

profiling**values** 

*Hit the bull's eye*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**B E R N H A R D   B .**

Tel.: - E-Mail:

12.04.2011

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.

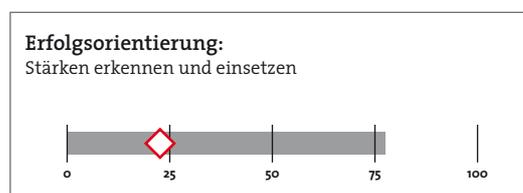
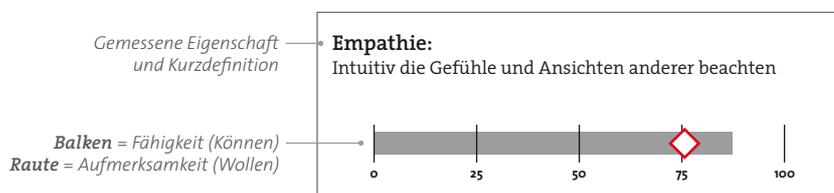
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



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

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

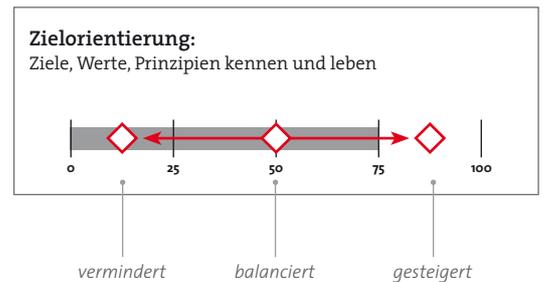
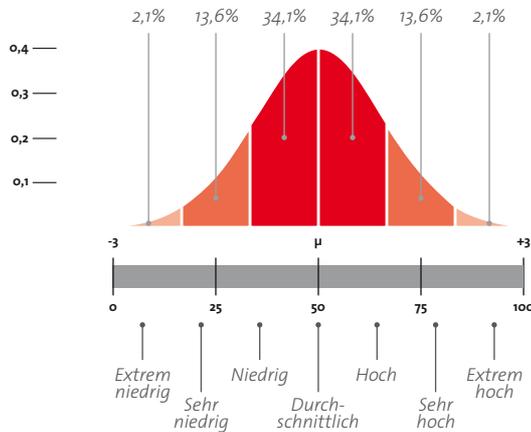
Laut Anforderungsprofil (optional) → Soll Können 80 bis 100  
Wollen 30 bis 65

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

Ergebnis  
grün  
gelb

Soll Können 65 bis 85  
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

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

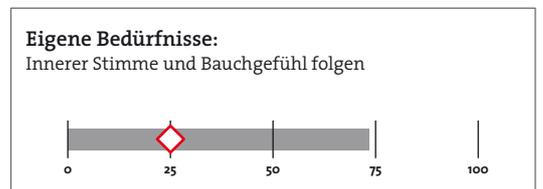
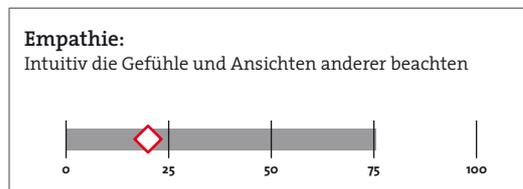
Bernhard B. | 12.04.2011

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

### Bewertung des Umfeldes:

### Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



9 15 12 55 3 25  
 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan eher zurückhaltend gezeigt

9 25 13 50 4  
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

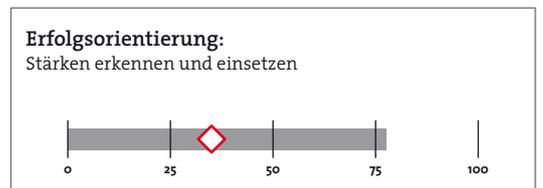
**Soll**  
 Können 50 bis 80 (+11)  
 Wollen 35 bis 65 (-30)

**Ergebnis**  
 grün  
 rot

**Soll**  
 Können 50 bis 80 (+8)  
 Wollen 10 bis 40 (0)

**Ergebnis**  
 grün  
 grün

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



2 65 9 60 7 20  
 Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig

7 35 11 50 4  
 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

**Soll**  
 Können 50 bis 80 (+17)  
 Wollen 35 bis 70 (+23)

**Ergebnis**  
 gelb  
 gelb

**Soll**  
 Können 50 bis 80 (+13)  
 Wollen 35 bis 65 (-15)

**Ergebnis**  
 grün  
 grün

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



8 65 15 30 7 27  
 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

2 90 12 50 10  
 Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

**Soll**  
 Können 40 bis 70 (+14)  
 Wollen 35 bis 65 (-5)  
 19 48 36

**Ergebnis**  
 grün  
 grün  
 48 17

**Soll**  
 Können 60 bis 90 (+1)  
 Wollen 50 bis 80 (+25)  
 18 50 36

**Ergebnis**  
 grün  
 gelb  
 50 18

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

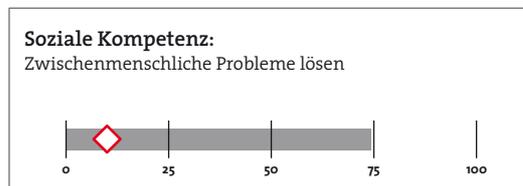
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Bernhard B. | 12.04.2011

### Konflikte im Umfeld:

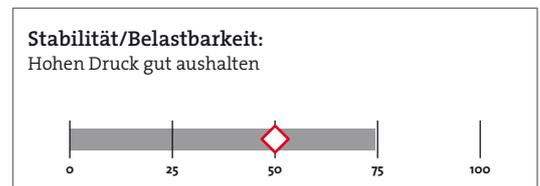
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



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

|             |                 |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                 | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 45 bis 75 (+14) | grün            |
| Wollen      | 35 bis 65 (-40) | rot             |

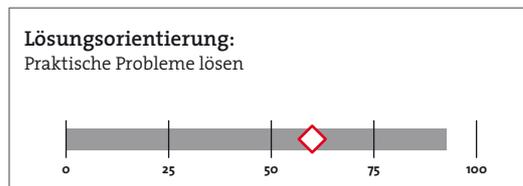
### Innere Konflikte:



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

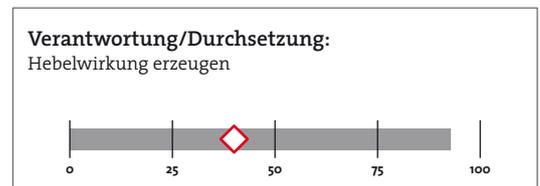
|             |                |                 |
|-------------|----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 50 bis 80 (+9) | grün            |
| Wollen      | 35 bis 65 (0)  | grün            |

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



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

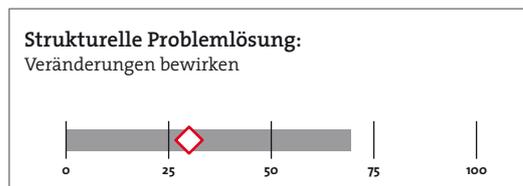
|             |                 |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                 | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 50 bis 80 (+28) | gelb            |
| Wollen      | 35 bis 65 (+10) | grün            |



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

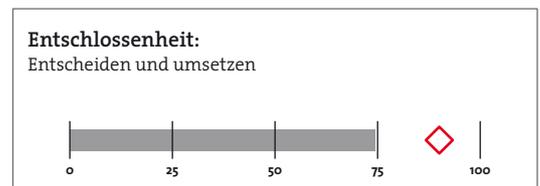
|             |                 |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                 | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 50 bis 80 (+28) | gelb            |
| Wollen      | 50 bis 80 (-25) | rot             |

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



10 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

|             |                 |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                 | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 40 bis 70 (+14) | grün            |
| Wollen      | 35 bis 65 (-20) | rot             |

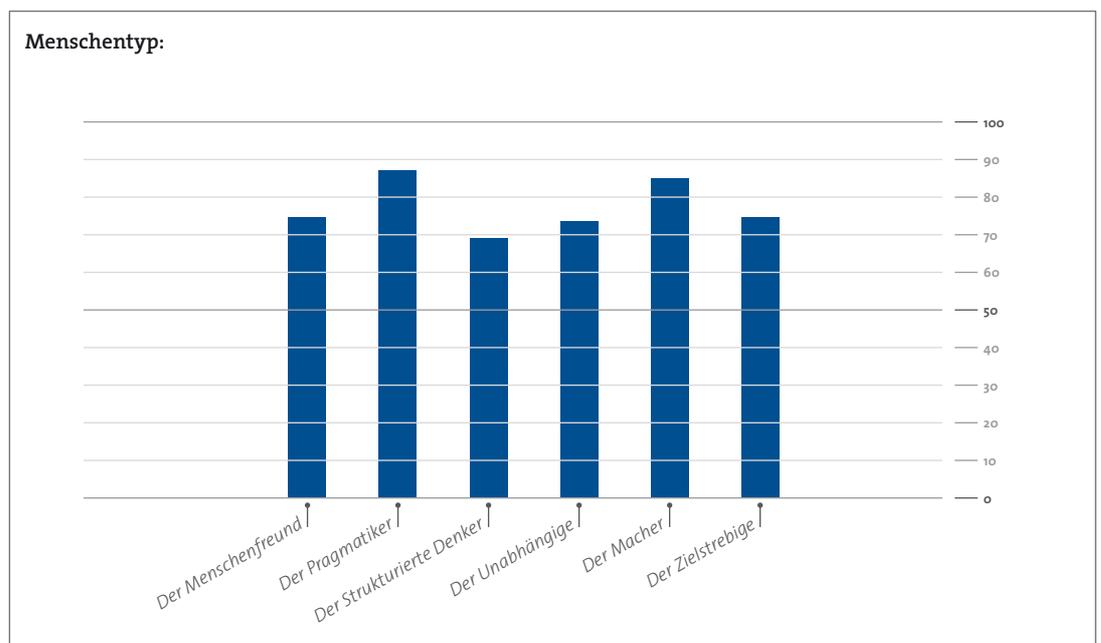
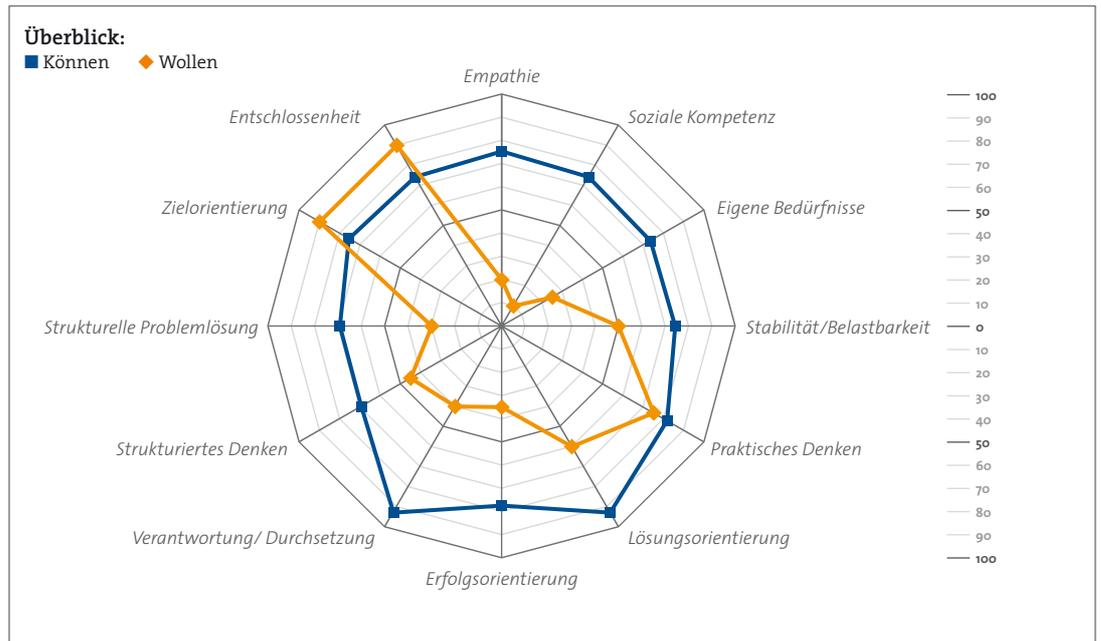


0 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

|             |                 |                 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>Soll</b> |                 | <b>Ergebnis</b> |
| Können      | 50 bis 70 (+14) | gelb            |
| Wollen      | 50 bis 80 (+25) | gelb            |

## Übersichten:

Bernhard B. | 12.04.2011



|      |   |    |    |   |     |   |      |      |   |        |               |               |       |     |
|------|---|----|----|---|-----|---|------|------|---|--------|---------------|---------------|-------|-----|
| Dif  | 1 | 36 | 36 | 1 | VQ  | 1 | 58   | 22   | 3 | Difi/2 | 0             | 100           | C     | 167 |
| Dim  | 2 | 9  | 3  | 0 | SQ  | 0 | 48   | 12   | 1 | RHO    | 1             | 0.886 0.888 1 | D     | 239 |
| DimP | 2 | 25 | 8  | 0 | BQr | 0 | 0.83 | 0.55 | x | Y      | 1961          |               | 879   |     |
| Int  | 1 | 11 | 9  | 1 | BQa | 0 | 53   | 17   | 2 | Key    | 11PWBLx9cSbo4 |               |       |     |
| IntP | 2 | 31 | 25 | 2 | CQ  | 0 | 44   | 9    | 0 | A      | 260           | AC            | 0.675 |     |
| Dis  | 2 | 2  | 0  | 0 | RQ  | 1 | 87   | 45   | 0 | B      | 213           | BD            | 0.888 |     |
| DI   | 1 | 7  | 3  | 0 | AI  | 0 | 53   | 50   | 0 |        |               |               |       |     |

## Zusammenfassung:

Bernhard B. | 12.04.2011

## 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 zur Zeit weniger auf sich         |
| c) Sehr praktisch veranlagt                      | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Schnell und ungeduldig                        | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen   |
| e) Analytisch gut                                | q) Sehr gute Zielorientierung               |
| f) Starke eigene Meinung                         | r) Äußerst fokussiert auf Ziele             |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                   | s) Sehr stabil und belastbar                |
| h) Hält sich bei sozialen Konflikten eher zurück | t) Achtet gut auf eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser        | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Tatkräftiger Problemlöser                     | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen      |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen          | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider  |
| l) Bedacht 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*

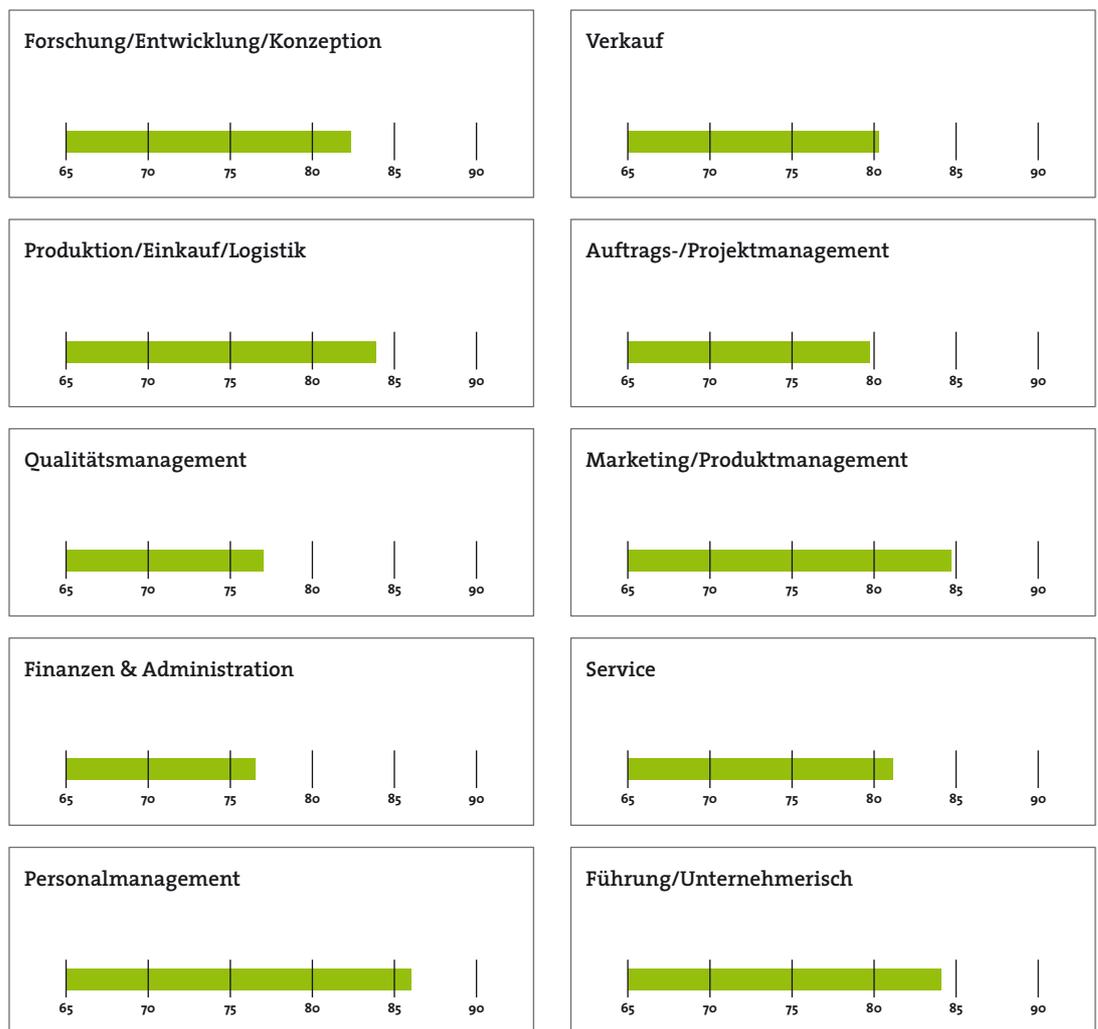
- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| a) o.k.  | m) o.k.                             |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen               | n) Mehr auf sich achten             |
| c) o.k.  | o) o.k.                             |
| d) Mehr Geduld mit anderen                       | p) Lohnende Einsatzfelder suchen    |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen  | q) o.k.                             |
| f) o.k.  | r) o.k.                             |
| g) o.k.  | s) o.k.                             |
| h) Die Probleme von Mitmenschen wichtiger nehmen | t) o.k.                             |
| i) o.k.  | u) o.k.                             |
| j) o.k.  | v) Mehr Verantwortung kann gut sein |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen      | w) o.k.                             |
| l) o.k.  | x) o.k.                             |

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

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:

Bernhard B. | 12.04.2011

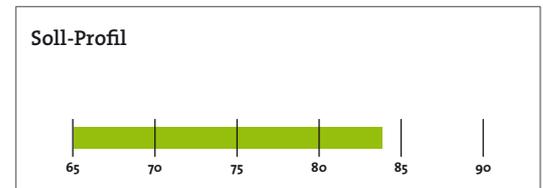
65-70: Nicht anzuraten  
70-75: Bedingt geeignet  
75-80: Gut geeignet  
80-85: Sehr gut geeignet  
85-90: Hervorragend geeignet



Summen von S. 5 und S. 6

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

| Gesamtergebnis Soll |    |   |      |
|---------------------|----|---|------|
| Anzahl              | %  | <span style="color: green;">■</span>      | grün |
| 13                  | 54 | <span style="color: yellow;">■</span> | gelb |
| 7                   | 29 | <span style="color: red;">■</span>                | rot  |
| 4                   | 17 |   |      |



Personalberatung / Partner  
Firma XY  
11SXgQNmCXUo3