

GEALAN CASE STUDY

360°-Feedbackprozess auf Managementebene



„Die Nutzung der LINC-Personality-Profiler zusammen mit den Fremdeinschätzungen hat den Menschen mit seinen unterschiedlichen Facetten in den Mittelpunkt gestellt. Hiermit war es möglich, zielgerichteter an der Stärkung der Zusammenarbeit zu arbeiten und Kompetenzen teamgerecht weiterzuentwickeln. Das gegenseitige Verständnis und Vertrauen wurde gestärkt und der Teamgeist auf eine höhere Ebene gebracht.“

*Michael Grüner, Abteilungsleiter Personal,
GEALAN*

Ausgangssituation

Die GEALAN-Unternehmensgruppe gehört zu den führenden Herstellern von Kunststoffprofilen für Fenster und Türen in Europa. Europaweit beschäftigt GEALAN mehr als 1.700 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2024 einen Jahresumsatz von rund 320 Millionen EUR. „Das Rückgrat unseres Unternehmens in Familienbesitz sind die Menschen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei uns wachsen“ – So setzt GEALAN seit mehr als vier Jahren auf den Einsatz des LINC Personality Profilers (LPP) im Rahmen der internen Personalentwicklung.

Mit einem auf dem LPP basierenden 360°-Feedback für die Managementebene der Bereichsleitungen und Geschäftsführer leistet GEALAN nun in Zusammenarbeit mit dem Bereich LINC HR Solutions einen weiteren Beitrag zu dieser Unternehmenshaltung. Die Grundlage für eine zukunftsgerichtete Führungskultur ist dabei die Reflexion des Selbst und des Fremdbildes und ein daraus

Herausforderung

- Unklare Transparenz über teaminterne Stärken und Entwicklungsfelder
- Keine einheitliche, fundierte Grundlage für individuelle und teambezogene Weiterentwicklung
- Wunsch nach nachhaltiger Verbesserung der Zusammenarbeit auf Managementebene

Lösung

- Einsatz des LINC Personality Profilers für individuelle Persönlichkeitsanalyse
- Durchführung eines moderierten Workshops zur gemeinsamen Auswertung und Ableitung konkreter Maßnahmen

Weshalb LINC?

- Wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsdiagnostik mit stärkenorientierter Ausrichtung
- Förderung eines wertschätzenden und vertrauensvollen Führungsdialogs
- Nachhaltige Entwicklung der Führungskultur durch individualisierte Feedback-Impulse

Ergebnisse

- Stärkere Teamorientierung und gezielte Kompetenzentwicklung im Führungsteam
- Umsetzung erster Entwicklungsmaßnahmen direkt nach dem Workshop
- Wunsch der Teilnehmenden, diesen Prozess regelmäßig fortzusetzen

resultierender Austausch über eigene Stärken und Handlungsfelder und deren Bedeutung für die Arbeit im Führungsteam.

Wie wurde der Prozess konkret gestaltet?

1. **Individuelle Persönlichkeitsanalysen:** Jede und jeder Bereichsleiter:in und beide Geschäftsführer erhielten einen individuellen LINC Personality Profiler Ergebnisreport.
2. **Selbstreflexion durch Auswertungsgespräche:** Die individuellen Ergebnisse wurden in persönlichen Gesprächen reflektiert.
3. **360°-Feedback-Prozess:** Die Teilnehmer:innen erhielten eine anonyme Fremdeinschätzung von Mitarbeitenden, Kolleg:innen und den Geschäftsführern.
4. **Individuelle Feedbackgespräche:** Eine LINC-Coachin unterstützte die Reflexion der Fremdeinschätzungen in Einzelgesprächen.
5. **Workshop zur Zusammenarbeit:** Die Bereichsleitungen und Geschäftsführung diskutierten auf Basis der Fremdeinschätzungen zurückgemeldete Stärken, Verbesserungspotenziale und Implikationen in Bezug auf Führung und die Zusammenarbeit im Team. Moderiert und geleitet wurde dieser Workshop durch eine Coachin des LINC Coach Pools.

Einige der Workshop-Ergebnisse wurden sogleich umgesetzt. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Persönlichkeiten hat sich das Team überlegt, wie es durch den Einsatz von verschiedenen Methoden die vorhandenen Stärken ausbauen, aber auch schwächer ausgeprägte Kompetenzen weiterentwickeln kann. Der offene Dialog darüber wurde durch den stärkeorientierten Ansatz des LINC Personality Profiler unterstützt.

Daneben wurde durch den Einbezug der externen Coachin die Fremdeinschätzungen im geschützten Raum reflektiert. Die externe Expertise hatte den Vorteil, dass subjektive Verzerrungen aufgrund der fehlenden Kenntnis der Person im Arbeitsalltag vermieden werden konnten und fokussiert mit dem Feedbackempfänger an dessen Weiterentwicklung gearbeitet werden konnte. So konnten die Kolleg:innen gut vorbereitet in den gemeinsamen Workshop gehen.

Der 360°-Feedbackprozess diente als erfolgreicher Auftakt für einen intensiveren Austausch auf Managementebene. Alle Teilnehmer:innen empfanden die Reflexion und den offenen Dialog als wertvoll und möchten weiterhin regelmäßig an ihrer Zusammenarbeit arbeiten.