

profiling**values** 

Hit the bull's eye



TEAM ÜBERSICHT

4 PERSONEN | MUSTER TEAM ÜBERSICHT
09.03.2015

überreicht durch:
Tobler Management
Hotelstrasse, Postfach 311 CH-8058 Zürich Airport
www.toblermanagement.ch/www.profilingvalues.ch

Einführung und Erläuterungen

Die profilingvalues Team Übersicht ist ein wissenschaftliches Instrument, das die Zusammensetzung von Teams und die Teamentwicklung verbessert. Sie stellt die Neigungen und Fähigkeiten ausgewählter Personen systematisch dar und bildet sie im Kontext zueinander ab. Außerdem werden die Kompetenzen aller Teammitglieder mit Blick auf spezifische Teamfaktoren herausgestellt.

Wenn Interessen und Kompetenzen von Mitarbeitern so eingesetzt werden, dass dabei der größtmögliche Wirkungsgrad erzielt wird, profitieren davon sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter. Das betrifft auch die Harmonie und die Leistung in Teams.

Gemessen wird in drei verschiedenen Dimensionen.



Die **intrinsische Wertedimension** umfasst alles, was den Menschen in seiner Einzigartigkeit, Individualität und unendlichen Vielfalt betrifft. Grundfrage: Wer?



Die **extrinsische Wertedimension** behandelt das Gegenständliche, praktische Lösungen, operative Prozesse und Rollen. Grundfrage: Was?



Die **systemische Wertedimension** umschließt alle gedanklichen Konstrukte, Prinzipien und Konzeptionen. Grundfrage: Wofür?

Die Ergebnisse zielen auf zwei unterschiedliche Werteräume: Die äußere Welt und das Selbst.



Die **äußere, d.h. die wahrgenommene Welt** steht für alles, was unsere Sinne aus unserem Umfeld aufnehmen und wie wir es bewerten.

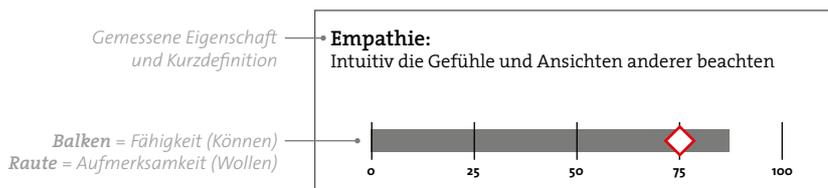


Das **Selbst** hingegen bezieht sich auf die inneren Vorgänge und die Eigenwahrnehmung als Person.

Das „Können“ und das „Wollen“ des Menschen

Beispiel 1:

Hohes Können und Wollen



Beispiel 2:

Hohes Können und geringes Wollen



Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

Insgesamt werden sechs Persönlichkeitseigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – dem Können und dem Wollen, also den Fähigkeiten und den auf ihnen gegenwärtig liegenden Aufmerksamkeiten. Zu Beginn des Berichts finden Sie zudem eine Übersicht über alle Eigenschaften.

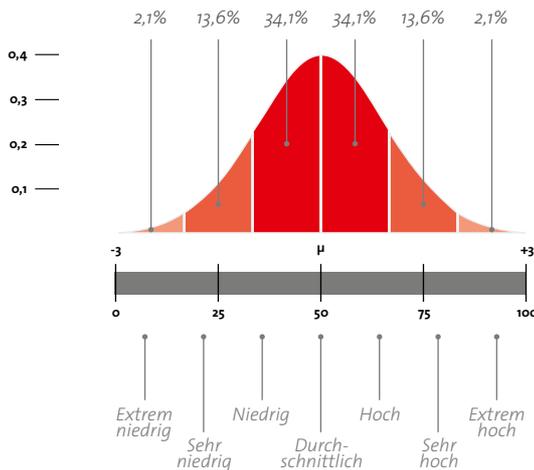


Abb. 1: Die Gaußsche Glockenkurve

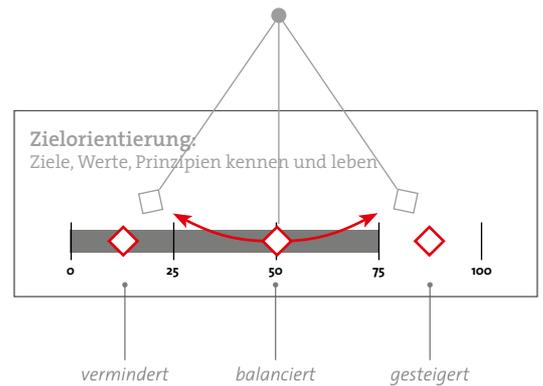


Abb. 2: Die „Pendelfunktion“ der Raute im Balkensystem

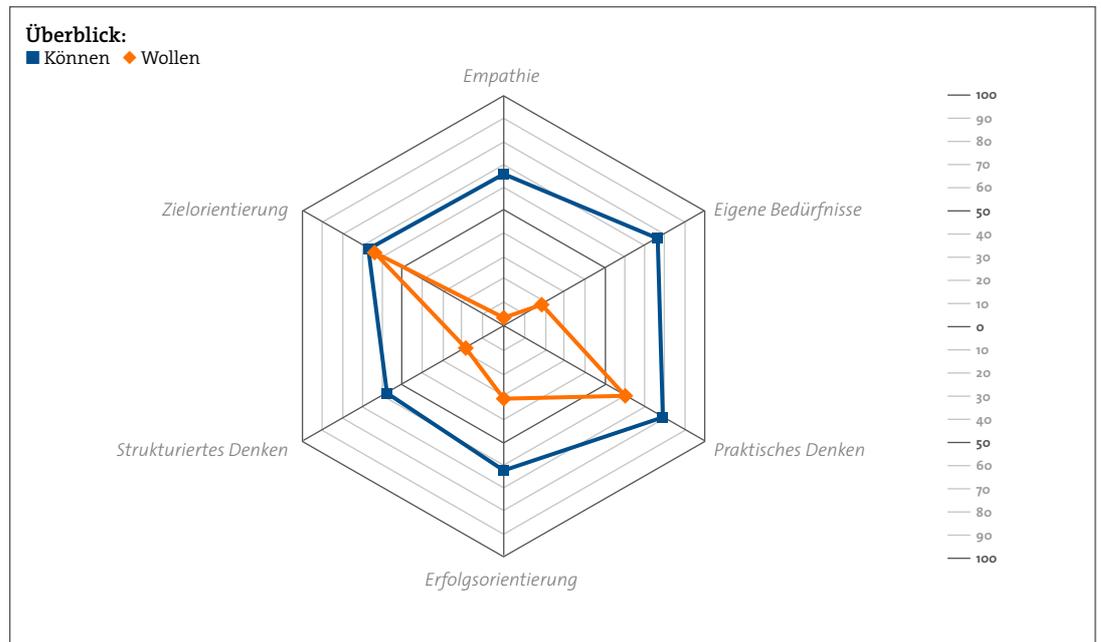
Interpretation der Balken:

Die Fähigkeiten sind anhand der Balken am Bevölkerungsdurchschnitt normiert (Abbildung 1: Gaußsche Glockenkurve).

Interpretation der Rauten:

Die Rauten stellen die momentane Aufmerksamkeit dar. Sie sind bei 50% in der „Grundstellung“. Das heißt: diese Fähigkeit wird flexibel bzw. balanciert genutzt. Schwingt die Raute nach rechts aus, dann wird die Wesensart proaktiver eingesetzt, schwingt sie nach links, so wird die Fähigkeit eher reaktiver genutzt. Das ist weder gut noch schlecht, sondern hängt von den Aufgaben ab, die man zu bewältigen hat. Während der Balken das Niveau der Fähigkeit angibt, zeigt die Raute, in welcher Weise auf diesem Level die Fähigkeit angesteuert wird: in balancierter Weise, mit gesteigerter Aufmerksamkeit oder mit verminderter Beachtung.

Übersicht Kompetenzen:



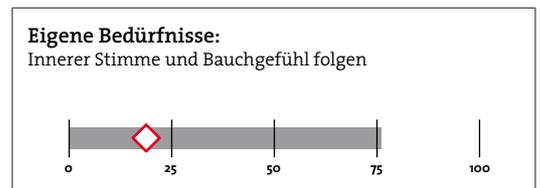
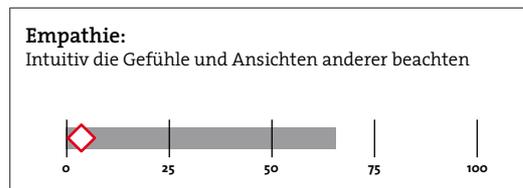
Die „Talentlandkarte“: Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten im Überblick

Die profilingvalues Wertedimensionen:

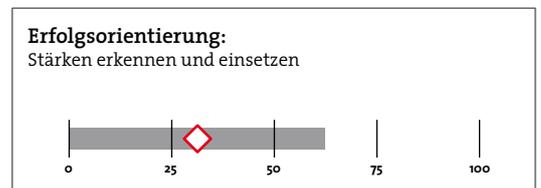
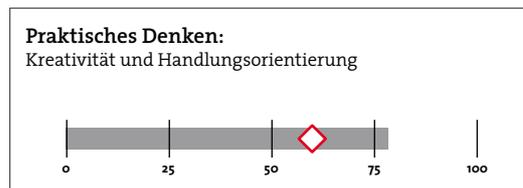
Bewertung des Umfeldes:

Bewertung der eigenen Rolle:

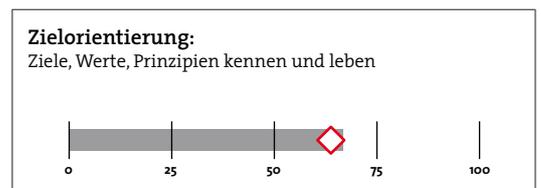
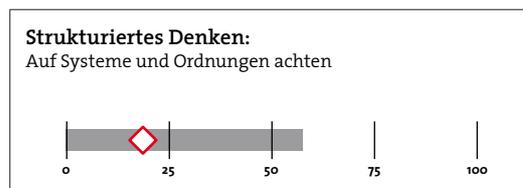
Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?



Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?

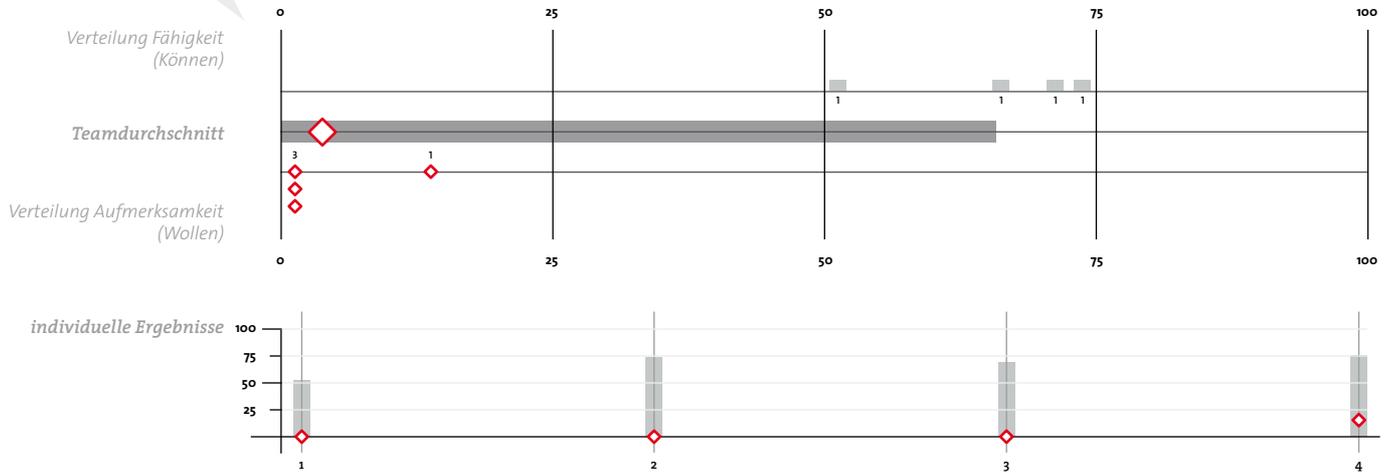


Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

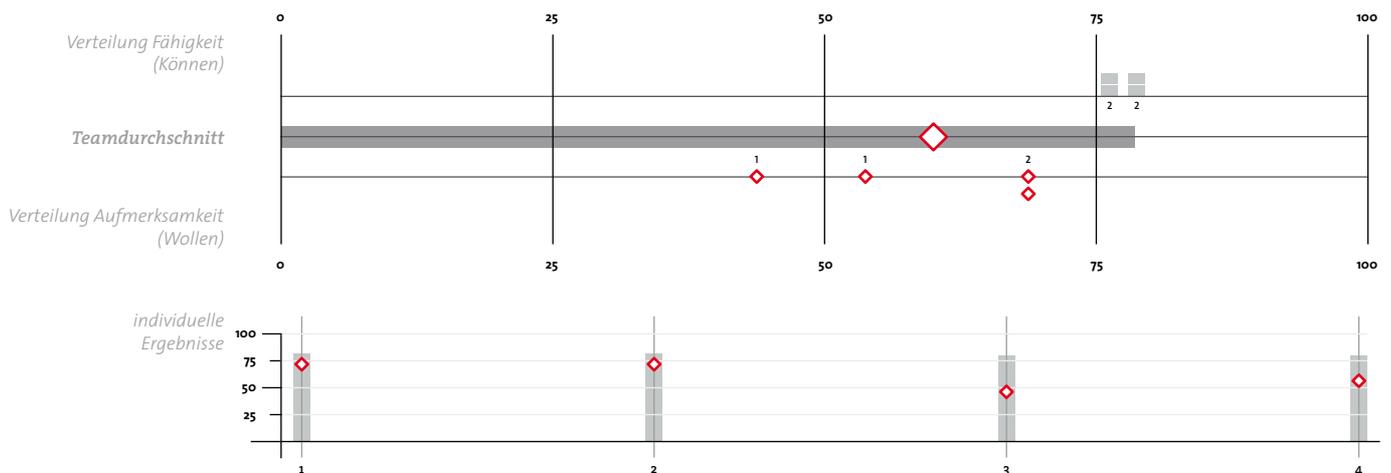


Übersicht Äußere Welt

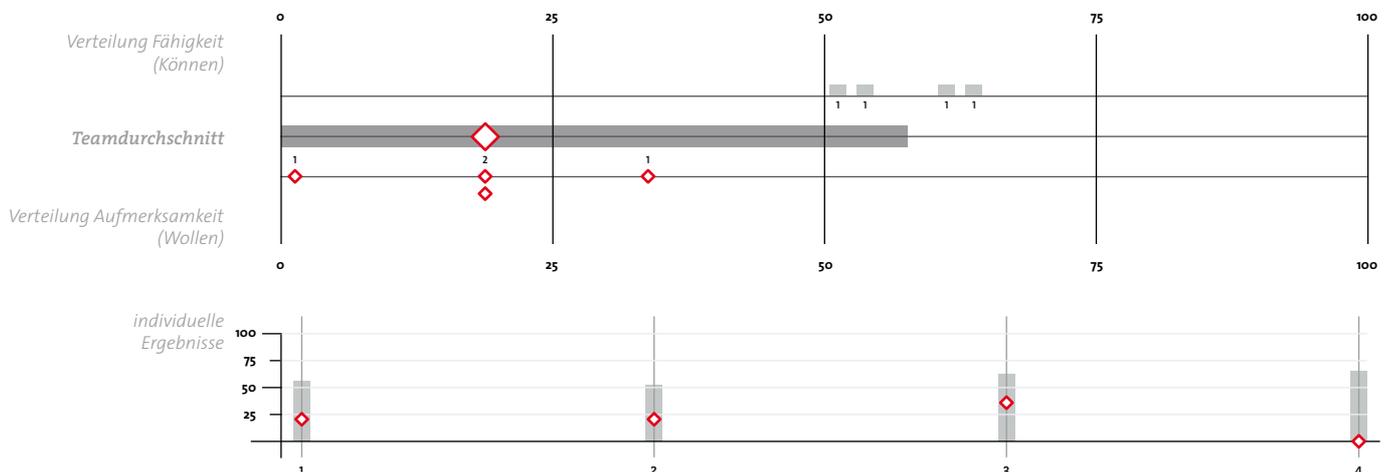
Empathie: (Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten)



Praktisches Denken: (Kreativität und Handlungsorientierung)

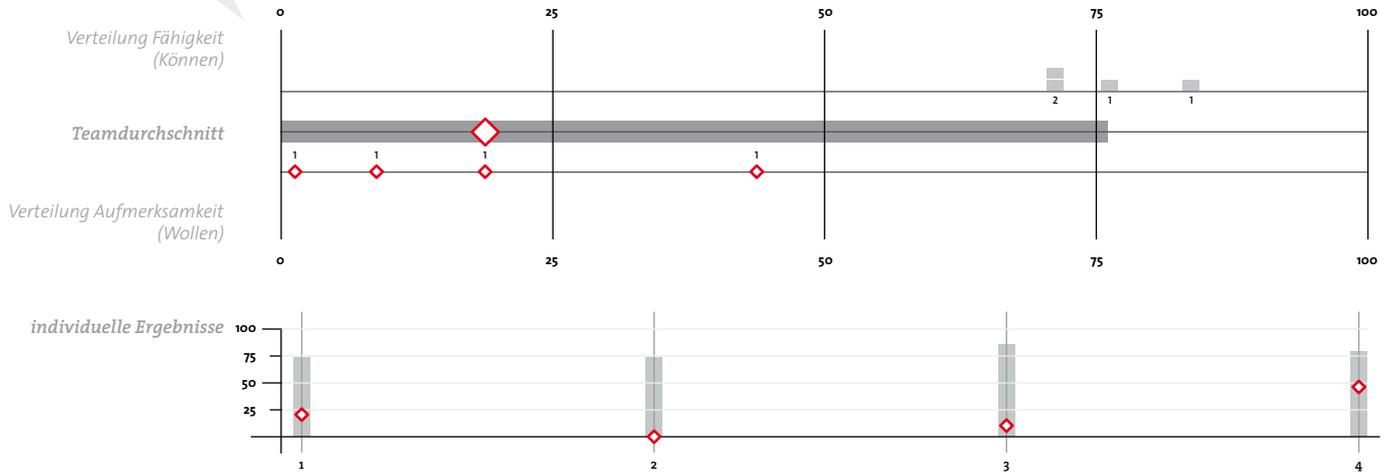


Strukturiertes Denken: (Auf Systeme und Ordnungen achten)

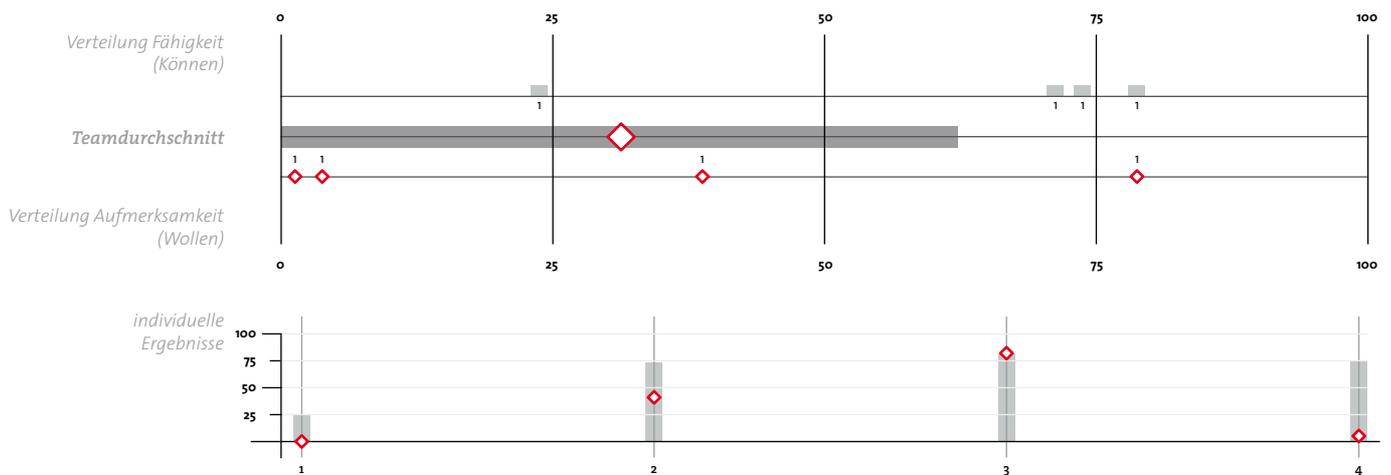


Übersicht Selbst

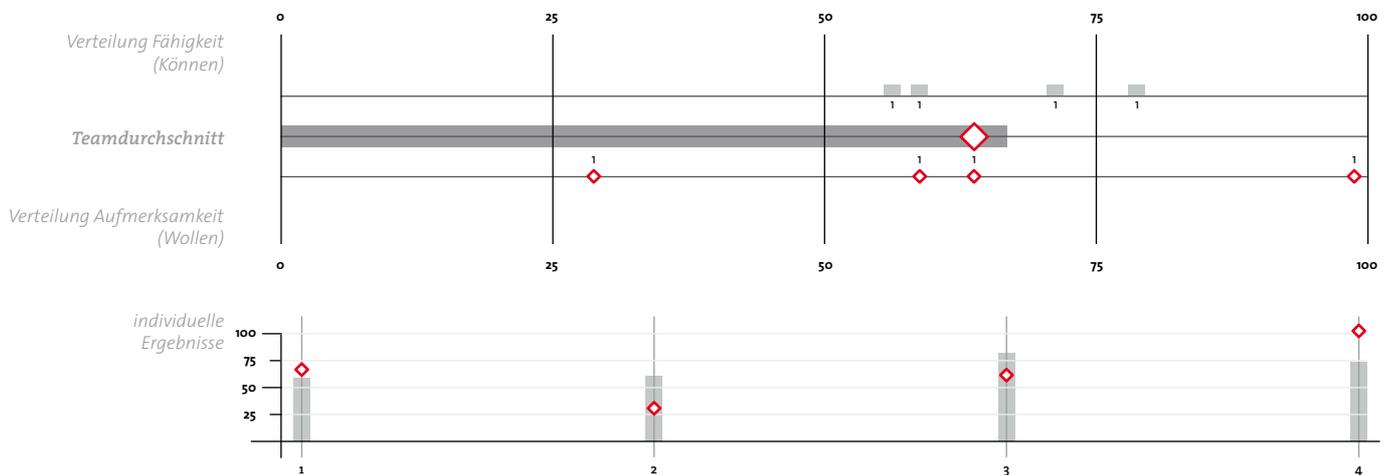
Eigene Bedürfnisse: (Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen)



Erfolgsorientierung: (Stärken erkennen und einsetzen)



Zielorientierung: (Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben)



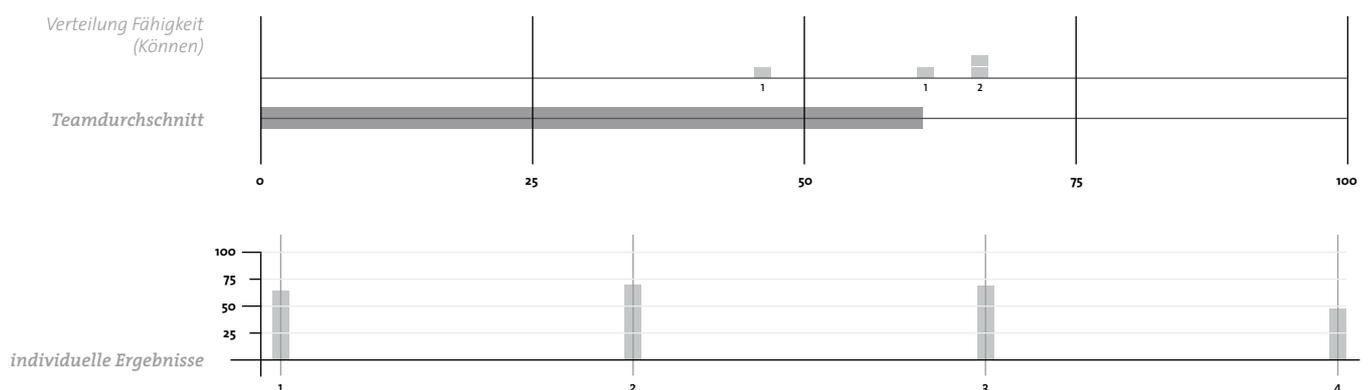
Teamfaktoren

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 Teamcoach im Prozess eingebunden, der eine tiefgehende Interpretation leisten kann und auch die Relationen zwischen einzelnen Faktoren genauer herausarbeitet. Die Teamfaktoren sollten genauso wie alle gängigen Skalen von profilingvalues weniger isoliert bzw. nominal betrachtet, sondern eher als ein interdependentes Gleichgewichtssystem gesehen werden.

Im Folgenden sind die gemittelten Teamwerte sowie die jeweiligen Verteilungen dargestellt. Da es sich bei den Teamfaktoren um zusammenhängende bzw. kumulierte Fähigkeitsskalen handelt, in die verschiedene Informationen mit hineinfließen, ist eine zusätzliche Messung der momentanen Aufmerksamkeit nicht möglich. Vielmehr fließen momentane Aufmerksamkeiten und allgemeine Fähigkeiten gleichermaßen mit ein, um die Aufstellung des Teams in seiner derzeitigen Entwicklung möglichst exakt abzubilden. Daher sind die Faktoren mit höherer Flexibilität und kurzfristigerem Entwicklungspotenzial ausgestattet.

a. Soziale Sensitivität:

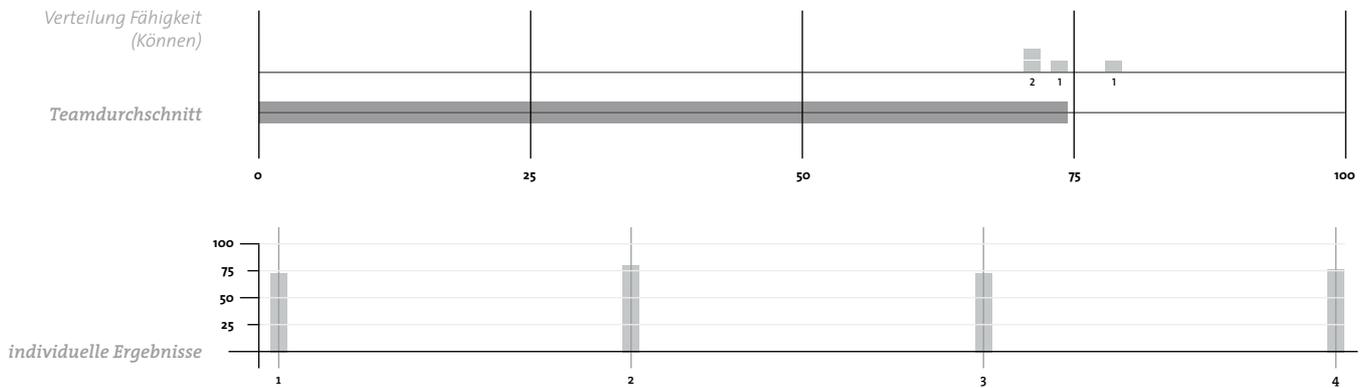
[Soziale Sensitivität bezeichnet eine Persönlichkeitseigenschaft, die durch soziale Verträglichkeit und hilfsbereites, kooperatives Verhalten gegenüber den Mitmenschen charakterisiert ist und für einen verständnisvollen, wohlwollenen und mitfühlenden Umgang im Miteinander steht.]



Soziale Sensitivität steht für das Ausmaß an Harmonie und Kooperation innerhalb des Teams. Durch negative Konkurrenz, falsche oder nicht stattfindende Kommunikation und ungelöste Konflikte kann diese Harmonie beeinträchtigt werden, Hier gilt: Je höher, desto besser.

b. Kreatives Problemlösen:

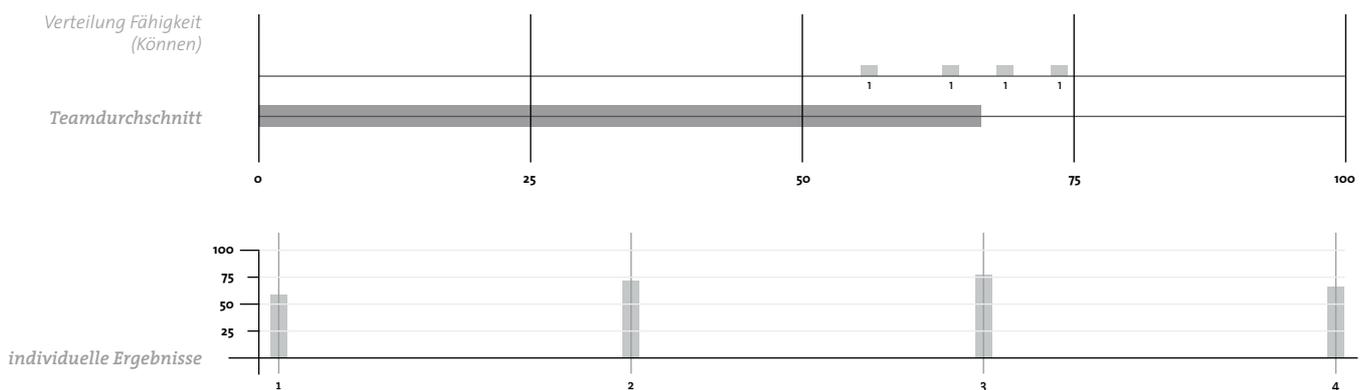
[Kreatives Problemlösen beschreibt die Fähigkeit, durch Ideenreichtum, bewusste Denkprozesse und kreatives Vorgehen Lösungen für Probleme zu finden und dabei auftretende Hindernisse und Schwierigkeiten zu beseitigen, die für die Erreichung eines vorgenommenen Ziels maßgeblich sind.]



Kreativität und problemlösende Kompetenzen sind für alle Teams wertvoll. Es ist allerdings auch nicht von Nachteil, wenn das Team hier unterschiedlich aufgestellt ist, da rationale und objektive Betrachtungsweisen einen guten Gegenpol zu kreativen Ansichten darstellen. Dabei kommt es natürlich immer auf die gestellten Anforderungen und zu lösenden Aufgaben an.

c. Engagement:

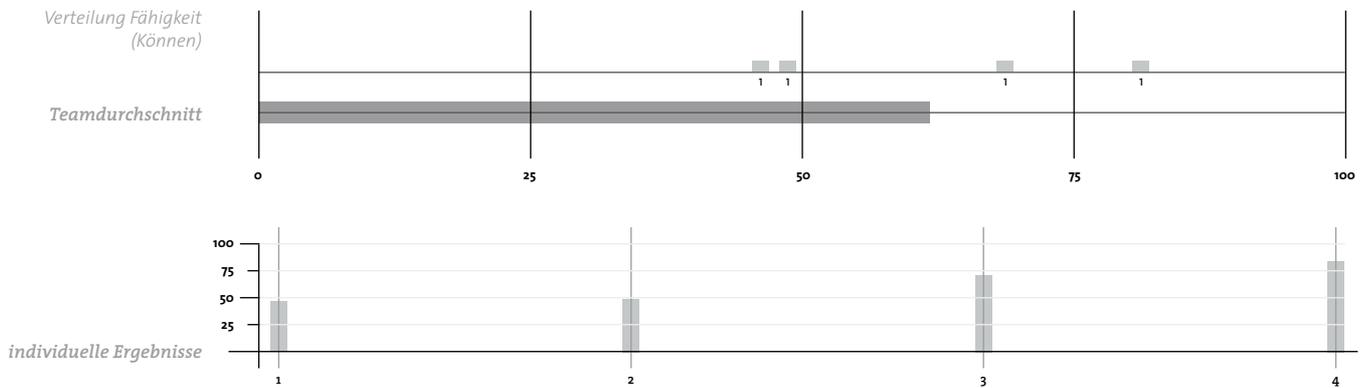
[Engagement bezeichnet den Zustand der Aktivierung von allgemeinen Antriebskräften und Motivation, die dafür notwendig sind, Aufgaben mit Energie und Leistungswillen anzugehen und vorgenommene Zielsetzungen zum erfolgreichen Abschluss zu bringen.]



Das Engagement ist Grundvoraussetzung für gute Teamleistungen und effektive Aufgabenerledigung. Probleme können dann auftreten, wenn einzelne Teammitglieder hier stark vom Mittelwert der Gruppe abfallen, da eine motivationale „Kluft“ zwischen den einzelnen Personen entsteht. Gründe hierfür können mangelnde Selbstwirksamkeit, Belastungen, Unzufriedenheit oder Teamrollen-Konflikte sein.

d. Stress-Resilienz:

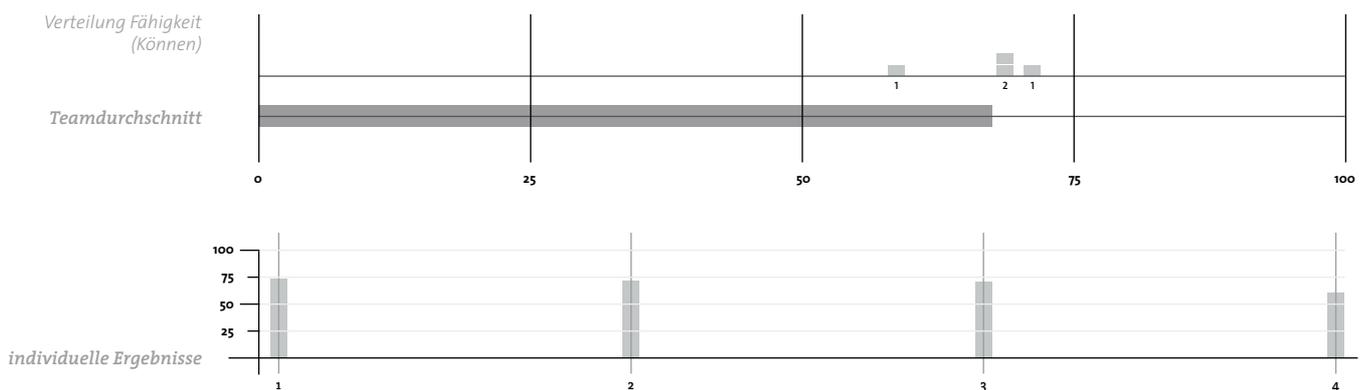
[Stress-Resilienz beschreibt die Fähigkeit, physische und psychische Ressourcen bei aufkommendem Stress zu nutzen und dadurch Belastungen widerstandsfähig und robust begegnen zu können.]



Eine höhere Stress-Resilienz bzw. Belastbarkeit des Teams ist prinzipiell vorteilhaft, da das Team auch unter höherer Beanspruchung und Leistungsdruck gut funktioniert. Beachtung sollten allerdings die Teammitglieder mit niedrigerer Stress-Resilienz erhalten, was nicht als Schwäche zu sehen ist. In Stresssituationen sollten sie punktuell Unterstützung erhalten und Gründe für fehlende Resilienz bzw. mangelnde Ressourcen identifiziert werden.

e. Disziplin im Team:

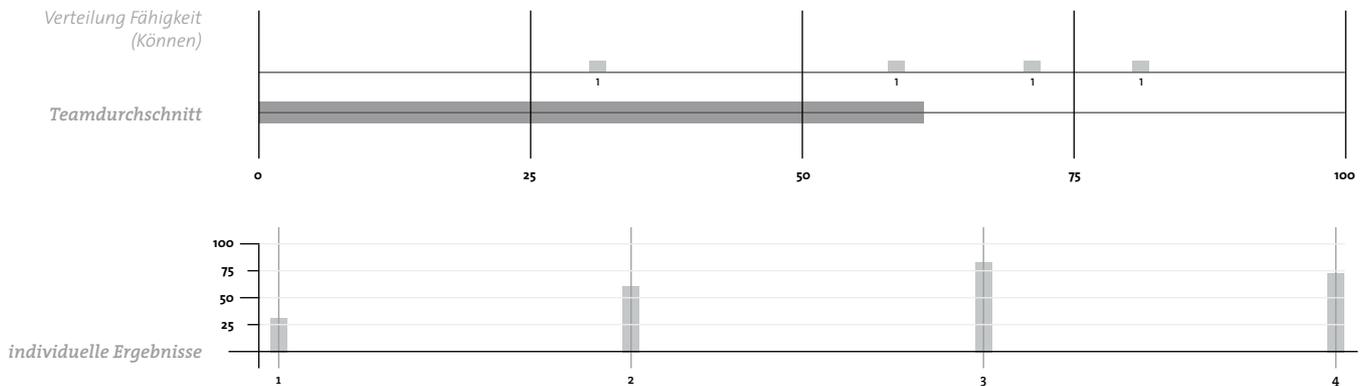
[Die Disziplin im Team beschreibt eine Persönlichkeitseigenschaft, die die Empfindung eines starken Pflichtbewusstseins gegenüber Aufgaben und Zielen mit einer gewissenhaften und fokussierten Aufgabenerledigung vereint.]



Die Teamdisziplin steht für die Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und das Pflichtbewusstsein des Teams. Je nach Aufgabenanforderung sollte darauf geachtet werden, dass nicht zu große Unterschiede im Team herrschen, um Unzufriedenheit und Konflikten vorzubeugen. Es kommt aber definitiv auf die Rollenverteilung untereinander an, da manche Aufgaben unterschiedliche Ausprägungen von gewissenhaftem bzw. freischaffendem Arbeiten erfordern.

f. Teamrollen-Bewusstsein

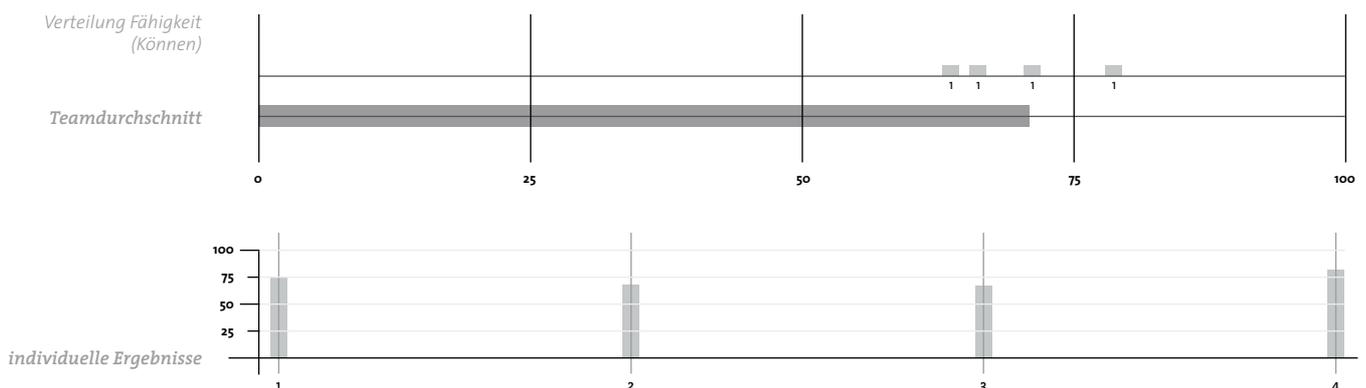
[Das Teamrollen-Bewusstsein beschreibt die Klarheit der Teammitglieder bezüglich ihrer Rolle innerhalb des Teams (sozialer Kontext) und in der Arbeitsumgebung (funktionaler Kontext).]



Je klarer die Teammitglieder sich ihrer Rollen im Team bewusst sind und je weniger Rollenkonflikte vorherrschen, desto besser ist ein Team aufgestellt. Das Wissen darüber, welche Funktionen jede Person einnimmt und worauf man gemeinsam hinarbeitet, wird hier vereint. Fallen einzelne Mitglieder stark ab, kann das mit der persönlichen Befindlichkeit oder Zufriedenheit zusammenhängen. Arbeitet ein Team noch nicht lange zusammen, kann es sein, dass sich das Rollenbewusstsein noch nicht klar genug ausgebildet hat.

g. Dominanzverhalten:

[Dominanz ist als Persönlichkeitseigenschaft gekennzeichnet durch bestimmtes, gebietarisches und sich behauptendes Verhalten. Es ist in der Regel verbunden mit dem Streben nach einer Machtposition innerhalb einer Bezugsgruppe.]



Dominanz ist innerhalb eines Teams weder als prinzipiell positiv noch negativ zu sehen. Teams, die weitgehend ungeführt agieren und gleichzeitig wenig Eigeninitiative zeigen, sind beispielsweise auf dominante Persönlichkeiten angewiesen. Geht es jedoch darum, dass möglichst alle Teammitglieder sich zusammen einbringen müssen, um gemeinsam erfolgreich zu sein, ist Dominanz eher hinderlich. Der Beitrag von Personen, die zurückhaltender agieren oder weniger aus sich herausgehen können, geht oftmals verloren, wenn sich einzelne Mitglieder zu stark in den Vordergrund drängen.

Hintergrund des Verfahrens:

Die profilingvalues Team Übersicht ist ein Gruppenbericht, der die Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten ausgewählter Personen zusammenfasst und nebeneinander stellt. Er ist nicht dazu geeignet, als alleinstehende Basis für Personalentscheidungen herangezogen zu werden.

Gemessen wird die reine Fähigkeit zu werten. Das ist ein Talent wie jede andere Begabung, nur dass es sich dabei um eine Schlüsselfähigkeit handelt, durch die wir unsere kognitiven und emotionalen Kapazitäten organisieren bzw. unsere Potentiale ausschöpfen können.

Aus der individuellen Fähigkeit und Neigung zu werten, können Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften gezogen werden. Diese werden in der Auswertung abgebildet, wobei auch die aktuelle Lebensphase der Teilnehmer ihren Niederschlag findet, insbesondere in den Aufmerksamkeiten, die wir auf unseren Fähigkeiten haben.

Es handelt es sich bei profilingvalues um ein entwicklungspositives Modell, da an allen Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten gearbeitet werden kann. Wie jedes andere Talent, kann bzw. muss die Fähigkeit zu werten laufend verbessert werden, um Höchstleistung oder Perfektion zu erlangen. Dabei ist letztlich der Weg das Ziel.

Wissenschaftliche Basis:

Die für die Auswertung der profilingvalues Team Übersicht notwendigen Informationen werden aus einer komplexen Rangreihenordnung des Teilnehmers abgeleitet und wertpsychologisch erfasst. Dabei wird eine differenzierte Projektion auf eine logisch-mathematische Grundstellung vorgenommen und wertedimensional im Sinne von unterschiedlichen Distanzen errechnet.

Das Wertesystem gilt in der Wissenschaft als die beständigste Handlungsorientierung. Diese kann wertemetratisch erfasst werden, also durch Bewertung und nicht durch z.B. Selbstauskunft, was Manipulationsmöglichkeiten und psychologische Effekte wie soziale Erwünschtheit oder Selbstdarstellung ausschließt.

Die Metrik der genutzten logischen Rangreihungen wurde vielfach normiert und validiert. Sie geht auf die Forschung des Wissenschaftlers Robert S. Hartman zurück, der 1973 für den Nobelpreis nominiert war.

Weiterführende Informationen erhalten Sie unter:

www.profilingvalues.com.

Zu Informationen mit Blick auf die Formale Wertewissenschaft und Robert S. Hartman siehe auch:

www.hartmaninstitute.eu

Zu wissenschaftlichen Hintergrundinformationen, insbesondere Validität, Reliabilität und Objektivität, siehe auch:

Leon Pomeroy – „The New Science of Axiological Psychology“, Amsterdam-New York, 2005