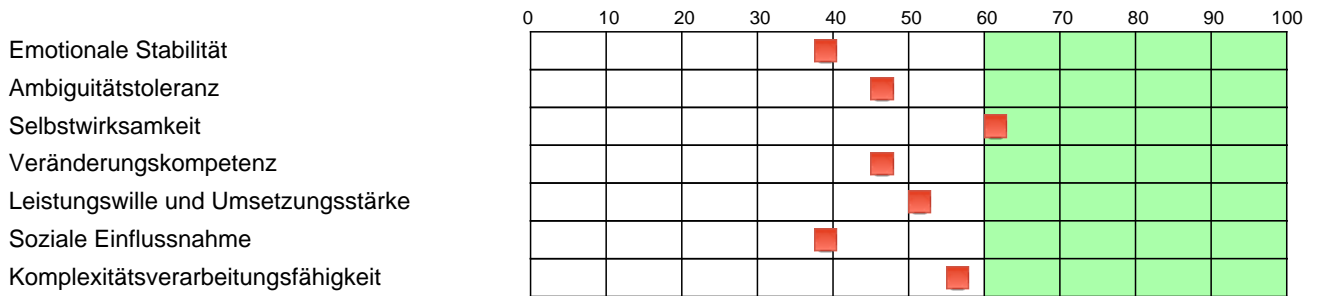


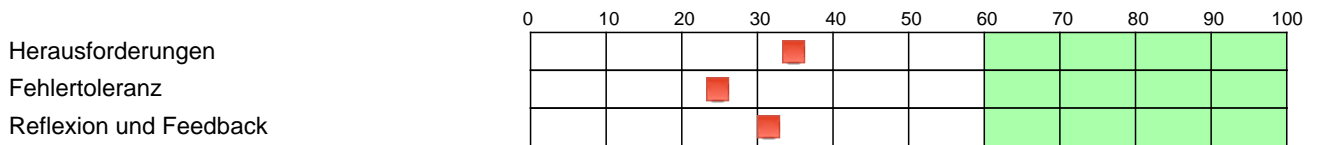
VUKA-FIT – Potenzial Assessment

Selbsteinschätzung: tester1 testfirma1

Persönliche Potenzialfaktoren



Situative Potenzialfaktoren



■ = tester1 testfirma1

VUKA-FIT – Potenzial Assessment

Selbsteinschätzung: 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?

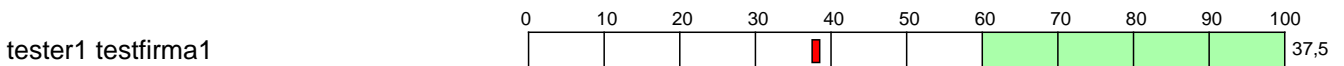
Entscheidend sind diese persönlichen Potenzialfaktoren: emotionale Stabilität, Ambiguitätstoleranz, Selbstwirksamkeit, Veränderungskompetenz, Leistungswille und Umsetzungsstärke, soziale Einflussnahme sowie Komplexitätsverarbeitungsfähigkeit.

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.



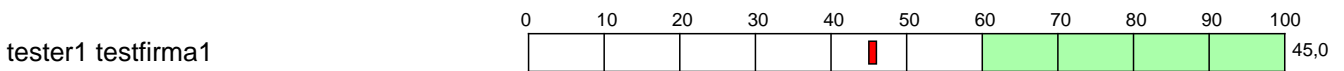
Die Person lässt sich durch Kritik immer mal wieder verunsichern. Es fällt ihr nicht leicht, auf Stresssituationen angemessen zu reagieren. So unterlaufen ihr unter Druck und Belastung immer wieder Fehler.

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.



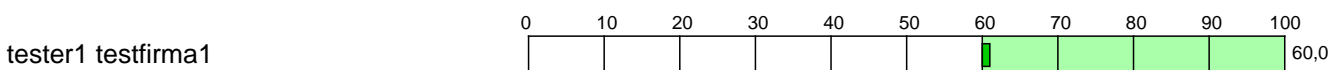
Die Person fühlt sich von ungewissen Situationen mit vielen Handlungsoptionen immer wieder überfordert. Wenn Sie mit mehrdeutigen oder widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert wird, tendiert sie zu einer Entweder-Oder-Haltung, ohne die Alternative angemessen zu berücksichtigen.

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.



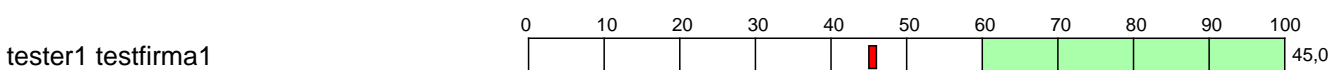
Die Person vertraut ihren eigenen Fähigkeiten im Großen und Ganzen. Sie ist weitgehend überzeugt, aus eigener Kraft, herausfordernde Aufgaben bewältigen zu können. Auch wenn sie mit Widerständen konfrontiert wird, bleibt sie tendenziell zuversichtlich: „Das müsste ich doch schaffen.“

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.



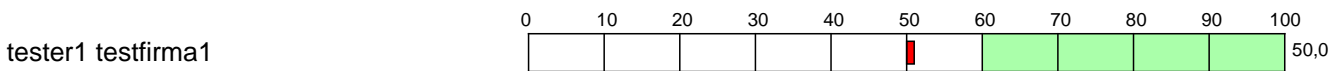
Die Person schätzt Routinen und Gewohnheiten. Veränderungen gegenüber ist sie nicht grundsätzlich verschlossen. Jedoch sucht sie diese nicht gerade. Sie bevorzugt bewährte Praktiken, bis sie von den Umständen zum Umdenken gezwungen wird. Dann kann es sein, dass sich bei ihr auch Lerneffekte einstellen.

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.



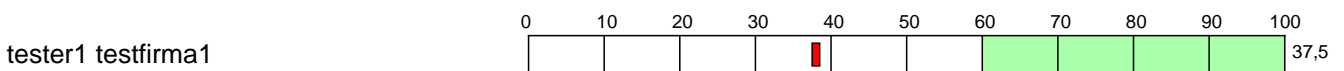
Die Person lässt sich immer mal wieder von Hindernissen und Problemen aufhalten. Es gelingt ihr zu selten, mit Disziplin und Willensstärke Unlustgefühle zu überwinden. Ihre guten Absichten bleiben dann auf der Strecke.

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.



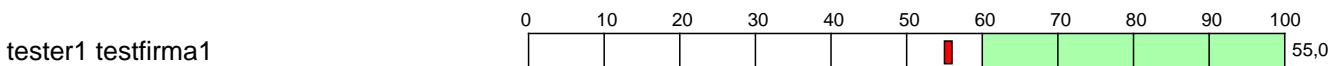
Die Person hat zu wenig Einfluss auf andere Menschen. Von höher gestellten Personen wird sie kaum nach ihrer Meinung gefragt. Es gelingt ihr zu selten, Entscheider und Meinungsmacher für sich und Ihre Ideen zu gewinnen.

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.



Die Person ist meist in der Lage, komplexe Fragestellungen nachvollziehbar zu entscheiden. In Projekten gelingt es ihr in aller Regel, Zusammenhänge zu erkennen und parallele Arbeitsschritte zu steuern. Bei der Problemlösung berücksichtigt sie auch zukünftige Trends, Wechselwirkungen und langfristige Folgen.

Situative Potenzialfaktoren

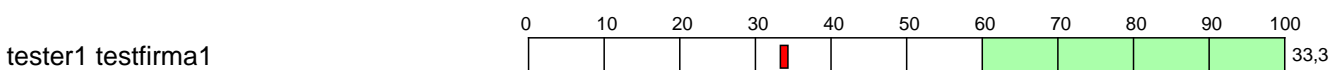
Der Mensch braucht ein forderndes und förderndes Umfeld, damit er seine persönlichen Potenziale aktivieren und entfalten kann. Diese situativen Potenzialfaktoren sind: Herausforderungen, Fehlertoleranz, Reflexion und Feedback.

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 auszutesten.



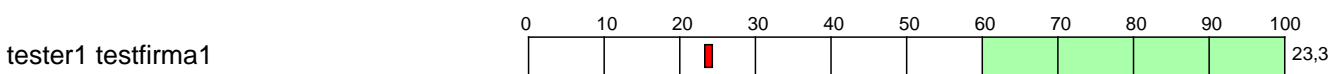
Verbesserungsbedarf! Die Person wird durch ihren Arbeitsalltag zu wenig gefordert. Zwar wird sie immer mal wieder aus der Routine geholt. Doch braucht sie mehr Gelegenheiten, die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit auszutesten. Sie sollte regelmäßiger durch schwierige Aufgaben an gestiegene und andersartige Anforderungen herangeführt werden.

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.



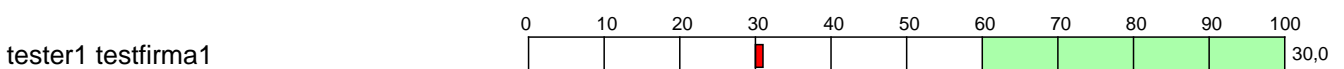
Dringender Korrekturbedarf! Fehler sind Anlass für Kritik. Es zählt mehr, Misserfolge zu vermeiden als mögliche Erfolgchancen zu nutzen. Die Person wird nicht ermutigt, etwas auszuprobieren, was schief gehen könnte. Scheitern gilt als Makel, nicht als Lernchance. Hier sollte dringend gegengesteuert werden. Es gilt, Fehlertoleranz (Lernen durch Scheitern) zu entwickeln, damit Mitarbeiter mit Zuversicht Neues wagen.

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.



Verbesserungsbedarf! Die Person hat ansatzweise die Möglichkeit, mit anderen über ihre Erfahrungen beim Umgang mit Problemen und schwierigen Aufgaben zu sprechen. Auch erhält sie dann und wann Feedback zu ihren Leistungen. Allerdings werden Reflexion und Feedback noch nicht im Sinne einer systematischen Potenzialförderung praktiziert. In diese Richtung sollten Verbesserungen angestoßen werden, z.B. durch Reflexionsrunden im Kollegenkreis und Feedback im Mitarbeitergespräch. Das Reflektieren emotional belastender Situationen und von Lernerfahrungen mit Blick auf die persönliche Potenzialentwicklung kann auch mit einem Coach oder Mentor erfolgen.

VUKA-FIT – Potenzial Assessment

Selbsteinschätzung: tester1 testfirma1

Persönliche Potenzialfaktoren

Emotionale Stabilität

- Die Person wird durch die Kritik einflussreicher Menschen immer wieder verunsichert. - [0]
- In ihrem Leben beweist die Person regelmäßig, dass sie unter Druck und Belastung überlegt handeln kann. + [60]
- Wenn die Person merkt, dass sie ein wichtiges Arbeitsergebnis nicht rechtzeitig liefern kann, wird sie hektisch. - [40]
- In Stresssituationen bleibt die Person entspannter als andere Menschen. + [40]
- Unter Leistungsdruck macht die Person mehr Fehler als sonst üblich. - [40]
- Auch wenn andere an ihrer Leistungsfähigkeit zweifeln, geht die Person schwierige Aufgaben entspannt und gelassen an. + [40]
- An Misserfolgen knabbert die Person länger als andere. - [20]
- Der Vorgesetzte konfrontiert die Person: „Der Kunde hat sich über Sie beschwert. Die Projektleitung scheint Sie zu überfordern!“ - In dieser Situation fällt es der Person leichter als den meisten Menschen, gelassen zu reagieren. + [60]

>> *Durchschnitt*

[38]

Ambiguitätstoleranz

- Wenn die Person in einer unklaren Situation entscheiden muss, überfordern sie zu viele Handlungsoptionen. - [40]
- Wenn die Person einen Streit zwischen zwei Kollegen schlichten soll, gelingt ihr es besser als den meisten Menschen, beiden Parteien gerecht zu werden. + [80]
- Die Person bevorzugt Problemstellungen, bei denen es eindeutige Lösungswege gibt, gegenüber solchen mit vielen Lösungsmöglichkeiten. - [40]
- Ungewisse Situationen kann die Person besser als die meisten Menschen aushalten. + [20]
- Der Person fällt es schwer, zu akzeptieren, dass in Konflikten beide Parteien irgendwie recht haben. - [60]
- Die Person stellt sich gern mehrdeutigen Situationen, in denen unklar ist, was richtig und was falsch ist. + [20]
- Wenn die Person mit zwei widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert wird, folgt sie derjenigen, die mit mehr Nachdruck formuliert wird. - [40]

- Der Kunde fordert: „Ich erwarte eine kostenfreie Service-Hotline, sonst kommen wir nicht ins Geschäft!“ Der Vorgesetzte: „Ab sofort ist die Service-Hotline kostenpflichtig. Aber Sie müssen entscheiden, was für das Unternehmen am besten ist!“ - In dieser Situation erfüllt die Person die Erwartung des Kunden, ohne die generelle Kostenpflicht anzusprechen.

>> *Durchschnitt*

[45]

Selbstwirksamkeit

- Die Person hat in ihrem bisherigen Leben mehrfach gezeigt, dass sie überraschende Herausforderungen erfolgreich bewältigen kann. + [60]
- Wenn die Person spontan eine Präsentation vor kritischen Zuhörern halten soll, traut sie sich das nicht zu. - [80]
- Die Person hat immer wieder Zweifel, ob sie mögliche Probleme lösen kann. - [40]
- Die Person ist in der Lage, besonders kritische Menschen von ihren Fähigkeiten zu überzeugen. + [40]
- Steht die Person vor einer neuen großen Herausforderung, weiß sie oft nicht, ob sie gut genug ist. - [40]
- Wenn sich Widerstände auftun, findet die Person Mittel und Wege, sie zu überwinden. + [80]
- Wenn sich die Probleme und Anforderungen türmen, zweifelt die Person mitunter an ihren Fähigkeiten. - [60]
- Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben kann die Person aus eigener Kraft gut meistern. + [80]

>> *Durchschnitt*

[60]

Veränderungskompetenz

- Es fällt der Person schwer, aus Misserfolgen die richtigen Schlüsse für ihr zukünftiges Handeln zu ziehen. - [60]
- Die Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung. + [60]
- Bewährte Praktiken behält die Person bei, bis die Umstände sie zum Umdenken zwingen. - [20]
- Die Person nutzt Veränderungen und Herausforderungen aktiver als andere, um sich weiter zu entwickeln. + [60]
- Die Person bevorzugt bekannte und vertraute Lösungswege und Arbeitsweisen. - [40]
- Die Person sucht den Austausch mit Menschen, die anders sind als sie selbst. + [60]
- Der Person fällt es schwer, liebgewonnene Gewohnheiten aufzugeben. - [20]

- Die Person hat wiederholt Routinen und Gewohntes bewusst aufgegeben, um etwas Neues anzufangen. + [40]
- >> *Durchschnitt* [45]
-

Leistungswille und Umsetzungsstärke

- Wenn ihre Autorität als Projektleiter/in wiederholt von den Projektmitarbeitern in Frage gestellt wird, verzichtet die Person auf die Projektleitung. - [20]
 - Die Person lenkt ihre Energie konsequenter als andere Menschen auf die Erreichung gesetzter Ziele. + [60]
 - Es gelingt der Person besser als den meisten Menschen, Unlustgefühle mit Disziplin und Willensstärke zu überwinden. + [60]
 - Wenn die Person an ihre Leistungsgrenze stößt, schwindet ihre Willenskraft. - [40]
 - In der Vergangenheit hat die Person ihre Willensstärke bei der Umsetzung schwieriger Aufgaben und Projekte unter Beweis gestellt. + [60]
 - Manchmal demotivieren aktuelle Probleme die Person. Dann verfolgt sie Ihre Ziele mit weniger Nachdruck. - [40]
 - Im Team ist sie die Person, die Ideen und Absichten auch gegen Widerstände in Taten und Resultate umsetzt. + [60]
 - Wenn die Person auf Hindernisse stößt, lässt sie sich immer mal wieder von ihren Vorhaben abbringen. - [60]
- >> *Durchschnitt* [50]
-

Soziale Einflussnahme

- Die Person nimmt starken Einfluss auf das Verhalten gleichgestellter Personen. + [60]
 - Gleichgestellte Personen tun selten das, was die Person vorschlägt. - [40]
 - Vorgesetzte und andere Führungspersonen fragen die Person häufig nach ihrer Meinung. + [20]
 - Im Kreis höher gestellter Personen ergreift die Person die Initiative und wird ernst genommen. + [40]
 - Andere Menschen orientieren sich selten am Verhalten der Person. - [20]
 - Die Person wird als natürliche Autorität anerkannt und kann sich durchsetzen. + [60]
 - Es fällt der Person schwer, einflussreiche Personen für ihre Ideen zu gewinnen und zu begeistern. - [20]
 - Die Person steht in einer Konferenzpause mit Kollegen und dem Geschäftsführer eines bekannten Unternehmens zusammen: In dieser Situation gelingt es den Kollegen besser als der Person, die Aufmerksamkeit des Geschäftsführers zu gewinnen. - [40]
- >> *Durchschnitt* [38]
-

Komplexitätsverarbeitungsfähigkeit

- Der Person fällt es schwer, höchst abstrakte Probleme einfach und verständlich darzustellen. - [40]
 - Aus unübersichtlichen Daten filtert die Person schneller als andere das Wesentliche heraus. + [60]
 - Es fällt der Person leicht, komplexe Sachverhalte einfach und schlüssig zu erklären. + [60]
 - Bei komplexen Fragestellungen vernachlässigt die Person manchmal wichtige Aspekte. - [40]
 - Die Person kann Projekte über einen längeren Zeitraum strukturieren und parallele Arbeitsschritte steuern. + [80]
 - Der Person fällt es schwer, in einem Projekt Zusammenhänge und Wechselwirkungen verschiedener Prozesse zu erkennen. - [80]
 - Wenn die Person ein Problem lösen soll, berücksichtigt sie zukünftige Trends und langfristige Folgen, auch wenn dies von ihr nicht verlangt wird. + [60]
 - Wenn bei einer Problemstellung wesentliche Aspekte nicht offensichtlich sind, übersieht die Person diese leicht. - [20]
- >> *Durchschnitt* [55]

Situative Potenzialfaktoren

Herausforderungen

- Der Alltag der Person ist durch Routinen und wiederkehrende Abläufe geprägt. - [20]
 - Ihre Aufgaben kann die Person leicht bewältigen. - [20]
 - Die Person ist gefordert, sich immer wieder auf gestiegene und neue Anforderungen einzustellen. + [40]
 - Der Person fehlen Gelegenheiten, die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit auszutesten. - [40]
 - Die Person wird zeitweise bewusst überfordert. + [20]
 - Wenn die Person einer Herausforderung nicht gewachsen ist, wird sie unterstützt. + [60]
- >> *Durchschnitt* [33]

Fehlertoleranz

- Die Person wird ermutigt, Dinge zu versuchen, auch wenn sie Fehler macht. + [20]
- Die Person ist gefordert, Fehler bei ihrer Arbeit unbedingt zu vermeiden. - [20]
- Dass die Person mit einem Projekt auch mal scheitert, wird von Vorgesetzten und Kollegen akzeptiert. + [20]
- Für Fehler wird die Person regelmäßig kritisiert. - [60]

- Im Umfeld der Person ist es wichtiger, Misserfolge zu vermeiden als mögliche Erfolgschancen zu nutzen. - [0]
 - Im Umfeld der Person gilt, dass jeder auch mal scheitern muss – sozusagen als Lernerfahrung. + [20]
- >> *Durchschnitt* [23]
-

Reflexion und Feedback

- Von anderen erhält die Person kaum Feedback zu ihren Leistungen. - [40]
 - Mit einem Mentor (Führungskraft, Coach) reflektiert die Person periodisch ihre Denk- und Verhaltensweisen – gerade mit Blick auf schwierige Herausforderungen. + [40]
 - Der Person fehlen Gelegenheiten, über ihre Emotionen und Erfahrungen beim Umgang mit Problemen zu sprechen. - [20]
 - Die Person spricht regelmäßig mit anderen über die Themen Scheitern, Lernen, Potenzialentwicklung. + [20]
- >> *Durchschnitt* [30]