

profiling**values**

Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

BEISPIELREPORT

06.02.2019

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.

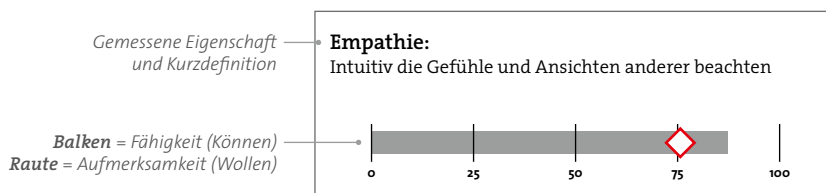
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



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

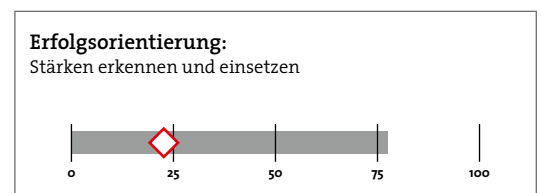
Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100
Soll Wollen 30 bis 65

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

Ergebnis grün
gelb

Beispiel 2

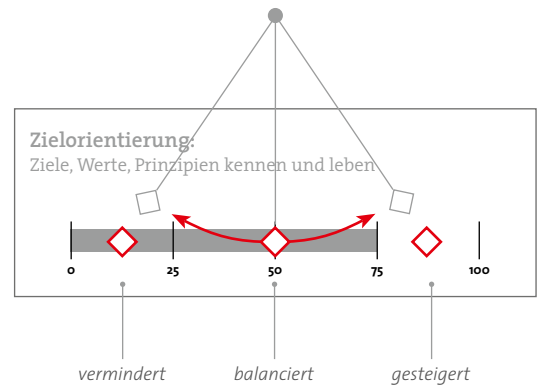
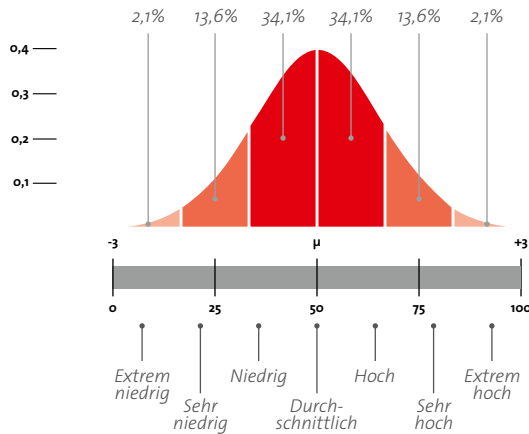
Hohes Können und geringes Wollen



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

Soll Können 65 bis 85
Soll Wollen 30 bis 65

Ergebnis grün
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

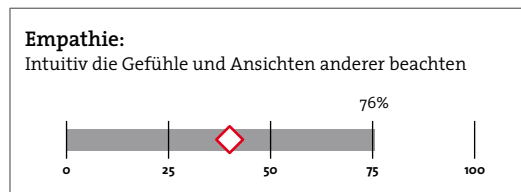
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Beispielreport | 06.02.2019

Bewertung des Umfeldes:

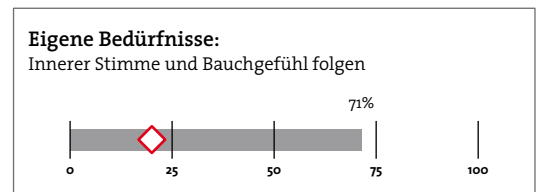
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

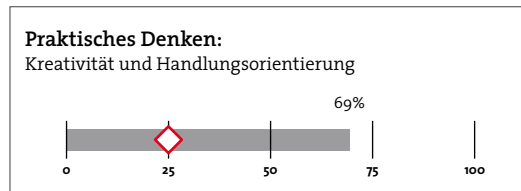
Bewertung der eigenen Person:



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

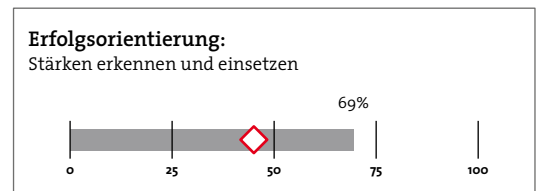
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

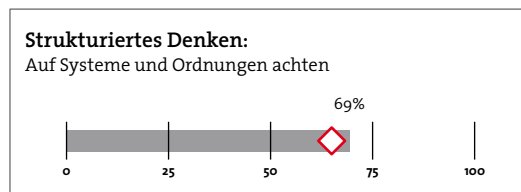
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

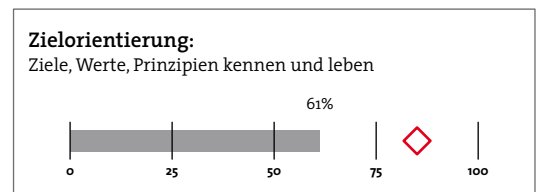
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; proaktiv; analysiert und konzipiert zur Zeit gerne

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



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

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

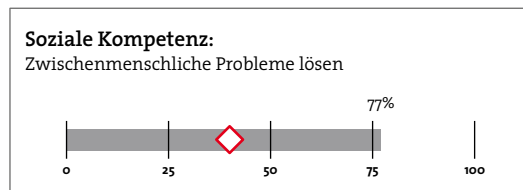
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Beispielreport | 06.02.2019

Konflikte im Umfeld:


Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



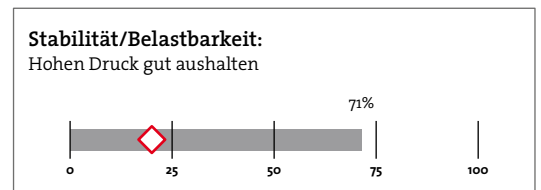
2 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis




Innere Konflikte:

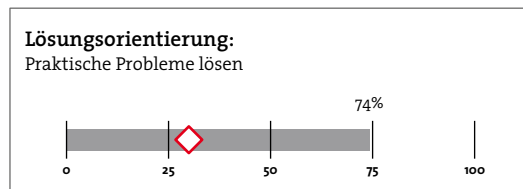


8 4 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y


Ergebnis


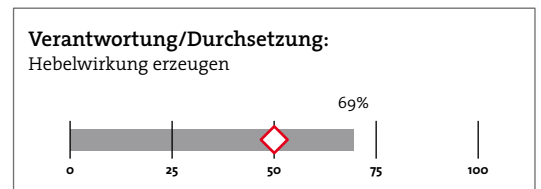

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis


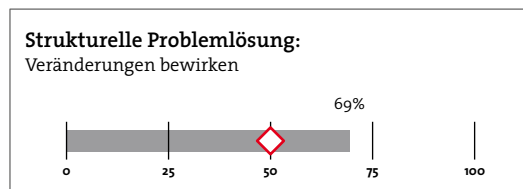
10 3 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis



Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?

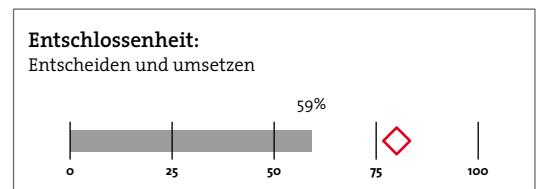


3 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis





17 4 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

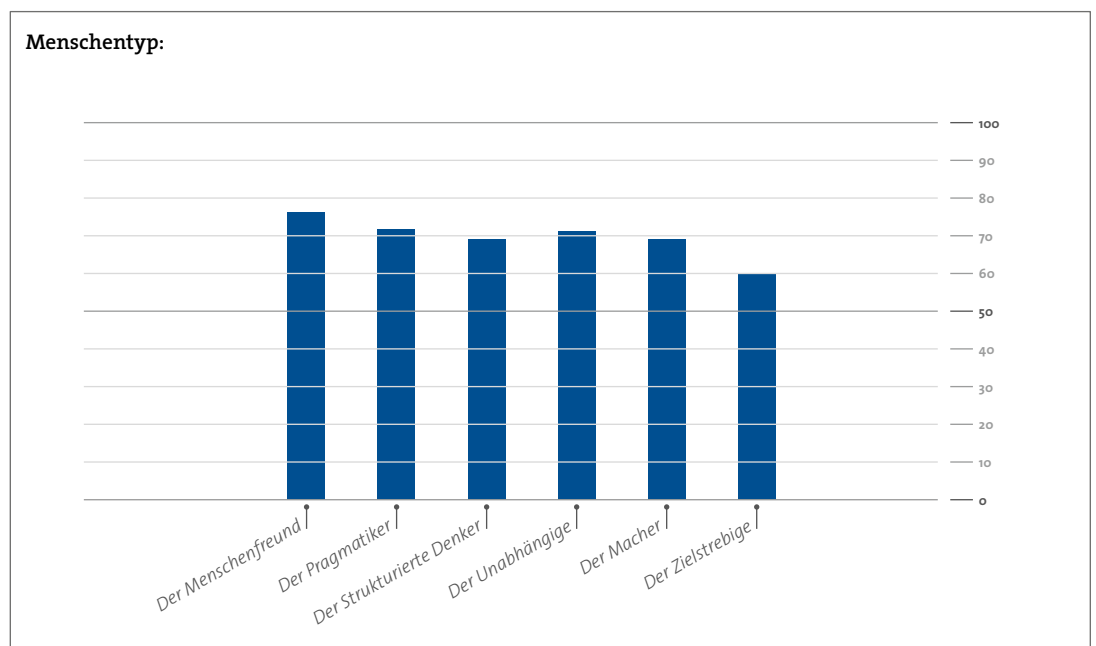
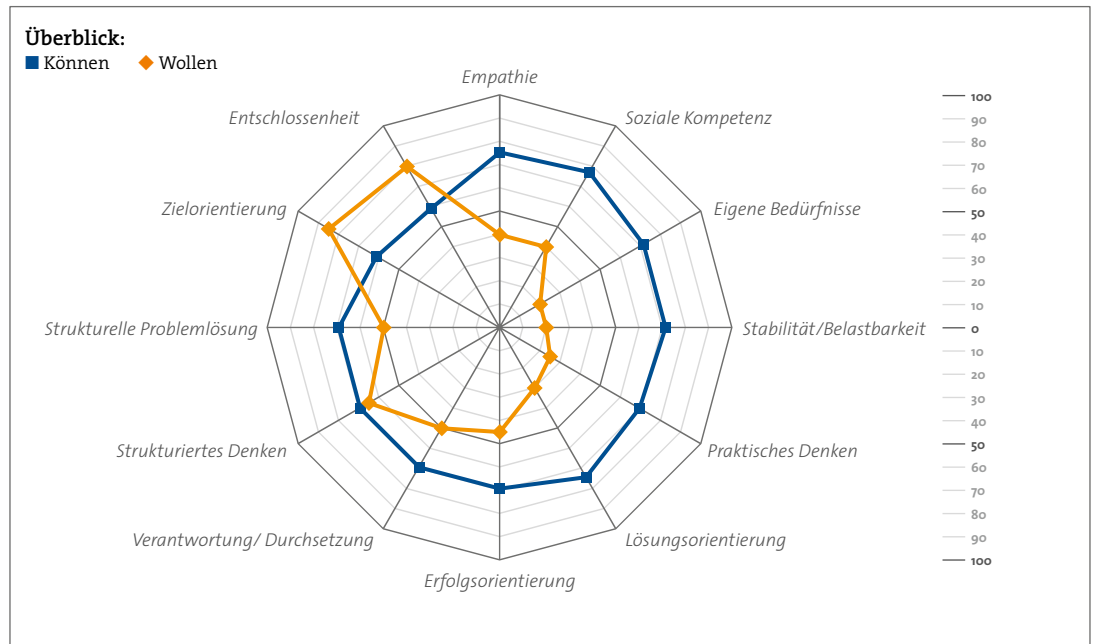
Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis



Übersichten

Beispielreport | 06.02.2019



Dif	2	42	48	2	VQ	1	60	18	2	Difi/2	1	88	C	392		
Dim	0	3	9	2	SQ	2	79	31	4	RHO	1	0.860	0.787	2	D	332
DimP	0	7	19	1	BQr	0	1.32	1.72	1	Y				1499		
Int	1	13	22	3	BQa	1	70	25	3	Key	18PBEMURCHE05	AC	0.893			
IntP	2	31	46	4	CQ	1	92	42	2	A	418	BD	0.878			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	111	61	0	B	357					
DI	1	5	11	2	AI	1	55	50	0							

Zusammenfassung

Beispielreport | 06.02.2019

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 selbst sehr bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Gutes praktisches Talent | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Kann etwas bewirken |
| e) Analytisch gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Proaktiv | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr 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) Bereit, Verantwortung zu übernehmen |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | 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) o.k. | n) Mehr auf sich achten |
| c) Noch pragmatischer handeln | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| 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) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | 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*

Beispielreport | 06.02.2019

65-70: Nicht anzuraten
70-75: Bedingt geeignet
75-80: Gut geeignet
80-85: Sehr gut geeignet
85-90: Hervorragend geeignet

