

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

REPORT

MUSTER

21.02.2019

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).

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.

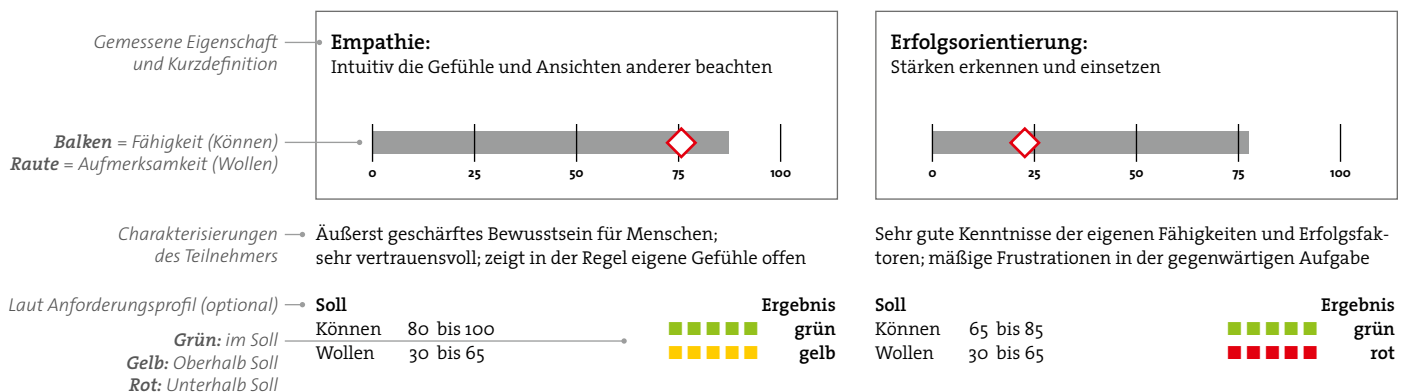
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

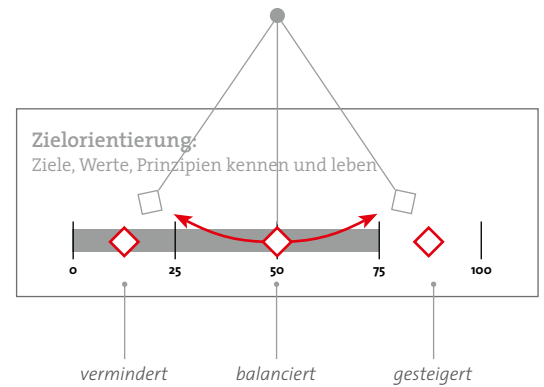
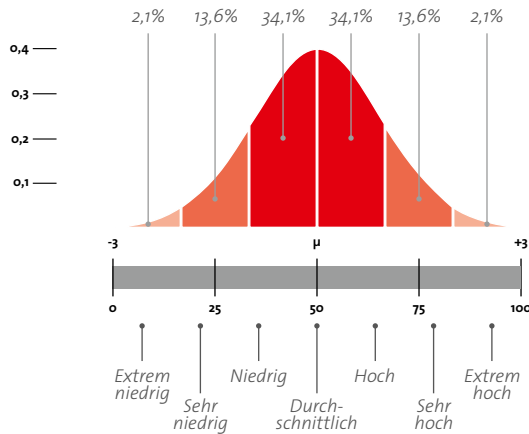
Beispiel 1

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

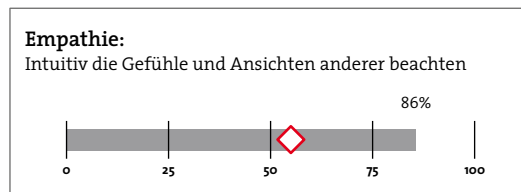
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Muster | 21.02.2019

Bewertung des Umfeldes:

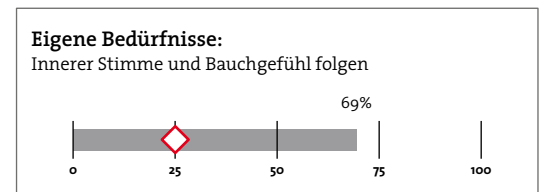
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



3 55 7/0 50 75 100 4 22
 Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

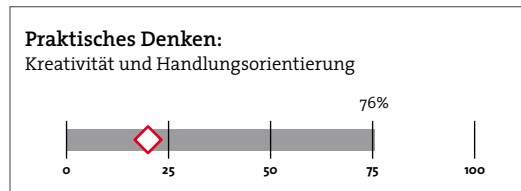
Bewertung der eigenen Person:



10 50 15/0 25 75 100 5
 Klare Vorstellung über den eigenen inneren Wert und die eigene Persönlichkeit; momentan häufiges Unberücksichtigen der eigenen Bedürfnisse

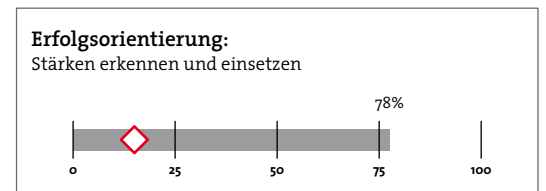
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



9 40 12/2 30 3 23
 Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

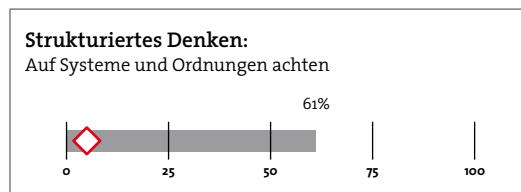
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



9 35 11/1 30 2
 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

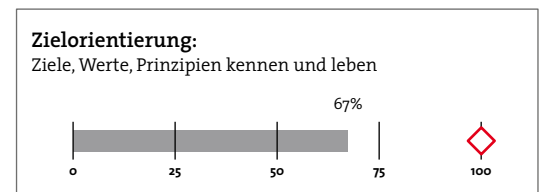
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



14 20 19/2 35 5 35
 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y
 26 38 38 38 12



3 60 16/1 90 13
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan sehr starker Fokus auf die eigenen Ziele, Werte und Prinzipien; extrem hohe eigene Maßstäbe

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y
 22 48 42 48 20

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

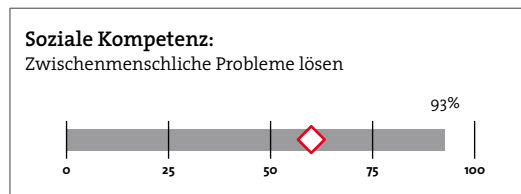
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Muster | 21.02.2019

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?

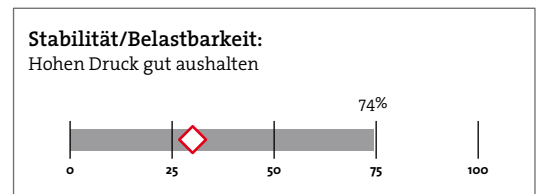


Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht zur Zeit soziale Problemstellungen tatkräftig an

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis


Innere Konflikte:

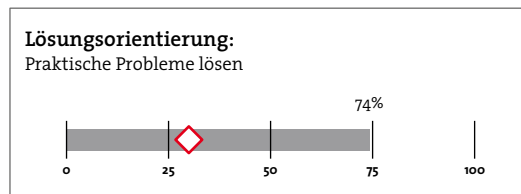


Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

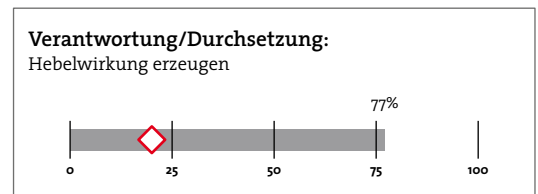

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

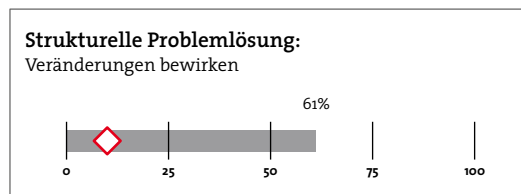



Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zögerlich bei Gelegenheiten zur Übernahme von Verantwortung

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

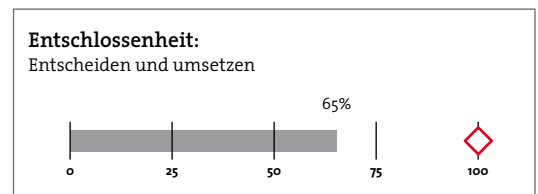

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



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

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis

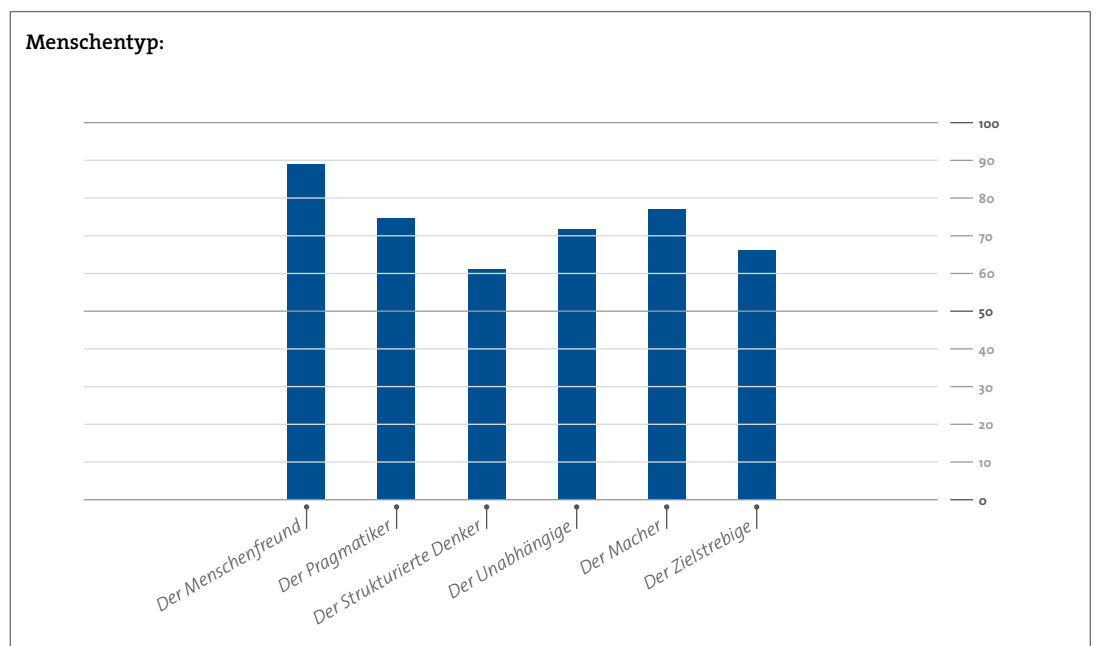
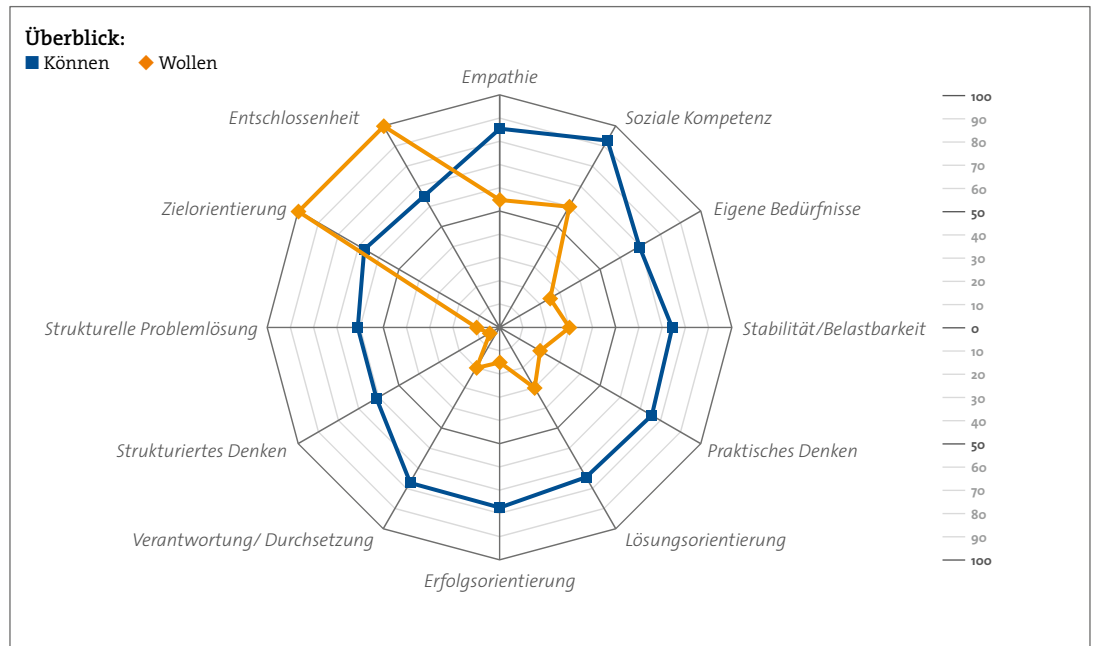
Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
 Können x bis y
 Wollen x bis y

Ergebnis


Übersichten

Muster | 21.02.2019



Dif	1	38	42	2	VQ	2	76	38	5	Difi/2	0	90	C	218		
Dim	4	19	6	1	SQ	1	65	23	3	RHO	1	0.858	0.835	2	D	244
DimP	4	50	14	1	BQr	0	0.85	0.60	x	Y						1152
Int	2	15	15	2	BQa	1	71	31	4	Key	19PZ2Zckbygo1					
IntP	3	39	36	3	CQ	0	60	18	1	A	345		AC	0.853		
Dis	3	4	2	2	RQ	1	95	49	0	B	345		BD	0.899		
DI	3	15	9	2	AI	4	68	52	0							

Zusammenfassung

Muster | 21.02.2019

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) Äußerst empathisch | m) Kennt sich selbst gut |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Gegenwärtig zögerlich | p) Gegenwärtig eher frustriert |
| e) Analytisch gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Schätzt Freiraum | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht auf die Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| 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

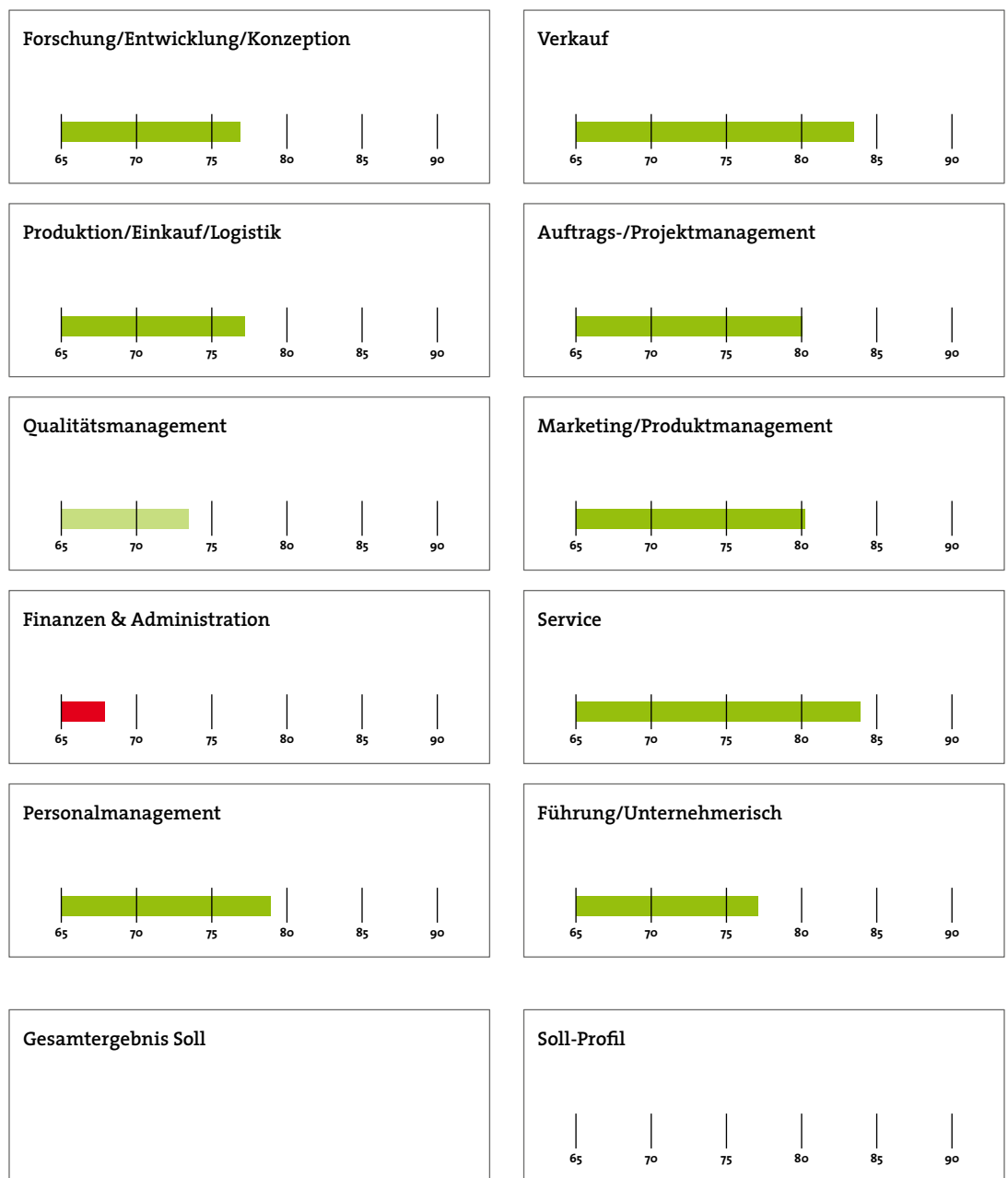
- | | |
|--|--|
| a) o.k. | m) Noch mehr die eigene Intuition suchen |
| b) o.k. | n) Mehr auf sich achten |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) Mehr Verantwortung wäre gut |
| 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*

Muster | 21.02.2019

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