

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

MARIO MUSTERMANN

01.10.2014

überreicht durch:
Gedam ManagementTools
Am Kohlbach 2, 75056 Sulzfeld
www.gedam.de, g.dauth@gedam.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.

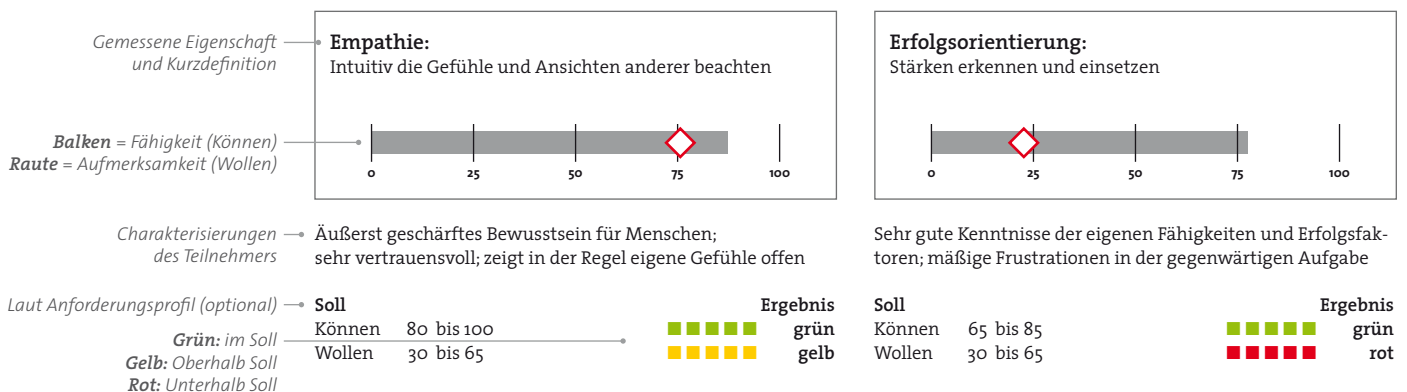
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

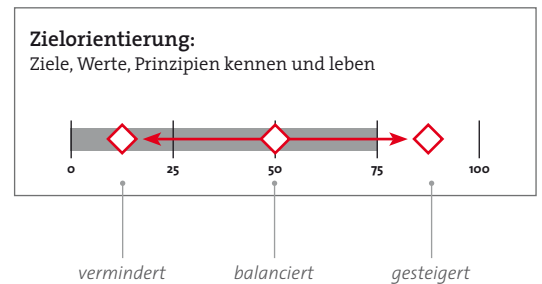
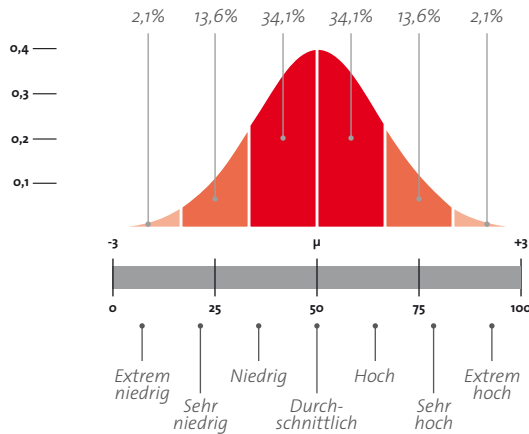
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

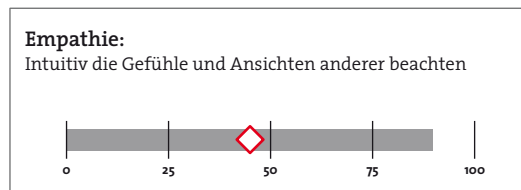
Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Mario Mustermann | 01.10.2014

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

Bewertung des Umfeldes:

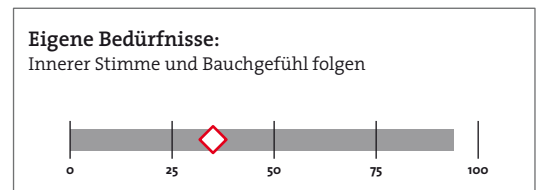
Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



3 50 5/0 45 2 8
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

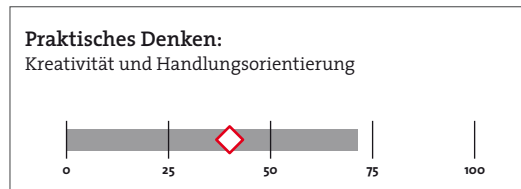
Bewertung der eigenen Rolle:



3 35 3/0 50 0 8
Ausgezeichnete Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

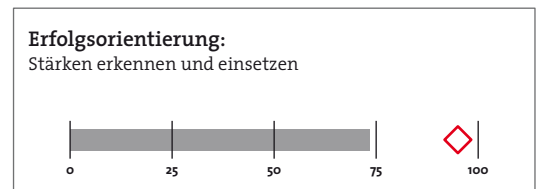
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



8 45 14/1 45 6 27 2
Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

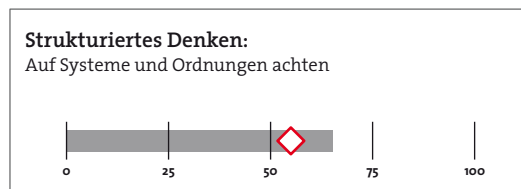
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y



2 85 13/0 60 11
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

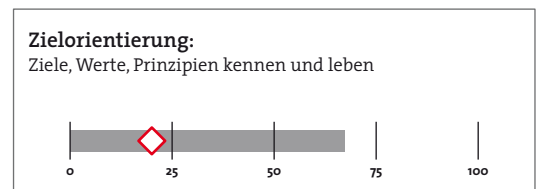
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



8 50 17/1 55 9 33 11
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y



11 30 16/0 40 5
Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan das Gefühl einer unsicheren und sich in der Warteschleife befindenden Zukunft

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

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

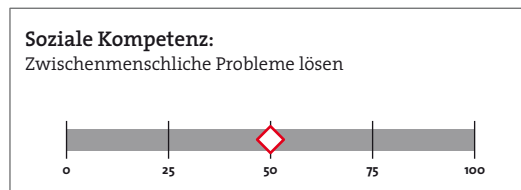
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Mario Mustermann | 01.10.2014

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

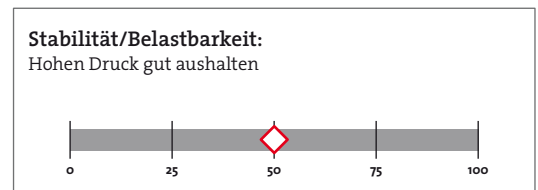


Kann zwischenmenschliche Konflikte hervorragend lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

Innere Konflikte:

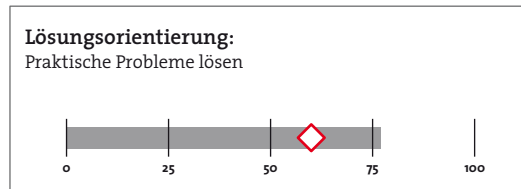


Exzellente Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

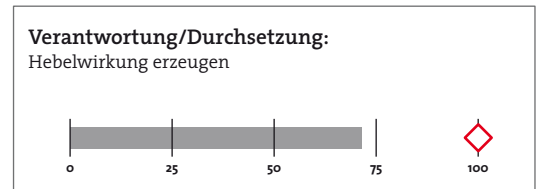
Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkräftig an

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

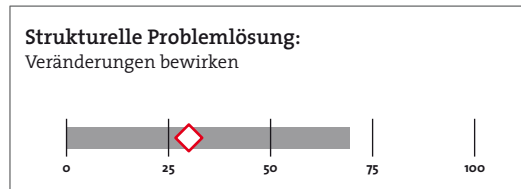


Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

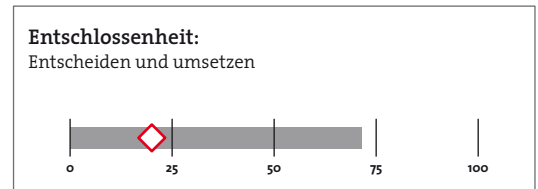
Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis



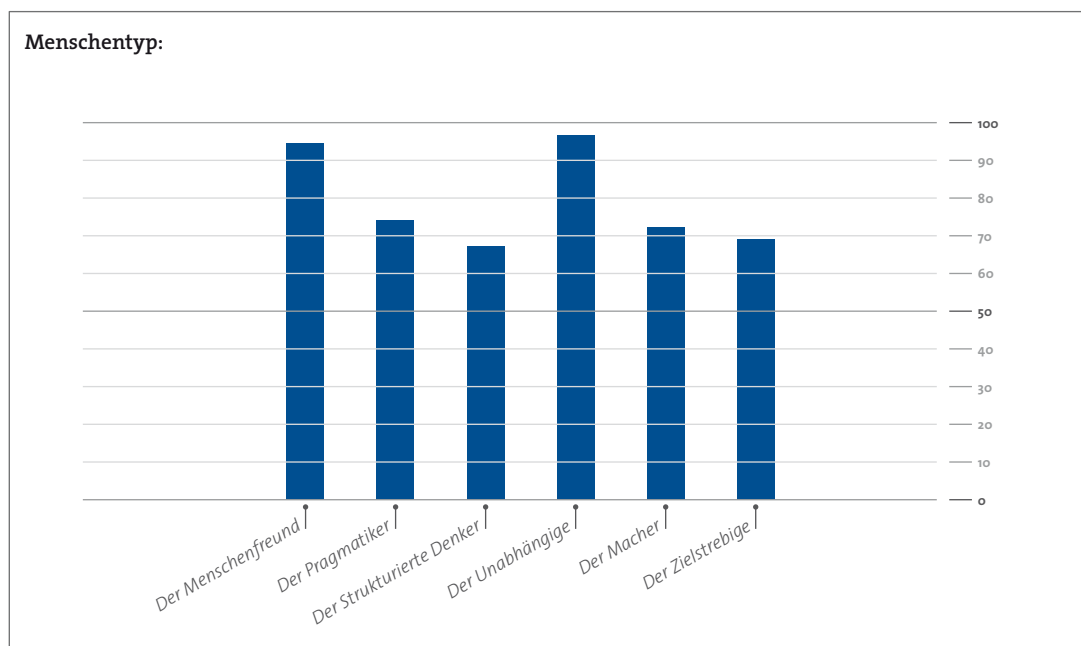
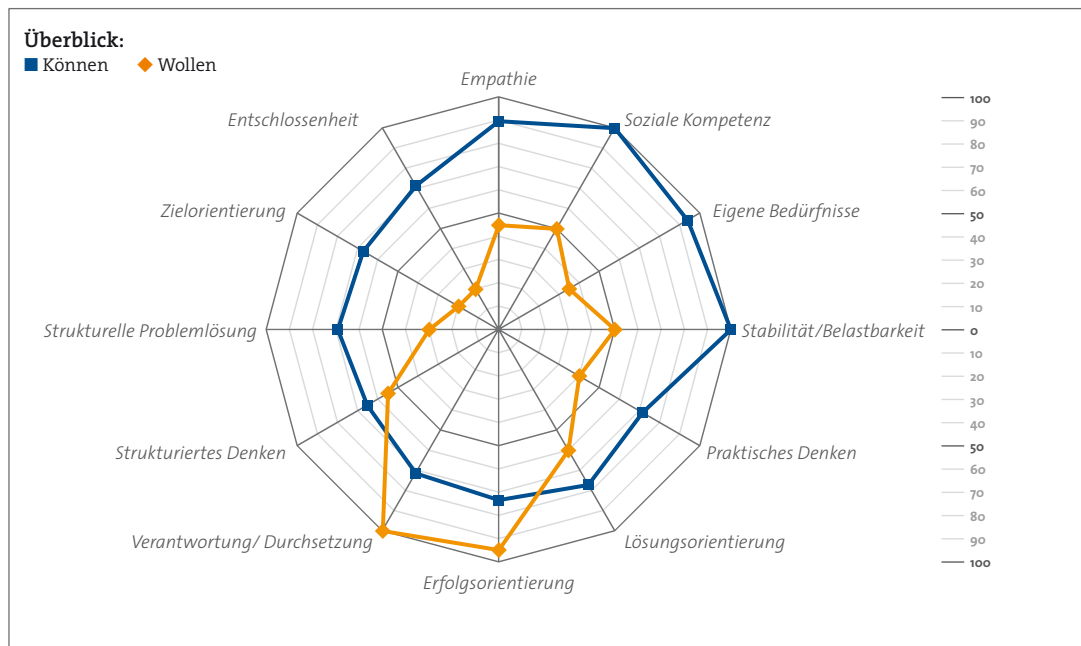
Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan geringe Aufmerksamkeit, Veränderungen umzusetzen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

Übersichten:

Mario Mustermann | 01.10.2014



Dif	1	36	32	1	VQ	1	62	26	3	Difi/2	1	89	C	315
Dim	3	15	16	4	SQ	1	58	26	3	RHO	1	0.895 0.897 1	D	322
DimP	4	42	50	4	BQr	0	0.94	1.00	0	Y	1979		1368	
Int	1	9	10	1	BQa	1	60	26	3	Key	14PHALwKjSs10			
IntP	2	25	31	3	CQ	0	56	26	1	A	365	AC	0.907	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	93	53	0	B	366	BD	0.891	
DI	2	9	5	1	AI	0	53	50	0					

Zusammenfassung:

Mario Mustermann | 01.10.2014

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 außerordentlich bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Gegenwärtig eher abwartend | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Starke eigene Meinung | r) Sieht zur Zeit keine Herausforderung |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz | s) Äußerst stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Achtet gut auf eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Tatkräftiger Problemlöser | v) Greift gerne nach Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | x) Handelt situativ unterschiedlich zielstrebig |

Entwicklungsanregungen:

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

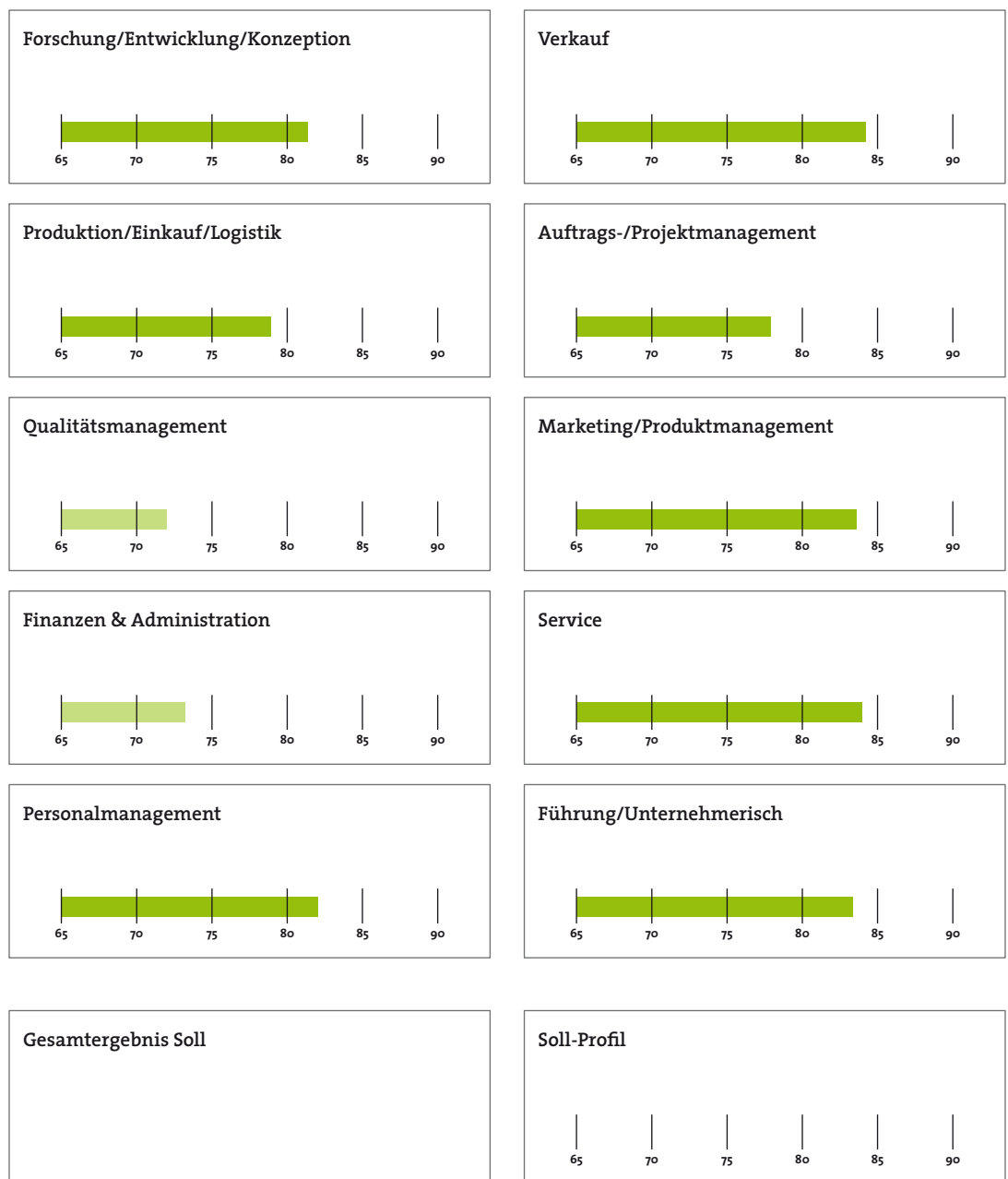
- | | |
|---|---|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) o.k. |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) Mehr Aufmerksamkeit auf die Umsetzung | p) o.k. |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) Herausforderungen suchen |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) o.k. |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | w) o.k. |
| l) o.k. | x) Entscheidungen schneller fällen und umsetzen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Mario Mustermann | 01.10.2014

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