

profilingvalues

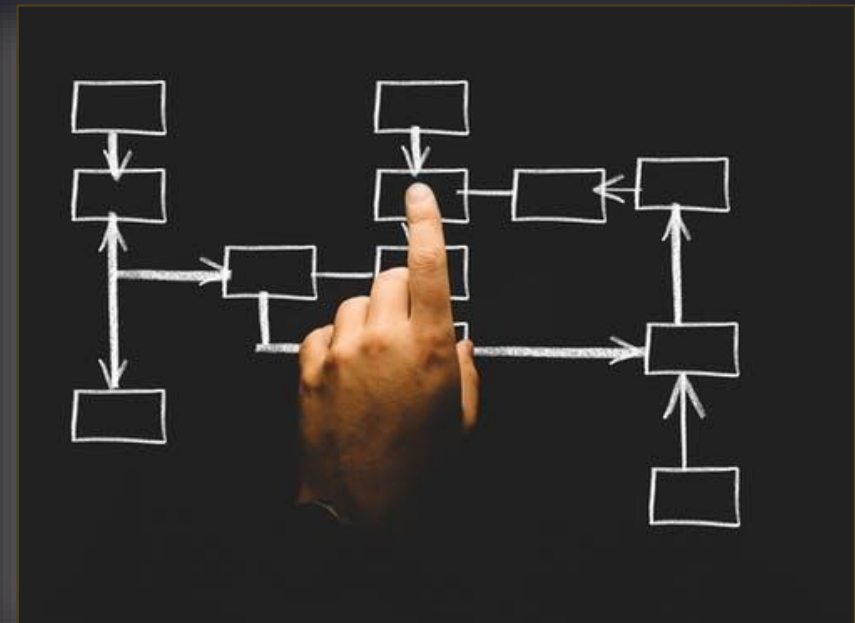
Werteorientierte Unternehmensführung

Wir fokussieren den Menschen im Kontext von
Rolle und Umfeld



ÜBERBLICK

- Anwendungsbereiche für profilingvalues: Globus Modell
- USP und Erhebungsmethodik
- Was ist ein Wert?
- Welche Wertedimensionen gibt es?
- Die Wertematrix
- Balken und Rauten
- Anwendungen und Möglichkeiten





ANWENDUNGSBEREICHE: GLOBUS MODELL

Kreislauf und Steuerung wertorientierter Unternehmensführung

- Grundsätze und Prinzipien
- Führungswerte und -konzepte
- Personalauswahl
- Menschen „zusammenspannen“ und Teams bzw. Organisationen erfolgreich machen
- Energie erhalten und ausbauen
- Talente erkennen und fördern





USP: VIER ALLEINSTELLUNGSMERKMALE

Ziele bei Personalentscheidungen sowie -entwicklung

- Fehlinvestitionen vermeiden
- Potenziale ausschöpfen

Herkömmliche Verfahren

1. Messen Verhalten & Einstellungen

2. Vermeidung sozial erwünschter
Antworten durch Gegenprüfungen

3. Dauern 1-3 Stunden

ERGEBNISSE:

4. Individuelle Fähigkeiten („das Können“)

profilingvalues

1. Misst Werte & Einstellungen

2. Keine Manipulation möglich

3. Keine Gegenprüfungen notwendig –
dauert nur ca. 20 Minuten online

ERGEBNISSE:

4. Individuelle Fähigkeiten („das Können“)
UND die Aufmerksamkeit auf die
Fähigkeiten („das Wollen“)



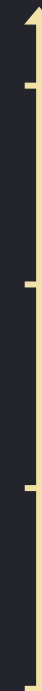
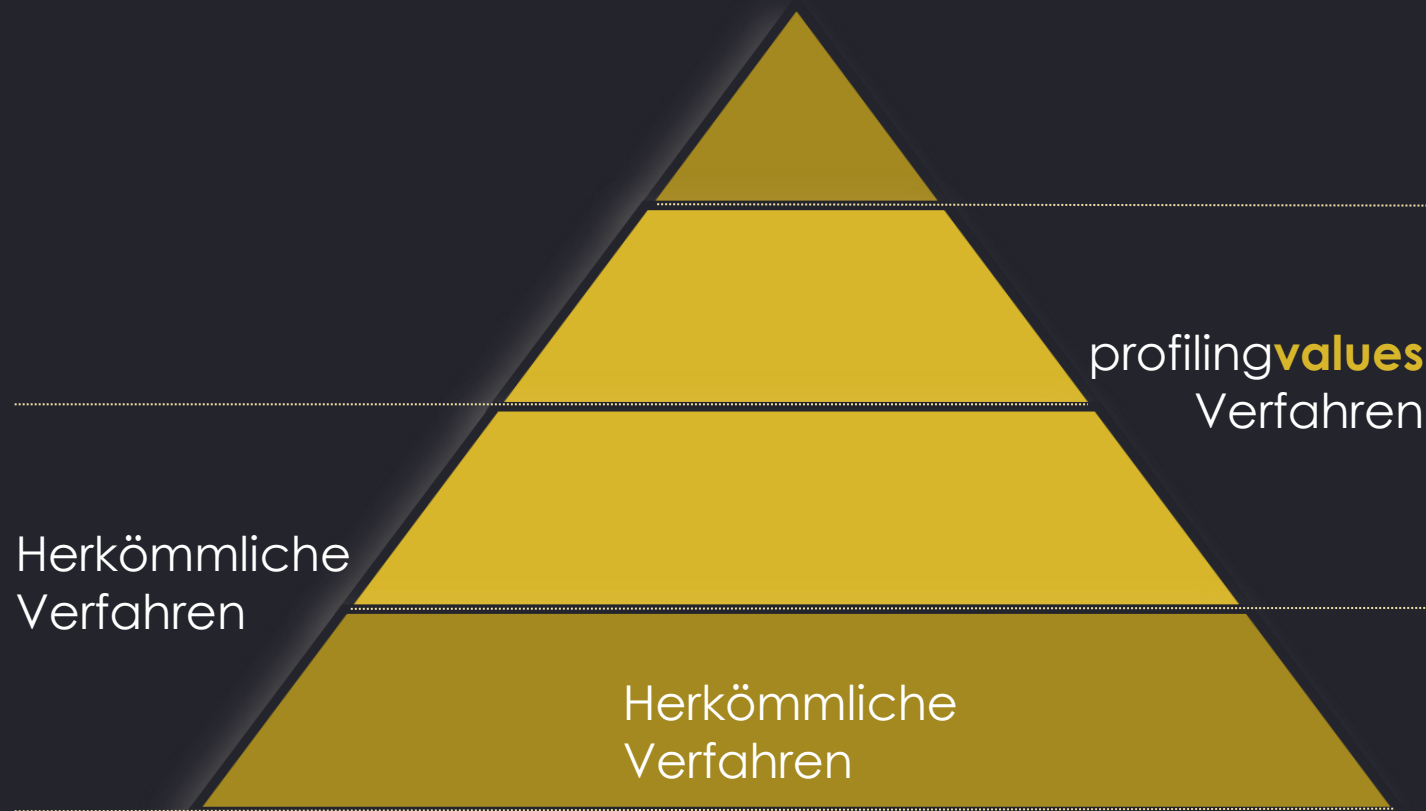
VORGEHENSWEISE UND MATHEMATIK

- In 4 Schritten werden jeweils 18 Aussagen in eine Rangreihenfolge gebracht (von gut nach schlecht, bzw. von trifft für mich zu/nicht zu)
- 6,4 Milliarden Möglichkeiten pro Schritt
- 6.400.000.000.000.000
- $18!$ (Fakultät) = $18 \times 17 \times 16 \times 15 \times \dots \times 2$
- Die Rangreihenordnung wird mit einer logischen Profilstellung verglichen
- Wahrscheinlichkeit, das logische Profil auf Anhieb zu treffen, ist 1 : 6,4 Milliarden

Schritt A	Schritt B	Schritt C	Schritt D
1. _____	1. _____	1. _____	1. _____
2. _____	2. _____	2. _____	2. _____
3. _____	3. _____	3. _____	3. _____
4. _____	4. _____	4. _____	4. _____
5. _____	5. _____	5. _____	5. _____
6. _____	6. _____	6. _____	6. _____
7. _____	7. _____	7. _____	7. _____
8. _____	8. _____	8. _____	8. _____
9. _____	9. _____	9. _____	9. _____
10. _____	10. _____	10. _____	10. _____
11. _____	11. _____	11. _____	11. _____
12. _____	12. _____	12. _____	12. _____
13. _____	13. _____	13. _____	13. _____
14. _____	14. _____	14. _____	14. _____
15. _____	15. _____	15. _____	15. _____
16. _____	16. _____	16. _____	16. _____
17. _____	17. _____	17. _____	17. _____
18. _____	18. _____	18. _____	18. _____



DER UNTERSCHIED



Je höher,
desto stabiler,
desto sicherer
die Messung,
desto besser
die Prognose
für Verhalten



WAS IST EIGENTLICH EIN WERT?



Vorgang des Wertens

- Unendlich viele Informationen aus unserem Umfeld und uns selbst
- Umwandlung in subjektive Bedeutung
- Keine objektive Realität – jeder hat seine eigene
- Gut für uns, schlecht für uns oder irrelevant; werten ist ein logischer Vorgang
- Wie können wir hier differenzieren?



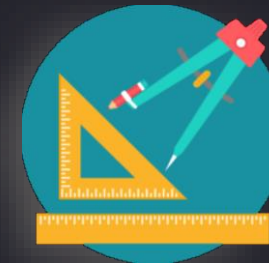
Menschlich



Praktisch



Grundsätzlich



Einzigartigkeit

Gefühl

Bewusstsein

Sensitivität

Fähigkeit zu werten

Inspiration

Kreativität

Liebe

WER?

Sache

Funktion

Rolle

Aufgaben

Aktivität

Geschäft

Fallbeispiel

Praxis

WAS?

System

Bedingung

Konstrukt

Regel

Skalierung

Automatik

Strategie

Beurteilung

WOFÜR?





ZWEI WERTERÄUME



Welt



Haut
Organ, das die
beiden
Werteräume
trennt



Selbst



HERLEITUNG DER WERTEMATRIX

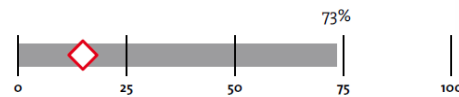


Feeler

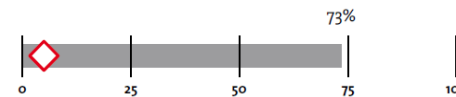


WER?

Empathie:
Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten



Eigene Bedürfnisse:
Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen



menschlich

Herz

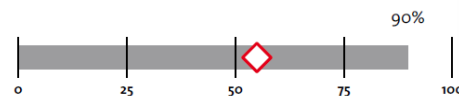


Doer

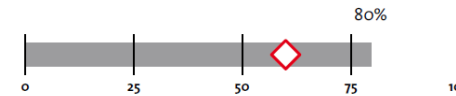


WAS?

Praktisches Denken:
Kreativität und Handlungsorientierung



Erfolgsorientierung:
Stärken erkennen und einsetzen



praktisch

Hand

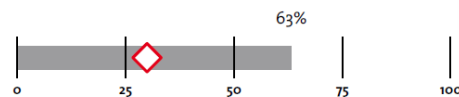


Thinker

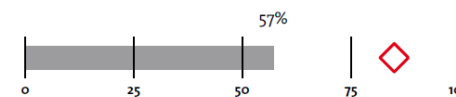


WOFÜR?

Strukturiertes Denken:
Auf Systeme und Ordnungen achten



Zielorientierung:
Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben



grundsätzlich

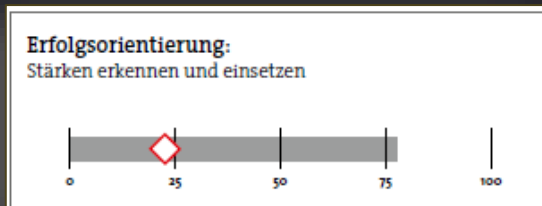
Hirn





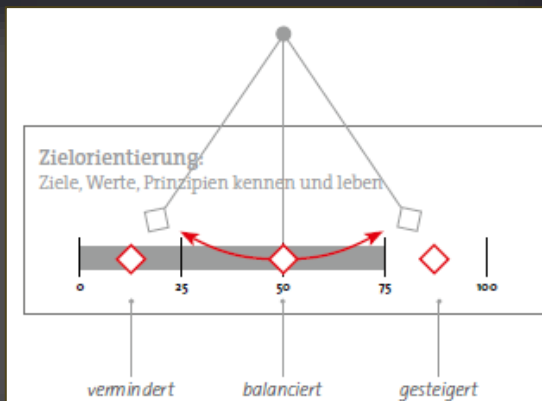
BALKEN UND RAUTEN

Balken

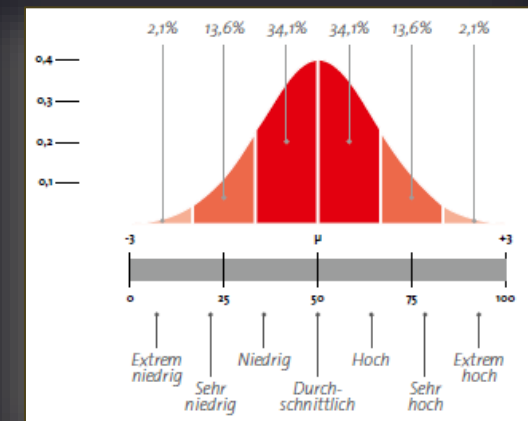


- Fähigkeit, d.h. Klarheit
- Hier: Fähigkeit, übergeordnete Strukturen, Systeme, Abläufe oder Regeln zu erkennen und ihren Sinn richtig einzuordnen
- Balken ist „Hard Fact“ (80% der Bedeutung)

Rauten (Zusatzinformation)

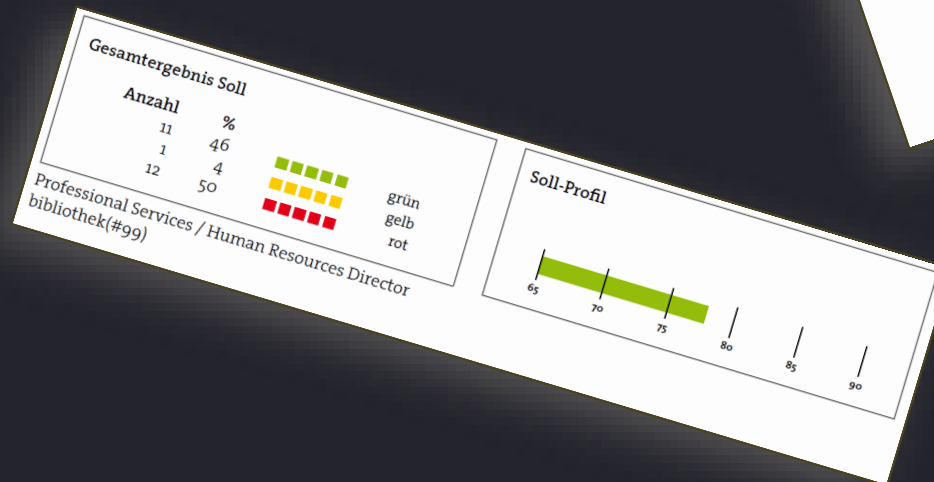
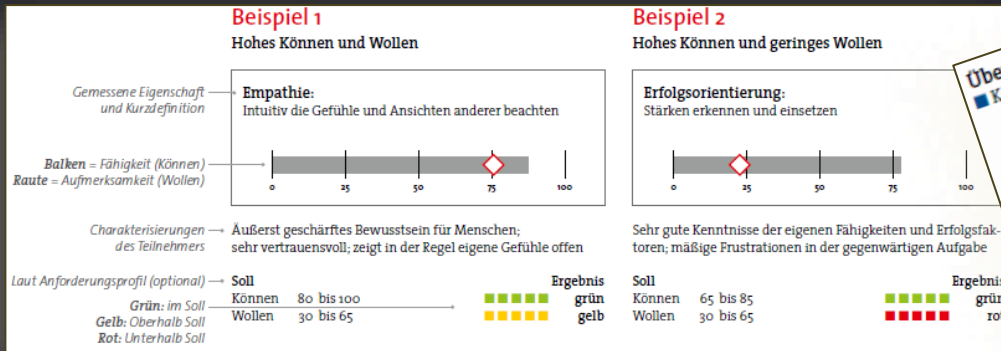


- Aufmerksamkeit unter Berücksichtigung des Niveaus („Soft Fact“, 20%)
- „Pendel“
- 35 und 65%: balanciert
- Balken extrem lang (> 85%), Bedeutung der Raute schwindet





ANWENDUNG: REPORTS, ANFORDERUNGSPROFIL-FUNKTION ...





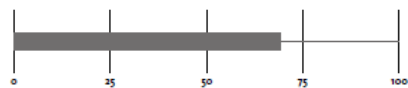
... ZUSAMMENFASSUNG, TEAM ÜBERSICHT

1. Intrinsisch: Die menschlich-emotionale Wertedimension

Äußere Welt: Empathie – Grundfrage: Wer ist um mich herum?

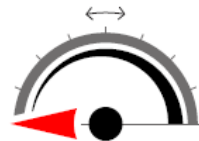
[Die Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale anderer Personen erkennen und verstehen. Auf Gefühle anderer emotional angemessen reagieren. Empathie beschreibt die Klarheit (Sehrschärfe), mit der man die Individualität und Einzigartigkeit anderer Menschen erkennt und bewertet.]

Einfühlungsvermögen:



- Verfügt über ein gutes Einfühlungsvermögen.
- Schätzt die Beweggründe von Menschen in seiner Umgebung meist richtig ein.
- Kann die Hintergründe ihrer Reaktionen nachvollziehen.
- Kann zwischenmenschliche Probleme in der Regel lösen.
- Verfügt über ein gutes Maß an Sensitivität, das es erlaubt, oft rücksichtsvoll und solidarisch zu handeln.
- Erfasst den emotionalen Gehalt einer Situation.

Einfühlungsbereitschaft:



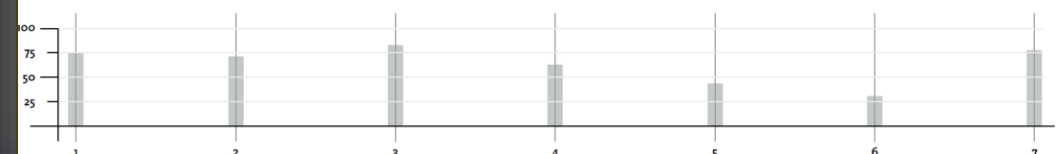
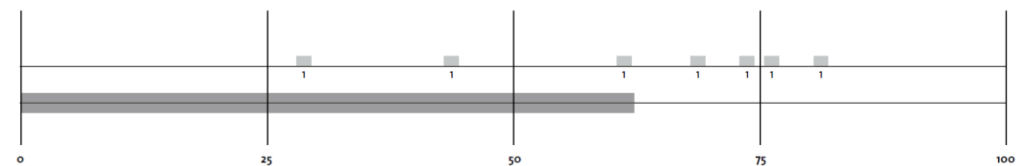
- Derzeit eher vorsichtig, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und die eigenen Gefühle zu zeigen.
- Ist bei der Lösung zwischenmenschlicher Probleme im Umfeld im Augenblick eher zurückhaltend.
- Verhält sich momentan in emotionalen Situationen tendenziell reaktiv.
- Verschließt sich zurzeit öfter vor den Gefühlen anderer.
- Ist gerade eher mit sich selbst beschäftigt und lässt Andere nicht so leicht an sich heran.

Teamfaktoren

Die profilingvalues Teamfaktoren beziehen sich auf wichtige Persönlichkeitseigenschaften und relevante Fähigkeiten, die für die Zusammenarbeit und Harmonie im Team sowie für die Teamleistung entscheidend sind. Sie können zur Bewertung bereits bestehender, neu entstehender oder noch zu bildender Teams eingesetzt werden. Die Definitionen der einzelnen Faktoren erklären grundsätzlich, wie die Ergebnisse des Teams zu deuten sind. In der Regel ist ein auf profilingvalues zertifizierter

d. Stress-Resilienz:

[Stress-Resilienz beschreibt die Fähigkeit, physische und psychische Ressourcen bei aufkommendem Stress zu nutzen und dadurch Belastungen widerstandsfähig und robust begegnen zu können.]



KONTAKT



Sara Risch

profilingvalues®-Partnerin & Werteprofiler:in



Connexa GmbH

Maschlinastrasse 84
LI-9495 Triesen

+423 220 29 23

sara.risch@connexa.li

www.connexa.li

profilingvalues 

Forsthausstr. 2, 1. OG
D – 82031 Grünwald
www.profilingvalues.com