

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

JESSICA JONES

08.11.2016

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.

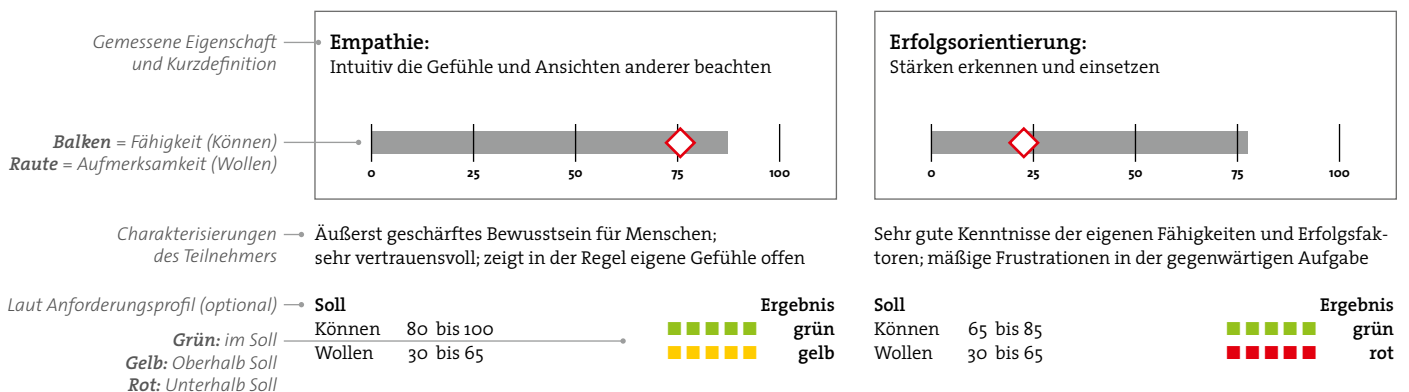
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

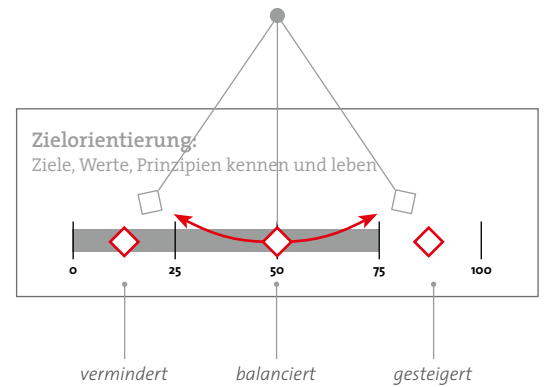
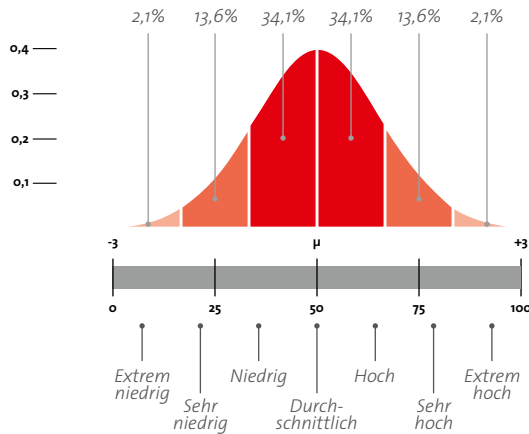
Beispiel 1

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

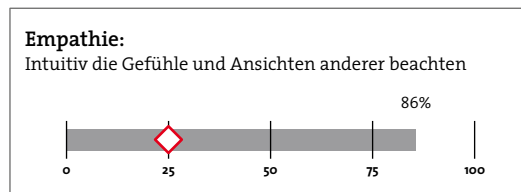
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Jessica Jones | 08.11.2016

Bewertung des Umfeldes:

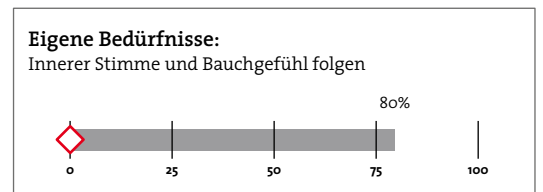
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

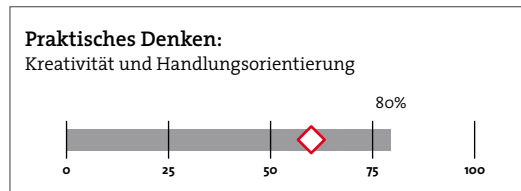
Bewertung der eigenen Person:



Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

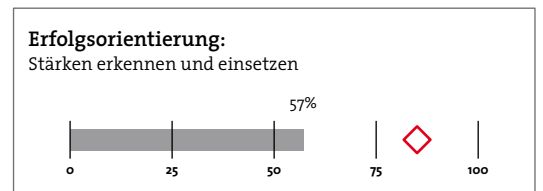
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

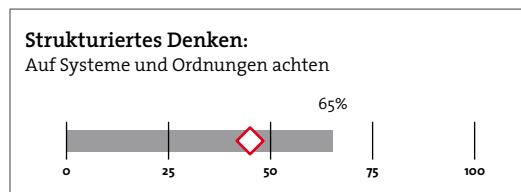
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

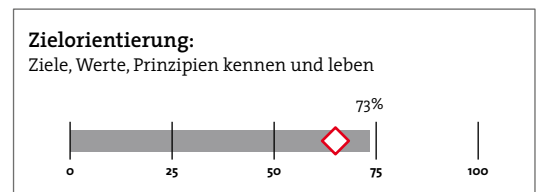
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan eine gute Zielverfolgung

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

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

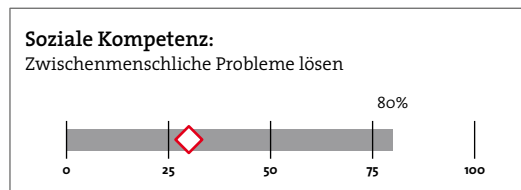
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Jessica Jones | 08.11.2016

Konflikte im Umfeld:

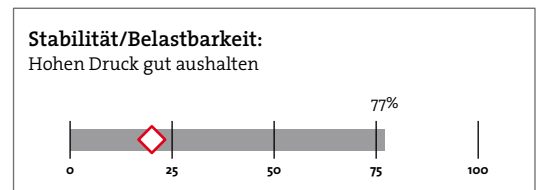
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

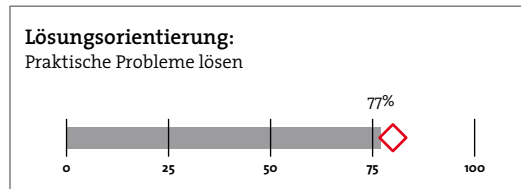
Innere Konflikte:



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

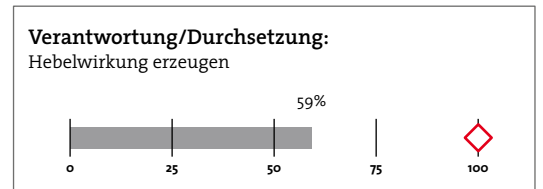
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

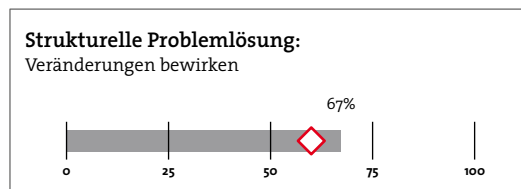
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



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

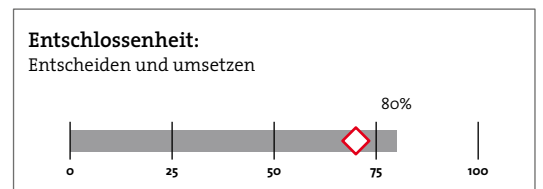
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



3 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

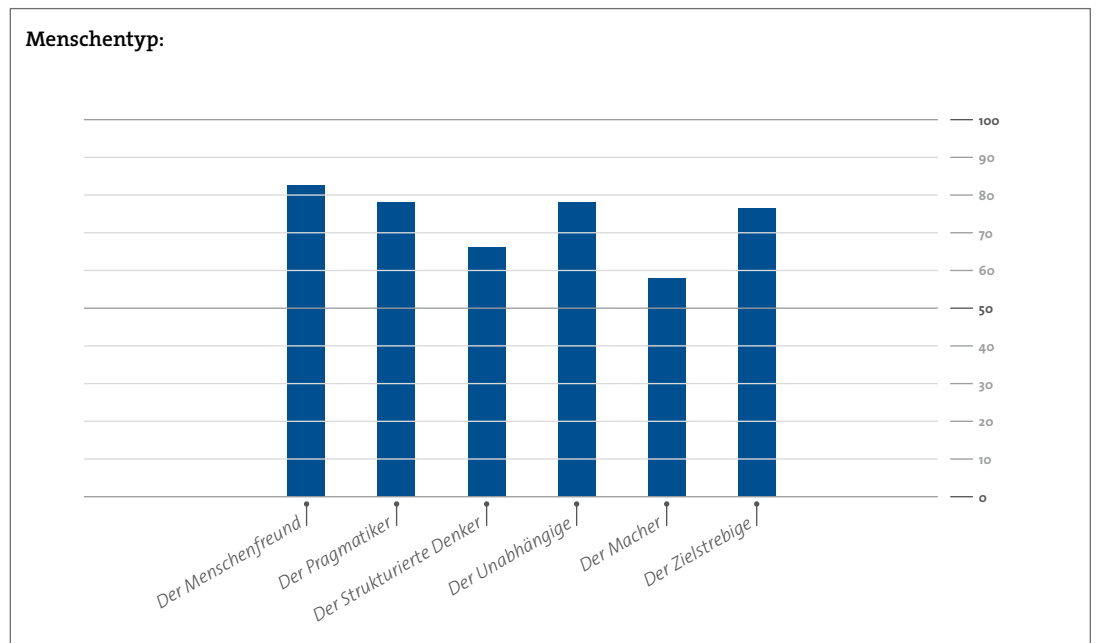
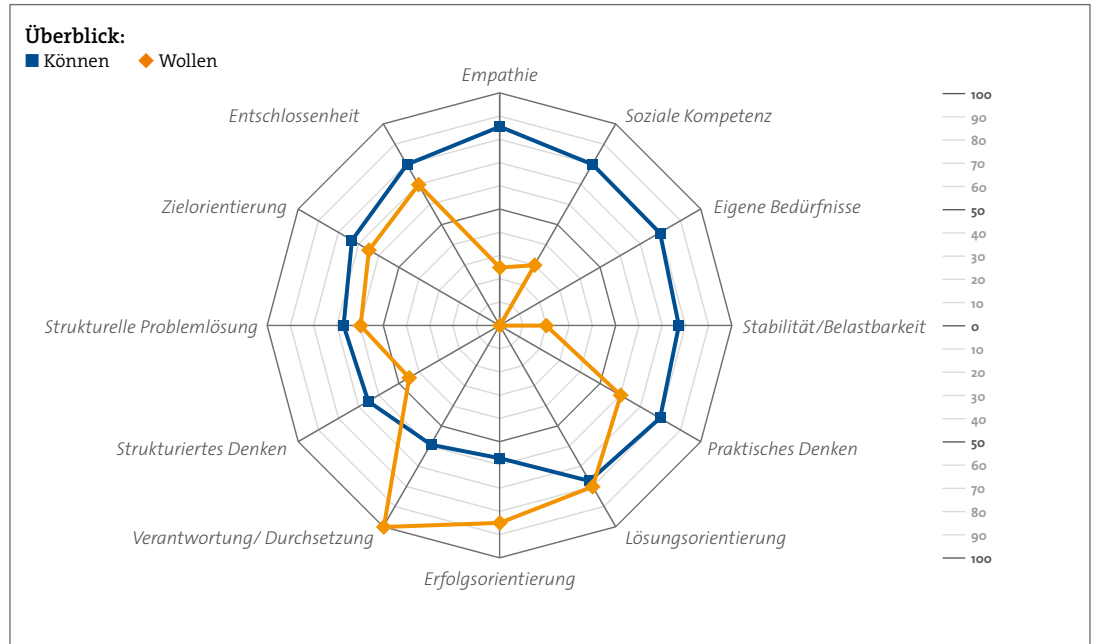


9 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Übersichten

Jessica Jones | 08.11.2016



Dif	1	34	44	2	VQ	1	65	31	4	Difi/2	2	77	C	246
Dim	4	17	19	4	SQ	2	79	35	4	RHO	1	0.876 0.831 2	D	250
DimP	4	50	43	4	BQr	0	1.22	1.13	0	Y				960
Int	1	12	16	2	BQa	2	72	33	4	Key	16P6xajCc4W05			
IntP	3	35	36	3	CQ	0	88	37	2	A	208	AC	0.864	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	109	59	0	B	256	BD	0.913	
DI	2	9	17	4	AI	1	56	50	0					

Zusammenfassung

Jessica Jones | 08.11.2016

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 selbst sehr bewusst |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Ergebnisorientiert | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch gut | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Starke eigene Meinung | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr 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) Greift gerne nach Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme 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

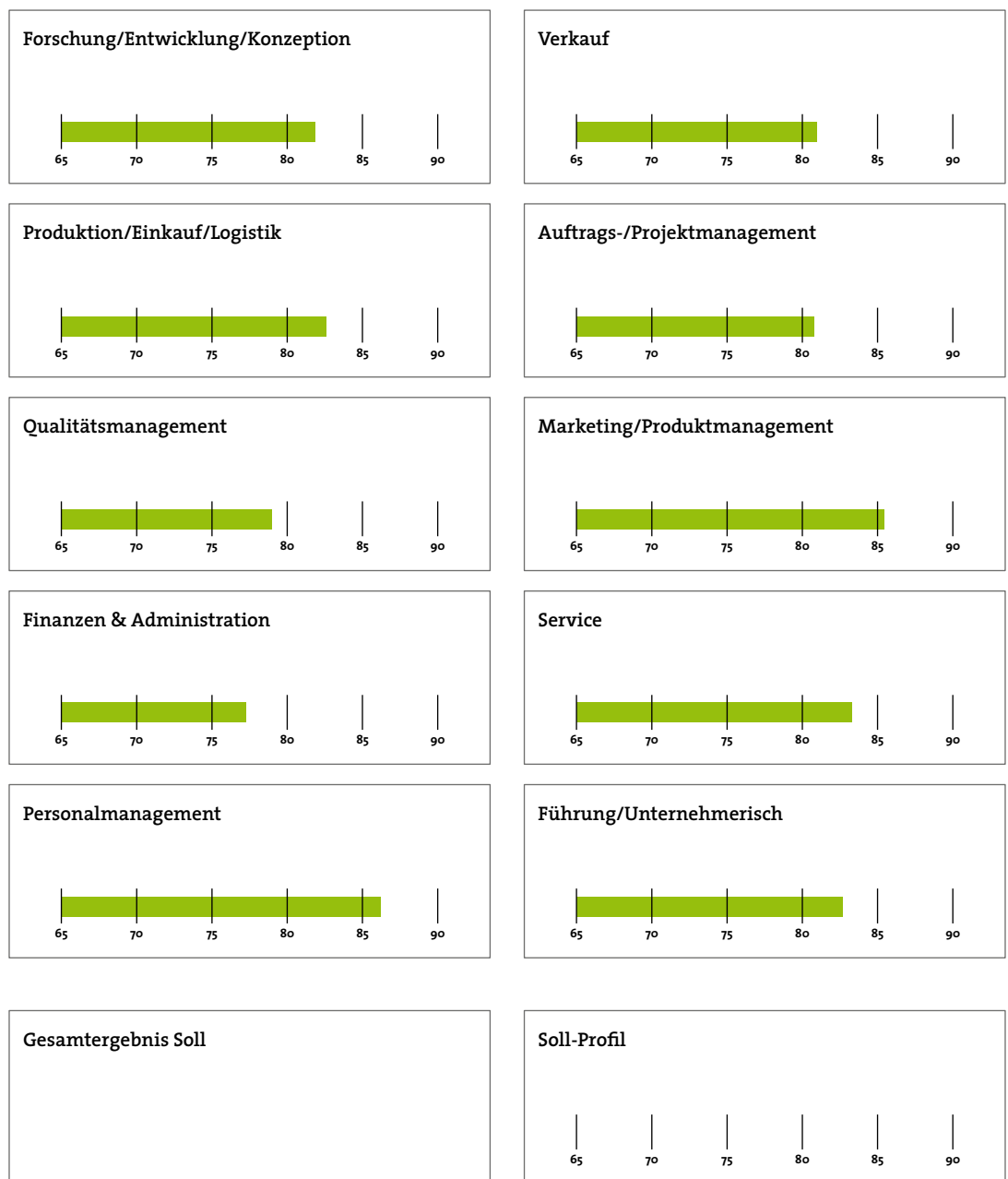
- | | |
|---|---|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) o.k. | p) o.k. |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) o.k. |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k. | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | 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*

Jessica Jones | 08.11.2016

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