

IMX Attribute Index

WAS WARUM WIE



Der IMX Attribute Index ist vollständig anpassbar.

Er kann an vorhandene Job-Anforderungsprofile oder Kompetenz-Modelle mit wenig Aufwand angepasst werden.

In der Standard-Version ist der IMX Attribute Index mehrsprachig für folgende Job-Profile verfügbar:

- Allgemeines Arbeitnehmer-Profil
- Geschäftsführung
- Management
- Vertriebsmanagement
- Vertriebsmitarbeiter
- Kundenservice
- IT Projektmanager
- Emotionale Intelligenz



Attribute Index - Management

Stefan Mustermann

10. Februar, 2013

Innermetrix Deutschland

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 vor allem praktisch. Sie bewerten Menschen und organisatorische Strukturen unter einem funktionellen oder pragmatischen Aspekt. Sie erfassen die Realität und reagieren auf Situationen in einer pragmatischen Weise. Sie werden nicht zu persönlich oder neigen dazu, übertrieben dogmatisch zu sein. Dinge, die Sie motivieren, betreffen eher die Funktionalität als die Beziehungen oder die Struktur. Daher fokussieren Sie sich eher auf die Implementierung, Zielerreichung und Fertigstellung der Arbeit, als dass Sie darüber nachdenken, was das Erreichen dieser Ergebnisse beeinträchtigen, oder die persönlichen Bedürfnisse einschränken könnte. Regeln können Sie flexibel auslegen, wenn dadurch die Ergebnisse besser erreicht werden. Demgegenüber können Menschen ein wenig verwirrend auf Sie wirken; verglichen damit, wie klar Sie Ihre Ziele sehen. Menschen können für Sie eine weniger bekannte Komponente beim Erreichen Ihrer Ziele sein. Das Entwicklungsniveau der praktischen Dimension ist hoch, während die empathische und systemische Dimension mäßig ausgeprägt, und im Vergleich etwas unterentwickelt sind. 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

- Verständnis für den Einsatz als auch den Betrieb von Maschinen
- Solide persönliche Arbeitsethik und Verständnis der Arbeitsanforderungen
- Praktisches Denken
- Organisatorische Fähigkeiten

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Kommunikation mit anderen (vor allem mit Vorgesetzten und Autoritätspersonen)
- Neigung, etablierte Richtlinien und die Bedürfnisse von Personen zugunsten von pragmatischer Funktionalität oder Zielerreichung zu ignorieren
- Balance zwischen den Bedürfnissen von Personen, der Organisation und dem Ziel finden (weniger Form über Funktion)

Motivatoren

- Materielle und finanzielle Sicherheit
- Gesellschaftliche und kollegiale Anerkennung
- Status und Anerkennung sind die wichtigste Motivation

Entwicklungsmöglichkeiten

Bessere Menschenkenntnisse entwickeln, vor allem das Verständnis von Struktur und ihren Verantwortungen verbessern.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Haltung anderen gegenüber(E) Wahrung der Strategien(E) Qualitätsorientierung(V)

Das Umfeld in dem Sie sich wohlfühlen

Produktionsorientiertes Klima mit klar definierten Zielen für jedes Arbeitssegment. Leistungsbezogene Entlohnung und Anerkennung.

Zusammenfassung der internen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie definieren sich selbst überwiegend über ein klares Selbstverständnis. Sie fühlen sich sehr motiviert, Ihren eigenen inneren Prinzipien über Pflichten, Missionen und Regeln zu folgen. Sie sehen sich selbst als jemand, der seinen eigenen Prinzipien entsprechend lebt oder sich an solchen misst. Das stellt Ihre wichtigste Quelle für Motivation, Ehrgeiz und Initiative dar. Sie schätzen sich mehr dafür, wie gut sie eine Aufgabe nach Ihren eigenen Regeln lösen, als für das, was Sie als Person wirklich sind (außerhalb Ihres Jobs). Sie sind sehr zielgerichtet. Sie messen der systemischen Dimension mehr Bedeutung im Hinblick auf sich selbst bei als den anderen Dimensionen, und Ihr Entwicklungsniveau ist hier hoch. Die praktische und die empathische Dimension sind gleichstark, aber zweitrangig für Sie. Ihr Niveau in diesen beiden Dimensionen ist mäßig. 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

- Energie
- Initiative
- Innerlich erfolgsmotiviert

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Selbstachtung oder Selbstvertrauen
- Vertrauen in Ihre Rolle/n
- Sie Können übertrieben streng oder hart mich sich selbst sein

Motivatoren

- Pflichtbewusstsein dafür, was getan werden "sollte"
- Missionsbewusstsein

Entwicklungsmöglichkeiten

Fangen Sie an, sich selbst mehr dafür zu schätzen, wer Sie sind, als dafür, wie gut Sie die für sich selbst aufgestellten "Regeln" einhalten.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Selbstverbesserung (E) Rollenbewusstsein (E) Projekt-/Zielfokussierung (V)

Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 6 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

Dieses Management-Profil wurde zum Messen der Kapazitäten entwickelt, die für erfolgreiches Management anderer notwendig sind. Dieser Bericht liefert wertvolle Erkenntnisse über Ihre spezifischen Begabungen und Fähigkeiten in vielfältigen Bereichen des Business Managements.

Schaubilder der Berichtskomponenten

Human Resource Management



Leistungsmanagement



Persönliche Motivatoren



Planung und Organisation



Produktionsmanagement



Selbstmanagement



Stefan Mustermann

Human Resource Management (7.9)

Sind Sie ein effizienter Manager für andere? Hier wird Ihre Fähigkeit bewertet, Menschen, die für Ihren Erfolg und den der Firma notwendig sind, zu finden, auszubilden und an das Unternehmen zu binden.

Leistungsmanagement (7.5)

Können Sie den Schwerpunkt auf andere legen? In enger Verbindung mit Personalmanagement weitet diese Kategorie die Untersuchung auf Ihre Fähigkeiten aus, andere zum Erfolg zu motivieren. Das umfasst Ihre Kapazität, Bewusstsein für andere zu entwickeln, einer Rolle Wert beizumessen, Engagement zu gewinnen und die Bedürfnisse anderer im Hinblick auf Motivation zu verstehen.

Persönliche Motivatoren (7.7)

"Was motiviert Sie?" Verschiedene kognitive Werte bringen Sie dazu, unterschiedlich motiviert zu sein. Es gibt in dieser Kategorie keine "guten" oder "schlechten" Ergebnisse. Das Ergebnis ist allein ein Indikator des Einflusses, den jeder der sechs persönlichen Motivatoren ausübt.

Planung und Organisation (7.9)

Sind Sie ein effizienter Planer und Organisator? Diese Kategorie bewertet Ihre konzeptuellen Fähigkeiten und wie Sie diese darauf verwenden, eine Richtung zu organisieren und einzuschlagen. Das beinhaltet: Planungsfähigkeiten auf lange Sicht, konkretes Organisieren, proaktives Denken und die Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen.

Produktionsmanagement (7.6)

Wie gut bewältigen Sie die doppelte Verantwortung, sowohl menschliche als auch physische Ressourcen zu managen? Das effiziente Managen von Personen und Produktion erfordert eine einzigartige Mischung an Fähigkeiten, darunter: Projektzeitplanung, Problem-/Situationsanalyse, Fähigkeiten zur Problemlösung, Ergebnisorientierung, Qualitätsorientierung und Problemmanagement.

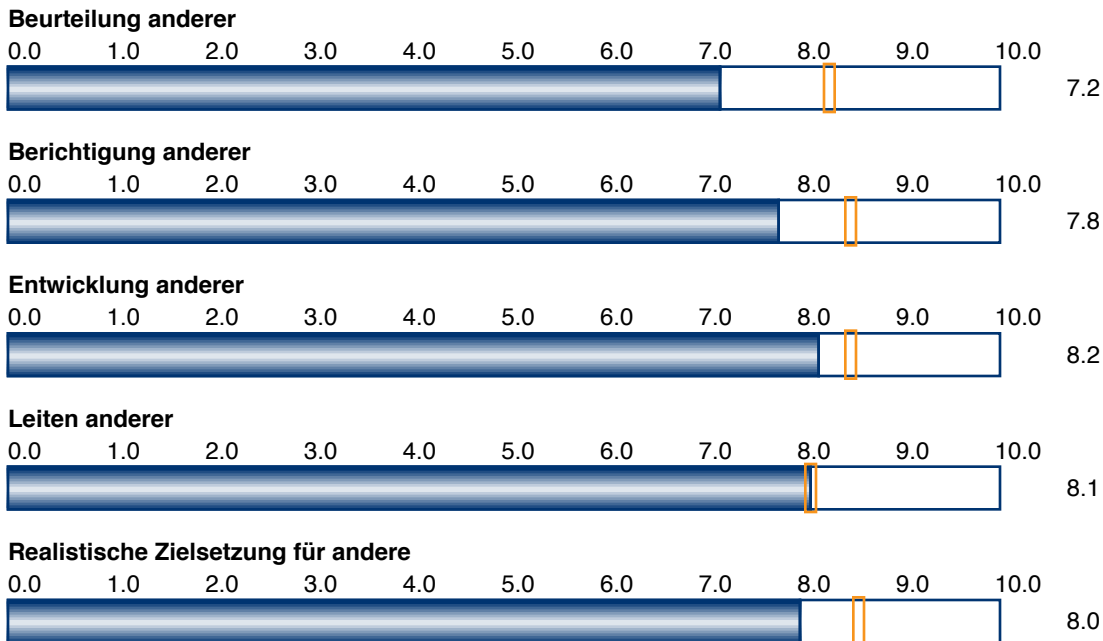
Selbstmanagement (6.9)

Sind Sie ein wirkungsvoller Manager Ihrer selbst? Diese Kategorie befasst sich damit, wie Sie sich selbst managen sowie mit Ihren Kapazitäten, sich selbst zu entfalten.

Kategoriebeschreibung

Sind Sie ein effizienter Manager für andere? Hier wird Ihre Fähigkeit bewertet, Menschen, die für Ihren Erfolg und den der Firma notwendig sind, zu finden, auszubilden und an das Unternehmen zu binden.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Beurteilung anderer (7.2)

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.

Berichtigung anderer (7.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, kontroverse oder schwierige Angelegenheiten auf objektive Weise anzugehen und emotionslose Diskussionen über disziplinarische Dinge zu führen.

Entwicklung anderer (8.2)

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 (8.1)

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

Realistische Zielsetzung für andere (8.0)

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

Kategoriebeschreibung

Können Sie den Schwerpunkt auf andere legen? In enger Verbindung mit Personalmanagement weitet diese Kategorie die Untersuchung auf Ihre Fähigkeiten aus, andere zum Erfolg zu motivieren. Das umfasst Ihre Kapazität, Bewusstsein für andere zu entwickeln, einer Rolle Wert beizumessen, Engagement zu gewinnen und die Bedürfnisse anderer im Hinblick auf Motivation zu verstehen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Humanbewusstsein



Funktionswert-Förderung



Hingabe erzielen



Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Humanbewusstsein (7.4)

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.

Funktionswert-Förderung (6.9)

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.

Hingabe erzielen (7.6)

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

Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (8.2)

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

"Was motiviert Sie?" Verschiedene kognitive Werte bringen Sie dazu, unterschiedlich motiviert zu sein. Es gibt in dieser Kategorie keine "guten" oder "schlechten" Ergebnisse. Das Ergebnis ist allein ein Indikator des Einflusses, den jeder der sechs persönlichen Motivatoren ausübt.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Status und Anerkennung



Missionsbewusstsein



Zugehörigkeitsgefühl



Selbstverbesserung



Persönliche Beziehungen



Materieller Besitz



Stefan Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Status und Anerkennung (8.8)

bewertet welche Bedeutung, Sozialstatus und Anerkennung für Sie haben.

Missionsbewusstsein (8.3)

bewertet die Wichtigkeit und das Engagement, das Sie Ihren Ideen und Zielen beimessen.

Zugehörigkeitsgefühl (7.9)

bewertet die Bedeutung, die das Gefühl, Teil eines Teams oder Mitglied einer Gruppe zu sein, auf Ihre Motivation hat.

Selbstverbesserung (6.9)

bewertet Ihre Motivation, sich selbst zu verbessern.

Persönliche Beziehungen (7.4)

bewertet, wie motiviert Sie sind, persönliche Beziehungen zu den Personen aufzubauen, mit denen Sie arbeiten.

Materieller Besitz (6.9)

bewertet die Bedeutung von Geld und materiellem Besitz für Ihre Motivation.

Kategoriebeschreibung

Sind Sie ein effizienter Planer und Organisator? Diese Kategorie bewertet Ihre konzeptuellen Fähigkeiten und wie Sie diese darauf verwenden, eine Richtung zu organisieren und einzuschlagen. Das beinhaltet: Planungsfähigkeiten auf lange Sicht, konkretes Organisieren, proaktives Denken und die Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken



Konkrete Organisation



Langfristige Planung



Proaktives Denken



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (7.9)

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.

Konkrete Organisation (8.8)

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

Langfristige Planung (7.5)

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

Proaktives Denken (7.3)

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

Kategoriebeschreibung

Wie gut bewältigen Sie die doppelte Verantwortung, sowohl menschliche als auch physische Ressourcen zu managen? Das effiziente Managen von Personen und Produktion erfordert eine einzigartige Mischung an Fähigkeiten, darunter: Projektzeitplanung, Problem-/Situationsanalyse, Fähigkeiten zur Problemlösung, Ergebnisorientierung, Qualitätsorientierung und Problemmanagement.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Projekt-Zeitplanung



Problem- und Zustandsanalyse



Problemlösung



Qualitätsorientierung



Problem-Management



Ergebnisorientierung



Stefan Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Projekt-Zeitplanung (6.9)

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

Problem- und Zustandsanalyse (7.7)

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

Problemlösung (8.0)

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

Qualitätsorientierung (8.3)

bewertet Ihre Neigung, Details zu erkennen und sie angesichts vorgegebener Standards (eigene oder von außen vorgegebene) einzustufen.

Problem-Management (6.9)

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.

Ergebnisorientierung (7.9)

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

Kategoriebeschreibung

Sind Sie ein wirkungsvoller Manager Ihrer selbst? Diese Kategorie befasst sich damit, wie Sie sich selbst managen sowie mit Ihren Kapazitäten, sich selbst zu entfalten.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Selbstvertrauen



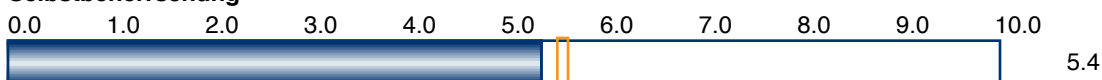
Selbsteinschätzung



Persönliche Verantwortlichkeit



Selbstbeherrschung



Stressbewältigung



Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein



Realistische persönliche Zielsetzung



Stefan Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

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.

Selbsteinschätzung (5.8)

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

Persönliche Verantwortlichkeit (7.5)

bewertet Ihre Fähigkeit, für die Folgen Ihrer eigenen Entscheidungen und Handlungen einzustehen und nicht die Schuld für Misserfolg oder Fehlentscheidungen bei anderen zu suchen.

Selbstbeherrschung (5.4)

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

Stressbewältigung (6.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, innere Spannungen und Stress auszugleichen und zu entschärfen, da diese eventuell Ihre potentielle Leistungsfähigkeit beeinflussen könnten, wenn sie nicht unterbunden werden.

Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (8.3)

bewertet, wie stark Ihr Bedürfnis ist, in Ihren Handlungen sich selbst gegenüber konsequent und aufrichtig zu verhalten.

Realistische persönliche Zielsetzung (7.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich selbst Ziele zu setzen, die mit den vorhandenen Mitteln und in einem vorgegebenen Zeitrahmen erreicht werden können.

Extern

Empathie



Praktisches Denken



Systembewertung



Intern

Selbstwertgefühl/Selbstvertrauen



Rollenbewusstsein



Selbstleitung



Stefan Mustermann

Konkrete Organisation (8.8)	Langfristige Planung (7.5)
Praktisches Denken (8.8)	Andere überzeugen (7.5)
Achtung von Eigentum (8.8)	Persönliche Verantwortlichkeit (7.5)
Status und Anerkennung (8.8)	Diplomatie (7.4)
Integrative Fähigkeit (8.7)	Einstellung anderen gegenüber (7.4)
Theoretische Problemlösung (8.7)	Einfühlsame Auffassung (7.4)
Aufmerksamkeit fürs Detail (8.3)	Humanbewusstsein (7.4)
Qualitätsorientierung (8.3)	Überwachung anderer (7.4)
Selbstleitung (8.3)	Persönliche Beziehungen (7.4)
Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (8.3)	Verbindungen zu anderen (7.4)
Missionsbewusstsein (8.3)	Verständnisvolle Einstellung (7.4)
Entwicklung anderer (8.2)	Anwendung des gesunden Menschenverstands (7.4)
Freisein von Vorurteilen (8.2)	Anordnungen befolgen (7.3)
Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (8.2)	Selbstvertrauen (7.3)
Leiten anderer (8.1)	Proaktives Denken (7.3)
Initiativ (8.0)	Verantwortlichkeit für andere (7.2)
Persönlicher Antrieb (8.0)	Beurteilung anderer (7.2)
Realistische Zielsetzung für andere (8.0)	Realistische Erwartungen (7.2)
Flexibilität (8.0)	Sensibilität anderen gegenüber (7.2)
Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (8.0)	Realistische persönliche Zielsetzung (7.2)
Problemlösung (8.0)	Erkennen potentieller Probleme (7.2)
Projekt- und Zielfokussierung (7.9)	Kreativität (7.1)
Auswertung des Gesagten (7.9)	Intuitive Entscheidungsfindung (7.1)
Fähigkeit als Selbststarter (7.9)	Kontrolle abgeben (7.1)
Konzeptionelles Denken (7.9)	Selbstmanagement (7.1)
Konsequenz und Zuverlässigkeit (7.9)	Funktionswert-Förderung (6.9)
Respekt vor Anordnungen (7.9)	Arbeitsfreude (6.9)
Ergebnisorientierung (7.9)	Stressbewältigung (6.9)
Zugehörigkeitsgefühl (7.9)	Materieller Besitz (6.9)
Sinn für Zeitplanung (7.9)	Projekt-Zeitplanung (6.9)
Systembewertung (7.9)	Rollenbewusstsein (6.9)
Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (7.8)	Vertrauen in die Berufsrolle (6.9)
Berichtigung anderer (7.8)	Selbstwertgefühl (6.9)
Problem- und Zustandsanalyse (7.7)	Selbstverbesserung (6.9)
Hingabe erzielen (7.6)	Problem-Management (6.9)
Standardentsprechung (7.6)	Emotionale Kontrolle (6.4)
Persönliches Engagement (7.6)	Umgang mit Zurückweisungen (5.9)
Arbeitsethik (7.6)	Selbsteinschätzung (5.8)
Beständigkeit (7.5)	Selbstbeherrschung (5.4)