

**profilingvalues**   
*Explore your potential*

**ZUSAMMENFASSUNG**

**MARKUS MUSTERMANN**

01.01.2017



## Einführung und Erläuterungen

Das wertemetriche Verfahren **profilingvalues** ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument, das die Fähigkeiten und Neigungen einer Person systematisch darstellt. Dadurch werden Stellenbesetzungen und Personalentwicklung optimiert.

Gemessen wird in drei verschiedenen Dimensionen.



Die **intrinsische Wertedimension** umfasst alles, was den Menschen in seiner Einzigartigkeit, Individualität und unendlichen Vielfalt betrifft. Grundfrage: Wer?



Die **extrinsische Wertedimension** behandelt das Gegenständliche, praktische Lösungen, operative Prozesse und Rollen. Grundfrage: Was?



Die **systemische Wertedimension** umschließt alle gedanklichen Konstrukte, Prinzipien und Konzeptionen. Grundfrage: Wofür?

Die Ergebnisse zielen auf zwei unterschiedliche Werteräume: Die **äußere Welt** und das **Selbst**.



Die **äußere, d.h. die wahrgenommene Welt** steht für alles, was unsere Sinne aus unserem Umfeld aufnehmen und wie wir es bewerten.



**Das Selbst** hingegen bezieht sich auf die inneren Vorgänge und die Eigenwahrnehmung als Person.

## Das „Können“ und das „Wollen“ des Menschen

**profilingvalues** misst das „Können“ und das „Wollen“ eines Menschen, also seine spezifischen Fähigkeiten und die momentane Aufmerksamkeit, die auf ihnen liegt. Die Fähigkeiten (Abbildung 1) sind am Bevölkerungsdurchschnitt kalibriert. Die Aufmerksamkeit (Abbildung 2) stellt ein Zeiger dar, der dem Drehzahlmesser eines Motors nachempfunden ist. Steht eine Person „auf dem Standgas“ oder hat den „Motor ausgeschaltet“, bedeutet das, dass momentan wenig bis gar keine Aufmerksamkeit darauf gelegt wird d.h. die Eigenschaft wird zurzeit eher reaktiv eingesetzt. Ist eine Person im mittleren Bereich, „läuft der Motor effizient bzw. im Drehmoment“, und die Fähigkeit kann flexibel genutzt werden. Ist die Aufmerksamkeit sehr hoch, wird die Drehzahl als starker Energieaufwand verstanden, d.h. die Fähigkeit wird sehr proaktiv angewendet.

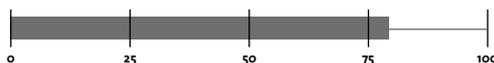


Abbildung 1



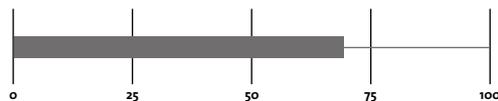
Abbildung 2

## 1. Intrinsisch: Die menschlich-emotionale Wertedimension

### Äußere Welt: Empathie – Grundfrage: Wer ist um mich herum?

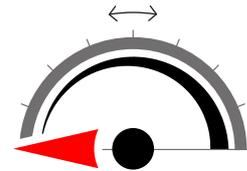
[Die Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale anderer Personen erkennen und verstehen. Auf Gefühle anderer emotional angemessen reagieren. Empathie beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Individualität und Einzigartigkeit anderer Menschen erkennt und bewertet.]

#### Einfühlungsvermögen:



- Verfügt über ein gutes Einfühlungsvermögen.
- Schätzt die Beweggründe von Menschen in seiner Umgebung meist richtig ein.
- Kann die Hintergründe ihrer Reaktionen nachvollziehen.
- Kann zwischenmenschliche Probleme in der Regel lösen.
- Verfügt über ein gutes Maß an Sensitivität, das es erlaubt, oft rücksichtsvoll und solidarisch zu handeln.
- Erfasst den emotionalen Gehalt einer Situation.

#### Einfühlungsbereitschaft:

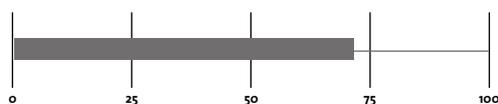


- Derzeit eher vorsichtig, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und die eigenen Gefühle zu zeigen.
- Ist bei der Lösung zwischenmenschlicher Probleme im Umfeld im Augenblick eher zurückhaltend.
- Verhält sich momentan in emotionalen Situationen tendenziell reaktiv.
- Verschließt sich zurzeit öfter vor den Gefühlen anderer.
- Ist gerade eher mit sich selbst beschäftigt und lässt Andere nicht so leicht an sich heran.

### Inneres Selbst: Eigene Bedürfnisse – Grundfrage: Wer bin ich selbst?

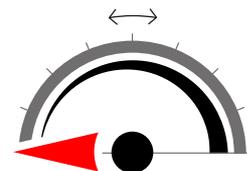
[Bewusstsein über das Selbst und die persönliche Individualität entwickeln und einsetzen. Selbstbewusst handeln und den Wert des Selbst achten.]

#### Selbstbewusstsein:



- Sehr gute Fähigkeit, sich selbst und den eigenen Wert zu kennen.
- Kann Probleme sehr gut aushalten und dabei stabil bleiben.
- Sehr selbstbewusst und souverän.
- Starker innerer Halt wirkt als stabiler Anker.
- Sehr gut ausgeprägtes Wissen über die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse.
- Ruht in sich selbst.

#### Selbstaufmerksamkeit\*:



- Lässt momentan eigene Bedürfnisse häufig unberücksichtigt.
- Neigt dazu, sich zu überladen und ignoriert Belastungen.
- Stellt sich selbst in den Hintergrund und misst sich zu wenig Wichtigkeit bei.
- Verhaltensausrichtung ist derzeit nicht auf körperliche und geistige Erfüllung fokussiert.
- Hört momentan nicht auf das Bauchgefühl und die innere Stimme.
- Stellt gegenwärtig Verpflichtungen und externe Bedürfnisse über die eigenen.

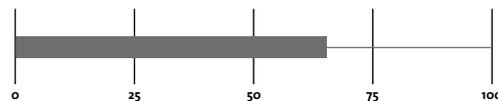
\*Als soziales Wesen ist der Mensch im Normalfall stärker auf sein Umfeld und damit auf die gesellschaftlichen Verpflichtungen als auf sich selbst fokussiert. Daher verschiebt sich hier der durchschnittliche Bereich der Selbstaufmerksamkeit nach links.

## 2. Extrinsisch: Die gegenständlich-operationale Wertedimension

### Äußere Welt: Praktisches Denken – Grundfrage: Was ist um mich herum?

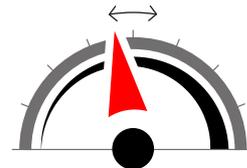
[Die Funktionalität, Anwendbarkeit und Einsatzmöglichkeit alles Fassbaren im Umfeld erkennen, verstehen und nutzen mit dem Zweck, einen Fortschritt zu erzielen. Praktisches Denken beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Dinge im Sinne ihrer praktischen Bestimmung und Nutzungsmöglichkeit sieht.]

#### Operationales Handlungsvermögen:



- Erkennt relativ zügig und treffend, welche Möglichkeiten eine Situation bietet.
- Gute Fähigkeiten in der praktischen Umsetzung.
- Kann gute Lösungen für praktische Probleme erarbeiten.
- Sicherer Umgang mit neuen Vorgehensweisen mittlerer Schwierigkeit.
- Erkennt relativ schnell die Anwendbarkeit und Nutzungsmöglichkeiten von Dingen.
- Kann auf einen erweiterten Operationsradius zurückgreifen.

#### Operative Handlungsbereitschaft:

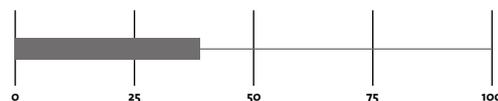


- Ist flexibel in der Umsetzung.
- Beschäftigt sich je nach Erfordernis mit der Lösung praktischer Schwierigkeiten.
- Befindet sich gegenwärtig in der Lage, nach Bedürfnis den Fortschritt voranzutreiben oder abzuwarten, wie sich Situationen entwickeln.
- Kann im Moment die eigene Antriebskraft punktuell fokussiert einsetzen.
- Ausgeglichener Tatendrang und effizienter Energieeinsatz.
- Hat derzeit gutes Bewusstsein darüber, welche Aufgaben abzugeben und welche selbst zu erledigen sind.

### Funktional-soziales Selbst: Erfolgsorientierung – Grundfrage: Was bin ich selbst?

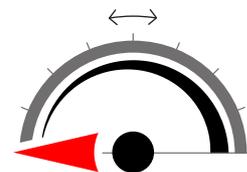
[Die eigene Rolle in der Gesellschaft und im Arbeitsumfeld erkennen und in dieser nach Erfolg bzw. Erfüllung streben. Die Erfolgsorientierung umfasst das Bewusstsein über die Passung zwischen Persönlichkeit und Funktion sowie die daraus entstehende Zufriedenheit und Motivation.]

#### Funktionsbewusstsein:



- Erkennt die eigenen Stärken ungenau.
- Berufliche Aufgaben und persönliche Eigenschaften passen nicht gut zueinander.
- Fühlt sich unwohl in der eigenen Rolle.
- Kann die persönlichen Erfolgsfaktoren nicht (mehr) einschätzen.
- Ist energielos und unmotiviert durch längere Unzufriedenheit.
- Fehlendes Gespür für die Funktionserfüllung.

#### Rollenidentifikation:



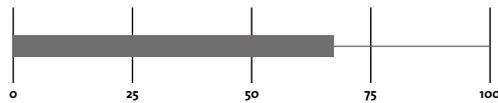
- In der gegenwärtigen Aufgabe unzufrieden.
- Kann in der Funktion nicht die gewünschten Ergebnisse erzielen.
- Fühlt sich gerade von den Aufgaben belastet.
- Kann die Wirkungsmöglichkeiten zurzeit nicht einschätzen.
- Empfindet bei der Funktionserfüllung derzeit weder Freude noch Hingabe.
- Fehlende Wertschätzung und Überlastung können für derzeitig auftretende Energieverluste verantwortlich sein.

## 3. Systemisch: Die formal-ordnende Wertedimension

### Äußere Welt: Strukturiertes Denken – Grundfrage: Wofür ist das um mich herum?

[Hinter den aktuellen operativen Erfordernissen die langfristigen Folgen und das grundsätzlich Bedeutende, Systematische sehen und dieses berücksichtigen. Die kognitive Neigung zu kategorischem, taktischem und komplexem Denken. Die Bereitschaft, sich in strategischen, politischen, hierarchischen oder anders geregelten Systemen zurechtzufinden und einzuordnen.]

#### Systemdenken:



- Erkennt in der Regel rasch den tieferen Sinn und versteht die Zusammenhänge.
- Begreift analytisches Vorgehen und kann mit Konzepten arbeiten.
- Nutzt das strategische Verständnis bei der Planung längerfristiger Ergebnisse.
- Ordnet sich in hierarchische Strukturen ein und erkennt diese gut.
- Orientiert sich im Umgang mit theoretischen Fragestellungen an bereits bekannten Konzepten.
- Versteht gut Strukturen und Prozesse als Organisationsprinzipien und kann sie anwenden.

#### Systemorientierung:

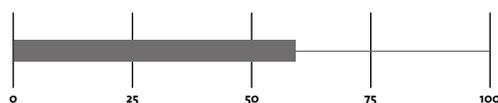


- In der Regel erfinderisch.
- Hat ein eigenes Bild von den herrschenden Strukturen und eine feste Meinung dazu.
- Fühlt sich mit Raum für die eigenen Vorstellungen wohl.
- Kann in vorgegebenen Systemen verändernd bis nach eigenen Vorstellungen optimierend tätig sein.
- Benötigt bei festen Abläufen Platz für eigene Ideen.
- Wenig kopflastig im Vorgehen.

### Konzeptionelles Selbst: Zielorientierung – Grundfrage: Wofür bin ich selbst?

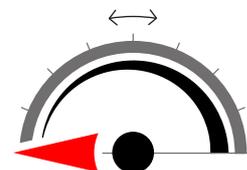
[Die strategische Zielsetzungsfähigkeit des Selbst für das Auffinden und die Erfüllung des persönlichen Konzepts bzw. Lebensplans. Konzentration auf die Beantwortung grundlegender Lebensentscheidungen und deren Erreichung.]

#### Selbststrategie:



- Ist gut in der Lage, sich selbst langfristige Ziele zu setzen und diese zu verfolgen.
- Sieht klar mögliche Hindernisse für die eigene Weiterentwicklung.
- Ist gut in der Lage, wichtige persönliche Entscheidungen zu treffen; überblickt dabei die mittel- bis langfristigen Konsequenzen.
- Verfügt über gute Konzentrationsfähigkeit und ist bei der Verfolgung von Zielen normalerweise diszipliniert.
- Handelt prinzipientreu und kann gut mit Selbstverpflichtungen umgehen; nutzt dies angemessen bei der Erreichung selbstgesteckter Ziele.
- Besitzt Führungsausstrahlung.

#### Selbstausrichtung:



- Gegenwärtig wenig Interesse an weiterer eigener Entwicklung.
- Schätzt die Zukunftsaussichten zurzeit negativ ein.
- Bemüht sich momentan nicht, die persönliche Situation zu verändern.
- Verharrt derzeit im Hier und Jetzt ohne Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen.
- Agiert im Augenblick ohne Rücksicht auf den angestrebten Lebensweg.
- Empfindet Unbehagen dabei, sich mit planerischen oder zielgerichteten persönlichen Entscheidungen zu befassen.

## Hintergrund des Verfahrens:

Die profiling**values** Zusammenfassung ist ein beschreibender Ergebnisbericht und nicht dazu geeignet, als allein stehende Basis für Personalentscheidungen herangezogen zu werden.

Gemessen wird die reine Fähigkeit zu werten. Das ist ein Talent wie jede andere Begabung, nur dass es sich dabei um eine Schlüsselfähigkeit handelt, durch die wir unsere kognitiven und emotionalen Kapazitäten organisieren bzw. unsere Potentiale ausschöpfen können.

Aus der individuellen Fähigkeit und Neigung zu werten, können Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften gezogen werden. Diese werden in der Auswertung abgebildet, wobei auch die aktuelle Lebensphase des Teilnehmers ihren Niederschlag findet, insbesondere in den Aufmerksamkeiten, die wir auf unseren Fähigkeiten haben.

Es handelt sich bei profiling**values** um ein entwicklungspositives Modell, da an allen Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten gearbeitet werden kann. Wie jedes andere Talent, kann bzw. muss die Fähigkeit zu werten laufend verbessert werden, um Höchstleistung oder Perfektion zu erlangen. Dabei ist letztlich der Weg das Ziel.

## Wissenschaftliche Basis:

Die für die Auswertung der profiling**values** Zusammenfassung notwendigen Informationen werden aus einer komplexen Rangreihenordnung des Teilnehmers abgeleitet und wertpsychologisch erfasst. Dabei wird eine differenzierte Projektion auf eine logisch-mathematische Grundstellung vorgenommen und wertedimensional im Sinne von unterschiedlichen Distanzen errechnet.

Das Wertesystem gilt in der Wissenschaft als die beständigste Handlungsorientierung. Diese kann wertemetricisch erfasst werden, also durch Bewertung und nicht durch z.B. Selbstauskunft, wodurch Manipulationsmöglichkeiten und psychologische Effekte wie soziale Erwünschtheit oder Selbstdarstellung ausgeschlossen werden.

Die Metrik der genutzten logischen Rangreihungen wurde vielfach normiert und validiert. Sie geht auf die Forschung des Wissenschaftlers Robert S. Hartman zurück, der 1973 für den Nobelpreis nominiert war.

**Weiterführende Informationen erhalten Sie unter:**

[www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com).

**Zu Informationen mit Blick auf die Formale Wertewissenschaft und Robert S. Hartman siehe auch:**

[www.hartmaninstitute.org](http://www.hartmaninstitute.org)

**Zu wissenschaftlichen Hintergrundinformationen, insbesondere Validität, Reliabilität und Objektivität, siehe auch:**

Leon Pomeroy – „*The New Science of Axiological Psychology*“, Amsterdam-New York, 2005