

Persönlichkeit verstehen.

Führungsdiagnostik mit dem Hogan Assessment

Persönlichkeit beeinflusst, wie jemand führt. Wir machen sie sichtbar: mit dem Hogan Assessment, das zu den am besten validierten und am breitesten eingesetzten Instrumenten der Persönlichkeitsdiagnostik im Berufskontext gehört, und mit der Beurteilung durch erfahrene Psycholog:innen.

Die Expertise

Beurteilung durch erfahrene Psycholog:innen mit fundierter Expertise in Diagnostik und Führungsentwicklung.

Das Profilgespräch

90 Minuten auf Augenhöhe: Hypothesen aus dem Profil prüfen, Widersprüche klären, Verhalten im Gespräch beobachten.

Das Fundament

Hogan HPI · HDS · MVPI: über vier Jahrzehnte Forschung, Hunderte Validierungsstudien, in über 150 Ländern im Einsatz.

Persönlichkeit begleitet über Rollen hinweg

Persönlichkeit begleitet eine Person über Rollen und Situationen hinweg und beeinflusst, wie sie typischerweise führt, wie sie mit Menschen umgeht, was sie antreibt und welche Muster unter Druck hervortreten können. **Wer Persönlichkeit versteht, erkennt die Muster, die sich im Führungsverhalten wiederholen können. Genau diese Einsicht braucht eine Besetzungsentscheidung.**

WARUM HOGAN: DIE WISSENSCHAFTLICHE FUNDIERUNG

Reputation statt Selbstbild

Hogan erfasst Persönlichkeit als Reputation, als das Bild, das andere von einer Führungskraft gewinnen. Das Verfahren wurde an realen Fremdbeurteilungen abgesichert und gibt deshalb Hinweise darauf, wie Mitarbeitende, Kolleg:innen und Vorgesetzte eine Führungskraft voraussichtlich erleben.

Über vier Jahrzehnte Forschung

Entwickelt von den Pionieren der Persönlichkeitsforschung im Arbeitskontext, verankert im Big-Five-Modell. Hunderte Validierungsstudien und Normstichproben mit über 150'000 Berufstätigen dokumentieren Messgenauigkeit und Aussagekraft.

Stabil über Jahre

Persönlichkeitsmerkmale verändern sich im Erwachsenenalter nur langsam. Ein Profil behält deshalb über Jahre seine Aussagekraft, auch bei einem Rollenwechsel.

Drei Perspektiven, ein Bild

Alltagsstärken, Risikomuster unter Druck und Werte werden mit drei eigenständigen, aufeinander abgestimmten Instrumenten erfasst. Erst ihr Zusammenspiel lässt verstehen, warum jemand so führt, wie er führt, und wo es eng werden kann.

DER DREIDIMENSIONALE BLICK

HPI

Alltagsstärken

Wie eine Person im beruflichen Alltag auftritt, zusammenarbeitet und führt: ihre Stärken, ihr Arbeitsstil, ihre Wirkung auf andere.

HDS

Risikomuster

Welche Verhaltensmuster unter Stress, Druck und Ermüdung hervortreten und Führungserfolg wie Zusammenarbeit belasten können.

MVPI

Werte & Motive

Was langfristig antreibt, welche Arbeitskultur eine Person sucht und wie gut das zu Ihrer Organisation passt.

«Erfahrung und Fähigkeiten zeigen, was jemand kann. Persönlichkeit beeinflusst, wie jemand es tut, und was sich unter Druck verändern kann.»

Das Instrument liefert die Daten. Die Beurteilung ist psychologische Arbeit.

Persönlichkeitsbeurteilung ist eine Kerndisziplin der Psychologie. Bei uns interpretiert deshalb nicht das System, sondern erfahrene Psycholog:innen: im persönlichen Profilgespräch und in einem Bericht, der auf die Anforderungen Ihrer Rolle geschrieben ist.

UNSER VORGEHEN: FÜNF SCHRITTE

- 1 Soll-Anforderungen & Zielprofil**
Gemeinsam definieren wir die Anforderungen der Rolle und übersetzen sie in ein Hogan-Zielband. Das Zielprofil bleibt für künftige Besetzungen nutzbar.
- 2 Hogan Assessment**
HPI, HDS und MVPI online: diskret, ortsunabhängig, in rund 60 Minuten, in über 40 Sprachen.
- 3 Profilgespräch**
90 Minuten auf Augenhöhe, als deklarierter Teil des Assessments: Ergebnisse validieren, Hypothesen prüfen, Widersprüche klären.
- 4 Bericht & Empfehlung**
Je Kandidat:in ein individueller Bericht auf Ihr Zielprofil, mit klarer, differenzierter Empfehlung.
- 5 Kandidatenpräsentation**
Wir präsentieren Ihnen die Ergebnisse; bei mehreren Kandidat:innen als Vergleichspräsentation für Ihr Gremium.

WAS SIE VON UNS ERWARTEN DÜRFEN

Hohe Aussagekraft

Hypothesen aus dem Profil werden im Gespräch geprüft und auf das Zielprofil bezogen. So entsteht eine Einschätzung, auf die sich Ihr Gremium stützen kann.

Fairness für Kandidat:innen

Rund 60 Minuten online, 90 Minuten Gespräch auf Augenhöhe mit Rückmeldung zum eigenen Profil, transparent als Teil des Assessments deklariert. Auf Wunsch im Nachgang ein vertieftes Feedback, unabhängig vom Verfahren: ein Erlebnis, das für Ihre Organisation spricht.

WANN SICH DAS ASSESSMENT LOHNT

- **Schlüsselposition besetzen:** Geschäftsleitung, Bereichs- und Klinikleitungen, Direktionen
- **Nachfolge und Beförderung:** interne Kandidat:innen fair einschätzen
- **Kandidatenvergleich:** zwei bis vier Finalist:innen auf derselben Grundlage
- **Onboarding und Entwicklung:** mit Einverständnis der Person trägt dasselbe Profil weiter

Professionalität und Diskretion

Klare Prozesse, transparente Information der Kandidat:innen, datenschutzkonformer Umgang mit allen Daten. Jede Beurteilung stammt von unseren Psycholog:innen, nicht aus einer automatisierten Auswertung. Die Entscheidung bleibt bei Ihnen.

Ein Gegenüber, durchgehend

Vom Zielprofil bis zur Kandidatenpräsentation arbeiten Sie mit derselben Ansprechperson, und das Profil bleibt danach nutzbar.



Tamara Aichner

Gründerin und Geschäftsführerin You Make Sense · Psychologin ·
zertifizierte Hogan-Spezialistin · Executive Coach

Diplom-Psychologin (Universität Potsdam, äquivalent M.Sc.) mit
Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie sowie
Klinische Psychologie. Ihre Expertise umfasst Persönlichkeitsdiagnostik
und Personalauswahl, Executive Coaching und

Organisationsentwicklung, aufgebaut in rund zwanzig Jahren im
Bankwesen, im Gesundheitswesen und in der Unternehmensberatung, unter anderem in
Organisations- und Unternehmensentwicklung auf Geschäftsleitungsebene.

Heute begleitet sie Führungskräfte und Geschäftsleitungen in Beratungs-, Coaching- und
Diagnostikmandaten für Unternehmen, Spitäler und Hochschulen. Als Gründerin und
Geschäftsführerin von You Make Sense verantwortet sie die Qualität jeder Beurteilung, gemeinsam
mit weiteren Hogan-zertifizierten Psycholog:innen.

WAS SIE KONKRET ERHALTEN

- | | |
|----|--|
| 01 | Individuelle Soll-Anforderungen und ein Zielprofil, das auch für künftige Besetzungen nutzbar bleibt |
| 02 | Je Kandidat:in den Hogan-Bericht sowie einen individuellen Bericht mit Einschätzung zum Zielprofil und klarer, differenzierter Empfehlung |
| 03 | Kandidatenpräsentation für Ihr Gremium, bei mehreren Kandidat:innen als Vergleich |
| 04 | Für jede Kandidat:in: Rückmeldung zum Profil im Gespräch und den Hogan-Bericht; auf Wunsch im Nachgang ein vertieftes Feedback, unabhängig vom Verfahren |

Die nächste Führungsentscheidung steht an?

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns. Gern unterbreiten wir Ihnen eine Offerte.

info@tamaraaichner.ch · +41 (0) 79 581 51 75 · you-make-sense.com