



# Hannie Heilfrich

Agile Mindset Assessment

**Auftraggeber**  
ixly ontwikkel/test

**Berater**  
Beispiel Berater

**Datum**  
29-03-2022



# Einleitung

## *Vorwort*

Diese Auswertung ist ein Hilfsmittel zur Selbsterkenntnis. Wir übernehmen daher keine Verantwortung für die Richtigkeit der Beschreibungen und Schlussfolgerungen. Ihre eigene kritische Haltung und die Ihrer Berater sind dabei weiterhin wichtig. Auswertungen psychologischer Untersuchungen behalten ihre Gültigkeit maximal zwei Jahre und müssen danach vernichtet werden. Ihr Berater muss um Ihre Erlaubnis bitten, um diese Auswertung und die darin besprochenen Schlussfolgerungen mit anderen besprechen zu dürfen.

## *Aufbau*

Diese automatisierte Auswertung enthält eine Beschreibung Ihrer Persönlichkeitsmerkmale. Diese ergeben sich aus den Antworten, die Sie im Fragebogen gegeben haben, wobei Ihre Antworten mit denen einer großen Gruppe anderer verglichen werden. Zunächst wird Ihr persönlicher Stil in Bezug auf Agilität beschrieben. Dazu gehören Merkmale, die sich auf Ihren Bedarf nach Veränderung und Ihre Flexibilität am Arbeitsplatz beziehen. Als nächstes wird mit den drei Säulen der Agilität aufgezeigt, wie Sie dabei abschneiden, und zwar geht es um Power, Change und Growth. Power zeigt an, inwieweit Sie Energie und Kraft für Veränderungen besitzen. Change stellt das Ausmaß dar, in dem Sie Veränderungen annehmen. Growth gibt einen Einblick in Ihr persönliches Bedürfnis nach Selbstentwicklung und Wachstum. Diese drei Säulen geben zusammen einen Überblick über Ihr Agile Mindset.

## **Haftungsausschluss und Urheberrechte**

Die Gültigkeitsdauer dieser Auswertung beträgt in Übereinstimmung mit der Direktive des Niederländischen Instituts für Psychologen maximal zwei Jahre, weil sich Menschen im Laufe der Zeit verändern können.

Diese automatisierte Auswertung gibt eine Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften wieder, die aus den gegebenen Antworten abzuleiten sind. Diese wurden mit den Antworten einer großen Gruppe anderer verglichen. Die subjektive Art der auf Fragebögen basierten Beurteilung muss bei der Interpretation berücksichtigt werden. Der Testanbieter kann deswegen keine Verantwortung für die Korrektheit der Resultate und Beschreibungen übernehmen.

© 2014-2022 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.

# Agile Mindset

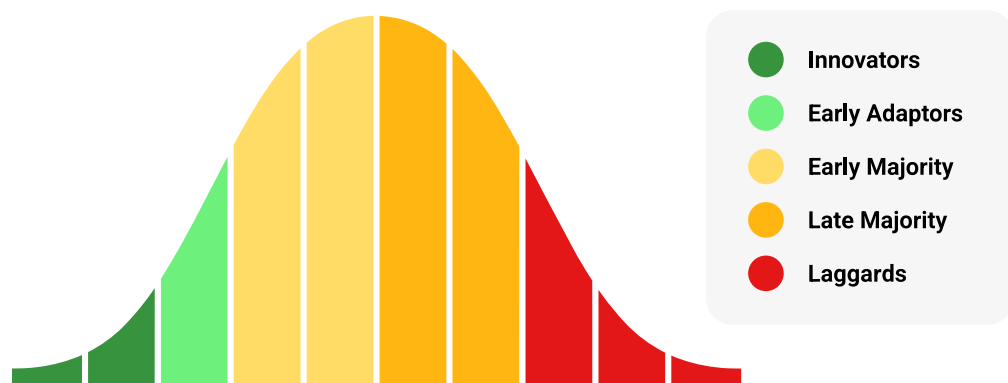
Der Umgang mit Veränderung ist das zentrale Thema dieser Auswertung. Jeder muss sich mit Veränderungen im Privatleben auseinandersetzen. Auch Unternehmen verändern sich ständig. Wir werden hier Ihre Persönlichkeitsmerkmale nennen, die für Veränderung relevant sind.

## Einleitung

Ein Agile Mindset steht einem „Fixed“ Mindset gegenüber. Das ist nicht einfach eine Zweiteilung, sondern eine Skala von einem Extrem zum anderen, wobei die meisten Menschen der durchschnittlichen Mehrheit angehören. Charakteristisch für ein Agile Mindset ist eine flexible Einstellung. Menschen mit einem Agile Mindset können gut mit Veränderungen umgehen, können Projekte starten, ohne dass das Endergebnis sicher ist und haben das Bedürfnis, sich ständig weiterzuentwickeln. Ein Fixed Mindset zeichnet sich durch ein Bedürfnis nach Sicherheit und Klarheit aus. Menschen mit einem Fixed Mindset sind überzeugt davon, dass sie über eine Reihe von feststehenden Qualitäten verfügen und wollen diese Fähigkeiten nutzen, anstatt neue zu erlernen. Sie haben Schwierigkeiten, mit Veränderungen umzugehen und halten sich lieber an vertraute Routinen.

Jeder geht anders mit Veränderungen um. Auf der einen Seite stehen die *Innovatoren*, die Veränderungen initiieren. Es folgen die *Early Adopters*, die voller Enthusiasmus mit der Veränderung so schnell wie möglich mitgehen. Menschen, die der *Early Majority* angehören, stehen dem Wandel positiv gegenüber, verhalten sich jedoch etwas abwartend. Auf der anderen Seite stehen Menschen, die der *Late Majority* angehören, den Veränderungen kritisch gegenüber, folgen aber letztendlich. Schließlich wehren sich die *Laggards* am stärksten gegen Veränderungen.

Bei Veränderungsprozessen in Unternehmen ist es wichtig, dass eine ausgewogene Vielfalt von Menschen vorhanden ist. Nur Innovatoren führen zu viel Unruhe und wenig Gewähr für die Qualität dieser Veränderungen. Zu viel Late Majority oder Laggards können zur Stagnation führen und die Veränderungsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen.



---

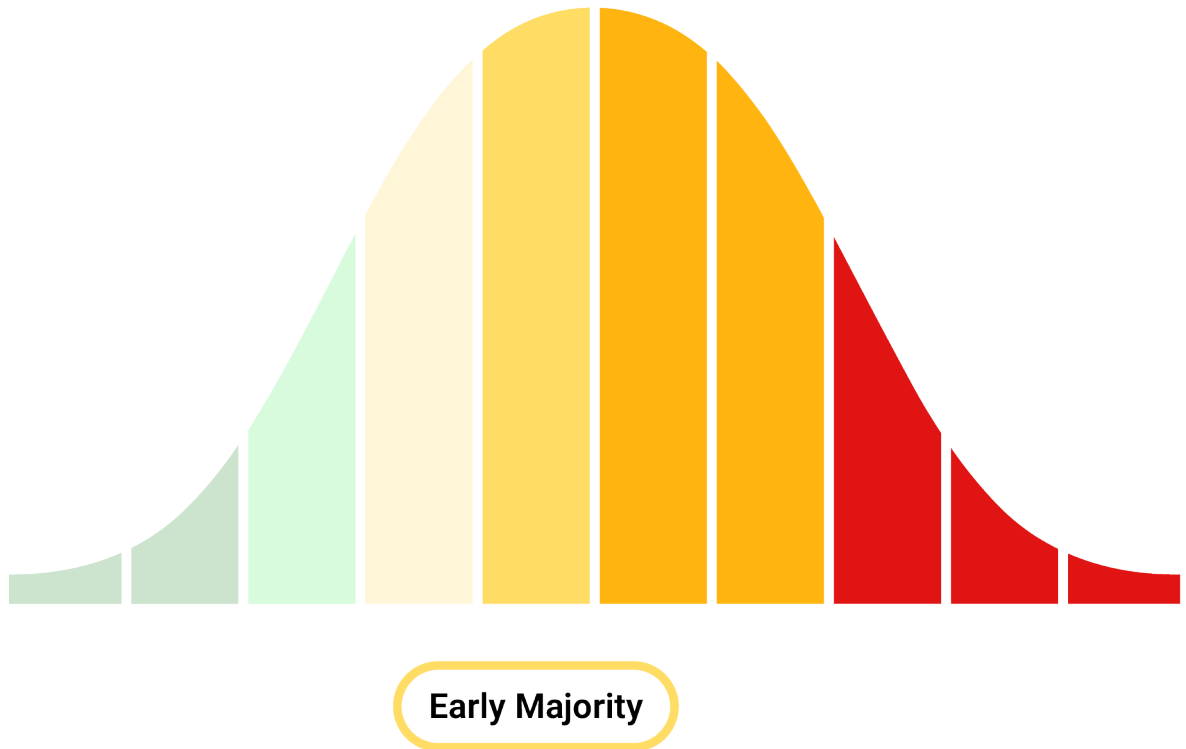
**Agiles arbeiten, was ist das?**

*Agiles Arbeiten kommt aus der Software-Entwicklung und wird auf immer mehr Gebieten angewandt. Agile zeichnet sich durch eine kurze und zyklische Arbeitsweise aus, die es Unternehmen ermöglicht, die Wünsche von Kunden und Märkten schneller und besser zu antizipieren. Agile teilt wichtige Entwicklungen in kurze, klare Zeiträumen auf. Es ist die Philosophie des Lernens durch Handeln: indem man kleine Erfolgsschritte verbucht, funktioniert es besser als der Versuch, große Veränderungen auf einmal vorzunehmen. Das erfordert ein flexibles Agile Mindset, bei dem Offenheit herrscht sowie Toleranz für Unsicherheit. Menschen, die in einem Agilen Team aufblühen, haben keine Angst vor Veränderungen und neigen nicht so sehr dazu, nach Sicherheiten zu suchen. Es ist sehr wichtig, etwas anfangen zu wollen und zu können, ohne dass das Endergebnis ganz feststeht.*

---

# Ihr Agile Mindset

Anhand Ihrer persönlichen Merkmale gehen wir davon aus, Sie hier einteilen zu können:



## Early Majority

Sie gehören zur „Early Majority“. Sie sind etwas mehr als der Durchschnitt bereit, Veränderungen mitzumachen, warten aber immer gern bis die Anfangsschwierigkeiten vorbei sind. Sie haben eine positive Grundeinstellung gegenüber Veränderung, wollen aber wissen, was es für Sie bedeutet. Pläne, Veränderungen und neue Arbeitsweisen sollten Ihrer Meinung nach erst sehr gründlich erprobt sein.

Sie kommen mit Agilem Arbeiten recht gut zurecht und wissen es zu schätzen, dass es dafür auch strukturierte Arbeitsmethoden gibt. Machen Sie die Methode jedoch nicht zum Ziel, es geht letztlich um den Arbeitsstil und die Realisierung nützlicher neuer Produkte und Arbeitsweisen.

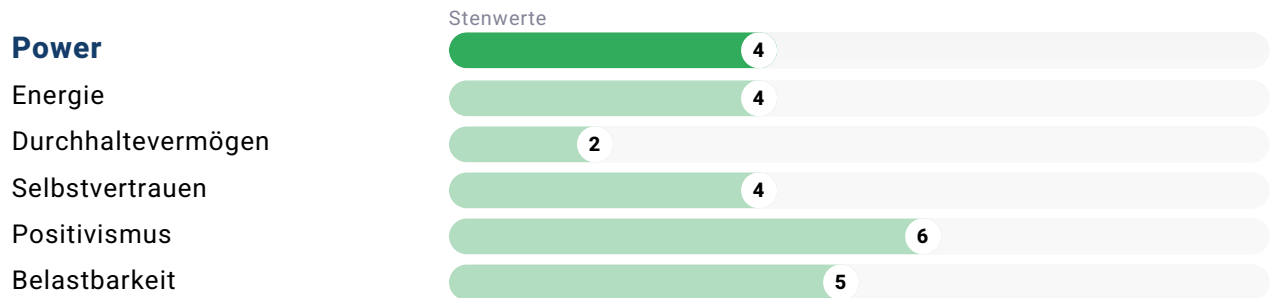
## Säulen des Agile Mindset

Das Agile Mindset hat drei Säulen: Power, Change und Growth. Power steht für die Kraft und Energie, die man für Veränderungen hat. Change bezeichnet das Ausmaß, in dem Menschen für Veränderungen offen sind. Growth spiegelt das persönliche Bedürfnis nach Selbstentwicklung und Wachstum wider.

Die Säulen bestehen aus jeweils fünf Subskalen. Diese ergeben sich aus Ihrer Persönlichkeit und Ihren Motivatoren. Auf den folgenden Seiten werden Ihre Ergebnisse anhand dieser Säulen erläutert.

# Power

Veränderung kostet Energie, erfordert eine positive Einstellung und ist auf folgenden Eigenschaften aufgebaut:



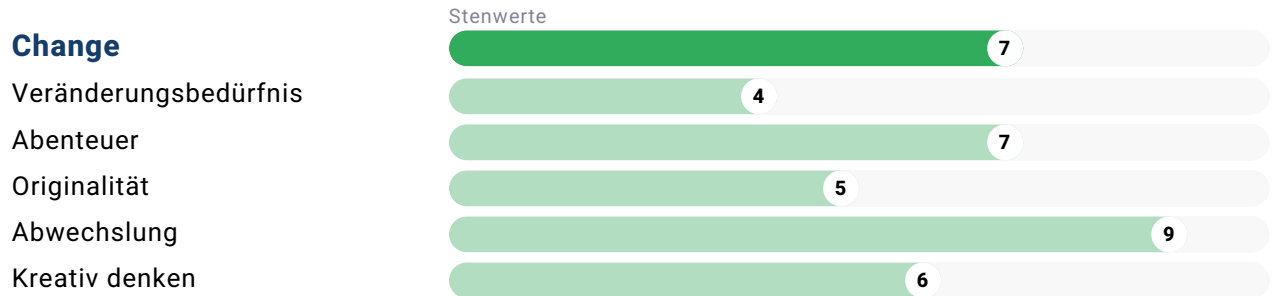
Sie haben eine Vorliebe dafür, sich in ein Thema zu vertiefen. Sie arbeiten lieber länger an einem Projekt, in dem Sie spezifisches Fachwissen sammeln, als dass Sie sich auf breiteres Wissen konzentrieren. Sie arbeiten auch gern an Projekten, in denen alle Prozesse bekannt und geradlinig sind. Tätigkeiten und Projekte, die Sie aus Erfahrung und Routine bereits beherrschen, bevorzugen Sie. Über Anfangsschwierigkeiten in neuen Projekten ärgern Sie sich. Sie stehen Innovationen daher kritisch gegenüber, was der Qualität dieser Veränderungen zugute kommen kann. Sie sollten allerdings darauf achten, dass Sie sich nicht zu sehr von möglichen Stolpersteinen, die Sie auf dem Weg sehen, zurückhalten lassen, denn Veränderungen können auch viele positive Folgen haben. Es ist ratsam herauszufinden, wie Sie Ihre Kraft stärken können, um genügend Energie dafür zu haben, Ihren Platz in der sich verändernden Welt zu erhalten und einen positiven Beitrag daran zu leisten.

## Tipp:

- Um Ihre Kraft zu stärken, sollten Sie vielleicht herausfinden, welche positiven Effekte andere Menschen durch Veränderungen erfahren haben. Versuchen Sie auch, für sich selbst herauszufinden, welche Veränderungen in Ihrem Leben oder an Ihrem Arbeitsplatz stattgefunden haben und wie Sie damit umgegangen sind. Konzentrieren Sie sich besonders auf die Aspekte, mit denen Sie gut umgegangen sind. Gab es Zeiten, in denen Sie selbst Veränderungen in die Wege geleitet haben? Welche positiven Auswirkungen hatte das? Indem Sie sich auf diese Dinge konzentrieren, können Sie Ihr Selbstvertrauen im Umgang mit Veränderungen stärken.

# Change

Inwieweit Sie offen für Veränderungen sind, wird in hohem Maße durch Ihre Motivation bestimmt, mit Veränderungen umzugehen. Die Skala besteht aus den folgenden Komponenten:



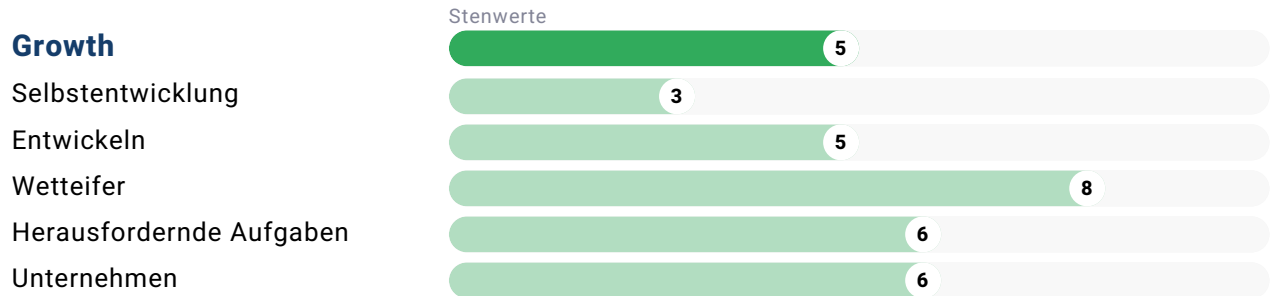
Sie mögen es, wenn sich Ihre Arbeit regelmäßig verändert. Sie haben wenig Bedarf an festen Aufgaben, Sie wollen lieber eine abwechslungsreiche Tätigkeit. Wenn Sie feste Aufgaben ausführen, werden Sie wahrscheinlich über neue Wege nachdenken, diese Arbeit anders zu erledigen. Es ist daher demotivierend für Sie, wenn Ihnen vorgeschrieben wird, wie Sie bestimmte Dinge erledigen sollen. Wenn jemand eine Veränderung initiiert, sind Sie dafür offen, aber die damit verbundenen Risiken sollten Ihrer Meinung nach nicht zu hoch sein.

**Tipp:**

- Mit Ihrer Offenheit für Veränderungen sind Sie ein guter Kompass für Innovatoren, die manchmal zu weit vorweg laufen wollen. Schätzen Sie die Risiken von Veränderungen ein, und auch für wie wahrscheinlich Sie diese halten, und besprechen Sie sie mit den Innovatoren.

# Growth

Veränderung ist ein dynamischer Prozess, der einen permanenten Veränderungsbedarf erfordert. Ihr Bedürfnis nach Wachstum ergibt sich aus den folgenden Merkmalen:



Sie haben einen durchschnittlichen Bedarf an Selbstentwicklung. Sie mögen es, ein paar feste Aufgaben zu haben, sind aber auch offen für das Erlernen neuer Tätigkeiten. Auch finden Sie es gut, sich in Ihren aktuellen Aufgaben zu verbessern. Sie sehen Ihre eigene Leistung an sich, und neigen nicht dazu, sie mit der Ihrer Kollegen zu vergleichen. Obwohl Sie es nicht schön finden, Fehler zu machen, verstehen Sie, dass dies Teil des Lernprozesses für größere Herausforderungen ist.

**Tipp:**

- Sie verfügen über eine gute Kombination an Eigenschaften: Sie haben kein Problem damit, vertraute Aufgaben zu erledigen, aber Sie finden es auch schön weiter zu lernen. Überprüfen Sie, ob Ihre aktuelle Ausgewogenheit das ist, was Sie sich wünschen. Gibt es noch Kompetenzen, die Sie sich aneignen möchten? Was können Sie tun, um diese Kompetenzen zu entwickeln? Versuchen Sie, die Initiative zu ergreifen und bei Ihrer Arbeit die Möglichkeiten dazu selbst zu schaffen.



# Erklärung der verwendeten Zahlen

In dieser Auswertung werden Zahlen verwendet, die wir gern erklären möchten. Die grafische Darstellung der Persönlichkeitsmerkmale ist in Stenwerten wiedergegeben.

Die Stenwerte haben folgende Bedeutungen:

| <b>STEN-Wert</b> | <b>Bedeutung</b>                       |
|------------------|--|
| 1                | Sehr viel weniger als der Durchschnitt |
| 2                | Viel weniger als der Durchschnitt      |
| 3                | Weniger als der Durchschnitt           |
| 4                | Etwas weniger als der Durchschnitt     |
| 5                | Im Durchschnitt                        |
| 6                | Im Durchschnitt                        |
| 7                | Etwas mehr als der Durchschnitt        |
| 8                | Mehr als der Durchschnitt              |
| 9                | Viel mehr als der Durchschnitt         |
| 10               | Sehr viel mehr als der Durchschnitt    |