

profilings**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

MUSTERTEAM

5 Personen

11.02.2016

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.

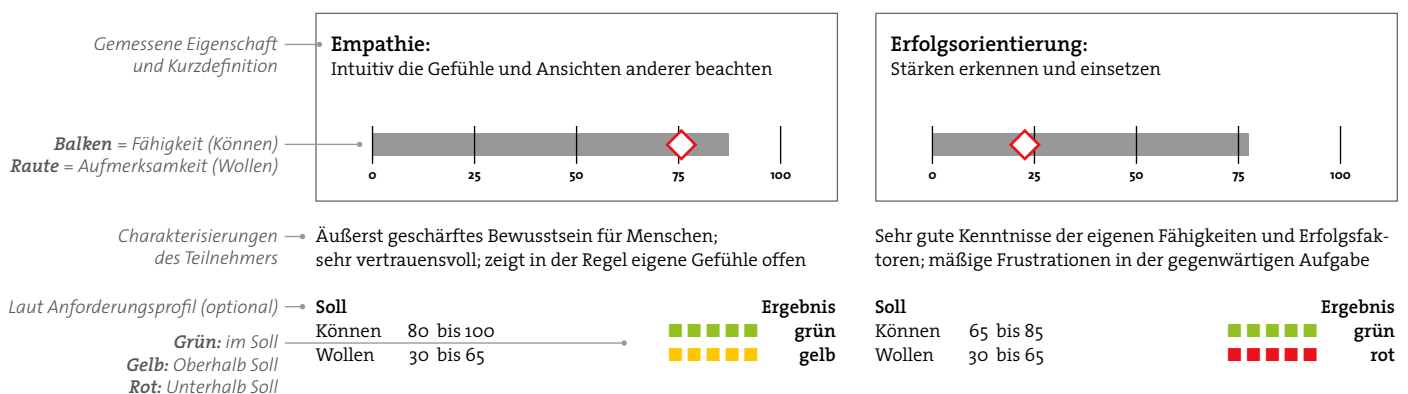
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

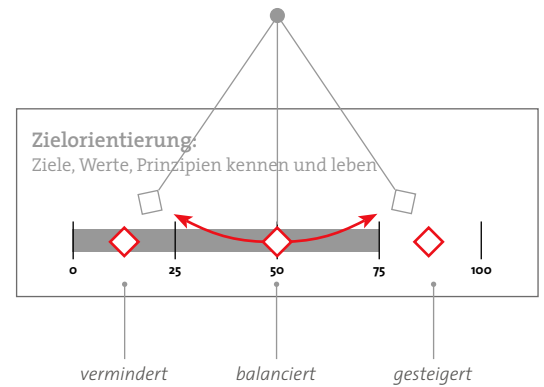
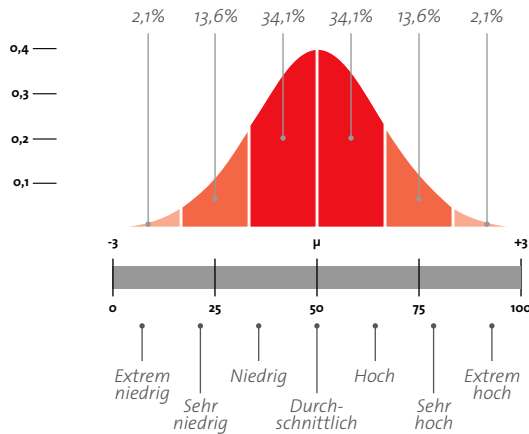
Beispiel 1

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

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

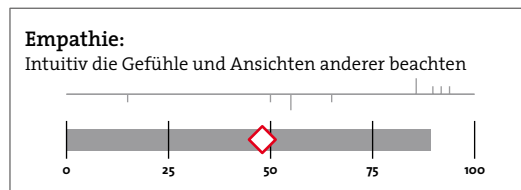
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Musterteam | 5 Personen | 11.02.2016

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

Die senkrechten Striche auf der dünnen Geraden jeder Kompetenzskala enthalten 2 Aussagen: nach oben ist die Verteilung der gemeinsam ausgewerteten Ergebnisse jedes Balkens abgebildet und nach unten die Ergebnisse jeder Raute

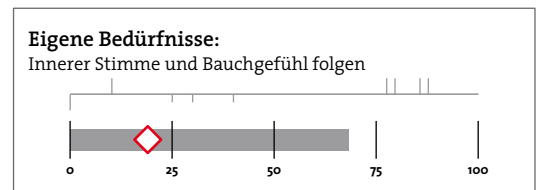
Bewertung des Umfeldes:



3 44 5/0 54 2 20
 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

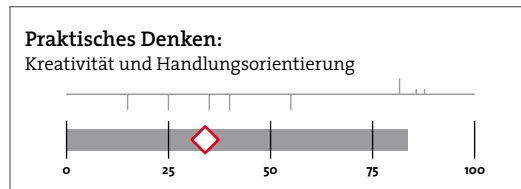
Bewertung der eigenen Person:



14 27 16/1 31 1
 Klare Vorstellung über den eigenen inneren Wert und die eigene Persönlichkeit; momentan häufiges Unberücksichtigen der eigenen Bedürfnisse

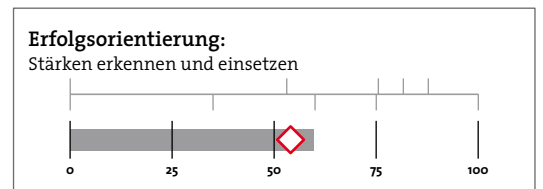
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



6 43 8/0 41 2 28
 Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

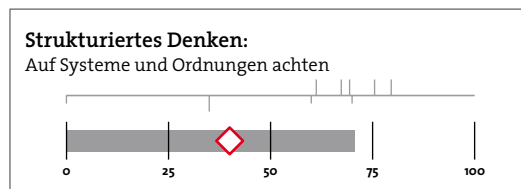
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



12 45 20/1 49 8
 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

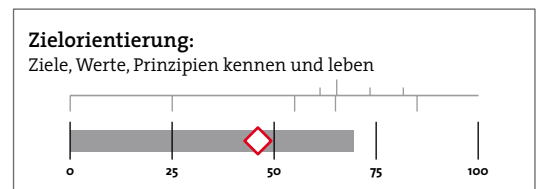
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



8 49 14/1 41 6 29
 Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



8 48 15/1 43 7
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

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

Kompetenzen, Probleme zu lösen

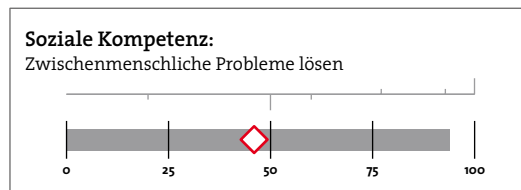
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Musterteam | 5 Personen | 11.02.2016

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

Die senkrechten Striche auf der dünnen Geraden jeder Kompetenzskala enthalten 2 Aussagen: nach oben ist die Verteilung der gemeinsam ausgewerteten Ergebnisse jedes Balkens abgebildet und nach unten die Ergebnisse jeder Raute

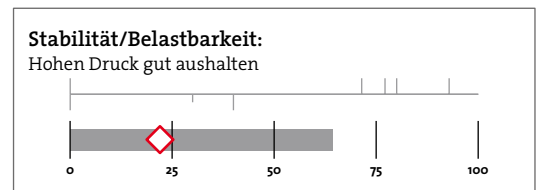
Konflikte im Umfeld:



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

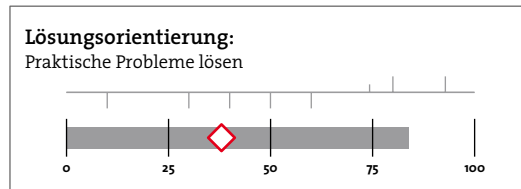
Innere Konflikte:



9 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

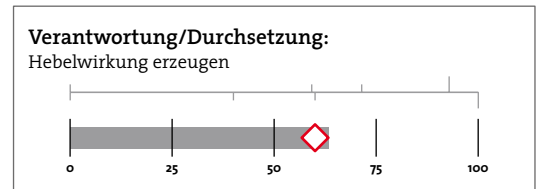
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

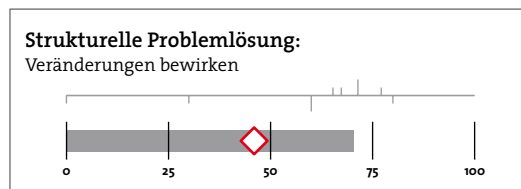
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



8 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

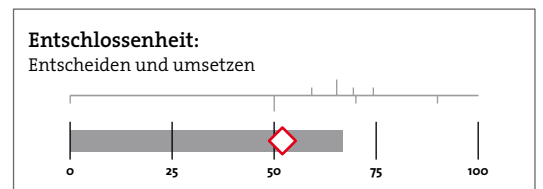
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



3 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

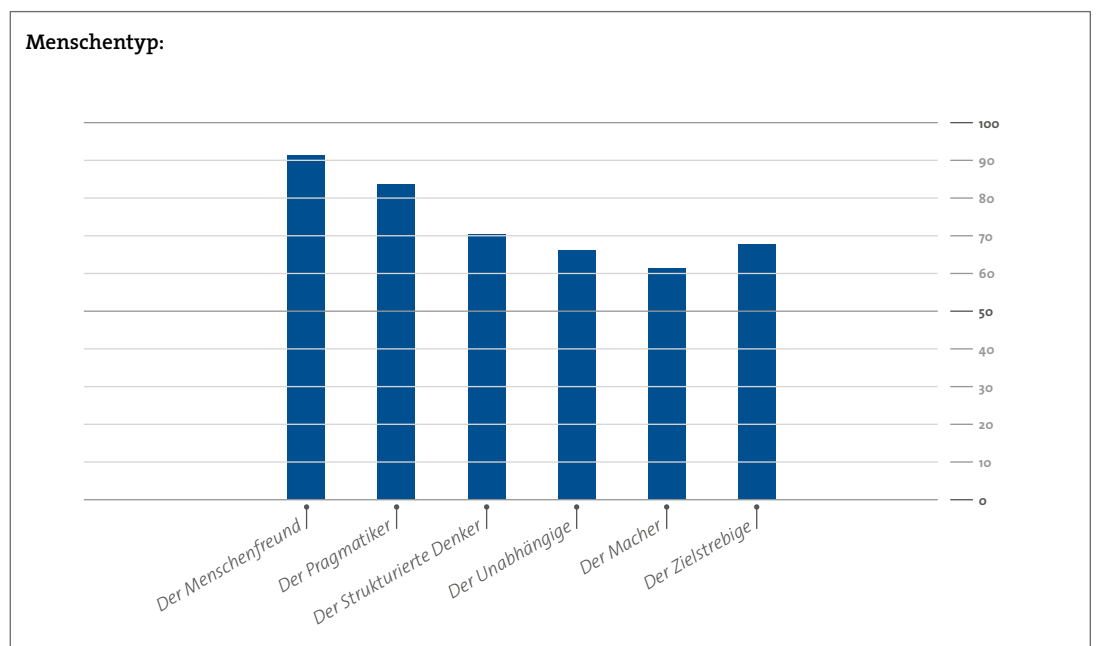
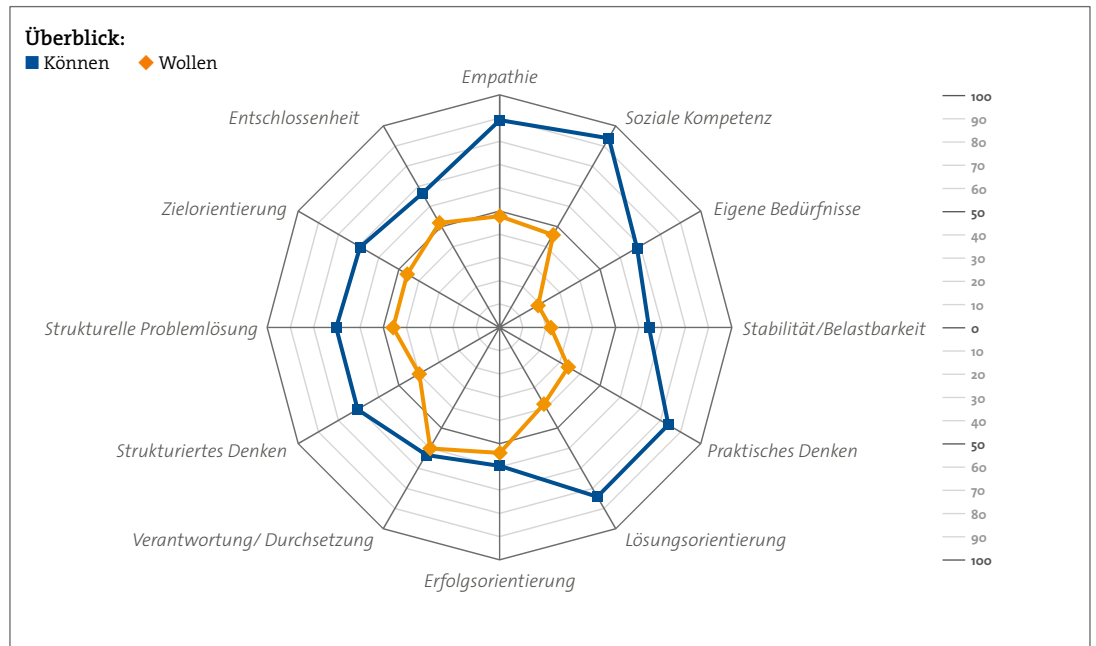


4 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; Bereitschaft, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Übersichten

Musterteam | 5 Personen | 11.02.2016



Dif	0	28	51	2	VQ	0	53	26	3	Difi/2	3	67
Dim	3	16	19	4	SQ	3	100	49	6	RHO	1	0.909 0.668 4
DimP	5	56	36	3	BQr	1	1.80	1.80	1	AC	0.853	
Int	1	8	28	3	BQa	2	77	37	5	BD	0.792	
IntP	2	30	45	4	CQ	2	185	101	4			
Dis	0	2	2	2	RQ	2	157	90	1			
DI	2	8	13	3	AI	2	59	59	2			

Zusammenfassung

Musterteam | 5 Personen | 11.02.2016

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) Kennt sich selbst gut |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Gegenwärtig eher abwartend | p) Kann etwas bewirken |
| e) Analytisch sehr gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Erfinderisch | r) Flexibel in der Zielorientierung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Nimmt Verantwortung gerne an |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| 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

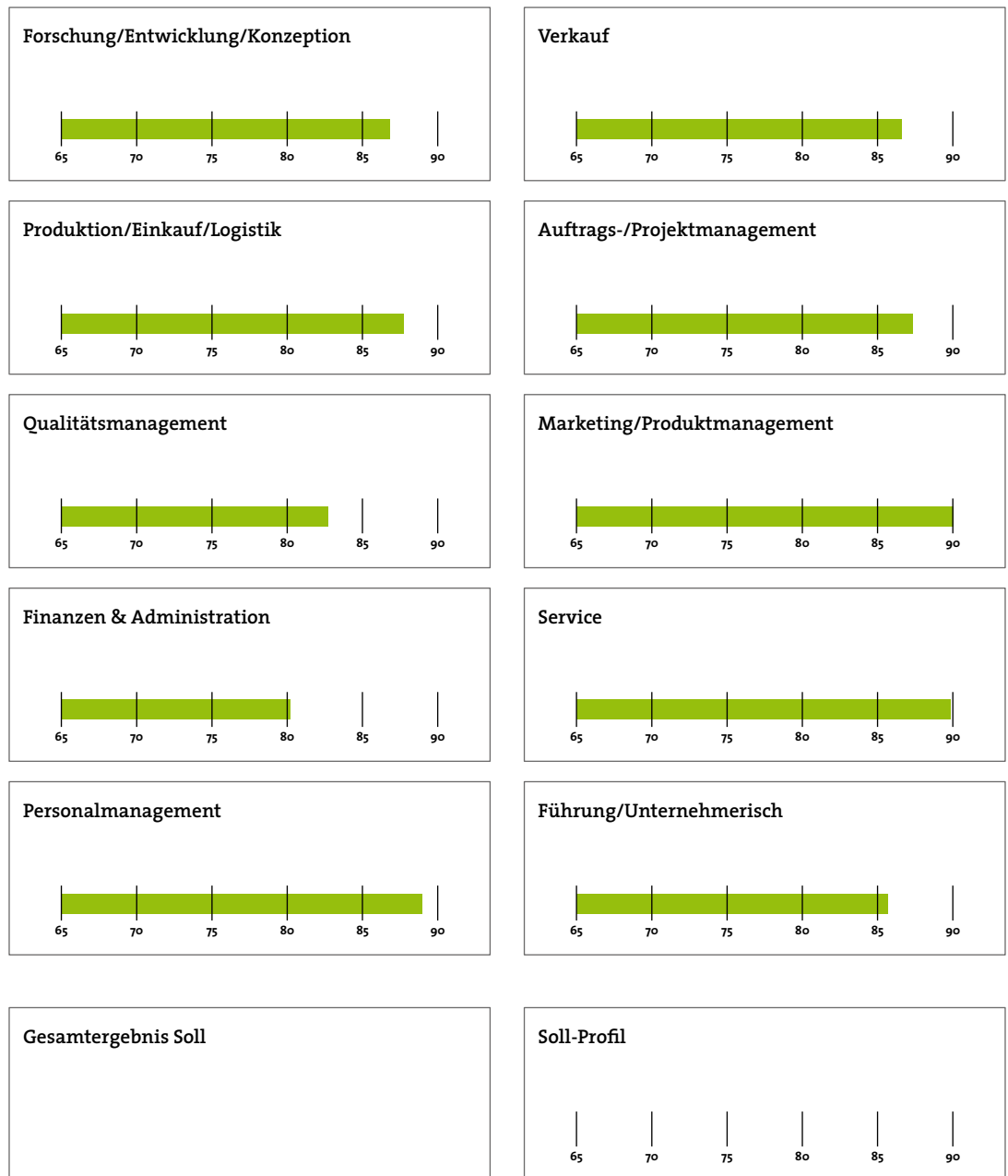
- | | |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| a) o.k. | m) Noch mehr die eigene Intuition suchen |
| b) o.k. | n) Mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) Mehr Aufmerksamkeit auf die Umsetzung | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben |
| e) o.k. | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) o.k. |
| k) o.k. | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| l) o.k. | x) Entscheidungen tatkräftiger angehen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*

Musterteam | 5 Personen | 11.02.2016

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