



LINC

# LINC PERSONALITY PROFILER

Maria  
Musterfrau

19.04.2022

LINC PERSONALITY PROFILER

# IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Maria Musterfrau

**H**erzlich willkommen in Ihrem PERSONALITY PROFILER Ergebnisbericht!

Die eigene Persönlichkeit besser verstehen, die neu gewonnenen Erkenntnisse reflektieren und dann anwenden, dadurch persönliche Weiterentwicklung anstoßen und so private und berufliche Herausforderungen erfolgreich meistern: Wir möchten Sie auf diesem Weg mit dem Ihnen vorliegenden Ergebnisbericht unterstützen!

Sie finden in diesem Bericht psychologisch fundierte Analysen, aussagekräftige Kennzahlen, Grafiken und konkrete Hilfestellungen, die Ihnen ein umfassendes Bild Ihrer Persönlichkeit geben.

Je besser Sie sich selbst kennen und wissen, wie Sie auf andere Menschen wirken, desto erfolgreicher werden Sie auch im Umgang mit Anderen sein und desto leichter wird es Ihnen fallen, Ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Wir wünschen Ihnen jetzt viel Freude und interessante Erkenntnisse beim Lesen des Berichts!

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne jederzeit an.

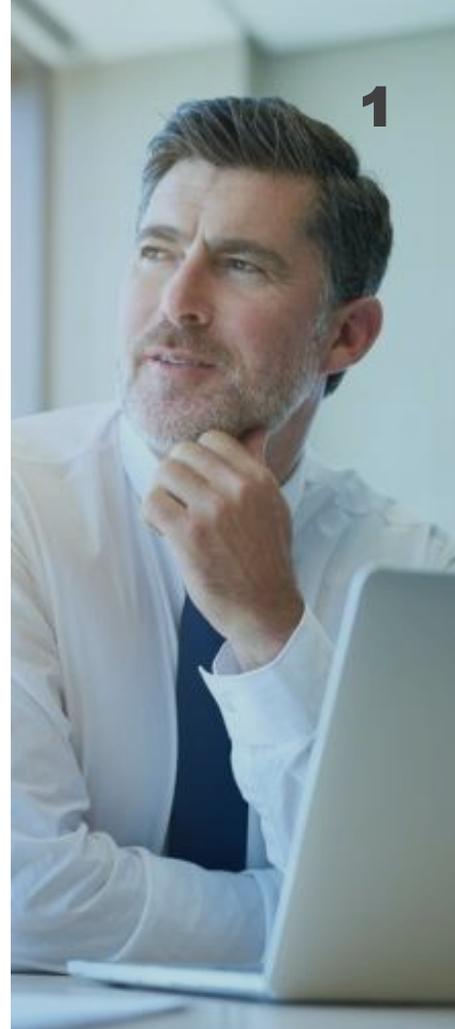
Ihr Team der LINC GmbH



Prof. Dr. Martin Puppatz



Dr. Ronald Franke



# INHALT UND STRUKTUR

## IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

### EINFÜHRUNG IN DEN BERICHT

**1-5**

- Psyfacts
- Bausteine der Persönlichkeit
- Übersicht Ihres Gesamtprofils

### IHRE PERSÖNLICHKEIT: BAUSTEIN 1 - CHARAKTER

**6-10**

- Übersicht Charakter
- Facetten
- Charakter im Detail

**11-14**

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

**15-19**

- Handlungsempfehlungen
- Lernen von Anderen

### BAUSTEIN 2 – MOTIVE

**20-24**

- Ihre Motivstruktur
- Motive im Detail

### BAUSTEIN 3 – KOMPETENZEN

**25-33**

- Kompetenzprofil
- Kernkompetenzen im Detail
- Übersicht aller Kompetenzen

PSYCHOLOGISCHE  
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

# DIE PSYFACTS

Sie möchten noch mehr wissen?  
Sehr gut!

**D**enn wir haben noch sehr viel mehr Informationen für Sie als in diesen Bericht gepasst hätte. Wenn Sie unsere Begeisterung und Faszination für Psychologie teilen und mehr über die spannenden Themen in diesem Bericht erfahren wollen, achten Sie in den Ergebnistexten einfach auf dieses Symbol:  
**Ψ**

Das ist der griechische Buchstabe Psi und der führt Sie mit dem Hinweis auf ein bestimmtes Thema zu den Psyfacts. Unter [www.linc-institute.de/psyfacts](http://www.linc-institute.de/psyfacts) haben wir für Sie Hintergrundinformationen zu jedem einzelnen Thema mit Erläuterungen und Beispielen zusammengestellt.

Schauen Sie einfach einmal auf der Website vorbei und stöbern Sie nach allen Themen, die Sie interessieren.

So lernen Sie durch die Psyfacts nach und nach die wichtigsten und interessantesten Erkenntnisse der modernen Persönlichkeitspsychologie kennen!



WAS GENAU WURDE ERFASST?

# DIE BAUSTEINE IHRER PERSÖNLICHKEIT

Persönlichkeit ganzheitlich dargestellt

Jeder Mensch verfügt über eine individuelle, für ihn charakteristische Persönlichkeit, gebildet aus einer scheinbar unüberschaubaren Vielzahl unterschiedlicher Merkmale.

Und doch gibt es Möglichkeiten, Ordnung in dieses Chaos zu bringen. Stellen Sie sich die Facetten Ihrer Persönlichkeit als einzelne Bausteine vor. Wollen wir Ihre Persönlichkeit realistisch abbilden, müssen wir diese Bausteine erfassen und aus der Kombination dieser Bausteine ein Gesamtbild erzeugen.

Die moderne psychologische Forschung konnte in den letzten Jahrzehnten nachweisen, dass sich Persönlichkeit aus der Kombination von Bausteinen wie Charaktereigenschaften, Motiven und Kompetenzen bildet, wobei die Charaktereigenschaften den Kern Ihrer

Persönlichkeit darstellen.

Um diesen Kern möglichst exakt abzubilden, nutzen wir das mit Abstand beste Modell zur Erklärung von Persönlichkeit, die „Big Five“ ( $\Psi$ ). Diese fünf grundlegenden Persönlichkeitskomponenten wurden in zahlreichen psychologischen Studien immer wieder bestätigt und bilden die zentralen Säulen Ihrer Persönlichkeit.

Die Big Five werden im PERSONALITY PROFILER erfasst, ergänzt durch Ihre Motive und Kompetenzen. Anhand der Diagramme, Kennzahlen und ausführlichen Texte dieses Berichts erfahren Sie im Detail, welche Bausteine Ihre Persönlichkeit prägen.

Die Ergebnisse machen Persönlichkeit transparent und verständlich und ermöglichen es Ihnen so, sich selbst und Andere noch besser zu verstehen.



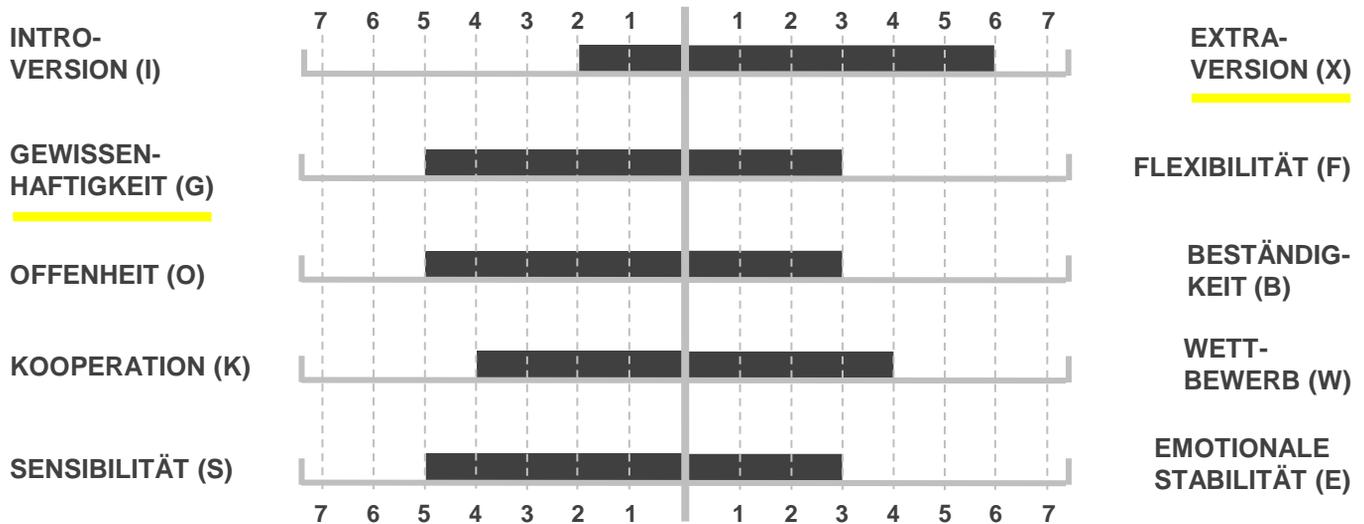
PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

# IHR PROFIL – ÜBERSICHT

DIE DREI ERFASSTEN BEREICHE DER PERSÖNLICHKEIT IM ÜBERBLICK

## CHARAKTER – DIE BIG FIVE

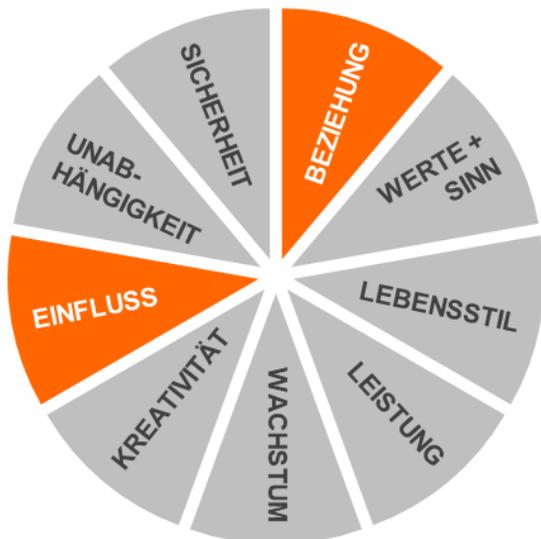
Die Charaktereigenschaften bestimmen, **wie** wir uns verhalten und unser Leben führen, ...



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

## MOTIVE

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



IHRE ZENTRALEN MOTIVE  
EINFLUSS UND BEZIEHUNG

## KOMPETENZEN

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

1. SICHERES AUFTRETEN
2. ANALYSIEREN
3. GANZHEITLICHES DENKEN
4. ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN
5. DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

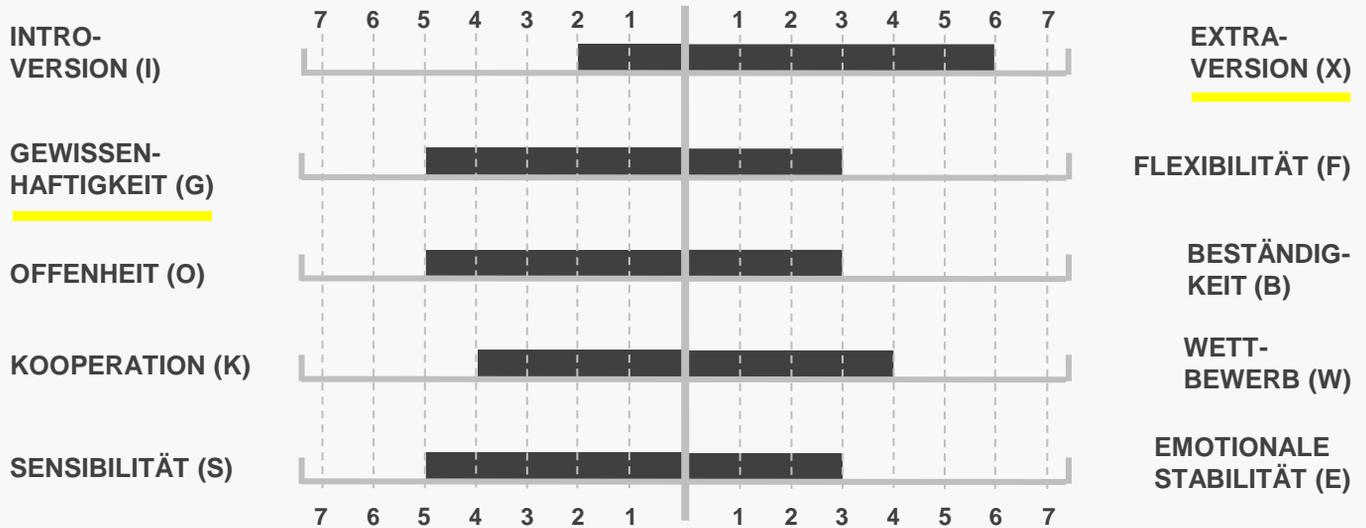
IHRE TOP-KOMPETENZEN

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

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

## CHARAKTER – DIE BIG FIVE



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

### IHRE PRÄFERENZEN IN DER REIHENFOLGE DER AUSPRÄGUNG

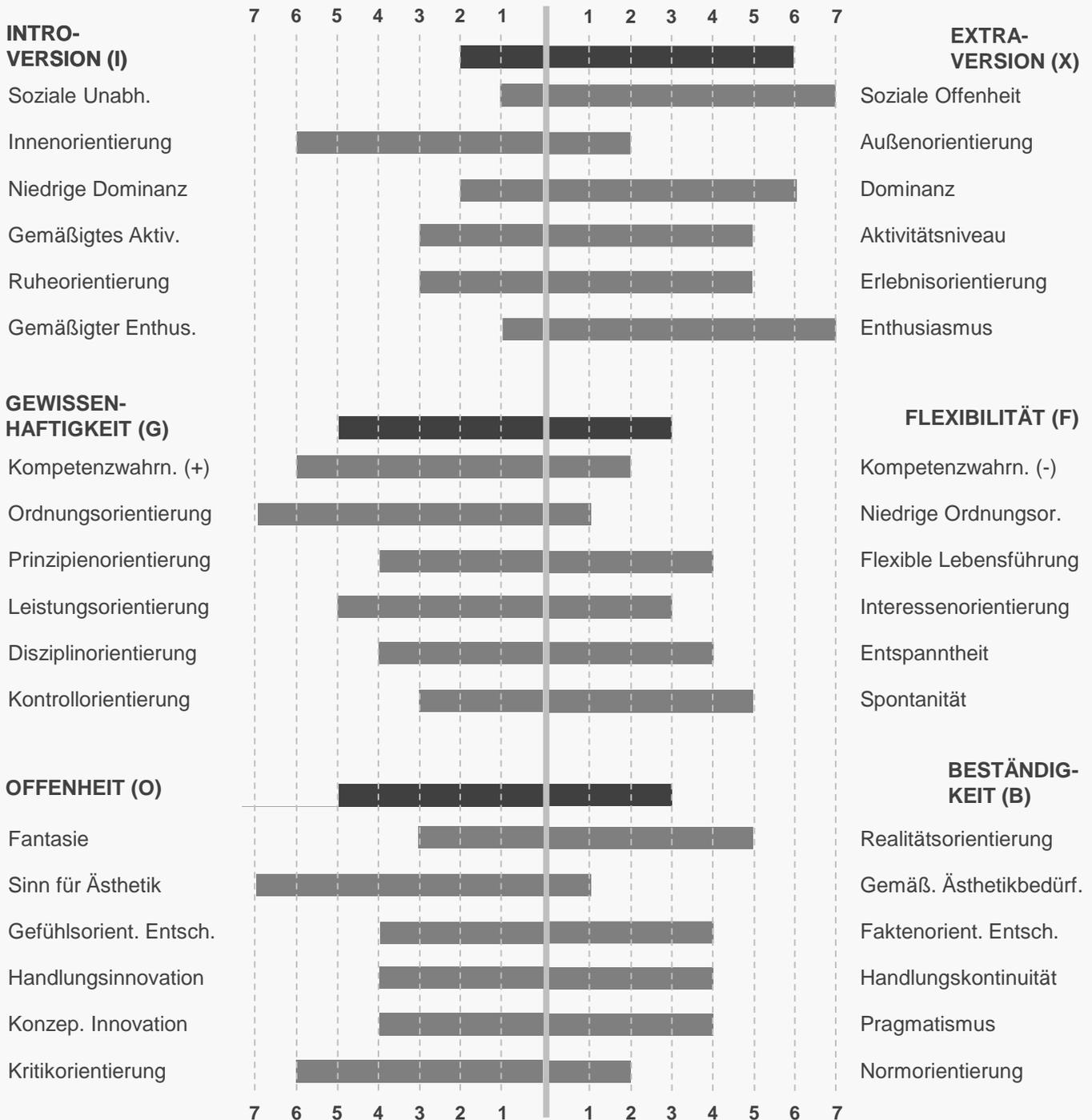
1. EXTRAVERSION
2. GEWISSENHAFTIGKEIT
3. SENSIBILITÄT
4. OFFENHEIT
5. WETTBEWERB

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

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

# DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

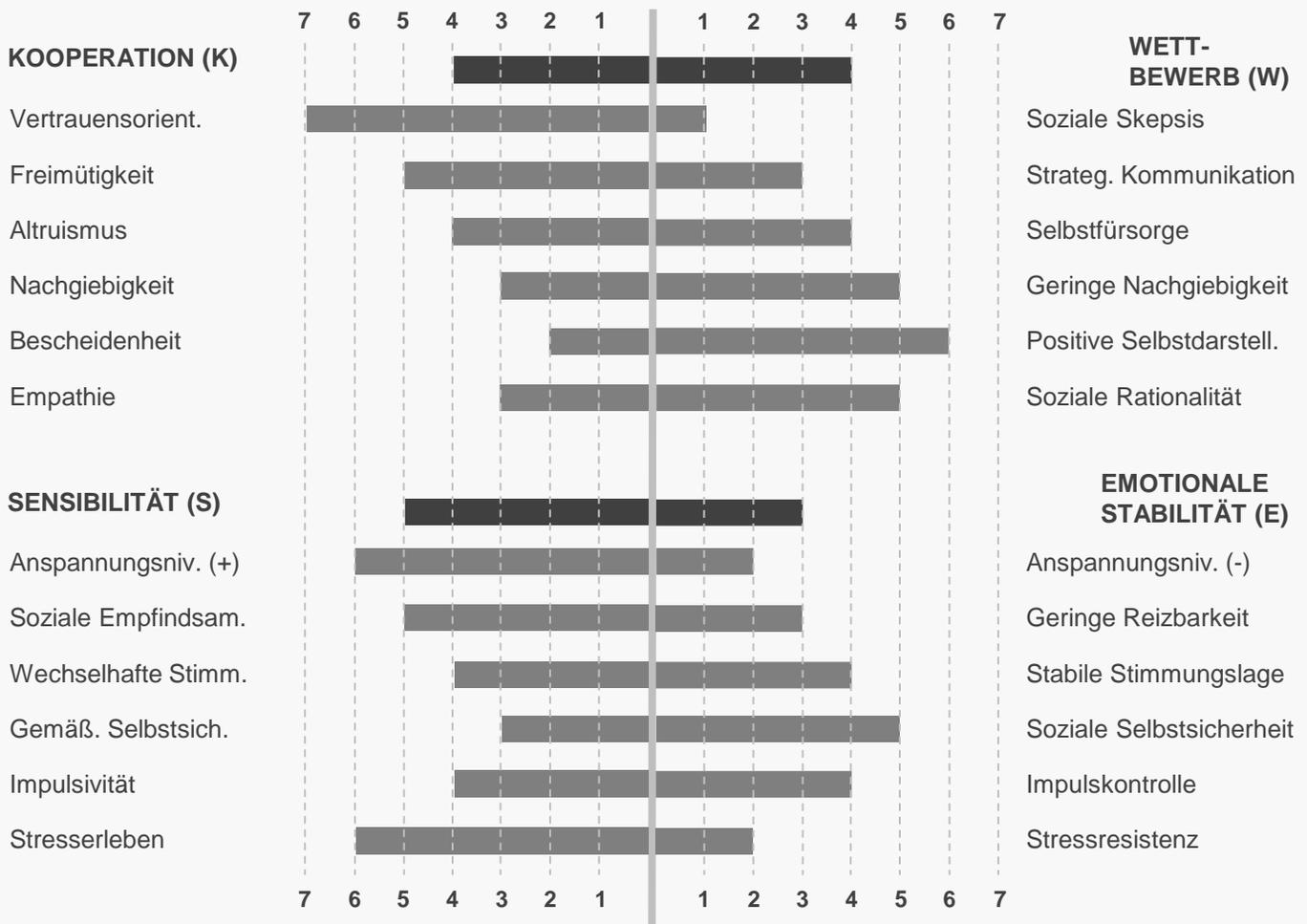
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

# DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



## REFLEXIONSFRAGEN

- In welchen Situationen haben sich Ihre Präferenzen in der Vergangenheit besonders deutlich gezeigt?
- Wie beeinflussen Ihre Persönlichkeitspräferenzen Ihre Verhaltensstile, z.B. Arbeitsstil, Kommunikationsstil, Konfliktstil oder Führungsstil?
- Welche Persönlichkeitspräferenzen haben besonders zu Ihren Erfolgen beigetragen?
- In welchen Bereichen haben Sie sich im Laufe der Jahre am stärksten verändert?
- Mit welchen Verhaltensweisen anderer Menschen kommen Sie am wenigsten gut zurecht und aus welchen Präferenzen entspringt dieses Verhalten bei den Anderen wohl?
- In welchen Bereichen möchten Sie eine Veränderung Ihrer persönlichen Stile erreichen?

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (1)

Die Herausforderungen von Arbeit und Leben gehen Sie sehr strukturiert, planvoll und systematisch an. Ordnung ist Ihnen wichtig und Sie versuchen, die Dinge in Ihrem Leben zu strukturieren und ordnen, sei es der Schreibtisch am Arbeitsplatz oder die eigene Wohnung.

Sie verhalten sich anderen Menschen gegenüber sehr herzlich und haben einen starken Wunsch danach, von Anderen positiv wahrgenommen zu werden. Aufgrund dieser sozialen Offenheit stehen Sie anderen Menschen grundsätzlich positiv gegenüber und gehen daher schneller als Andere engere Bindungen ein – ob im Beruf oder privat.

In der Interaktion mit anderen Menschen zeigen Sie ein erhöhtes Maß an Enthusiasmus und Fröhlichkeit. Wenn Sie sich über etwas freuen oder sich für etwas begeistern, zeigen Sie dies Ihren Mitmenschen sehr deutlich und können so auch auf Andere mitreißend wirken. Oft suchen Sie diese Art von positiven Emotionen aktiv.

Da Sie davon ausgehen, dass Menschen im Grunde vertrauenswürdig und ehrlich sind, schenken Sie Anderen leicht Ihr Vertrauen, wobei Ihnen natürlich bewusst ist, dass es Ausnahmen gibt. Von diesen schwarzen Schafen wollen Sie sich Ihr positives Menschenbild allerdings auf keinen Fall zerstören lassen.

Ordnungsorientierung (G)

Soziale Offenheit (X)

Enthusiasmus (X)

Vertrauensorientierung  
(K)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (2)

Ästhetische Erlebnisse im Sinne von Kunst, Design, Malerei, Literatur oder klassischer Musik wecken Ihr Interesse, denn Sie verfügen über eine ausgeprägte kreative Ader. Oft suchen Sie gezielt die Beschäftigung mit den "schönen Künsten" um sich inspirieren zu lassen oder zu entspannen.

In Situationen mit anderen Menschen sind Sie bestrebt, eine tragende Rolle einzunehmen und sich durchzusetzen. Daher übernehmen Sie oft irgendwann die Führung, da Sie den Wunsch haben, soziale Situationen aktiv zu beeinflussen.

Insgesamt tendieren Sie dazu, sich aufgrund von Ereignissen in der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft Sorgen zu machen und sind relativ schnell beunruhigt und angespannt. Aufgrund dieser Anspannung sind Sie aber auch weniger anfällig für Fehleinschätzungen, da Sie Risiken in der Regel frühzeitig erkennen und ein feines Gespür für Dinge haben, die möglicherweise schief laufen könnten.

Im Gegensatz zu sehr robusten Menschen nehmen Sie Stress intensiver wahr und leiden stärker darunter ( $\Psi$  Resilienz). Aufgrund dieser Empfindsamkeit sollten Sie besonders auf die negativen Auswirkungen von Stress sowie psychischen Belastungen achten und aktiv Wege suchen, mit hohen Belastungen wirksam umzugehen ( $\Psi$  Selbstwirksamkeit).

Sinn für Ästhetik (O)

Dominanz (X)

Anspannungsniveau (S)

Stresserleben (S)

## HANDLUNGSFELDER

# KOMMUNIKATION

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Wenn Sie sich für etwas interessieren, dann möchten Sie es genau wissen und fragen detailliert nach. Seien Sie sich allerdings dessen bewusst, dass sich einige Menschen dadurch unter Druck gesetzt fühlen könnten.

Sie haben kein Problem damit, schnell mit Anderen ins Gespräch zu kommen, auch wenn Sie diese kaum kennen. Sie wirken dadurch auf andere Personen in der Regel zugänglich und herzlich.

Sie sind gut im Small Talk, auch wenn Sie natürlich nicht immer Lust darauf haben, nur oberflächliche Gespräche zu führen.

Wenn es in einem Gespräch um Themen geht, die Ihnen sehr am Herzen liegen, dann können Sie auch durchaus enthusiastisch werden.

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

Da Sie in Gesprächssituationen oft selbstbewusst auftreten, ist es Ihnen auch möglich, in Situationen, in denen Sie eigentlich nicht hundertprozentig Bescheid wissen, eine gute Figur zu machen ( $\Psi$  Halo-Effekt).

Sie vermitteln Ihrem Gegenüber im Gespräch zumeist Ruhe und ein sicheres Gefühl. Nutzen Sie diese Ausstrahlung in Zukunft ganz gezielt, wenn andere hektisch oder nervös agieren.

Ordnungsorientierung (G)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Enthusiasmus (X)

Enthusiasmus (X)

Dominanz (X)

Realitätsorientierung (B)

## HANDLUNGSFELDER

# ARBEITSSTIL

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Wenn Sie selbst für eine Aufgabe brennen, sorgen Sie im Team für eine motivierende Stimmung und Begeisterung für die Arbeit, was für den Erfolg des Teams nicht unterschätzt werden sollte.

Sie können es mit Ihrer offenen und freundlichen Art besonders zu Beginn eines Gruppenprozesses introvertierten Teammitgliedern einfacher machen, sich in das Team zu integrieren, wenn Sie diese "abholen" und in den Gruppenprozess einbeziehen.

Sie fühlen sich aufgrund Ihrer sozialen Offenheit in einem sehr nüchternen, ausschließlich professionellen Umfeld, in dem sehr strikt zwischen Arbeit und Privatem getrennt wird, nicht optimal aufgehoben.

Sie geben sich nicht mit vorschnellen Lösungen zufrieden, sondern verlangen nach fundierten, durchdachten und gut vorbereiteten Lösungsansätzen.

Achten Sie darauf, nicht in Perfektionismus und absolute Detailversessenheit zu verfallen, da dann Konflikte mit Ihren Teammitgliedern aber auch Probleme bei der Einhaltung von Zeitvorgaben drohen, denn Perfektionismus kostet sehr viel Zeit.

Sie wissen ein Arbeitsumfeld zu schätzen, in dem jeder weiß was seine Aufgabe ist und klar ist, wer wofür die Verantwortung trägt.

Versuchen Sie, negative Kommentare nicht zu persönlich zu nehmen. Es gibt viele Gründe für solche Äußerungen (wie z.B. Stress etc.), die oft nichts mit Ihrer Person zu tun haben. Ziehen Sie daher auch alternative Erklärungen für negative Äußerungen heran ( $\Psi$  Attribution).

Enthusiasmus (X)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Ordnungsorientierung (G)

Ordnungsorientierung (G)

Realitätsorientierung (B)

Soziale Empfindsamkeit (S)

## HANDLUNGSFELDER

# FÜHRUNG

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Wenn Sie selbst führen, kommunizieren Sie sehr viel mit den Geführten (auch über andere Dinge als nur die Arbeit) und gelten daher als sehr zugängliche Führungskraft.

Von offenen, kommunikativen und herzlichen Führungspersonen, die den regelmäßigen Austausch mit Ihnen suchen, lassen Sie sich wesentlich lieber führen als von sehr nüchternen, rein fachlich getriebenen Führungskräften bzw. sehr autoritären Menschen.

Sie sind als Führungskraft gut darin, Ihre Mitarbeiter von einer Sache zu begeistern und sie mitzureißen. Ein transformationaler Führungsstil ( $\Psi$ ) sollte Ihnen liegen.

Charismatische, inspirierende und visionäre Führungspersonen sind Ihnen viel sympathischer als rein technisch oder fachlich orientierte Führungspersönlichkeiten.

Sie erwarten von Ihren Mitarbeitern, unabhängig von deren Leistungsvermögen, eine jederzeit professionelle Arbeitseinstellung, Ordnung am Arbeitsplatz und vernünftige Umgangsformen.

Sie haben keine Angst davor Ihren Vorgesetzten auch einmal zu kritisieren, wenn Ihnen dies angebracht erscheint. Daher tun Sie sich in Umgebungen schwerer, in denen absoluter Gehorsam erwartet wird.

In Führungspositionen ist man häufig erhöhtem Stress ausgesetzt. Sie nehmen diesen intensiver wahr als viele Andere, daher sollten Sie sich mit Methoden der Stressbewältigung auseinandersetzen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Sie (evtl. auch unbewusst) den Stress "nach unten" an Ihr Team weitergeben.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Enthusiasmus (X)

Enthusiasmus (X)

Ordnungsorientierung (G)

Geringe Nachgiebigkeit (W)

Stresserleben (S)

## WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

# FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

### POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihr Enthusiasmus für Menschen, Aktivitäten und Dinge wirkt ansteckend und mitreißend auf Andere, von denen viele gerne Teil Ihres ereignisreichen Lebens sein möchten.

Ihre Ordnung und Struktur machen vor allem auf solche Menschen einen sehr großen Eindruck, die drohen im Chaos zu versinken, da sie nicht wie Sie in der Lage sind, systematisch an eine schwierige Aufgabe heranzugehen.

Ihre ausgesprochen herzliche und freundliche Art im Umgang mit Anderen kommt bei Ihren Mitmenschen natürlich sehr gut an. Andere nehmen Sie einfach als jemanden wahr, der großen Spaß am Kontakt mit Menschen hat, auch wenn Sie natürlich nicht mit jedem zurechtkommen.

Sie werden als umsichtig wahrgenommen, da Sie in der Lage sind, Probleme frühzeitig zu erkennen.

Andere Personen - vor allem die, denen es ähnlich geht - empfinden es als sympathisch und menschlich, dass Sie im Angesicht von Stress nicht funktionieren wie eine "Maschine".

### KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

Kritische Menschen könnten Ihre Herzlichkeit und starke soziale Offenheit als Sorglosigkeit oder im Extrem sogar als Naivität wahrnehmen.

Sehr zurückhaltende Menschen fühlen sich von Ihrer Begeisterungsfähigkeit überfordert und eventuell auch "erschlagen".

Im Extrem kann Ihre Ordnungsliebe von Anderen als übertrieben, einschränkend und zu penibel wahrgenommen werden.

Aufgrund Ihres intensiven Stressempfindens wirken Sie auf Andere teilweise wenig belastbar.

Menschen ohne Sinn für die schönen Künste nehmen jemanden wie Sie, mit einem ausgeprägten Interesse für Kunst und Kultur, häufig zwar als hochgebildet, aber rein theoretisch veranlagt und intellektuell wahr.

## ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# UMGANG MIT ANDEREN

## KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

### Introversion

Haben Sie Verständnis dafür, dass Introvertierte auch öfter mal alleine arbeiten möchte, anstatt immer alles im Team zu machen

Nehmen Sie es nicht persönlich, wenn Ihr Gegenüber zunächst nicht so viel Interesse an einem auch freundschaftlichen Kontakt zeigt, denn Introvertierte trennen die beiden Welten Arbeit und Privates eher voneinander.

Versuchen Sie, der Kollegin oder dem Kollegen den Einstieg in das Team möglichst leicht zu machen, indem Sie z.B. offen und freundlich auf sie/ihn zugehen und direkt in viele Dinge mit einbeziehen.

Ermuntern Sie Ihr Gegenüber, das vorhandene Wissen und die Kompetenz auch wirklich in das Team einzubringen. Dies kann besonders dann eine Herausforderung für Introvertierte sein, wenn es viele extravertierte und/oder dominante Teammitglieder gibt.

### Flexibilität

Flexible Kolleginnen und Kollegen gehen häufig spontan und intuitiv vor. Nutzen Sie diese Eigenschaften, wenn es zum Beispiel darum geht, schnelle, kreative und unkonventionelle Lösungen zu finden.

Seien Sie darauf gefasst, dass flexible Teammitglieder möglicherweise nicht ganz so akribisch an Aufgaben herangehen, wie Sie sich das vielleicht wünschen. Das bedeutet nicht, dass diese Kolleginnen und Kollegen unzuverlässig sind, aber vielleicht messen sie gewissen Dingen einfach nicht dieselbe Priorität bei.

Sie können flexible Kolleginnen und Kollegen sehr gut unterstützen, indem Sie Ihnen dabei helfen, Arbeitsabläufe zu strukturieren und Prozesse effizienter zu gestalten.

Flexible Menschen sind häufig Individualisten, die nach eigenen Regeln leben und arbeiten. Rechnen Sie daher damit, dass es zu Konflikten kommen kann, wenn Sie gegenüber diesen Teammitgliedern sehr stark auf die Einhaltung von Regeln pochen.

## ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# UMGANG MIT ANDEREN

## FÜHRUNG

### Introversion

Mit einem sachlichen, unaufgeregten und fachlich kompetenten Führungsstil können viele Introvertierte mehr anfangen als mit stark emotional geprägter und sehr kommunikationsintensiver Führung.

Wenn Sie introvertierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen, werden diese selten aktiv auf Sie zugehen und das Gespräch suchen. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Führungskraft den regelmäßigen Austausch mit ihnen suchen und sie nach ihrer Meinung fragen bzw. sich nach ihrem Befinden erkundigen.

Introvertierte laufen manchmal Gefahr, in größeren Teams „unterzugehen“ und sich wenig einzubringen, auch wenn sie fachlich sehr kompetent sind. Um hier keine Potentiale zu verschenken, sollten Sie als Führungskraft sicherstellen, dass auch introvertierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Ideen und Kenntnisse aktiv in das Team einbringen, indem Sie diese z.B. aktiv nach Vorschlägen fragen.

### Flexibilität

Versuchen Sie, flexible Teammitglieder nicht zu häufig in sehr starre Arbeitsabläufe zu „pressen“. Diese werden sich dann schnell unwohl fühlen und nicht ihr optimales Leistungsniveau abrufen.

Damit flexible Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihr optimales Leistungsniveau abrufen können, sollten Sie als Führungskraft überlegen, wie Sie ihnen möglichst viele Freiräume zugestehen können (wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Home Office oder auch weitgehende Freiheiten bei Budgets) aber gleichzeitig für Struktur und diszipliniertes Arbeiten sorgen.

Flexible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind oft gut in der Lage, verschiedene Aufgaben parallel zu bearbeiten. Als Führungskraft können Sie sich diese Stärke z.B. in arbeitsintensiven oder sogar leicht chaotischen Phasen zunutze machen.

## ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# UMGANG MIT ANDEREN

## ÜBERZEUGEN, VERHANDELN UND VERKAUFEN

### Introversion

Machen Sie nicht den Fehler, Ihren introvertierten Gesprächspartner zu sehr zu „bequatschen“. Wenn Ihr Redeanteil sehr hoch ist, wird sich Ihr Gegenüber eher unwohl fühlen. Hören Sie stattdessen zu, stellen Sie Fragen, gehen Sie auf die Argumente Ihres Gesprächspartners ein und lassen Sie dem Gespräch die notwendige Zeit, sich zu entwickeln.

Small Talk ist für die meisten Introvertierten eher eine lästige Pflicht als eine Freude. Sie können daher in Verhandlungs- und Verkaufssituationen punkten, indem Sie relativ schnell auf eine eher fachliche Ebene kommen.

Introvertierte Personen zeigen generell in der Kommunikation mit anderen nicht unbedingt eine stark ausgeprägte Gestik, Mimik oder eine stark emotionale Sprechweise. Lassen Sie sich davon nicht verunsichern – die zurückhaltende Art Ihres introvertierten Gesprächspartners bedeutet nicht, dass sie oder er von Ihren Argumenten nicht überzeugt ist oder kein Interesse an dem Deal hat.

### Flexibilität

Flexible Menschen neigen dazu, Entscheidungen spontan zu treffen. Versuchen Sie, dies zu nutzen, indem Sie Ihr Gegenüber in gute Stimmung versetzen, z.B. durch eine wirkliche interessante Produktpräsentation oder ein gutes Essen, attraktive Rabatte oder ein Ausprobieren des Produktes (Emotionen wecken). (Ψ Entscheidungsheuristiken).

Bei flexiblen Personen können Sie sehr kreativ werden, was das Zustandekommen eines Deals angeht. Oft sind flexible Menschen nicht auf den einen Weg festgelegt, sondern sehr offen für unkonventionelle Kompromisse und Vertragsbestandteile.

Flexible Personen bestehen nicht unverrückbar auf bestimmten Vertragsinhalten, sondern sind auch zu Zugeständnissen und Anpassungen bereit, wenn dies für die Geschäftsbeziehung als Ganzes sinnvoll ist (z.B. leichte Veränderung des gelieferten Produkts, Verzögerung der Lieferung etc.).

## ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen  
Persönlichkeitsfaktoren.

### **Von sehr introvertierten Menschen könnten Sie lernen...**

Niemandem zu schnell zu vertrauen, den Sie nicht wirklich kennen, sondern dieser Person zu signalisieren, dass Sie zwar grundsätzlich offen sind, aber Vertrauen auch erarbeitet werden will.

Auch sehr ruhige Phasen im Leben, in denen Ihrer Ansicht nach nicht viel passiert, wertzuschätzen und als Kraftquelle für sich zu nutzen.

Ihre Begeisterung und Emotionen nach außen hin so zu dosieren, dass weniger enthusiastische Menschen davon nicht überfordert sind.

In einigen Gruppensituationen die Führung auch Anderen zu überlassen und einfach den Part auszufüllen, der von Ihnen benötigt wird.

Sich vom Urteil und der Sympathie anderer Menschen noch stärker unabhängig zu machen.

Die Zeit, die Sie alleine verbringen, mehr als bisher zu genießen und zu nutzen, um zur Ruhe zu kommen und sich vielleicht auch selbst noch besser kennenzulernen (Wie fühlt es sich an, alleine zu sein? Was brauche ich von Anderen, das ich mir noch nicht selbst geben kann?).

## ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen  
Persönlichkeitsfaktoren.

### **Von sehr flexiblen Menschen könnten Sie lernen...**

In Momenten, in denen es nicht um Leistung oder Erfolg geht, auch einmal völlig locker zu lassen, sich zu entspannen und absolut ungeplant in den Tag zu leben.

Das "kreative Chaos", das in vielen Bereichen des Lebens nun einmal herrscht, anzunehmen, zu akzeptieren und das Beste daraus zu machen.

Nicht zu streng zu sich selbst zu sein, die eigenen Bedürfnisse nach Erholung, Entspannung und Pausen nicht zu ignorieren und keinen Raubbau am eigenen Körper zu betreiben, denn dies kann im schlechtesten Fall im Burnout enden ( $\Psi$  Burnout).

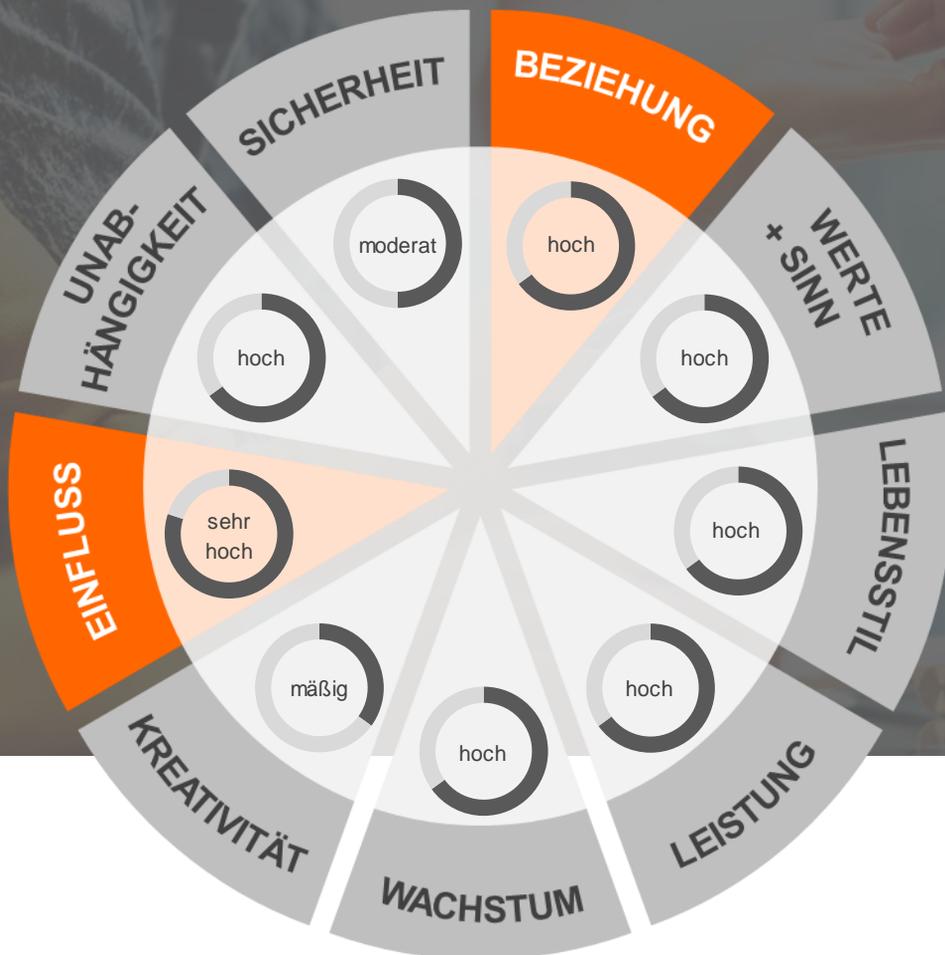
Zu akzeptieren, dass nicht jedes Ziel erreichbar ist und stattdessen alternative Ziele oder andere Wege zum ursprünglichen Ziel ins Auge gefasst werden sollten.

Nicht bis zum bitteren Ende an Plänen festzuhalten, die einfach nicht funktionieren.

WAS TREIBT MICH AN?

# IHRE MOTIVSTRUKTUR

Baustein 2: Ihre Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven



- Die Grafik zeigt Ihnen die neun zentralen Motive menschlichen Handelns.
- 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 Ihr Verhalten stärker als andere. Daher ist es wichtig, die persönliche Struktur der neun grundlegenden 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.

WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS EINFLUSSMOTIV

**Das Einflussmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach**

Möglichkeiten zur Einflussnahme auf das eigene Leben und das Umfeld in dem man sich bewegt

Einem positiven Selbstwertgefühl, welches durch Prestige, Dominanz und Anerkennung durch Andere erhöht wird

Führungspositionen, die Verantwortung, Sichtbarkeit und Macht beinhalten

### **Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Einflussmotiv:**

Der Geschäftsführer, der stets den Eindruck vermitteln möchte, alles im Griff zu haben

Die Chefärztin, die ihr Team straff führt und nicht mehr Aufgaben als unbedingt notwendig an Andere delegiert

Der Hausmeister, der es unter keinen Umständen zulässt, dass im Hausflur Fahrräder abgestellt werden

Der Firmengründer, der auch im hohen Alter noch starken Einfluss auf das Tagesgeschäft nimmt

### **Ihr Motiv erfolgreich nutzen: Folgende Aufgaben und Entwicklungsziele passen zu Ihrem Motiv**

Aufgaben, deren erfolgreiche Bearbeitung ein hohes Prestige mit sich bringen (z.B. Doktorarbeit)

Tätigkeiten, die Ihnen Sichtbarkeit in Ihrem Umfeld bescheren (z.B. eine Vorstandspräsentation oder medienwirksame Aktivitäten)

Ein Umfeld, in dem Sie die Möglichkeit haben aufzusteigen und immer verantwortungsvollere Positionen zu übernehmen

Leitungsaufgaben und -Positionen mit großem Einfluss (Management, Projektleitung, Teamleitung, usw.)



WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS EINFLUSSMOTIV



**Wenn Sie sich zu sehr von Ihrem Einflussmotiv leiten lassen, könnte dies dazu führen, dass Sie ...**

... bei dem Streben nach Einfluss zu wenig auf die Bedürfnisse Ihrer Mitmenschen achten und zu sehr auf den Einsatz der Ellenbogen setzen

... sich zu sehr auf Ihren Einfluss berufen, wenn Sie Andere von etwas überzeugen möchten, statt Argumente zu nutzen

... sich sehr schwer damit tun werden, Schwäche zu zeigen und Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn Sie diese eigentlich benötigen

... auch in solchen Situationen Einfluss und Führung anstreben, in denen dies nicht notwendig oder sogar unangebracht ist (z.B. wenn Sie neu in einem Team sind)

... sich zu viel Verantwortung aufladen

### Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Einflussmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Einflussmotiv bei mir?

Woher kommt mein Einflussmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Einflussmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Einflussmotiv beeinflusst?

Welchen Anteil hat das Einflussmotiv an meiner derzeitigen beruflichen und privaten Lebenssituation?

Welche meiner Ziele für meine berufliche und private Zukunft passen zu meinem Einflussmotiv?

Möchte ich mich von meinem Einflussmotiv in Zukunft mehr oder weniger leiten lassen als bisher?

WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS BEZIEHUNGSMOTIV

**Das Beziehungsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...**

Aufbau, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Beziehungen, Zugehörigkeit zu einem sozialen Netz

Gemeinschaft, Geselligkeit und Geborgenheit in einer Gruppe, Freundschaft und Loyalität

Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe

### **Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Beziehungsmotiv:**

Die Kollegin, die lieber wieder zurück ins Gemeinschaftsbüro zieht, da es ihr in ihrem eigenen Büro zu einsam war

Der Kundenbetreuer, der so ein gutes Verhältnis zu einigen der Kunden hat, dass sich daraus enge Freundschaften entwickeln

Die Assistentin der Geschäftsführung, die seit Jahren die ‚Gute Seele des Büros‘ ist

### **Ihr Motiv erfolgreich nutzen: Folgende Aufgaben und Entwicklungsziele passen zu Ihrem Motiv**

Die Arbeit in (Projekt-)Teams mit klar vorgegebenen Zielen, die Sie gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern erreichen und dann feiern können

Eine Tätigkeit, bei der Sie durch Kontakt zu einer festen Gruppe von Menschen die Möglichkeit haben, langfristige und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Beziehungen aufzubauen

Eine Aufgabe, bei der Sie echte Win-Win Situationen für sich und Ihre Kunden erzeugen können, statt nur auf den schnellen Erfolg setzen zu müssen

Eine kommunikationsintensive Aufgabe, die Ihnen die Möglichkeit gibt, auch neue Kontakte zu knüpfen und aufrechtzuerhalten



## WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS BEZIEHUNGSMOTIV

**Wenn Sie sich zu sehr von Ihrem Beziehungsmotiv leiten lassen, könnte dies dazu führen, dass Sie ...**

... zu abhängig werden von der Stimmung und dem Erfolg Ihres Teams oder Ihrer Abteilung

... erkennen müssen, dass nicht alle Menschen so beziehungsorientiert denken wie Sie, was zu persönlichen Enttäuschungen führen kann

... Ihre persönliche Entwicklung zum Wohle der Gemeinschaft zu stark hinten anstellen

... zu viele oder gefährliche Entscheidungen aufgrund persönlicher Verbundenheit statt objektiver Bewertungskriterien treffen

... zu harmoniebedürftig werden und Konflikten zu sehr aus dem Weg gehen

### Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Beziehungsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Beziehungsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Beziehungsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Beziehungsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Beziehungsmotiv beeinflusst?

Welchen Anteil hat das Beziehungsmotiv an meiner derzeitigen beruflichen und privaten Lebenssituation?

Welche meiner Ziele für meine berufliche und private Zukunft passen zu meinem Beziehungsmotiv?

Möchte ich mich von meinem Beziehungsmotiv in Zukunft mehr oder weniger leiten lassen als bisher?



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Zentrale Kompetenzen in der Übersicht

Im PERSONALITY PROFILER werden 25 erfolgskritische Kompetenzen ausgewiesen, die einen Querschnitt durch führende Kompetenzmodelle darstellen. Zu jeder Kompetenz erhalten Sie zwei Informationen:

 Bei anderen Menschen mit einem ähnlichen Persönlichkeitsprofil wie Ihrem, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

Wir weisen hier also nicht Ihre persönliche Kompetenzausprägung aus, sondern geben an, wie leicht bzw. schwer es Menschen mit Ihrem Profil normalerweise fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen. Ihr tatsächliche Kompetenzausprägung kann aufgrund Ihrer individuellen Lebensumstände und Lernerfahrungen natürlich davon abweichen.

 Wie schätzen Sie sich selber auf dieser Kompetenz ein? Diese Information basiert auf Ihrer Selbstauskunft. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass Sie selber der Meinung sind, diese Kompetenz tatsächlich zu besitzen.

Diese beiden Informationen müssen nicht immer einheitlich sein. Es ist mit dem entsprechenden Aufwand durchaus möglich, eine Kompetenz aufzubauen, die einem eigentlich wenig liegt. Umgekehrt kann es sein, dass man eine eigentlich leicht zu entwickelnde Kompetenz bisher kaum nutzt.

## DIE FÜNF KOMPETENZEN, DIE MENSCHEN MIT IHREM PROFIL ÜBLICHERWEISE AM MEISTEN LIEGEN



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## SICHERES AUFTRETEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, schwierige Situationen dadurch zu meistern, dass Sie sich nicht verunsichern lassen und sich auf Ihre Kompetenz und Ihr Wissen verlassen.

Auch wenn Sie mal nervös sind, lassen Sie sich dies in der Regel nicht anmerken. Die Außenstehenden bekommen daher von Ihrer Nervosität kaum etwas mit.

Auch wenn Sie tatsächlich einmal bei einem Thema schwimmen oder in einer Situation nicht wirklich weiter wissen, zeigen Sie dies nicht in aller Deutlichkeit, sondern lenken ab oder überspielen die Unsicherheit nach Möglichkeit.

Andere können sich in problematischen Situationen oder Krisen an Ihnen aufrichten und orientieren, da Sie auch in solchen Phasen zumindest nach außen hin Sicherheit ausstrahlen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Übernehmen Sie auch sehr herausfordernde Aufgaben. Sie können sich auf Ihr Auftreten verlassen.

Übertreiben Sie es nicht mit dem Zeigen von Sicherheit, denn dann schaffen Sie eine sehr hohe Fallhöhe und einige Menschen könnten sich provoziert fühlen, Sie immer weiter zu testen.

Holen Sie sich Feedback zu Ihrer Wirkung auf Andere ein. Es ist sehr wichtig einschätzen zu können, wie genau man auf einer Skala zwischen Unsicherheit und Arroganz wahrgenommen wird.

Nehmen Sie Ihren Auftritt in bestimmten, wichtigen Situationen auf und versuchen Sie, ihn durch eine nachträgliche Analyse noch zu perfektionieren.

### Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## ANALYSIEREN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, komplexe Sachverhalte systematisch zu durchdringen und dabei die Kernaspekte der jeweiligen Thematik zu identifizieren.

Sie können sehr gut unübersichtliche oder scheinbar zusammenhanglose Informationen strukturieren.

Sie hinterfragen Behauptungen und Thesen kritisch und gehen den Dingen gerne etwas genauer auf den Grund.

Sie streben eine objektive und neutrale Bewertung und Beurteilung von Sachverhalten an.

Zahlen, Daten und Fakten sind für Sie wertvolle Hilfsmittel, um zu objektiven Entscheidungen zu gelangen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Übernehmen Sie in Projekten gezielt solche Aufgaben, die die Analyse komplexer Sachverhalte beinhalten. Beispiele wären Strategieentwicklung, Controlling oder Projektsteuerung.

Erklären Sie Ihren weniger analytisch veranlagten Menschen, warum Entscheidungen auf Grundlage systematischer Abwägungen und objektiver Daten jedem zugute kommen.

Achten Sie darauf, Ihre kritischen Äußerungen wie z.B. zu wenig schlüssige Argumentationen oder logische Inkonsistenzen, so vorzubringen, dass Sie damit Ihren Mitmenschen nicht zu sehr vor den Kopf stoßen. Diese sind oft nicht so erpicht auf direktes, objektives Feedback, daher muss dieses sehr dosiert und sensibel präsentiert werden, damit es auch angenommen wird.

### Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## GANZHEITLICHES DENKEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sehen in der Regel das große Ganze, statt sich nur auf einzelne Details oder Teilbereiche eines Problems zu konzentrieren, daher verstehen Sie auch die Zusammenhänge und Gründe des Problems in der Regel besser, als Menschen die weniger ganzheitlich denken als Sie.

Sie haben auch die Konsequenzen von Handlungen im Blick, die Andere im Eifer des Gefechts oder aus mangelnder Weitsicht ignorieren.

Sie wägen alle relevanten Aspekte ab und betrachten einen Sachverhalt aus unterschiedlichen Perspektiven, bevor Sie eine Entscheidung treffen.

Sie streben nach nachhaltigen Lösungen statt kurzfristigen Gewinnen ohne langfristigen Bestand.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Verschaffen Sie sich Gehör und setzen Sie Ihre Fähigkeit ein, um wichtige Entscheidungen in die richtige Richtung zu beeinflussen, denn häufig werden Andere weniger gut zwischen Alternativen abwägen können als Sie.

Wenn Sie den Entscheidungsträgern bei einer Entscheidung nicht zustimmen, bereiten Sie Ihre Argumentation so gut vor, dass die Verantwortlichen Ihre Sichtweise nicht ignorieren können.

Streben Sie eine Tätigkeit oder ein Aufgabenfeld an, in dem Sie nicht zu sehr die Details, sondern das gesamte Thema im Blick haben müssen. Hier sind Sie Anderen überlegen.

Gestehen Sie sich zu, Ihren eigenen, ganzheitlich ausgerichteten Weg im Leben zu gehen, ohne sich dabei von den Kommentaren Anderer beeinflussen zu lassen.

### Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, Andere von einer Idee oder einem Standpunkt zu überzeugen.

Sie schaffen es, Menschen mit Ihrer Persönlichkeit und überzeugenden Argumenten auf Ihre Seite zu ziehen.

Sie hinterlassen bei den allermeisten Menschen einen positiven Eindruck.

Sie schaffen es häufig, Menschen von etwas zu überzeugen oder zu begeistern, dem sie zu Beginn noch skeptisch oder sogar ablehnend gegenüberstanden.

Um Andere zu überzeugen benötigen Sie aufgrund Ihrer Fähigkeiten keine faulen Tricks oder Lügen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Vertrauen Sie auf Ihre Überzeugungsfähigkeit auch in schwierigen und herausfordernden Gesprächen.

Seien Sie sich auch der Tatsache bewusst, dass Sie nicht jeden Menschen überzeugen können und sehen Sie solche Momente dann nicht als persönliche Niederlage, sondern als völlig normalen Rückschlag auf dem Weg zum Ziel.

Einige Menschen beurteilen Sie aufgrund Ihrer kommunikativen Fähigkeiten eventuell auch skeptisch, besonders solche, denen Ihre Fähigkeiten fehlen. Nehmen Sie dies nicht persönlich, sondern versuchen Sie solchen Menschen ein Gefühl von Sicherheit zu geben, in dem Sie ihnen zeigen, dass Sie nicht nur einen überzeugenden Auftritt sondern auch Substanz und Zuverlässigkeit zu bieten haben.

### Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie treten offensiv für Ihre Interessen ein und verstehen es, sich in sozialen Situationen gegenüber Anderen durchzusetzen

Sie sind in der Lage, Andere von der eigenen Meinung oder dem eigenen Standpunkt zu überzeugen

Angesichts kontroverser Diskussionen sind Sie nicht schnell eingeschnappt, beleidigt oder ziehen sich zurück

Sie haben zu einem gewissen Grad Spaß daran, den eigenen Standpunkt gegenüber Andersdenkenden zu vertreten und zu verteidigen

Sie neigen auch bei starkem Widerstand nicht dazu, zu schnell Kompromisse einzugehen und die eigene Position aufzugeben

### Einsatz für Ihren Erfolg

Achten Sie darauf, dass Sie die Balance zwischen Durchsetzen der eigenen Interessen und Aufrechterhalten einer positiven Beziehung zum Gegenüber im Auge behalten. Ansonsten können Sie Ihre Interessen vielleicht kurzfristig durchsetzen, verlieren aber langfristig an Rückhalt und Unterstützung.

Gehen Sie bei Themen, die Ihnen nicht so wichtig sind, auch hin und wieder ganz bewusst Kompromisse ein, damit Sie Ihre Durchsetzungsfähigkeit bei den wichtigen Themen umso effektiver einsetzen können.

Wenn Ihr Durchsetzungsvermögen mit einer starken Wettbewerbsorientierung einhergeht, meiden Sie besser Aufgaben, bei denen Harmonie und Kompromisse im Vordergrund stehen, wie z.B. Mediation oder Kundenbetreuung.

### Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

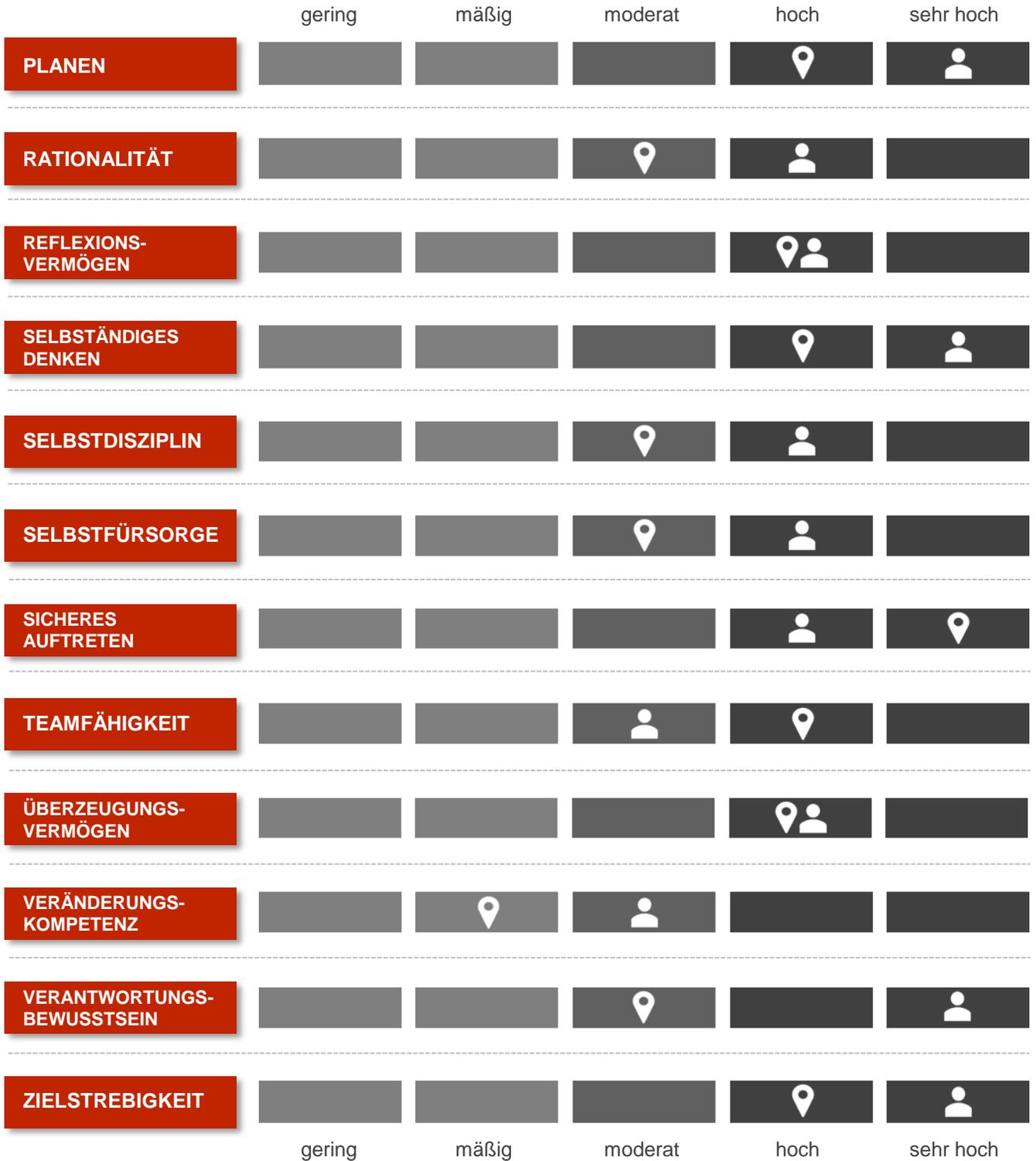
ALLE 25 KOMPETENZEN IN ALPHABETISCHER FOLGE

# DAS KOMPETENZPROFIL



ALLE 25 KOMPETENZEN IN ALPHABETISCHER FOLGE

# DAS KOMPETENZPROFIL





LINC

# PERSONALITY PROFILER

**SIE HABEN FRAGEN  
ODER MÖCHTEN  
NOCH MEHR WISSEN?**

**KONTAKTIEREN SIE UNS!**

LINC GmbH  
info@linc-institute.de  
+49 4131 2270700  
[www.linc-institute.de/lpp](http://www.linc-institute.de/lpp)