

# Fokus Verantwortung

## Ergebnisbericht

Max Mustermann

12.02.2019

powered by

**Weißer Q**  
Mit Sicherheit  
besser entscheiden

**profilingvalues**   
*Explore your potential*

**mediamoss**<sup>®</sup>  
VERANTWORTUNGSVOLL KOMMUNIZIEREN

## Editorial

Wenn in der Gesellschaft alle und insbesondere die Führungskräfte das richtige Maß an Verantwortung übernehmen würden, dann könnten Gesellschaft, Wirtschaft und Politik erfolgreicher gestaltet werden. Kooperation und Zusammenleben wären humaner, effektiver, effizienter und sicher auch innovativer. Wie finden wir einen Weg dorthin? Boris Grundl und die Grundl Leadership Institut haben sich das Thema Verantwortung vorgenommen und wollen Lust darauf machen, dass Verantwortung stimmig zur jeweiligen Person übernommen wird.

Der Verantwortungsbegriff wird von der philosophischen und psychologischen Seite her vielfach diskutiert. Den aktuellen Forschungsstand hat Hubertus Heuer von Weiße Q ([www.weisseq.com](http://www.weisseq.com)) erfolgreich auf den Punkt gebracht, um zusammen mit Dr. Uli Vogel von profilingvalues ([www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com)) die Ergebnisse mit der formalen Wertewissenschaft nach Robert S. Hartman zu verknüpfen. Es hat sich herausgestellt, dass sich das Thema Verantwortung dadurch operationalisieren und mit der Technik des Hartman Value Profile messen lässt. Vereinfacht gesagt: Es kann gezeigt werden, wie ein Mensch das Thema Verantwortung um sich herum erkennt, bewertet und wie er selbst dazu im Sinne von Verantwortungsbewusstsein und Verantwortungsübernahme steht.

Das Entwicklungsteam um Boris Grundl herum erreicht eine noch größere Relevanz durch den neu entwickelten Verantwortungsindex. Damit kann die breite Öffentlichkeit erreicht werden ([www.verantwortungsindex.de](http://www.verantwortungsindex.de) & [www.responsibilityindex.org](http://www.responsibilityindex.org)). Prof. Dr. Christoph Moss verantwortet die Kommunikation in diesem Sinne ([www.mediamoss.me](http://www.mediamoss.me)).

Diese neue Art der Messung wird mit dem etablierten Führungssystem Leading Simple von Boris Grundl zum Leadership Excellence Report verknüpft, der im Markt der Führungskräfteentwicklung erfolgreich eingesetzt wird.

Boris Grundl, Christoph Moss, Hubertus Heuer und Uli Vogel entwickeln seit 2015 konsequent Ideen und Messungen weiter. Alles mit einem Ziel vor Augen: Führungskräfte dazu zu bringen, das richtige Maß an Verantwortung zu übernehmen. Denn zu viel Verantwortungsübernahme ist genauso schädlich wie zu wenig. Es gilt, ein gesundes Maß an Verantwortung zu übernehmen, das zur jeweiligen Person passt.

## Erhebung und Methode

Der Ergebnisbericht Fokus Verantwortung wird maschinell aus den Daten errechnet, die im Online-Fragebogen vom Teilnehmer eingegeben wurden. Dabei handelt es sich um das zweimalige Rangreihen von jeweils 18 Begriffen und Aussagen. Die wertewissenschaftliche Erhebungs- und Berechnungsmethode beruht auf den Forschungen von Professor Robert S. Hartman, der das Hartman Value Profile (HVP) geschaffen hat. Das HVP ist weltweit millionenfach durchgeführt worden und entsprechend umfänglich wissenschaftlich validiert. Dieses komplexe Rangreihenmodell kann die Welt- und Selbstsicht einer Person sehr genau abbilden und berücksichtigt dabei die gegenwärtige Lebensphase. So erfährt man viel sowohl über das grundsätzliche Wertesystem eines Menschen, als auch über die momentan herrschenden Einstellungen. Boris Grundl und Dr. Uli Vogel haben das HVP dahingehend weiterentwickelt, dass nun auch die Sicht einer Person auf das Thema Verantwortung differenziert erfasst wird. Dies wird im vorliegenden Ergebnisbericht dargestellt. Er basiert auf dem System von profilingvalues, welches wiederum eine Weiterentwicklung des HVP darstellt.

## Aufbau

Auf den folgenden beiden Seiten finden Sie insgesamt sechs Ergebnisskalen, die jeweils zwei Aspekte beleuchten (siehe folgende Grafik). Der Balken bildet das Fähigkeitsniveau einer Person ab, d.h. den gegenwärtigen Stand der Kompetenz. Die Rubrik „Gegenwärtige Aufmerksamkeit“ darunter trifft eine Aussage darüber, welche Konzentration momentan auf der jeweiligen Fähigkeit liegt. Man kann eine große persönliche Stärke beispielsweise proaktiv nutzen oder sie vernachlässigen. Aber man kann auch eine balancierte Aufmerksamkeit darauf haben und daher diese Fähigkeit flexibel einsetzen. Deshalb gibt es drei Arten der Aufmerksamkeit auf der jeweiligen Fähigkeit: Erhöht, ausgewogen und vermindert.

### Beispiel:

#### Sinnvolle Verantwortlichkeiten erkennen

Fähigkeit zu erkennen, welche Verantwortlichkeiten in Organisationen sinnvollerweise übernommen werden sollten und wie diese beobachtet, beurteilt und umgesetzt werden.



Die übermäßige Betonung eines Verantwortungsbereiches kann zu einer geringeren Wirkung führen, d.h. die Klarheit und damit die Fähigkeit in diesem Bereich schwächen. Es geht um die optimale Nutzung der Fähigkeiten im Gleichgewichtssystem aller Verantwortungsbereiche.

## Gemessen wird das Thema Verantwortung in drei verschiedenen Dimensionen.



Die menschliche Verantwortungsdimension umfasst alles, was der Mensch zum Thema Verantwortung fühlt und empfindet. Grundfrage: Wer ist in der Verantwortung?



Die faktische Verantwortungsdimension umfasst alles, was der Mensch zum Thema Verantwortung wahrnimmt und beobachtet. Grundfrage: Was ist Gegenstand der Verantwortung?



Die prinzipielle Verantwortungsdimension umfasst alles, was der Mensch zum Thema Verantwortung einschätzt und beurteilt. Grundfrage: Wofür ist die Verantwortung?

Die Ergebnisse zielen auf zwei unterschiedliche Werteräume: Die Verantwortung in der Gesellschaft und die Selbstverantwortung. Die Seite 4 widmet sich der persönlichen Sicht auf die Verantwortung in der Gesellschaft, die Seite 5 bildet die Wahrnehmung der Selbstverantwortung ab.



Die äußere, d.h. die wahrgenommene Welt zum Thema Verantwortung.



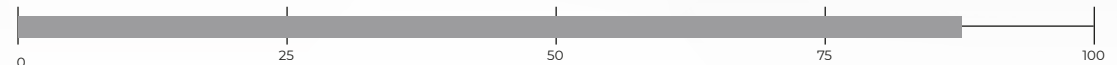
Das Selbst bezieht sich auf die inneren Vorgänge einer Person zum Thema Verantwortung.

## Verantwortung in Organisationen:

### Verantwortung bei anderen erkennen

Fähigkeit zu erkennen, wie Menschen in Organisationen Verantwortung wahrnehmen sowie das Talent, verantwortliche Menschen richtig einzuschätzen.

Die menschliche  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Wer ist in  
der Verantwortung?

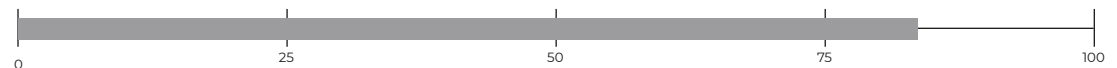


Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **ausgewogen**

### Sinnvolle Verantwortlichkeiten erkennen

Fähigkeit zu erkennen, welche Verantwortlichkeiten in Organisationen sinnvollerweise übernommen werden sollten und wie diese beobachtet, beurteilt und umgesetzt werden.

Die faktische  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Was ist Gegenstand  
der Verantwortung?

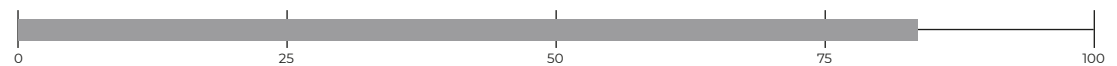


Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **vermindert**

### Verantwortung als Prinzip erkennen

Fähigkeit zu erkennen, auf welchen Prinzipien eine sinnvolle Verantwortung beruht und wie diese Prinzipien wahrgenommen und eingeschätzt werden.

Die prinzipielle  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Wofür ist die  
Verantwortung?



Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **erhöht**

Die übermäßige Betonung eines Verantwortungsbereiches kann zu einer geringeren Wirkung führen, d.h. die Klarheit und damit die Fähigkeit in diesem Bereich schwächen. Es geht um die optimale Nutzung der Fähigkeiten im Gleichgewichtssystem aller Verantwortungsbereiche.

## Selbstverantwortung:

### Verantwortungsbewusstsein

Fähigkeit zu erkennen, selbst verantwortlich zu sein und diese persönliche Verantwortung wahrzunehmen und einzuschätzen.

Die menschliche  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Wer ist in  
der Verantwortung?

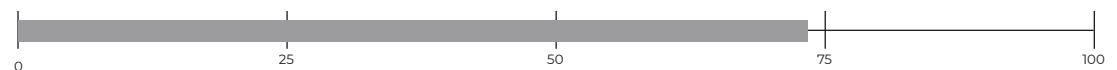


Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **vermindert**

### Verantwortungsübernahme

Fähigkeit zu erkennen, wann man selbst die Verantwortung übernehmen sollte und wie man in dieser Rolle beobachtet, urteilt und handelt.

Die faktische  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Was ist Gegenstand  
der Verantwortung?

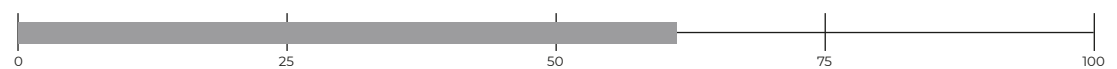


Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **erhöht**

### Sinn der eigenen Verantwortung

Fähigkeit zu erkennen, welche Verantwortung man für seine persönlichen Werte trägt und wie man diese wahrnimmt, einschätzt und lebt.

Die prinzipielle  
Verantwortungsdimension.  
Grundfrage: Wofür ist die  
Verantwortung?



Gegenwärtige Aufmerksamkeit: **vermindert**

Die übermäßige Betonung eines Verantwortungsbereiches kann zu einer geringeren Wirkung führen, d.h. die Klarheit und damit die Fähigkeit in diesem Bereich schwächen. Es geht um die optimale Nutzung der Fähigkeiten im Gleichgewichtssystem aller Verantwortungsbereiche.

Hier finden Sie an Ihren Ergebnissen abgeleitete, individuelle Entwicklungsempfehlungen, damit Sie Ihre Fähigkeiten ausbauen können. Es handelt sich um Tipps für den Alltag, die Sie einladen, das Thema Verantwortung bewusster zu erkennen und damit mehr Sicherheit im Umgang mit Verantwortung für sich zu schaffen.

### **Verantwortung bei anderen erkennen**

Sie können Verantwortung bei anderen in exzellenter Weise erkennen. Sie spüren, beobachten und beurteilen diese in herausragender Weise. Hier gibt es nicht viel zu verbessern. Bleiben Sie dabei und perfektionieren Sie diese Fähigkeit. Sie haben ein hervorragendes Talent. Bringen Sie andere dazu, Ihre herausragende Fähigkeit erlernen zu wollen. Geben Sie Ihr Wissen und Ihre Sichtweise proaktiv weiter.

### **Sinnvolle Verantwortlichkeiten erkennen**

Sie sehen Aufgaben und Funktionen und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten sehr deutlich und können hier logisch bzw. differenziert sinnvoll zuordnen und analysieren. Geben Sie sich noch mehr Ansporn, alle Verantwortlichkeiten in der vollen Tiefe zu erkennen. Warum macht wer was und wie hängt das mit dem Tun der anderen zusammen? So verstehen Sie die Aktivitäten in Ihrem Umfeld immer besser.

### **Verantwortung als Prinzip erkennen**

Sie erkennen sehr gut, wie das Regelwerk der Verantwortung in der Gesellschaft funktioniert und welche Rolle Sie darin spielen. Sie könnten dabei allerdings noch mehr erreichen. Ergründen Sie noch tiefer die Prinzipien und Regeln, die unser Gemeinwesen erfolgreich machen und setzen Sie sich selbst entsprechende Maßstäbe. So werden Sie einen noch größeren Beitrag für die Gesellschaft leisten können und dabei auch selbst profitieren. Sie bereichern damit unser menschliches Zusammenleben.

### **Verantwortungsbewusstsein**

Sie erkennen Ihre Eigenverantwortung als Person nicht ausreichend. Ihr Selbstvertrauen ist dadurch deutlich beeinträchtigt. Versuchen Sie, Ihr Selbstwertgefühl aufzubauen. Sie sind einzigartig und haben Talente und Potenziale, die unsere Gesellschaft auf jeden Fall braucht. Trauen Sie sich mehr zu und fragen Sie Menschen Ihres Vertrauens, was Sie wirklich gut können. Versuchen Sie, mit mehr Selbstwertschätzung den Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, den Sie immer schon gerne gegeben hätten. Sie haben die Kraft in sich!

### **Verantwortungsübernahme**

Sie erkennen die Rollen, in denen Sie Verantwortung übernehmen sollten, sehr gut. Sie sind meistens in der Lage, Ihre Funktion in Arbeit und Gesellschaft klar zu sehen und wahrzunehmen. Versuchen Sie, sich noch mehr auf Ihre einzigartigen Fähigkeiten und Potenziale zu konzentrieren. Sie kennen Ihre Stärken sehr gut. Überlegen Sie, wo Sie Ihre Fähigkeiten noch über das Gewöhnliche hinaus einsetzen können. Suchen Sie nach der optimalen Anwendung Ihrer Talente und der Entfaltung Ihrer Potenziale.

### **Sinn der eigenen Verantwortung**




Ihnen ist der Sinn für Ihre eigene Verantwortung in Ihrem Leben grundsätzlich bewusst. Sie sehen im Alltag klar mit Blick auf Ihre persönliche Lebensperspektive. Versuchen Sie vermehrt, über alle Lebensbereiche hinweg eine realistische Selbststrategie zu entwickeln. Machen Sie einen integrierten Lebensplan, der all Ihre Interessen und Aktivitäten einschließt. Konzentrieren Sie sich darauf, gesamthaft den Sinn Ihrer eigenen Verantwortung zu erkennen, und favorisieren Sie nicht einseitig einen Lebensbereich, wie zum Beispiel den Beruf.

## Leading Simple® – Erfolgreich führen mit System

Das Grundl Leadership Institut sorgt dafür, dass Führungsteams ihrer Führungsverantwortung gerecht werden: Menschen führen. Umgesetzt! Sie beantwortet die drei zentralen Fragen wirkungsvoller Mitarbeiterführung:

1. **Wie führe ich mich selbst?**
2. **Wie lasse ich mich führen?**
3. **Wie führe ich andere?**

Zu diesem Zweck setzt Leading Simple® auf das Führen mit Kopf, Hand und Herz:

-  1. **Führen mit Kopf – die fünf Aufgaben**  
(Was muss ich tun?)
-  2. **Führen mit Hand – die fünf Hilfsmittel**  
(Womit muss ich es tun?)
-  3. **Führen mit Herz – die fünf Prinzipien**  
(Warum muss ich es tun?)



Training war früher. Umsetzen ist heute. Das Grundl Leadership Institut sorgt für eine tatsächliche Transformation. Das gelingt in drei Schritten:

- **Intellektuelles Verstehen**
- **Emotionales Verstehen**
- **Praktisches Anwenden**

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.grundl-institut.de](http://www.grundl-institut.de)

## Wissenschaftliche Basis des profilingvalues-Verfahrens

Die für die Auswertung des Ergebnisberichtes Fokus Verantwortung 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 diese wertedimensional, im Sinne von unterschiedlichen Distanzen, errechnet.

Das Wertesystem gilt in der Wissenschaft als die beständigste Handlungsorientierung. Diese kann wertemetric erfasst werden, also durch Bewertung und nicht durch Selbstauskunft. Das schließt Manipulationsmöglichkeiten und psychologische Effekte wie soziale Erwünschtheit oder Selbstdarstellung aus.

Die Metrik der genutzten logischen Rangreihen wurde vielfach normiert und validiert. Sie geht auf die Forschung des Wissenschaftlers Robert S. Hartman zurück, der 1973 für den Nobelpreis nominiert war.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com)