

profiling**values** 

*Identifying Talent – Utilizing Potential*



**V 1 2 C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**REPORT**

**FLORIAN MUSTERMANN**

Tel.: - E-Mail:

12.03.2010

überreicht durch:

IHH International Head Hunters Management- und Personalberatungsgesellschaft mbH  
Räterstrasse 24, 85551 Kirchheim / München Tel +49-89-456944-0  
[www.i-h-h.com](http://www.i-h-h.com) [info@i-h-h.com](mailto:info@i-h-h.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](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.

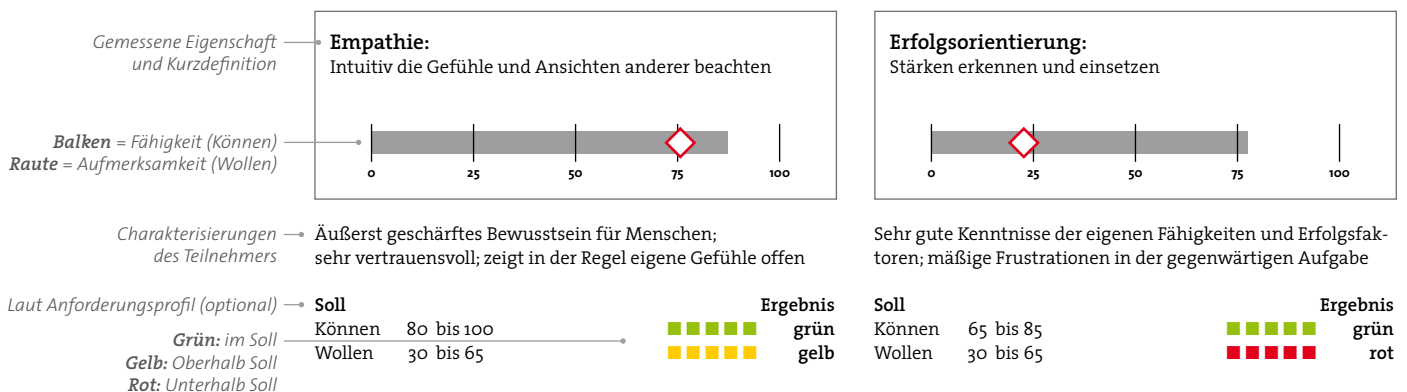
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

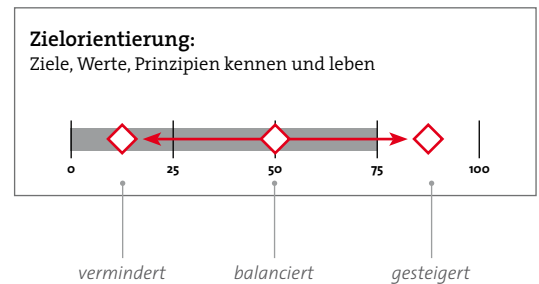
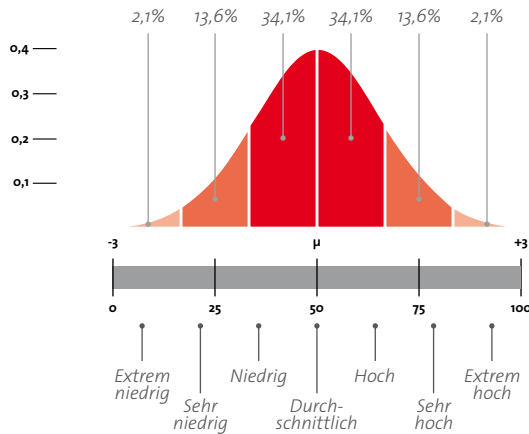
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

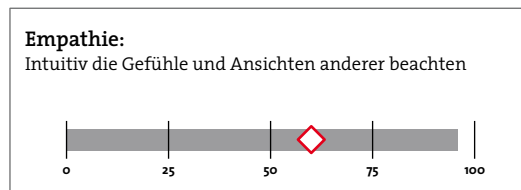
## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften:

Florian Mustermann | 12.03.2010

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

### Bewertung des Umfeldes:

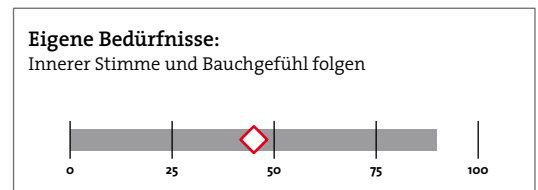
Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



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

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

### Bewertung der eigenen Rolle:

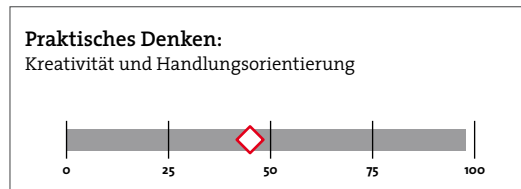


2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

20 Außerordentliche Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

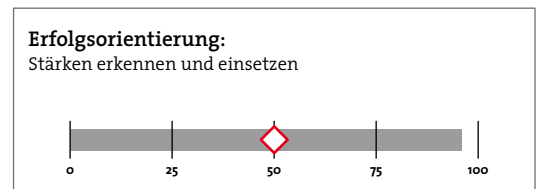
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



1 Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; flexibel mit Blick auf gute Alternativen 0

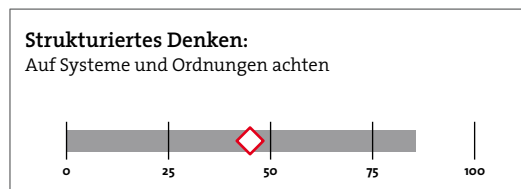
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



1 Außergewöhnliche Fähigkeit, die eigenen Stärken und Erfolgsfaktoren zu erkennen; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf 1

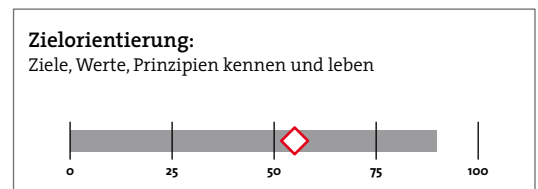
Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



4 Glänzende analytische und abstrakt-konzeptionelle Begabungen; individuelles Bild von Strukturen und Prozessen 3

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



2 Ausgezeichnete Selbstausrichtungsfähigkeit und exzellente Zielorientierung; momentan balancierte Aufmerksamkeit zwischen Ambition und Abwarten 3

Soll Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

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

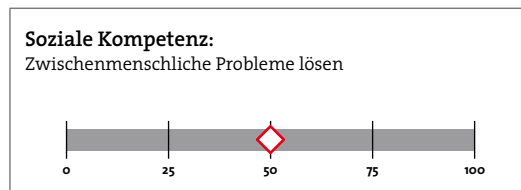
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen (Führungsstärke):

Florian Mustermann | 12.03.2010

### Konflikte im Umfeld:

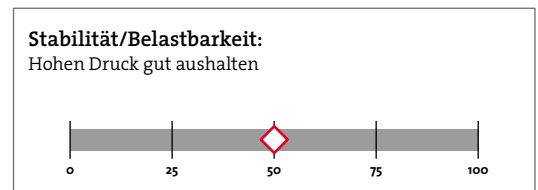
Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?



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

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

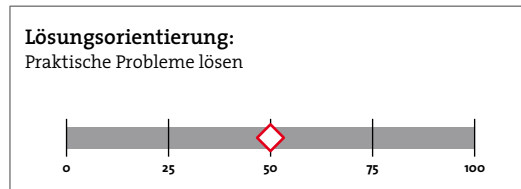
### Innere Konflikte:



Exzellente Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

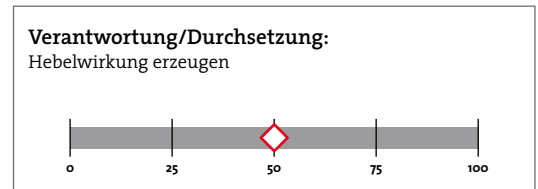
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



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

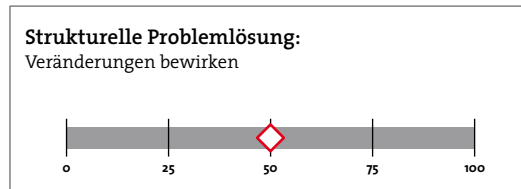
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y



Exzellente Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; angemessenes, der Situation und Rolle angepasstes Durchsetzungsvermögen; bedacht darauf, Verantwortung ausgewogen auszuüben; tolerant

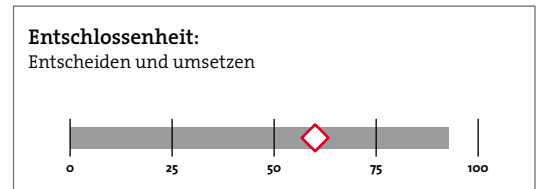
**Soll** Können x bis y Ergebnis  
 Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



Exzellente 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 Ergebnis  
 Wollen x bis y

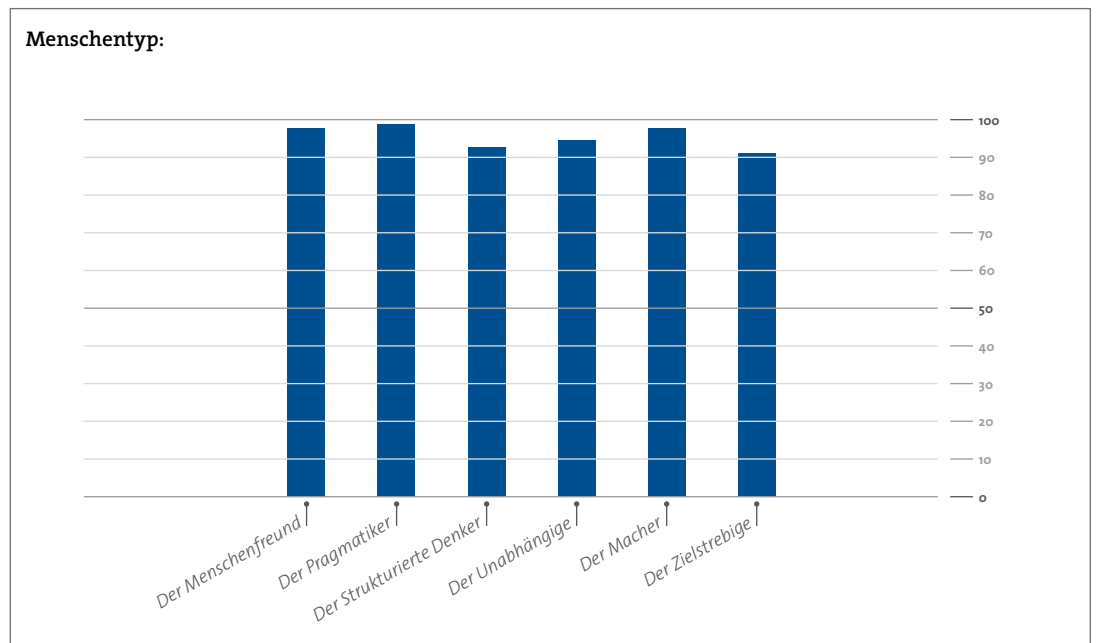
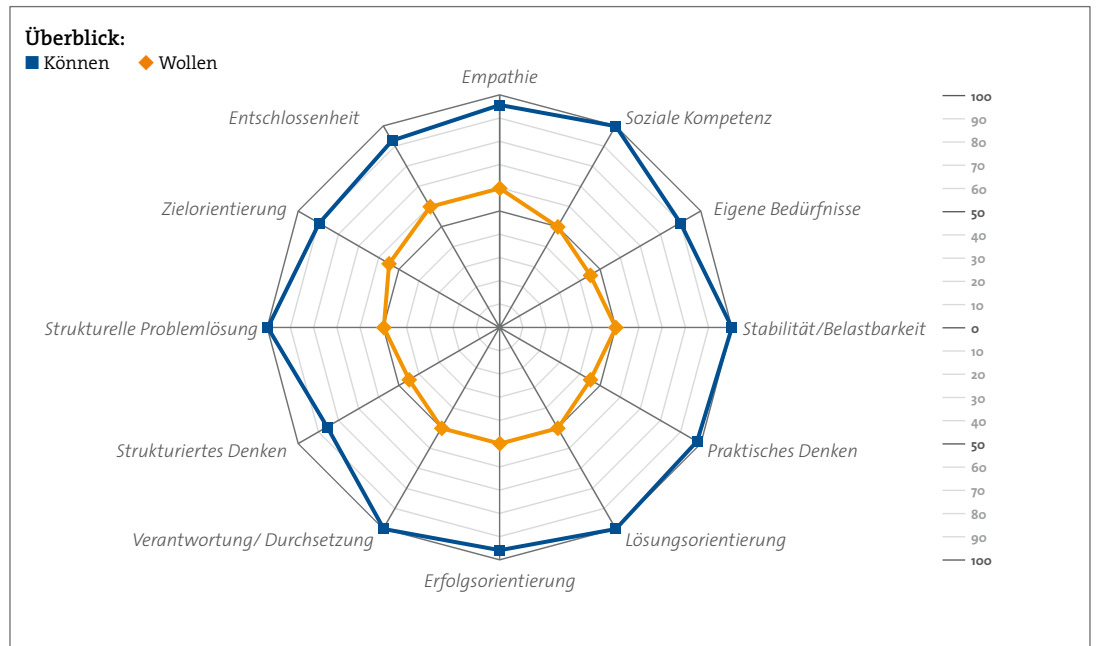


Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

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

## Übersichten:

Florian Mustermann | 12.03.2010



Dif	0	10	12	0	VQ	0	21	11	1	Difi/2	1	83	C	63		
Dim	2	11	3	0	SQ	0	16	4	0	RHO	0	0.983	0.977	0	D	104
DimP	6	110	25	2	BQr	0	0.77	0.37	x	Y				356		
Int	0	0	1	0	BQa	0	19	8	0	Key	10Pb27ZSKs703					
IntP	0	0	8	0	CQ	0	14	3	0	A	88	AC	0.989			
Dis	0	0	0	0	RQ	0	72	41	0	B	101	BD	0.985			
DI	0	0	2	0	AI	0	50	50	0							

## Zusammenfassung:

Florian 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 außerordentlich bewusst |
| b) Vertrauensvoll                              | n) Achtet meist gut auf sich                  |
| c) Scharfsinnig                                | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren exakt         |
| d) Pragmatisch                                 | p) Kann etwas bewirken                        |
| e) Analytisch und exzellent strukturiert       | q) Exzellente Zielorientierung                |
| f) Starke eigene Meinung                       | r) Flexibel in der Zielorientierung           |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz            | s) Äußerst stabil und belastbar               |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu               | t) Achtet gut auf 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 exzellent lösen  | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider    |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | 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) o.k.                                |
| c) o.k. | o) o.k.                                |
| d) o.k. | p) Mehr Hebelwirkungen anstreben       |
| e) o.k. | q) o.k.                                |
| f) o.k. | r) Sich für lohnende Ziele entscheiden |
| g) o.k. | s) o.k.                                |
| h) o.k. | t) o.k.                                |
| i) o.k. | u) o.k.                                |
| j) o.k. | v) o.k.                                |
| k) o.k. | w) o.k.                                |
| l) o.k. | x) o.k.                                |

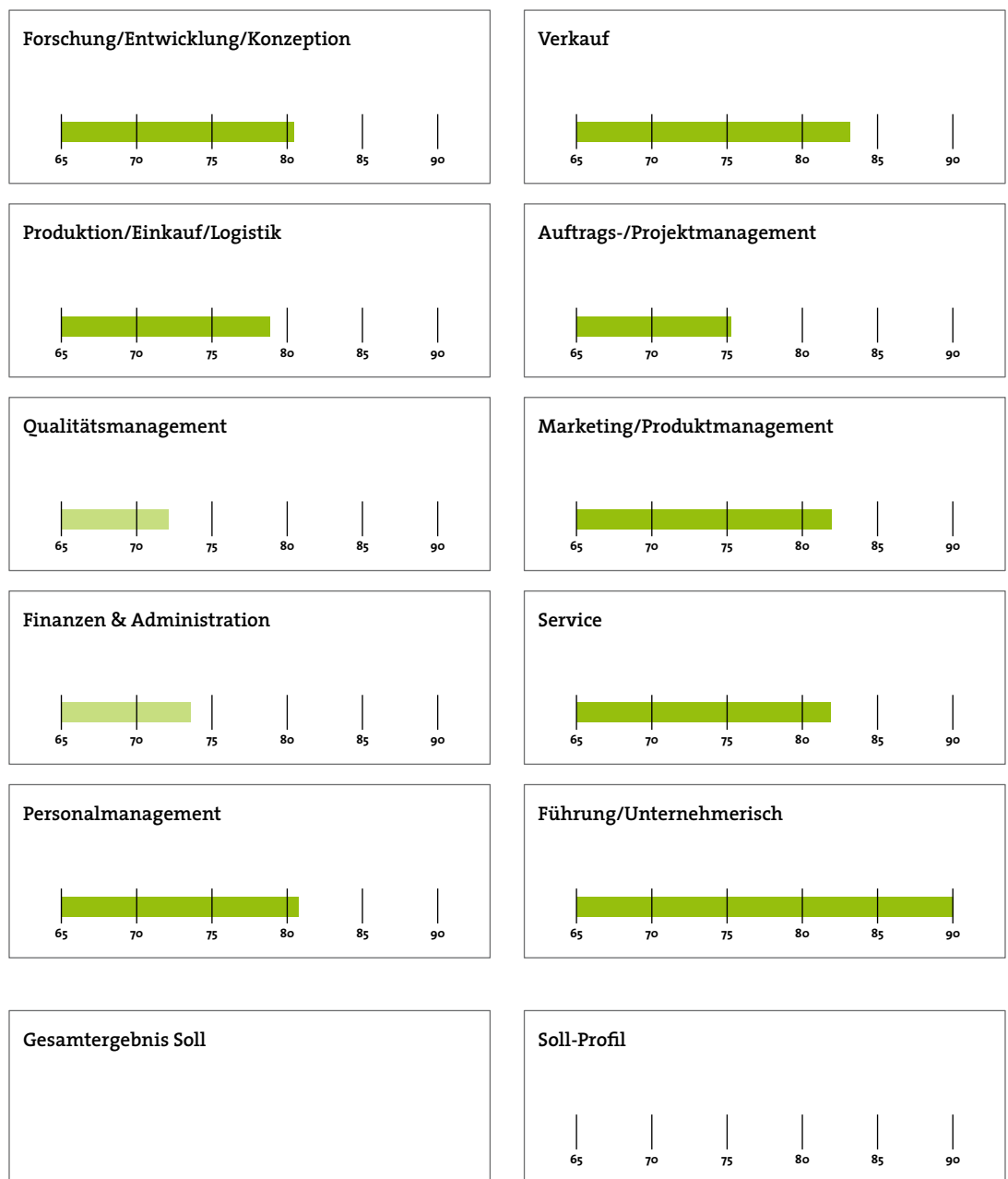


*\* die tatsächlichen Anforderungsprofile in einem bestimmten Unternehmen können von diesen „Standardprofilen“ u.U. stark abweichen*

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*:

Florian 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