

Medium: geldinstitute.de

Thema: Persönlichkeit als Erfolgsfaktor in der Personalarbeit

Zeichen (inkl. Leerzeichen): rd. 7.300

Autor: Prof. Dr. Martin Puppatz, Gründer und Co-Geschäftsführer der LINC GmbH

Kontakt: Dr. Ronald Franke (franke@linc.de)

Der Mensch im Fokus

Wie die Hypoport SE mit Hilfe der LINC GmbH den Faktor "Persönlichkeit" in das Zentrum ihrer Personalentwicklung und -auswahl stellt

Die Hypoport SE mit Sitz in Lübeck und Berlin ist Muttergesellschaft eines Netzwerks von Technologieunternehmen, die digitale Plattformen für die Finanzwirtschaft bereitstellen. In der Unternehmensgruppe kümmern sich mehr als 2000 MitarbeiterInnen um die vier Segmente Kredite, Immobilien, Versicherungen und Privatkunden. Die Aktien von Hypoport sind an der Deutschen Börse im Prime Standard gelistet und seit 2015 im SDAX vertreten. Als digitaler Vorreiter in ihrer Branche zeichnet sich die Hypoport SE durch eine transparente, partizipative Unternehmenskultur aus, in der die freie Entfaltung und Selbstverwirklichung der MitarbeiterInnen von zentraler Bedeutung sind. Um diesem Anspruch noch besser gerecht werden zu können, nutzt Hypoport seit 2019 die modernen Online-Tools zur Persönlichkeitsanalyse des Anbieters LINC.

„Der Mensch im Fokus“. So beschreibt Romina Sievert, Recruiting-Partnerin People & Culture bei Hypoport, kurz und prägnant das Leitmotiv für die Personalauswahl- und entwicklung ihres Unternehmens. „In der Personalauswahl bedeutet das für uns, dass wir den 'Perfect Match' anstreben, also die bestmögliche Passung der BewerberInnen zu der Position und zum Unternehmen als Ganzes. Dabei geht es uns keineswegs nur um die fachlichen Qualifikationen, sondern wir interessieren uns in erster Linie für die Persönlichkeit des Menschen, der da vor uns sitzt. In der Personalentwicklung ist unser Ziel, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für das Wachstum und die Entfaltung unserer Talente zu schaffen. Auch dafür ist die Berücksichtigung der individuellen Persönlichkeiten unserer MitarbeiterInnen essenziell.“

Die Professionalisierung des Bauchgefühls

Der Faktor „Persönlichkeit“ spielte zwar schon immer eine wichtige Rolle in der HR-Arbeit, aber laut Sievert gab es beim Umgang mit diesem Thema noch Optimierungsbedarf. „In der Vergangenheit fehlte uns eine fundierte und systematische Herangehensweise. Häufig basierte das Ganze dann doch stark auf Intuition und Bauchgefühl – und genau das hat im HR-Bereich ja eigentlich nichts zu suchen“, schildert sie die Herausforderung.

Vor diesem Hintergrund beschloss Hypoport Anfang 2019, professionelle Persönlichkeitsanalysen in der Personalauswahl und -entwicklung einzusetzen. Nachdem ein Projektteam den Markt sondiert und sich intensiv mit mehreren Anbietern auseinandergesetzt hatte, fiel die Wahl auf den „Personality Profiler“ der LINC GmbH. Ausschlaggebend für diese Entscheidung war neben der sehr guten wissenschaftlichen Fundierung vor allem die Art der Ergebnisdarstellung sowie die sehr hohe Praxistauglichkeit des Tools. „Entscheidend war für uns einerseits, dass der Personality Profiler auf dem Big-Five-Modell fußt, dem validesten psychologischen Modell zur Erfassung der Persönlichkeit. Ein Instrument, welches die Menschen in irgendwelche Typen einteilt und Schwarz-Weiß-Denken fördert, kam für uns nicht in Frage“, beschreibt Sievert den Auswahlprozess. „Andererseits waren wir begeistert davon, wie ausführlich, empathisch und wertschätzend die Ergebnisse der Persönlichkeitsanalyse vermittelt werden und wie leicht verständlich sie sind, auch für psychologische Laien. Dadurch war die Akzeptanz bei allen Anwendern sofort sehr hoch.“

Auch von der schnellen und einfachen Implementierung des Tools zeigte sich Hypoport angetan. „Wir wurden von LINC sympathisch und kompetent beraten und fühlten uns im gesamten

Implementierungsprozess jederzeit sehr gut betreut. Durch schnelle Reaktionen auf unsere Wünsche sowie zielgruppengerechte Schulungen waren wir nach kurzer Zeit startklar und konnten das Tool flächendeckend einsetzen. Und zwar alles, ohne dass man irgendeine Software installieren musste oder vor sonstigen IT-Herausforderungen stand“, so Sievert.

Starke Nachfrage nach Persönlichkeitsanalysen

Seit der Einführung des Personality Profilers kann der Faktor „Persönlichkeit“ nun deutlich systematischer und professioneller in die Personalarbeit bei Hypoport integriert werden. „Dass MitarbeiterInnen wirklich einen echten Einblick in ihre Persönlichkeit erhalten, das gab es so in der Form vorher nicht. Wie ticke ich, was treibt mich an, welche – vielleicht auch unentdeckten – Potenziale habe ich? Das sind aus MitarbeiterInnensicht hoch spannende Fragen. Und indem wir auf diese zielgerichtet eingehen, fühlen sich unsere MitarbeiterInnen auch noch mehr gesehen und wertgeschätzt. Die Resonanz auf das Tool war so positiv, dass sich das Ganze wirklich rasant entwickelt hat. Viele MitarbeiterInnen kommen mittlerweile proaktiv auf uns zu und fragen gezielt nach dem Personality Profiler“, freut sich Sievert.

Personalentwicklung passend zur Persönlichkeit

In der Personalentwicklung nutzt Hypoport das Tool (welches generell allen MitarbeiterInnen offen steht) vor allem, um Wachstumspfade und Potenziale besser zu erkennen und somit MitarbeiterInnen gezielter zu begleiten und zu fördern. Die Grundidee ist hierbei eine stärkenorientierte Weiterentwicklung hin zu einer Rolle, mit der man sich wirklich identifizieren kann. Auch in Feedbackformate für Führungskräfte fließen die Analyseergebnisse ein, gerade auch, wenn es um die Identifizierung oder Entwicklung von agilen Führungskompetenzen geht. Neben dem LINC Personality Profiler arbeitet Hypoport dabei auch mit Einzelcoachings, welche optimal auf den Ergebnissen der Persönlichkeitsanalyse aufsetzen können.

Beim Recruiting den ganzen Menschen sehen

In der Personalauswahl ist Hypoport nun in der Lage, die Auswahlgespräche auf einer ganz anderen Ebene zu führen. Der Fokus der Gespräche liegt weniger auf den rein fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem auf der Frage, was denn eigentlich die Person, die da vor einem sitzt, als Mensch ausmacht. Das erlebt Sievert als eine große Veränderung, die nicht nur den PersonalerInnen hilft, sondern auch den Führungskräften, die ja ebenfalls an den Interviews beteiligt sind und nun viel besser einschätzen können, ob die KandidatInnen in ihr Team passen. „Im Recruiting können wir jetzt deutlich präziser die Anforderungen der Stelle mit den Persönlichkeitseigenschaften und Potenzialen der BewerberInnen abgleichen und somit auch viel besser auf den Mensch eingehen“, beschreibt Sievert die Vorteile. Und das kommt natürlich auch den KandidatInnen zugute, die den Bewerbungsprozess bei Hypoport als sehr wertschätzend empfinden. Dies liegt nicht nur daran, dass Hypoport durch den Einsatz des Personality Profilers echtes Interesse signalisiert, sondern auch an der transparenten Kommunikation. So erhalten alle BewerberInnen ein Feedback zu den Ergebnissen ihrer Persönlichkeitsanalyse und dürfen die Auswertungen selbstverständlich auch mit nach Hause nehmen.

„Das Feedback unserer BewerberInnen zur Candidate Experience ist jedenfalls super“, so Sievert. „Auch deswegen haben wir nach kurzer Zeit beschlossen, den Personality Profiler bei allen offenen Stellen einzusetzen, nicht erst ab einer bestimmten Position. Zum einen empfinden wir den Nutzen als so groß, dass wir wirklich ausnahmslos davon profitieren möchten. Zum anderen passt das auch einfach zu unserer Hypoport-Philosophie: Bei uns zählt eben nicht die Position, sondern der einzelne Mensch.“