

Wissen wo man steht

Potentialanalyse mit **profilingvalues** 

Denn Werte bestimmen unser Können und Wollen

durch die Bewertung der eigenen Rolle

- Wie nehme ich mich selbst wahr in Bezug auf mein Können & Wollen?

durch die Bewertung meines Umfeldes

- Wie gehe ich mit Situationen in meinem Umfeld um in Bezug auf mein Können & Wollen?

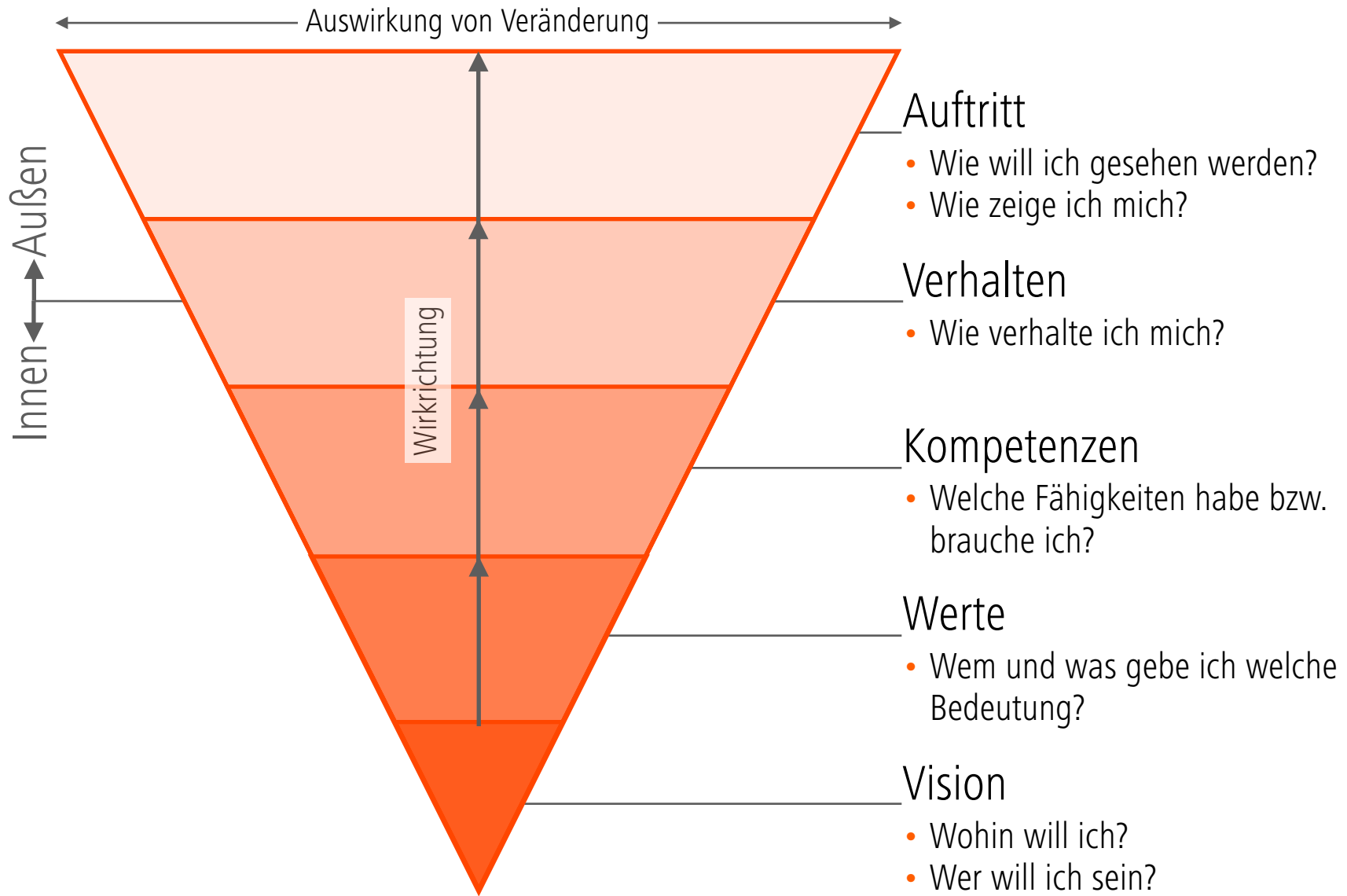
durch das Erkennen innerer Konflikte

- Was beeinträchtigt mich (unbewusst)?

durch das Erkennen äußerer Konflikte

- Wie gehe ich bei Konflikten mit meinem Umfeld um?

Die Identitätswerdung



Mensch und Beruf

- Die Wertpsychologie gilt als das Beständigste im Menschen
- Das persönliche Wertesystem beeinflusst Wahrnehmung, Handlung, Verhalten und Auftritt im Umfeld
- Fähigkeiten und Potentiale ergeben sich aus den inneren Werten von Mitarbeitern und Bewerbern
- Die Passung von Stellenprofil, Umfeld und Person entscheidet über den Wirkungsgrad
- Die geeignete Person zur rechten Zeit, am richtigen Ort mit passender Entwicklungsperspektive fördert den Unternehmenserfolg

Wie lässt sich das Können und Wollen aus den inneren Werten ermitteln?

Hartman Value Profile (HVP)

Robert Schirokauer Hartman (27. Januar 1910 - 20. September 1973) war Logiker und Philosoph. Sein Forschungsgebiet war die formale Axiologie, die quantitative Lehre des Wertens. Er wurde bekannt mit der Theorie der Wertewissenschaft.



Das Hartman Value Profile (HVP, die Basis von profilingvalues®) ist ein wertewissenschaftliches Verfahren, das die Fähigkeit eines Menschen misst, sein Umfeld und sein inneres Selbst zu werten. Aus einer logisch-mathematischen Normstellung werden die Ergebnisse abgeleitet, um bestimmte Merkmale eines Individuums aufzuzeigen:

- Interessen und Fähigkeiten
- Potentiale für persönliche Weiterentwicklung
- Problemstellungen z.B. Stress, Unzufriedenheit mit Job, ...

Wissenschaftlich

- wurde von Dr. Ulrich Vogel entwickelt
- ist ein psychometrisches Verfahren
- wird über das Internet genutzt
- basiert auf den wertpsychologischen Ansätzen von Prof. Robert S. Hartman
- erfüllt alle Qualitätsanforderungen für wissenschaftlich psychologische Testverfahren
- ist objektiv, zuverlässig und valide (Validierungsstudien auf Anfrage)

Ein massgeschneiderter Prozess mit profilingvalues

Briefing

profilingvalues
Online

Ergebnis &
Empfehlung

Personalentscheidung

Personalentwicklung

Persönliche Entwicklung

ca. 20 Minuten
Bearbeitungszeit

profilingvalues Report

Beratung & Coaching

Ziele

- Potenziale ausschöpfen
- Fehlinvestitionen vermeiden
- Persönliche Weiterentwicklung zielorientiert vorantreiben

Herkömmliche Tests

- Messen Verhalten & Einstellungen
- Vermeiden sozial erwünschte Antworten durch Gegenprüfungen
- Dauern zwischen 1 - 3 Stunden

Ergebnis

- Individuelle Fähigkeiten („das Können“)

profilingvalues[®]

- Misst **Werte** & Einstellungen
- Ist schwer manipulierbar
- Dauert nur ca. 20 Minuten

Ergebnis

- Individuelle Fähigkeiten („das **Können**“) **UND** die Aufmerksamkeit auf die individuellen Fähigkeiten („das **Wollen**“)

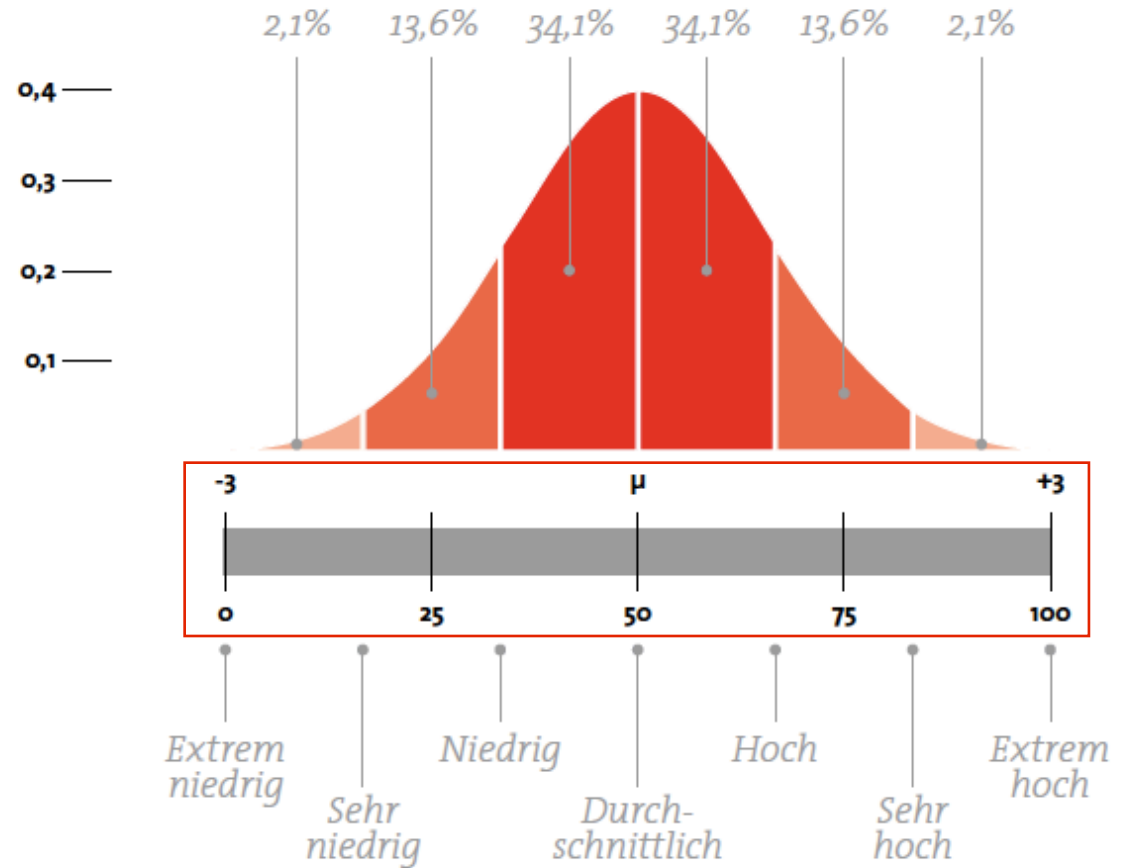
Zielsetzung

- KandidatIn bzw. MitarbeiterIn sollen bei sorgfältiger Durchsicht eine faire Beurteilung ihrer Person erkennen
- Analyse und Darstellungsweise sollen ihm eine neue Sichtweise auf ihre Persönlichkeit ermöglichen, insbesondere die Aspekte des **Könnens** und **Wollens**
- KandidatIn bzw. MitarbeiterIn sollen angeregt werden, mit einem Business-Coach oder Berater vertieft über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen zu sprechen

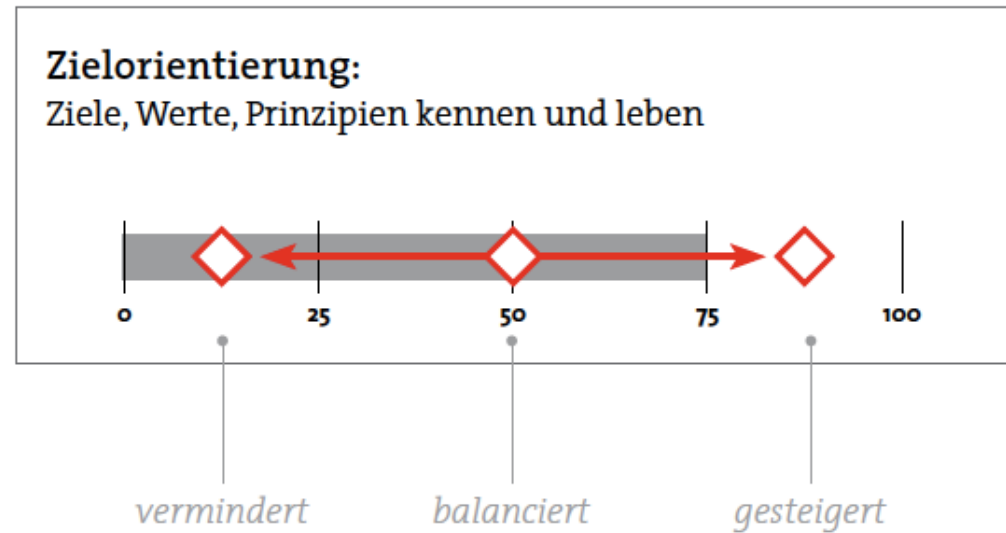
Aufbau

- Deckblatt
- Einführung und Erläuterungen
- Seite 5: Allgemeine Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften
- Seite 6: Kompetenzen, Probleme zu lösen
- Seite 7: Übersichten und weitere Ergebnisse
- Seite 8: Zusammenfassung und Entwicklungsanregungen
- Seite 9: Berufsprofile

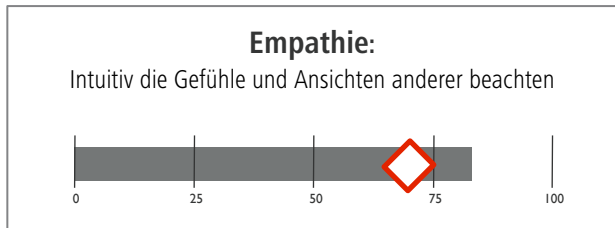
Das Können Balkendarstellung



Das Wollen Rautendarstellung



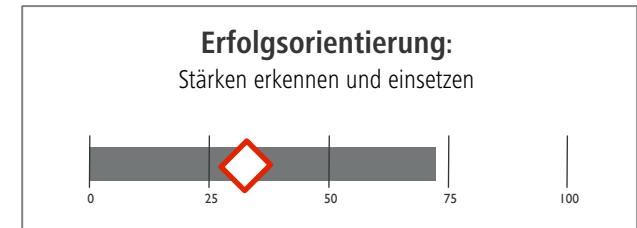
Beispiele:



Geschärftes Bewusstsein für Menschen; sehr präzises Gespür für Personen; gibt reichlich Vertrauen



Scharfsinnige, praktische Einblicke und brillante Lösungen; optimistisch mit Blick auf Veränderung; ungeduldig

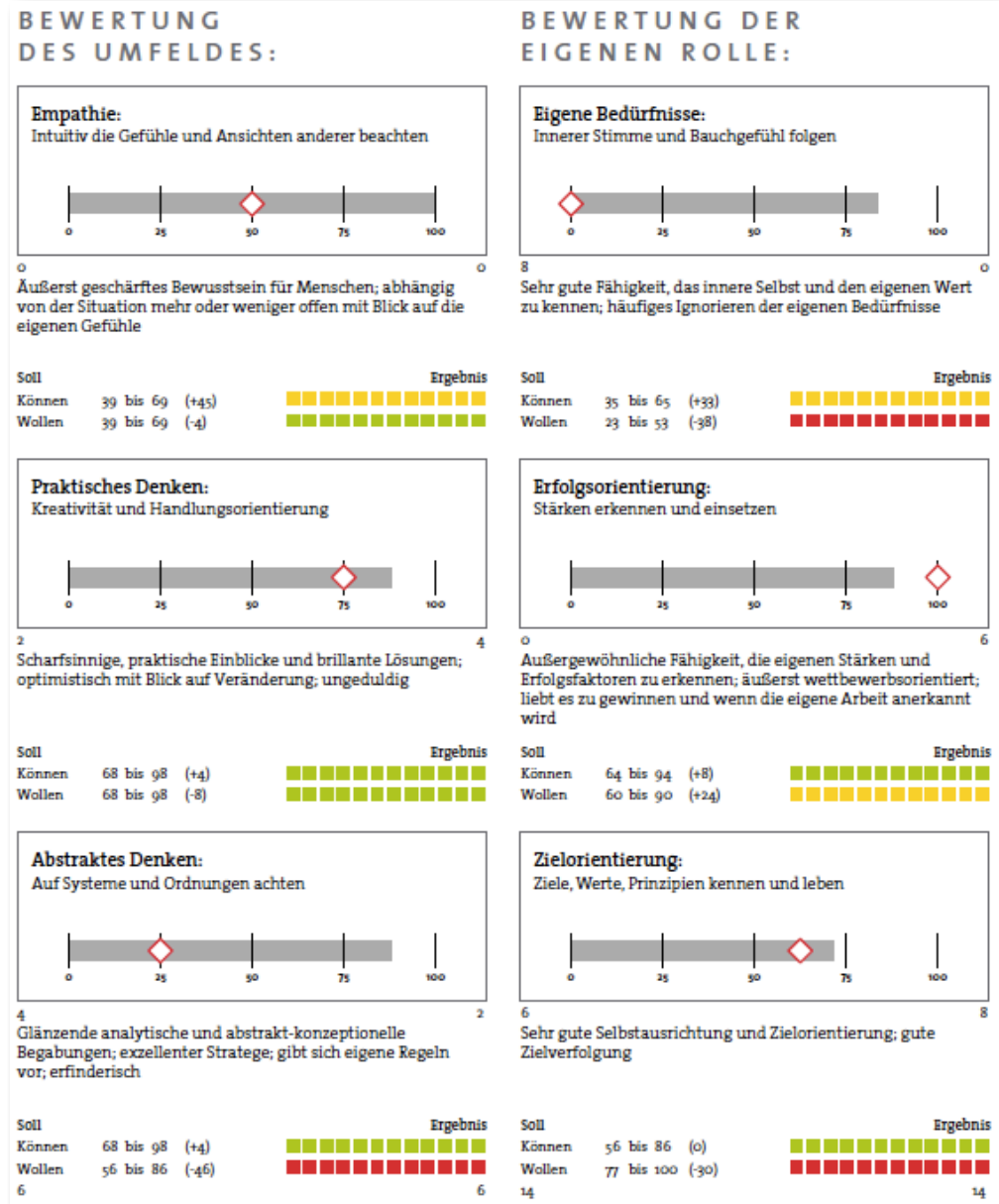


Sehr gute Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren; mäßige Frustration in der gegenwärtigen Aufgabe

- Hohe Aufmerksamkeit beim Faktor **Empathie** (Stellung der Raute) führt dazu, dass sich eine Person die Gefühle und Probleme von anderen zu stark zu eigen macht. Für eine Führungskraft in einer stark wettbewerbsorientierten Branche ist das z.B. eine problematische Voraussetzung.
- Hohe Fähigkeit (Balken) und erhöhte Aufmerksamkeit (Raute) beim **Praktischen Denken** bedeuten, dass eine Person häufig zu schnell für andere ist. Als Führungskraft muss sie lernen, andere nicht mit den eigenen Maßstäben zu messen. Oft ist in dieser Konstellation auch das Urteilsvermögen getrübt.
- Ein geringer Wert beim Faktor **Erfolgsorientierung** (Raute) bedeutet, dass sich ein Mensch in seinem derzeitigen beruflichen Umfeld behindert fühlt. Das spricht für eine glaubwürdige Bewerbung und Wechselwillen.

Allg. Kompetenzen & Persönlichkeitseigenschaften

Wer?

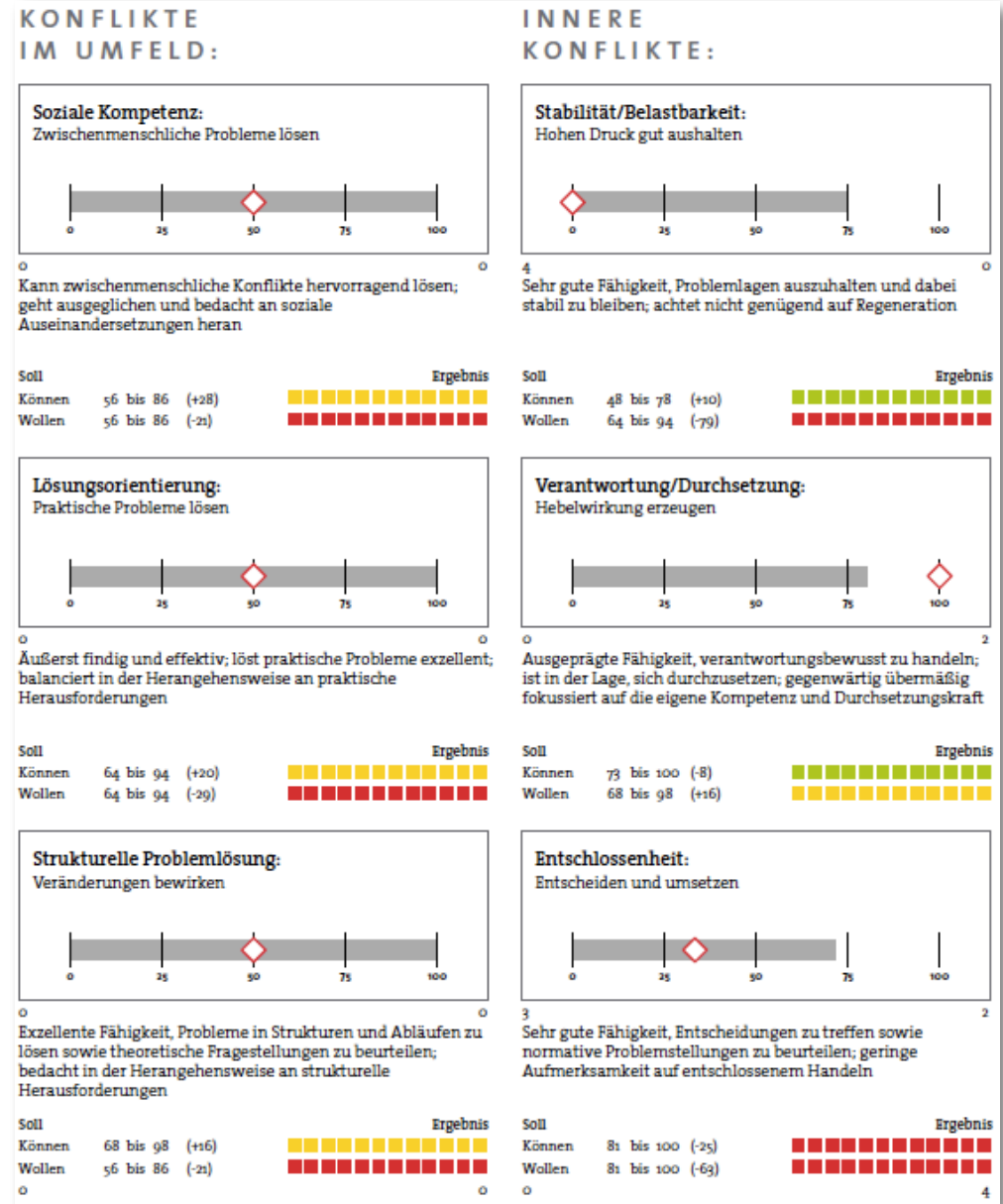


Was?

Wofür?

Kompetenzen Probleme zu lösen

Wer?

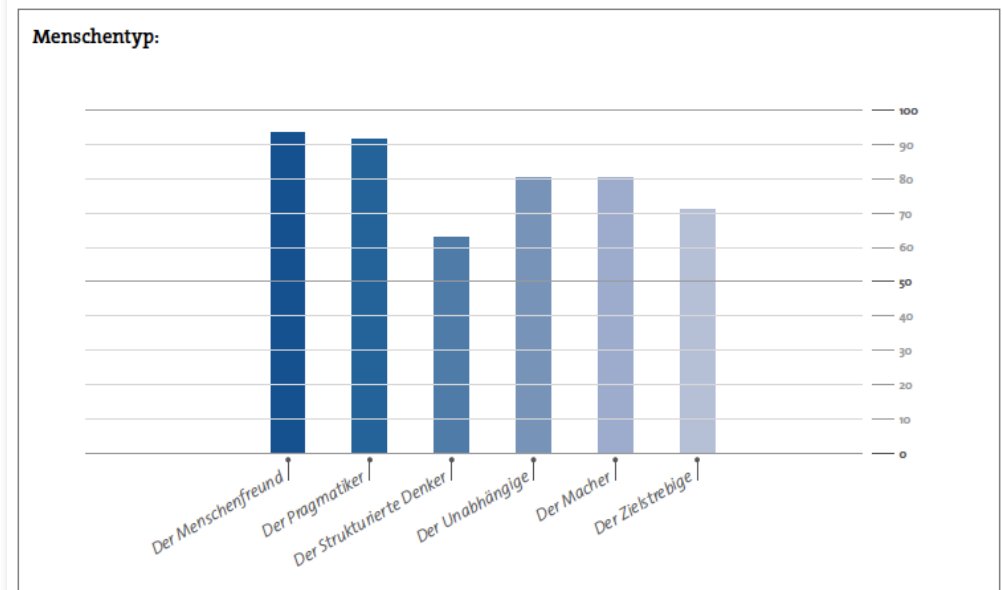
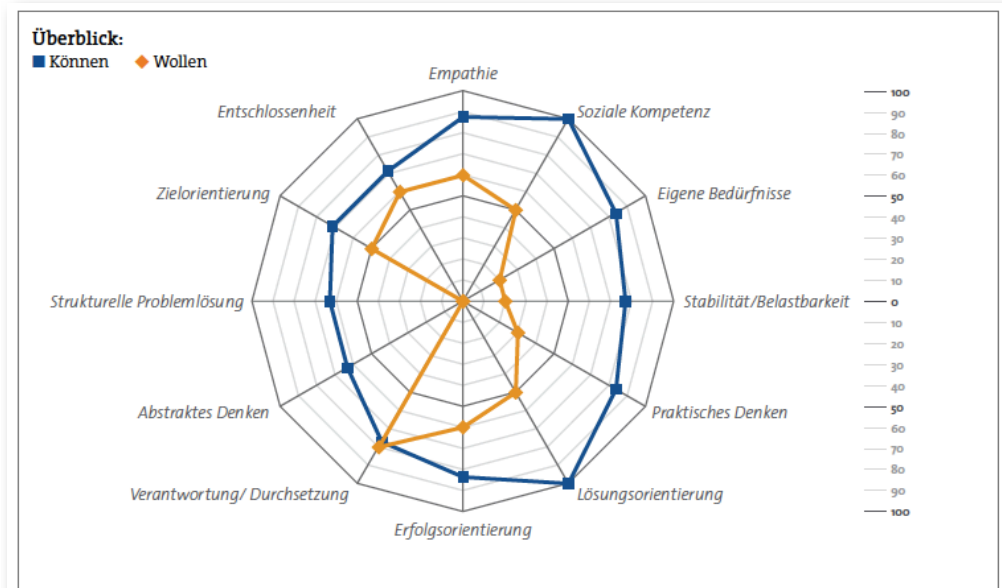


Was?

Wofür?

Übersichten

- Das Können: die Fläche der Möglichkeiten, die Symmetrie der Fähigkeiten
- Das Wollen: die aktuelle Situation, die Schwingen der Aufmerksamkeit
- Der Menschentyp



Zusammenfassung

- Eigenschaftsattribute
- Entwicklungsanregungen

EIGENSCHAFTEN

(STÄRKEN/SCHWÄCHEN JE NACH ANFORDERUNG):

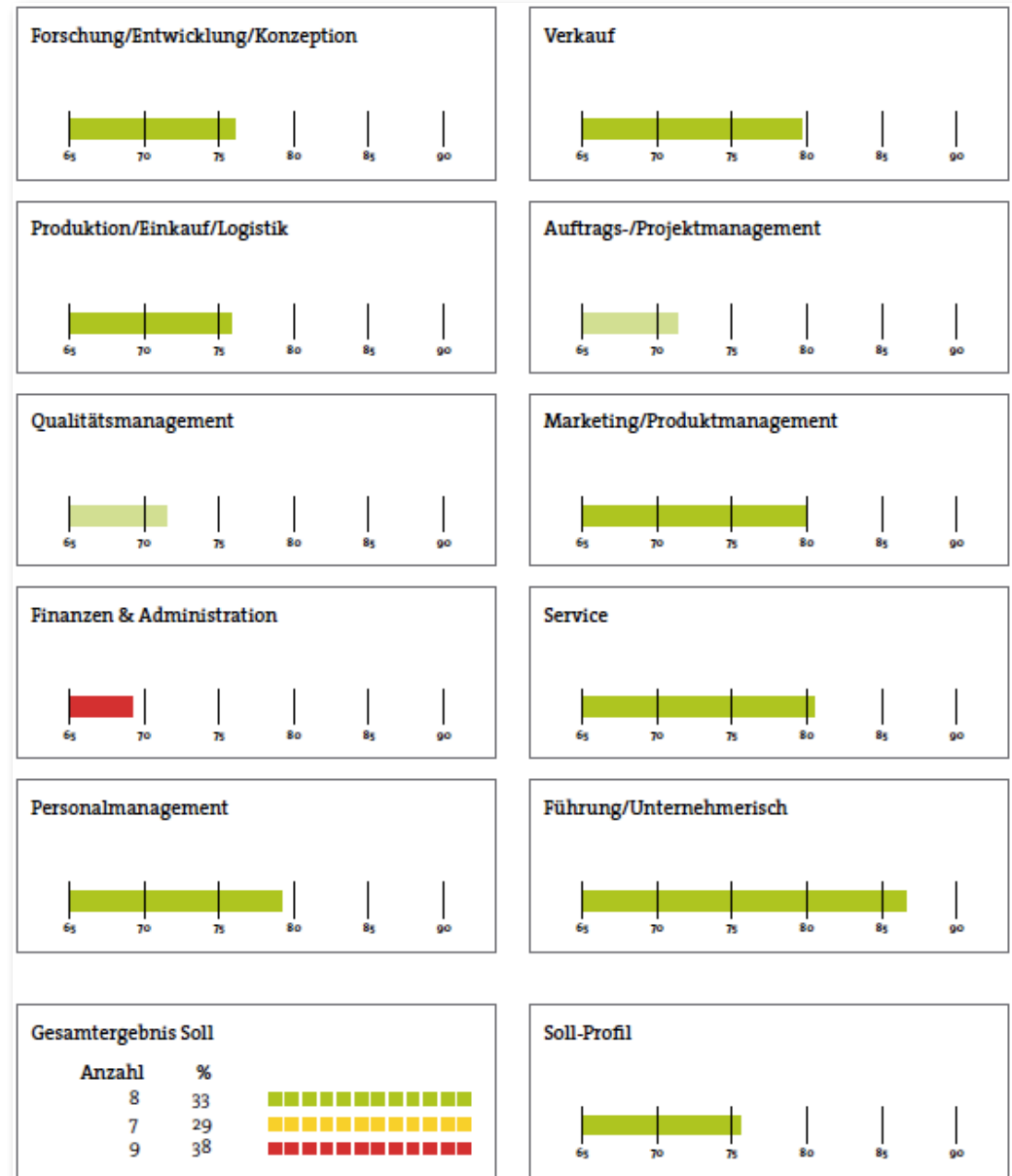
- | | |
|--|---|
| a) Äußerst empathisch | m) Sich seines Selbst sehr bewusst |
| b) Mitfühlend, aber mit Vorsicht | n) Achtet momentan zu wenig auf sich |
| c) Scharfsinnig | o) Kennt eigene Erfolgsfaktoren exakt |
| d) Schnell und ungeduldig | p) Will maximalen Erfolg |
| e) Analytisch und strategisch exzellent | q) Sehr gute Zielorientierung |
| f) Schätzt Freiraum; erfinderisch | r) Gute Zielverfolgung |
| g) Ausgezeichnete soziale Kompetenz | s) Sehr stabil und belastbar |
| h) Geht überlegt auf Menschen zu | t) Achtet zu wenig auf Regeneration |
| i) Exzellenter praktischer Problemlöser | u) Fähig sich durchzusetzen, wenn nötig |
| j) Geht besonnen an praktische Probleme heran | v) Übermäßig fokussiert auf Durchsetzung |
| k) Kann strukturelle Probleme exzellent lösen | w) Sehr schneller und sicherer Entscheider |
| l) Bedacht bei strukturellen Herausforderungen | x) Handelt situativ unterschiedlich zielstrebig |

ENTWICKLUNGSANREGUNGEN:

- | | |
|--|---|
| 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) Sich öfter zurücknehmen |
| e) o.k. | q) Noch ambitioniertere bzw. klarere Ziele setzen |
| f) Eigene Ideen noch besser prüfen | r) Eine noch höhere Messlatte kraftvoll angehen |
| g) o.k. | s) o.k. |
| h) Tatkräftiger auf Menschen zugehen | t) Auf Ausgleich und Regeneration achten |
| i) o.k. | u) o.k. |
| j) Engagierter an praktische Probleme herangehen | v) Sich nicht um jeden Preis durchsetzen |
| k) o.k. | w) o.k. |
| l) Strukturveränderungen tatkräftig angehen | x) Entscheidungen schneller angehen |

Empfehlungen mit Blick auf berufliche Einsatzfelder

- Zukunftsfähigkeit der Person
- Entwicklungspotentiale
- Abgleich mit definiertem Stellenprofil durch Positionsanalysetool (optional)



Persönliche Weiterentwicklung

- Bewertung der eigenen Rolle – wie nehme ich mich selbst wahr, in Bezug auf mein Wollen & Können
- Bewertung meines Umfeldes – wie gehe ich mit Situationen in meinem Umfeld um, in Bezug auf mein Können & Wollen
- Innere Konflikte, die mich (unbewusst) beeinträchtigen
- Umgang mit äußeren Konflikten
- Auswirkungen meines Wertesystem auf Entscheidungen
- Vorherrschende Verhaltensmuster für Interaktionen mit meinem Umfeld
- Aktivierung der wirkungsvollsten Entwicklungsfelder
- Konkrete Entwicklungsanregungen
- Empfehlungen mit Blick auf berufliche Einsatzfelder

Mitarbeiterauswahl

- Schnelles und vergleichbares Bild über externe Bewerber in der Auswahl
- Genaues Bild über interne Kandidaten
- Qualitative Entscheidungshilfe bei der Endauswahl der Kandidaten

Personalentwicklung

- Erkennen von Potentialen
- Abstimmung konkreter Entwicklungsschritte in der Jahresplanung
- Instrument der direkten Führung oder Teambuilding
- Stressindikator

Führungskräfteentwicklung

- Zusammenarbeit im FK-Team sowie zwischen FK und Mitarbeitern
- Ergebniskontrolle von Entwicklungsmaßnahmen
- Stressindikator

Briefing

- Projektziele, Teilnehmer, ggf. Stellenprofil
- Klärung Feedbackprozess, Leistungsumfang, Zeitlinie

profilingvalues Online

- Zustellung der Zugangsdaten
- Übermittlung des profilingvalues® Reports

Ergebnis & Empfehlung

- Persönliches Feedbacktreffen
- Feedbacktelefonat und/oder Telefonate mit Entscheidern

Umsetzung der Entwicklungsschritte

- Einzelcoaching oder Teamcoaching
- Beratung

Stellenprofil (optional)

- Erstellung eines spezifischen Stellenprofils mit dem Positionsanalysetool (PAT)
- Klärung Feedbackprozess, Leistungsumfang, Zeitlinie

Nutzung des Coach Netzwerkes (optional)

- Als Mitglied der ICF (International Coach Federation) und Chapterhost des Münchner ICF Chapters besteht Zugang zu Coachs mit unterschiedlichsten Arbeitsschwerpunkten.



**„Wer nicht weiß wo er steht,
weiß auch nicht wohin er geht“**


(Sten Nadolny: Die Entdeckung der Langsamkeit)

Mit profilingvalues® und AMS Coaching:

Wissen wo man steht!

Sicher Entscheiden und nachhaltig Handeln

profilingvalues® ist ein eingetragenes Warenzeichen
der profilingvalues GmbH

Wissen wo man steht – profilingvalues 
März 2010
Seite 22

AMS Coaching

AMS Coaching

Authentisches SelbstMarketing, souveräner Auftritt, nachhaltiger Erfolg

Stefan Peter Ams

Werner-Egk-Bogen 25

D-80939 München

Tel.: +49 (0)89 / 311 90 628

Fax: +49 (0)89 / 311 90 629

mail@ams-coaching.de

www.ams-coaching.de