

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**WILLIBALD WETTER**

Tel.: +111 222 333 444 - E-Mail: [w.wetter@xyz.com](mailto:w.wetter@xyz.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](http://www.profilingvalues.com) - [ulrich.vogel@profilingvalues.com](mailto: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.

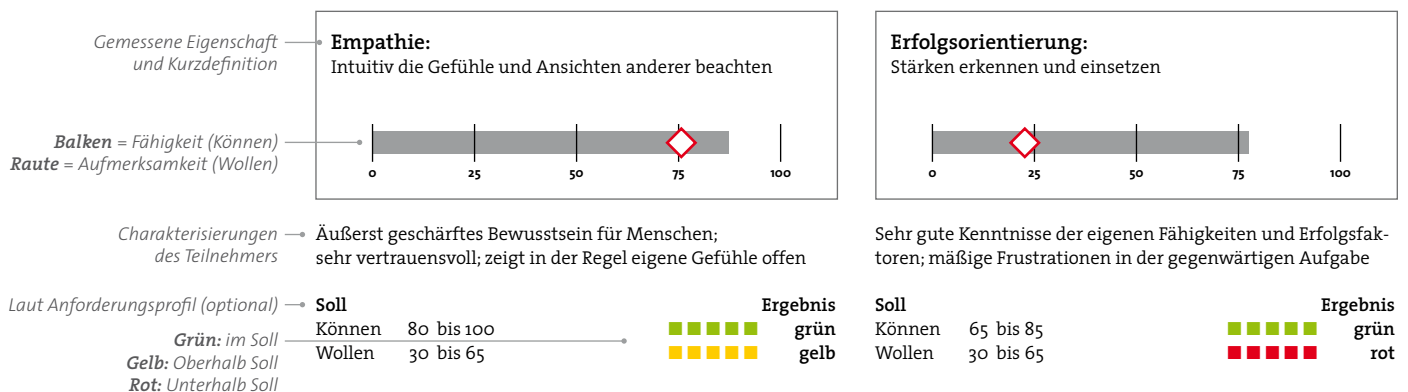
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

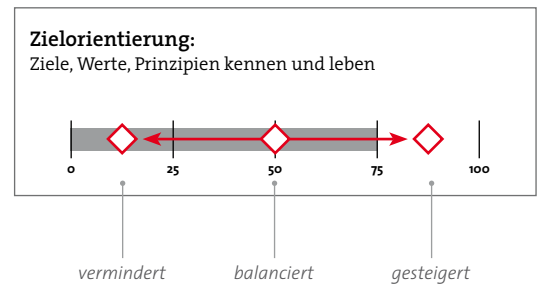
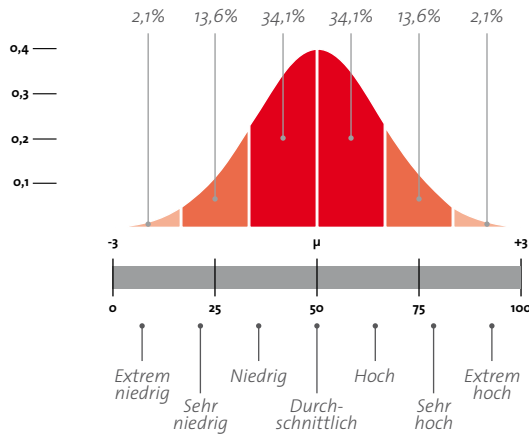
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

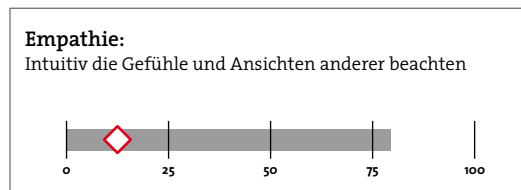
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Willibald Wetter | 23.07.2009


### Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?

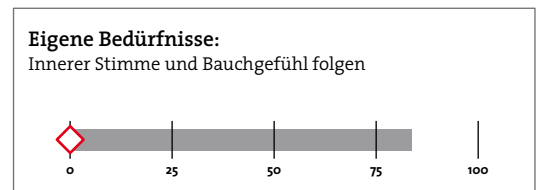


8 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

**Soll**  
 Können 56 bis 86 (+8)  
 Wollen 60 bis 90 (-63)



**Ergebnis**  
 grün  
 rot

### Bewertung der eigenen Rolle:

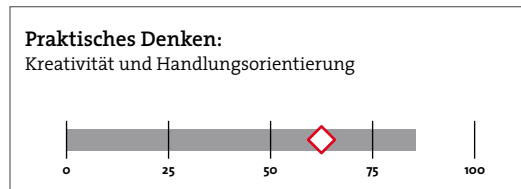


8 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

**Soll**  
 Können 39 bis 69 (+29)  
 Wollen 23 bis 53 (-38)


**Ergebnis**  
 gelb  
 rot

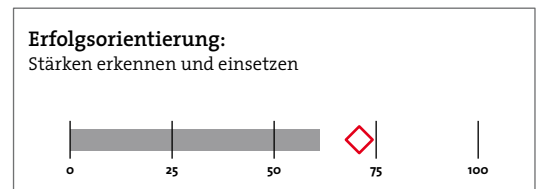
Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



3 Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; ergebnisorientiert, achtet auf Aktionen und Fortschritte

**Soll**  
 Können 56 bis 86 (+14)  
 Wollen 56 bis 86 (-9)

**Ergebnis**  
 grün  
 grün

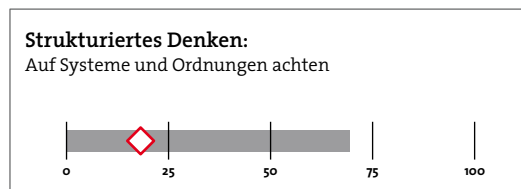


7 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

**Soll**  
 Können 77 bis 100 (-31)  
 Wollen 56 bis 86 (o)



**Ergebnis**  
 rot  
 grün

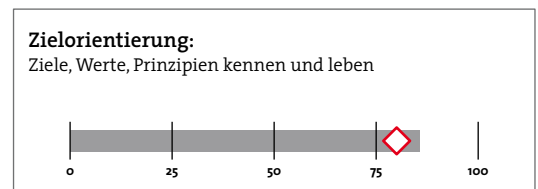
Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



11 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor; erfinderisch

**Soll**  
 Können 39 bis 69 (+14)  
 Wollen 39 bis 69 (-36)

**Ergebnis**  
 gelb  
 rot



5 Ausgezeichnete Selbstausrichtungsfähigkeit und exzellente Zielorientierung; momentan starke Aufmerksamkeit auf eigene Ziele und Werte; sehr hohe eigene Maßstäbe

**Soll**  
 Können 73 bis 100 (-2)  
 Wollen 56 bis 86 (+8)

**Ergebnis**  
 grün  
 grün

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

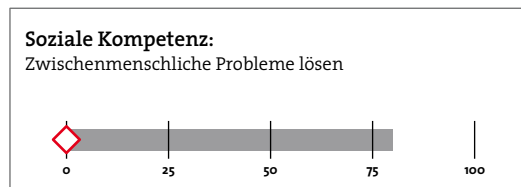
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Willibald Wetter | 23.07.2009

### Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

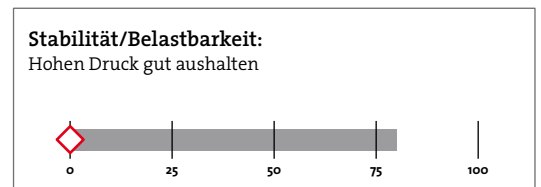


2 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

**Soll**  
Können 56 bis 86 (+8)  
Wollen 52 bis 82 (-67)

**Ergebnis**  
grün  
rot

### Innere Konflikte:

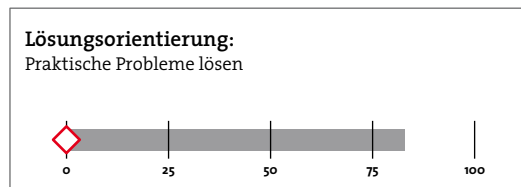


2 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

**Soll**  
Können 56 bis 86 (+8)  
Wollen 60 bis 90 (-75)

**Ergebnis**  
grün  
rot

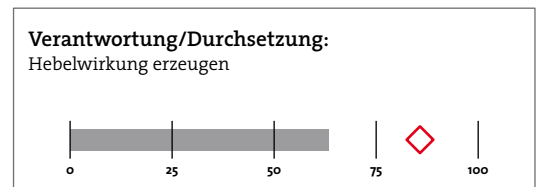
Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



1 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; momentan skeptisch bzw. zurückhaltend bei praktischen Herausforderungen

**Soll**  
Können 68 bis 98 (0)  
Wollen 81 bis 100 (-96)

**Ergebnis**  
grün  
rot

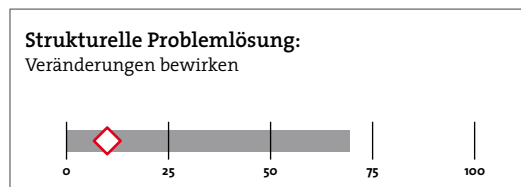


2 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

**Soll**  
Können 77 bis 100 (-29)  
Wollen 60 bis 90 (+10)

**Ergebnis**  
rot  
grün

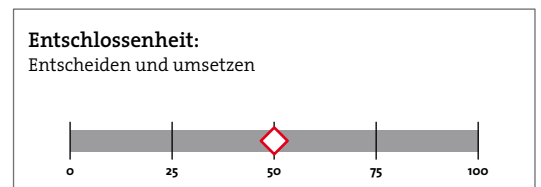
Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



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

**Soll**  
Können 56 bis 86 (-2)  
Wollen 48 bis 78 (-53)

**Ergebnis**  
grün  
rot



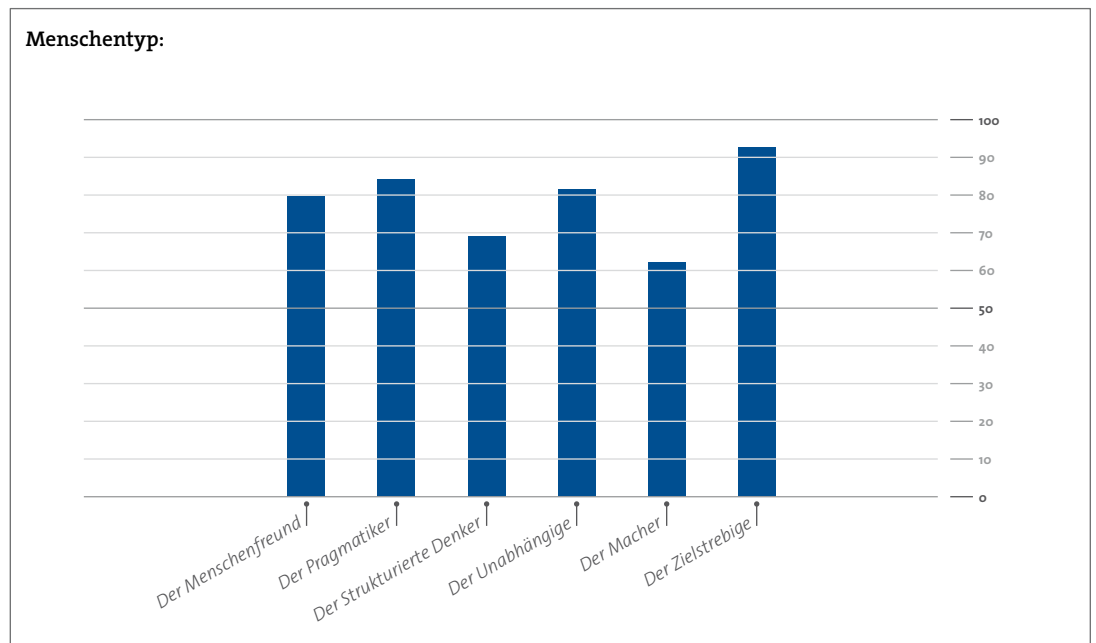
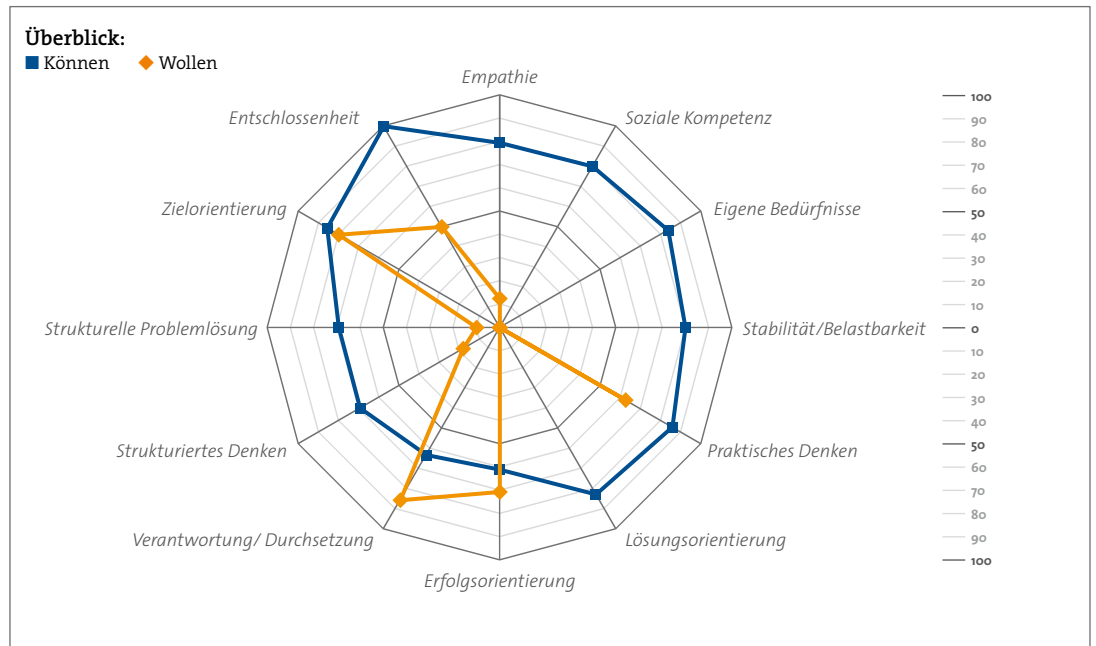
6 Herausragende Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; Bereitschaft, Veränderungen konsequent umzusetzen

**Soll**  
Können 77 bis 100 (+7)  
Wollen 73 bis 100 (-38)

**Ergebnis**  
grün  
rot

## Übersichten:

Willibald Wetter | 23.07.2009



Dif	1	32	34	1	VQ	1	56	24	3	Difi/2	0	94	C	134
Dim	3	13	23	5	SQ	1	68	34	4	RHO	1	0.902 0.880 1	D	137
DimP	3	41	68	6	BQr	0	1.22	1.42	0	Y	1965		548	
Int	1	9	11	1	BQa	1	62	29	4	Key	09Pt9c8sZqb07			
IntP	2	28	32	3	CQ	0	75	41	2	A	137	AC	0.841	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	103	61	0	B	140	BD	0.902	
DI	2	9	16	4	AI	4	69	50	0					

## Zusammenfassung:

Willibald Wetter | 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) Sehr empathisch  | m) Sich seines Selbst sehr bewusst            |
| b) Momentan zurückhaltend                                     | n) Achtet momentan zu wenig auf sich          |
| c) Scharfsinnig   | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Ergebnisorientiert   | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung           |
| e) Analytisch gut   | q) Exzellente Zielorientierung                |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch                             | r) Sehr fokussiert auf Ziele                  |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                                | s) Sehr stabil und belastbar                  |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück              | t) Achtet zu wenig auf Regeneration           |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser                     | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig       |
| j) Sieht zur Zeit eher Hindernisse als Chancen                | v) Greift gerne nach Verantwortung            |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Exzellenter und sicherer Entscheider       |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Bedacht auf konsequentes Handeln           |

## Entwicklungsanregungen:

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

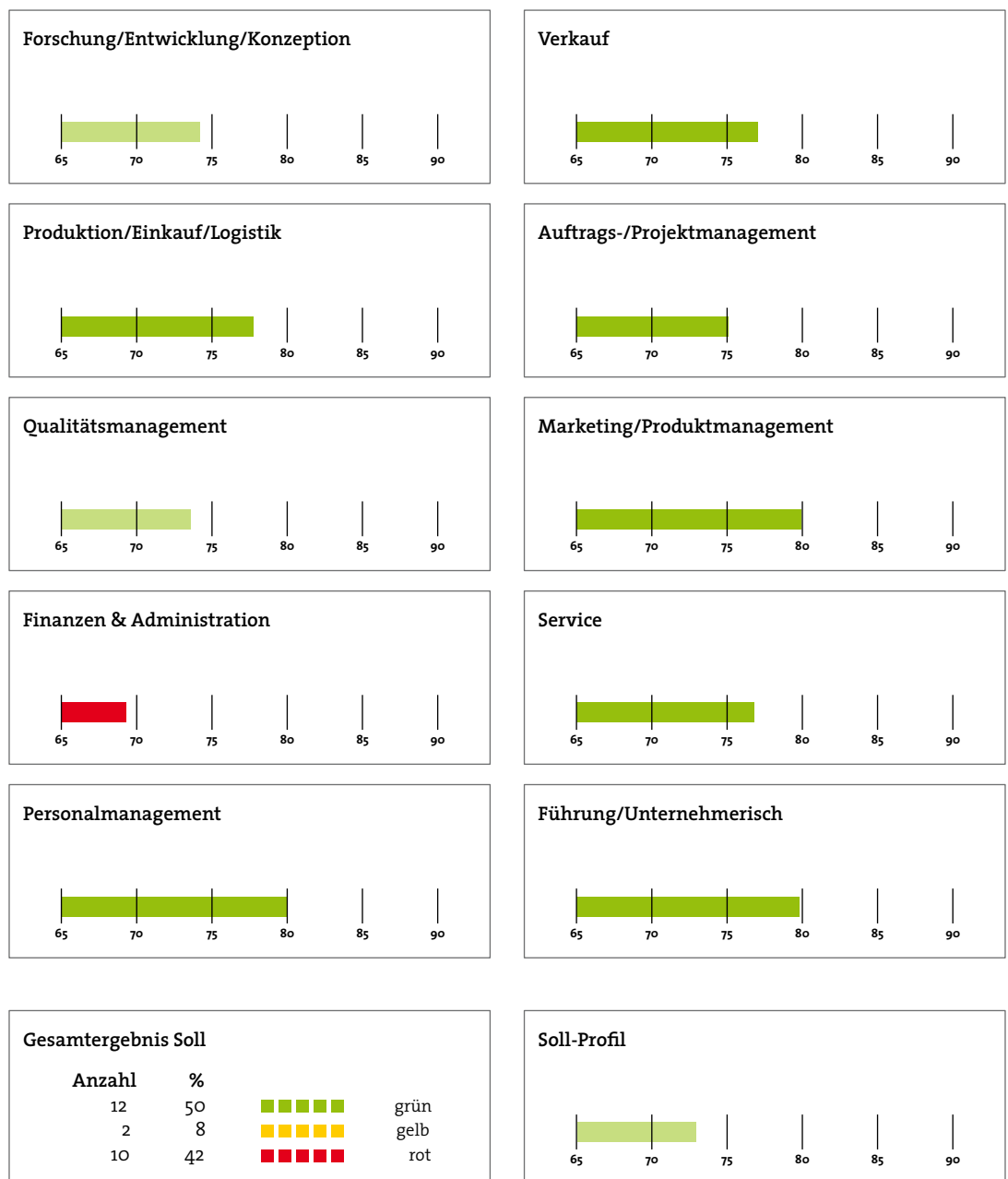
- |  |   |
|--|---|
| a) o.k.  | m) o.k.   |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen               | n) Deutlich mehr auf sich achten                  |
| c) o.k.  | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) o.k.  | p) o.k.   |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen  | q) o.k.   |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen               | r) o.k.   |
| g) o.k.  | s) o.k.   |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten          |
| i) o.k.  | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen      |
| j) Praktische Probleme engagierter lösen         | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen          |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen      | w) o.k.   |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen    | x) Entscheidungen tatkräftiger angehen            |

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

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:

Willibald Wetter | 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