

TMI											
Top-Management-Inventar (Selbstbeschreibung – Forschungsversion)											
Referenzgruppe: Oberes Management (1. und 2. Hierarchieebene)											
Norm	Skala										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5											Leistungsexzellenz Ehrgeiz, Perfektionsstreben, hohes Anspruchsniveau
8											Führungsanspruch Orientierungsmaßstab für andere, Überzeugungsstärke, Begeisterungsvermögen
7											Gestaltungswille Steuerung von Prozessen, Konsequenz, Veränderung von Missständen
7											Umsetzungsstärke Entschlossenheit, Durchsetzungskraft Konfliktbereitschaft
5											Adaptationsvermögen Anpassungsfähigkeit, Ungewissheitstoleranz, Veränderungsbereitschaft
6											Risikoaffinität Wagemut, geringe Sicherheitsorientierung, Kühnheit
7											Strategieorientierung Planungsgeschick, Weitblick, Analyse sämtlicher Einflussgrößen
8											Innovationsfähigkeit Kreativität, Ideenvielfalt, Kreation von Neuem
5											Interpersonelle Wahrnehmungsfähigkeit Empathie, Selbstreflexion, affektive Schwingungsfähigkeit
6											Kontaktorientierung Extraversion, Netzwerkpflege, sozial offensive Grundhaltung
3											Kooperationswille Teamfähigkeit, keine Alleingänge, Einbindung anderer
6											Independenz Unabhängigkeitsstreben, Dissensbereitschaft, geringe Konsensorientierung
5											Psychophysische Stabilität Frustrationstoleranz, Belastbarkeit, Stressresistenz
7											Souveränität Selbstbewusstsein, Selbst- wirksamkeitsüberzeugung, Selbstvertrauen
5											Wertverankerung Authentizität, Prinzipientreue, feste Wertmaßstäbe

Das TMI erfasst die überfachlichen Kompetenzen, die sich an den Bedarfen dieser spezifischen Zielgruppe der Topmanager orientieren und die im Verhältnis zu den fachlichen Fähigkeiten im Vordergrund stehen.



Item-Anzahl: 184

Bearbeitungsdauer: ca. 30-35 Minuten

Beispielitem: "Nicht perfekt laufende Prozesse sind mir ein Dorn im Auge."
(Skala: Gestaltungswille, Polung: Positiv)

Normstichprobe: 150 Topmanager

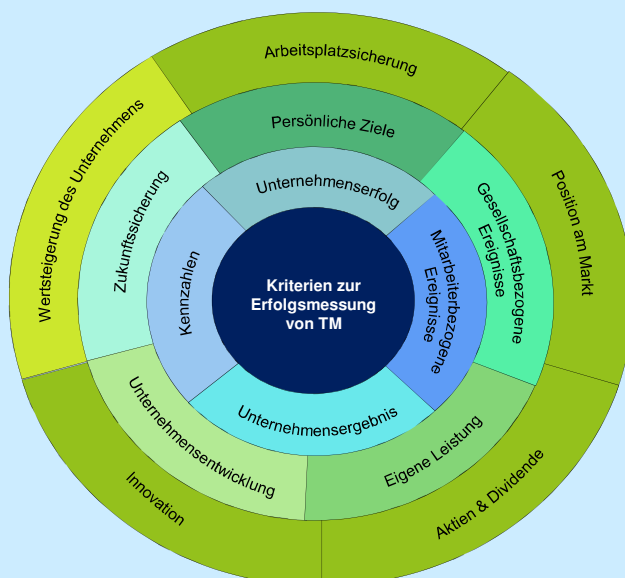
Zielgruppe:

Topmanagement.
Das Topmanagement umfasst die zwei höchsten Managementstufen in Großunternehmen.

Einsatzgebiete:

Unterstützung in der Personalauswahl und -platzierung (z.B. ergänzend zu Interviews)
Persönliche Standortbestimmung
Individuelles Coaching

Kriterien für den beruflichen Erfolg von Topmanagern



Worin sehen Topmanager die Gründe für die geringe Anzahl von Frauen im Topmanagement?

- „Männer blockieren Frauen, haben Angst vor diesen und deckeln diese“
- „Eigenschaften, die Frauen besser vorleben, wie Sensitivität und Teamarbeit, werden in den Kreisen nicht geschätzt“
- „Frauen haben negative Affektivität zur Macht, wenig diplomatisches Geschick, gehen nicht über Leichen und zeigen zu wenig Ellbogen“
- „Im Umgang mit Frauen muss man höflich sein, und das zwischenmenschliche Zusammenspiel ist der kritische Punkt überhaupt“