

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

THORSTEN MUSTERMANN

07.11.2018

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).

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.

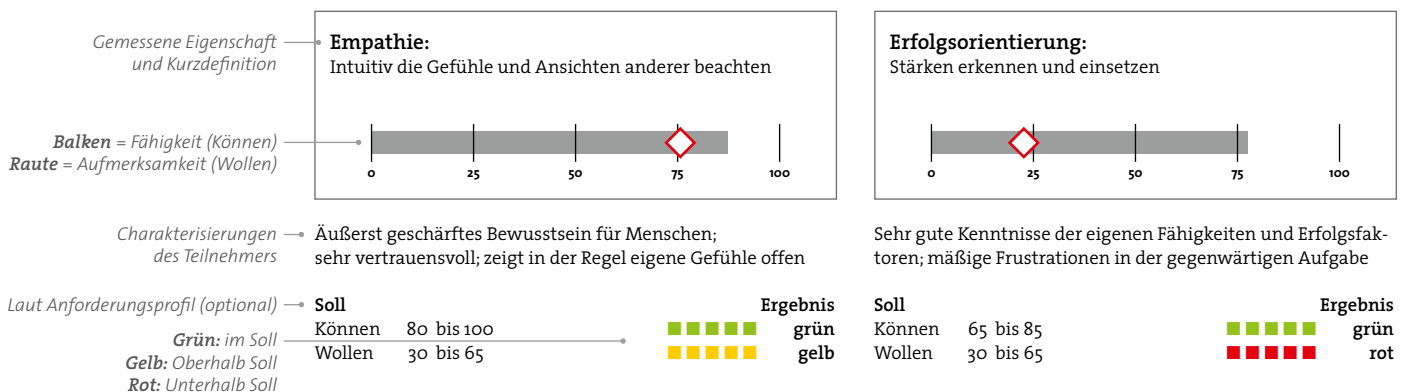
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

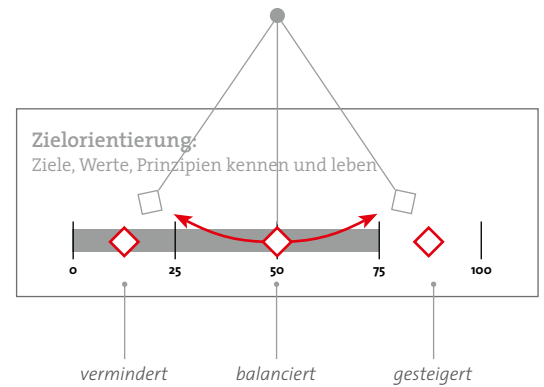
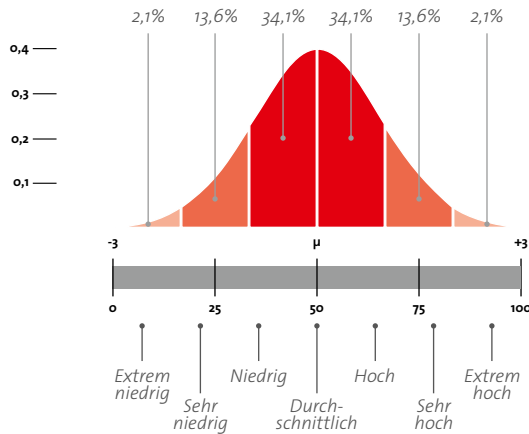
Beispiel 1

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

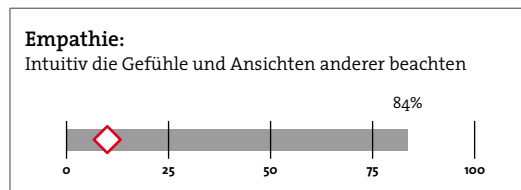
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Thorsten Mustermann | 07.11.2018

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

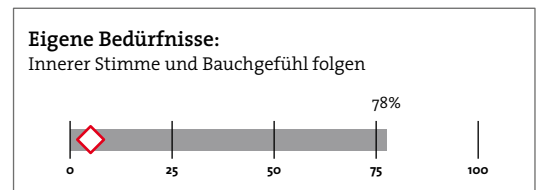


Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

Bewertung der eigenen Person:

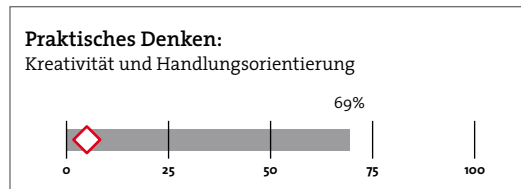


Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

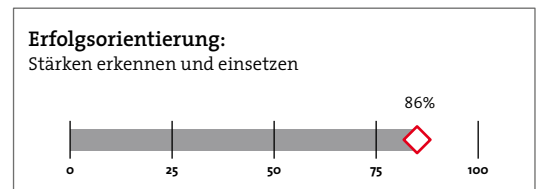
Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



Guter praktischer Einblick bzw. gesunder Menschenverstand; gegenwärtig vorsichtig im Hinblick auf praktikable Alternativen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

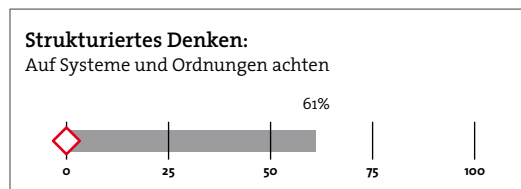


Außergewöhnliche Fähigkeit, die eigenen Stärken und Erfolgsfaktoren zu erkennen; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt gegenwärtig die Wirkung des eigenen Tuns stark

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

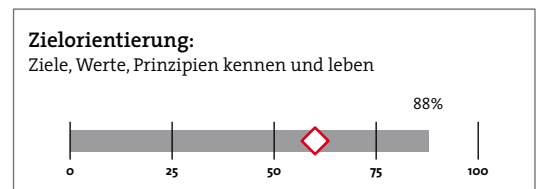
Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



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

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis



Ausgezeichnete Selbstausrichtungsfähigkeit und exzellente Zielorientierung; momentan eine gute Zielverfolgung

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

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

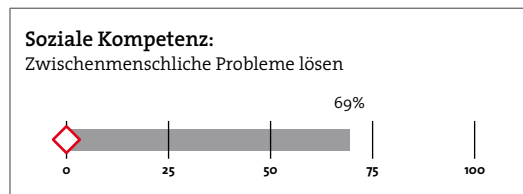
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Thorsten Mustermann | 07.11.2018

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

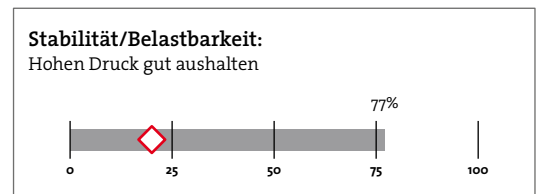


6 Kann zwischenmenschliche Probleme lösen; zur Zeit zurückhaltend gegenüber sozialen Problemlagen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

Innere Konflikte:

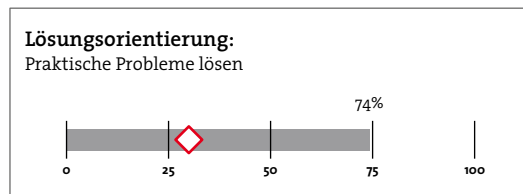


9 3 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

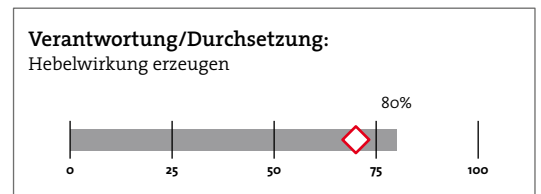
Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



3 1 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

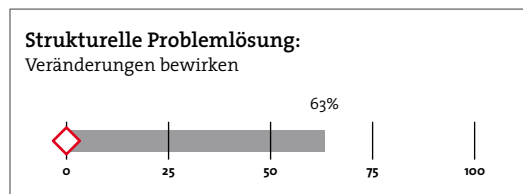


6 0 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

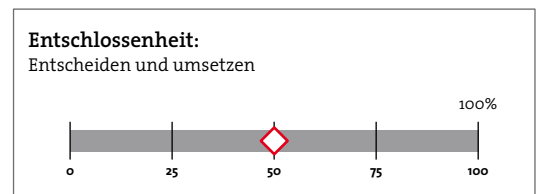
Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



8 1 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; gegenwärtig zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis



9 0 Herausragende Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; Bereitschaft, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

17

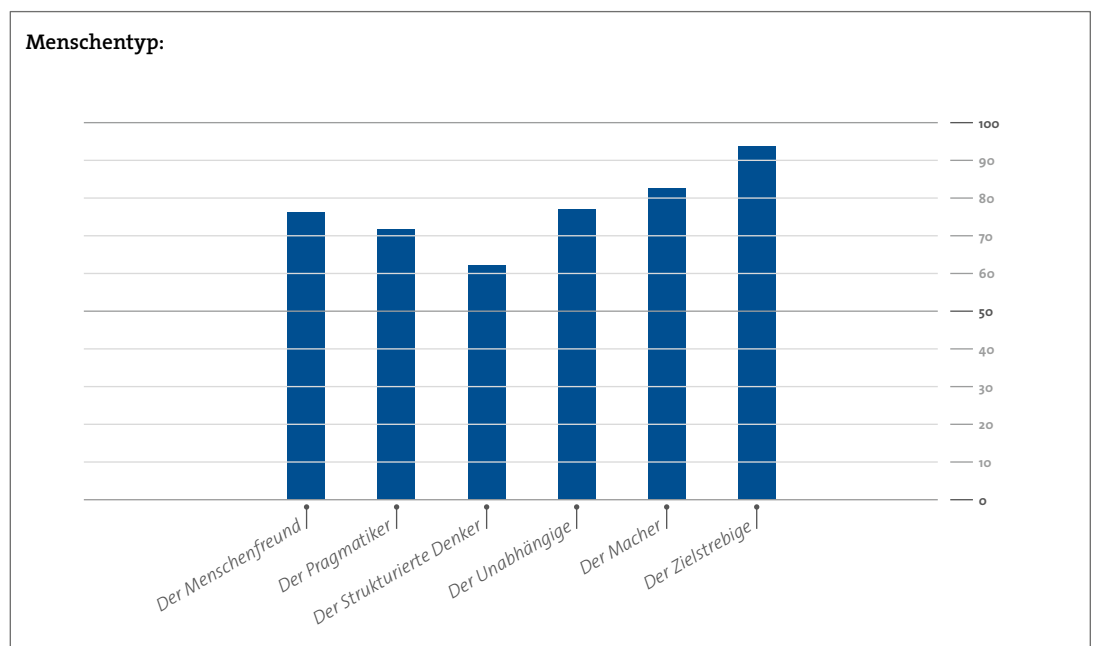
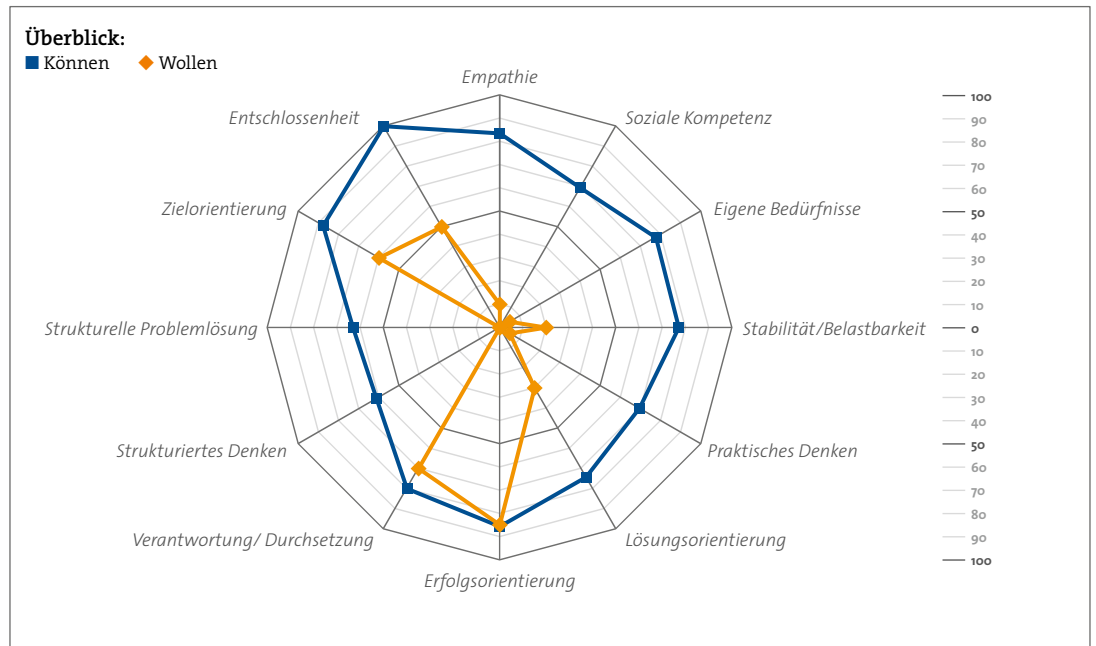
2

3

2

Übersichten

Thorsten Mustermann | 07.11.2018



Dif	2	42	24	0	VQ	2	80	38	5	Difi/2	4	57	C	275
Dim	3	15	9	2	SQ	0	38	14	1	RHO	2	0.787 0.936 0	D	405
DimP	3	36	38	3	BQr	x	0.47	0.37	x	Y				1518
Int	2	19	5	0	BQa	1	59	26	3	Key	18PyDaW8YPK11			
IntP	4	45	21	1	CQ	0	28	10	0	A	464	AC	0.736	
Dis	3	4	0	0	RQ	0	79	45	0	B	374	BD	0.907	
DI	2	8	4	1	AI	6	83	50	0					

Zusammenfassung

Thorsten Mustermann | 07.11.2018

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 momentan zu wenig auf sich |
| c) Gutes praktisches Talent | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren exakt |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch gut | q) Exzellente Zielorientierung |
| f) Schätzt Freiraum | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Gute 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) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Nimmt Verantwortung gerne an |
| 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*

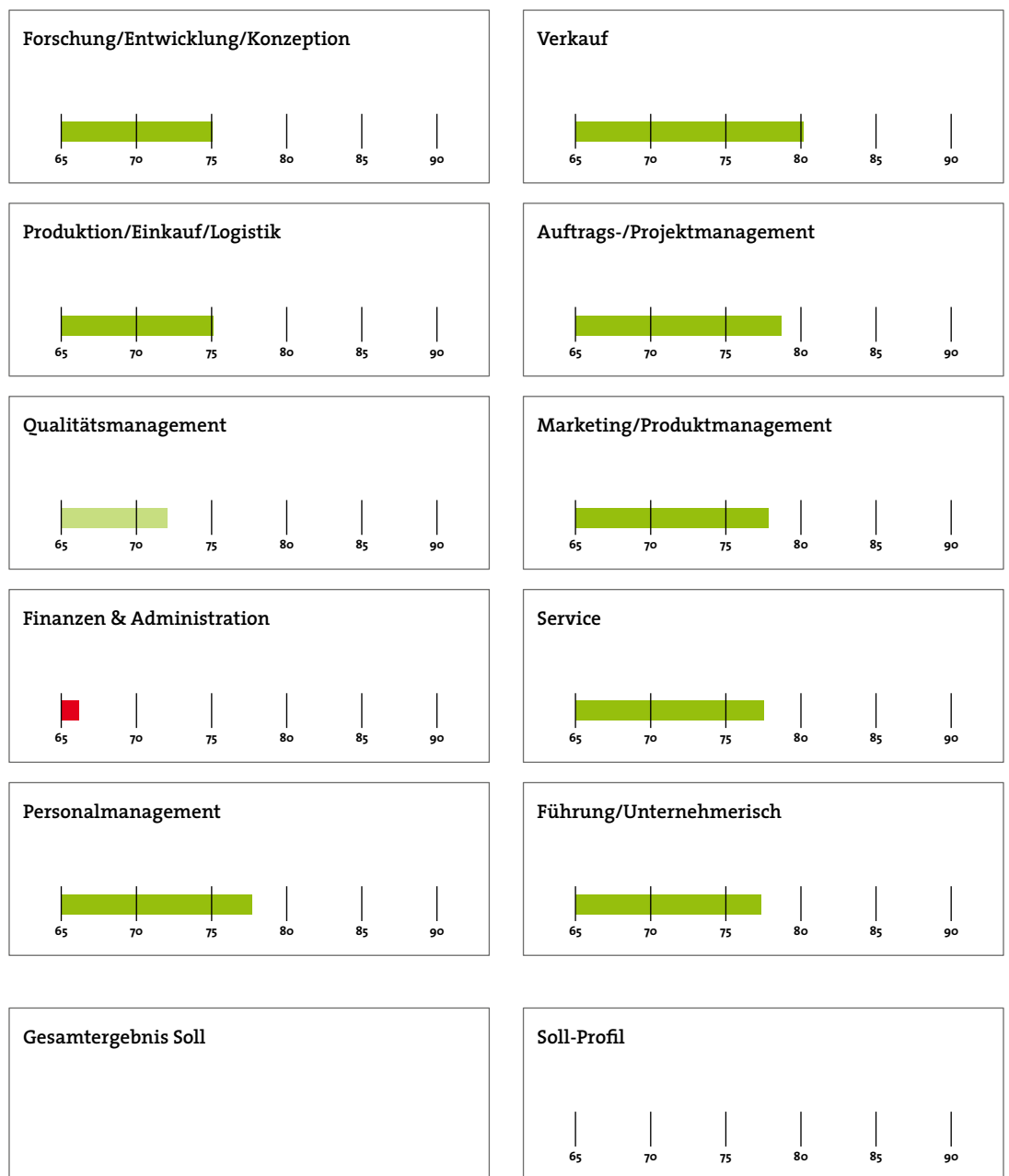
- | | |
|--|--|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) Schneller eigene Gefühle zeigen | n) Deutlich mehr auf sich achten |
| c) Noch pragmatischer handeln | o) o.k. |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) o.k. |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) o.k. |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken | 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) o.k. |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) o.k. |
| 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*

Thorsten Mustermann | 07.11.2018

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