

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

RITA MUSTERMANN

05.04.2013

überreicht durch:
VIA Hans J. Walter et friends
Hauptstrasse 75 - D-69245 Bammental
www.VisionIntoAction.de - hjw@VisionIntoAction.de

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.

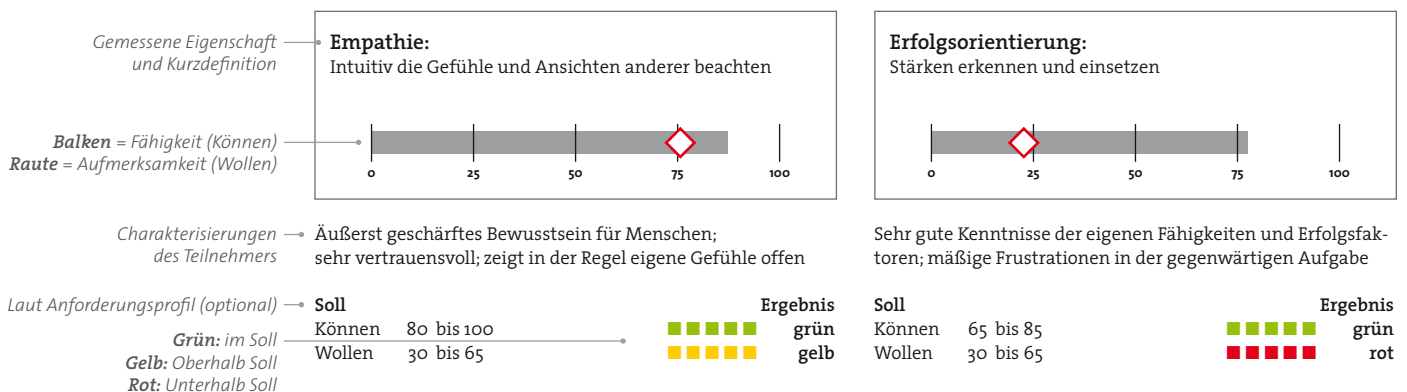
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

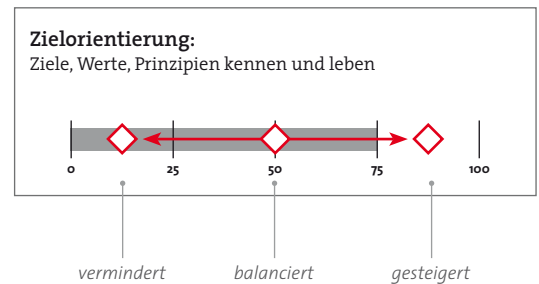
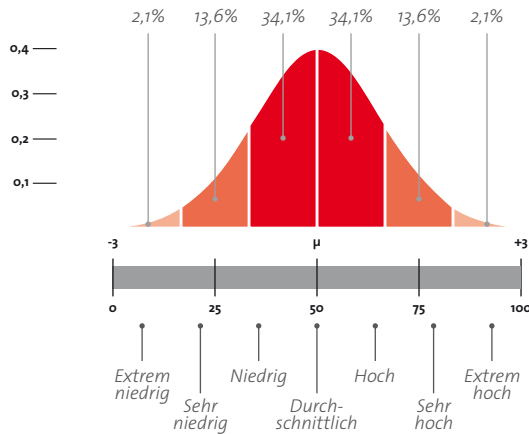
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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:

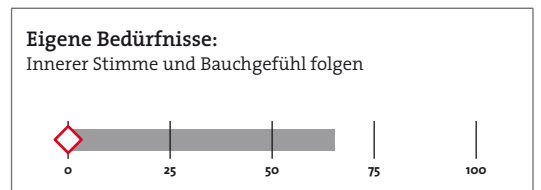
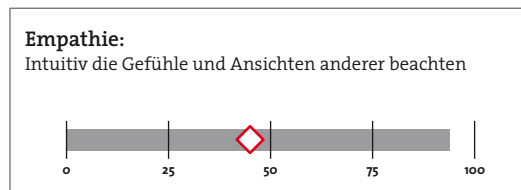
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Rita Mustermann | 05.04.2013

Bewertung des Umfeldes:

Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



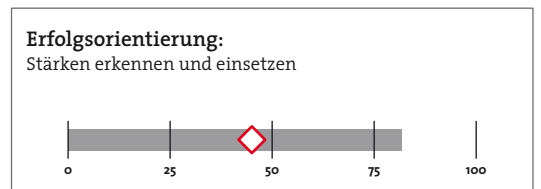
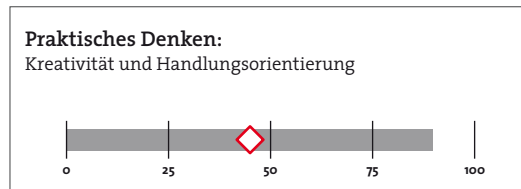
2 17 45 20 3/0 50 100 1
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

17 20 17/0 0 100 0
Klare Vorstellung über den eigenen inneren Wert und die eigene Persönlichkeit; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



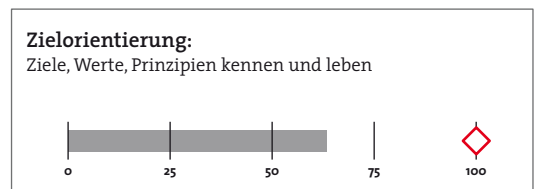
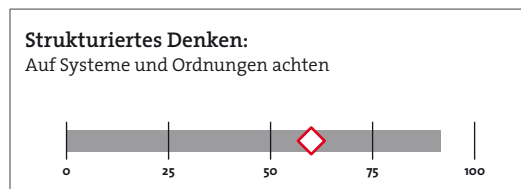
3 50 5/0 45 2 14
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

5 55 9/0 40 4
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



1 55 4/0 55 3 22
Glänzende analytische und abstrakt-konzeptionelle Begabungen; proaktiv; analysiert und konzipiert zur Zeit gerne

0 75 18/0 100 18
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

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

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

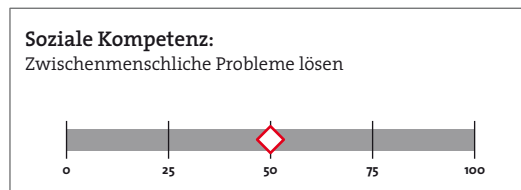
Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

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

Rita Mustermann | 05.04.2013

Konflikte im Umfeld:

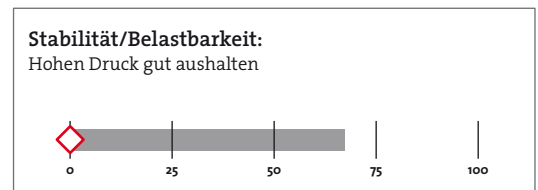
Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



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

Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	

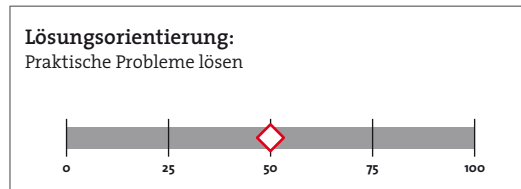
Innere Konflikte:



Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

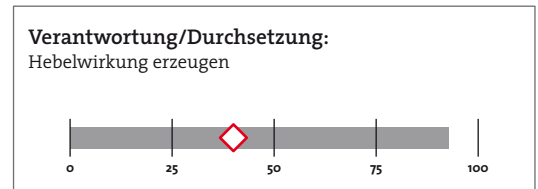
Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



Außerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

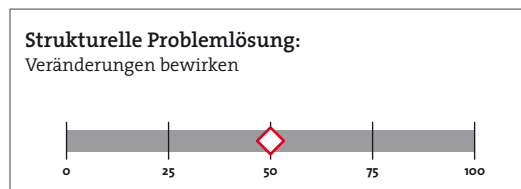
Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	



Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

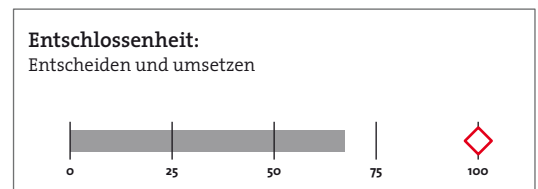
Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



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

Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	

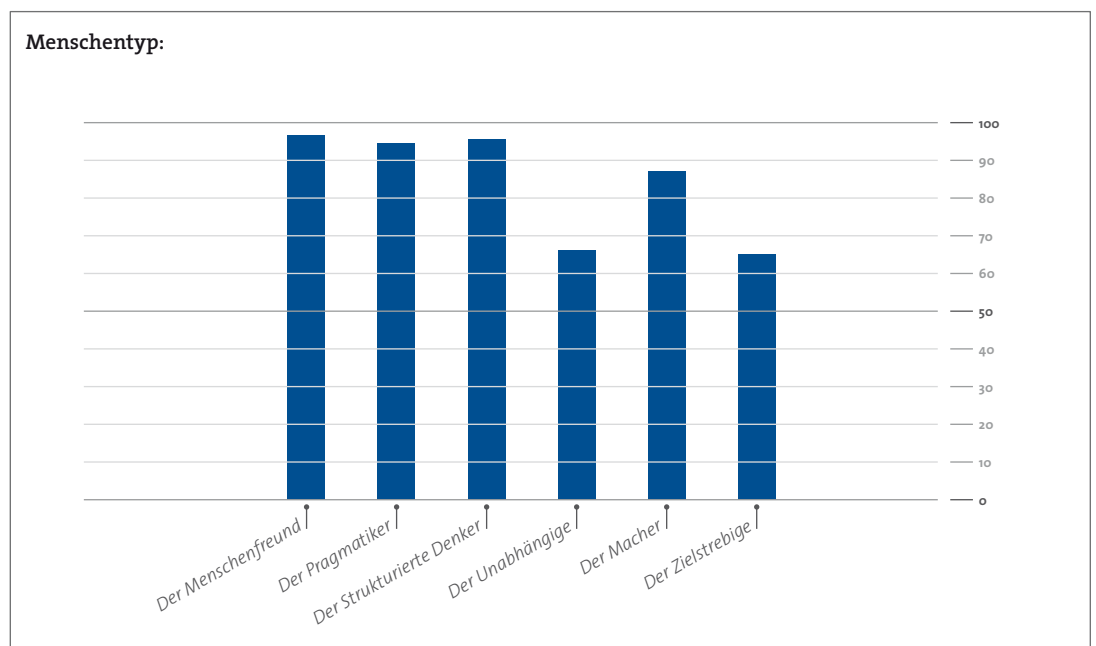
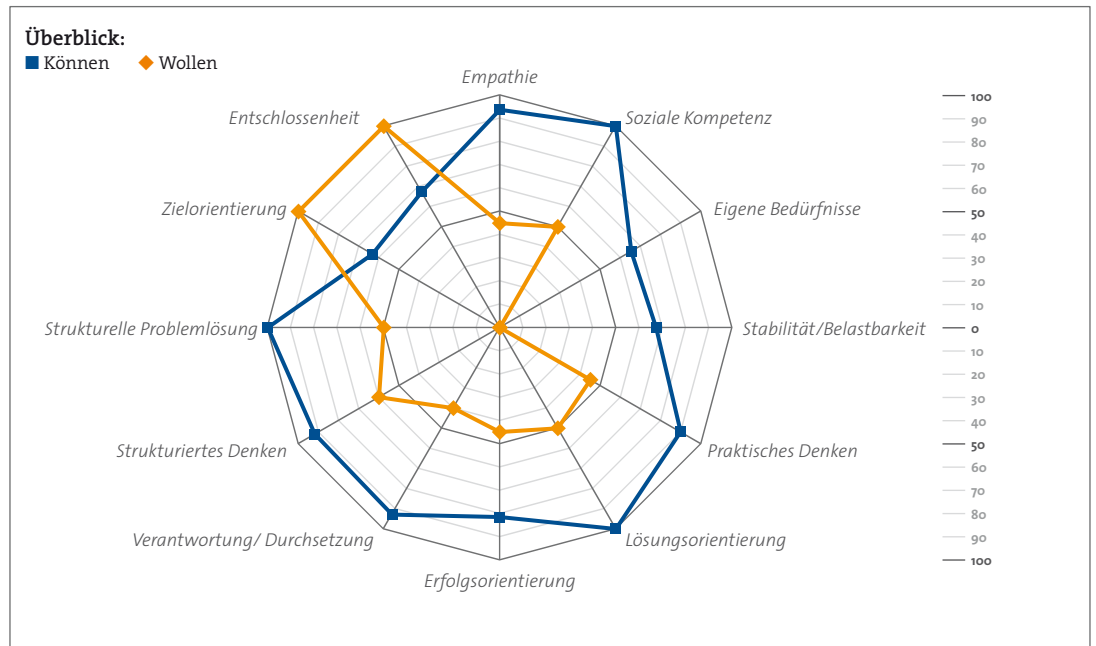


Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll		Ergebnis
Können	x bis y	
Wollen	x bis y	

Übersichten:

Rita Mustermann | 05.04.2013



Dif	0	12	44	2	VQ	0	15	3	0	Difi/2	6	27	C	488		
Dim	0	3	10	2	SQ	1	69	25	3	RHO	0	0.983	0.841	2	D	600
DimP	2	25	23	2	BQr	5	4.60	8.34	5	Y	1942		1088			
Int	0	0	15	2	BQa	0	42	14	1	Key	13HzeA57AtZo4					
IntP	0	0	34	3	CQ	2	193	117	4	A	0	AC	-1.176			
Dis	0	0	0	0	RQ	2	162	98	1	B	0	BD	-1.176			
DI	0	0	6	1	AI	0	50	50	0							

Zusammenfassung:

Rita Mustermann | 05.04.2013

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 momentan zu wenig auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Pragmatisch | p) Kann etwas bewirken |
| e) Analytisch und exzellent strukturiert | q) Klare Zielorientierung |
| f) Proaktiv | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz | s) Stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen |
| k) Kann strukturelle Probleme exzellent 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

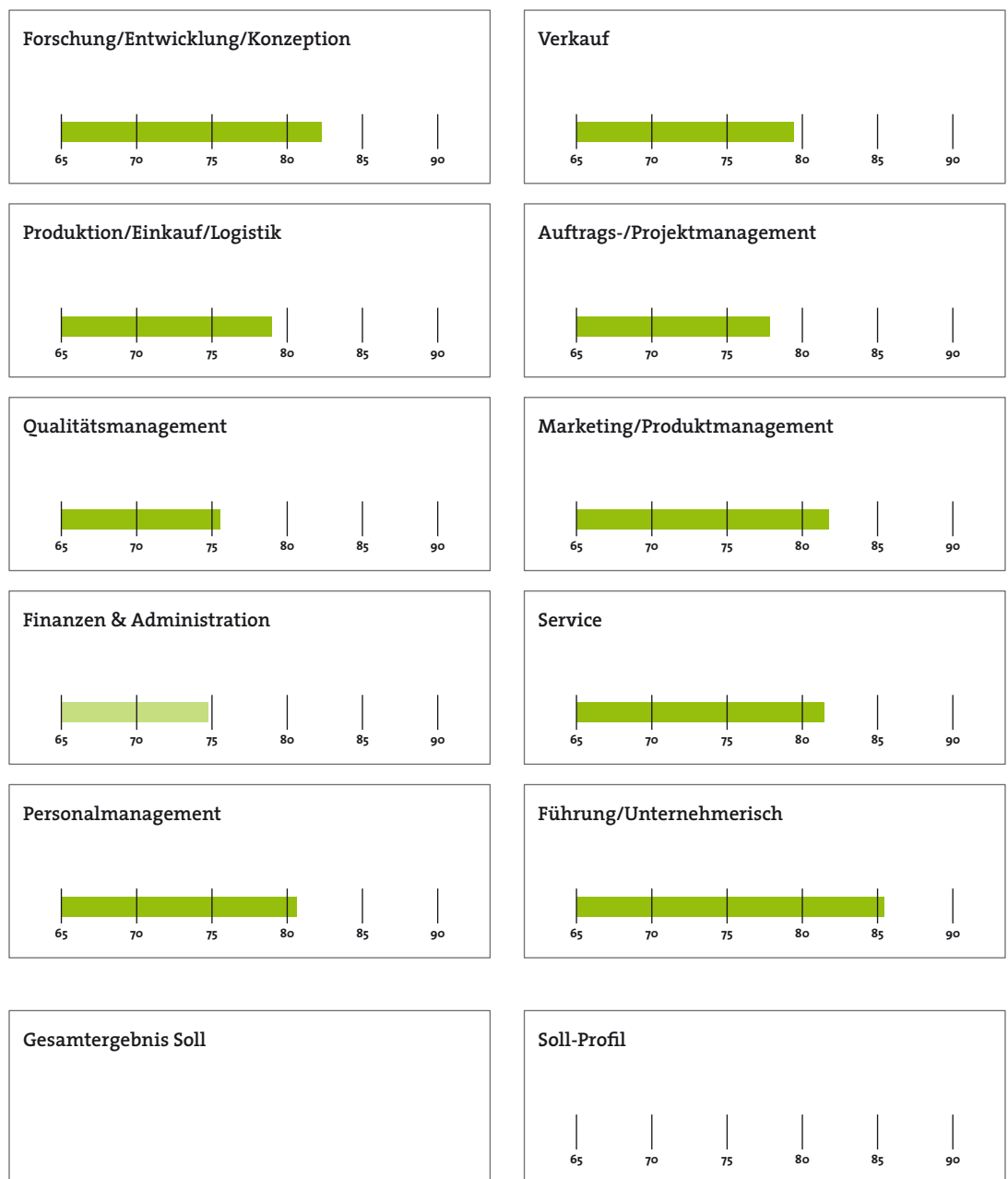
- | | |
|---------|--|
| a) o.k. | m) Noch mehr die eigene Intuition suchen |
| b) o.k. | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) o.k. | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben |
| e) o.k. | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) Mehr Verantwortung kann gut sein |
| 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*:

Rita Mustermann | 05.04.2013

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