

PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE FÜHRUNGSKRÄFTE- ENTWICKLUNG AM BEISPIEL DER MERCEDES BENZ AG



AGENDA



- I. Der Status Quo
- II. Ein Lösungsansatz – Führung und Persönlichkeit
- III. Das Praxis-Beispiel:
Persönlichkeitsorientierte
Führungskräfteentwicklung am Beispiel
der Mercedes-Benz Group AG
- IV. Das Instrument
- V. Abschluss

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

DER STATUS QUO

DER STATUS QUO

GRÜNDE FÜR EINE PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTE PERSONALARBEIT

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

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“

GENERATIONEN Y & Z

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

NEW WORK

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

DER STATUS QUO

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“

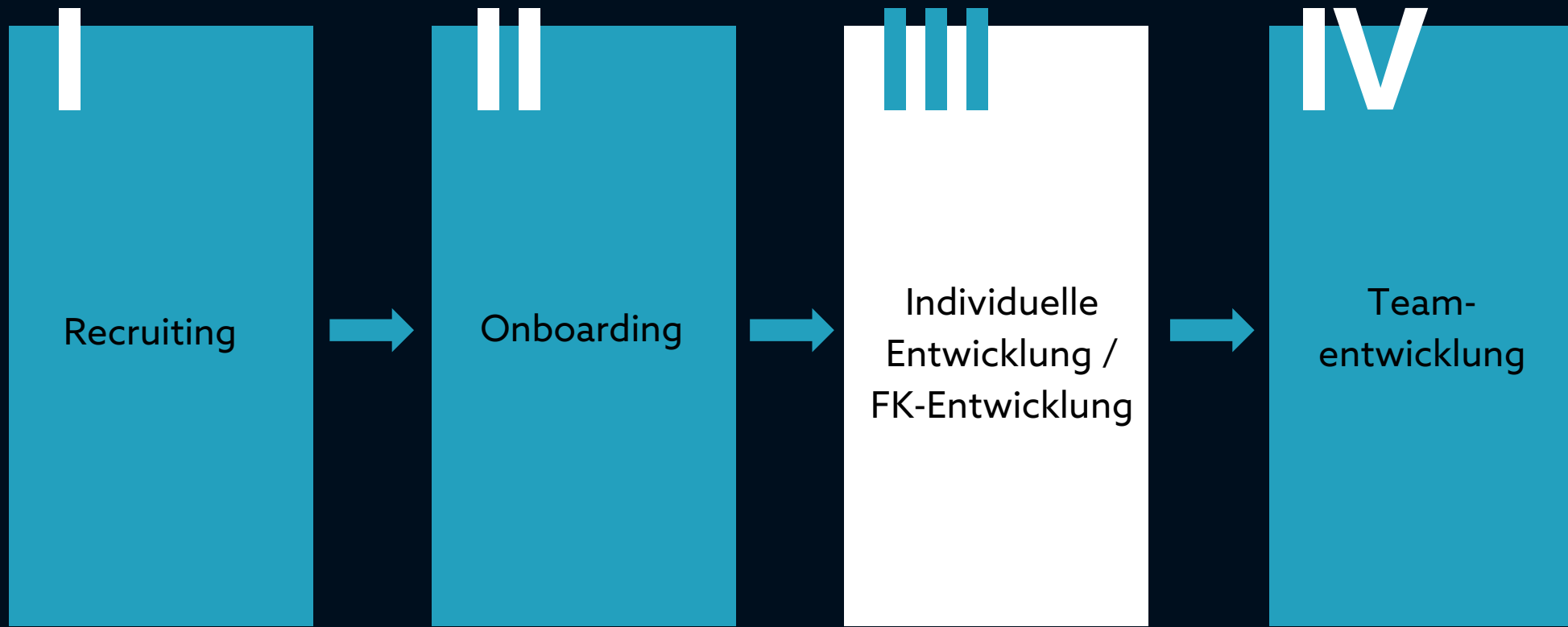
Klassische HR

Wahrnehmung des Menschen als Datenpunkt

DER STATUS QUO

PERSÖNLICHKEIT ALS VERBINDENDES ELEMENT DER EMPLOYEE JOURNEY

Beginnend im Recruiting ... mit besonderem Fokus auf Führungskräfteentwicklung



DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

EIN LÖSUNGSANSATZ – FÜHRUNG UND PERSÖNLICHKEIT

RELEVANZ VON PERSÖNLICHKEIT FÜR DAS THEMA FÜHRUNG

Führung als komplexer sozialer Prozess

Hohe Anforderungen an die handelnden Personen:

- Passung Führungsstil vs. Persönlichkeit der MA
- Individuelles Potential und (Entwicklungs-)Ziele der MA
- Ziele des Unternehmens, Unternehmens- und Führungskultur
- Stress, Zeitdruck, hohe Arbeitsbelastung

RELEVANZ VON PERSÖNLICHKEIT FÜR DAS THEMA FÜHRUNG

Führung als komplexer sozialer Prozess

Konsequenzen schlecht umgesetzter Führung:

- Unzufriedene und demotivierte MA (innere oder tatsächliche Kündigung)
- Überforderte und gestresste Führungskräfte
- Fehlender Teamspirit und Zusammenhalt
- Mangelhafte Leistung des Teams / der Abteilung

RELEVANZ VON PERSÖNLICHKEIT FÜR DAS THEMA FÜHRUNG

Führung als komplexer sozialer Prozess

Maßnahmen zur Unterstützung der Führungskräfte:

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Führung
- Möglichkeit, den eigenen Führungsansatz zu reflektieren, zu verstehen und einzuschätzen
- Identifikation von Stärken und Entwicklungsfeldern
- Entwicklung und Umsetzung konkreter Handlungsstrategien für die Entwicklungsfelder

RELEVANZ VON PERSÖNLICHKEIT FÜR DAS THEMA FÜHRUNG

Führung als komplexer sozialer Prozess

Learnings aus dem Status Quo:

- Hohe Bedeutung eines professionell aufgesetzten FK-Entwicklungsprozesses
- Einsatz leistungsfähiger Tools, die der Komplexität des Themas Führung gerecht werden
- Fokus auf die Persönlichkeit der FK, um individuelle Entwicklung zu ermöglichen

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL



Mercedes-Benz

DAS PRAXIS BEISPIEL:

PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE
FÜHRUNGSKRÄFTE-
ENTWICKLUNG AM BEISPIEL DER
MERCEDES-BENZ GROUP AG

A close-up photograph of a Mercedes-Benz car, showing the open driver-side door and the interior. The car is dark-colored, and the interior features light-colored leather seats. The door sill has a "Mercedes-Benz" logo. The text is overlaid on a dark, semi-transparent rectangular background.

Der LINC PERSONALITY PROFILER
im Mercedes-Benz
Führungskräfteseminar
Patrick Emmerich | Juli 2024

Die Mercedes-Benz Group AG



Die Mitarbeitenden

Weltweit sind mehr als
166.000 Mitarbeitende bei
der Mercedes-Benz Group
AG beschäftigt.



Das Produktportfolio



Wichtige Kennzahlen 2023

- **2,49 Mio.** abgesetzte Fahrzeuge
- **153,2 Mrd. €** Umsatz
- **18,7 Mrd. €** EBIT

Leadership Development Portfolio

FUTURE LEADERS



PROMOTION
PROGRAMS



IMPACTFUL LEADERSHIP
PROGRAMS



STRATEGIC & LEADERSHIP
IMPULSES



COACHING



TALENT DEVELOPMENT &
NEXT LEVEL LEADERSHIP



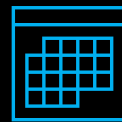
Das Mercedes-Benz
Führungskräfteseminar

Das Mercedes-Benz Führungskräfteseminar

Das Führungskräfteseminar stärkt und fördert Einzelpersonen in ihrer ersten Führungsrolle vermittelt gleichzeitig die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich Führungskompetenzen und -kultur bei Mercedes-Benz.



Zielgruppe weltweit:
Kürzlich ernannte Teamleiter



Dauer:
3 Tage



Format:
Virtuell oder Hybrid



Globale Präsenz Mercedes-Benz Führungskräfteseminar



Prozessuale Einbindung des LINC PERSONALITY PROFILERS



Ernennung zur
Führungskraft



Automatisierter Link
mit Anmeldung zum
Seminar & LPP



Durchführung des
LPPs



Zusendung
individueller Bericht



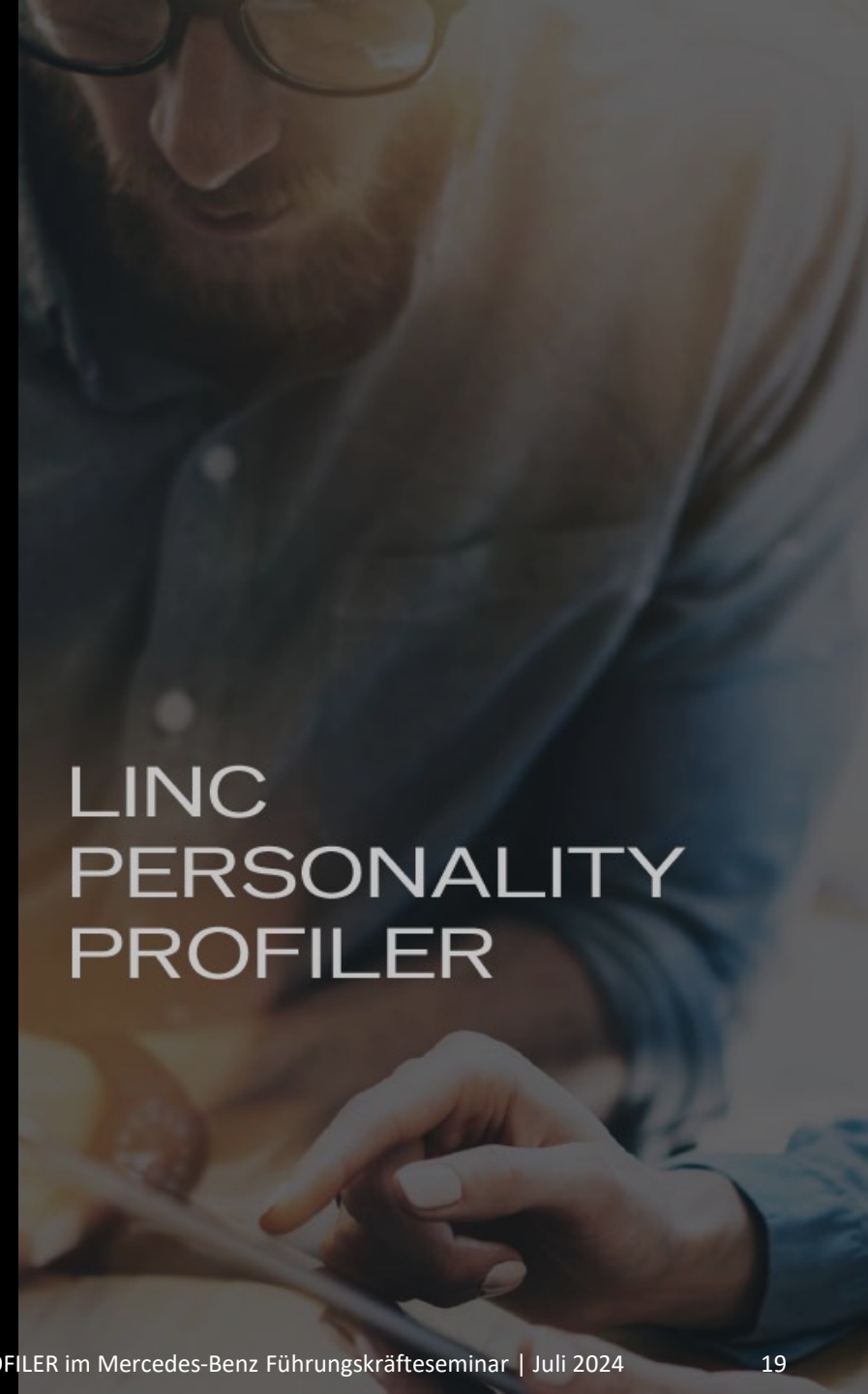
Besprechung
LPP im Seminar



Gründe für die Nutzung vom LPP

Nur wer sich selbst gut kennt, ist in der Lage, andere zu führen.

- **Persönlichkeitsentwicklung:**
Der LINC PERSONALITY PROFILER unterstützt die Selbstreflexion und fördert das persönliche Wachstum der Führungskräfte.
- **Potenzialerkennung:**
Er hilft dabei, individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale zu identifizieren, um gezielte Fördermaßnahmen einzuleiten.
- **Performancesteigerung:**
Durch das Verständnis der eigenen Persönlichkeitsstruktur können Führungskräfte ihre Leistungsfähigkeit und Effektivität verbessern.
- **Positionierung:**
Die Führungskräfte lernen, wie sie ihre Persönlichkeit im beruflichen Kontext optimal einsetzen können, um ihre Position zu stärken.

A man with glasses and a beard is looking down at a tablet device. The image is slightly blurred and has a dark overlay.

LINC
PERSONALITY
PROFILER



Ausschnitt der Agenda

Tag 2

Persönlichkeit & Leadership am Beispiel LPP

Umgang mit Komplexität

Pause

Systemisch Denken - Mentale Strategien für Komplexität

Führungskraft als Coach
(GROW-Coaching-Modell)

Übung: Beschreibung der bidimensionalen Facetten



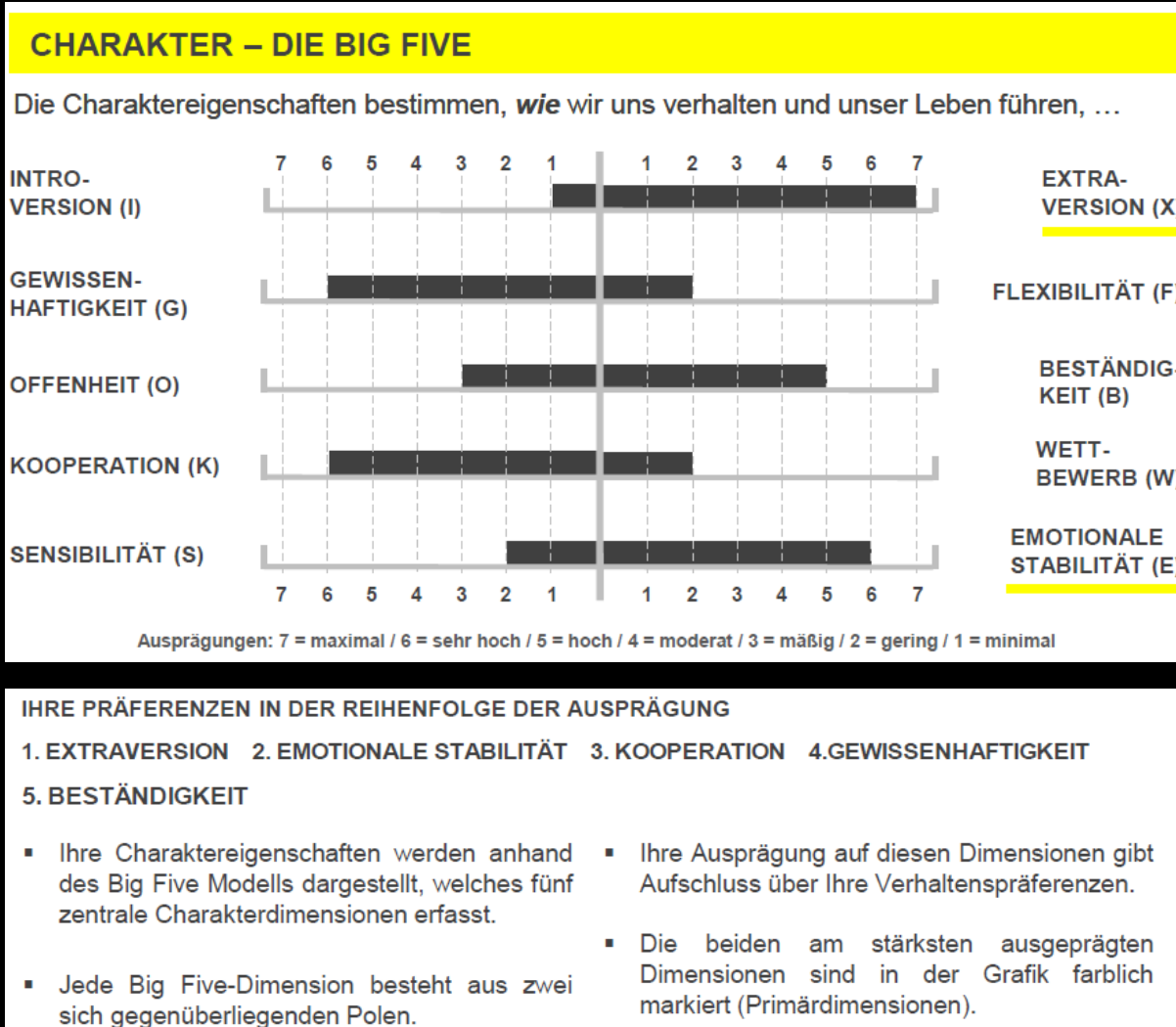
Zielsetzung:

- Kennenlernen und Identifizierung bidimensionaler Facetten im Führungsalltag
- Chancen und Herausforderungen der Ausprägungen

Arbeitsanweisung:

1. Was schätzen andere an Führungskräften, die eine hohe Ausprägung auf den jeweiligen Polen haben?
2. Was könnte für andere eine Herausforderung im Umgang mit Führungskräften mit einer hohen Ausprägung auf den jeweiligen Polen sein?

Übung: Aufstellung nach dimensionalen Ausprägungen



Primärdimensionen

Primärdimensionen

Übung: Aufstellung nach dimensionalen Ausprägungen



Zielsetzung:

- Fremdeinschätzung
- Stärkung der Wahrnehmungs- und Einschätzungscompetenz

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Was sind die beiden Primärdimensionen?
- An welchen Facetten macht ihr konkret die Position fest?

Auflösung durch den Feedbacknehmer:

- Wie zutreffend sind die Ergebnisse?
- Was regt mich zum Nachdenken an?

Übung: Reflexion und Transfer



„Was nehme ich für meinen Führungsalltag aus der Session mit?“



Das sagen ehemalige Teilnehmende

LPP war ein Highlight, vor allem die Feedback-Aufstellung dazu

LPP ist ein hervorragendes Reflexions-Medium

Highlight war der LPP und der Austausch hierzu in der Gruppe

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

DAS INSTRUMENT - DER LINC PERSONALITY PROFILER

TOOLS IN DER PERSÖNLICHKEITS- ZENTRIERTEN PERSONALARBEIT (PZP)

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

Die Basis persönlichkeitsorientierter 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 (rot, blau, Moderator)

EIN GANZHEITLICHES BILD

Keine Beschränkung auf nur einen kleinen Ausschnitt der Persönlichkeit

Ideal:

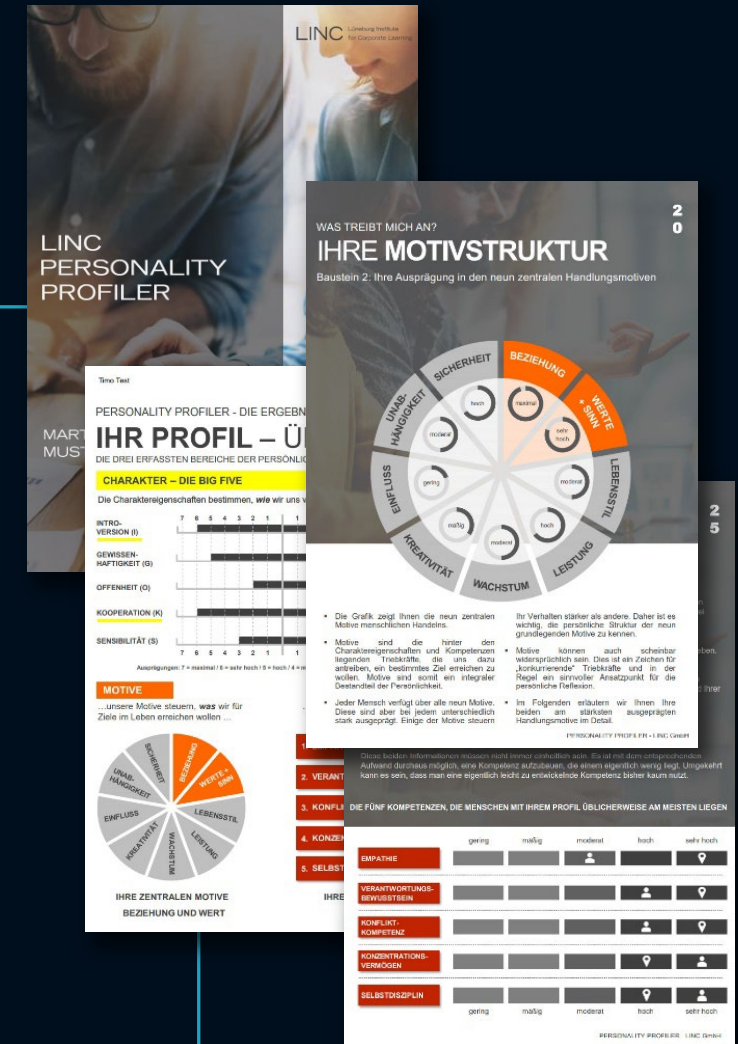
- Charakter (Wie?)
 - Motive (Warum?)
 - Kompetenzen (Wie gut?)
- als die drei wesentlichen Persönlichkeits-Bausteine

EINE GUTE USER EXPERIENCE

- Aussagekräftige, verständliche Ergebnisse
- Wertschätzende statt defizitorientierter Texte
- Modernes, frisches Design
- Einfaches, intuitives Handling

FUNDIERTE PERSÖNLICHKEITS-ANALYSE FÜR DIE PRAXIS

- **Ganzheitliche** Erfassung der Persönlichkeit: Charaktereigenschaften (Big Five), Motive und Kompetenzen
- **Verständliche**, umfangreiche Ergebnisberichte
- **Wertschätzende** und **entwicklungsorientierte** Formulierungen
- **Zeitgemäße** und **optisch ansprechende** Gestaltung der Ergebnisse im Report
- **Flexible Einsetzbarkeit** durch Versionen z.B. für Personal- oder Teamentwicklung sowie Personalauswahl



VERSIONEN DES LPP

- **TEAM CHECK:** Persönlichkeitsorientierte Teamentwicklung
- **CAREER PROFILER:** Welche Berufsfelder und Jobs passen zu meiner Persönlichkeit?
- **FREMDEINSCHÄTZUNG:** für 360-Grad- Feedbacks mit Führungskräften und für Mitarbeitergespräche
- **PARTNER CHECK:** Konfliktmediation und Paarberatung
- **CANDIDATE CHECK:** Auswahl auf Basis der Persönlichkeit
- **TIEFENPROFILE:** Zusatzauswertungen z.B. zu Führung, Stress, Vertrieb

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

ABSCHLUSS / Q&A

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!



Mercedes-Benz

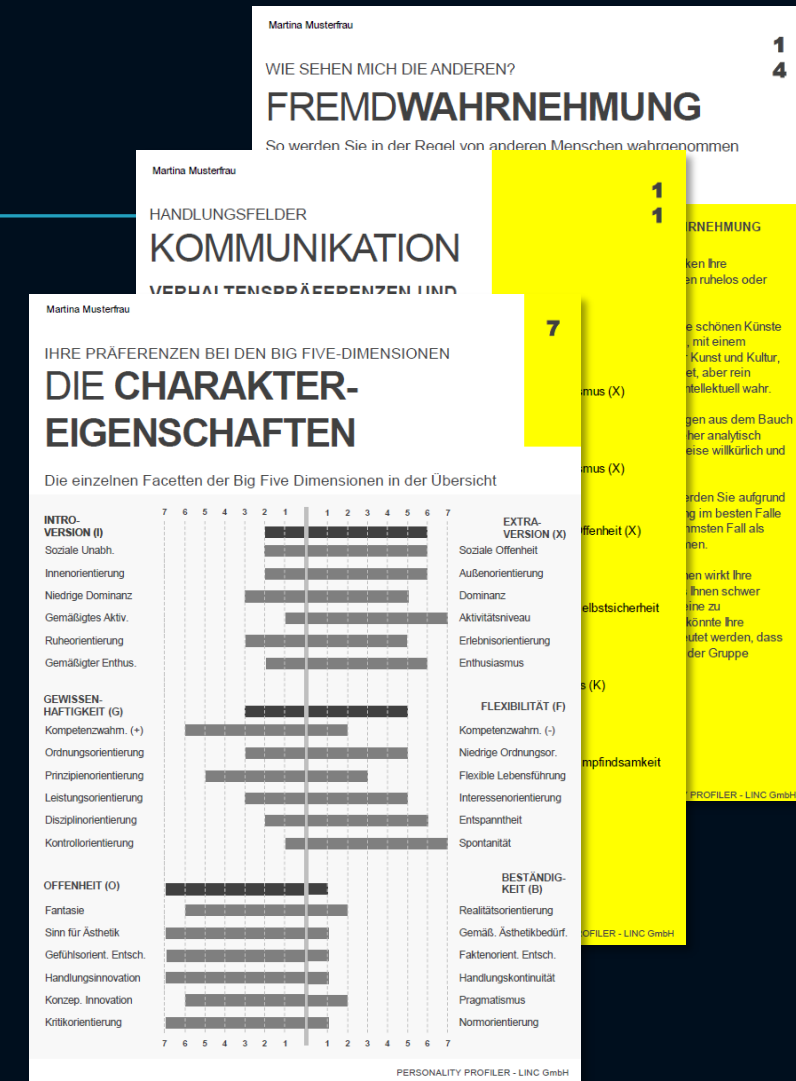
LINC
Personality for Professionals

DGFP // NETZWERKTREFFEN.DIGITAL

BACK-UP

DIE DREI BAUSTEINE DES LPP: IHR CHARAKTER

- Ihre Charaktereigenschaften beschreiben Ihren individuellen Verhaltensstil bzw. Ihre persönlichen Verhaltenstendenzen und -präferenzen. Im Arbeitskontext nimmt unser Charakter z.B. Einfluss darauf, wie wir kommunizieren, arbeiten, führen, verhandeln und mit anderen zusammenarbeiten.
- Ihre Charaktereigenschaften geben Ihnen Hinweise auf die Frage: Wie verhalte ich mich?
- Der LPP basiert hierbei auf dem BIG FIVE-Modell – dem Goldstandard der modernen Persönlichkeits-psychologie zur Erfassung des menschlichen Charakters. Es unterscheidet neben den fünf Hauptdimensionen 30 darunterliegende Facetten. So bietet es Ihnen ein differenziertes Bild, um auf Basis dessen Ihr individuelles Verhalten (im Berufsalltag) zu reflektieren.



DIE DREI BAUSTEINE DES LPP: IHRE **MOTIVE**

- Ihre Motivstruktur beschreibt Ihre inneren Antriebskräfte. Dabei richten Ihre Motive Ihr Verhalten auf individuelle Ziele aus – sie geben Ihrem Verhalten eine Richtung. Im Berufskontext beeinflussen unsere Motive z.B. warum jemand führen will und was ihm/r dabei wichtig ist.
- Ihre Motive geben Ihnen Hinweise auf die Fragen: Warum verhalte ich mich, wie ich mich verhalte? Wonach strebe ich? Welche Ziele möchte ich durch mein Verhalten erreichen? Was ist mir wichtig?
- Der LPP erfasst neun Handlungsmotive, über die jeder Mensch in unterschiedlicher Ausprägung verfügt.



DIE DREI BAUSTEINE DES LPP: IHRE **KOMPETENZEN**

- Ihr Kompetenzprofil dient Ihnen zur Reflexion Ihrer Stärken und Lernfelder. Diese Kompetenzen können wir erlernen, sodass sie relativ schnell veränderbar sind.
- Ihr Kompetenzprofil gibt Ihnen Hinweise auf die Fragen: Wie gut kann ich bestimmte Dinge? Was fällt mir leichter, was fällt mir schwerer? Was liegt mir sehr gut, was liegt mir eher weniger?
- Im LPP finden Sie zu jeder der 25 erfassten Kompetenz zwei Informationen. Zum einen wird Ihre Selbsteinschätzung zu den Kompetenzen abgebildet, die Sie direkt im Fragebogen angeben. Zum anderen wird auf Basis von umfangreichen wissenschaftlichen Studien ein Referenzwert errechnet, der Ihnen aufzeigt, wie stark diese Kompetenz typischerweise bei Menschen mit einem sehr ähnlichen Charakterprofil ausgeprägt ist.



DER LINC PERSONALITY PROFILER (LPP)

IHR NUTZEN DES LPP

- Besseres **Verständnis der eigenen Persönlichkeit** durch individuelle, leicht verständliche Erläuterungen im Ergebnisreport
- Anstoß zur **Selbstreflexion** und Basis für die Identifikation von Potenzialen zur **persönlichen Weiterentwicklung**
- **Handlungsimpulse** in den Bereichen Kommunikation, Arbeitsstil, Zusammenarbeit, Führung und Verhandlung
- **Zusätzliche Tiefenanalysen** zu relevanten Schwerpunktthemen (u.a. Führung, Resilienz, Gründung, Agilität) in einem separaten Dokument