

## REIMM-Modell – Fremdeinschätzung

Ein Kollege hat Sie als Feedbackgeber hinzugezogen, um ihn bei seiner Einschätzung, wie er erfolgreich in der mittleren Managementposition bleiben oder wie er erfolgreich eine Stufe weiter kommen kann, zu unterstützen.

Bitte schätzen Sie deshalb Ihren Kollegen mit Hilfe des folgenden Fragebogens ehrlich auf den zwei Dimensionen „Reifegrad“ und „Entwicklungsenergie“ ein. Gehen Sie alle Fragen durch und beantworten diese. Seien Sie dabei bitte spontan und setzen Ihr Kreuz direkt in das Antwortfeld, welches Ihrer persönlichen Einschätzung am ehesten entspricht. Es gibt keine richtigen oder

falschen Antworten. Sie können Ihrem Kollegen dabei helfen, sein Selbstbild mit Ihrer Außenperspektive zu vergleichen und neue Perspektiven zu gewinnen. Denn gelegentlich nehmen wir uns selbst ganz anders wahr, als das Außenstehende tun. Mit diesen neuen Informationen von Ihnen kann Ihr Kollege seine Wirkung auf andere besser einschätzen.

### DER FRAGEBOGEN

|  | Trifft kaum zu | Trifft gelegentlich zu | Trifft voll und ganz zu |
|--|----------------|------------------------|-------------------------|
| 01. Seinen aktuellen Aufgaben ist mein Kollege gut gewachsen.  | A              | B                      | C                       |
| 02. Meinem Kollegen sind die Anforderungen in seinem Aufgabenfeld genau bekannt.                             | A              | B                      | C                       |
| 03. Ich behaupte, mein Kollege kennt sich in seinem Job gut aus.   | A              | B                      | C                       |
| 04. Die fachlichen Aufgaben seiner Funktion beherrscht mein Kollege sicher.                                  | A              | B                      | C                       |
| 05. Die überfachlichen Anforderungen seiner Funktion beherrscht mein Kollege sicher.                         | A              | B                      | C                       |
| 06. Ich vermute, es war schon immer der berufliche Traum meines Kollegen, die aktuelle Position innezuhaben. | 1              | 2                      | 3                       |
| 07. In 10 Jahren sehe ich meinen Kollegen auf seiner jetzigen Position.                                      | 3              | 2                      | 1                       |
| 08. Ich vermute, in 10 Jahren möchte mein Kollege deutlich mehr Verantwortung übernehmen können.             | 1              | 2                      | 3                       |

## REIMM-Modell – Fremdeinschätzung

|  | Trifft kaum zu | Trifft gelegentlich zu | Trifft voll und ganz zu |
|--|----------------|------------------------|-------------------------|
| 09. Gelegentlich denke ich, mein Kollege ist überfordert.  | C              | B                      | A                       |
| 10. Immer mal wieder vermute ich, dass eine Position auf der Ebene unterhalb des mittleren Managements meinem Kollegen auch gefallen könnte. | 3              | 2                      | 1                       |
| 11. Ich schätze, mein Kollege hat ein Gefühl von vielen Erfahrungen, auf die er gut zugreifen kann.  | A              | B                      | C                       |



Im nächsten Schritt zählen Sie bitte, welchen Buchstaben, beziehungsweise welche Zahl Sie am häufigsten angekreuzt haben. Aus dieser Kombination ergibt sich Ihre Position im *REIMM-Modell*. Suchen Sie nun also das Feld, was nach Ihrer Einschätzung als Ergebnis steht.

Bei aller Auseinandersetzung nutzen Sie dieses Modell als Kompass für Sie selbst. Nehmen Sie unsere Ausführungen bitte als Angebote und Anregungen zum Weiterdenken und Auseinandersetzen und nicht als Rezepte oder Handlungsanweisungen.

### AUSWERTUNG DES FRAGEBOGENS

Als **Reifegrad** werten wir hier alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie für die aktuelle Funktion benötigen. Zu den typischen Kompetenzen zählen: Fachliche Kompetenzen, Soziale Kompetenzen, Managementkompetenzen sowie Selbstmanagementkompetenzen. Diese werden dargestellt in drei Abstufungen:

- A** → gering ausgeprägt
- B** → mittelstark ausgeprägt
- C** → stark ausgeprägt

Unter **Entwicklungsenergie** fassen wir den Wunsch Ihrer Weiterentwicklung im Sinne der nächsten Hierarchiestufe, also dem Aufstieg ins obere Management. Wir unterscheiden hier ebenfalls drei Ebenen:

- 1** → gering: Ich bin zufrieden mit der Position, die ich inne habe, und denke zumindest aktuell nicht über eine andere Stufe nach.
- 2** → mittel: Ich bin aktuell mit der Position, die ich inne habe, zufrieden, kann mir mittelfristig durchaus eine weiterführende Position vorstellen.
- 3** → hoch: Ich strebe nach einer weiterführenden Position – möglichst zeitnah.

Aus der Matrix ergeben sich demnach insgesamt neun verschiedene Kombinationen. Dabei bedeutet ein niedriger Wert keinesfalls etwas Negatives. Es geht vielmehr darum, dass Sie Ihre eigene Strategie daran auszurichten.