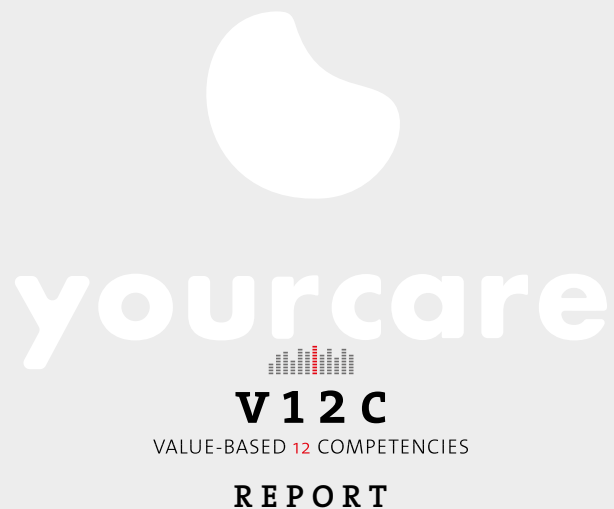




profiling**values** 
Explore your potential



TIM W. MUSTERMANN

30.01.2025

Einführung und Erläuterungen

Der profilingvalues 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 profilingvalues Report ableitet, werden mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Die Auswertungstechnik von profilingvalues 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@profilingvalues.com).

Das profilingvalues Verfahren erfüllt alle erforderlichen Standards, die an wissenschaftliche psychometrische Verfahren gestellt werden, wie z.B. Validität und Reliabilität. profilingvalues 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.

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

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.

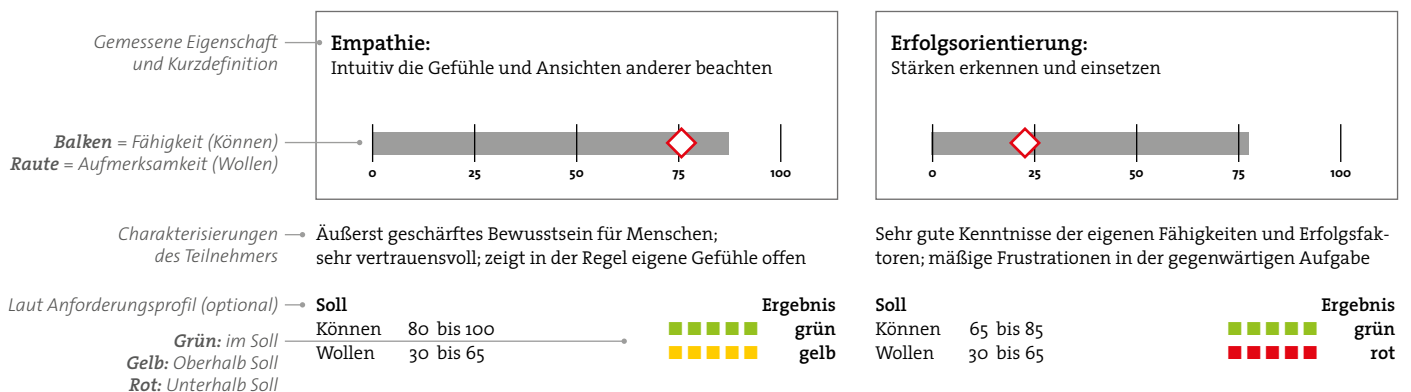
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

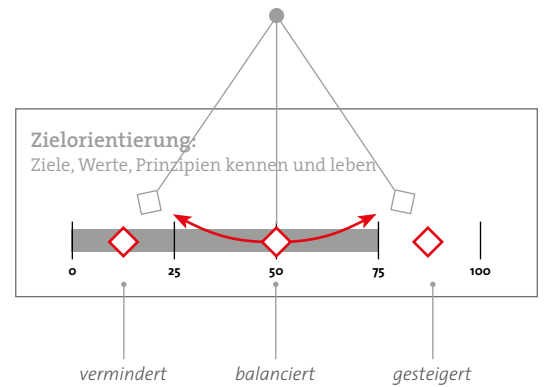
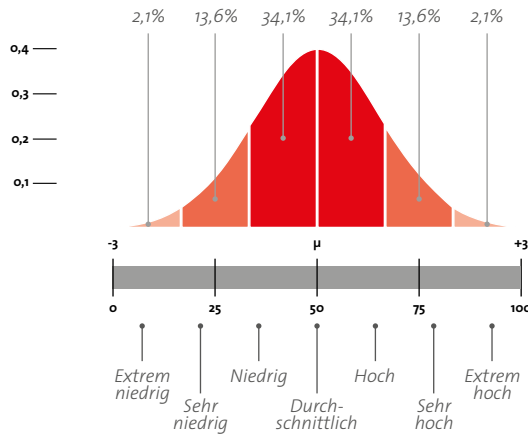
Beispiel 1

Hohes Können und Wollen

Beispiel 2

Hohes Können und geringes Wollen





Interpretation der Balken

Die Balken stellen das Können einer Person auf den einzelnen Gebieten dar. Die Skalen von profilingvalues sind so ausgelegt, dass sie die Normalverteilung über die Gesamtgesellschaft darstellen und gemäß der obigen Abbildung zu interpretieren sind.

Interpretation der Rauten

Die Rauten stellen das Wollen dar. Sie sind bei 50% in der „Grundstellung“. Das heißt: diese Fähigkeit wird situativ abhängig und balanciert genutzt.

Eine Raute bis ca. 15% über oder unterhalb der Grundstellung bedeutet Flexibilität im Einsatz der Kompetenz. Ein Wert nach oben, also in Richtung 100%, bedeutet vermehrte Aufmerksamkeit auf die jeweilige Fähigkeit, also ein höheres Wollen bis hin zum „Müssen“ (90-100%). Das bedeutet auch, dass die bewusste Steuerungsmöglichkeit der Person auf diesem Gebiet abnimmt. Allerdings signalisiert eine hohe Raute bei gleichzeitig hoher Fähigkeit eine starke Leidenschaft bzw. Passion, diese Kompetenz einzusetzen.

Ein Wert nach unten, also in Richtung 0%, bedeutet verminderte Aufmerksamkeit auf die jeweilige Fähigkeit, also ein geringeres Wollen bis hin zum „Ignorieren“ (0-10%). Auch hier nimmt die bewusste Steuerungsmöglichkeit ab. Interessant ist die Kombination hervorragende Fähigkeit (Balken) und sehr niedriges Wollen (Raute). In diesem Fall ist eine unbewusste Kompetenz vorhanden, die zu ihrer Entfaltung zwar keinen Fokus benötigt, gleichwohl bewusster eingesetzt werden kann.

Niedrige Rauten sind nicht „schlecht“, sondern für spezifische Aufgaben bzw. Funktionen mehr oder weniger förderlich.

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

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

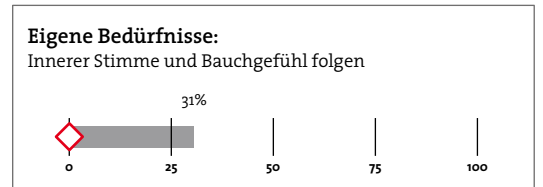
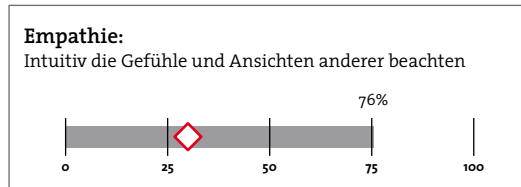
Tim W. Mustermann | 30.01.2025

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

Bewertung des Umfeldes:

Bewertung der eigenen Person:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Erkennt den eigenen einzigartigen Wert nur ungenau; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

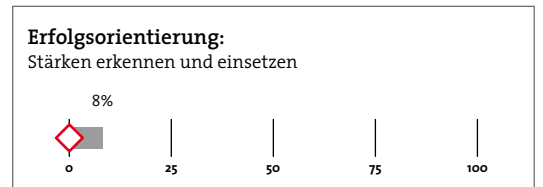
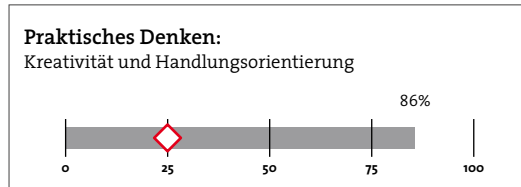
Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

Starke Unsicherheit mit Blick auf die eigene Rolle; Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

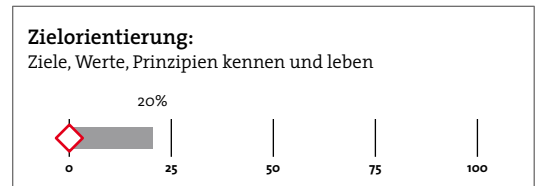
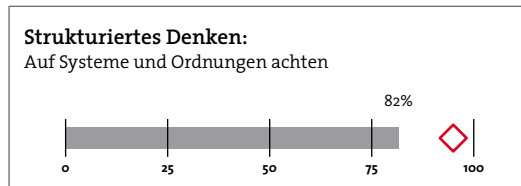
Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; zur Zeit Überbetonung von Hierarchien; hält stark an Strukturen fest

Unklare Selbstausrichtung; kaum Zielorientierung momentan unsicher und unentschlossen; Schwierigkeiten sich festzulegen

Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

14 50 28 50 14

Soll
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis
■ ■ ■ ■ ■
■ ■ ■ ■ ■

103 5 118 0 15

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

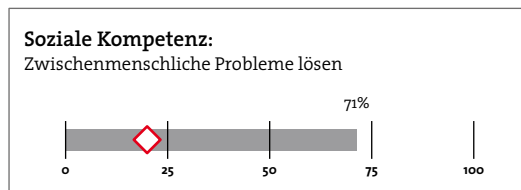
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Tim W. Mustermann | 30.01.2025

Konflikte im Umfeld:

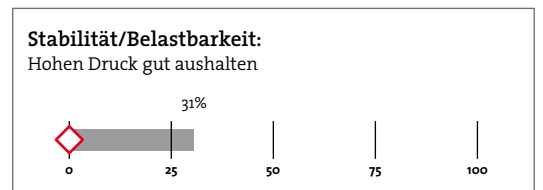
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



4 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit eher zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

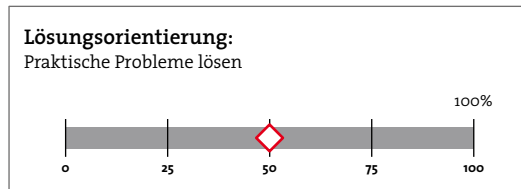
Innere Konflikte:



25 Kann Belastungen standhalten; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

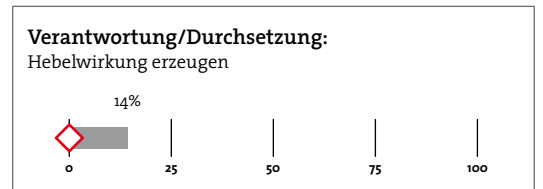
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



0 Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

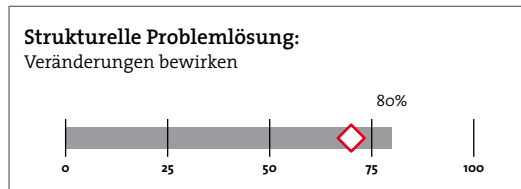
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



30 Kann wenig Verantwortung wahrnehmen; setzt sich kaum durch; gegenwärtig zurückhaltend bei Verantwortungsübernahme; weniger Fokus auf Durchsetzung der eigenen Standpunkte

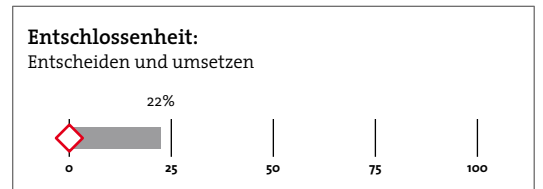
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



2 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



23 Sehr geringe Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; gegenwärtig wenig Fokus auf entschlossenem Handeln

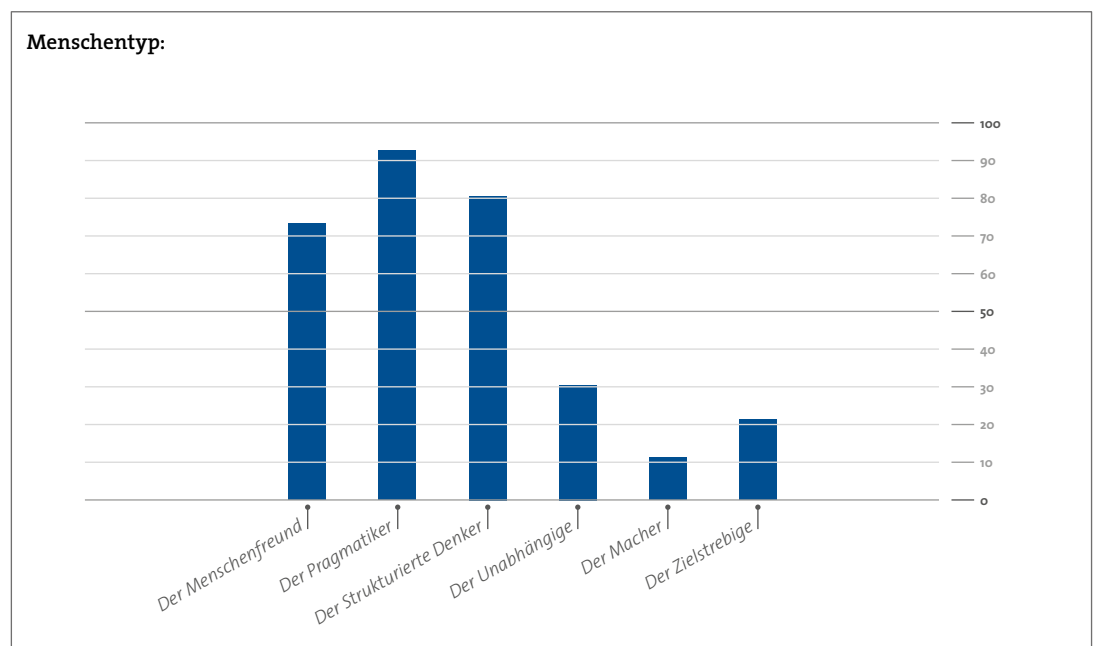
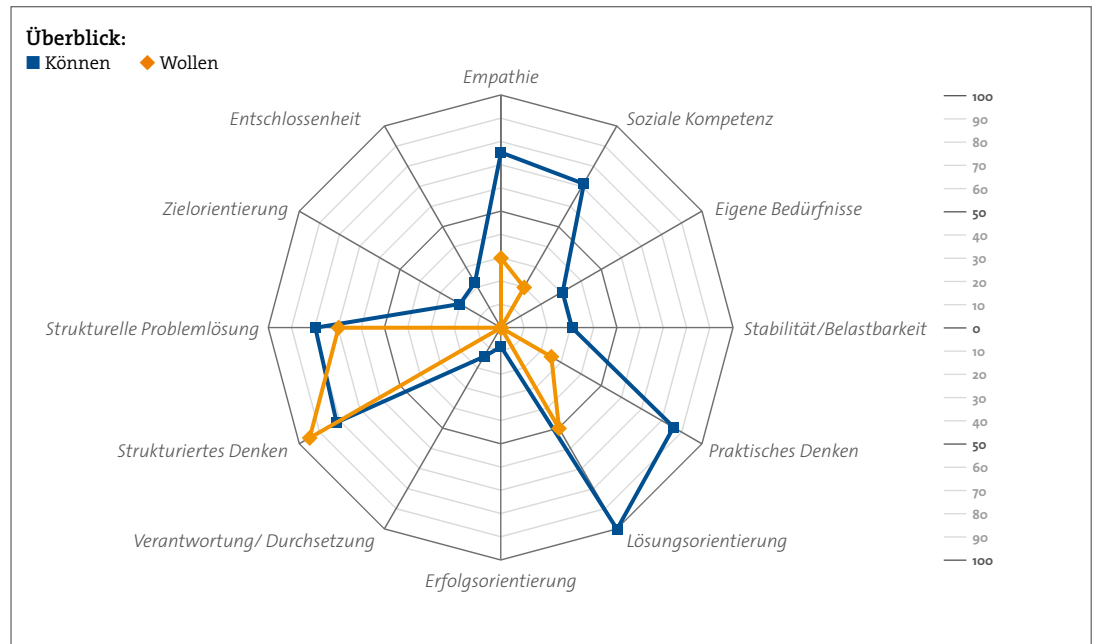
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

4 3

78 9

Übersichten

Tim W. Mustermann | 30.01.2025



Dif	0	28	118	6	VQ	0	43	15	2	Difi/2	6	24	C	234	
Dim	2	8	17	4	SQ	6	232	114	6	RHO	1	0.917-0.207	6	D	205
DimP	2	29	14	1	BQr	5	5.39	7.60	5	Y					1254
Int	0	7	87	6	BQa	6	138	65	6	Key		25PcHskymPZO1_sys			
IntP	2	25	74	6	CQ	6	742	490	6	A		231		AC	0.936
Dis	0	0	10	5	RQ	5	436	285	3	B		584		BD	0.397
DI	2	8	12	3	AI	0	50	87	6						

Zusammenfassung

Tim W. Mustermann | 30.01.2025

Eigenschaften (Stärken / Entwicklungsfelder 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) Erkennt sich nur ungenau |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Stark verunsichert |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Gegenwärtig frustriert |
| e) Analytisch sehr gut | q) Unklare Selbstausrichtung |
| f) Hält an Bestehendem fest | r) Momentan unentschlossen und ziellos |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Eher weniger belastbar |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser | u) Wenig durchsetzungsfähig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Entscheidet zögernd |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | x) Zur Zeit wenig Fokus auf Entschlossenheit |

Entwicklungsanregungen

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

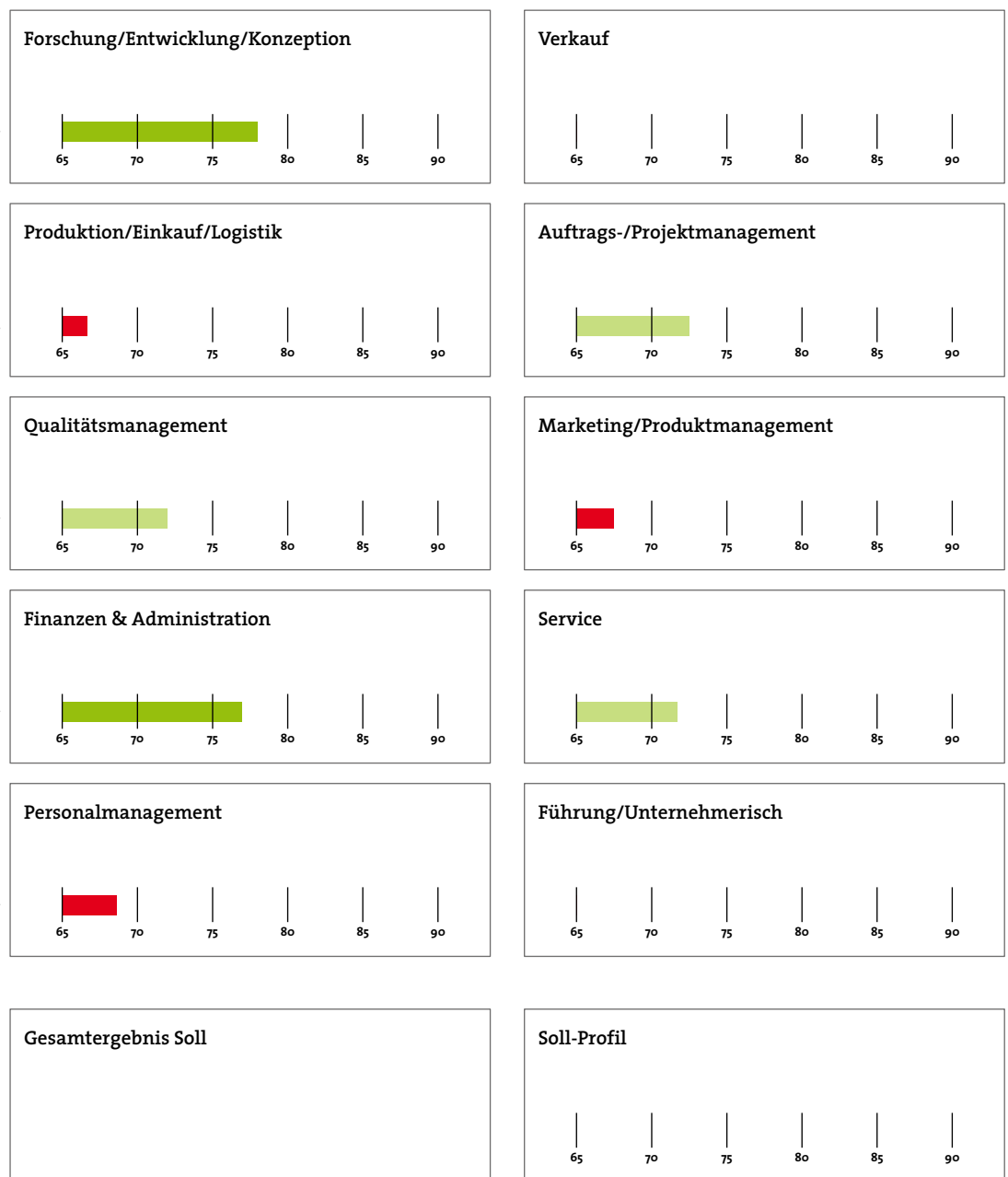
- | | |
|---|---|
| a) o.k. | m) Den eigenen, einzigartigen Wert stärker erkennen |
| b) o.k. | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) Eigene Stärken erkennen und ihnen vertrauen |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) o.k. | q) Eigene Prinzipien und Werte erkennen |
| f) Öfter eigene Anspannung lösen | r) Herausforderungen suchen |
| g) o.k. | s) Auf persönliche Stabilität achten |
| h) Die Probleme von Mitmenschen proaktiver
angehen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) Mehr Effekte erzielen wollen |
| j) o.k. | v) Verantwortung wollen, heißt mehr bewegen |
| k) o.k. | w) Mehr Entscheidungen sind nötig |
| l) o.k. | x) Entscheidungen schneller fällen und umsetzen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*

Tim W. Mustermann | 30.01.2025

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



Summen von S. 5 und S. 6

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



profiling**values**


Explore your potential



ZUSAMMENFASSUNG

TIM W. MUSTERMANN

30.01.2025



überreicht durch:
youccess GmbH
Jucher 64 - 3036 Detligen 031 722 05 10
www.youccess.com / www.yourcare.ch

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.

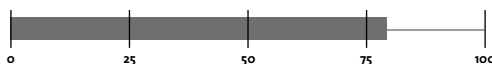


Abbildung 1



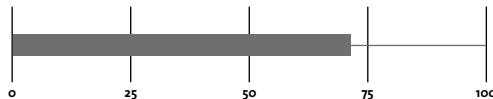
Abbildung 2

1. Intrinsisch: Die menschlich-emotionale Wertedimension

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

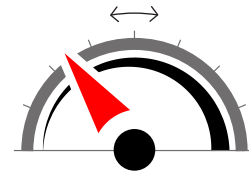
[Die Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale anderer Personen erkennen und verstehen. Auf Gefühle anderer emotional angemessen reagieren. Empathie beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Individualität und Einzigartigkeit anderer Menschen erkennt und bewertet.]

Einfühlungsvermögen:



- 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:

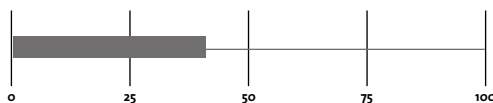


- Öffnet sich derzeit eher verhalten je nach Situation anderen Menschen gegenüber.
- Wägt dabei ab, eigene Gefühle zu offenbaren.
- Geht die Lösung zwischenmenschlicher Probleme im Umfeld mit Bedacht an.
- Zeigt zurzeit Mitgefühl und Anteilnahme eher reaktiv.
- Ist gerade ein wenig unsicher im Umgang mit eigenen Gefühlen und denen anderer Menschen.

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

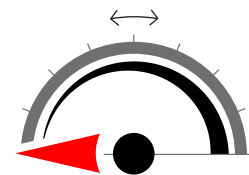
[Bewusstsein über das Selbst und die persönliche Individualität entwickeln und einsetzen. Selbstbewusst handeln und den Wert des Selbst achten.]

Selbstbewusstsein:



- Erkennt sich selbst zurzeit eher ungenau.
- Wenig Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl.
- Hat einen trüben Blick auf sich selbst und spürt keinen inneren Anker.
- Unklarheit bei eigenen Stärken und Schwächen.
- Wenig Souveränität und Durchsetzungsstärke.
- Möglicherweise bereits längerfristig belastet.

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.

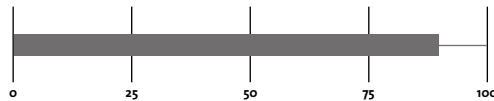
*Als soziales Wesen ist der Mensch im Normalfall stärker auf sein Umfeld und damit auf die gesellschaftlichen Verpflichtungen als auf sich selbst fokussiert. Daher verschiebt sich hier der durchschnittliche Bereich der Selbstaufmerksamkeit nach links.

2. Extrinsisch: Die gegenständlich-operationale Wertedimension

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

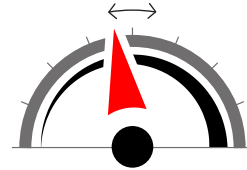
[Die Funktionalität, Anwendbarkeit und Einsatzmöglichkeit alles Fassbaren im Umfeld erkennen, verstehen und nutzen mit dem Zweck, einen Fortschritt zu erzielen. Praktisches Denken beschreibt die Klarheit (Sehschärfe), mit der man die Dinge im Sinne ihrer praktischen Bestimmung und Nutzungsmöglichkeit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

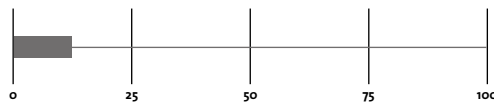


- Ist flexibel in der Umsetzung.
- Beschäftigt sich je nach Erfordernis mit der Lösung praktischer Schwierigkeiten.
- Befindet sich gegenwärtig in der Lage, nach Bedürfnis den Fortschritt voranzutreiben oder abzuwarten, wie sich Situationen entwickeln.
- Kann im Moment die eigene Antriebskraft punktuell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

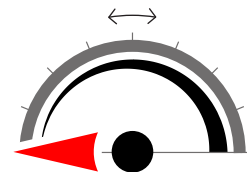
[Die eigene Rolle in der Gesellschaft und im Arbeitsumfeld erkennen und in dieser nach Erfolg bzw. Erfüllung streben. Die Erfolgsorientierung umfasst das Bewusstsein über die Passung zwischen Persönlichkeit und Funktion sowie die daraus entstehende Zufriedenheit und Motivation.]

Funktionsbewusstsein:



- 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:



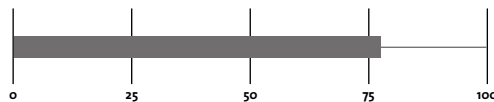
- In der gegenwärtigen Aufgabe unzufrieden.
- Kann in der Funktion nicht die gewünschten Ergebnisse erzielen.
- Fühlt sich gerade von den Aufgaben belastet.
- Kann die Wirkungsmöglichkeiten zurzeit nicht einschätzen.
- Empfindet bei der Funktionserfüllung derzeit weder Freude noch Hingabe.
- Fehlende 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?

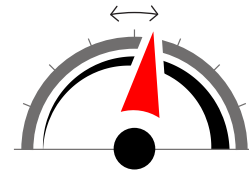
[Hinter den aktuellen operativen Erfordernissen die langfristigen Folgen und das grundsätzlich Bedeutende, Systematische sehen und dieses berücksichtigen. Die kognitive Neigung zu kategorischem, taktischem und komplexem Denken. Die Bereitschaft, sich in strategischen, politischen, hierarchischen oder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

Systemdenken:



- Erkennt 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:

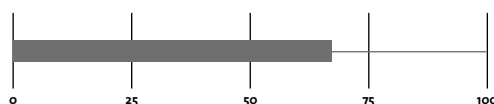


- Hat ein eigenes Bild von den herrschenden Strukturen und schätzt Freiraum.
- Kann sich in der Regel dennoch einordnen.
- Geht bedacht an strukturelle Probleme heran.
- Kann vorgegebene Strukturen hinsichtlich der Effizienz verbessern bzw. Abläufe optimieren.
- Hat einen Sinn für eine erweiterte Sichtweise der gegebenen Zustände.
- Ist relativ flexibel im Umgang mit Konzepten und Prozessen.

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

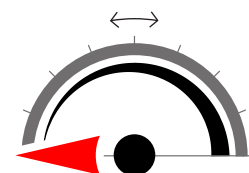
[Die strategische Zielsetzungsfähigkeit des Selbst für das Auffinden und die Erfüllung des persönlichen Konzepts bzw. Lebensplans. Konzentration auf die Beantwortung grundlegender Lebensentscheidungen und deren Erreichung.]

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.

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 profilingsvalues 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 profilingsvalues 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 profilingsvalues 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 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.profilingsvalues.com.

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

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