

## Mit profilingvalues© das Leistungspotenzial und die Arbeitsmotivation von Menschen, Teams und Organisationen diagnostizieren und entwickeln

Dieses einzigartige Testverfahren analysiert treffsicher die Kompetenzen und Potenziale von Mitarbeiter\*inn\*en, Führungskräften, Teams und ganzen Organisationseinheiten.

Als Proband\*in, Entscheider\*in und Berater\*in erhalten Sie zuverlässige und valide Auskünfte zu den menschlich und wirtschaftlich erfolgsrelevanten Fragen wie Leistungsvermögen, Eignungspotenzial, Arbeitsmotivation und Belastbarkeit:

- Ist der ‚richtige‘ Mensch am richtigen Platz? Wie hoch sind Arbeitszufriedenheit und Leistungsvermögen ausgeprägt?
- Welches Potenzial bringen Bewerber\*innen für herausfordernde Aufgaben und Positionen in der Arbeitswelt 4.0 mit?
- Haben Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen das Zeug zum Change Driver und Game Changer? Wie aufgeschlossen sind sie für flache Hierarchien und agile Arbeitsweisen (Mindset, Mind-Shift)?
- Wie gut arbeitet das Team zusammen? Wie gut kommen Teammitglieder mit einer agilen Arbeitsweise klar? Wo und wieviel Führung ist (noch) erforderlich?
- Wie ist es um Entschlusskraft und Entscheidungsfreude verantwortlicher Personen im Unternehmen bestellt?
- Wie belastend wirken sich Volatilität und Unsicherheit (VUCA-Symptome) auf die Menschen aus und wie ist es um ihre Resilienz bestellt?

[profilingvalues©](#) analysiert, diagnostiziert und empfiehlt punktgenau und zielorientiert Verhaltensweisen und Entwicklungsmaßnahmen zur unternehmensweiten Förderung von Leistungsmotivation, Arbeitszufriedenheit und salutogener (Lebens-)Führung.

### Die fachlichen Grundlagen

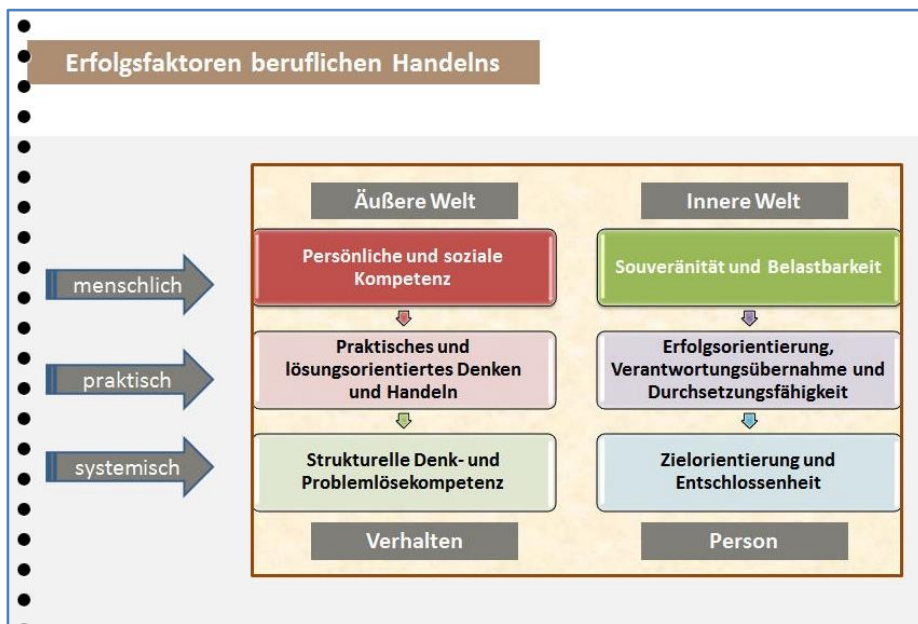
profilingvalues© beruht auf dem von Prof. Robert S. Hartman (1910-1973) entwickelten, mathematisch-logischen Konzept der formalen Axiologie, der Wissenschaft von den Werten und dem Bewertungsverhalten von Menschen. Für die Praxis dieser Wertelehre erarbeitete Hartman in den 1960er Jahren das Hartman Value Profile (HVP), das heute den funktionalen Kern verschiedener Applikationen bildet und mit dem er 1973 für den Friedensnobelpreis nominiert war. Die theoretischen Grundlagen dafür sind im Hauptwerk Hartmans [„The Structure of Value“ \(1967\)](#) beschrieben. Das Verfahren bildet durch das Rangordnen von Wertbegriffen und -aussagen das persönliche Werte- und Bewertungssystem eines Menschen ab und gibt damit Aufschluss über seine Persönlichkeitsstruktur, die damit verbundenen Talente und Fähigkeiten (Können) sowie die aktuelle Motivation (Wollen), das Können einzusetzen. Die Messung von Werten gehört wissenschaftlich unstrittig zu den zuverlässigsten, da [diese Ebene](#) von hoher Stabilität gekennzeichnet ist. Zahlreiche Validierungsstudien, zusammengefasst und vorgestellt von Leon Pomeroy in seiner Veröffentlichung [„The New Science of Axiological Psychology“](#) aus dem Jahr 2005, zeigen ausgesprochen hohe Werte bei der Erfüllung

aller für diagnostische Testverfahren relevanten Gütekriterien. Eine [Validierungsstudie](#) aus dem Jahr 2016 kommt ebenso zu hervorragenden Ergebnissen.

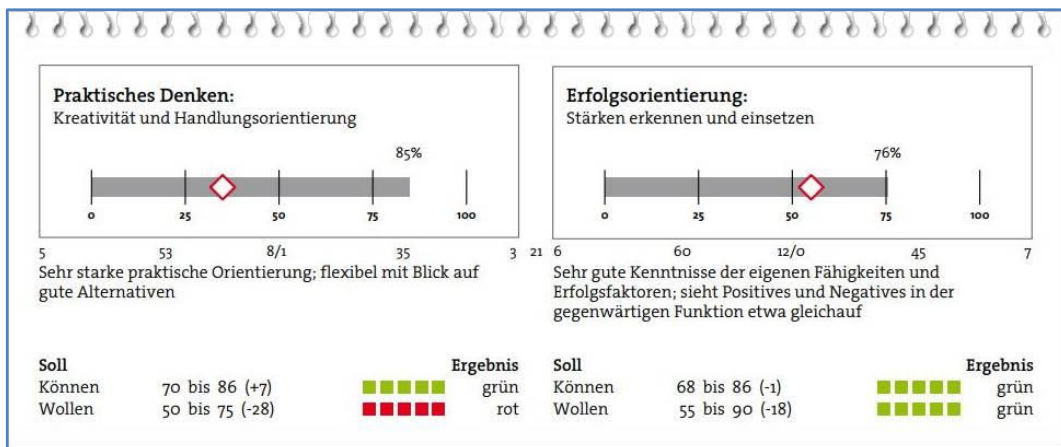
Das [Robert S. Hartman Institute](#) in Knoxville/Tennessee und der deutsche Entwickler von [profilingvalues©](#), Dr. Ulrich Vogel, stellen auf Anfrage gerne weitere Informationen und vertiefende Studien zur Verfügung.

**Testfokus: Potenzial und Motivation**

Die Applikation profilingvalues© auf Basis des Hartman Value Profile (HVP) misst die Leistungsfähigkeit des am Verfahren teilnehmenden Probanden in drei unterschiedlichen Wertedimensionen, immer mit Blick auf das Verhalten und die Einstellung der Person bezogen a) auf seine Umwelt und b) auf sich selbst.

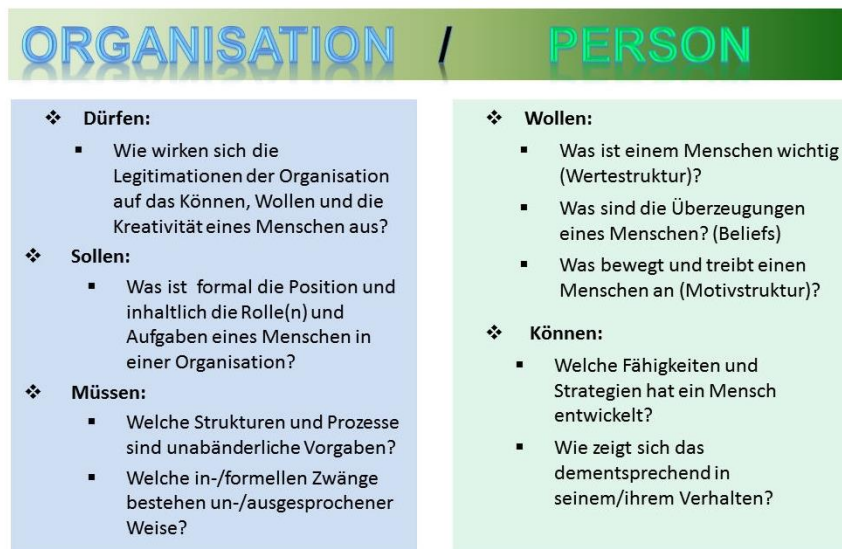


Das Ergebnis sind Leistungswerte im Können (Kompetenz/Potenzial) und Wollen (Aufmerksamkeit/Motivation) in sechs verschiedenen Kompetenzfeldern. Hier sehen Sie beispielhaft ein [Ergebnis](#) in der praktischen Wertedimension.



Die grauen Balken zeigen im jeweiligen Kompetenzfeld das Maß an Können (Potenzial), die rote Raute den Grad der Aufmerksamkeit, das Können auch wirklich nutzen zu wollen (Motivation). Weiterhin gibt das Messergebnis Auskunft darüber, mit welchem Verhalten der Person in Stresssituationen zu rechnen ist. Kann diese unter Druck und Belastung einen kühlen Kopf bewahren, was ja von Führungskräften erwartet wird, oder steht sie in der Gefahr, den Überblick zu verlieren und emotional aus dem Gleichgewicht zu geraten? Doch nicht immer sind niedrige Werte im Leistungsvermögen einer Person ein Ausdruck ihres eigenen mangelnden Könnens oder Wollens. Oftmals bestimmen die Ressourcen und Optionen des Umfelds, in welchem Maß insbesondere Führungskräfte ihre Rolle ausfüllen können. So ermöglicht das Verfahren zuverlässige Aussagen über motivierende bzw. demotivierende, [organisatorische Rahmenbedingungen](#).

### Performance-Modalstruktur©



### Alleinstellungsmerkmale

Im Unterschied zu traditionellen Persönlichkeitstests, die auf dem Type- oder Trait-Ansatz basierend mit standardisierten Befragungen zu Verhalten, Einstellungen und Motiven operieren, können Probanden die Bewertungsaufgaben im Testkonstrukt von profilingvalues© nicht sozial erwünscht durchführen. Ihnen ist testtheoretisch gesprochen nicht klar, welches Kriterium mit welchem Begriff bzw. welcher Aussage untersucht wird. Somit sind Manipulationsversuche unmittelbar zum Scheitern verurteilt und im Auswertungsbericht direkt als solche erkennbar.

Von mindestens gleich hoher Bedeutung ist die Leistung dieses Verfahrens, zum einen die direkte Unterscheidung von Können und Wollen auszuweisen und zum anderen indirekt Auskunft über das Bedingungsgefüge (Modalstruktur) der (organisationalen) Umwelt und seine Auswirkungen auf die getestete Person bzw. Personengruppe zu geben.

### Praktische Anwendung

Obleich das theoretische Modell von Hartman mit seiner Messungs- und Auswertungsmathematik hochgradig komplex ist, wird mit der Applikation profilingvalues© dem Anwender ein in seiner Handhabung ausgesprochen effektives und effizientes Werkzeug zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden erhalten per E-Mail einen persönlichen Zugangscode, über den sie webbasiert zur Aufgabenstellung, dem Rangordnen werthaltiger Begriffe und Aussagen, gelangen. Für die durchschnittliche Bearbeitungszeit gilt ein Erfahrungswert von 15-20 min. Das Ergebnis in Form einer differenzierten textlich-graphischen Aufbereitung kann beraterseitig unmittelbar nach Durchführung der Aufgabe als PDF-File vorgelegt werden.

### Teilnehmerakzeptanz

An die zunächst ungewöhnlich anmutende Aufgabenstellung, das Ordnen werthaltiger Aussagen und Begriffe, gewöhnen sich die teilnehmenden Personen sehr schnell, da sie vom Berater mit entsprechenden Informationen im Vorfeld versorgt werden. Die Ergebnisse korrelieren einerseits zu einem hohen Prozentsatz mit dem Selbstbild, der gefühlten Validität. Diese spielt in Ergebnisbesprechungen gerade bei typenpsychologischen Verfahren immer eine gewichtige Rolle (das Verfahren ist dann gut, wenn es mir bestätigt, was ich eh schon über mich wusste). Andererseits stellt das respektvolle Öffnen der Augen für bis dato „blinde Flecken“ in der Fremd- und Selbstwahrnehmung, verbunden mit dem Aufzeigen konkreter Entwicklungsmöglichkeiten, den besonderer Mehrwert für Coachees und Ratsuchende dar. Auch schätzen Teilnehmer und Entscheider die kurze Bearbeitungszeit, die sich hervorragend in einen Arbeitsalltag - auch mit wenig Bürozeit - integrieren lässt. Als positiv wird weiter vermerkt, dass die Testergebnisse in konzentrierter Form, textlich wie grafisch, vorliegen. Die Probanden schätzen es, mit dem\*der Berater\*in ein Auswertungsgespräch zu führen, in dem nicht nur Ergebnisse betrachtet, sondern auch Entwicklungsanregungen reflektiert und erste Schritte dazu auf den Weg gebracht werden. Zudem enthält jeder Bericht eine Zusammenfassung, die den\*die Teilnehmer\*in bei der nachträglichen Eigenreflexion unterstützt.

### Anwendungsbereiche im Unternehmen

Das Verfahren ist aufgrund seiner Aussagekraft über die gesamte Modalstruktur des Leistungsvermögens einer Person hervorragend geeignet, als Diagnoseinstrument auch für Teams, Abteilungen und ganze Unternehmensbereiche eingesetzt zu werden.

	Einzelperson	Gruppe/Team	Organisation
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standortbestimmung</li> <li>• Eignungsdiagnostik</li> <li>• Motivationsklärung</li> <li>• Innere Konflikte</li> <li>• Bilaterale Konflikte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funktionseignung</li> <li>• Aufgaben-/ Rollenbesetzung</li> <li>• Führungsrolle fachlich/diszipl.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Einführung v. Mitarbeitergesprächen</li> <li>• Talent Management</li> <li>• Führungskräftegewinnung/-förderung</li> <li>• Stellenbesetzung intern/extern</li> </ul>
Coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenz- und Leistungsentwicklung</li> <li>• Entscheidungsstärke</li> <li>• Belastung/Stress</li> <li>• Burnout-Syndrom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team-Kommunikation</li> <li>• Teamkultur</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Leitungskonflikte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsleitung / Vorstand zur Unternehmensstrategie und Markenentwicklung</li> </ul>

So liegt zum Beispiel für das Thema Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit die besondere Chance in der Bearbeitung mit profilingvalues© darin, dass dieses nicht individualisiert, sondern organisational ganzheitlich (systemisch) betrachtet werden kann.

### **Anwendungserfolge**

Im Kundenkontext verschiedenster Branchen sind rückblickend auf die letzten Jahre umfassende Dienstleistungen mit profilingvalues© erbracht worden. Die Resonanz von Entscheider- und Teilnehmerseite ist hochgradig positiv, zumal die auf Basis der diagnostischen Arbeit getroffenen Entscheidungen und durchgeführten Entwicklungsmaßnahmen zu nachhaltigem wirtschaftlichen Erfolg geführt haben. Herauszuheben ist, dass Unternehmen im digitalen Wandel, die im Rahmen ihrer Kultur- und Zukunftsstrategie auf eine agile, transformationale Führungskultur setzen, in Trainings und Coachings häufig dieses Verfahren einsetzen, da es die angestrebte Arbeits- und Führungsphilosophie am besten widerspiegelt.

### **Empfehlungen für Anwender**

So ist profilingvalues© nicht einfach nur ein Werkzeug, sondern es verkörpert eine Haltung. Hier geht es nicht um die soziologisch nüchterne Bestandsaufnahme von Zahlen, Daten und Fakten, um dann betriebswirtschaftlich den richtigen Rat zu geben. Vielmehr impliziert der Einsatz von profilingvalues© per se eine Wertungslogik, in der die menschliche Dimension gerade auch in Organisationen als die wertvollste angesehen wird.

Als langjährige Anwender von profilingvalues© in den verschiedensten Branchen und mit Zielgruppen aus allen Hierarchieebenen sind wir nachhaltig von der Präzision der Diagnose, den respektvollen, ressourcenfördernden Entwicklungsanregungen, die den Nutznießern unmittelbar mit auf den Weg gegeben werden, sowie den nachhaltigen „Erfolgserebnissen“ und Rückmeldungen unser Teilnehmer\*innen tief beeindruckt.

### **Literatur & Links:**

Leon Pomeroy, The New Science of Axiological Psychology. ISBN 90-420-1220-X

Robert S. Hartman, The Structure of Value: Foundations of Scientific Axiology  
ISBN 978-1610978422

Robert S. Hartman, Freedom to Live: The Robert Hartman Story. ISBN 90-5183-610-4

<http://www.hartmaninstitute.org/>

[www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com)

*Folgen Sie auch den Links in diesem Text (in WORD über STRG + Maustaste links)*

**Dr. Detlef H. Duwe und Marit A. Höppner** sind bei Dr. Ulrich Vogel, München, zertifizierte Berater und Ausbilderin für profilingvalues© und wenden seit 2010 das Verfahren in Unternehmen und mit Privatpersonen zu den verschiedensten Themen und Anlässen der Persönlichkeits-, Personal- und Organisationsentwicklung erfolgreich an.

### **Peopleware & Values Consulting**

Dipl.-Päd. Dr. Detlef H. Duwe / Marit A. Höppner (M.A./M.Sc.), Hamburg  
office@peopleware-consulting.com