

# profiling**values**

*Hit the bull's eye*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**R E P O R T**

**SIGMUND MUSTERMANN**

27.04.2010

## 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](mailto: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.

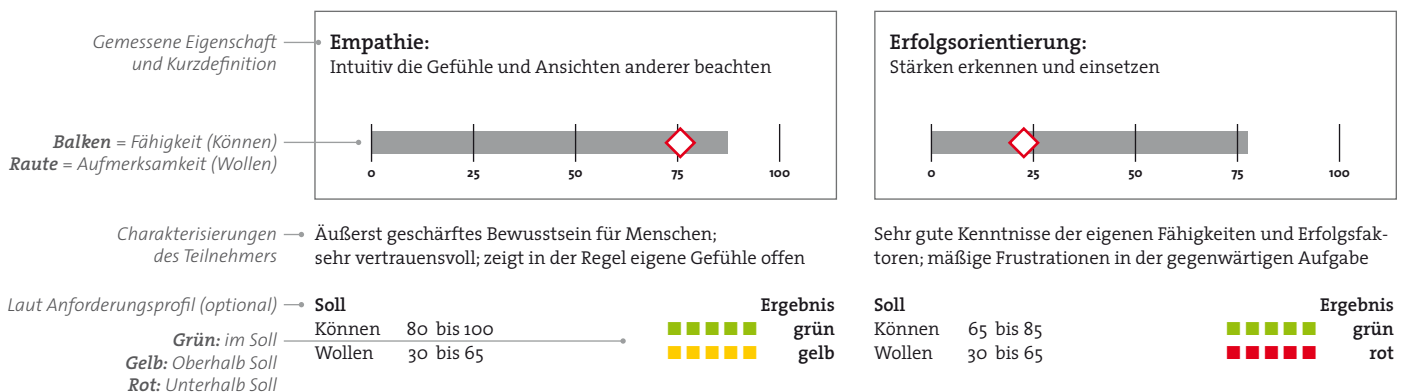
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von `profilingvalues` in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen Abbildung. Falls die Auswertung ohne ein konkretes Stellenprofil erfolgt ist, sind stattdessen Platzhalter (x, y) gesetzt.

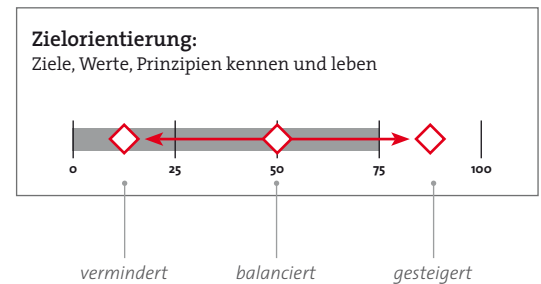
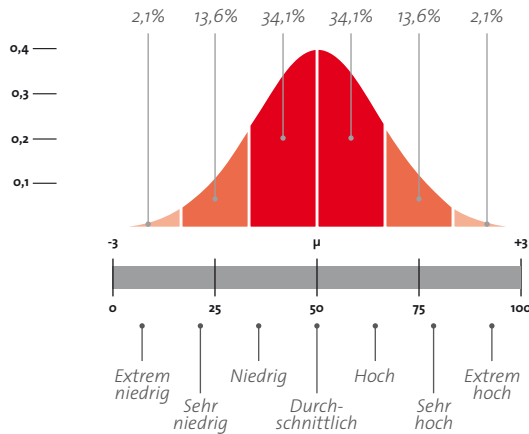
## Beispiel 1:

## Hohes Können und Wollen

## Beispiel 2:

## Hohes Können und geringes Wollen





## 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

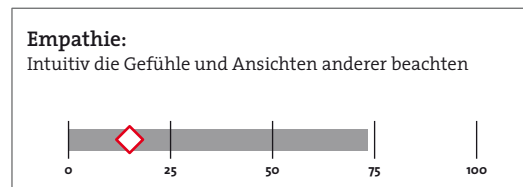
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

### Bewertung des Umfeldes:

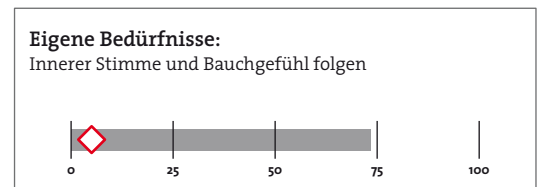
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



10 25 13/1 40 3 26  
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

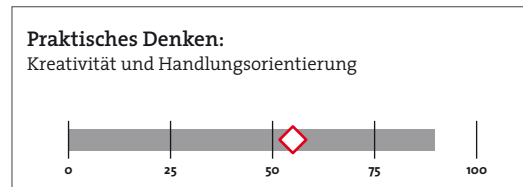
### Bewertung der eigenen Rolle:



11 50 13/0 5 2  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

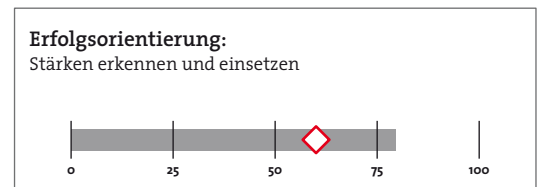
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



2 45 5/0 60 3 15  
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

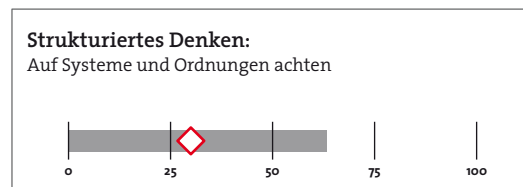
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



4 35 10/0 75 6  
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

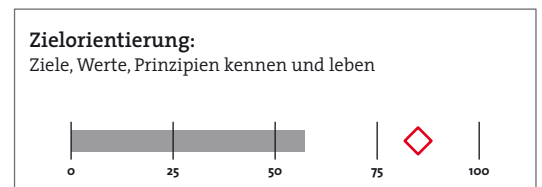
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



11 55 18/1 25 7 39  
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



7 65 21/0 70 14  
Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

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

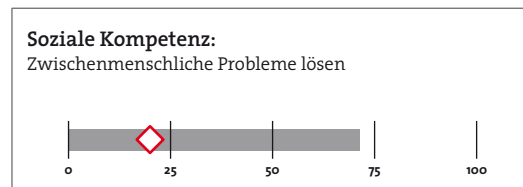
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

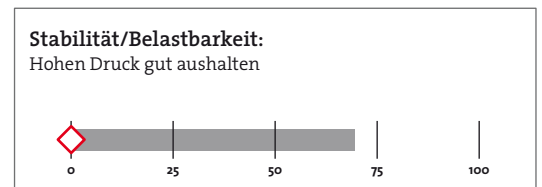
### Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



4 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit eher zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

### Innere Konflikte:



6 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

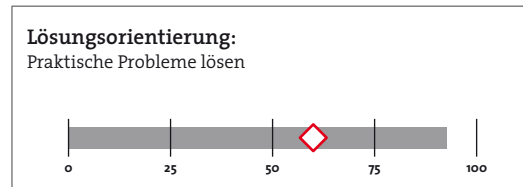
**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

**Ergebnis**

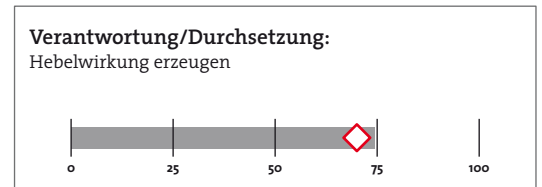
**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

**Ergebnis**

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



1 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkräftig an



3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

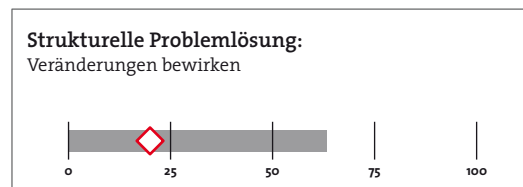
**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

**Ergebnis**

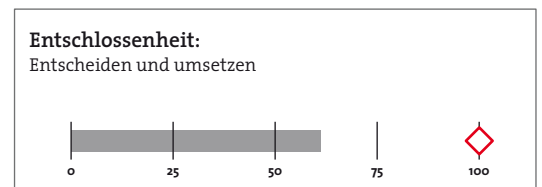
**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

**Ergebnis**

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



3 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig eher zögerlich an



2 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

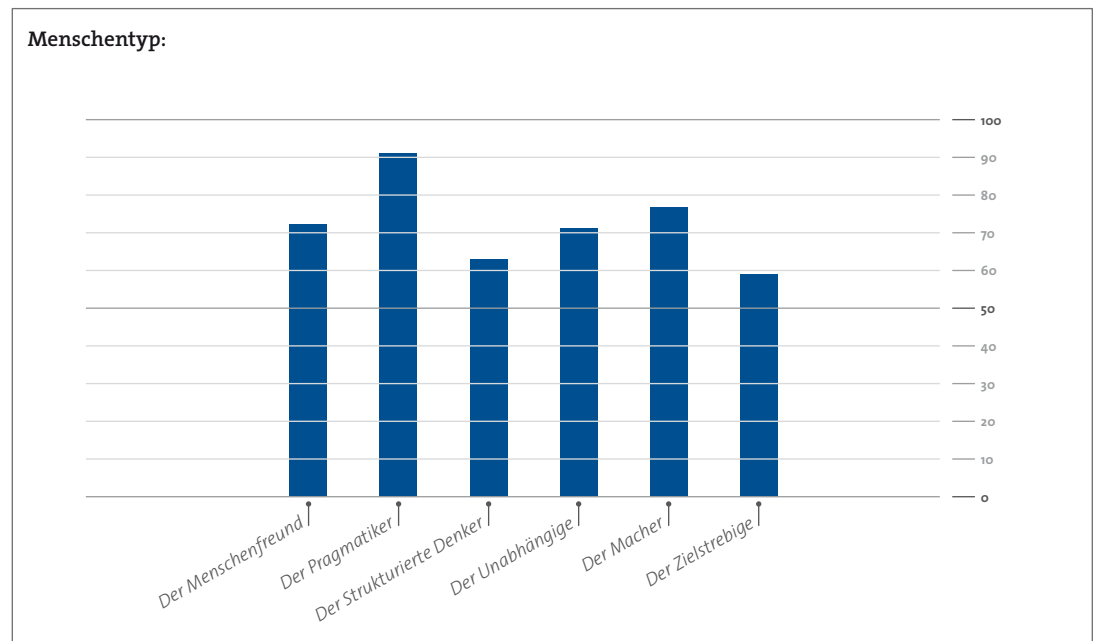
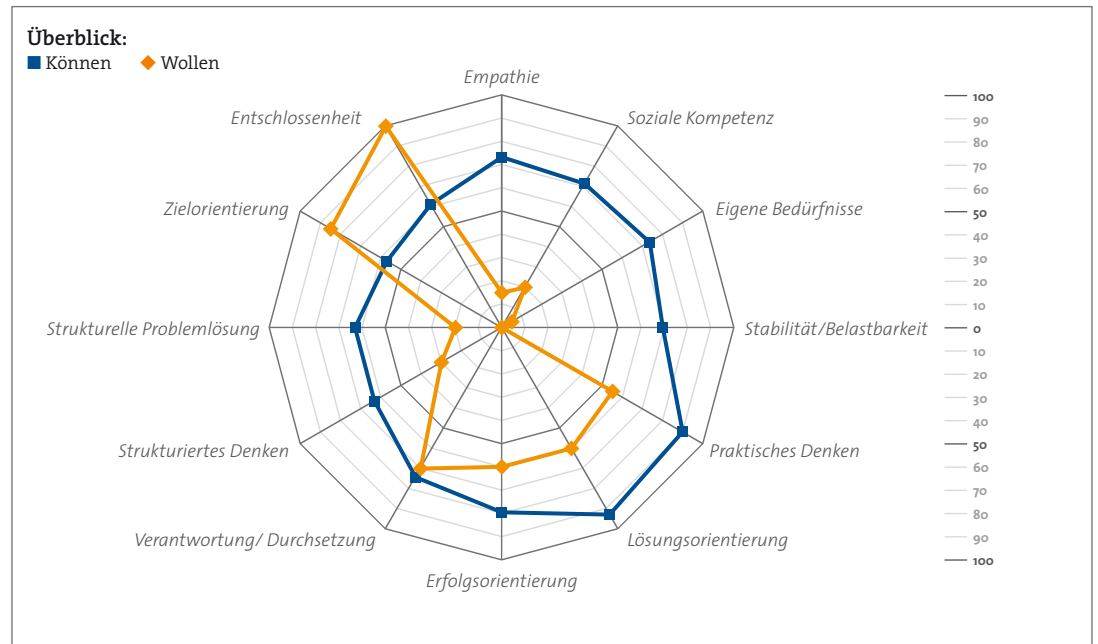
**Ergebnis**

**Soll**  
Können x bis y  
Wollen x bis y

**Ergebnis**

## Übersichten:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010



Dif	1	36	44	2	VQ	2	71	35	4	Difi/2	1	82	C	163
Dim	4	18	19	4	SQ	2	83	39	5	RHO	2	0.849 0.810 2	D	148
DimP	4	50	43	4	BQr	0	1.17	1.11	0	Y	1964			873
Int	2	15	20	2	BQa	2	77	37	5	Key	10P74XQijVso4			
IntP	4	42	45	4	CQ	1	90	41	2	A	331		AC	0.894
Dis	2	2	0	0	RQ	1	110	61	0	B	231		BD	0.785
DI	3	12	10	2	AI	3	64	50	0					

## Zusammenfassung:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

## 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) Sehr empathisch  | m) Sich seines Selbst sehr bewusst          |
| b) Momentan zurückhaltend                                     | n) Achtet momentan zu wenig auf sich        |
| c) Scharfsinnig   | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Pragmatisch  | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung         |
| e) Analytisch gut   | q) Klare Zielorientierung                   |
| f) Erfinderisch   | r) Äußerst fokussiert auf Ziele             |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                                | s) Stabil und belastbar                     |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück              | t) Achtet zu wenig auf Regeneration         |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser                     | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Tatkräftiger Problemlöser                                  | v) Nimmt Verantwortung gerne an             |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Braucht Zeit für Entscheidungen          |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Momentan hoher Fokus auf Konsequenz      |

## Entwicklungsanregungen:

a) bis x)  
beziehen sich auf die  
jeweiligen Nummerierungen  
der Eigenschaften, siehe oben.  
o.k.: keine  
Verbesserung notwendig

- |  |  |
|--|--|
| a) o.k.  | m) o.k.                                      |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen                 | n) Deutlich mehr auf sich achten             |
| c) o.k.  | o) o.k.                                      |
| d) o.k.  | p) o.k.                                      |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen    | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken  | r) o.k.                                      |
| g) o.k.  | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen       |
| h) Die Probleme von Mitmenschen proaktiver angehen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten     |
| i) o.k.  | u) o.k.                                      |
| j) o.k.  | v) o.k.                                      |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen        | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben    |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen      | x) o.k.                                      |

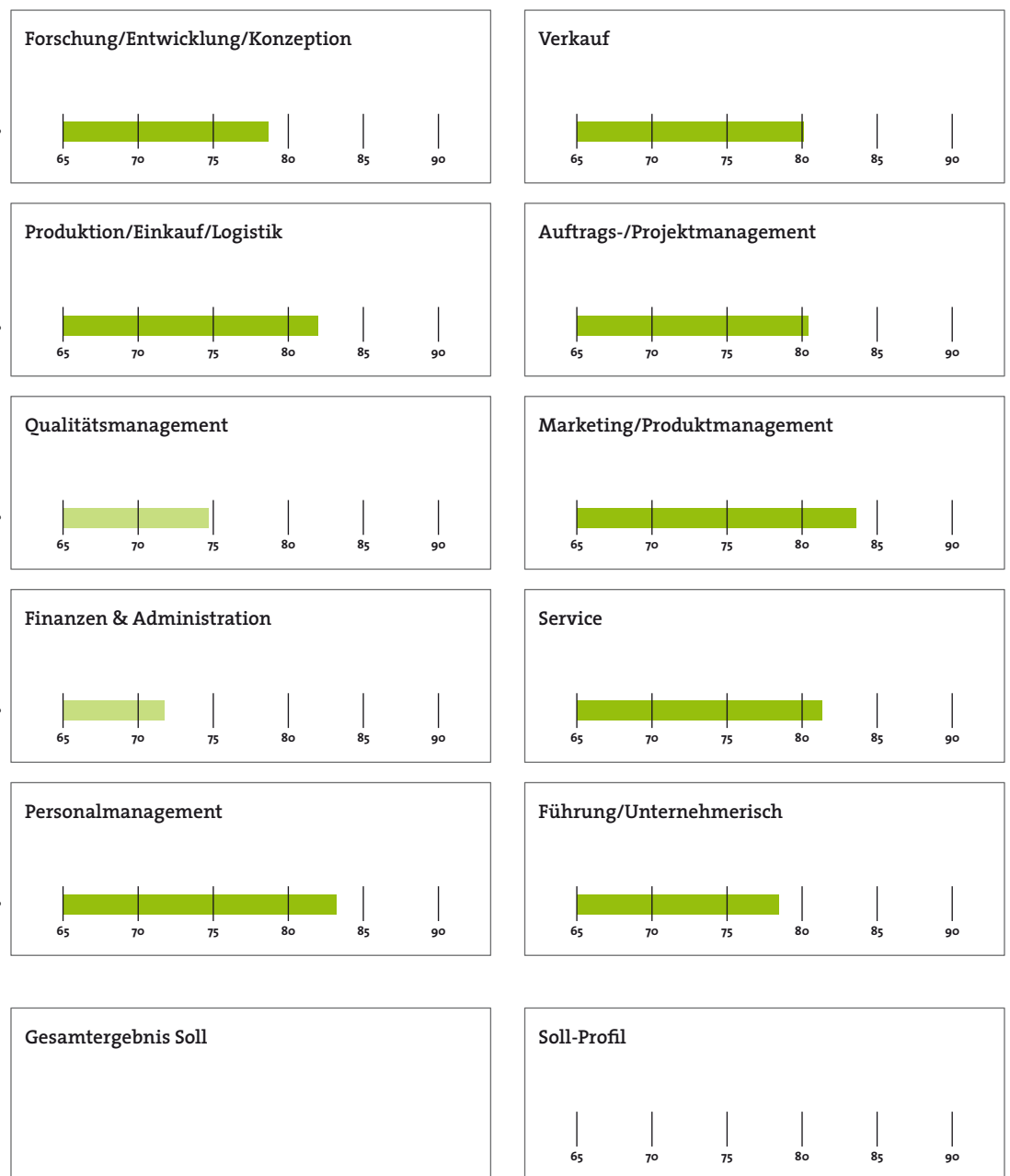


*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:

Sigmund Mustermann | 27.04.2010

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



Summen von S. 5 und S. 6

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