

profiling**values** 

Hit the bull's eye

ZUSAMMENFASSUNG

KLAUS MUSTERMANN

23.05.2013

überreicht durch:
Musterfirma/Anette Muster
Musterstraße 15/80815 Musterhauen
www.mustermann.com/mm@mustermann.com

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 momentan wenig bis gar keine Aufmerksamkeit, d.h. die Eigenschaft wird zurzeit eher reaktiv eingesetzt. Ist eine Person im mittleren Bereich, „läuft der Motor 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.

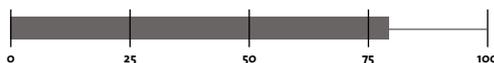


Abbildung 1



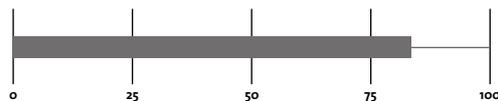
Abbildung 2

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:



- Besitzt sehr gutes Einfühlungsvermögen.
- Schätzt mit großer Präzision die Beweggründe für das Handeln seiner Mitmenschen ein.
- Ist sehr geschickt in der Lösung zwischenmenschlicher Probleme und entsprechend empfindsam.
- Hat zwischenmenschliches Vertrauen, das durch die hohen sozioemotionalen Fähigkeiten untermauert wird.
- Verfügt über ein hohes Maß an Sensitivität und kann sich in der passenden Situation kollegial und rücksichtsvoll verhalten.
- Erfasst schnell und treffend den emotionalen Gehalt einer Situation.

Einfühlungsbereitschaft:

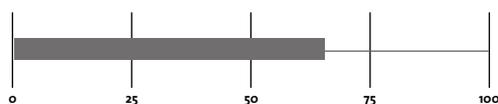


- Öffnet sich derzeit je nach Situation anderen Menschen gegenüber.
- Wägt dabei ab, seine eigenen Gefühle passend zu zeigen.
- Setzt sich je nach Situation gegenwärtig mehr oder weniger aktiv für die Lösung zwischenmenschlicher Probleme in seinem Umfeld ein.
- Ist momentan flexibel, sich in emotionalen Situationen zu öffnen, sich einzubringen oder schützend zurückzuziehen.
- Kann sich im Augenblick gut und emotional ausgeglichen mit anderen austauschen.

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

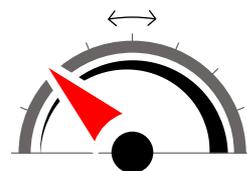
[Bewusstsein über das Selbst und die persönliche Individualität entwickeln und einsetzen. Selbstbewusst handeln und den Wert des Selbst achten.]

Selbstbewusstsein:



- Klare Vorstellung von sich selbst.
- Kann Probleme gut aushalten und reagiert relativ stabil auf Belastungen..
- Selbstvertrauen.
- Gutes Wissen über die eigenen Stärken und Schwächen.
- Hat einen inneren Anker.
- Verfügt über grundsätzliche Souveränität.

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.

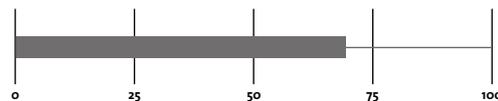
*Als soziales Wesen ist der Mensch im Normalfall stärker auf sein Umfeld und damit auf die gesellschaftlichen Verpflichtungen als auf sich selbst fokussiert. Daher verschiebt sich hier der durchschnittliche Bereich der Selbstaufmerksamkeit nach links.

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:

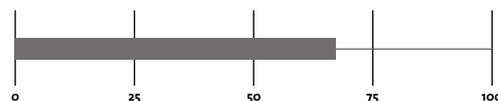


- Bemüht sich zurzeit nicht um die Umsetzung praktischer Möglichkeiten.
- Ist augenblicklich nicht auf das Arbeiten an anstehenden Aufgaben und deren Erledigung fokussiert.
- Verspürt derzeit kaum Tatendrang oder Willen zur Umsetzung.
- Hat mitunter das Gefühl, unmotiviert zu sein und die Lust verloren zu haben.
- Empfindet momentan keine Freude bei praktischen Aufgaben, sondern hält sie für anstrengend.

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:



- Gute Fähigkeit, die eigenen Stärken zu erkennen und verantwortungsvoll zu handeln.
- Gut entwickeltes Durchsetzungsvermögen in der aktuellen beruflichen Funktion.
- Klare berufliche Vorstellungen.
- Die operative Entscheidungskraft ist gut entwickelt.
- Kenntnis der eigenen Erfolgsfaktoren.
- Gutes Gefühl für die Funktionserfüllung.

Rollenidentifikation:



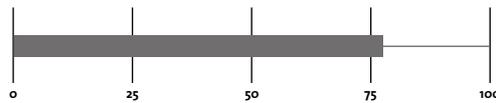
- Sieht positive und negative Seiten in der gegenwärtigen beruflichen Funktion etwa gleichauf.
- Eine höhere Zufriedenheit im Beruf bzw. in der Funktion wäre möglich.
- Die Entfaltungsmöglichkeiten in der momentanen Rolle sind begrenzt.
- Aufwand und Nutzen in den derzeitigen Aufgaben halten sich die Waage.
- Das Bild der eigenen Wirkungsmöglichkeiten kann sich verändern.
- Flexibel bezüglich der Funktionserfüllung.

3. Systemisch: Die formal-ordnende Wertedimension

Äußere Welt: Strukturiertes Denken – Grundfrage: Wofür ist das alles 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 schnell den tieferen Sinn und denkt zu Ende.
- Gute strategische Talente und Weitblick.
- Kann theoretische Fragestellungen sehr gut beurteilen.
- Trifft schnell klare Klassifikationen und Unterscheidungen anhand systematischer Unterschiede.
- Findet sich in komplexen Ordnungen und Systemen leicht zurecht.
- Kann komplexe Konstellationen sehr gut angehen und beherrscht dabei die politischen, taktischen und kommunikationstechnischen Erfordernisse.

Systemorientierung:

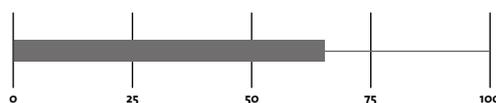


- In der Regel erfinderisch.
- Hat ein eigenes Bild von den herrschenden Strukturen und eine feste Meinung dazu.
- Fühlt sich mit Raum für die eigenen Vorstellungen wohl.
- Kann in vorgegebenen Systemen verändernd bis nach eigenen Vorstellungen optimierend tätig sein.
- Benötigt bei festen Abläufen Platz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



- Zum aktuellen Zeitpunkt mehr oder weniger an der weiteren persönlichen Entwicklung interessiert.
- Wartet eher ab, die persönliche Situation zu verändern.
- Ausgeglichener Fokus auf die Selbstausrichtung.
- Schwankt derzeit zwischen zukünftigen und gegenwärtigen Zielsetzungen; dabei können Ungenauigkeiten in der Verwirklichung der Ziele auftreten.
- Flexible Ausrichtung auf künftige Entwicklungen.

Hintergrund des Verfahrens:

Die **profilingvalues** 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 **profilingvalues** 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 **profilingvalues** 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 wertdimensional im Sinne von unterschiedlichen Distanzen errechnet.

Das Wertesystem gilt in der Wissenschaft als die beständigste Handlungsorientierung. Diese kann wertmetrisch 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.

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

www.hartmaninstitute.eu

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

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