

esc Potenzialanalyse

HR Active Sourcing

Werte- & Persönlichkeitsanalyse für Franz Josef Kaiser

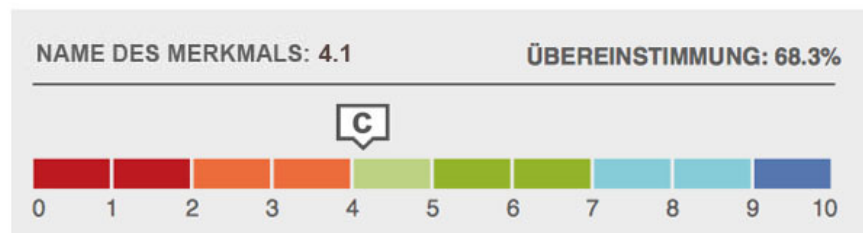
Training Demo Account

Burggasse 100/7, 1070 Wien

www.potenzial.at • Email: ralph.koebler@potenzial.at



Erklärungen zur esc Potenzialanalyse



Normgruppe

Normierung vom 10.10.2024 basierend auf 3627 deutschsprachige Mitarbeiter/innen, die keine Führungskräfte sind.

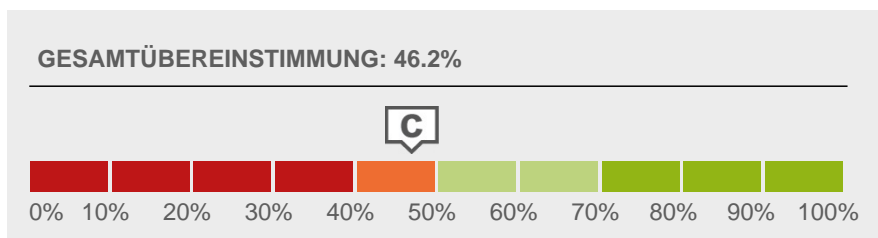
C-Werte

C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2. Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist, in Bezug zur Normgruppe.

Idealprofil

Das Idealprofil errechnet sich aus der Übereinstimmung zur Position <HR Active Sourcing>. Der Idealwert liegt in der Mitte des dunkelgrünen Idealbereiches. Die Übereinstimmungs-Prozentzahl eines Merkmals wird errechnet aus dem Abstand des jeweiligen C-Wertes zum Idealwert. Dabei reduziert die Abweichung zur rechten oder zur linken Seite die Übereinstimmungs-Prozentzahl zu gleichen Anteilen.

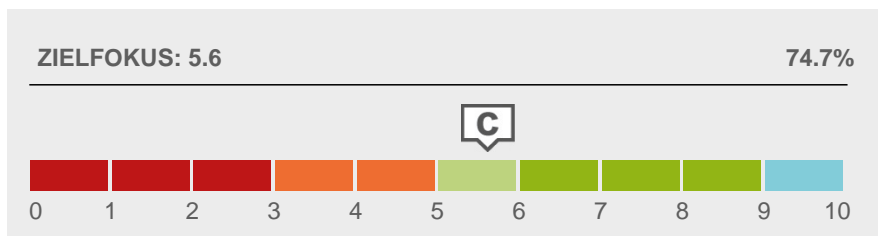
Gesamtübereinstimmung HR Active Sourcing



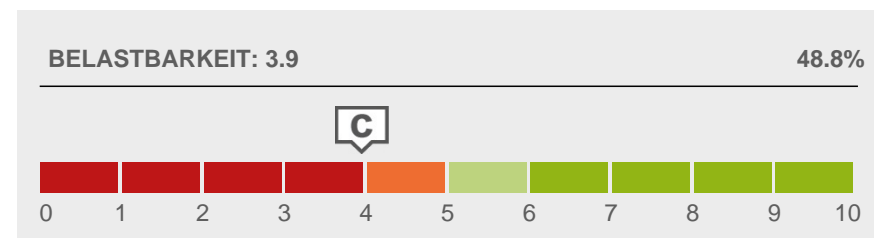
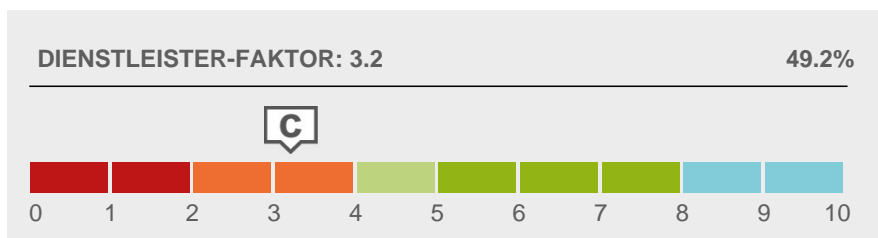
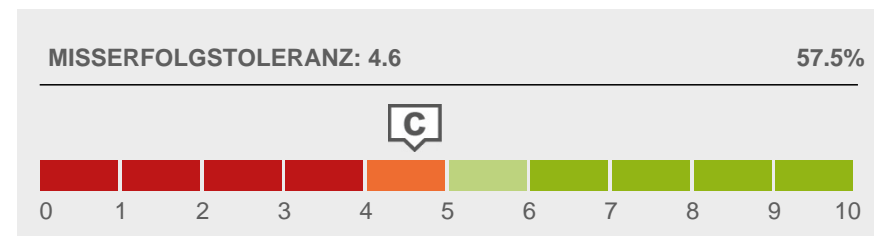
Übereinstimmung operative Kompetenzen 47.2%

Übereinstimmung Werte und Grundhaltungen 44.3%

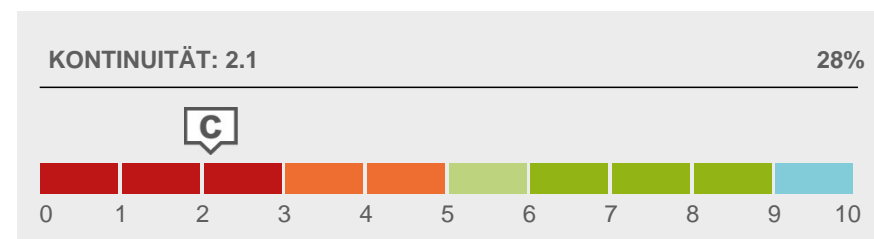
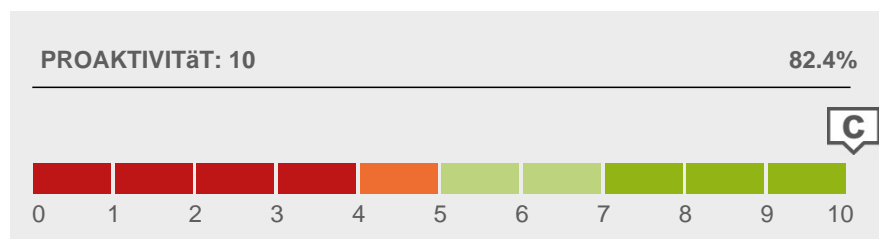
Operative Kompetenzen



Resilienz



Weitere operative Kompetenzen



Ergebnisübersicht: Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Auswertung basiert auf dem Gravesmodell, einem Werte-Entwicklungsmodell nach Prof. Clare Graves.

Um die Motivationskraft der Gravesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.

Die C-Werte stellen den Bezug der jeweiligen Gravesebene zur Normgruppe her (C=5 durchschnittlich, siehe Seite 2).

Die Übereinstimmung (Ü) zum Idealprofil kann 0% - 100% betragen.

Der Wir/Ich-Quotient: 0.6

RW = 24 C = 0.5	G7 - ENTWICKLUNG & SELBSTVERWIRKLICHUNG Freiheit, Offenheit, Lernen, Persönlichkeitsentwicklung, Systemdenken, Selbstverwirklichung, OE & PE, Diversity
RW = 80 C = 8.7	G5 - ERFOLG & LEISTUNG Leistung, Gewinnorientierung, unternehmerisches Denken, Karriere, der Beste sein wollen, Optimismus
RW = 72 C = 10	G3 - EINFLUSS & DURCHSETZUNG Macht, Kraft, Ehre, Mut, Lebenskraft, Spass, Lebensfreude, Respekt bekommen, etwas bewegen können
nicht gemessen	G1 - ÜBERLEBEN Instinkt, Nahrung, Wasser, Unterkunft, Wärme, ?.

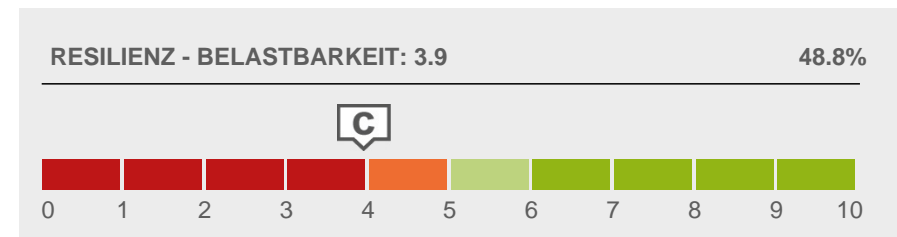


nicht gemessen	G8 - NACHHALTIGKEIT Ganzheitlich, Erde als lebender Organismus, zukünftige Generationen, Umwelt-Schutz, Biodiversity
RW = 42 C = 2	G6 - TEAM & BEZIEHUNG Serviceorientierung, Kollegialität, Wertschätzung, Empathie, Gleichheit-Begegnung auf Augenhöhe, Konsenshaltung, Wir-Gefühl, partnerschaftliches Miteinander
RW = 45 C = 2.9	G4 - RECHT & ORDNUNG Spielregeln halten, Verantwortungsbewusstsein, Gerechtigkeit, Ehrlichkeit, Moral, Disziplin, Struktur, Ordnungssinn, Sorgfalt, Kontrolle, Klarheit
RW = 25 C = 1.2	G2 - IDENTIFIKATION & SICHERHEIT Zugehörigkeitssinn, Unternehmensidentifikation, Sicherheit, Stolz auf und Treue zu Organisation und Gemeinschaft

Operative Kompetenz: Resilienz - Belastbarkeit

48.8% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 3.9 / RW = 59



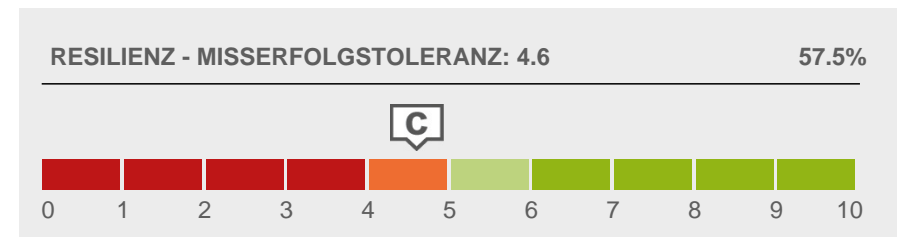
UNIPOLARE SKALA: Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Herr Kaiser hat eine emotionale Steuerung. Er kann seine Emotionen und Stimmungen wahrnehmen und in der Regel bei Bedarf auch steuern. Dies unterstützt ihn in der Stressbewältigung und hilft ihm seine Produktivität auch in schwierigen Zeiten zu festigen.

Operative Kompetenz: Resilienz - Misserfolgstoleranz

57.5% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 4.6 / RW = 67



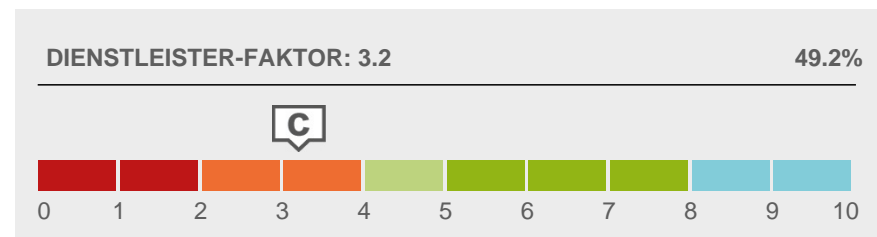
UNIPOLARE SKALA: Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das Lehrgeld, welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Herr Kaiser hat eine ausgeprägte Misserfolgstoleranz. Er kann Rückschläge und Kritik in der Regel konstruktiv verarbeiten und in den meisten Fällen im Sinne von Lernprozessen und der eigenen Persönlichkeitsentwicklung nutzen. Diese entwickelten Nehmerqualitäten und sein Selbstbewusstsein geben ihm ein gutes Potenzial, um Hindernisse erfolgreich zu überwinden und seine Ziele zu erreichen.

Operative Kompetenz: Dienstleister-Faktor

49.2% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 3.2 / RW = 37



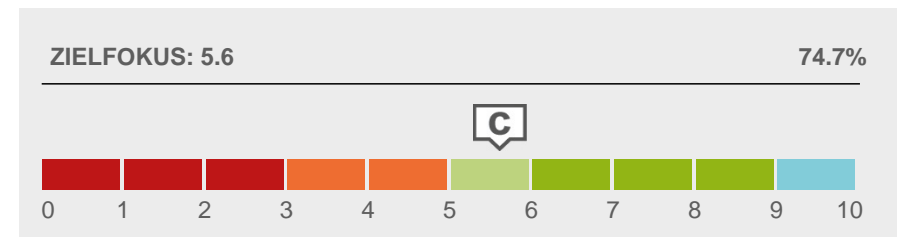
INTERNAL Links & EXTERNAL Rechts: Bei einem stark ausgeprägten Dienstleister-Faktor besteht eine hohe Offenheit für Feedback. Dies ist ideal für Dienstleistungspositionen oder für Positionen wo Kundenorientierung ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Es besteht dann die Fähigkeit mit den Kunden emotional mitzugehen. Diese emotionale Offenheit für den Kunden wird hier Dienstleister-Faktor genannt. Ist dieser Faktor niedrig, besteht die Tendenz den Kunden zu bevormunden. Auch wenn diese mentale Einstellung nur subtil kommuniziert wird, reagieren nur die Kunden positiv, die Führung vom Verkäufer erwarten. Mit anderen Worten signalisiert ein niedriger Dienstleister-Faktor ein gewisses Führungspotenzial.

In seinen Entscheidungen ist Herr Kaiser größtenteils unabhängig. Er kann leicht und schnell Entscheidungen treffen, was seine Führungs-, Durchsetzungs- und Umsetzungskraft stärkt. Er benutzt hauptsächlich eigene Kriterien und Maßstäbe, um die Qualität seiner Arbeit zu beurteilen. Gleichzeitig ist er auch offen für die Meinung und das Feedback von anderen (Kollegen, Führungskräften, Kunden, ...). Seine Stärke liegt in der Klarheit, mit der er eigene Standpunkte durchsetzen kann in Kombination mit seiner Offenheit für andere Sichtweisen. Optimal sind für ihn Arbeitsanforderungen, wo er selbständig arbeiten und diese Stärken einsetzen kann.

Operative Kompetenz: Zielfokus

74.7% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 5.6 / RW = 56



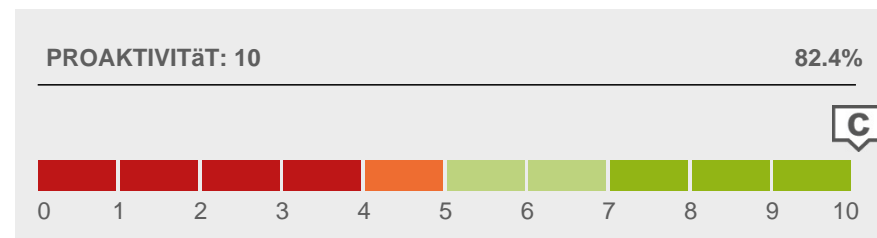
WEG-VON Links & HIN-ZU Rechts: Menschen mit hoher Zielmotivation sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. Sie können gut mit Prioritäten und Ergebnisverantwortung umgehen, der Blick ist immer auch in die Zukunft gerichtet. Sie haben Stärken in der Planung und sind auch in der Umsetzung auf die Ziele ausgerichtet und können so leichter Wege zum Ziel finden. Bei stark übersteigerten Werten in der Zielmotivation übersehen sie manchmal Hindernisse und mögliche Probleme. Eine schwach ausgeprägte Zielmotivation bedeutet, dass die Motivationskraft hauptsächlich durch Problemlösungsmotivation entsteht, d.h. durch den Wunsch Probleme zu lösen bzw. zu vermeiden.

Herr Kaiser motiviert sich eher über Ziele und angenehme Gefühle. Er geht tendenziell auf attraktive Ziele und Zukunftsvorstellungen zu. Gleichzeitig hat er auch ein solides Qualitätsbewusstsein und berücksichtigt negative Auswirkungen seines Handelns auf die Zukunft. Diese Kombination gibt ihm die Fähigkeit zielorientiert und effektiv zu handeln. Ergebnisverantwortung und klare Zielvorgaben motivieren ihn zu Bestleistungen.

Operative Kompetenz: Proaktivität

82.4% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 10 / RW = 100



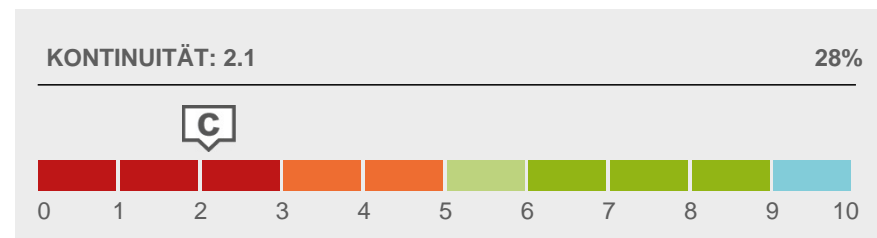
REFLEKTIV Links & PROAKTIV Rechts: Menschen mit hohen Proaktivitätswerten handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Bei sehr starker Ausprägung bereuen sie öfters ihr impulsives Verhalten, frei nach dem Motto: Wie kann ich wissen, was ich denke, bevor ich höre was ich sage? Sie ergreifen in Beziehungen die Initiative. Sie wirken meist kraftvoll mit dynamischer Körpersprache und sprechen in kurzen Sätzen mit klarer, eindeutiger Satzstruktur. Sie erleben sich als Ursache, d.h. sie haben weniger Erwartungen, sondern erschaffen sich das Erwünschte. Das Telefon wird als direktes Medium gegenüber Email und Schriftverkehr bevorzugt. Proaktive Menschen sind Macherpersönlichkeiten die unternehmerisch antreiben. Bei niedrigen Proaktivitätswerten wird eher reagiert als agiert. Dafür besteht dann die analytische Fähigkeit zu beobachten, zu analysieren und zu planen.

Herr Kaiser hat eine reine Macher-Persönlichkeit. Er handelt oft sehr schnell und impulsiv. Er ergreift in Beziehungen und bei Kunden die Initiative und sieht sich als Motor für den Erfolg. Er übernimmt aktiv Verantwortung und treibt den Arbeitsprozess effektiv an. Da er fast immer spontan und unüberlegt handelt, muss er öfters die Auswirkungen seines Handelns nachträglich korrigieren. In Arbeitssituationen, wo analytische Fähigkeiten sehr wichtig sind, ist er nicht langfristig motiviert. Seine Stärke ist seine Umsetzungskraft.

Operative Kompetenz: Kontinuität

28% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 2.1 / RW = 24



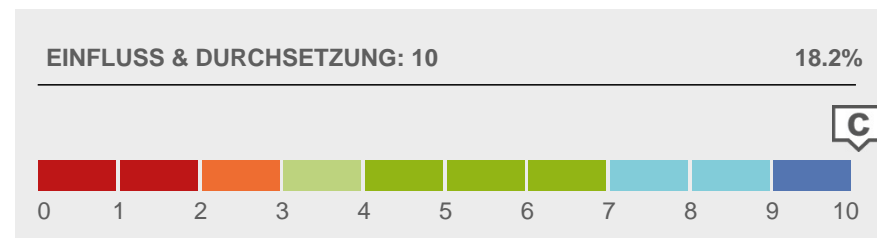
OPTIONAL Links & PROZEDURAL Rechts: Sehr viele Positionen haben einen gut strukturierten Arbeitsablauf. Menschen die in diesen Positionen langfristig erfolgreich sind, haben eine gute Disziplin in der Durchführung von Routinetätigkeiten. Die Stärke der Kontinuität zeigt an, wie stark man langfristig in diesem Routine-Aspekt motiviert ist und bleibt. Eine niedrige Ausprägung in der Kontinuität zeigt oft die Motivation an, etwas Innovatives aufzubauen oder zu entwickeln. Diese Menschen möchten immer wieder neue Wege gehen und Wahlmöglichkeiten sind für sie wichtig.

Herr Kaiser ist motiviert, wenn er die Möglichkeit hat, etwas auf neue Weise zu tun. Optionen und Wahlmöglichkeiten sind für ihn wichtig. Er ist eher ein Berater oder Aufbauer, d.h. er ist stärker motiviert neue Prozesse und Bereiche aufzubauen. Das Tagesgeschäft liegt nicht so stark in seinem Interessenfokus. Neue Möglichkeiten üben eine hohe Anziehungskraft auf ihn aus. Er hat die Tendenz alle vorgeschriebenen Regeln und starre Strukturen zu hinterfragen bzw. zu erweitern oder umzudeuten. Besteht die Arbeit ausschließlich aus klar definierte, sich wiederholende Arbeitsabläufe, ist Herr Kaiser nicht langfristig motiviert. Optimal sind Anforderungen in der Arbeit, wo er kreative Aufbauarbeit leistet und neue Prozesse und Systeme etabliert.

Grundhaltung und Wertesystem: Einfluss & Durchsetzung

18.2% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 10 / RW = 72



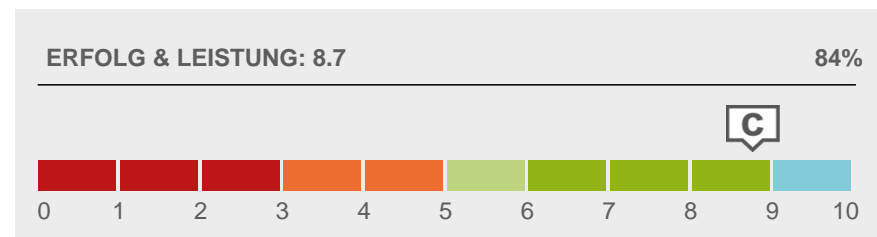
GRAVES3-EBENE: In der Grundhaltung Einfluss & Durchsetzung zeigt sich die unmittelbare Durchsetzungskraft. Bei zu schwacher Ausprägung werden notwendige Konflikte gemieden. Das Graves3-Wertesystem umfasst Werte wie: Stärke, Ehre, Mut, Macht, Respekt bekommen, cool sein, unnachgiebig sein, Durchsetzungsvermögen, Umsetzungskraft, Aktionsorientierung. Hier zeigt sich die unmittelbare Durchsetzungskraft, d.h. wie sich der Verkäufer bei den Kunden und am Markt durchsetzen kann. Eine hohe Graves3-Stärke ist besonders wichtig in Verkaufstätigkeiten, wo im Markt besonders rustikale Bedingungen herrschen, wie z.B. in der Baubranche.

Folgende Werte sind für Herrn Kaiser wichtig und motivierend: Stärke, Ehre, Mut, Macht bzw. Führungsanspruch, Freude, Spaß, Genuss, Risiko, Spontaneität, kreative Kraft, Durchsetzungsvermögen, Eigenständigkeit, Unabhängigkeit, Abenteuer erleben. Menschen mit diesen Werten suchen oft den Kick, z.B. im Sport, Respekt bekommen und Ansehen sind sehr wichtig. Herr Kaiser ist jederzeit handlungsbereit und scheut keine Herausforderung. Als Führungskraft hat er eine ausgeprägte Führungsstärke und Umsetzungskraft, besonders wenn auch ihr Wertesystem "Recht & Ordnung" stark ist. In Konfliktsituationen besteht die Tendenz, sich eher unnachgiebig zu zeigen. Wenn gerade keine Konfrontation aktuell ist, möchte Herr Kaiser Spaß haben und das Leben genießen. Sein Fokus liegt auf der Gegenwart und es geht ihm eher um sinnlich-konkrete Dinge und nicht um Ideen und Konzepte, es sei denn sein Wertesystem "Entwicklung und Selbstverwirklichung" ist stark. Ist sein Wertesystem "Recht & Ordnung" schwächer ausgeprägt dann besteht die Tendenz, in der Organisation Strukturen und Regeln zu ignorieren bzw. umzudeuten. Wenn das Wertesystem "Recht & Ordnung" schwach ausgeprägt ist, dann wird eher an das Recht des Stärkeren geglaubt.

Grundhaltung und Wertesystem: Erfolg & Leistung

84% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 8.7 / RW = 80



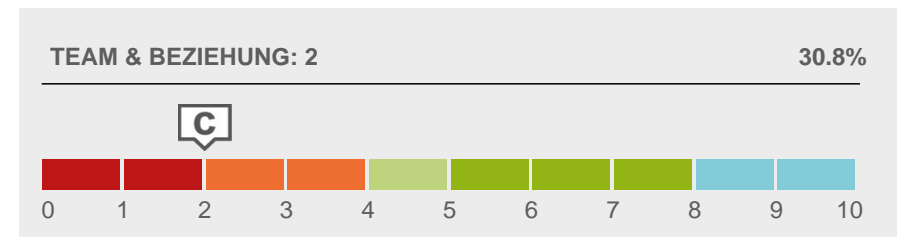
GRAVES5-EBENE: Eine hohe Ausprägung im Wertesystem Erfolg & Leistung bedeutet unternehmerisches Denken, Karriere- und Zielorientierung. Die grundsätzliche Einstellung zum Wettbewerb ist positiv: "Wettbewerb belebt das Geschäft. Da kann ich zeigen, dass ich besser bin!". Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die kooperative Führung bzw. das Führen mit Zielen. Der Einzelne sieht die Welt voller Möglichkeiten und Chancen. Menschen mit einem stark ausgeprägten Graves5-Wertesystem möchten sich mit anderen messen und zeigen, dass sie mehr als andere können. Sie möchten gesellschaftlich weiterkommen, sind karriereorientiert und streben Erfolg und Wohlstand an.

Folgende Werte sind für Herrn Kaiser sehr wichtig und motivierend: Wohlstand, unternehmerisches Denken, Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, "der Beste sein", Marktplatz der Möglichkeiten, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, ausgezeichnete Leistungen, Wettbewerb belebt, Pragmatismus, Belohnung, "größer & besser", Fortschritt und Wissenschaft. Er glaubt an den Satz: "Alles ist möglich!". Die zentrale Eigenschaft des Wertesystems "Erfolg & Leistung" ist ein ausgesprochener Optimismus für die persönliche Zukunft mit ihren Möglichkeiten und Optionen. Diese Zukunft verheißt Wohlstand, ein schönes Leben mit Genuss und gesellschaftliche Anerkennung. Menschen mit einer Stärke im Wertesystem "Erfolg & Leistung", wie Herr Kaiser, möchten sich mit anderen messen und zeigen, dass sie mehr als andere können. Sie möchten gesellschaftlich weiterkommen, sind karriereorientiert und streben Erfolg und Wohlstand an. Organisationsregeln und Prozessdefinitionen werden von Herrn Kaiser "zielorientiert interpretiert" und umso weniger wichtig genommen, je geringer seine Stärke im Wertesystem "Recht & Ordnung" ausgeprägt ist. Es könnte schwierig sein, ihn langfristig an ein Unternehmen zu binden, wenn das Umfeld keine direkten Erfolge erlaubt, oder er durch starre Strukturen in seinem Mitunternehmertum gehemmt wird. Seine ausgeprägte Ergebnis- und Gewinnorientierung wird am besten durch angemessene Erfolgsprovisionen belohnt.

Grundhaltung und Wertesystem: Team & Beziehung

30.8% Übereinstimmung zum definierten Profil HR Active Sourcing

C-Wert: 2 / RW = 42



GRAVES6-EBENE: Eine hohe Ausprägung im Wertesystem Team & Beziehung stellt den Menschen in den Mittelpunkt und fördert die soziale Intelligenz, Echtheit und Wertschätzung. Ist dieses Wertesystem stark, dann möchten Mitarbeiter auf Augenhöhe geführt werden, bzw. führen andere auf Augenhöhe über die Beziehung. Ist die Graves6-Werteebene konstruktiv in eine Persönlichkeit integriert, dann ist die Person gefühlvoll, beziehungsorientiert und hat eine hohe soziale Intelligenz. Sie kann gut in Gruppen und in Kundensituationen agieren. In Organisationen ist die Graves6-Werteebene die Team- und KundenInnenorientierung. Der zugehörige Führungsstil ist die partizipative Führung bzw. der Mentor-Stil.

Folgende Werte sind für Herrn Kaiser mehr oder weniger relevant: Teamgeist, Beziehungen, Wertschätzung, Gruppen-Wir-Gefühl, Kollegialität, Harmonie, Zusammenarbeit, Menschlichkeit, Gleichheit, Kooperation, soziale Verantwortung, Verständnis für andere, Konsens, Gemeinschaft, Networking. Seine Beziehungsorientierung ist grundsätzlich ausgeprägt, doch arbeitet er stärker auf der Sachebene mit Zielen und fachlichen Aspekten.

Analyse von

e recruiting solutions consulting
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at

Im Auftrag von

Training Demo Account
Burggasse 100/7, 1070 Wien

Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at
