

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**S E B A S T I A N   S O N N E**

Tel.: +111 222 333 444 - E-Mail: s.sonne@gmxy.com

23.07.2009

überreicht durch:

profilingvalues GmbH - Dr. Ulrich Vogel

Pföderl 3 - 82549 Königsdorf - phone: +49 8046 778 979 - mobile: +49 172 722 45 39  
www.profilingvalues.com - ulrich.vogel@profilingvalues.com

## 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.

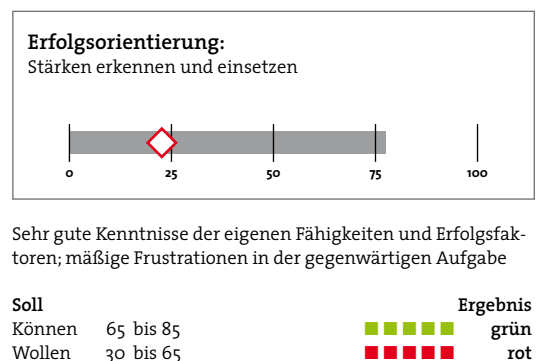
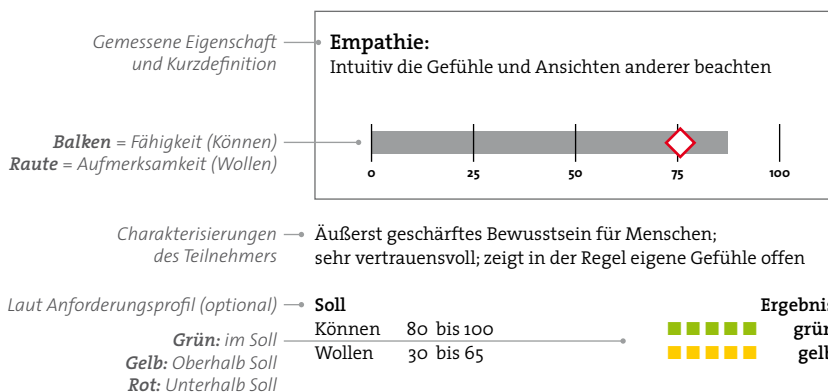
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

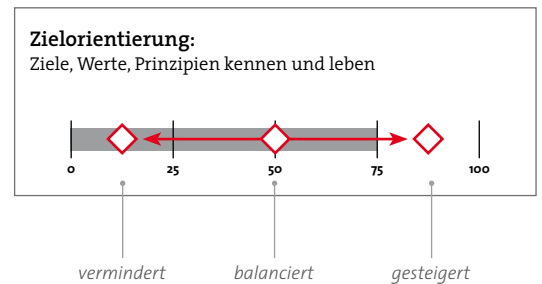
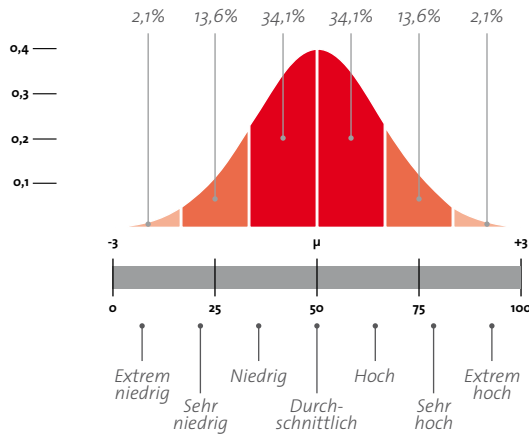
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

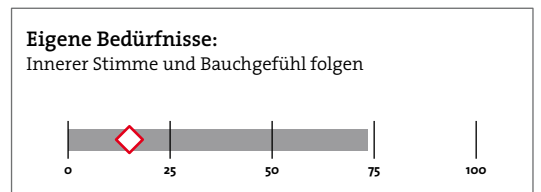
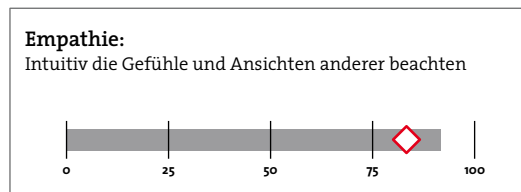
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Sebastian Sonne | 23.07.2009

### Bewertung des Umfeldes:

### Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



1 3 17 10  
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

10 3  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

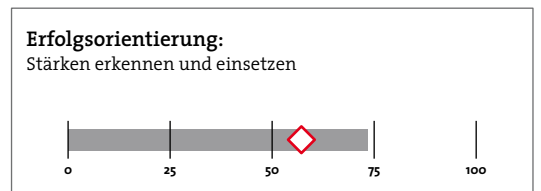
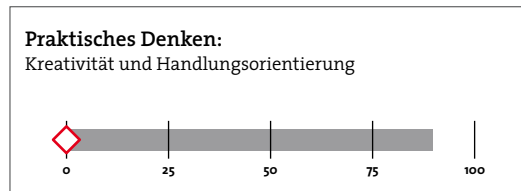
**Soll**  
Können 56 bis 86 (+20)  
Wollen 60 bis 90 (+7)

**Ergebnis**  
gelb  
grün

**Soll**  
Können 39 bis 69 (+18)  
Wollen 23 bis 53 (-23)

**Ergebnis**  
gelb  
rot

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



5 0 18 6  
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; gegenwärtig vorsichtig im Hinblick auf praktikable Alternativen

6 7  
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

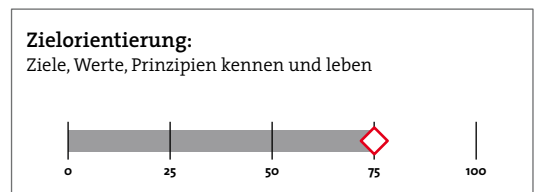
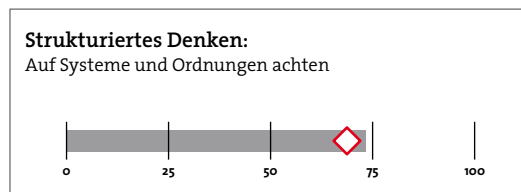
**Soll**  
Können 56 bis 86 (+18)  
Wollen 56 bis 86 (-71)

**Ergebnis**  
gelb  
rot

**Soll**  
Können 77 bis 100 (-19)  
Wollen 56 bis 86 (-14)

**Ergebnis**  
rot  
grün

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



5 8 25 4  
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; proaktiv; analysiert und konzipiert zur Zeit gerne

4 8  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan starke Aufmerksamkeit auf eigene Ziele und Werte; sehr hohe eigene Maßstäbe

**Soll**  
Können 39 bis 69 (+18)  
Wollen 39 bis 69 (+14)

**Ergebnis**  
gelb  
grün

**Soll**  
Können 73 bis 100 (-12)  
Wollen 56 bis 86 (+3)

**Ergebnis**  
grün  
grün

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

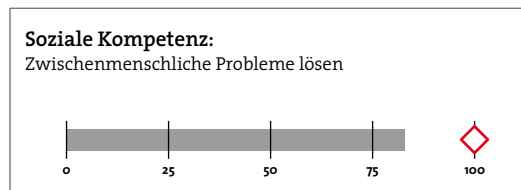
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Sebastian Sonne | 23.07.2009

### Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

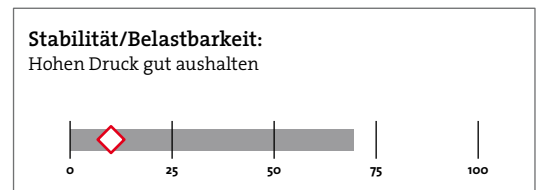


Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit eher Überbewertung von Kontroversen; sehr hohe soziale Interaktion

**Soll**  
Können 56 bis 86 (+11)  
Wollen 52 bis 82 (+32)

**Ergebnis**  
grün  
gelb

### Innere Konflikte:

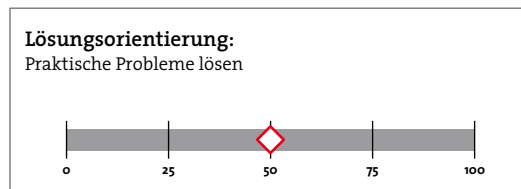


Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

**Soll**  
Können 56 bis 86 (-2)  
Wollen 60 bis 90 (-65)

**Ergebnis**  
grün  
rot

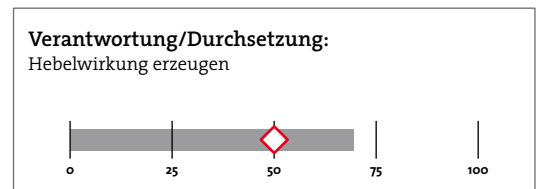
Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

**Soll**  
Können 68 bis 98 (+16)  
Wollen 81 bis 100 (-46)

**Ergebnis**  
gelb  
rot

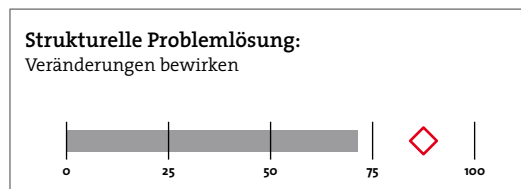


Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

**Soll**  
Können 77 bis 100 (-23)  
Wollen 60 bis 90 (-25)

**Ergebnis**  
rot  
rot

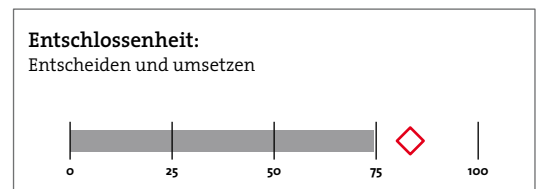
Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; gegenwärtig konzentriert und sehr aufmerksam, strukturelle Herausforderungen zu bewältigen

**Soll**  
Können 56 bis 86 (0)  
Wollen 48 bis 78 (+24)

**Ergebnis**  
grün  
gelb



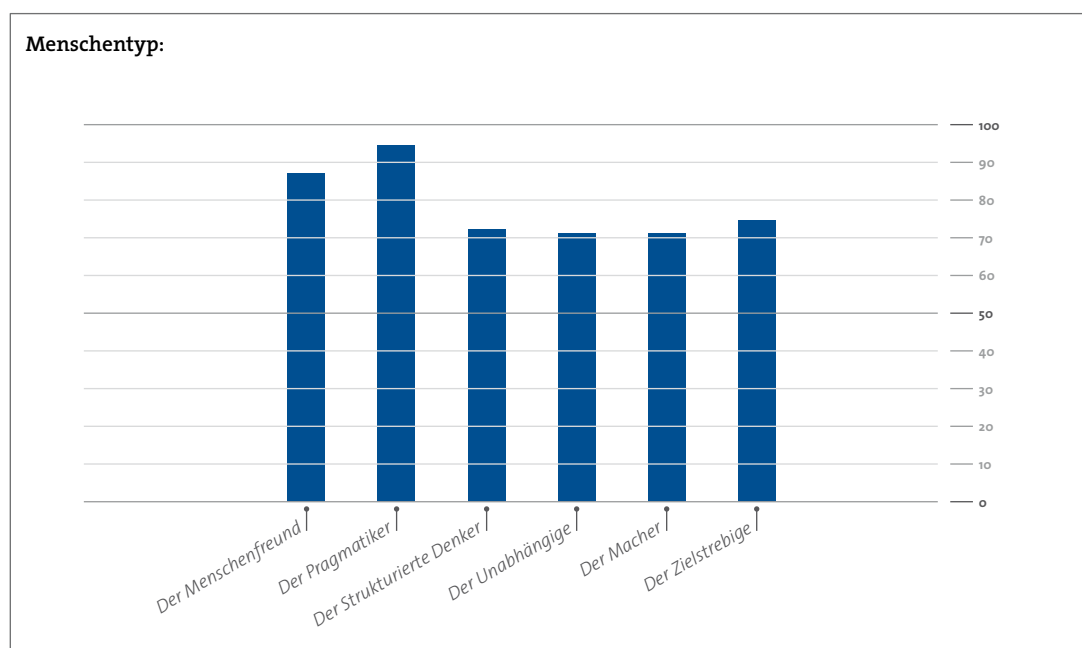
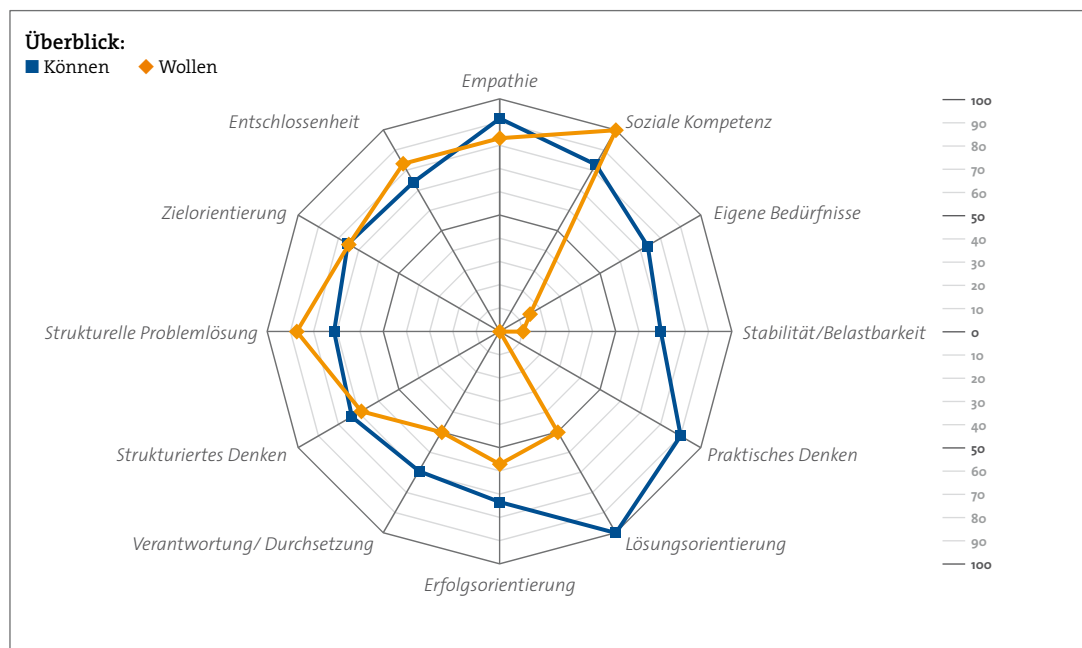
Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

**Soll**  
Können 77 bis 100 (-18)  
Wollen 73 bis 100 (-5)

**Ergebnis**  
rot  
grün

## Übersichten:

Sebastian Sonne | 23.07.2009



Dif	0	22	38	1	VQ	0	45	23	3	Difi/2	4	58	C	122		
Dim	4	17	1	0	SQ	1	57	19	2	RHO	0	0.933	0.853	1	D	167
DimP	6	77	3	0	BQr	0	1.27	0.83	0	Y	1967		591			
Int	0	6	16	2	BQa	0	51	21	2	Key	09PwWeYMTAt07					
IntP	2	27	42	4	CQ	0	65	17	1	A	164	AC	0.892			
Dis	0	0	2	2	RQ	1	97	49	0	B	138	BD	0.902			
DI	2	9	2	0	AI	0	50	53	0							

## Zusammenfassung:

Sebastian Sonne | 23.07.2009

## 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) Äußerst empathisch                              | m) Sich seines Selbst sehr bewusst         |
| b) Sehr vertrauensvoll                             | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich        |
| c) Scharfsinnig                                    | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut   |
| d) Gegenwärtig zögerlich                           | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung        |
| e) Analytisch sehr gut                             | q) Sehr gute Zielorientierung              |
| f) Proaktiv  | r) Sehr fokussiert auf Ziele               |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                     | s) Stabil und belastbar                    |
| h) Hoher Fokus auf soziale Problemlagen            | t) Achtet zu wenig auf Regeneration        |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser            | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig    |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran      | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen     |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen       | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Konzentriert auf strukturelle 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

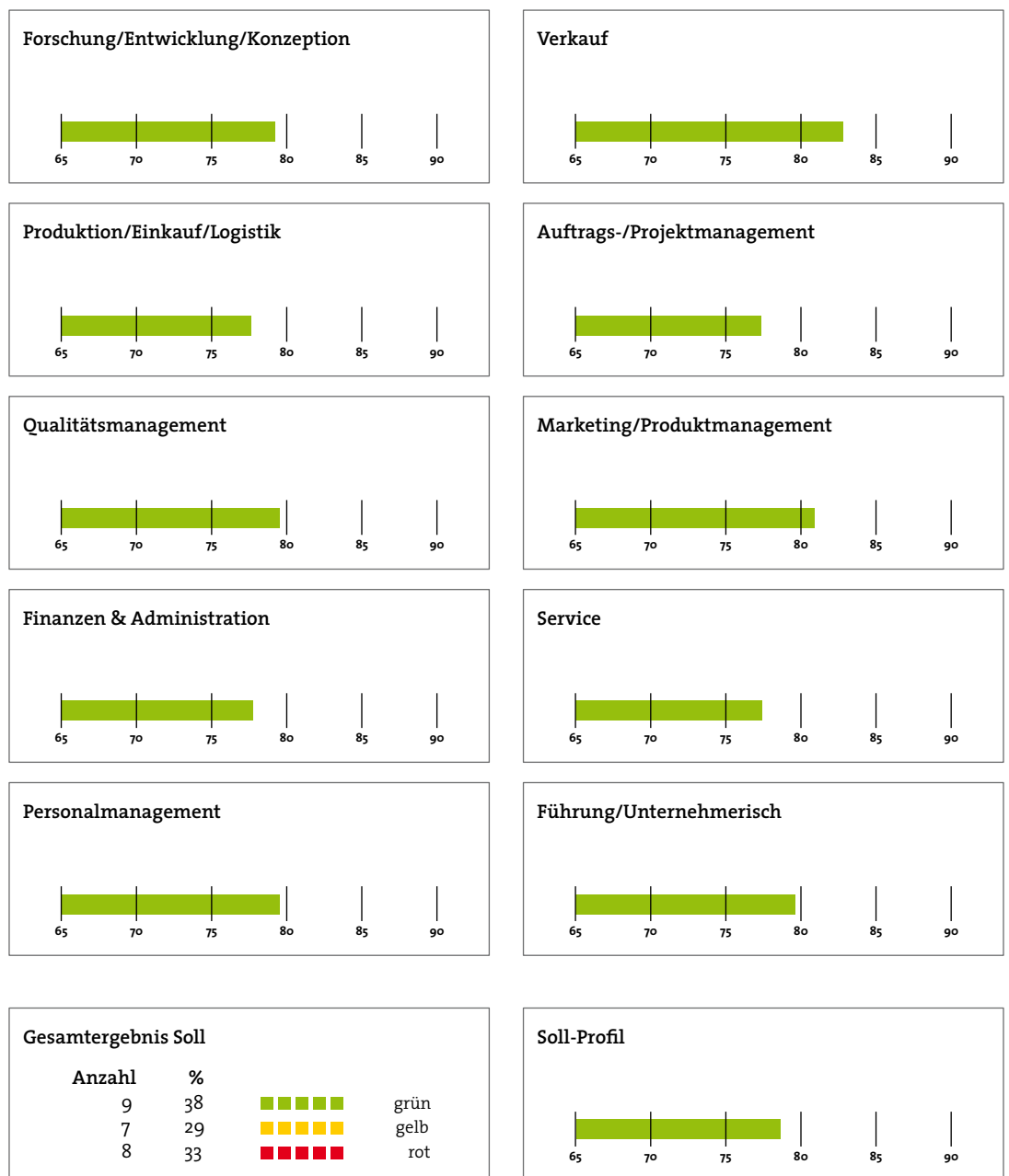
- |  |  |
|--|--|
| a) o.k.  | m) o.k.                                      |
| b) Sich weniger von Gefühlen anderer leiten lassen   | n) Mehr auf sich achten                      |
| c) o.k.  | o) o.k.                                      |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen           | p) o.k.                                      |
| e) o.k.  | q) o.k.                                      |
| f) o.k.  | r) o.k.                                      |
| g) o.k.  | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen       |
| h) Fakten beachten, nicht Wahrnehmungen anderer      | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten     |
| i) o.k.  | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k.  | v) o.k.                                      |
| k) o.k.  | w) o.k.                                      |
| l) Systeme müssen nicht sofort perfekt funktionieren | x) o.k.                                      |

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

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:

Sebastian Sonne | 23.07.2009

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

Fashion / Country Manager  
Wannorak  
09SWpwp3PvSo7