

profiling**values** 

*Hit the bull's eye*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**FR. SCHMIDT**

28.06.2013

## 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.

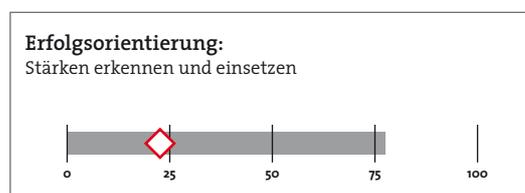
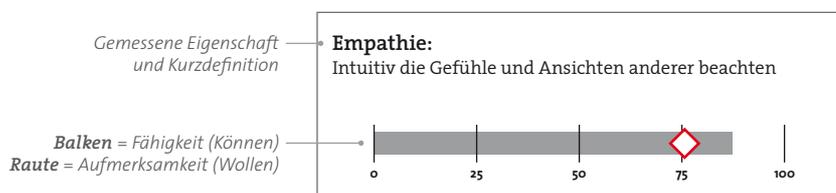
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



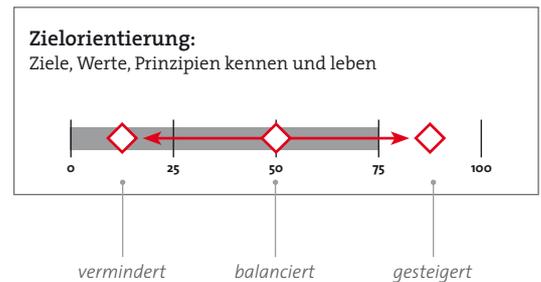
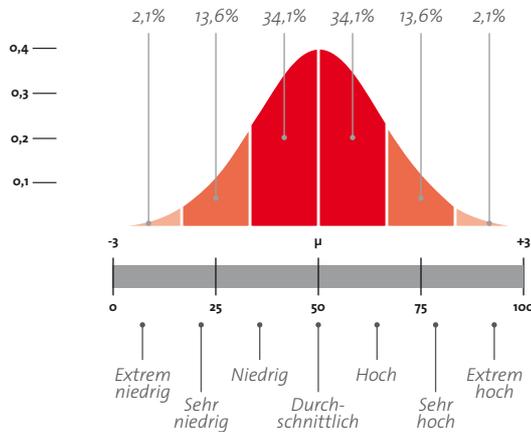
Charakterisierungen des Teilnehmers → Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

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

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

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

Soll Können 65 bis 85 Ergebnis grün  
Wollen 30 bis 65 Ergebnis 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

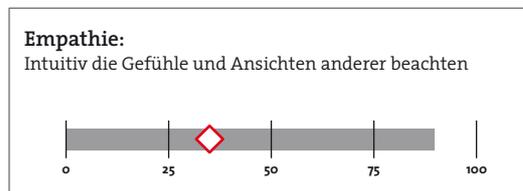
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Fr. Schmidt | 28.06.2013

### Bewertung des Umfeldes:

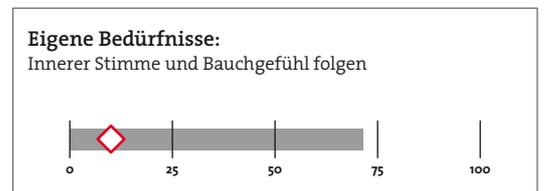
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



4 50 5/o 35 1 19  
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

**Soll**  
Können 74 bis 94 (+6)  grün  
Wollen 20 bis 50 (o)  grün

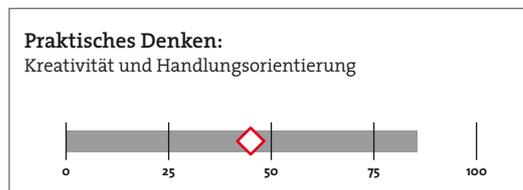
### Bewertung der eigenen Rolle:



11 15 14/1 45 3  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

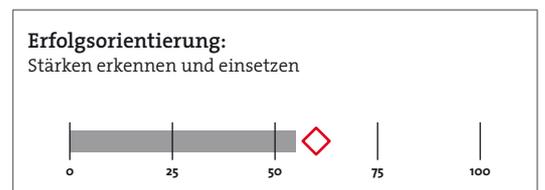
**Soll**  
Können 66 bis 86 (-5)  grün  
Wollen 10 bis 40 (-15)  grün

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



4 50 7/o 45 3 29  
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

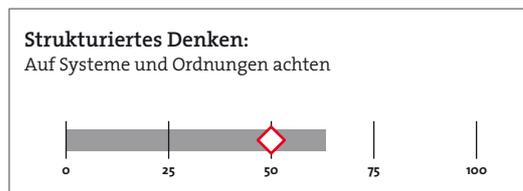
**Soll**  
Können 72 bis 92 (+4)  grün  
Wollen 30 bis 60 (o)  grün



10 35 22/o 75 12  
Gute Fähigkeit die eigenen Stärken zu erkennen; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

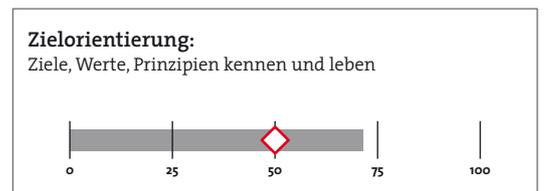
**Soll**  
Können 64 bis 84 (-19)  rot  
Wollen 50 bis 80 (-5)  grün

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



9 40 18/2 60 9 32  
Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

**Soll**  
Können 60 bis 80 (-7)  grün  
Wollen 15 bis 45 (+20)  gelb  
17 47 30 47 13



7 85 14/1 15 7  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten

**Soll**  
Können 64 bis 84 (-3)  grün  
Wollen 40 bis 70 (-5)  grün  
28 45 50 45 22

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

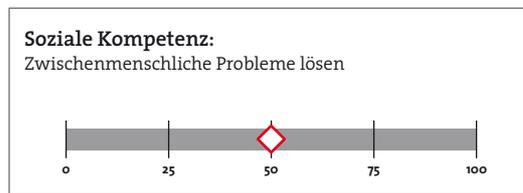
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Fr. Schmidt | 28.06.2013

### Konflikte im Umfeld:

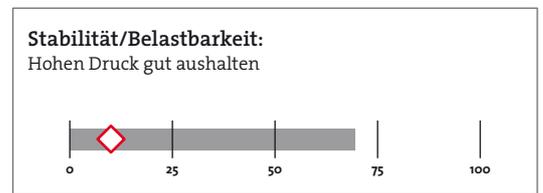
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



0 Kann zwischenmenschliche Konflikte hervorragend lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	75 bis 95 (+15)	gelb
Wollen	25 bis 55 (+10)	grün

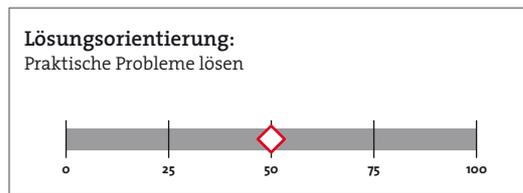
### Innere Konflikte:



0 5 Meistert Problemlagen gut; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

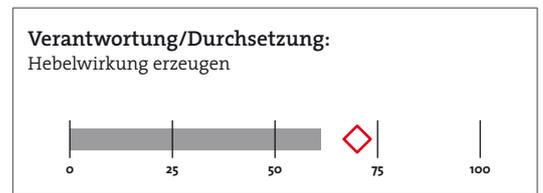
<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	64 bis 84 (-5)	grün
Wollen	15 bis 45 (-20)	rot

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



0 10 Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen

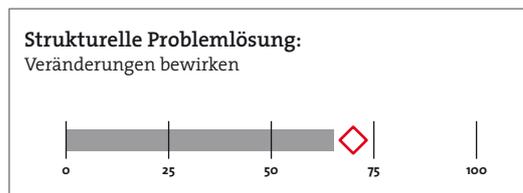
<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	76 bis 96 (+14)	gelb
Wollen	30 bis 60 (+5)	grün



0 6 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; möchte gegenwärtig durch die eigene Kompetenz einen Unterschied bewirken

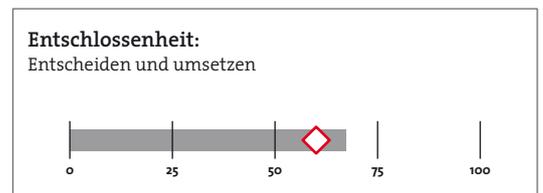
<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	65 bis 85 (-14)	rot
Wollen	55 bis 85 (0)	grün

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



3 5 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an

<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	64 bis 84 (-9)	grün
Wollen	20 bis 50 (+35)	gelb

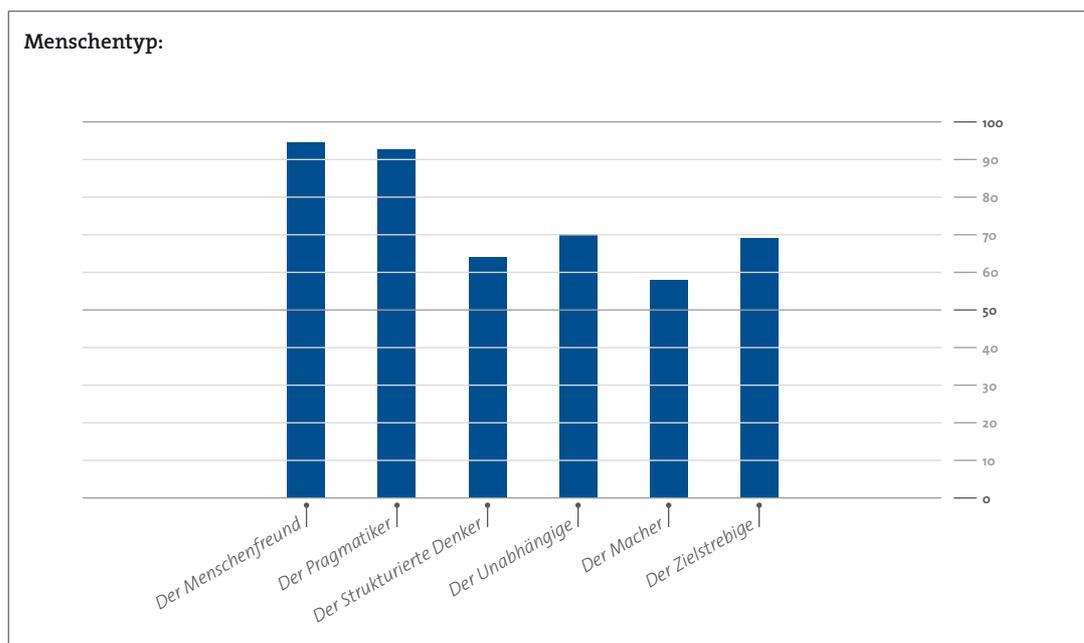
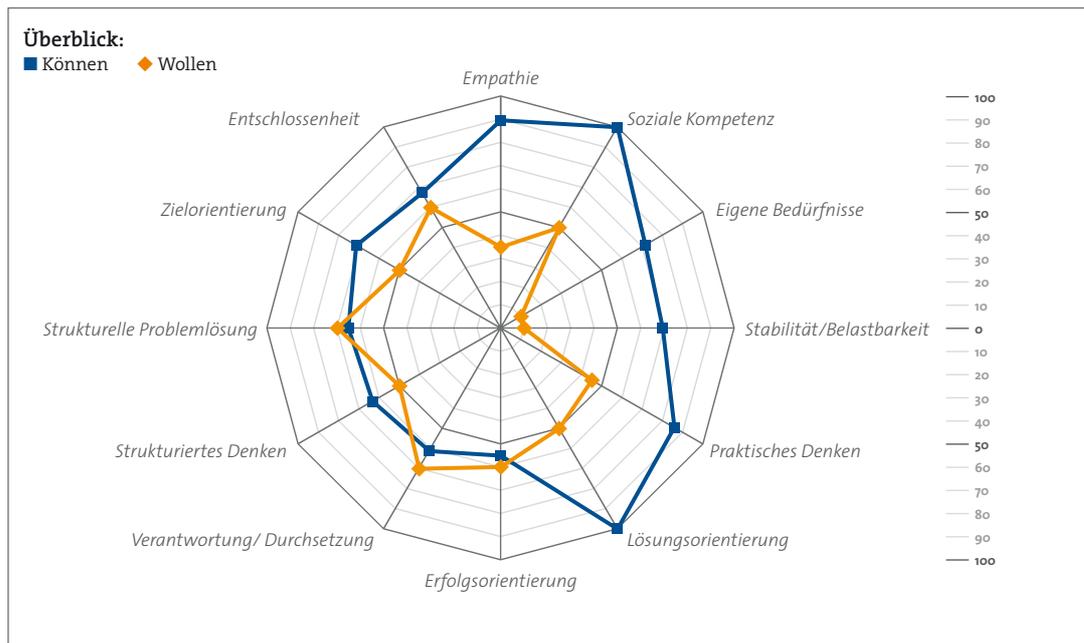


15 3 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

<b>Soll</b>		<b>Ergebnis</b>
Können	63 bis 83 (-6)	grün
Wollen	45 bis 75 (0)	grün

## Übersichten:

Fr. Schmidt | 28.06.2013



Dif	0	30	50	2	VQ	1	64	34	4	Difi/2	3	60	C	992		
Dim	6	24	16	4	SQ	3	91	41	5	RHO	1	0.898	0.775	2	D	563
DimP	6	80	32	3	BQr	0	1.43	1.21	0	Y	1973		3121			
Int	1	8	23	3	BQa	2	78	38	5	Key	13PKYTeTutio6					
IntP	2	27	46	4	CQ	1	110	45	2	A	1125	AC	0.663			
Dis	2	2	2	2	RQ	1	120	63	0	B	441	BD	0.886			
DI	4	16	7	1	AI	1	57	56	1							

## Zusammenfassung:

Fr. Schmidt | 28.06.2013

## 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) Sich seines Selbst sehr bewusst      |
| b) Gibt Vertrauen                                    | n) Achtet momentan zu wenig auf sich    |
| c) Scharfsinnig                                      | o) Kennt eigene Stärken                 |
| d) Pragmatisch                                       | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung     |
| e) Analytisch gut                                    | q) Sehr gute Zielorientierung           |
| f) Starke eigene Meinung                             | r) Flexibel in der Zielorientierung     |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz                  | s) Stabil und belastbar                 |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu                     | t) Achtet zu wenig auf Regeneration     |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser              | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran        | v) Nimmt Verantwortung gerne an         |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen              | w) Braucht Zeit für Entscheidungen      |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | x) Momentan Fokus auf Konsequenz        |

## Entwicklungsanregungen:

a) bis x)  
beziehen sich auf die  
jeweiligen Nummerierungen  
der Eigenschaften, siehe oben.  
o.k.: keine  
Verbesserung notwendig

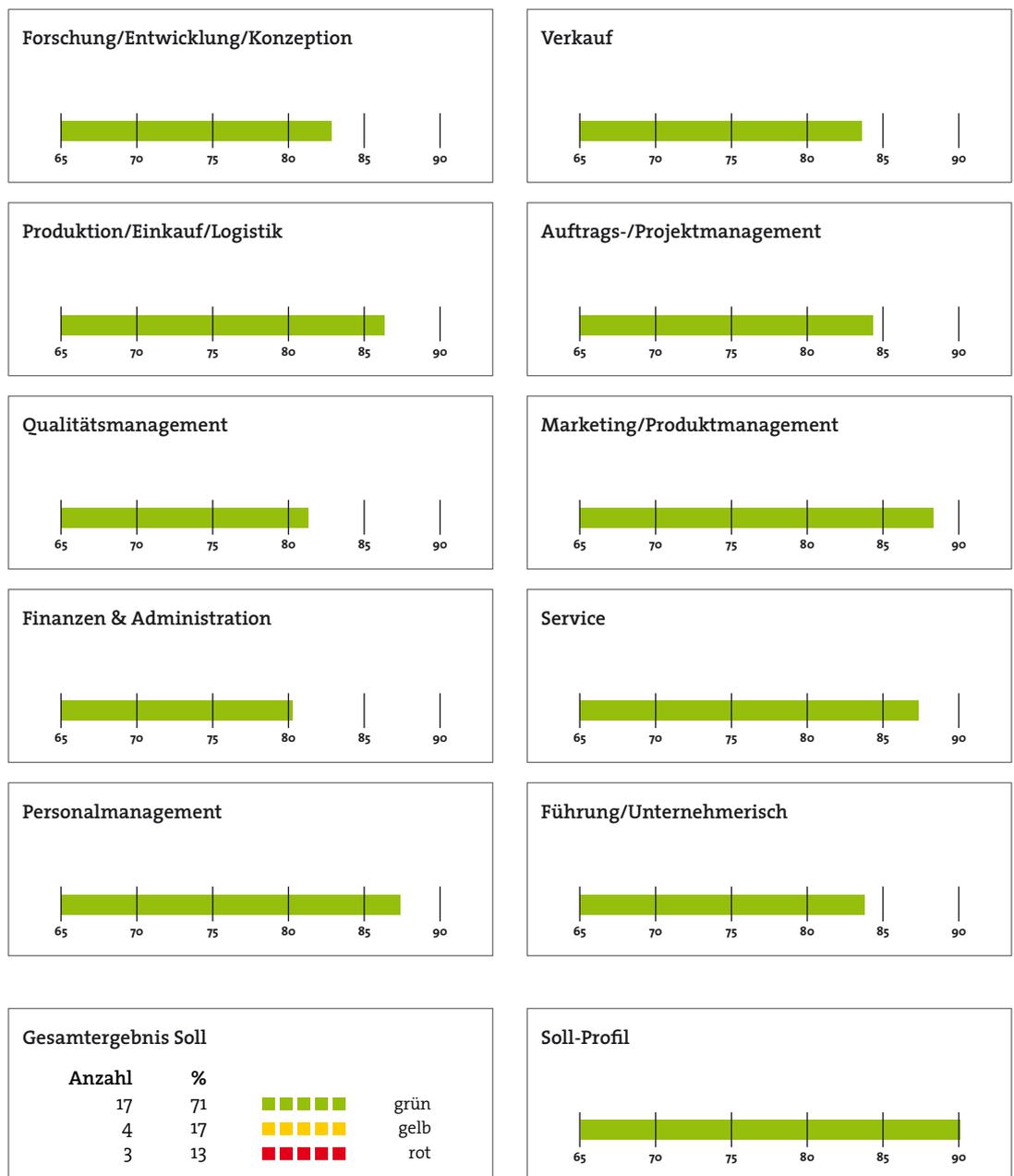
- |   |  |
|---|--|
| a) o.k.   | m) o.k.                                      |
| b) o.k.   | n) Deutlich mehr auf sich achten             |
| c) o.k.   | o) Eigene Stärken genauer herausarbeiten     |
| d) o.k.   | p) o.k.                                      |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) o.k.                                      |
| f) o.k.   | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden       |
| g) o.k.   | s) Noch höhere Ausgeglichenheit suchen       |
| h) o.k.   | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten     |
| i) o.k.   | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k.   | v) o.k.                                      |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen     | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben    |
| 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\*:

Fr. Schmidt | 28.06.2013

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

Consulting / Business Coach  
bibliothek(#5121)