

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

LINC
Personality for Professionals

DER MENSCH IM MITTELPUNKT – PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG AM BEISPIEL DES ZUKUNFTSPOOLS DER SPARKASSE HANNOVER



AGENDA



- I. Einführung – Was ist persönlichkeitszentrierte Personalarbeit?
- II. Moderne persönlichkeitszentrierte Personalentwicklung
- III. Das Praxis-Beispiel:

Persönlichkeitszentrierte Personalentwicklung am Beispiel der Sparkasse Hannover
- IV. Persönlichkeitszentrierte Personalarbeit umsetzen mit LINC
- V. Abschluss / Q&A

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

EINFÜHRUNG – WAS IST PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTE PERSONALARBEIT?

DER STATUS QUO

WAS IST PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALARBEIT (PZP)

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

Klassische HR

Wahrnehmung des
Menschen als
Datenpunkt

Klassische HR

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

PZP

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

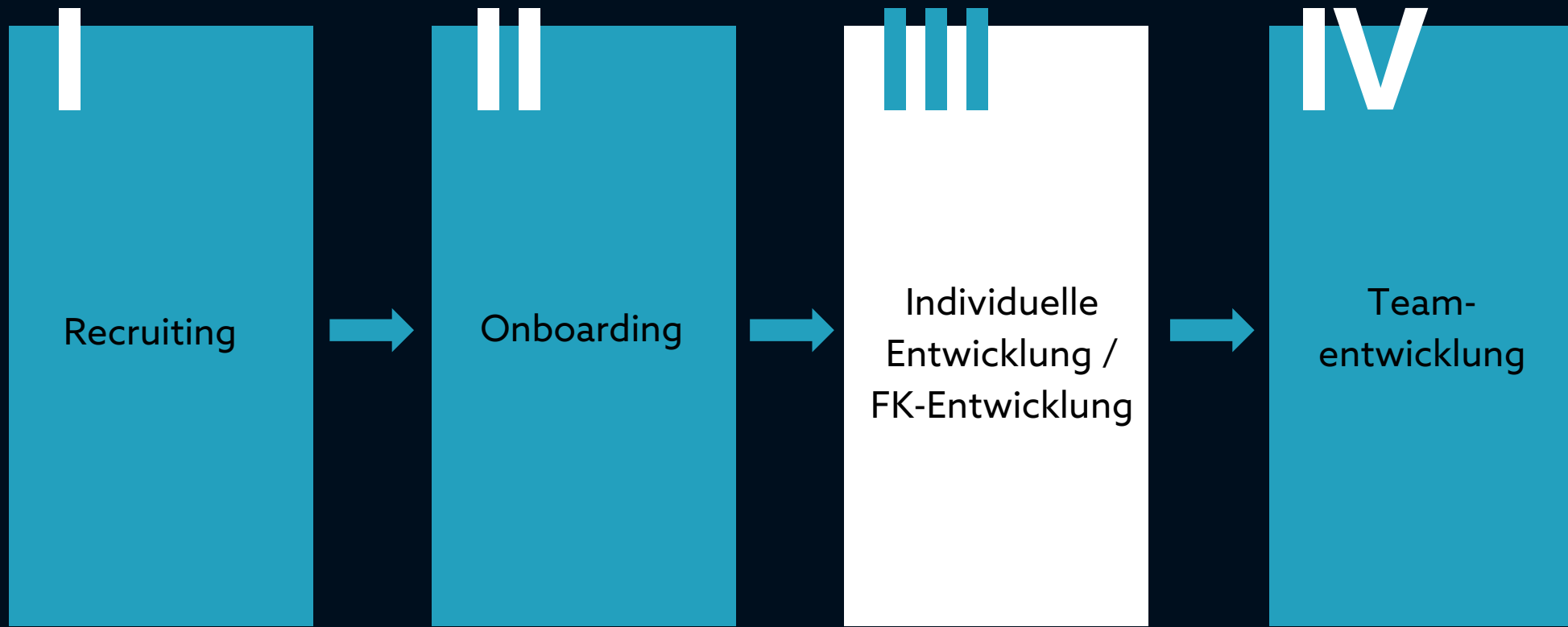
PZP

Wahrnehmung des
Menschen in seiner
ganzen Individualität

DER STATUS QUO

PERSÖNLICHKEIT ALS VERBINDENDES ELEMENT DER EMPLOYEE JOURNEY

Beginnend im Recruiting ... mit besonderem Fokus auf der Personalentwicklung



DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

MODERNE PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG

MODERNE PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG MIT INDIVIDUELLER BEGLEITUNG - UND NICHT „ONE SIZE FITS ALL“

Dem Menschen in seiner Individualität gerecht zu werden, ist der entscheidende Faktor in der persönlichkeitszentrierten Personalentwicklung. Notwendig sind hierfür drei Säulen:

PERSÖNLICHKEITS- DIAGNOSTIK

Die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu kennen, ist die zentrale Voraussetzung, um überhaupt PZP erfolgreich umsetzen zu können.

COACHINGS

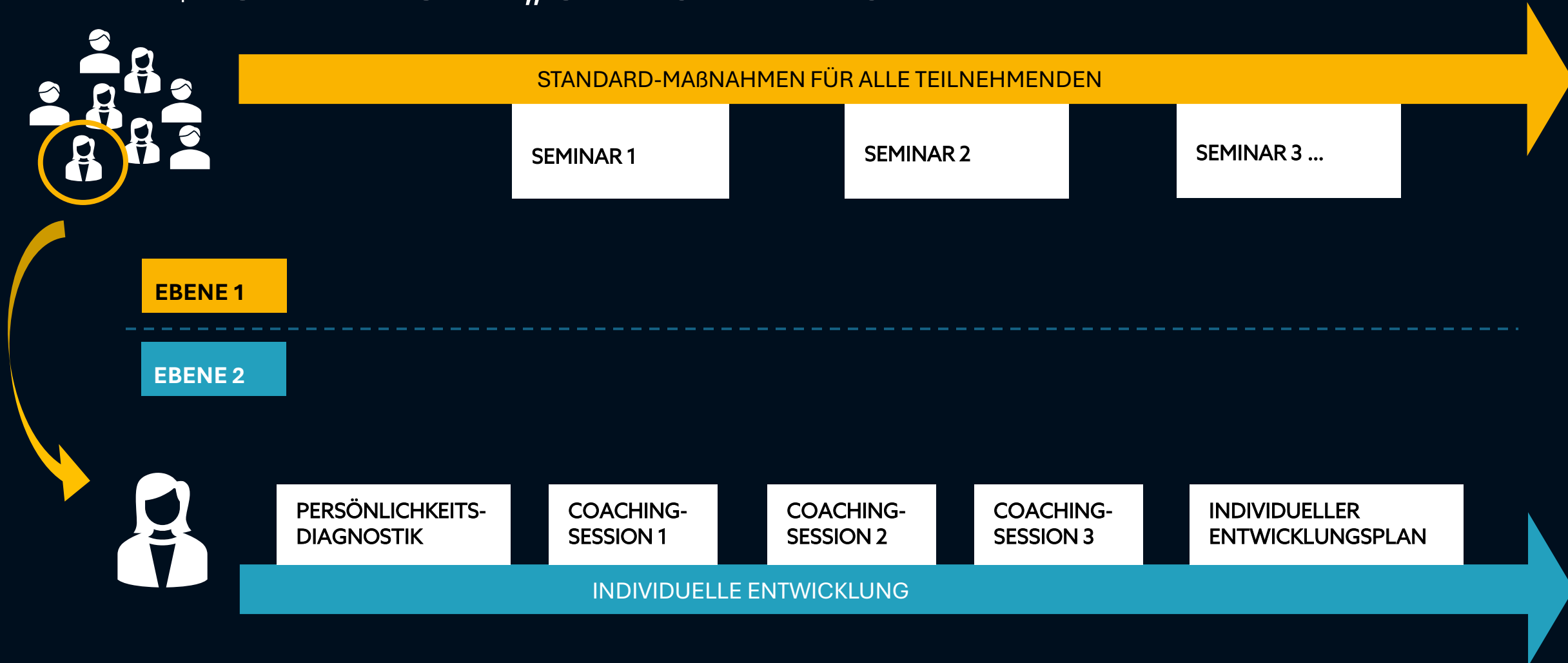
Angebote „von der Stange“ müssen flankiert werden durch individuelle Maßnahmen, in denen es nur um den einzelnen Mitarbeitenden geht. Coachings sind dafür das beste Format.

INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSPLÄNE

Ein individueller, auf den einzelnen abgestimmter Entwicklungsplan sorgt für eine klare Ergebnisorientierung

MODERNE PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG MIT INDIVIDUELLER BEGLEITUNG - UND NICHT „ONE SIZE FITS ALL“



MODERNE PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG

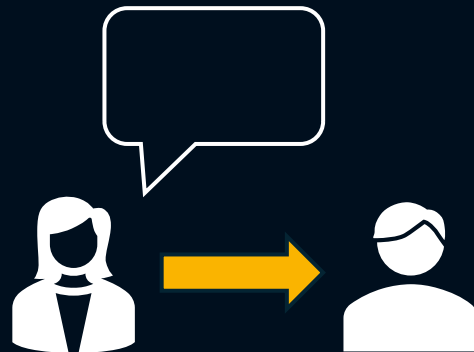
ENTWICKLUNG ALS DIALOG – UND NICHT ALS VORGABE

Klassische HR

„Du musst jetzt langsam den nächsten Schritt machen.“

„Du solltest A tun, damit du B erreichen kannst.“

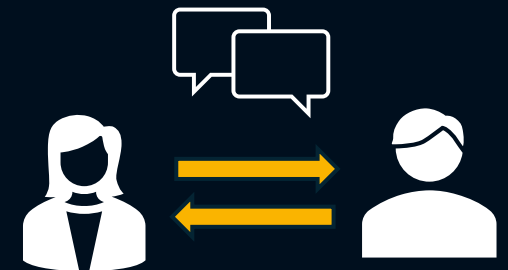
„Wir (als Unternehmen / als HR) wissen, was gut für dich ist.“



PZP

„Willst du den nächsten Schritt machen? Wenn ja, wann?“

„Du weißt selbst, was gut für dich ist – und wenn nicht, dann helfen wir dir dabei, das herauszufinden.“

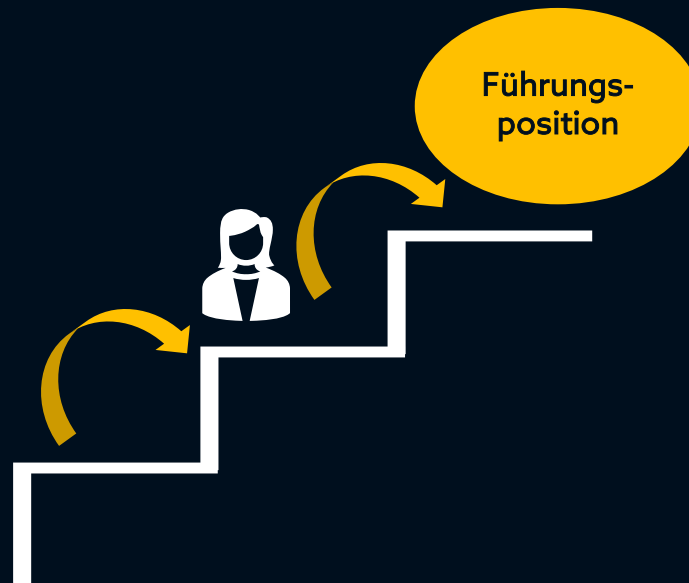


MODERNE PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG ALS ERGEBNISOFFENER PROZESS - UND NICHT ALS REINE FIXIERUNG AUF FÜHRUNG

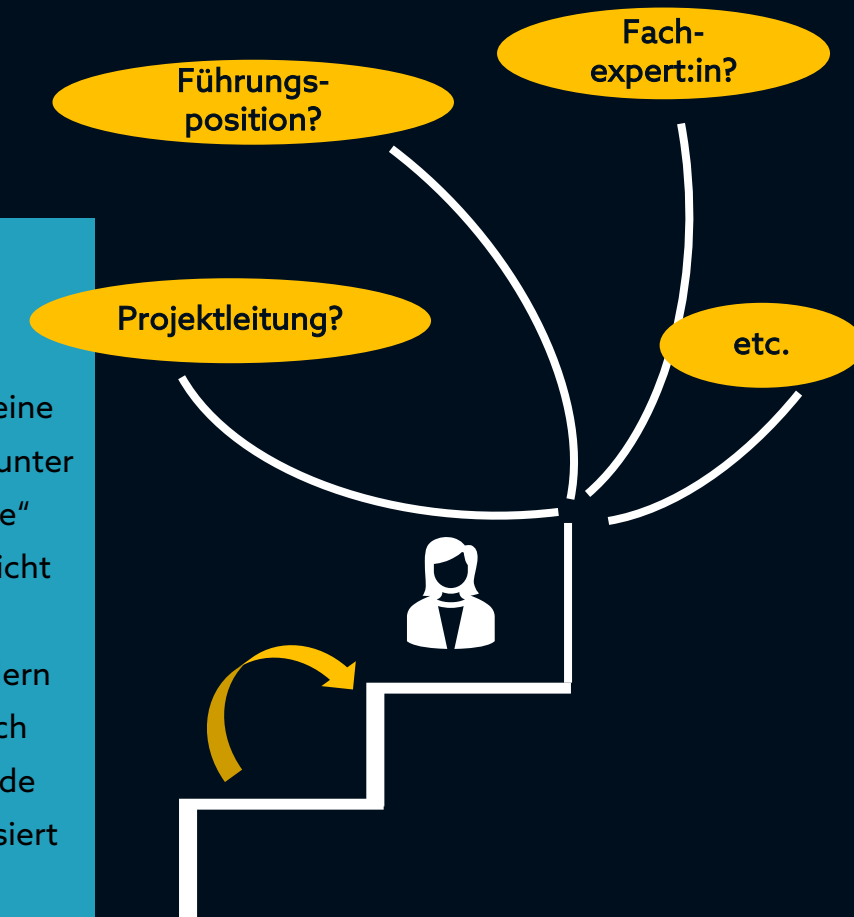
Klassische HR

Ab einem bestimmten Level ist die Übernahme einer Führungsposition der einzig logische Entwicklungsschritt (sowohl aus HR-Sicht als auch aus Sicht des Mitarbeitenden)



PZP

Führung ist nur eine mögliche Option unter vielen. „Karriere“ bedeutet aber nicht automatisch „Führung“, sondern kann auch durch andere erfüllende Tätigkeiten realisiert werden.

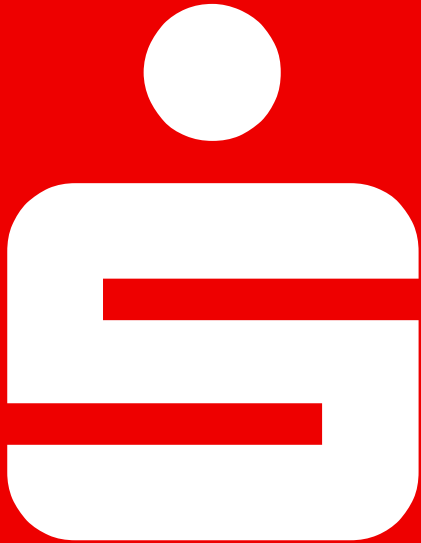


DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

DAS PRAXIS-BEISPIEL:

PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE
PERSONALENTWICKLUNG AM
BEISPIEL DER SPARKASSE
HANNOVER





Zukunftspool der Sparkasse Hannover

„Der Mensch im Mittelpunkt – Persönlichkeitszentrierte
Personalentwicklung“

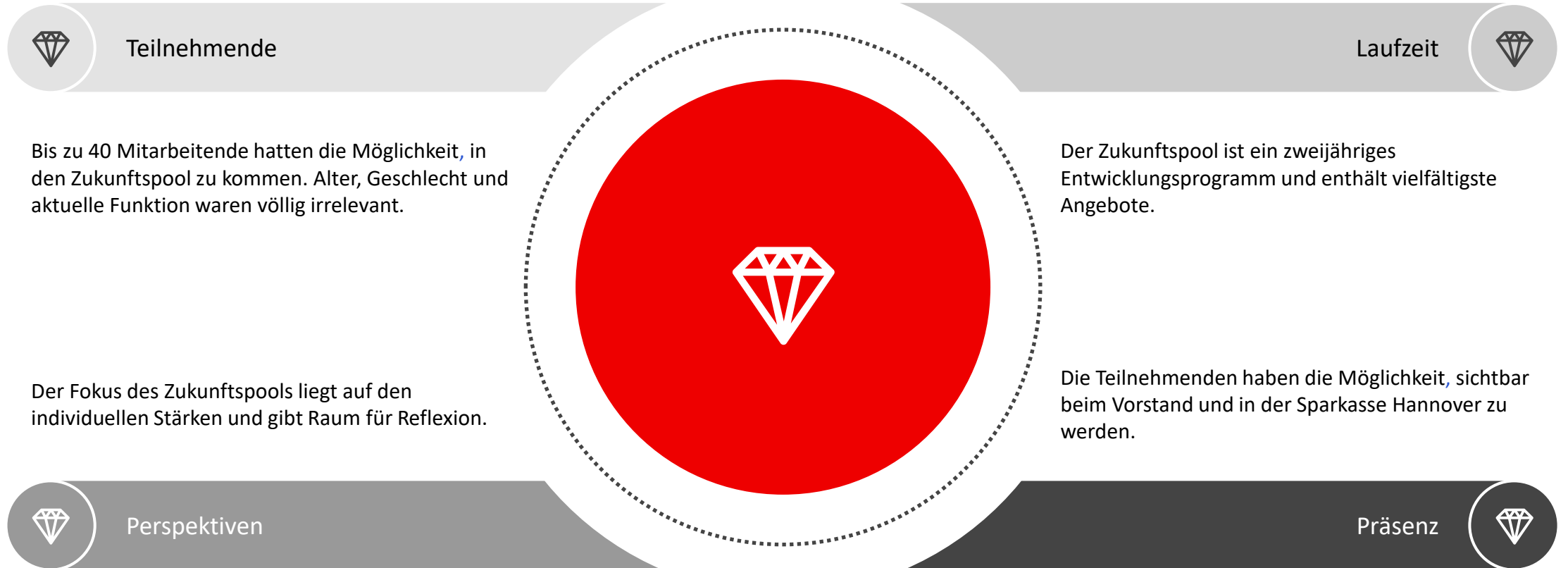
Patrick Wötzel | Sparkasse Hannover | 25.06.2025

Zielsetzung und Eckdaten

Zukunftspool der Sparkasse Hannover

Zielsetzung:

Identifizierung und Förderung von Mitarbeitenden, die besondere Fähigkeiten oder Fertigkeiten in einem bestimmten Bereich haben und ein hohes Maß an Leistung erbringen, um sie auf die Übernahme einer Führungsfunktion oder einer höherwertigen Funktion in Vertrieb, Stab oder Marktfolge vorzubereiten.



Was ist das Konzept des Zukunftspools als Pilot?

Zukunftspool der Sparkasse Hannover



Der Zukunftspool ist ein Pilot für ein Programm zur Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, um einen Entwicklungsplan für die persönliche Karriere aufzustellen und sich dafür zu stärken.



Der Zukunftspool ist keine Berufsberatung und kein eignungsdiagnostisches Programm und beinhaltet keine hochindividuellen Coaching-, Seminar- oder Einarbeitungselemente.



Der Zukunftspool richtet sich an Teilnehmende mit Wissensdurst, Neugier und den Blick über den Tellerrand mit einem weiten Fokus und einer guten Portion Kreativität und Eigeninitiative.



Chance auf Bildung eines wirksamen Netzwerkes



Disziplinübergreifende Zusammenarbeit ist ein wichtiges Asset für die Zukunft.



Chance auf strategische und aktuelle Informationen aus erster Hand



Neugier und Respekt schafft Verständnis für unsere Sparkasse.



Chance auf einen regelmäßigen Austausch mit den Vorstandsmitgliedern

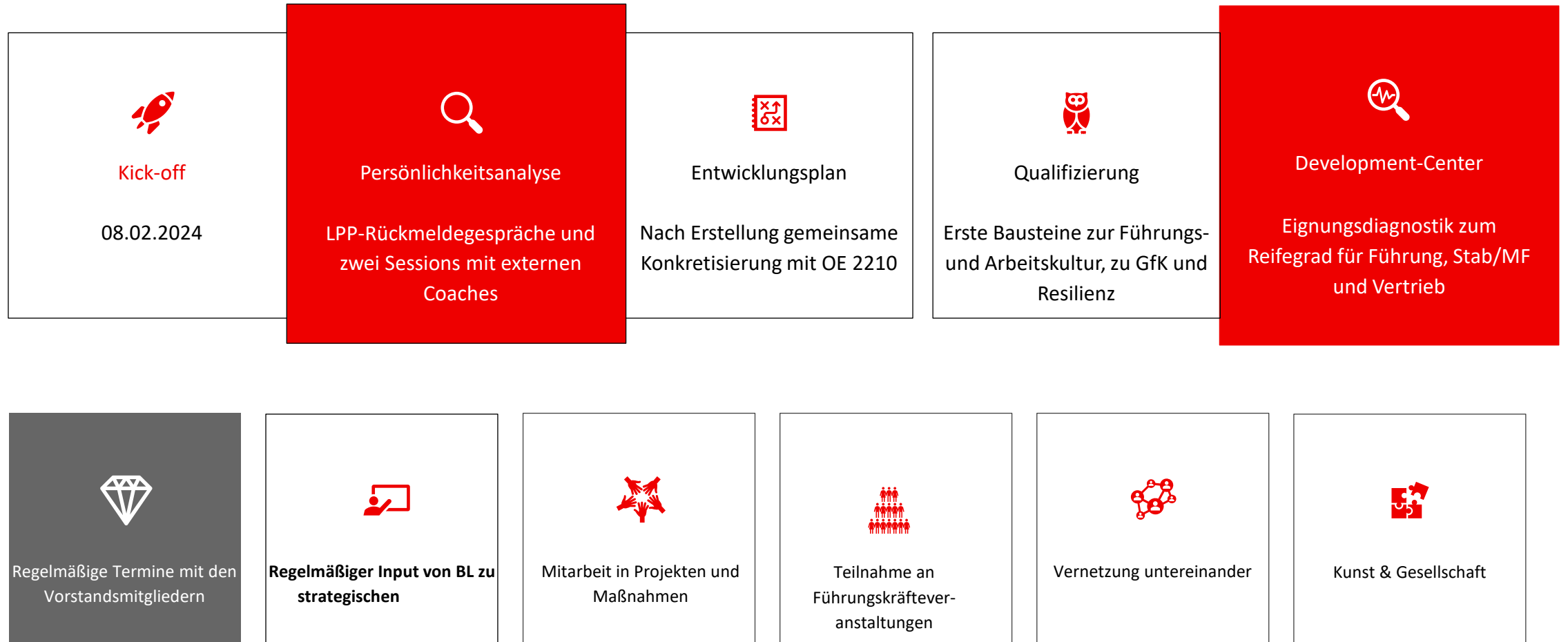


Das Austauschformat ist für beide Seiten sehr mehrwertig.



Das Programm auf einen Blick

Zukunftspool der Sparkasse Hannover



🔍 Deep Dive Persönlichkeitsanalyse

Zukunftspool der Sparkasse Hannover

01

LPP

Die Teilnehmenden haben umgehend nach Zusage den Link für den LPP zugesandt bekommen.

02

LPP-Rückmeldegespräch

Nach Beantwortung des LPP fand ein 60-minütiges Rückmeldegespräch unter Beteiligung eines externen Coaches aus dem Netzwerk der LINC-GmbH und einem Mitarbeitenden aus dem Bereich Personal statt. Im Nachgang haben die Zukunftspoolteilnehmenden sich für ein Tiefenprofil (Agilität, Führung, Vertrieb) entschieden.

03

Coaching

Das Tiefenprofil war die Basis für zwei weitere Sessions mit dem externen Coach, um die eigene Persönlichkeit umfangreich zu analysieren.

04

Entwicklungsplan

Anschließend hat jeder der Teilnehmenden seinen persönlichen Entwicklungsplan erstellt. Hierbei wurden die Stärken, Entwicklungsziele und die persönlichen sowie fachlichen Entwicklungsmaßnahmen im Hinblick auf die Wunschfunktion niedergeschrieben.

05

Entwicklungsgespräch

Auf Basis des Entwicklungsplans führt der Bereich Personal mit jedem Teilnehmenden ein 90-minütiges Entwicklungsgespräch zur Ableitung gezielter individueller Maßnahmen.

🔍 Deep Dive Development-Center

Zukunftspool der Sparkasse Hannover

Vierzehn Anforderungskriterien 🔍

- Ganzheitliches strategisches Denken
- Führungskompetenz
- Konzentrationsvermögen
- Planungskompetenz
- Verantwortungsbewusstsein
- Vertriebsstärke
- Eigeninitiative
- Kommunikationsstärke/Überzeugen
- Offenheit für Veränderungen
- Kunden- und Serviceorientierung
- Mut und Entscheidungsfähigkeit
- Zusammenarbeitskompetenz
- Analytische Kompetenz/ Problemlösung
- Zielstrebigkeit und Disziplin

Fünf Übungen 🔍

- Selbstpräsentation
- Fallstudie
- Verkaufsgespräch
- Mitarbeitergespräch
- Gruppendiskussion

Ergänzt um drei schriftliche Testverfahren

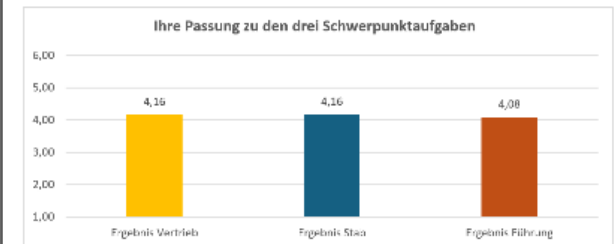
- Konzentrationstest
- Kognitiver Leistungstest
- Führungsmotivationsinventar

Beobachtung

- Benannte Bereichsleiter/innen
- Prof. Puppatz und 3 Mitarbeiter/innen

Ergebnis Reifegrad zu den drei Schwerpunktaufgaben 🎯

- Vertrieb
- Stab/Marktfolge
- Führung



🕶️ Besonders hervorgehobene Stärken des Zukunftspools sind...

Zukunftspool der Sparkasse Hannover

1. Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung:

- LPP: Wird als sehr wertvolles Instrument zur Selbstreflexion und zum Verständnis von Stärken und Entwicklungspotenzialen gesehen.
- Coaching: Die individuellen Coaching-Gespräche werden als Highlight genannt, insbesondere für die persönliche Weiterentwicklung.
- Feedback aus DC/AC: Teilnehmende schätzen die Rückmeldungen, die ihnen neue Perspektiven eröffnen und konkrete Entwicklungsfelder aufzeigen.

2. Netzwerkbildung:

- Austausch mit anderen Teilnehmenden: Der Aufbau eines Netzwerks innerhalb des Programms wird als großer Mehrwert empfunden.
- Kontakt zu Führungskräften und Vorständen: Strategietermine und persönliche Begegnungen mit der Führungsebene werden als inspirierend und motivierend hervorgehoben.

3. Vielfalt der Angebote:

- Seminare: Breites Angebot an Schulungen, die auf Persönlichkeitsentwicklung und strategisches Denken abzielen.
- Strategietermine: Werden als hilfreich zur Orientierung und zum Verständnis der Gesamtstrategie angesehen.

4. Organisation:

- Struktur und Durchführung: Die Organisation der Veranstaltungen und die Betreuung durch das Team werden durchweg positiv wahrgenommen.
- Flexibilität: Das Programm bietet Raum für individuelle Nutzung der angebotenen Bausteine.

5. Motivation und Sichtbarkeit:

- Karriereimpulse: Viele Teilnehmer berichten, dass sie durch das Programm motiviert wurden, neue Wege zu gehen und sich weiterzuentwickeln.
- Erhöhte Sichtbarkeit: Die Teilnahme am Zukunftspool stärkt das berufliche Profil der Teilnehmenden innerhalb der Organisation.

Diese Stärken machen den Zukunftspool zu einem geschätzten Programm, das in vielen Bereichen bereits wertvolle Impulse für die persönliche und berufliche Entwicklung bietet.

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTE PERSONALARBEIT UMSETZEN MIT LINC

PERSÖNLICHKEITZENTRIERTE PERSONALARBEIT UMSETZEN MIT LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

Marktführer für digitale Persönlichkeitsanalysen im deutschsprachigen Raum

Über 40.000 Toolnutzungen jährlich, mehr als 4.000 zertifizierte Coaches.

Wissenschaftlich. Digital. Praxistauglich.

Psychologisch fundierte Tools zur professionellen Personalauswahl & -entwicklung – vielfach ausgezeichnet für Qualität und Innovationskraft.

Unser Herzstück: Der LINC Personality Profiler

Charakter, Motive, Kompetenzen – verständlich, fundiert, praxisnah.

Unsere Vision:
„Der Mensch im Mittelpunkt“



PERSÖNLICHKEITSZENTRIERTE PERSONALARBEIT UMSETZEN MIT LINC

LINC COACHINGS

Mehrwert für HR:

- Positives, entwicklungsorientiertes Arbeitgeberimage
- Integration unternehmenseigener Konzepte
- Single Point of Contact für alle Coachingprozesse

Maßgeschneiderte LINC Coachings stärken gezielt die **Potenziale** Ihrer Mitarbeitenden und Führungskräfte – für mehr Klarheit, Entwicklung und Erfolg im Berufsalltag.



WIRKUNGSVOLL

Nachhaltige Entwicklung
durch praxisnahe
Reflexion und gezielte
Impulse



INDIVIDUELL

Maßgeschneiderte
Coachingprozesse für
persönliche Ziele und
konkrete Herausforderungen



PROFESSIONELL

Sehr große Auswahl an
verschiedenen Top
Coach:innen mit tiefer
Expertise



QUALITÄTS- GESICHERT

Nachweislich hohe
Coachingqualität durch
regelmäßige
Evaluationen

PERSÖNLICHKEITZENTRIERTE PERSONALARBEIT UMSETZEN MIT LINC

LINC ASSESSMENTS

Mehrwert für HR:

- Transparente Auswahlentscheidungen
- Zielgerichtete Talentidentifikation
- Passgenaue
Entwicklungsempfehlungen

LINC Assessments kombinieren **fundierte Diagnostik mit professioneller Beobachtung** – für nachvollziehbare Entscheidungen und gezielte Entwicklungsperspektiven.



FLEXIBEL

Modular aufgebaut – für
passgenauen Einsatz je
nach Zielsetzung



FUNDIERT

Methoden und
Instrumente aus der
wissenschaftlichen Praxis



INDIVIDUELL

Detaillierte
Ergebnisberichte für Sie
und die Teilnehmenden



WERT- SCHÄTZEND

Professionelle Begleitung
in einem fordernden, aber
unterstützenden Rahmen

LPP AUSPROBIEREN?

Wenn Sie den LPP selbst ausprobieren möchten, dann schicken Sie gerne eine Email an erichsen@linc.de und vereinbaren Sie direkt einen kostenlosen Termin zu einem Erstgespräch.



Scannen und direkt
Kontakt aufnehmen

WIR SIND AUSSTELLER AUF DER ZUKUNFT PERSONAL EUROPE 2025!



📍 Ort: Kölnmesse
📅 Datum:
09. - 11. Sept. 2025
👥 Trefft uns
persönlich an
unserem Stand!

EXKLUSIV FÜR TEILNEHMER DES DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL:

👉 Vereinbaren Sie jetzt Ihren persönlichen Gesprächstermin mit uns auf der Messe – und erhalten Sie ein **kostenloses Besucherticket***!



* nur in Verbindung eines persönlichen Termins und nur solange der Vorrat reicht

Einfach QR-Code scannen
& Termin vereinbaren

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

ABSCHLUSS / Q&A

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Patrick Wötzel
Leiter Personalmanagement
Sparkasse Hannover
Raschplatz 4
30161 Hannover

E-Mail: Patrick.Woetzel@sparkasse-
hannover.de
Tel.: +49 511 3000 6414



Dr. Martin Puppatz
Geschäftsführer
LINC GmbH
Grapengießerstr. 16
21335 Lüneburg

E-Mail: puppatz@linc.de
Tel.: 04131 - 227 07 00

