

## 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



**Anna Plew**  
Produktmanagerin  
Tel.: 0761 898-4332  
anna.plew@haufe-akademie.de



**Annette Wolf**  
Fachkraft Produktmanagement  
Tel.: 0761 898-4696  
annette.wolf@haufe-akademie.de

### 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 1 2 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



profilings**values** 

## Einführung und Erläuterungen

Der profilings**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 profilings**values** Report ableitet, werden mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Die Auswertungstechnik von profilings**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@profilingsvalues.com](mailto:info@profilingsvalues.com)).

Das profilings**values** Verfahren erfüllt alle erforderlichen Standards, die an wissenschaftliche psychometrische Verfahren gestellt werden, wie z.B. Validität und Reliabilität. profilings**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.

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

# Musterbericht

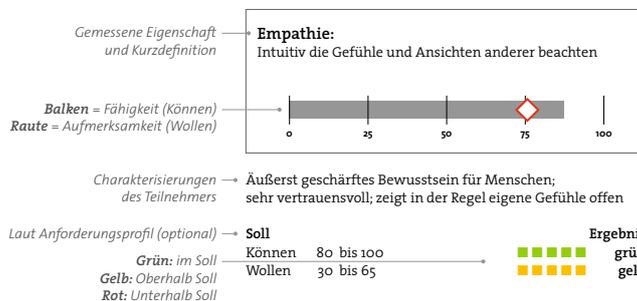


## Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

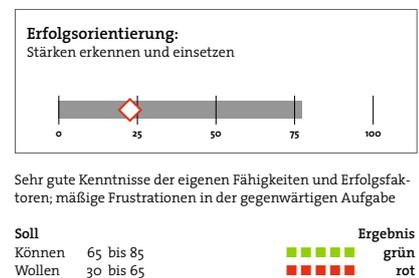
Insgesamt werden 12 Charaktereigenschaften in zwei Ausprägungen dargestellt – das Können sowie das Wollen. Jede Eigenschaft wird grafisch separat dargestellt. Im hinteren Bereich des Berichts finden Sie zudem eine Gesamtschau über alle Eigenschaften.

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

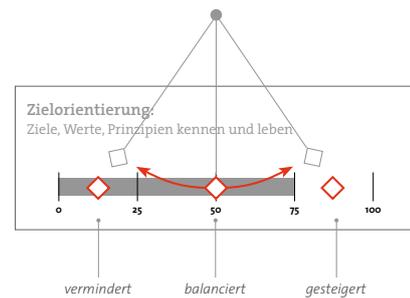
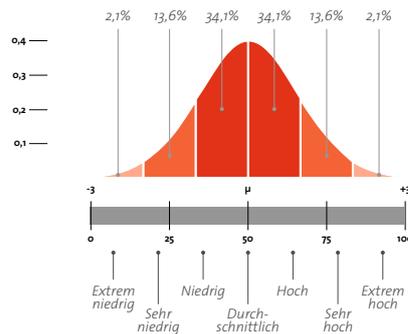


### Beispiel 2 Hohes Können und geringes Wollen



# Musterbericht

profilingsvalues 



## Interpretation der Balken

Die Balken stellen das Können einer Person auf den einzelnen Gebieten dar. Die Skalen von profilingsvalues 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



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

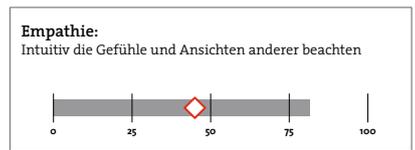
Balken = Fähigkeit (Können)  
 Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Manfred Mustermann | 10.11.2015

Menschliche Wertedimension  
 Fragewort: Wer?

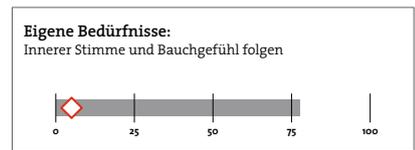
### Bewertung des Umfeldes:



5 60 9/0 35 4 20  
 Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]

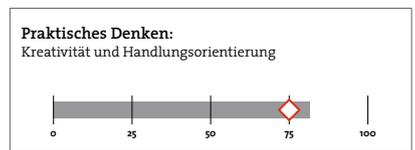
### Bewertung der eigenen Person:



10 55 11/0 0 1  
 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

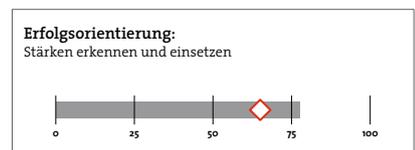
**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]

Praktische Wertedimension  
 Fragewort: Was?



2 45 9/0 80 7 20  
 Sehr starke praktische Orientierung; gegenwärtig optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig

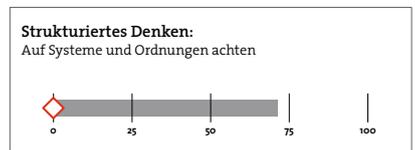
**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]



4 65 11/0 50 7  
 Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; gute Erfolgsorientierung; spürt gegenwärtig den Wirkungsgrad des eigenen Einsatzes

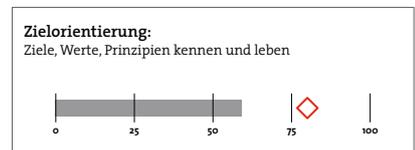
**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]

Systemische Wertedimension  
 Fragewort: Wofür?



14 20 14/2 10 0 34  
 Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; gibt sich eigene Regeln vor

**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]



7 30 20/0 100 13  
 Klare Selbstausrichtung und realistische Zielsetzungen; momentan starke Aufmerksamkeit auf eigene Ziele und Werte; sehr hohe eigene Maßstäbe

**Soll** **Ergebnis**  
 Können x bis y [5 bars] [5 bars]  
 Wollen x bis y [5 bars] [5 bars]

# Musterbericht



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

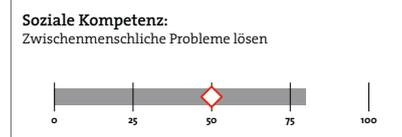
Balken = Fähigkeit (Können)  
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

## Kompetenzen, Probleme zu lösen

Manfred Mustermann | 10.11.2015

Menschliche Wertedimension  
Fragewort: Wer?

### Konflikte im Umfeld:



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

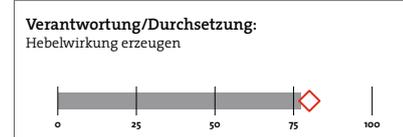
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Praktische Wertedimension  
Fragewort: Was?



2 Sehr findig und effektiv in der Lösung praktischer Probleme; geht praktische Herausforderungen momentan tatkräftig an

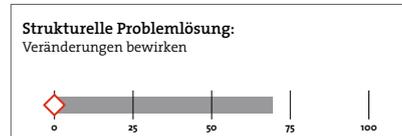
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y



3 Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig sehr aufmerksam, durch die eigene Kompetenz einen Unterschied zu bewirken

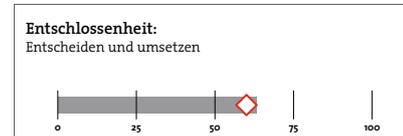
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

Systemische Wertedimension  
Fragewort: Wofür?



6 Gute Fähigkeit, Organisations- und Prozessprobleme zu lösen; gegenwärtig zurückhaltend bei strukturellen Herausforderungen

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



4 Gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

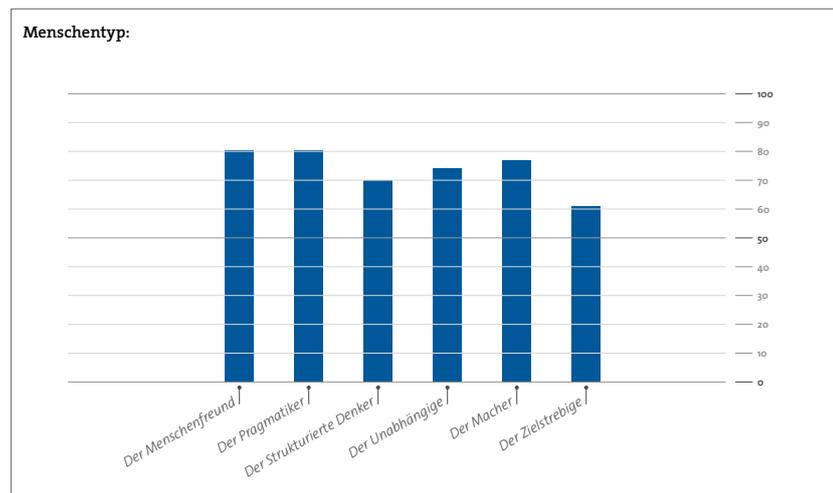
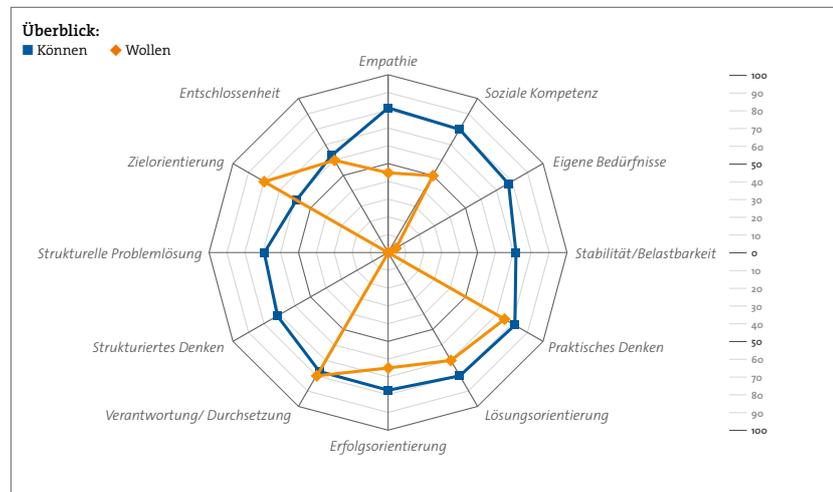
**Soll** Können x bis y Ergebnis Wollen x bis y

# Musterbericht



## Übersichten

Manfred Mustermann | 10.11.2015



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	0.825	2	D	345
DimP	3	31	43	4	BQr	0	1.43	1.59	0	Y	1960		1600			
Int	1	10	17	2	BQa	1	66	29	3	Key	15PVb3sktyj11					
IntP	3	31	40	3	CQ	1	93	45	2	A	513	AC	0.725			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	112	63	0	B	411	BD	0.814			
DI	2	8	10	2	AI	3	66	50	0							

# Musterbericht

profilingsvalues 

## 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

profilingsvalues 

*\* 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

