



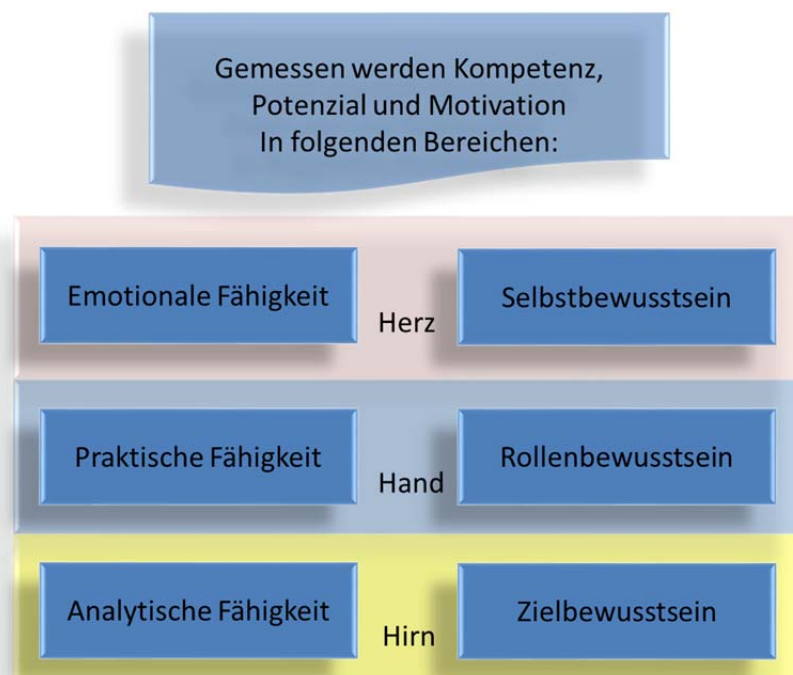
Herausforderung Personalentwicklung: Entwicklungs- und Führungspotential messen und beurteilen

Menschen werden zu oft so lange befördert, bis sie sich in einer Position der Überforderung befinden und dort zum Flaschenhals für das Team oder für die Abteilung werden. Überforderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden oft krank. Der Preis der Überforderung ist für alle Beteiligten zu hoch.

Um das zu verhindern – oder positiv formuliert – um Personen mit genügend Entwicklungspotential zu fördern und zu befördern ist ein aussagekräftiges und zeitsparendes Kompetenz- und Potentialassessment wichtig.

Profilingvalues, das Tool für Personalentwicklung leistet da einen wichtigen Beitrag:

- das online-Verfahren dauert nur 20 Minuten
- Profilingvalues ist wertebasiert und nicht manipulierbar, Selbstdarstellung ist somit nicht möglich
- Profilingvalues garantiert eine stabile und zuverlässige Messung der Sach- und Beziehungskompetenz, des individuellen Wertesystems und des Entwicklungspotential eines Menschen.



Beispielhaft schildere ich hier den Prozess mit Herrn Alfred B. (Namen und Orte und z. T. Umstände sind anonymisiert):

1. Vorfeld und Auftrag

Alfred B. ist 42 Jahre alt. Beruflich ist er Softwareingenieur und arbeitet in einer KMU mit 340 Angestellten. Die Firma befindet sich in der Südostschweiz. Alfred B. ist begeisterter Softwareingenieur und Projektleiter. In der Firma wird neu die Stelle des Leiters für strategische Entwicklung geschaffen. Alfred B. denkt im Rahmen dieser Entwicklung über seine berufliche Zukunft nach und fragt sich, ob er möglicherweise über noch unausgeschöpftes Leitungspotential verfügt und sich so für die neu geschaffene Stelle interessieren soll oder ob er in seiner jetzigen Position gut eingesetzt ist.

Mit dieser Frage kontaktierte er mich und bat mich, ihm in dieser Frage zu helfen und ein Assessment mit Profilingvalues durchzuführen.

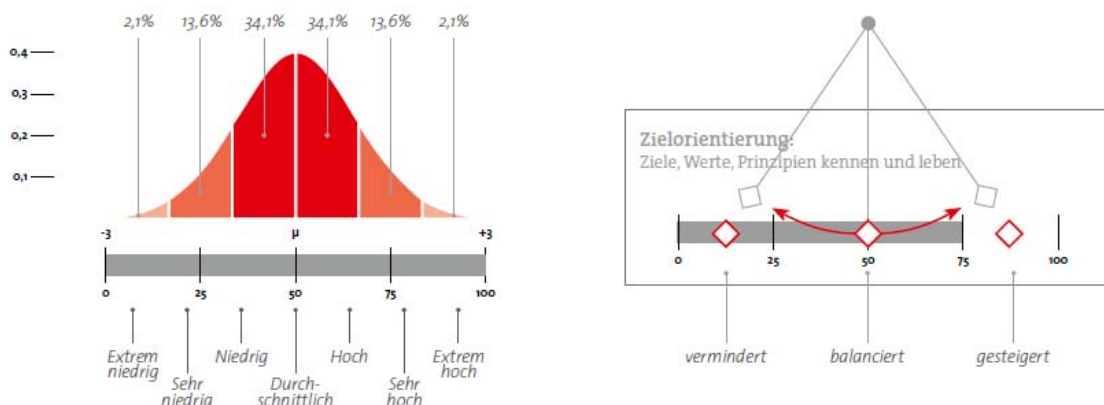
2. Profilingvalues und Auswertung des Profils von Herrn B.

Das Profilingvalues Verfahren hat – wie oben erwähnt - den Vorteil, dass es nicht manipulierbar ist und somit eine Selbstdarstellung verunmöglicht.

Nach Dr. U. Vogel *bietet Profilingvalues einen umfassenden Blick auf Neigungen, Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Potenziale von Bewerbern, Mitarbeitern und Führungskräften.*

Ich bin Lizenznehmer dieses Testverfahrens und berechtigt, die Ergebnisse „in der Tiefe“ auszuwerten. So habe ich mich über den Auftrag gefreut wie Herr B. gleich zu Beginn darauf hin, dass das Resultat von Profilingvalues in der Gesamtgewichtung der Entscheidung etwa mit 30% bewertet werden soll.

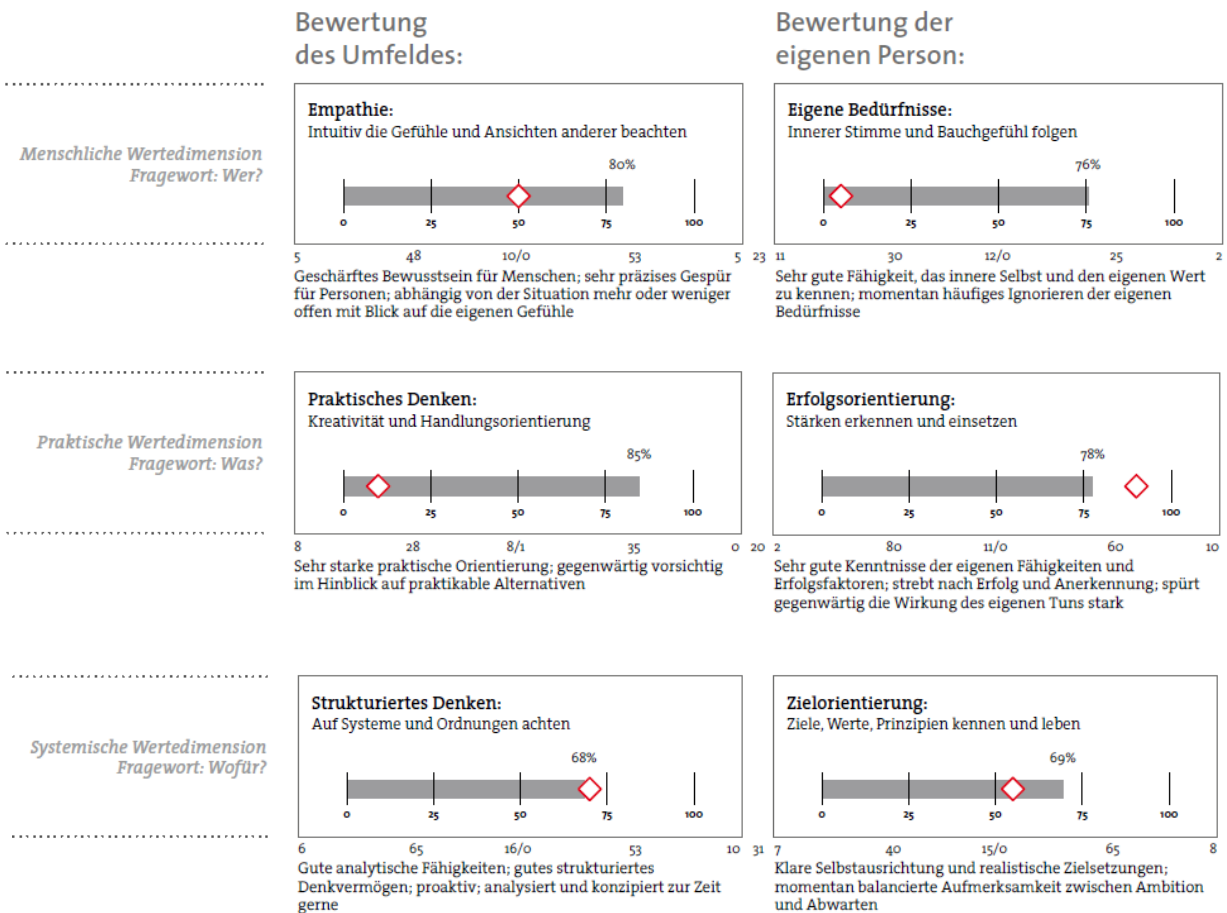
Ich stelle in der Folge einen Teil der Ergebnisse dar, und beginne mit einer kurzen Erklärung, wie die Grafiken zu interpretieren sind.



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.

Nun zum Teil-Profil von Herrn Alfred B.:



Zu diesem Teil-Profil schrieb ich für Herr B. folgenden Zusatzreport:

Profilingvalues Report: Herausragende Punkte

Am herausragendsten erscheint mir die Ausgewogenheit von Alfred B. im Innen und Aussen. Alfred B. wird zu Recht als sehr authentisch und vertrauenswürdig wahrgenommen.

Grundsätzlich bewegt sich Alfred B. in allen Dimensionen auf sehr hohem Niveau. Nur die systemische Wertedimension stellt sich als etwas abweichend dar. Das heisst, im abstrakten oder abstrakt-strategischen Raum „sieht“ Alfred B. etwa halb so scharf wie im praktischen Raum (Gewichtet wird die Differenz des Balkens zu der 100%-Marke).

Das heisst, Alfred B. wird eine Aufgabe, die auf ihn zukommt, immer zuerst auf ihre Lösbarkeit abchecken und erst dann darüber nachdenken, mit welchem Ziel oder

wofür die Aufgabe gelöst werden sollte. Anders ausgedrückt könnte man auch sagen, dass Alfred B. den taktischen Bereich dem strategischen vorzieht. Nicht, weil er nicht strategisch denken könnte, sondern weil er auf der praktisch-lösungsorientierten Ebene so schnell und exzellent arbeitet.

Bedeutung der Rauten

Die Höhe der Rauten zeigt, dass Alfred B. aufmerksam und konzentriert unterwegs ist, gut fokussiert auf die einzelnen Bereiche. Zwei Ausnahmen möchte ich erwähnen: im „Praktischen Denken“ ist die Raute eher tief. Man könnte daraus schliessen, dass Alfred B. eher zurückhaltend an Aufgaben herangeht. Weil aber die Kompetenz in dieser Dimension so hoch ist (Exzellenzbereich) spielt die Rautenlage keine oder nur eine untergeordnete Rolle und kann vernachlässigt werden. Zum zweiten noch die Raute im Bereich „Eigene Bedürfnisse“: diese Raute wäre so um 20-25 im Normalbereich, ist aber bei Alfred B. um 10 herum. Schaut man das Profil vertieft an, komme ich zum Schluss, dass Alfred B. allgemein gut auf sich hören kann und spürt, was er braucht oder wie er sich fühlt. Im Arbeitsbereich scheint er sich aber nicht so gut wahrzunehmen und geht öfter über seine Körpersignale oder inneren Signale hinweg oder nimmt sie gar nicht wahr.

Potenzial oder Ressourcen

Auffallend ist, dass das Profiling nicht viele Ressourcen im Sinn von brachliegenden Ressourcen aufzeigt. D.h. Alfred B. nutzt sein momentanes Potenzial praktisch voll aus.

Wie im oberen Absatz erwähnt ist das grösste Lernpotenzial im vermehrten „Hören“ auf sich selbst im Arbeitsumfeld (Körpersignale, emotionale und geistige Bedürfnisse, Intuition). Da sehe ich am meisten Entwicklungsraum.

Langfristig gesehen hat Alfred B. am meisten Bedarf an Wachstum in der systemischen Wertedimension (abstrakt, langfristig, strategisch, prinzipiell). Weil er da am wenigsten „scharf“ sieht (aber Achtung, alles auf hohem Niveau), übersieht er in diesem Bereich am ehesten etwas und braucht hier Entwicklung oder Ergänzung. Er glänzt dort wiederum mit seiner exzellenten praktischen Problemlösefähigkeit und Menschlichkeit.

Auf die Frage, ob Alfred B. mehr Leitungsverantwortung auf sich nehmen soll (Leiter strategische Entwicklung), würde ich vom Profil her gesehen eher mit Nein antworten. Um mehr Leitungsverantwortung oder Verantwortung auf einer höheren Leitungsebene zu übernehmen, müsste Alfred B. auf der systemischen Ebene schärfer sehen. Von mir aus gesehen ist er gut und gabengemäss eingesetzt, wo er jetzt ist.

3. Konsequenzen und Reflektion

Herr B. nahm diesen Bericht positiv zu Kenntnis und war nicht erstaunt darüber.

Auch die Kollegen und Kolleginnen, die er zu Rate zog reagierten nicht überrascht sondern erlebten eine Bestätigung Ihrer Sicht von Herrn Alfred B.

Nun beschäftigt sich Herr B. mit einer Entwicklung in Richtung Ausbildung und Coaching junger Software-Ingenieure und Richtung Fachbegleitung bei

herausfordernden Softwareprojekten im Länderdreieck CH-A-BRD am Südzipfel des Bodensees.

Profilingvalues eignet sich ausgezeichnet als Werkzeug für die Personalentwicklung. Denn: Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz sind motiviert und zufrieden, weil sie ihre Fähigkeiten einsetzen können. Sie sind erfolgreich und tragen zum Erfolg der Firma bei.

Jörg Schori, Coach und Berater,
Gartenstrasse 1
CH-5620 Bremgarten
www.schori-beratungen.ch
info@schori-beratungen.ch

Weitere Artikel über Profilingvalues finden sie unter www.profilingvalues-verfahren.ch im Bereich „Artikel“