



**ATTRIBUTE INDEX**

## **Stefan Mustermann**

10. Februar, 2013

This Innermetrix Attribute Index is the modern interpretation of Dr. Robert S. Hartman's Formal Axiology, a science that helps us understand how we reason and make decisions. The six core dimensions examined herein play a vital role in how we see the world, and respond to it. This Attribute Index will help you understand how you reason and make judgments or decisions.



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 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)

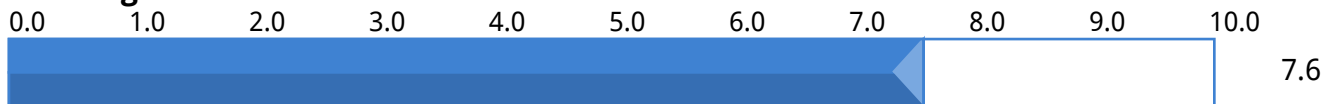


Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 1 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen unterstützt den Auswahlprozess von Führungskräften durch den Einsatz einer Potenzialanalyse. Dieser Bericht misst die Ausprägung bestimmter Führungskompetenzen eine Person bezogen auf die Anforderungen an Führungskräfte in der Kreisverwaltung.

## Schaubilder der Berichtskomponenten

### Führungskräfte Potenzial





### **Führungskräfte Potenzial (7.6)**

Diese Kategorie misst die Ausprägung der Talente und Kompetenzen, welche für die Führungskräfte in der Kreisverwaltung Recklinghausen relevant sind.





## Kategoriebeschreibung

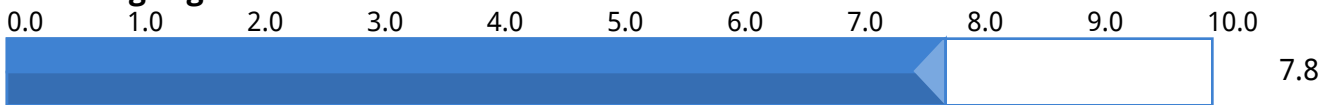
Diese Kategorie misst die Ausprägung der Talente und Kompetenzen, welche für die Führungskräfte in der Kreisverwaltung Recklinghausen relevant sind.

## Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

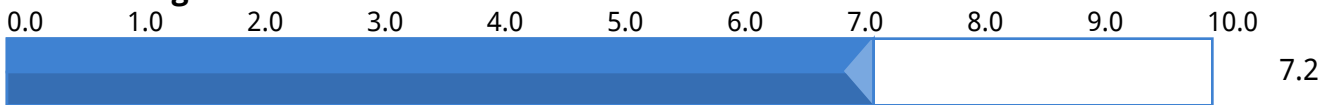
### Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen



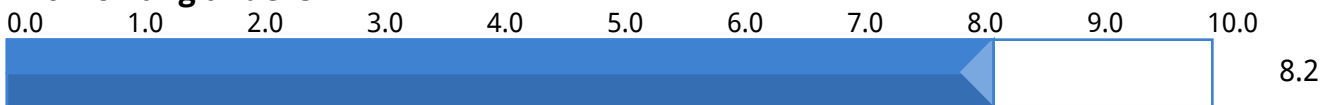
### Berichtigung anderer



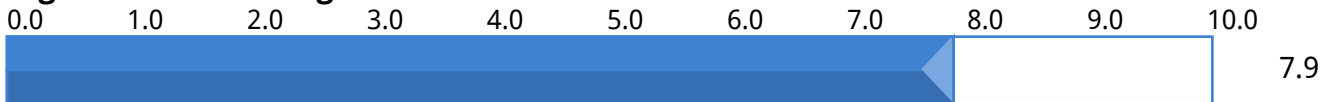
### Beurteilung anderer



### Entwicklung anderer



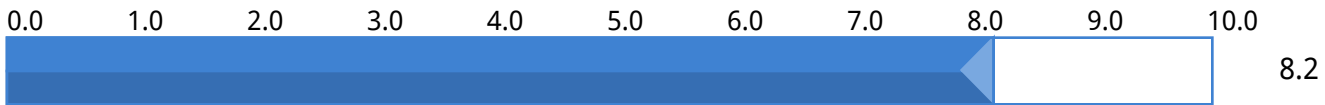
### Ergebnisorientierung



### Flexibilität



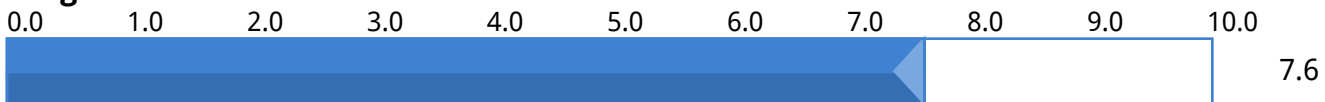
### Freisein von Vorurteilen



### Funktionswert-Förderung



### Hingabe erzielen



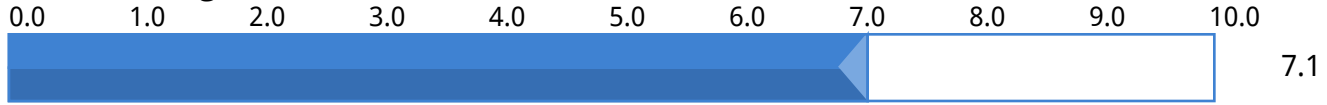
Stefan Mustermann



**Humanbewusstsein**



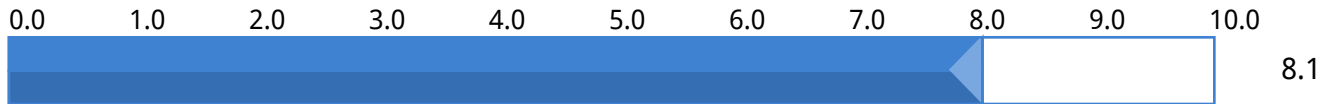
**Kontrolle abgeben**



**Konzeptionelles Denken**



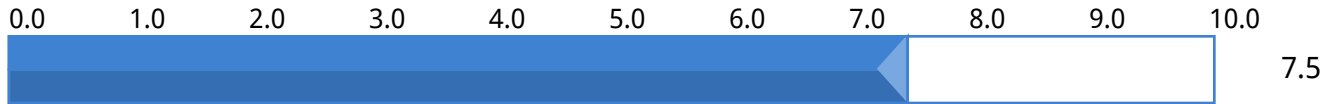
**Leiten anderer**



**Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen**



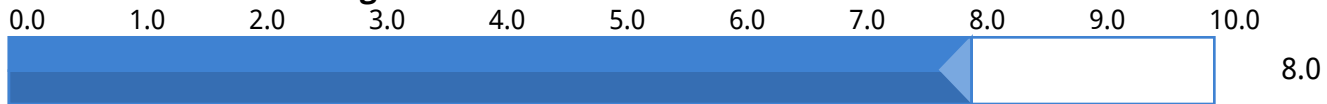
**Persönliche Verantwortlichkeit**



**Problem-Management**



**Realistische Zielsetzung für andere**



**Sensibilität anderen gegenüber**



**Stressbewältigung**



Stefan Mustermann



## Verantwortlichkeit für andere



### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

**Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (7.8)**

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.

**Berichtigung anderer (7.8)**

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

**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.

**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.

**Ergebnisorientierung (7.9)**

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

**Flexibilität (8.0)**

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

**Freisein von Vorurteilen (8.2)**

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

**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.

**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.

**Kontrolle abgeben (7.1)**

bewertet Ihre Fähigkeit, die Kontrolle einer bestimmten Situation oder bestimmter Ergebnisse an eine andere Person oder eine Personengruppe abzutreten.



### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### Sensibilität anderen gegenüber (7.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, sensibel und sich der Gefühle anderer bewusst zu sein, ohne zuzulassen, dass dieses Bewusstsein sich Ihrer objektiven Entscheidungstreffung in den Weg stellt.

### 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.

### Verantwortlichkeit für andere (7.2)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Verantwortung für die Folgen der Handlungen von Personen zu tragen, die Sie managen.