

LINC COACHING PROFILER

MARTINA MUSTERFRAU



IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Martina Musterfrau

Herzlich willkommen in Ihrem LINC COACHING PROFILER Ergebnisbericht!

Dieser Profiler ermöglicht es, das Coaching um eine tiefere Reflexionsebene – die Persönlichkeit – zu ergänzen.

Aufbauend auf dem Persönlichkeitsprofil bietet der Bericht inhaltliche Vorschläge für verschiedene Coaching-Methoden. Darüber hinaus werden Impulse für eine persönlichkeitsorientierte Anwendung der Methoden sowie praktische Ansatzpunkte für den Einstieg gegeben.

Dabei handelt es sich um **Möglichkeiten und Vorschläge**, die aus dem Persönlichkeitsprofil abgeleitet wurden. Die Inhalte sind als Anregungen zu verstehen, die in der gemeinsamen Arbeit von Coach und Coachee individuell vertieft werden können.

Nutzen Sie diesen Bericht gerne als Ausgangspunkt für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit persönlichen Themen und als Unterstützung für eine gezielte, persönlichkeitsorientierte Weiterentwicklung.

Wir wünschen Ihnen spannende Erkenntnisse und eine bereichernde Coaching-Erfahrung!

Ihr Team der LINC GmbH



Dr. Martin Puppatz



Dr. Ronald Franke

IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

INHALT UND STRUKTUR

3-6

DAS INNERE TEAM

7-9

GLAUBENSSÄTZE

10-14

ANTREIBER

15-18

WERTEQUADRATE

19-22

COPING-VERHALTEN

LINC COACHING PROFILER - LINC GmbH



DAS INNERE TEAM

Im inneren Team wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch unterschiedliche Stimmen in sich trägt. Diese entspringen z. B. aus unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen und können verschiedene Sichtweisen, Wünsche oder auch gegensätzliche Impulse vertreten, was zu inneren Spannungen führen kann.

Die Methode hilft dabei, innere Dynamiken sichtbar zu machen, Ambivalenzen zu reflektieren und stimmige Entscheidungen zu treffen. Die einzelnen Stimmen werden dabei wie Teammitglieder betrachtet, die je nach Situation eine bestimmte Position einnehmen. Manche stehen in Harmonie zueinander, andere stehen im Widerspruch.

Durch die bewusste Auseinandersetzung mit dem Inneren Team können zentrale Fragen reflektiert werden: Welche Stimmen melden sich in bestimmten Situationen besonders stark? Welche Bedürfnisse stecken dahinter? Wie beeinflussen sie Entscheidungen?

Das Ziel dieser Methode ist es, innere Klarheit zu gewinnen, die Selbstführung zu stärken und ein reflektiertes, authentisches Handeln zu fördern. Dabei geht es nicht darum, einzelne Stimmen auszublenden oder zu unterdrücken, sondern sie wahrzunehmen, ihre Perspektiven zu verstehen und in einen konstruktiven inneren Dialog zu bringen.

Hinweis zur Form der folgenden inneren Stimmen:

Die folgenden inneren Stimmen erscheinen in unterschiedlichen sprachlichen Formen. Teils als Einzelstimme („Ich bin unsicher“), teils mit Bezug auf das ganze Team („Wir sollten abwägen“). Diese Variation ist bewusst gewählt und richtet sich nach dem jeweiligen Kontext. In manchen Fällen spricht die Stimme beispielsweise gezielt das Team an, um einen Appell oder eine gemeinsame Reflexion auszudrücken.

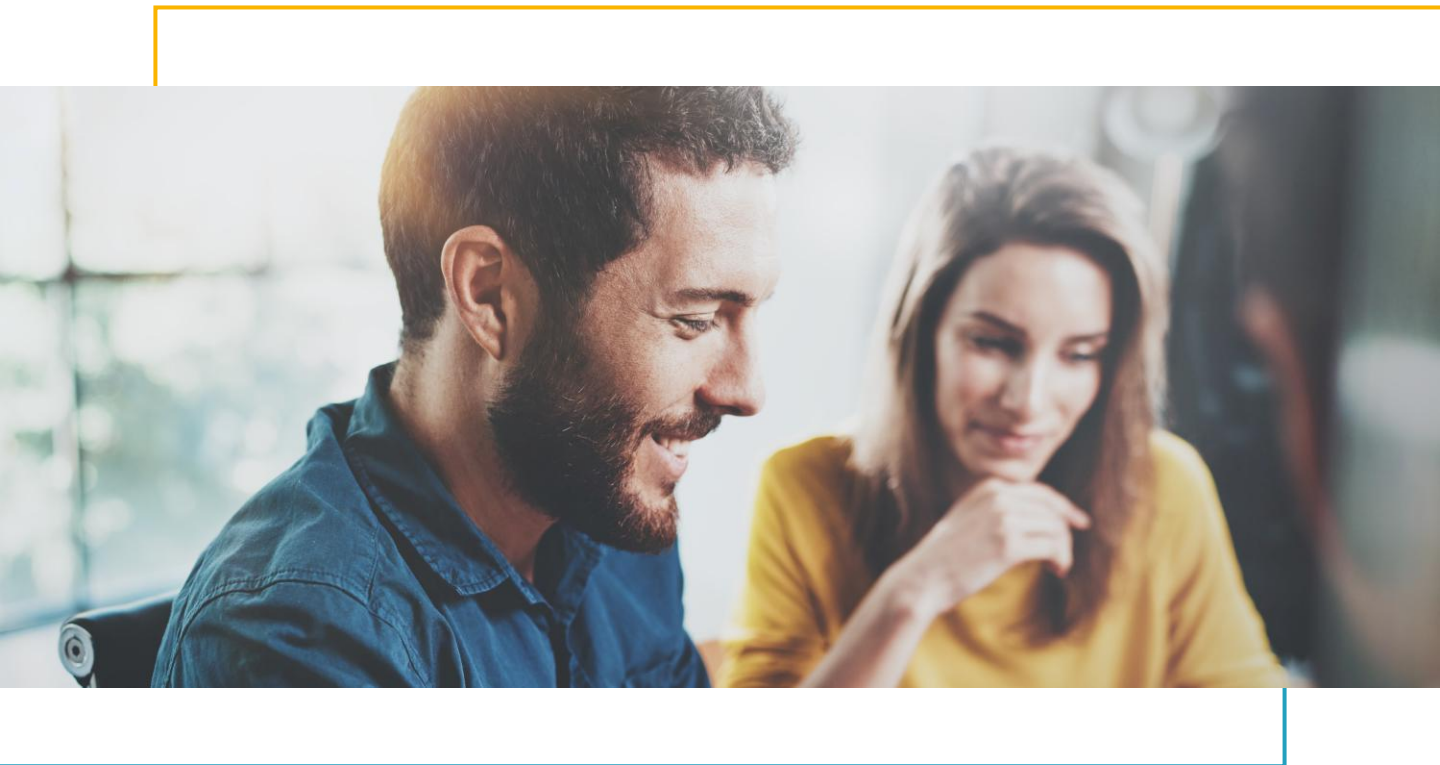


MÖGLICHE TEAMMITGLIEDER AUF BASIS
IHRER PERSÖNLICHKEIT

DAS INNERE TEAM

Die Grafik zeigt mögliche Mitglieder des Inneren Teams, abgeleitet aus den acht am stärksten ausgeprägten Big Five-Facetten Ihres LINC Personality Profilers. Sie dient als erster Impuls, um ein Inneres Team im Coachingprozess gemeinsam zu entwickeln und zu reflektieren.

Jedes Teammitglied erscheint in einer positiven und einer kritischen Variante. Das persönliche Empfinden beeinflusst, ob und wie sie wahrgenommen werden. Beispielhafte Aussagen veranschaulichen die Stimmen und machen sie greifbarer. Dabei ist jedoch zu beachten, dass sie auf Ihren persönlichen Kontext übertragen werden sollten. Die/Der innere Chef:in moderiert und steuert die Diskussion bewusst, hört alle Stimmen, wägt ab und trifft eine für das innere Team stimmige Entscheidung.



MÖGLICHE TEAMMITGLIEDER AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

DAS INNERE TEAM

Handlungsinnovation (O)

Die Innovative

(positiv)

"Ich denke, wir sollten in diesem Fall einen neuen Weg einschlagen und es anders machen als bisher! Diese Veränderung wird uns weiterbringen."

Die Unbeständige

(negativ)

"Ja, ich weiß, es läuft eigentlich gut, aber es ist doch langweilig, immer den gleichen Weg zu gehen. Ich will Veränderung!"

Prinzipienorientierung (G)

Die Zuverlässige

(positiv)

"Ich habe klare Werte und Verhaltensgrundsätze und ich möchte, dass wir uns an diese halten!"

Die Dogmatische

(negativ)

"Wir müssen diese Absprache um jeden Preis einhalten - egal ob sie gut waren oder nicht!"

Entspanntheit (F)

Die Lockere

(positiv)

"Es besteht kein Grund, dass wir uns hier unnötigen Druck machen! Wir funktionieren eh am besten, wenn es drauf ankommt."

Die Aufschieberin

(negativ)

"Eine Aufgabe mehr oder weniger auf unserer Liste macht jetzt auch keinen Unterschied mehr. Lasst uns das irgendwann später machen."

Faktenorientierte Entscheidung (B)

Der Faktenmensch

(positiv)

"Die Fakten sprechen dafür, deswegen sollten wir das auch so machen!"

Die Logikfanatikerin

(negativ)

"Es fühlt sich eigentlich völlig falsch an, aber die Fakten sagen, dass es richtig ist. Deswegen machen wir das jetzt."

Vertrauensorientierung (K)

Die Wohlwollende

(positiv)

"Die anderen werden es schon gut mit uns meinen! Lasst uns ihnen mal einen Vertrauensvorschuss geben."

Die Naive

(negativ)

"Ja, sie haben keinen guten Ruf, aber ich kann mir nicht vorstellen, dass sie uns absichtlich schaden möchten."

Geringe Reizbarkeit (E)

Die Gelassene

(positiv)

"Sicher, die Kritik war hart, aber wir sollten sie nicht persönlich nehmen. Lasst uns lieber das Gespräch suchen und verstehen, was dahintersteckt."

Die Unbeteiligte

(negativ)

"Die anderen haben uns eben kritisiert? Habe ich gar nicht gemerkt."

Soziale Selbstsicherheit (E)

Die Souveräne

(positiv)

"Lasst uns diese Aufgabe übernehmen, auch wenn wir dabei Fehler machen, das gehört dazu. Aber wir haben das nötige Selbstvertrauen."

Die Überhebliche

(negativ)

"Ich weiß nicht, warum das von manchen als arrogant wahrgenommen wird, die sollen sich mal nicht so anstellen. Wenn überhaupt, ist das eher deren Problem als unseres."

Stressresistenz (E)

Die Belastbare

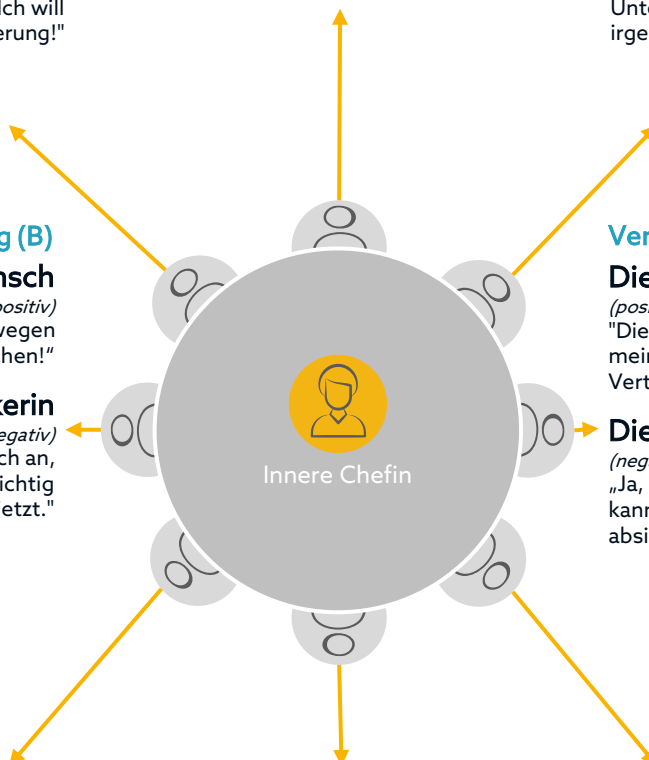
(positiv)

"Lasst uns jetzt noch mal durchhalten. Wir haben noch Reserven, die wir nutzen können."

Die Stressgefährdete

(negativ)

"Ja, das ist anstrengend, aber reißt euch jetzt mal zusammen! Ausruhen können wir uns später."



ERSTE GEDANKEN ZUM INNEREN TEAM

DAS INNERE TEAM

Die folgenden Impulse können als **Einstieg** in die Auseinandersetzung mit dem Inneren Team und den vorgeschlagenen Stimmen genutzt werden. Sie regen zur Reflexion des Coachees an und können als **Grundlage für einen weiterführenden Coachingprozess** dienen.

Damit die Methode wirkungsvoll ist, sollte das Innere Team auf eine konkrete Fragestellung oder Situation angewendet werden, z. B. „Soll ich dieses Projekt übernehmen?“ oder „Wie gehe ich mit meinem Ärger in dieser Situation um?“. Diese dient dann als „Thema der Teamsitzung“ und strukturiert die Auseinandersetzung.



WIE WIRKEN DIE VORGESCHLAGENEN STIMMEN AUF SIE?

Schauen Sie sich die Teammitglieder in der vorherigen Grafik an. Reflektieren Sie, wie dieser Vorschlag auf Sie wirkt:

- 🧠 Inwiefern lassen sich die vorgeschlagenen Stimmen auf Ihr Thema übertragen?
- 🧠 Welche Stimmen kommen Ihnen vertraut vor?
- 🧠 Gibt es Stimmen, die Ihnen fremd oder unwichtig erscheinen?



WELCHE INNEREN STIMMEN SIND TEIL IHRES INNEREN TEAMS?

Überlegen Sie:

- 🗨️ Welche der Stimmen nehmen Sie tatsächlich wahr?
- 🗨️ Welche der Stimmen sind besonders laut oder leise?
- 🗨️ Welche dieser Stimmen möchten Sie in den Vordergrund und welche in den Hintergrund rücken?
- 🗨️ Welche Stimmen fehlen Ihnen noch?

Hinweis: Die gewonnenen Erkenntnisse sollten im Coachingprozess weiter vertieft werden, um das Innere Team gezielt zu entwickeln und in den individuellen Entwicklungsprozess zu integrieren.

PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

GLAUBENS- SÄTZE

Glaubenssätze sind tief verankerte Überzeugungen über uns selbst, andere Menschen und die Welt. Sie entstehen meist in der frühen Kindheit durch Erziehung, Erfahrungen und das soziale Umfeld. Die Beschäftigung mit Glaubenssätzen bietet einen Zugang zu den inneren Überzeugungen, die häufig unbemerkt das Denken, Fühlen und Handeln prägen. Indem diese inneren Annahmen bewusst gemacht werden, lässt sich besser verstehen, warum bestimmte Situationen immer wieder auf ähnliche Weise erlebt und interpretiert werden.

Positive Glaubenssätze wie „Ich wachse an Herausforderungen“ können motivieren, das Selbstvertrauen stärken und die Handlungsspielräume erweitern. Negative Glaubenssätze wie „Ich bin nicht gut genug“ schränken uns hingegen ein, führen zu Selbstzweifeln und blockieren unsere Entwicklung. Besonders tückisch ist, dass wir dazu neigen, unsere Überzeugungen unbewusst bestätigen zu wollen. Dieser Mechanismus kann festgefahrene Muster verstärken.

Die Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching zielt darauf ab, diese inneren Überzeugungen bewusst zu machen, ihre Wirkung zu verstehen und blockierende Denkweisen zu hinterfragen. So können förderliche Einstellungen gestärkt, Veränderungsblockaden gelöst und neue Handlungsmöglichkeiten erschlossen werden.

Zentrale Fragen sind dabei:

- Welche Glaubenssätze prägen mein Verhalten?
- Welche unterstützen mich und welche halten mich zurück?
- Und welche alternativen Überzeugungen könnten mich ermutigen, neue Wege zu gehen?

Durch diese Methode werden Selbstreflexion, innere Klarheit und die Entwicklung eines stärkenden Selbstbildes gefördert.



MÖGLICHE GLAUBENSSÄTZE AUF BASIS IHRER
PERSÖNLICHKEIT

GLAUBENS- SÄTZE

Die Grafik zeigt mögliche Glaubenssätze, aus den acht am stärksten ausgeprägten Big Five-Facetten Ihres LINC Personality Profilers.

Im Folgenden sind Ihre acht am stärksten ausgeprägten Big Five-Facetten hervorgehoben. Links daneben finden Sie Vorschläge für positive, rechts für negative Glaubenssätze. Diese Vorschläge sollen als Inspiration dienen, im Rahmen eines Coachings persönliche Glaubenssätze zu reflektieren. Ob und wie eine Facette tatsächliche Überzeugungen widerspiegelt, hängt von Ihrer persönlichen Wahrnehmung ab.

Positiver Glaubenssatz	Big Five-Facette	Negativer Glaubenssatz
"Veränderungen machen das Leben spannend."	Handlungs- innovation (O)	"Ich muss immer alles verändern."
"Ich bin absolut zuverlässig."	Prinzipien- orientierung (G)	"Verpflichtungen müssen um jeden Preis eingehalten werden."
"Ich kann Dinge auch abbrechen, wenn es nicht mehr passt."	Entspanntheit (F)	"Ich kann nichts zu Ende bringen."
"Die besten Entscheidungen trifft man anhand von Fakten."	Faktenorient. Entsch. (B)	"Ich brauche zu lange, um Entscheidungen zu treffen."
"Menschen kann man vertrauen."	Vertrauensorient. (K)	"Ich bin zu vertrauensselig."
"Ich lasse mich nicht provozieren."	Geringe Reizbarkeit (E)	"Die Leute sind alle viel zu empfindlich."
"Ich lasse mich nicht verunsichern."	Soziale Selbstsicherheit (E)	"Unsicherheit ist Schwäche."
"Ich halte mehr aus als andere."	Stressresistenz (E)	"Stress existiert nicht."

ERSTE GEDANKEN ZU DEN GLAUBENSSÄTZEN

GLAUBENS- SÄTZE

Die folgenden Impulse können als **Einstieg** in die Auseinandersetzung mit den persönlichen Glaubenssätzen genutzt werden. Sie regen zur Reflexion des Coachees an und können als **Grundlage für einen weiterführenden Coachingprozess** dienen.

WIE WIRKEN DIE VORGESCHLAGENEN GLAUBENSSÄTZE AUF SIE?

Schauen Sie sich die Glaubenssätze in der vorherigen Grafik an. Reflektieren Sie, wie diese Vorschläge auf Sie wirken:

- 🧠 Welche der vorgeschlagenen Sätze kommen Ihnen vertraut vor?
- 🧠 Inwiefern beeinflussen diese Glaubenssätze Ihren Alltag?
- 🧠 Welche der Vorschläge fühlen sich für Sie unpassend an?

EIGENE GLAUBENSSÄTZE

Überlegen Sie, welche weiteren Glaubenssätze Sie im Alltag begleiten. Diese können dann im Rahmen eines Coachings genauer betrachtet werden:

- 🧠 **Über Sie selbst**, z. B. „Ich kann alles erreichen, was ich erreichen möchte.“ oder „Ich bin nicht gut genug.“
- 🧠 **Über andere Menschen**, z. B. „Menschen wollen sich grundsätzlich gegenseitig unterstützen.“ oder „Andere sind egoistisch und denken nur an sich selbst.“
- 🧠 **Über die Welt**, z. B. „Die Welt ist voller Möglichkeiten und Chancen.“ oder „Die Welt ist voller Leid und Enttäuschung.“

Hinweis: Die gewonnenen Erkenntnisse sollten im Coachingprozess weiter vertieft werden, um die persönlichen Glaubenssätze gezielt zu identifizieren und in den individuellen Entwicklungsprozess zu integrieren.

PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

ANTREIBER

Antreiber sind tief verankerte Muster, die unser Verhalten, unsere Entscheidungen und unsere Reaktionen unbewusst beeinflussen. Sie entstehen häufig in der Kindheit und begleiten uns ein Leben lang. Die fünf typischsten Antreiber sind:

„**Sei perfekt!**“: Streben nach Fehlerfreiheit; hohe Ansprüche; Angst vor Kritik.

„**Mach es allen recht!**“: Bedürfnis, anderen zu gefallen; Konflikte zu vermeiden; Schwierigkeiten beim Nein-Sagen.

„**Sei stark!**“: Emotionen unterdrücken; keine Verwundbarkeit zeigen; Hilfsbedürftigkeit als Makel empfinden.

„**Streng dich an!**“: Überzeugung, nur durch harte Arbeit alles erreichen zu können; Schwierigkeiten, Pausen einzulegen.

„**Beeil dich!**“: Ständiger Zeitdruck; Gefühl, immer in Eile zu sein; Stress bei Verzögerungen.

Antreiber können positiv motivierend wirken, beispielsweise indem sie zu Sorgfalt, Einsatzbereitschaft oder Effizienz anregen. Gleichzeitig können sie in übermäßiger Ausprägung stressverstärkend wirken und zu problematischen Verhaltensmustern führen.

Die Arbeit mit Antreibern hilft, ungesunde Denkmuster zu erkennen, neue Verhaltensweisen zu entwickeln und die Selbstfürsorge zu stärken.



MÖGLICHE AUSPRÄGUNG DER ANTREIBER AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

ANTREIBER

Die folgenden Grafiken zeigen mögliche Ausprägungen der fünf Antreiber, basierend auf Ihrem LINC Personality Profiler. Dabei wurden die Big Five-Facetten und Motive identifiziert, die für eine starke Ausprägung der einzelnen Antreiber besonders relevant sind.

Die Übersicht kann als Grundlage genutzt werden, um gemeinsam mit Ihrem Coach die persönlichen Antreiber zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Welche Antreiber eine Rolle spielen und wie stark sie wahrgenommen werden, ist individuell unterschiedlich.

ÜBERSICHT

DAS ANTREIBERPROFIL

Das Antreiberprofil vermittelt einen Eindruck davon, welchen Stellenwert die fünf Antreiber im individuellen Leben einnehmen könnten. Grundlage dafür ist ein Matching Score, der angibt, wie stark das individuelle Persönlichkeitsprofil die jeweiligen Antreiber begünstigt. Ein hoher Score deutet darauf hin, dass ein bestimmter Antreiber eine größere Relevanz haben könnte.

ANTREIBER

MATCHING SCORE

1. „Beeil dich!“ **sehr hoch (5,8)**

2. „Mach es allen recht!“ **moderat (3,8)**

3. „Sei stark!“ **moderat (3,8)**

4. „Streng dich an!“ **moderat (3,6)**

5. „Sei perfekt!“ **moderat (3,6)**

Hinweis: Der Matching-Score stellt den Durchschnitt aus Facetten- und Motivausprägung dar. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Matching Scores zustande kommen.

1. „Beeil dich!“

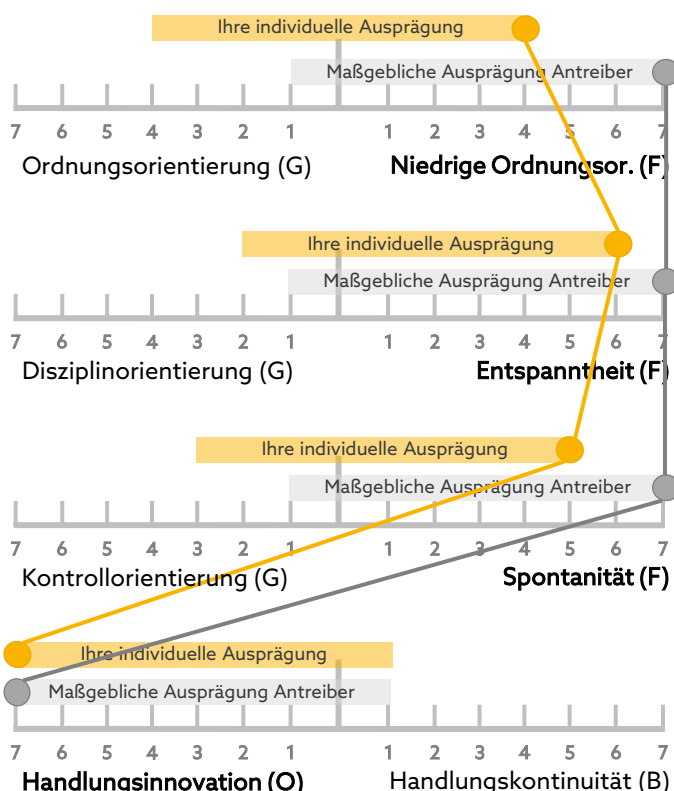
Ständiger Zeitdruck; Gefühl, immer in Eile zu sein; Stress bei Verzögerungen

sehr hoch (5,8)

Matching Score (Skala 1-7)

BIG FIVE-FACETTEN

Abgleich Ihrer Ausprägung mit den relevanten Big Five-Facetten des Antreibers „Beeil dich!“:



MOTIV

Das Kreativitätsmotiv kann den Antreiber „Beeil dich!“ verstärken.

Ihr Kreativitätsmotiv: **maximal**

MÖGLICHE AUSPRÄGUNG DER ANTREIBER AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

ANTREIBER

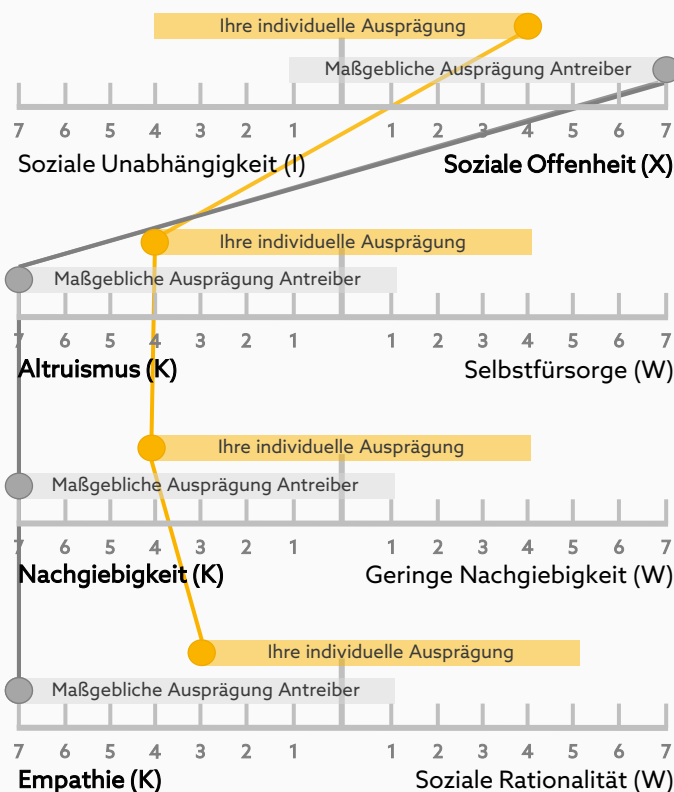
2. „Mach es allen recht!“

Bedürfnis, anderen zu gefallen; Konflikte zu vermeiden;
Schwierigkeiten beim Nein-Sagen

Matching Score (Skala 1-7) **moderat (3,8)**

BIG FIVE-FACETTEN

Abgleich Ihrer Ausprägung mit den relevanten Big Five-Facetten des Antreibers „Mach es allen recht!“:



MOTIV

Das Beziehungsmotiv kann den Antreiber „Mach es allen recht!“ verstärken.

Ihr Beziehungsmotiv: **moderat**

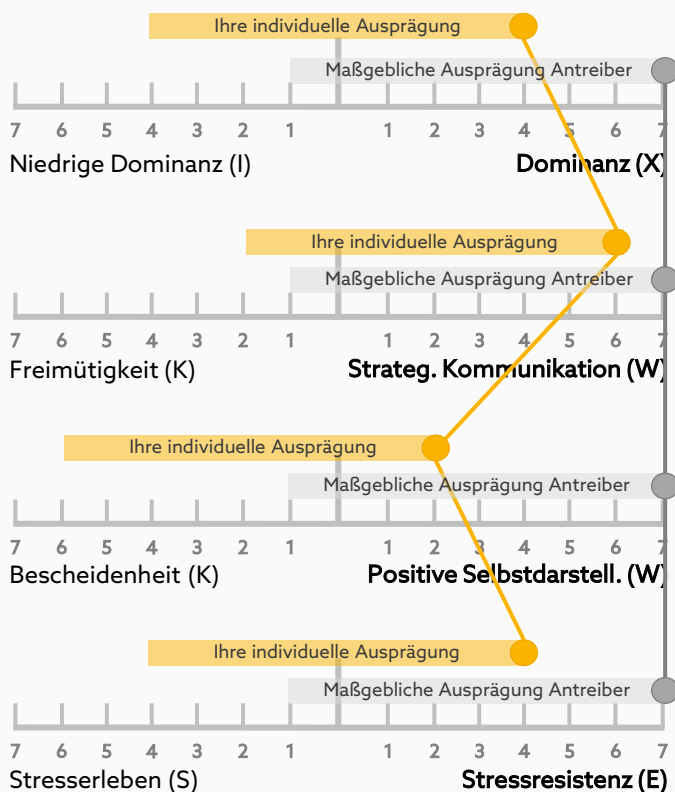
3. „Sei stark!“

Emotionen unterdrücken; keine Verwundbarkeit zeigen;
Hilfsbedürftigkeit als Makel empfinden

moderat (3,8) Matching Score (Skala 1-7)

BIG FIVE-FACETTEN

Abgleich Ihrer Ausprägung mit den relevanten Big Five-Facetten des Antreibers „Sei stark!“:



MOTIV

Das Einflussmotiv kann den Antreiber „Sei stark!“ verstärken.

Ihr Einflussmotiv: **mäßig**

MÖGLICHE AUSPRÄGUNG DER ANTREIBER AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

ANTREIBER

4. „Streng dich an!“

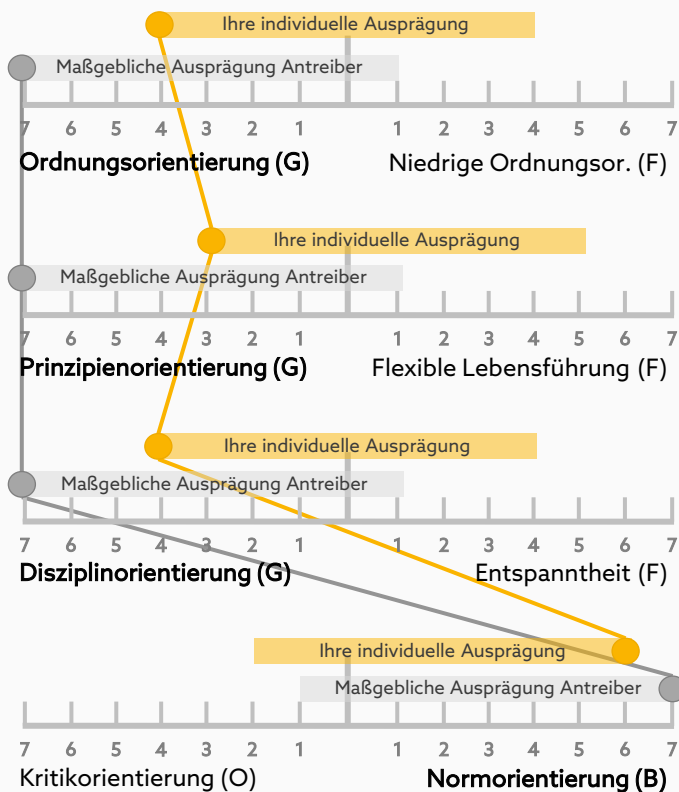
Überzeugung, nur durch harte Arbeit alles erreichen zu können;
Schwierigkeiten, Pausen einzulegen

Matching Score (Skala 1-7)

moderat (3,6)

BIG FIVE-FACETTEN

Abgleich Ihrer Ausprägung mit den relevanten Big Five-Facetten des Antreibers „Streng dich an!“:



MOTIV

Das Sicherheitsmotiv kann den Antreiber „Streng dich an!“ verstärken.

Ihr Sicherheitsmotiv: **minimal**

5. „Sei perfekt!“

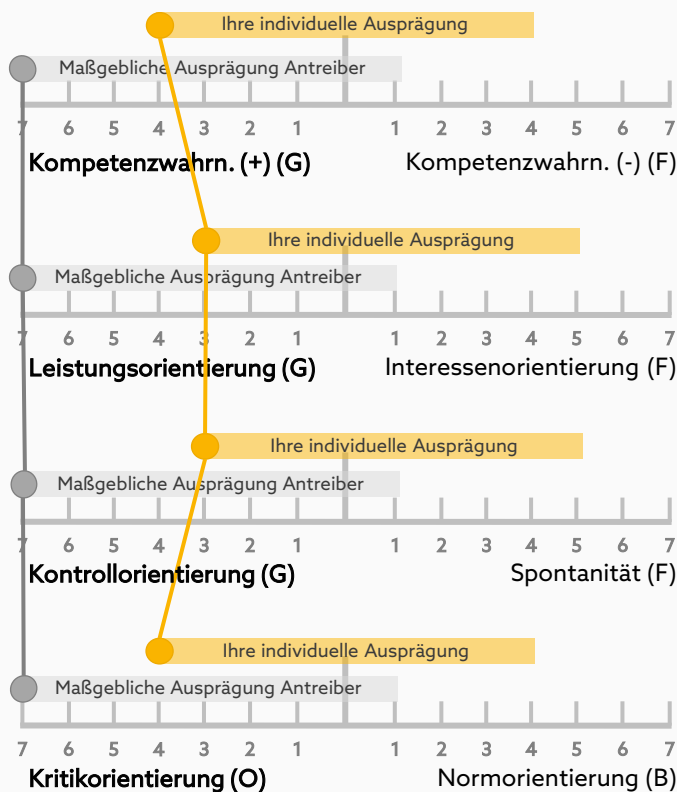
Streben nach Fehlerfreiheit; hohe Ansprüche; Angst vor Kritik

moderat (3,6)

Matching Score (Skala 1-7)

BIG FIVE-FACETTEN

Abgleich Ihrer Ausprägung mit den relevanten Big Five-Facetten des Antreibers „Sei perfekt!“:



MOTIV

Das Leistungsmotiv kann den Antreiber „Sei perfekt!“ verstärken.

Ihr Leistungsmotiv: **moderat**

ERSTE GEDANKEN
ZU DEN ANTREIBERN

ANTREIBER

Die folgenden Impulse können als **Einstieg** in die Auseinandersetzung mit den inneren Antreibern genutzt werden. Sie regen zur Reflexion des Coachees an und können als **Grundlage für einen weiterführenden Coachingprozess** dienen.



WAS EMPFINDEN SIE GEGENÜBER DEM ANTREIBERPROFIL?

Schauen Sie sich das vorgeschlagene Antreiberprofil an und überlegen Sie, inwieweit es Ihr eigenes Empfinden widerspiegelt:

- 💡 Welche Gedanken und Emotionen löst das Profil aus?
- 💡 Welche Antreiber passen am besten zu Ihrem Selbstbild?
- 💡 Wo empfinden Sie Abweichungen zwischen dem Profil und Ihrem Gefühl?



EINFLUSS AUF DEN ALLTAG

Überlegen Sie, in welchen Lebensbereichen oder Situationen Antreiber für Sie eine Rolle spielen, wann Sie sie am stärksten spüren und wie sie sich äußern:

- 💡 Welcher der Antreiber ist für Sie am relevantesten?
- 💡 Welche Situationen triggern diesen Antreiber besonders?
- 💡 Wie wirkt sich dieser Antreiber auf Ihr Verhalten und Ihre Stimmung aus?



HERAUSFORDERUNGEN

Antreiber sind keineswegs per se schlecht. Wir alle tragen sie unterschiedlich stark in uns. Häufig ist es vor allem der am stärksten ausgeprägte Antreiber, der uns herausfordern kann. Denken Sie an Situationen, in denen genau dieser dominante Antreiber Druck verursacht oder Sie an Ihre Grenzen bringt:

- ✳ In welchen Momenten werden Ihre Antreiber zur Herausforderung?
- ✳ Welche körperlichen oder emotionalen Warnsignale treten dann auf?
- ✳ Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf, um mehr Balance zu finden?

Hinweis: Die gewonnenen Erkenntnisse sollten im Coachingprozess weiter vertieft werden, um sich mit den Antreibern auseinanderzusetzen und diese in den individuellen Entwicklungsprozess zu integrieren.

PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

WERTE- QUADRATE

Wertequadrate dienen der Reflexion und Weiterentwicklung persönlicher Leitprinzipien. Im Zentrum steht die Idee, dass jede Stärke ins Ungleichgewicht geraten kann, wenn ihr ausgleichender Gegenpol fehlt. Wird ein Wert überbetont, kann er ins Extreme kippen und seine konstruktive Wirkung verlieren.



Ein Beispiel dafür ist Sparsamkeit, die bei einer Überbetonung zu Geiz wird, während Großzügigkeit – der positive Gegenwert – in Verschwendung enden kann, wenn sie übertrieben wird. Das Wertequadrat hilft, die Balance zwischen den beiden Extremen bewusst zu gestalten, Entwicklungspotenziale zu erkennen und unterschiedliche Qualitäten nicht als Gegensätze, sondern als sich ergänzende Kräfte wahrzunehmen.

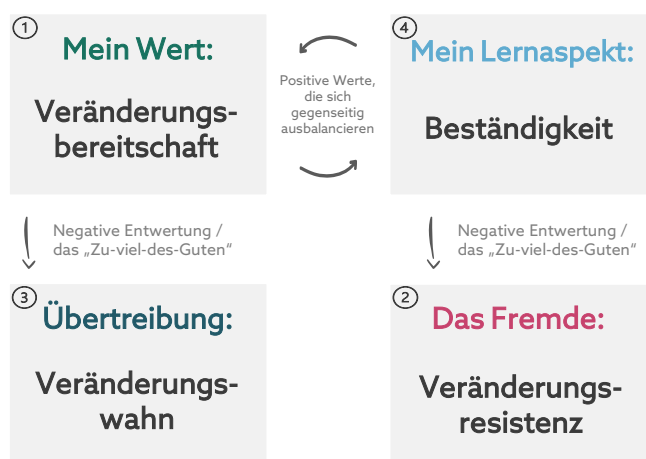


MÖGLICHE WERTEQUADRATE AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

WERTE- QUADRATE

Die Grafiken zeigen mögliche Wertequadrate, abgeleitet aus den acht am höchsten ausgeprägten Big Five-Facetten Ihres LINC Personality Profilers. Die vorgeschlagenen Wertequadrate dienen als Grundlage, um im weiteren Coachingprozess die persönlichen Werte zu reflektieren und eigene Wertequadrate zu entwickeln.

A. Facette: Handlungsinnovation (O)



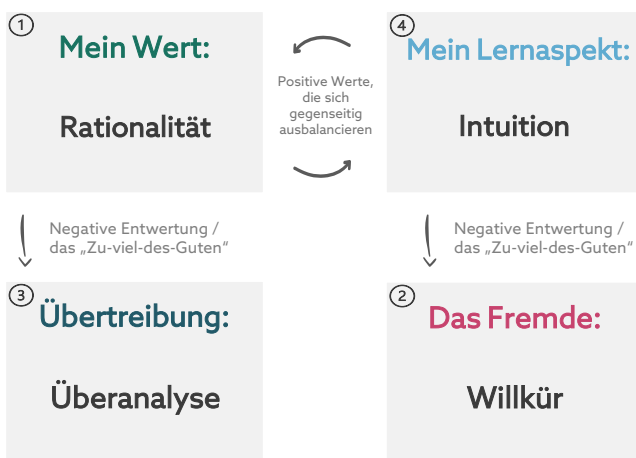
B. Facette: Prinzipienorientierung (G)



C. Facette: Entspanntheit (F)



D. Facette: Faktenorient. Entsch. (B)



Mein Wert
Was ist mir wichtig?
Wofür stehe ich?

Das Fremde
Wie möchte ich auf keinen Fall wirken? Was stört mich an anderen?

Übertreibung
Wie könnten andere mich wahrnehmen, wenn ich meinen positiven Wert übertreibe? Was könnte sie an mir stören?

Mein Lernaspekt
Was kann ich von anderen lernen? Welcher ist der positive Gegenwert zu meinem Wert?

MÖGLICHE WERTEQUADRATE AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

WERTE- QUADRATE

Gut zu wissen: Das Wertequadrat hilft auch dabei, die unterschiedlichen Beweggründe und Werte anderer Menschen zu verstehen und sichtbar zu machen. Gleichzeitig eröffnen sich neue Perspektiven darauf, wie das eigene Verhalten von außen wahrgenommen werden kann und was man von anderen lernen kann.

E. Facette: Vertrauensorient. (K)



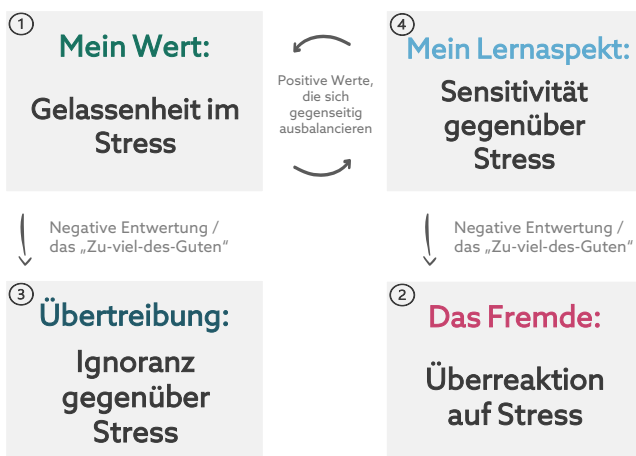
F. Facette: Geringe Reizbarkeit (E)



G. Facette: Soziale Selbstsicherheit (E)



H. Facette: Stressresistenz (E)



Mein Wert
Was ist mir wichtig?
Wofür stehe ich?

Das Fremde
Wie möchte ich auf keinen Fall wirken? Was stört mich an anderen?

Übertreibung
Wie könnten andere mich wahrnehmen, wenn ich meinen positiven Wert übertreibe? Was könnte sie an mir stören?

Mein Lernaspekt
Was kann ich von anderen lernen? Welcher ist der positive Gegenwert zu meinem Wert?

ERSTE GEDANKEN ZU DEN WERTEQUADRATEN WERTE- QUADRATE

Die folgenden Impulse können als **Einstieg** für die Auseinandersetzung mit den persönlichen Werten genutzt werden. Sie regen zur Reflexion des Coachees an und können als **Grundlage für einen weiterführenden Coachingprozess** dienen.

„MEIN WERT“

Sehen Sie sich die Werte „Mein Wert“ in den Wertequadraten an und reflektieren Sie:

- Welche Werte sind Ihnen vertraut? Wo erleben Sie diese im Alltag?
- Gibt es Werte, die Ihnen fremd oder weniger bedeutsam erscheinen?
- Welcher dieser Werte fordert Sie in bestimmten Situationen auch heraus?

„DAS FREMDE“

Manche Eigenschaften anderer wirken für einen selbst unangenehm. Ein Blick auf Werte kann helfen, zu verstehen, warum man mit manchen Menschen oder Verhaltensweisen Schwierigkeiten hat. Betrachten Sie "Das Fremde" und überlegen Sie:

- Welche vorgeschlagenen Werte empfinden Sie an anderen Menschen als irritierend oder unangenehm?
- Welche Perspektiven könnten zu diesem Verhalten führen?
- Gibt es Situationen, in denen Sie einige dieser Werte wertschätzen können?

„ÜBERTREIBUNG“

Wenn wir einen bestimmten Wert besonders stark betonen, kann es passieren, dass wir ihn in manchen Situationen übertreiben. Was einem selbst richtig erscheint, kann auf andere unangenehm wirken. Betrachten Sie die „Übertreibung“ und überlegen Sie:

- In welchen Situationen könnte Ihr Wert für andere übermäßig stark wirken? Welche Hinweise gibt es dafür?
- Welche Konsequenzen könnten entstehen, wenn Sie Ihren Wert überziehen?

„MEIN LERNASPEKT“

Jeder Wert hat eine ergänzende, manchmal gegensätzliche Stärke, die das eigene Handeln bereichern kann. Betrachten Sie „Mein Lernaspekt“ und überlegen Sie:

- Welche vorgeschlagenen Werte empfinden Sie als positiv, obwohl sie das Gegenteil Ihres Wertes sind?
- Gibt es Menschen in Ihrem Umfeld, die diese gegensätzlichen Werte leben? Was könnten Sie von ihnen lernen?

Hinweis: Die gewonnenen Erkenntnisse sollten im Coachingprozess weiter vertieft werden, um sich mit den persönlichen Werten auseinanderzusetzen und diese in den individuellen Entwicklungsprozess zu integrieren.

PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

COPING- VERHALTEN

Die Reflexion des eigenen Coping-Verhaltens hilft dabei, individuelle Strategien im Umgang mit Herausforderungen bewusster wahrzunehmen und gezielt weiterzuentwickeln. Jeder Mensch nutzt – oft unbewusst – bestimmte Problemlösungsmechanismen, um mit schwierigen Situationen umzugehen. Diese Bewältigungsstrategien lassen sich in zwei grundlegende Ansätze unterteilen:

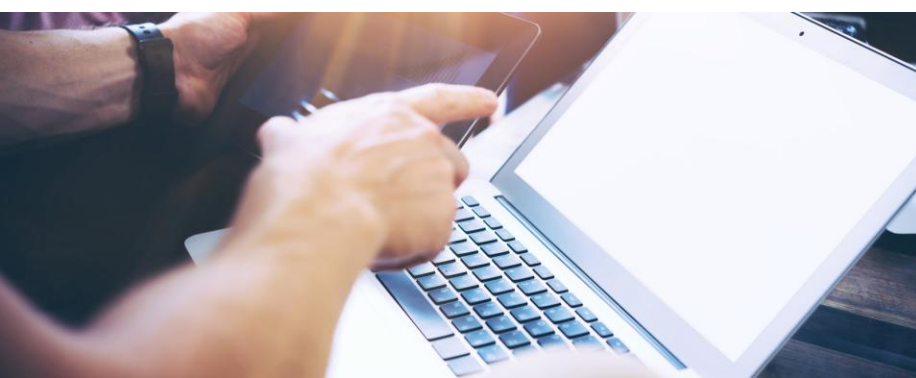
Problemorientiertes Coping: Der Fokus liegt darauf, die Ursache des Problems aktiv anzugehen, es zu reduzieren oder zu lösen. Zum Beispiel:

- Problemlösung: Identifizieren von Lösungen für ein Problem und Umsetzung eines Plans, um dieses anzugehen
- Kompetenzaufbau: Gezielte Weiterentwicklung von Kompetenzen, um den Anforderungen einer Situation besser gerecht zu werden

Emotionsorientiertes Coping: Hier wird die eigene Wahrnehmung oder emotionale Reaktion auf das Problem verändert, um besser mit der Situation umgehen zu können. Zum Beispiel:

- Selbstreflexion: Hinterfragen der eigenen Gedanken und Gefühle, um ein besseres Verständnis für die eigene Reaktion auf Stress zu entwickeln
- Neubewertung von Situationen und positives Denken: Stresssituationen als Gelegenheit für persönliches Wachstum betrachten, anstatt sie als Katastrophe zu sehen

Das Ziel im Coaching ist es, das individuelle Repertoire an Bewältigungsstrategien zu erweitern, die eigene Resilienz langfristig zu stärken und akute Stresssituationen effektiver zu bewältigen.



MÖGLICHES COPING-VERHALTEN
AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

COPING- VERHALTEN

Die Grafiken zeigen mögliches Coping-Verhalten, abgeleitet aus den acht am stärksten ausgeprägten Big Five-Facetten Ihres LINC Personality Profilers.

Jede Big Five-Facette kann bestimmte Reaktionsmuster in herausfordernden Situationen begünstigen. Die folgenden Vorschläge zu möglichem Coping-Verhalten leiten sich daraus ab und bieten einen ersten Impuls, um im weiteren Coachingprozess das persönliche Coping-Verhalten zu reflektieren.

Big Five-Facette	Mögliches Coping-Verhalten auf Basis der Facette
Handlungsinnovation (O)	Im Umgang mit herausfordernden Situationen wird gezielt nach neuen und kreativen Lösungen gesucht, anstatt auf altbewährte Strategien zurückzugreifen. Dabei steht das ständige Ausprobieren neuer Ansätze im Mittelpunkt der Problemlösung.
Prinzipienorientierung (G)	Herausfordernde Situationen werden durch konsequentes Festhalten an den eigenen Prinzipien gemeistert. Auch in großen Krisen wird der persönliche moralische Kompass nicht aufgegeben.
Entspanntheit (F)	Probleme werden anfangs entspannt betrachtet und erst angegangen, wenn es wirklich nötig ist. Wenn eine Strategie nicht funktioniert oder auf viel Widerstand trifft, kann sie problemlos angepasst oder abgebrochen werden.
Faktenorient. Entsch. (B)	Bei der Suche nach Lösungswegen wird faktenorientiert vorgegangen.

MÖGLICHES COPING-VERHALTEN
AUF BASIS IHRER PERSÖNLICHKEIT

COPING- VERHALTEN

Gut zu wissen: Da jede herausfordernde Situation unterschiedliche Anforderungen stellt, gibt es kein pauschal „richtiges“ oder „falsches“ Coping-Verhalten. Vielmehr hängt die Wirksamkeit davon ab, wie gut das Verhalten zur jeweiligen Situation passt. Deshalb ist es im Coaching besonders hilfreich, die individuellen Bewältigungsmuster zu reflektieren. Auf dieser Basis kann gelernt werden, flexibel zwischen unterschiedlichem problem- oder emotionsorientierten Coping-Verhalten zu wechseln.

Big Five-Facette	Mögliches Coping-Verhalten auf Basis der Facette
Vertrauensorient. (K)	Den Ratschlägen und Hinweisen anderer zur Lösung des Problems wird vertraut, auch wenn diese unbekannt oder wenig bekannt sind. Bekannte und Freunde werden ins Vertrauen gezogen, um deren Erfahrung und Sichtweise des Problems zu nutzen.
Geringe Reizbarkeit (E)	Konflikte und Probleme werden mit innerer Ruhe angegangen, auch in emotional aufgeheizten Situationen. Reaktionen erfolgen kontrolliert und sachlich, was einer Eskalation vorbeugen kann. Es besteht die Gefahr, dass Probleme aufgrund der Gelassenheit nicht ernst genug genommen werden.
Soziale Selbstsicherheit (E)	Auch neue oder sehr anspruchsvolle Problemsituationen werden reflektiert, ohne das eigene Selbstbild infrage zu stellen. Dies schafft eine stabile Basis für problemorientiertes Coping.
Stressresistenz (E)	Druck und Stress wirken sich verzögert und in geringerem Maße aus, sodass Herausforderungen zunächst kontrolliert und mit kühlem Kopf bewältigt werden können.

ERSTE GEDANKEN ZUM COPING-VERHALTEN

COPING- VERHALTEN

Die folgenden Impulse können als **Einstieg** in die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Coping-Verhalten genutzt werden. Sie regen zur Reflexion des Coachees an und können als **Grundlage** für einen weiterführenden Coachingprozess dienen.

Persönliches Coping-Verhalten erkennen

Betrachten Sie die vorgeschlagenen Verhaltensweisen auf Basis der Big Five-Facetten und überlegen Sie:

- ☛ Welches Coping-Verhalten kommt Ihnen vertraut vor? In welchen Situationen setzen Sie dieses ein?
- ☛ Welches Verhalten hat sich in der Vergangenheit als hilfreich erwiesen?
- ☛ Gibt es wiederkehrende Situationen, die schwer zu bewältigen sind?

Grenzen des aktuellen Coping-Verhaltens identifizieren

Denken Sie an eine wiederkehrende herausfordernde Situation und daran, wie Sie damit umgegangen sind:

- ☛ Wann führt Ihr bewährtes Verhalten nicht zum gewünschten Ergebnis?
- ☛ Wo könnte es hilfreich sein, das gewohnte Verhalten zu überdenken oder zu erweitern, weil es sich als nicht hilfreich erwiesen hat?

Erweitern des Coping-Repertoires

Durch das Ausprobieren alternativer Verhaltensweisen können Sie Ihr Bewältigungsrepertoire erweitern und neue Wege finden, um mit herausfordernden Situationen umzugehen:

- ✱ Welches Coping-Verhalten aus den Vorschlägen erscheint Ihnen spannend oder ungewohnt?
- ✱ Gibt es Coping-Verhalten, das eine sinnvolle Ergänzung zu Ihren bisherigen Verhaltensweisen darstellt?
- ✱ Welche alternativen Coping-Verhaltensweisen könnten Ihnen helfen, besser mit herausfordernden Situationen umzugehen?

Hinweis: Die gewonnenen Erkenntnisse sollten im Coachingprozess weiter vertieft werden, um sich mit dem persönlichen Coping-Verhalten auseinanderzusetzen und dieses in den individuellen Entwicklungsprozess zu integrieren.

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

Kontaktieren Sie uns!

LINC GmbH
info@linc.de
+49 4131 227 07 00
www.linc.de/lpp