

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

ANJA SENDLING

21.03.2012

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.

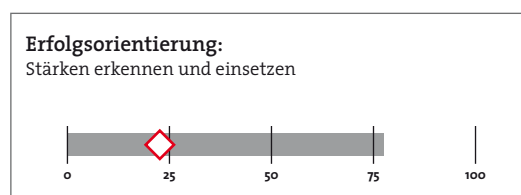
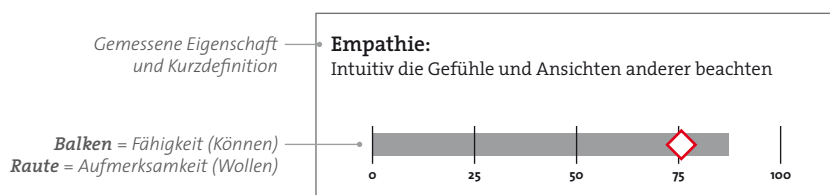
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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

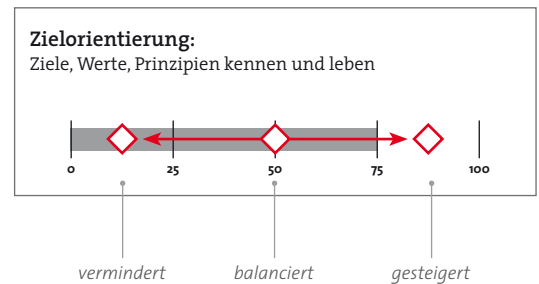
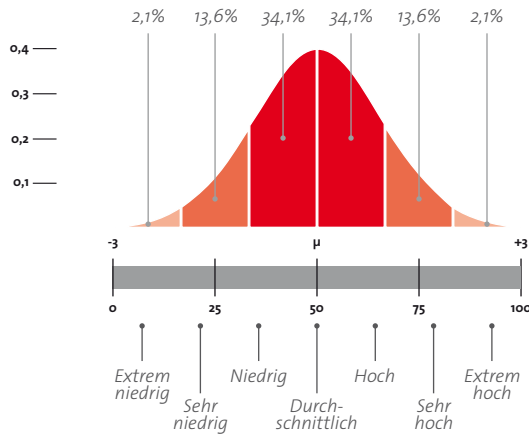
Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100
Wollen 30 bis 65

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

Ergebnis
grün
gelb

Soll Können 65 bis 85
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

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

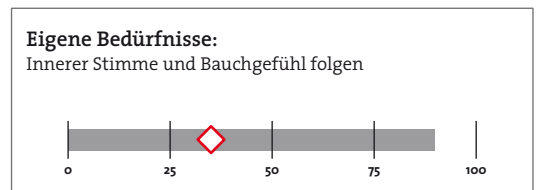
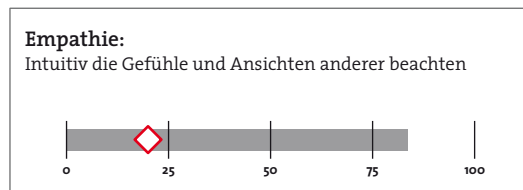
Anja Sendling | 21.03.2012

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

Bewertung des Umfeldes:

Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



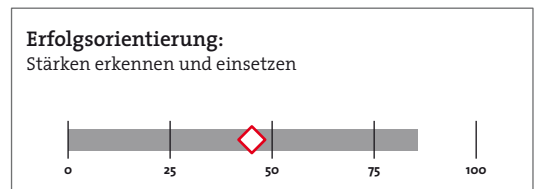
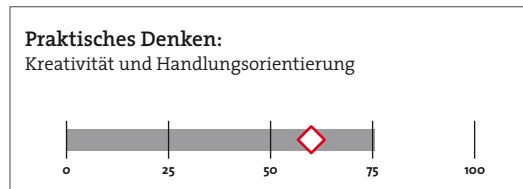
7 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

13 4 Außerordentliche Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



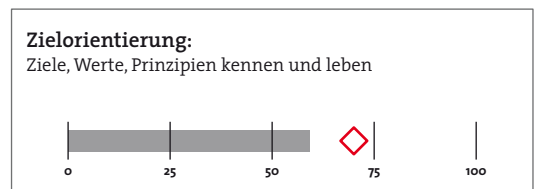
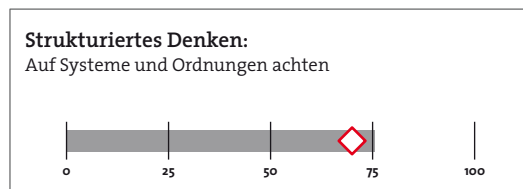
5 Sehr starke praktische Orientierung; ergebnisorientiert, achtet auf Aktionen und Fortschritte

19 4 Außergewöhnliche Fähigkeit, die eigenen Stärken und Erfolgsfaktoren zu erkennen; 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?



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

32 8 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan eine gute Zielverfolgung

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

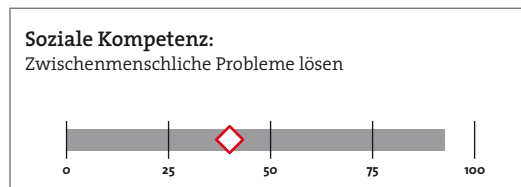
Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Anja Sendling | 21.03.2012

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

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

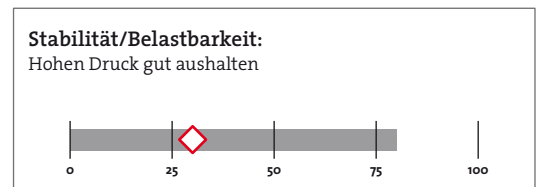
Konflikte im Umfeld:




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

Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis

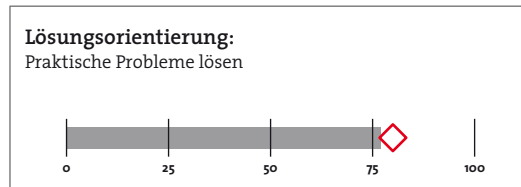
Innere Konflikte:



2 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

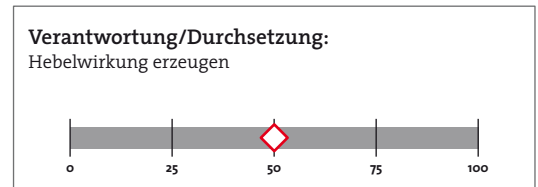
Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



3 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; momentan konzentriert und sehr aufmerksam, praktische Herausforderungen zu bewältigen

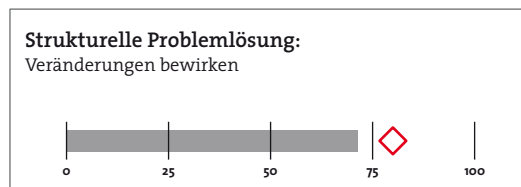
Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis



3 Exzellente Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; angemessenes, der Situation und Rolle angepasstes Durchsetzungsvermögen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

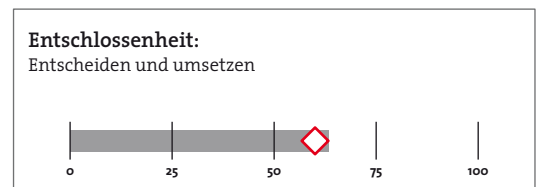
Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



4 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; gegenwärtig konzentriert und sehr aufmerksam, strukturelle Herausforderungen zu bewältigen

Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis

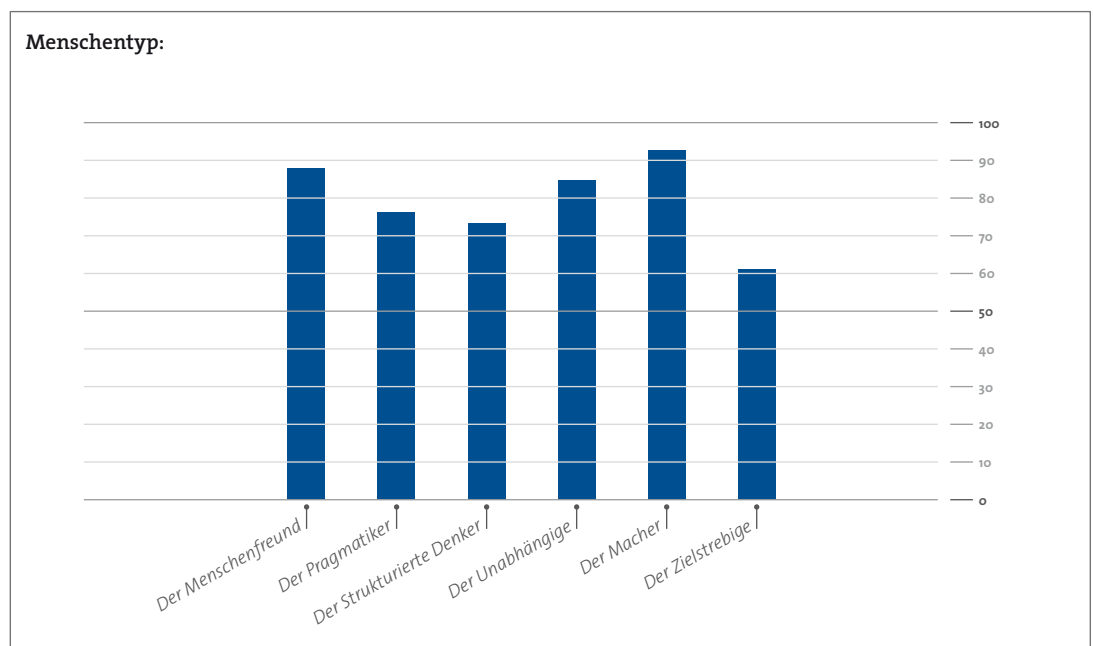
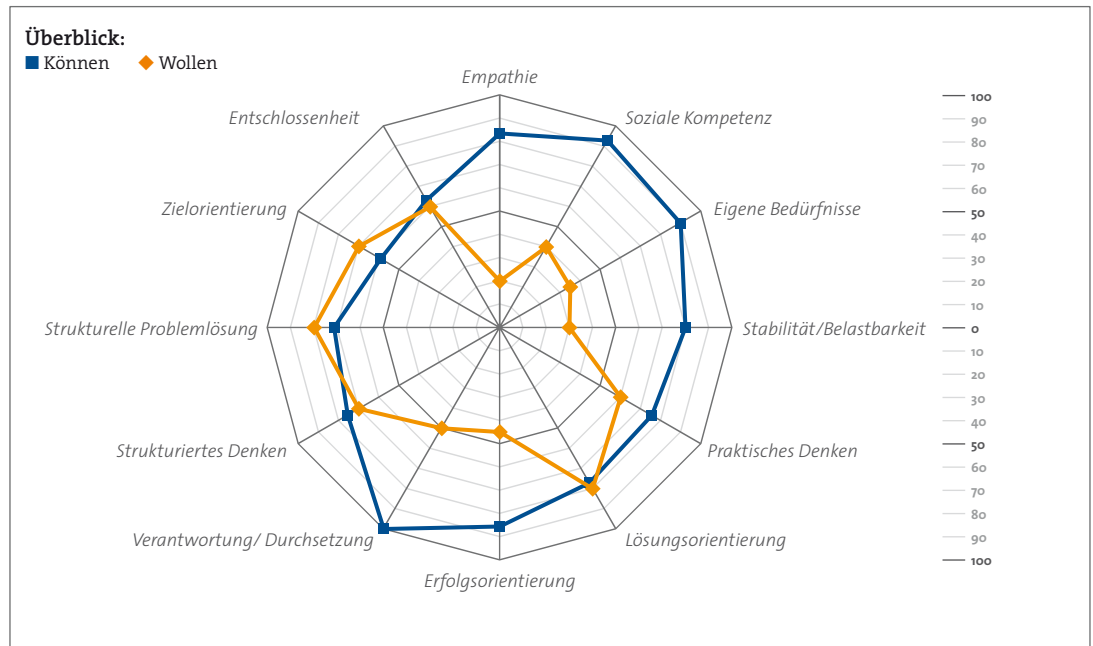


4 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
Ergebnis

Übersichten:

Anja Sendling | 21.03.2012



Dif	1	32	32	1	VQ	0	45	13	1	Difi/2	0	100	C	864
Dim	1	4	28	6	SQ	2	71	39	5	RHO	1	0.896 0.876 1	D	819
DimP	1	13	88	6	BQr	0	1.58	3.00	3	Y	1968		4696	
Int	1	9	11	1	BQa	1	58	26	3	Key	xxxxxxxxxxxxxxx			
IntP	2	28	34	3	CQ	1	92	78	3	A	1652	AC	0.867	
Dis	0	0	0	0	RQ	1	111	79	0	B	1361	BD	0.830	
DI	1	6	16	4	AI	0	50	50	0					

Zusammenfassung:

Anja Sendling | 21.03.2012

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 außerordentlich bewusst |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren exakt |
| d) Ergebnisorientiert | p) Kann etwas bewirken |
| e) Analytisch sehr gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Proaktiv | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) konzentriert auf Abhilfe bei praktischen Problemen | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Konzentriert auf strukturelle Herausforderungen | x) Momentan Fokus auf Konsequenz |

Entwicklungsanregungen:

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

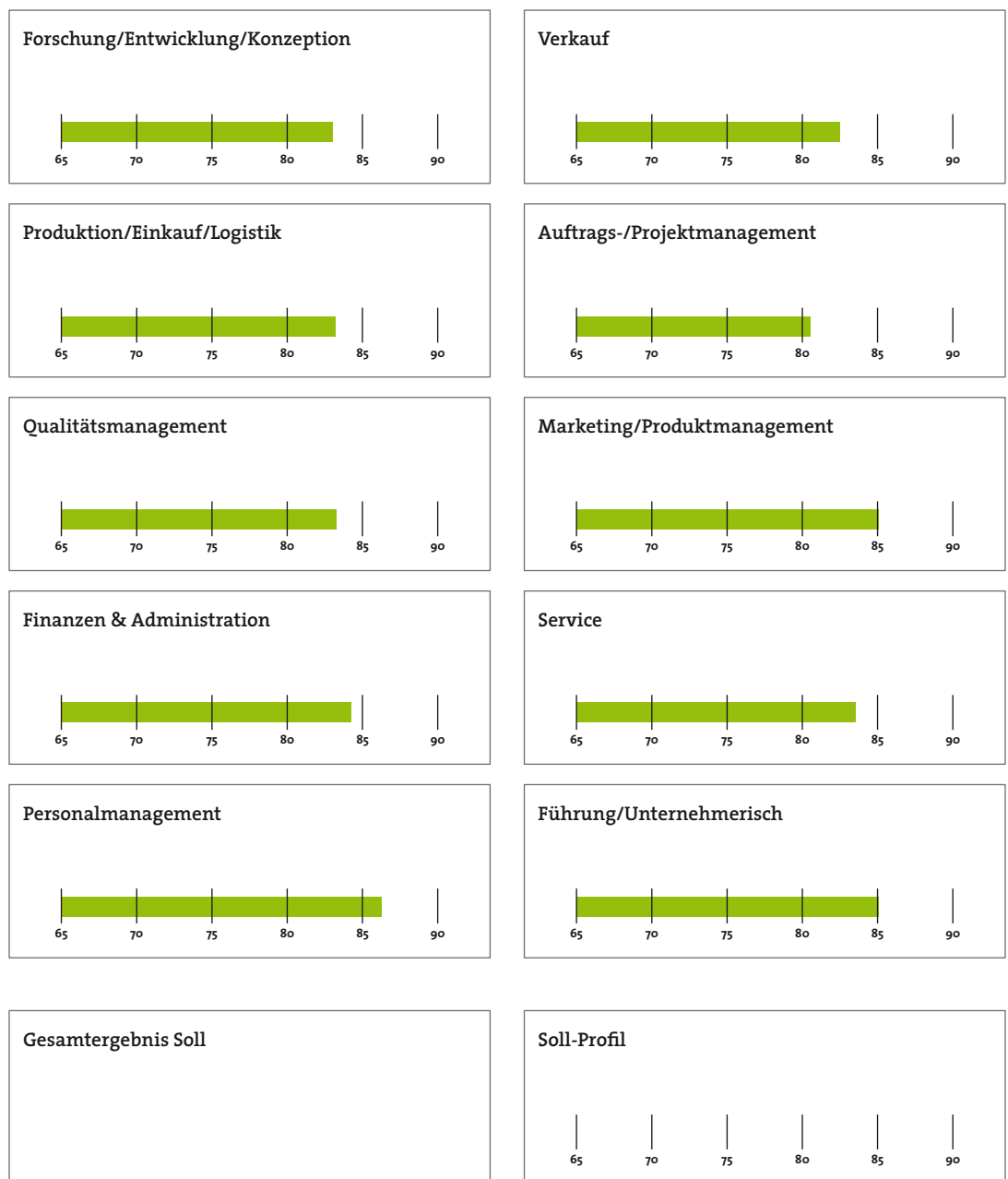
- | | |
|------------------------------------|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) o.k. |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) o.k. | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben |
| e) o.k. | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) o.k. |
| 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*:

Anja Sendling | 21.03.2012

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