

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

ANDREAS MÖLLER

08.09.2014

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.

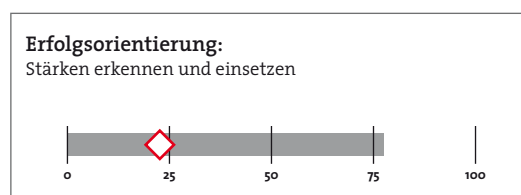
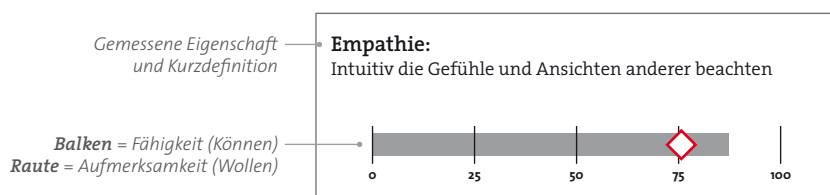
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



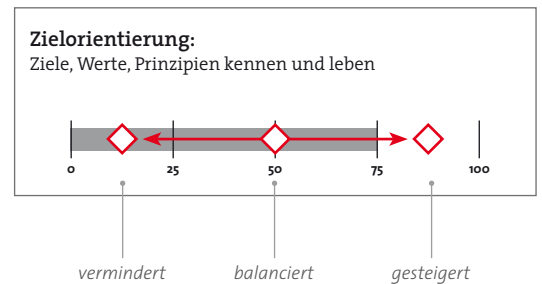
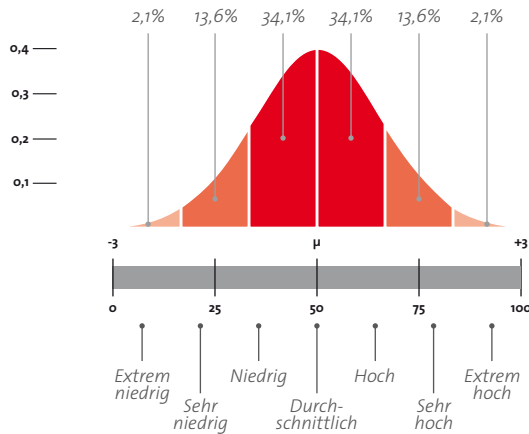
Charakterisierungen des Teilnehmers → Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100 Ergebnis grün
Wollen 30 bis 65 Ergebnis gelb

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

Soll Können 65 bis 85 Ergebnis grün
Wollen 30 bis 65 Ergebnis rot



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

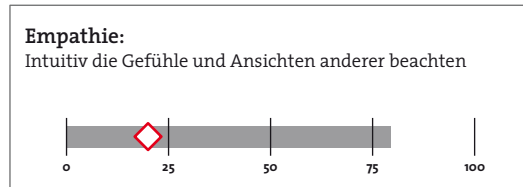
Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

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

Andreas Möller | 08.09.2014

Bewertung des Umfeldes:

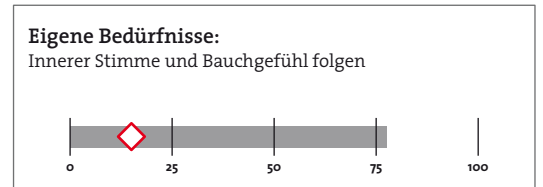
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

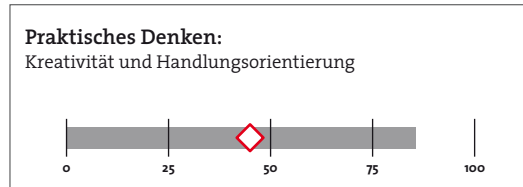
Bewertung der eigenen Rolle:



21 9 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

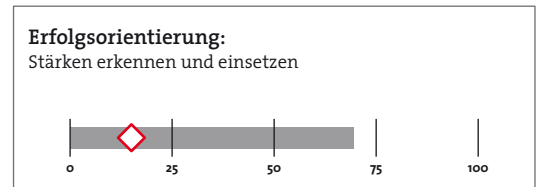
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

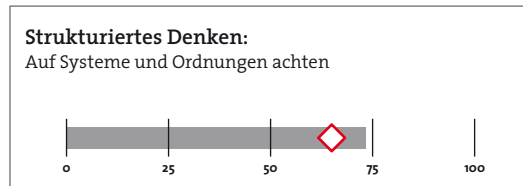
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



22 11 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

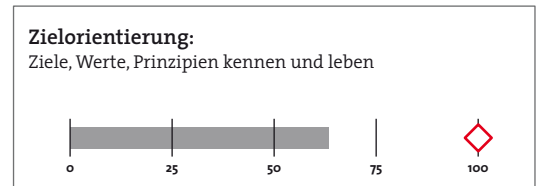
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



5 Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; proaktiv; analysiert und konzipiert zur Zeit gerne

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



31 2 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 Ergebnis
 Wollen x bis y

17 47 30 47 13

22 50 44 50 22

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

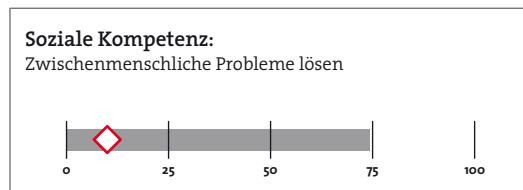
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Andreas Möller | 08.09.2014

Konflikte im Umfeld:

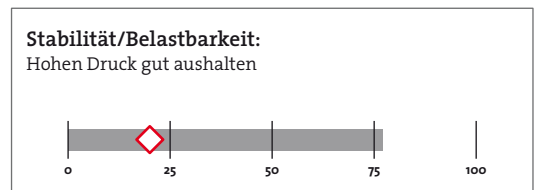
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

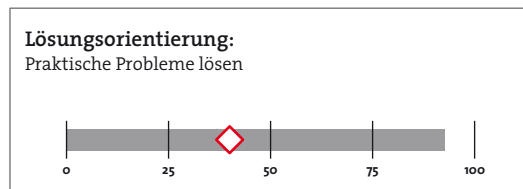
Innere Konflikte:



7 3 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

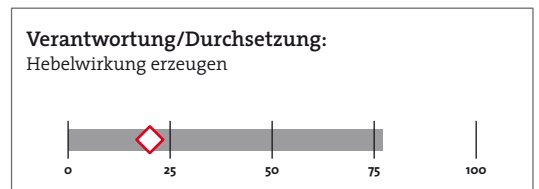
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

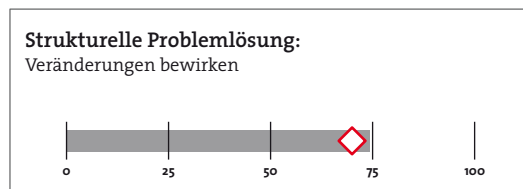
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



4 3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zögerlich bei Gelegenheiten zur Übernahme von Verantwortung

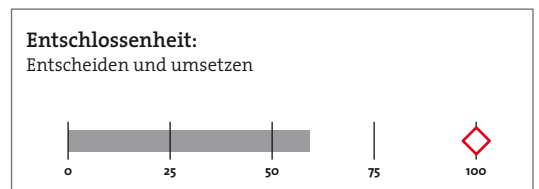
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



1 3 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

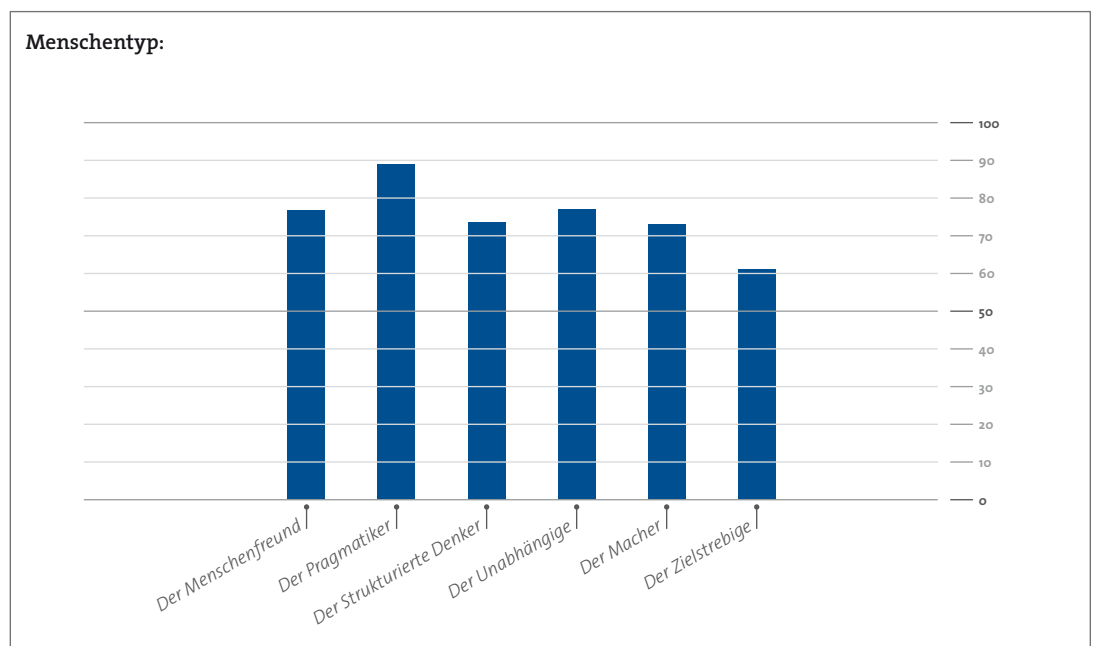
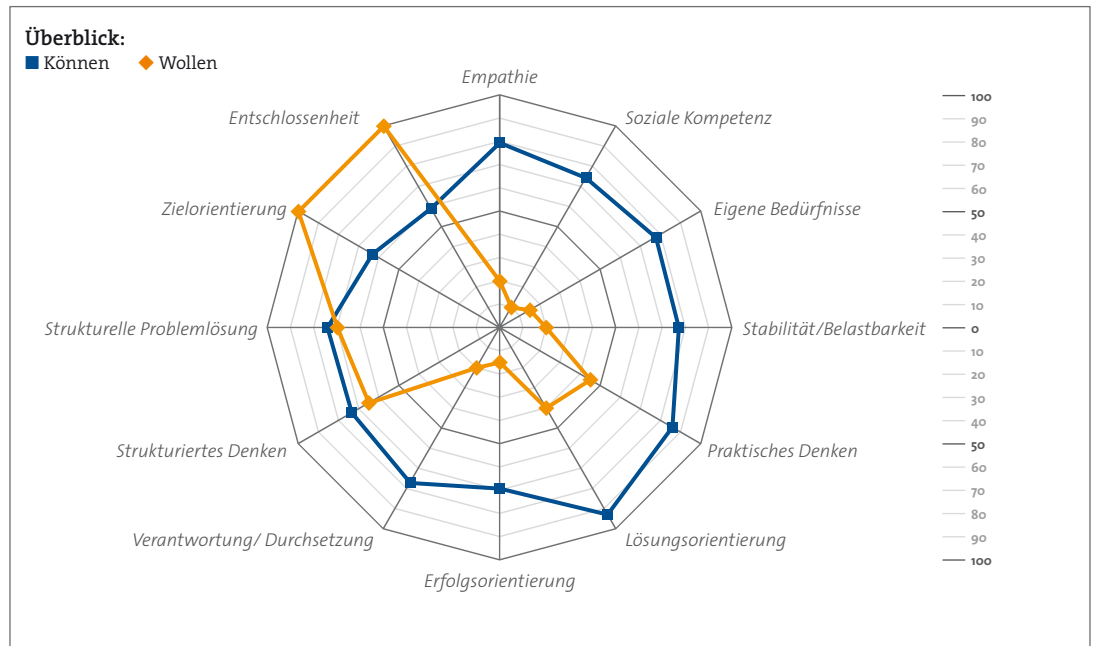


15 0 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Übersichten:

Andreas Möller | 08.09.2014



Dif	0	30	44	2	VQ	0	50	20	2	Difi/2	3	68	C	642		
Dim	2	9	10	2	SQ	2	71	27	3	RHO	1	0.903	0.806	2	D	781
DimP	2	30	23	2	BQr	0	1.42	1.35	0	Y	1974		2785			
Int	1	9	17	2	BQa	1	61	24	3	Key	14PDtBLniTLog					
IntP	2	30	39	3	CQ	0	86	32	2	A	662	AC	0.835			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	108	56	0	B	700	BD	0.759			
DI	0	3	16	4	AI	1	57	50	0							

Zusammenfassung:

Andreas Möller | 08.09.2014

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 | m) Sich seines Selbst sehr bewusst |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Pragmatisch | p) Gegenwärtig eher frustriert |
| e) Analytisch sehr gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Proaktiv | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | 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

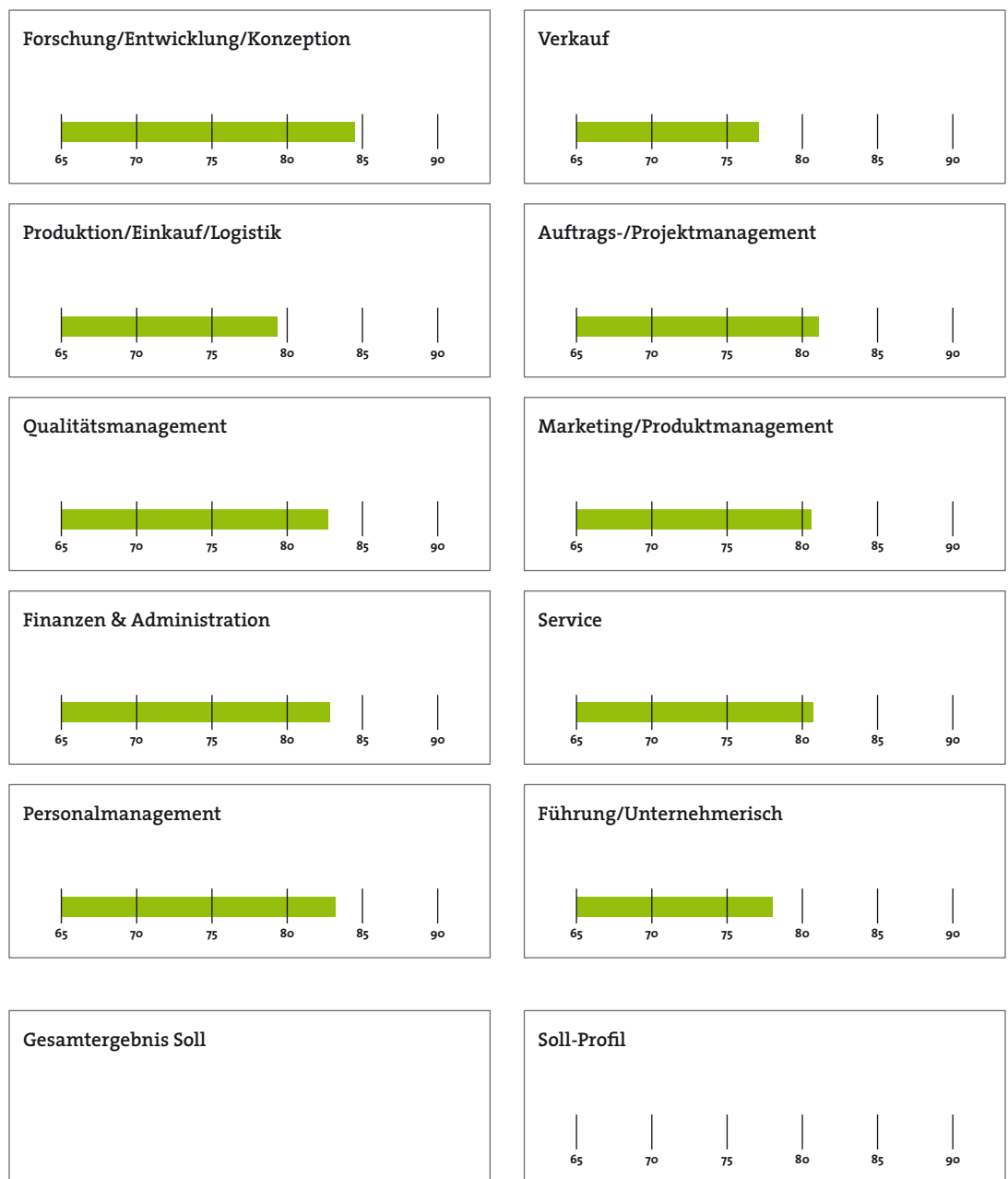
- | | |
|--|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) Mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) o.k. | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) o.k. | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) Mehr Verantwortung wäre gut |
| k) o.k. | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| l) o.k. | x) o.k. |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Andreas Möller | 08.09.2014

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