

## Musterbericht

### Competence Profiling: Stressfaktoren erkennen – Gelassenheit entwickeln



- ▶ Stressauslöser erkennen
- ▶ Ansätze für Ihr Stressmanagement entwickeln
- ▶ Belastende Situationen gelassener meistern



## Competence Profiling: Stressfaktoren erkennen – Gelassenheit entwickeln.

Guten Tag,

wir freuen uns sehr, dass Sie mehr zu „Competence Profiling: Stressfaktoren erkennen – Gelassenheit entwickeln“ erfahren möchten.

Haben Sie das Gefühl, mehr und mehr gestresst zu sein? Kennen Sie Ihre Stressauslöser? Möchten Sie frühzeitig individuelle Strategien entwickeln, um leistungsfähig und gesund zu bleiben? Mit diesem Competence Profiling Angebot helfen wir Ihnen dabei, Ansätze für Ihr persönliches Stressmanagement zu finden und weiterzuverfolgen.

Das hierfür genutzte Online-Analyseverfahren basiert auf den Forschungen von Robert S. Hartman und wurde von Dr. Ulrich Vogel (Profilingvalues GmbH) weiterentwickelt. Die Coaches und Experten der Haufe Akademie ergänzen dieses Analyseverfahren zu einem einzigartigen Competence Profiling Paket – bestehend aus Online-Analyse und qualifiziertem Auswertungsgespräch. Auf Basis der erlangten Erkenntnisse stellen Sie die Weichen für eine gesunde und an Ihren Ressourcen und Stärken orientierte Arbeitsweise.

Wenn Sie weitere Fragen zu unserem Competence Profiling Angebot haben, wenden Sie sich gerne an uns.

Mit freundlichen Grüßen



**Sandra Jettkandt**  
Diplom-Pädagogin/Medienautorin (M. A.)  
Produktmanagerin  
Tel.: 0761 898-4034

**Marina Stricker**  
BA Tourismus- und Hotelmanagement  
Assistentin Produktmanagement  
Tel.: 0761 898-4027

### Individuelle Lösungen aus einer Hand

Wir beraten Sie zu maßgeschneiderten Analyseverfahren und Entwicklungsmaßnahmen sowie deren Einbindung in Ihre Organisation und Prozesse.

**Ihr Kontakt zu uns:**  
Competence-Profiling-Consulting@haufe-akademie.de  
Tel.: 06102 74850-0

# Musterbericht

# Musterbericht

profiling**values**   
*Hit the bull's eye*

  
**V12C**  
VALUE-BASED 12 COMPETENCIES  
**REPORT**

**SUSANA MUSTERFRAU**

05.05.2014

überreicht durch:  
Haufe Akademie GmbH & Co. KG  
0761 898-4422  
[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de) - [competence-profiling@haufe-akademie.de](mailto:competence-profiling@haufe-akademie.de)

# Musterbericht



profilings**values** 

## Einführung und Erläuterungen

Der profilings**values** Report ist ein wissenschaftliches Instrument, um Stellenbesetzungen und Personalentwicklung zu verbessern. Er stellt die Neigungen und Fähigkeiten einer Person systematisch dar und gibt konkrete Entwicklungsanregungen.

Wenn Interessen und Kompetenzen von Mitarbeitern so eingesetzt werden, dass dabei der größtmögliche Wirkungsgrad erzielt wird, profitieren davon sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter.

Die Informationen, aus denen sich der profilings**values** Report ableitet, werden mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Die Auswertungstechnik von profilings**values** gründet auf der Wertpsychologie und errechnet die Abweichungen zu einer logisch-mathematischen Norm. Dadurch lassen sich Interessen (Wollen) und Fähigkeiten (Können) kombiniert und objektiv darstellen. Das persönliche Wertesystem gilt in der Wissenschaft als die beständigste Handlungsorientierung. Wenn Sie die psychologischen oder technischen Aspekte unseres Ansatzes vertiefen wollen, fordern Sie bitte die entsprechenden Materialien direkt bei uns an ([info@profilingsvalues.com](mailto:info@profilingsvalues.com)).

Das profilings**values** Verfahren erfüllt alle erforderlichen Standards, die an wissenschaftliche psychometrische Verfahren gestellt werden, wie z.B. Validität und Reliabilität. profilings**values** ist gegenüber anderen Verfahren, z.B. dem Catell 16 PF, validiert.

Wenn Sie wissenschaftliche Aspekte vertiefen wollen, so fordern Sie bitte die entsprechenden Unterlagen direkt bei uns an.

profilings**values** gründet auf den wissenschaftlichen Arbeiten von Dr. Robert S. Hartman und wurde von Dr. Ulrich Vogel entwickelt.

# Musterbericht

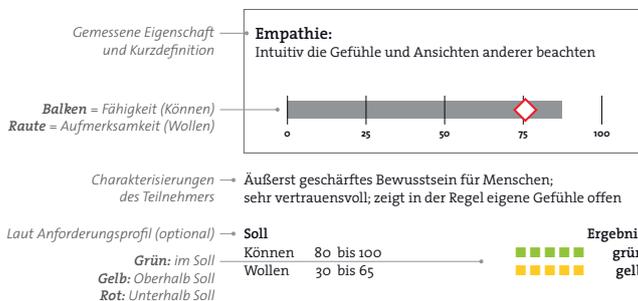


## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

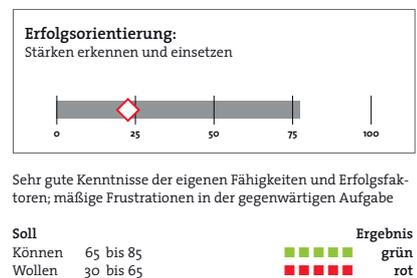
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen Abbildung. Falls die Auswertung ohne ein konkretes Stellenprofil erfolgt ist, sind stattdessen Platzhalter (x, y) gesetzt.

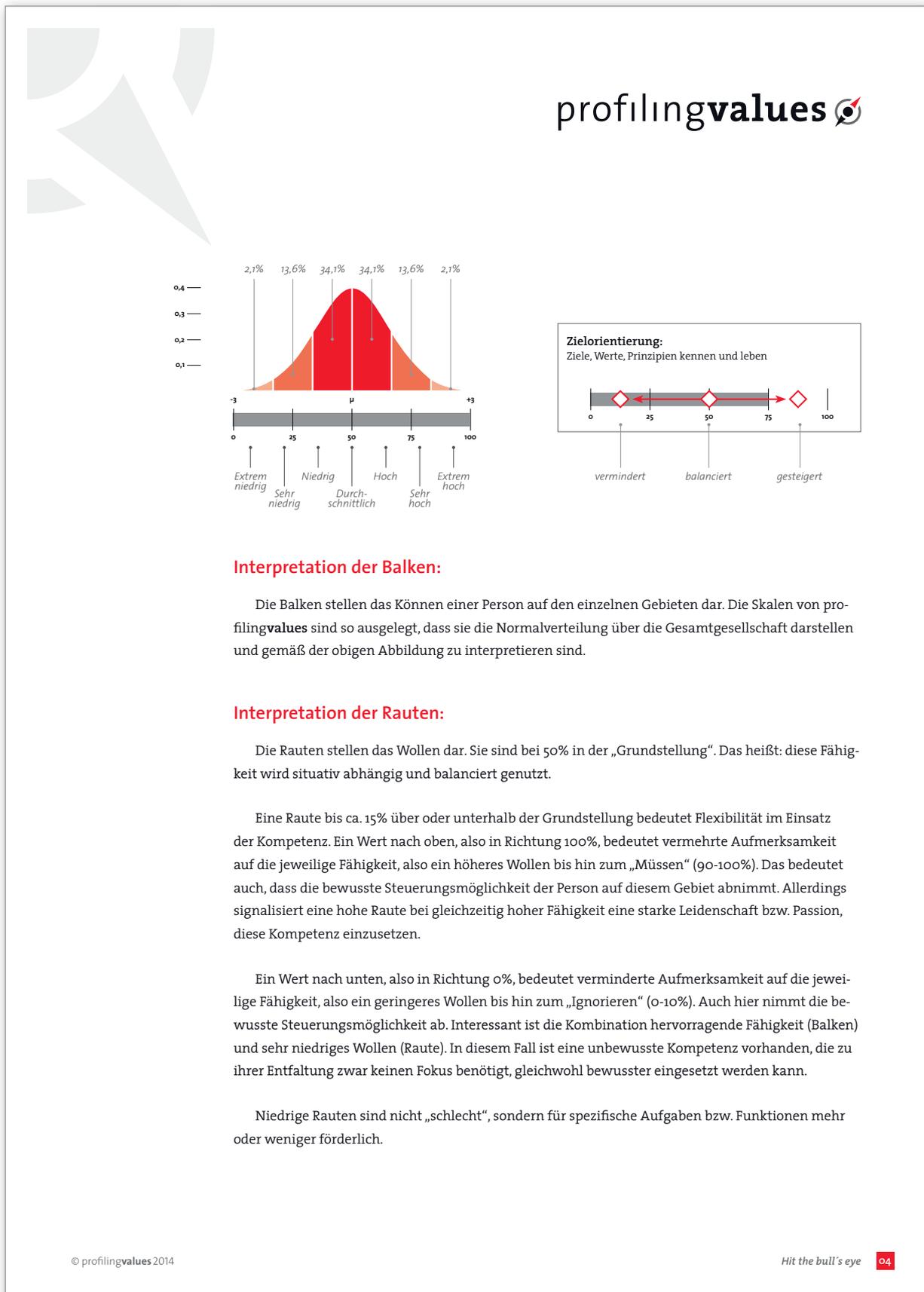
### Beispiel 1: Hohes Können und Wollen



### Beispiel 2: Hohes Können und geringes Wollen



# Musterbericht



# Musterbericht



Grün: im Soll  
Gelb: Oberhalb Soll  
Rot: Unterhalb Soll

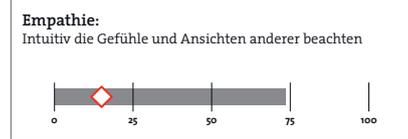
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Susana Musterfrau | 05.05.2014

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

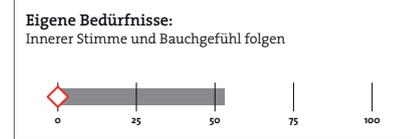
### Bewertung des Umfeldes:



10 45 13/0 20 3 36 21  
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

### Bewertung der eigenen Rolle:



21 0 23/1 25 2  
Durchschnittliche Einschätzung des eigenen inneren Selbst und des eigenen Werts; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



1 65 9/0 70 8 33 10  
Sehr starke praktische Orientierung; liebt greifbare Ergebnisse; vorausschauend; sehr schnell und ungeduldig

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



33 10 55 24/1 65 14  
Gute Fähigkeit die eigenen Stärken zu erkennen; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

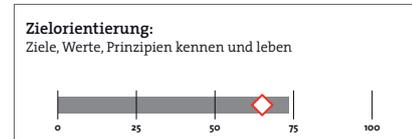
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



13 20 18/2 40 5 31 5  
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



31 5 85 13/0 30 8  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan eine gute Zielverfolgung

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

# Musterbericht



Grün: im Soll  
Gelb: Oberhalb Soll  
Rot: Unterhalb Soll

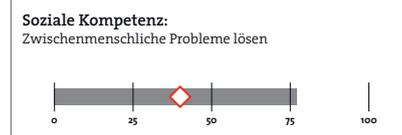
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Susana Musterfrau | 05.05.2014

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

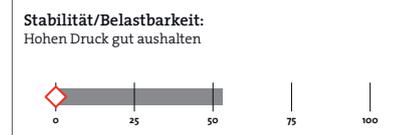
### Konflikte im Umfeld:



2 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

### Innere Konflikte:



17 14 Kann Belastungen standhalten; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

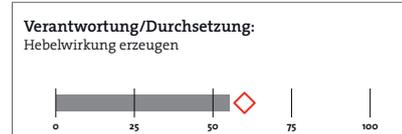
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



3 16 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; momentan konzentriert und sehr aufmerksam, praktische Herausforderungen zu bewältigen

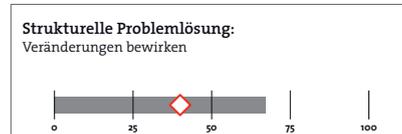
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



6 7 Kann Verantwortung übernehmen und sich durchsetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

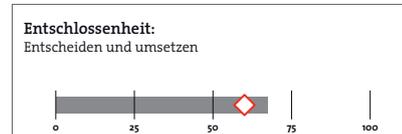
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



4 3 14 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



3 4 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

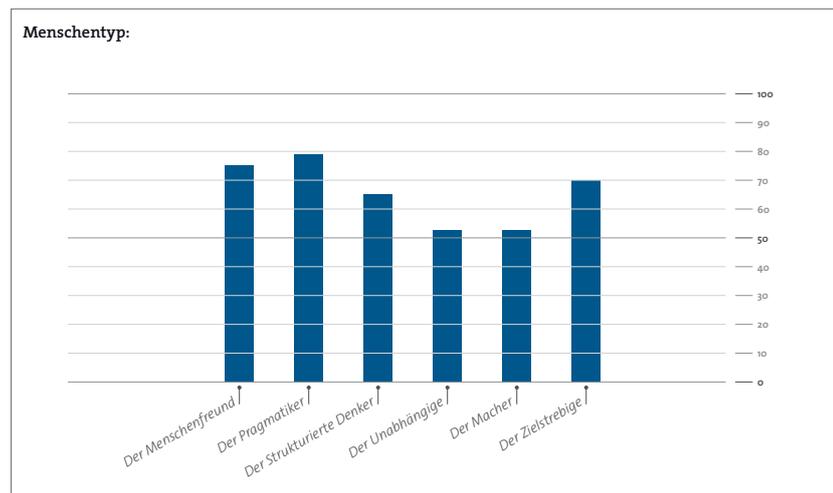
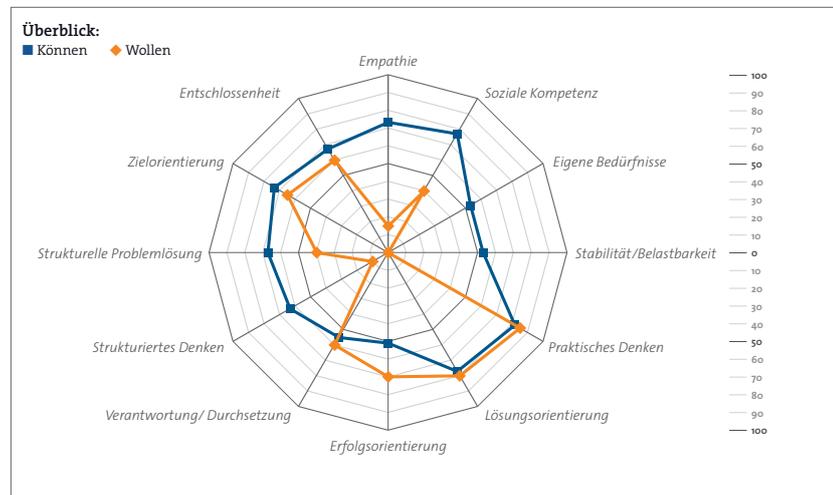
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

# Musterbericht

profilingvalues 

**Übersichten:**

Susana Musterfrau | 05.05.2014



Dif	1	40	60	3	VQ	1	69	29	4	Difi/2	3	67	C	247		
Dim	3	14	12	3	SQ	4	108	48	6	RHO	1	0.863	0.630	4	D	494
DimP	3	35	20	1	BQr	0	1.56	1.66	1	Y	1976			1443		
Int	1	13	34	4	BQa	3	89	39	5	Key	14PwHxnnntBu05					
IntP	3	33	57	5	CQ	1	139	64	3	A	336	AC	0.698			
Dis	2	2	2	2	RQ	1	134	72	0	B	366	BD	0.727			
DI	2	8	8	2	AI	2	60	60	2							

# Musterbericht

profilingsvalues 

## Zusammenfassung:

Susana Musterfrau | 05.05.2014

## Eigenschaften (Stärken/Schwächen je nach Anforderung):

a) bis x)  
beziehen sich auf die Balken und  
Rauten der Seiten 5 und 6.  
Die Aufzählung enthält keine  
Priorisierung oder Rangordnung.

- |   |   |
|---|---|
| a) Sehr empathisch                                    | m) Wenig selbstbewusst                        |
| b) Momentan zurückhaltend                             | n) Achtet momentan zu wenig auf sich          |
| c) Sehr praktisch veranlagt                           | o) Kennt eigene Stärken                       |
| d) Vorausschauend und sehr schnell; ungeduldig        | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung           |
| e) Analytisch gut                                     | q) Sehr gute Zielorientierung                 |
| f) Schätzt Freiraum                                   | r) Gute Zielverfolgung                        |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                        | s) Kann Belastungen standhalten               |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu                      | t) Achtet zu wenig auf Regeneration           |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser             | u) Tritt bedacht auf und handelt entsprechend |
| j) konzentriert auf Abhilfe bei praktischen Problemen | v) Nimmt Verantwortung gerne an               |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen               | w) Braucht Zeit für Entscheidungen            |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen        | x) Momentan Fokus auf Konsequenz              |

## Entwicklungsanregungen:

a) bis x)  
beziehen sich auf die  
jeweiligen Nummerierungen  
der Eigenschaften, siehe oben.  
o.k.: keine  
Verbesserung notwendig

- |   |  |
|---|--|
| a) o.k.   | m) Sich selbst mehr wertschätzen           |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen              | n) Deutlich mehr auf sich achten           |
| c) o.k.   | o) Eigene Stärken genauer herausarbeiten   |
| d) Andere sorgfältiger mitnehmen bzw. einbinden | p) o.k.                                    |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) o.k.                                    |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken      | r) o.k.                                    |
| g) o.k.   | s) Auf eigene Belastbarkeit stärker achten |
| h) o.k.   | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten   |
| i) o.k.   | u) Mehr Profil zeigen                      |
| j) o.k.   | v) o.k.                                    |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen     | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben  |
| l) o.k.   | x) o.k.                                    |

# Musterbericht

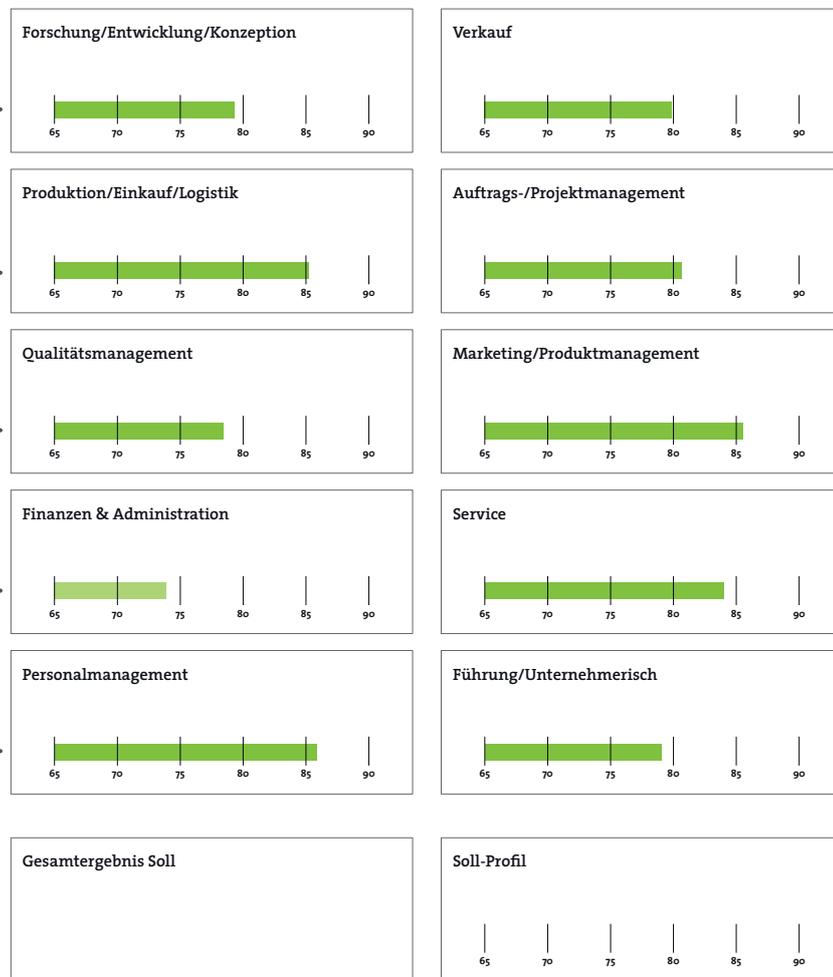
profilingsvalues 

*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

**Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:**

Susana Musterfrau | 05.05.2014

65-70: Nicht anzuraten  
70-75: Bedingt geeignet  
75-80: Gut geeignet  
80-85: Sehr gut geeignet  
85-90: Hervorragend geeignet



# Muster der Zusammenfassung

# Muster der Zusammenfassung

profilingsvalues   
*Hit the bull's eye*

**ZUSAMMENFASSUNG**

**SUSANA MUSTERFRAU**

05.05.2014

überreicht durch:  
Haufe Akademie GmbH & Co. KG  
0761 898-4422  
[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de) - [competence-profiling@haufe-akademie.de](mailto:competence-profiling@haufe-akademie.de)

# Muster der Zusammenfassung

## profilingsvalues

### Einführung und Erläuterungen

Das wertemetriche Verfahren **profilingsvalues** 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

**profilingsvalues** 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.

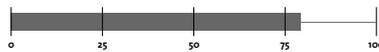


Abbildung 1



Abbildung 2

# Muster der Zusammenfassung

profilingsvalues 

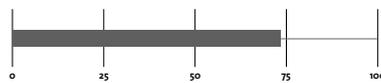
Susana Musterfrau | 05.05.2014

## 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 (Sehrschärfe), 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:

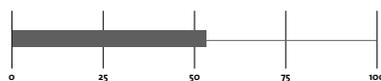


- Derzeit eher vorsichtig, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und die eigenen Gefühle zu zeigen.
- Ist bei der Lösung zwischenmenschlicher Probleme in seinem Umfeld im Augenblick eher zurückhaltend.
- Verhält sich momentan in emotionalen Situationen tendenziell reaktiv.
- Verschließt sich zurzeit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



- Durchschnittliches Selbstvertrauen.
- Grundsätzliche Vorstellung vom eigenen Selbst.
- Mitunter unsicher oder versucht, diese Unsicherheit zu verbergen.
- Weniger stabil bei Belastungen.
- Grundsätzliches Wissen über die eigenen Stärken und Schwächen.

#### 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.

# Muster der Zusammenfassung

profilingsvalues 

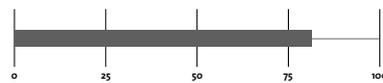
Susana Musterfrau | 05.05.2014

## 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 rasch und treffend, welche Möglichkeiten eine Situation bietet.
- Sehr ausgeprägte Fähigkeiten in der praktischen Umsetzung.
- In der Lösung praktischer Probleme sehr einfallsreich.
- Sicher im Umgang mit neuen Vorgehensweisen mittlerer und hoher Schwierigkeit; lernt dabei schnell.
- Nutzt sein hohes Gestaltungsvermögen und kann dieses mit großer Schaffenskraft anwenden.
- Kompetenter Umgang mit praktischen Aufgaben jeder Komplexität.

#### Operative Handlungsbereitschaft:

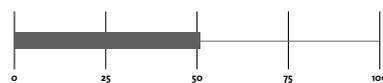


- Verwendet derzeit sehr viel Energie darauf, schnell optimale Ergebnisse zu erzielen.
- Verhält sich im Augenblick stark vorantreibend und ist öfter ungeduldig.
- Läuft zurzeit Gefahr, zu ergebnisorientiert in der Umsetzung voranzuschreiten und den Blick für das große Ganze zu vernachlässigen.
- Verfügt gerade über enorme Tatkraft und Umsetzungswillen.
- Liebt die Herausforderung.
- Empfindet im Augenblick große Freude dabei, seine hohe Motivation in die Tat umzusetzen.

### 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 ein Stück weit.
- Schwächer ausgeprägtes Rollenverständnis.
- Berufliche Unklarheiten überwiegen.
- Getrübtter Blick auf die eigenen Erfolgsfaktoren.
- Ist bisweilen nicht zufrieden mit der Arbeitssituation.
- Schwaches 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.

# Muster der Zusammenfassung

profilingsvalues 

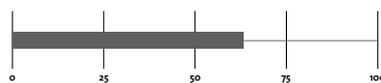
Susana Musterfrau | 05.05.2014

## 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:

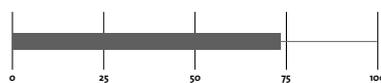


- Gibt sich eigene Regeln vor und sucht Freiräume; ist häufig erfinderisch.
- Hat feste, mitunter eigenwillige Meinungen und lässt sich keine Vorschriften machen.
- Kann gegebene Systeme nach eigenen Vorstellungen verändern.
- Wenig Freude daran, in festen Prozessen zu arbeiten; neigt zu einzelfallbezogenem Vorgehen.
- Hat ein ausgeprägtes Unabhängigkeitsbedürfnis.
- Hat einen Sinn für kreative Ideen und neuartige Einfälle.

### 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 sehr gut in der Lage, sich selbst langfristige Ziele zu setzen und diese zu verfolgen.
- Sieht sehr klar mögliche Hindernisse für die eigene Weiterentwicklung und kann diese überwinden.
- Ist sehr gut in der Lage, wichtige persönliche Entscheidungen zu treffen; hat dabei auch langfristige Konsequenzen klar im Blick.
- Sehr konzentrationsfähig und diszipliniert in der Zielverfolgung.
- Sehr gut entwickelte Prinzipien und persönliche Maßstäbe; kann diese situativ einsetzen und daran festhalten.
- Starke Führungsausstrahlung.

#### Selbstausrichtung:



- Zum aktuellen Zeitpunkt bemüht, die nächsten persönlichen Entwicklungsschritte zu erkennen und umzusetzen.
- Derzeit bewusste Beschäftigung mit den Zukunftsaussichten.
- Möchte momentan eine Veränderung der persönlichen Situation erreichen.
- Arbeitet gegenwärtig aktiv an der Selbstausrichtung.
- Hat zukünftige Zielsetzungen klar im Blick; versucht dabei, diese Ziele bis zum Abschluss zu verfolgen.
- Im Augenblick bewusste planerische Ausrichtung auf künftige Entwicklungen.

# Muster der Zusammenfassung

profilingvalues 

## 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 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, 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](http://www.profilingvalues.com).

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

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

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

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