

Thema 2:

Die Hogan und GPOP Persönlichkeitstests.

Warum gibt es Leute in unserem beruflichen Umfeld, mit denen wir gerne zusammenarbeiten, tolle Arbeitsergebnisse erbringen können und mit denen uns die Arbeit Spaß macht, wohingegen die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen manchmal gefühlt die reinste Katastrophe ist?

Das liegt daran, dass wir Menschen unterschiedlich sind und sich bestimmte Persönlichkeitsmerkmale auf unser Verhalten im Zusammenspiel mit anderen Personen auswirken. Einige Persönlichkeitseigenschaften wirken sich dabei positiv auf die Arbeit im Team aus, andere hingegen negativ. Genauso gibt es Menschen die offen, risikofreudig und abenteuerlustig sind. Andere sind schüchtern, zurückhaltend und eher vorsichtig unterwegs.

Schon in der Antike haben unsere Vorfahren festgestellt, dass es unterschiedliche Persönlichkeitstypen gibt und nicht alle Menschen gleich sind. Seitdem beschäftigen sich Ärzte, Psychologen und Philosophen mit der Persönlichkeit der Menschen. Unterschiedlichste Tests zur Messbarkeit von Persönlichkeit wurden entwickelt.

Dabei gibt es mittlerweile spezielle Testverfahren, die insbesondere auf den beruflichen Kontext zugeschnitten und in der Praxis sehr erfolgreich eingesetzt werden.

Im Folgenden stellen wir Ihnen zwei dieser bewährten Testverfahren vor:

Hogan Persönlichkeitstest

Der Hogan Persönlichkeitstest ist insbesondere für Führungskräfte und Mitarbeiter geeignet, die ihre Persönlichkeit aus verschiedenen Perspektiven kennenlernen möchten und Interesse daran haben, in kurzer Zeit (Testdauer: ca. 90 Minuten) mehr über sich zu erfahren.

Besonders der „Coaching-Bericht“ ist ein interessantes Tool für Führungskräfte. Dieser Hogan-Test unterstützt Manager durch einen Fünf-Punkte-Plan bei der beruflichen Weiterentwicklung. Diesen erarbeiten wir gerne mit unseren Klienten.





Der klassische Hogan Persönlichkeitstest (Basis Lead) besteht aus den folgenden drei Untertests:

Basis Hogan Personality Inventory (HPI):

dazu zählen sieben Merkmale (Ausgeglichenheit einer Person, Führungsqualitäten, soziale Umgänglichkeit, Einfühlungsvermögen, Selbstbeherrschung und Gewissenhaftigkeit, Wissbegierde und Lernansatz), die im Zusammenhang mit dem beruflichen Erfolg stehen und die gesamte Persönlichkeit eines Menschen abbilden.

Basis Hogan Development Survey (HDS):

spiegelt das Verhalten von Personen in Konflikt- und Stresssituationen wieder. Verhält sich die Personen in einer Stresssituation gelassen oder ist sie überreizt und überfordert? Kann diese Person Konflikte lösen oder beharrt sie auf ihrer eigenen Meinung?

Basis MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory):

mit der Hilfe des MVPI werden die Werte (ideale Vorstellung, wie etwas sein soll) und priorisierten Ziele (Motive z.B. Machtmotiv) einer Person analysiert. Wie wichtig ist mir die Anerkennung von anderen? Wie viel Wert lege ich auf Traditionen? Die Ergebnisse können unter anderem für die Personalauswahl genutzt werden, um zu erkennen, ob der Bewerber in die Unternehmenskultur passt und das Unternehmen seine Wertvorstellung erfüllen kann.

Basis Insight Potential mit berufsbezogenen Skalen:

dieses Testverfahren besteht unter anderem aus dem Hogan Personality Inventory (HPI). Neben den persönlichen Stärken, wird auch die Eignung für potenzielle berufliche Felder (z.B. Vertrieb, Administration, Management) analysiert. Dieser Test ist insbesondere für Mitarbeiter geeignet, die sich beruflich neu orientieren wollen und eine berufliche Herausforderung suchen.

GPOP - Golden Profiler of Personality Persönlichkeitstest

Der GPOP wurde vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Dr. John Golden entwickelt und besteht aus 116 Fragen. Dieses Instrument zur Selbsteinschätzung basiert auf der Typentheorie von Carl Gustav Jung (1875–1961), Psychiater und Begründer der analytischen Psychologie. Einen schnellen und unkomplizierten Ansatz zur Einschätzung von Typen haben wir in unserem Artikel [„Der erste Eindruck zählt Einschätzung der einzelnen Persönlichkeitstypen“](#) beleuchtet.

Menschen zeigen unterschiedliche Präferenzen in der Art, wie sie die Welt wahrnehmen und Entscheidungen treffen. Der Golden Profiler of Personality bietet eine Möglichkeit, diese Unterschiede zu verstehen. Je deutlicher sich Menschen in einem kommunikativen Prozess voneinander unterscheiden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Missverständnisse entstehen.

Je deutlicher sich Menschen in einem kommunikativen Prozess voneinander unterscheiden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Missverständnisse entstehen.

Wer seine eigenen Stärken und Präferenzen kennt und nutzt, auf der anderen Seite die Stärken und Präferenzen anderer akzeptiert, dem ist es möglich, sich eine größere Spannweite menschlicher Ressourcen zunutze zu machen.

Der GPOP ermöglicht Ihnen Ihre Persönlichkeit besser zu verstehen und einen bewussten Blick für sich zu bekommen. Insbesondere bei Bewerbungsgesprächen ist es hilfreich, wenn Sie Ihre Persönlichkeitsmerkmale kennen: Sind Sie introvertiert oder extrovertiert? Haben Sie eine ausgeprägte Sinneswahrnehmung oder verlassen Sie sich auf Ihre Intuition? Treffen Sie Entscheidungen werteorientiert oder auf Basis von Fakten?

Das GPOP-Testverfahren ist weltweit bewährt als unterstützendes Coachingtool. Auch wir arbeiten mit diesem Testverfahren:

- **im Karriere- und Persönlichkeits-Coaching**
- **in der Personal- und Organisationsentwicklung**
- **für Teambildungsmaßnahmen und Teamcoachings**
- **für Maßnahmen zur Konfliktlösung**
- **bei Kulturentwicklungen**
- **für die Führungskräfteentwicklung**

Mehr Infos zu uns und unserer Arbeit unter: www.refkeundrefke.de

Fotos: Štefan Štefančík, Nik MacMillan, Tim Gouw, Andrew Worley, rawpixel.com on Unsplash