



# HOGAN RISIKEN (HDS)

## BESCHREIBT LEISTUNGSRIKEN UND ENTGLEISUNGSTENDENZEN

## DIMENSIONEN

### Daten & Fakten

- Beschreibt 11 Verhaltensrisiken einer Person in Belastungssituationen, gibt individuelle Hinweise für Auswahl und/oder Entwicklung
- Sagt Verhaltensrisiken in der Führung, in Teams und in erfolgskritischen Jobs voraus, die verhindern, ein leistungsfähiges Team aufzubauen
- Besteht aus 168 Fragen, Antwortformat wahr/falsch, 15 Min. Durchführungszeit auf gesicherter Online-Plattform
- International einsetzbar: Fragebögen in über 40 Sprachen, Auswertungen in über 26 Sprachen für unterschiedliche Zielgruppen
- Globale und 40 nationale Normen verfügbar

### Qualitätsmerkmale

- Basiert auf dem Modell von Karen Horney
- Nachweis der Treffsicherheit in über 70 Kriterienvvalidierungsstudien in vielen Branchen, Sicherung der Qualität und Testgütekriterien durch fortlaufende empirische Studien
- Globale Norm basierend auf einer Stichprobe mit 67.000 berufstätigen Erwachsenen, Landesnormen mit mind. 500
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)
- Weitere Details im technischen Handbuch\*

### Geeignet für

- Auswahl/Recruiting
- Entwicklung
- Talentmanagement
- High Potential- und Nachfolgeplanung
- Teamentwicklung

### In der Auswahl

- Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen
- Einstufung der Bewerber in hohe, mittlere oder niedrige Eignung
- Spürt problematische Verhaltensweisen auf, die in einem Interview nur schwer zu erfassen sind

### In der Entwicklung

- Gibt Hinweise, welche Verhaltensweisen, die berufliche Entwicklung behindern können
- Gibt Empfehlungen, wie die strategische Selbsterkenntnis des Kandidaten gefördert werden kann
- Zeigt, wie ein Entwicklungsplan erstellt werden kann
- Kandidaten gewinnen Selbsterkenntnis, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein

### Beispielfragen

- Ich bin risikofreudig
- Ich bitte häufig andere Menschen um Hilfe
- Andere Leute finden mich unterhaltsam
- Ich stelle mir gerne einen Zeitplan auf und halte mich daran

<b>Sprunghaft</b>	launisch, leicht genervt, schwer zufrieden zu stellen und emotional instabil
<b>Skeptisch</b>	misstrauisch, zynisch, reagiert überempfindlich auf Kritik, fokussiert auf Negatives
<b>Vorsichtig</b>	zögerlich, widerwillig gegenüber Veränderungen, risikoscheu, langsame Entscheidungsfindung
<b>Distanziert</b>	unnahbar, gleichgültig den Gefühlen anderer gegenüber, wenig kommunikativ
<b>Passiver Widerstand</b>	nach aussen kooperativ, aber innerlich reizbar, stur und unkooperativ
<b>Anmassend</b>	überhöhtes Selbstvertrauen, arrogant, überzogenes Selbstwertgefühl
<b>Draufgängerisch</b>	charmant, risikofreudig, testet Grenzen aus, sucht den Nervenkitzel
<b>Buntschillernd</b>	dramatisch, sucht nach Aufmerksamkeit, unterbricht andere, schlechter Zuhörer
<b>Phantasiereich</b>	kreativ, exzentrisch im Denken und Handeln
<b>Pedantisch</b>	akribisch genau and präzise, schwer zufriedenzustellen, Neigung zum Mikromanagement
<b>Dienstbeflissen</b>	möchte gefallen, handelt ungerne unabhängig oder gegen die allgemeine Meinung

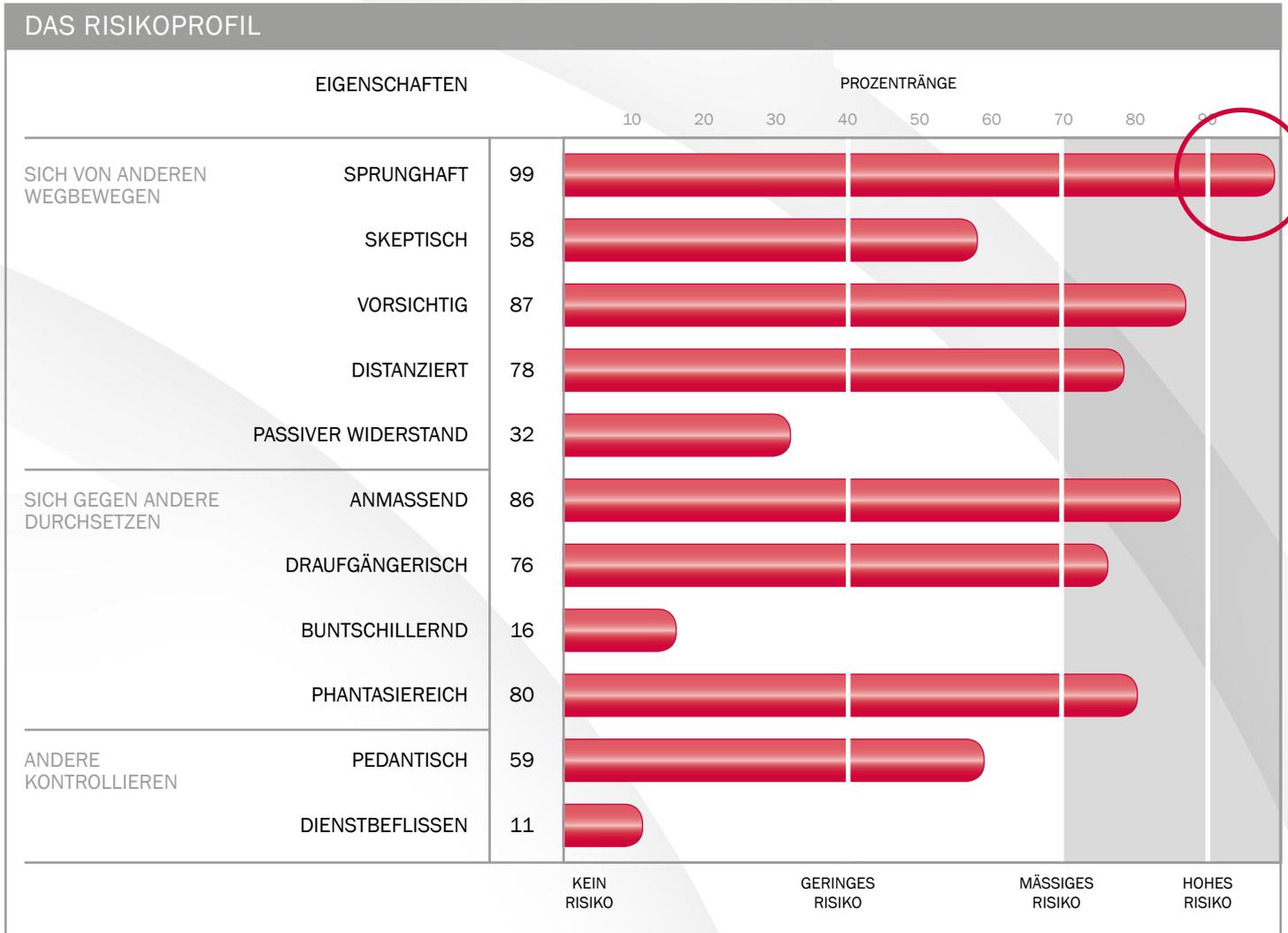


TORSTEN C. OFFERMANN  
COACH. BERATER. TRAINER.

Informationen auf [www.tco-coaching.de](http://www.tco-coaching.de)



Authorized  
Distributor



EIN BEISPIEL AUS DEM RISIKOBERICHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DIE

## DIMENSION SPRUNGHAF



### DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf einer Skala in der ZONE MIT HOHEM RISIKO eingestuft.  
Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Erscheinen intensiv und energiegeladen, aber mit Stimmungsschwankungen und manchmal explosiv
- Geben auf, wenn Sie enttäuscht sind
- Schreien, wenn Sie verärgert sind
- Reagieren oft zu stark auf Kritik
- Bemerkungen häufig, wenn andere unter Stress stehen

### DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

**GELASSENHEIT:** Unter intensivem Stress könnten Ihre Mitarbeiter Sie als unberechenbar und emotional aufgeladen erleben. Darüber hinaus neigen Sie dazu, sich aufzuregen, wenn unerwartete Anforderungen an Sie herangetragen werden und Sie könnten dann Dinge sagen, die Sie später bereuen. Deshalb zögern Ihre Mitarbeiter, Sie bei Problemen anzusprechen, denn sie wissen nicht, wie Sie darauf reagieren werden.

**FAIRNESS GEGENÜBER ANDEREN:** Wenn Sie von gewissen Projekten enttäuscht sind, neigen Sie eventuell dazu, diese aufzugeben. Sie fallen dann möglicherweise anderen, die daran arbeiten, in den Rücken.

**AUSDAUER:** Ihre Begeisterung für Menschen und Projekte flaut ab, wenn Sie Rückschläge, Widerstände, besondere Herausforderungen und ein mögliches Scheitern erfahren. Es kann sein, dass Sie nicht genug Ausdauer haben, um eine Sache durchzuziehen. Falls dem so ist, kann dies als mangelndes Durchhaltevermögen angesehen werden.