

MUSTERBERICHT

STRESSFAKTOREN ERKENNEN – GELASSENHEIT ENTWICKELN

www.haufe-akademie.de/4490



- Stressauslöser erkennen
- Ansätze für Ihr Stressmanagement entwickeln
- Belastende Situationen gelassener meistern



Anna Plew
Produktmanagerin
Tel.: 0761 898-4332
anna.plew@
haufe-akademie.de

Potenzialanalyse: Stressfaktoren erkennen – Gelassenheit entwickeln.

Guten Tag,

wir freuen uns sehr, dass Sie mehr zur Potenzialanalyse „Stressfaktoren erkennen – Gelassenheit entwickeln“ erfahren möchten.

Haben Sie das Gefühl, mehr und mehr gestresst zu sein? Kennen Sie Ihre Stressauslöser? Möchten Sie frühzeitig individuelle Strategien entwickeln, um leistungsfähig und gesund zu bleiben? Mit diesem Angebot zur Potenzialanalyse helfen wir Ihnen dabei, Ansätze für Ihr persönliches Stressmanagement zu finden und weiterzuverfolgen.

Das hierfür genutzte Online-Analyseverfahren basiert auf den Forschungen von Robert S. Hartman und wurde von Dr. Ulrich Vogel (Profilingvalues GmbH) weiterentwickelt. Die Coaches und Experten der Haufe Akademie ergänzen dieses Analyseverfahren zu einem einzigartigen Potenzialanalyse-Paket – bestehend aus Online-Analyse und qualifiziertem Auswertungsgespräch. Auf Basis der erlangten Erkenntnisse stellen Sie die Weichen für eine gesunde und an Ihren Ressourcen und Stärken orientierte Arbeitsweise.

Wenn Sie weitere Fragen zu unseren Potenzialanalyse-Angeboten haben, wenden Sie sich gerne an uns.

Herzliche Grüße,

Anna Plew

Individuelle Lösungen aus einer Hand

Wir beraten Sie zu maßgeschneiderten Analyseverfahren und Entwicklungsmaßnahmen sowie deren Einbindung in Ihre Organisation und Prozesse.

potenzialanalyse@haufe-akademie.de • Tel.: 0761 898 4422

profiling**values** 
Explore your potential


V12C
VALUE-BASED 12 COMPETENCIES
REPORT

MARKUS MUSTERMANN

01.01.2017

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.

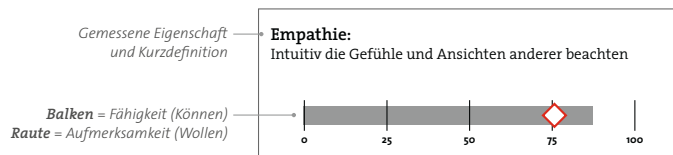
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



Charakterisierungen des Teilnehmers → Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

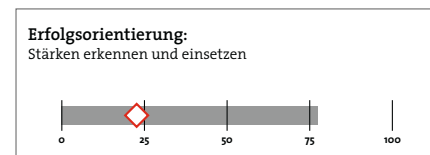
Laut Anforderungsprofil (optional) →

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

Soll		Ergebnis
Können	80 bis 100	■ ■ ■ ■ ■ grün
Wollen	30 bis 65	■ ■ ■ ■ ■ gelb

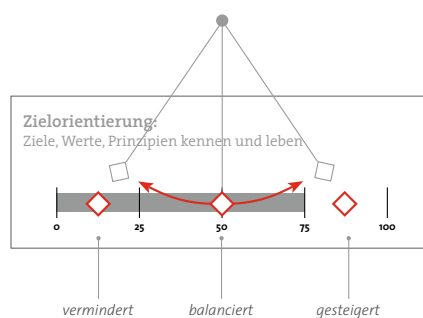
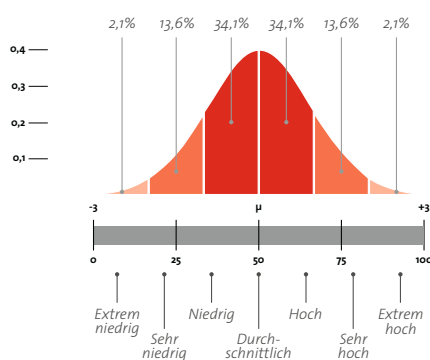
Beispiel 2

Hohes Können und geringes Wollen



Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

Soll		Ergebnis
Können	65 bis 85	■ ■ ■ ■ ■ grün
Wollen	30 bis 65	■ ■ ■ ■ ■ rot



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)

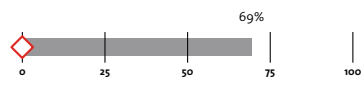
**Allgemeine Kompetenzen und
Persönlichkeitseigenschaften**

Markus Mustermann | 01.01.2017

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

**Bewertung
des Umfeldes:**

Empathie:
Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten

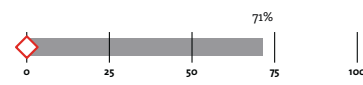


Gutes Gespür für Personen; Einfühlungsvermögen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

**Bewertung der
eigenen Person:**

Eigene Bedürfnisse:
Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen

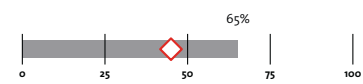


Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?

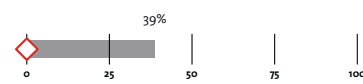
Praktisches Denken:
Kreativität und Handlungsorientierung



Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Erfolgsorientierung:
Stärken erkennen und einsetzen

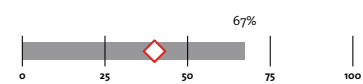


Erkennt die eigenen Stärken ungenau; lässt sich ungern mit anderen vergleichen; Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

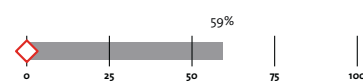
Strukturiertes Denken:
Auf Systeme und Ordnungen achten



Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

Zielorientierung:
Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben



Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan unsicher und unentschlossen; Schwierigkeiten sich festzulegen

Soll Können x bis y Ergebnis
Wollen x bis y

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

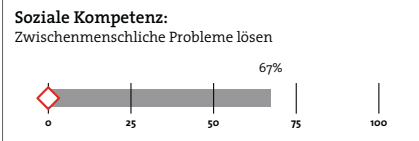
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Markus Mustermann | 01.01.2017

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

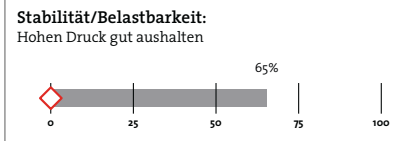
Konflikte im Umfeld:



7 Kann zwischenmenschliche Probleme lösen; zur Zeit zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen 0 15

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

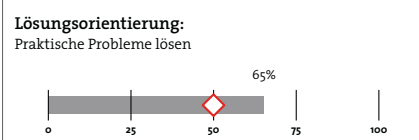
Innere Konflikte:



8 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration 0 15

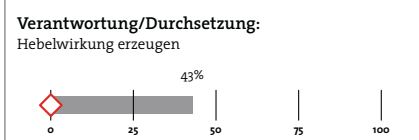
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



4 Gute praktische Problemlösung; ideenreich; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen 4 27

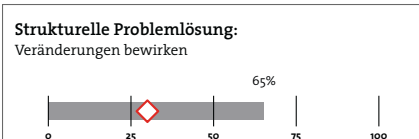
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



14 Kann Verantwortung übernehmen und sich durchsetzen; gegenwärtig zurückhaltend bei Verantwortungsübernahme; weniger Fokus auf Durchsetzung der eigenen Standpunkte 5

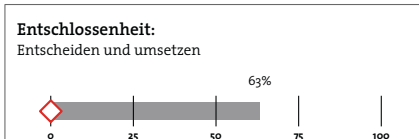
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



5 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen 3 17

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

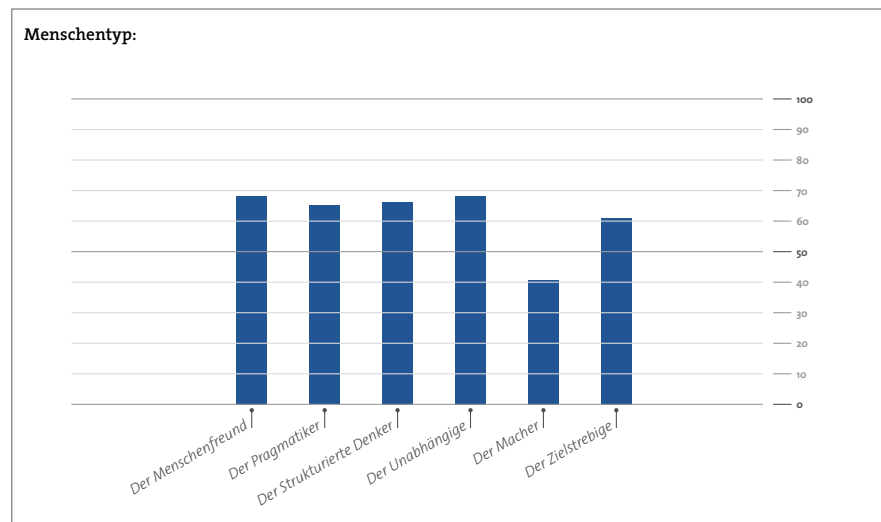
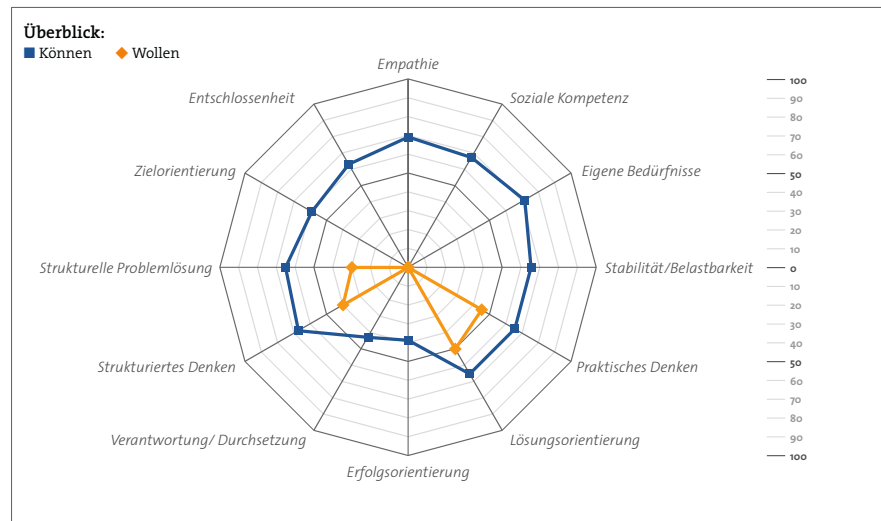


9 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; gegenwärtig wenig Fokus auf entschlossenem Handeln 0

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Übersichten

Markus Mustermann | 01.01.2017



Dif	2	48	64	4	VQ	2	78	30	4	Difi/2	2	75	C	174
Dim	0	3	26	6	SQ	6	132	68	6	RHO	2	0.781 0.624 5	D	499
DimP	0	6	41	3	BQr	1	1.69	2.27	2	Y	1979		1407	
Int	3	23	36	5	BQa	4	105	49	6	Key	17P4EZH8cXg05			
IntP	4	48	56	5	CQ	2	178	111	4	A	326	AC	0.907	
Dis	3	4	6	4	RQ	2	154	96	1	B	408	BD	0.699	
DI	0	1	21	5	AI	3	65	78	6					

Zusammenfassung

Markus Mustermann | 01.01.2017

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 selbst sehr bewusst |
| b) Momentan zurückhaltend | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Gutes praktisches Talent | o) Scheut Vergleiche mit anderen |
| d) Pragmatisch | p) Gegenwärtig frustriert |
| e) Analytisch gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Erfinderisch | r) Momentan unentschlossen und ziellos |
| g) Gute soziale Kompetenz | s) Stabil und belastbar |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Ideenreich | u) Tritt bedacht auf und handelt entsprechend |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | x) Zur Zeit wenig Fokus auf Entschlossenheit |

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) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) Noch pragmatischer handeln | o) Sich mehr an Leistungen anderer messen |
| d) o.k. | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken | r) Herausforderungen suchen |
| g) o.k. | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) Umsetzungsmöglichkeiten noch besser ausloten | u) Mehr Profil zeigen |
| j) o.k. | v) Verantwortung wollen, heißt mehr bewegen |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| 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*

Markus Mustermann | 01.01.2017

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

