

DER LINC PERSONALITY PROFILER

Moderne Personalentwicklung
und Personalauswahl mit den
BIG FIVE

LINC GmbH
eine Ausgründung der
Leuphana Universität Lüneburg

www.linc-institute.de
info@linc-institute.de

DER PERSONALITY PROFILER: DAS TOOL FÜR PROFESSIONELLE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

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, Personal-

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.linc-institute.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

LINC Lösung Institute for Corporate Learning

LINC PERSONALITY PROFILER

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 low openness]							[Bar chart showing high stability]						
KOOPERATION (K)	[Bar chart showing high cooperation]							[Bar chart showing low competitiveness]						
SENSIBILITÄT (S)	[Bar chart showing low sensitivity]							[Bar chart showing high emotional stability]						

Skizptangaben: 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

INTRO-VERSION (I)	7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7	EXTRA-VERSION (X)
GEWISSENHAFTIGKEIT (G)	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)

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

5
WERTE + SINN
LEBENSSTIL
BESTUNG

5
IHRE PRÄFERENZEN IN DER REHENFOLGE DER AUSPRÄGUNG
1. INTROVERSION 2. KOOPERATION 3. BESTÄNDIGKEIT 4. GEWISSENHAFTIGKEIT
5. EMOTIONALE STABILITÄT

- 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).

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

KONFLIKT-KOMPETENZ

KONZENTRATIONSVERMÖGEN

SELBSTDISZIPLIN

gering mäßig moderat hoch sehr hoch

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

IHRE PRÄFERENZEN BEIDEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 5 der Persönlichkeits- Die fünf wichtigsten Char- (Big Five) als Grundlage für individuelle Verhaltenspräferenzen

CHARAKTER – DIE BIG FIVE

WISD- ERSCHEINUNG (I) | OFFENHEIT (O) | GEFÜHLE (F) | KOOPERATION (K) | SENSIBEL (S)

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 nachschließen und finden schnell einen Zugang zu fremden Personen. Auf Grund Ihrer gefühlvollen Art kann es auch vorkommen, dass Sie sich als Gesprächspartner angesehen werden, wenn es um sensible Themen geht.

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 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 ruhig einnehmen, ohne dabei aus dem Gleichgewicht zu geraten bzw. abzuweichen.

Ihre Fähigkeit, auch unter Anspannung mental stabil zu bleiben, zieht sich auch beim Verhandeln aus. Sie setzen sensible Menschen dazu, tendieren, 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 drüber" geht, 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 ohne Beding mit und stecken diese zum Teil auch mit Ihrer Begeisterung an.

1

Fremdgläubigkeit (K)

Empathie (K)

Empathie (K)

Geringe Reibbarkeit (E)

Stressresistenz (E)

Außenorientierung (K)

Enthusiasmus (K)

PERSONALITY PROFILER – LINC GmbH

LINC PERSONALITY PROFILER

TIEFENPROFIL FÜHRUNG

ANWENDER/IN: MARIA, MUSTERFRAU

PROFIL FÜHRUNG

Wie stark sind Sie in den folgenden Bereichen? (Skala 1-5)

Info 1: Informationen und Kommunikation

Info 2: Informationen und Kommunikation

Info 3: Informationen und Kommunikation

Info 4: Informationen und Kommunikation

Info 5: Informationen und Kommunikation

Info 6: Informationen und Kommunikation

Info 7: Informationen und Kommunikation

Info 8: Informationen und Kommunikation

Info 9: Informationen und Kommunikation

Info 10: Informationen und Kommunikation

Info 11: Informationen und Kommunikation

Info 12: Informationen und Kommunikation

Info 13: Informationen und Kommunikation

Info 14: Informationen und Kommunikation

Info 15: Informationen und Kommunikation

Info 16: Informationen und Kommunikation

Info 17: Informationen und Kommunikation

Info 18: Informationen und Kommunikation

Info 19: Informationen und Kommunikation

Info 20: Informationen und Kommunikation

Info 21: Informationen und Kommunikation

Info 22: Informationen und Kommunikation

Info 23: Informationen und Kommunikation

Info 24: Informationen und Kommunikation

Info 25: Informationen und Kommunikation

Info 26: Informationen und Kommunikation

Info 27: Informationen und Kommunikation

Info 28: Informationen und Kommunikation

Info 29: Informationen und Kommunikation

Info 30: Informationen und Kommunikation

Info 31: Informationen und Kommunikation

Info 32: Informationen und Kommunikation

Info 33: Informationen und Kommunikation

Info 34: Informationen und Kommunikation

Info 35: Informationen und Kommunikation

Info 36: Informationen und Kommunikation

Info 37: Informationen und Kommunikation

Info 38: Informationen und Kommunikation

Info 39: Informationen und Kommunikation

Info 40: Informationen und Kommunikation

Info 41: Informationen und Kommunikation

Info 42: Informationen und Kommunikation

Info 43: Informationen und Kommunikation

Info 44: Informationen und Kommunikation

Info 45: Informationen und Kommunikation

Info 46: Informationen und Kommunikation

Info 47: Informationen und Kommunikation

Info 48: Informationen und Kommunikation

Info 49: Informationen und Kommunikation

Info 50: Informationen und Kommunikation

Info 51: Informationen und Kommunikation

Info 52: Informationen und Kommunikation

Info 53: Informationen und Kommunikation

Info 54: Informationen und Kommunikation

Info 55: Informationen und Kommunikation

Info 56: Informationen und Kommunikation

Info 57: Informationen und Kommunikation

Info 58: Informationen und Kommunikation

Info 59: Informationen und Kommunikation

Info 60: Informationen und Kommunikation

Info 61: Informationen und Kommunikation

Info 62: Informationen und Kommunikation

Info 63: Informationen und Kommunikation

Info 64: Informationen und Kommunikation

Info 65: Informationen und Kommunikation

Info 66: Informationen und Kommunikation

Info 67: Informationen und Kommunikation

Info 68: Informationen und Kommunikation

Info 69: Informationen und Kommunikation

Info 70: Informationen und Kommunikation

Info 71: Informationen und Kommunikation

Info 72: Informationen und Kommunikation

Info 73: Informationen und Kommunikation

Info 74: Informationen und Kommunikation

Info 75: Informationen und Kommunikation

Info 76: Informationen und Kommunikation

Info 77: Informationen und Kommunikation

Info 78: Informationen und Kommunikation

Info 79: Informationen und Kommunikation

Info 80: Informationen und Kommunikation

Info 81: Informationen und Kommunikation

Info 82: Informationen und Kommunikation

Info 83: Informationen und Kommunikation

Info 84: Informationen und Kommunikation

Info 85: Informationen und Kommunikation

Info 86: Informationen und Kommunikation

Info 87: Informationen und Kommunikation

Info 88: Informationen und Kommunikation

Info 89: Informationen und Kommunikation

Info 90: Informationen und Kommunikation

Info 91: Informationen und Kommunikation

Info 92: Informationen und Kommunikation

Info 93: Informationen und Kommunikation

Info 94: Informationen und Kommunikation

Info 95: Informationen und Kommunikation

Info 96: Informationen und Kommunikation

Info 97: Informationen und Kommunikation

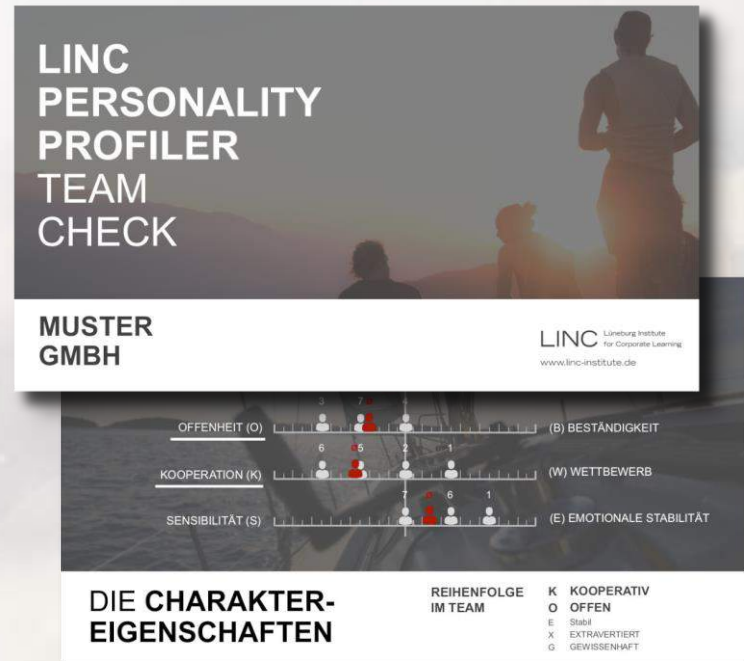
Info 98: Informationen und Kommunikation

Info 99: Informationen und Kommunikation

Info 100: Informationen und Kommunikation

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
- Neuere Zusammenhänge erkennen, auch bei komplexen Sachverhalten

Kompetenzwert: **g** **h** **l** **u**

Abweichungen: 11 neutral, 14 hoch, 12 niedrig, 12 keine

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist-Wert: **g**

Soll-Ist-Wert: **h**

Führen

- Verantwortung für die Aufgabenverteilung übernehmen
- Konkrete Lösungen für Probleme entwickeln
- Empowerment der Mitarbeiter fördern

Kompetenzwert: **g** **h** **l** **u**

Abweichungen: 11 neutral, 14 hoch, 12 niedrig, 12 keine

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist-Wert: **g**

Soll-Ist-Wert: **h**

Planungskompetenz

- Strategische Ziele und Visionen entwickeln
- Risikoprüfung und -bewertung durchführen
- Verantwortlichkeiten und Rollen klar definieren
- Weniger Verantwortlichkeiten übertragen

Kompetenzwert: **g** **h** **l** **u**

Abweichungen: 11 neutral, 14 hoch, 12 niedrig, 12 keine

Kandidat (Ist-Ist)
Ist-Ist-Wert: **g**

Soll-Ist-Wert: **h**

LINC LEITFADEN
PERSONAL-AUSWAHL

PERSONALITY PROFILER
LEITFADEN
PERSONALAUSWAHL

WAHL MIT DEM
TY PROFILER

EN FÜR
SONAL-
HL

Ein modernes
Handbuch des
PERSONALITY PROFILERS

Das LPP im
SIA

den Umgang mit den

Fragen im
SIA 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

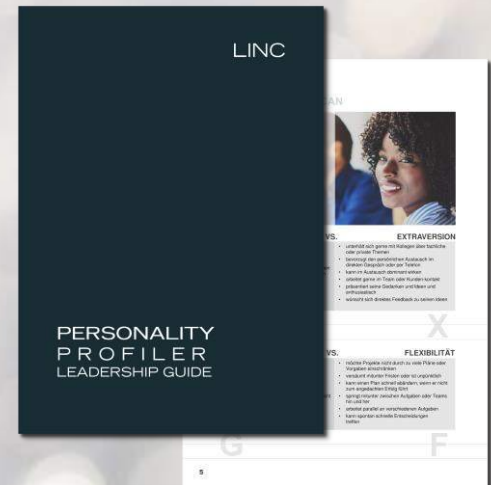
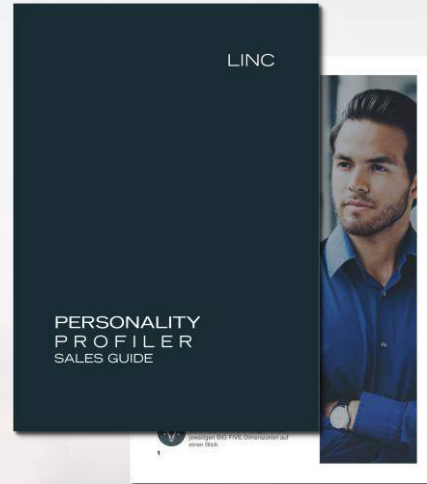
- Der LPP PARTNER CHECK dient dem übersichtlichen Vergleich von zwei Persönlichkeitsprofilen
- Inklusive Selbst- und Fremdeinschätzung
- Einsatz z.B. im Rahmen von Konfliktmediation, Partnercoaching oder Paarberatung
- Spezifische Varianten für Businesskontext (z.B. Coachings von zwei Geschäftsführern)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



UMFANGREICHES ZUSATZMATERIAL

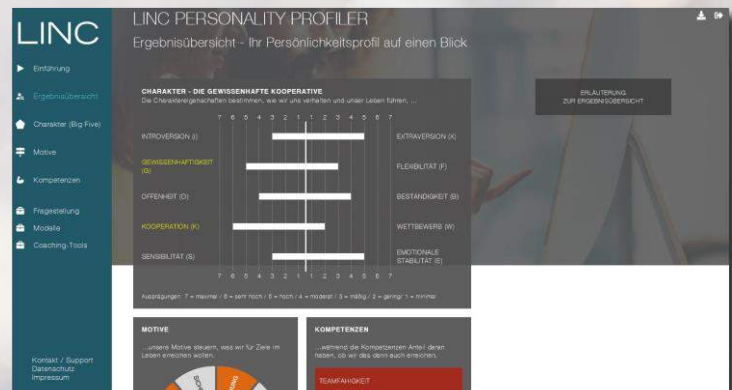
Materialien zur professionellen und kreativen Gestaltung von Workshops, Trainings, Coachings...

- 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...



DAS LINC COACHING BOARD

- Interaktive Darstellung der Ergebnisse des PERSONALITY PROFILERS im Board
- Möglichkeit zur Durchführung von Online-Coachings, digitalen Training und Beratungsgesprächen
- Alle für ein professionelles, hochwertiges Online-Coaching notwendigen Elemente auf einer Plattform (z.B. Videofunktion, Coachingmethoden, Kommunikationsmodelle)



DER ABLAUF



1. ONLINE-FRAGEBOGEN

- Link zum Tool
- Bearbeitungszeit ca. 30 min.



3. FEEDBACK-GESPRÄCH

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



2. PERSONALISIERTER REPORT

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



4. COACHINGS / TRAININGS / WORKSHOPS

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



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.

LINC
Personality for Professionals

LINC GmbH

Grapengießerstraße 16
21335 Lüneburg

+49 4131 227 070 0

info@linc-institute.de
www.linc-institute.de