchliche und mehrdeutige Situationen auszuhalten und produktiv zu bewältigen.

Hohe Werte deuten auf eine Person, die in der Lage ist, ungewisse Situationen auszuhalten. Wenn sie mit widersprüchlichen oder mehrdeutigen Erwartungen konfrontiert wird, kann sie damit produktiv umgehen.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person, die von ungewissen Situationen mit vielen Handlungsoptionen überfordert wird. Sie bevorzugt Aufgaben mit eindeutigen Lösungswegen und sie meidet Probleme, für die es eine Vielzahl von Lösungsalternativen gibt.

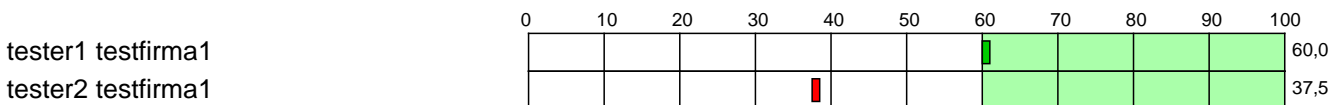


Selbstwirksamkeit

Überzeugung, Schwierigkeiten und kritische Anforderungssituationen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die ihren eigenen Fähigkeiten vertraut. Diese Person ist überzeugt, aus eigener Kraft, herausfordernde Aufgaben bewältigen zu können.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die sich weniger zutraut. Sie zweifelt an ihren Fähigkeiten und glaubt weniger daran, dass sie schwierige Anforderungen erfolgreich meistern kann.

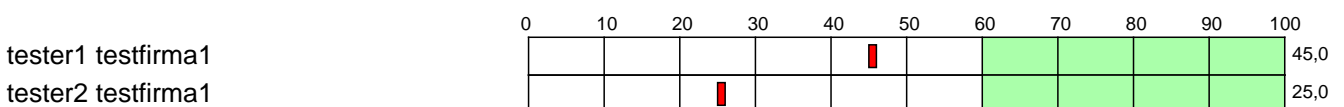


Veränderungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, neue Situationen anzunehmen, aus Erfahrungen zu lernen sowie Veränderung und Erneuerung aktiv zu gestalten.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die aus ihren Erfahrungen lernt und neue Herausforderungen sucht. Sie nutzt Veränderungen und Begegnungen mit anderen Menschen, um sich weiter zu entwickeln, und engagiert sich für Erneuerung.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person, die an Routinen und Gewohnheiten festhält. Diese Person bevorzugt bewährte Praktiken, bis sie von den Umständen zum Umdenken gezwungen wird. Impulse für Veränderung und Erneuerung sind von ihr nicht zu erwarten.

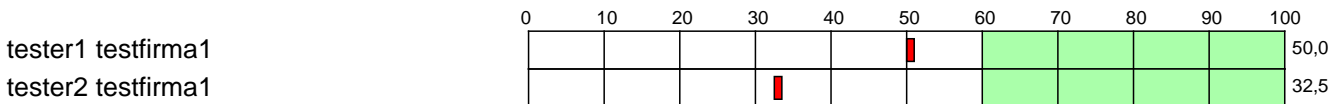


Leistungswille und Umsetzungsstärke

Fähigkeit des Menschen, durch seine Willenskraft (Volition) gesteckte Ziele in Ergebnisse umzuwandeln.

Hohe Werte kennzeichnen eine Person, die in der Lage ist, ihre Absichten in konkrete Handlungen umzusetzen. Diese Person verfolgt trotz Widerstände unbeirrt ihre Vorhaben. Sie arbeitet diszipliniert und ist fähig, Unlustgefühle mit Willensstärke zu überwinden.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich immer wieder von Hindernissen aufhalten lässt. Durch aktuelle Probleme lässt sie sich demotivieren. Dann verfolgt sie ihre Vorhaben mit weniger Nachdruck.

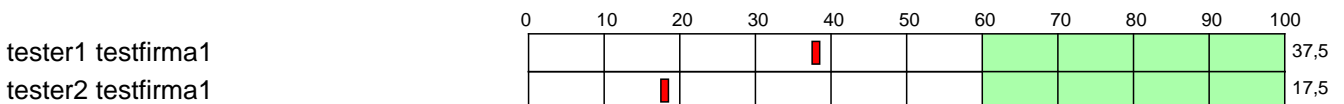


Soziale Einflussnahme

Fähigkeit, in einer sozialen Situation auf das Denken und Handeln anderer Menschen Einfluss nehmen zu können.

Hohe Werte deuten auf eine Person, die von anderen Menschen als natürliche Autorität anerkannt wird. Ihr Verhalten dient anderen als Orientierung. Sie wird von höher gestellten Personen ernstgenommen und kann einflussreiche Menschen für sich und ihre Ideen gewinnen.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die wenig Einfluss auf andere Menschen hat. Von höher gestellten Personen wird sie kaum nach ihrer Meinung gefragt. Auch ergreift sie im Kreis von Führungspersonen selten die Initiative. Es gelingt ihr nicht, Entscheider und Meinungsmacher für Ihre Ideen zu begeistern.

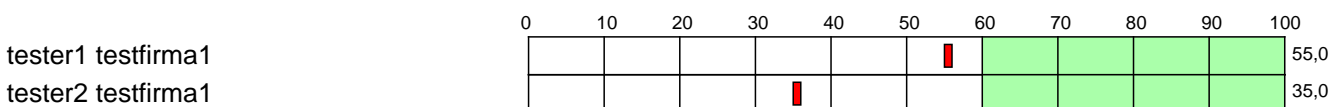


Komplexitätsverarbeitungsfähigkeit

Fähigkeit, eine Situation zu erkennen und zu bewältigen, in der eine Vielzahl von Faktoren zusammen wirken.

Eine Person mit hohen Werten ist in der Lage, komplexe Fragestellungen nachvollziehbar zu entscheiden. Bei der Problemlösung berücksichtigt sie zukünftige Trends, Wechselwirkungen und langfristige Folgen.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, der es schwerfällt, komplexe Sachverhalte einfach und schlüssig zu erklären. Es gelingt ihr weniger, in einem Projekt Zusammenhänge und Wechselwirkungen verschiedener Prozesse zu erkennen.



Situative Potenzialfaktoren

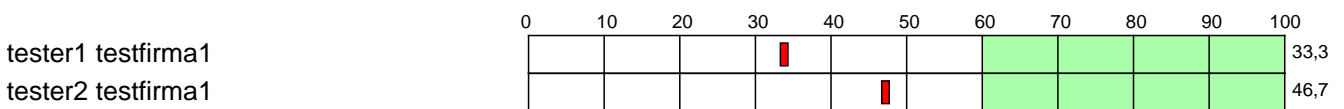
Der Mensch braucht ein forderndes und förderndes Umfeld, damit er seine persönlichen Potenziale aktivieren und entfalten kann. Diese situativen Potenzialfaktoren sind: Herausforderungen, Fehlertoleranz, Reflexion und Feedback.

Herausforderungen

Raus aus der Komfortzone – das ist das Gebot. Dazu braucht der Mensch herausfordernde Aufgaben und schwierige Projekte, die ihn auch mal an seine Grenze bringen. Doch dabei erhält er Unterstützung, wenn er sie braucht.

Hohe Werte sprechen für ein Umfeld, in dem die Person immer wieder Gelegenheit hat, die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit auszutesten. Im Arbeitsalltag wird sie teilweise bewusst überfordert. Das hilft ihr, über sich hinauszuwachsen. Wenn sie einer Herausforderung nicht gewachsen ist, erhält sie Hilfe und Unterstützung.

Niedrige Werte kennzeichnen ein Arbeitsumfeld, das durch Routinen und wiederkehrende Abläufe geprägt ist. Die Aufgaben sind mit den verfügbaren Ressourcen gut zu bewältigen. Der Arbeitsalltag fordert die Person wenig. Sie hat kaum Gelegenheit, ihre Leistungsgrenzen auszuloten.

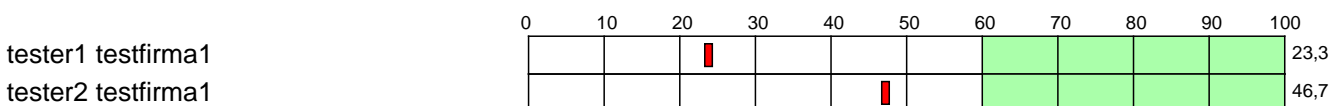


Fehlertoleranz

„Wer nicht auf die Nase fällt, kommt nie voran“. Dieser Aussage von Woody Allen gemäß braucht der Mensch die Erfahrung, Fehler zu machen. Er braucht ein Arbeitsklima, in dem Fehler als Lernquelle gelten. Damit wird Scheitern als Chance zur Entwicklung gesehen.

Hohe Werte sprechen für ein fehlertolerantes Arbeitsumfeld. Die Person wird ermutigt, Dinge auszuprobieren, auch wenn es mal schiefgehen kann. Es gilt der gelebte Grundsatz, dass jeder auch mal scheitern muss, um Neues zu lernen.

Niedrige Werte kennzeichnen ein Arbeitsumfeld, in dem die Person für Fehler regelmäßig kritisiert wird. Sie wird nicht ermutigt, auch einmal etwas zu wagen, was schief gehen könnte. Die Vermeidung von Fehlern und Misserfolgen ist wichtiger, als mögliche Erfolgchancen zu nutzen.



Reflexion und Feedback

Der Mensch lernt durch Tun sowie das Reflektieren seiner Denk- und Verhaltensweisen. Dazu braucht er das Feedback von anderen und den Austausch mit Vorgesetzten und Kollegen. Der Dreiklang „Tun-Feedback-Verbessern“ gilt besonders, wenn es darum geht, den Umgang mit neuen Herausforderungen zu lernen und seine persönlichen Potenziale zu entfalten.

Bei hohen Werten reflektiert die Person mit einem Mentor (Führungskraft, Coach) periodisch ihre Denk- und Handlungsmuster – gerade mit Blick auf schwierige Herausforderungen. Die Person erhält regelmäßig Feedback zu ihren Leistungen. Und sie hat Gelegenheit, im Gespräch mit anderen die Themen Scheitern, Lernen und Potenzialentwicklung zu reflektieren.

Niedrige Werte kennzeichnen ein Umfeld mit wenig Reflexion und Feedback. Die Person erhält kaum Feedback zu ihren Leistungen. Es fehlen ihr Möglichkeiten, ihre emotionalen Erfahrungen mit schwierigen Aufgaben zu reflektieren. Sie ist nicht gefordert, sich mit den Themen Scheitern, Lernen und Potenzialentwicklung auseinander zu setzen.

tester1 testfirma1
tester2 testfirma1

