

DAS TOOL FÜR PROFESSIONELLE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

# DER LINC PERSONALITY PROFILER



- I            Der LINC PERSONALITY PROFILER**
- II           Der LINC COMPANION**
- III          Das BIG-FIVE-Modell**
- IV          LPP: Die Bausteine**
- V           LPP: Die Qualitätsmerkmale**
- VI          Die Einsatzfelder des LPP**
  - Persönlichkeit im Coaching anwenden
  - Persönlichkeitsentwicklung
  - Teamentwicklung
  - Personalauswahl
  - Abgleich Selbst- & Fremdbild
  - Führung & Vertrieb
- VII        Die Zertifizierung**
- VIII       Der Ablauf**
- IX         Das LINC Management-Team**

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](http://www.linc.de/lpp-persoenlichkeitstest-bigfive)**.

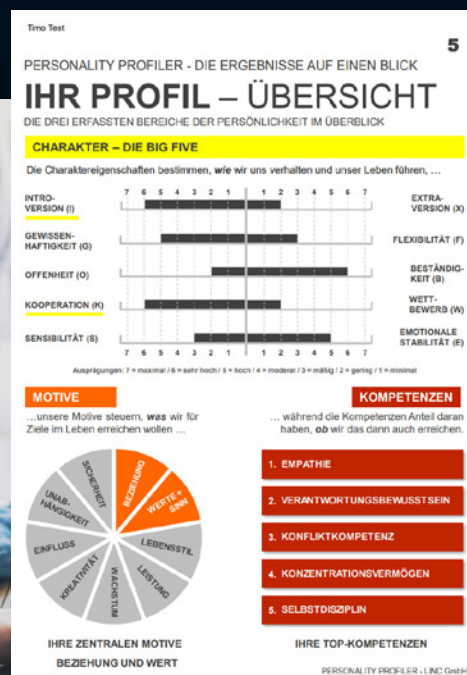
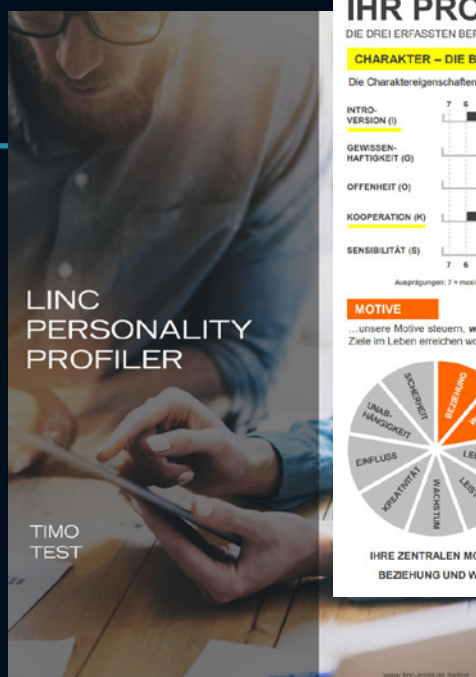
Sprechen Sie uns gerne an.

**Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!**

**Dr. Ronald Franke   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



### 1. Welche der Schritte werden?

Schauen Sie die Mäxse mit sich zu verbinden, wenn bestimmte Verhaltensweisen festgestellt oder verändert werden, können gehen können auf die meisten Methoden, um Verhalten und Einstellung beeinflussen.

### 2. Reflexion und Selbstbeobachtung

Nutzen Sie die Checklisten im Teilbogen, um die Beobachtung zu reflektieren. Fragen Sie, wie die Person diese Informationen erhält und welche Auswirkungen sie auf den Menschen haben.

### 3. Kognitive Entwicklungsstufen

Verändern Sie das Verhalten zu bestimmten Phasen, um kognitive und emotionale Entwicklungsstadien zu fördern. Diese können kognitiven Grenzen gesetzt werden und Verhaltensänderungen angeregt werden.

### 4. Offene und unterstützende Kommunikation

Verändern Sie eine Person, indem Sie eine Person (Sie) fragen, "1" und vermeiden Sie Wertungen. Sie können ein sicherer Raum für ähnliche Personen und Verhalten.

The screenshot shows the 'IHR PROFIL - ÜBERSICHT' page. It has a sidebar on the left with a menu icon and a list of questions. The main content area displays a list of questions with checkboxes and a 'Frage' button. The questions are related to the 'IHR PROFIL - ÜBERSICHT' and 'IHR PROFIL - DETAIL' sections.

### Beispielhafte Gesprächsfragen zur Integration der Profile

- Alle können Sie die Checklisten zwischen Ihren Selbstbeobachtung und dem Verhaltenswert der Person vergleichen?
- Welche Ihrer Schritte aus dem IHR-Profil haben Sie bei den Verhaltensänderungen eingesetzt, die Sie festgestellt haben?
- Wie lassen Sie Mäxse zu den Verhaltensweisen, die Sie festgestellt haben?
- Welche Verhaltensänderungen können Sie anregen, um Ihre Entwicklungsrichtung besser zu integrieren?

**Frage:** Die Kombination von Teilbogen und IHR-Profil ermöglicht eine differenzierte und

Wird das IHR-Profil verwendet?

### 2. Welche der Schritte werden?

Schauen Sie die Mäxse mit sich zu verbinden, wenn bestimmte Verhaltensweisen festgestellt oder verändert werden, können gehen können auf die meisten Methoden, um Verhalten und Einstellung beeinflussen.

### 3. Reflexion und Selbstbeobachtung

Nutzen Sie die Checklisten im Teilbogen, um die Beobachtung zu reflektieren. Fragen Sie, wie die Person diese Informationen erhält und welche Auswirkungen sie auf den Menschen haben.

### 4. Kognitive Entwicklungsstufen

Verändern Sie das Verhalten zu bestimmten Phasen, um kognitive und emotionale Entwicklungsstadien zu fördern. Diese können kognitiven Grenzen gesetzt werden und Verhaltensänderungen angeregt werden.

### 5. Offene und unterstützende Kommunikation

Verändern Sie eine Person, indem Sie eine Person (Sie) fragen, "1" und vermeiden Sie Wertungen. Sie können ein sicherer Raum für ähnliche Personen und Verhalten.

The screenshot shows the 'IHR PROFIL - ÜBERSICHT' page. It has a sidebar on the left with a menu icon and a list of questions. The main content area displays a list of questions with checkboxes and a 'Frage' button. The questions are related to the 'IHR PROFIL - ÜBERSICHT' and 'IHR PROFIL - DETAIL' sections.

### Beispielhafte Gesprächsfragen zur Integration der Profile

- Alle können Sie die Checklisten zwischen Ihren Selbstbeobachtung und dem Verhaltenswert der Person vergleichen?
- Welche Ihrer Schritte aus dem IHR-Profil haben Sie bei den Verhaltensänderungen eingesetzt, die Sie festgestellt haben?
- Wie lassen Sie Mäxse zu den Verhaltensweisen, die Sie festgestellt haben?
- Welche Verhaltensänderungen können Sie anregen, um Ihre Entwicklungsrichtung besser zu integrieren?

**Frage:** Die Kombination von Teilbogen und IHR-Profil ermöglicht eine differenzierte und

Wird das IHR-Profil verwendet?

# 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.

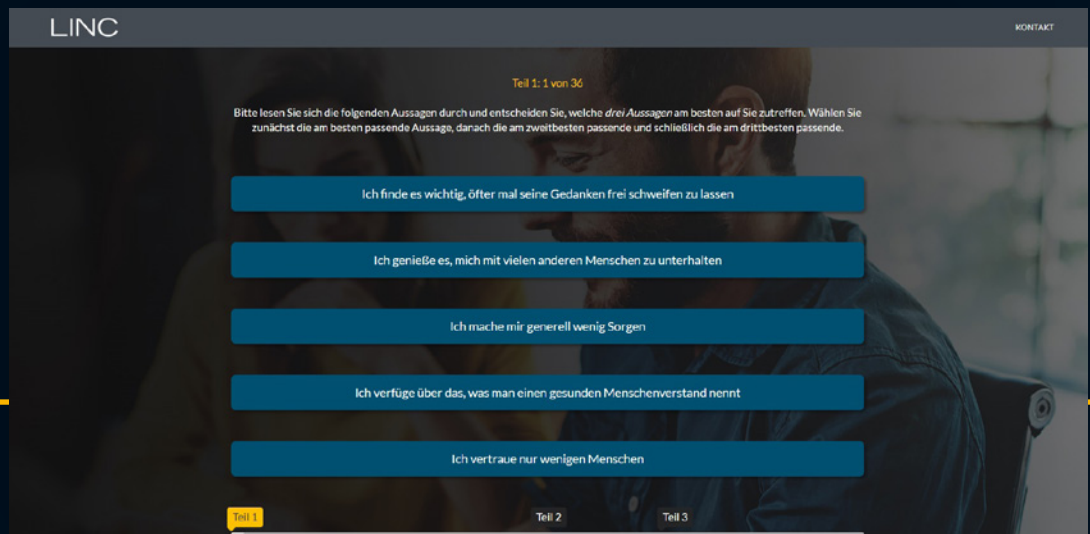


# DIE BAUSTEINE

Persönlichkeit ganzheitlich erfassen und verstehen:

- **Der Charakter (BIG FIVE):** 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?





## LINC PERSONALITY PROFILER

# QUALITÄTS- MERKMALE

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

# DER LINC COACHING PROFILER

NEU

Der LINC Coaching Profiler ist eine **neue Zusatzauswertung zum LINC Personality Profiler (LPP)**. Er verbindet wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsanalyse auf Basis der BIG FIVE mit **bewährten Coachingmethoden**.

Die differenzierten Ergebnisse des LPP werden dabei gezielt für **die methodische Coachingarbeit nutzbar gemacht**. So entsteht eine fundierte Grundlage, um Persönlichkeitsentwicklung im Coaching noch strukturierter und praxisnäher zu gestalten.

Der Coaching Profiler integriert unter anderem folgende **Methoden**:

- Inneres Team
- Glaubenssätze
- Antreiber
- Wertequadrate
- Coping-Verhalten

Ideal für:

- Coaching von **Führungskräften und Teams**
- **Persönlichkeitsentwicklung** im Coaching
- Einsatz des LPP im **Entwicklungskontext**



# PERSÖNLICHKEITS- ENTWICKLUNG

- 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

## DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigste (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Vorgehensweise

### CHARAKTER – DIE BIG FIVE

**INTRO-VERSION (I)**

**GEWISSEN: HAFTIGKEIT (G)**

**OFFENHEIT (O)**

**KOOPERATION (K)**

**SENSIBILITÄT (S)**

Ausprägungen: 7 = maximal; 6 = sehr hoch; 5 = hoch; 4 = mittel

## TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

**Planung:**

- Komplexer Ablauf und Prozess Schritt für Schritt planen
- Richtige und zentrale Verantwortliche von Prozessschritten im Rahmen der Prozesskette
- Wichtige und präzisierbare Abstände des Vorgehens vor Beginn eines neuen Tätigkeits oder eines Projekts

## DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigste (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Vorgehensweise

### CHARAKTER – DIE BIG FIVE

**INTRO-VERSION (I)**

**GEWISSEN: HAFTIGKEIT (G)**

**OFFENHEIT (O)**

**KOOPERATION (K)**

**SENSIBILITÄT (S)**

Ausprägungen: 7 = maximal; 6 = sehr hoch; 5 = hoch; 4 = mittel

## TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

**Planung:**

- Komplexer Ablauf und Prozess Schritt für Schritt planen
- Richtige und zentrale Verantwortliche von Prozessschritten im Rahmen der Prozesskette
- Wichtige und präzisierbare Abstände des Vorgehens vor Beginn eines neuen Tätigkeits oder eines Projekts

## DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigste (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Vorgehensweise

### CHARAKTER – DIE BIG FIVE

**INTRO-VERSION (I)**

**GEWISSEN: HAFTIGKEIT (G)**

**OFFENHEIT (O)**

**KOOPERATION (K)**

**SENSIBILITÄT (S)**

Ausprägungen: 7 = maximal; 6 = sehr hoch; 5 = hoch; 4 = mittel

## TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

**Planung:**

- Komplexer Ablauf und Prozess Schritt für Schritt planen
- Richtige und zentrale Verantwortliche von Prozessschritten im Rahmen der Prozesskette
- Wichtige und präzisierbare Abstände des Vorgehens vor Beginn eines neuen Tätigkeits oder eines Projekts





NEUE  
VERSION

DIE EINSATZFELDER DES LPP

# TEAM- ENTWICKLUNG

Der neue LPP TEAM CHECK stellt alle Ergebnisse der Teammitglieder in einer Übersicht dar und macht mit fünf praxisnahen Fokusthemen sichtbar, wie Persönlichkeit die Zusammenarbeit konkret beeinflusst.

- Der **LPP TEAM CHECK** stellt alle Ergebnisse der Teammitglieder in einer Übersicht dar
- **Fünf Fokusthemen** zeigen, wie Persönlichkeit Kommunikation, Arbeitsstil, Umgang mit Stress, Veränderungen und Konflikten im Team prägt
- **Motivstruktur** mit Konkreten Hinweisen, was das Team antreibt und welche Bedingungen motivierend bzw. demotivierend wirken
- **Aufgabenpassung** für neun zentrale Teamaufgaben: fehlende Ressourcen erkennen und Stärken gezielt einsetzen
- Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Effizienz im Team steigern



# LINC PERSONALITY PROFILER TEAM CHECK

## BEISPIELREPORT TEAM CHECK

LINC

Personality for Professionals  
LINC GmbH | www.linc.de



14



## ÜBERSICHT AUFGABENPASSUNG

- Übersicht zu den durchschnittlichen Ausprägungen des Teams in Bezug auf neun relevante Teamaufgaben.
- Das gelbe Netzprofil zeigt, wie gut die neun übergeordneten Aufgaben, die in Teams anfallen, zu ihrem Team passen. Je weiter außen das gelbe Quadrat liegt, desto besser ist das Team für den jeweiligen Bereich aufgestellt.
- Ein Wert, der in den äußeren Bereichen des Netzprofils liegt, bedeutet, dass das Team im Vergleich zu anderen Teams überdurchschnittlich stark für die jeweilige Teamaufgabe aufgestellt ist.
- Ein Wert, der in den inneren Bereichen des Netzprofils liegt, bedeutet, dass das Team im Vergleich zu anderen Teams weniger gut für die jeweilige Teamaufgabe aufgestellt ist.

---

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 FREMEINSCHÄTZUNG** 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

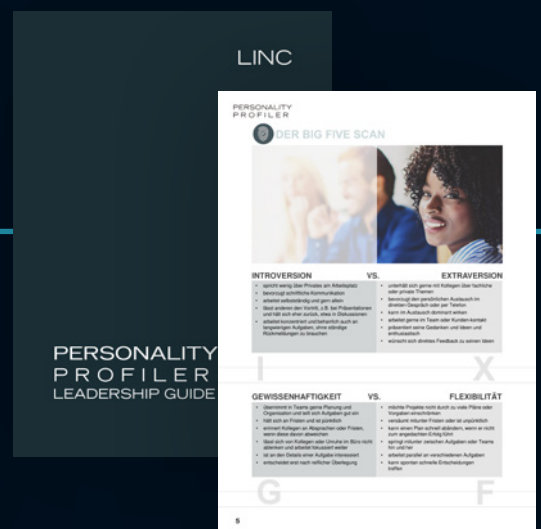


DIE EINSATZFELDER DES LPP

# 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



# 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

## **AUSWERTUNGSGESPRÄCH**

- 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).

**DR. MARTIN PUPPATZ**  
GESCHÄFTSFÜHRER

Martin Puppatz war von 2017 bis 2025 Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule Hamburg mit den Schwerpunkten Psychologische Diagnostik und HR Management. 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.

