

DGFP // Netzwerktreffen Persönlichkeitszentrierte Personalarbeit

am Beispiel der Zusammenarbeit von OTTO & LINC



LINC
Personality for Professionals

OTTO

Pauline Halm (OTTO) &
Dr. Ronald Franke (LINC)

GRÜNDE FÜR PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALARBEIT

Persönlichkeit ist das Thema der Stunde im modernen HR Management. Gepusht wird es durch drei Trends:

New Work

„Der Mensch rückt in den Mittelpunkt:
Selbstverwirklichung und Potenzialentfaltung des Einzelnen sind die zentralen Werte im New Work.“

Generationen Y & Z

„Attraktiv ist ein Arbeitgeber erst dann, wenn er mich als eigenständige Persönlichkeit wahrnimmt und mir Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung bietet“

Corona

„Corona hat uns alle nachdenklich gemacht. Etwa darüber, wofür wir leben und bei wem wir arbeiten. Die radikale Fokussierung auf den Menschen im Arbeitsprozess ist eine Erkenntnis der Corona-Zeit.“

PERSÖNLICHKEIT ALS VERBINDENDES ELEMENT DER EMPLOYEE JOURNEY

Beginnend im Recruiting ...

Recruiting

Onboarding

**Individuelle
Entwicklung**

**Team-
entwicklung**

WAS GENAU IST PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALARBEIT (PZP)

Kernelemente von PZP und Abgrenzung zum
traditionellen Vorgehen im HR Management.

PZP

Wahrnehmung
des Menschen in
seiner ganzen
Individualität

PZP

„Der Mensch rückt in
den Mittelpunkt:
Selbstverwirklichung
und
Potenzialentfaltung
des Einzelnen sind die
zentralen Werte im
New Work“

Klassische HR

„Der Mensch als
Humanressource, die
bewertet, optimiert und
gesteuert wird, um den
maximalen Nutzen zu
erbringen“

Klassische HR

Wahrnehmung
des Menschen
als Datenpunkt

WAS GENAU IST PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALARBEIT (PZP)

Persönlichkeitstests als Möglichkeit die notwendigen Daten für persönlichkeitsorientierte Personalarbeit zu generieren.

**Die Basis
persönlichkeits-
orientierter HR ist
eine professionelle
Standortanalyse der
Persönlichkeit.**



WAS ZEICHNET EINE GUTE PERSÖNLICHKEITSANALYSE AUS?

Eine gute Persönlichkeitsanalyse bietet sowohl wiss. Fundierung als auch Praxistauglichkeit!

Ein fundiertes Modell

Die BIG FIVE

Seit mehr als 20 Jahren das Standardmodell der modernen Persönlichkeitspsychologie

Ermöglichen extrem präzise und differenzierte Ergebnisse

Der Gegenentwurf zu Typen-Tests („ich rot, du blau“)



Ein ganzheitliches Bild

Keine Beschränkung auf nur einen kleinen Ausschnitt der Persönlichkeit

Ideal:

- Charakter (Wie?)
- Motive (Warum?)
- Kompetenzen (Wie gut?)

als die drei wesentlichen Persönlichkeits-Bausteine



Eine gute User Experience

- Modernes, frisches Design
- Einfaches, intuitives Handling
- Aussagekräftige, verständliche Ergebnisse mit weiterführenden Erklärungen und Empfehlungen
- Wertschätzende statt defizitorientierte Texte

PRAXISBEISPIEL: DIE ZUSAMMENARBEIT VON OTTO UND LINC

Gründe für PZP aus Arbeitgebersicht

- Ein guter 'personal fit' in der Personalauswahl wichtiger als umfangreiches Fachwissen – denn letzteres lässt sich aufbauen
- Gezielteres Eingehen auf Charaktereigenschaften und berufsbezogene Präferenzen der Bewerber*innen
 - Besserer Abgleich von Erwartungen, Wünschen und Jobanforderungen – realistic job preview steigert die Selbstselektion und die Arbeitszufriedenheit
 - Reduktion von Fehlentscheidungen und somit Fluktuationskosten -> ökonomischer Mehrwert durch qualitative Personalauswahl

Mehrwert durch den Einsatz einer Persönlichkeitsanalyse in der Personalauswahl

- Augenhöhe und Transparenz: die Bewerber*innen erhalten die Ergebnisse schon vor den Gesprächen
- Selbstreflexion: Bewerber*innen können sich gezielter auf unsere Gespräche vorbereiten
- Gute Gesprächsgrundlage: Der Report lädt zur Hypothesenbildung ein
- Objektivität wird erhöht durch ein reliables und valides Diagnostiktool
- Arbeitgeberimage: Bewerber*innen empfinden es als wertschätzend, als Mensch wahrgenommen zu werden

PRAXISBEISPIEL: DIE ZUSAMMENARBEIT VON OTTO UND LINC

Prozessuale Einbindung des LINC Personality Profilers im Recruiting-Prozess bei OTTO

Einladung zur Teilnahme
am LINC Personality
Profiler vor dem
persönlichen
Bewerbungsgespräch

Bewerber*innen erhalten
(zeitgleich und in der
selben Ausführung wie
HR) einen individuellen
und nachvollziehbaren
Ergebnisreport

Besprechen der
Ergebnisse im Rahmen
der Interviews (kein
vorheriges Aushändigen
der Reports an die
Fachbereiche zur
Vermeidung von Priming)

PRAXISBEISPIEL: DIE ZUSAMMENARBEIT VON OTTO UND LINC

Feedback unserer Bewerber*innen

Ich habe die Ergebnisse als sehr wertvoll empfunden, wenn es um die Selbstreflexion geht - was die eigene Persönlichkeit und das Verhalten in allen Lebenslagen, aber eben auch bezogen auf den Aspekt Karriere/Job und den Fit zur ausgeschriebenen Stelle betrifft.

Man gewinnt Erkenntnisse über sich selbst und hinterfragt Dinge. Manches sieht man in einem anderen Licht.

Ich habe das Gefühl die Interviewpartner können mich direkt besser einschätzen und bekommen einen Einblick in meine Persönlichkeit ohne die Gefahr von Überspitzungen. Das ist hilfreich für beide Seiten.

Bitte beibehalten im Bewerbungsprozess! Und für erfolgreiche Bewerber könnte man dies noch mal nach einem halben oder einem Jahr nachhalten/wiederholen.

WEITERE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN VON PZP

Drei Beispiele für weitere Einsatzgebiete der PZP

Recruiting

Onboarding

**Individuelle
Entwicklung**

**Team-
entwicklung**

**Individualisierte
Onboarding-
Maßnahmen**

**Persönlichkeits-
zentrierte
Führungskräfte-
entwicklung**

**Persönlichkeits-
tools im Team-
entwicklungs-
workshop**

WEITERE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN VON PZP

Drei Beispiele für weitere Einsatzgebiete für PZP

Recruiting

Onboarding

**Individuelle
Entwicklung**

**Team-
entwicklung**

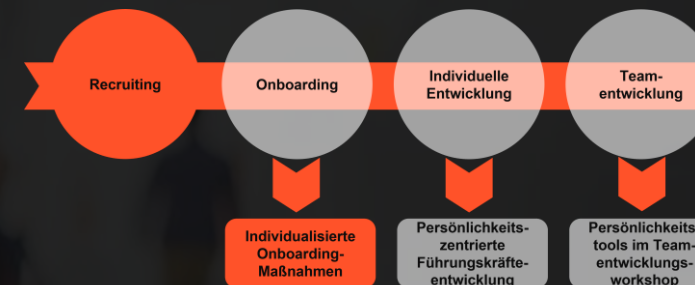
**Individualisierte
Onboarding-
Maßnahmen**

**Persönlichkeits-
zentrierte
Führungskräfte-
entwicklung**

**Persönlichkeits-
tools im Team-
entwicklungs-
workshop**

BEISPIEL INDIVIDUALISIERTE ONBOARDING MASSNAHMEN

Beispielhafter Onboarding-Prozess



Start:
Professionelle
Persönlichkeits
analyse +
Matching mit
der U.-Kultur

Feedback-
Gespräch zum
Ergebnis

Mentoring /
Coaching

+ Hard Facts
Informationen

Mentales Ankommen im Unternehmen

WEITERE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN VON PZP

Drei Beispiele für weitere Einsatzgebiete für PZP

Recruiting

Onboarding

**Individuelle
Entwicklung**

**Team-
entwicklung**

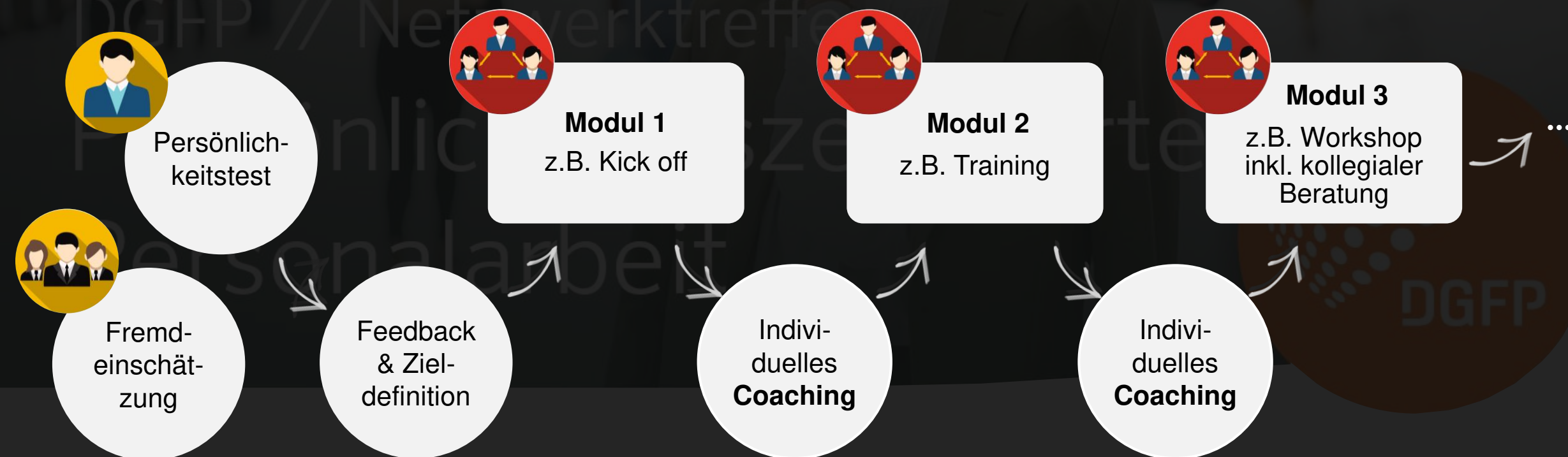
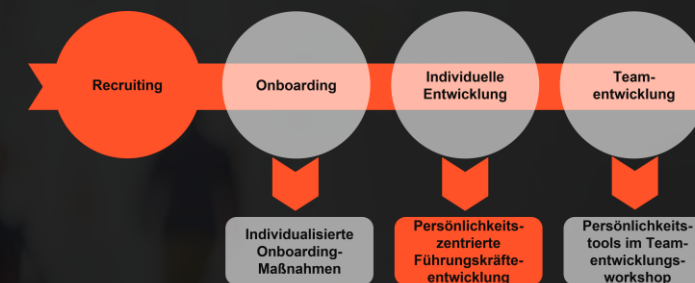
**Individualisierte
Onboarding-
Maßnahmen**

**Persönlichkeits-
zentrierte
Führungskräfte-
entwicklung**

**Persönlichkeits-
tools im Team-
entwicklungs-
workshop**

BEISPIEL PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE FÜHRUNGSKRÄFFTEENTWICKLUNG

Beispielhafter Prozess für ein Führungskräfteentwicklungsprogramm



WEITERE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN VON PZP

Drei Beispiele für weitere Einsatzgebiete für PZP

Recruiting

Onboarding

**Individuelle
Entwicklung**

**Team-
entwicklung**

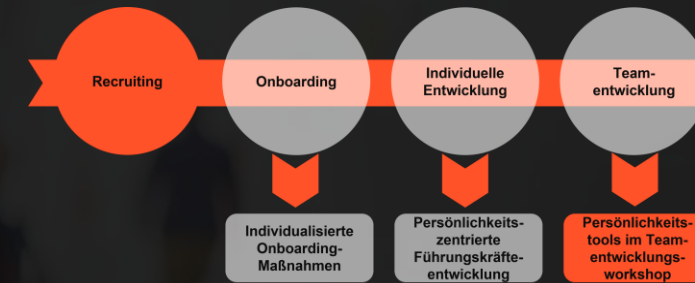
**Individualisierte
Onboarding-
Maßnahmen**

**Persönlichkeits-
zentrierte
Führungskräfte-
entwicklung**

**Persönlichkeits-
tools im Team-
entwicklungs-
workshop**

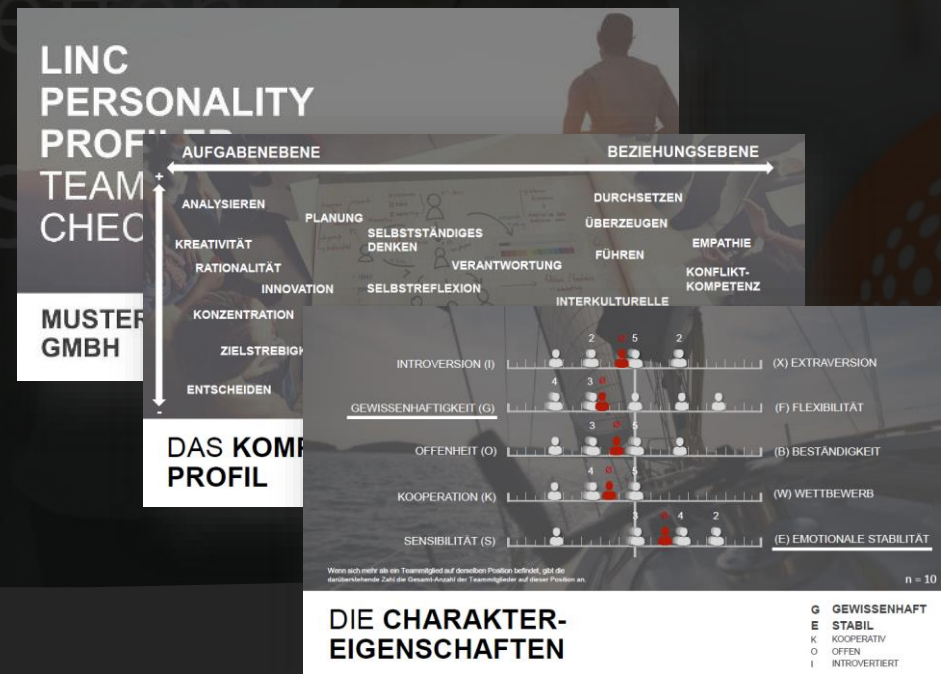
BEISPIEL PERSÖNLICHKEIT IN DER TEAMENTWICKLUNG

Argumente für eine persönlichkeitszentrierte
Teamentwicklung



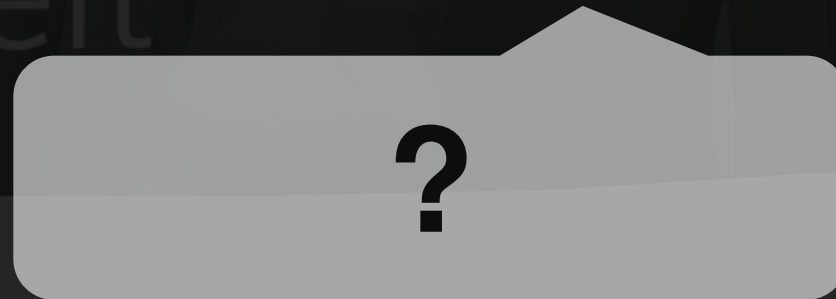
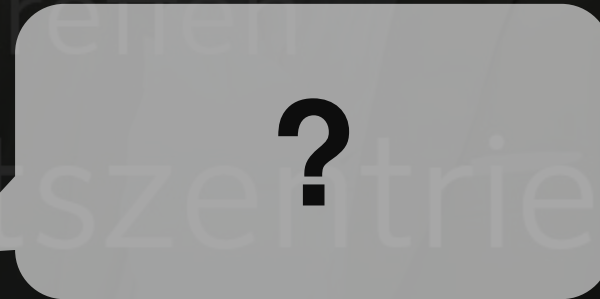
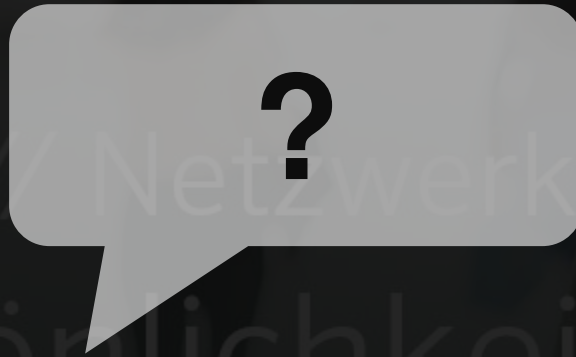
Persönlichkeitstools im Team- entwicklungsworkshop

- Standortbestimmung für das komplette Team (Persönlichkeitsstruktur)
- Rollen einzelner Teammitglieder ableiten
- Zentrale Motive des Teams erkennen
- Ressourcenorientierte Teamentwicklung
- Teamkompetenzen steigern



FRAGEN / DISKUSSION

Haben Sie Fragen oder Anregungen?



KONTAKT

So erreichen Sie uns ...

DGFP // Netzwerktreffen
Persönlichkeitszentrierte
Personalarbeit

Ihre Ansprechpartner

Pauline Halm

paulinesophie.halm@otto.de

www.otto.de

+49 (40) 6461-1782

Dr. Ronald Franke

franke@linc.de

www.linc.de

+49 173 779 19 29

Erfahren Sie mehr über unsere
Zusammenarbeit im gemeinsamen
Podcast:

<https://www.otto.de/jobs/aktuelle-s/jobnews/persoenlichkeitszentriertes-recruiting.php>