



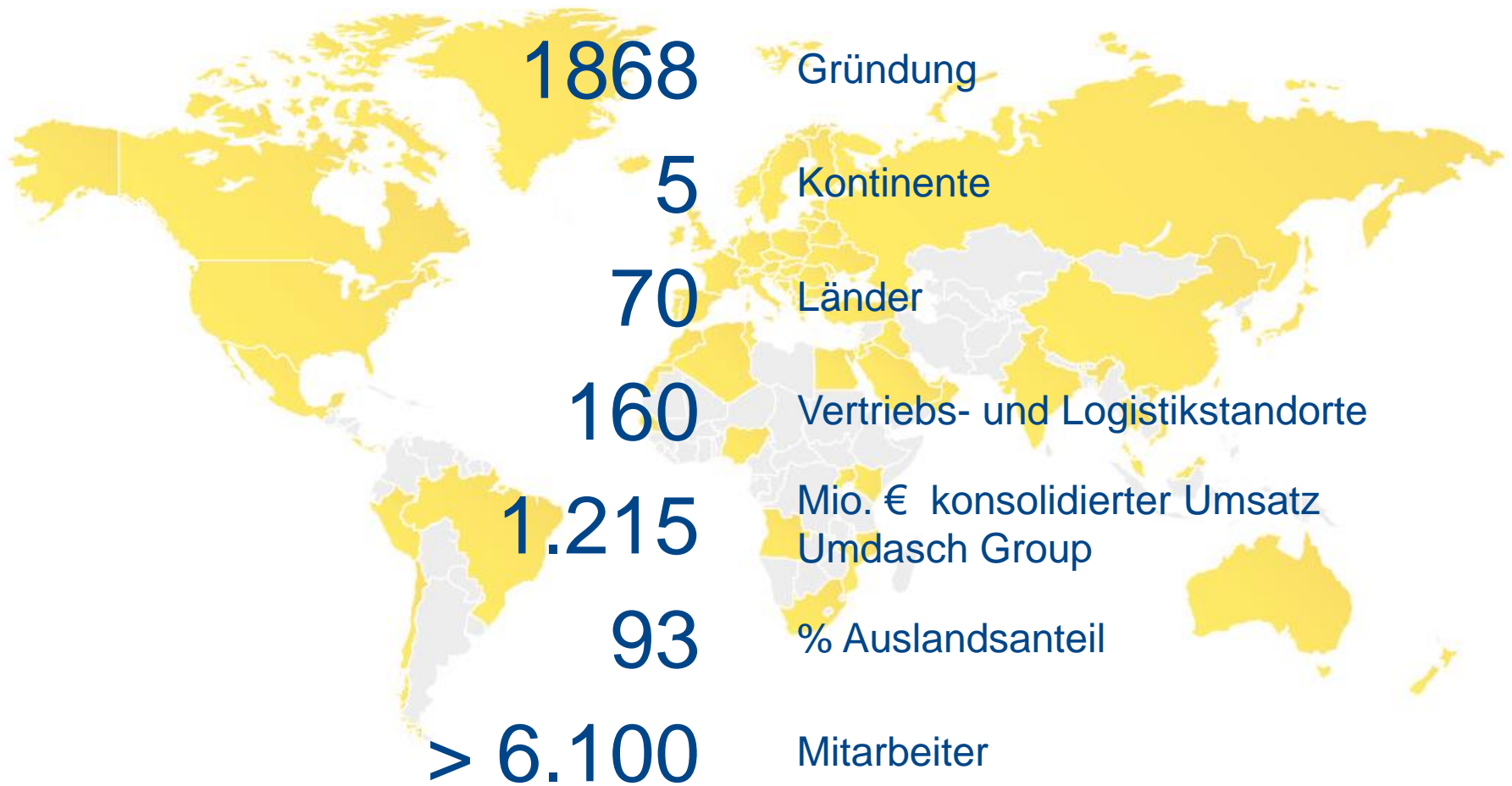
doka

The Formwork Experts.

Paradigmenwechsel im Führungsverständnis

Wiener Leadership Kongress, 11. November 2016

Die Doka Group – Auf einen Blick





ESO Supernova

Garching, Deutschland

Planetarium & Besucherzentrum

- Nutzfläche: 3.700 m²
- Planetariumskuppel: 14,00 m Durchmesser
- Kuppelneigung: 23,5 °

Grundlagen im Talent-Management

Doka Kompetenz Modell

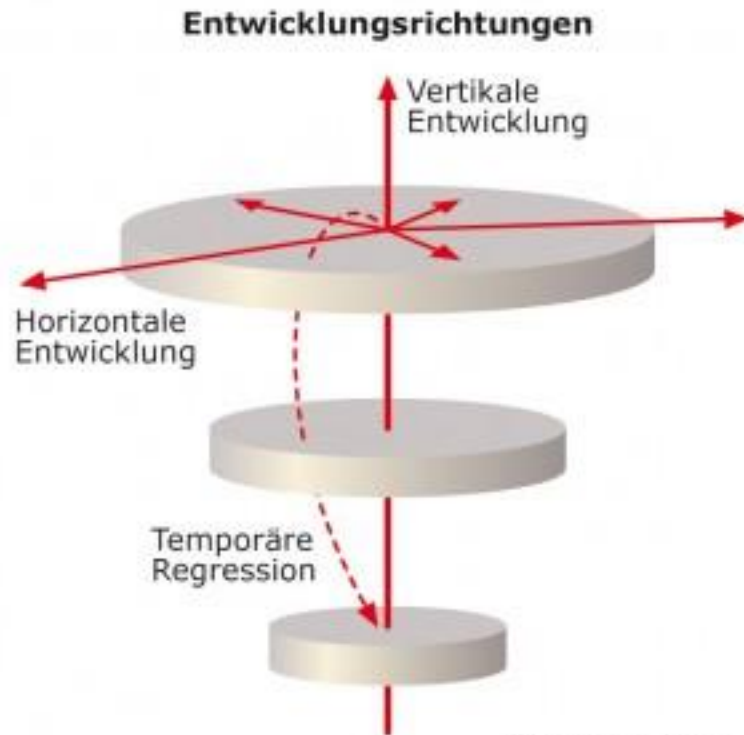
	Reifegrade							
	I sich orientieren & improvisieren		II stabilisieren & standardisieren		III gestalten & optimieren		IV reflektieren & andere entwick.	
	1	2	3	4	5	6	7	8
A Wir leben für unsere Kunden!	A.1	Kundennutzen stiften			A.2	strategieorientiert handeln		
B Wir lassen nicht locker!	B.1	konsequent umsetzen			B.2	ständig besser werden		
C Wir entwickeln uns gemeinsam !	C.1	effektiv zusammenarbeiten			C.2	Veränderung managen		
D Wir sind Doka - auf uns ist Verlass !	D.1	Vorbild sein			D.2	wirksam agieren		

Kompetenzfelder

Kompetenzen

Was verstehen wir unter Reife?

Reife = Handlungslogik eines Menschen -> WIE wird gehandelt



www.I-E-Profil.de

Quelle: T. Binder

Was ist Reife?

- **Vergleichbares Modell: ICH-Entwicklung nach J. Loevinger**
Zusammenhang zu Kulturmodell von C. Graves erkennbar

Stufennummer	Entwicklungsstufe	Ebenen	Häufigkeit in %
E 2/E 3	impulsgesteuerte Stufe/ selbstorientierte Stufe	vor-konventionell	5 %
E 4	gemeinschaftsbestimmte Stufe	konventionell	12 %
E 5	rationalistische Stufe		38 %
E 6	eigenbestimmte Stufe		30 %
E 7	relativierende Stufe	post- konventionell	10 %
E 8	systemische Stufe		4 %
E 9/E 10	integrierte Stufe/ fließende Stufe		1 %

Tabelle 1 Ich-Entwicklungsstufen, Entwicklungsebenen und Häufigkeiten im Erwachsenenalter

Quelle: T. Binder / E. Türk

**Ich freue mich auf den
Erfahrungsaustausch mit Ihnen!**

Danke