

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

XY XY

14.06.2015

Einführung und Erläuterungen

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

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

profiling**values** 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.

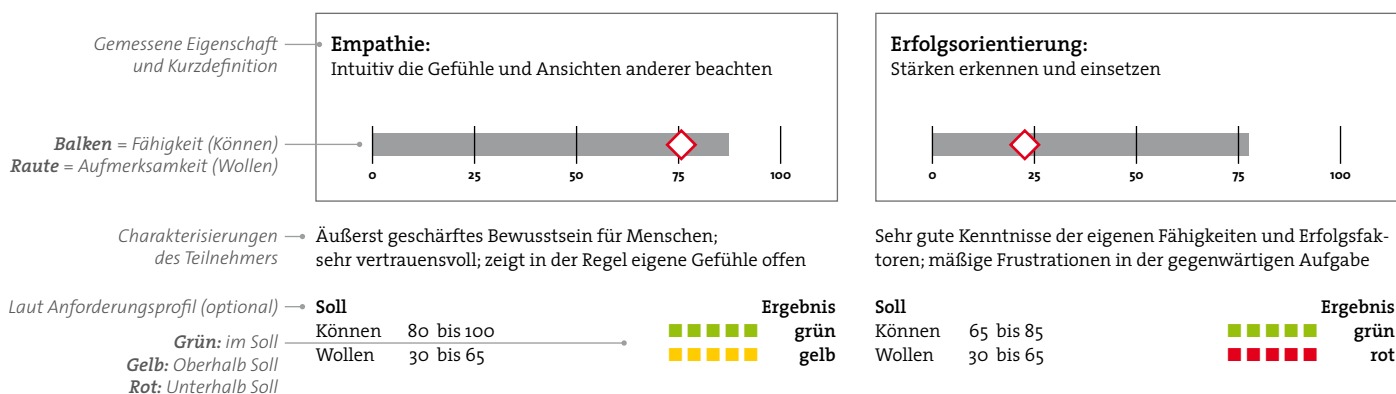
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

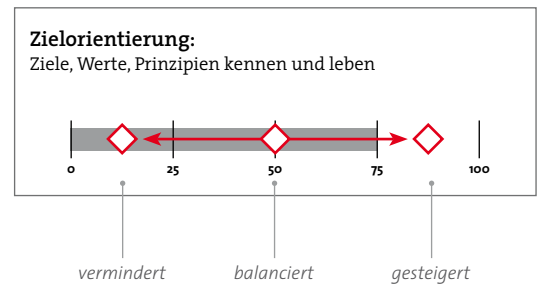
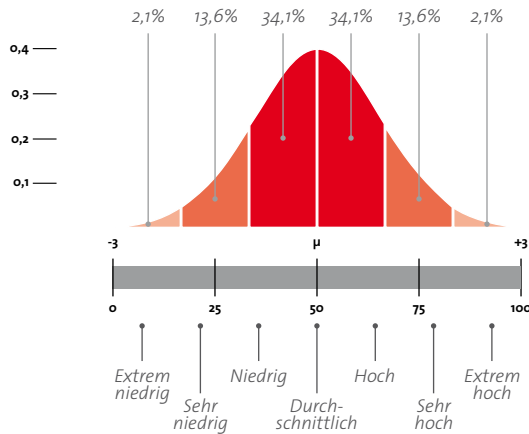
Beispiel 1

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

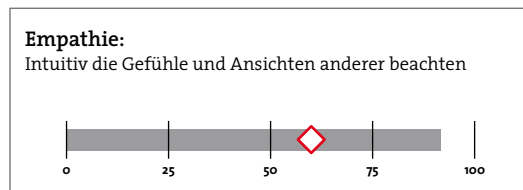
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

XY XY | 14.06.2015

Bewertung des Umfeldes:

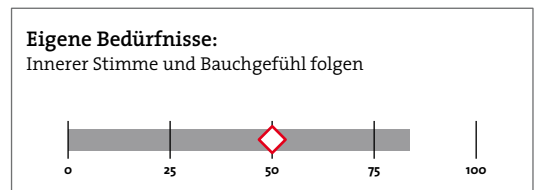
Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



1 50 4/0 60 3
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

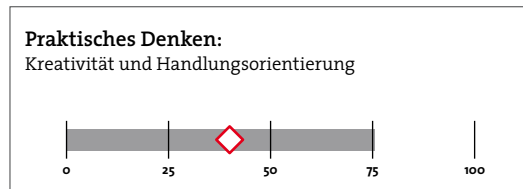
Bewertung der eigenen Rolle:



12 4 35 8/0 65 4
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

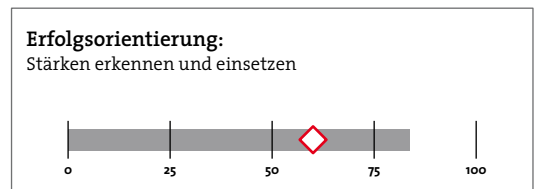
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



7 40 12/0 50 5
Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

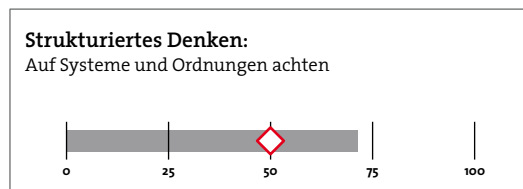
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y



20 3 65 8/0 45 5
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

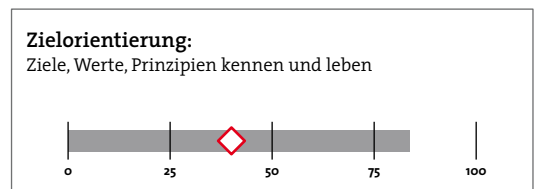
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



7 60 14/0 40 7
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y
15 50 30 50 15



22 5 50 8/0 40 3
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan ein Gefühl, dass die Zukunft in die Warteschleife gerät

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y
12 50 24 50 12

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

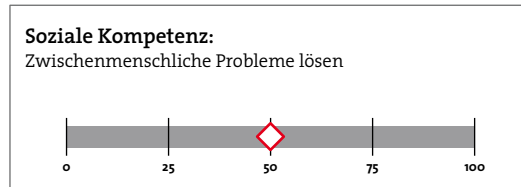
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke)

XY XY | 14.06.2015

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

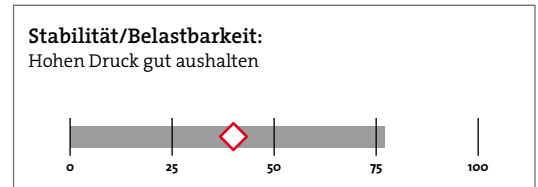
Konflikte im Umfeld:



0 Kann zwischenmenschliche Konflikte hervorragend lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

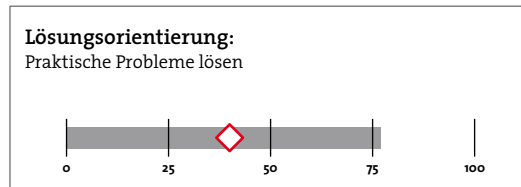
Innere Konflikte:



2 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

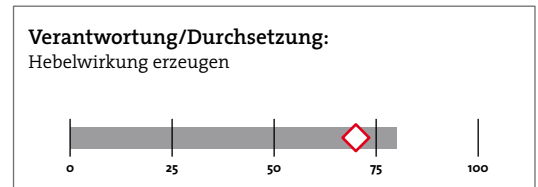
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



2 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

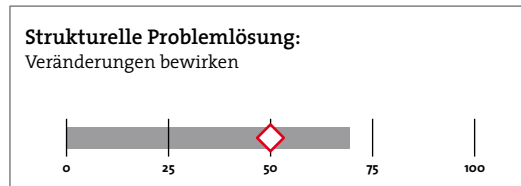
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



5 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

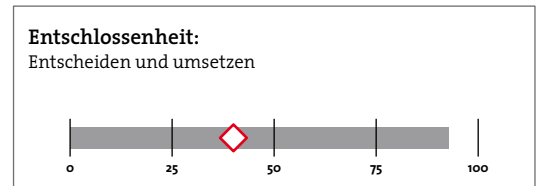
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



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

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

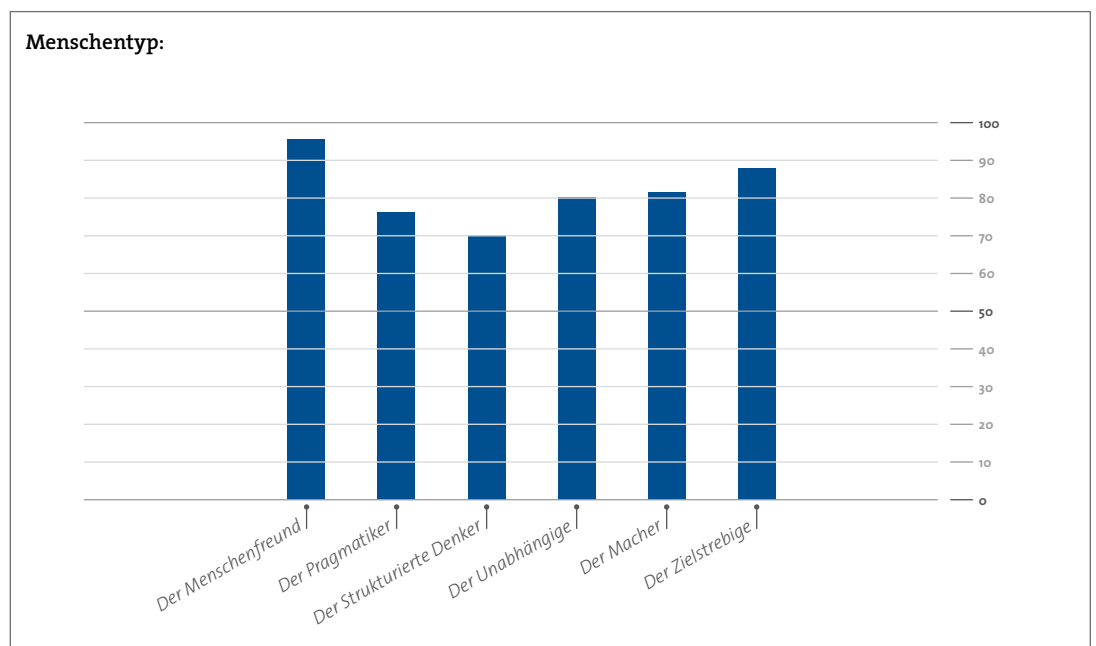
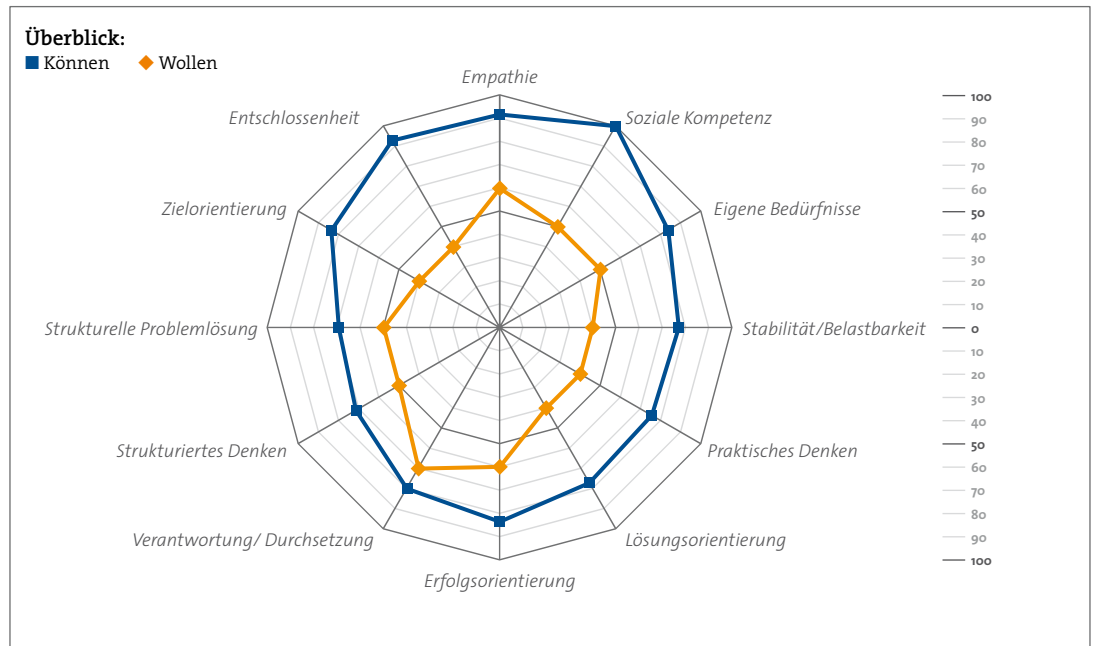


7 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan geringe Aufmerksamkeit, Veränderungen umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Übersichten

XY XY | 14.06.2015



Dif	0	30	24	0	VQ	0	51	21	2	Difi/2	1	80	C	476		
Dim	3	12	0	0	SQ	0	30	6	0	RHO	1	0.903	0.936	0	D	556
DimP	3	40	0	0	BQr	x	0.59	0.29	x	Y	1963		2377			
Int	1	9	6	0	BQa	0	41	14	1	Key	15PTWGBmBJ505					
IntP	2	30	25	2	CQ	0	24	4	0	A	791	AC	0.944			
Dis	0	0	0	0	RQ	0	77	42	0	B	554	BD	0.988			
DI	2	9	3	0	AI	0	50	50	0							

Zusammenfassung

XY XY | 14.06.2015

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) Äußerst empathisch | m) Sich selbst sehr bewusst |
| b) Vertrauensvoll | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Gegenwärtig eher abwartend | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung |
| e) Analytisch sehr gut | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Starke eigene Meinung | r) Fühlt zur Zeit wenig Herausforderung |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Nimmt Verantwortung gerne an |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | x) Bedacht auf konsequentes Handeln |

Entwicklungsanregungen

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

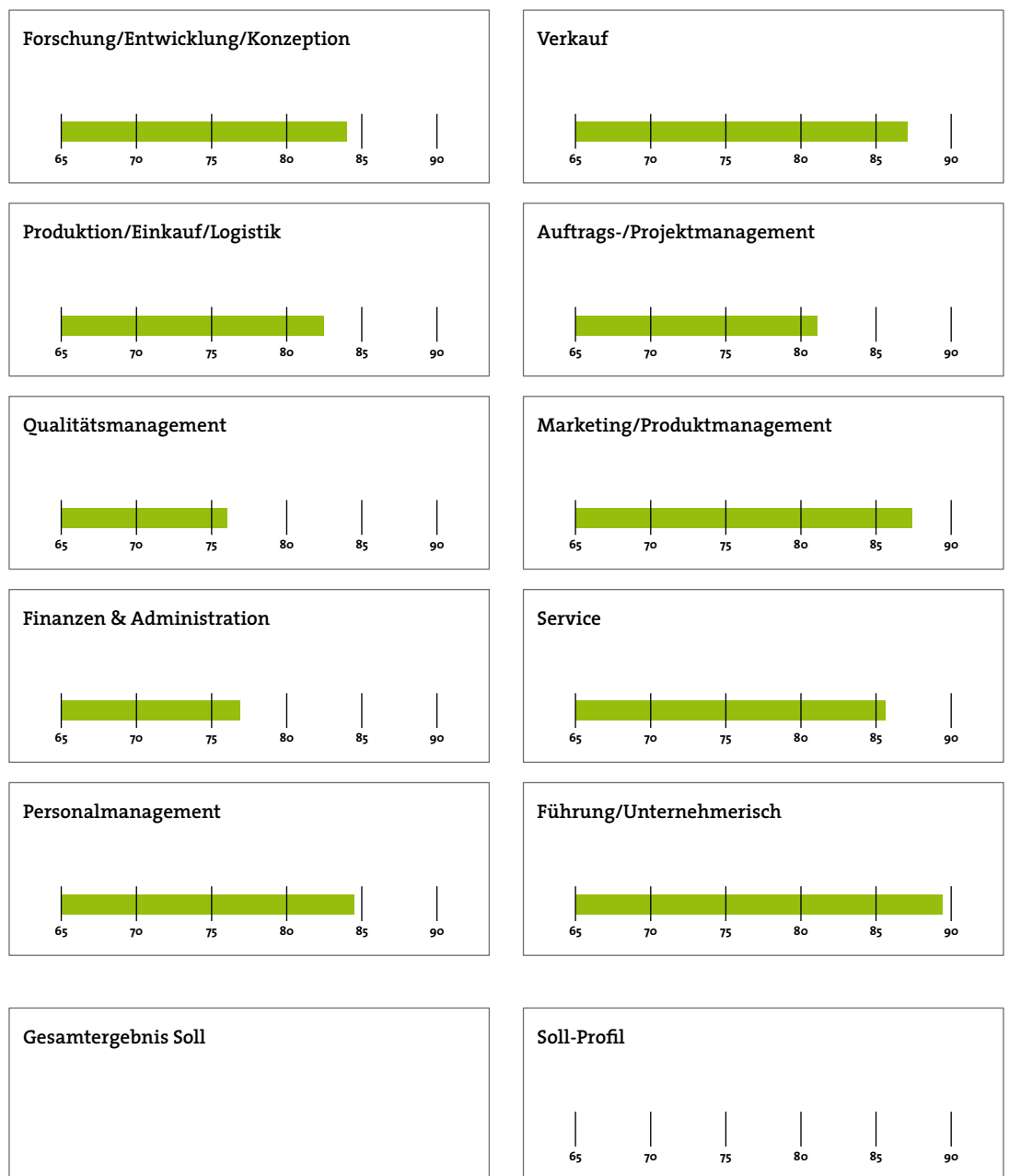
- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) o.k. |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) Mehr Aufmerksamkeit auf die Umsetzung | p) o.k. |
| e) o.k. | q) o.k. |
| f) o.k. | r) Den eigenen Weg jetzt definieren |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) o.k. |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | w) o.k. |
| l) o.k. | x) Entscheidungen schneller angehen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*

XY XY | 14.06.2015

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