

profiling**values** 

Identifying Talent – Utilizing Potential



V 1 2 C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

R E P O R T

K A R L N U S S B A U M

Tel.: +111 222 333 444 - E-Mail: k.nussbaum@electron.com

25.07.2009

überreicht durch:

profilingvalues GmbH - Dr. Ulrich Vogel

Pföderl 3 - 82549 Königsdorf - phone: +49 8046 778 979 - mobile: +49 172 722 45 39
www.profilingvalues.com - ulrich.vogel@profilingvalues.com

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.

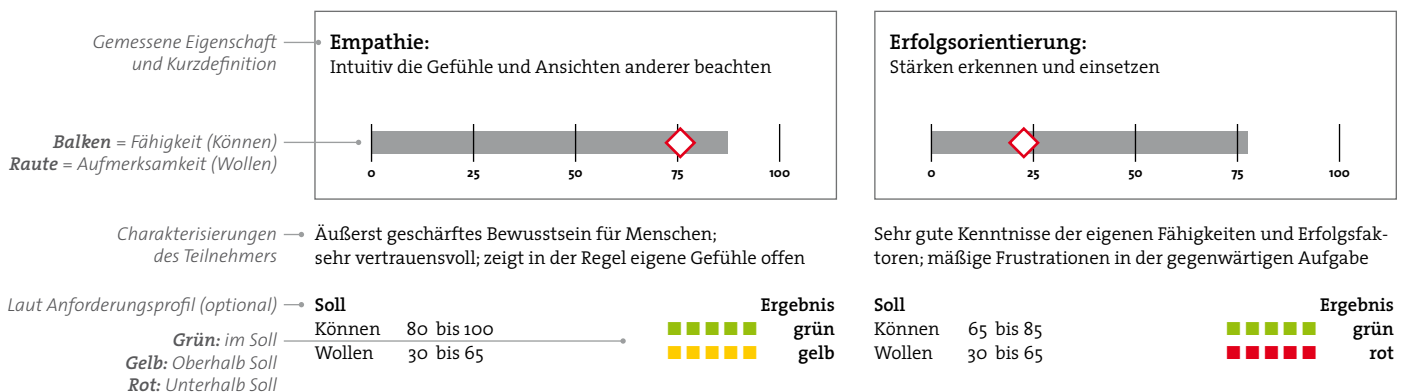
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

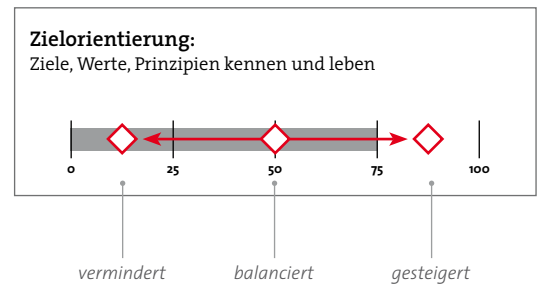
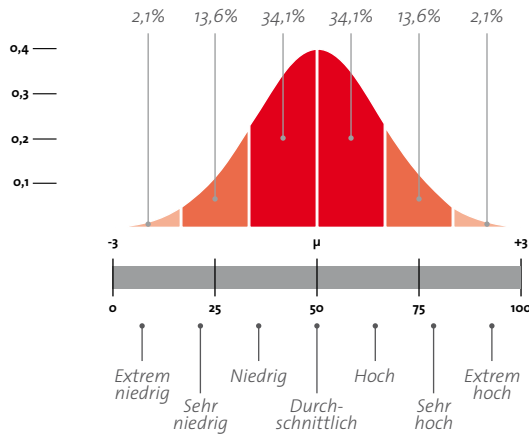
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

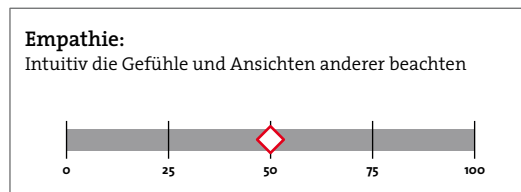
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Karl Nussbaum | 25.07.2009

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

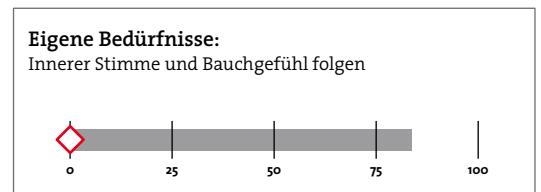


0 Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle 100

Soll
Können 39 bis 69 (+45)
Wollen 39 bis 69 (-4)

Ergebnis
gelb
grün

Bewertung der eigenen Rolle:

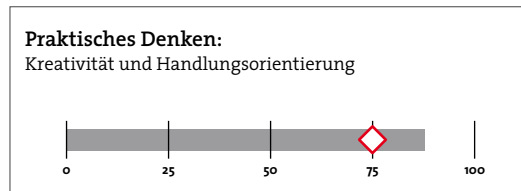


0 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse 100

Soll
Können 35 bis 65 (+33)
Wollen 23 bis 53 (-38)

Ergebnis
gelb
rot

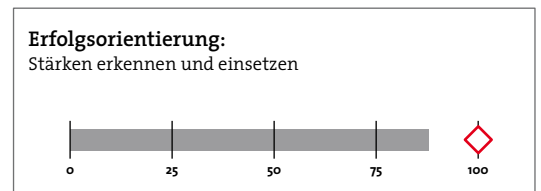
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



2 Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; gegenwärtig optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig 100

Soll
Können 68 bis 98 (+4)
Wollen 68 bis 98 (-8)

Ergebnis
grün
grün

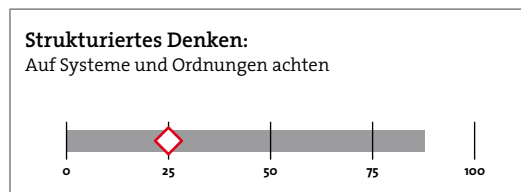


0 Außergewöhnliche Fähigkeit, die eigenen Stärken und Erfolgsfaktoren zu erkennen; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark 100

Soll
Können 64 bis 94 (+8)
Wollen 60 bis 90 (+24)

Ergebnis
grün
gelb

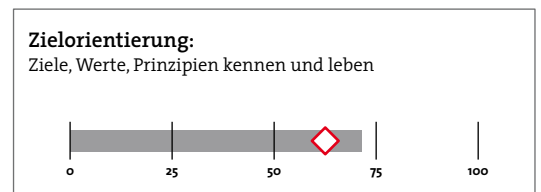
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



4 Glänzende analytische und abstrakt-konzeptionelle Begabungen; gibt sich eigene Regeln vor; erfinderisch 100

Soll
Können 68 bis 98 (+4)
Wollen 56 bis 86 (-46)

Ergebnis
grün
rot



2 Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan eine gute Zielverfolgung 100

Soll
Können 56 bis 86 (0)
Wollen 77 bis 100 (-30)

Ergebnis
grün
rot

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

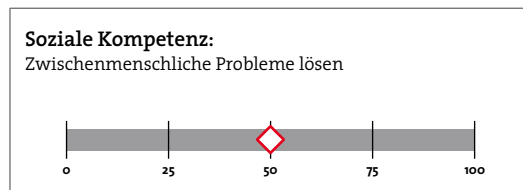
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Karl Nussbaum | 25.07.2009

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

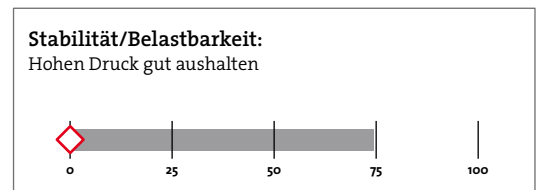


0 Kann zwischenmenschliche Konflikte hervorragend lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
Können 56 bis 86 (+28)
Wollen 56 bis 86 (-21)

Ergebnis
gelb
rot

Innere Konflikte:

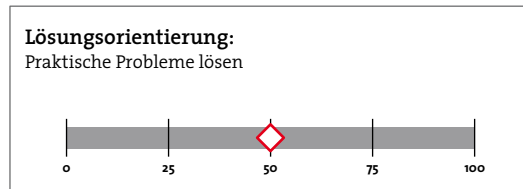


0 4 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
Können 48 bis 78 (+10)
Wollen 64 bis 94 (-79)

Ergebnis
grün
rot

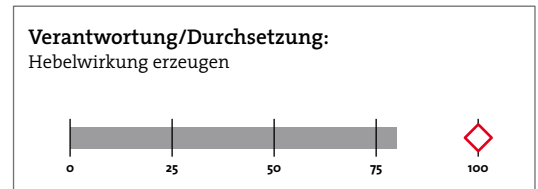
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



0 2 Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

Soll
Können 64 bis 94 (+20)
Wollen 64 bis 94 (-29)

Ergebnis
gelb
rot

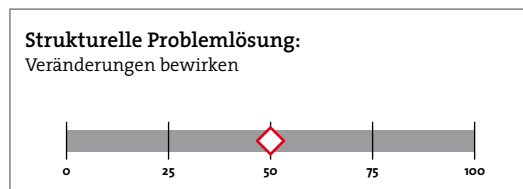


0 2 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

Soll
Können 73 bis 100 (-8)
Wollen 68 bis 98 (+16)

Ergebnis
grün
gelb

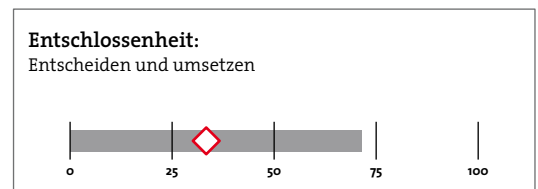
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



0 5 Exzellente Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

Soll
Können 68 bis 98 (+16)
Wollen 56 bis 86 (-21)

Ergebnis
gelb
rot



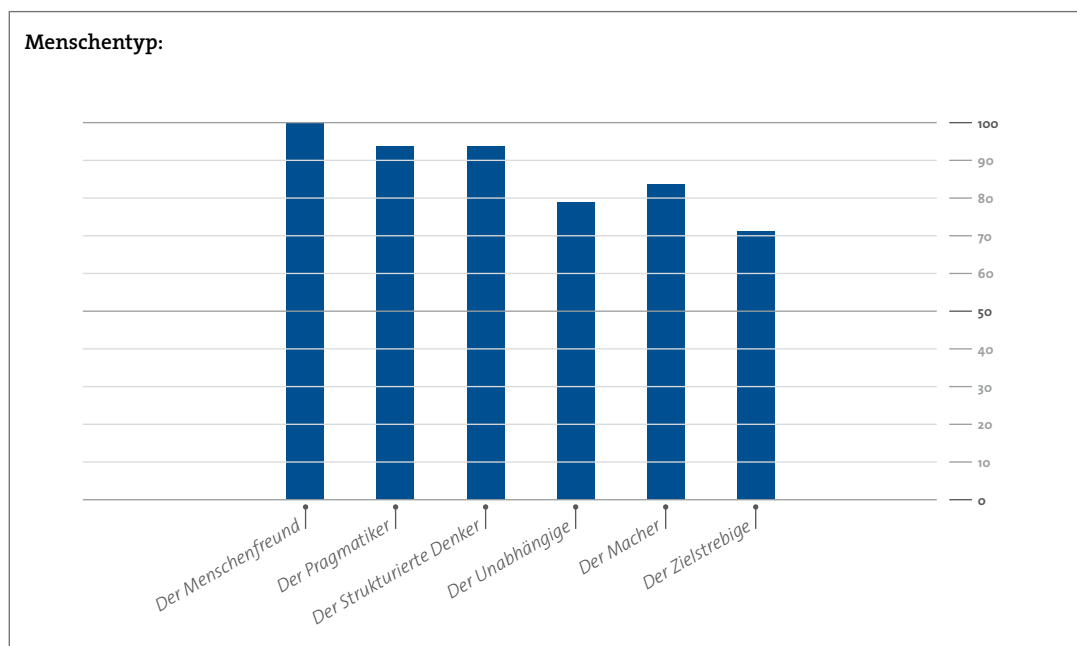
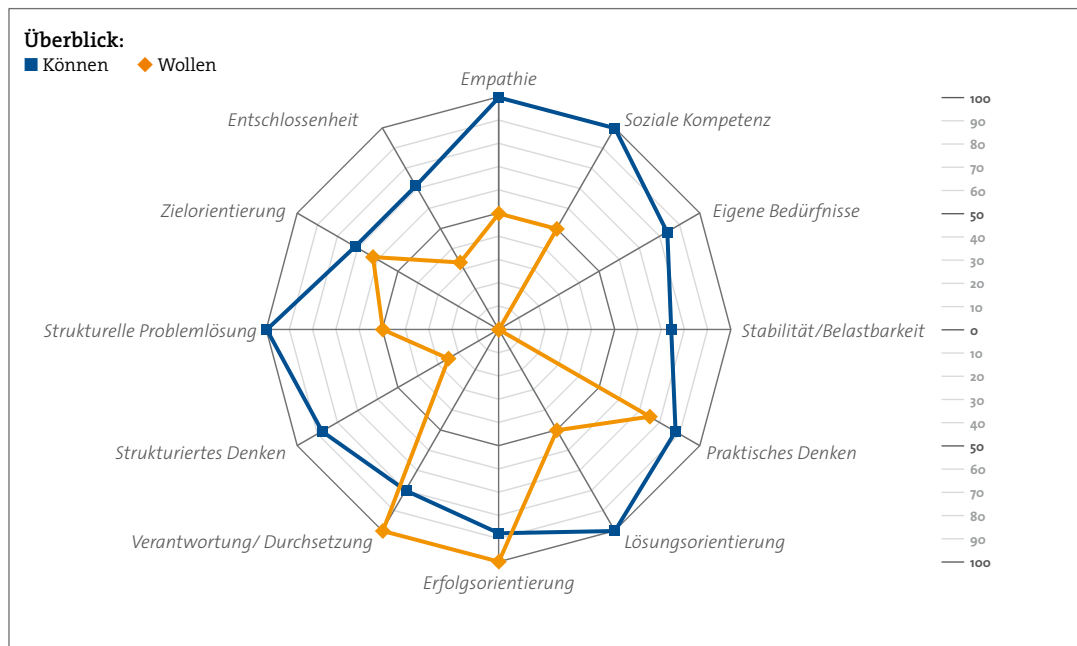
0 2 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan geringe Aufmerksamkeit, Veränderungen umzusetzen

Soll
Können 81 bis 100 (-25)
Wollen 81 bis 100 (-63)

Ergebnis
rot
rot

Übersichten:

Karl Nussbaum | 25.07.2009



Dif	0	12	28	0	VQ	0	18	6	0	Difi/2	5	43			C	184
Dim	1	6	14	3	SQ	0	53	25	3	RHO	0	0.979	0.896	1	D	188
DimP	4	50	50	4	BQr	3	2.95	4.17	5	Y	1975					671
Int	0	0	11	1	BQa	0	36	16	2	Key	09Pndk884JYo7					
IntP	0	0	39	3	CQ	1	105	65	3	A	145	AC	0.890			
Dis	0	0	0	0	RQ	1	117	72	0	B	154	BD	0.878			
DI	0	0	4	1	AI	0	50	50	0							

Zusammenfassung:

Karl Nussbaum | 25.07.2009

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) Äußerst empathisch | m) Sich seines Selbst sehr bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren exakt |
| d) Schnell und ungeduldig | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch und exzellent strukturiert | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf 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 exzellent lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Bedacht 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

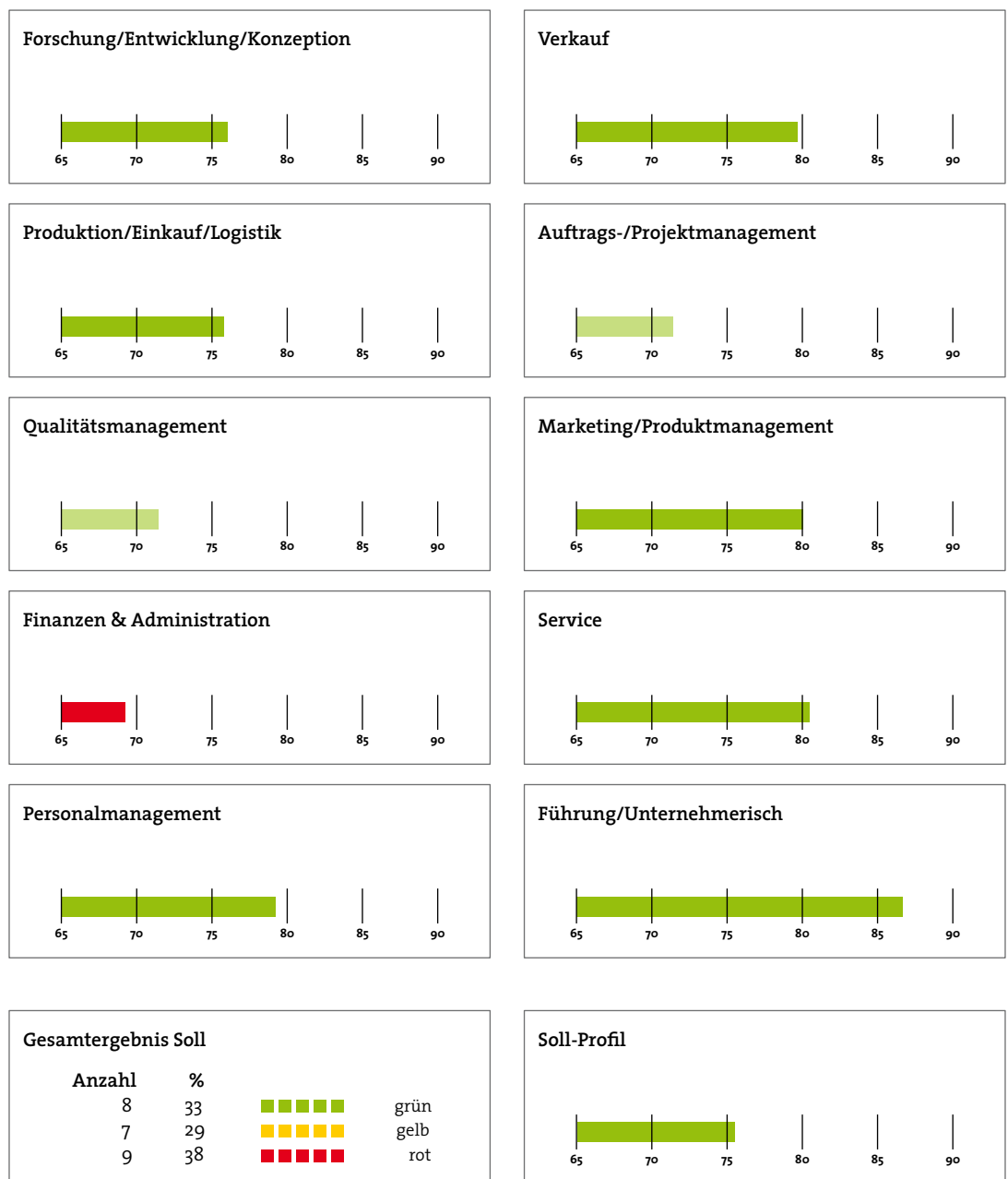
- | | |
|------------------------------------|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) Mehr Geduld mit anderen | p) o.k. |
| e) o.k. | q) o.k. |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen |
| k) o.k. | w) o.k. |
| l) o.k. | x) Entscheidungen schneller angehen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*:

Karl Nussbaum | 25.07.2009

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

Mechanical Engineering / Leiter Supply Chain Management
Electron Motion Deutschland GmbH
09SsajGej5e07