



ATTRIBUTE INDEX

Hans Mustermann

13. November, 2015

Der IMX Attribute Index ist die moderne Anwendung der Wissenschaft der Axiologie. Diese „Wissenschaft der Werte“ wurde maßgeblich durch den deutschstämmigen Wissenschaftler Prof. Robert S. Hartman geprägt. Sie hilft uns zu verstehen, wie Menschen Situationen bewerten und ihre Entscheidungen treffen. Dabei spielen die Denkdimensionen „Empathie“, „Praktisches Denken“ und „Systemisches Denken“ eine wesentliche Rolle. Der IMX Attribute Index hilft dabei, die eigenen „toten Winkel“ bei Entscheidungen zu identifizieren und die eigentlichen Talente hervorzuheben.



Innermetrix Deutschland
info@innermetrix.de



Studien von INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie nicht können. Sie tun konsequent das, was zu ihren natürlichen Talenten und Kompetenzen passt. Dies macht sie erfolgreich.

Die Kenntnis über die eigenen natürlichen Talente ist daher die Grundlage für den Erfolg!

Jeder von uns trifft täglich hunderte von Entscheidungen. Eine Vielzahl dieser Entscheidungen wird dabei in Millisekunden als sogenannte Blitzentscheidung ohne großes Nachdenken getroffen. Bei diesen Blitzentscheidungen hat jeder Mensch eine **intuitive Präferenz**, welche Aspekte bei der Entscheidung besonders berücksichtigt werden. Diese intuitive Präferenz wird zu einer unbewussten Kraft, die unsere täglichen Entscheidungen beeinflusst und unsere Weltanschauung und Selbstwahrnehmung formt. Sie bestimmt gleichzeitig unsere natürlichen Talente und Kompetenzen.

Man hat herausgefunden, dass bei jeder Entscheidung drei Dimensionen des Denkens berücksichtigt werden. Welche dieser Dimensionen wir bei Entscheidungen mehr oder weniger stark berücksichtigen, bestimmt unsere Talente und Kompetenzen. Wichtig dabei ist: es gibt keine guten oder schlechten Präferenzen! Allerdings kann es sein, dass die eine oder andere Dimension sehr wenig berücksichtigt wird und somit einen "blinden Fleck" bei Entscheidungen darstellt. Wenn man seinen eigenen "blinden Fleck" kennt, so kann man dessen Auswirkungen auf die eigenen Entscheidungen bewusst einplanen.

Die 3 Dimensionen, welche bei jeder Entscheidung berücksichtigt werden, sind:

Herz (Empathie): Dieser Bereich beinhaltet das Humanbewußtsein, bzw. die Menschen-Orientierung. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu die Auswirkung auf die betroffenen Menschen bei einer Entscheidung stärker zu berücksichtigen. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die menschliche Seite im Vordergrund, als die strategische Vision oder die praktische Umsetzung einer Vision. In dieser Dimension wird sehr intuitiv entschieden.

Hand (Praktische Umsetzung): Dieser Bereich beinhaltet die Praxisbezogenheit bzw. die Ergebnisorientierung. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu taktische Überlegungen und pragmatische Ansätze bei einer Entscheidung stärker zu berücksichtigen. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die praktische Umsetzung der Vision im Vordergrund, als die eigentliche Vision oder die Auswirkung der Entscheidung auf die betroffenen Menschen.



Kopf (Systemisches Denken): Dieser Bereich beinhaltet die Visionen und das strategische Denken. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu Visionen, Strategien und Strukturen zu entwickeln. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die das langfristige Ziel (Vision) im Vordergrund, als die praktische Umsetzung dieses Ziels oder die Auswirkung der Entscheidung auf die betroffenen Menschen.

Die intuitive Präferenz einer Person für eine oder mehrere dieser drei Dimensionen können wir mit Hilfe der Wissenschaft der **Axiologie** ermitteln und daraus ableiten, wie stark die Ausprägung von **78 natürlichen Talenten und Kompetenzen** bei dieser Person sind. Sie erhalten auf den nächsten Seiten dieses Berichts Informationen über Ihre intuitiven Entscheidungspräferenzen. Dabei wird sowohl Ihre äußere Welt (wie Sie Ihr Umfeld sehen), als auch Ihre innere Welt (wie Sie sich selbst sehen) berücksichtigt. Außerdem wird Ihnen gezeigt, welche natürlichen Talente und Kompetenzen bei Ihnen stark oder weniger stark ausgeprägt sind. **Nutzen Sie diese Erkenntnisse** über sich selbst, um Ihren persönlichen oder beruflichen Erfolg von Ihren stark ausgeprägten natürlichen Talenten und Kompetenzen abhängig zu machen!



Zusammenfassung der externen intuitiven Entscheidungspräferenz

Ihre drei Denk-Dimensionen sind gleichmäßig entwickelt. Sie können in allen drei Dimensionen (systemischen Denken, praktische Umsetzung Empathie) kompetent sein. Sie schätzen und besitzen gleiche Stärken bei: Systemen, Regeln, Struktur, konkreter Organisation, detaillierter Planung und Führungsfähigkeiten. Sie sind vielseitig und lernen problemlos auf all diesen Gebieten. Das kann aber auch dazu führen, dass Sie schnell gelangweilt oder unruhig werden, wenn eine Aufgabe zu viel oder zu wenig Fokussierung auf eine dieser Denk-Dimensionen erfordert. Das Entwicklungsniveau ist in allen drei Dimensionen mäßig ausgeprägt. Das Entwicklungsniveau zeigt an, wie sehr Sie mit einer bestimmten Denk-Dimension vertraut sind, und wie gut Sie diese nutzen können.

Stark ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Vielseitigkeit beim Umgang mit Menschen und Systemen gleichermaßen
- Schnelle Lernfähigkeit in unterschiedlichen Geschäftsbereichen
- Stabilität, Verlässlichkeit
- Potential für Geschäfts- und Menschenführung
- gutes Verständnis für andere und gute Kommunikation mit anderen
- Planung und Organisation
- Schematisches Denken

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Langeweile bei beschränkten Aufgaben und Verantwortungen
- Unruhe, wenn nicht alle drei Denk-Dimensionen gefordert werden
- Gefühl der Unterforderung, wenn die drei Denk-Dimensionen nicht ausgeschöpft werden

Motivatoren

- Entscheidungsspielraum
- Facettenreiche Herausforderungen
- Unabhängigkeit. Persönliche Beziehungen
- Status und Anerkennung
- Zugehörigkeitsgefühl



Entwicklungsmöglichkeiten

Persönliche Identifizierung mit personengebundenen Bedürfnissen, Wünschen und Systemen. Verständnis davon, wie ausgeglichen eine hohe Punktezahl die Rollen, Pflichten und den objektiven Erfolg in einer bestimmten Position beeinflussen kann.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Verständnis für Menschen (E) Praktisches Denken (E) Systembeurteilung (E)

Das Umfeld in dem Sie sich wohlfühlen

Eine Atmosphäre mit offenem Ideenaustausch und leicht verfügbarem Feedback, Teilen von Verantwortungen und Entscheidungen. Eine Rolle, die die vollständige Ausschöpfung aller drei externen Denk-Dimensionen zulässt.



Zusammenfassung der internen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie definieren sich selbst mehr über Ihre Arbeit oder Ihre berufliche Rolle als darüber, wer sie als Person sind. Das macht Sie folglich zu einem harten Arbeiter, der großen Wert auf das legt, was er tut. Sie sind sehr motiviert, in allen Ihren Rollen erfolgreich zu sein. Ihr Selbstwertgefühl ist ein bisschen niedriger, da Sie es mehr danach beurteilen, "was" Sie tun, als "wer" Sie sind. Wir sind alle mehr als nur ein Job, aber das ist Ihre hauptsächliche Basis bei der Beurteilung von sich selbst. Sie sind sich auch nicht klar über die tatsächlichen Schritte, die Sie zur Erfüllung Ihrer Rolle ergreifen sollten. Nicht, dass die Rolle selbst in Frage gestellt wird, sondern eher die Art, wie Sie sie ausführen. Das kann durch kürzlich aufgetretene Veränderungen verursacht sein (z.B. neue Technologien, neue Marketingkampagne, usw.). Sie sind sich aus irgendeinem Grund unklar über die inneren Prinzipien und Regeln, die Sie Ihrem Gefühl nach befolgen müssen, um in einer bestimmten Rolle erfolgreich zu sein. Ihr Ziel ist relativ klar, aber der Weg zum Ziel bleibt zurzeit noch ein wenig unklar. Sie stellen die praktische Dimension über alle anderen und Ihr Entwicklungsniveau in dieser Dimension ist hoch. Sie setzen die empathische Dimension an die zweite Stelle, allerdings nur mit mäßigem Niveau und die systemische Dimension ist am wenigsten ausgeprägt. Das Entwicklungsniveau zeigt Ihre Fähigkeit, eine spezifische Dimension zu "sehen". Je deutlicher wir eine Denk-Dimension sehen, umso eher sind wir in der Lage, sie zu benutzen und umso besser werden wir darin.

Stark ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Identifikation mit der beruflichen oder gesellschaftlichen Rolle
- Zufriedenheit mit der aktuellen Rolle

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Unsicherheit über die zukünftige Richtung und die persönlichen Regeln, um zum Ziel zu gelangen

Motivatoren

- Aktive, progressive Arbeitserrungenchaften
- Erfolg in der persönlichen Rolle
- Materieller Besitz

Entwicklungsmöglichkeiten

Die Besonderheiten klarstellen, wie Sie Ihre Rolle erfüllen und den Wichtigkeitsgrad erhöhen, den Sie sich selbst außerhalb von Joberfolgen beimessen.



Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Missionsbewusstsein (E) Selbstleitung (E) Selbstwertgefühl (E)



Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 7 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

Schaubilder der Berichtskomponenten

1. Ergebnisse vorhersehen



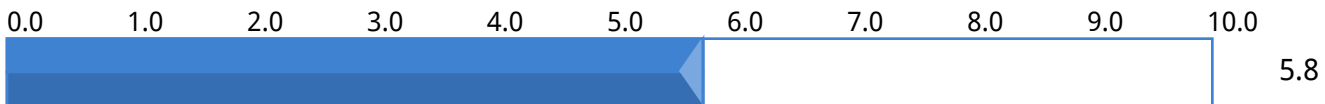
2. Verständnis für Mitarbeiter



3. Ihre Vision kommunizieren



4. Anderen behilflich sein



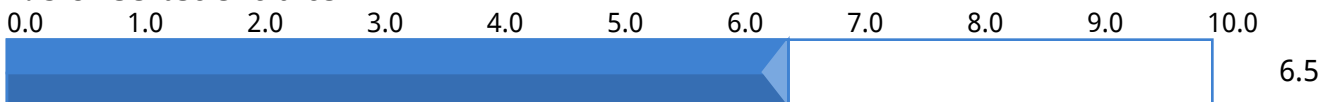
5. Andere inspirieren



6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten





1. Ergebnisse vorhersehen (6.7)

Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf an Initiative und Entschlossenheit, die Vision zu festigen und Ziele um deren Durchführung herum zu setzen. "Mit dem Ende vor Augen beginnen", wie Steven Covey in den Sieben Gewohnheiten extrem erfolgreicher Personen schrieb, d.h. Ihre Weise, anderen einen Weg aufzuzeigen, den diese noch nicht selbst erkennen können.

2. Verständnis für Mitarbeiter (6.1)

Das Verständnis darüber, wie Ihre Vision die wahrgenommenen Bedürfnisse der Menschen befriedigen kann ist wesentlich, um ihr Engagement zu gewinnen. Sie müssen wissen, für welche Veränderungen die anderen aufgeschlossen und bereit sind. Aufmerksames und objektives Zuhören garantiert Ihnen, dass Ihre Mission von anderen bereitwillig angenommen wird. Ohne Anhänger können Sie kein Leiter sein, und Anhänger werden sich nur freiwillig für etwas engagieren, das ihrer Meinung nach ihre Bedürfnisse befriedigen und Ziele erfüllen kann.

3. Ihre Vision kommunizieren (7.0)

Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur mit logischen Argumenten kommunizieren, sondern sie in einer Weise emotional berühren. Dafür müssen Sie selbst zuerst Leidenschaft für Ihre Mission empfinden und die anderen genau diese Leidenschaft spüren lassen. Es bedarf viel Mut, sich für eine neue Idee einzusetzen, die definitionsgemäß von anderen noch nicht gesehen werden kann.



4. Anderen behilflich sein (5.8)

Die Menschen werden nicht lange einem schwierigen Traum nachhängen, wenn sie nicht meinen, dass er ihren eigenen persönlichen Zielen dienen könnte. Sie müssen dafür sorgen, dass die Leute sowohl mit Ihrer Vision als auch mit Ihren Handlungen für ihre eigenen Ziele übereinstimmen. Sie haben sich anfänglich dafür entschieden, Ihnen zu folgen, weil sie denken, dass sie sich selbst helfen, indem sie Ihnen helfen. Sobald sie sich engagiert haben, müssen Sie daran arbeiten dieses anfängliche Vertrauen, das sie in Sie gesetzt haben, zu verstärken.

5. Andere inspirieren (6.9)

Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese Energie erkennen und einbringen können. Menschen lassen sich von der Idee inspirieren, mehr Fähigkeiten zu besitzen, als sie ursprünglich geglaubt haben. Das verleiht ihnen Kraft, Anstrengungen zu unternehmen, die auf ein positives Ergebnis abzielen. Hoffnung und Mut zu teilen motiviert Menschen dazu, eine Mission fortzusetzen, auch wenn das Ziel noch sehr weit entfernt erscheint.

6. Andere lenken (6.9)

Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen auf dem Weg dorthin vornehmen. Anhänger erwarten einige Angaben, dass sie sich auf dem richtigen Weg befinden und das baut das Vertrauen in die Führungsperson auf. Ein Anführer muss großen Mut und Charakter aufweisen, um keinen Vertrauensverlust zur Schau zu tragen, selbst nicht in Momenten von Enttäuschung.

7. Sich selbst entfalten (6.5)

Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann, den Weg zeigen.

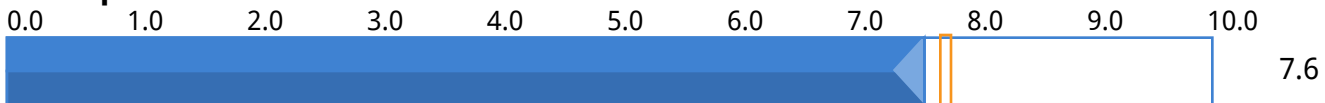


Kategoriebeschreibung

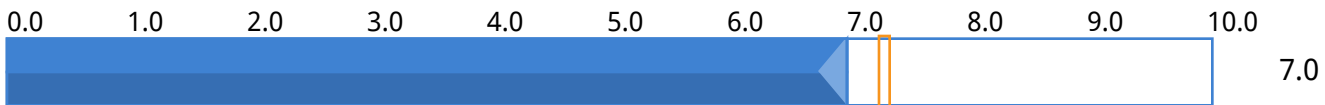
Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf an Initiative und Entschlossenheit, die Vision zu festigen und Ziele um deren Durchführung herum zu setzen. "Mit dem Ende vor Augen beginnen", wie Steven Covey in den Sieben Gewohnheiten extrem erfolgreicher Personen schrieb, d.h. Ihre Weise, anderen einen Weg aufzuzeigen, den diese noch nicht selbst erkennen können.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

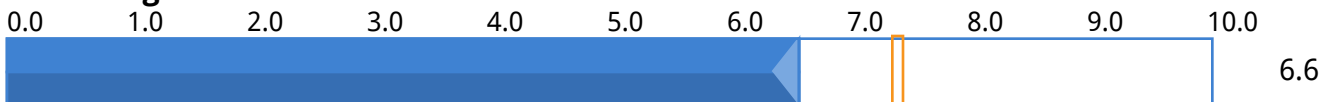
Konzeptionelles Denken



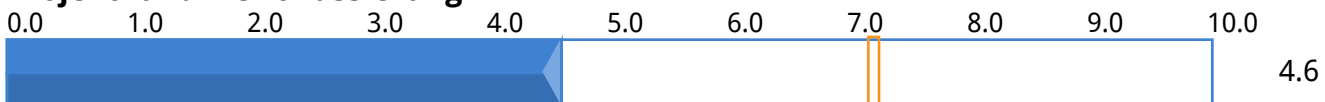
Initiativ



Beständigkeit



Projekt- und Zielfokussierung



Ergebnisorientierung



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen und daraufhin zu entscheiden, welche Richtung einzuschlagen ist und wie die Ressourcen eingesetzt werden sollten, um zukünftige Ziele zu erzielen.

Initiativ (7.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, die eigene Energie ohne Einwirkung von außen zur Erreichens eines Ziels zu nutzen.

Beständigkeit (6.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, auch in schwierigen Zeiten den Kurs zu halten.



Projekt- und Zielfokussierung (4.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

Ergebnisorientierung (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, die notwendigen Handlungsschritte zu identifizieren, um Aufgaben zu vollenden und Ergebnisse zu erhalten.



Kategoriebeschreibung

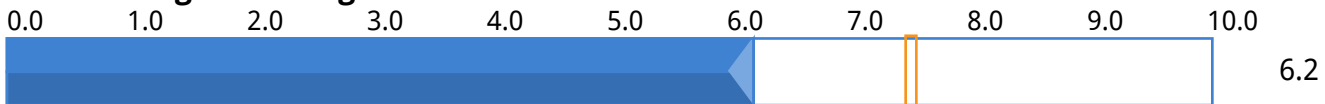
Das Verständnis darüber, wie Ihre Vision die wahrgenommenen Bedürfnisse der Menschen befriedigen kann ist wesentlich, um ihr Engagement zu gewinnen. Sie müssen wissen, für welche Veränderungen die anderen aufgeschlossen und bereit sind. Aufmerksames und objektives Zuhören garantiert Ihnen, dass Ihre Mission von anderen bereitwillig angenommen wird. Ohne Anhänger können Sie kein Leiter sein, und Anhänger werden sich nur freiwillig für etwas engagieren, das ihrer Meinung nach ihre Bedürfnisse befriedigen und Ziele erfüllen kann.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

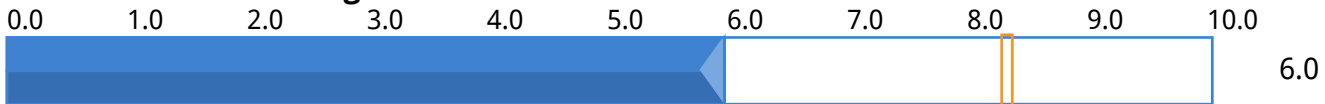
Einfühlsame Auffassung



Auswertung des Gesagten



Realistische Erwartungen



Verständnisvolle Einstellung



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Einfühlsame Auffassung (6.2)

bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

Auswertung des Gesagten (6.2)

bewertet Ihre Offenheit gegenüber anderen Personen und Ihre Bereitschaft, zu hören, was diese zu sagen haben und nicht, was sie Ihrer Meinung nach sagen sollten oder sagen werden.

Realistische Erwartungen (6.0)

bewertet, ob Ihre Erwartungen (hinsichtlich Produktivität oder Qualität) an andere realistisch erfüllt werden können.

Verständnisvolle Einstellung (6.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, zwischen den Zeilen zu lesen und Körpersprache, Zögerlichkeit, Stress und Gefühle zu verstehen.

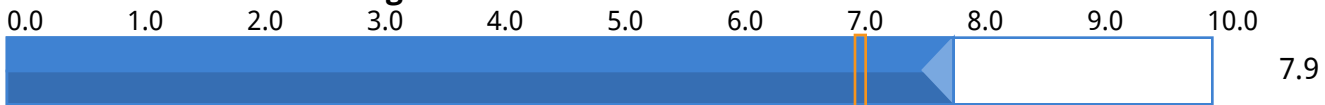


Kategoriebeschreibung

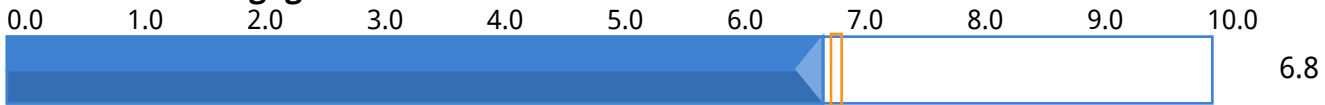
Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur mit logischen Argumenten kommunizieren, sondern sie in einer Weise emotional berühren. Dafür müssen Sie selbst zuerst Leidenschaft für Ihre Mission empfinden und die anderen genau diese Leidenschaft spüren lassen. Es bedarf viel Mut, sich für eine neue Idee einzusetzen, die definitionsgemäß von anderen noch nicht gesehen werden kann.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

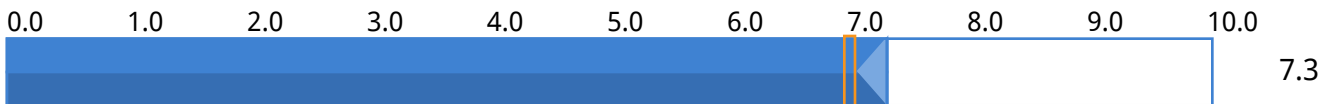
Funktionswert-Förderung



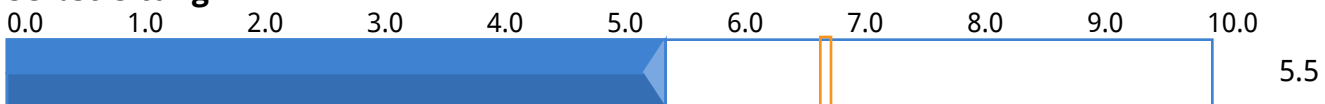
Persönliches Engagement



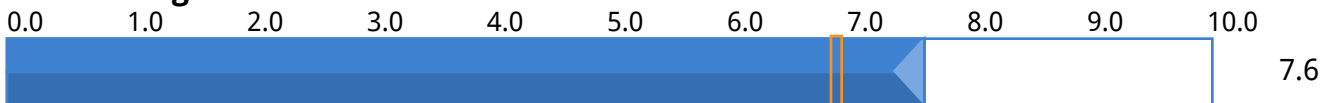
Selbstvertrauen



Selbstleitung



Selbstwertgefühl



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung (7.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre eigenen Fähigkeiten (Einfühlungsvermögen, zwischenmenschliche Beziehungen und Menschenführung) zu nutzen, um bei Mitarbeitern das Verständnis für den Wert der übertragenen Aufgabe zu wecken.

Persönliches Engagement (6.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, auf eine Aufgabe, der Sie sich verschrieben haben, konzentriert zu bleiben: das Messen Ihres inneren, persönlichen Engagements.



Selbstvertrauen (7.3)

bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (5.5)

bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.

Selbstwertgefühl (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihren eigenen Selbstwert zu erkennen und zu schätzen.

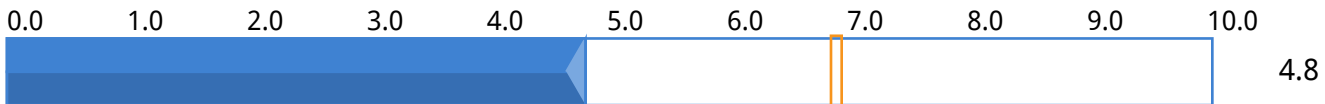


Kategoriebeschreibung

Die Menschen werden nicht lange einem schwierigen Traum nachhängen, wenn sie nicht meinen, dass er ihren eigenen persönlichen Zielen dienen könnte. Sie müssen dafür sorgen, dass die Leute sowohl mit Ihrer Vision als auch mit Ihren Handlungen für ihre eigenen Ziele übereinstimmen. Sie haben sich anfänglich dafür entschieden, Ihnen zu folgen, weil sie denken, dass sie sich selbst helfen, indem sie Ihnen helfen. Sobald sie sich engagiert haben, müssen Sie daran arbeiten dieses anfängliche Vertrauen, das sie in Sie gesetzt haben, zu verstärken.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

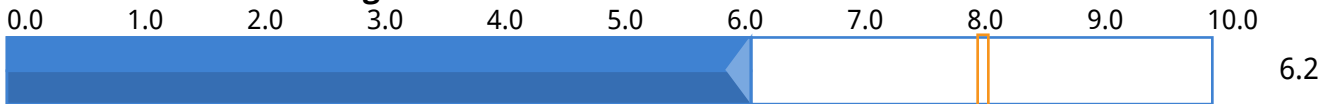
Verantwortlichkeit für andere



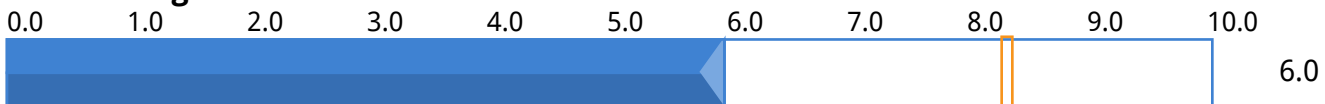
Einstellung anderen gegenüber



Einfühlsame Auffassung



Beurteilung anderer



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere (4.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Verantwortung für die Folgen der Handlungen von Personen zu tragen, die Sie managen.

Einstellung anderen gegenüber (6.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, eine positive, offene und objektive Einstellung anderen gegenüber zu bewahren.

Einfühlsame Auffassung (6.2)

bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

Beurteilung anderer (6.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich ein realistisches und akkurates Urteil über andere zu bilden, deren Stärken und Schwächen einzuschätzen und deren Denk-, Handlungs- und Verhaltensweisen zu verstehen.

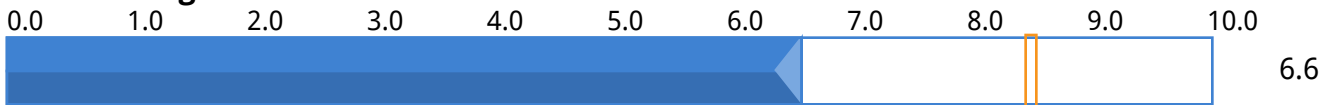


Kategoriebeschreibung

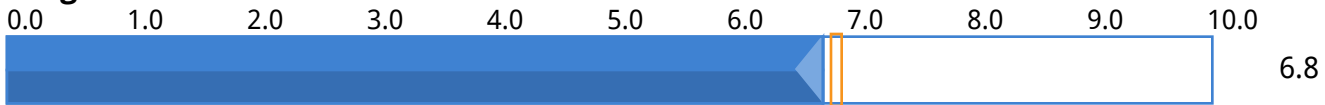
Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese Energie erkennen und einbringen können. Menschen lassen sich von der Idee inspirieren, mehr Fähigkeiten zu besitzen, als sie ursprünglich geglaubt haben. Das verleiht ihnen Kraft, Anstrengungen zu unternehmen, die auf ein positives Ergebnis abzielen. Hoffnung und Mut zu teilen motiviert Menschen dazu, eine Mission fortzusetzen, auch wenn das Ziel noch sehr weit entfernt erscheint.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer



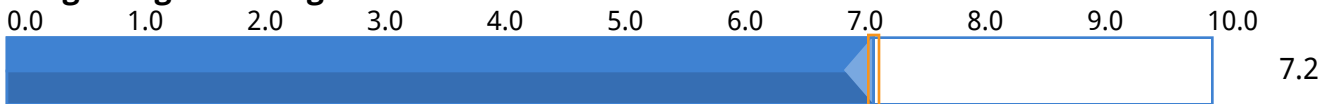
Hingabe erzielen



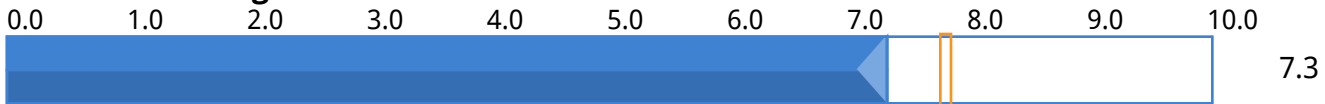
Leiten anderer



Langfristige Planung



Andere überzeugen



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (6.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Bedürfnisse, Interessen, Stärken und Schwächen anderer zu verstehen und diese Information wirkungsvoll zum Zweck der Weiterentwicklung anderer zu benutzen.

Hingabe erzielen (6.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, eine selbstmotivierende Einstellung bei Ihren Angestellten oder Mitarbeitern zum Erreichen ihrer Ziele zu entwickeln und zu aktivieren.

Leiten anderer (6.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, Leute zur Durchführung von Aufgaben auf eine Weise zu organisieren und zu motivieren, dass jeder einen Sinn darin sieht.



Langfristige Planung (7.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ressourcen zu identifizieren und einzuschätzen, um sie für den Einsatz in umfangreichen, langfristigen Projekte einzuplanen.

Andere überzeugen (7.3)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre Ansichten auf eine Weise darzulegen, dass sie von anderen akzeptiert werden.

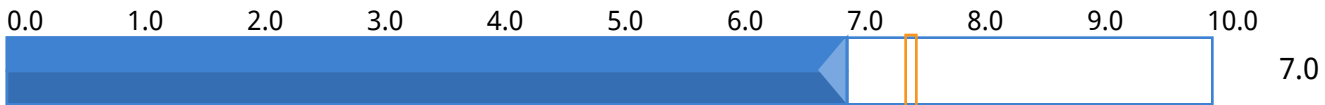


Kategoriebeschreibung

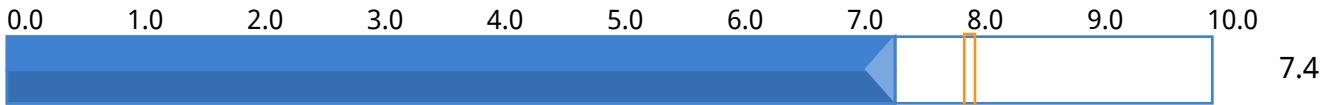
Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen auf dem Weg dorthin vornehmen. Anhänger erwarten einige Angaben, dass sie sich auf dem richtigen Weg befinden und das baut das Vertrauen in die Führungsperson auf. Ein Anführer muss großen Mut und Charakter aufweisen, um keinen Vertrauensverlust zur Schau zu tragen, selbst nicht in Momenten von Enttäuschung.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

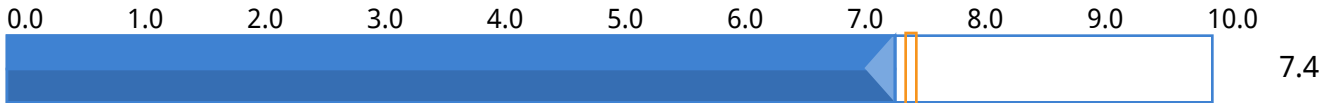
Flexibilität



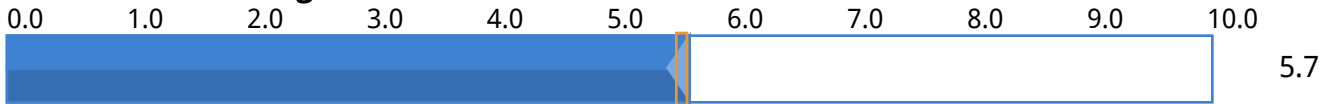
Praktisches Denken



Proaktives Denken



Selbstbeherrschung



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität (7.0)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Praktisches Denken (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, Probleme und Lösungen eher auf praktische und realistische Weise zu begreifen, als auf theoretische oder konzeptionelle Weise.

Proaktives Denken (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, die zukünftigen Auswirkungen gegenwärtiger Entscheidungen und Handlungen zu vorherzusehen.

Selbstbeherrschung (5.7)

bewertet Ihre Fähigkeit, angesichts einer stressigen und emotionsgeladenen Situation rational und objektiv zu bleiben.

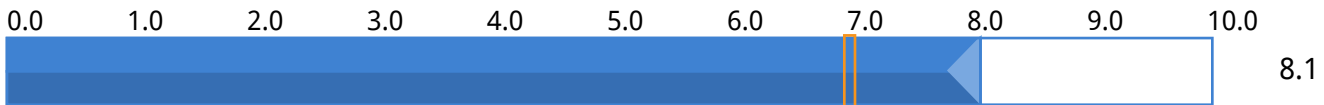


Kategoriebeschreibung

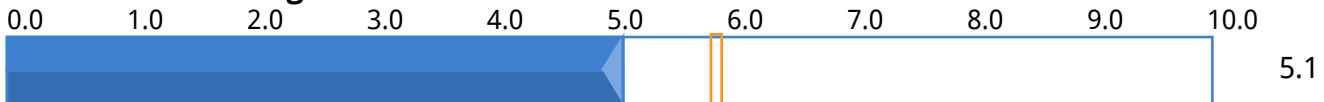
Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann, den Weg zeigen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

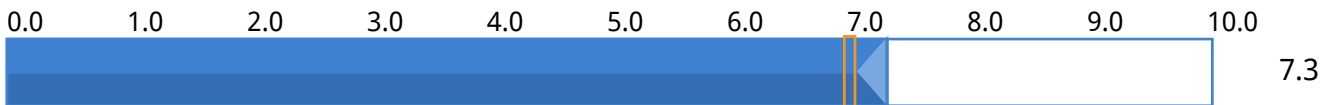
Rollenbewusstsein



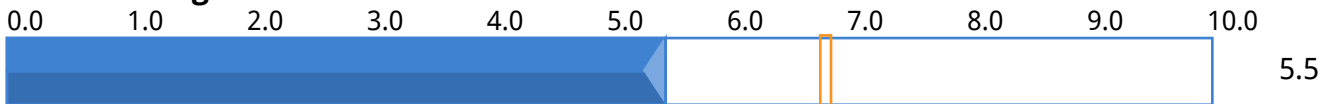
Selbsteinschätzung



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein (8.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich über Ihre Rolle in der Welt oder Ihres Umfelds bewusst zu sein, sowie Erwartungen zu verstehen und einen Weg zu finden, wie diese erfüllt werden können.

Selbsteinschätzung (5.1)

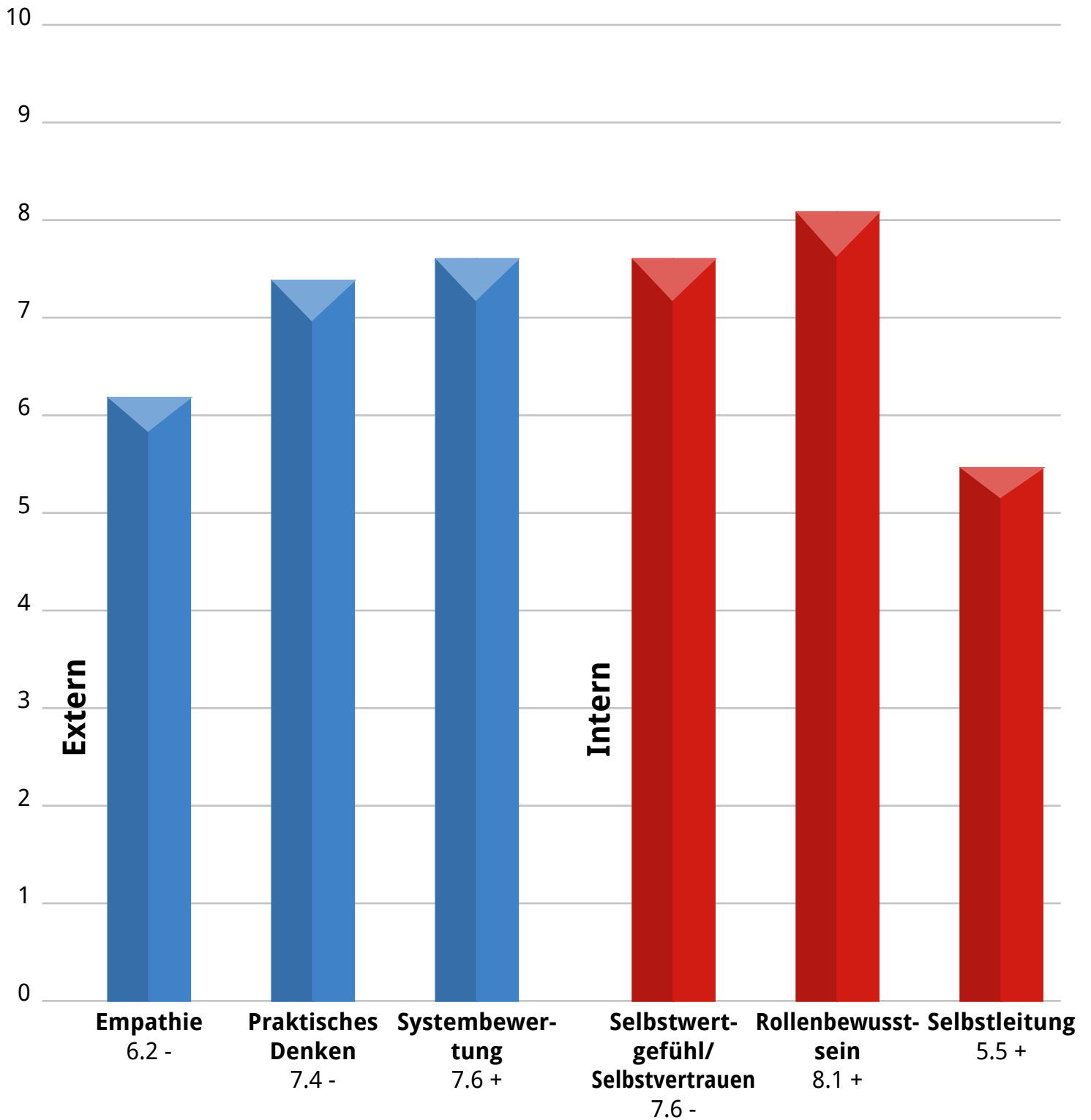
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre persönlichen Management-Stärken und -Schwächen praxisbezogen und objektiv zu identifizieren.

Selbstvertrauen (7.3)

bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (5.5)

bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.



Hans Mustermann



- Materieller Besitz (8.1)
- Projekt-Zeitplanung (8.1)
- Rollenbewusstsein (8.1)
- Funktionswert-Förderung (7.9)
- Arbeitsfreude (7.9)
- Vertrauen in die Berufsrolle (7.9)
- Integrative Fähigkeit (7.8)
- Theoretische Problemlösung (7.8)
- Konsequenz und Zuverlässigkeit (7.7)
- Sinn für Zeitplanung (7.7)
- Konzeptionelles Denken (7.6)
- Stressbewältigung (7.6)
- Respekt vor Anordnungen (7.6)
- Ergebnisorientierung (7.6)
- Selbstwertgefühl (7.6)
- Selbstverbesserung (7.6)
- Zugehörigkeitsgefühl (7.6)
- Systembewertung (7.6)
- Aufmerksamkeit fürs Detail (7.5)
- Qualitätsorientierung (7.5)
- Konkrete Organisation (7.4)
- Praktisches Denken (7.4)
- Proaktives Denken (7.4)
- Achtung von Eigentum (7.4)
- Status und Anerkennung (7.4)
- Anordnungen befolgen (7.3)
- Andere überzeugen (7.3)
- Selbstvertrauen (7.3)
- Langfristige Planung (7.2)
- Problemlösung (7.1)
- Problem-Management (7.0)
- Problem- und Zustandsanalyse (7.0)
- Realistische persönliche Zielsetzung (7.0)
- Flexibilität (7.0)
- Initiativ (7.0)
- Persönlicher Antrieb (7.0)
- Kreativität (6.9)
- Intuitive Entscheidungsfindung (6.9)
- Kontrolle abgeben (6.9)
- Hingabe erzielen (6.8)
- Standardentsprechung (6.8)
- Persönliches Engagement (6.8)
- Leiten anderer (6.8)
- Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (6.7)
- Entwicklung anderer (6.6)
- Freisein von Vorurteilen (6.6)
- Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (6.6)
- Beständigkeit (6.6)
- Erkennen potentieller Probleme (6.5)
- Realistische Zielsetzung für andere (6.4)
- Berichtigung anderer (6.3)
- Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (6.3)
- Diplomatie (6.2)
- Auswertung des Gesagten (6.2)
- Einstellung anderen gegenüber (6.2)
- Einfühlsame Auffassung (6.2)
- Humanbewusstsein (6.2)
- Überwachung anderer (6.2)
- Persönliche Beziehungen (6.2)
- Verbindungen zu anderen (6.2)
- Verständnisvolle Einstellung (6.2)
- Fähigkeit als Selbststarter (6.2)
- Anwendung des gesunden Menschenverstands (6.0)
- Selbstmanagement (6.0)
- Emotionale Kontrolle (6.0)
- Beurteilung anderer (6.0)
- Realistische Erwartungen (6.0)
- Sensibilität anderen gegenüber (6.0)
- Umgang mit Zurückweisungen (5.9)
- Arbeitsethik (5.8)
- Selbstbeherrschung (5.7)
- Selbstleitung (5.5)
- Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (5.5)
- Missionsbewusstsein (5.5)
- Selbsteinschätzung (5.1)
- Verantwortlichkeit für andere (4.8)
- Projekt- und Zielfokussierung (4.6)
- Persönliche Verantwortlichkeit (4.1)