



LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

MAX
PINKERT

11.07.2025

LINC PERSONALITY PROFILER

IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Max Pinkert

Herzlich 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.

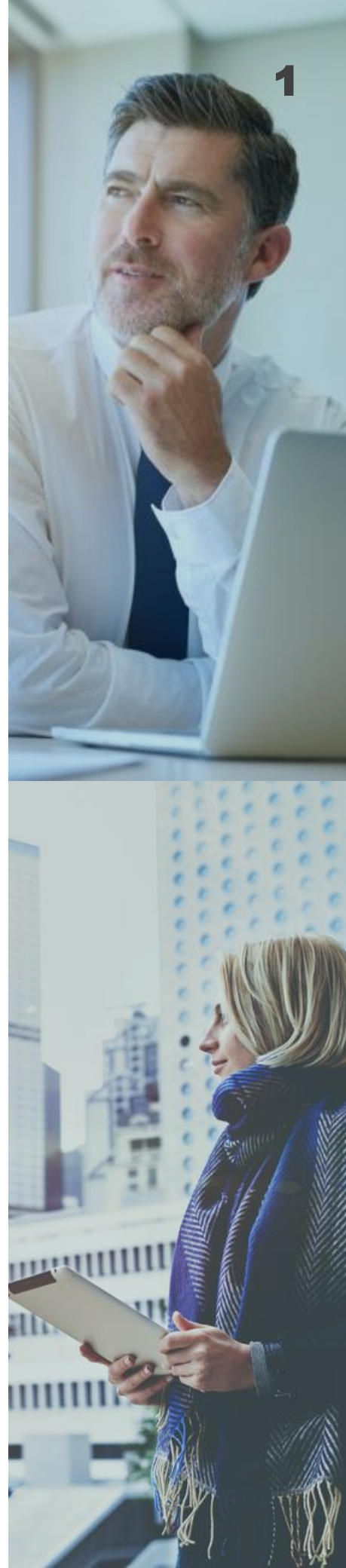
Ihr Team der LINC GmbH



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

6-8

- Übersicht Charakter
- Charakter im Detail

9-12

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

13-17

- Umgang mit Anderen
- Lernen von Anderen

BAUSTEIN 2 – MOTIVE

18-22

- Ihre Motivstruktur
- Motive im Detail

BAUSTEIN 3 – KOMPETENZEN

23-28

- Kompetenzprofil
- Kernkompetenzen im Detail

PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

DIE PSYFACTS

Sie möchten noch mehr wissen?
Sehr gut!

Denn 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.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“ (Ψ). 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.



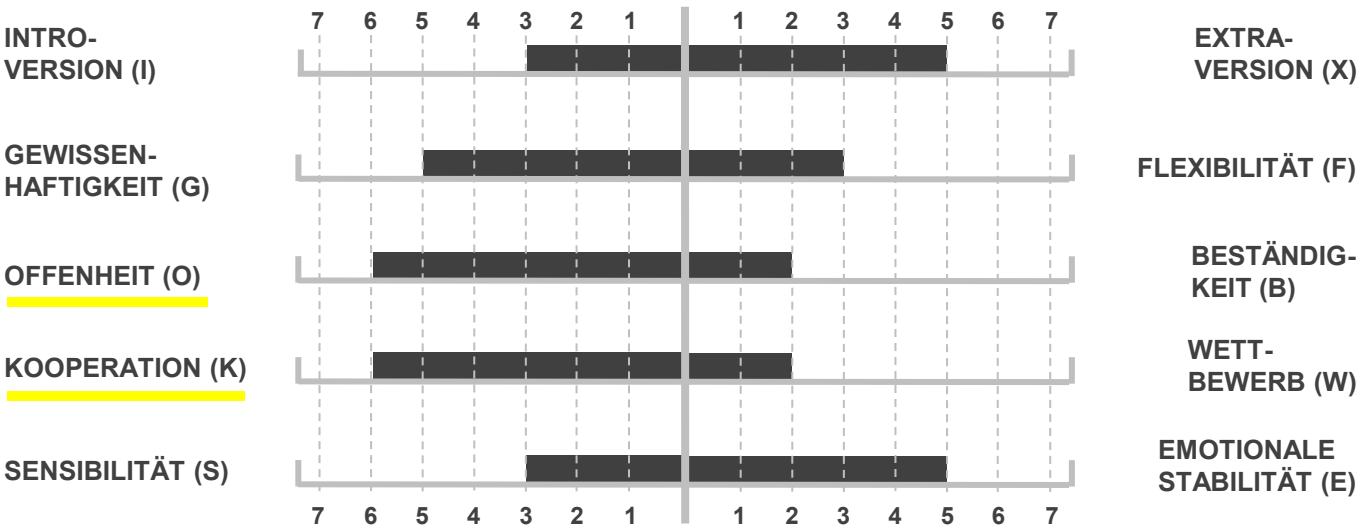
PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

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
KREATIVITÄT UND WERT

KOMPETENZEN

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

- 1. SELBSTÄNDIGES DENKEN
- 2. KREATIVITÄT
- 3. INTERKULTURELLE KOMPETENZ
- 4. EMPATHIE
- 5. INNOVATIONSKOMPETENZ

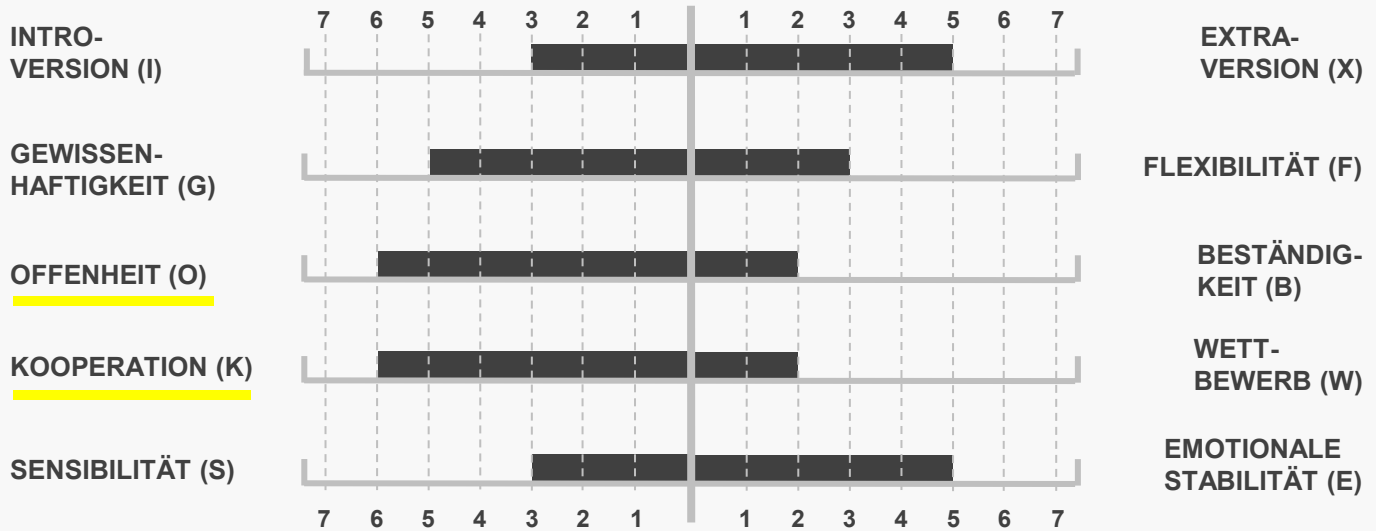
IHRE TOP-KOMPETENZEN

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. OFFENHEIT
2. KOOPERATION
3. EXTRAVERSION
4. EMOTIONALE STABILITÄT
5. GEWISSENHAFTIGKEIT

- 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).

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (1)

Sie haben kein Problem damit, den Status quo in Frage zu stellen und Sie tendieren stark dazu, bestehende Normen und Wertesysteme kritisch zu betrachten. Auch Hierarchien und Führungspersonen, ob beruflich oder politisch, sparen Sie bei Ihrer Kritik nicht aus. Wenn Ihnen eine Regel als nicht sinnvoll erscheint, kann es durchaus vorkommen, dass Sie diese bewusst missachten.

Sie sind weitaus resistenter gegen Stress als viele Ihrer Mitmenschen. Sie nehmen Stress natürlich auch wahr, gehen aber davon aus, dass Sie Wege finden werden, um mit ihm fertig zu werden (Ψ Selbstwirksamkeit). Diese hohe Belastbarkeit führt dazu, dass Sie nicht so sehr unter dem Stress leiden wie Andere in vergleichbaren Situationen (Ψ Resilienz).

Weil Sie sehr um das Wohlergehen Ihrer Mitmenschen besorgt sind, kümmern Sie sich – auch ohne Aufforderung oder Gegenleistung – um Andere. Dabei zeigen Sie ein ungewöhnlich hohes Maß an Hilfsbereitschaft und stellen eigene Interessen häufig zurück.

Ihnen ist eine berechnende Kommunikation völlig fremd, Sie kommunizieren mit Anderen ohne strategische Ziele und Hintergedanken. Daher passen Sie Ihre Kommunikation auch nicht der Situation an, sondern sind stets Sie selbst, äußern Ihre tatsächliche Meinung und vertrauen darauf, dass diese Freimütigkeit zu den richtigen Ergebnissen führen wird.

Kritikorientierung (O)

Stressresistenz (E)

Altruismus (K)

Freimütigkeit (K)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (2)

Da Sie nur sehr schwer reizbar sind, reagieren Sie kaum auf Provokationen und fühlen sich auch seltener provoziert als Andere. Insgesamt sind Sie ein sehr ausgeglichener Mensch, der negative Emotionen wie Wut, Frustration und Verbitterung aufgrund von Handlungen und Aussagen Ihrer Mitmenschen weniger intensiv empfindet als Andere und sehr selten "aus der Haut fährt".

In vielen Situationen zeigen Sie sich unkonventionell im Denken und Handeln, lieben Abwechslung und probieren ständig neue Aktivitäten, Hobbys, Produkte, Gerichte oder Reiseziele aus. Auch wenn es um die Lösung von Problemen geht, gehen Sie gerne neue Wege und erproben alternative Handlungsweisen.

Ein stark ausgeprägtes Leistungsstreben sowie ein sehr hohes Anspruchsniveau mit ambitionierten Zielen und einer hohen Motivation zum Erreichen dieser Ziele zeichnen Sie aus. Wenn Sie etwas anfangen, neigen Sie dazu, 110% zu geben. Daher müssen Sie auch stets darauf achten, nicht zu viel zu arbeiten.

Es zeichnet Sie eine große Offenheit für theoretische Ideen, Konzepte und Diskussionen aus. Zum Beispiel interessieren Sie sich wahrscheinlich für die neuesten wissenschaftlichen oder medizinischen Erkenntnisse und es macht Ihnen großen Spaß, philosophische Grundsatzfragen oder abstrakte Ideen mit Gleichgesinnten zu diskutieren.

Geringe Reizbarkeit (E)

Handlungsinnovation (O)

Leistungsorientierung (G)

Konzeptionelle Innovation (O)

HANDLUNGSFELDER

KOMMUNIKATION

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Ihre Fähigkeit, auch unter Anspannung mental stabil zu bleiben, zählt sich auch beim Netzwerken aus, da sehr sensible Menschen dazu tendieren, sich in stressigen Phasen nur auf sich und ihre Probleme zu konzentrieren.

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.

Ihr Altruismus hilft Ihnen beim Netzwerkaufbau, da Sie häufig uneigennützig helfen. Dadurch haben viele Menschen das Gefühl, dass Sie bei ihnen "etwas gut" haben. Achten Sie darauf, dies auch mal einzufordern.

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.

Da Sie Anderen grundsätzlich positiv gegenüberstehen, können Sie beim Aufbau von Beziehungen auch einmal in "Vorleistung" gehen. Dies kann sich auszahlen, da Sie oft auch etwas zurückbekommen.

Sie kommunizieren lieber bei einem persönlichen Treffen oder wenigstens am Telefon mit jemandem, statt viele Mails zu schreiben.

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

Stressresistenz (E)

Stressresistenz (E)

Altruismus (K)

Geringe Reizbarkeit (E)

Vertrauensorientierung (K)

Außenorientierung (X)

Freimütigkeit (K)

HANDLUNGSFELDER

ARBEITSSTIL

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND
DENKANSTÖSSE

Man kann Sie als echten Teamplayer bezeichnen. Sie untergraben das Team nicht durch egoistische Verhaltensweisen, sondern zeigen Integrität. Gleiches erwarten Sie auch von Ihren Teammitgliedern.

Sie können Aufgaben übernehmen, die für Andere zu viel Druck mit sich bringen. Dadurch können Sie insbesondere in schwierigen Situationen Ihre Kolleginnen und Kollegen entlasten und so das Team stabilisieren.

Auch Sie sollten auf Ihre Arbeitsbelastung achten und Ihre Grenzen im Blick behalten. Bei sehr belastbaren Menschen ist dies oft nicht der Fall, da sie erst sehr spät merken, wenn sie überlastet sind.

Zu viele Regeln und Vorgaben engen Sie ein. Sie hinterfragen Vorgaben, die Ihnen nicht sinnvoll erscheinen oder ignorieren diese zum Teil auch einfach. Ihre Meinung zu diesen aus Ihrer Sicht wenig zielführenden Regeln tun Sie kund, auch gegenüber Ihren Vorgesetzten.

"Einer für alle, alle für einen" - dieses Motto ist für Sie selbstverständlich, wenn es um Teamarbeit geht. Haben Kolleginnen oder Kollegen von Ihnen ein Problem, so zögern Sie nicht, Ihre Hilfe anzubieten. In einem Team gehört gegenseitige Unterstützung für Sie einfach dazu.

Sie können im Team die Rolle des sogenannten "Advocatus Diaboli" (Ψ) übernehmen, der auch Dinge hinterfragt, die allen als selbstverständlich vorkommen. Genau durch solche kritischen Fragen entstehen oft die besten Ideen oder es fallen potentielle Gefahrenherde auf, die sonst unerkannt geblieben wären.

Altruismus (K)

Stressresistenz (E)

Stressresistenz (E)

Kritikorientierung (O)

Altruismus (K)

Kritikorientierung (O)

HANDLUNGSFELDER

FÜHRUNG

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Sie sprechen aufgrund Ihrer kooperativen Art besonders positiv auf menschenorientierte bzw. beziehungsorientierte Führungsstile an und haben, auch wenn Sie selbst führen, stets den Menschen im Blick, statt nur auf die Zahlen zu achten.

Inbesondere in Führungspositionen ist man häufiger einem erhöhten Stresslevel ausgesetzt. Sie können damit besser als viele andere Menschen umgehen und nehmen dadurch auch Druck von Ihrem Team.

Ihr Arbeitsstil verlangt nach einer wenig hierarchischen Führungskraft da Sie sich bei autoritären Führungskräften schnell bevormundet fühlen und sich nicht entfalten können, wodurch auch Ihr Potential nicht vollständig abgerufen werden kann.

Wenn Sie selbst führen, entfalten Sie viel Fantasie für neue Ideen, Prozesse, Produkte etc. Ideal ist es, wenn Sie dann in Ihrem Team auch Mitarbeiter haben, die umsetzungsstark sind und daraus etwas machen.

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

Sie haben einen natürlichen Führungsanspruch, den Sie auch ausüben. Das heißt, Sie sind entweder bereits Führungskraft oder streben dies zumindest an. In Situationen, in denen es keine echte Führungsperson gibt, nehmen Sie oft "inoffiziell" diese Rolle ein.

Altruismus (K)

Stressresistenz (E)

Kritikorientierung (O)

Fantasie (O)

Enthusiasmus (X)

Dominanz (X)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihre hohe Stressresistenz schätzen vor allem Arbeitgeber und Kollegen. Dies macht Sie zu einem begehrten Teammitglied.

Ihr Mut, bestehende Strukturen und Autoritätspersonen herauszufordern, wird von vielen Menschen offen oder auch insgeheim bewundert.

Sie werden von Ihrem Umfeld als sehr hilfsbereiter, fürsorglicher Mensch wahrgenommen. Daher fühlen sich Andere bei Ihnen zu Hause oder in Ihrer Gegenwart sehr wohl.

Ihre Ausgeglichenheit, auch im Angesicht von Provokationen, beeindruckt viele Menschen, die selbst schnell aus der Haut fahren.

Andere nehmen Ihre Art zu kommunizieren als absolut authentisch und ‚echt‘ wahr, was Ihnen in vielen Situationen sehr viel mehr weiterhilft, als durchschaubare Komplimente oder Manipulationsversuche.

KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

Problematisch wird es, wenn Sie von Anderen als das "Arbeitstier" wahrgenommen werden, dem man jede Aufgabe übertragen kann, ohne darüber nachzudenken, wann es vielleicht auch für Sie zu viel wird.

Einige Menschen interpretieren Ihre große Hilfsbereitschaft als Schwäche und versuchen möglicherweise auch, Arbeit auf Sie abzuwälzen.

Von Autoritätspersonen werden Sie aufgrund Ihrer kritischen Grundhaltung im besten Falle als Freigeist, im schlimmsten Fall als querulantisch wahrgenommen.

Ihre Tendenz, sich auch bei Anfeindungen stets gut im Griff zu haben, kann auf manche Menschen (insbesondere, wenn diese selbst nicht diese Art von Souveränität besitzen) provozierend wirken.

Einige Menschen deuten Ihr Streben nach Emotionen und Erlebnissen als Abhängigkeit von solchen Momenten und nehmen Sie möglicherweise als jemanden wahr, der unnötige Risiken eingeht.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

Beständigkeit

Gehen Sie auf beständige Teammitglieder zu, wenn Sie konkrete, ganz pragmatische Ratschläge oder Hilfestellungen benötigen.

Achten Sie darauf, der Kollegin oder dem Kollegen Ihre Entscheidungen ordentlich zu begründen, da reine „Bauchentscheidungen“ für beständige Menschen schwer nachzuvollziehen sind (Ψ Entscheidungsheuristiken).

Suchen Sie zunächst eine gemeinsame Basis mit dem Gegenüber, diese verleiht beständigen Menschen Sicherheit. Gehen Sie dann Schritt für Schritt weiter und schauen Sie, wo weitere Gemeinsamkeiten zu finden sind.

Versuchen Sie, die Kollegin oder den Kollegen aktiv zu unterstützen, wenn er oder sie in ein neues Team eintritt, da die Eingewöhnung in solche unbekannten Teams für beständige Menschen teilweise eine Herausforderung sein kann.

Wettbewerb

Wettbewerbsorientierte Kolleginnen und Kollegen lieben es, sich mit anderen Menschen zu messen. Sie können diese Eigenschaft nutzen, indem Sie sich mit diesen Teammitgliedern in (faire) Konkurrenzsituationen begeben und sich so gegenseitig zu Höchstleistungen beflügeln.

Wettbewerbsorientierte Menschen neigen nicht dazu, Kompromisse einzugehen. Stattdessen reagieren sie eher, indem sie „zurückschlagen“. Fragen Sie sich, ob es sich lohnt, mit diesen Kolleginnen und Kollegen einen Streit anzufangen.

Die direkte Art von wettbewerbsorientierten Personen kann dazu führen, dass sich Andere vor den Kopf gestoßen fühlen. Sie können hier unterstützen, indem Sie darauf hinweisen, bei welchen Kolleginnen und Kollegen eventuell eine etwas behutsamere Ansprache erforderlich ist.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

FÜHRUNG

Beständigkeit

Beständige Personen stehen Neuerungen oft skeptisch gegenüber. Achten Sie daher darauf, diese Teammitglieder nicht mit ständigen Veränderungen und neuen Aufgaben zu überfordern.

Sie sollten als Führungskraft auch immer wieder (behutsam) versuchen, beständige Teammitglieder neuen Impulsen auszusetzen, damit diese Menschen nicht in den Tätigkeiten, bei denen Sie sich sicher fühlen, „erstarren“ und jegliche Weiterentwicklung unterbleibt.

Beständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Sie als Führungskraft sehr gut mit eindeutigen Verantwortungsbereichen unterstützen. Unklare, zu offene Vorgaben lösen bei beständigen Menschen dagegen eher Unsicherheit und Unbehagen aus.

Auch Routinetätigkeiten können Sie sehr gut an beständige Teammitglieder delegieren. Diese schätzen bereits bekannte Aufgaben und Tätigkeiten, bei denen sie sich nicht ständig auf Neues einstellen müssen.

Wettbewerb

Wettbewerbsorientierte Menschen haben kein Problem damit, Ihren Vorgesetzten auch einmal zu kritisieren, wenn Ihnen dies angebracht erscheint. Rechnen Sie daher damit, dass Sie bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchaus auf Widerstände stoßen können, wenn Sie unpopuläre Entscheidungen treffen.

Im Gegensatz zu vielen anderen Menschen haben wettbewerbsorientierte Personen keine Angst davor, sich auch mal unbeliebt zu machen. Als Führungskraft können Sie dies nutzen, indem Sie diese Teammitglieder z.B. zu Meetings schicken, in denen es wichtig ist, mal „mit der Faust auf den Tisch zu hauen“ und den Standpunkt ihres Teams unmissverständlich zu vertreten.

Achten Sie als Führungskraft darauf, dass sehr wettbewerbsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu sehr ihre Ellenbogen einsetzen, sondern einen kollegialen Umgang mit den anderen Teammitgliedern pflegen, da sonst das Teamklima zu sehr leiden kann.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

ÜBERZEUGEN, VERHANDELN UND VERKAUFEN

Beständigkeit

Für beständige Menschen steht der ganz praktische Nutzen einer Sache im Vordergrund. Zeigen Sie also die Funktionalität Ihres Produktes sehr konkret auf, wenn Sie einer beständigen Person etwas verkaufen möchten.

Beständige Menschen schätzen bewährte Dinge und lassen sich ungern auf Experimente ein. Betonen Sie also, dass die Lösung, von der Sie Ihr Gegenüber überzeugen möchten oder das Produkt, welches Sie verkaufen möchten, keinerlei Risiken birgt. Dies können Sie z.B. dadurch erreichen, indem Sie argumentieren, dass Ihre Lösung bzw. Ihr Produkt auf Herz und Nieren getestet wurde und Sie und andere Menschen bereits sehr positive Erfahrungen damit gemacht haben.

Vertrauen und Verlässlichkeit stellen für beständige Menschen hohe Werte dar. Es lohnt sich daher, in eine (Geschäfts-)Beziehung mit beständigen Menschen viel Zeit zu investieren.

Wettbewerb

Richten Sie sich generell darauf ein, dass Verhandlungen mit stark wettbewerbsorientierten Personen sehr hart sein können. Rechnen Sie damit, dass es bei Meinungsverschiedenheiten ungemütlich werden kann (auch auf der persönlichen Ebene) und bereiten Sie sich auch auf zweifelhafte oder sogar unfaire Züge Ihres Gegenübers vor.

Geben Sie Ihrem Verhandlungspartner gegenüber vor, zahlreiche Zugeständnisse zu machen und ein eigentlich für Sie inakzeptables Angebot anzunehmen. Versuchen Sie, Ihrem wettbewerbsorientierten Gegenüber das Gefühl zu vermitteln, dass sie bzw. er siegreich aus der Verhandlung geht.

Wettbewerbsorientierte Menschen sind oftmals sehr geschickt, bisweilen sogar manipulativ in der Kommunikation. Insbesondere in Verhandlungssituationen sollten Sie daher vorsichtig sein, das Gesagte kritisch hinterfragen und z.B. Schmeicheleien nicht allzu schnell auf den Leim gehen.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr beständigen Menschen könnten Sie lernen...

Auch auf Details zu achten, statt nur das große Ganze im Blick zu haben. Menschen wie Sie, die nur so vor Ideen sprudeln, tun sich oft schwer damit, die konkreten Details ihrer Ideen darzustellen, da dies eine kleinteilige und für Sie vielleicht langweilige Beschäftigung ist. Da der Erfolg der meisten Ideen aber genau in diesen Details liegt, sollten Sie diese nicht übergehen.

Wichtige Entscheidungen nicht (nur) aus dem Bauch heraus, sondern (auch) auf Grundlage der Analyse aller zur Verfügung stehenden Fakten zu treffen.

Die praktischen Dinge des Lebens nicht als für Sie uninteressant abzutun, sondern sich auch mit diesen Aspekten des Lebens auseinanderzusetzen. Vielleicht stellen sich dann auch z.B. handwerkliche, technische oder andere ganz "handfeste" Fragestellungen für Sie als bereichernde Erfahrung heraus.

Bestehenden Strukturen, Vorgehensweisen oder Autoritätspersonen zunächst einmal wirklich eine Chance zu geben und diese nicht zu schnell in Frage zu stellen, denn nicht immer ist das Neue und Andere auch wirklich besser als das Vorhandene.

Die tatsächliche Umsetzbarkeit Ihrer Ideen und Vorschläge stets im Blick zu behalten.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr wettbewerbsorientierten Menschen könnten Sie lernen...

Ihre Bedürfnisse anderen gegenüber auch mal, wenn es notwendig ist, unmissverständlich und klar zu artikulieren.

Auf Ihre Leistungen hinzuweisen, sich selbst und Ihre Fähigkeiten positiv darzustellen und den eigenen Anteil an einem Gemeinschaftserfolg auch deutlich zu machen. Für beruflichen - und auch privaten - Erfolg ist dies häufig sehr wichtig.

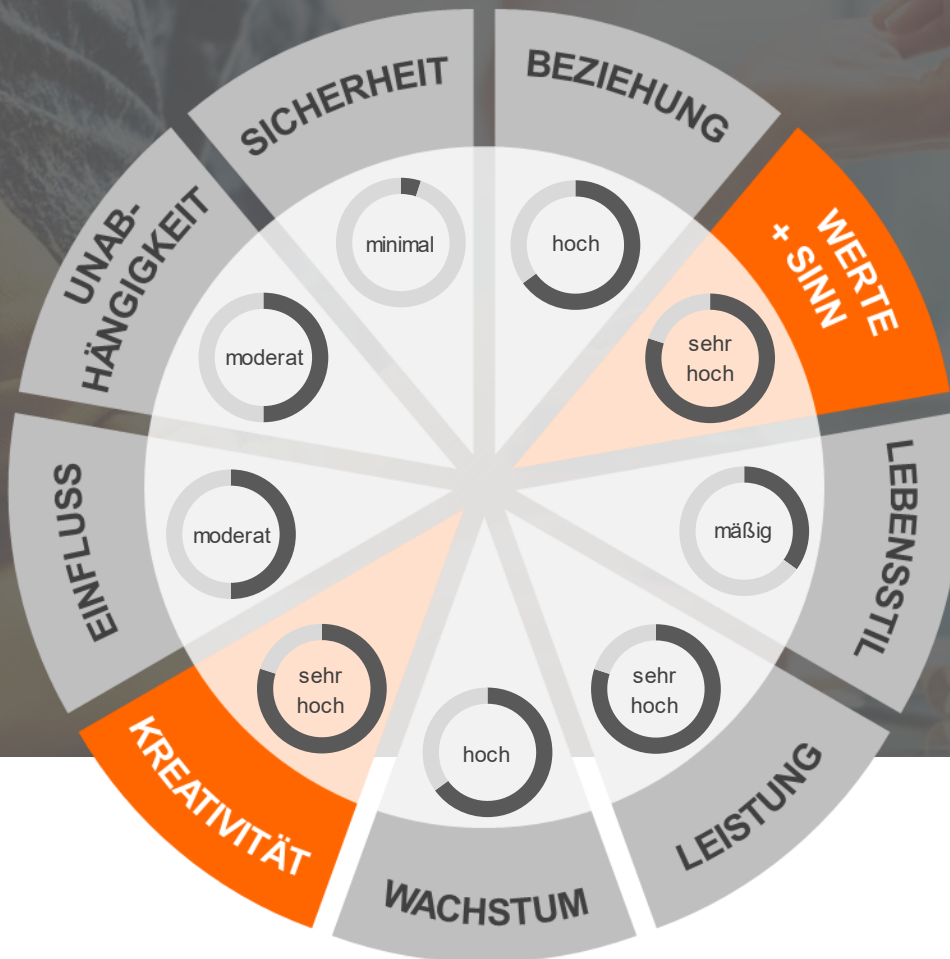
Entscheidungen auch einmal aufgrund rationaler und vielleicht sogar egoistischer Überlegungen zu treffen. Achten Sie auf Ihre Bedürfnisse und gestehen Sie sich diese bei der Entscheidungsfindung ein, andere tun dies in der Regel nicht für Sie!

Die Motive anderer kritisch zu hinterfragen. Natürlich sind Menschen soziale Wesen, aber die meisten haben trotzdem zunächst die eigenen Bedürfnisse im Blick. Machen Sie sich dies stets bewusst und schützen Sie sich so vor Enttäuschungen und Verbitterung.

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 KREATIVITÄTSMOTIV



Das Kreativitätsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

Dem Ausleben des eigenen kreativen Potentials

Dem Erarbeiten völlig neuer Problemlösungen für komplexe Herausforderungen

Befriedigung der eigenen Neugier und dem fortlaufenden Aneignen neuen Wissens

Selbstständigem und unorthodoxem Denken ohne Beschränkungen und Vorgaben

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Kreativitätsmotiv:

Der Musiker, aus dem die Songs und Texte scheinbar mühelos heraussprudeln

Die Schriftstellerin, die fantasievolle Kinderbücher schreibt

Die Werberin, die sich stets kreative Slogans für die Produkte ihrer Kunden einfallen lässt

Die Grafik-Designerin, die neue Designs für Verpackungen gestaltet

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

Aufgaben, die Ihnen aufgrund der freien Aufgabenstellung ermöglichen, Ihr kreatives Potential zu nutzen

Problemstellungen, bei denen es nicht die eine richtige Lösung gibt, sondern neuartige Lösungen gefragt sind

Ein Umfeld, dass unorthodoxes Denken und Handeln honoriert und unterstützt oder zumindest toleriert

Aufgaben, wie die Entwicklung neuer Produkte, Verfahren oder Strategien, die nur dadurch erfolgreich gelöst werden können, dass alte Denkmuster verlassen werden

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS KREATIVITÄTSMOTIV



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

... sich an der eigenen Kreativität so sehr berauschen, dass Sie Themen wie Umsetzbarkeit, benötigte Ressourcen (z.B. Kosten oder Zeit) oder Akzeptanz bei der Zielgruppe aus den Augen verlieren

... sich nicht mehr dazu motivieren können, alltägliche Aufgaben und Tätigkeiten umzusetzen und so irgendwann in einer Art Elfenbeinturm leben

... mit Menschen nicht mehr zurecht kommen, die Ihr kreatives Motiv nicht teilen, sondern eher konventionell denken

... zwar völlig neuartige Lösungen entwickeln, die Umsetzung dieser Ideen oder Lösungen aber daran scheitert, dass Sie kein Interesse an der konkreten Umsetzung der Ideen zeigen, da diese Phasen andere Motive ansprechen

... zu viele verschiedene Ideen entwickeln, sodass Sie sich in diesem Wust unterschiedlicher Ansätze nicht mehr zurecht finden

Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Kreativitätsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Kreativitätsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Kreativitätsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Kreativitätsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Kreativitätsmotiv beeinflusst?

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

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

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

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS WERTMOTIV



Das Wertmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

Einer Tätigkeit, die den eigenen Werten entspricht und es möglich macht, diese auch mit Leben zu füllen

Einem selbst wahrgenommenen Sinn in der eigenen Tätigkeit, der über den Verdienst oder das Prestige hinaus geht

Einem Umfeld oder einer Aufgabe, in der Sie Ihren Idealismus nicht unterdrücken müssen, sondern dieser akzeptiert und geteilt wird

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Wertmotiv:

Die Studentin, die ihr Studienfach nicht danach aussucht, wo sie am meisten verdient, sondern danach, womit sie einen Beitrag zur Lösung dringender Probleme unserer Zeit leisten kann

Der IT-Entwickler, der seine Programme schreibt, sie mit der Allgemeinheit teilt und gemeinsam mit anderen weiterentwickelt

Der plastische Chirurg, der nicht in einer Klinik für Schönheitschirurgie, sondern in einer Abteilung für Unfallpatienten des städtischen Krankenhauses arbeitet

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

Die Arbeit in einem inhabergeführten Unternehmen, das für klar definierte Werte steht und in dem diese auch tatsächlich (vor-)gelebt werden

Eine Tätigkeit, bei der Sie sich mit den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens voll identifizieren können

Das Erarbeiten von ethischen Leitlinien oder zumindest Regeln für den Umgang miteinander für Ihr Unternehmen oder Ihre Abteilung

Jede Aufgabe, in der Erfolg nicht nur anhand von Zahlen bewertet wird, sondern auch der Faktor Mensch eine entscheidende Rolle spielt

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS WERTMOTIV



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

- ... Ihre berufliche Weiterentwicklung aufgrund einer rein idealistischen Ausrichtung vernachlässigen
- ... immer stärkere Gefühle von Frustration erleben, wenn andere Menschen sich immer wieder entgegen Ihrer Wertvorstellungen verhalten und sich nicht an Absprachen zu Verhaltensregeln halten
- ... immer wieder feststellen müssen, wie viel Kraft es kostet, etwas in einer Organisation, einem Unternehmen oder auch nur einer Abteilung bzw. einem Team zum Besseren zu verändern
- ... sich überlegen müssen, wie Sie darauf reagieren wollen, wenn Andere sich Ihnen gegenüber nicht fair und moralisch korrekt verhalten, obwohl Sie dies tun
- ... zu schnelle oder zu harte Entscheidungen gegen attraktive Jobangebote treffen, die sich möglicherweise bei genauerem Hinsehen als echte Chance herausgestellt hätten

Reflexionsfragen

- Was zeichnet mein persönliches Wertmotiv aus?
- Wodurch äußert sich das Wertmotiv bei mir?
- Woher kommt mein Wertmotiv und wie ist es entstanden?
- Wer oder was hat das Wertmotiv besonders geprägt?
- Welche Entscheidungen wurden durch mein Wertmotiv beeinflusst?
- Welchen Anteil hat das Wertmotiv an meiner derzeitigen beruflichen und privaten Lebenssituation?
- Welche meiner Ziele für meine berufliche und private Zukunft passen zu meinem Wertmotiv?
- Möchte ich mich von meinem Wertmotiv 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.

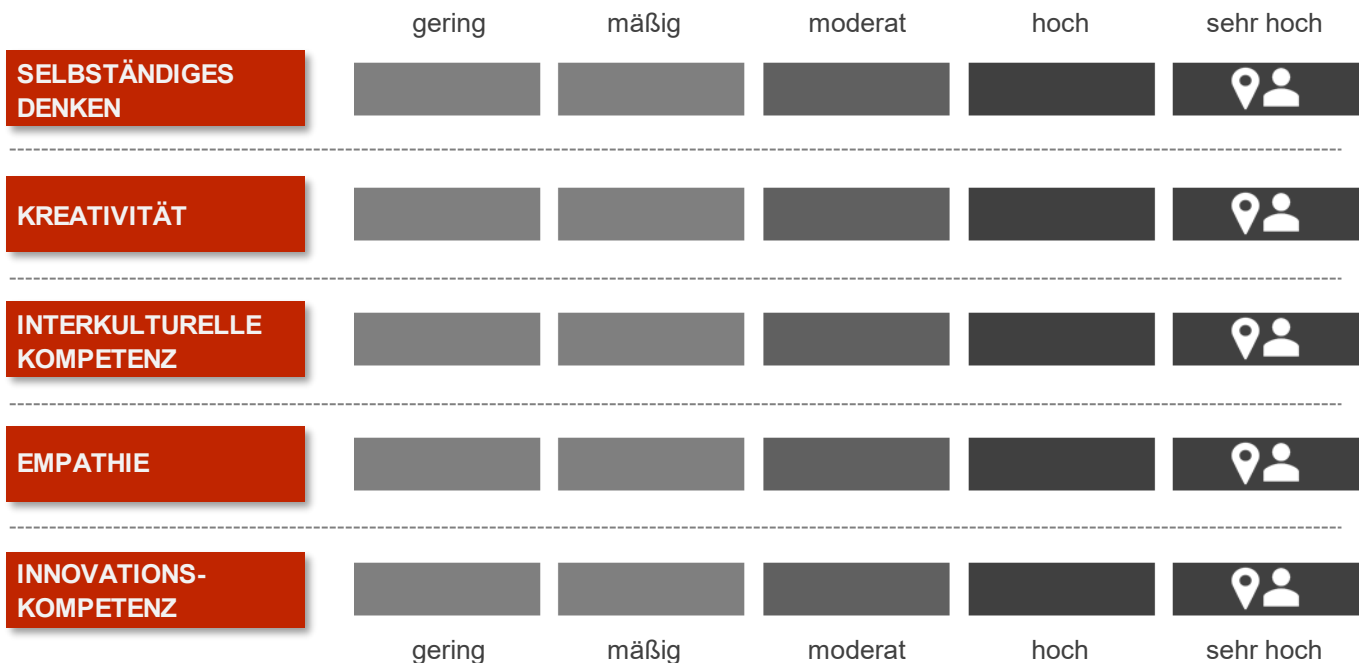
Wir weisen hier also nicht Ihre persönliche Kompetenzausprägung aus, sondern geben an, wie leicht bzw. schwer es Menschen mit Ihrem Profil normalerweise fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen. Ihr tatsächliche Kompetenzausprägung kann aufgrund Ihrer individuellen Lebensumstände und Lernerfahrungen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



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN-KOMPETENZEN

SELBSTÄNDIGES DENKEN

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, sich über reine Aufträge und Anweisungen hinaus Gedanken zu machen und so einen wertvollen Beitrag für Ihr Team zu leisten.

Sie denken mit und erkennen so mögliche Probleme und Fehler, bevor diese auftreten und sorgen dafür, dass diese vermieden werden können.

Wenn etwas offensichtlich getan werden muss, werden Sie tätig, bevor Sie jemand darauf hinweisen muss.

Sie lassen sich von Anderen nicht zu sehr beeinflussen, sondern folgen Ihren eigenen Vorstellungen und Ideen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Lassen Sie sich das selbstständige Denken nicht verbieten, sondern überzeugen Sie diejenigen, die dies tun wollen, davon, dass Ihre Gedanken für das Team wertvolle Impulse liefern werden.

Machen Sie sich bewusst, dass selbstständiges Denken erlernt werden muss. Manche Menschen werden nicht dazu erzogen, selbst mitzudenken, sondern müssen von klein auf immer nur Anderen folgen. Reagieren Sie daher nicht zu ungehalten auf Menschen, denen selbstständiges Denken schwerfällt, sondern versuchen Sie sie dabei zu unterstützen, diese Fähigkeit ebenfalls zu entwickeln.

Nutzen Sie Ihre Fähigkeit, um proaktiv Probleme und Krisenherde zu erkennen und machen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv auf solche Dinge aufmerksam.

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

KREATIVITÄT

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, etwas schöpferisch Neues zu erzeugen. Die Bereiche, in denen dies geschieht, können sehr unterschiedlich sein: Kunst Design, technische Entwicklung, Musik.

Sie denken frei und denken quer, können dabei über den Tellerrand hinausschauen, so neue Impulse aus anderen Gebieten aufnehmen und in einer kreativen Art und Weise mit Bekanntem verbinden.

Sie brechen mit althergebrachten Konventionen und schaffen so neue Wege für Weiterentwicklung.

Sie ermöglichen Veränderung und Neuausrichtung in Situationen, in denen neue Impulse benötigt werden.

Sie begeistern Andere durch Ihre ungewöhnlichen Einfälle und wirken dadurch inspirierend auf Ihre Mitmenschen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Akzeptieren Sie auch Phasen oder Situationen in denen Sie weniger kreativ sind. Das ist völlig normal. Kreativität kommt bei vielen Kreativen eher in Schüben denn als stetiger Strom.

Stress und Druck können zwar zunächst aktivierend wirken, töten Kreativität ab einem bestimmten Level aber ab. Sorgen Sie daher dafür, dass diese Faktoren nicht Überhand nehmen.

Bewahren Sie sich Ihre Offenheit für neue Einflüsse, auch wenn Sie vielleicht nicht ständig die Möglichkeit zu faszinierenden Gesprächen, Reisen oder kreativen Einfällen haben.

Achten Sie auf die Themen Umsetzbarkeit und Kosten, damit Ihre kreativen Ideen auch Wirklichkeit werden können.

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

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, interkulturelle Missverständnisse und Konflikte im Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturen zu vermeiden oder konstruktiv zu lösen.

Sie können erfolgreich mit Menschen aus sehr unterschiedlichen Ländern kommunizieren und zusammenarbeiten.

Sie interessieren sich für kulturelle Unterschiede, erkennen diese und können passend darauf reagieren.

Die komplexen Anforderungen eines Auslandsaufenthaltes belasten Sie aufgrund Ihres interkulturellen Verständnisses weniger als andere Menschen.

Sie sind in der Lage, Ihr Verhalten an die Erfordernisse interkultureller Begegnungen anzupassen und respektieren die Unterschiedlichkeit verschiedener Nationalitäten.

Einsatz für Ihren Erfolg

Versuchen Sie, in Branchen und Berufen zu arbeiten, die international ausgerichtet sind, wie z.B. Luftfahrt, Handel, Logistik, Maschinenbau, Entwicklungshilfe und Tourismus.

Stellen Sie sich darauf ein, auf Menschen zu treffen, die über weniger interkulturelles Geschick verfügen als Sie. Versuchen Sie sich von deren Verhalten nicht frustrieren zu lassen und konzentrieren Sie sich auf die positiven Begegnungen.

Seien Sie sich dessen bewusst, dass ein Auslandsaufenthalt in einem Land wie z.B. Indien, China oder Japan, auch für Sie eine sehr große Herausforderung darstellt und ein Kulturschock hier kaum zu vermeiden ist. Er wird allerdings weniger stark ausfallen als bei Anderen.

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

EMPATHIE

Stärken und Fähigkeiten

Sie können sich sehr gut in andere Menschen hineinversetzen und so die Beweggründe für deren Verhalten nachvollziehen.

Sie wissen in der Regel, wie es anderen Menschen geht, mit denen Sie sprechen, ohne dass diese Ihnen das sagen müssen.

Sie können Andere sehr gut ‚lesen‘, also deren Gefühle erkennen und entsprechend reagieren. Dadurch empfinden Andere Sie in der Regel als sehr angenehme Gesellschaft.

Sie können auch Handlungsweisen verstehen und erklären, die Anderen unverständlich oder sogar absurd erscheinen.

Sie können anderen Menschen, denen es nicht gut geht, eine Stütze sein, da Sie deren Ängste und Sorgen verstehen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Versuchen Sie aus den Einzelbeobachtungen sich wiederholende Muster abzuleiten und so die Natur der Menschen insgesamt, anstatt nur die einer einzelnen Person, besser zu verstehen.

Versuchen Sie sich auch selbst zu schützen und lassen Sie die Gefühle und Gedanken der Anderen nicht allzu nah an sich heran bzw. grenzen Sie sich soweit ab, dass diese Gefühle Sie nicht zu sehr belasten.

Zeigen Sie den Menschen Grenzen auf, die sich aufgrund Ihrer Empathie mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung von Ihnen wünschen als Sie in der Lage sind zu geben.

Setzen Sie Ihre Empathie nicht nur für Andere sondern auch für sich selbst ein. Achten Sie also auch darauf, was Sie selbst benötigen und gehen Sie auf Ihre Bedürfnisse auch ein.

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

INNOVATIONSKOMPETENZ

Stärken und Fähigkeiten

Sie haben deutlich mehr Ideen zur Lösung von Problemen und machen mehr neuartige Vorschläge als Andere.

Ihr Denken ist auf Fortschritt ausgerichtet, denn Sie mögen keinen Stillstand, weder beruflich noch privat.

Sie beschäftigen sich gerne mit Neuem und bisher Unbekanntem, das können technische Innovationen, neue Gerichte oder musikalische Neuerscheinungen sein.

Im Gegensatz zu vielen Anderen sind Sie in der Lage, wirkliche Innovationen zu erzeugen, statt Vorhandenes zu übernehmen und evtl. zu optimieren.

Ihre Fähigkeit, neue Wege in Ihrem Fachgebiet zu beschreiten, stützt sich auf eine breite Wissensbasis, die Sie sich aufgrund Ihrer Neugier aneignen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Achten Sie darauf, dass Ihre Vorschläge und Ideen von Ihren Vorgesetzten oder Ihrem Team ernst genommen und auch umgesetzt werden.

Achten Sie auch selbst verstärkt darauf, dass Ihre Innovationen nicht bloße Ideen bleiben, sondern – am besten – auch in die Tat umgesetzt werden.

Unter starkem Stress oder Druck werden Sie weniger Ideen haben. Schaffen Sie sich daher ein Umfeld, das Ideen möglich macht statt Sie zu unterdrücken.

Häufig braucht es für echte Innovationen mehr als einen innovativen Menschen. Suchen Sie sich daher gezielt Gleichgesinnte und entwickeln Sie die Ideen gemeinsam weiter.

Setzen Sie sich aktiv für eine Innovationskultur in Ihrem Team oder Ihrer Abteilung ein, denn diese hilft Ihnen, sich bestmöglich zu entfalten.

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?



LINC

PERSONALITY PROFILER

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

KONTAKTIEREN SIE UNS!

LINC GmbH
info@linc.de
+49 4131 2270700
www.linc.de/lpp