

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

STEFAN E. MUSTERMANN

16.07.2018

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).

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.

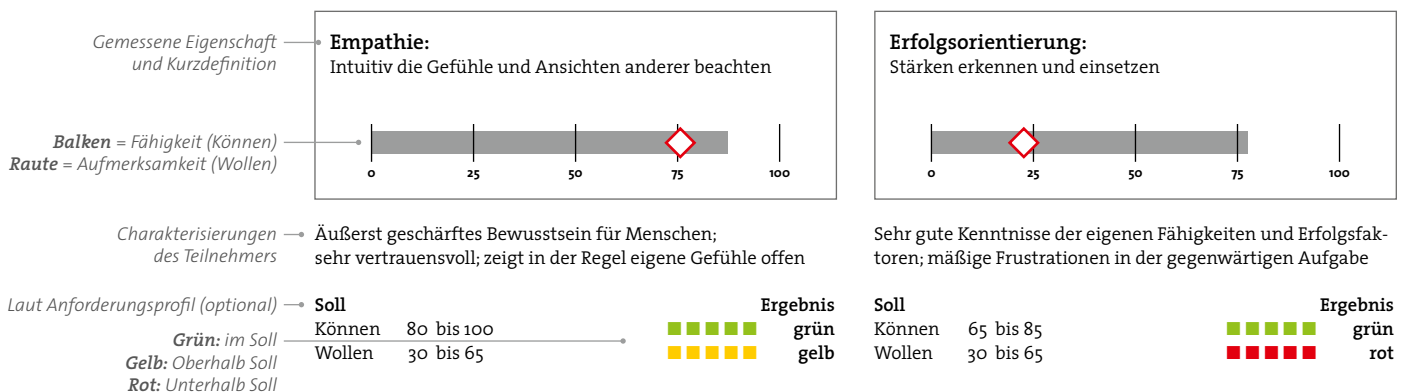
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

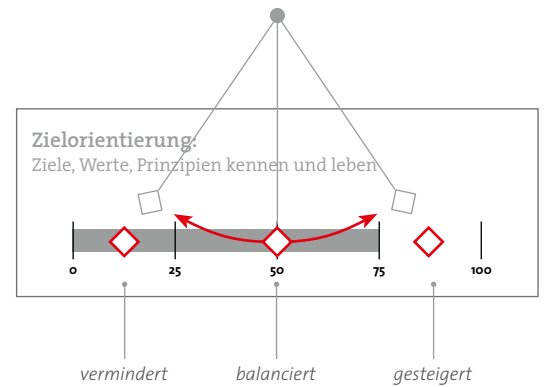
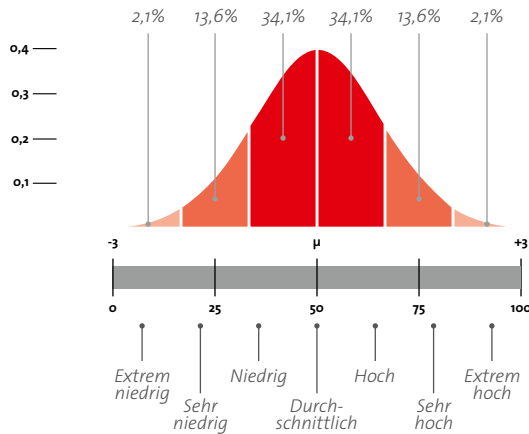
Beispiel 1

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

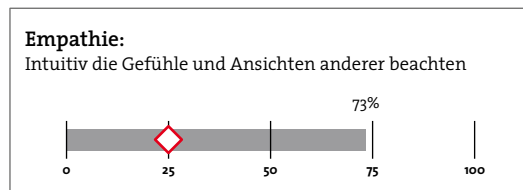
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Stefan E. Mustermann | 16.07.2018

Bewertung des Umfeldes:

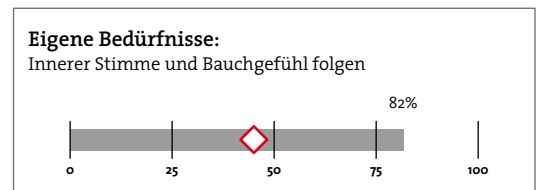
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?




9 40 13/0 35 4
 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

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

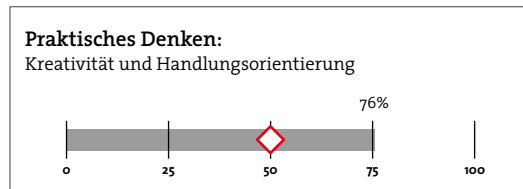
Bewertung der eigenen Person:



22 5 40 9/0 55 4
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

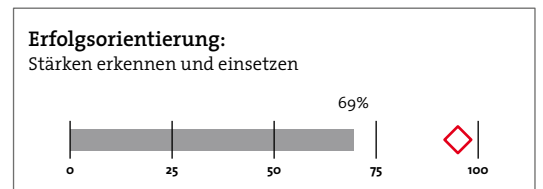
Soll **Ergebnis**
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



6 50 12/1 50 6
 Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

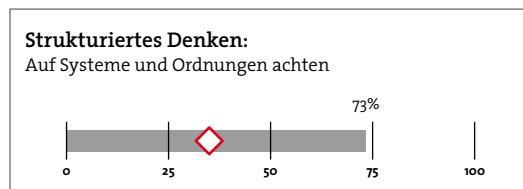
Soll **Ergebnis**
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 



27 3 75 15/0 70 12
 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

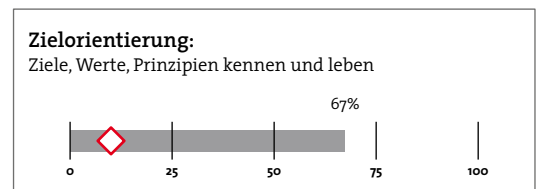
Soll **Ergebnis**
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



8 40 13/1 45 5
 Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

Soll **Ergebnis**
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
 23 43 38 43 15



12 35 16/0 25 4
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan unsicher und unentschlossen; Schwierigkeiten sich festzulegen

Soll **Ergebnis**
 Können x bis y 
 Wollen x bis y 
 20 50 40 50 20

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

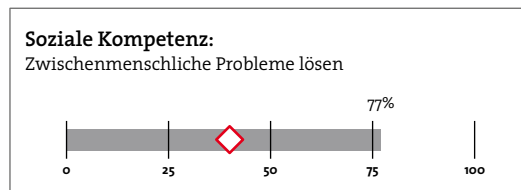
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Stefan E. Mustermann | 16.07.2018

Konflikte im Umfeld:

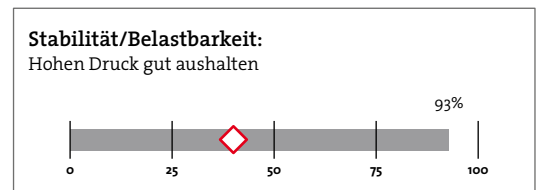
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

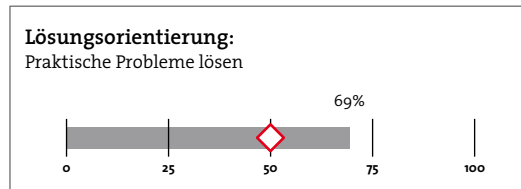
Innere Konflikte:



1 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

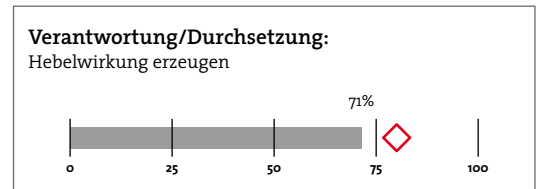
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

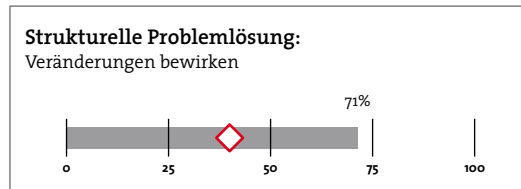
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



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

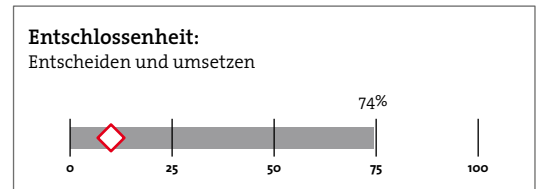
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



3 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

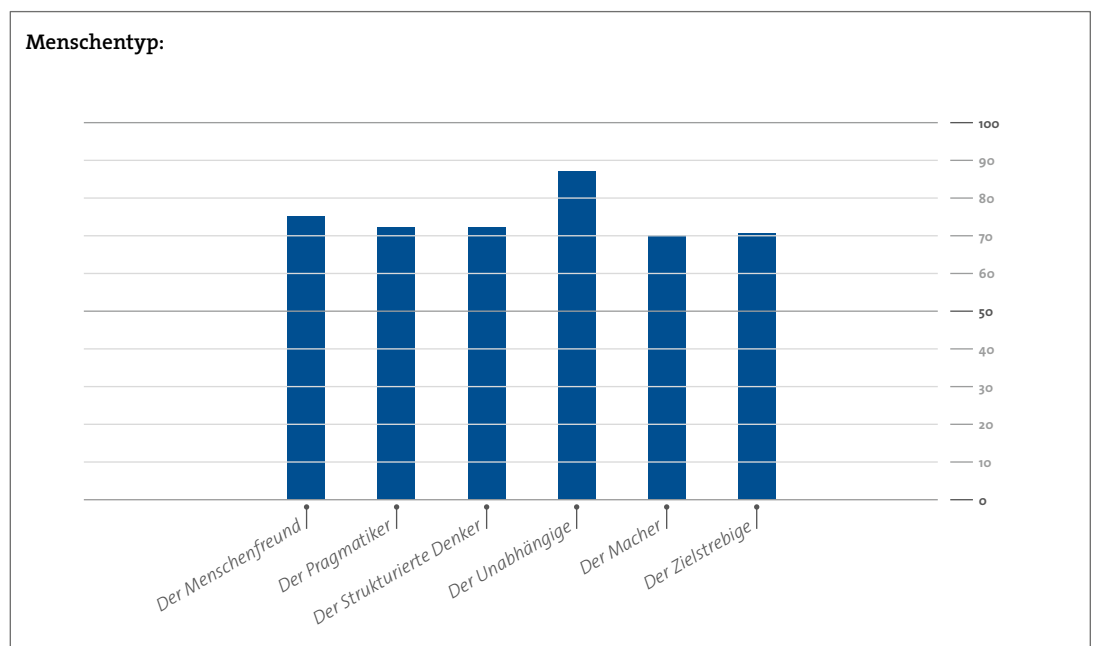
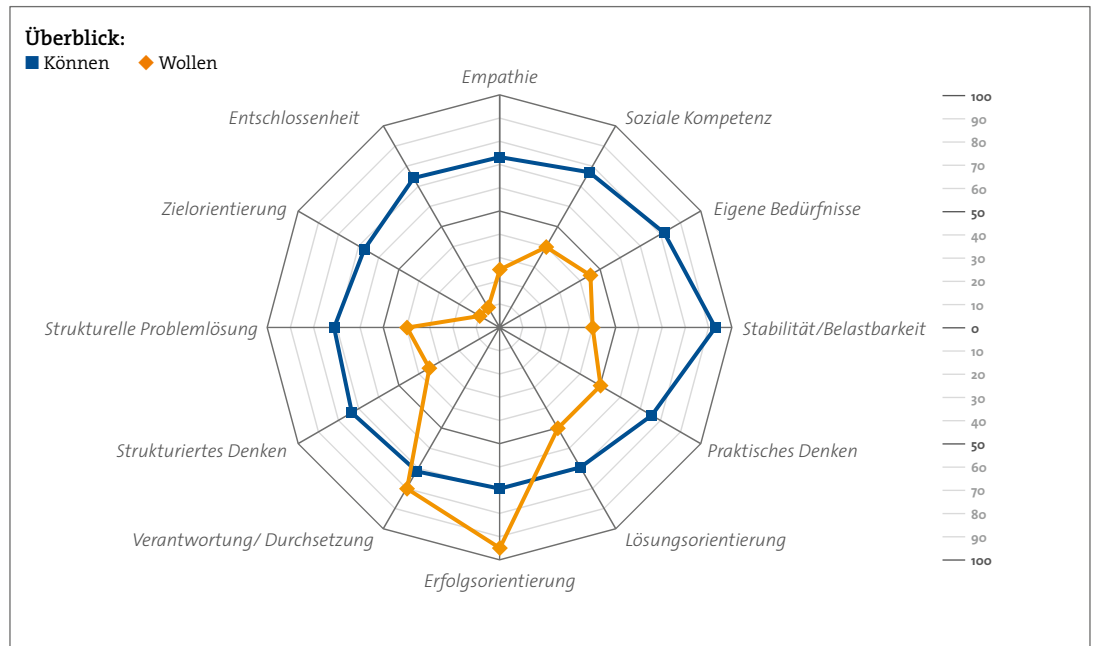


9 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; gegenwärtig wenig Fokus auf entschlossenem Handeln

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Übersichten

Stefan E. Mustermann | 16.07.2018



Dif	1	38	40	1	VQ	0	55	17	2	Difi/2	0	95	C	181		
Dim	0	1	8	2	SQ	1	58	18	2	RHO	1	0.868	0.876	1	D	175
DimP	0	3	20	1	BQr	0	1.05	1.06	0	Y					955	
Int	1	14	10	1	BQa	1	57	18	2	Key	18P2imDgiS07					
IntP	3	37	25	2	CQ	0	60	19	1	A	312	AC	0.924			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	95	49	0	B	287	BD	0.806			
DI	1	4	5	1	AI	2	61	50	0							

Zusammenfassung

Stefan E. Mustermann | 16.07.2018

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) Momentan zurückhaltend | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Pragmatisch | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch sehr gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Erfinderisch | r) Momentan unentschlossen und ziellos |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Ideenreich | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Greift gerne nach Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | x) Zur Zeit wenig Fokus auf Entschlossenheit |

Entwicklungsanregungen

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

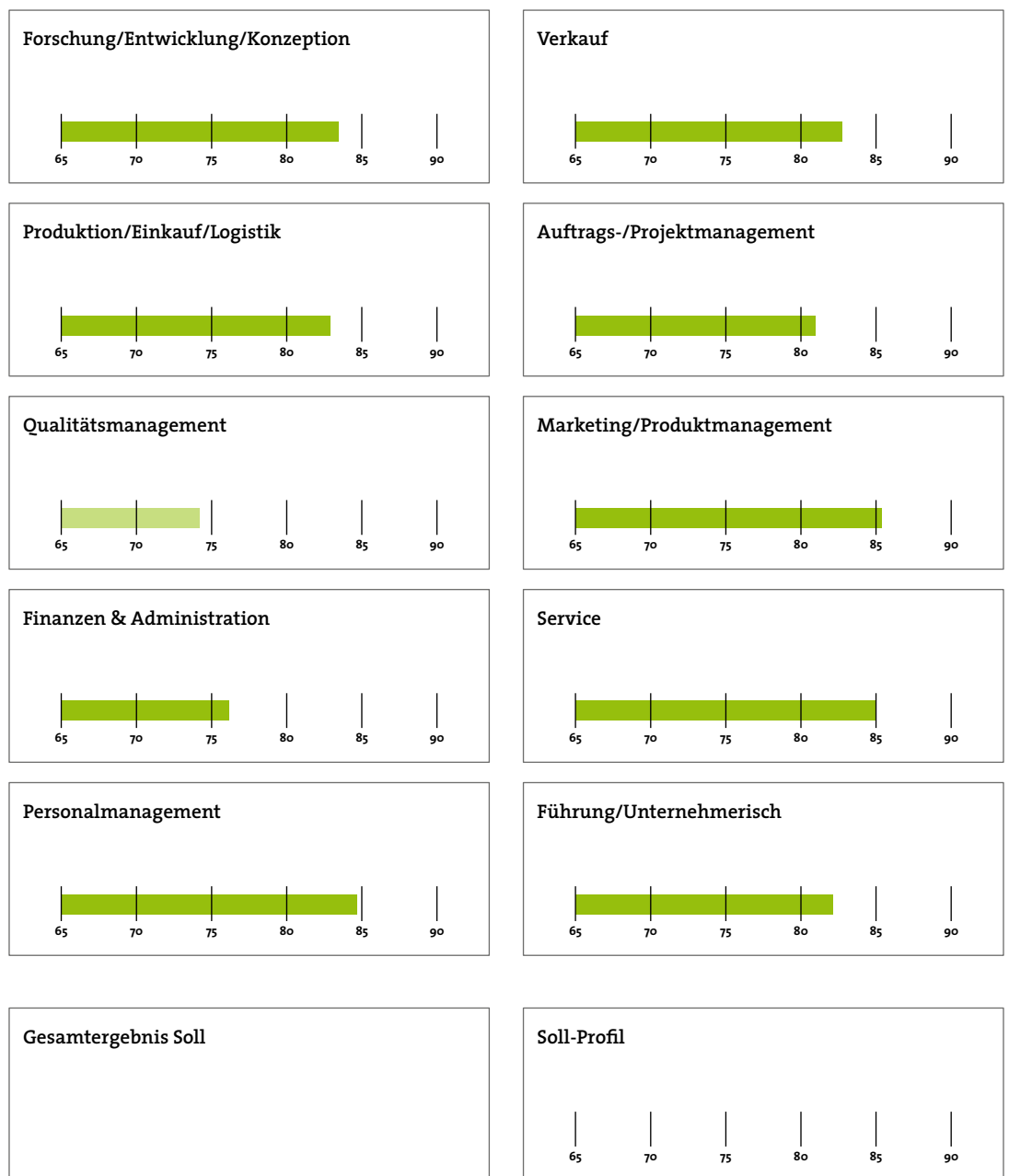
- | | |
|---|---|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) o.k. |
| c) o.k. | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) o.k. | p) o.k. |
| e) o.k. | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken | r) Herausforderungen suchen |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) Umsetzungsmöglichkeiten noch besser ausloten | u) o.k. |
| j) o.k. | v) o.k. |
| k) o.k. | w) o.k. |
| l) o.k. | x) Entscheidungen schneller fällen und umsetzen |

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

Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder*

Stefan E. Mustermann | 16.07.2018

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