

profiling**values**   
*Explore your potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**MUSTERTEAM**

6 Personen

04.05.2020

## 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.

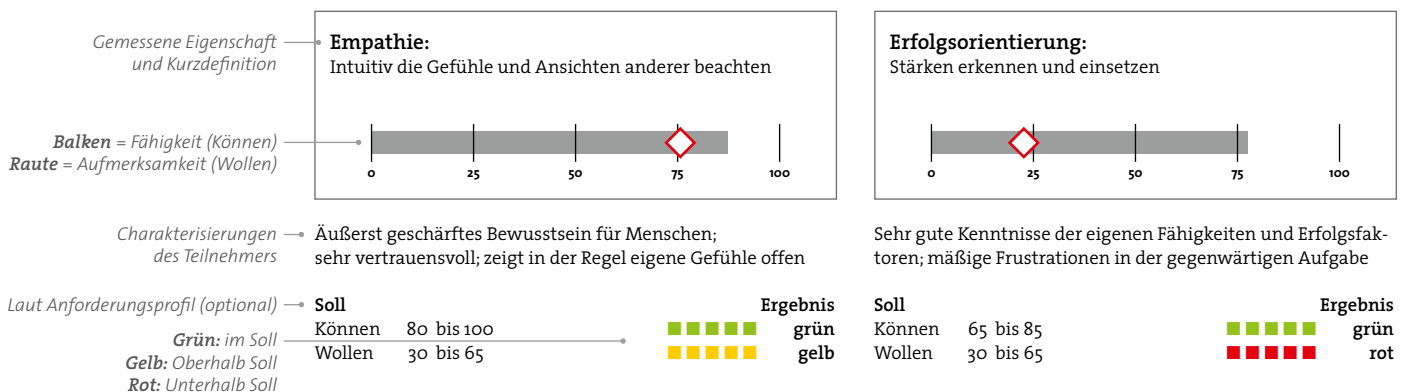
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

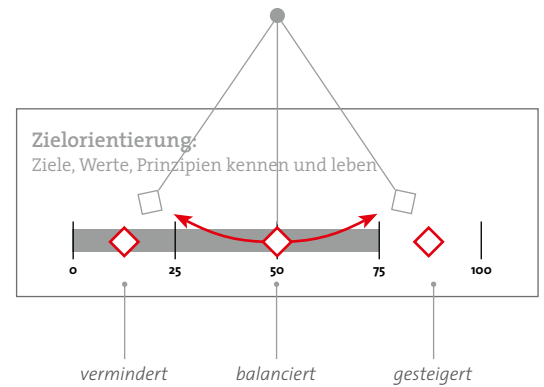
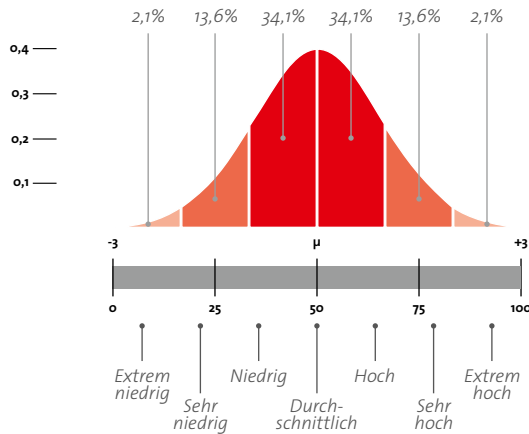
### Beispiel 1

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)

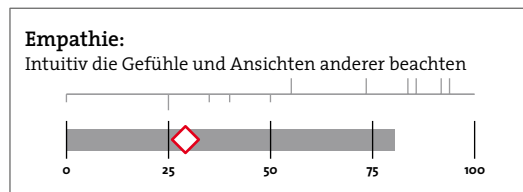
## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Musterteam | 6 Personen | 04.05.2020

### Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?

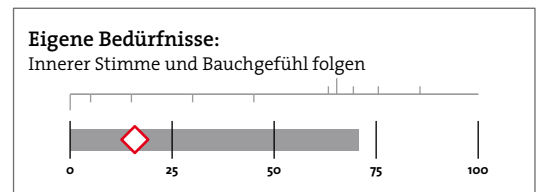
Die senkrechten Striche auf der dünnen Geraden jeder Kompetenzskala enthalten 2 Aussagen: nach oben ist die Verteilung der gemeinsam ausgewerteten Ergebnisse jedes Balkens abgebildet und nach unten die Ergebnisse jeder Raute



7 39 9/0 35 2 23 11  
 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

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

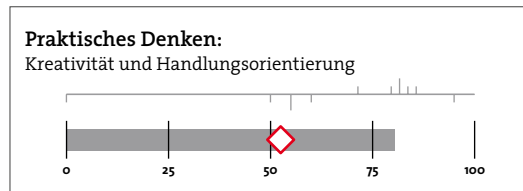
### Bewertung der eigenen Person:



11 27 14/0 34 3  
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

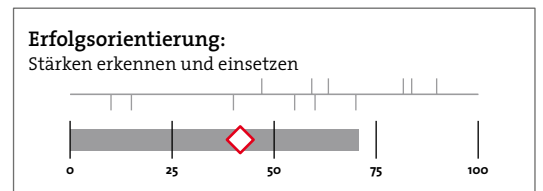
**Soll** Ergebnis  
 Können x bis y   
 Wollen x bis y 

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



5 47 9/1 53 5 24 8  
 Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

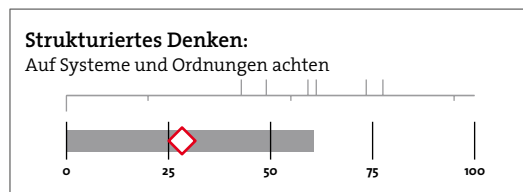
**Soll** Ergebnis  
 Können x bis y   
 Wollen x bis y 



8 49 14/0 43 6  
 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

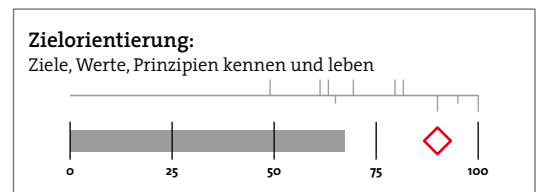
**Soll** Ergebnis  
 Können x bis y   
 Wollen x bis y 

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?





13 37 19/2 33 6 36 4  
 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor; erfinderisch

**Soll** Ergebnis  
 Können x bis y   
 Wollen x bis y   
 25 41 38 40 13



4 72 16/0 72 13  
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

**Soll** Ergebnis  
 Können x bis y   
 Wollen x bis y   
 23 49 45 50 22

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

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

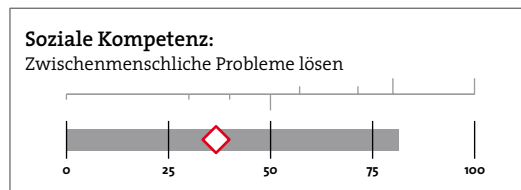
## Kompetenzen, Probleme zu lösen

Musterteam | 6 Personen | 04.05.2020

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

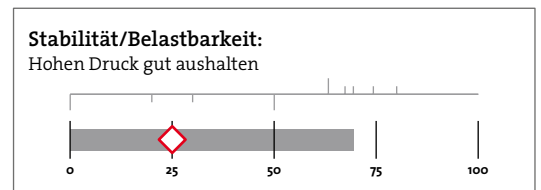
### Konflikte im Umfeld:



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

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

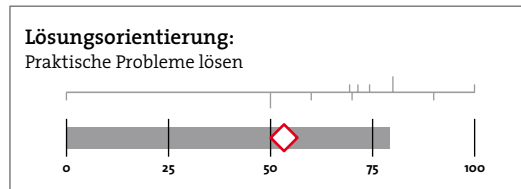
### Innere Konflikte:



5 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

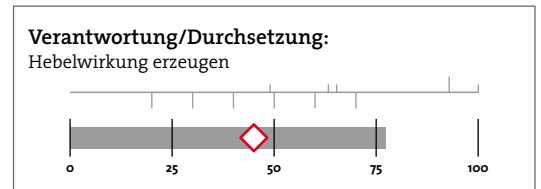
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



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

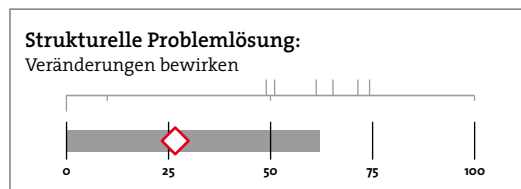
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

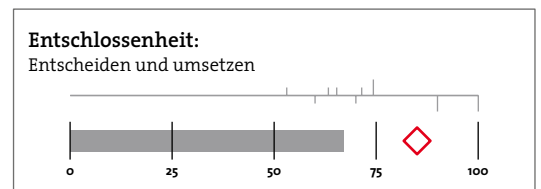
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



7 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig eher zögerlich an

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

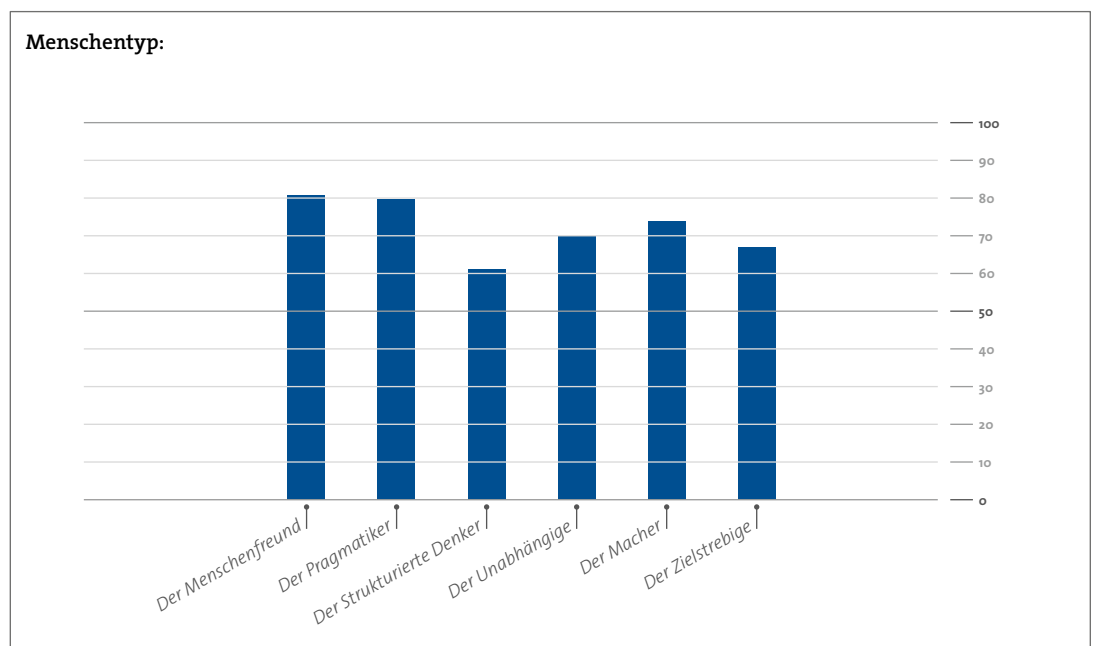
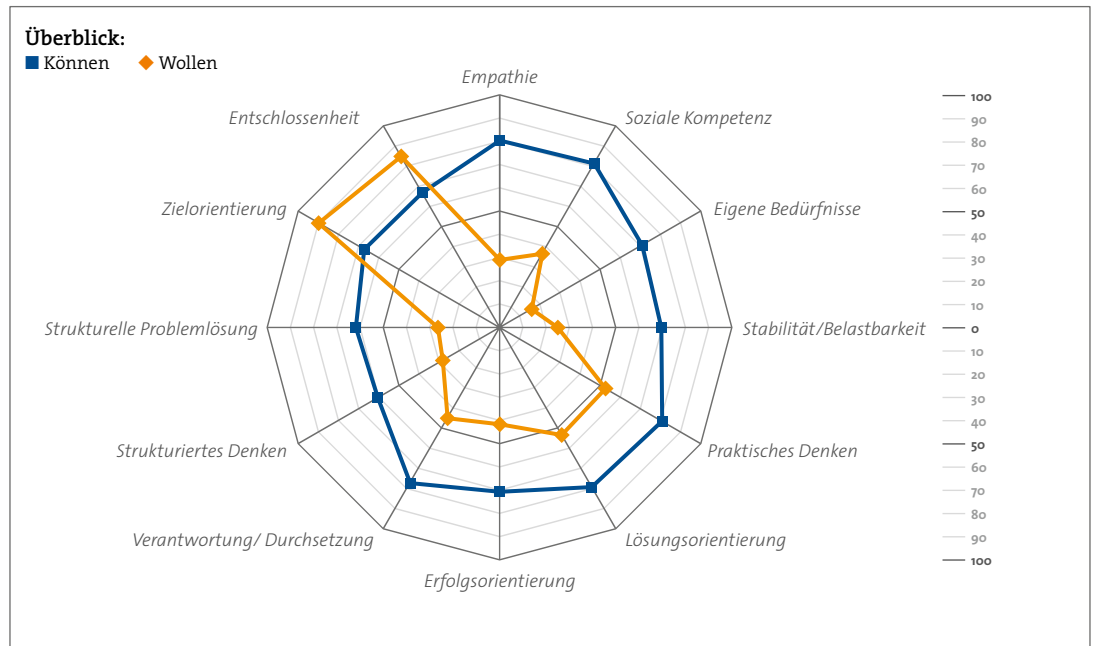


6 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

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

## Übersichten

Musterteam | 6 Personen | 04.05.2020



Dif	1	38	45	2	VQ	2	77	39	5	Difi/2	2	74
Dim	5	20	14	3	SQ	2	79	34	4	RHO	2	0.839 0.808 2
DimP	5	54	32	3	BQr	0	1.17	1.19	0	AC	0.835	
Int	2	16	19	2	BQa	2	78	36	5	BD	0.782	
IntP	3	40	41	4	CQ	1	89	41	2			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	109	60	0			
DI	3	13	11	2	AI	3	64	51	0			

## Zusammenfassung

Musterteam | 6 Personen | 04.05.2020

### 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) Gibt Vertrauen   | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich         |
| c) Sehr praktisch veranlagt                                   | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Pragmatisch  | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen   |
| e) Analytisch gut   | q) Klare Zielorientierung                   |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch                             | r) Äußerst fokussiert auf Ziele             |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                                | s) Stabil und belastbar                     |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu                              | t) Achtet zu wenig auf Regeneration         |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser                     | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran                 | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen      |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Braucht Zeit für Entscheidungen          |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen 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) o.k.   | n) Mehr auf sich achten                      |
| c) o.k.   | o) o.k.                                      |
| d) o.k.   | p) Lohnende Einsatzfelder suchen             |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen              | r) o.k.                                      |
| g) o.k.   | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen       |
| h) o.k.   | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten     |
| i) o.k.   | u) o.k.                                      |
| j) o.k.   | v) o.k.                                      |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen     | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben    |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen   | x) o.k.                                      |

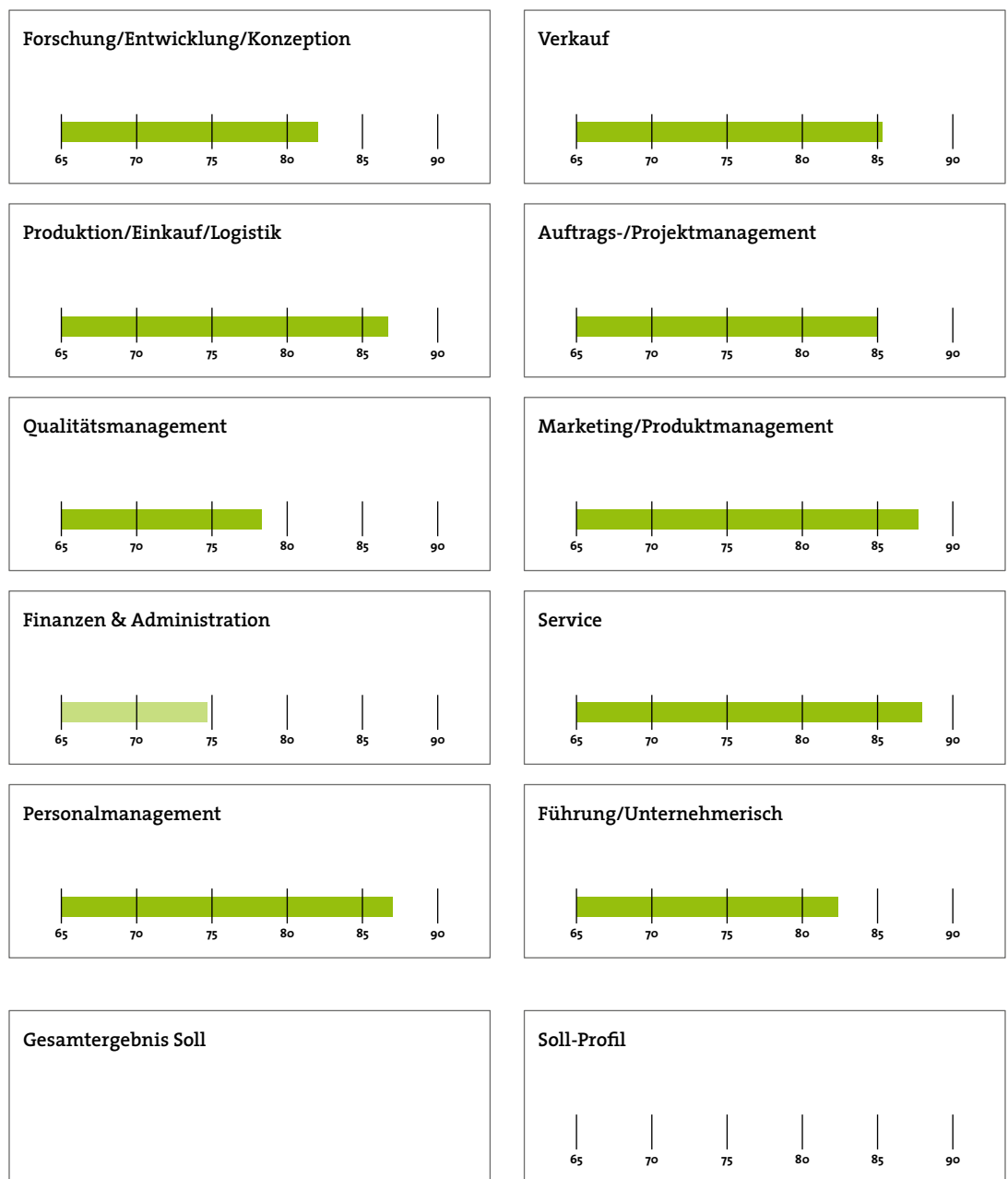


*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*

Musterteam | 6 Personen | 04.05.2020

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