

LINC PERSONALITY PROFILER

s.Oliver CASE STUDY

Führung mit Profil – gezielt entwickelt

„Charakteristisch für die Zusammenarbeit mit LINC ist für mich der enge Austausch mit dem LINC-Team. Während der Konzeption des TIEFENPROFILS FÜHRUNG stand ich im regelmäßigen Austausch mit Herrn Dr. Franke, um das Produkt anhand meiner Expertise als Teamleader HR Development bedarfsorientiert zu entwickeln.“

*Katja Schmitt, Teamleader HR Development,
s.Oliver*

s.Oliver

Die s.Oliver Group ist eine der weltweit größten Mode- und Lifestyle-Brands mit Firmensitz in Deutschland. Das bekannte Modelabel ist mit insgesamt 7580 Häusern in über 40 Ländern vertreten und versendet wöchentlich bis zu 3 Millionen Fashionartikel aus dem Versandhaus in Rottendorf. s.Oliver hat sich seit 1969 von einem kleinen Einzelhandelsgeschäft in Würzburg zu einer internationalen Markenfamilie entwickelt, zu der z.B. namhafte Linien wie comma, LIEBESKIND BERLIN und COPENHAGEN zählen.

Die Herausforderung

Wie können wir unseren Führungskräften persönlichkeits- und bedarfsorientierte Entwicklungschancen bieten und wie können wir möglichst fundiert Handlungsziele aus diesen ableiten?

Herausforderung

- Notwendigkeit passgenauer Teamzusammenstellungen bei Projekten
- Wunsch nach objektiver Ableitung konkreter Handlungsziele auf Basis der Persönlichkeit
- Anspruch auf hohe Praxistauglichkeit und inhaltliche Tiefe in der Diagnostik

Lösung

- Einsatz des LINC PERSONALITY PROFILER in der Führungskräfteentwicklung, in Kombination mit dem TIEFENPROFIL FÜHRUNG
- Gezielte Integration des LPP auch bei Besetzung von Führungsrollen
- Enge, bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit dem LINC-Team bei der Produktkonzeption

Weshalb LINC?

- Hohe Differenzierung ohne vereinfachende Typisierung – keine „Schubladendenke“
- Starke fachliche Partnerschaft und professionelle Begleitung durch LINC

Ergebnisse

- Fundierte Handlungsziele für Führungskräfte durch SOLL-IST-Abgleich
- Effizientere Projektteams durch den TEAM CHECK
- Strategischer Einsatz des LPP als fester Bestandteil der PE-Arbeit

**Katja Schmitt (Teamleader HR Development)
sagt dazu:**

“Wir nutzen den LINC PERSONALITY PROFILER überwiegend für die Führungskräfteentwicklung. Besonders wertvoll finden wir in diesem Zusammenhang das TIEFENPROFIL FÜHRUNG, welches mittels eines systematischen SOLL-IST-Abgleichs Entwicklungspotentiale in den Kernkompetenzen einer Führungskraft aufdeckt. Der detaillierte Ergebnisbericht des LINC PERSONALITY PROFILERS, sowie die systematische Analyse des TIEFENPROFIL FÜHRUNG, unterstützt uns optimal in der bedarfsorientierten und individuellen Ableitung von Handlungszielen und entsprechenden Maßnahmen für die Entwicklung von Führungskräften. Vereinzelt setzen wir den LPP auch im Recruiting von oberen Führungspositionen ein. Für die Zusammenstellung von Projektteams haben wir außerdem bereits mehrfach auf die Analyse des LPP TEAM CHECKS zurückgegriffen.

Charakteristisch für die Zusammenarbeit mit LINC ist für mich der enge Austausch mit dem LINC-Team. Während der Konzeption des TIEFENPROFILS FÜHRUNG stand ich im regelmäßigen Austausch mit Herr Dr. Franke, um das Produkt anhand meiner Expertise als Teamleader HR Development bedarfsorientiert zu entwickeln. Besonders zufrieden sind wir außerdem mit der hohen ‚Trefferquote‘ des LINC PERSONALITY PROFILERS. Wir haben das Tool bereits bei über 100 Anwender*innen eingesetzt und schätzen die ganzheitliche und detaillierte Analyse der Persönlichkeitsstruktur sehr – hier wird kein einfaches Schwarz-Weiß-Denken postuliert, sondern ein präferiertes Verhalten mit Entwicklungspotentialen aufgedeckt.“