

profiling**values**   
*Explore your potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**STEFAN MUSTERMANN**

14.03.2019

## 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.

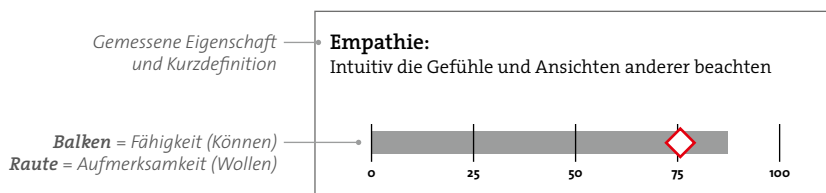
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



Charakterisierungen des Teilnehmers → Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

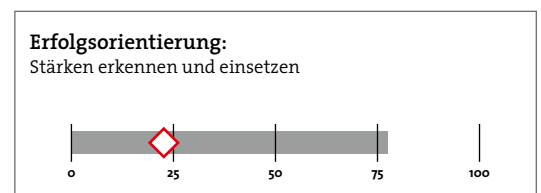
Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100  
Soll Wollen 30 bis 65

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

Ergebnis grün  
gelb

### Beispiel 2

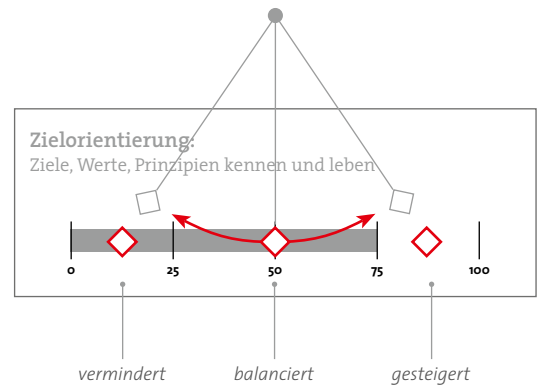
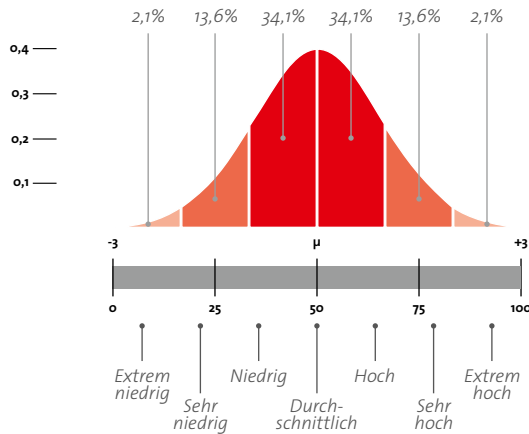
Hohes Können und geringes Wollen



Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

Soll Können 65 bis 85  
Soll Wollen 30 bis 65

Ergebnis grün  
rot



## 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

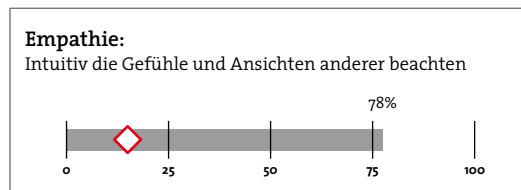
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Stefan Mustermann | 14.03.2019

### Bewertung des Umfeldes:

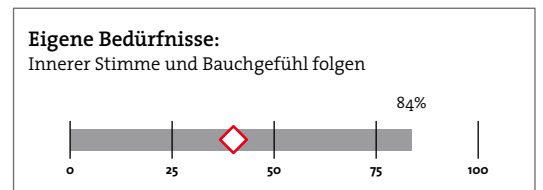
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



9 55 11/1 10 2 19 5  
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

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

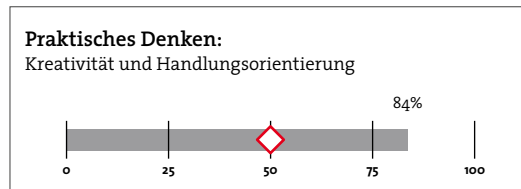
### Bewertung der eigenen Person:



5 45 8/0 45 3  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

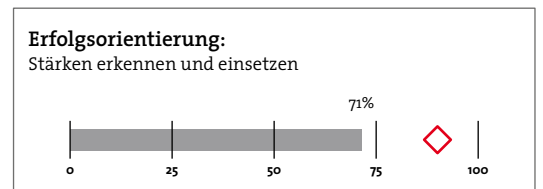
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



4 40 8/0 60 4 22 3  
Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

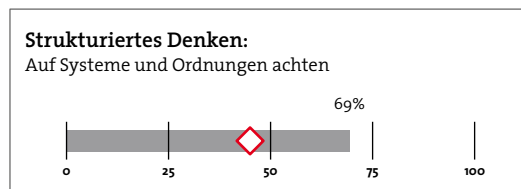
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



3 65 14/0 75 11  
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

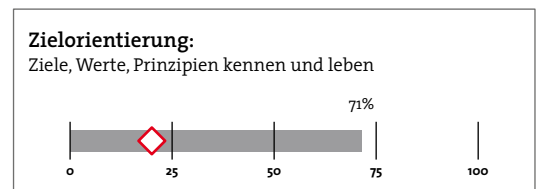
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



8 35 15/1 60 7 29 10  
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

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



10 40 14/0 30 4  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan das Gefühl einer unsicheren und sich in der Warteschleife befindenden Zukunft

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

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

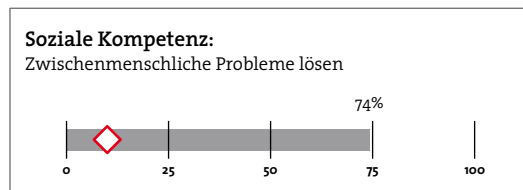
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen

Stefan Mustermann | 14.03.2019

### Konflikte im Umfeld:

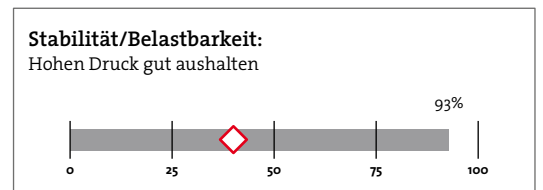
Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



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

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

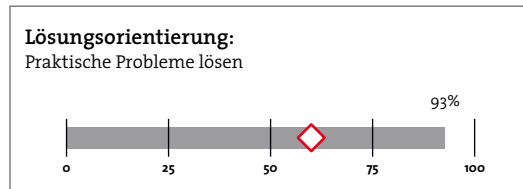
### Innere Konflikte:



5 1 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

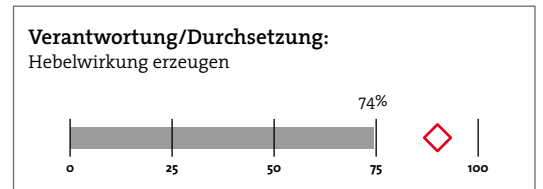
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



0 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkräftig an

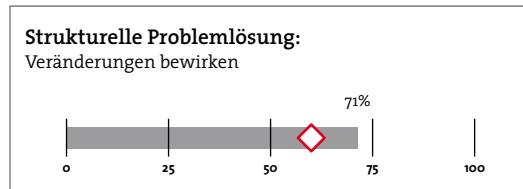
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



5 0 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

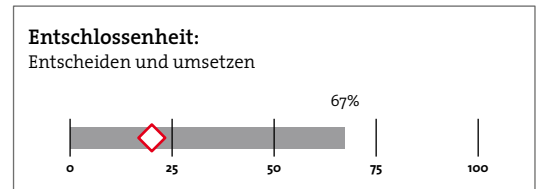
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



2 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an

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

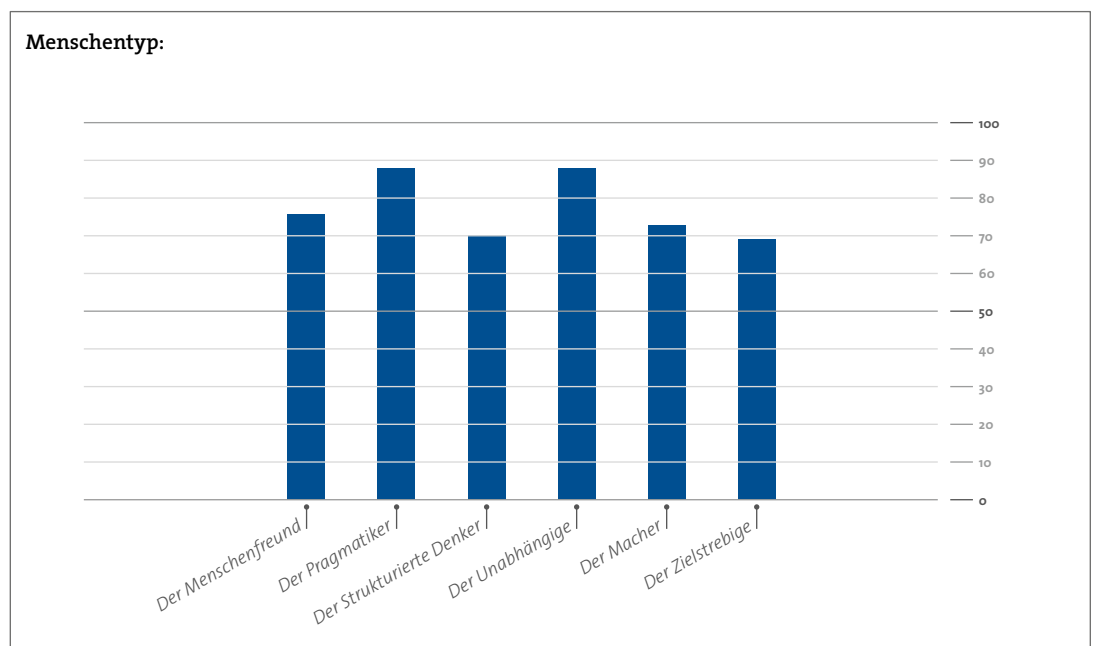
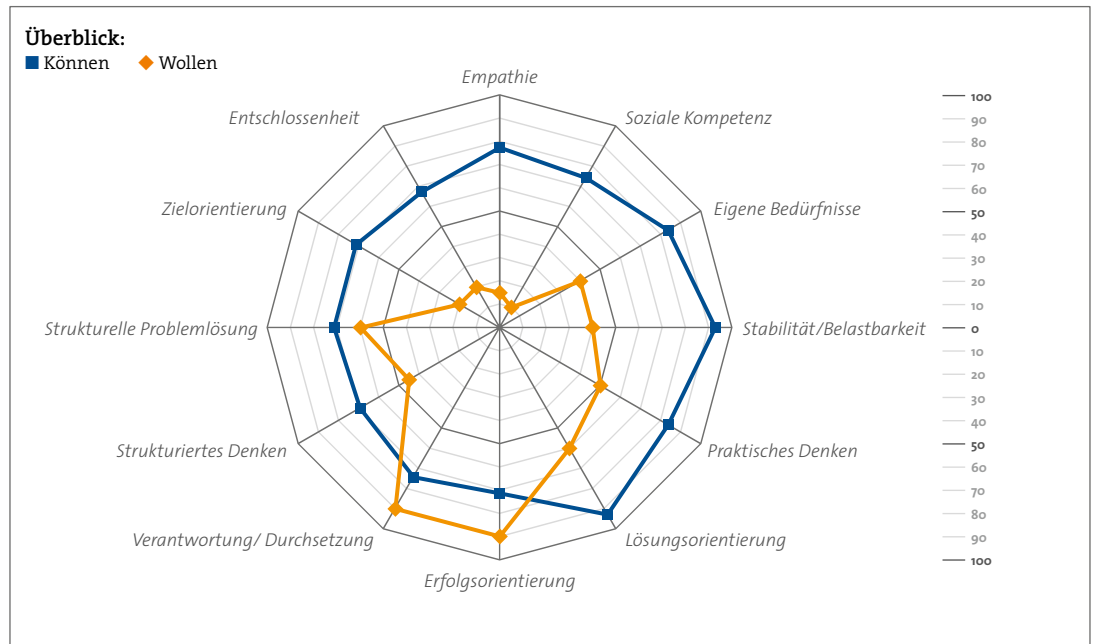


12 5 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan geringe Aufmerksamkeit, Veränderungen umzusetzen

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

## Übersichten

Stefan Mustermann | 14.03.2019



Dif	1	34	36	1	VQ	1	57	23	3	Difi/2	0	94	C	242
Dim	2	11	6	1	SQ	0	54	18	2	RHO	1	0.884 0.874 1	D	233
DimP	3	32	17	1	BQr	0	0.95	0.78	0	Y				1312
Int	1	10	12	1	BQa	0	56	21	2	Key	19PxxZ7aGcd03			
IntP	2	29	33	3	CQ	0	53	16	1	A	561	AC	0.736	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	91	48	0	B	276	BD	0.864	
DI	1	5	9	2	AI	2	62	50	0					

## Zusammenfassung

Stefan Mustermann | 14.03.2019

### 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) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut        |
| d) Pragmatisch                                       | p) Will maximalen Erfolg                        |
| e) Analytisch gut                                    | q) Sehr gute Zielorientierung                   |
| f) Starke eigene Meinung                             | r) Sieht zur Zeit keine Herausforderung         |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                       | s) Sehr stabil und belastbar                    |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück     | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit             |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser            | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen     |
| j) Tatkräftiger Problemlöser                         | v) Greift gerne nach Verantwortung              |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen         | w) Braucht Zeit für Entscheidungen              |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | x) Handelt situativ unterschiedlich zielstrebig |

### 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) o.k.   |
| d) o.k.  | p) o.k.   |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen  | q) o.k.   |
| f) o.k.  | r) Herausforderungen suchen                     |
| g) o.k.  | s) o.k.   |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern            |
| i) o.k.  | u) o.k.   |
| j) o.k.  | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen        |
| k) o.k.  | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben       |
| l) o.k.  | x) Entscheidungen schneller fällen und umsetzen |

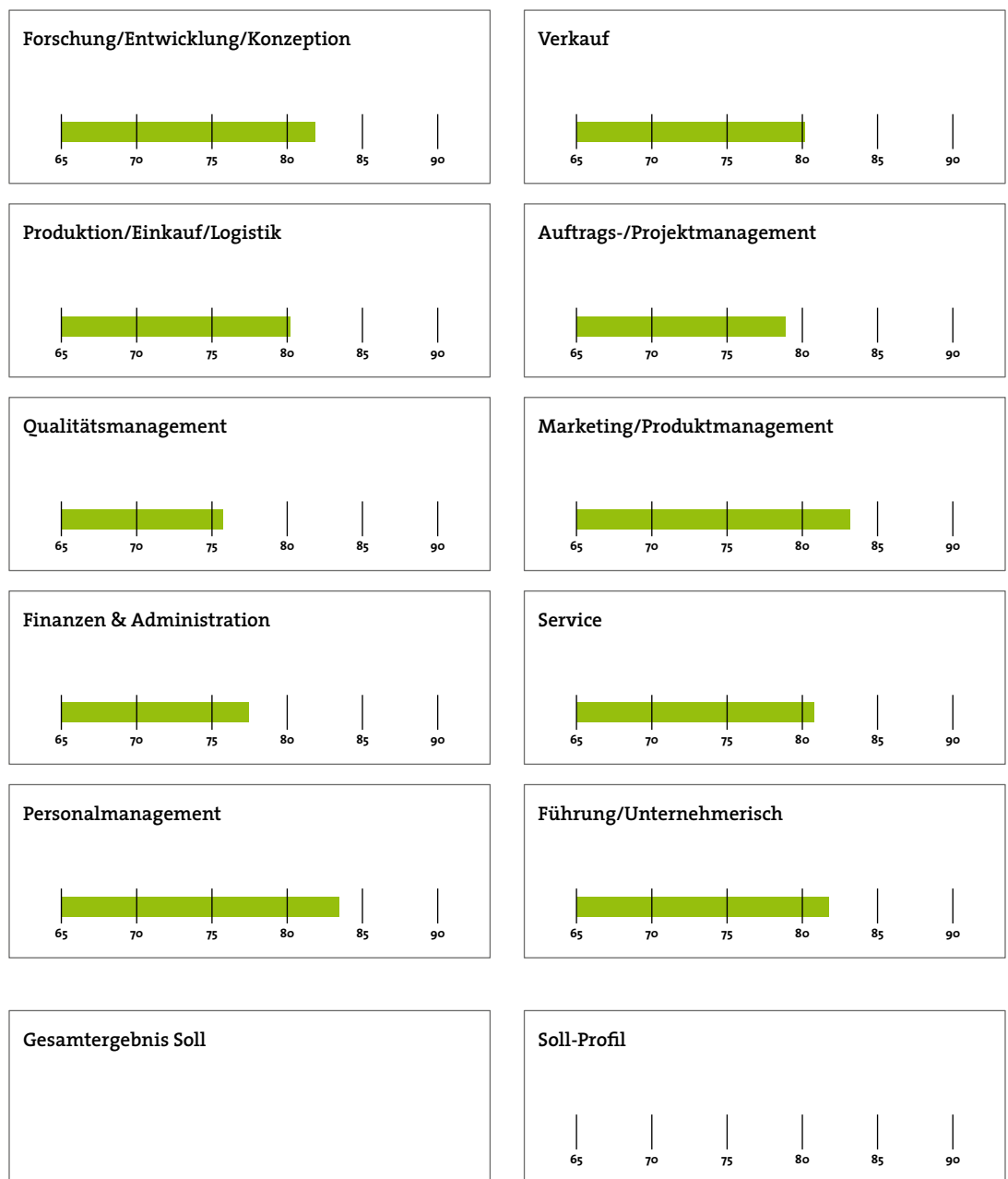


*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*

Stefan Mustermann | 14.03.2019

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