



# about personality

Persönlichkeit als Erfolgsfaktor

# Inhalts- verzeichnis

➤	<u>Warum Persönlichkeit in der Eignungsdiagnostik?</u>	<u>3</u>
➤	<u>Warum HOGAN Assessments?</u>	<u>4</u>
➤	<u>Die 3 HOGAN-Assessments (HPI, HDS, MVPI)</u>	<u>5</u>
➤	<u>Anwendungsfelder</u>	<u>6</u>
➤	<u>Beispielbericht</u>	<u>8</u>
➤	<u>Fallbeispiele</u>	<u>9</u>
➤	<u>Vorgehen</u>	<u>13</u>
➤	<u>Abgrenzung zu anderen Verfahren</u>	<u>14</u>
➤	<u>Kontakt</u>	<u>15</u>

# Warum Persönlichkeit?

Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass ca. 95% unserer Handlungen und Entscheidungen unbewusst ablaufen. Dies bedeutet, dass viele unserer Verhaltensweisen, Vorlieben und Entscheidungen auf subtilen Einflüssen und unbewussten Mustern basieren, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben.

Vor diesem Hintergrund gewinnt das Wissen und die Erkenntnisse über die Persönlichkeit und die Werte eines jeden Individuums eine herausragende Bedeutung für den Erfolg von Unternehmen.

In einer Welt, die von ständigem Wandel und rasanten Veränderungen geprägt ist, spielen die Mitarbeiter eines Unternehmens eine Schlüsselrolle bei der Anpassungsfähigkeit, Innovation und Effektivität. Hierbei erweisen sich die unbewussten Aspekte der Persönlichkeit und der individuellen Werte als entscheidend. Denn diese beeinflussen, wie Menschen interagieren, wie sie in Teams arbeiten, wie sie auf Herausforderungen reagieren und wie sie letztlich zu den Zielen und der Kultur des Unternehmens beitragen.

Indem Unternehmen tiefere Einblicke in die Persönlichkeitsmerkmale und Werte ihrer Mitarbeiter und Bewerber gewinnen, können sie nicht nur eine bessere Abstimmung zwischen Aufgaben und Fähigkeiten erreichen, sondern auch gezielt Teams zusammenstellen, die sich aufgrund ihrer individuellen Neigungen und Stärken gut ergänzen. Die Kenntnis dieser unbewussten Faktoren ermöglicht es Führungskräften, Kommunikationsstrategien zu verfeinern, die Mitarbeitermotivation zu stärken und die Unternehmenskultur zu gestalten.



# Warum HOGAN Assessments?

Es gibt zwei Arten der Persönlichkeitsmessung:

- Identität und
- Reputation

Die meisten auf dem Markt befindlichen Bewertungen messen die Identität - eine Selbsteinschätzung darüber, was wir glauben, wer wir sind.

Dies kann zwar für die Selbstbeobachtung und -reflexion nützlich sein, jedoch können wir uns selbst im Allgemeinen schlecht einschätzen (z.B. glaubt der Großteil der Menschen, dass sie gute Autofahrer sind).

Im Gegensatz dazu misst HOGAN die Reputation - eine Fremdeinschätzung darüber, wie wir auf andere wirken. Die Reputation ist in der Arbeitswelt weitaus wichtiger, denn der berufliche Werdegang hängt meist davon ab, wie wir von anderen beurteilt werden.



# 3 Verfahren für eine ganzheitliche Betrachtung

## HOGAN PERSONALITY INVENTORY (HPI)

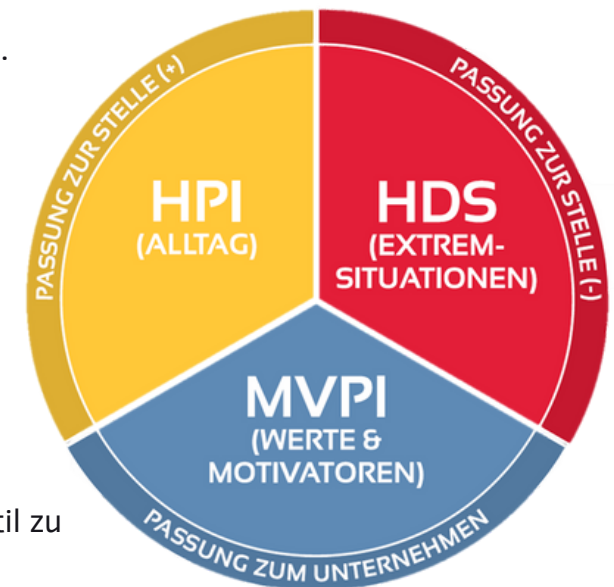
Zeigt die Stärken/Schwächen, Potenziale und misst Verhalten in Alltagssituationen. Beantwortet u.a. die Frage, ob die Person in der Lage ist, den Job auszuführen. Beruht auf den Big Five.

## HOGAN DEVELOPMENT SURVEY (HDS)

Misst das Stressverhalten einer Person - zwischenmenschliche Verhaltensweisen, die Stärken sein können, bei übermäßigem Einsatz aber eventuell zu Problemen führen. Gibt Aufschluss darüber, welches Verhalten der Person bei der Zielerreichung in die Quere kommen kann. Dient u.a. zur Aufdeckung von Entwicklungsbereichen.

## MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY (MVPI)

Beschreibt die Kernziele, Werte, Motivatoren und Interessen, die bestimmen, was sich eine Person wünscht und wonach sie strebt. Ermöglicht Aussagen darüber, wie der Führungsstil zu verstehen ist und in welcher Kultur die Person am effektivsten arbeitet.





# Anwendungsfelder im Allgemeinen

**Vorhersage der Arbeitsleistung** - Treffen Sie die richtigen Entscheidungen rund um Ihr Human Capital, indem Sie die grundlegende Beschäftigungsfähigkeit, den Arbeitsstil, das Sicherheitsbewusstsein und die organisatorische Eignung überprüfen.

---

**Leistungsrisiken erkennen** - Identifizieren und entschärfen Sie Verhaltensweisen, die den Führungserfolg schmälern, die Beziehungen untergraben und den beruflichen Ruf schädigen können

---

**Potenzial erkennen** - Erkennen Sie die strategische Bedeutung einzelner Personen für das Unternehmen und den damit einhergehenden Wettbewerbsvorteil.

---

**Entwicklung von Führungskräften** - Nutzen Sie die strategische Selbsterkenntnis, die Sie durch Hogan's Beurteilungsprozess gewonnen haben, mit Führungskräfteentwicklung und Coaching.

---

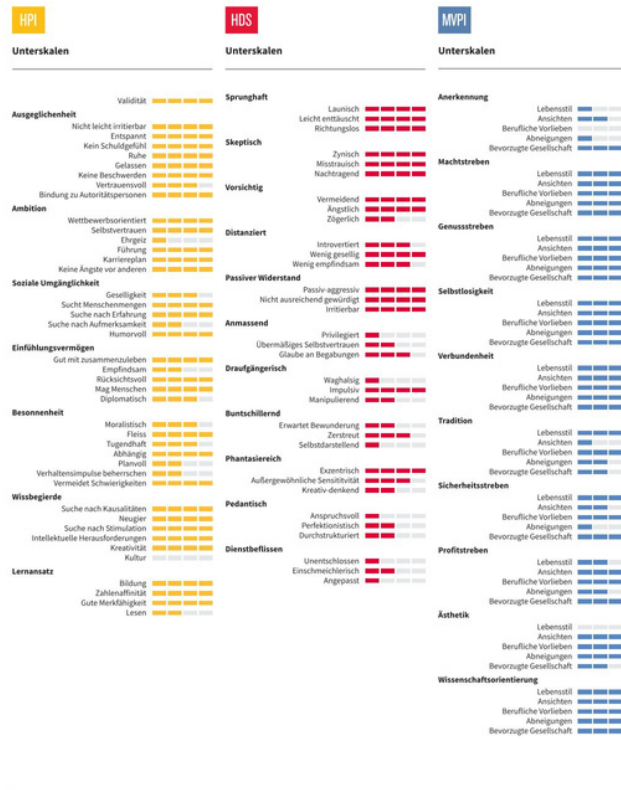
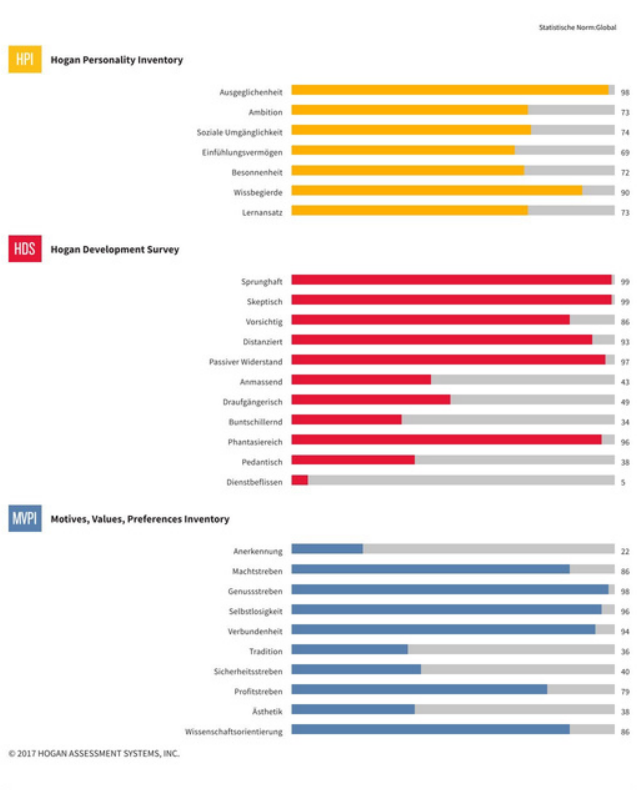
**Kopplung mit anderen Leistungsindizes** - Aufdeckung der zugrunde liegenden Merkmale im Einstellungsprozess eines Unternehmens



# Anwendungsfelder im Besonderen

1. Recruiting und Personalauswahl
2. Talentmanagement
3. Führungskräfteentwicklung
4. Führungsstil
5. Nachfolgeplanung
6. Management-Audit
7. Mitarbeiterbeurteilung
8. Coaching
9. Karriereberatung/Neuorientierung
10. Teamentwicklung
11. Unternehmenskultur
12. Strategieentwicklung
13. Change Management
14. Mergers & Acquisitions
15. Konfliktmanagement
16. Globales Teammanagement
17. etc.

# Beispielbericht



Neben diesem Flash-Report, der Ihnen die Ergebnisse auf einen Blick präsentiert, stellen wir Ihnen auch umfassende Ergebnisberichte zur Verfügung.



# Fallbeispiele aus der Praxis - Recruiting

## Herausforderung:

Das Unternehmen strebte danach, eine stärkere Verbindung zwischen neuen Mitarbeitern und der Unternehmenskultur herzustellen. Die traditionellen Recruiting-Methoden lieferten zwar fachlich qualifizierte Kandidaten, konnten jedoch nicht immer sicherstellen, dass diese Kandidaten langfristig zur Kultur und den Werten des Unternehmens passten. Dies führte zu einer gewissen Fluktuation und erschwerte die Schaffung einer kohärenten und eng verbundenen Belegschaft.

## Lösung:

Das Unternehmen entschied sich, HOGAN Assessments in ihren Recruiting-Prozess zu integrieren, um eine bessere Passung zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen der Bewerber und der Unternehmenskultur zu gewährleisten. In Zusammenarbeit mit uns wurde HOGAN Assessments auf spezifische Positionen zugeschnitten, um diejenigen Bewerber zu identifizieren, die nicht nur die erforderlichen Fähigkeiten, sondern auch die richtigen Persönlichkeitsmerkmale mitbrachten.

## Umsetzung:

Die Bewerber durchliefen den traditionellen Recruiting-Prozess. Die Kandidaten, die im Recruiting-Prozess überzeugten, wurden eingeladen, die HOGAN Assessments durchzuführen, die spezifisch auf die Anforderungen der ausgeschriebenen Position zugeschnitten waren. Die Assessments bewerteten verschiedene Persönlichkeitsdimensionen, die für die jeweilige Position relevant waren, wie Kommunikationsstärke, Führungsstil und Flexibilität.

## Ergebnisse:

Durch den Einsatz der HOGAN Assessments konnte das Unternehmen Bewerber mit den gewünschten Persönlichkeitsmerkmalen gezielt identifizieren. Neue Mitarbeiter, die über die HOGAN Assessments ausgewählt wurden, zeigten eine schnellere Anpassung an die Unternehmenskultur. Die Mitarbeiterbindung wurde gestärkt, da diejenigen, die besser zur Kultur passten, länger im Unternehmen blieben und eine höhere Zufriedenheit aufwiesen. Die engere Passung zwischen Persönlichkeit und Unternehmenswerten führte zu einer verbesserten Teamdynamik und einem positiven Arbeitsumfeld.

# Fallbeispiele aus der Praxis - Veränderungsmanagement

## Herausforderung:

Ein Unternehmen plante eine umfassende Umstrukturierung und Implementierung neuer Prozesse, die den Betrieb effizienter gestalten sollten. Das Unternehmen war sich bewusst, dass Veränderungen oft auf Widerstand der Mitarbeiter stoßen können, und suchte nach Wegen, diese Widerstände frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen.

## Lösung:

Um die Reaktionen der Mitarbeiter auf die geplanten Veränderungen zu antizipieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, entschied sich das Unternehmen, HOGAN Assessments einzusetzen. Die Assessments wurden als Instrument zur Identifizierung von individuellen Bedenken, Ängsten und Reaktionen auf die bevorstehenden Veränderungen eingesetzt.

## Umsetzung:

Alle Mitarbeiter, die von den Veränderungen betroffen waren, wurden eingeladen, die HOGAN Assessments durchzuführen. Die Assessments fokussierten sich auf Persönlichkeitsmerkmale, die mit Veränderungen, Anpassungsfähigkeit und Kommunikationspräferenzen in Zusammenhang stehen. Die Ergebnisse der Assessments wurden uns interpretiert, um mögliche Widerstandsmuster und individuelle Herausforderungen zu identifizieren.

## Ergebnisse:

Das Unternehmen konnte frühzeitig potenzielle Widerstandspunkte und individuelle Sorgen der Mitarbeiter identifizieren. Basierend auf den Ergebnissen entwickelte das Unternehmen spezifische Kommunikationsstrategien und Maßnahmen, um Bedenken zu adressieren und die Mitarbeiter auf die Veränderungen vorzubereiten. Die gezielte Kommunikation und individuelle Unterstützung führten dazu, dass die Mitarbeiter besser auf die bevorstehenden Veränderungen vorbereitet waren. Die Umsetzung der Veränderungen verlief reibungsloser, da die Mitarbeiter ein besseres Verständnis für den Zweck der Veränderungen hatten und sich gehört fühlten.

# Fallbeispiele aus der Praxis - Teamzusammenarbeit

## Herausforderung:

Das Unternehmen setzte auf interdisziplinäre Projektteams, um innovative Lösungen zu entwickeln. Bei der Bildung eines neuen Projektteams stellte sich jedoch die Frage, wie die Teammitglieder optimal aufeinander abgestimmt werden konnten, um die Zusammenarbeit zu verbessern und Synergien zu nutzen.

## Lösung:

Um die Teamzusammenarbeit zu fördern und individuelle Stärken besser zu nutzen, beschloss das Unternehmen, HOGAN Assessments einzusetzen. Die Assessments wurden als Werkzeug zur Analyse der Persönlichkeitsmerkmale der Teammitglieder genutzt, um deren Arbeitsstile, Präferenzen und Stärken besser zu verstehen.

## Umsetzung:

Die Mitglieder des Projektteams wurden eingeladen, die HOGAN Assessments durchzuführen, die speziell auf die Anforderungen der Teamzusammenarbeit zugeschnitten waren. Die Assessments analysierten Persönlichkeitsmerkmale wie Teamfähigkeit, Kommunikationsstil und Konfliktbewältigung. Die Ergebnisse wurden von uns interpretiert, um individuelle Arbeitsstile und mögliche Synergien zwischen den Teammitgliedern zu identifizieren.

## Ergebnisse:

Durch den Einsatz von HOGAN Assessments konnte das Unternehmen die Stärken und Präferenzen der Teammitglieder besser abstimmen. Die individuelle Analyse half dabei, Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams effektiver zuzuweisen. Die Teammitglieder erkannten die Vielfalt der Arbeitsstile und lernten, wie sie ihre Kommunikation und Zusammenarbeit optimieren können. Das Projektteam erreichte dank der besseren Koordination und verstärkten Kommunikation effizientere Ergebnisse und Innovationen.

# Fallbeispiele aus der Praxis - Strategieentwicklung

## Herausforderung:

Das Unternehmen hatte in den letzten Jahren einen erfolgreichen Beitrag zur Förderung erneuerbarer Energien geleistet, sah sich jedoch mit einer sich verändernden Wettbewerbslandschaft und technologischen Fortschritten konfrontiert. Die Herausforderung bestand darin, eine Strategie zu entwickeln, die das Unternehmen in einer sich schnell verändernden Branche wettbewerbsfähig halten würde.

## Lösung:

Um eine klare und strategische Ausrichtung für die Zukunft zu entwickeln, entschied sich das Unternehmen, eine umfassende Strategieentwicklungsinitiative zu starten. Diese Initiative sollte durch die Integration von HOGAN Assessments unterstützt werden, um sicherzustellen, dass die Führungskräfte mit den richtigen Persönlichkeitsmerkmalen ausgestattet waren, um die Strategie erfolgreich umzusetzen.

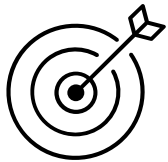
## Umsetzung:

Die Führungskräfte wurden eingeladen, die HOGAN Assessments durchzuführen, um ihre Persönlichkeitsmerkmale, Führungsqualitäten und Anpassungsfähigkeit zu analysieren. Die Ergebnisse der Assessments wurden von uns interpretiert, um die individuellen Stärken und Entwicklungsbereiche der Führungskräfte zu identifizieren. Daraufhin wurden individuelle HOGAN-Ergebnisse als auch eine Gesamtauswertung unter Berücksichtigung aller Führungskräfte erstellt. Die strategische Planung wurde sodann unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsmerkmale der Führungskräfte durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Strategie von den richtigen Personen umgesetzt werden konnte.

## Ergebnisse:

Die HOGAN Assessments halfen, ein tieferes Verständnis für die Führungskräfte zu gewinnen, ihre Führungsstile zu erkennen und ihre Fähigkeiten für die Strategieumsetzung einzusetzen. Die Strategie wurde mit einer klaren Fokussierung auf die Stärken und Entwicklungsbereiche der Führungskräfte entwickelt, um eine bessere Umsetzungsfähigkeit zu gewährleisten. Die Führungskräfte fühlten sich besser vorbereitet und in der Lage, die strategischen Ziele zu erreichen, was zu erhöhtem Engagement und Motivation führte.

# Exemplarisches Vorgehen



Klärung der Ziele und Anforderungen.  
Auswahl der Teilnehmer.



Die ausgewählten Teilnehmer werden per E-Mail  
eingeladen, die Online-Fragebögen auszufüllen.



Teilnehmer füllen den Online-Fragebogen aus. Der  
Fragebogen basiert auf wissenschaftlich  
fundierten Persönlichkeitsdimensionen und  
Verhaltensindikatoren.



Die Ergebnisse werden den Teilnehmern/dem  
Unternehmen in verständlicher und komprimierter  
Form präsentiert. Wenn gewünscht werden Ent-  
wicklungsziele abgeleitet.



Die Ergebnisse werden von geschultem Fachpersonal  
analysiert und interpretiert.



Teilnehmer benötigen idR 45 Minuten um den  
Fragebogen auszufüllen. Innerhalb von 24  
Stunden liegen die Ergebnisse vor.

# Abgrenzung zu anderen Verfahren

Kriterium	Typentests	Wissenschaftlich valide Verfahren
Definition	Basieren auf Typologien und Kategorien (Teilnehmer werden z.B. Farben zugeordnet)	Basieren auf empirischen Forschungsergebnissen
Ziel	Schnelle vereinfachte Einordnung	Präzise, nuancierte Persönlichkeitsprofile
Argument für	Einfach zu verstehen und anzuwenden	Hohe wissenschaftliche Gültigkeit
Argument gegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eingeschränkte Genauigkeit und oberflächliche Bewertung</li> <li>Häufig nicht AGG-konform</li> <li>Häufig Nicht-Erfüllung der Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik (DIN33430)</li> </ul>	Komplexität, erfordert geschulte Fachleute
Beispiele	Myers-Briggs (MBTI) DISC Insights	HOGAN Assessments 16PF NEO-PI-R



# Unser Team

about personality

+49 (211) 46 83 20 83

hello@about-personality.com



Kerstin Danzl, M.Sc.  
Wirtschaftspsychologin,  
HR Managerin & systemischer Coach



Danilo Frenzen, M.A.  
Wirtschaftspsychologe



Dr. Stefanie Puckett  
Dipl.-Psychologin



Christine Haase, B.Sc.  
Psychologin