

DAS TOOL FÜR PROFESSIONELLE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

DER LINC PERSONALITY PROFILER



DAS TOOL FÜR PROFESSIONELLE
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

DER LINC PERSONALITY PROFILER

Die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit ist heute ein entscheidender Faktor auf dem Weg zu mehr beruflichem und privatem Erfolg. Daher werden mehr denn je professionelle und fundierte Instrumente benötigt, mit denen Persönlichkeit tatsächlich erfasst und anschaulich dargestellt werden kann. Genau so ein Tool ist der **LINC PERSONALITY PROFILER**. Auf den folgenden Seiten finden Sie alle wichtigen Informationen dazu, was dieses Instrument von anderen abhebt und es so zu einem wertvollen Werkzeug für Coaches, Trainer*innen, Personalverantwortliche und Führungskräfte macht.

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie im Internet unter **www.linc.de/lpp-persoenlichkeitstest-bigfive**. Sprechen Sie uns gerne an.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!

Dr. Ronald Franke Prof. Dr. Martin Puppatz

DER LINC PERSONALITY PROFILER

- Onlinebasierte Fragebögen, digital erzeugte Ergebnisreports und das **LINC COACHING BOARD** als interaktive, digitale Plattform für Online Coachings
- Ganzheitliche und zugleich differenzierte Darstellung der Persönlichkeitsstruktur
- Hervorragende **psychologische Fundierung** bei gleichzeitig sehr hoher Praxistauglichkeit
- Sehr hohe Anwenderakzeptanz durch modernes Design und ansprechende und gut verständliche Vermittlung



DAS BIG-FIVE- MODELL

Bei dem BIG FIVE Modell handelt es sich um das Standardmodell der modernen Persönlichkeitspsychologie. Tausende von hochwertigen, wissenschaftlichen Studien bestätigen immer wieder aufs Neue die hohe Qualität des BIG FIVE-Modells und seine Überlegenheit gegenüber anderen Ansätzen.



DIE BAUSTEINE

Persönlichkeit ganzheitlich erfassen und verstehen:

- **Der Charakter (BIG 5):** Wie verhalte ich mich? (Arbeitsstil, Kommunikationsstil, Führungsstil)
- **Die Motive:** Was treibt mich an? Was tue ich und warum tue ich es?
- **Die Kompetenzen:** Was kann ich besonders gut? Was fällt mir leicht und was eher schwer?

IHR PROFIL – ÜBERSICHT
DIE DREI ERFASSTEN BEREICHE DER PERSÖNLICHKEIT IM ÜBERBLICK

CHARAKTER – DIE BIG FIVE
Die Charaktereigenschaften bestimmen, wie wir uns verhalten und unser Leben führen, ...

INTRO-VERSION (I)	7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7	EXTRA-VERSION (E)
GEWISSENHAFTIGKEIT (C)	7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7	FLEXIBILITÄT (F)
OFFENHEIT (O)	7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7	BESTÄNDIGKEIT (B)
KOOPERATION (K)	7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7	WETTBEWERB (W)
SENSIBILITÄT (S)	7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7	EMOTIONALE STABILITÄT (E)

Legende: 7 = maximal / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = moderat / 3 = mittig / 2 = gering / 1 = minimal

MOTIVE
... unsere Motive steuern, was wir für Ziele im Leben erreichen wollen ...

KOMPETENZEN
... während die Kompetenzen Anteil daran haben, ob wir das dann auch erreichen.

Ihre Präferenzen in der Reihenfolge der Ausprägung:
1. INTROVERSION 2. KOOPERATION 3. BESTÄNDIGKEIT 4. GEWISSENHAFTIGKEIT 5. EMOTIONALE STABILITÄT

Ihre zentralen Motive: BEZIEHUNG UND WERT, LEISTUNG, LEBENSSTIL, WERTESINN, ANERKENNUNG, KONFORMITÄT, UNANGENÜHMICHKEIT, ENFLUSS, REAKTIVITÄT, POLARISATION

Ihre Top-Kompetenzen:
1. EMPATHIE
2. VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN
3. KONFLIKTKOMPETENZ
4. KONZENTRATIONVERMÖGEN
5. SELBSTDISZPLIN

PERSONALITY PROFILER – LINC GmbH



LINC PERSONALITY PROFILER

QUALITÄTS- MERKMALE

- Sehr gute Konstruktvalidität und hohe Skalenreliabilität (.80): zeitgemäß und **praxistaugliche Umsetzung des Big-5-Modells** als Standardmodell der modernen Persönlichkeitspsychologie
- Empirisch klar bewiesene **Überlegenheit des Big-5-Modells** gegenüber typologischen Verfahren
- **Geringe Verfälschbarkeit** durch forced-choice Antwortformat
- DSGVO-kompatible Umsetzung
- Mehrere Auszeichnungen für Qualität und Innovationskraft

DIE EINSATZFELDER DES LPP

PERSÖNLICHKEITS- ENTWICKLUNG

Die eigene Persönlichkeit durch individuelle Texte besser verstehen und Selbstreflexion anstoßen:

- Beschreibung der Persönlichkeit
- **Handlungsimpulse** für die Bereiche Kommunikation, Arbeitsstil, Zusammenarbeit, Führung und Verhandlung
- Lernen von Anderen (Was kann ich von anderen Stilen lernen?)
- **Tiefenprofile:** zusätzliche Auswertung zu besonders relevanten Themen (u.a. Führung, Resilienz, Gründung, Agilität) in einem separaten Dokument

6

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit. Die fünf wichtigsten (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltenspräferenzen.

CHARAKTER – DIE BIG FIVE

INTROVERSION (I)	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2
sozialer										
OFFENHEIT (O)										
KOOPERATION (K)										
SENSIBILITÄT (S)										

HANDLUNGSFELDER

KOMMUNIKATION

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

In Gesprächssituationen überlegen Sie sich nicht in den Mittelpunkt. Sie hören lieber zu und gehen auf das Gesagte ein, statt nur über sich selbst zu sprechen.

Ihr Altruismus hilft Ihnen beim Netzwerkaufbau, da Sie häufig ungenützt helfen. Dadurch haben viele Menschen das Gefühl, dass Sie für ihnen "heißes Gold" haben. Achten Sie darauf, dies auch mal einzufordern.

Sie gehen nicht zu den Menschen, denen in der Kommunikation unbedachte Äußerungen "menschenfurcht". Dem Input, zum Beispiel auf eine lapidare Bemerkung selbst zu reagieren, können Sie gut widerstehen.

Sie möchten bei der Kommunikation mit Anderen niemandem unwohl fühlen lassen und helfen daher Ihre wahre Meinung über eine Person oder deren Aussagen auch einmal zurück. Wichtig ist, dabei wieder immer aufrecht zu bleiben und sich nicht zu verbiegen.

Sie möchten, dass Ihr Gesprächspartner sich wohl fühlt. Sie stellen sich auf die andere Person ein und gehen eher auf die Gemeinsamkeiten ein als die Unterschiede in den Sichtweisen herauszustellen. So sorgen Sie für einen harmonischen Gesprächsverlauf.

Sie neigen in der Kommunikation zu einer sachlichen und ruhigen Ausdrucksweise und verwenden eher selten Überhebungen und Superlativ.

Sie helfen hin und wieder das Gefühl von Menschen aus Ihrem Netzwerk im Blick zu haben zu werden. In einigen Fällen ist dies eventuell nur ein Gefühl, dass sich aus der Welt bringen lässt, wenn Sie offen darüber sprechen.

1

Neugierde
Dominanzbedürfnis (D)

Altruismus (K)

Empathie (K)

Neugierigkeit (K)

Empathie (K)

Gemäßigter Einflusswunsch (I)

Wertschätzende Stimmungslage (S)

PERSONALITY PROFILER, LPP, 2018

3

TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE-Faktoren bei Führungskräften

Planung:

- Anwesenheit und Präsenz sind für Sie sehr wichtig
- Rückfall auf persönliche Beziehungen ist für Sie ein Problem

Personen:

- Ihre Beziehungen zu anderen sind für Sie ein Problem
- Ihre Beziehungen zu anderen sind für Sie ein Problem

INTROVERSION (I)	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2
sozialer										
OFFENHEIT (O)										
KOOPERATION (K)										
SENSIBILITÄT (S)										

LINC PERSONALITY PROFILER

TIEFENPROFIL FÜHRUNG

ANWENDER/IN: MARIA MUSTERFRAU





DIE EINSATZFELDER DES LPP

TEAM- ENTWICKLUNG

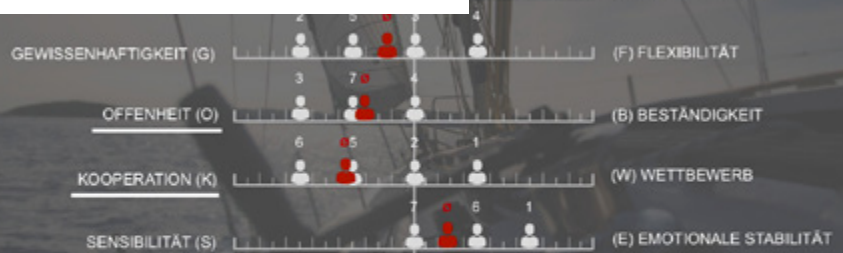
- Der **LPP TEAM CHECK** stellt alle Ergebnisse der Teammitglieder in einer Übersicht dar
- **Persönlichkeitsstile** im Team identifizieren, andere Teammitglieder besser verstehen
- **Fehlende Ressourcen** im Team erkennen und neue Teammitglieder integrieren
- **Kommunikation** verbessern und Konflikte vermeiden
- Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Effizienz im Team steigern



LINC PERSONALITY PROFILER TEAM CHECK

**MUSTER
GMBH**

LINC Lüneburg Institute
for Corporate Learning
www.linc-institute.de



DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

REIHENFOLGE
IM TEAM

K KOOPERATIV
O OFFEN
E Stab
X EXTRAVERTIERT
G GEWISSENHAFT

DIE EINSATZFELDER DES LPP

PERSONAL- AUSWAHL

- Zeitgemäße und erfolgreiche Personalauswahl durch das Verständnis der Persönlichkeit aller Kandidat:innen
- Der **LPP CANDIDATE CHECK** als professioneller Soll-Ist-Abgleich zwischen Stellen- und Bewerber:innenprofil
- **Eigener Leitfaden** zum Thema Personalauswahl inkl. umfangreicher Beispielfragen für alle Bausteine des PERSONALITY PROFILER





DIE EINSATZFELDER DES LPP

ABGLEICH SELBST- & FREMDBILD

- Die **LPP FREMDEINSCHÄTZUNG** ermöglicht einen systematischen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild bezüglich Charaktereigenschaften, Motiven und Kompetenzen
- Bis zu zwölf Fremdeinschätzungen möglich
- Durch anschauliche Grafiken werden Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild auf einen Blick deutlich
- Kann im Rahmen von **360°-Feedbacks** für Führungskräfte oder zur Unterstützung von Mitarbeitergesprächen durch Führungskräfte eingesetzt werden



DIE EINSATZFELDER DES LPP

FÜHRUNG & VERTRIEB

Unsere Guides: LPP LEADERSHIP GUIDE &
LPP SALES GUIDE

- **Zeitgemäße und erfolgreiche Führung** sowie effizienter Vertrieb durch das Verständnis der eigenen Persönlichkeit sowie der Persönlichkeiten der Mitarbeiter*innen und Kund*innen
- **Mitarbeiter- und Vertriebsgespräche** an die Persönlichkeiten der Mitarbeiter*innen bzw. Kund*innen anpassen und effektiver gestalten



UMFANGREICHES ZUSATZMATERIAL

Materialien zur professionellen und kreativen Gestaltung von Workshops, Trainings, Coachings...

- Die **LINC Kartenspiele** zu den BIG FIVE, MOTIVEN und KOMPETENZEN für den spielerischen Zugang zum Report
- Das **BIG FIVE Poster** fürs Büro
- Die **BIG FIVE Working Cards** mit Erläuterungen und Raum für Notizen
- Vielfältige **LPP Coachingmethoden**
- Leitfäden, Präsentationsvorlagen, Arbeitsblätter...



LINC

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

(I) INTROVERSION VS. EXTRAVERSION (X)

(G) GEWISSENHAFTIGKEIT VS. FLEXIBILITÄT (F)

(O) OFFENHEIT VS. BESTÄNDIGKEIT (B)

(K) KOOPERATION VS. WETTBEWERBSORIENTIERUNG (W)

(S) SENSIBILITÄT VS. EMOTIONALE (E) STABILITÄT

© LINC GmbH www.linc-gmbh.de

LINC

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

(I) INTROVERSION VS. EXTRAVERSION (X)

(G) GEWISSENHAFTIGKEIT VS. FLEXIBILITÄT (F)

(O) OFFENHEIT VS. BESTÄNDIGKEIT (B)

(K) KOOPERATION VS. WETTBEWERBSORIENTIERUNG (W)

(S) SENSIBILITÄT VS. EMOTIONALE (E) STABILITÄT

© LINC GmbH www.linc-gmbh.de

LINC

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

(I) INTROVERSION VS. EXTRAVERSION (X)

(G) GEWISSENHAFTIGKEIT VS. FLEXIBILITÄT (F)

(O) OFFENHEIT VS. BESTÄNDIGKEIT (B)

(K) KOOPERATION VS. WETTBEWERBSORIENTIERUNG (W)

(S) SENSIBILITÄT VS. EMOTIONALE (E) STABILITÄT

© LINC GmbH www.linc-gmbh.de

LINC

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

(I) INTROVERSION VS. EXTRAVERSION (X)

(G) GEWISSENHAFTIGKEIT VS. FLEXIBILITÄT (F)

(O) OFFENHEIT VS. BESTÄNDIGKEIT (B)

(K) KOOPERATION VS. WETTBEWERBSORIENTIERUNG (W)

(S) SENSIBILITÄT VS. EMOTIONALE (E) STABILITÄT

© LINC GmbH www.linc-gmbh.de

LINC

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

(I) INTROVERSION VS. EXTRAVERSION (X)

(G) GEWISSENHAFTIGKEIT VS. FLEXIBILITÄT (F)

(O) OFFENHEIT VS. BESTÄNDIGKEIT (B)

(K) KOOPERATION VS. WETTBEWERBSORIENTIERUNG (W)

(S) SENSIBILITÄT VS. EMOTIONALE (E) STABILITÄT

© LINC GmbH www.linc-gmbh.de



DER ABLAUF

ONLINE-FRAGEBOGEN

- Link zum Tool
- Bearbeitungszeit ca. 30 min.

PERSONALISIERTER REPORT

- Individuelle Auswertungstexte, Grafiken, Handlungsempfehlungen und Hinweise zu Entwicklungspotentialen
- Im LINC COACHING BOARD oder als PDF

FEEDBACK-GESPRÄCH

- Mit zertifiziertem/r Trainer*in
- Inhalte: Erläuterung des Tools, Passung, Entwicklungspotentiale
- Persönlich oder im LINC COACHING BOARD

COACHINGS / TRAININGS / WORKSHOPS

- Zahlreiche weitere Einsatzformen möglich
- Materialien, Übungen und Spiele zum BIG-FIVE-Modell sowie Leitfäden für die Umsetzung stehen zur Verfügung

DAS LINC MANAGEMENT- TEAM



DR. RONALD FRANKE
GESCHÄFTSFÜHRER

Ronald Franke ist promovierter Wirtschaftspsychologe und zertifizierter systemischer Coach. Als Berater und Trainer war er für Unternehmen aus den Bereichen Automotive, Pharma, Maschinenbau und Handel tätig. Sein Wissen gibt er außerdem seit über 10 Jahren als Dozent an Hochschulen weiter (u. a. Leuphana Universität Lüneburg, FOM Hamburg).

PROF. DR. MARTIN PUPPATZ
GESCHÄFTSFÜHRER

Martin Puppatz ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management Hamburg. Zuvor promovierte er an der Leuphana Universität Lüneburg und war mehr als 7 Jahre für zwei der weltgrößten Unternehmensberatungen im HR-Consulting als Senior Manager und Projektleiter tätig.



