

profilingvalues

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

SIGMUND MUSTERMANN

27.04.2010

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 beständige 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.

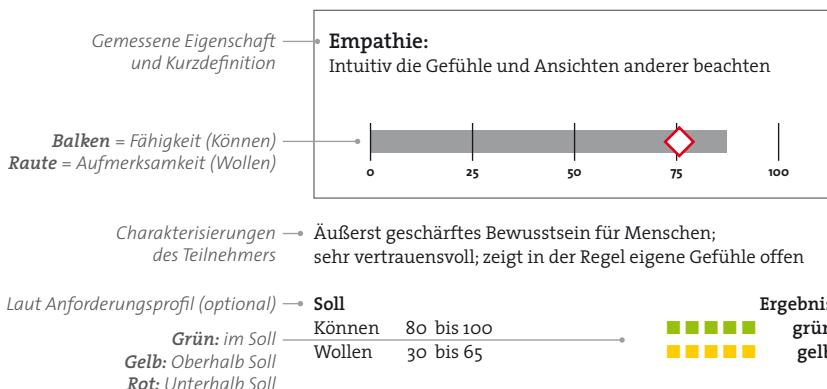
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Belegs 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.

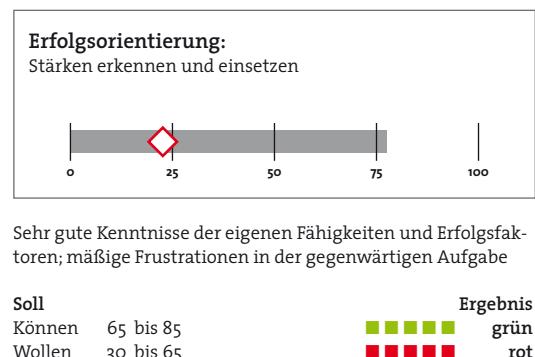
Beispiel 1:

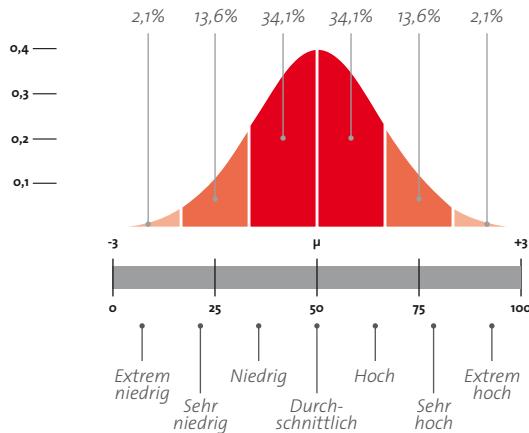
Hohes Können und Wollen



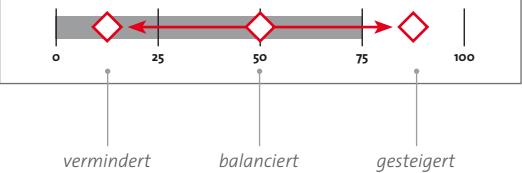
Beispiel 2:

Hohes Können und geringes Wollen





Zielorientierung:
Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben



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:

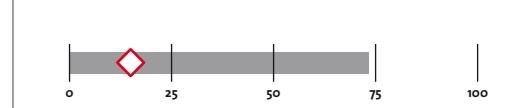
Sigmund Mustermann | 27.04.2010

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

Bewertung des Umfeldes:

Empathie:

Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten



Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

Soll

Können x bis y
Wollen x bis y

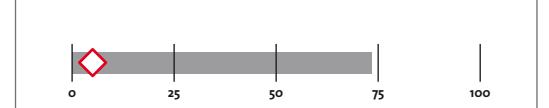
Ergebnis



Bewertung der eigenen Rolle:

Eigene Bedürfnisse:

Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen

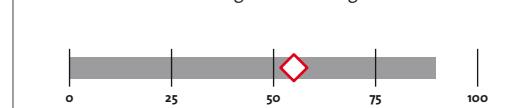


Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?

Praktisches Denken:

Kreativität und Handlungsorientierung



Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

Soll

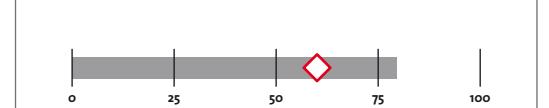
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis



Erfolgsorientierung:

Stärken erkennen und einsetzen

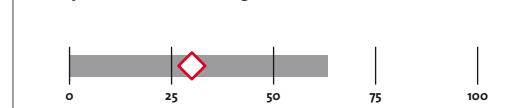


Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

Strukturiertes Denken:

Auf Systeme und Ordnungen achten



Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

Soll

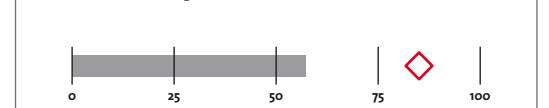
Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis



Zielorientierung:

Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben



Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

Soll

Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis



Soll

Können x bis y
Wollen x bis y

Ergebnis



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

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

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

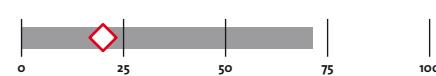
Sigmund Mustermann | 27.04.2010

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

Konflikte im Umfeld:

Soziale Kompetenz:

Zwischenmenschliche Probleme lösen

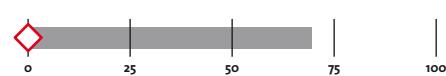


Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit eher zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

Innere Konflikte:

Stabilität/Belastbarkeit:

Hohen Druck gut aushalten

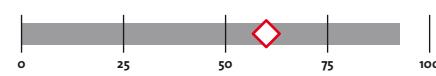


Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll	Ergebnis	Soll	Ergebnis
Können x bis y	██████████	Können x bis y	██████████
Wollen x bis y	██████████	Wollen x bis y	██████████

Lösungsorientierung:

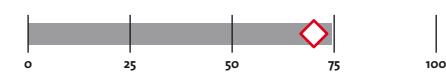
Praktische Probleme lösen



Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkräftig an

Verantwortung/Durchsetzung:

Hebelwirkung erzeugen

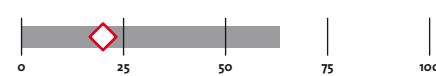


Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

Soll	Ergebnis	Soll	Ergebnis
Können x bis y	██████████	Können x bis y	██████████
Wollen x bis y	██████████	Wollen x bis y	██████████

Strukturelle Problemlösung:

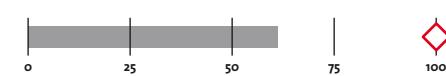
Veränderungen bewirken



Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig eher zögerlich an

Entschlossenheit:

Entscheiden und umsetzen



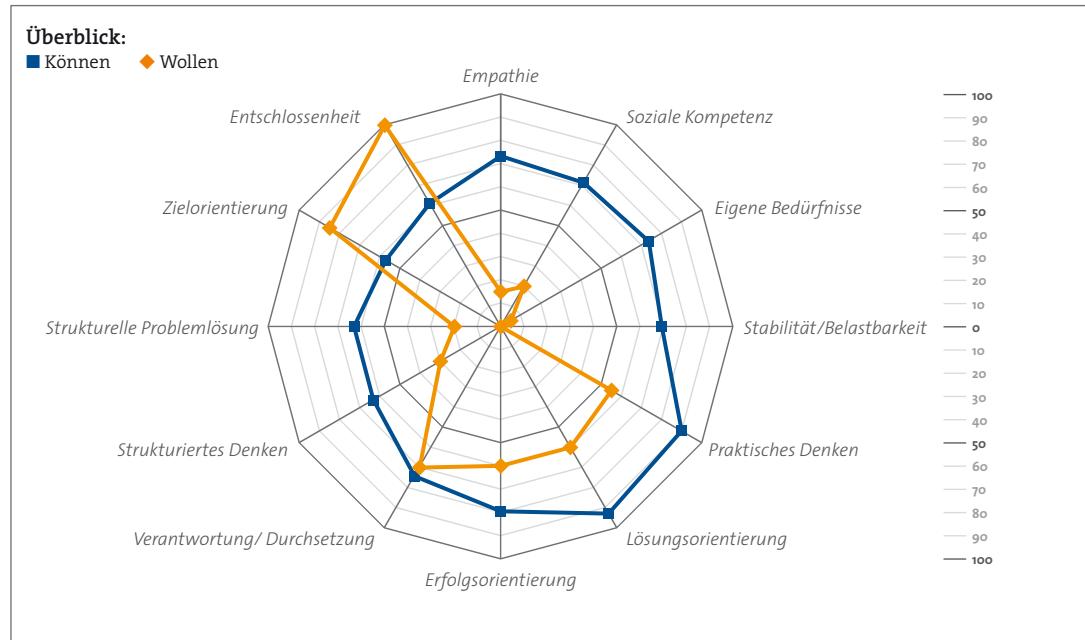
Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll	Ergebnis	Soll	Ergebnis
Können x bis y	██████████	Können x bis y	██████████
Wollen x bis y	██████████	Wollen x bis y	██████████

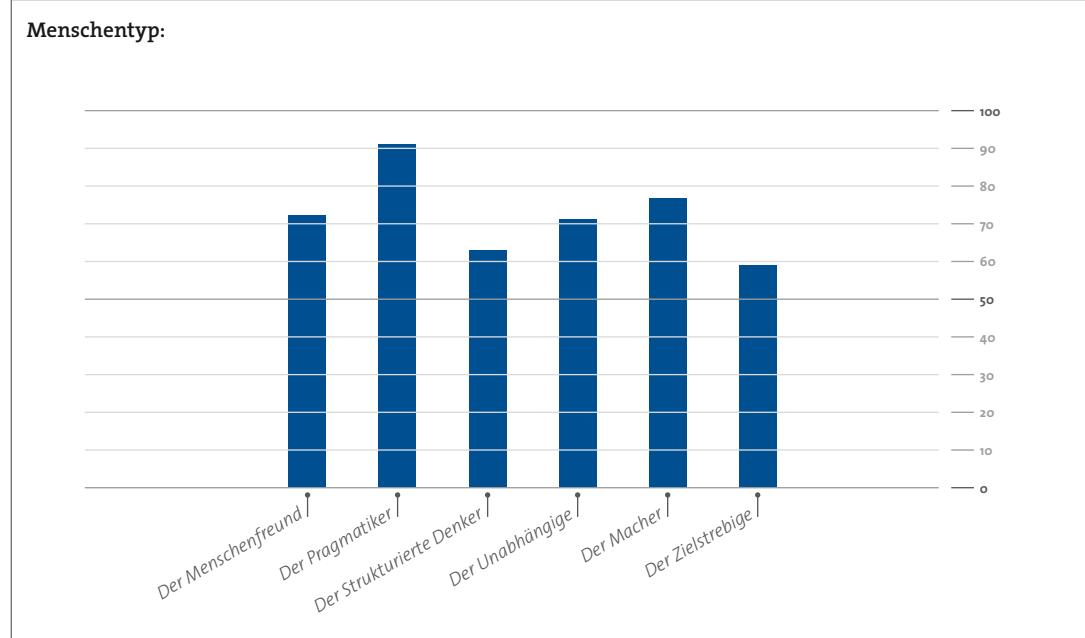
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

Übersichten:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010



Menschentyp:



Dif	1	36	44	2	VQ	2	71	35	4	Dif1/2	1	82	C	163
Dim	4	18	19	4	SQ	2	83	39	5	RHO	2	0.849	0.810	2
DimP	4	50	43	4	BQr	0	1.17	1.11	0	Y	1964		D	148
Int	2	15	20	2	BQa	2	77	37	5	Key	10P74XQijVs04			873
IntP	4	42	45	4	CQ	1	90	41	2	A	331		AC	0.894
Dis	2	2	0	0	RQ	1	110	61	0	B	231		BD	0.785
DI	3	12	10	2	AI	3	64	50	0					

Zusammenfassung:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

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) Sehr empathisch
- b) Momentan zurückhaltend
- c) Scharfsinnig
- d) Pragmatisch
- e) Analytisch gut
- f) Erfinderisch
- g) Sehr hohe soziale Kompetenz
- h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück
- i) Sehr findiger praktischer Problemlöser
- j) Tatkräftiger Problemlöser
- k) Kann strukturelle Probleme gut lösen
- l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen
- m) Sich seines Selbst sehr bewusst
- n) Achtet momentan zu wenig auf sich
- o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut
- p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung
- q) Klare Zielorientierung
- r) Äußerst fokussiert auf Ziele
- s) Stabil und belastbar
- t) Achtet zu wenig auf Regeneration
- u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen
- v) Nimmt Verantwortung gerne an
- w) Braucht Zeit für Entscheidungen
- x) Momentan hoher Fokus auf Konsequenz

Entwicklungsanregungen:

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

- a) o.k.
- b) Schneller eigene Gefühle zeigen
- c) o.k.
- d) o.k.
- e) Strukturen noch differenzierter durchdringen
- f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken
- g) o.k.
- h) Die Probleme von Mitmenschen proaktiver angehen
- i) o.k.
- j) o.k.
- k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen
- l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen
- m) o.k.
- n) Deutlich mehr auf sich achten
- o) o.k.
- p) o.k.
- q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen
- r) o.k.
- s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen
- t) Auf Ausgleich und Regeneration achten
- u) o.k.
- v) o.k.
- w) Entscheidungen größere Bedeutung geben
- x) o.k.

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

