

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

ERFOLGSFAKTOR PERSÖNLICHKEIT



Ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter dabei unterstützt, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln, nutzt ihr volles Potential.



Ein Teamleiter, der die psychologische Dynamik in Teams versteht, kann den Teamerfolg maximieren.

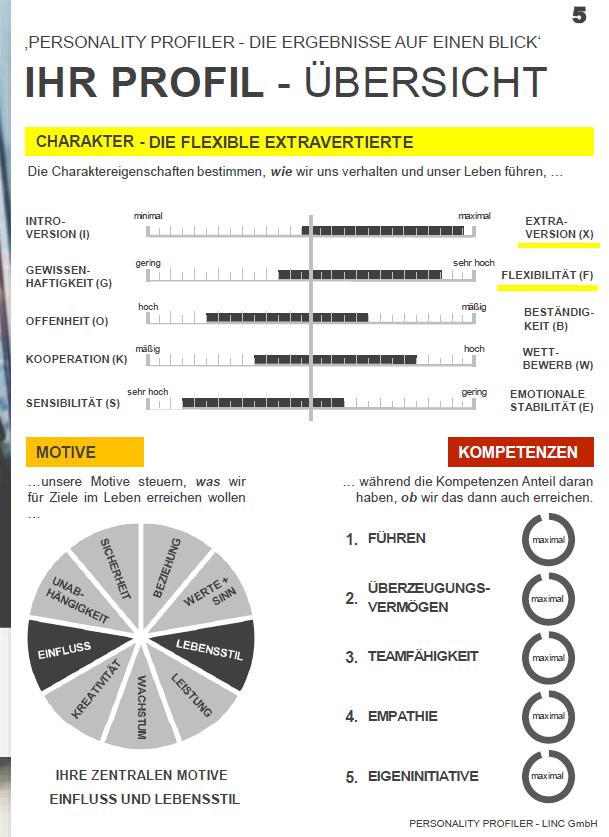
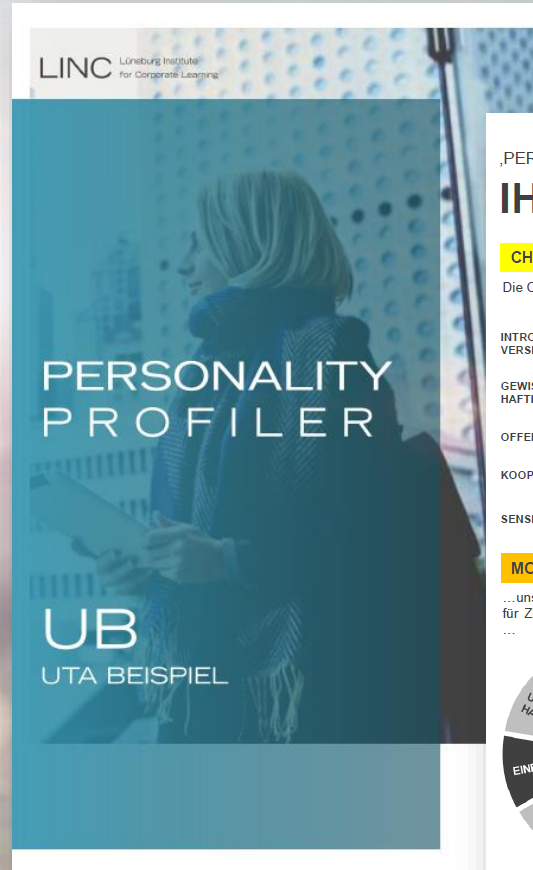


Ein Unternehmen, das sich mit der Persönlichkeit seiner Bewerber professionell auseinandersetzt, wird passende Auswahlentscheidungen treffen.



DER LINC PERSONALITY PROFILER

- Onlinebasierte Fragebögen und digital erzeugte Ergebnisreports
- Ganzheitliche Darstellung der Persönlichkeitsstruktur
- Hervorragende psychologische Fundierung bei gleichzeitig sehr hoher Praxistauglichkeit
- Hohe Akzeptanz durch moderne, ansprechende und gut verständliche Vermittlung



DIE BIG 5 IM MITTELPUNKT

- Das Big-5-Modell ist das Standardmodell der modernen Persönlichkeitspsychologie
- Empirisch klar bewiesene Überlegenheit gegenüber typologischen Verfahren (Insights, DISG, MBTI...)
- Der PERSONALITY PROFILER bietet eine zeitgemäße Umsetzung des Modells in die Praxis



GANZHEITLICHER ANSATZ

Persönlichkeit ganzheitlich verstanden und dargestellt:

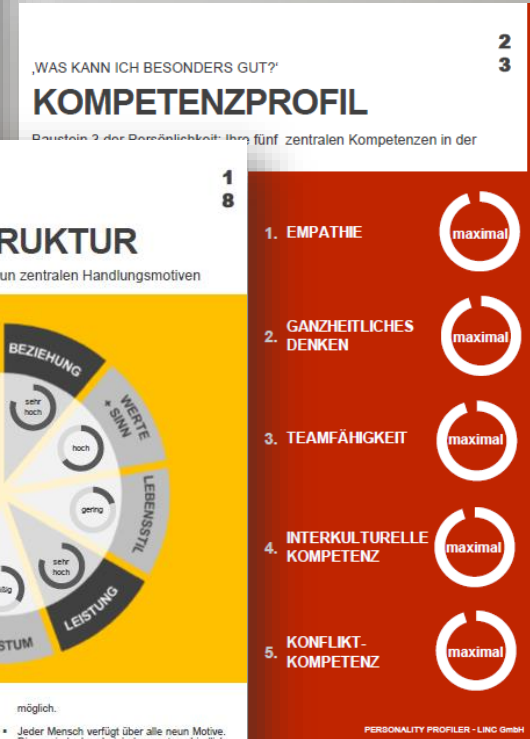
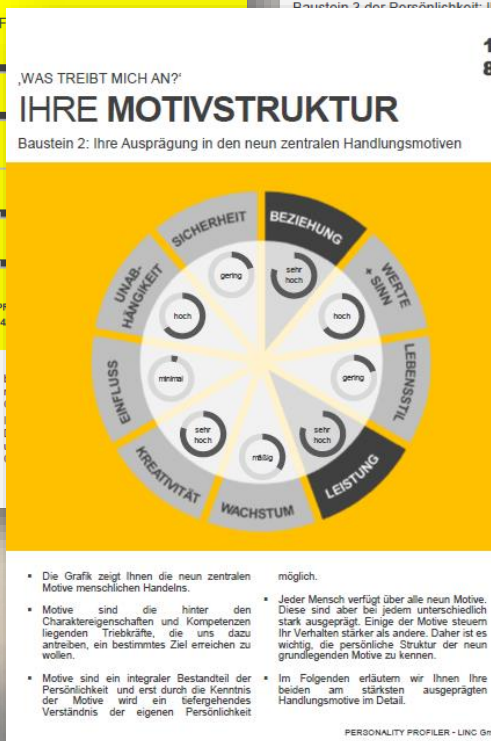
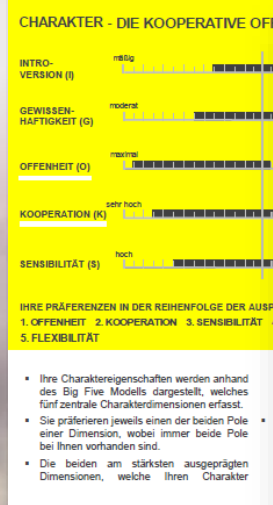
- Der Charakter (BIG 5): Wie verhalte ich mich?
- Die Motive: Was treibt mich an?
- Die Kompetenzen: Was kann ich besonders gut?

6

„IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN“

DIE CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltenstendenzen



EINIGE QUALITÄTSMERKMALE

- Geringe Verfälschbarkeit durch forced-choice Antwortformat
- Hohe Skalenreliabilität (.82), sehr gute Konstruktvalidität
- DSGVO-kompatible Umsetzung
- Mehrere Auszeichnungen für Qualität und Innovationskraft

LINC Lüneburg Institute for Corporate Learning

7 → BLOCK 2

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 zutreffende Aussage aus.

A Es kommt selten vor, dass ich vor Freude wirklich aus dem Häuschen bin ✓

B Ich bin jemand, der bestehende Normen, Hierarchien und Autoritäten kritisch hinterfragt

Unter großem Stress fällt es mir schwer, einen kühlen Kopf zu bewahren

Ich denke zweimal nach, bevor ich etwas tue oder sage

Ich habe ein hohes Verantwortungsbewusstsein

Preisträger 2017

LÜNALE WIRTSCHAFTS PREISE 2016

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

GRÜNDER WETTBEWERB DIGITALE INNOVATIONEN

Ein Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

INNOVATIONSPREIS-IT

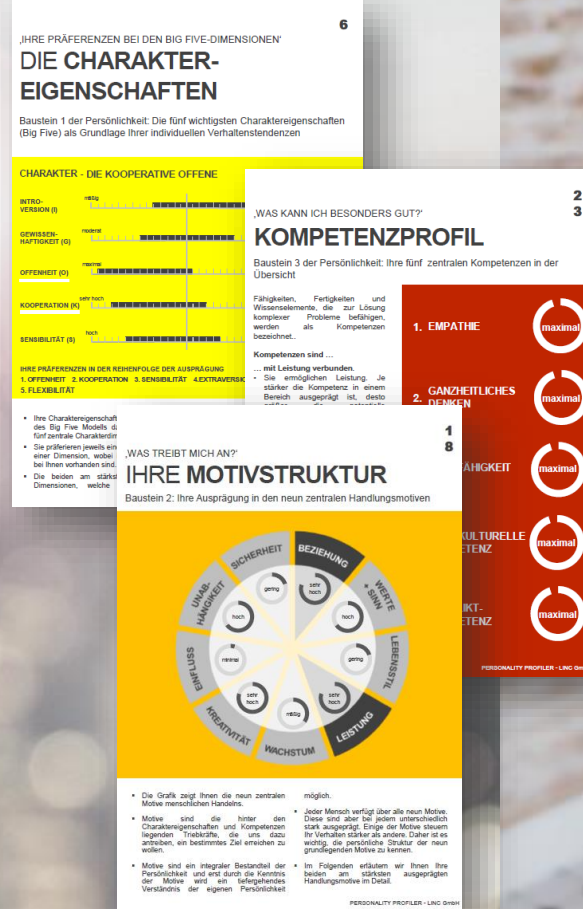
BEST OF

initiative mittelstand

MITTELSTAND

ÜBERZEUGENDE VERMITTLUNG

- Trotz wissenschaftlicher Fundierung für jeden Anwender leicht zugängliche und verständliche Umsetzung
- Kein Fachchinesisch, keine übermäßige Komplexität
- Zeitgemäße und optisch ansprechende Gestaltung – Die Idee: ein Text über die eigene Persönlichkeit im Stil eines modernen Magazins
- Das Ergebnis: Eine sehr hohe Anwenderakzeptanz



EINSATZFELDER: PERSÖNLICHKEITS- ENTWICKLUNG

- Die eigene Persönlichkeit durch individuelle Texte besser verstehen, Selbstreflexion anstoßen
- Handlungsimpulse für die Bereiche Kommunikation, Arbeitsstil, Verhandlung und Führung
- Fremdwahrnehmung (wie wirke ich auf Andere?)
- Lernen von Anderen (was kann ich von anderen Stilen lernen?)

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Char (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltenste

CHARAKTER - DER STABILE GEWISSENHAFTE



- Ihre Charaktereigenschaften werden anhand des Big Five Modells dargestellt, welches fünf zentrale Charakterdimensionen erfasst.
- Sie präferieren jeweils einen der beiden Pole einer Dimension, wobei immer beide Pole bei Ihnen vorhanden sind.
- Die beiden am stärksten ausgeprägten Dimensionen, welche Ihren Charakter

besonders prägen, ist noch einmal explizit grafisch farblich markiert.

- Ihre Präferenzen in Dimensionen sind w und somit weniger Charakter (Sekundär)

PERSÖN-
LICHKEIT

HANDLUNGSFELDER

KOMMUNIKATION

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

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

Menschen spüren im Kontakt mit Ihnen schnell, dass Sie Ihre Zusagen einhalten. Wenn Sie z.B. jemandem Hilfe anbieten, dann werden Sie auch helfen und dies so, dass es der Person auch tatsächlich nützt. Auf diese Art und Weise sammeln Sie wirklich nutzbare Kontakte, statt reiner Adressen ohne echten persönlichen Bezug.

Ihr großes Plus beim Bilden von Netzwerken ist Ihr beziehungsorientierter Grundansatz im Umgang mit Anderen. Daher fühlt sich der Aufbau eines Netzwerks aus Beziehungen zu Anderen für Sie auch nicht unnatürlich oder berechnend an.

Von Ihrem Naturell her sind Sie prädestiniert dafür, ein großes und weit verzweigtes Netzwerk auf beruflicher und privater Ebene aufzubauen, denn Sie mögen und suchen den Kontakt zu Anderen, was natürlich ein großer Vorteil beim Aufbau von Beziehungen ist.

Sie möchten bei der Kommunikation mit Anderen niemanden unnötig brüskieren und halten daher Ihre wahre Meinung über eine Person oder deren Aussagen auch einmal zurück. Wichtig ist, dabei trotzdem immer authentisch zu bleiben und sich nicht zu sehr zu verbiegen.

Wenn Sie gemeinsam mit Anderen schwierige Phasen durchleben und dabei als Anker und Stütze dienen, werden diese Menschen danach wahrscheinlich ein dauerhafter Bestandteil Ihres Netzwerks sein.

Geringe Reizbarkeit (E)

Prinzipienorientierung (G)

Vertrauensorientierung
(K)

Außenorientierung (X)

Nachgiebigkeit (K)

Stressresistenz (E)

EINSATZFELDER: TEAMENTWICKLUNG

- Der Teamcheck: Alle Ergebnisse der Teammitglieder werden in einer Übersicht dargestellt
- Persönlichkeitsstile im Team identifizieren, andere Teammitglieder besser verstehen
- Fehlende Ressourcen im Team erkennen
- Kommunikation verbessern, Konflikte vermeiden, Teameffizienz steigern

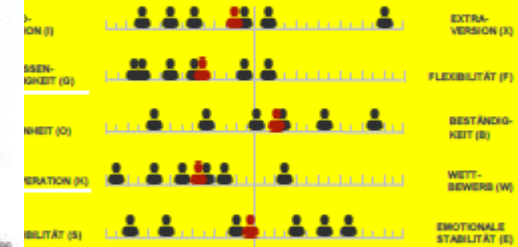


1 M-PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

IE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

stein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Five) als Grundlage der individuellen Verhaltenstendenzen im Team

TEILUNG DER CHARAKTEREIGENSCHAFTEN IM TEAM



Ausprägungen der einzelnen Teammitglieder

Team-Durchschnittswerte

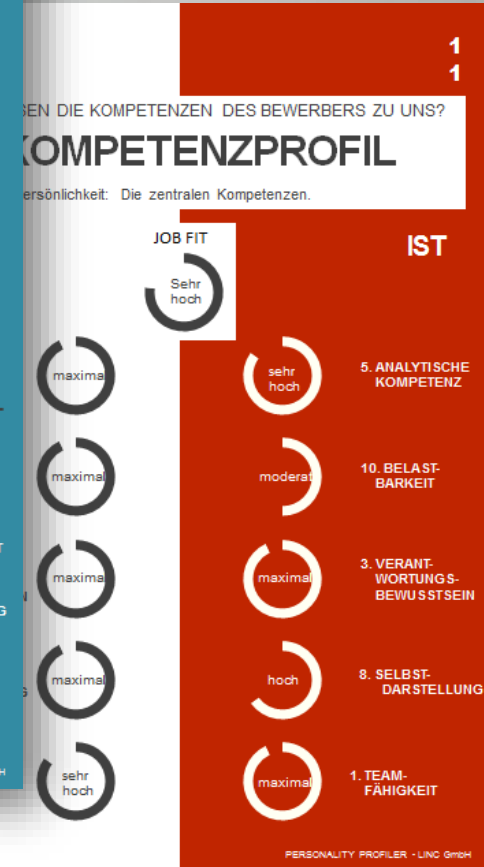
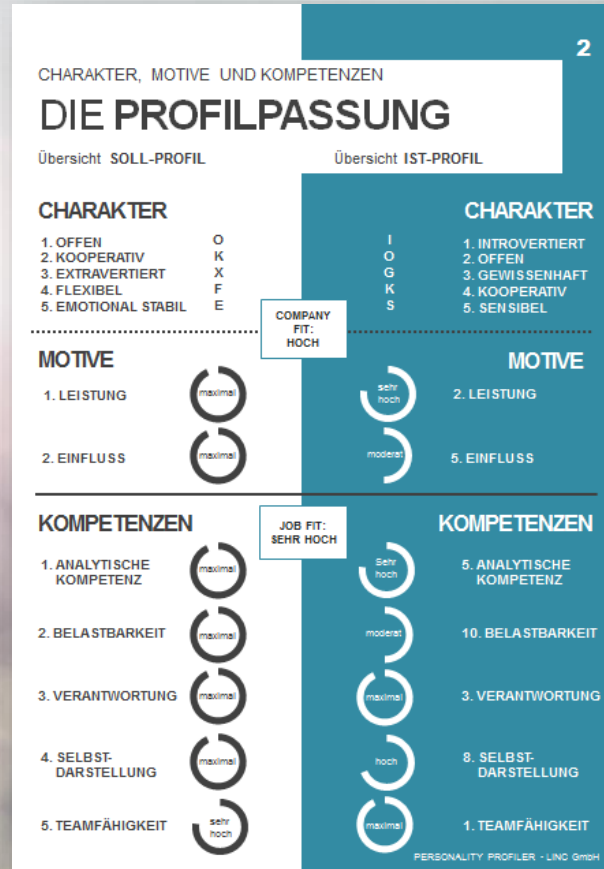
Im Team am stärksten ausgeprägte Eigenschaften

REIHENFOLGE DER
AUSPRÄGUNG DER
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN
IM TEAM

- | | |
|---|------------------|
| K | 1. KOOPERATIV |
| G | 2. GEWISSENHAFT |
| I | 3. INTROVERTIERT |
| B | 4. BESTÄNDIG |
| S | 5. SENSIBEL |

EINSATZFELDER: PERSONALAUSWAHL

- Differenzierte Datenbasis als Ausgangspunkt für professionelle Einstellungsinterviews
- Extrem wertschätzende Rückmeldung an den Bewerber durch 30-seitigen Report
- LPP CANDIDATE CHECK:
Abgleich Soll-Profil / Ist-Profil



EINSATZFELDER: FÜHRUNG

- Zeitgemäßes und erfolgreiches Führen durch das Verständnis der eigenen Persönlichkeit sowie der Persönlichkeiten der Mitarbeiter
- Mitarbeitergespräche an die Persönlichkeiten anpassen und effektiver gestalten
- Eigene Leitfäden zum Thema „Führen mit den Big Five“

LINC

**PERSONALITY
PROFILER**
LEITFADEN
FÜHREN MIT DEN BIG FIVE

4

„BIG FIVE UND PERSONALITY PROFILER“
**LEITFADEN
FÜHREN MIT DEN
BIG FIVE**

KAPITEL

Kap. 1 Hintergrundwissen Big Five und
PERSONALITY PROFILER

Kap. 2 Die BIG FIVE einer
Führungspersönlichkeit

Kap. 3 Führungsstil und Big Five –
Mitarbeiter besser verstehen

Kap. 4 Mitarbeitergespräche mit dem
PERSONALITY PROFILER führen

Kap. 5 Führungskräfte entwickeln mit
dem Big Five Modell

Kap. 6 Passende Ziele vereinbaren

LEITFADEN PERSONALAUSWAHL - LINC GmbH

UMFANGREICHES ZUSATZMATERIAL

- Materialien zur professionellen und kreativen Gestaltung von Workshops, Trainings, Coachings...
- Das Big-5-Poster fürs Büro
- Das Big-5-Kartenspiel für den spielerischen Zugang zum Modell
- Big-5-Postkarten mit Erläuterungen
- Leitfäden, Präsentationsvorlagen, Arbeitsblätter ...



Lüneburg Institute
for Corporate Learning

BIG FIVE

LERNEN SIE DAS BIG FIVE MODELL
SPIELERISCH KENNEN

BIG FIVE

STATEMENTKARTE

BIG FIVE

AKTIONSKARTE

BIG FIVE

LASS UNS DOCH VERSUCHEN
FÜR DIESES PROBLEM EINE
GEMEINSAME LÖSUNG ZU
FINDEN.

© LINC 2017

BIG FIVE

KAUFEN SIE ETWAS IN EINEM
ANTIQUITÄTENGESCHÄFT.

STICHWORT:
ENTHUSIASMUS

© LINC 2017

BIDIMENSIONAL BIG FIVE

X EXTRAVERSION	VS. INTROVERSION I
• Hohe Kontaktsuche • Hoher sozialer Kontakt • Hohe Aktivität • Hohe Energie • Hohe Freude am sozialen Kontakt	• Hohe innere Orientierung • Hohe soziale Zurückhaltung • Hohe soziale Zurückhaltung • Hohe soziale Zurückhaltung • Hohe soziale Zurückhaltung
VS. SENSIBILITÄT	VS. EMOTIONALE STABILITÄT
• Hohe Empfindlichkeit • Hohe Empfindlichkeit • Hohe Empfindlichkeit • Hohe Empfindlichkeit • Hohe Empfindlichkeit	• Hohe emotionale Stabilität • Hohe emotionale Stabilität • Hohe emotionale Stabilität • Hohe emotionale Stabilität • Hohe emotionale Stabilität
VS. OFFENHEIT	VS. BESTÄNDIGKEIT B
• Hohe Offenheit • Hohe Offenheit • Hohe Offenheit • Hohe Offenheit • Hohe Offenheit	• Hohe Beständigkeit • Hohe Beständigkeit • Hohe Beständigkeit • Hohe Beständigkeit • Hohe Beständigkeit
VS. G GEWISSENHAFTIGKEIT	VS. F FLEXIBILITÄT
• Hohe Gewissenhaftigkeit • Hohe Gewissenhaftigkeit • Hohe Gewissenhaftigkeit • Hohe Gewissenhaftigkeit • Hohe Gewissenhaftigkeit	• Hohe Flexibilität • Hohe Flexibilität • Hohe Flexibilität • Hohe Flexibilität • Hohe Flexibilität
VS. K KOOPERATION	VS. W WETTBEWERBS-ORIENTIERUNG
• Hohe Kooperation • Hohe Kooperation • Hohe Kooperation • Hohe Kooperation • Hohe Kooperation	• Hohe Wettbewerbsorientierung • Hohe Wettbewerbsorientierung • Hohe Wettbewerbsorientierung • Hohe Wettbewerbsorientierung • Hohe Wettbewerbsorientierung

© LINC GmbH - www.linc-institute.de

EXTRAVERSION vs. INTROVERSION

PERSONALITY PROFILER

NACH AUSSEN ODER NACH INNEN ORIENTIERT?

Worauf richtet sich im täglichen Leben und in Umgang mit anderen mein Hauptaugenmerk – auf die Interaktion mit anderen und die daraus resultierende, sinnvolle oder auf mein eigenes inneres Erleben und meine Interpretation der Außenwelt?

Erstens kennzeichnen die Extraversion, letzteres die Introversion.

EXTRAVERSION (X)

- Nach außen orientiert (Extroversion und Introversion)
- Starkes Kontaktbedürfnis
- Wohlfühl nach sozialer Wahrnehmung durch andere (Freundschaft, Bekanntschaft)
- Hohe Aktivität
- Wohlfühl nach Bewusstheit sozialer Situationen
- Außen: Stärken nach positiven Reizen

INTROVERSION (I)

- Nach innen orientiert (Extroversion und Introversion)
- Ausdrucksform der Emotionen ist innerlich
- Interaktion ist primär ein Mittel zum Zweck
- Interaktion ist ein Mittel zum Zweck
- Interaktion ist ein Mittel zum Zweck
- Interaktion ist ein Mittel zum Zweck

© LINC GmbH - www.linc-institute.de

DIE BAUSTEINE: ONLINE-FRAGEBOGEN / REPORT / FEEDBACK

1. ONLINE-FRAGEBOGEN

- Link zum Tool
- Bearbeitungszeit ca. 30 min.

2. PERSONALISIERTER REPORT

- Individuelle Auswertungstexte, Grafiken, Handlungsempfehlungen und Hinweisen zu Entwicklungspotentialen

3. FEEDBACK-GESPRÄCH

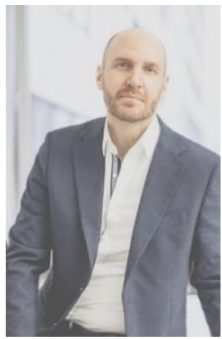
- Mit zertifiziertem Trainer (ca. 45 Min.),
- Inhalte: Erläuterung, Passung, Entwicklungspotentiale

(4.) COACHINGS/TRAININGS / WORKSHOPS

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

IHRE ANSPRECHPARTNER

Tel: 04131 500 99 22 | Mail: info@linc-institute.de | www.linc-institute.de



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).



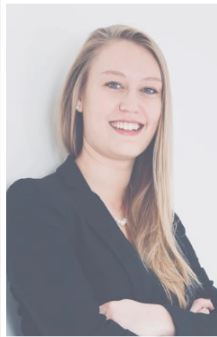
PROF. DR. MARTIN PUPPatz
GESCHÄFTSFÜHRER

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.



PROF. DR. JÜRGEN DETERS
PARTNER

Jürgen Deters ist Professor für Personalmanagement und Führung an der Leuphana Universität Lüneburg und Leiter des Masterprogramms Management and Human Resources. Zuvor war er Leiter der Personalentwicklung der Gruner & Jahr GmbH. Er ist seit über 20 Jahren als Berater und als Coach für Führungskräfte tätig.



FRAUKE SCHÄFER
LEITUNG BUSINESS DEVELOPMENT

Frauke Schäfer ist Wirtschaftspsychologin mit dem Schwerpunkt Personalpsychologie. Im Rahmen ihrer Abschlussarbeit an der Leuphana Universität Lüneburg führte sie eine Validierungsanalyse zum LPP durch. Als zertifizierter PERSONALITY PROFILER Coach ist sie neben ihrer Tätigkeit bei LINC ein aktives Mitglied des LINC Trainernetzwerks.