

profiling**values**   
*Explore your potential*



Max\*ima Muster

15.01.2016

## Einführung und Erläuterungen

Das wertemetrische Verfahren **profilingvalues** ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument, das die Fähigkeiten und Neigungen einer Person systematisch darstellt. Eine Besonderheit von **profilingvalues** ist der zusätzliche Bezug auf die aktuelle Lebensphase der durchführenden Person. Grundsätzlich zeigt das Verfahren einerseits die Talente des Menschen auf und stellt andererseits dar, wie es der Person gerade geht. Das emotionale Wohlbefinden kann nicht nur als hervorragender Leistungsindikator, sondern auch als Voraussetzung für mentale Stabilität und Zufriedenheit gesehen werden.

Angesichts steigender Anforderungen in unserer Leistungsgesellschaft, der wachsenden Informationsflut und der ständigen Erreichbarkeit aufgrund der modernen Kommunikationsmittel gerät unser Organismus immer mehr unter Druck. Gesund zu bleiben und bereits präventiv darauf hinzuwirken wird damit immer wichtiger. Dies spiegelt sich in der wachsenden Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder in den steigenden Zahlen psychischer bzw. psychisch bedingter Krankheiten wider.

Der Balance Report stellt ein modernes Instrument dar, das die gegenwärtige Verfassung einer Person mit Blick auf die herrschenden persönlichen Werte und Einstellungen skizziert. Dadurch wird die momentane Situation für die Person klarer. Sinn des Balance Reports ist es, die gegenwärtig verfügbaren Ressourcen des Menschen und die auftretenden Ungleichgewichte abzubilden, damit gezielt Leistungsfähigkeit erhöht bzw. drohender Leistungsabfall verhindert werden kann. Auch das persönliche Wohlbefinden und die psychische Stabilität sind zentrale Punkte, die aufrechterhalten bzw. erhöht werden sollen.

## Gegenwartsbezug

**Profilingvalues** ist ein entwicklungspositives Modell. Die Ergebnisse des Balance Reports sind somit zuerst als „Momentaufnahme“ der Lebensphase einer Person zu betrachten und lassen nur bedingt Rückschlüsse auf Dauerzustände zu. Das können alleine Reihenmessungen zeigen.

Insofern sind niedrige Werte bei den Skalen im Balance Report nicht „schlecht“ mit Blick auf die Person im generellen Sinne, sondern sie reflektieren den gegenwärtigen Gefühlszustand. Dies kann sich durch veränderte Einstellungen, durch das Arbeiten an bestimmten Entwicklungsfeldern oder bei einem Umfeldwechsel anders darstellen. Niedrige Skalenwerte deuten somit auf einen möglichen Handlungsbedarf hin.

Gleichzeitig kann man mit dem Balance Report die mentale Stabilität optimieren. Dieser Aspekt ist für Menschen mit hoher beruflicher Verantwortung und Ambition sehr wichtig. Die mentale Leistungsfähigkeit als entscheidender Erfolgsfaktor neben den nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten wird immer noch stark unterschätzt. Psychische Balance fördert mentale Stärke in hohem Maße.

## Darstellung der grundlegenden Fähigkeiten

Der Balance Report von profilingvalues baut auf dem Gleichgewichtssystem der formalen Wertewissenschaft nach Robert S. Hartman auf. Demnach sind wir in der Balance, wenn wir einerseits in unserem Inneren die persönlichen Aspekte, unsere Funktionsverantwortung und unsere längerfristige Perspektive erkennen sowie andererseits um uns herum die Menschen, das Gegenständliche und die Systeme differenziert durchdringen und somit richtig bewerten können. Die möglichen „Räume“, in denen wir werten können, liegen außerhalb und innerhalb unserer Person. Was wir darin werten können ist menschlicher, gegenständlicher oder prinzipieller Natur. Demnach wird in drei verschiedenen Dimensionen gemessen.



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.

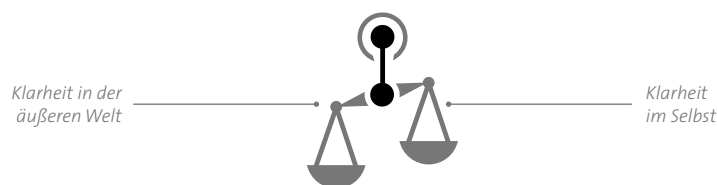


Die **äußere**, d.h. die wahrgenommene **Welt** steht für alles, was unsere Sinne aus unserem Umfeld aufnehmen und wie wir es bewerten.



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

Je balancierter die äußere Welt und das Selbst innerhalb einer Dimension wahrgenommen werden, desto ausgewogener geht eine Person mit sich selbst und den Mitmenschen, Aufgaben und Prozessen der Umwelt um.



Die Balance zwischen der äußeren Welt und dem Selbst

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

### Beispiel 1:

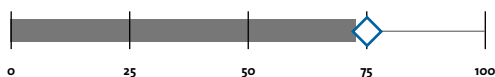
Hohes Können und Wollen

#### Empathie

[Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten]

Gemessene Eigenschaft & Kurzdefinition

Balken Fähigkeit (Können)  
Raute Aufmerksamkeit (Wollen)

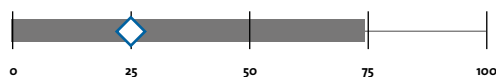


### Beispiel 2:

Hohes Können und geringes Wollen

#### Zielorientierung

[Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben]



## Interpretation der Ergebnisse

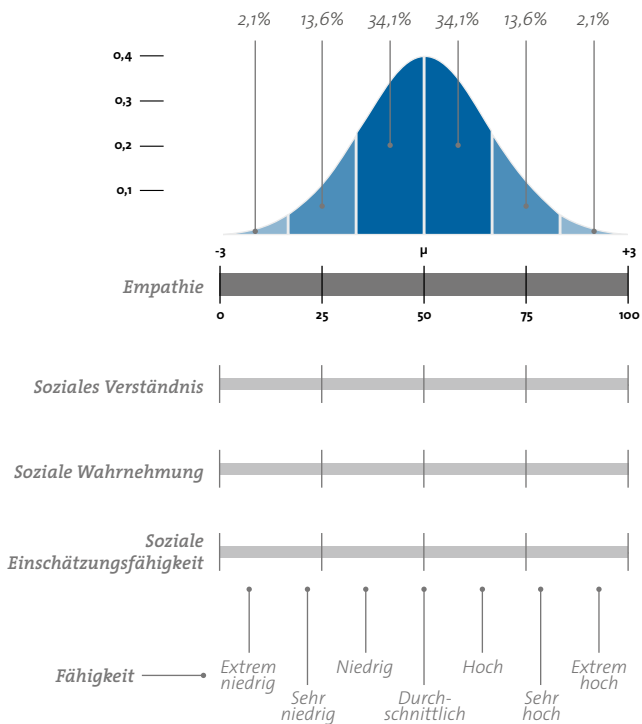
Insgesamt werden sechs Persönlichkeitseigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können und das Wollen, also die Fähigkeit und die auf ihr gegenwärtig liegende Aufmerksamkeit. Der profilingvalues Balance Report stellt sehr detailliert dar, über welche Stärken eine Person generell verfügt und wie sich diese momentan zusammensetzen. So können Potentiale, Talente und Ressourcen gezielt ermittelt werden, aber auch Ungleichgewichtungen oder ungenutzte Fähigkeiten herausgearbeitet werden. Dazu wird die derzeitige Aufmerksamkeit, die auf jeder Kompetenz liegt, gemessen und auf ihre Gewichtung und Ausgeglichenheit hin untersucht.

### Struktur und Interpretation der Balken

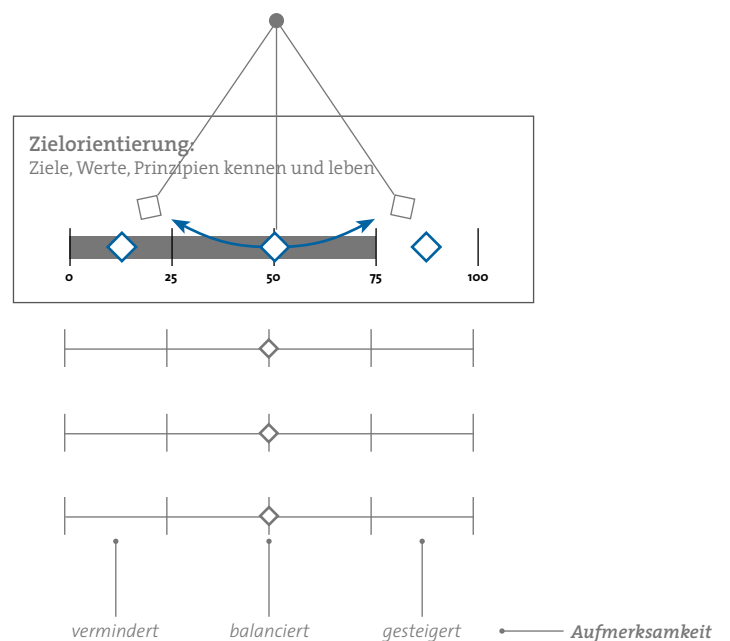
Die Fähigkeiten sind anhand der Balken am Bevölkerungsdurchschnitt normiert (Gauß'sche Glockenkurve). Unterhalb des Balkens befinden sich drei Unterskalen, in die sich die Hauptskala aufschlüsseln lässt. Dies geschieht, indem jeweils der intrinsische, extrinsische und systemische „Blickwinkel“ von der Hauptskala ausgehend eingenommen wird. So lässt sich z.B. Empathie in soziales Verständnis (intrinsisch/ menschlich), soziale Wahrnehmung (extrinsisch/ praktisch) und soziale Einschätzungsfähigkeit (systemisch/ prinzipiell) differenzieren.

### Struktur und Interpretation der Rauten

Haupt- und Unterskalen werden mit der Raute im Sinne eines „Pendels“ dargestellt. Die Rauten stellen die momentane Aufmerksamkeit dar, die auf der jeweiligen Fähigkeit liegt. Sie sind bei 50% in der „Grundstellung“. Das heißt: diese Fähigkeit wird flexibel bzw. balanciert genutzt. Schwingt die Raute nach rechts aus, dann wird die Wesensart proaktiver eingesetzt, schwingt sie nach links, so wird die Fähigkeit reaktiver genutzt. Das ist weder noch schlecht, sondern hängt von den Aufgaben ab, die man zu bewältigen hat. Während der Balken das Niveau der Fähigkeit angibt, zeigt die Raute, in welcher Weise auf diesem Level die Fähigkeit angesteuert wird: in balancierter Weise, mit gesteigerter Aufmerksamkeit oder mit verminderter Beachtung.



Die Gauß'sche Glockenkurve



Die „Pendelfunktion“ der Raute im Balkensystem

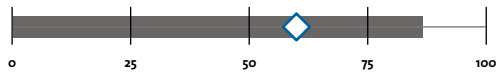
## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

### Bewertung des Umfeldes:

#### Empathie

[Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten]

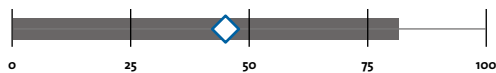
Menschliche  
Wertedimension  
Fragewort: Wer?



#### Praktisches Denken:

[Kreativität und Handlungsorientierung]

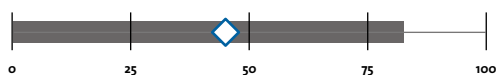
Praktische  
Wertedimension  
Fragewort: Was?



#### Strukturiertes Denken:

[Auf Systeme und Ordnungen achten]

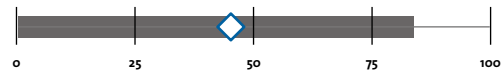
Systemische  
Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



### Bewertung der eigenen Person:

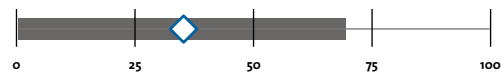
#### Eigene Bedürfnisse:

[Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen]



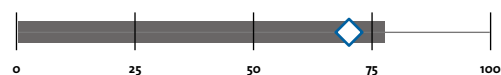
#### Erfolgsorientierung:

[Stärken erkennen und einsetzen]



#### Zielorientierung:

[Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben]



### Balance zwischen der äußeren Welt und dem Selbst

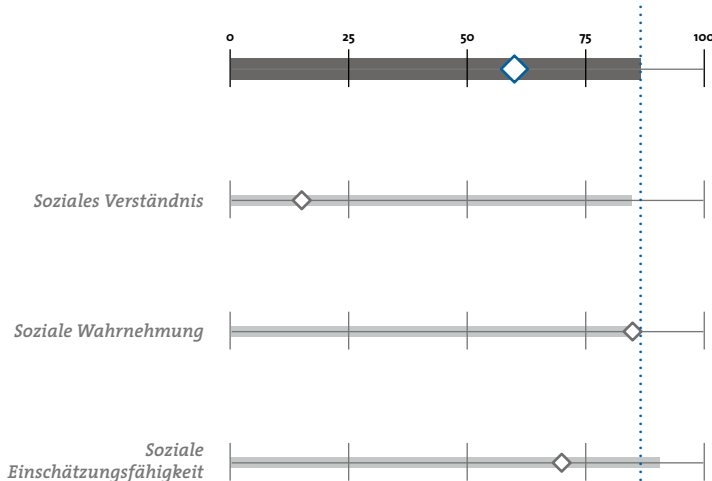
Je ausgeglichener die äußere Welt und das Selbst gesehen werden, desto ausgewogener und balancierter kann eine Person leben. Sieht ein Mensch sein Umfeld genauso klar, wie er auch sich selbst wahrnimmt, kommt es zu möglichst wenig Fehleinschätzungen und -bewertungen. Dadurch wird eine balancierte Persönlichkeit widergespiegelt. Im gesellschaftlichen Durchschnitt sehen Menschen allerdings ihr Umfeld klarer als ihre eigene Person. Dies kann in hoher Ausprägung auf eine „Ankerlosigkeit“ im Sinne eines Mangels an innerer Stärke und Halt hinweisen. Überwiegt umgekehrt die Klarheit im Selbst, spricht dies zwar für eine innere Reife, es besteht jedoch die Gefahr, das Umfeld falsch zu beurteilen und Probleme im Umgang mit der äußeren Welt könnten entstehen.

## Die menschliche Wertedimension

### Blick auf die Welt:

#### Empathie

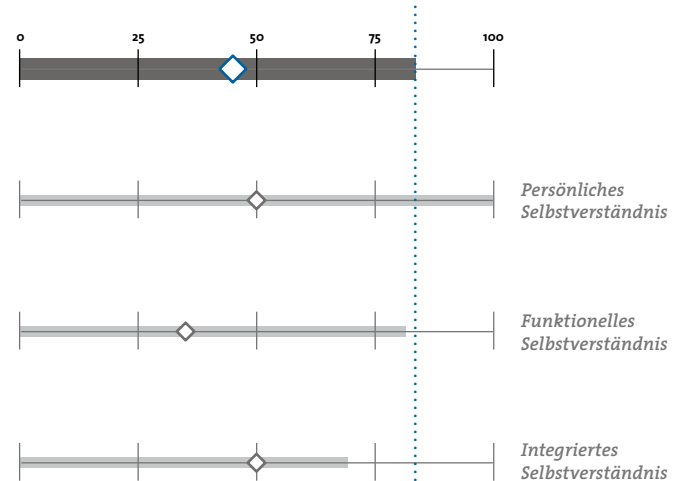
[Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten]



### Blick auf das Selbst:

#### Eigene Bedürfnisse

[Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen]



Durchschnittswert

Durchschnittswert

87%

84%



#### Balance innerhalb der intrinsischen Wertedimension

Je balancierter die intrinsische, menschliche Wertedimension wahrgenommen wird, desto ausgewogener und besonnener kann eine Person mit ihren Mitmenschen interagieren. Im gesellschaftlichen Durchschnitt sehen Menschen allerdings die äußere Welt mit ihren zwischenmenschlichen Aufgaben, Verpflichtungen und Ereignissen klarer als ihr eigenes Selbst. Dies kann dazu führen, dass im Umgang mit anderen nicht genügend Selbstsicherheit und Selbstvertrauen vorhanden ist. Überwiegt umgekehrt die Klarheit im Selbst, kann es leichter zu Fehleinschätzungen und Missverständnissen im Miteinander kommen.

## Definitionen

#### Soziales Verständnis –

##### Wertschätzung vs. Geringschätzung:

Die Einzigartigkeit und Individualität eines Menschen fühlen.

#### Soziale Wahrnehmung –

##### Erkennen vs. Ignorieren:

Den unendlichen Wert eines Individuums erkennen und wahrnehmen.

#### Soziale Einschätzungsfähigkeit –

##### Richtig vs. falsch einschätzen:

Die Individualität eines Menschen in all ihren Facetten richtig einschätzen.

#### Persönliches Selbstverständnis –

##### Wertschätzung vs. Abschätzung:

Die eigene Individualität in ihrer gesamthaften Existenz schätzen.

#### Funktionelles Selbstverständnis –

##### Positiv vs. negativ erleben:

Das eigene Wirken als förderlich für sich selbst wahrnehmen.

#### Integriertes Selbstverständnis –

##### Annehmen vs. ablehnen:

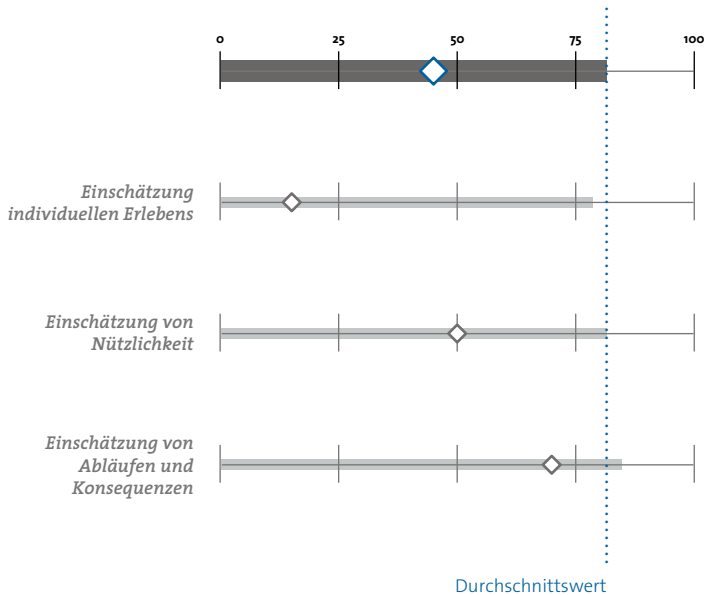
Die persönliche Lebenslage positiv einschätzen und sie annehmen.

## Die praktische Wertedimension

### Blick auf die Welt:

#### Praktisches Denken

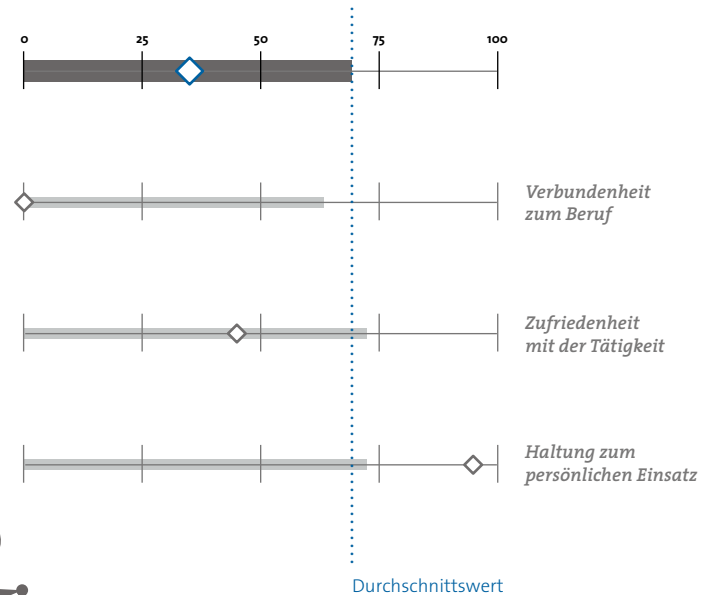
[Kreativität und Handlungsorientierung]



### Blick auf das Selbst:

#### Erfolgsorientierung

[Stärken erkennen und einsetzen]



### Balance innerhalb der extrinsischen Wertedimension

Je balancierter die extrinsische, praktische Wertedimension wahrgenommen wird, desto harmonischer ist die Passung zwischen der inneren Motivation und der Umsetzung. Im gesellschaftlichen Durchschnitt sehen Menschen allerdings die äußere Welt mit ihren praktischen, greifbaren Aufgaben, Verpflichtungen und Ereignissen klarer als ihre eigene Rolle. Daher steht bei vielen Menschen die Durchführung stärker im Fokus als die Vereinbarkeit zwischen Aufgabe und Person, was zu Reibungsverlusten und Unausgeglichenheit führen kann. Sieht eine Person umgekehrt ihre eigene Rolle und innere Motivation klarer, kann es dazu kommen, dass hohe Motivation auf mangelnde Umsetzung trifft, was nicht nur Energie verschwendet, sondern auf Dauer zu Frustration führt.

## Definitionen

#### Einschätzung individuellen Erlebens –

##### Einfühlen vs. verschließen:

Menschliches Empfinden und Erleben in seiner ganzen Tiefe nachempfinden.

#### Einschätzung von Nützlichkeit –

##### Richtig erkennen vs. falsch einschätzen:

Den Nutzen von Handlungen und Dingen in seinem Wert korrekt einstufen.

#### Einschätzung von Abläufen und Konsequenzen –

##### Richtig vs. falsch einschätzen:

Das gesamte Spektrum von Gesetzmäßigkeiten und Strukturen in ihrem Sinn erkennen und einordnen.

#### Verbundenheit zum Beruf –

##### Lieben vs. hassen:

Die eigene Profession und Tätigkeit schätzen und sich mit ihr identifizieren.

#### Zufriedenheit mit der Tätigkeit –

##### Zufrieden vs. frustriert:

Mit der Arbeitstätigkeit und den Umständen am Arbeitsplatz zufrieden sein.

#### Haltung zum persönlichen Einsatz –

##### Wertschätzen vs. geringschätzen:

Das eigene Tun als wertstiftend und wirksam empfinden.

## Die systemische Wertedimension

### Blick auf die Welt:

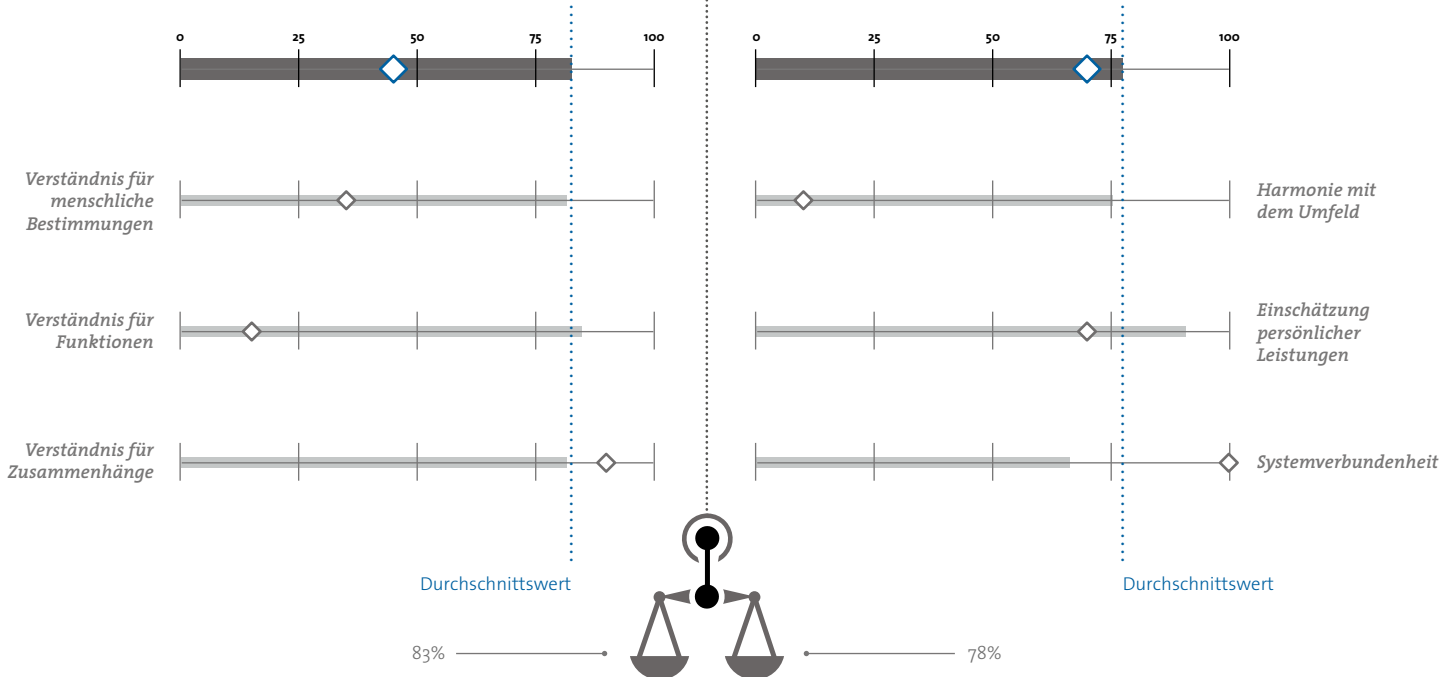
#### Strukturiertes Denken

[Auf Systeme und Ordnungen achten]

### Blick auf das Selbst:

#### Zielorientierung

[Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben]



#### Balance innerhalb der systemischen Wertedimension

Je balancierter die systemische, konzeptionell ausgerichtete Wertedimension wahrgenommen wird, desto besser passt die strategische Planung mit der Selbststrategie und Zielsetzung zusammen. Im gesellschaftlichen Durchschnitt sehen Menschen allerdings die äußere Welt mit ihren systematischen Prozessen, Regeln und Strukturen klarer als ihre eigene Selbststrategie. Dies kann dazu führen, dass durch den starken Fokus auf die strategische Ausrichtung nach Außen eine mangelnde Vereinbarkeit mit den eigenen Zielen entsteht. Besteht umgekehrt höhere Klarheit im Selbst, führt dies zu Verzettelungsgefahr bei der strategischen Ausrichtung des Handelns.

## Definitionen

#### Verständnis für menschliche Bestimmungen –

##### Nachempfinden vs. Schwarz-Weiß-Sehen:

Professionen und Schicksale verstehen und für sich betrachten.

#### Verständnis für Funktion –

##### Ganz vs. nur teilweise wahrnehmen:

Die Funktionalität als Sinn und Zweck eines Gegenstands innerhalb eines Systems erkennen.

#### Verständnis für Zusammenhänge – Sinn vs. Unsinn:

Die Sinnhaftigkeit in Systematiken erkennen und verstehen, was ein System ist: etwas Menschgemachtes, das dem Menschen helfen (verbessern) und ihm nicht schaden bzw. ihn nicht aufhalten soll (verschlechtern).

#### Harmonie mit dem Umfeld –

##### Passend vs. unpassend:

Das eigene Selbstverständnis mit der Umwelt in Einklang bringen.

#### Einschätzung persönlicher Leistungen –

##### Über- vs. unterschätzen:

Das eigene Tun als nutzenstiftend erleben und darin bestätigt werden.

#### Systemverbundenheit –

##### Akzeptieren vs. Ablehnen:

Mit beiden Beinen im Leben stehen und die eigene Lebensphase selbstverantwortlich annehmen.



## Darstellung grundlegender Kompetenzen im Selbst

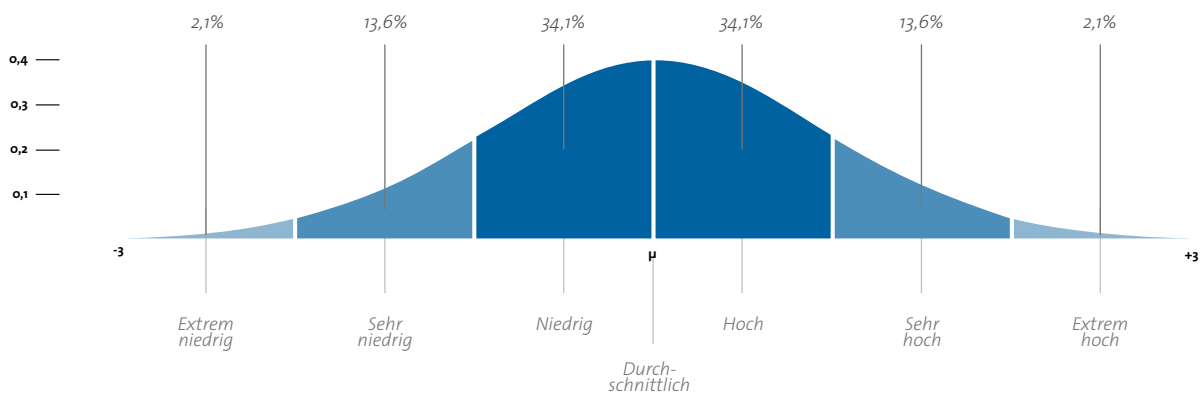
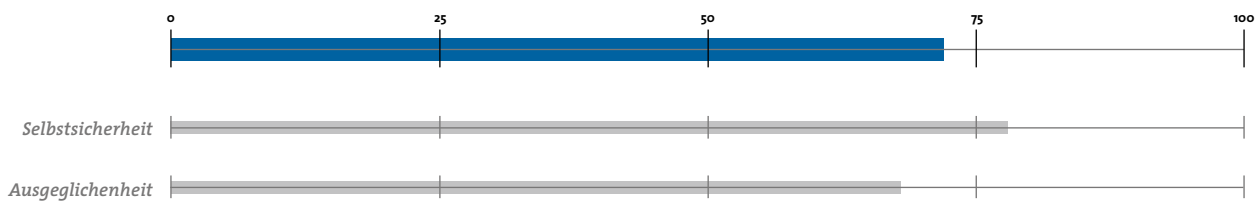
Das Selbst repräsentiert die innere Wahrnehmung des Durchführenden, also die Bewertung der eigenen Person. Die hier relevanten Kompetenzen werden zunächst in einer Definition erklärt. Die folgende Beispielskala zeigt den Ergebniswert des Kompetenzniveaus prozentual durch einen Balken an. Die Gauß'sche Glockenkurve verdeutlicht die Normierung der Verteilung am Gesellschaftsdurchschnitt. Darunter werden derselben Logik folgend Unterskalen abgebildet, aus denen sich die Hauptskala als Gesamtkompetenz ergibt (Abbildung des Kompetenzniveaus).

Die Rauten stehen für das Aufmerksamkeitsniveau, mit dem die Fähigkeiten angesteuert werden. Sie befinden sich bei 50% in der „Grundstellung“, d.h. die Fähigkeit wird flexibel bzw. balanciert eingesetzt. Schwingt die Raute nach rechts aus, wird die Wesensart proaktiver genutzt, schwingt sie nach links, sinkt der Fokus und die Fähigkeit wird reaktiver eingesetzt (Abbildung der Pendelfunktion der Raute).

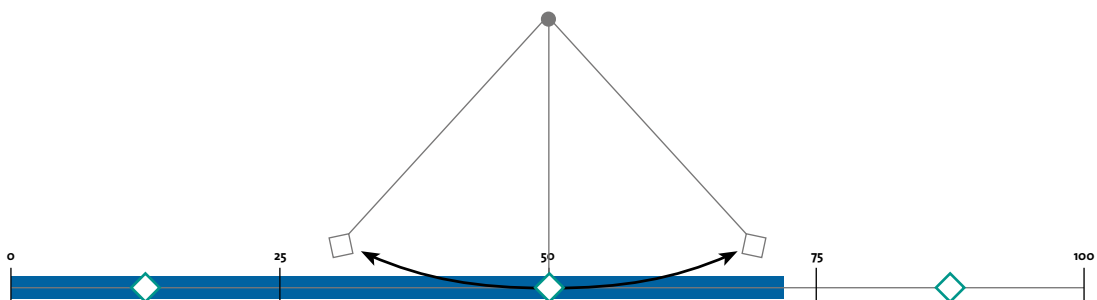
### Beispiel:

#### Selbstvertrauen

*[Vertrauen in sich selbst setzen und die eigenen Stärken kennen]*



Das Kompetenzniveau



Die „Pendelfunktion“ der Raute

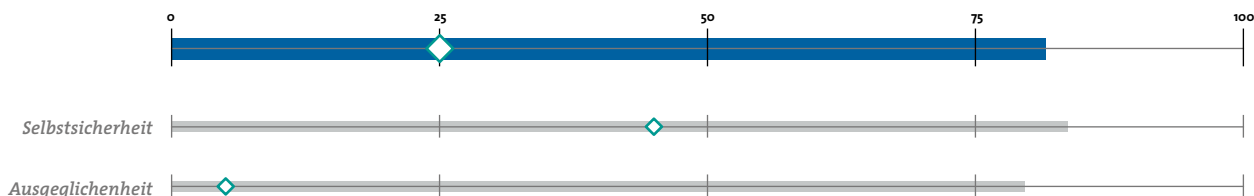
## Analyse grundlegender Kompetenzen des Selbst im Überblick



### Selbstvertrauen

[Vertrauen in sich selbst setzen und die eigenen Stärken kennen]

Selbstvertrauen ist eine Persönlichkeitseigenschaft, die sehr weit gefasst ist und verschiedene Aspekte in sich vereint. Sich selbst zu vertrauen ist ein komplexer Vorgang, der nicht in jeder Lebensphase gleich gut gelingt. Wir können daher bei der Untersuchung des gegenwärtigen Selbstvertrauens unterschiedliche Perspektiven einnehmen. Aus einem Blickwinkel reagieren wir beispielsweise auf äußere Einflüsse, aus einem anderen wirken wir selbst auf die Umwelt ein.



**Selbstsicherheit:**

Klarheit und Bewusstsein über die eigene Individualität und den persönlichen Selbstwert.

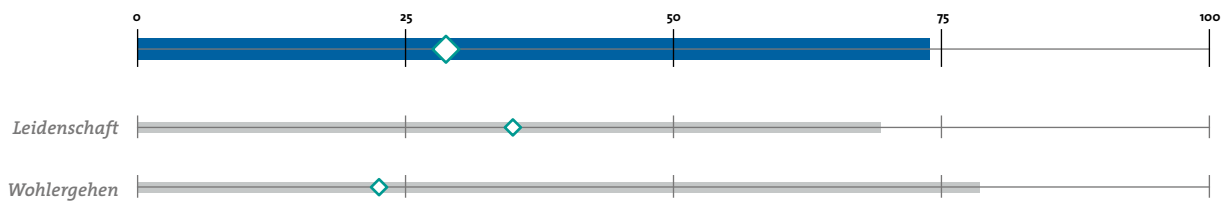
**Ausgeglichenheit:**

Sich selbst als Person annehmen und mit dem Umfeld in Einklang sein.

## Bedeutung der Tätigkeit im Leben

*[Den Wert der Arbeitstätigkeit im Leben wahrnehmen und schätzen]*

Auch für die Stellung der Tätigkeit im Leben ergeben sich unterschiedliche Aspekte, die maßgeblich auf unser Empfinden und Handeln einwirken. Auf der einen Seite geht es hier um die äußeren Einflüsse auf unser Rollenbewusstsein und unsere Motivation. Auf der anderen Seite wirken innere Kräfte, durch die wir uns Aufgaben zutrauen und die dafür verantwortlich sind, welche Tätigkeiten uns interessieren oder Freude bereiten.



### **Leidenschaft:**

Die eigene Rolle kennen und sie zum Erfolg führen.

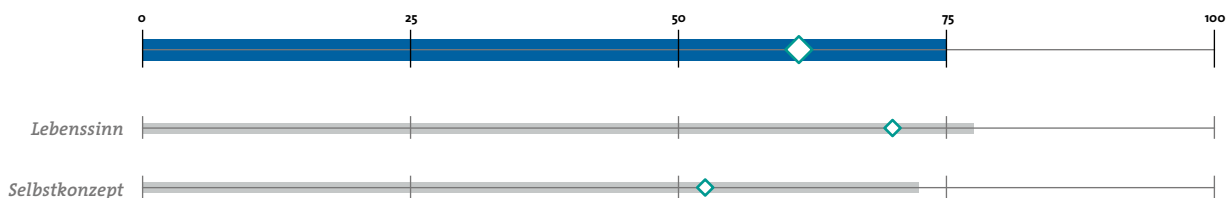
### **Wohlergehen:**

Die eigene Leistung als wertvoll erleben und sich im Arbeitskontext wohlfühlen.

## Empfundene Sinnhaftigkeit im Leben

*[Persönliche Ziele verfolgen, die eigene Identität kennen und sinnvoll danach handeln]*

Hier ergeben sich ebenfalls unterschiedliche Perspektiven, die unser Gefühl von Sinn und Zweck im Leben beeinflussen. Wir können zum einen aktiv unsere Ziele bestimmen und sie unserer persönlichen Strategie unterordnen. Dann geben wir unserem Handeln eine sinnvolle Richtung vor. Zum anderen hängt es aber auch davon ab, wie gut wir unsere persönliche Strategie überhaupt bestimmen können. Dann kommt es darauf an, inwiefern wir in der Lage sind, unseren Einflussradius bzw. unser Einflussgebiet realistisch einzuschätzen.



### **Lebenssinn:**

Grundlegende Lebensfragen überlegt beantworten und den eigenen Lebensweg realistisch einschätzen können.

### **Selbstkonzept:**

Die eigenen Lebensumstände verstehen, sie annehmen und weitgehend als selbst veränderbar betrachten.

## Darstellung der herrschenden Einstellungen

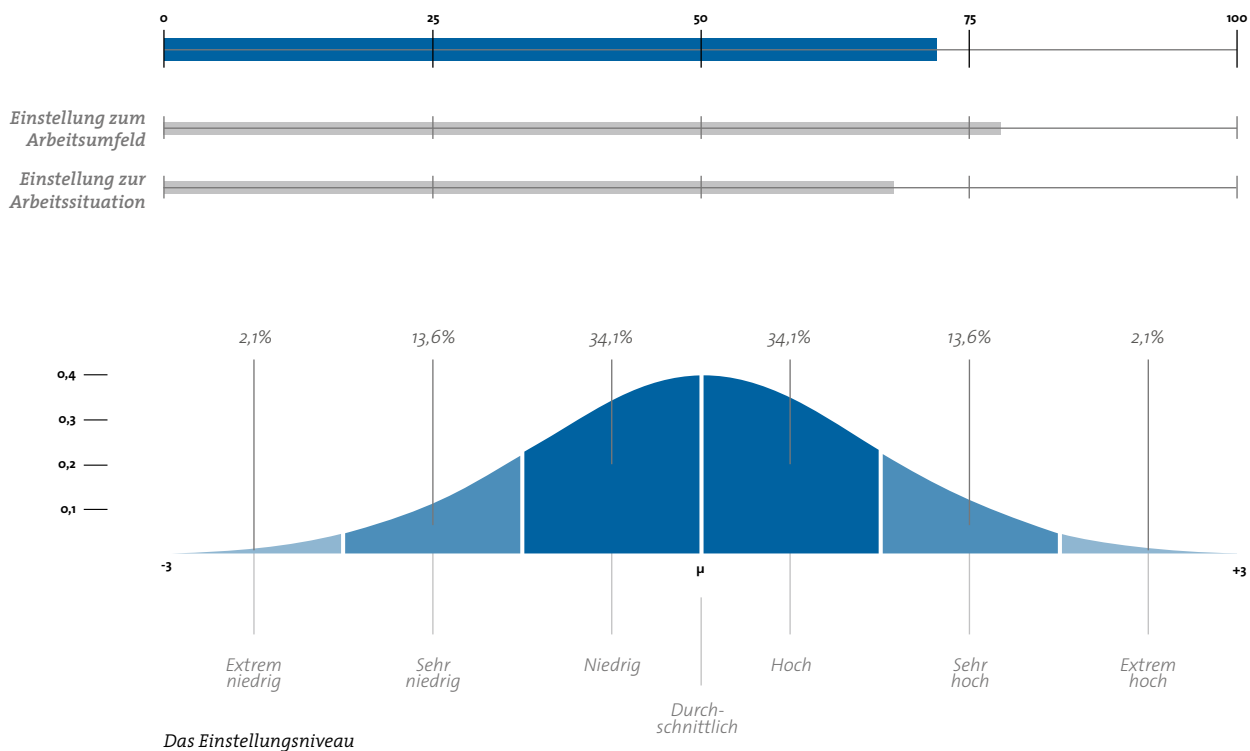
Die vorherrschenden Einstellungen eines Menschen spiegeln die Sichtweise wider, die gegenüber dem Umfeld und der eigenen Person in der derzeitigen Lebenssituation eingenommen werden. Sie werden zunächst in einer Definition erklärt. Die folgende Beispielskala zeigt den Ergebniswert des Einstellungsniveaus prozentual durch einen Balken an. Die Gauß'sche Glockenkurve verdeutlicht die Normierung der Verteilung am europäischen Gesellschaftsdurchschnitt. Darunter werden derselben Logik folgend Unterskalen abgebildet, aus denen sich die Hauptskala als Gesamteinstellung ergibt (Abbildung des Einstellungsniveaus).

Da die vorherrschenden Einstellungen eher die Gefühlslage und „emotionale Temperatur“ skizzieren und keine Fähigkeiten an sich darstellen, existiert für diese Messung keine sonst für profilingvalues typische Darstellung der momentanen Aufmerksamkeit durch Rauten.

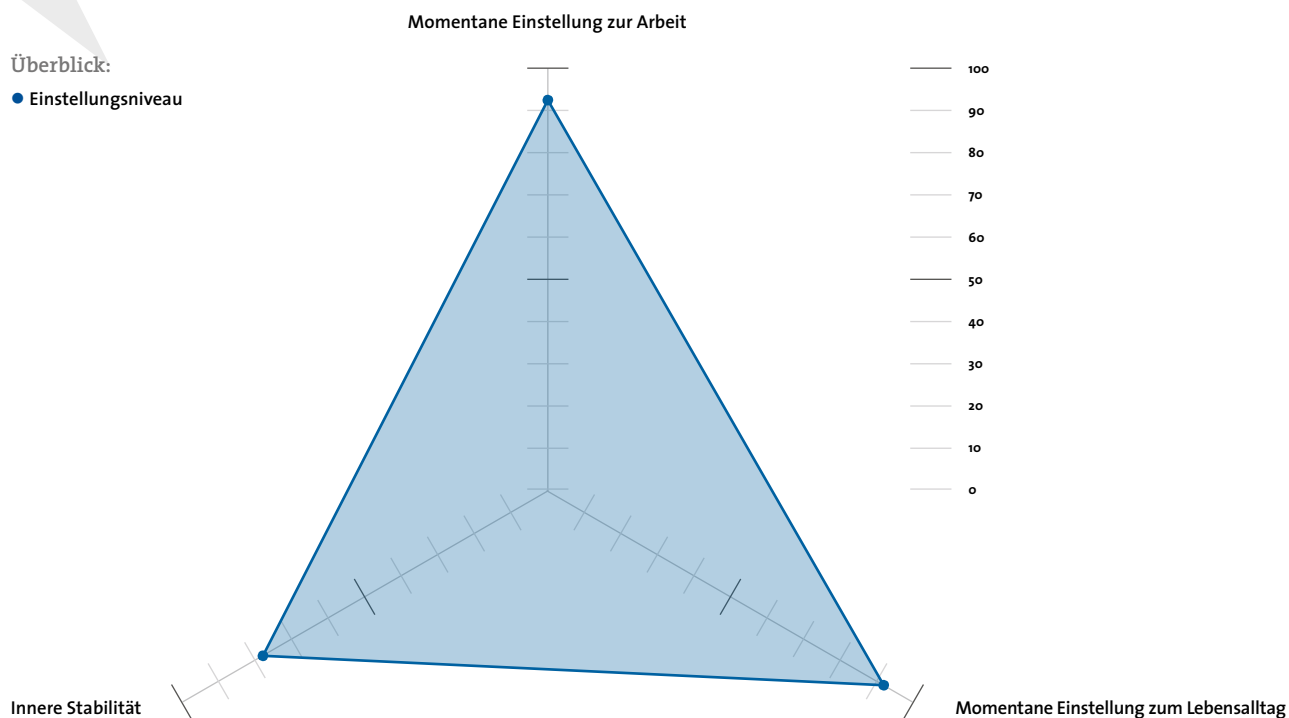
### Beispiel:

#### Momentane Einstellung zur Arbeit

*[Fähigkeiten im Beruf einsetzen und sich darin wohlfühlen]*



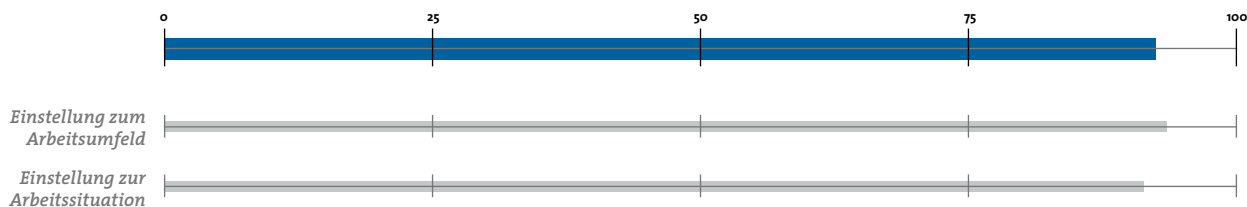
## Analyse der herrschenden Einstellungen im Überblick



### Momentane Einstellung zur Arbeit

*[Fähigkeiten im Beruf einsetzen und sich darin wohlfühlen]*

Die gesamthafte Einstellung zur Arbeit umfasst Perspektiven des äußeren Arbeitsumfeldes und der individuell erlebten Arbeitssituation. Je nachdem mit welchen Einstellungen und Emotionen wir unsere Arbeit wahrnehmen, bildet sich in uns eine Haltung, die wir gegenüber der Arbeitsumgebung und der von uns erlebten Arbeitssituation einnehmen.



**Einstellung zum Arbeitsumfeld:**

Persönliche Einstellung und emotionale Haltung gegenüber den menschlichen, praktischen und strukturellen Aspekten der Arbeitsumwelt.

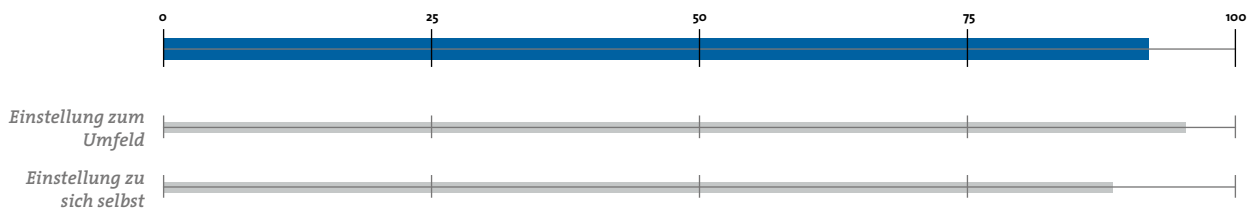
**Einstellung zur Arbeitssituation:**

Einschätzung der eigenen Person im Kontext der Arbeitssituation. Gefühlslage mit Blick auf die persönliche Stabilität, die momentane Wirkungskraft und die eigene Perspektive.

## Momentane Einstellung zum Lebensalltag

[Kompetenzen im Leben nutzen und positiv eingestellt sein]

Die gesamthafte Einstellung zum Lebensalltag bezieht sich auf alle Lebenslagen. Sie betrifft somit auch die Arbeit, da diese einen wichtigen Aspekt neben den anderen grundlegenden Lebensbereichen darstellt. Wieder können wir unterschiedliche Werteperspektiven einnehmen, nämlich unsere Einstellung gegenüber unserem Umfeld und unsere Haltung in Bezug auf uns selbst. Dabei kann nicht von gut oder schlecht im Sinne von Leistung gesprochen werden, sondern eher von positiv und negativ mit Blick auf unser Wohlbefinden.



### **Einstellung zum Umfeld:**

Einstellung und emotionale Haltung gegenüber menschlichen, praktischen und übergeordneten Themen, die wir um uns herum wahrnehmen.

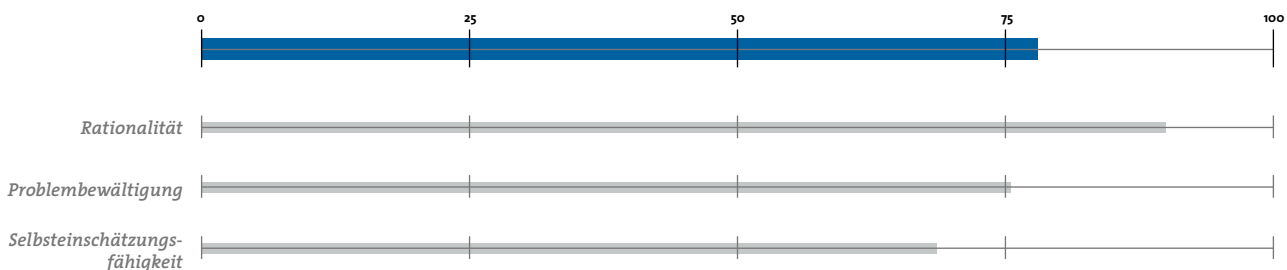
### **Einstellung zu sich selbst:**

Empfindung in Bezug auf die Eigenwahrnehmung als Person in der gegenwärtigen Lebensphase.

## Innere Stabilität

[Sich selbst objektiv einschätzen und mit Klarheit betrachten]

Die innere Stabilität zielt darauf ab, wie gut und ausgeglichen wir mit uns selbst umgehen und wie klar wir uns über uns selbst sind. Daraus resultiert nicht nur eine objektive Betrachtung der eigenen Person, sondern auch der innere Umgang mit negativen Aspekten, die ausgeglichene wie bedachte Bewertung des Selbst und des eigenen Handelns.



### **Rationalität:**

Klarheit und Ordnung im Selbst.

### **Selbsteinschätzungsfähigkeit:**

Fähigkeit, die eigene Person ausgewogen und reflektiert einzuschätzen.

### **Problembewältigung:**

Geeigneter Umgang mit inneren Konflikten und Problemen.

## Hintergrund des Verfahrens

Der profilingvalues Balance Report ist ein wissenschaftlich fundierter Bericht, der die Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten einer Person darstellt und sie in einzelne Basiskompetenzen aufschlüsselt. Er ist insbesondere für die Personalentwicklung und Trainings entwickelt worden und nicht dazu geeignet, als alleinstehe 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 zu werten, können Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensneigungen gezogen werden. Diese werden in der Auswertung abgebildet, wobei auch die aktuelle Lebensphase der Teilnehmer 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 des profilingvalues Balance Reports 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 wertemetrisch 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, Reliabilität und Objektivität, siehe auch:

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

AICO A	o	94	I-AC	o.889	AC	o.917	ABCD	993
AICO B	o	91	E-AC	o.894	BD	o.907	Y	1971
AICO C	o	95	S-AC	o.870	A	299	Key	
AICO D	o	89	I-BD	o.892	B	307		
SQ Corr	1	78	E-BD	o.879	C	172		
VQ Corr	o	88	S-BD	o.835	D	215		