

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**JOHN DOE PUBLIC**

Tel.: - E-Mail:

06.09.2010

überreicht durch:

Coaching&Beratung&Mediation - Véronique Hartmann-Alvera  
Stadlerweg 1 | 80997 München | +49 (0)89 81339680  
[www.hartmann-alvera.de](http://www.hartmann-alvera.de) | [info@hartmann-alvera.de](mailto:info@hartmann-alvera.de)

## 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.

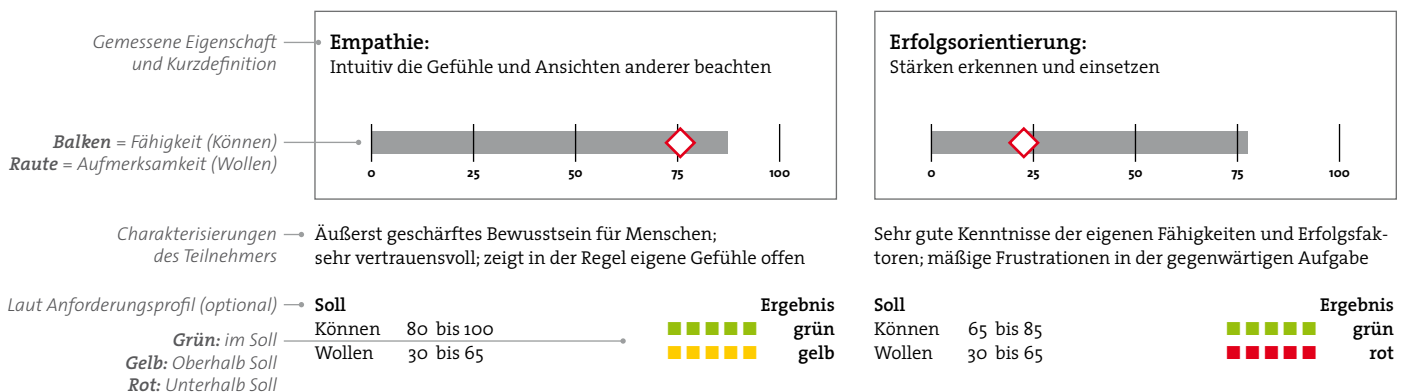
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

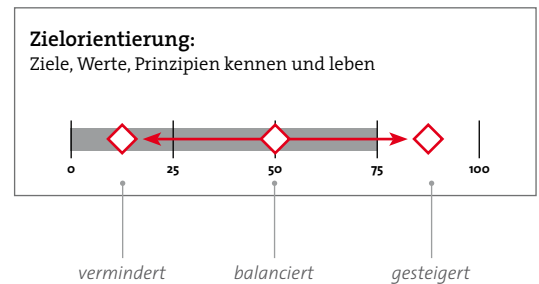
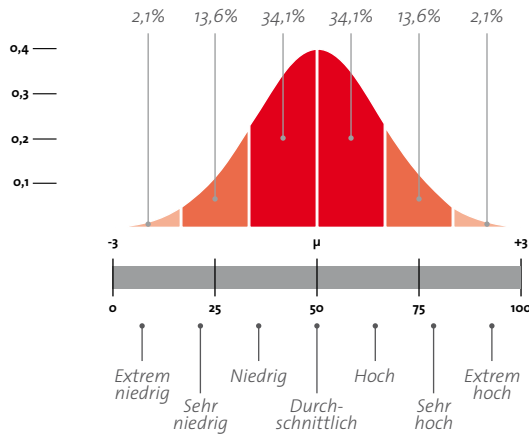
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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





## 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

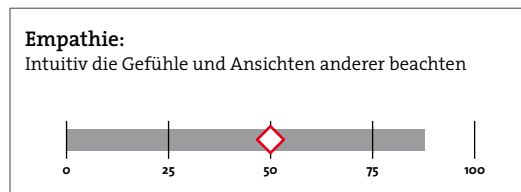
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

John Doe Public | 06.09.2010

### Bewertung des Umfeldes:

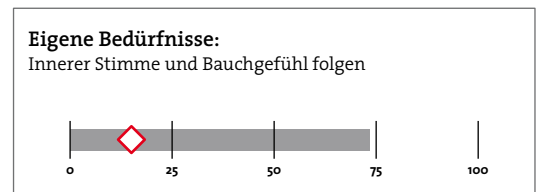
Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



3 40 6 60 3 19  
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

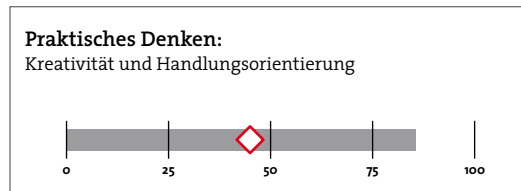
### Bewertung der eigenen Rolle:



10 15 13 50 3  
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

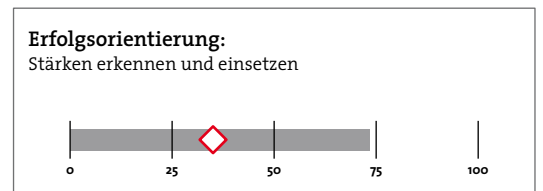
Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



4 55 7 40 3 20  
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

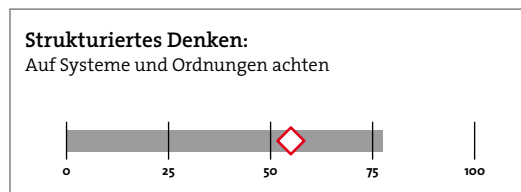
Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



8 45 13 40 5  
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

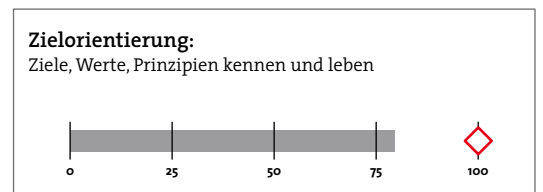
Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



5 55 11 50 6 21  
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen

Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



0 90 10 60 10  
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; 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

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

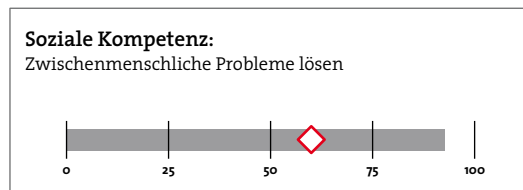
## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

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

John Doe Public | 06.09.2010

### Konflikte im Umfeld:

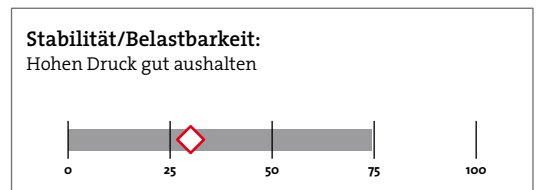
Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



0 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht zur Zeit soziale Problemstellungen tatkräftig an 1

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

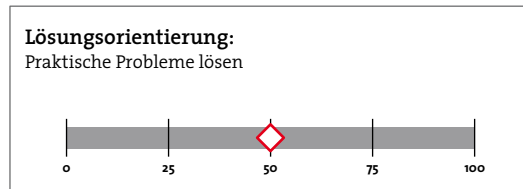
### Innere Konflikte:



0 3 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit 1

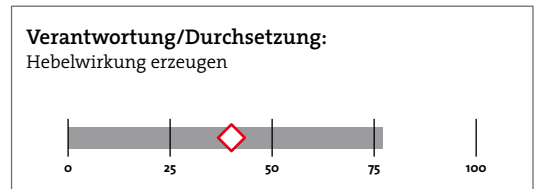
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



0 3 Äußerst findig und effektiv; löst praktische Probleme exzellent; balanciert in der Herangehensweise an praktische Herausforderungen 2

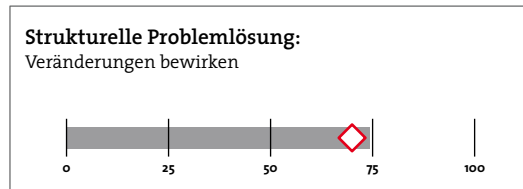
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



0 3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant 1

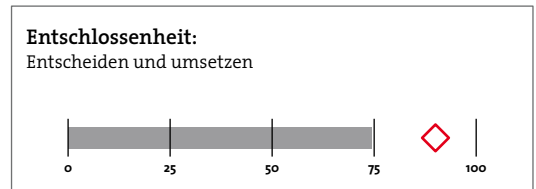
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



1 3 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; geht strukturelle Herausforderungen gegenwärtig tatkräftig an 8

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

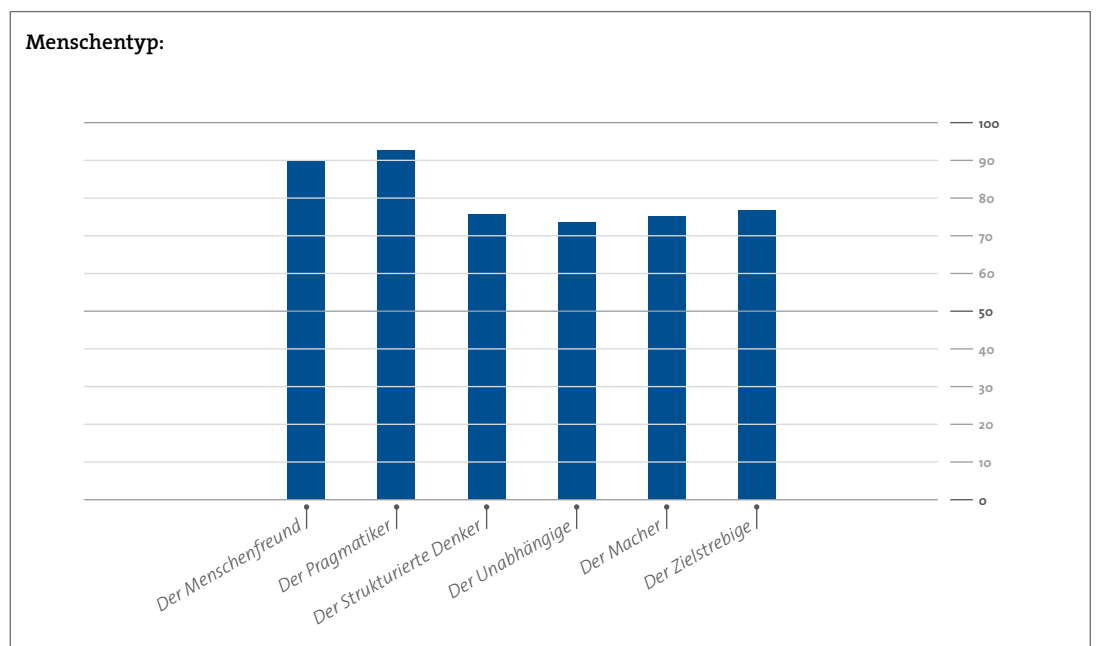
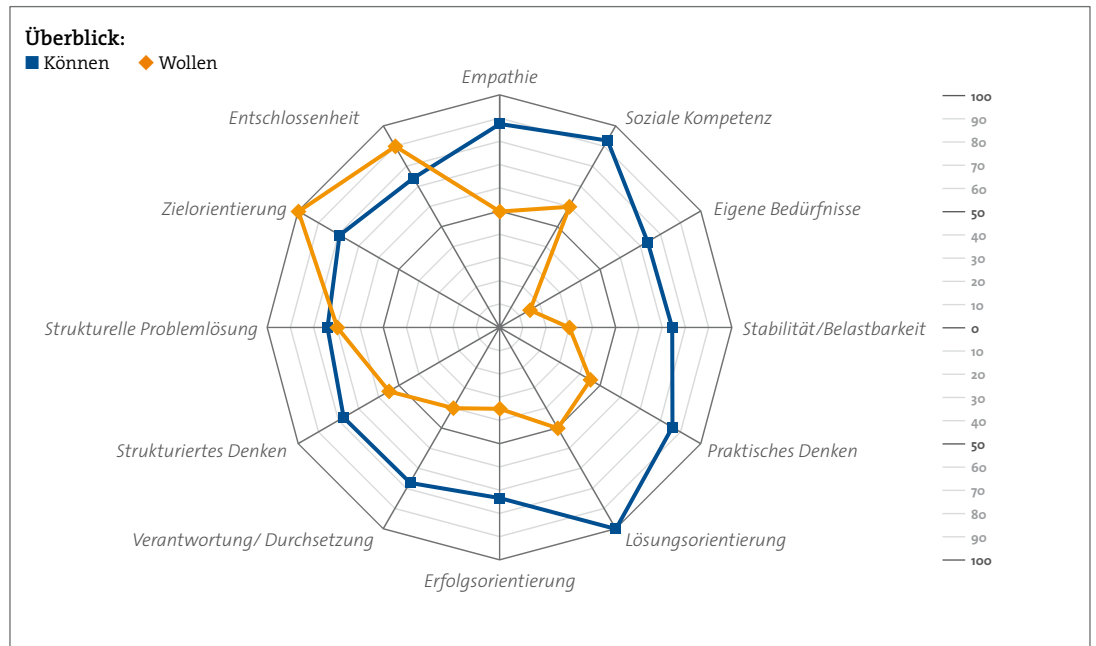


0 4 Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen 4

**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

## Übersichten:

John Doe Public | 06.09.2010



Dif	0	24	36	1	VQ	0	38	14	1	Difi/2	3	67	C	322		
Dim	2	9	3	0	SQ	0	50	14	1	RHO	0	0.933	0.878	1	D	919
DimP	3	38	8	0	BQr	0	1.32	1.00	0	Y						2500
Int	0	5	11	1	BQa	0	44	14	1	Key	10PEHC3tP2609					
IntP	1	21	31	2	CQ	0	58	14	1	A	719	AC	0.884			
Dis	0	0	0	0	RQ	1	94	47	0	B	540	BD	0.781			
DI	1	7	1	0	AI	0	50	50	0							

## Zusammenfassung:

John Doe Public | 06.09.2010

## 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 zur Zeit weniger auf sich         |
| c) Scharfsinnig                                      | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Pragmatisch                                       | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen   |
| e) Analytisch sehr 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) Geht auf die Menschen zu                          | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit         |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser              | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran        | v) Bereit, Verantwortung zu übernehmen      |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen         | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider  |
| l) Geht strukturelle Herausforderungen tatkräftig an | 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

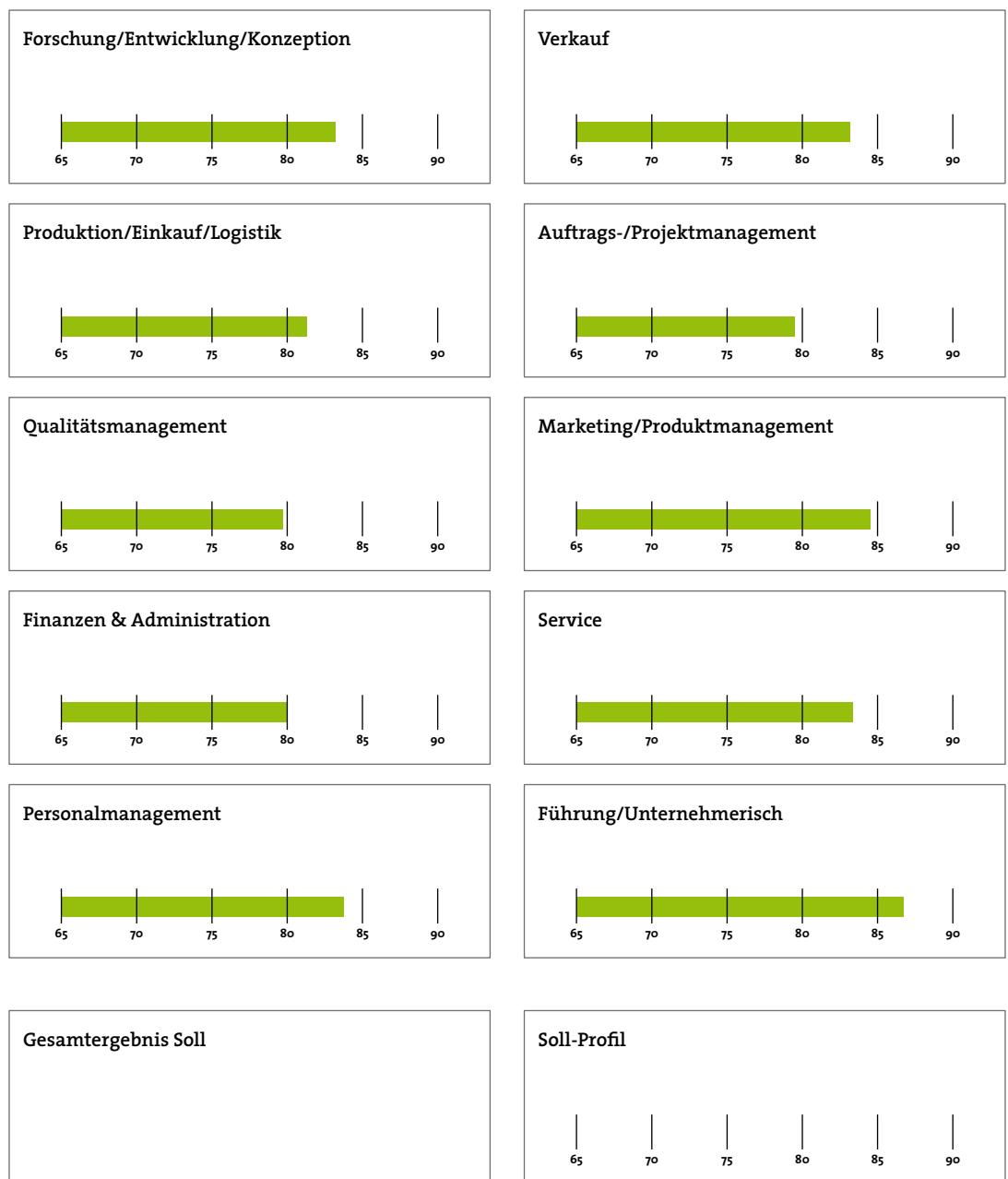
- |         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| a) o.k. | m) o.k.                              |
| b) o.k. | n) Mehr auf sich achten              |
| c) o.k. | o) o.k.                              |
| d) o.k. | p) Lohnende Einsatzfelder suchen     |
| e) o.k. | q) o.k.                              |
| f) o.k. | r) o.k.                              |
| g) o.k. | s) o.k.                              |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) o.k.                              |
| j) o.k. | v) Mehr Verantwortung kann gut sein  |
| k) o.k. | 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\*:

John Doe Public | 06.09.2010

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