

profiling**values**

Hit the bull's eye

ZUSAMMENFASSUNG

SIGMUND MUSTERMANN

27.04.2010



Einführung und Erläuterungen

Das wertemetrische 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 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.

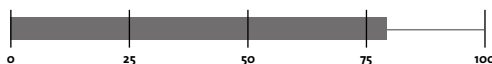


Abbildung 1

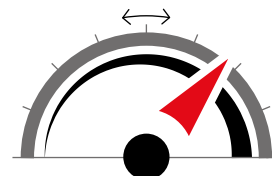


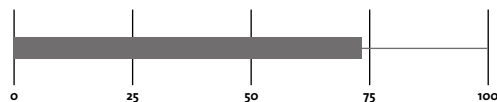
Abbildung 2

1. Intrinsisch: Die menschlich-emotionale Wertedimension

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

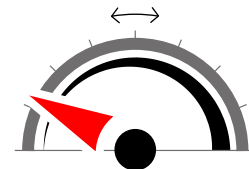
[Die Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale anderer Personen erkennen und verstehen. Auf Gefühle Anderer emotional angemessen reagieren. Empathie beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Individualität und Einzigartigkeit anderer Menschen erkennt und bewertet.]

Einfühlungsvermögen:



- 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:

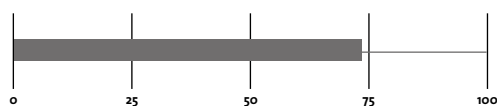


- Derzeit eher vorsichtig, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und die eigenen Gefühle zu zeigen.
- Ist bei der Lösung zwischenmenschlicher Probleme in seinem Umfeld im Augenblick eher zurückhaltend.
- Verhält sich momentan in emotionalen Situationen tendenziell reaktiv.
- Verschließt sich zurzeit 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?

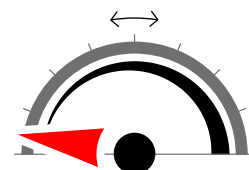
[Bewusstsein über das Selbst und die persönliche Individualität entwickeln und einsetzen. Selbstbewusst handeln und den Wert des Selbst achten.]

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.

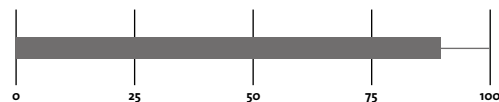
*Als soziales Wesen ist der Mensch im Normalfall stärker auf sein Umfeld und damit auf die gesellschaftlichen Verpflichtungen als auf sich selbst fokussiert. Daher verschiebt sich hier der durchschnittliche Bereich der Selbstaufmerksamkeit nach links.

2. Extrinsisch: Die gegenständlich-operationale Wertedimension

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

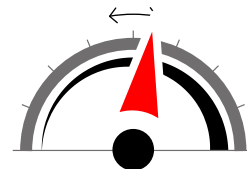
[Die Funktionalität, Anwendbarkeit und Einsatzmöglichkeit alles Fassbaren im Umfeld erkennen, verstehen und nutzen mit dem Zweck, einen Fortschritt zu erzielen. Praktisches Denken beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Dinge im Sinne ihrer praktischen Bestimmung und Nutzungsmöglichkeit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

Operationales Handlungsvermögen:



- Erkennt äußerst schnell und treffend, welche Möglichkeiten eine Situation bietet.
- Herausragend ausgeprägte Fähigkeiten in der praktischen Umsetzung.
- Außerordentlich einfallsreich in der Lösung praktischer Probleme.
- Exzellentes Gestaltungsvermögen und allgemein hohe Schaffenskraft mit flexibler Anwendung.
- Sehr kompetenter Umgang mit komplexen praktischen Aufgaben und hoher Ideenreichtum beim Finden neuer Alternativen.
- Liebt praktische Aufgaben und löst diese spielend.

Operative Handlungsbereitschaft:

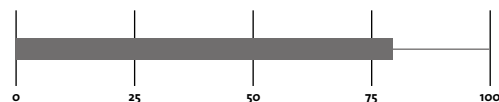


- Ist flexibel in der Umsetzung.
- Beschäftigt sich je nach Erfordernis mit der Lösung praktischer Schwierigkeiten.
- Befindet sich gegenwärtig in der Lage, nach Bedürfnis den Fortschritt voranzutreiben oder abzuwarten, wie sich Situationen entwickeln.
- Kann im Moment die eigene Antriebskraft punktuell 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:



- Sehr gute Fähigkeit, die eigenen Stärken zu erkennen und verantwortungsvoll zu handeln.
- Sehr gut entwickeltes Durchsetzungsvermögen in der beruflichen Funktion.
- Sehr klar formulierte berufliche Vorstellungen.
- Hoch entwickelte operative Entscheidungskraft.
- Sehr gute Kenntnis der eigenen Erfolgsfaktoren.
- Feines Gespür für die Funktionserfüllung.

Rollenidentifikation:



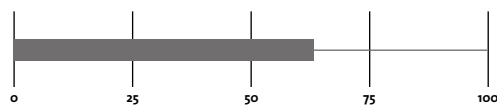
- Strebt nach Erfolg und Anerkennung.
- Spürt, dass die eigenen Aktivitäten etwas auslösen.
- Will einen Unterschied bewirken und berufliche Zufriedenheit erreichen.
- Fühlt die eigenen Entfaltungsmöglichkeiten und versucht diese umzusetzen.
- Hat seine Wirkungsmöglichkeiten im Fokus und ist motiviert.
- Empfindet zurzeit Freude und Hingabe bei der Funktionserfüllung.

3. Systemisch: Die formal-ordnende Wertedimension

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

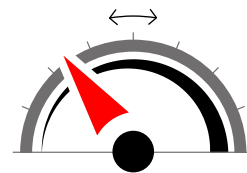
[Hinter den aktuellen operativen Erfordernissen die langfristigen Folgen und das grundsätzlich Bedeutende, Systematische sehen und dieses berücksichtigen. Die kognitive Neigung zu kategorischem, taktischem und komplexem Denken. Die Bereitschaft, sich in strategischen, politischen, hierarchischen oder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

Systemdenken:



- Erkennt 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:

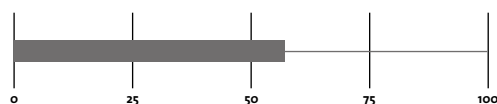


- In der Regel erfinderisch.
- Hat ein eigenes Bild von den herrschenden Strukturen und eine feste Meinung dazu.
- Fühlt sich mit Raum für die eigenen Vorstellungen wohl.
- Kann in vorgegebenen Systemen verändernd bis nach eigenen Vorstellungen optimierend tätig sein.
- Benötigt bei festen Abläufen Platz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

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

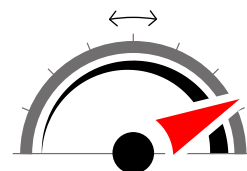
[Die strategische Zielsetzungsfähigkeit des Selbst für das Auffinden und die Erfüllung des persönlichen Konzepts bzw. Lebensplans. Konzentration auf die Beantwortung grundlegender Lebensentscheidungen und deren Erreichung.]

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:



- Zum aktuellen Zeitpunkt sehr bemüht, die nächsten persönlichen Entwicklungsschritte zu erkennen und umzusetzen.
- Zurzeit starke Auseinandersetzung mit den Zukunftsaussichten.
- Möchte momentan gerne eine Veränderung der persönlichen Situation erreichen.
- Hohe Konzentration auf die Selbstausrichtung.
- Verfolgt derzeit (zu) fokussiert Veränderungsvorstellungen und Zielsetzungen anhand äußerst hoher persönlicher Maßstäbe.
- Im Augenblick sehr stark auf künftige Entwicklungen fokussiert.

Hintergrund des Verfahrens:

Die **profilingvalues** Zusammenfassung ist ein beschreibender Ergebnisbericht und nicht dazu geeignet, als alleinstehende 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 es 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 Hochleistung 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 wermetrisch erfasst werden, also durch Bewertung und nicht durch z.B. Selbstauskunft, was Manipulationsmöglichkeiten und psychologische Effekte wie soziale Erwünschtheit oder Selbstdarstellung ausschließt.

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 und Reliabilität, siehe auch:

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