

profiling**values**   
*Explore your potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**UDO MUSTERMANN**

08.02.2016

## 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.

## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

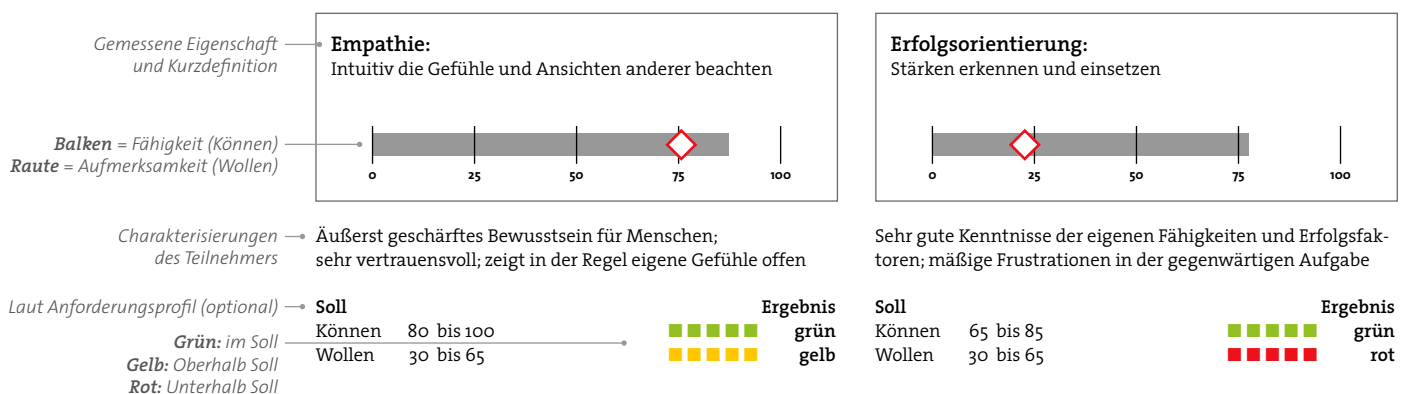
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

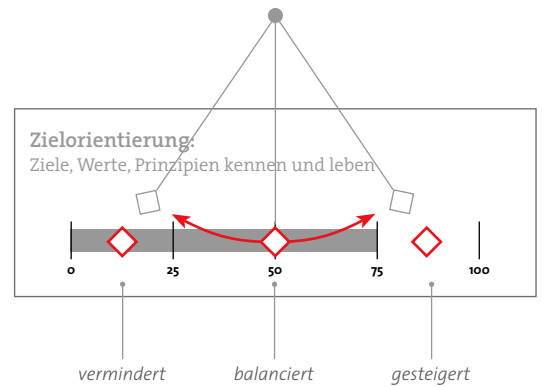
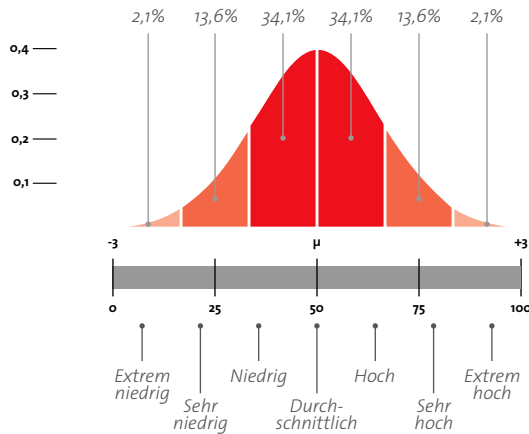
### Beispiel 1

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

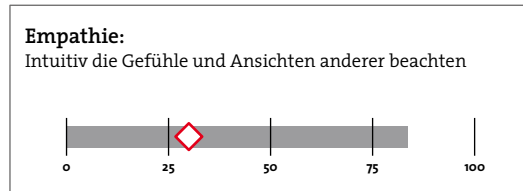
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Udo Mustermann | 08.02.2016

### Bewertung des Umfeldes:

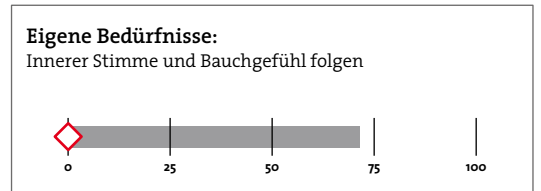
Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



6 45 8/0 35 2 22  
 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

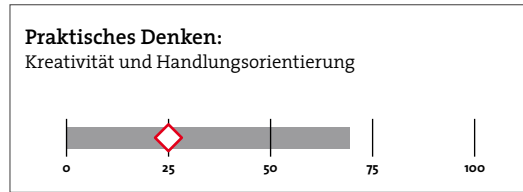
### Bewertung der eigenen Person:



12 40 14/1 10 2  
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

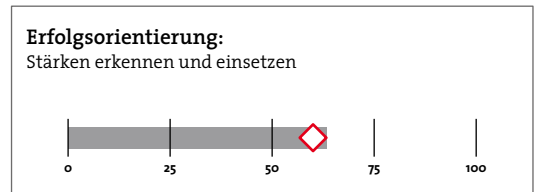
Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



10 30 15/2 45 5 33  
 Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

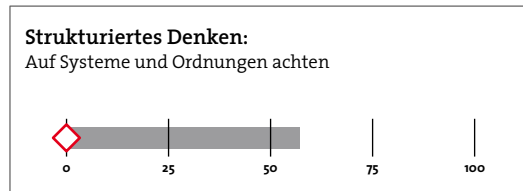
Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



8 75 18/0 35 10  
 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

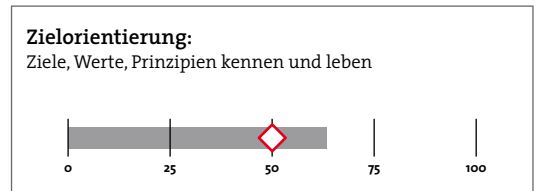
Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



16 25 21/2 20 5 39  
 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor

Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



9 15 18/1 85 9  
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten

Soll Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

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

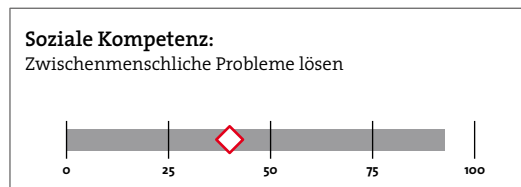
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen

Udo Mustermann | 08.02.2016

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?

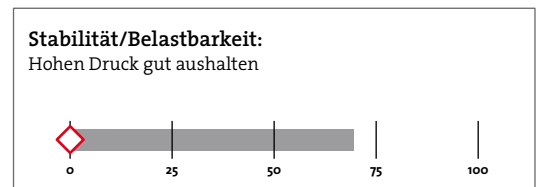
### Konflikte im Umfeld:



1 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

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

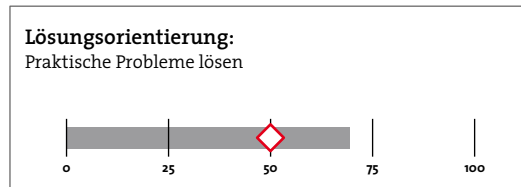
### Innere Konflikte:



7 6 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

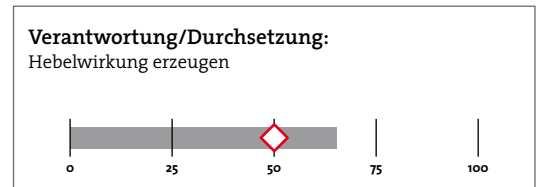
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



3 Gute praktische Problemlösung; ideenreich; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

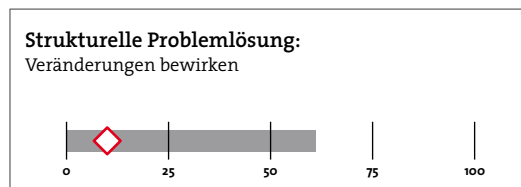
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



14 4 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

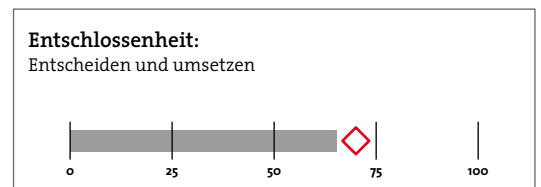
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



7 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; gegenwärtig zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen

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

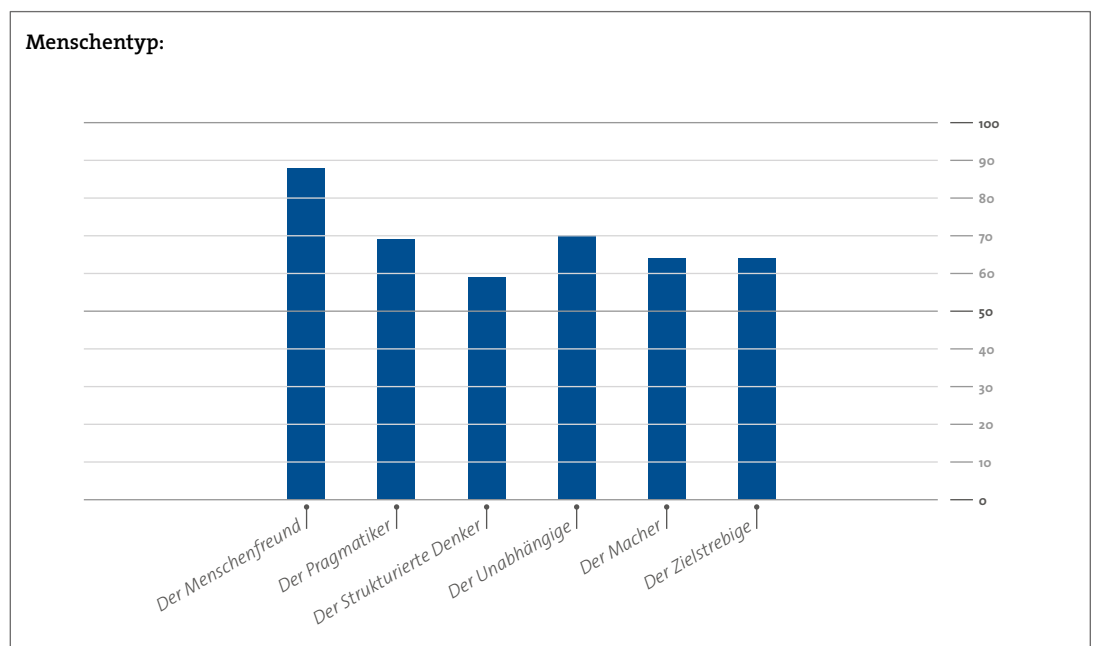
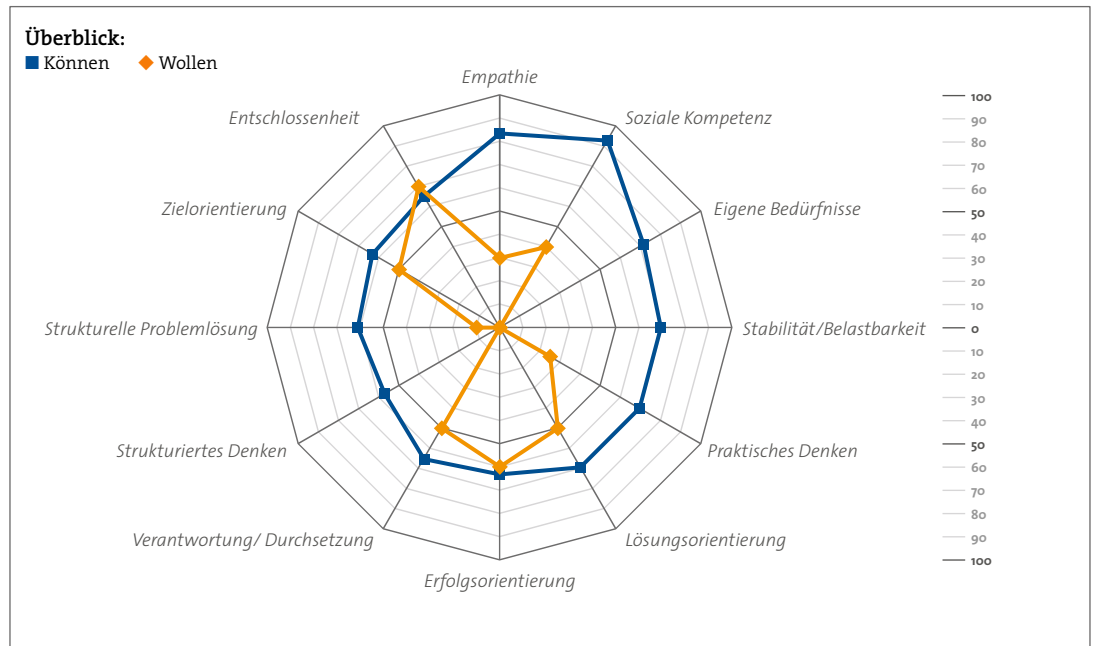


18 3 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

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

## Übersichten

Udo Mustermann | 08.02.2016



Dif	2	44	50	2	VQ	2	84	40	5	Difi/2	1	88	C	122
Dim	4	19	4	1	SQ	2	78	28	3	RHO	2	0.820 0.769 3	D	157
DimP	4	43	8	0	BQr	0	0.93	0.70	0	Y	1962		740	
Int	2	17	22	3	BQa	2	81	34	4	Key	16Prn7qyXDgo2			
IntP	3	39	44	4	CQ	0	75	24	1	A	243	AC	0.818	
Dis	3	4	2	2	RQ	1	103	52	0	B	218	BD	0.610	
DI	3	13	2	0	AI	5	73	58	2					

## Zusammenfassung

Udo Mustermann | 08.02.2016

### 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 selbst sehr bewusst                   |
| b) Gibt Vertrauen   | n) Achtet momentan zu wenig auf sich          |
| c) Gutes praktisches Talent                                   | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Gegenwärtig zögerlich                                      | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung           |
| e) Analytisch gut   | q) Klare Zielorientierung                     |
| f) Schätzt Freiraum   | r) Flexibel in der Zielorientierung           |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                                | s) Stabil und belastbar                       |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu                              | t) Achtet zu wenig auf Regeneration           |
| i) Ideenreich   | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig       |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran                 | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen        |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Braucht Zeit für Entscheidungen            |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Momentan 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) o.k.   | n) Deutlich mehr auf sich achten                  |
| c) Noch pragmatischer handeln                   | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen      | p) o.k.   |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen      |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken      | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden            |
| g) o.k.   | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen            |
| h) o.k.   | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten          |
| i) Umsetzungsmöglichkeiten noch besser ausloten | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen      |
| j) o.k.   | v) o.k.   |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen     | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben         |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen   | x) o.k.   |

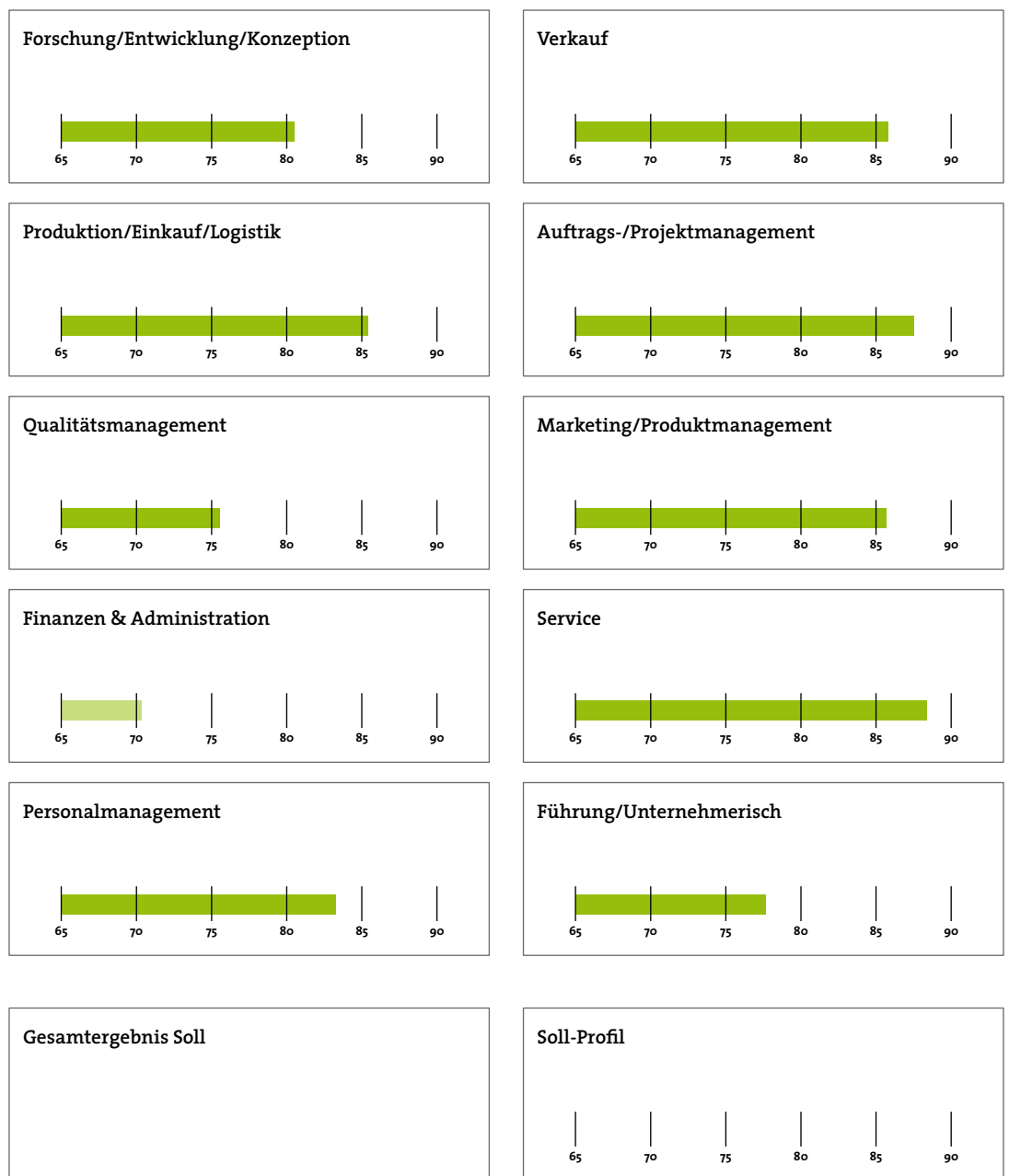


*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*

Udo Mustermann | 08.02.2016

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