

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

KLAUS MUSTERMANN

Tel.: - E-Mail:

03.03.2011

überreicht durch:

CMM Personalberatung - Christa-Marlen Meyer

Gustav-Adolf-Straße 9 - 63452 Hanau - Tel. +49 6181 99 08 18 - mobile +49 171 99 45 712

www.cmm-personalberatung.de - cm.meyer@cmm-personalberatung.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.

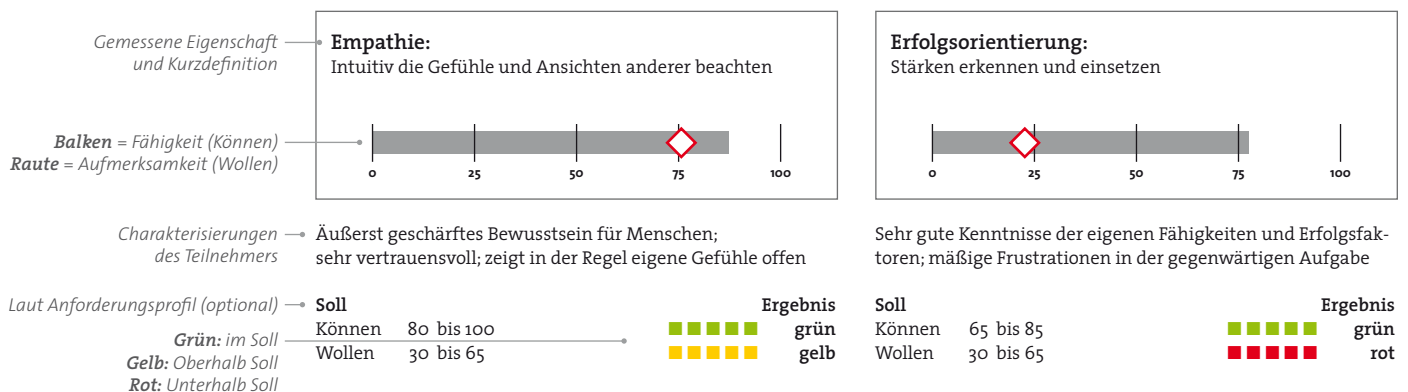
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

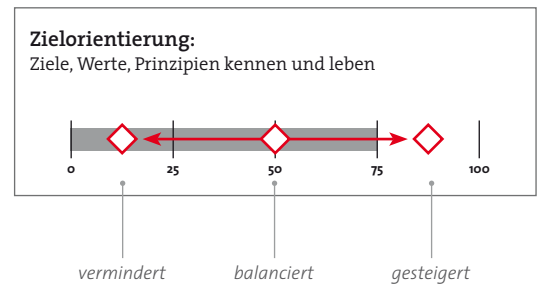
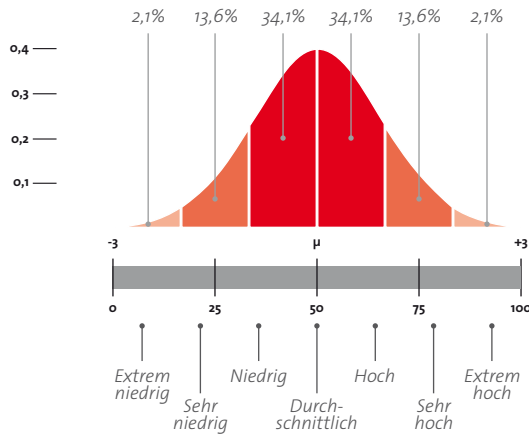
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

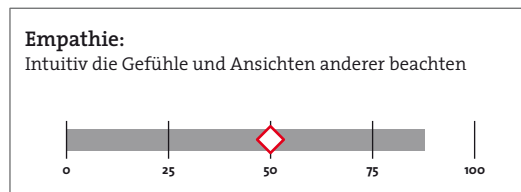
Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Klaus Mustermann | 03.03.2011

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

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

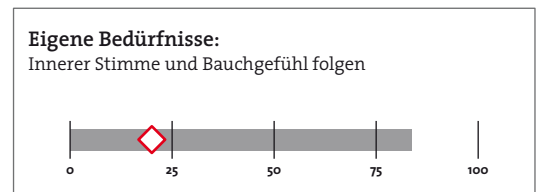


3 40 6 60 3 14
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll
Können 56 bis 86 (+17)
Wollen 35 bis 65 (o)

Ergebnis
gelb
grün

Bewertung der eigenen Rolle:

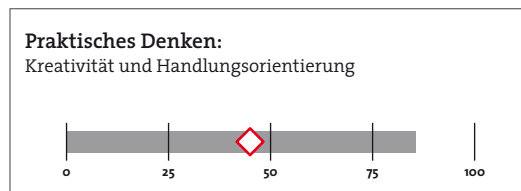


7 40 8 80 1
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

Soll
Können 43 bis 73 (+26)
Wollen 27 bis 57 (-22)

Ergebnis
gelb
rot

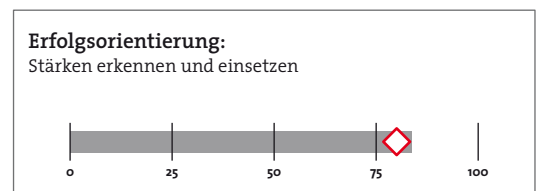
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



4 60 7 35 3 15
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

Soll
Können 68 bis 98 (+3)
Wollen 52 bis 82 (-22)

Ergebnis
grün
rot

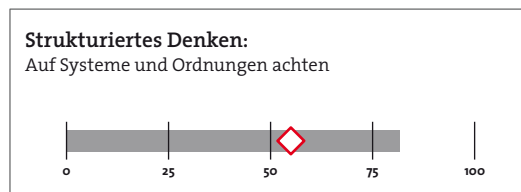


1 50 8 80 7
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

Soll
Können 60 bis 90 (+9)
Wollen 60 bis 90 (+5)

Ergebnis
grün
grün

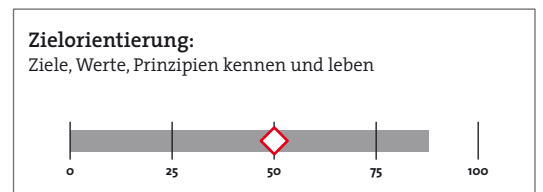
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



4 50 9 55 5 15
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

Soll
Können 77 bis 100 (-10)
Wollen 52 bis 82 (-12)
11 50 22

Ergebnis
grün
grün



3 60 6 40 3
Ausgezeichnete Selbstausrichtungsfähigkeit und exzellente Zielorientierung; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten

Soll
Können 68 bis 98 (+5)
Wollen 77 bis 100 (-42)
11 50 22

Ergebnis
grün
rot

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

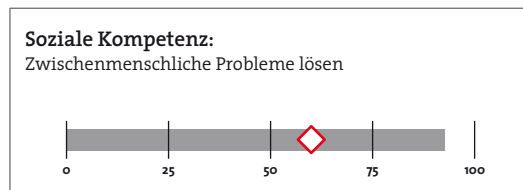
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Klaus Mustermann | 03.03.2011



Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

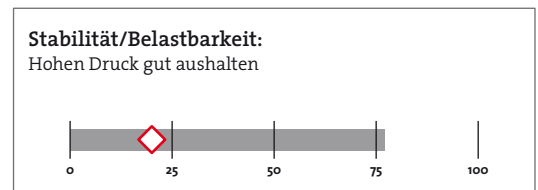


0 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht zur Zeit soziale Problemstellungen tatkräftig an 1

Soll
 Können 56 bis 86 (+22)
 Wollen 64 bis 94 (-19)



Ergebnis
 gelb
 rot

Innere Konflikte:

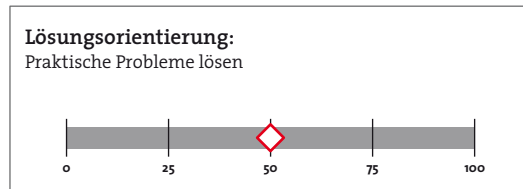


0 3 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
 Können 48 bis 78 (+14)
 Wollen 56 bis 86 (-51)



Ergebnis
 grün
 rot

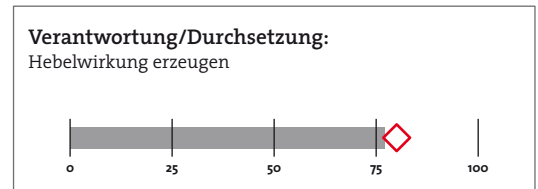
Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



0 3 Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen



Soll
 Können 68 bis 98 (+17)
 Wollen 68 bis 98 (-33)

Ergebnis
 gelb
 rot

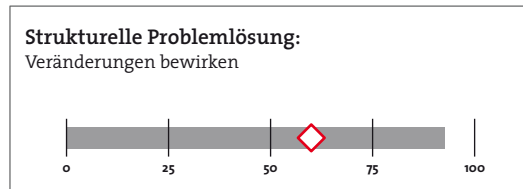


0 3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

Soll
 Können 77 bis 100 (-15)
 Wollen 64 bis 94 (+1)



Ergebnis
 grün
 grün

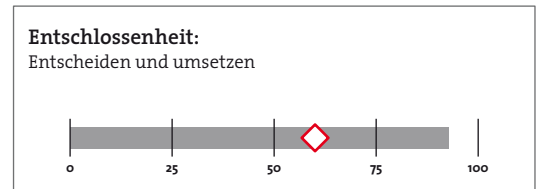
Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



0 2 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an



Soll
 Können 85 bis 100 (-7)
 Wollen 39 bis 69 (+6)

Ergebnis
 grün
 grün



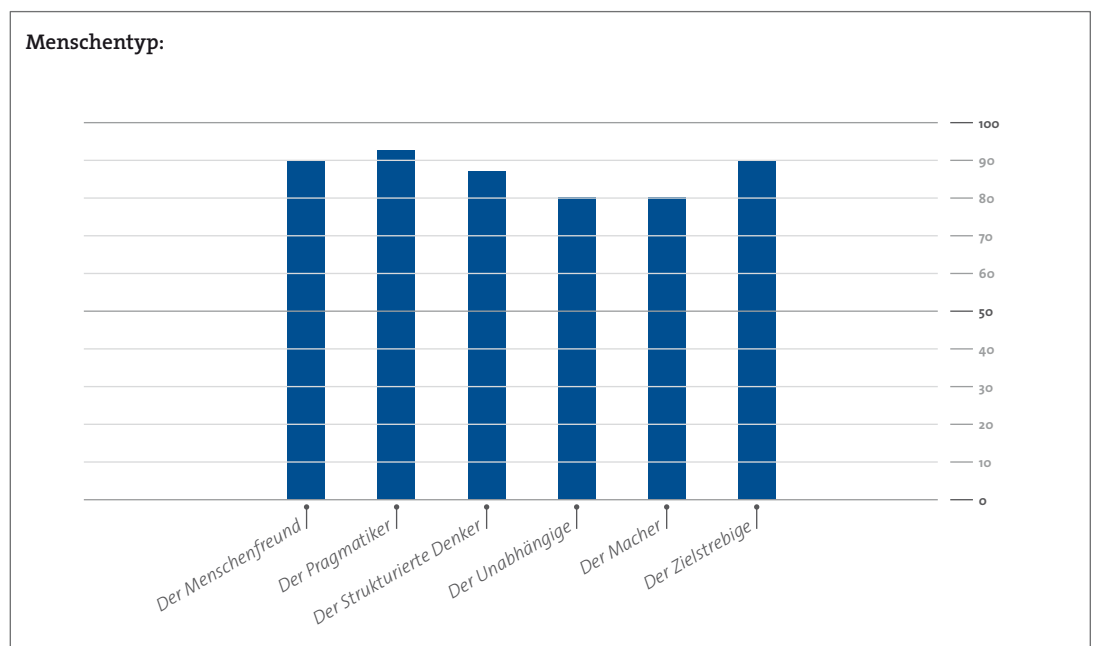
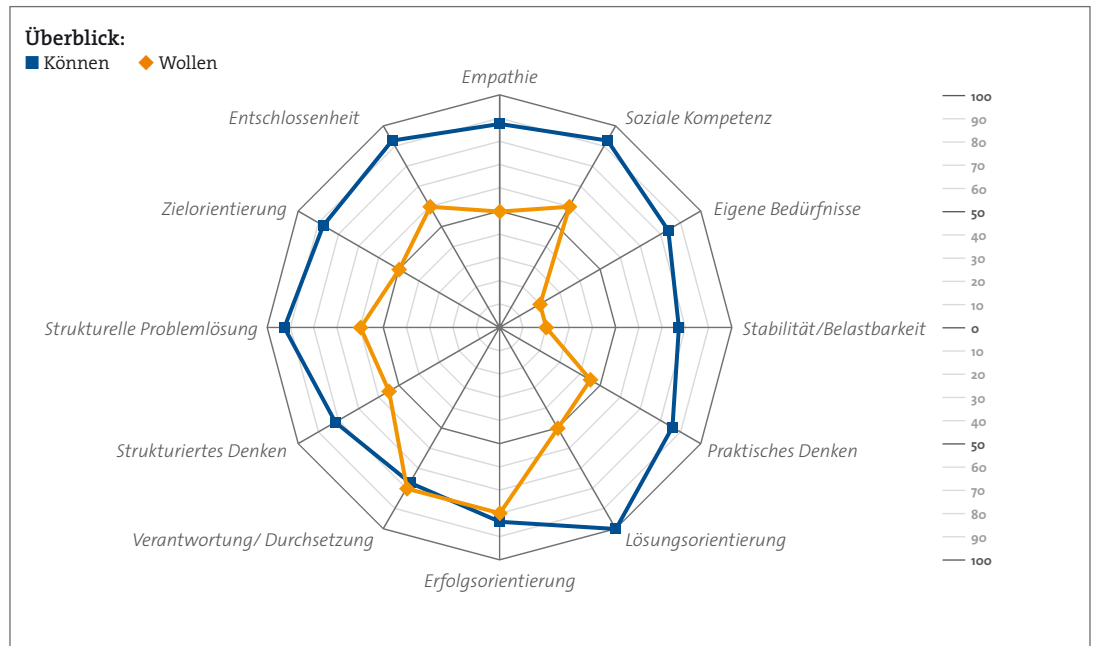
0 1 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
 Können 73 bis 100 (+5)
 Wollen 73 bis 100 (-28)

Ergebnis
 grün
 rot

Übersichten:

Klaus Mustermann | 03.03.2011



Dif	0	22	22	0	VQ	0	29	7	0	Difi/2	0	100	C	278		
Dim	1	5	2	0	SQ	0	31	9	1	RHO	0	0.958	0.927	0	D	518
DimP	2	23	9	0	BQr	0	1.07	1.29	0	Y	1969		2003			
Int	0	2	7	0	BQa	0	30	8	1	Key	11PLF2LFyjj03					
IntP	0	9	32	3	CQ	0	32	10	0	A	686	AC	0.865			
Dis	0	0	0	0	RQ	0	81	45	0	B	521	BD	0.946			
DI	0	1	2	0	AI	0	50	50	0							

Zusammenfassung:

Klaus Mustermann | 03.03.2011

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) Sich seines Selbst sehr bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Pragmatisch | p) Spürt gegenwärtig hohe Erfolgswirkung |
| e) Analytisch sehr gut | q) Exzellente Zielorientierung |
| f) Starke eigene Meinung | r) Flexibel in der Zielorientierung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht auf die Menschen zu | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Greift gerne nach Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | x) Momentan Fokus auf Konsequenz |

Entwicklungsanregungen:

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

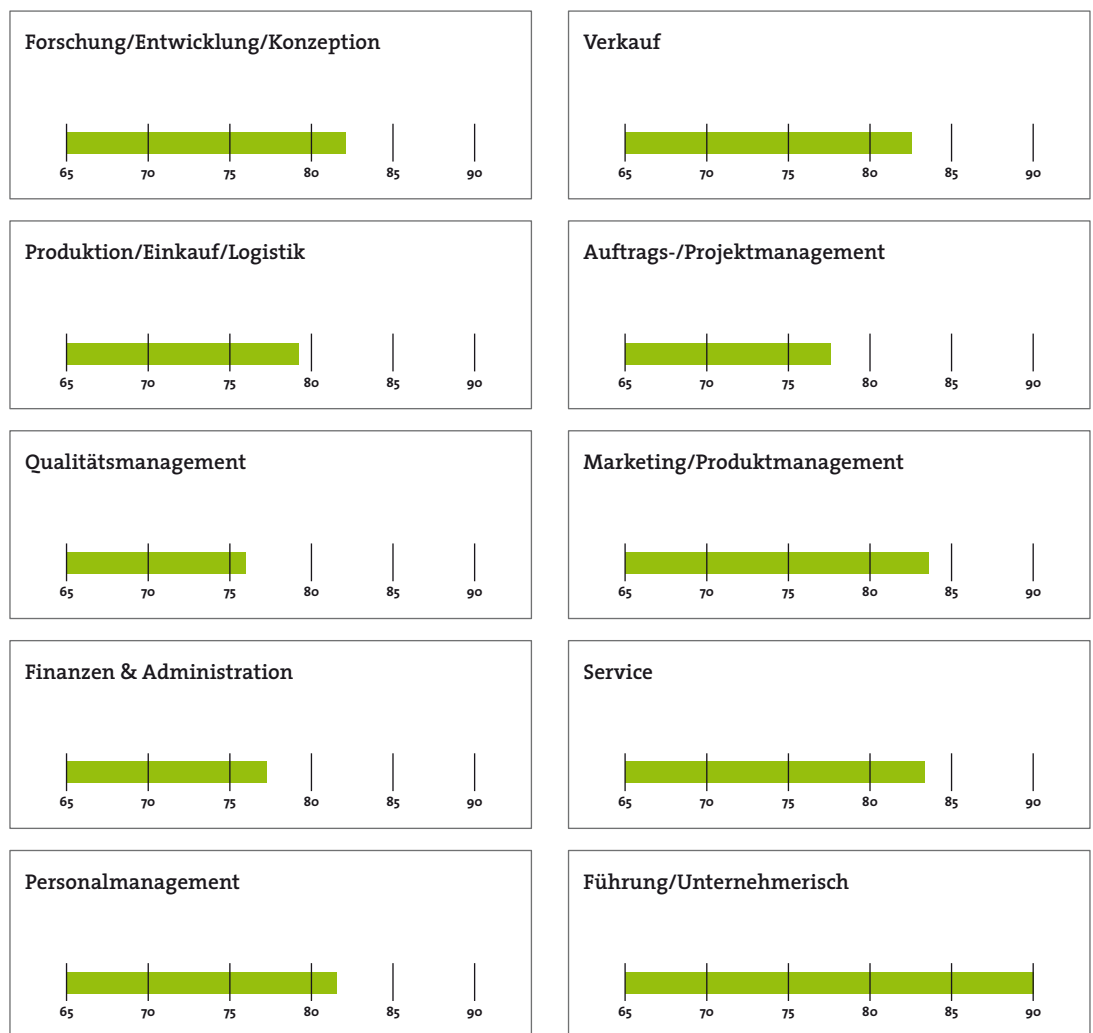
- | | |
|---------|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) Mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) o.k. | p) o.k. |
| e) o.k. | q) o.k. |
| f) o.k. | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) o.k. |
| k) o.k. | w) o.k. |
| 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*:

Klaus Mustermann | 03.03.2011

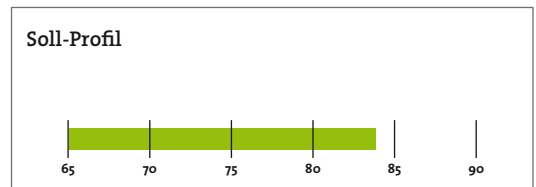
65-70: Nicht anzuraten
70-75: Bedingt geeignet
75-80: Gut geeignet
80-85: Sehr gut geeignet
85-90: Hervorragend geeignet



Summen von S. 5 und S. 6

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

Gesamtergebnis Soll			
Anzahl	%		
13	54	■ ■ ■ ■ ■	grün
4	17	■ ■ ■ ■	gelb
7	29	■ ■ ■ ■ ■	rot



Professional Services / Human Resources Director
bibliothek(#99)