

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

LINC Lösung Institute for Corporate Learning

LINC PERSONALITY PROFILER

MARTINA MUSTERN

PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

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, ...

Eigenschaft	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7
INTROVERSION (I)	[Bar chart showing high introversion]							[Bar chart showing low extraversion]						
GEWISSENHAFTIGKEIT (G)	[Bar chart showing high conscientiousness]							[Bar chart showing low flexibility]						
OFFENHEIT (O)	[Bar chart showing high openness]							[Bar chart showing low emotional stability]						
KOOPERATION (K)	[Bar chart showing high cooperation]							[Bar chart showing low competitiveness]						
SENSIBILITÄT (S)	[Bar chart showing high sensitivity]							[Bar chart showing low emotional stability]						

Skizzenbogen: 7 = extrem / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = normal / 3 = niedrig / 2 = gering / 1 = nicht

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.

1. EMPATHIE

2. VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

3. KONFLIKTKOMPETENZ

4. KONZENTRATIONSVERMÖGEN

5. SELBSTDISZIPLIN

IHR ZENTRALES MOTIVE BEZIEHUNG UND WERT

IHRE TOP-KOMPETENZEN

PERSONALITY PROFILER - LINC GmbH

DIE BAUSTEINE DES LINC PERSONALITY PROFILER

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?

6
IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN
DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN
Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltenspräferenzen

CHARAKTER – DIE BIG FIVE

TRAIT	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7
INTROVERSION (I)														
GEWISSENHAFTIGKEIT (G)														
OFFENHEIT (O)														
KOOPERATION (K)														
SENSIBILITÄT (S)														
EXTRAVERSION (X)														
FLEXIBILITÄT (F)														
BESTÄNDIGKEIT (B)														
WETTBEWERB (W)														
EMOTIONALE STABILITÄT (E)														

Ausprägungen: 7 = maximal | 6 = sehr hoch | 5 = hoch | 4 = moderat | 3 = mäßig | 2 = gering | 1 = minimal

2 0
TUR
Handlungsmotiven

2 5
OFIL
Kompetenzen in der Übersicht

PERSONALITY PROFILER - LINC GmbH

5. EMOTIONALE STABILITÄT

1. INTROVERSION 2. KOOPERATION 3. BESTÄNDIGKEIT 4. GEWISSENHAFTIGKEIT

- Ihre Charaktereigenschaften werden anhand des Big Five Modells dargestellt, welches fünf zentrale Charakterdimensionen erfasst.
- Ihre Ausprägung auf diesen Dimensionen gibt Aufschluss über Ihre Verhaltenspräferenzen.
- Die beiden am stärksten ausgeprägten Dimensionen sind in der Grafik farblich markiert (Primärdimensionen).
- Jede Big Five-Dimension besteht aus zwei sich gegenüberliegenden Polen.

PERSONALITY PROFILER - LINC GmbH

- Motive sind die hinter den Charaktereigenschaften und Kompetenzen liegenden Triebkräfte, die uns dazu antreiben, ein bestimmtes Ziel erreichen zu wollen. Motive sind somit ein integraler Bestandteil der Persönlichkeit.
- Jeder Mensch verfügt über alle neun Motive. Diese sind aber bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt. Einige der Motive steuern grundlegende Motive zu kennen.
- Motive können auch scheinbar widersprüchlich sein. Dies ist ein Zeichen für „konkurrierende“ Triebkräfte und in der Regel ein sinnvoller Ansatzpunkt für die persönliche Reflexion.
- Im Folgenden erläutern wir Ihnen Ihre beiden am stärksten ausgeprägten Handlungsmotive im Detail.

PERSONALITY PROFILER - LINC GmbH

KOMPETENZ	gering	mäßig	moderat	hoch	sehr hoch
KONFLIKT-KOMPETENZ					
KONZENTRATIONSVERMÖGEN					
SELBSTDISZIPLIN					

PERSONALITY PROFILER - LINC GmbH

EINIGE QUALITÄTS- MERKMALE

- Sehr gute Konstruktvalidität und hohe Skalenreliabilität (.80): zeitgemäße 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



Bitte lesen Sie sich die folgenden Aussagen durch und entscheiden Sie, welche DREI Aussagen am besten auf Sie zutreffen.

Wählen Sie zunächst die am besten passende Aussage, danach die am zweitbesten passende und schließlich die am drittbesten passende.

Ich finde es wichtig, öfter mal seine Gedanken frei schweifen zu lassen

Ich genieße es, mich mit vielen anderen Menschen zu unterhalten

Ich mache mir generell wenig Sorgen

Ich verfüge über das, was man einen gesunden Menschenverstand nennt

Ich vertraue nur wenigen Menschen

EINSATZFELD 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?)
- **Tiefenprofil:** zusätzliche Auswertung zu besonders relevanten Themen (u.a. Führung, Resilienz, Gründung, Agilität) in einem separaten Dokument

6

IHRE PRÄFERENZEN BEIDEN BIS FIVE-DIMENSIONEN
DIE CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN
Bäuerlein 5 der Persönlichkeits- Die fünf wichtigsten Char- (Big Five) als Grundlage für individualisierte Verhaltensprofile

CHARAKTER – DIE BIG FIVE

WISD- DIMENSION	1	2	3	4	5
OFFENHEIT (O)					
GRIFFBARKEIT (C)					
KOOPERATION (A)					
SENSIBEL/ KR (E)					

**HANDLUNGSFELDER
KOMMUNIKATION
VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE**

In der Kommunikation sind sie "gerade heraus". Das bedeutet nicht, dass Sie Anderen immer direkt Ihre Meinung sagen, sondern dass Sie auf Hochzeiten, politische Aussagen etc. in der Regel verzichten.

Sie können Gespräche gut aufnehmen und finden schnell einen Zugang zu Ihrem Gesprächspartner. Auf Grund Ihrer gefälligen Art kann es auch vorkommen, dass Sie nicht als Gesprächspartner ausgewählt werden, wenn es um sensible Themen geht.

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

Sie können in der Regel auch mit schwierigen Gesprächspartnern umgehen und können sowohl Kritik als auch Lob richtig einnehmen, ohne dabei aus dem Gleichgewicht zu geraten bzw. abzuweichen.

Ihre Fähigkeit, auch unter Anspannung mental stabil zu bleiben, lässt sich auch beim Verhandeln aus. Sie setzen sensible Menschen dazu, lenken sich in stressigen Phasen nur auf sich und ihre Probleme zu konzentrieren.

Große Gesprächsrunder mit vielen Teilnehmern, in denen es auch durchaus mal "stürmt und donnert", empfinden Sie meistens nicht als anstrengend, sondern häufig eher als anregend und unterhaltsam.

Sie verfügen über eine hohe Begeisterungsfähigkeit. Wenn Sie etwas gut finden, dann teilen Sie dies Ihren Gesprächspartnern auch offenkundig mit und stecken diese zum Teil auch mit Ihrer Begeisterung an.

1
1

Fremdgläubigkeit (K)
Empathie (K)
Empathie (K)
Geringe Reibbarkeit (E)
Stressresistenz (E)
Außenorientierung (K)
Erfahrungsmisstrauung (K)

PERSONALITY PROFILES - LINC GmbH

LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

TIEFENPROFIL FÜHRUNG

ANWENDER/IN: MARIA, MUSTERFRAU

PROFIL FÜHRUNG **3**

Wie stark fühle ich mich in den folgenden Bereichen? (Skala 1-5)

1. **Informieren und Konsultieren**

2. **Informieren und Konsultieren**

3. **Informieren und Konsultieren**

4. **Informieren und Konsultieren**

5. **Informieren und Konsultieren**

6. **Informieren und Konsultieren**

7. **Informieren und Konsultieren**

8. **Informieren und Konsultieren**

9. **Informieren und Konsultieren**

10. **Informieren und Konsultieren**

11. **Informieren und Konsultieren**

12. **Informieren und Konsultieren**

13. **Informieren und Konsultieren**

14. **Informieren und Konsultieren**

15. **Informieren und Konsultieren**

16. **Informieren und Konsultieren**

17. **Informieren und Konsultieren**

18. **Informieren und Konsultieren**

19. **Informieren und Konsultieren**

20. **Informieren und Konsultieren**

21. **Informieren und Konsultieren**

22. **Informieren und Konsultieren**

23. **Informieren und Konsultieren**

24. **Informieren und Konsultieren**

25. **Informieren und Konsultieren**

26. **Informieren und Konsultieren**

27. **Informieren und Konsultieren**

28. **Informieren und Konsultieren**

29. **Informieren und Konsultieren**

30. **Informieren und Konsultieren**

31. **Informieren und Konsultieren**

32. **Informieren und Konsultieren**

33. **Informieren und Konsultieren**

34. **Informieren und Konsultieren**

35. **Informieren und Konsultieren**

36. **Informieren und Konsultieren**

37. **Informieren und Konsultieren**

38. **Informieren und Konsultieren**

39. **Informieren und Konsultieren**

40. **Informieren und Konsultieren**

41. **Informieren und Konsultieren**

42. **Informieren und Konsultieren**

43. **Informieren und Konsultieren**

44. **Informieren und Konsultieren**

45. **Informieren und Konsultieren**

46. **Informieren und Konsultieren**

47. **Informieren und Konsultieren**

48. **Informieren und Konsultieren**

49. **Informieren und Konsultieren**

50. **Informieren und Konsultieren**

51. **Informieren und Konsultieren**

52. **Informieren und Konsultieren**

53. **Informieren und Konsultieren**

54. **Informieren und Konsultieren**

55. **Informieren und Konsultieren**

56. **Informieren und Konsultieren**

57. **Informieren und Konsultieren**

58. **Informieren und Konsultieren**

59. **Informieren und Konsultieren**

60. **Informieren und Konsultieren**

61. **Informieren und Konsultieren**

62. **Informieren und Konsultieren**

63. **Informieren und Konsultieren**

64. **Informieren und Konsultieren**

65. **Informieren und Konsultieren**

66. **Informieren und Konsultieren**

67. **Informieren und Konsultieren**

68. **Informieren und Konsultieren**

69. **Informieren und Konsultieren**

70. **Informieren und Konsultieren**

71. **Informieren und Konsultieren**

72. **Informieren und Konsultieren**

73. **Informieren und Konsultieren**

74. **Informieren und Konsultieren**

75. **Informieren und Konsultieren**

76. **Informieren und Konsultieren**

77. **Informieren und Konsultieren**

78. **Informieren und Konsultieren**

79. **Informieren und Konsultieren**

80. **Informieren und Konsultieren**

81. **Informieren und Konsultieren**

82. **Informieren und Konsultieren**

83. **Informieren und Konsultieren**

84. **Informieren und Konsultieren**

85. **Informieren und Konsultieren**

86. **Informieren und Konsultieren**

87. **Informieren und Konsultieren**

88. **Informieren und Konsultieren**

89. **Informieren und Konsultieren**

90. **Informieren und Konsultieren**

91. **Informieren und Konsultieren**

92. **Informieren und Konsultieren**

93. **Informieren und Konsultieren**

94. **Informieren und Konsultieren**

95. **Informieren und Konsultieren**

96. **Informieren und Konsultieren**

97. **Informieren und Konsultieren**

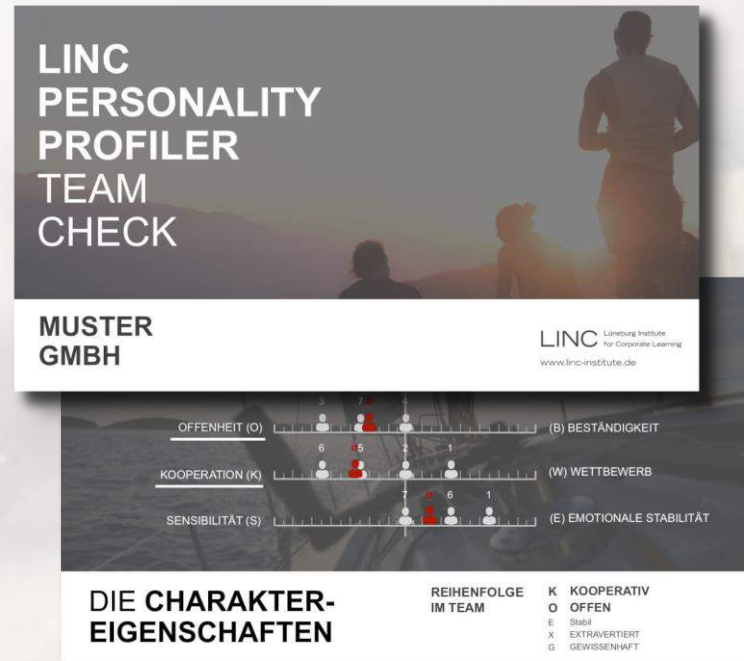
98. **Informieren und Konsultieren**

99. **Informieren und Konsultieren**

100. **Informieren und Konsultieren**

EINSATZFELD 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



EINSATZFELD 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*inprofil
- Eigener Leitfaden zum Thema Personalauswahl inkl. umfangreicher Beispielfragen für alle Bausteine des PERSONALITY PROFILER

LINC LEITFADEN
PERSONAL-AUSWAHL

LINC PERSONALITY PROFILER
CANDIDATE CHECK

POSITION:
FÜHRUNG

KANDIDATIN
MARIA MUSTERMANN

DER SOLL-IST ABGLEICH

IHR SOLL-PROFIL UND DIE IST-AUSPRÄGUNGEN IHRER KANDIDAT*INNEN

Das Soll-Ist-Abgleich (SIA) ist ein Instrument, das die Anforderungen an eine Stelle mit dem Profil eines Kandidaten vergleicht. Es zeigt die Abweichungen zwischen dem Soll-Ist-Abgleich und dem Ist-Ist-Abgleich. Die Abweichungen sind in drei Kategorien unterteilt: **Überforderung**, **Unterforderung** und **Neutralität**. Die Überforderung zeigt, in welchen Bereichen der Kandidat über die Anforderungen hinausragt. Die Unterforderung zeigt, in welchen Bereichen der Kandidat die Anforderungen nicht erfüllt. Die Neutralität zeigt, in welchen Bereichen der Kandidat die Anforderungen genau erfüllt.

DER SOLL-IST ABGLEICH
IHR SOLL-PROFIL UND DIE IST-WERTE IHRER KANDIDAT*INNEN

Ganzheitliches Denken

- Das große Ganze sehen, nicht nur auf die Details zu konzentrieren
- Alle Aspekte einer Sache aus verschiedenen Perspektiven betrachten
- Die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Dingen erkennen
- Neuere Methoden erfinden, um Probleme zu lösen

Kompetenzwert: **g** **m** **n** **u** **o**

Abweichungen: 11 (neutral) 14 (hoch) 12 (hoch) 12 (neutral) 12 (neutral)

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist: hoch

Soll-Ist: hoch

Führen

- Andere zum Handeln bei der Aufgabenstellung motivieren
- Konkrete Lösungen für Probleme entwickeln
- Entscheidungen treffen, die den Interessen aller Beteiligten entsprechen
- Die Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern der Aufgabenübertragung übernehmen

Kompetenzwert: **g** **m** **n** **u** **o**

Abweichungen: 11 (neutral) 14 (hoch) 12 (hoch) 12 (neutral) 12 (neutral)

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist: hoch

Soll-Ist: hoch

Planungskompetenz

- Strategische Ziele und Visionen entwickeln
- Die Ressourcen der Organisation effizient einsetzen
- Die Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern der Aufgabenübertragung übernehmen
- Die Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern der Aufgabenübertragung übernehmen

Kompetenzwert: **g** **m** **n** **u** **o**

Abweichungen: 11 (neutral) 14 (hoch) 12 (hoch) 12 (neutral) 12 (neutral)

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist: hoch

Soll-Ist: hoch

LINC LEITFADEN
PERSONAL-AUSWAHL

PERSONALITY PROFILER
LEITFADEN
PERSONALAUSWAHL

WAHL MIT DEM
TY PROFILER

EN FÜR
SONAL-
HL

is an moderne
Personalauswahl
PERSONALITY PROFILERS

es LPP im
SA

den Umgang mit den

Fragen im
auf LPP-Basis

LINC

EINSATZFELD 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



EINSATZFELD PAARBERATUNG & MEDIATION

- Der LPP PARTNER CHECK dient dem übersichtlichen Vergleich von zwei Persönlichkeitsprofilen
- Inklusive Selbst- und Fremdeinschätzung
- Einsatz z.B. im Rahmen von Konfliktmediation, Partnercoaching oder Paarberatung
- Spezifische Varianten für Businesskontext (z.B. Coachings von zwei Geschäftsführern) oder für Paare



EINSATZFELD 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

