

## Musterbericht

### Competence Profiling: Potentiale erkennen und entfalten



- ▶ Klarheit über eigene Potentiale erkennen
- ▶ Stärken zielorientiert weiterentwickeln



## Competence Profiling: Potenziale erkennen und entfalten

Guten Tag,

wir freuen uns sehr, dass Sie sich für unser „Competence Profiling: Potenziale erkennen und entfalten“ interessieren.

Sind Sie sich Ihrer Potenziale bewusst? Nutzen Sie Ihre Stärken und Potenziale bestmöglich? Stehen Ihre Werte mit Ihrem Handeln im Einklang?

Mit diesem Competence Profiling Angebot helfen wir Ihnen dabei, Klarheit über Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale zu gewinnen. Das hierfür genutzte Online-Analyseverfahren basiert auf den Forschungen von Robert S. Hartman und wurde von Dr. Ulrich Vogel (profilingvalues GmbH) weiterentwickelt. Die Coaches und Experten der Haufe Akademie ergänzen dieses Analyseverfahren zu einem einzigartigen Competence Profiling Paket – bestehend aus Online-Analyse und telefonischem Auswertungsgespräch. Auf Basis der erlangten Erkenntnisse stellen Sie die Weichen, um Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale zielorientiert zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Wenn Sie weitere Fragen zu unserem Competence Profiling Angebot haben, wenden Sie sich gerne an uns.

Herzliche Grüße



**Sandra Jettkandt**  
Diplom-Pädagogin/Medienautorin (M. A.)  
Produktmanagerin  
Tel.: 0761 898-4034

**Marina Stricker**  
BA Tourismus- und Hotelmanagement  
Assistentin Produktmanagement  
Tel.: 0761 898-4027

### Individuelle Lösungen aus einer Hand

Wir beraten Sie zu maßgeschneiderten Analyseverfahren und Entwicklungsmaßnahmen sowie deren Einbindung in Ihre Organisation und Prozesse.

**Ihr Kontakt zu uns:**  
Competence-Profiling-Consulting@haufe-akademie.de  
Tel.: 06102 74850-0

# Musterbericht

# Musterbericht

profiling**values**   
*Explore your potential*

  
**V 12 C**  
VALUE-BASED 12 COMPETENCIES  
**REPORT**

**MANFRED MUSTERMANN**

10.11.2015

überreicht durch:  
Haufe Akademie GmbH & Co. KG  
0761 898-4422  
[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de) - [competence-profiling@haufe-akademie.de](mailto:competence-profiling@haufe-akademie.de)

# Musterbericht



profiling**values** 

## 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.

# Musterbericht

profil<sup>ing</sup>values 

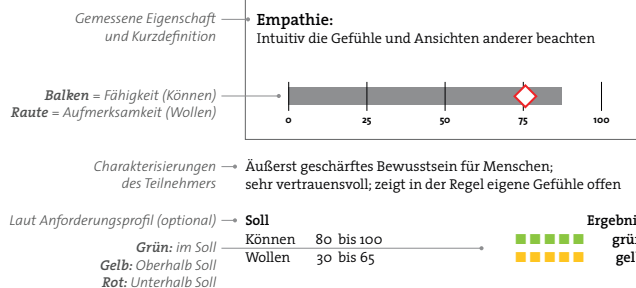
## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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 profil<sup>ing</sup>values 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.

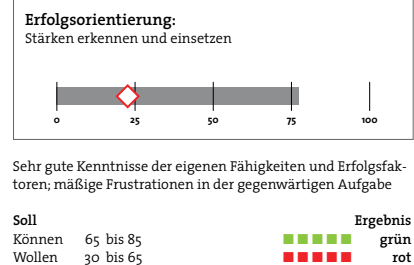
### Beispiel 1

Hohes Können und Wollen



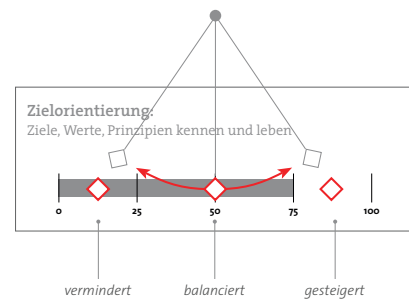
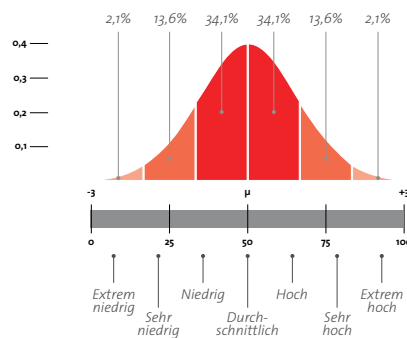
### Beispiel 2

Hohes Können und geringes Wollen



# Musterbericht

profilingvalues 



## 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.

# Musterbericht

profilingvalues 

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

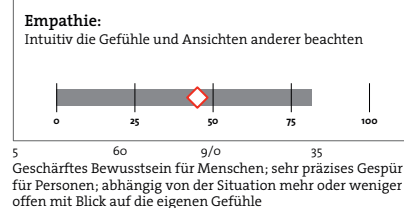
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Manfred Mustermann | 10.11.2015

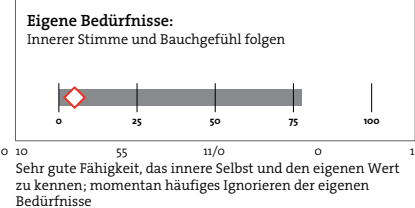
### Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?



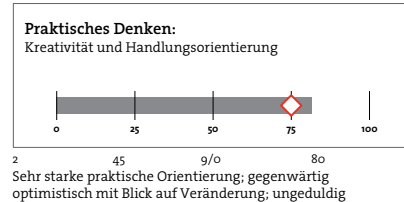
Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

### Bewertung der eigenen Person:

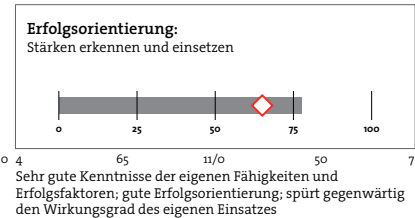


Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?

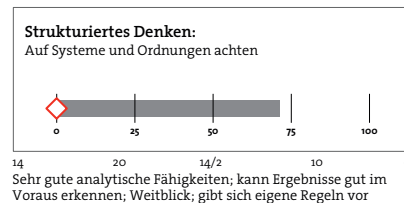


Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

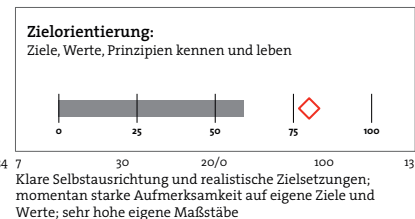


Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



Soll Können x bis y Ergebnis  
Wollen x bis y



# Musterbericht

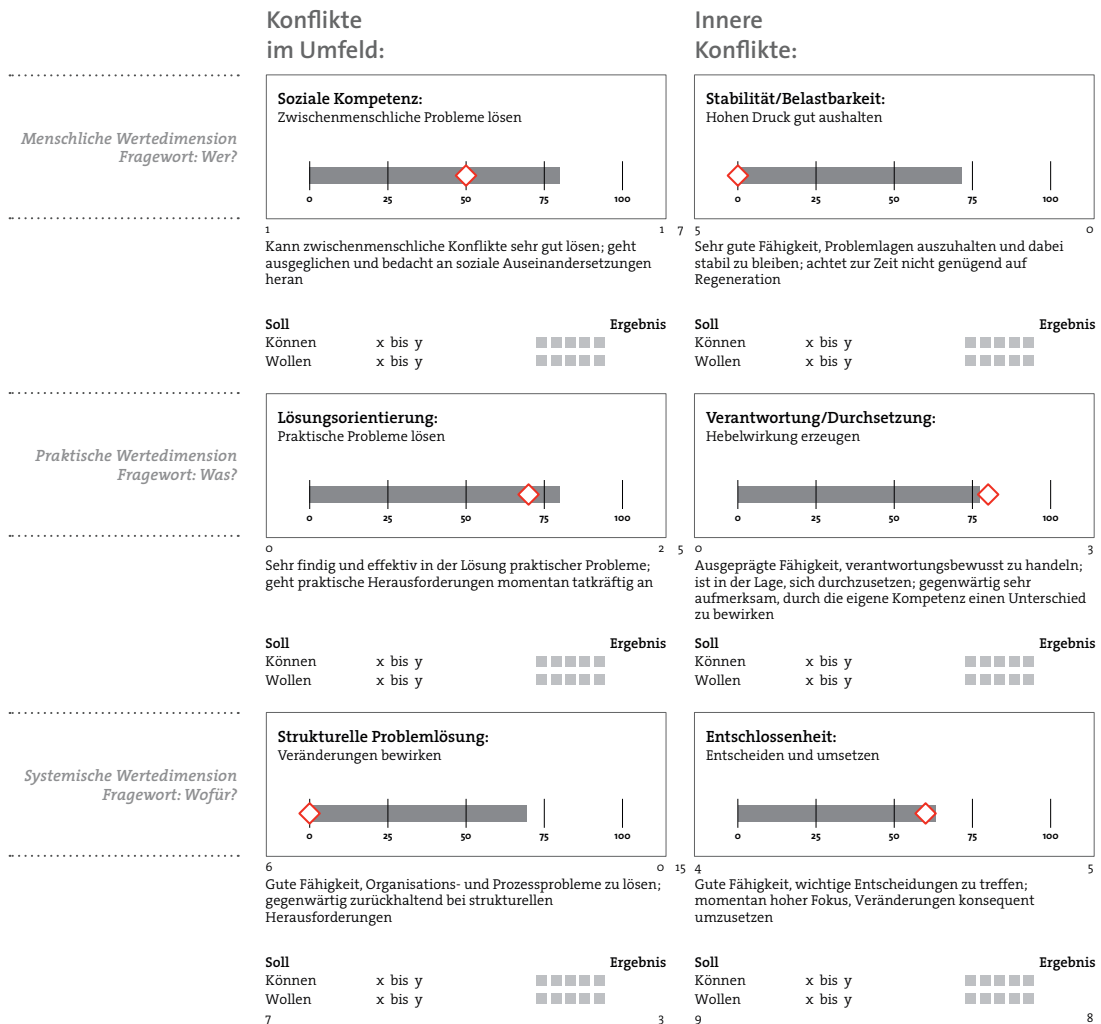
profilingvalues 

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

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

## Kompetenzen, Probleme zu lösen

Manfred Mustermann | 10.11.2015

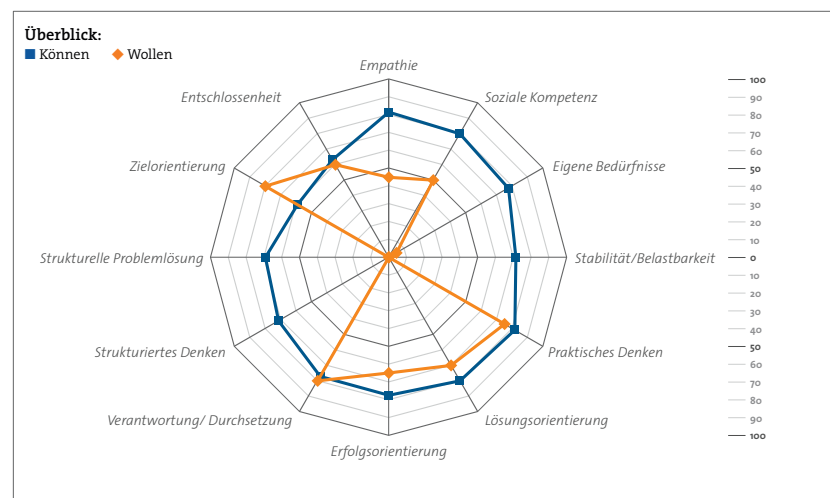


# Musterbericht

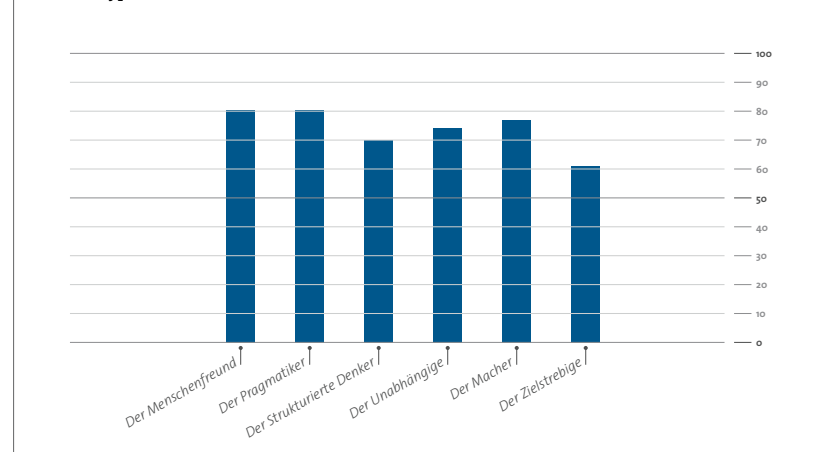
profilingvalues 

## Übersichten

Manfred Mustermann | 10.11.2015



## Menschentyp:



Dif	1	32	42	2	VQ	0	54	22	3	Difi/2	2	76	C	331
Dim	2	10	18	4	SQ	2	77	35	4	RHO	1	0.897	D	345
DimP	3	31	43	4	BQr	0	1.43	1.59	0	Y	1960	0.825		1600
Int	1	10	17	2	BQa	1	66	29	3	Key	15PVb3sktyj11		AC	0.725
IntP	3	31	40	3	CQ	1	93	45	2	A	513		BD	0.814
Dis	2	2	0	0	RQ	1	112	63	0	B	411			
DI	2	8	10	2	AI	3	66	50	0					

# Musterbericht

profilings**values** 

## Zusammenfassung

Manfred Mustermann | 10.11.2015

## 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) Sehr empathisch  | m) Sich selbst sehr bewusst                 |
| b) Gibt Vertrauen   | n) Achtet momentan zu wenig auf sich        |
| c) Sehr praktisch veranlagt                                   | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut    |
| d) Schnell und ungeduldig                                     | p) Spürt gegenwärtig Erfolgswirkung         |
| e) Analytisch sehr gut  | q) Klare Zielorientierung                   |
| f) Schätzt Freiraum   | r) Sehr fokussiert auf Ziele                |
| g) Sehr hohe 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) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Tatkräftiger Problemlöser                                  | v) Greift gerne nach Verantwortung          |
| k) Kann strukturelle Probleme gut lösen                       | w) Braucht Zeit für Entscheidungen          |
| l) Zur Zeit zurückhaltend 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) Deutlich mehr auf sich achten             |
| c) o.k.                                       | o) o.k.                                      |
| d) Mehr Geduld mit anderen                    | p) o.k.                                      |
| e) o.k.                                       | q) Ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Strukturen mehr Aufmerksamkeit schenken    | r) o.k.                                      |
| g) o.k.                                       | s) o.k.                                      |
| h) o.k.                                       | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten     |
| i) o.k.                                       | u) o.k.                                      |
| j) o.k.                                       | v) o.k.                                      |
| k) Strukturelle Probleme nachhaltiger lösen   | w) Entscheidungen größere Bedeutung geben    |
| l) Strukturveränderungen tatkräftiger angehen | x) o.k.                                      |

# Musterbericht

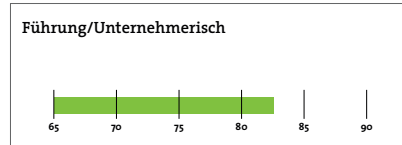
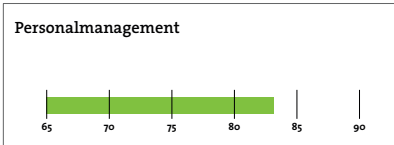
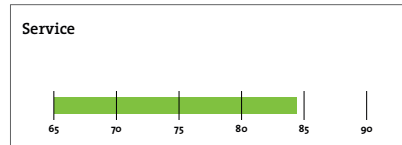
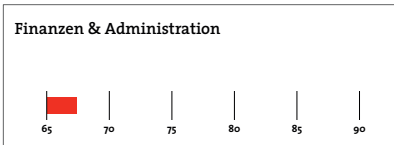
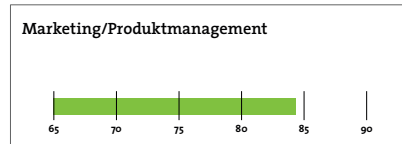
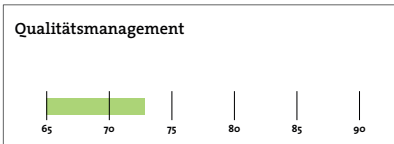
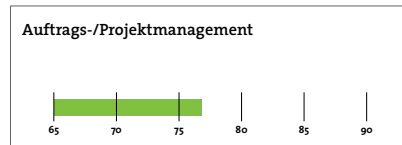
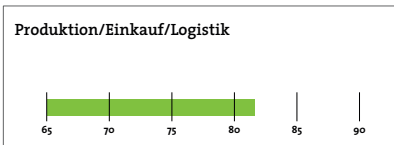
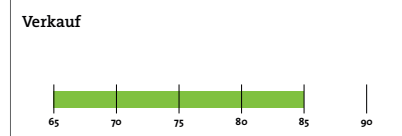
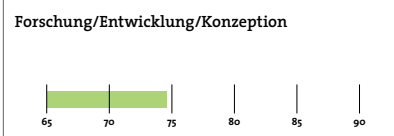
profilingvalues 

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

## Empfehlung mit Blick auf berufliche Einsatzfelder\*

Manfred Mustermann | 10.11.2015

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

