

profiling**values** 

Hit the bull's eye



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

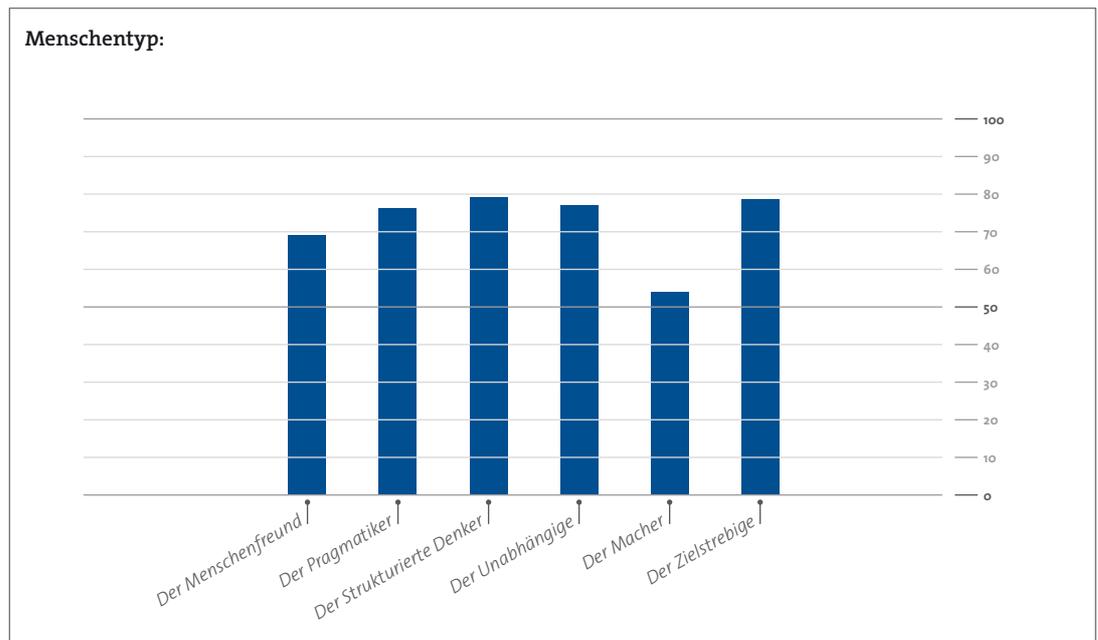
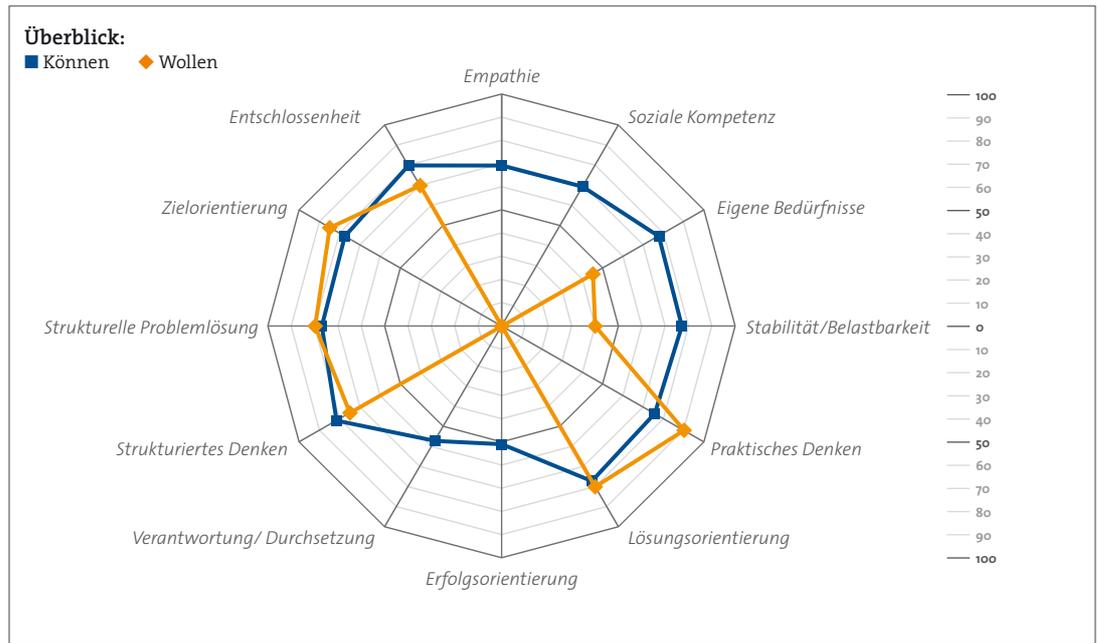
R E P O R T

02.10.2011

überreicht durch:
Talente-Management
Stiftstr. 2, 60313 Frankfurt
www.talente-management.de

Übersichten:

02.10.2011



Dif	1	36	46	2	VQ	1	57	21	2	Difi/2	2	78	C	636
Dim	2	9	26	6	SQ	3	91	45	6	RHO	1	0.874 0.810 2	D	635
DimP	2	25	57	5	BQr	0	1.60	2.15	2	Y	1969		2748	
Int	1	12	17	2	BQa	2	74	33	4	Key	11PLtamfZXpog			
IntP	3	33	37	3	CQ	1	118	71	3	A	890	AC	0.876	
Dis	0	0	2	2	RQ	1	124	75	0	B	587	BD	0.667	
DI	1	6	19	4	AI	0	50	59	2					

Zusammenfassung:

02.10.2011

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) Empathisch | m) Sich seines Selbst sehr bewusst |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Stärken |
| d) Vorausschauend und sehr schnell; ungeduldig | p) Gegenwärtig frustriert |
| e) Analytisch sehr gut | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Systemtreu | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Gute soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) konzentriert auf Abhilfe bei praktischen Problemen | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| 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

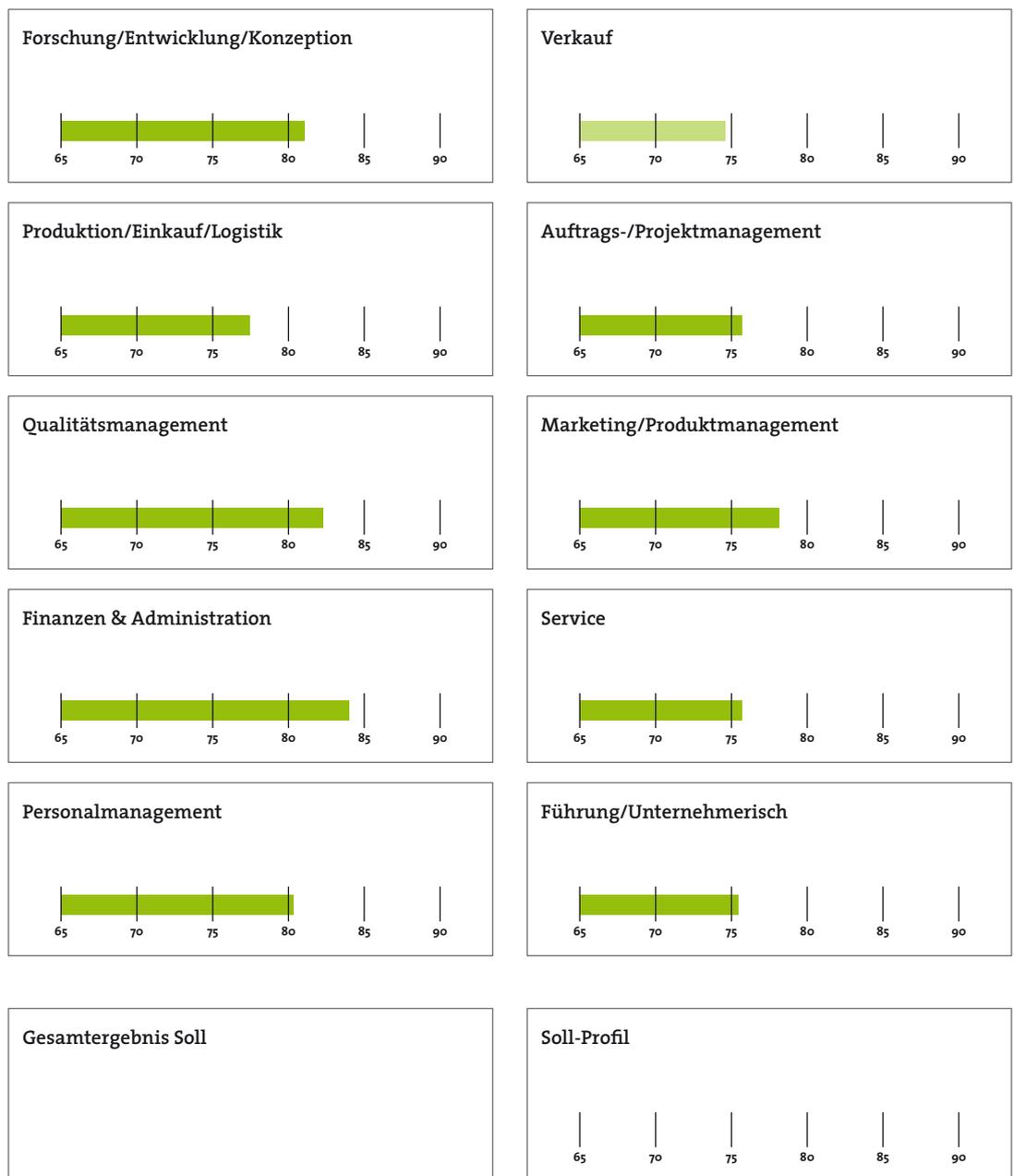
- | | |
|--|--|
| a) Öfter die Stimmungslage anderer berücksichtigen | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) o.k. |
| c) o.k. | o) Eigene Stärken genauer herausarbeiten |
| d) Andere sorgfältiger mitnehmen bzw. einbinden | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) o.k. | q) o.k. |
| f) Stärker nach Veränderungen streben | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k. | v) Verantwortung wollen, heißt mehr bewegen |
| 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*:

02.10.2011

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

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

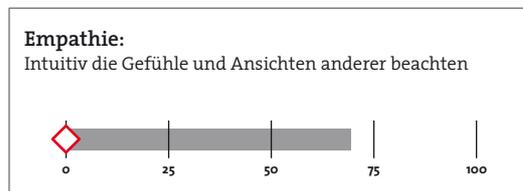
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

02.10.2011

Bewertung des Umfeldes:

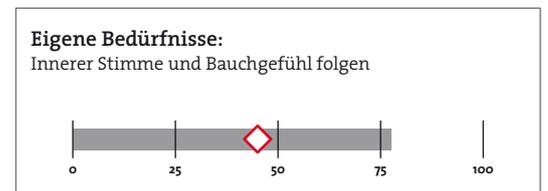
Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



14 40 15/0 0 1 26 6
Gutes Gespür für Personen; Einfühlungsvermögen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Bewertung der eigenen Rolle:



Sehr gute 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?



2 50 12/0 90 10 36 19
Sehr starke praktische Orientierung; liebt greifbare Ergebnisse; vorausschauend; sehr schnell und ungeduldig

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y



Gute Fähigkeit die eigenen Stärken zu erkennen; Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

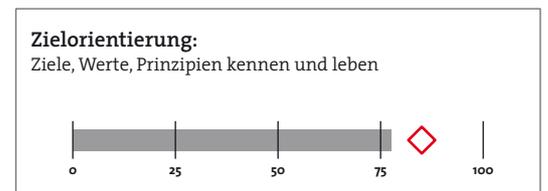
Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



2 60 9/0 65 7 20 2
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; schätzt zur Zeit funktionierende Strukturen und Prozesse

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y



Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

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

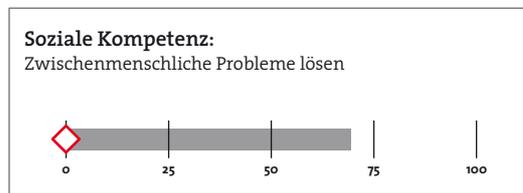
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

02.10.2011

Konflikte im Umfeld:

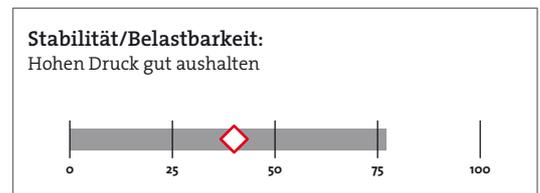
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



6 Kann zwischenmenschliche Probleme lösen; zur Zeit zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

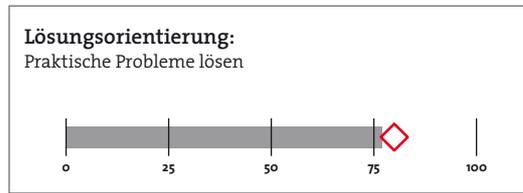
Innere Konflikte:



9 2 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

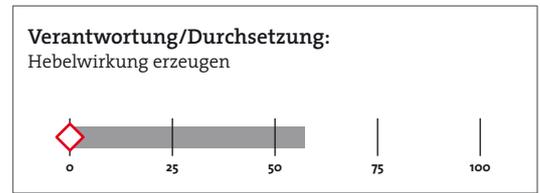
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



3 15 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; momentan konzentriert und sehr aufmerksam, praktische Herausforderungen zu bewältigen

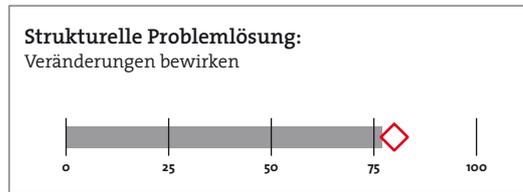
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



11 1 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zurückhaltend bei Verantwortungsübernahme; weniger Fokus auf Durchsetzung der eigenen Standpunkte

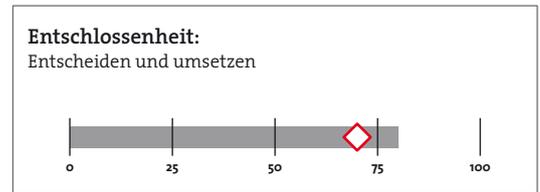
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



3 5 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 Ergebnis
 Wollen x bis y



2 0 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

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.

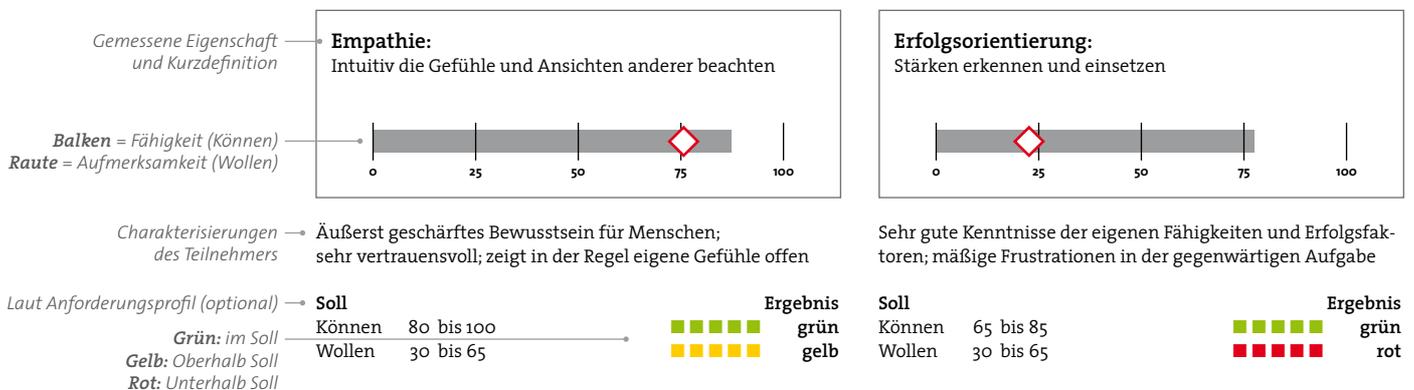
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

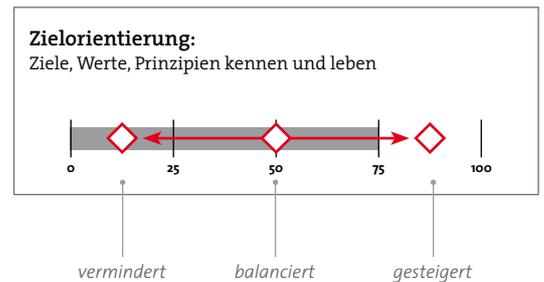
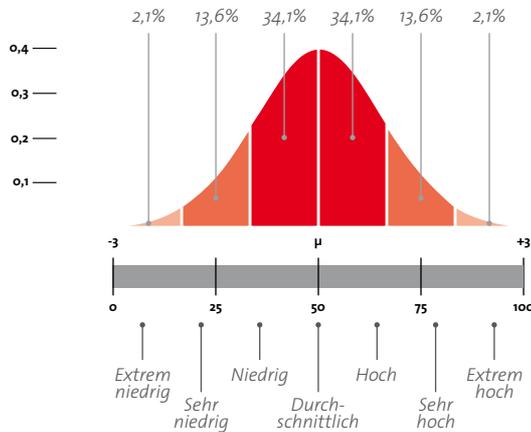
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

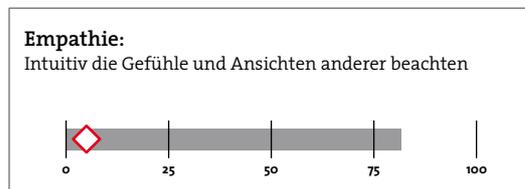
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Friedrich Mustermann | 12.03.2010

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

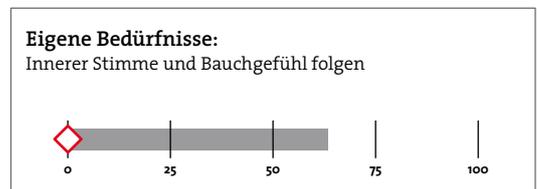


9 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

Soll
Können 27 bis 57 (+39)
Wollen 14 bis 44 (-24)

Ergebnis
gelb
rot

Bewertung der eigenen Rolle:

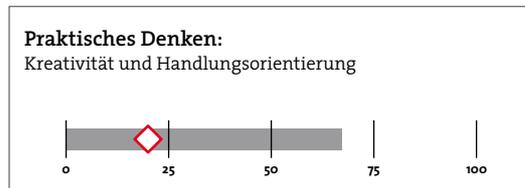


15 Klare Vorstellung über den eigenen inneren Wert und die eigene Persönlichkeit; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Soll
Können 39 bis 69 (+8)
Wollen 18 bis 48 (-33)

Ergebnis
grün
rot

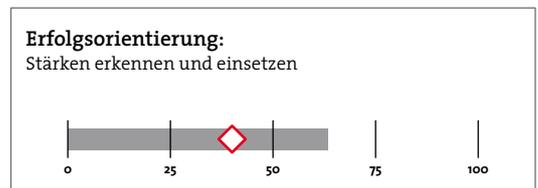
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



11 Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

Soll
Können 39 bis 69 (+12)
Wollen 27 bis 57 (-22)

Ergebnis
grün
rot

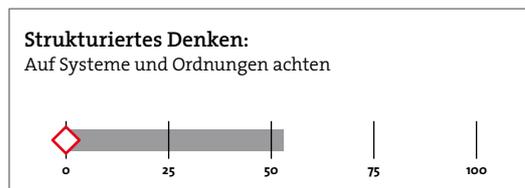


10 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

Soll
Können 43 bis 73 (+4)
Wollen 56 bis 86 (-31)

Ergebnis
grün
rot

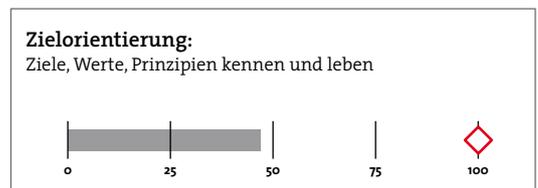
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



17 Analysiert Gegebenheiten einerseits; hat andererseits klare, eigene Vorstellung von Organisation und Ablauf; gibt sich eigene Regeln vor

Soll
Können 81 bis 100 (-43)
Wollen 77 bis 100 (-92)

Ergebnis
rot
rot



6 Grundsätzliche Zielorientierung und Selbstausrichtung; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

Soll
Können 60 bis 90 (-28)
Wollen 73 bis 100 (+11)

Ergebnis
rot
grün

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

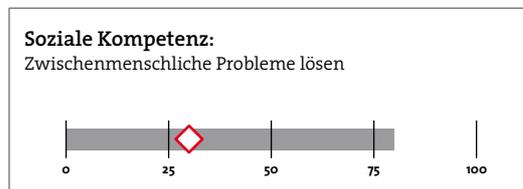
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Friedrich Mustermann | 12.03.2010

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

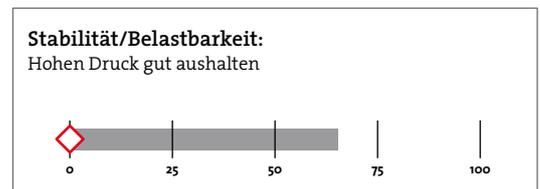


2 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
Können 27 bis 57 (+37)
Wollen 31 bis 61 (-16)

Ergebnis
gelb
rot

Innere Konflikte:

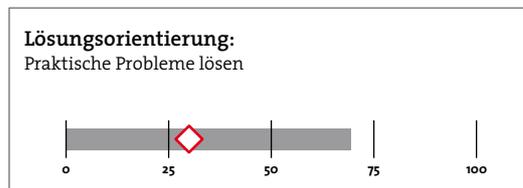


7 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
Können 43 bis 73 (+6)
Wollen 52 bis 82 (-67)

Ergebnis
grün
rot

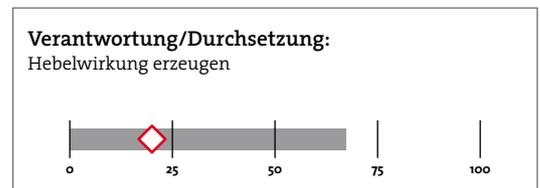
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



4 Gute praktische Problemlösung; ideenreich; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

Soll
Können 43 bis 73 (+10)
Wollen 35 bis 65 (-20)

Ergebnis
grün
rot

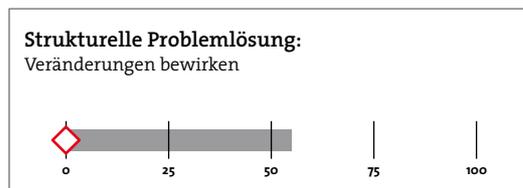


5 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zögerlich bei Gelegenheiten zur Übernahme von Verantwortung

Soll
Können 68 bis 98 (-16)
Wollen 52 bis 82 (-47)

Ergebnis
rot
rot

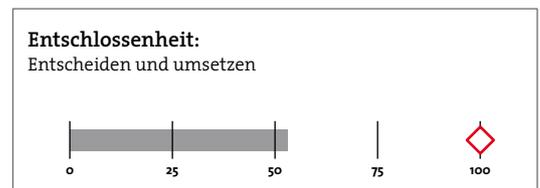
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



10 Kann Probleme in Organisation und Abläufen lösen; gegenwärtig zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen

Soll
Können 64 bis 94 (-24)
Wollen 73 bis 100 (-88)

Ergebnis
rot
rot



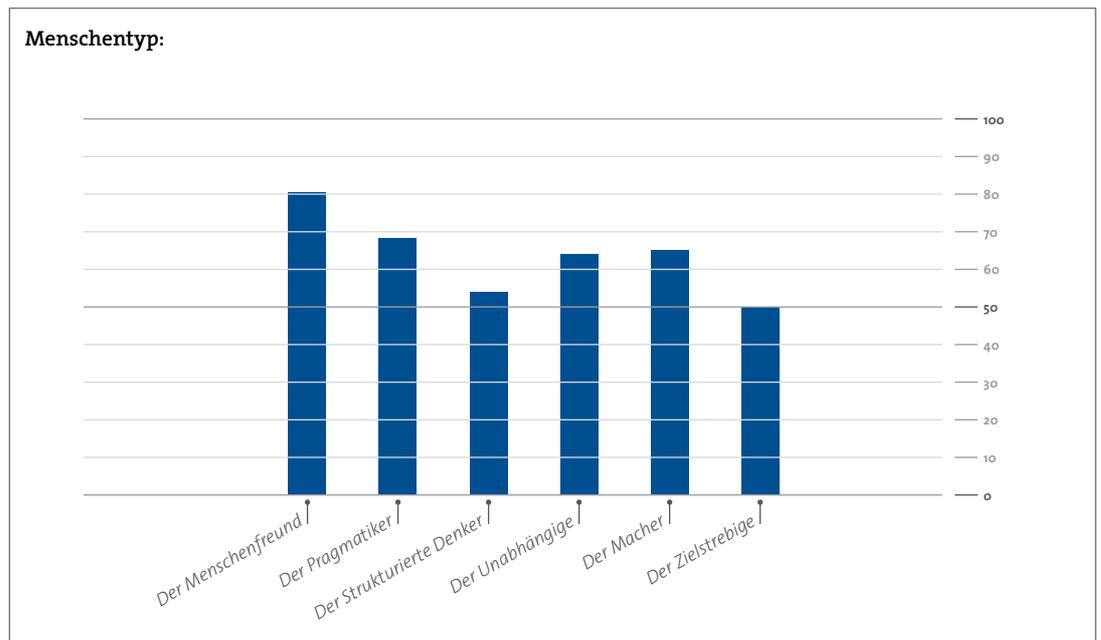
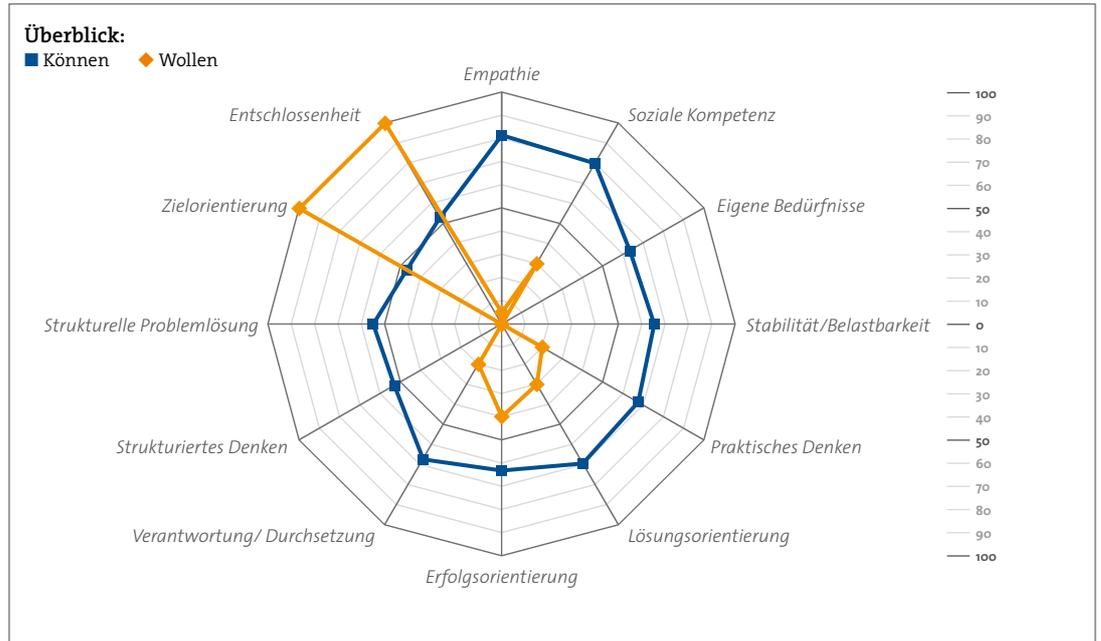
4 Kann wichtige Entscheidungen treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
Können 68 bis 98 (-30)
Wollen 60 bis 90 (+24)

Ergebnis
rot
gelb

Übersichten:

Friedrich Mustermann | 12.03.2010



Dif	2	48	62	4	VQ	3	94	46	6	Difi/2	2	77	C	106
Dim	5	21	16	4	SQ	4	107	45	6	RHO	2	0.795 0.704 3	D	172
DimP	4	44	26	2	BQr	0	1.14	0.98	0	Y				550
Int	2	21	29	4	BQa	3	101	46	6	Key	10PNvQBMU203			
IntP	4	44	47	4	CQ	1	114	45	2	A	132	AC	0.894	
Dis	3	4	0	0	RQ	1	122	62	0	B	140	BD	0.997	
DI	4	18	13	3	AI	6	77	50	0					

Zusammenfassung:

Friedrich Mustermann | 12.03.2010

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) Kennt sich selbst gut |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Gutes praktisches Talent | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen |
| e) Erkennt Strukturen | q) Setzt meist Ziele |
| f) Schätzt Freiraum | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Ideenreich | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) In der Lage, strukturelle Probleme zu lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Momentan hoher Fokus auf Konsequenz |

Entwicklungsanregungen:

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

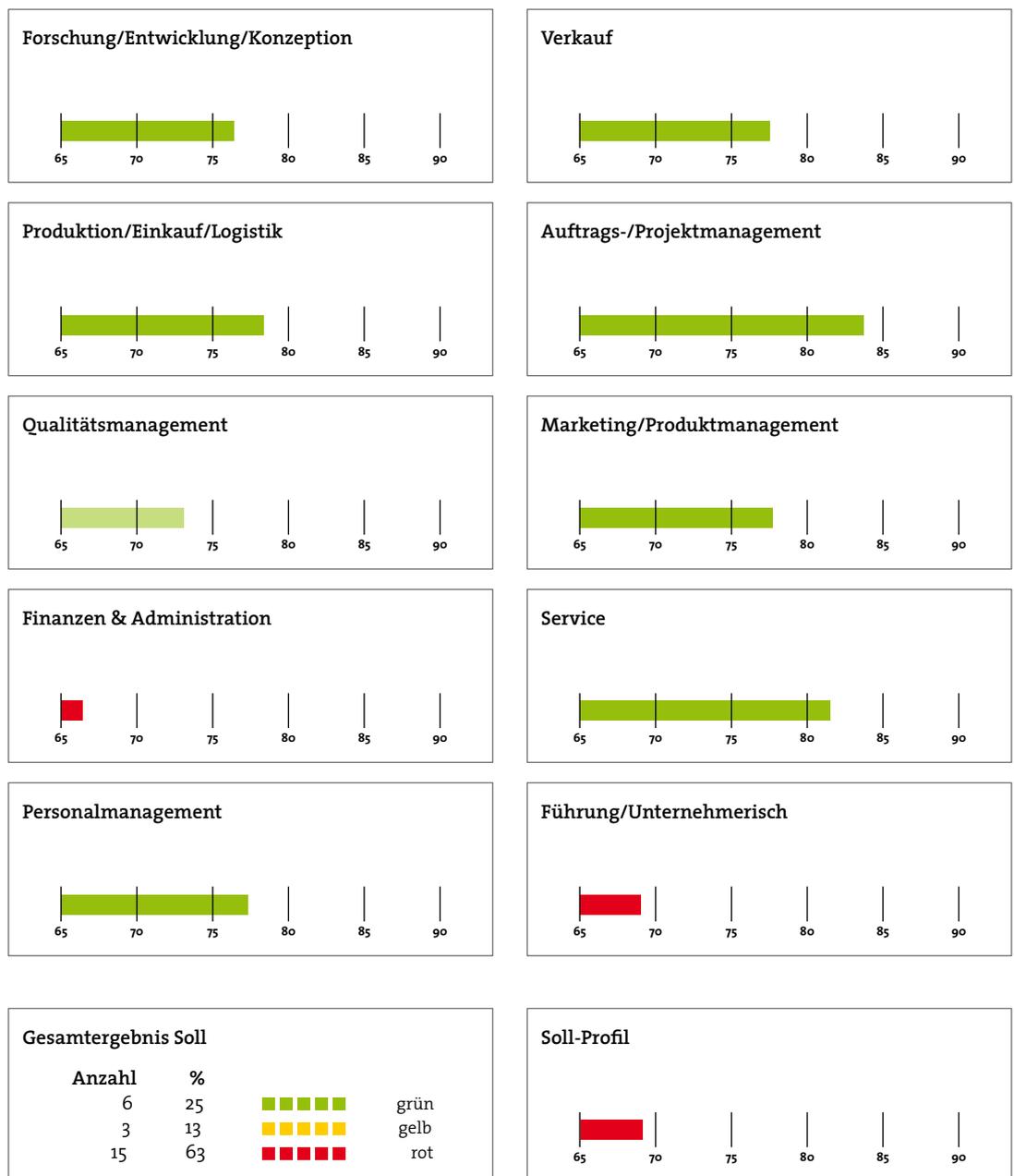
- | | |
|--|---|
| a) o.k. | m) Noch mehr die eigene Intuition suchen |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) Noch pragmatischer handeln | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) Lohnende Einsatzfelder suchen |
| e) Strukturen tiefgehend analysieren | q) Mehr Linie und Zielrichtung suchen |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken | r) o.k. |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) Umsetzungsmöglichkeiten noch besser ausloten | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) Mehr Verantwortung wäre gut |
| k) Strukturelle Problemstellungen annehmen | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen | x) o.k. |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Friedrich Mustermann | 12.03.2010

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

Schmuck / Finance Director
bibliothek(#114)