

profiling**values** 

Identifying Talent – Utilizing Potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

PETER MUSTERMANN

Tel.: +111 222 333 444 555 - E-Mail: p.mustermann@mustermail.com

29.09.2009

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.

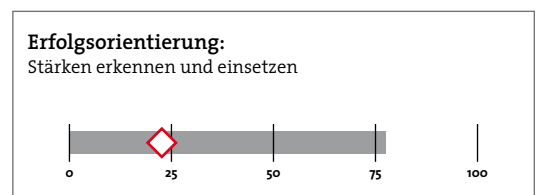
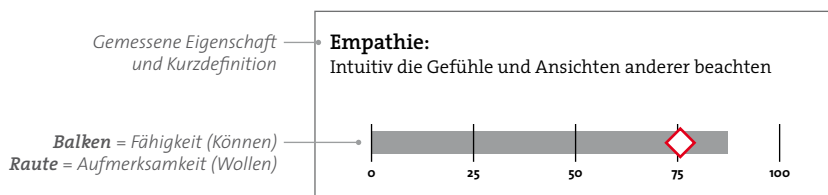
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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 eigene Gefühle offen

Sehr gute Kenntnis mit Blick auf die eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; Frustration in der gegenwärtigen Aufgabe

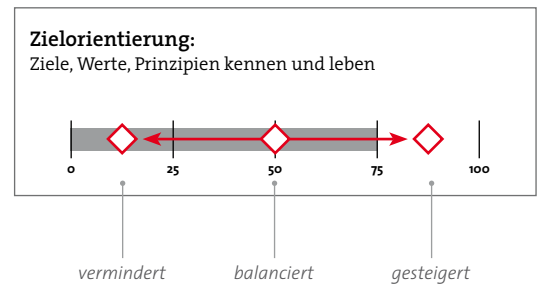
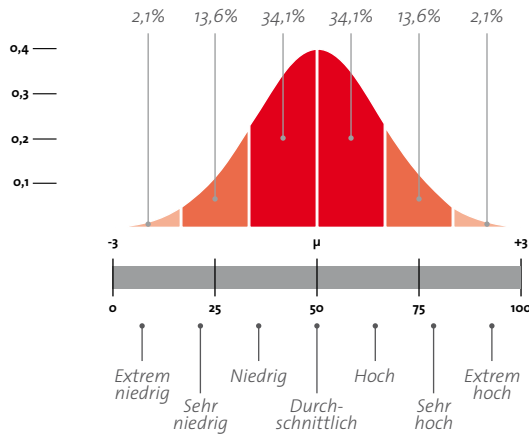
Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100
Wollen 30 bis 65

Ergebnis grün gelb

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

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

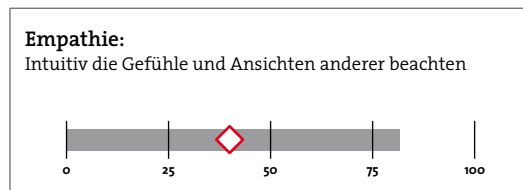
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Peter Mustermann | 29.09.2009

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

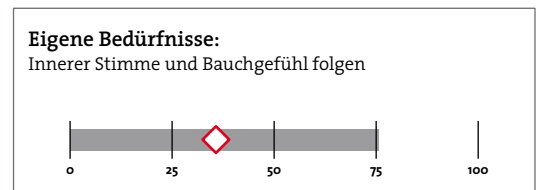


5 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll
Können 52 bis 82 (+14)
Wollen 64 bis 94 (-39)

Ergebnis
grün
rot

Bewertung der eigenen Rolle:

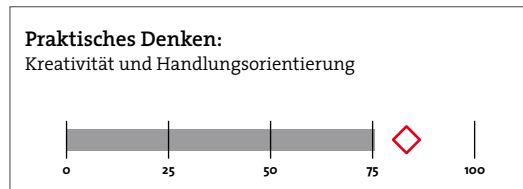


7 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

Soll
Können 73 bis 100 (-12)
Wollen 31 bis 61 (-10)

Ergebnis
grün
grün

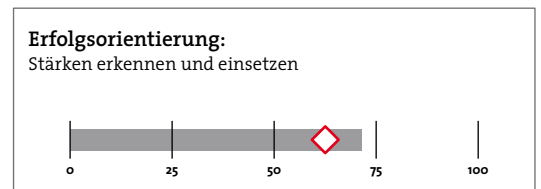
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



3 Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig

Soll
Können 64 bis 94 (-3)
Wollen 73 bis 100 (-5)

Ergebnis
grün
grün

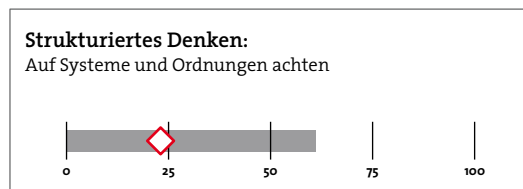


6 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

Soll
Können 60 bis 90 (-4)
Wollen 68 bis 98 (-21)

Ergebnis
grün
rot

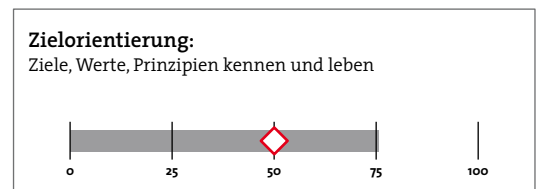
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



13 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor; erfinderisch

Soll
Können 52 bis 82 (-6)
Wollen 18 bis 48 (-10)

Ergebnis
grün
grün



6 Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten

Soll
Können 77 bis 100 (-16)
Wollen 60 bis 90 (-25)

Ergebnis
rot
rot

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

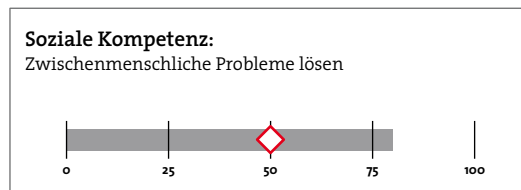
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Peter Mustermann | 29.09.2009

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

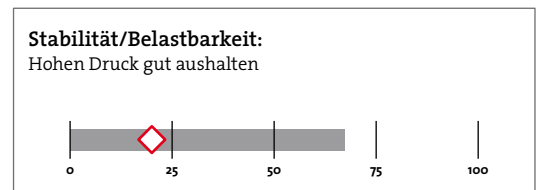


1 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
 Können 39 bis 69 (+25)
 Wollen 52 bis 82 (-17)

Ergebnis
 gelb
 rot

Innere Konflikte:

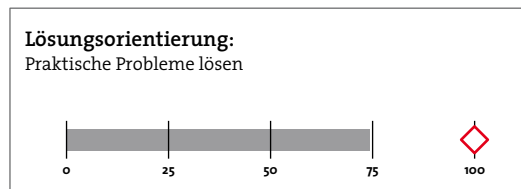


2 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
 Können 39 bis 69 (+12)
 Wollen 39 bis 69 (-34)

Ergebnis
 grün
 rot

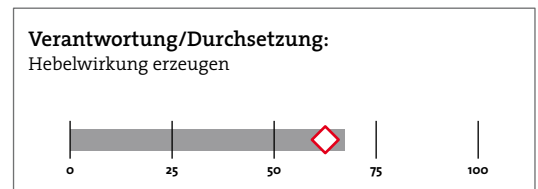
Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

Soll
 Können 77 bis 100 (-18)
 Wollen 73 bis 100 (+11)

Ergebnis
 rot
 grün

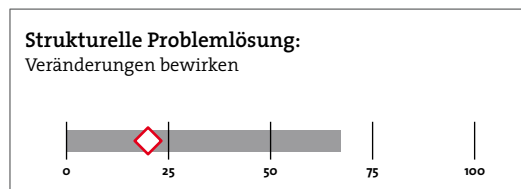


3 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

Soll
 Können 73 bis 100 (-21)
 Wollen 60 bis 90 (-13)



Ergebnis
 rot
 grün

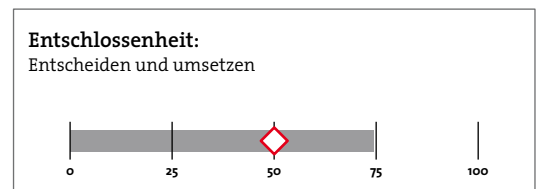
Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



5 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig eher zögerlich an

Soll
 Können 39 bis 69 (+12)
 Wollen 18 bis 48 (-13)

Ergebnis
 grün
 grün



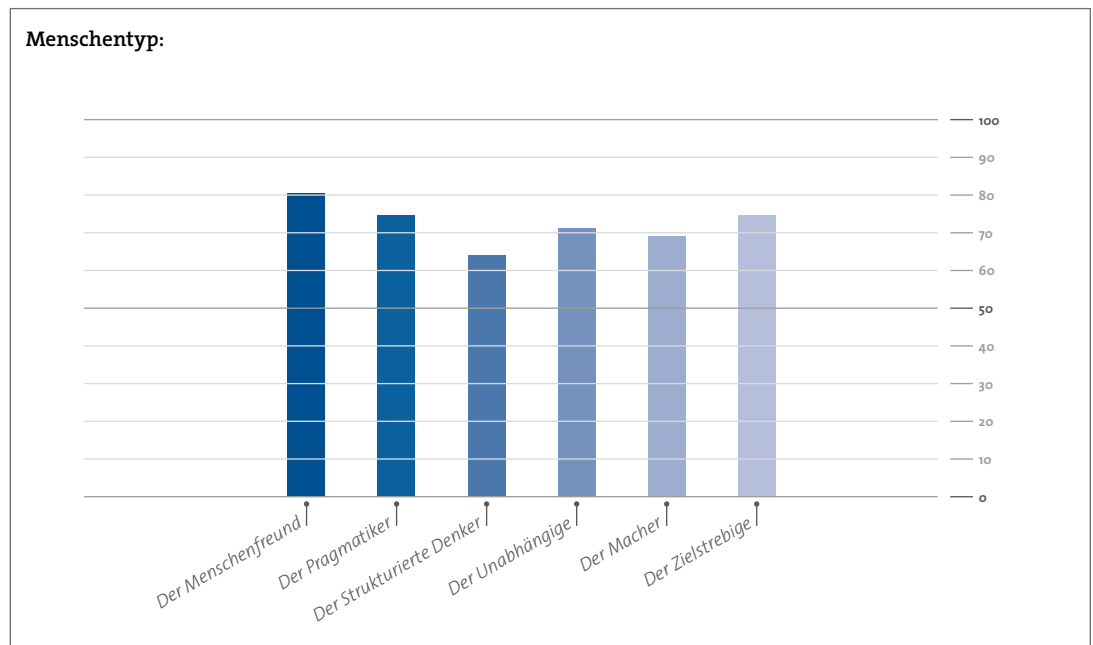
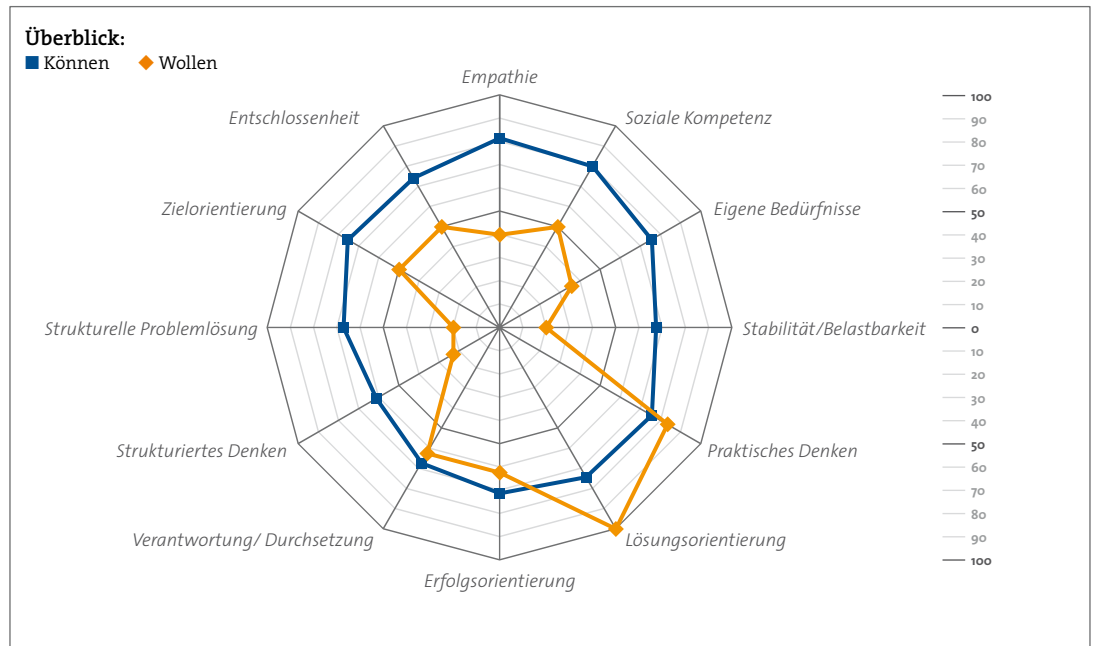
2 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; Bereitschaft, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
 Können 52 bis 82 (+6)
 Wollen 68 bis 98 (-33)

Ergebnis
 grün
 rot

Übersichten:

Peter Mustermann | 29.09.2009



Dif	1	40	38	1	VQ	2	72	32	4	Difi/2	0	95	C	124
Dim	4	17	4	1	SQ	1	60	22	3	RHO	1	0.874 0.832 2	D	105
DimP	4	43	11	0	BQr	0	0.84	0.69	x	Y	1988		574	
Int	1	13	18	2	BQa	1	66	27	3	Key	09Pn8FWkU4wo9			
IntP	3	33	47	4	CQ	0	55	19	1	A	198	AC	0.847	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	93	49	0	B	147	BD	0.946	
DI	2	8	3	0	AI	0	53	50	0					

Zusammenfassung:

Peter Mustermann | 29.09.2009

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) Gibt Vertrauen | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Schnell und ungeduldig | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung |
| e) Analytisch gut | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch | r) Flexibel in der Zielorientierung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) 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) Konzentriert auf Abhilfe bei praktischen Problemen | v) Nimmt Verantwortung gerne an |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Bedacht auf konsequentes Handeln |

Entwicklungsanregungen:

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

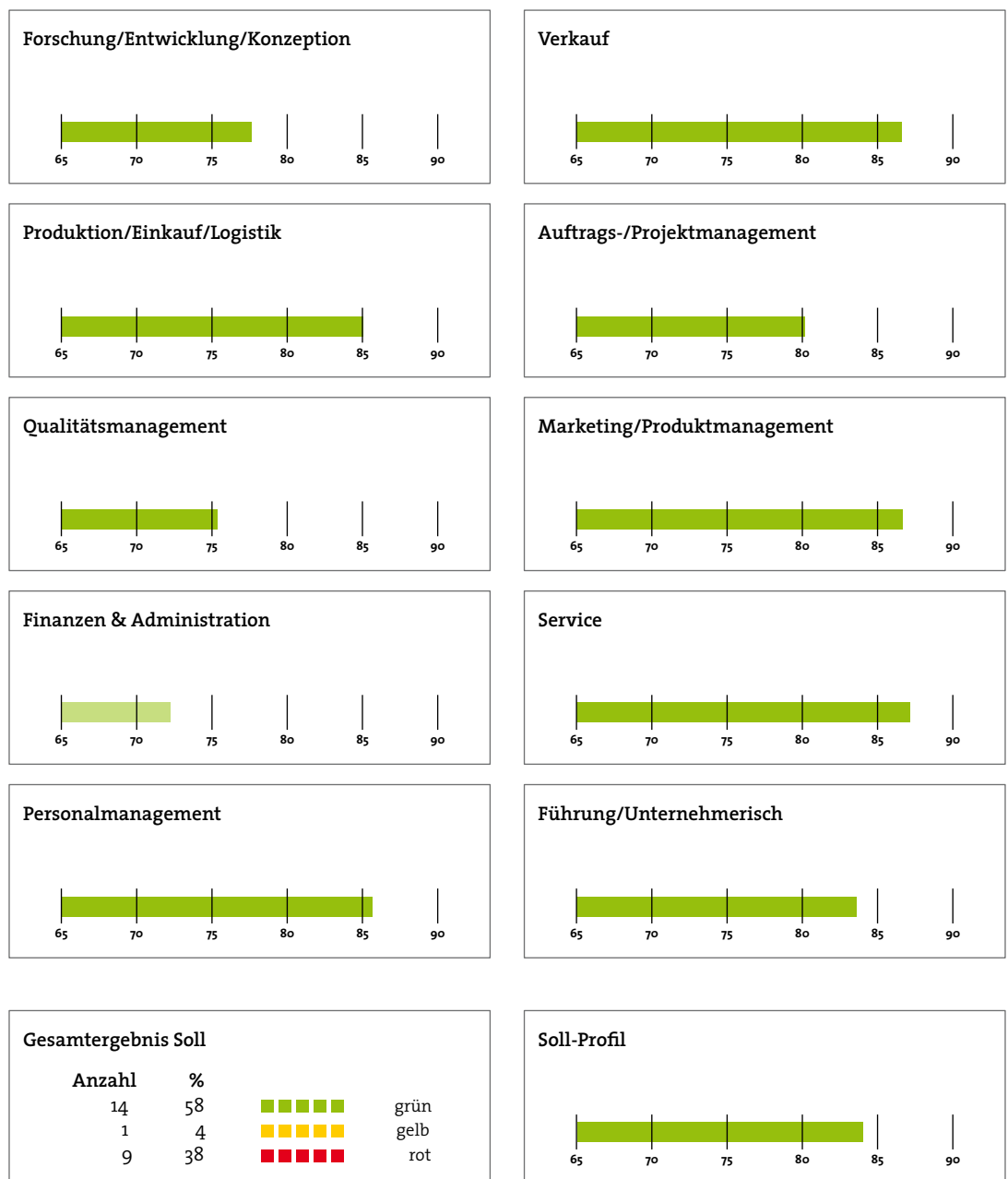
- | | |
|---|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) o.k. |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) Mehr Geduld mit anderen | p) o.k. |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) o.k. |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k. | v) o.k. |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | w) o.k. |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen | x) Entscheidungen tatkräftiger angehen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Peter Mustermann | 29.09.2009

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

Professional Services / Sales Director
bibliothek(#102)