

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

R E P O R T

- Sören Sample -

03.5.2020

überreicht durch:
Dr. Detlef H. Duwe / Marit A. Höppner
PeopleWare & Values Consulting Hamburg
office@peopleware-consulting.com

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.

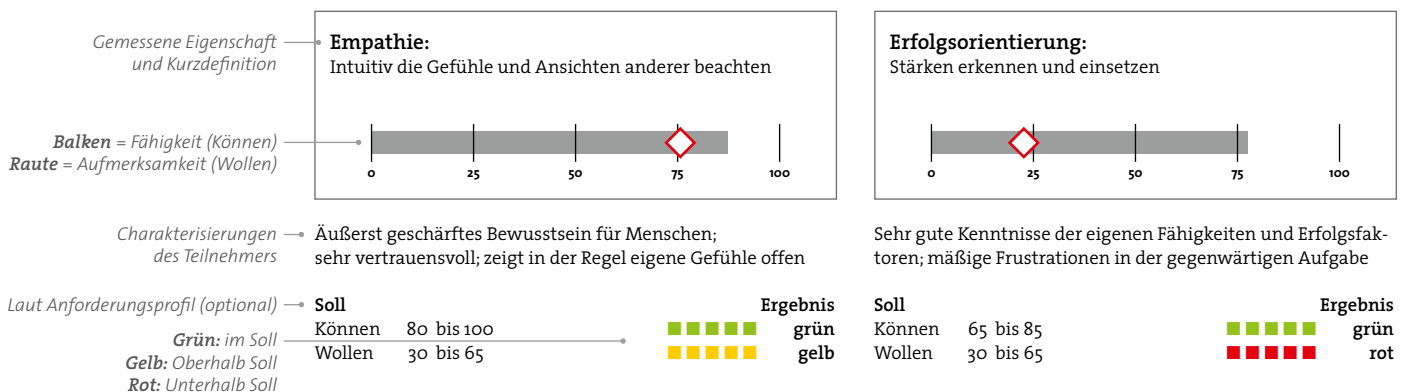
Falls Sie uns ein konkretes Stellenprofil übermittelt haben, beziehen sich alle Ergebnisse auf das spezifische Profil. Die einzelnen Anforderungen werden von profilingvalues in eine numerische Sollgröße mit Zielkorridor übersetzt. Diese Angaben finden Sie separat für jede Eigenschaft unter der jeweiligen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

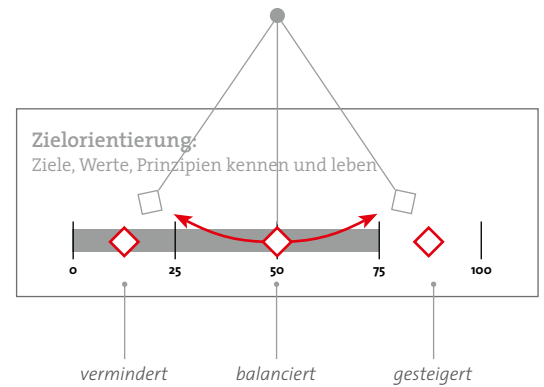
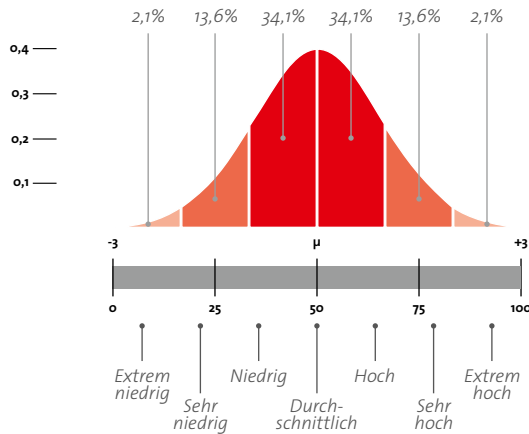
Beispiel 1

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

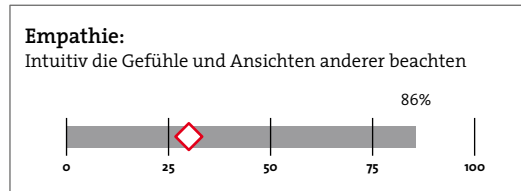
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

-Sören Sample- | 3.5.2020

Bewertung des Umfeldes:

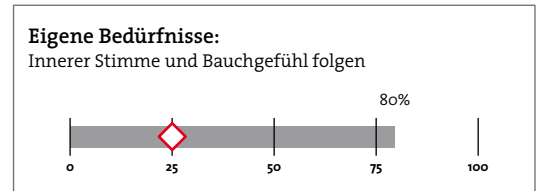
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



6 35 70 45 2 19 8
 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

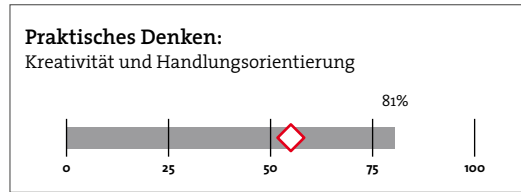
Bewertung der eigenen Person:



8 33 100 43 3
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Unberücksichtiglassen der eigenen Bedürfnisse

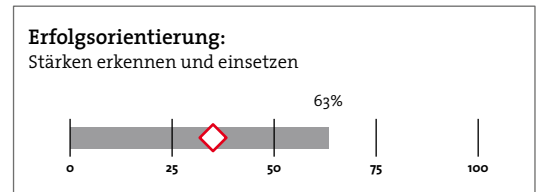
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



5 45 101 58 5 29 11
 Sehr starke praktische Orientierung; flexibel mit Blick auf gute Alternativen

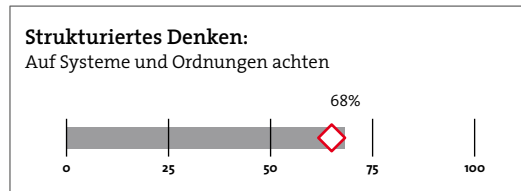
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



11 40 180 45 8
 Aufmerksam und bedacht auf die eigene Rolle und Funktion; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

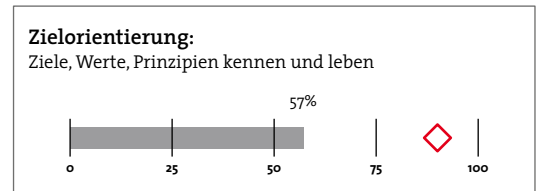
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



7 68 161 45 9 38 7
 Gute analytische Fähigkeiten; gutes strukturiertes Denkvermögen; proaktiv; analysiert und konzipiert zur Zeit gerne

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



7 78 210 63 15
 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

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

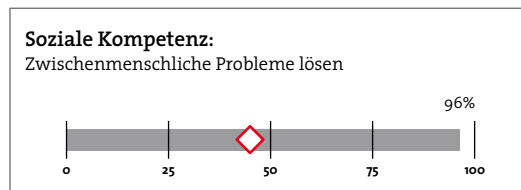
Balken = Fähigkeit (Können)
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

-Sören Sample- | 3.5.2020

Konflikte im Umfeld:

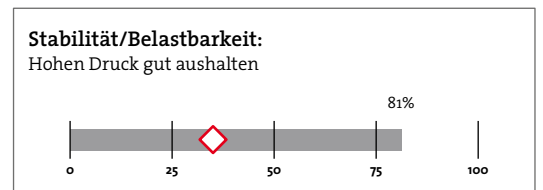
Menschliche Wertedimension
 Fragewort: Wer?



1 Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

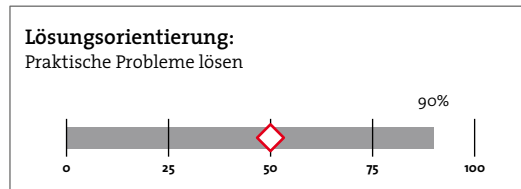
Innere Konflikte:



5 3 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

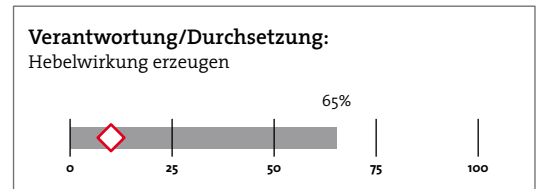
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension
 Fragewort: Was?



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

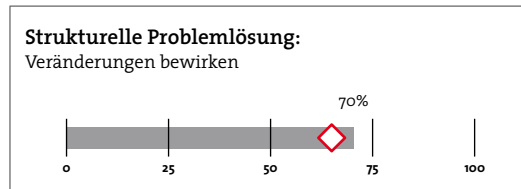
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y



10 6 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zurückhaltend bei Verantwortungsübernahme; weniger Fokus auf Durchsetzung der eigenen Standpunkte

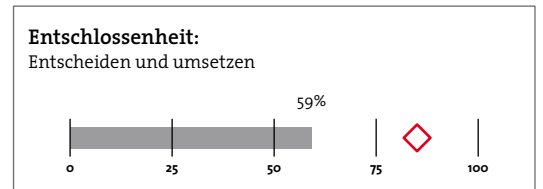
Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension
 Fragewort: Wofür?



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

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

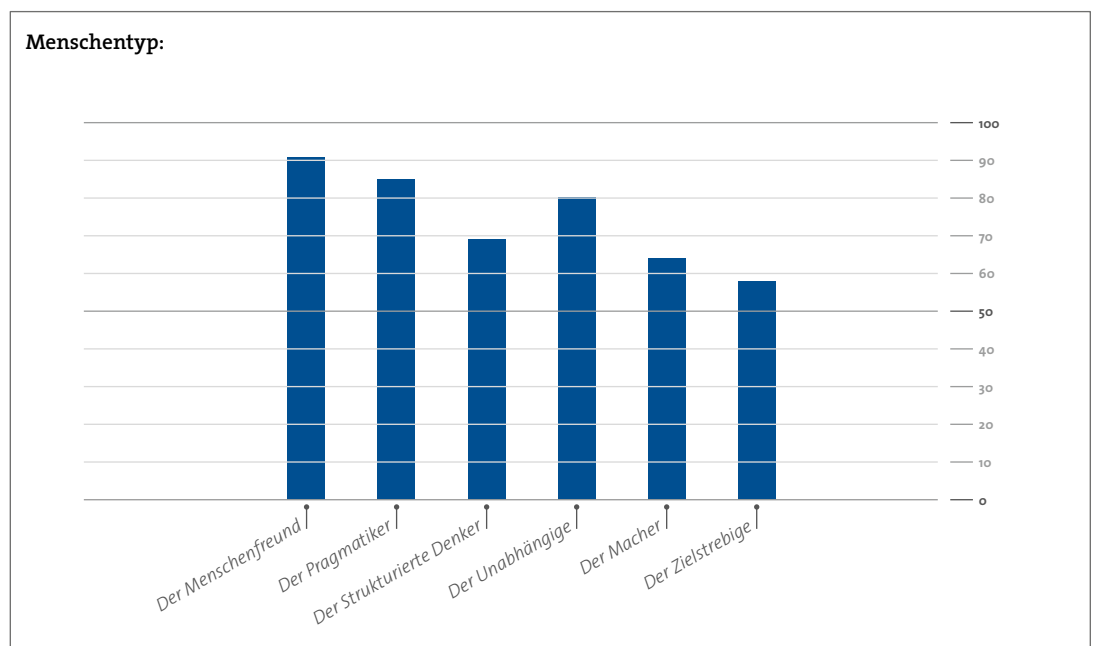
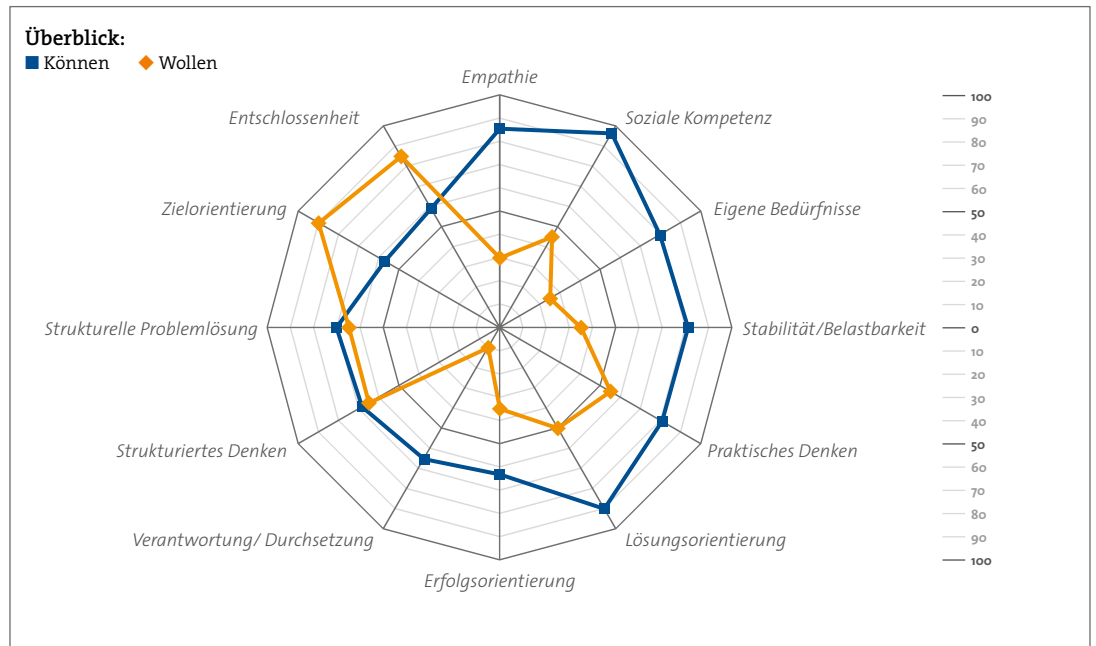


17 3 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll Können x bis y Ergebnis
 Wollen x bis y

Übersichten

-Sören Sample- | 3.5.2020



Dif	1	32	49	2	VQ	0	55	23	3	Difi/2	3	67	C	385
Dim	3	15	14	3	SQ	2	86	37	5	RHO	1	0.913 0.779 2	D	622
DimP	4	47	30	2	BQr	0	1.58	1.63	1	Y				2181
Int	0	7	23	3	BQa	1	70	30	4	Key	xxxxxxx			
IntP	2	21	46	4	CQ	1	110	48	2	A	598		AC	0.924
Dis	0	1	0	0	RQ	1	120	64	0	B	576		BD	0.893
DI	2	10	11	2	AI	0	52	50	0					

Zusammenfassung

-Sören Sample- | 3.5.2020

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 selbst sehr bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet zur Zeit weniger auf sich |
| c) Sehr praktisch veranlagt | o) Interessiert daran, gut bewertet zu werden |
| d) Pragmatisch | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen |
| e) Analytisch gut | q) Klare Zielorientierung |
| f) Proaktiv | r) Äußerst fokussiert auf Ziele |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen | w) Braucht Zeit für Entscheidungen |
| 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) Mehr sich selbst übertreffen wollen als andere |
| d) o.k. | p) Lohnende Einsatzfelder suchen |
| e) Strukturen noch differenzierter durchdringen | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) o.k. | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen |
| j) o.k. | v) Verantwortung wollen, heißt mehr bewegen |
| k) o.k. | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben |
| l) o.k. | x) o.k. |