



V12C
VALUE-BASED 12 COMPETENCIES
REPORT

MIRIAM MARTIN

13.11.2025

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).

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.

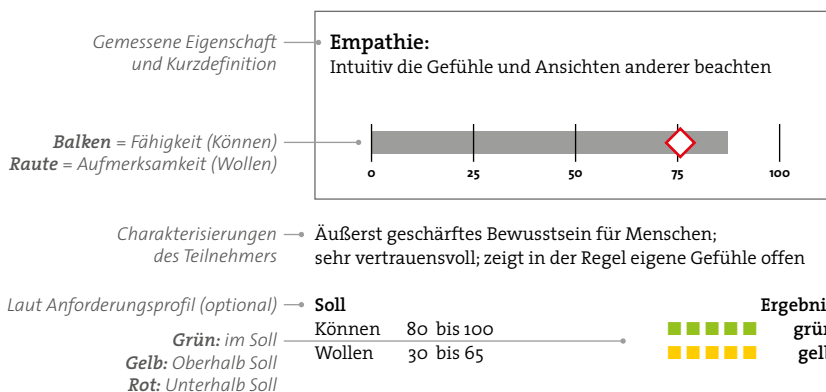
Generelle Erläuterungen zur Interpretation der Testergebnisse

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.

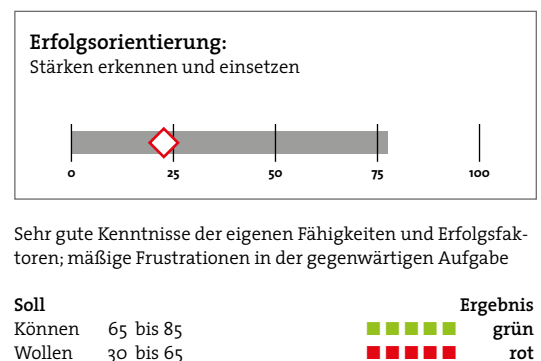
Beispiel 1

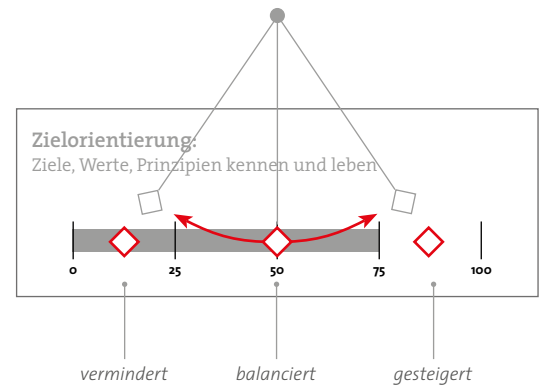
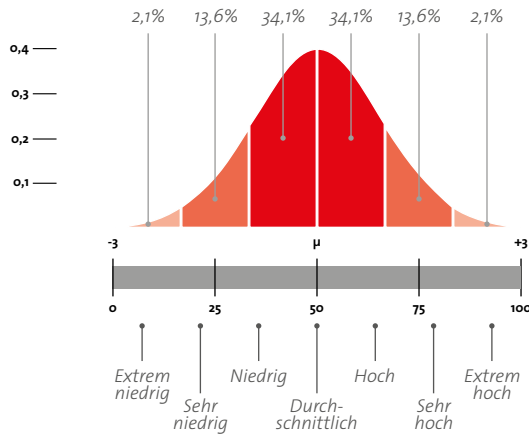
Hohes Können und Wollen



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

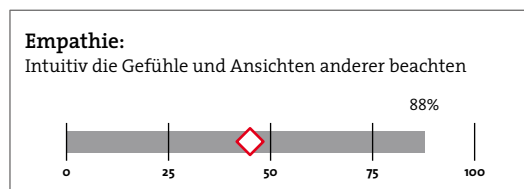
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Miriam Martin | 13.11.2025

Bewertung des Umfeldes:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

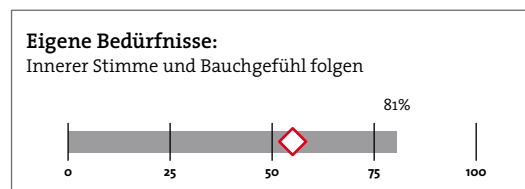


4 40 6/o 55 3 17 5
Äußerst geschärftes Bewusstsein für Menschen; abhängig von der Situation mehr oder weniger offen mit Blick auf die eigenen Gefühle

Soll
Können 78 bis 86 (+6)
Wollen 25 bis 50 (+7)

Ergebnis
gelb
grün

Bewertung der eigenen Person:

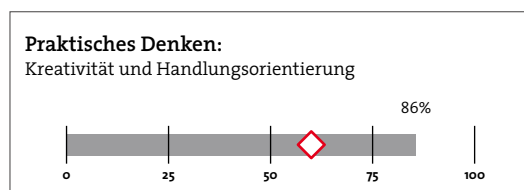


5 45 9/o 58 5
Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan gesunde Aufmerksamkeit auf die eigenen Bedürfnisse und den Selbstwert

Soll
Können 80 bis 88 (-3)
Wollen 25 bis 50 (+17)

Ergebnis
grün
gelb

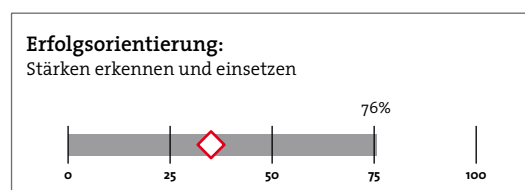
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



3 58 7/o 53 5 21 8
Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; ergebnisorientiert, achtet auf Aktionen und Fortschritte

Soll
Können 80 bis 94 (-1)
Wollen 50 bis 70 (o)

Ergebnis
grün
grün

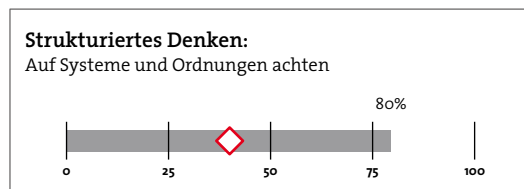


8 48 12/o 38 5
Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; sieht Positives und Negatives in der gegenwärtigen Funktion etwa gleichauf

Soll
Können 75 bis 85 (-4)
Wollen 50 bis 75 (-28)

Ergebnis
grün
rot

Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?

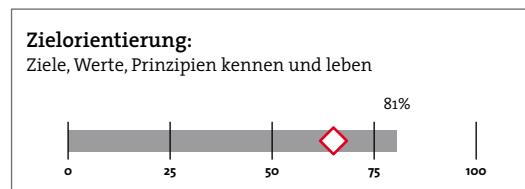


6 50 10/1 40 4 20 4
Sehr gute analytische Fähigkeiten; kann Ergebnisse gut im Voraus erkennen; Weitblick; schafft eigene Systeme und Prozesse; erfinderisch

Soll
Können 75 bis 88 (-2)
Wollen 55 bis 70 (-23)

Ergebnis
grün
rot

12 49 23 49 11



4 58 9/o 55 6
Sehr gute Selbstausrichtung und ambitionierte Zielorientierung; momentan eine gute Zielverfolgung

Soll
Können 73 bis 90 (-1)
Wollen 65 bis 100 (-18)

Ergebnis
grün
grün

16 50 31 50 16

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

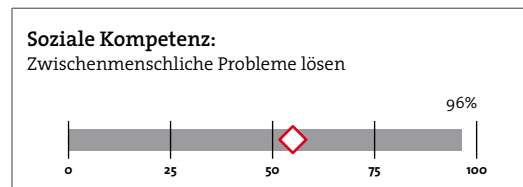
Balken = Fähigkeit (Können)
Raute = Aufmerksamkeit (Wollen)

Kompetenzen, Probleme zu lösen

Miriam Martin | 13.11.2025

Konflikte im Umfeld:

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

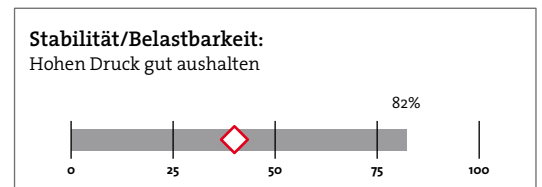


Kann zwischenmenschliche Konflikte sehr gut lösen; geht ausgeglichen und bedacht an soziale Auseinandersetzungen heran

Soll
Können 78 bis 86 (+14)
Wollen 25 bis 55 (+15)

Ergebnis
gelb
grün

Innere Konflikte:

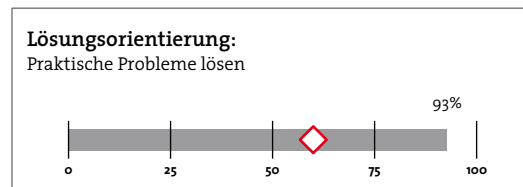


Sehr gute Fähigkeit, Problemlagen auszuhalten und dabei stabil zu bleiben; bedacht auf eigene Stabilität und Belastbarkeit

Soll
Können 80 bis 88 (-2)
Wollen 25 bis 50 (+2)

Ergebnis
grün
grün

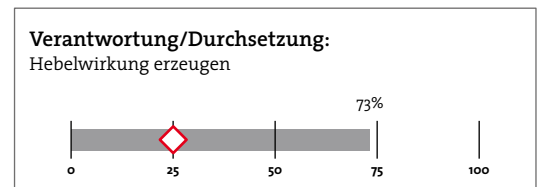
Praktische Wertedimension
Fragewort: Was?



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

Soll
Können 80 bis 94 (+6)
Wollen 50 bis 70 (o)

Ergebnis
grün
grün

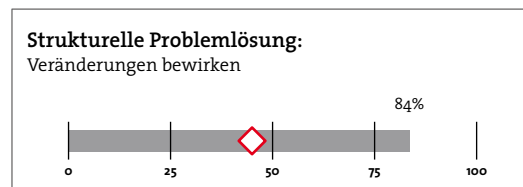


Ausgeprägte Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln; ist in der Lage, sich durchzusetzen; gegenwärtig zögerlich bei Gelegenheiten zur Übernahme von Verantwortung

Soll
Können 75 bis 85 (-7)
Wollen 50 bis 75 (-38)

Ergebnis
rot
rot

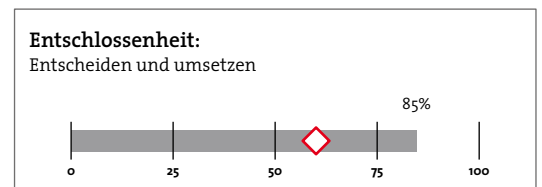
Systemische Wertedimension
Fragewort: Wofür?



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

Soll
Können 75 bis 88 (+2)
Wollen 55 bis 70 (-18)

Ergebnis
grün
rot



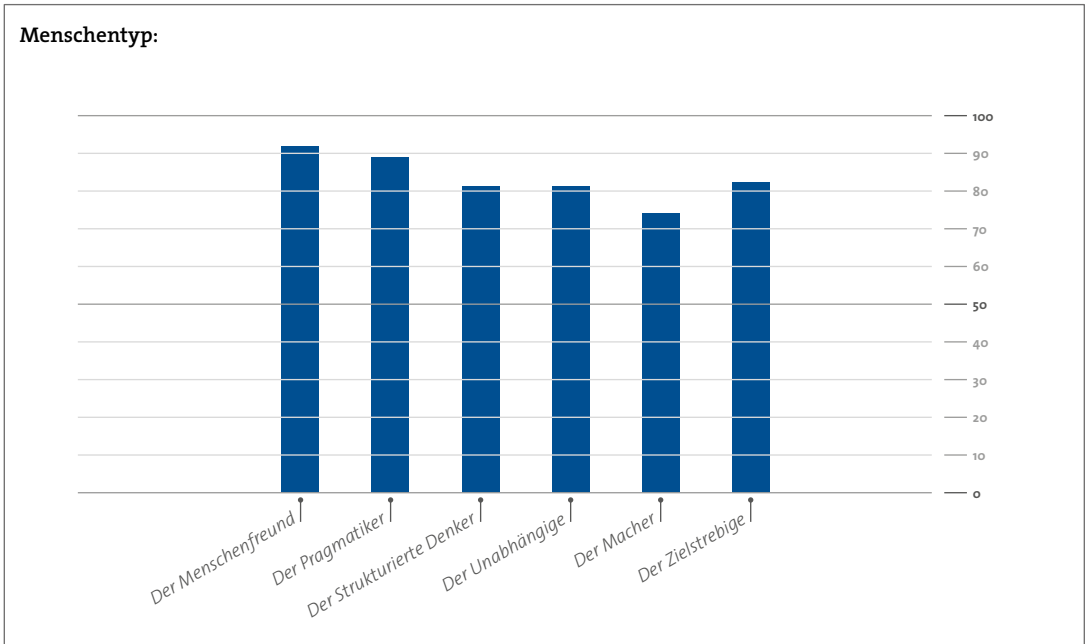
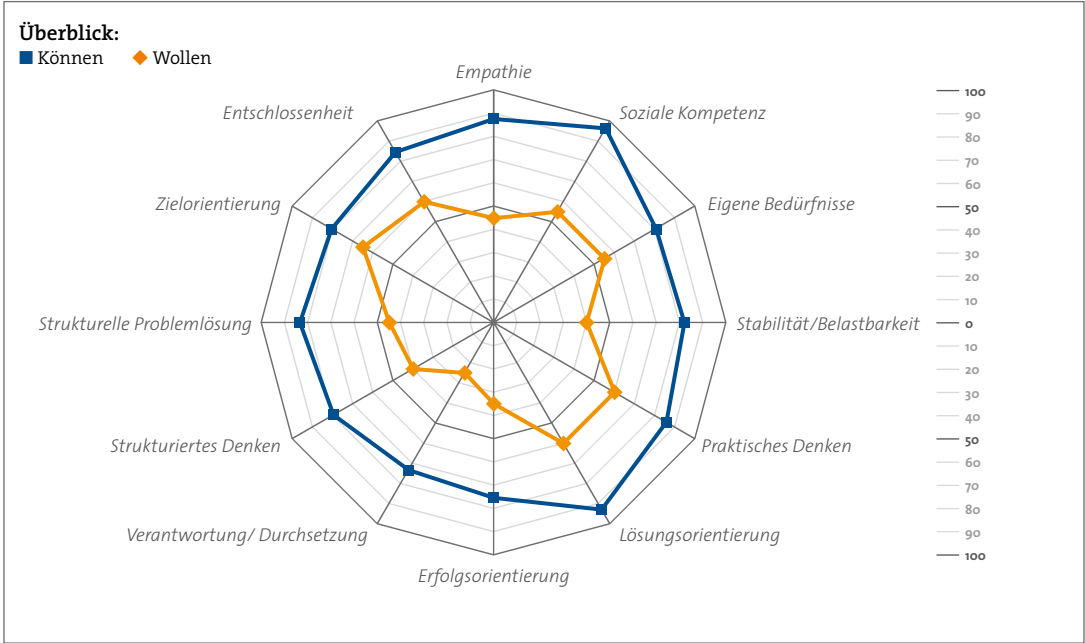
Sehr gute Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen sowie normative Problemstellungen zu beurteilen; momentan hoher Fokus, Veränderungen konsequent umzusetzen

Soll
Können 73 bis 90 (+3)
Wollen 65 bis 100 (-23)

Ergebnis
grün
rot

Übersichten

Miriam Martin | 13.11.2025



Dif	0	23	31	1	VQ	0	35	12	1	Difi/2	2	79	C	189
Dim	1	7	7	1	SQ	0	48	17	2	RHO	0	0.946	D	364
DimP	2	31	26	2	BQr	0	1.38	1.42	0	Y		0.893		1050
Int	0	4	11	1	BQa	0	42	15	1	Key	25P3yWfgeeg11_abcd			
IntP	1	17	31	2	CQ	0	58	21	1	A	234		AC	0.942
Dis	0	1	0	0	RQ	1	94	50	0	B	263		BD	0.874
DI	0	4	3	0	AI	0	52	50	0					

Zusammenfassung

Miriam Martin | 13.11.2025

Eigenschaften (Stärken / Entwicklungsfelder 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 selbst sehr bewusst |
| b) Gibt Vertrauen | n) Achtet meist gut auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren sehr gut |
| d) Ergebnisorientiert | p) Sieht zur Zeit wenig Herausforderungen |
| e) Analytisch sehr gut | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Erfinderisch | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Sehr hohe soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Erhält eigene Leistungsfähigkeit |
| i) Sehr findiger praktischer Problemlöser | u) Stets angemessenes Durchsetzungsvermögen |
| j) Tatkräftiger Problemlöser | v) Zur Zeit zurückhaltend bei Verantwortung |
| k) Kann strukturelle Probleme sehr gut 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

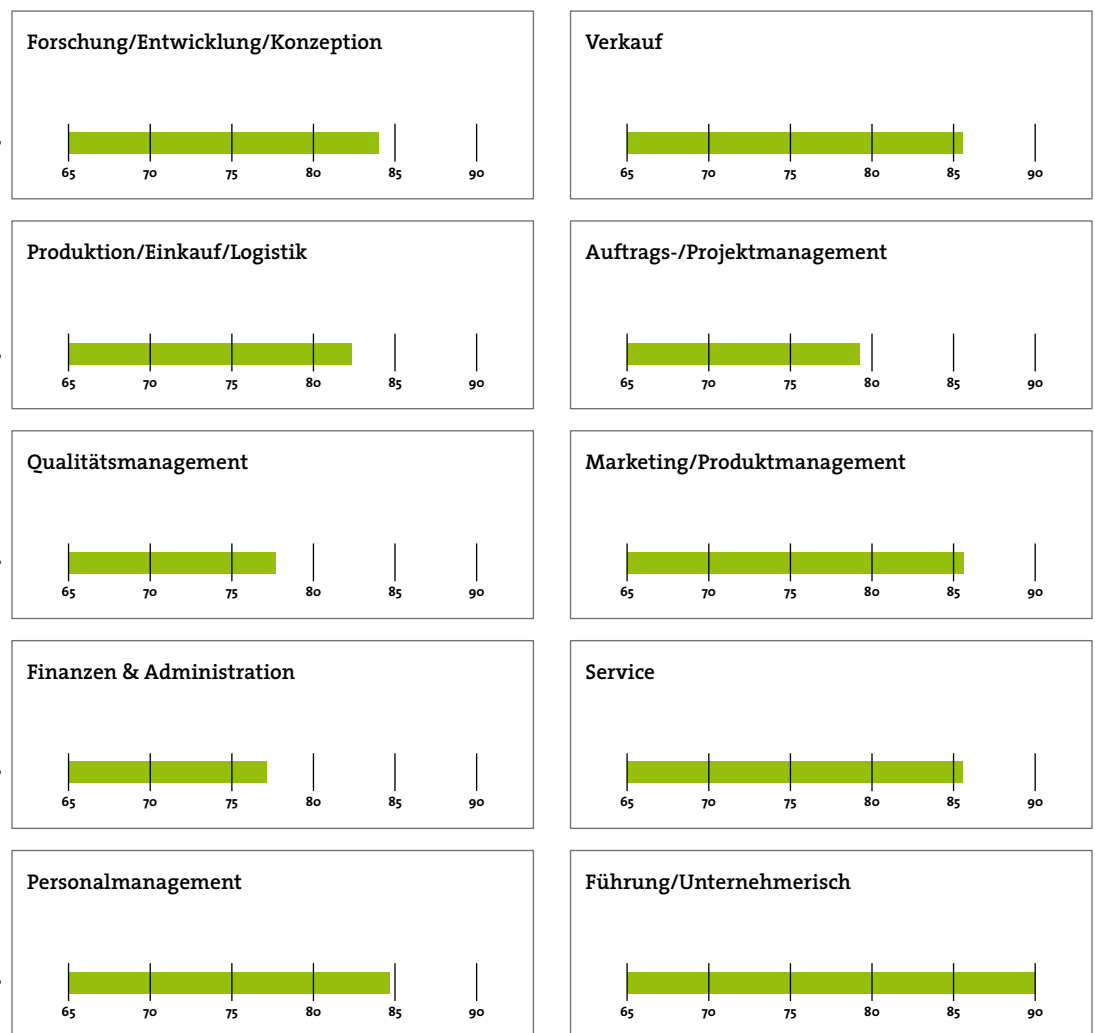
- | | |
|---|--------------------------------------|
| a) o.k. | m) o.k. |
| b) o.k. | n) o.k. |
| c) o.k. | o) o.k. |
| d) o.k. | p) Lohnende Einsatzfelder suchen |
| e) o.k. | q) o.k. |
| f) Sachverhalte vermehrt systematisch durchdenken | r) o.k. |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) o.k. | t) Eigene Leistungsfähigkeit fördern |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) o.k. | v) Mehr Verantwortung wäre gut |
| 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*

Miriam Martin | 13.11.2025

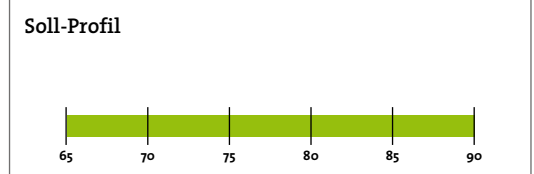
65-70: Nicht anzuraten
70-75: Bedingt geeignet
75-80: Gut geeignet
80-85: Sehr gut geeignet
85-90: Hervorragend geeignet



Summen von S. 5 und S. 6

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

Gesamtergebnis Soll		
Anzahl	%	
15	63	■ ■ ■ ■ ■ grün
3	13	■ ■ ■ ■ ■ gelb
6	25	■ ■ ■ ■ ■ rot



Unternehmensberatung / Strategieberater:in
Musterfirma
26SHGvMTFzDo4