

Die Bayerische CASE STUDY

Lions for Future



„Das Gespräch mit externen Expertinnen war für mich ebenfalls ein Highlight. Die Selbst- und Außenwahrnehmung können sich manchmal deutlich unterscheiden. Ich fand es interessant zu erfahren, auf welchen Antworten und Verhaltensweisen die Außenwahrnehmung basiert.“

Anonym, Teilnehmer:in Orientierungstag, Die Bayerische

„Lions for Future“

Die Bayerische möchte mit dem Potenzialträgerprogramm „Lions for Future“ Potenzialträger:innen im eigenen Unternehmen identifizieren und gezielt fördern. Ziel ist dabei der Einstieg in einen nachhaltigen Entwicklungsprozess, in dem die Potenzialträger:innen vom Unternehmen wahrgenommen, wertgeschätzt und unterstützt werden. So wird das Commitment von vielversprechenden Talenten mit dem Unternehmen gestärkt und gleichzeitig gezielt wertvolles Potenzial für die Zukunft des Unternehmens identifiziert und entwickelt. Ausgangspunkt des Prozesses war die Entscheidung der Bayerischen, für die Auswahl der Potenzialträger:innen ein modernes diagnostisches Verfahren zu etablieren. Dabei wurde ein möglichst objektiver und gleichzeitig entwicklungsorientierter Auswahlprozess angestrebt. Unter Berücksichtigung dieser Maßgabe entschied sich die Bayerische für die Umsetzung eines von LINC konzipierten digitalen Assessments auf Basis der Persönlichkeitsanalyse LINC PERSONALITY PROFILER.

Herausforderung

- Mangel an strukturierter Diagnostik für Potenziale und zukünftige Entwicklungspfade
- Wunsch nach wertschätzendem, transparentem Auswahlprozess mit Entwicklungsperspektive

Lösung

- Einsatz des LINC PERSONALITY PROFILER als objektive, wissenschaftlich fundierte Grundlage
- Durchführung eines umfassenden Orientierungstages zur Standortbestimmung samt Feedbackgesprächen

Weshalb LINC?

- Fundierte Kombination aus Diagnostik, Beobachtung & konkreten Entwicklungsempfehlungen
- Individuelle Empfehlungen zu Karrierepfaden und Entwicklungsmaßnahmen
- Professionelle Begleitung durch externe Expert:innen

Ergebnisse

- Individuell zugeschnittene Entwicklungspläne mit hoher Umsetzungsqualität
- Tieferes Selbstverständnis bei Teilnehmer:innen durch fundierte Persönlichkeitsanalyse
- Nachhaltiger Aufbau eines internen Talentpools für zukünftige Schlüsselrollen

Die Orientierungstage

Mit dem Ziel, die passenden Potenzialträger:innen für den Potenzialpool zu finden, wurde im Folgenden in einem gemeinsamen Prozess von der Bayerischen und der LINC GmbH ein ganzheitlicher Identifikations- und Entwicklungsprozess bestehend aus mehreren Bausteinen konzipiert:

Zunächst erfolgt die Bewerbung für das Programm durch die potenziellen Teilnehmer:innen selbst bzw. durch deren Vorgesetzte anhand eines Motivations-schreibens sowie einer Selbst- und Fremdeinschätzung ausgewählter Kompetenzen. Die Bewerber:innen bearbeiten dann die Persönlichkeitsanalyse LINC PERSONALITY PROFILER und erhalten einen umfangreichen, 34-seitigen Ergebnisreport. Im nächsten Schritt führt eine Mitarbeiterin der Personalentwicklung (Team People & Culture) ein erstes Orientierungsgespräch mit den Bewerber:innen. In diesem Gespräch geht es vor allem um die Motivation zur Teilnahme am Programm und die Durchsicht des Ergebnisreports und der weiteren Bewerbungsunterlagen. In einem zweistündigen digitalen Assessment durch LINC werden anschließend die Stärken und Entwicklungsfelder der Bewerber:innen hinsichtlich der Rolle als Potenzialträger:in im Unternehmen herausgearbeitet. Das Assessment beinhaltet unterschiedliche praxisnahe Bausteine wie z.B. eine Selbstpräsentation auf Basis der Persönlichkeitsanalyse, ein Interview, Fallstudien, ein Rollenspiel sowie eine Postkorbübung. LINC führt einige Tage nach dem Assessment ein ausführliches Feedbackgespräch mit dem/der Bewerber:in sowie ein De-Briefing Gespräch zu den Beobachtungen mit der zuständigen Personalentwicklerin der Bayerischen. Den Einstieg in das Programm bildet für die ausgewählten Teilnehmer:innen am Talentpool ein Gespräch mit der Personalentwicklung und, ggf. der eigenen Führungskraft.

Das Assessment wurde unter dem Begriff „Orientierungstag“ umgesetzt, um den Aspekt einer Standortbestimmung für die Bewerber:innen in den Vordergrund zu rücken. So erhält jede/jeder Bewerber:in unabhängig vom Ergebnis des Assessments neben dem umfangreichen Ergebnisreport zur Persönlichkeitsstruktur (Charaktereigenschaften, Motive

und Kompetenzen) auch ein ausführliches Feedbackgespräch und ein Summary mit allen Beobachtungen aus dem Orientierungstag.

Anschließendes Assessment durch LINC

Basis der Beobachtungen im Assessment ist ein zuvor von LINC und der Bayerischen definiertes Kompetenzmodell für Potenzialträger:innen. Dieses Kompetenzmodell wird im Rahmen des Orientierungstages genutzt, um Stärken und Entwicklungsfelder hinsichtlich der Potenzialträgerrolle zu identifizieren und diese inkl. konkreter Entwicklungstipps an die Bewerber:innen zurückzumelden. Darüber hinaus wird im Ergebnis des Assessments durch LINC auch eine Empfehlung hinsichtlich der Bewerber:innen an die Bayerische ausgesprochen. Neben einer grundsätzlichen Empfehlung zur Teilnahme am Potenzialpool bezieht diese Empfehlung auch auf mögliche Karrierepfade, die z.B. in Richtung einer disziplinarischen Führungslaufbahn oder eher einer projektbezogenen Laufbahn gehen können. Der empfohlene Karrierepfad ist dann in Kombination mit den Persönlichkeitsdaten und den Beobachtungen im Assessment der Ausgangspunkt für konkrete Hinweise bezüglich Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Programms „Lions for Future“.

Ein besonderer Fokus im Rahmen des Orientierungstages liegt auf der Kommunikation mit den Teilnehmer:innen. Um hier ein durchweg positives Erlebnis zu garantieren, wird der gesamte Prozess maximal transparent und wertschätzend gestaltet. So wird den Teilnehmer:innen der Prozess zu Beginn des Orientierungstages nachvollziehbar erläutert, in den einzelnen Übungen stets auf Augenhöhe und ohne künstlichen Druck kommuniziert und zum Abschluss des Prozesses ein wertschätzendes und entwicklungsorientiertes Feedback gegeben.

Neben dem individuellen Feedbackgespräch mit den Bewerber:innen brieft LINC die zuständige Personalentwicklerin der Bayerischen in De-Briefing Gesprächen zu den Ergebnissen der einzelnen Bewerber:innen und erläutert dort die Ergebnisse der erstellten Summaries zum Orientierungstags sowie zu den daraus resultierenden Empfehlungen. Aufbauend auf diesen Empfehlungen findet

dann noch ein gemeinsames Entwicklungsgespräch statt, an dem die Personalentwicklerin der Bayerischen, die Bewerber:in sowie ggf. deren Führungskraft teilnehmen. In diesem Gespräch wird ein individuelles Maßnahmenpaket für das Entwicklungsprogramm abgestimmt. Solche Maßnahmen können zum Beispiel themenspezifische Coachingsitzungen oder die Teilnahme an zielgerichteten Trainingsmodulen / Entwicklungsmaßnahmen sein. So wird ein nachhaltiger Entwicklungsprozess angestoßen, in dem die Teilnehmer:innen ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Rückmeldungen speziell zum Orientierungstag von Teilnehmer:innen

„Ich fand den Persönlichkeitstest sehr hilfreich. Beim Test macht man sich Gedanken, wie man sich in verschiedenen Situationen verhalten würde, und erhält am Ende eine

strukturierte Auswertung der eigenen Prioritäten/des eigenen Charakters. Neben der eigenen Auswertung werden auch andere Verhaltensweisen mit entsprechenden Motiven und Werten dargestellt. Dadurch lernt man sich selbst besser kennen und hat mehr Verständnis für die aus eigener Sicht manchmal ungewöhnliche Verhaltensweisen von Anderen.“

„Das Gespräch mit externen Expertinnen war für mich ebenfalls ein Highlight. Die Selbst- und Außenwahrnehmung können sich manchmal deutlich unterscheiden. Ich fand es interessant zu erfahren, auf welchen Antworten und Verhaltensweisen die Außenwahrnehmung basiert.“