

profiling**values**   
*Explore your potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**MUSTERTEAM**

6 Personen

28.11.2017

## 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.

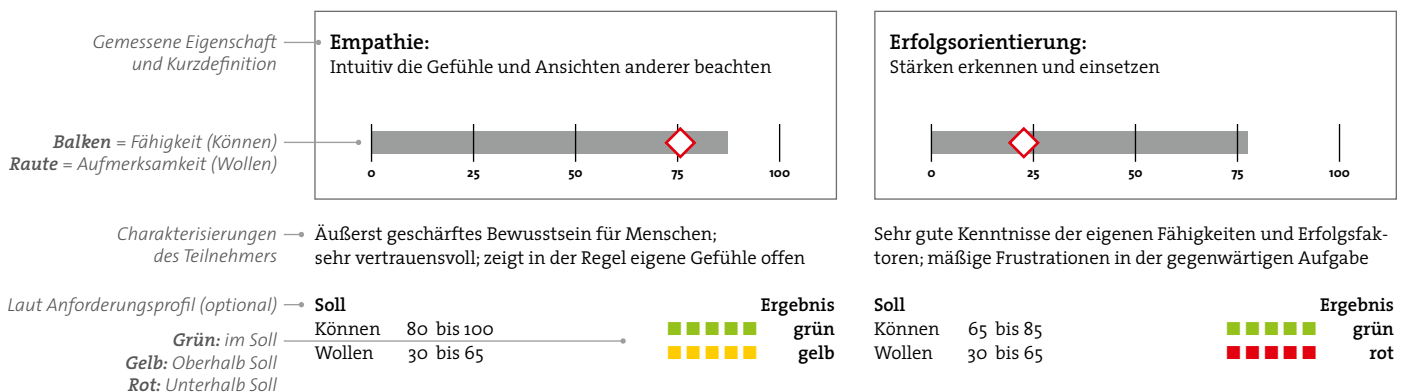
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

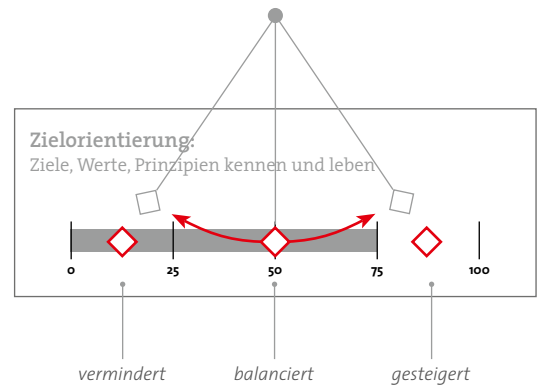
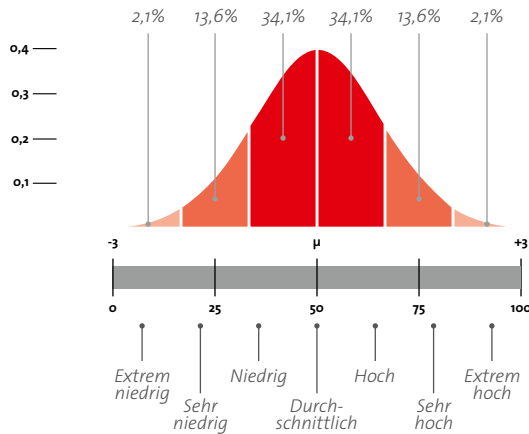
### Beispiel 1

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)

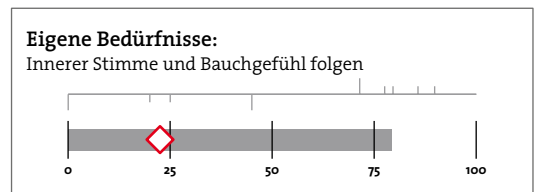
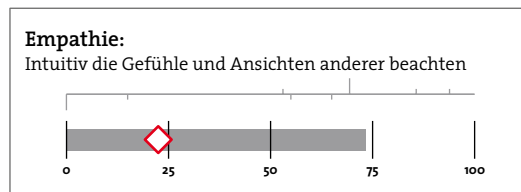
Musterteam | 6 Personen | 28.11.2017

### Bewertung des Umfeldes:

### Bewertung der eigenen Person:


Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

Die senkrechten Striche auf der dünnen Geraden jeder Kompetenzskala enthalten 2 Aussagen: nach oben ist die Verteilung der gemeinsam ausgewerteten Ergebnisse jedes Balkens abgebildet und nach unten die Ergebnisse jeder Raute



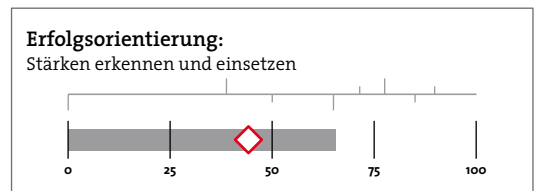
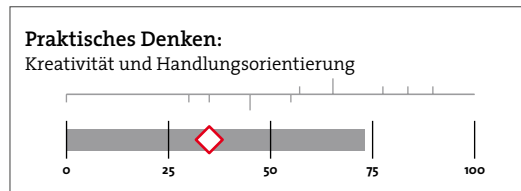
10 31 13/1 35 3 23 8  
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

8 35 10/0 34 2  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

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

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

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



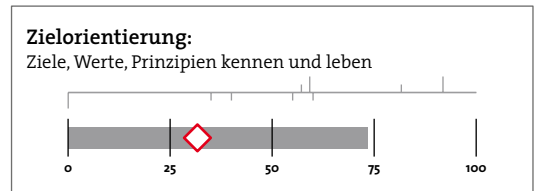
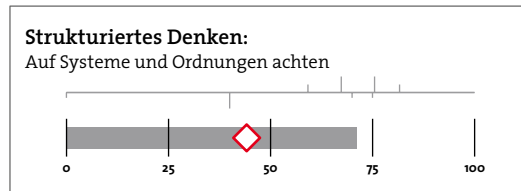
9 49 13/1 33 4 30 9  
Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

9 33 17/1 58 8  
Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

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

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

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



8 40 14/1 54 7 28 9  
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

9 52 13/1 27 4  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan ein Gefühl, dass die Zukunft in die Warteschleife gerät

**Soll** **Ergebnis**  
Können x bis y   
Wollen x bis y   
27 40 40 41 14

**Soll** **Ergebnis**  
Können x bis y   
Wollen x bis y   
26 40 40 40 14

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

## Kompetenzen, Probleme zu lösen

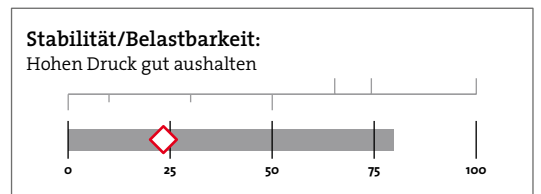
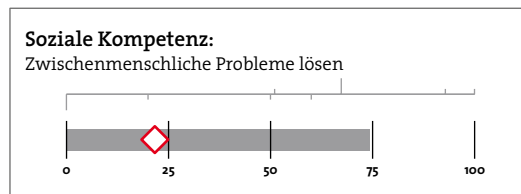
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Musterteam | 6 Personen | 28.11.2017

### Konflikte im Umfeld:

### Innere Konflikte:

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



Die senkrechten Striche auf der dünnen Geraden jeder Kompetenzskala enthalten 2 Aussagen: nach oben ist die Verteilung der gemeinsam ausgewerteten Ergebnisse jedes Balkens abgebildet und nach unten die Ergebnisse jeder Raute

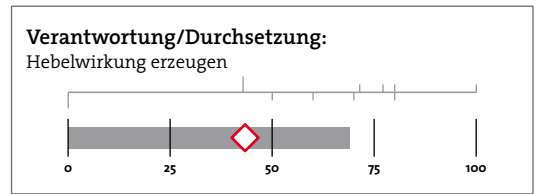
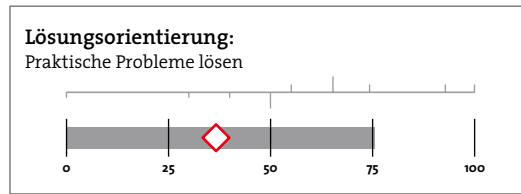
6 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; zur Zeit eher zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

11 4 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



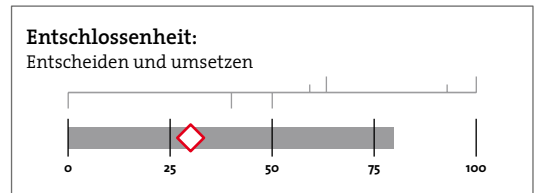
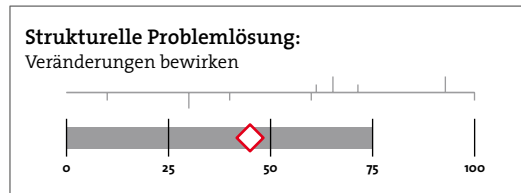
4 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

14 5 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

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

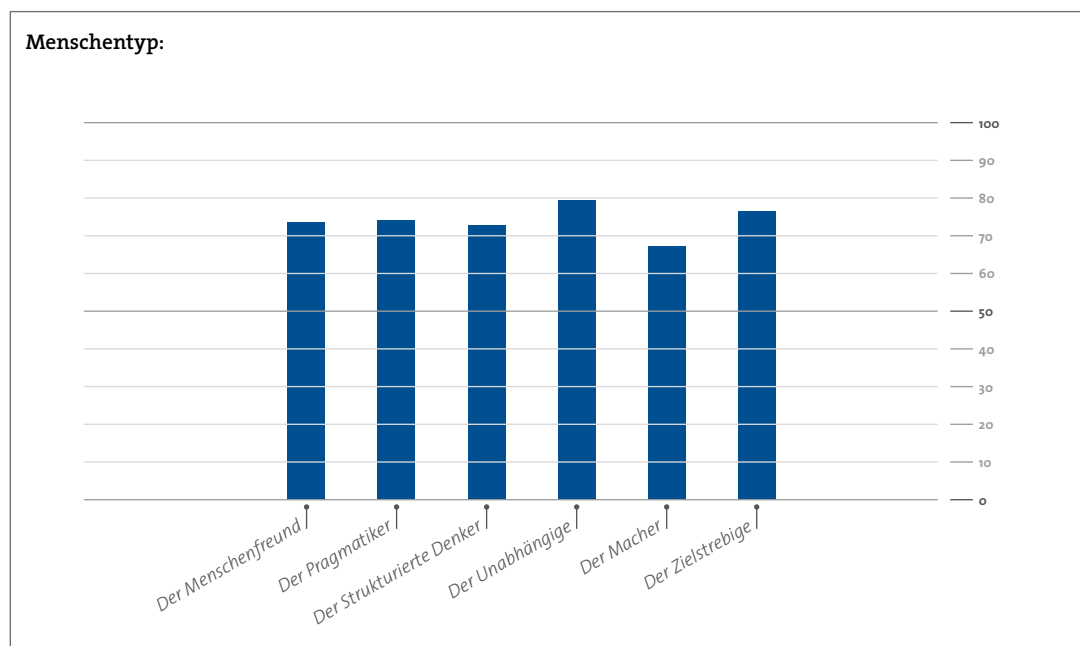
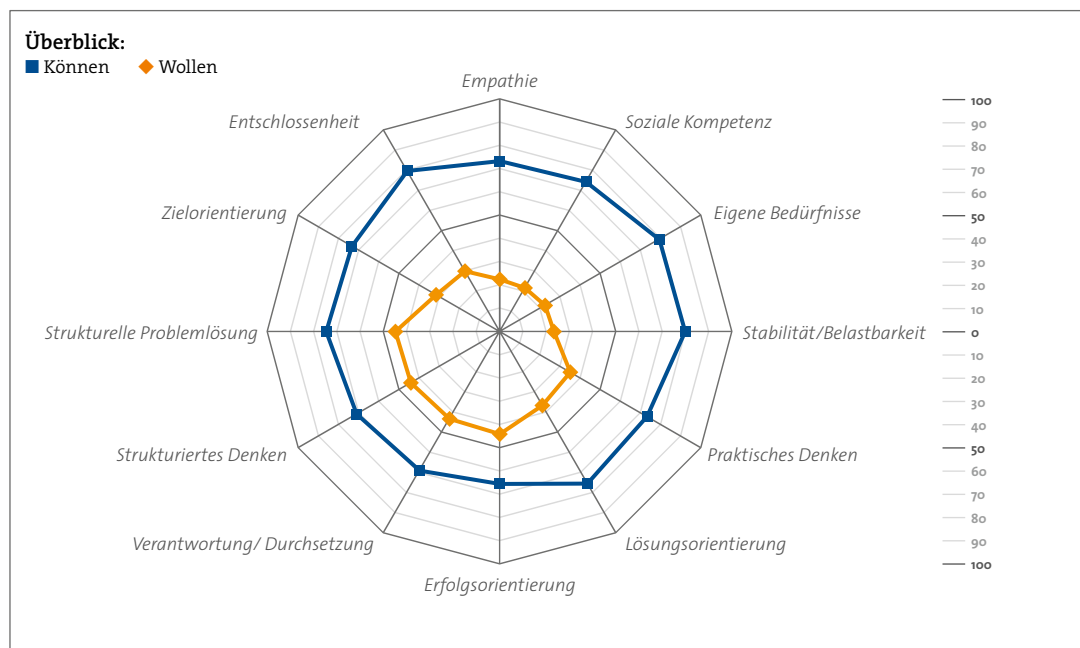
11 4 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan geringe Aufmerksamkeit, Veränderungen umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

## Übersichten

Musterteam | 6 Personen | 28.11.2017



Dif	1	40	40	1	VQ	2	72	32	4	Difi/2	2	76		
Dim	2	12	14	3	SQ	2	73	33	4	RHO	2	0.803	0.817	2
DimP	3	36	29	2	BQr	0	0.97	1.03	0	AC	0.795			
Int	2	17	17	2	BQa	2	73	33	4	BD	0.780			
IntP	3	38	33	3	CQ	0	84	46	2					
Dis	2	3	2	2	RQ	1	107	63	0					
DI	1	7	12	2	AI	3	64	60	2					

## Zusammenfassung

Musterteam | 6 Personen | 28.11.2017

### 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 zur Zeit weniger auf sich           |
| c) Sehr praktisch veranlagt                      | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Gegenwärtig eher abwartend                    | p) Kann etwas bewirken                        |
| e) Analytisch sehr gut                           | q) Sehr gute Zielorientierung                 |
| f) Starke eigene Meinung                         | r) Fühlt zur Zeit wenig Herausforderung       |
| 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) 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) Bedacht 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) Mehr auf sich achten                           |
| c) o.k.   | o) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) Mehr Aufmerksamkeit auf die Umsetzung              | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben                  |
| e) o.k.   | q) o.k.   |
| f) o.k.   | r) Den eigenen Weg jetzt definieren               |
| g) o.k.   | s) o.k.   |
| h) Die Probleme von Mitmenschen proaktiver<br>angehen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten          |
| i) o.k.   | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen      |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen      | v) o.k.   |
| k) o.k.   | w) o.k.   |
| l) o.k.   | x) Entscheidungen schneller angehen               |

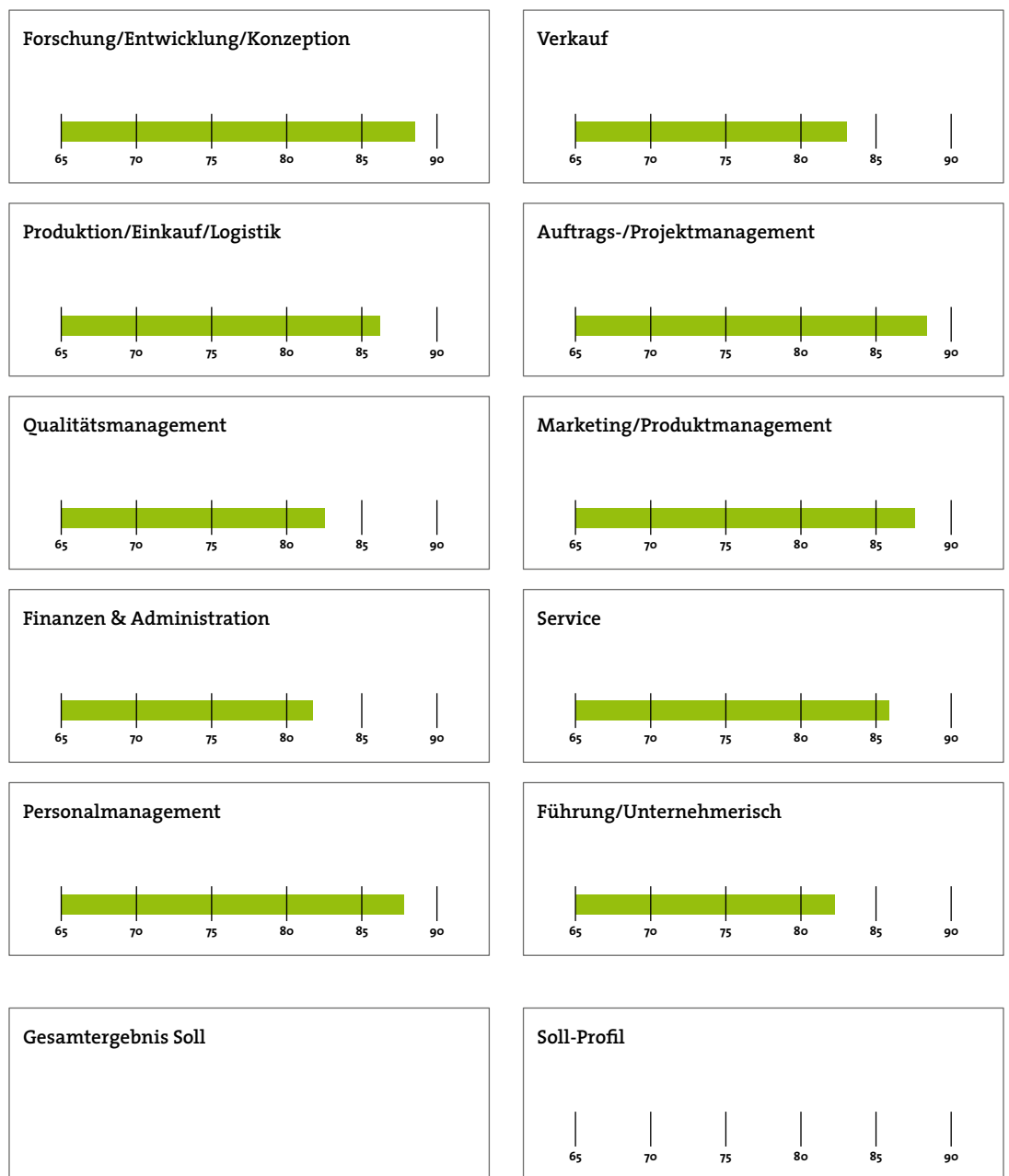


\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*

Musterteam | 6 Personen | 28.11.2017

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