

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-Profilng-Consulting@haufe-akademie.de
Tel.: 06102 74850-0

Musterbericht

Musterbericht

profilingvalues 
Explore your potential


V12C
VALUE-BASED 12 COMPETENCIES
R E P O R T

MANFRED MUSTERMANN

10.11.2015

überreicht durch:
Haufe Akademie GmbH & Co. KG
0761 898-4422
www.haufe-akademie.de - competence-profiling@haufe-akademie.de

Musterbericht



profilingvalues

Einführung und Erläuterungen

Der **profilingvalues** 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 **profilingvalues** Report ableitet, werden mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Die Auswertungstechnik von **profilingvalues** 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 **profilingvalues** Verfahren erfüllt alle erforderlichen Standards, die an wissenschaftliche psychometrische Verfahren gestellt werden, wie z.B. Validität und Reliabilität. **profilingvalues** 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.

profilingvalues gründet auf den wissenschaftlichen Arbeiten von Dr. Robert S. Hartman und wurde von Dr. Ulrich Vogel entwickelt.

Musterbericht

profilingvalues®

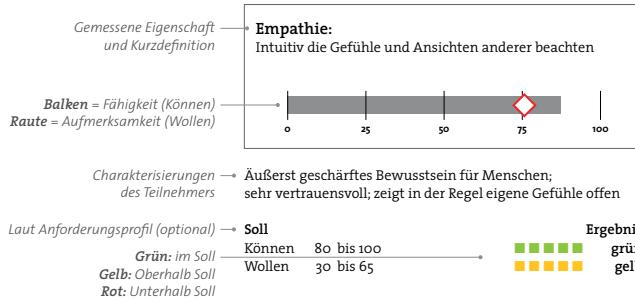
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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.

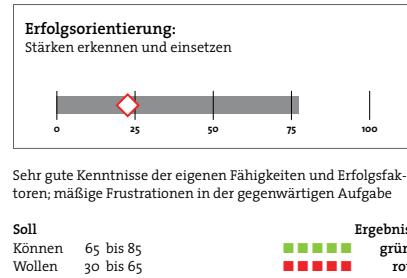
Beispiel 1

Hohes Können und Wollen



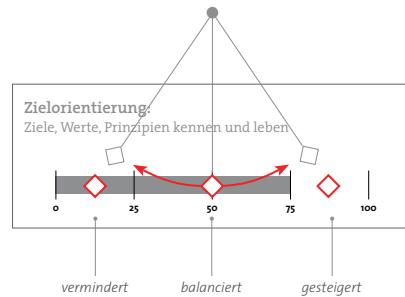
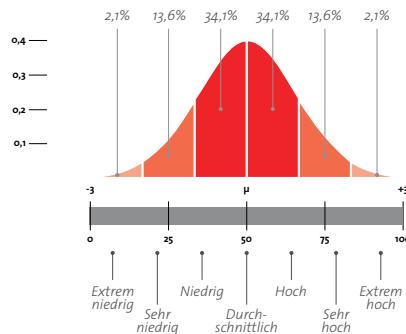
Beispiel 2

Hohes Können und geringes Wollen



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



Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Manfred Mustermann | 10.11.2015

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

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

Bewertung des Umfeldes:

Empathie:
 Intuitiv die Gefühle und Ansichten anderer beachten

5	60	25	9/0	50	75	100
4	20	10	55	11/0	0	1

Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll	Können x bis y	Ergebnis
Wollen	x bis y	

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?

Bewertung der eigenen Person:

Eigene Bedürfnisse:
 Innerer Stimme und Bauchgefühl folgen

20	10	55	11/0	75	0	1
4	20	10	55	11/0	0	1

Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Soll	Können x bis y	Ergebnis
Wollen	x bis y	

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

Bewertung des Umfeldes:

Praktisches Denken:
 Kreativität und Handlungsorientierung

2	45	25	9/0	50	75	100
7	20	4	11/0	50	75	100

Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig

Soll	Können x bis y	Ergebnis
Wollen	x bis y	

Strukturiertes Denken:
 Auf Systeme und Ordnungen achten

14	20	14/2	25	50	75	100
1	34	7	30	20/0	50	75

Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; gibt sich eigene Regeln vor

Soll	Können x bis y	Ergebnis
Wollen	x bis y	

Zielorientierung:
 Ziele, Werte, Prinzipien kennen und leben

0	11	21	34	7	13
11	21	50	42	50	21

Klare Selbstaussrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan starke Aufmerksamkeit auf eigene Ziele und Werte; sehr hohe eigene Maßstäbe

Soll	Können x bis y	Ergebnis
Wollen	x bis y	

© profilingsvalues 2015

Explore your potential 5

Musterbericht



profilingvalues 

Kompetenzen, Probleme zu lösen

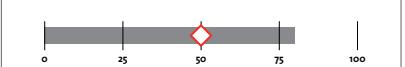
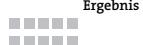
*Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)*

Manfred Mustermann | 10.11.2015

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

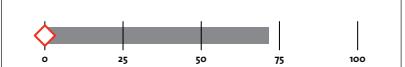
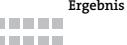
Konflikte im Umfeld:

Soziale Kompetenz:
Zwischenmenschliche Probleme lösen

	1	Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgleichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran	7
Soll Können x bis y Wollen x bis y			Ergebnis

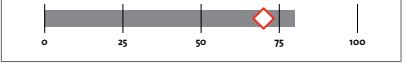
Innere Konflikte:

Stabilität/Belastbarkeit:
Hohen Druck gut aushalten

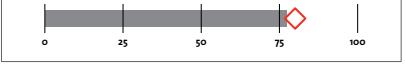
	5	Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; achtet zur Zeit nicht genügend auf Regeneration	0
Soll Können x bis y Wollen x bis y			Ergebnis

Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?

Lösungsorientierung:
Praktische Probleme lösen

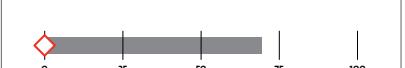
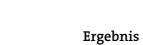
	2	Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkärfig an	0
Soll Können x bis y Wollen x bis y			Ergebnis

Verantwortung/Durchsetzung:
Hebelwirkung erzeugen

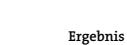
	3	Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken	5
Soll Können x bis y Wollen x bis y			Ergebnis

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

Strukturelle Problemlösung:
Veränderungen bewirken

	6	Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; gegenwärtig zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen	0
Soll Können x bis y Wollen x bis y	7		Ergebnis

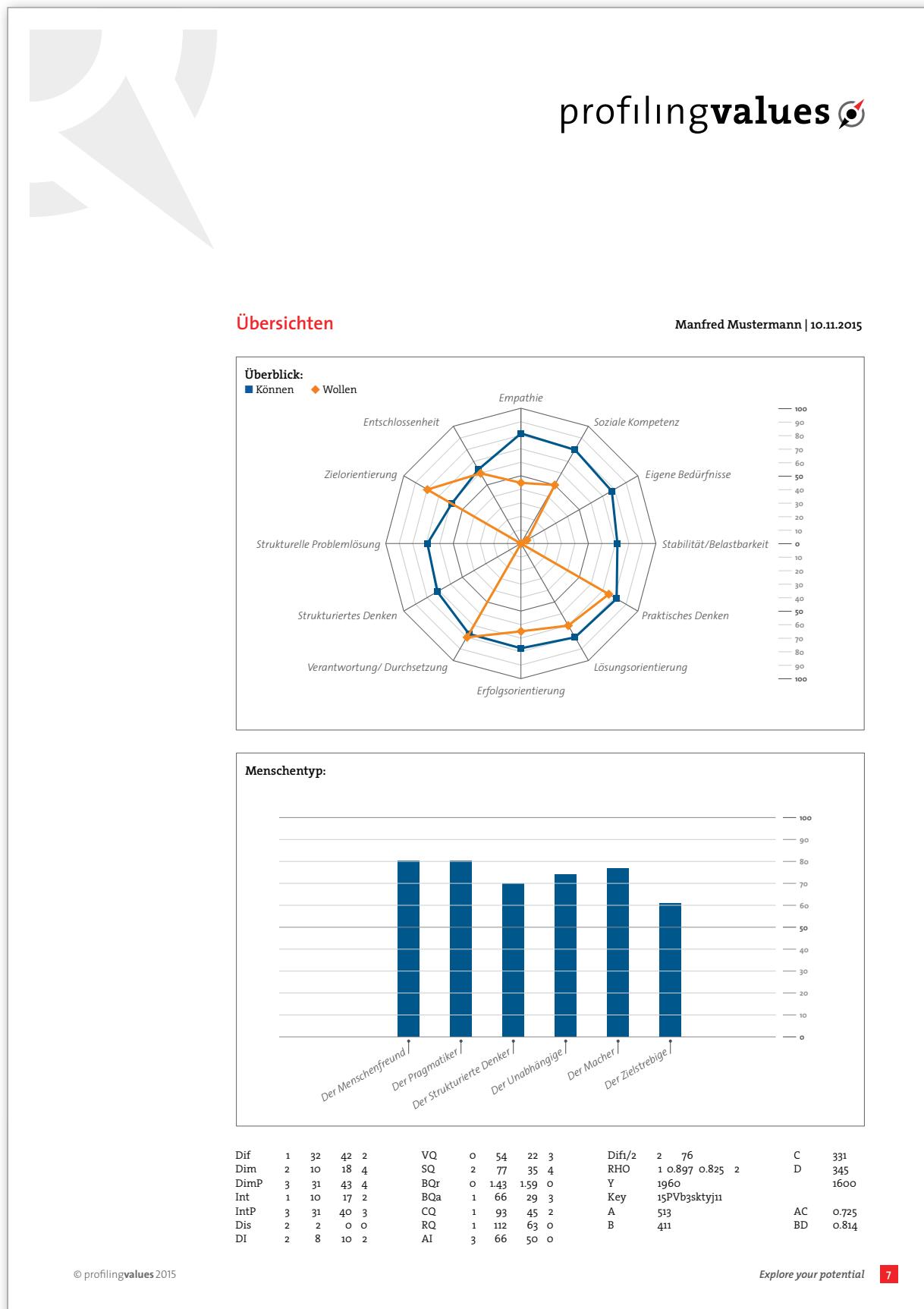
Entschlossenheit:
Entscheiden und umsetzen

	4	Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen	15
Soll Können x bis y Wollen x bis y	9		Ergebnis

© profilingvalues 2015

Explore your potential 

Musterbericht



Musterbericht



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

Musterbericht

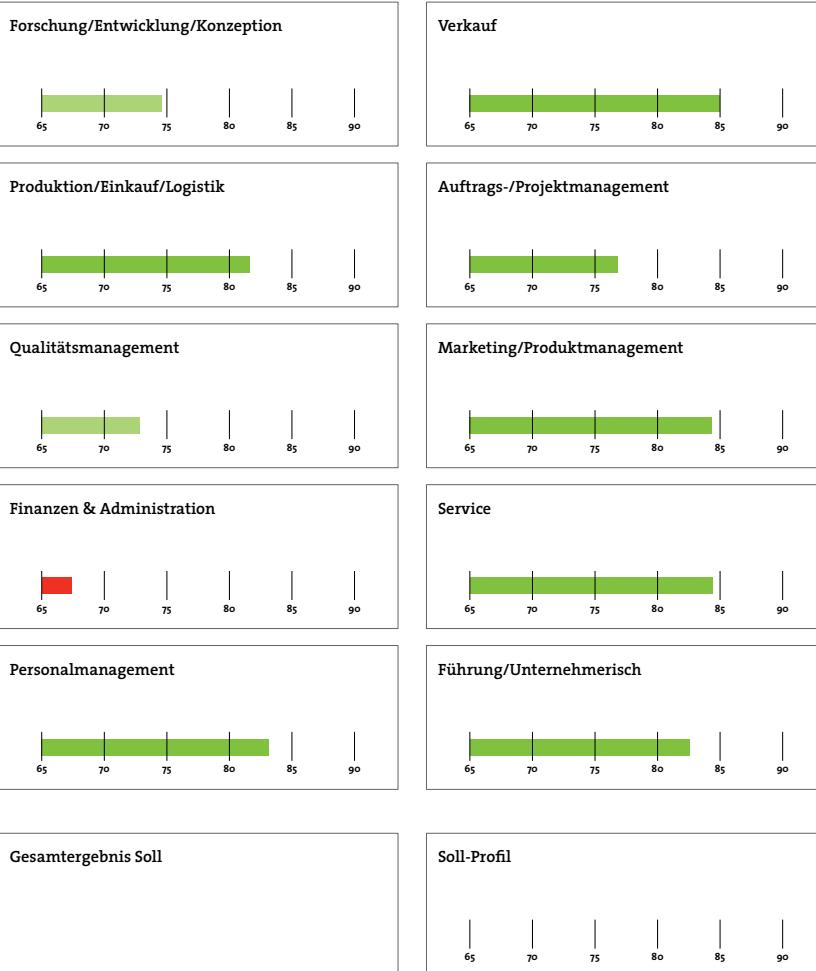
profilingvalues

* 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