



ATTRIBUTE INDEX

Hans Mustermann

6. April, 2017

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

Sie sind jemand, der Situationen zuerst im Hinblick auf die logische Beziehung zu etabliertem Wissen oder Regeln innerhalb einer bestimmten Organisation interpretiert. Sie ziehen es vor, Probleme mittels vorgegebener Vorgehensweisen, zu lösen, als sich durch Ihr Bauchgefühl leiten zu lassen. Auch wenn Sie in der Lage sind, mit Veränderung umzugehen, ziehen Sie Ordnung vor. Es ist für Sie wichtig, Dinge auf eine bestimmte Art auszuführen und Sie haben den Eindruck, dass das Befolgen von Regeln Ihnen ermöglicht, produktiver zu sein. Sie sind sehr gut darin, das Gesamtkonzept oder die Strategie zu sehen. Sie verstehen die Menschen, allerdings in gewisser Weise eher als Teil eines Systems, denn als eigenständige Individuen. Das Entwicklungsniveau der systemischen Denk-Dimension ist hoch, während die praktische und die empathische Dimension moderat, und im Vergleich dazu weniger entwickelt ausfallen. 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

- Nutzung von Verstand und Unternehmensvorgaben zur Überzeugung von Mitarbeitern
- Rollenbewußtsein
- Loyalität dem Unternehmen gegenüber
- Schematisches Denken
- Weitsichtige Betrachtung des Gesamtkontextes

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Ausdruck von Empathie
- Pragmatismus
- Form über Funktion stellen
- Sie können Menschen eher als Teil eines breiteren Systems ansehen, dann als eigenständige Individuen
- Leistung in unübersichtlichen, hoch dynamischen, sich verändernden Umgebungen

Motivatoren

- Macht und Autorität
- Position und Titel
- Beruflicher Aufstieg
- Zugehörigkeitsgefühl zu einem größeren System



Entwicklungsmöglichkeiten

Höhere Empathie und Verständnis für andere Personen entwickeln.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Haltung anderen gegenüber (E) Praktisches Denken (E) Zugehörigkeitsgefühl (V)

Das Umfeld in dem Sie sich wohlfühlen

Arbeiten innerhalb von gut definierten Befehlsketten.



Zusammenfassung der internen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie streben nach einem guten Selbstwertgefühl und Sie definieren sich selbst eher von Ihrem inneren Werteempfinden ausgehend, als über Ihren Job oder materiellen Besitz. Sie haben einen starken Sinn dafür, wie Sie sein möchten. Ihre Arbeit oder Ihre wichtigsten gesellschaftlichen Rollen sind im Vergleich dazu für Sie weniger wichtig. Es ist sehr wahrscheinlich, dass Sie gerade etwas unter Rollenverwirrung leiden. Etwas in Bezug auf die Hauptrolle in Ihrem Leben hat sich geändert und deshalb sind Sie unsicher, wie Sie vorgehen sollen. Sie sehen die empathische Denk-Dimension relativ deutlich und genau hier liegt Ihr höchstes Entwicklungsniveau. Die praktische und die systemische Dimension sind Ihnen beide gleich wichtig, obwohl sie im Vergleich zur empathischen Dimension niedrig ausfallen. 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

- Belastbarkeit
- Positives Selbstverständnis
- Bewältigung von Zurückweisung

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Mangelnder Antrieb und Ehrgeiz ausschließlich für materielle und positionsbezogene Dinge
- Selbstleitung
- Selbstopfer

Motivatoren

- Selbstverbesserung
- Selbstfindung

Entwicklungsmöglichkeiten

Ihr Selbstverständnis verbessern, eine ausgewogenere Sicht der Bedeutung Ihrer Rolle erlangen und klarer den darauf beruhenden Richtungssinn definieren.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Rollenbewusstsein (E) Selbstwertgefühl (E) Selbstleitung (E)

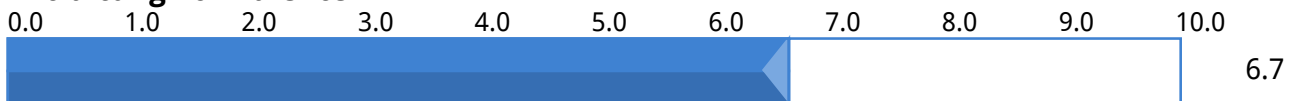


Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 7 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

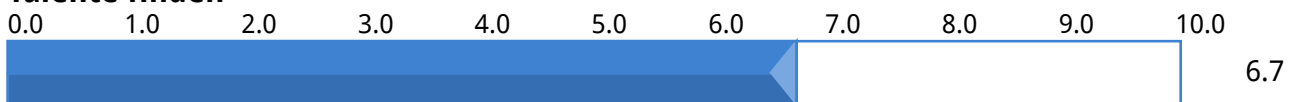
Dieser Verkaufsmanagement-Bericht wurde zum Messen der Kapazitäten entwickelt, die für erfolgreiches Management im Verkaufsmilieu notwendig sind. Der Bericht liefert wertvolle Erkenntnisse über Ihre spezifischen Begabungen und Fähigkeiten in vielfältigen Bereichen des Verkaufsmanagements.

Schaubilder der Berichtskomponenten

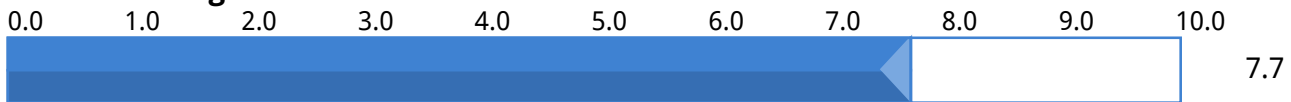
Entfaltung von Talenten



Talente finden



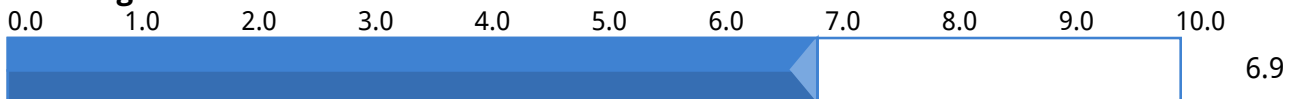
Zielerreichung



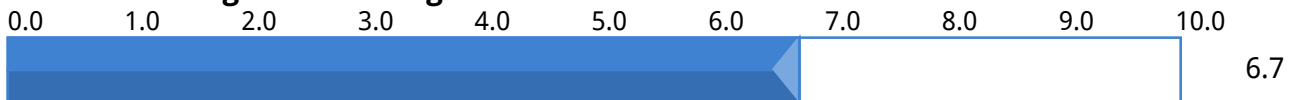
Leitende Vision



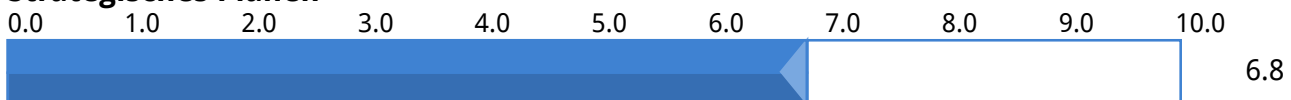
Führungstalent



Manövrierfähigkeit in unwegbaren Gewässern



Strategisches Planen





Entfaltung von Talenten (6.7)

Wie gut entwickeln Sie die Fähigkeiten und Karrieren anderer? Hier wird Ihre Fähigkeit gemessen, die Bedürfnisse Ihrer Angestellten richtig zu verstehen und ein Schulungsprogramm auszuarbeiten, das diese Bedürfnisse einschätzt.

Talente finden (6.7)

Managen Sie die Bedürfnisse erstklassiger Mitarbeiter wirkungsvoll? Dies bewertet Ihre Fähigkeit, die notwendigen Schritte zur Entfaltung und Anbindung der besten Talente an das Unternehmen zu beurteilen.

Zielerreichung (7.7)

Welche Kompetenzen besitzen Sie, um Ihnen beim Erreichen Ihrer gesetzten Ziele zu helfen? Ihre Fähigkeit, richtige und angemessene Entscheidungen bei Ihrem Bestreben zu treffen, eine Aufgabe auszuführen oder ein Ziel zu erreichen. Zu den in dieser Kategorie gemessenen Kapazitäten gehören Ihre Fähigkeit zur theoretischen Problemlösung, Ihre allgemeine Fähigkeit zur Problemlösung, langfristige Planungskompetenzen und konzeptuelles Denken.

Leitende Vision (7.2)

Wie gut können Sie Ihre Fähigkeiten nutzen, Gelegenheiten für die Zukunft zu formulieren? Hier wird Ihre Kompetenz festgestellt, Gelegenheiten zu identifizieren, die weit entfernt, vage oder sogar versteckt sind.

Führungstalent (6.9)

Über welche Führungsfähigkeiten verfügen Sie? Hier wird Ihre Fähigkeit ermittelt, andere zur erfolgreichen Zielerfüllung zu leiten.

Manövrierfähigkeit in unwegbaren Gewässern (6.7)

Zerstören oder schüren Sie Konflikte? Dies ist die Bewertung Ihrer Fähigkeit, Probleme oder Konflikte taktvoll zu lösen und Eigendynamik zu entwickeln, um alle Beteiligten voranzubringen.



Strategisches Planen (6.8)

Hier geht es um Ihre Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen. Wie gut können Sie die Gesamtsituation konzeptualisieren, Probleme identifizieren und das gesamte Spektrum verfügbarer Mittel nutzen, um über eine Lösung zu entscheiden?



Kategoriebeschreibung

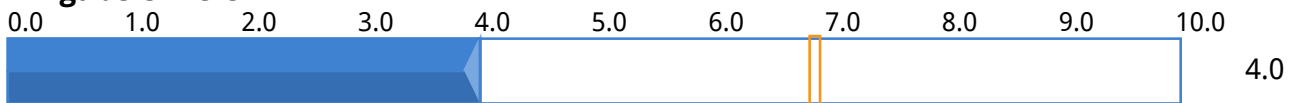
Wie gut entwickeln Sie die Fähigkeiten und Karrieren anderer? Hier wird Ihre Fähigkeit gemessen, die Bedürfnisse Ihrer Angestellten richtig zu verstehen und ein Schulungsprogramm auszuarbeiten, das diese Bedürfnisse einschätzt.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

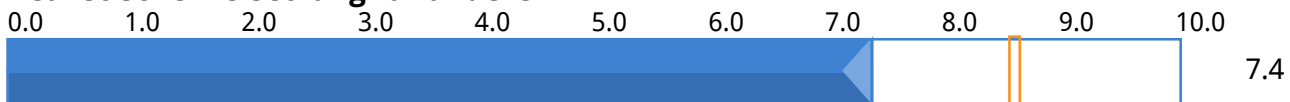
Entwicklung anderer



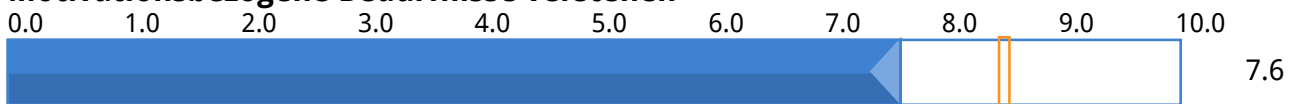
Hingabe erzielen



Realistische Zielsetzung für andere



Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (7.6)

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 (4.0)

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

Realistische Zielsetzung für andere (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ziele für andere zu setzen, die durch Nutzung der vorhandenen Mittel und innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens erreicht werden können.

Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter zu verstehen und dieses Wissen zu nutzen, um sie zur Durchführung der Aufgabe zu motivieren.

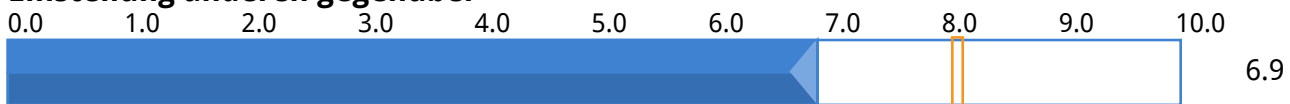


Kategoriebeschreibung

Managen Sie die Bedürfnisse erstklassiger Mitarbeiter wirkungsvoll? Dies bewertet Ihre Fähigkeit, die notwendigen Schritte zur Entfaltung und Anbindung der besten Talente an das Unternehmen zu beurteilen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

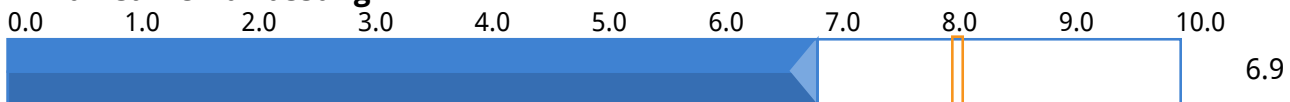
Einstellung anderen gegenüber



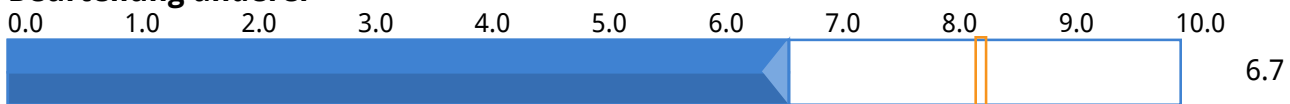
Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen



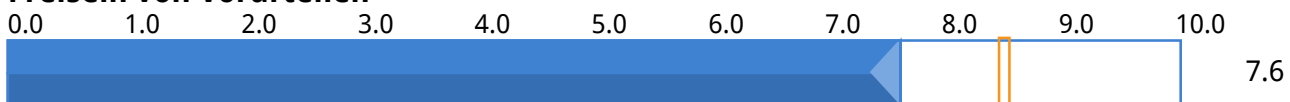
Einfühlsame Auffassung



Beurteilung anderer



Freisein von Vorurteilen



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Einstellung anderen gegenüber (6.9)

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

Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (5.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, objektiv zu sein und die unterschiedlichen Aspekte (Personen und andere) einer Situation fair einzuschätzen sowie Ihre Fähigkeit, eine moralisch einwandfreie Entscheidung zu treffen, die alle Aspekte und Komponenten berücksichtigt.

Einfühlsame Auffassung (6.9)

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

Beurteilung anderer (6.7)

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.



Freisein von Vorurteilen (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, Vorurteilen vorzubeugen, wenn eine zwischenmenschliche Beziehung betroffen ist, bzw. eingegangen wird.

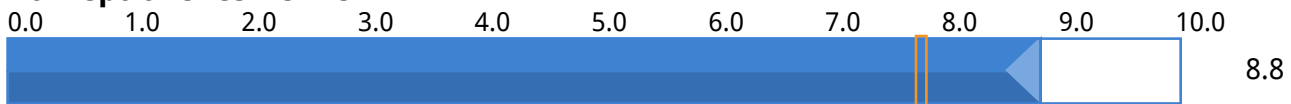


Kategoriebeschreibung

Welche Kompetenzen besitzen Sie, um Ihnen beim Erreichen Ihrer gesetzten Ziele zu helfen? Ihre Fähigkeit, richtige und angemessene Entscheidungen bei Ihrem Bestreben zu treffen, eine Aufgabe auszuführen oder ein Ziel zu erreichen. Zu den in dieser Kategorie gemessenen Kapazitäten gehören Ihre Fähigkeit zur theoretischen Problemlösung, Ihre allgemeine Fähigkeit zur Problemlösung, langfristige Planungskompetenzen und konzeptuelles Denken.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

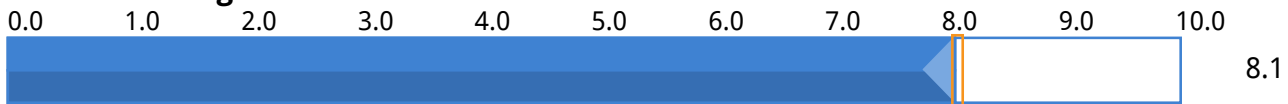
Konzeptionelles Denken



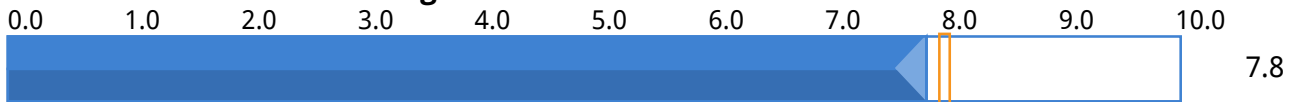
Langfristige Planung



Problemlösung



Theoretische Problemlösung



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (8.8)

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.

Langfristige Planung (6.1)

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

Problemlösung (8.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, Alternativen zur Lösung eines Problems auszumachen und die beste Option zu wählen.

Theoretische Problemlösung (7.8)

bewertet Ihre Fähigkeit eine Situation einzuschätzen und Ihr Können zur Problemlösung einzusetzen.

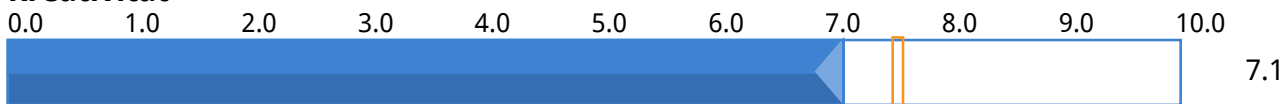


Kategoriebeschreibung

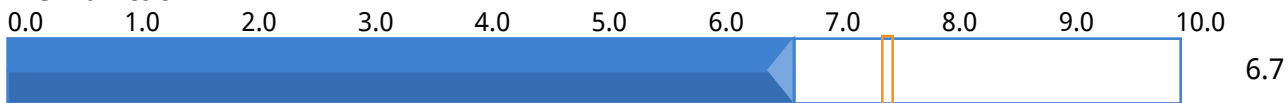
Wie gut können Sie Ihre Fähigkeiten nutzen, Gelegenheiten für die Zukunft zu formulieren? Hier wird Ihre Kompetenz festgestellt, Gelegenheiten zu identifizieren, die weit entfernt, vage oder sogar versteckt sind.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Kreativität



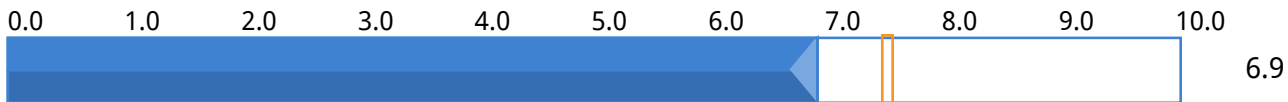
Flexibilität



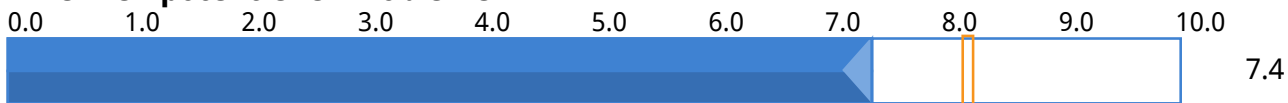
Integrative Fähigkeit



Proaktives Denken



Erkennen potentieller Probleme



Hans Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Kreativität (7.1)

bewertet wie sehr Sie als innovativer (Quer-)Denker, in der Lage sind eine andere Perspektive ein zu nehmen.

Flexibilität (6.7)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Integrative Fähigkeit (7.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, die kritischen Elemente einer Problemsituation zu identifizieren, zu verstehen und zu entscheiden, was zu tun ist.

Proaktives Denken (6.9)

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



Erkennen potentieller Probleme (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, die gegenwärtige Situationen in einem fortlaufenden Umfeld zu strukturieren und Entwicklungen zu erkennen, die in der Zukunft Probleme bereiten könnten.

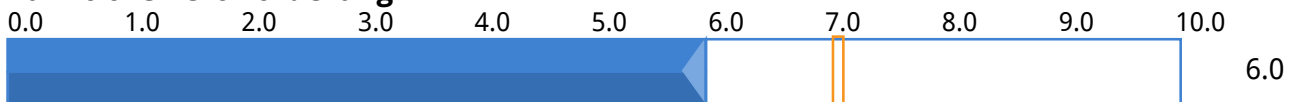


Kategoriebeschreibung

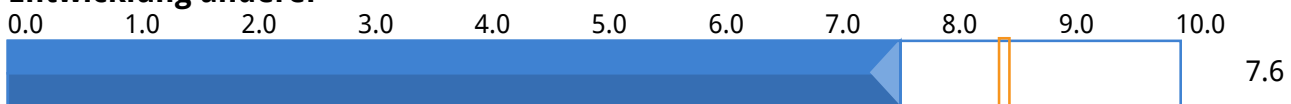
Über welche Führungsfähigkeiten verfügen Sie? Hier wird Ihre Fähigkeit ermittelt, andere zur erfolgreichen Zielerfüllung zu leiten.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung



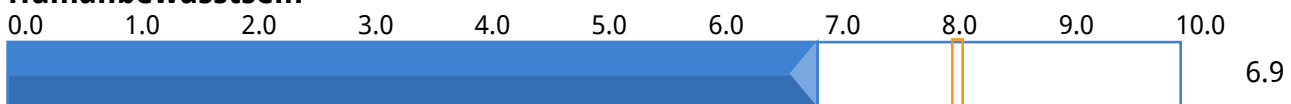
Entwicklung anderer



Leiten anderer



Humanbewusstsein



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung (6.0)

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.

Entwicklung anderer (7.6)

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

Leiten anderer (7.1)

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

Humanbewusstsein (6.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich den Gefühlen und Meinungen anderer bewusst zu sein und andere als Menschen zu beurteilen und nicht einfach nur in ihrer organisatorischen Rolle oder Hierarchie.

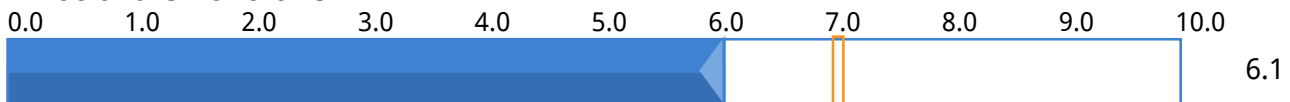


Kategoriebeschreibung

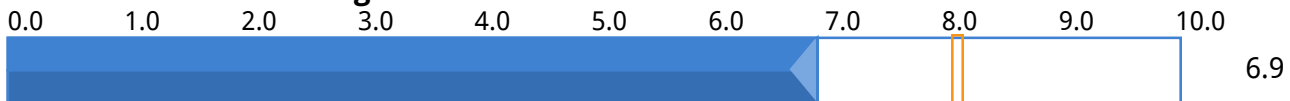
Zerstreuen oder schüren Sie Konflikte? Dies ist die Bewertung Ihrer Fähigkeit, Probleme oder Konflikte taktvoll zu lösen und Eigendynamik zu entwickeln, um alle Beteiligten voranzubringen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Emotionale Kontrolle



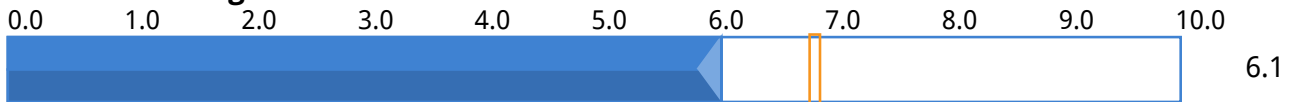
Einfühlsame Auffassung



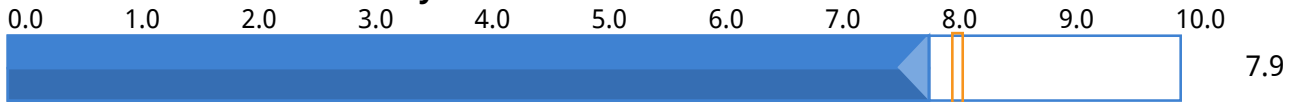
Auswertung des Gesagten



Problem-Management



Problem- und Zustandsanalyse



Problemlösung



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Emotionale Kontrolle (6.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, eine rationale und objektive Haltung angesichts einer stressigen oder emotionsgeladenen Situation zu bewahren und eher objektiv als impulsiv oder emotional zu handeln.

Einfühlsame Auffassung (6.9)

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

Auswertung des Gesagten (5.4)

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.



Problem-Management (6.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, kritische Angelegenheiten zu durchschauen, so dass Sie verstehen, was vorgeht und effektiv die verfügbaren Ressourcen einsetzen können, um das Problem zu lösen.

Problem- und Zustandsanalyse (7.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, die kritischen Elemente einer problematischen Situation zu identifizieren und zu verstehen.

Problemlösung (8.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, Alternativen zur Lösung eines Problems auszumachen und die beste Option zu wählen.

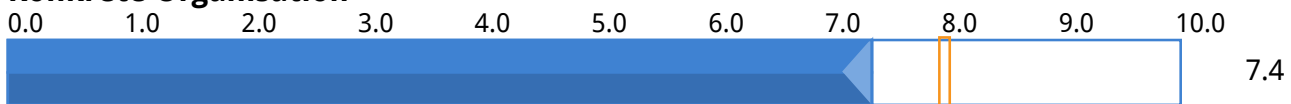


Kategoriebeschreibung

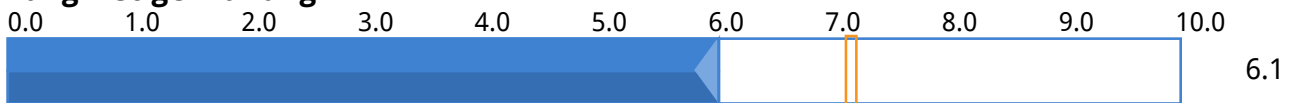
Hier geht es um Ihre Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen. Wie gut können Sie die Gesamtsituation konzeptualisieren, Probleme identifizieren und das gesamte Spektrum verfügbarer Mittel nutzen, um über eine Lösung zu entscheiden?

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

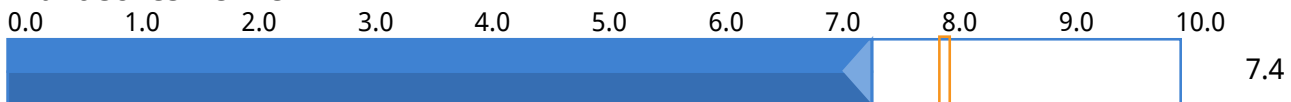
Konkrete Organisation



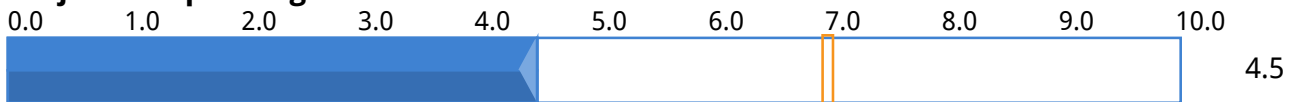
Langfristige Planung



Praktisches Denken



Projekt-Zeitplanung



Systembewertung



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konkrete Organisation (7.4)

bewertet Ihr Verständnis der unmittelbaren, konkreten Bedürfnisse einer Situation und Ihrer Fähigkeit, einen effektiven Handlungsplan als Antwort auf diese Bedürfnisse zu erstellen.

Langfristige Planung (6.1)

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

Praktisches Denken (7.4)

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

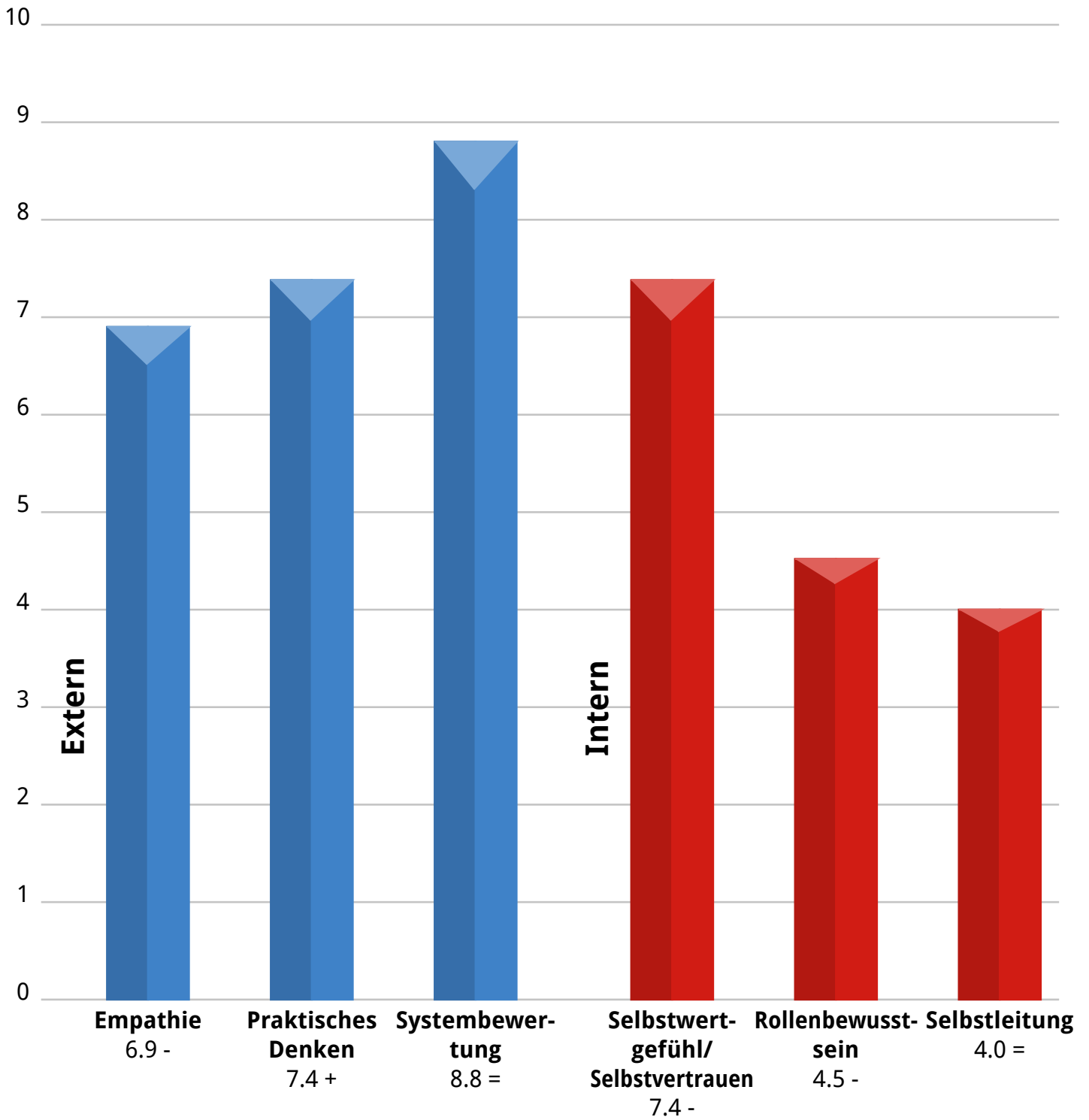
Projekt-Zeitplanung (4.5)

bewertet Ihre Fähigkeit, die zur Verfügung stehenden Ressourcen so einzusetzen, dass die Aufgaben innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens erledigt werden.



Systembewertung (8.8)

bewertet Ihr schematisches Denkvermögen, das eigene Arbeitsumfeld zu gestalten, um darin erfolgreich arbeiten zu können.



Hans Mustermann



- Konzeptionelles Denken (8.8)
- Respekt vor Anordnungen (8.8)
- Ergebnisorientierung (8.8)
- Zugehörigkeitsgefühl (8.8)
- Systembewertung (8.8)
- Anordnungen befolgen (8.3)
- Aufmerksamkeit fürs Detail (8.1)
- Problemlösung (8.1)
- Qualitätsorientierung (8.1)
- Problem- und Zustandsanalyse (7.9)
- Integrative Fähigkeit (7.8)
- Theoretische Problemlösung (7.8)
- Entwicklung anderer (7.6)
- Freisein von Vorurteilen (7.6)
- Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (7.6)
- Realistische Zielsetzung für andere (7.4)
- Erkennen potentieller Probleme (7.4)
- Konkrete Organisation (7.4)
- Stressbewältigung (7.4)
- Praktisches Denken (7.4)
- Achtung von Eigentum (7.4)
- Selbstwertgefühl (7.4)
- Selbstverbesserung (7.4)
- Status und Anerkennung (7.4)
- Berichtigung anderer (7.2)
- Kreativität (7.1)
- Intuitive Entscheidungsfindung (7.1)
- Leiten anderer (7.1)
- Kontrolle abgeben (7.1)
- Proaktives Denken (6.9)
- Sinn für Zeitplanung (6.9)
- Einstellung anderen gegenüber (6.9)
- Einfühlsame Auffassung (6.9)
- Humanbewusstsein (6.9)
- Überwachung anderer (6.9)
- Persönliche Beziehungen (6.9)
- Verbindungen zu anderen (6.9)
- Verständnisvolle Einstellung (6.9)
- Flexibilität (6.7)
- Beurteilung anderer (6.7)
- Realistische Erwartungen (6.7)
- Sensibilität anderen gegenüber (6.7)
- Anwendung des gesunden Menschenverstands (6.6)
- Andere überzeugen (6.5)
- Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (6.5)
- Verantwortlichkeit für andere (6.3)
- Diplomatie (6.2)
- Emotionale Kontrolle (6.1)
- Problem-Management (6.1)
- Langfristige Planung (6.1)
- Persönliche Verantwortlichkeit (6.0)
- Konsequenz und Zuverlässigkeit (6.0)
- Funktionswert-Förderung (6.0)
- Arbeitsfreude (6.0)
- Vertrauen in die Berufsrolle (6.0)
- Umgang mit Zurückweisungen (5.7)
- Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (5.6)
- Realistische persönliche Zielsetzung (5.5)
- Fähigkeit als Selbststarter (5.4)
- Auswertung des Gesagten (5.4)
- Selbstvertrauen (5.2)
- Initiativ (5.2)
- Persönlicher Antrieb (5.2)
- Selbstmanagement (5.2)
- Beständigkeit (5.0)
- Projekt- und Zielfokussierung (4.9)
- Arbeitsethik (4.8)
- Materieller Besitz (4.5)
- Projekt-Zeitplanung (4.5)
- Rollenbewusstsein (4.5)
- Hingabe erzielen (4.0)
- Standardentsprechung (4.0)
- Persönliches Engagement (4.0)
- Selbsteinschätzung (4.0)
- Selbstbeherrschung (4.0)
- Selbstleitung (4.0)
- Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (4.0)
- Missionsbewusstsein (4.0)