



Steinbach & Partner

*„Wenn Du schnell gehen willst, gehe allein.
Wenn du weit gehen willst, gehe gemeinsam.“*

Afrikanisches Sprichwort

Alle drei Methoden - StrengthsFinder 2.0, MBTI und Hogan Assessments - sind Persönlichkeitstests. Sie haben unterschiedliche Schwerpunkte und bieten unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten.

Schwerpunkt

- StrengthsFinder 2.0: Identifiziert die natürlichen Talente und Stärken.
- MBTI: Versteht die eigenen Vorlieben und wie Informationen verarbeitet werden und mit der Welt interagiert wird. Nach dem MBTI ändert sich der bestätigte Typ nie, da er als angeboren gilt.
- Hogan Assessments: Misst das Potential und die Motivation, insbesondere im beruflichen Umfeld. Sie zeigt das heutige Ich, das sich im Laufe der Zeit und der Entwicklung verändern kann.

Wissenschaftlicher Hintergrund

- StrengthsFinder 2.0: Keine solide wissenschaftliche Fundierung.
- MBTI: Die Untersuchungen zur Gültigkeit und Zuverlässigkeit sind uneinheitlich.
- Hogan Assessments: Gut erforscht mit hoher Validität und Zuverlässigkeit. Basiert auf dem 5-Faktoren Modell der Persönlichkeit, auch Big Five genannt.

Anwendung

- StrengthsFinder 2.0: Ideal für die persönliche Entwicklung und das Erkennen der eigenen Stärken. Nützlich bei der Berufswahl.
- MBTI: Beliebt bei Selbstfindung, Karrierecoaching und Teambildung.
- Hogan Assessments: Wird vor allem im beruflichen Umfeld für Auswahlverfahren und die Entwicklung von Führungskräften sowie zum Verständnis potenzieller Entgleisungen (negative Verhaltensweisen unter Stress) eingesetzt.

Origin

- StrengthsFinder 2.0: Erfunden von Don Clifton und weiterentwickelt vom Gallup Institute; spezialisiert auf Arbeitsplatzmanagement und Mitarbeiterengagement.
- MBTI: Erstellt von Isabel Briggs Myers und Katharine Briggs in Anlehnung an Carl Jung, der die Theorie der psychologischen Typen entwickelte, auf der der MBTI basiert.
- Hogan Assessments: Gegründet von Robert Hogan und Joyce Hogan, Psychologen, die sich auf Persönlichkeitsbewertung und Führungsentwicklung spezialisiert haben. Sie stützen sich auf das Big-Five-Modell der Persönlichkeit, das eine hierarchische Organisation der Persönlichkeitsmerkmale in Bezug auf fünf grundlegende Dimensionen darstellt: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen.