

A photograph of two men in business attire (blue shirts and ties) sitting at a table, looking at documents. The man on the right is in the foreground, looking down at a document. The man on the left is slightly behind and to the side, also looking at a document. The image has a blue tint and a dark overlay on the left side where the text is placed.

LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

TIEFENPROFIL
FÜHRUNG

ANWENDER*IN:
Maria Musterfrau

TIEFENPROFIL FÜHRUNG

1



Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

Das nachfolgende Führungsprofil bildet die wichtigsten Kompetenzfelder von Führung inklusive der SOLL-Werte von Führungskräften bei den zugehörigen BIG FIVE-Facetten ab. Gegliedert ist dieses Führungsprofil nach folgenden fünf Führungsaufgaben:

1. Planen und anweisen (Kompetenzen: Ganzheitliches Denken, Planungskompetenz)
2. Informieren und kommunizieren (Kompetenzen: Führen, Sicheres Auftreten)
3. Motivieren (Kompetenzen: Überzeugungsvermögen, Veränderungskompetenz)
4. Feedback geben (Kompetenzen: Konfliktkompetenz)
5. Kontrollieren (Kompetenz: Verantwortungsbewusstsein, Zielstrebigkeit).

Die SOLL-Werte der Facetten (schwarze Balken) stellen Schwellenwerte dar, die in ihrer Kombination anzeigen, wann eine mindestens hohe Kompetenz in einem Bereich wahrscheinlich vorliegt (SOLL-Bereich). Eine Übererfüllung bei der Facettenausprägung ist möglich und kann zu einer sehr hohen Kompetenz in diesem Bereich führen.

Zum IST-Kompetenzwert sind zwei Informationen ausgewiesen:

-  Selbsteingeschätzte IST-Ausprägung einer Kompetenz
-  Profilbasierte IST-Ausprägung: der profilbasierte IST-Wert wird gebildet aus der Kombination der IST-Ausprägungen aller Facetten (rote Balken).

Wichtig: Abweichungen der IST-Werte von den SOLL-Werten bedeuten nicht, dass zwangsläufig Defizite in diesem Bereich vorliegen. Es wird lediglich davon ausgegangen, dass die entsprechende Tätigkeit leichter fällt, wenn eine große Passung zu den SOLL-Werten vorliegt. Abweichungen können daher Entwicklungspotentiale anzeigen.

Führungsaufgabe 1: Planen und anweisen

Ganzheitliches Denken

- Das große Ganze sehen, anstatt sich nur auf einzelne Teilaspekte eines Problems zu konzentrieren
- Alle Aspekte abwägen und aus verschiedenen Perspektiven betrachten, bevor eine Entscheidung getroffen wird
- Nach nachhaltigen Lösungen streben, statt nach kurzfristigen Gewinnen ohne Bestand

ENTWICKLUNGS-BEREICH

gering

mäßig

moderat

SOLL-BEREICH

hoch

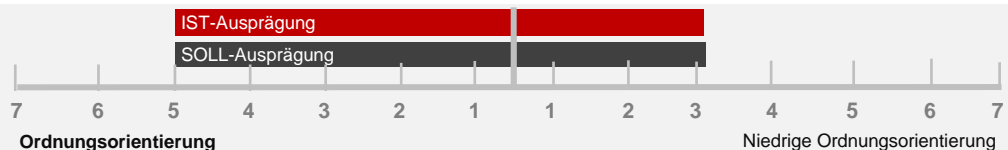
sehr hoch

Kompetenzwert

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

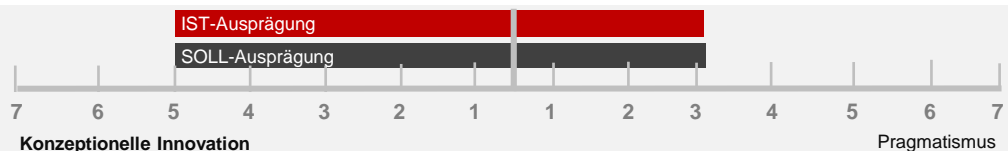
Ordnungsorientierung (G)

IST: hoch
SOLL: hoch



Konzept. Innovation (O)

IST: hoch
SOLL: hoch

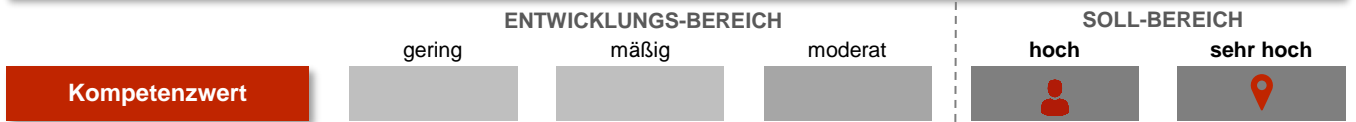


TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

Planungs-kompetenz

- Komplexe Abläufe und Prozesse Schritt für Schritt planen
- Richtige und sinnvolle Reihenfolge von Prozessschritten im Rahmen umfangreicher Prozesse finden
- Vorausschauendes und gewissenhaftes Abwägen des Vorgehens vor Beginn einer anspruchsvollen Tätigkeit oder eines Projektes



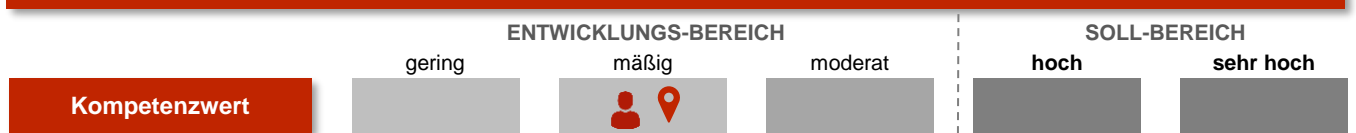
Ausprägungen: 7 = maximal / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = moderat / 3 = mäßig / 2 = gering / 1 = minimal



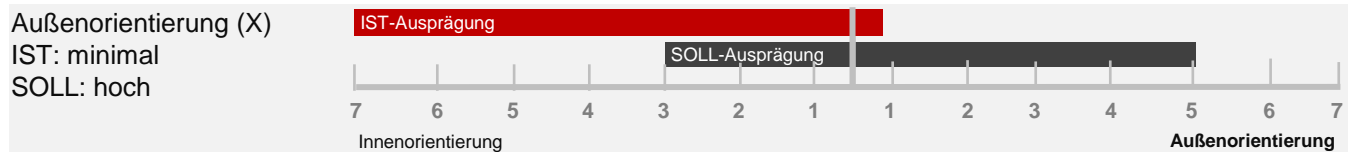
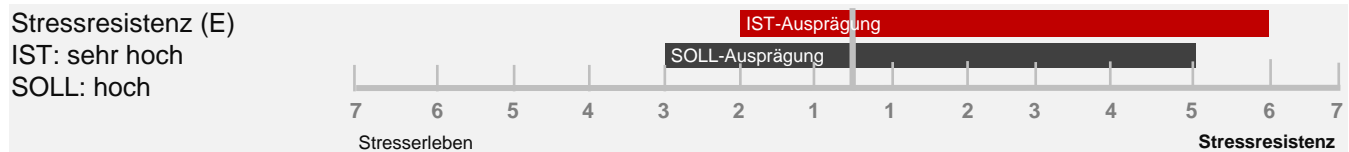
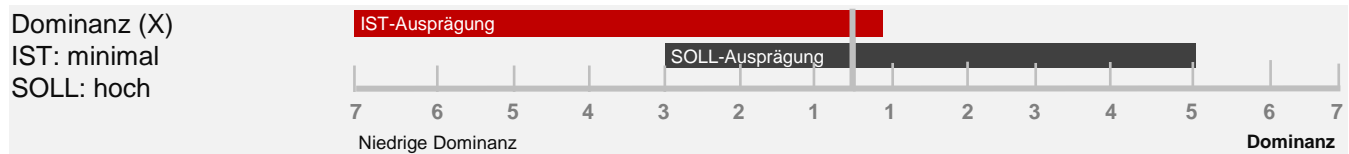
Führungsaufgabe 2: Informieren und kommunizieren

Führen

- Anleiten von Menschen bei der Aufgabenbearbeitung und in sozialen Kontexten
- Konstruktiver Umgang mit emotionalen Belastungen einer Führungsposition
- Einflussnahme auf das Geschehen und Vorgabe einer Handlungsrichtung



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

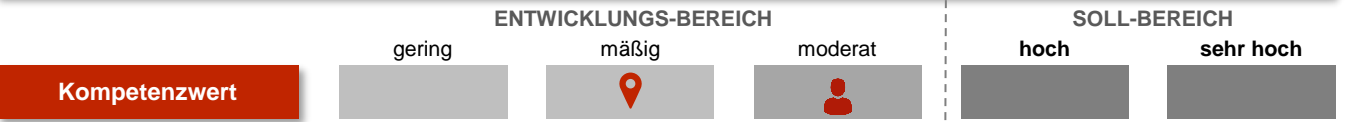


TIEFENPROFIL FÜHRUNG

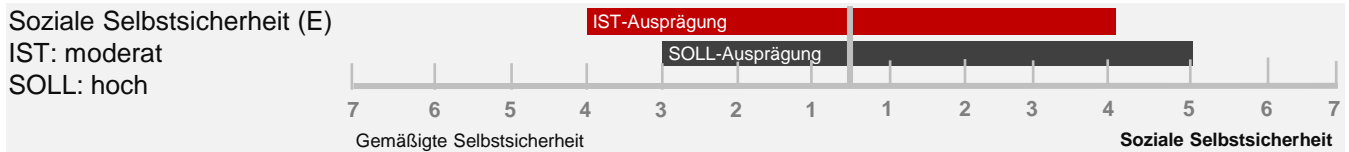
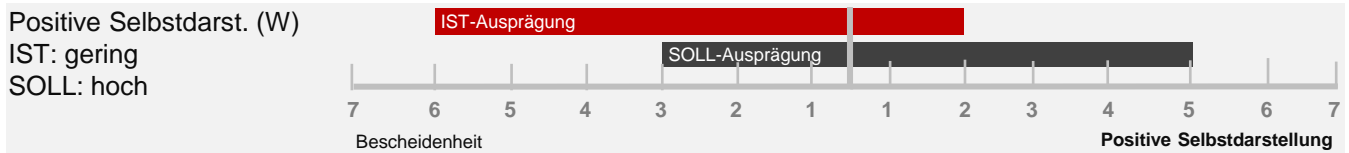
Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

Sicheres Auftreten

- Auch in schwierigen oder neuartigen Situationen Souveränität und Kompetenz ausstrahlen
- Nervosität nicht nach außen sichtbar werden lassen
- Erfolgreiche Selbstpositionierung in Teams und Abteilungen



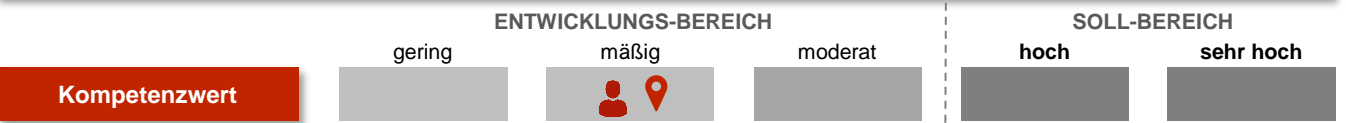
Ausprägungen: 7 = maximal / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = moderat / 3 = mäßig / 2 = gering / 1 = minimal



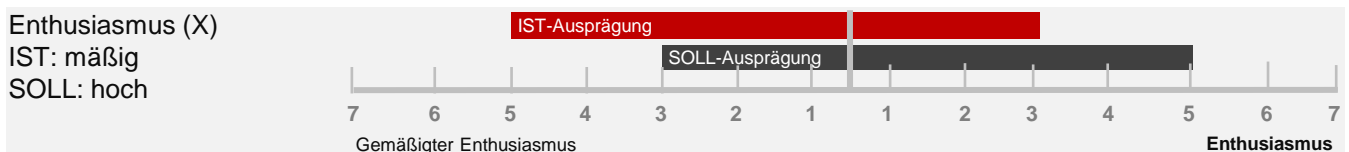
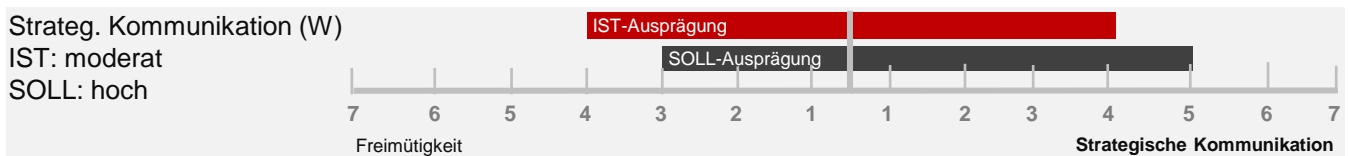
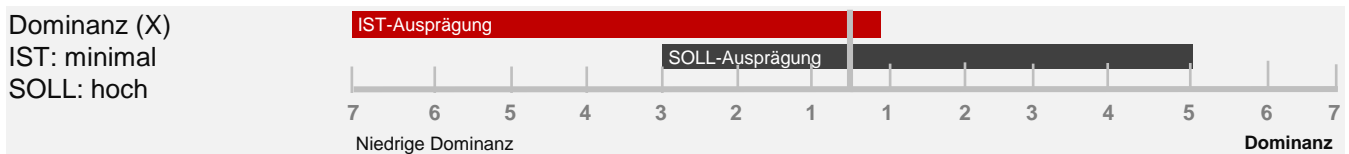
Führungsaufgabe 3: Motivieren

Überzeugungsvermögen

- Freude daran haben, andere vom eigenen Standpunkt zu überzeugen
- Skeptiker durch die richtigen Argumente und die eigene Begeisterung überzeugen
- Durch strategisch kluge Kommunikation einen bleibenden Eindruck hinterlassen



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

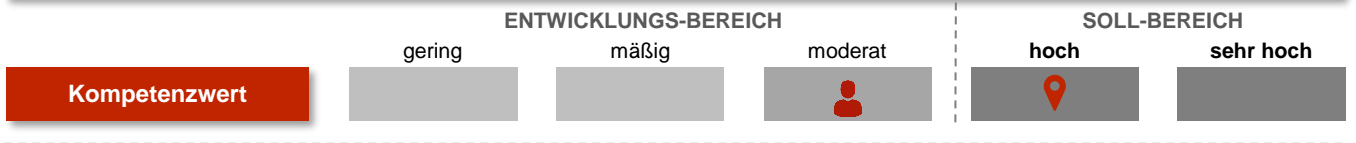


TIEFENPROFIL FÜHRUNG

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

Veränderungs-kompetenz

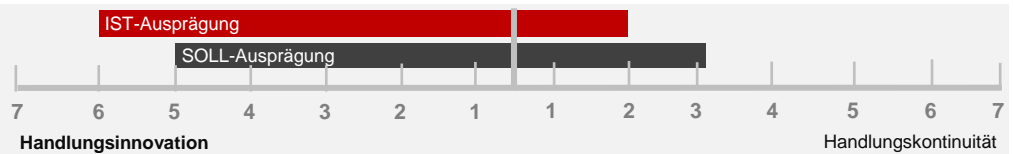
- Schnelle Einstellung auf neue Gegebenheiten und Situationen
- Das Positive in Veränderungen fokussieren, anstatt sich auf die negativen Aspekte zu konzentrieren
- Veränderungen selbstständig anstoßen und handlungsinnovativ sein



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

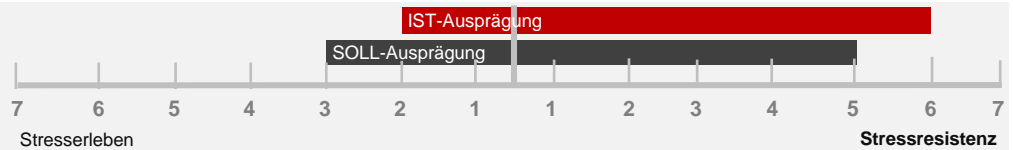
Handlungsinnovation (O)

IST: sehr hoch
SOLL: hoch



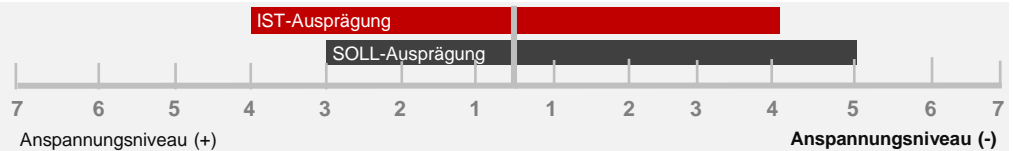
Stressresistenz (E)

IST: sehr hoch
SOLL: hoch



Anspannungsniveau - (E)

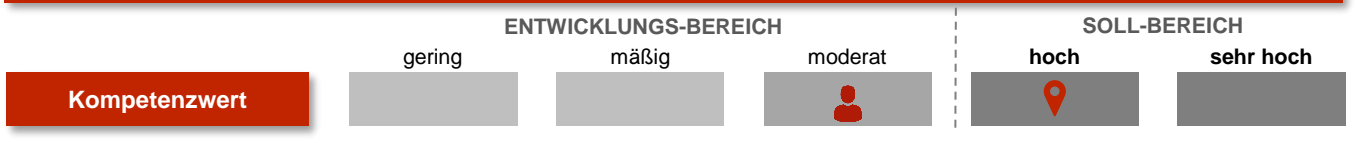
IST: moderat
SOLL: hoch



Führungsaufgabe 4: Feedback geben

Konflikt-kompetenz

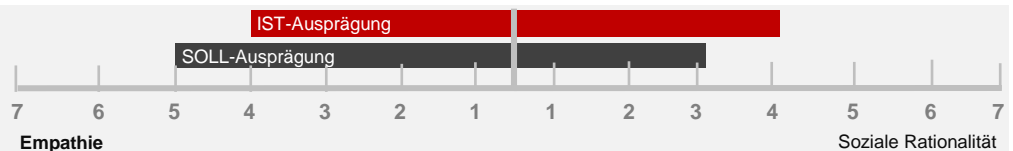
- Zwischenmenschliche Konflikte frühzeitig und konstruktiv lösen
- Verständnis für den Standpunkt des Konfliktpartners zeigen
- Auf Provokationen und Sticheleien nicht eingehen, andere selbst nicht provozieren und auch in hitzigen Diskussionen besonnen bleiben
- Bereits aufgebrochene Konflikte erfolgreich schlichten



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

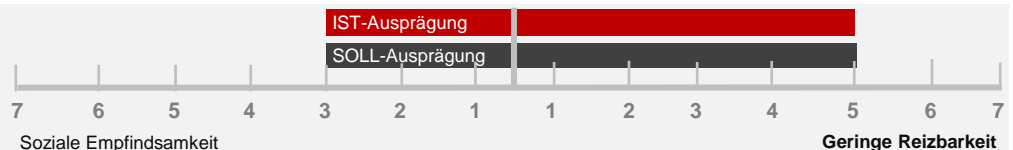
Empathie (K)

IST: moderat
SOLL: hoch



Geringe Reizbarkeit (E)

IST: hoch
SOLL: hoch



TIEFENPROFIL FÜHRUNG

5

Typische Ausprägung von BIG FIVE Facetten bei Führungskräften

Führungsaufgabe 5: Kontrollieren

Verantwortungsbewusstsein

- Für das eigene Handeln Verantwortung übernehmen und dabei auch zukünftige Effekte miteinbeziehen
- Bewusst Fehler wahrnehmen und sich selbst eingestehen, ohne sie anderen Teammitgliedern zuzuschreiben

Kompetenzwert

ENTWICKLUNGS-BEREICH

gering

mäßig

moderat

SOLL-BEREICH

hoch

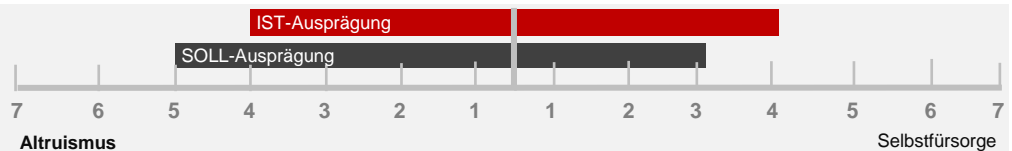
sehr hoch

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

Altruismus (K)

IST: moderat

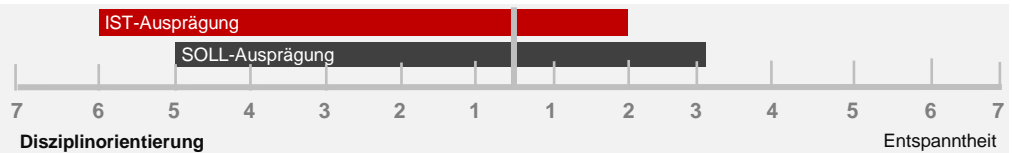
SOLL: hoch



Disziplinentzung (G)

IST: sehr hoch

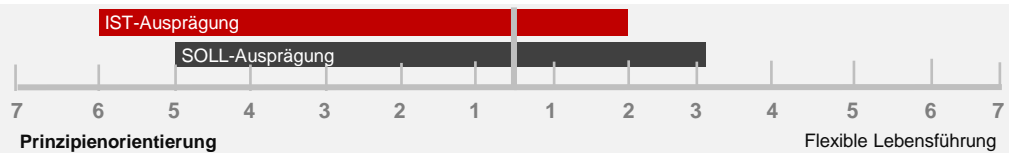
SOLL: hoch



Prinzipientzung (G)

IST: sehr hoch

SOLL: hoch



Zielstrebigkeit

- Sich selbst anspruchsvolle Ziele setzen und diese unbeirrt verfolgen
- Annehmen eines direkten Wettbewerbs mit Konkurrenten und Widersachern, um die gesetzten Ziele zu erreichen
- Hoher Leistungsanspruch auch an die Arbeit anderer Menschen

Kompetenzwert

ENTWICKLUNGS-BEREICH

gering

mäßig

moderat

SOLL-BEREICH

hoch

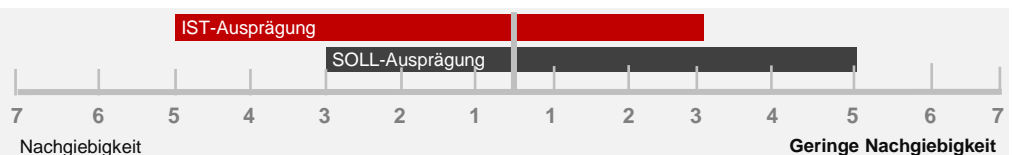
sehr hoch

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

Geringe Nachgiebigkeit (W)

IST: mäßig

SOLL: hoch



Leistungsorientierung (G)

IST: sehr hoch

SOLL: hoch

