

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

SERGIO SAMPLE

01.01.2015

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.

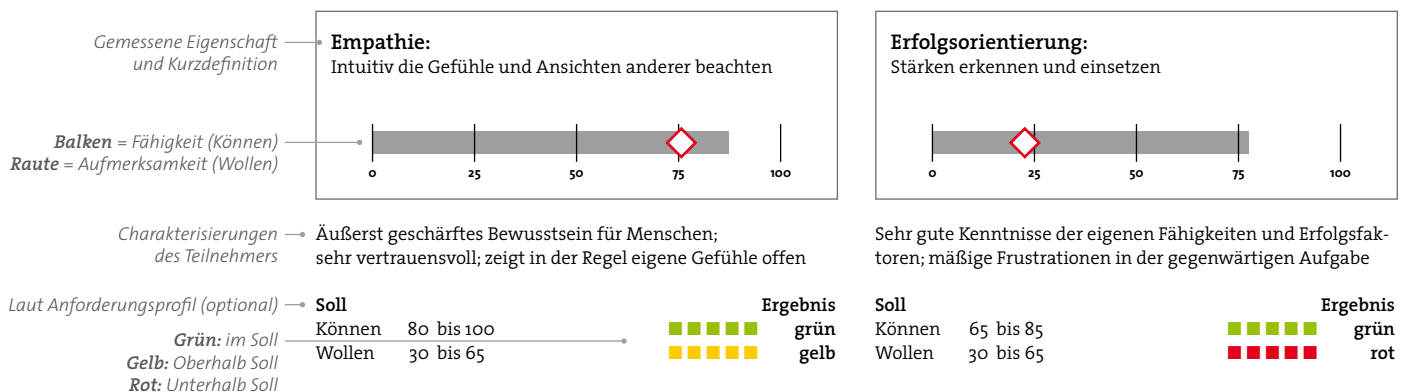
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

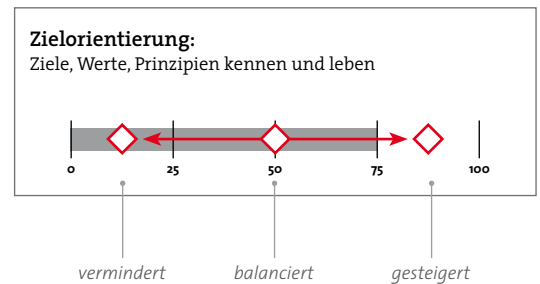
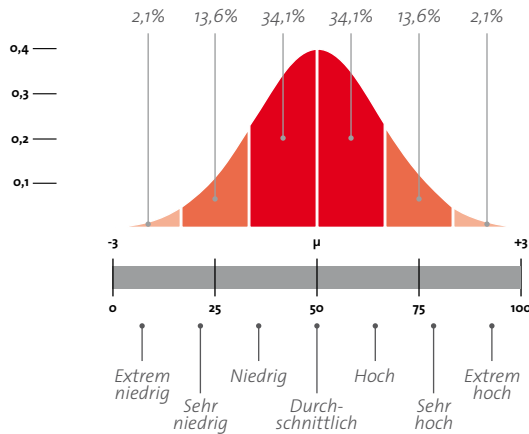
Beispiel 1

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

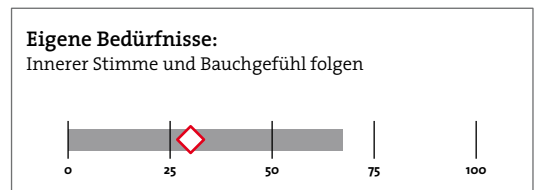
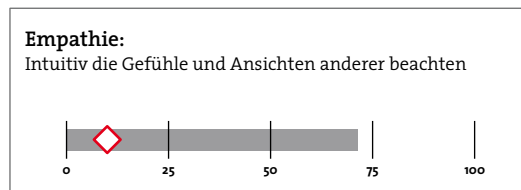
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Sergio Sample | 01.01.2015

Bewertung des Umfeldes:

Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



11 55 14/1 5 30
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

10 50 16/0 30 6
Klare Vorstellung über den eigenen inneren Wert und die eigene Persönlichkeit; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

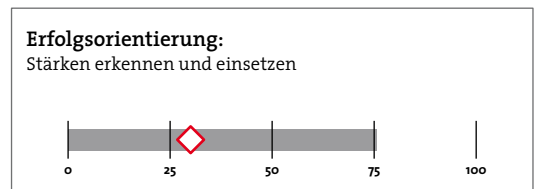
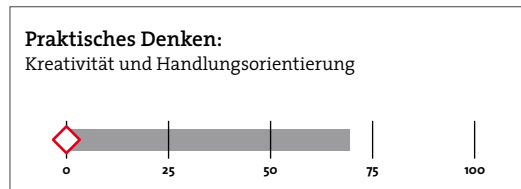
Soll
Können 70 bis 90 (-9)
Wollen 45 bis 75 (-50)

Soll
Können 60 bis 82 (-4)
Wollen 23 bis 53 (-8)

Ergebnis
55 grün
14.1 rot

Ergebnis
30 grün
16.0 grün

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



13 5 15/1 40 2
Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; gegenwärtig vorsichtig im Hinblick auf praktikable Alternativen

27 8 30 12/0 50 4
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

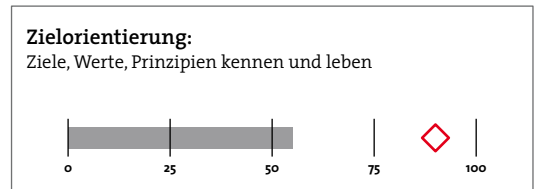
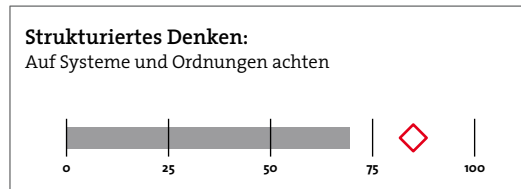
Soll
Können 60 bis 80 (-1)
Wollen 56 bis 86 (-71)

Soll
Können 60 bis 75 (+9)
Wollen 50 bis 70 (-30)

Ergebnis
13 grün
5 rot

Ergebnis
27 gelb
12.0 rot

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



4 60 15/0 75 11
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; zur Zeit Überbetonung von Hierarchien; hält stark an Strukturen fest

37 7 70 22/0 70 15
Grundsätzliche Zielorientierung und Selbstausrichtung; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

Soll
Können 50 bis 75 (+7)
Wollen 40 bis 70 (+30)
28 40 44

Soll
Können 55 bis 75 (-10)
Wollen 50 bis 80 (+25)
25 50 50

Ergebnis
4 grün
15 gelb

Ergebnis
37 grün
22.0 gelb

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

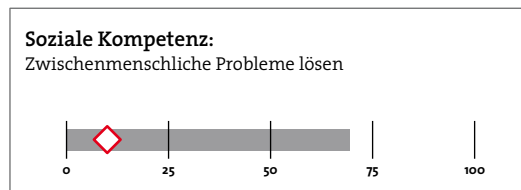
Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke)

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

Sergio Sample | 01.01.2015

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

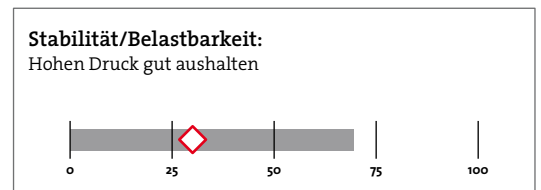


5 Kann zwischenmenschliche Probleme lösen; zur Zeit zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

Soll
Können 70 bis 90 (-11)
Wollen 40 bis 70 (-45)

Ergebnis
rot rot

Innere Konflikte:

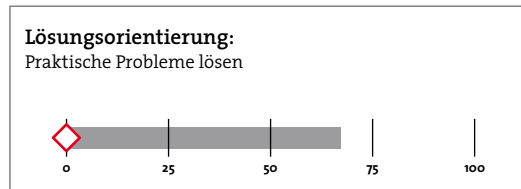


12 4 Meistert Problemlagen gut; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

Soll
Können 60 bis 90 (-6)
Wollen 65 bis 95 (-50)

Ergebnis
grün rot

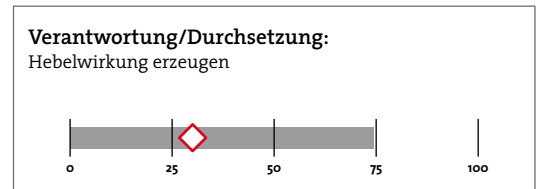
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



7 Gute praktische Problemlösung; ideenreich; momentan skeptisch bzw. zurückhaltend bei praktischen Herausforderungen

Soll
Können 65 bis 85 (-8)
Wollen 60 bis 90 (-75)

Ergebnis
grün rot

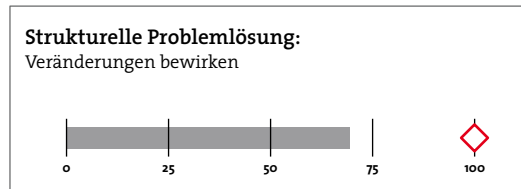


11 3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

Soll
Können 60 bis 82 (+3)
Wollen 60 bis 80 (-40)

Ergebnis
grün rot

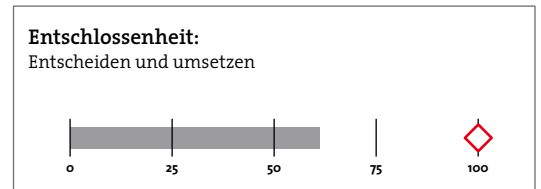
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



6 16 1 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; gegenwärtig konzentriert und sehr aufmerksam, strukturelle Herausforderungen zu bewältigen

Soll
Können 50 bis 75 (+7)
Wollen 35 bis 65 (+50)

Ergebnis
grün gelb



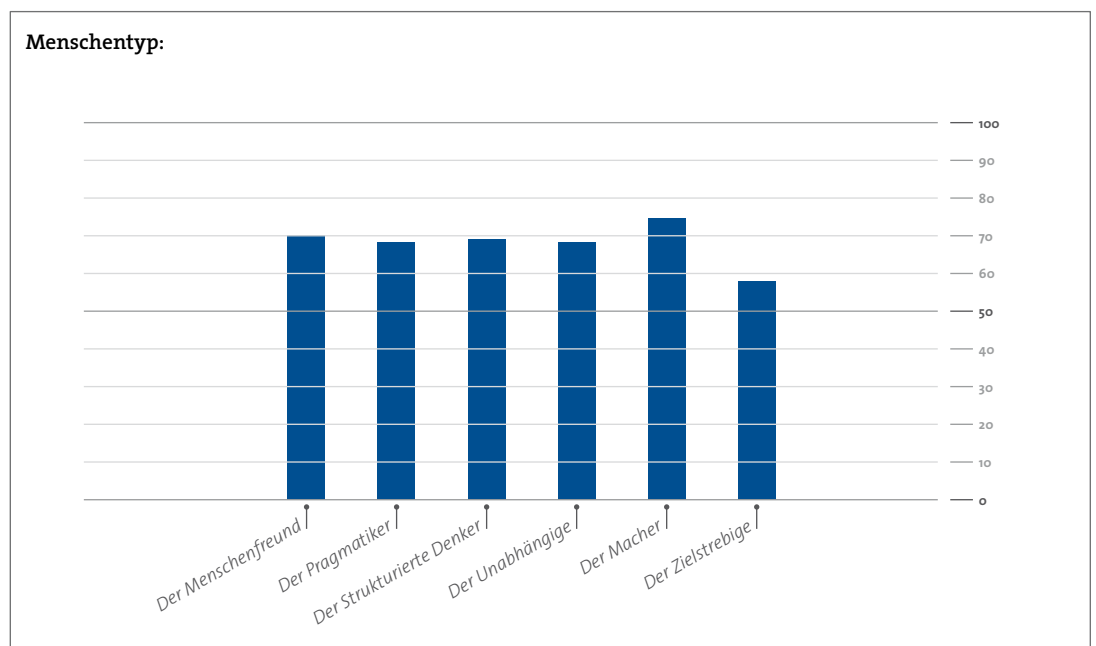
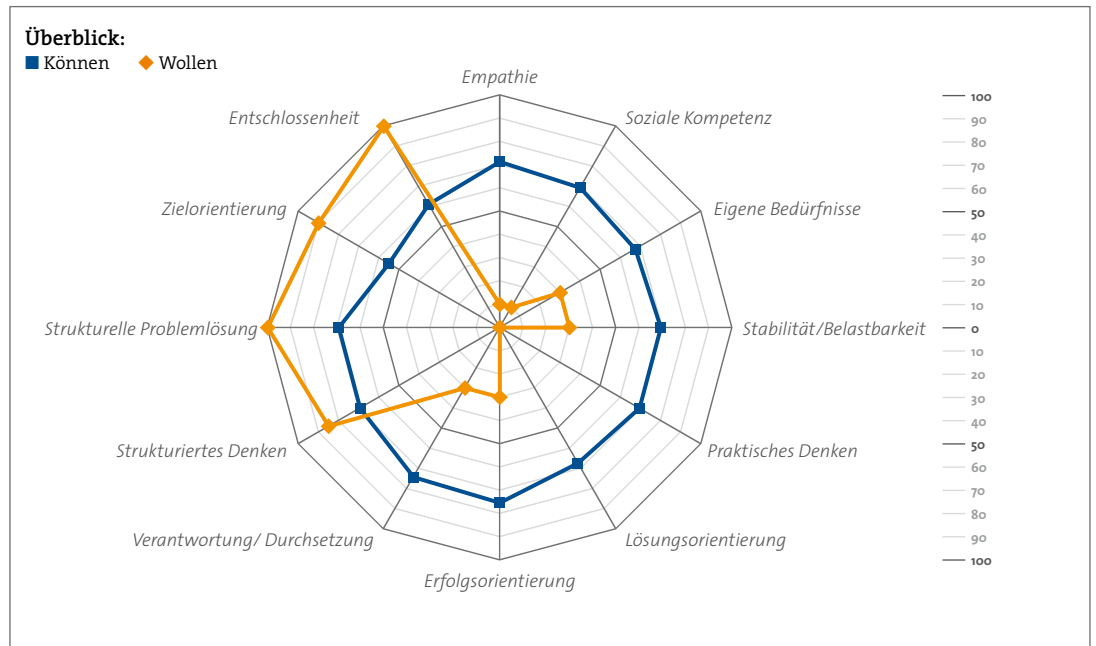
9 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
Können 52 bis 82 (-6)
Wollen 50 bis 70 (+40)

Ergebnis
grün gelb

Übersichten

Sergio Sample | 01.01.2015



Dif	2	44	50	2	VQ	1	66	22	3	Difi/2	1	88	C	504
Dim	0	1	16	4	SQ	3	86	36	5	RHO	2	0.799 0.799 2	D	420
DimP	0	2	32	3	BQr	0	1.30	1.64	1	Y	1959		2112	
Int	2	19	20	2	BQa	2	76	29	4	Key	10PB4T47ggg10			
IntP	4	43	40	3	CQ	1	99	47	2	A	694	AC	0.673	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	115	64	0	B	494	BD	0.764	
DI	0	2	10	2	AI	3	64	50	0					

Zusammenfassung

Sergio Sample | 01.01.2015

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) Kennt sich selbst gut |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Gutes praktisches Talent | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen |
| e) Analytisch gut | q) Setzt meist Ziele |
| f) Hält an Bestehendem fest | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Gute soziale Kompetenz | s) Stabil und belastbar |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Ideenreich | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Sieht zur Zeit eher Hindernisse als Chancen | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Konzentriert auf strukturelle 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

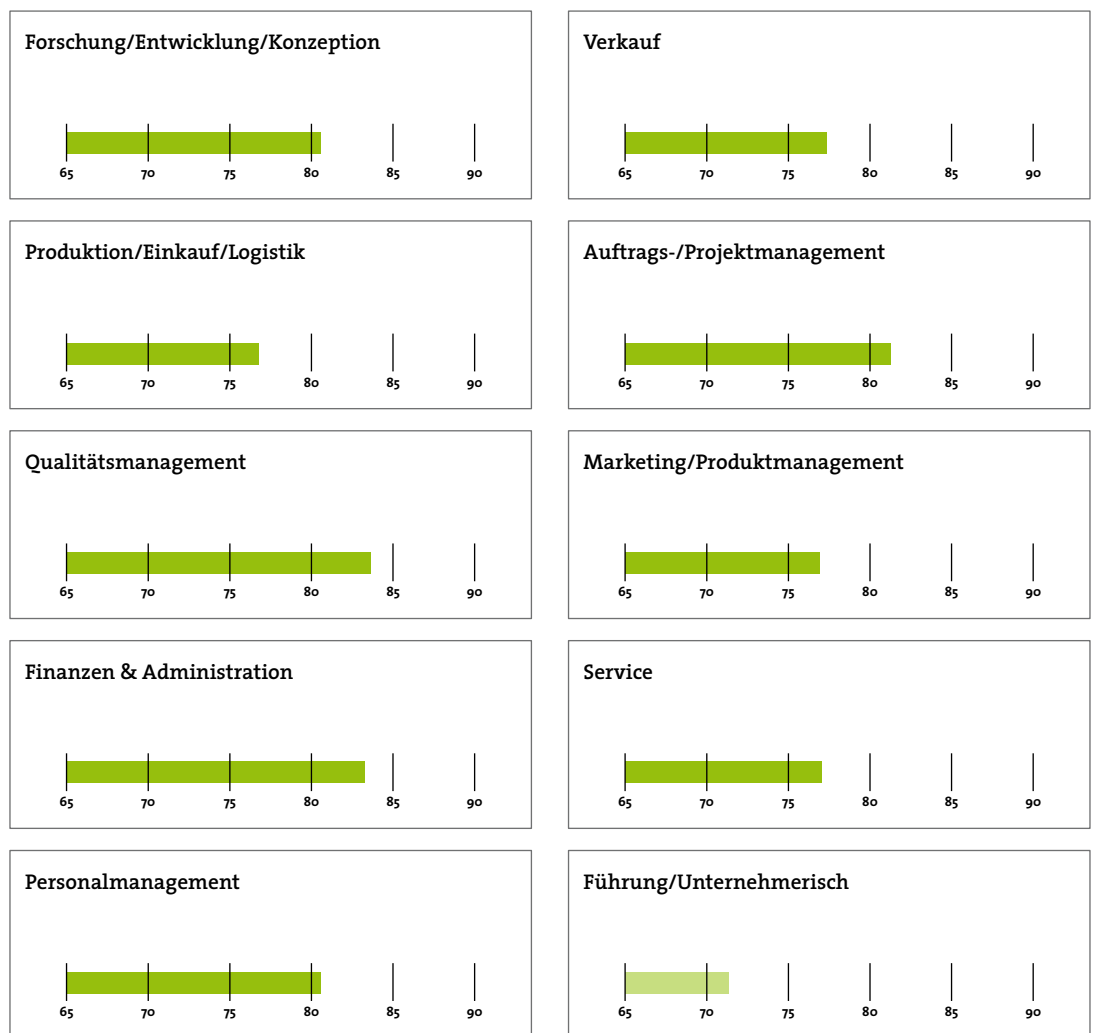
- | | |
|--|---|
| a) o.k. | m) Noch mehr die eigene Intuition suchen |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) o.k. |
| c) Noch pragmatischer handeln | o) o.k. |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) Lohnende Einsatzfelder suchen |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Mehr Linie und Zielrichtung suchen |
| f) Öfter eigene Anspannung lösen | r) o.k. |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) Umsetzungsmöglichkeiten noch besser ausloten | u) o.k. |
| j) Praktische Probleme engagierter lösen | v) Mehr Verantwortung kann gut sein |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| l) Systeme müssen nicht sofort perfekt funktionieren | x) o.k. |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*

Sergio Sample | 01.01.2015

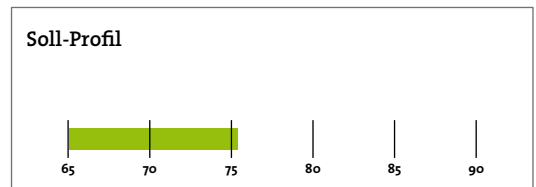
65-70: Nicht anzuraten
70-75: Bedingt geeignet
75-80: Gut geeignet
80-85: Sehr gut geeignet
85-90: Hervorragend geeignet



Summen von S. 5 und S. 6

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

Gesamtergebnis Soll			
Anzahl	%		
11	46	■ ■ ■ ■ ■	grün
5	21	■ ■ ■ ■ ■	gelb
8	33	■ ■ ■ ■ ■	rot



Verpackungsindustrie / Vertriebsmitarbeiter
bibliothek(#2636)