

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**M A R I A M U S T E R M A N N**

Tel.: - E-Mail:

12.03.2010

überreicht durch:

AMS Coaching, Stefan Peter Ams

Werner-Egk-Bogen 25, 80939 München, 089/311 90 628

[www.ams-coaching.de](http://www.ams-coaching.de), [mail@ams-coaching.de](mailto:mail@ams-coaching.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.

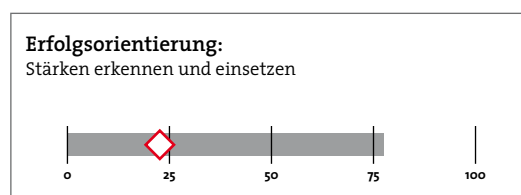
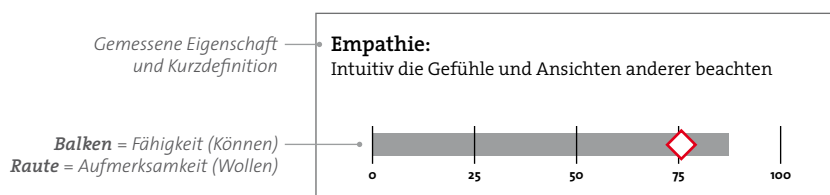
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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



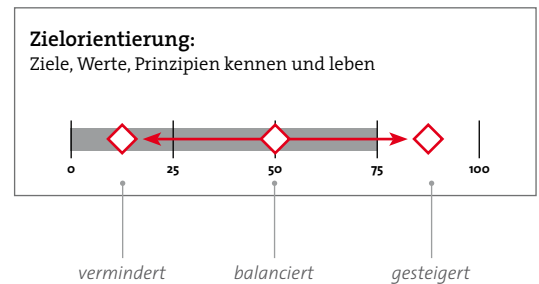
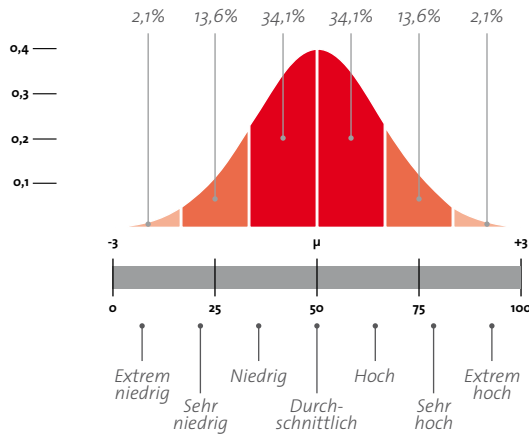
Charakterisierungen des Teilnehmers → Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr vertrauensvoll; zeigt in der Regel eigene Gefühle offen

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

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

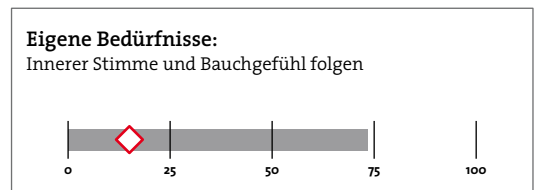
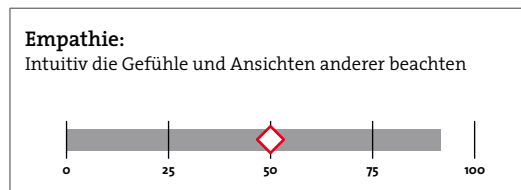
Maria Mustermann | 12.03.2010

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

### Bewertung des Umfeldes:

### Bewertung der eigenen Rolle:

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



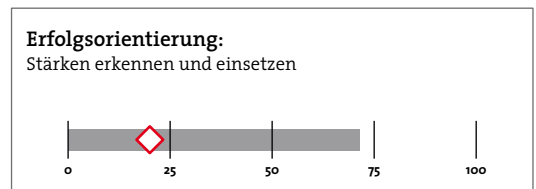
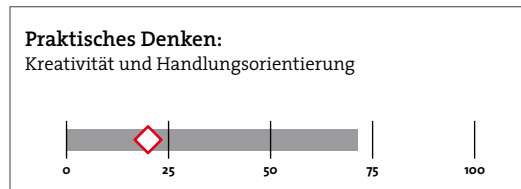
2 17 10  
 Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

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

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

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



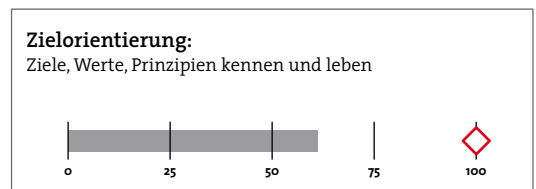
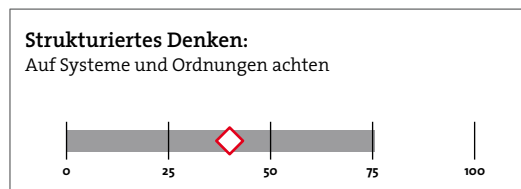
10 4 28 10  
 Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig zurückhaltend im Hinblick auf praktikable Alternativen

4  
 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustrationen in der gegenwärtigen Aufgabe

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

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

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



7 5 31 3  
 Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

16  
 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

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

19

11

23

23

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

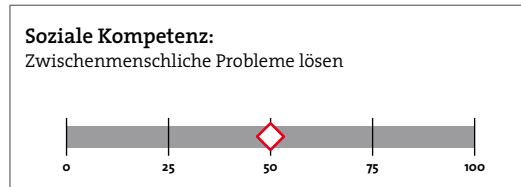
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Maria Mustermann | 12.03.2010

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?

### Konflikte im Umfeld:

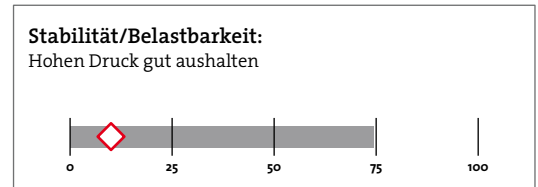


0 Kann zwischenmenschliche Konflikte hervorragend lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

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

**Ergebnis**

### Innere Konflikte:

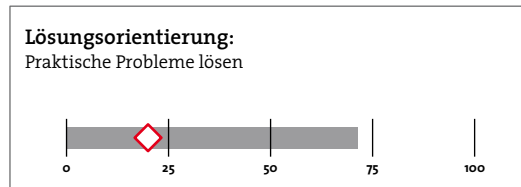


0 4 4 Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration

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

**Ergebnis**

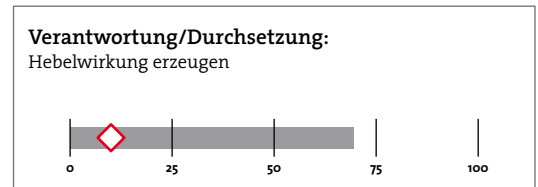
Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



4 1 11 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan eher zögerlich an

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

**Ergebnis**

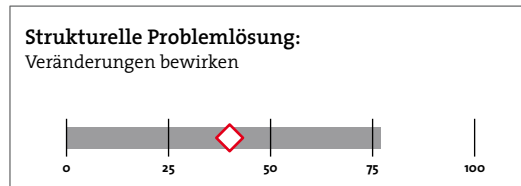


5 1 1 Handelt verantwortungsbewusst und ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zurückhaltend bei Verantwortungsübernahme; weniger Fokus auf Durchsetzung der eigenen Standpunkte

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

**Ergebnis**

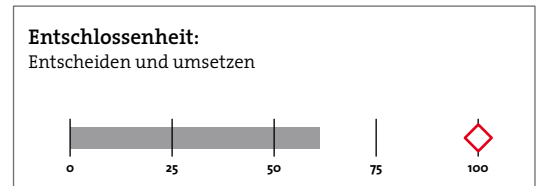
Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



2 1 13 Sehr gute Fähigkeit, Probleme in Strukturen und Abläufen zu lösen sowie theoretische Fragestellungen zu beurteilen; bedacht in der Herangehensweise an strukturelle Herausforderungen

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

**Ergebnis**



0 10 10 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; sehr hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

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

**Ergebnis**

6

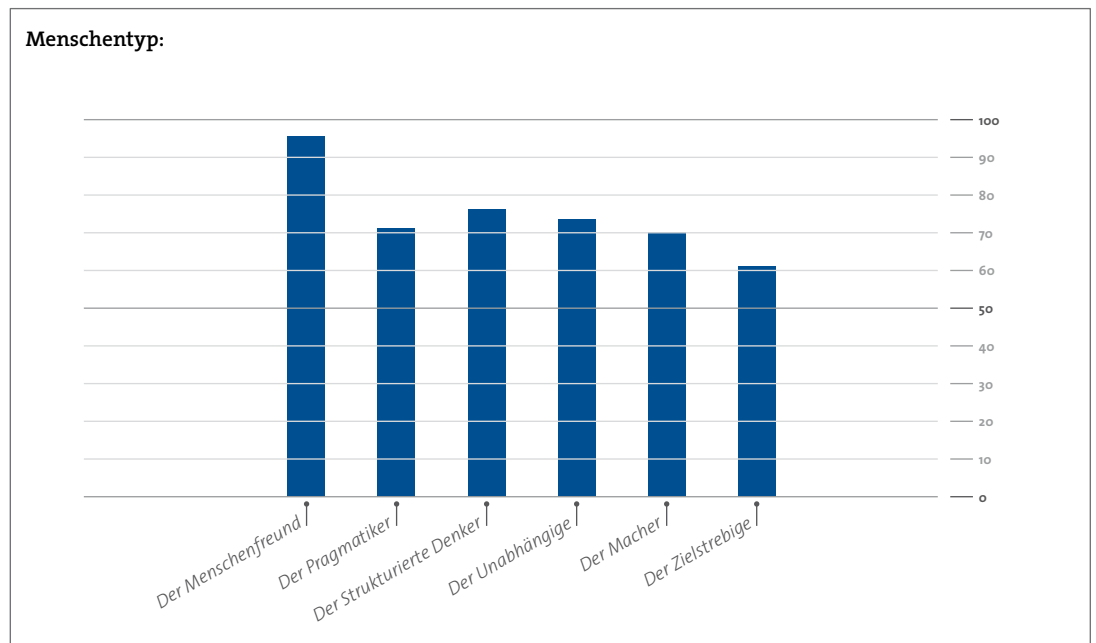
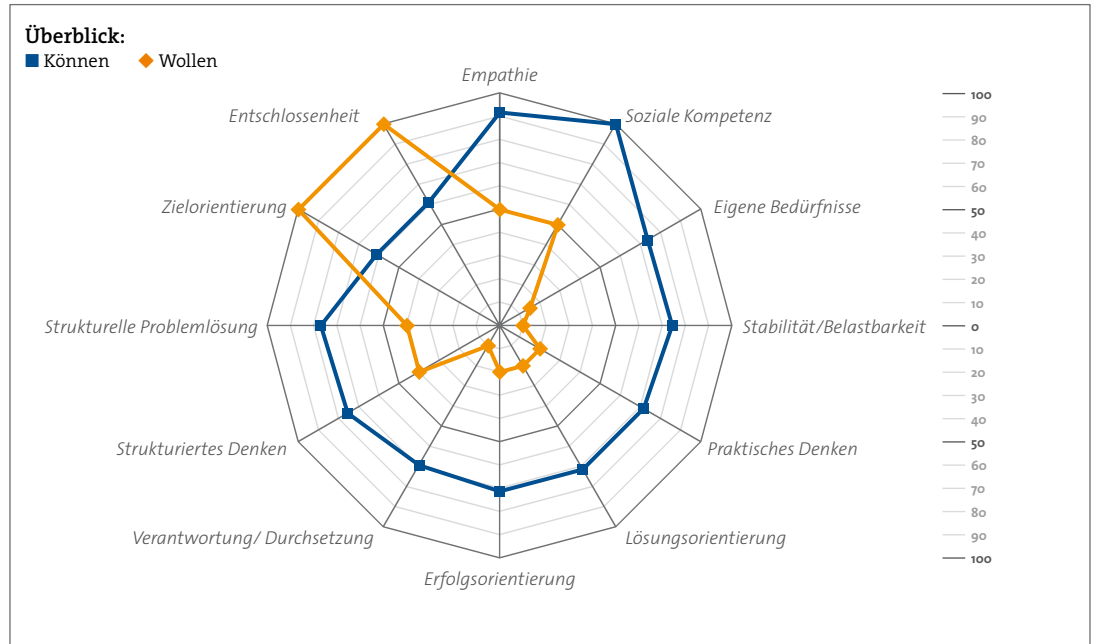
2

9

11

## Übersichten:

Maria Mustermann | 12.03.2010



Dif	0	30	46	2	VQ	0	52	22	3	Difi/2	3	65	C	118
Dim	3	12	11	2	SQ	2	77	31	4	RHO	1	0.909 0.795 2	D	154
DimP	3	40	24	2	BQr	0	1.48	1.41	0	Y				552
Int	1	8	20	2	BQa	1	65	27	3	Key	10PNBMGcDM403			
IntP	2	27	43	4	CQ	1	96	37	2	A	114	AC	0.950	
Dis	2	2	0	0	RQ	1	113	59	0	B	166	BD	0.950	
DI	1	7	10	2	AI	3	63	50	0					

## Zusammenfassung:

Maria Mustermann | 12.03.2010

## 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) Sehr praktisch veranlagt                    | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Gegenwärtig zögerlich                       | p) Gegenwärtig eher frustriert              |
| e) Analytisch sehr gut                         | q) Klare Zielorientierung                   |
| f) Erfinderisch                                | r) Äußerst fokussiert auf Ziele             |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz            | s) Sehr stabil und belastbar                |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu               | t) Achtet zu wenig auf Regeneration         |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser      | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig     |
| j) Momentan ein zögernder Problemlöser         | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut lösen   | w) Braucht Zeit für Entscheidungen          |
| l) Bedacht 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

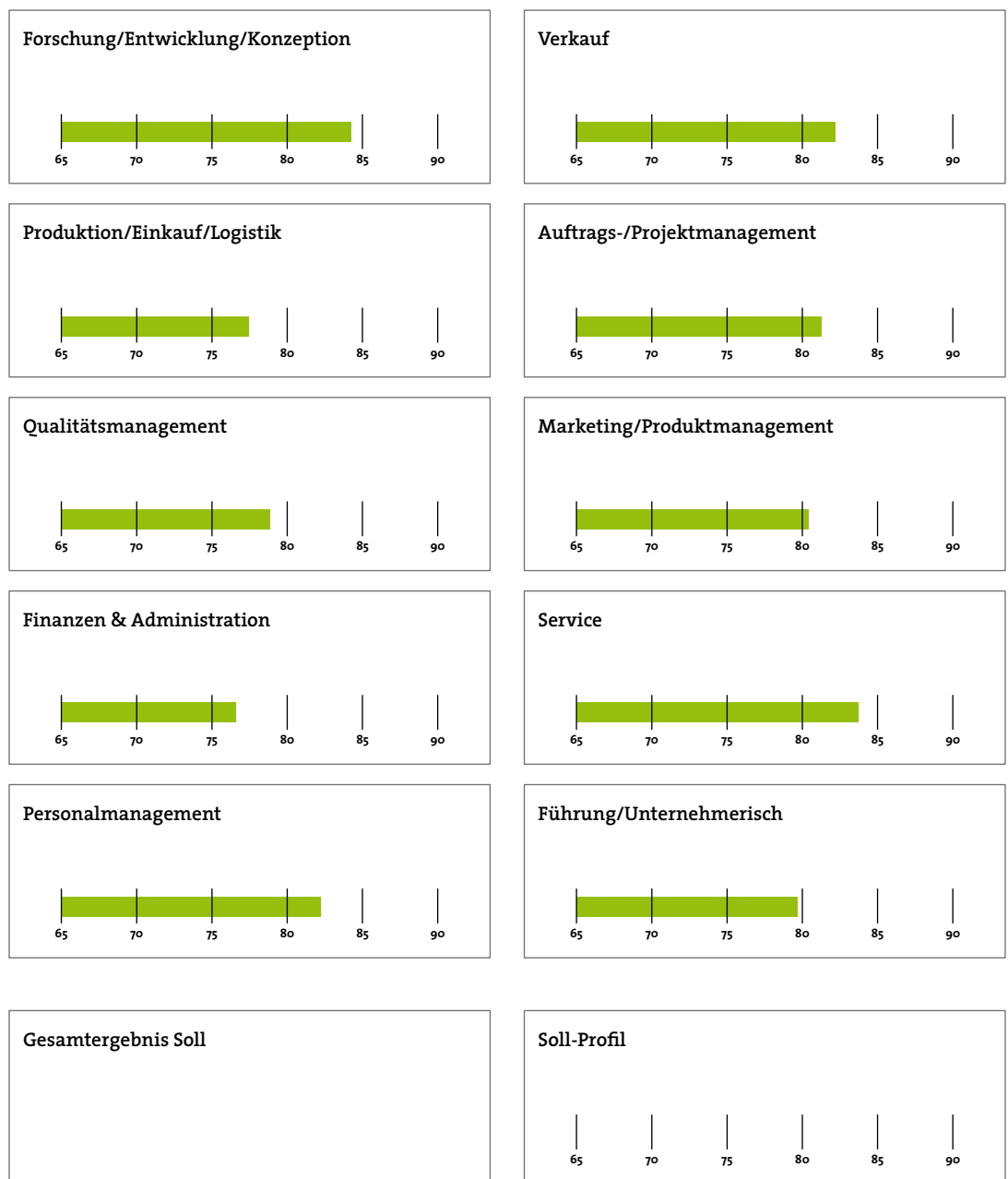
- |   |  |
|---|--|
| a) o.k.   | m) o.k.  |
| b) o.k.   | n) Mehr auf sich achten                            |
| c) o.k.   | o) o.k.  |
| d) Mehr Chancen wahrnehmen und etwas wagen        | p) Frustrationen erkennen, Veränderungen einleiten |
| e) o.k.   | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen       |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken | r) o.k.  |
| g) o.k.   | s) o.k.  |
| h) o.k.   | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten           |
| i) o.k.   | u) Sich und andere noch geeigneter einsetzen       |
| j) Praktische Probleme engagierter lösen          | v) Verantwortung wollen, heißt mehr bewegen        |
| k) o.k.   | 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\*:

Maria Mustermann | 12.03.2010

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