

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**R E P O R T**

**MARY MUSTERMANN**

03.10.2009

## EINFÜHRUNG UND ERLÄUTERUNGEN

Der profilingvalues 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 profilingvalues Report ableitet, werden mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Die Auswertungstechnik von profilingvalues 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)).

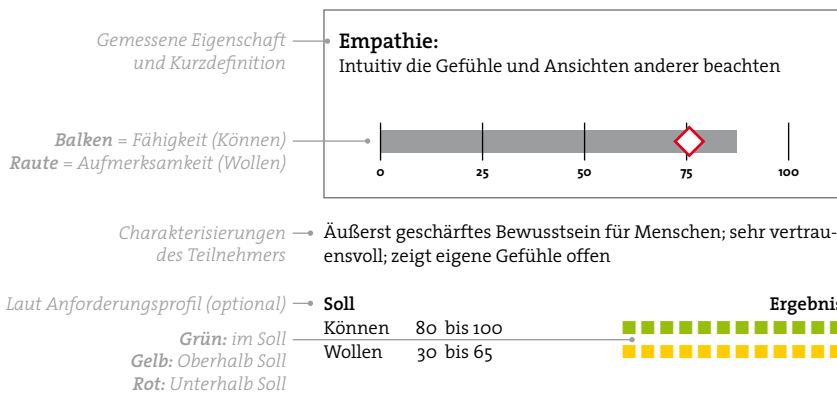
Das profilingvalues Verfahren erfüllt alle erforderlichen Standards, die an wissenschaftliche psychometrische Verfahren gestellt werden, wie z.B. Validität und Reliabilität. profilingvalues ist gegenüber anderen Verfahren, z.B. dem Catell 16 PF, validiert. Wenn Sie wissenschaftliche Aspekte vertiefen wollen, so fordern Sie bitte die entsprechenden Unterlagen direkt bei uns an.

## GENERELLE ERLÄUTERUNGEN ZUR INTERPRETATION DER TESTERGEBNISSE

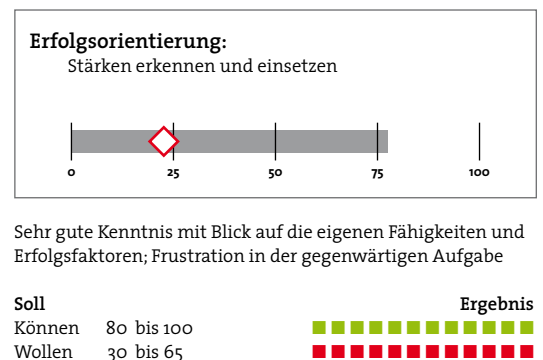
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

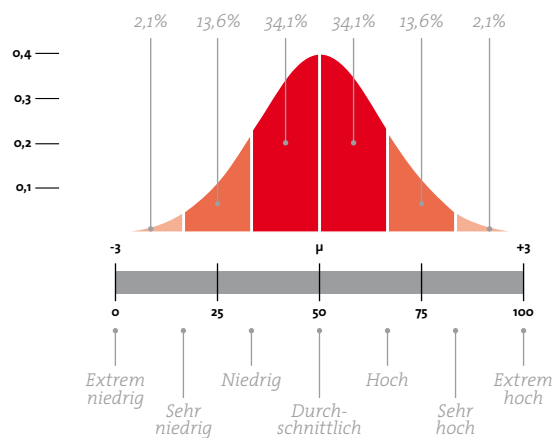


### BEISPIEL 2: Hohes Können und geringes Wollen



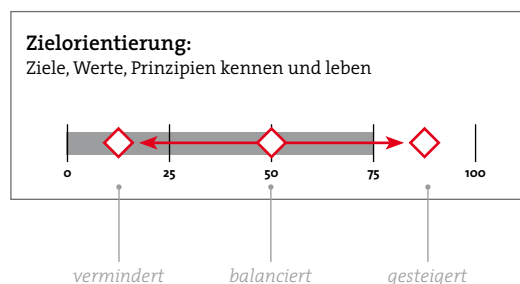
## INTERPRETATION DER BALKEN:

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 folgenden 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.



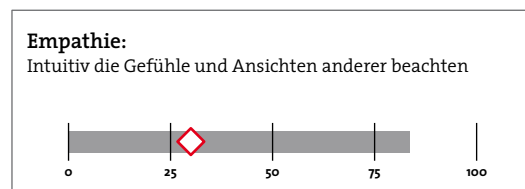
## ALLGEMEINE KOMPETENZEN UND PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN:

Mary Mustermann | 03.10.2009

### BEWERTUNG DES UMFELDES:

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

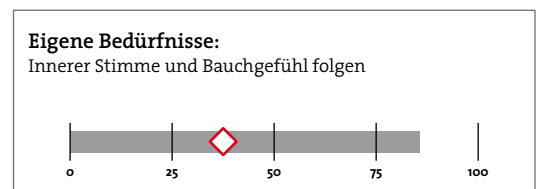
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)



5 3  
Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

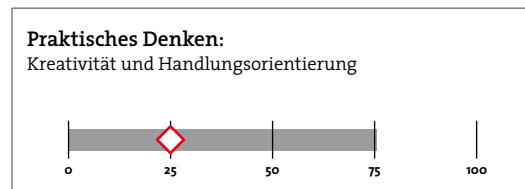
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

### BEWERTUNG DER EIGENEN ROLLE:



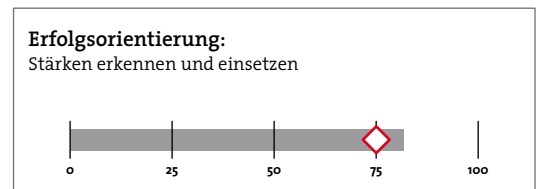
4 3  
Ausgezeichnete Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



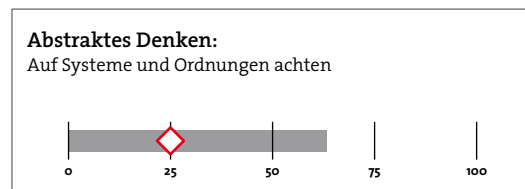
8 4  
Sehr starke praktische Orientierung; vorsichtig im Hinblick auf praktikable Alternativen

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



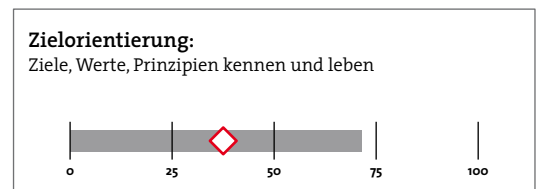
3 6  
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sehr wettbewerbsorientiert; strebt nach Erfolg und Anerkennung; spürt die Wirkung des eigenen Tuns stark

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



12 6  
Gute analytische Fähigkeiten; gutes abstraktes Denkvermögen; gibt sich eigene Regeln vor; erfinderisch

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



8 6  
Sehr gute Selbstausrichtung und Zielorientierung; Gefühl, dass die Zukunft in die Warteschleife gerät

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

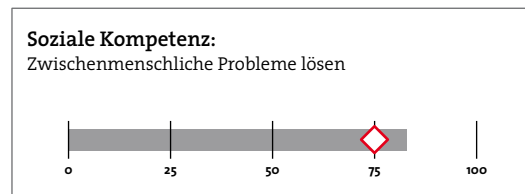
## KOMPETENZEN, PROBLEME ZU LÖSEN (FÜHRUNGSSTÄRKE):

Mary Mustermann | 03.10.2009

### KONFLIKTE IM UMFELD:

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

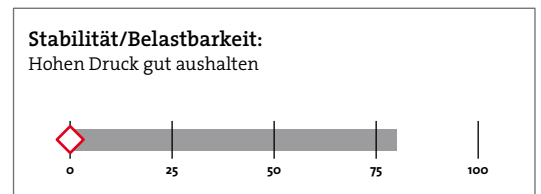
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)



1 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; hoher Fokus auf Problemlösung; hohe soziale Interaktion

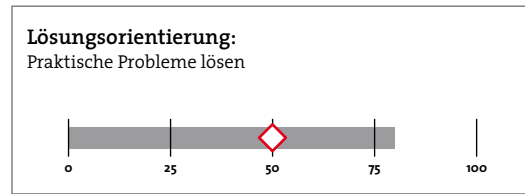
Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis

### INNERE KONFLIKTE:



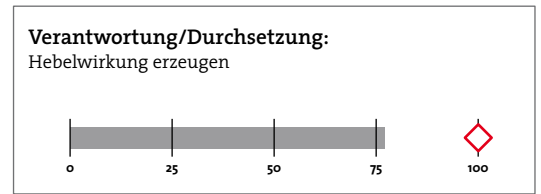
2 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet nicht genügend auf Regeneration

Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis



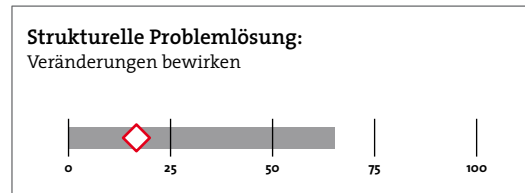
1 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis



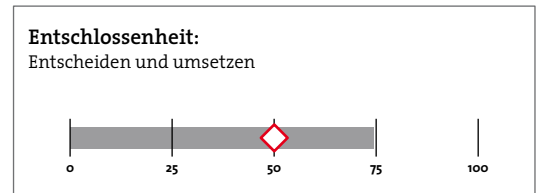
3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig übermäßig fokussiert auf die eigene Kompetenz und Durchsetzungskraft

Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis



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

Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis

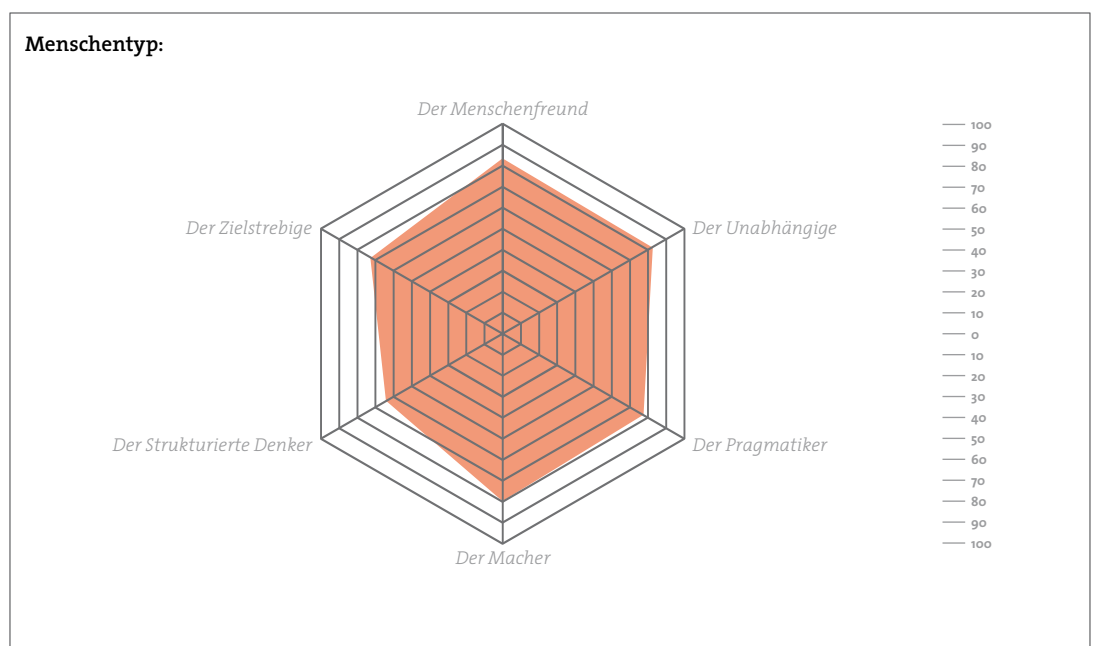
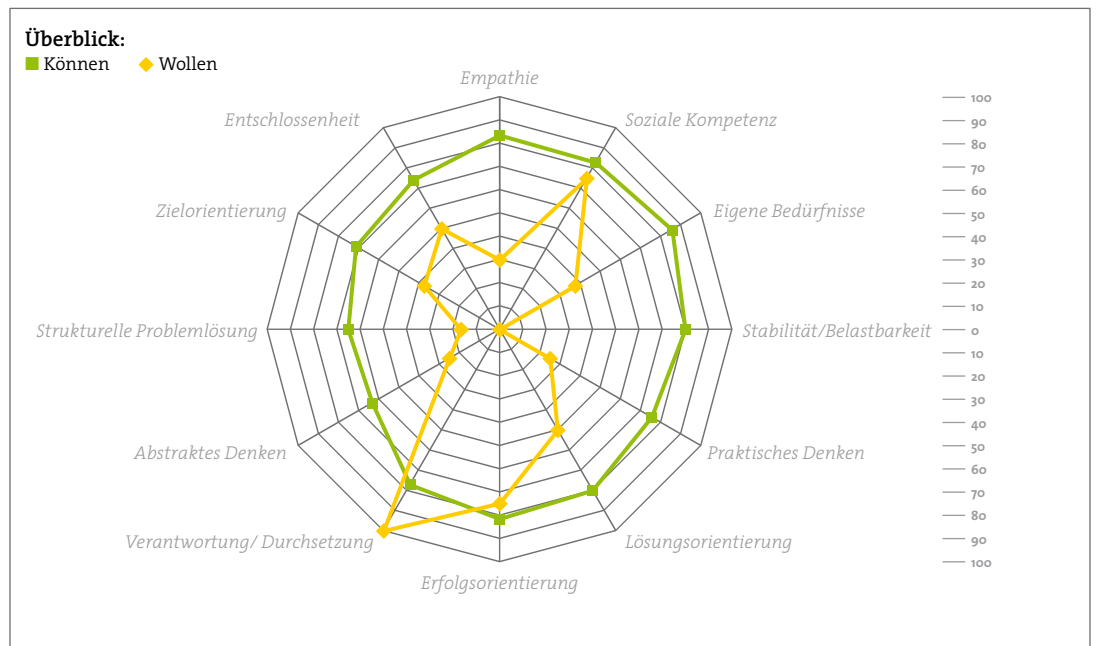


2 Sehr gute Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; Bereitschaft, konsequent zu handeln

Soll Können x bis y Wollen x bis y Ergebnis

## ÜBERSICHTEN:

Mary Mustermann | 03.10.2009



Dif	1	38	30	0	VQ	1	69	31	4	Difi/2	2	79	C	119		
Dim	4	16	12	3	SQ	0	51	21	2	RHO	1	0.882	0.907	1	D	117
DimP	4	42	40	3	BQr	0	0.74	0.68	x	Y	1952		623			
Int	1	11	9	1	BQa	1	60	26	3	Key	09PH8CnNE2Po8					
IntP	2	29	30	2	CQ	0	44	18	1	A	191	AC	0.909			
Dis	3	4	0	0	RQ	1	87	49	0	B	196	BD	0.923			
DI	3	13	3	0	AI	3	66	50	0							

## ZUSAMMENFASSUNG:

Mary Mustermann | 03.10.2009

## EIGENSCHAFTEN (STÄRKEN/SCHWÄCHEN JE NACH ANFORDERUNG):

- |   |   |
|---|---|
| a) Sehr empathisch  | m) Sich seines Selbst außerordentlich bewusst |
| b) Zurückhaltend  | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich           |
| c) Sehr praktisch veranlagt                                   | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut      |
| d) Zögerlich  | p) Spürt gegenwärtig hohe Erfolgswirkung      |
| e) Analytisch gut   | q) Sehr gute Zielorientierung                 |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch                             | r) Fühlt zur Zeit wenig Herausforderung       |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz                                | s) Sehr stabil und belastbar                  |
| h) Fokus auf sozialer Problemlösung                           | t) Achtet zu wenig auf Regeneration           |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser                     | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig       |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran                 | v) Übermäßig fokussiert auf Durchsetzung      |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider    |
| l) Zur Zeit zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen | x) Bedacht auf konsequentes Handeln           |

## ENTWICKLUNGSANREGUNGEN:

*o.k.: keine  
Verbesserung notwendig*

- |   |   |
|---|---|
| a) o.k.   | m) o.k.   |
| b) Herzlicher auf Menschen zugehen                        | n) Mehr auf sich achten                           |
| c) Noch nachhaltiger agieren                              | o) Ansatzpunkte für Erfolgsmaximierung suchen     |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen                | p) o.k.   |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen           | q) Noch ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen                        | r) Den eigenen Weg jetzt definieren               |
| g) o.k.   | s) o.k.   |
| h) Öfter Fakten als Wahrnehmungen anderer berücksichtigen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten          |
| i) o.k.   | u) o.k.   |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen          | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen          |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltig lösen                 | w) o.k.   |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen             | x) Entscheidungen tatkräftiger angehen            |

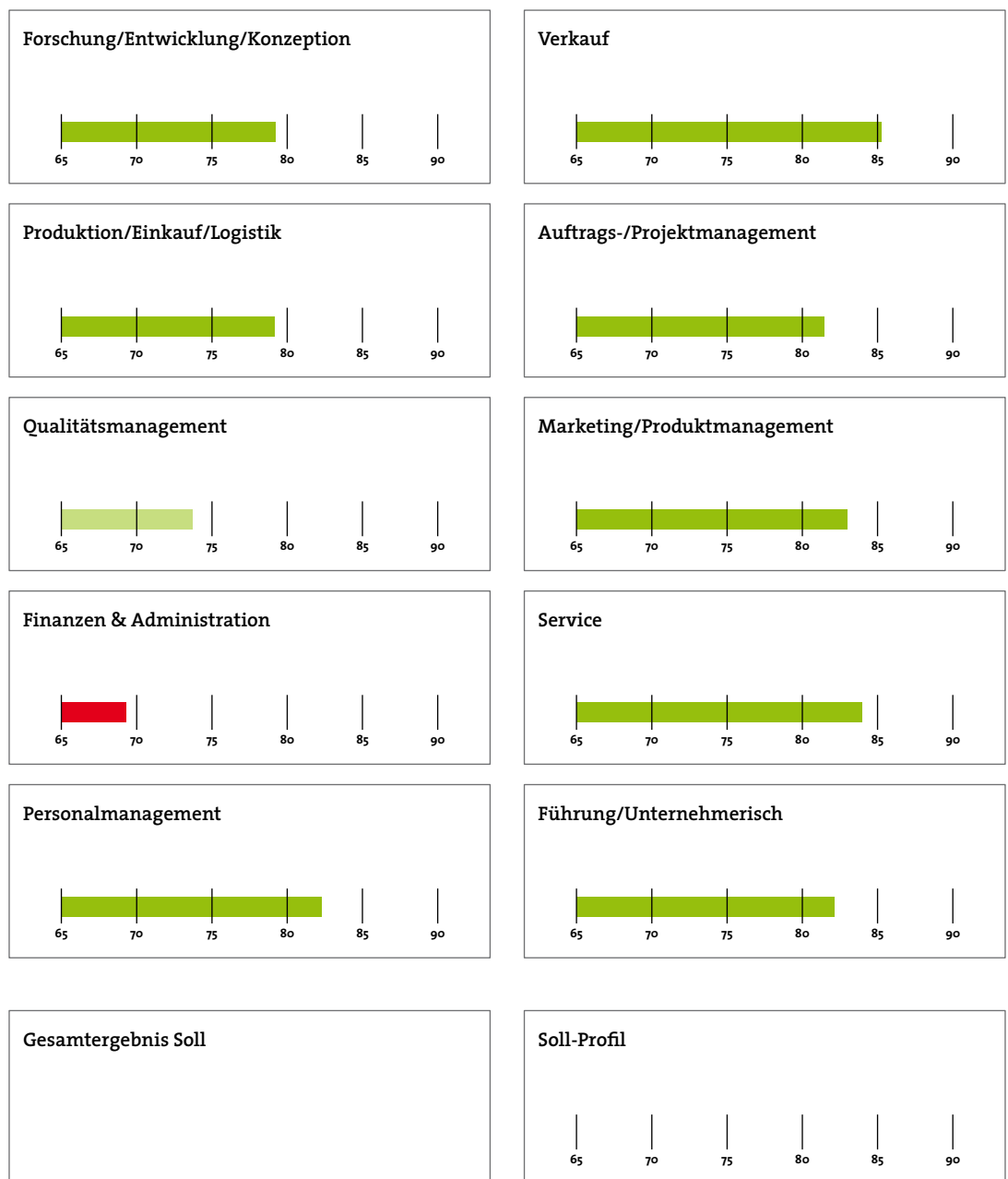


\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen

## EMPFEHLUNG MIT BLICK AUF BERUFLICHE EINSATZFELDER\*:

Mary Mustermann | 03.10.2009

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