



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Der Einsatz von
Persönlichkeitsanalysen im Coaching
am Beispiel des LINC Personality
Profiler

Abschlussarbeit in der Systemischen Coachinausbildung

LUISA DÖRR

Hannover, Dezember 2024

Inhalt

1 Einleitung.....	2
2 Persönlichkeit und ihre Beschreibung	2
3 Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching.....	4
4 LINC Personality Profiler.....	6
5 Anwendung des LPP im Coachingprozess	8
5 Fazit.....	9
6 Literaturverzeichnis.....	9

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten hat sich Coaching als ein wichtiges Instrument der Persönlichkeitsentwicklung etabliert¹. Es bietet Einzelpersonen die Möglichkeit, sich durch gezielte Unterstützung weiterzuentwickeln und persönliche sowie berufliche Ziele zu erreichen. Beim Coaching handelt es sich um einen interaktiven und individuell zugeschnittenen Prozess zwischen Coach² und Coachee, also der Person, die das Coaching in Anspruch nimmt. Beide arbeiten partnerschaftlich zusammen, um Ziele zu definieren, Strategien zu entwickeln und Hindernisse zu überwinden. Der gesamte Prozess ist lösungs- und ressourcenorientiert³.

Eine Grundvoraussetzung, um gezielt an der eigenen Persönlichkeit arbeiten zu können, ist die Kenntnis über den gegenwärtigen Zustand⁴. Die Identifikation persönlichkeitsbezogener Merkmale kann entweder mittels dafür geeigneter Fragetechniken und Methoden oder durch den Einsatz von Persönlichkeitsdiagnostik stattfinden⁵. Letztere gilt als „Sammelbezeichnung für die diagnostische Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen durch psychologische Tests, Selbstbeurteilungsinstrumente, Selbsteinschätzungsfragebögen, Explorations- und Interviewtechniken sowie Verhaltensbeobachtungen.“⁶ In der Vergangenheit wurden unterschiedliche Modelle sowie Verfahren entwickelt, um die menschliche Persönlichkeit erfassen und veranschaulichen zu können⁷.

Die vorliegende Ausarbeitung erörtert den Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching. Hierfür erfolgen zunächst die Klärung des Begriffs „Persönlichkeit“ und eine kurze Darstellung unterschiedlicher Ansätze zu deren Beschreibung. Hervorgehoben wird das wissenschaftlich fundierte Big-Five-Modell, welches sich über mehrere Jahre hinweg etabliert hat und in der Persönlichkeitspsychologie große Anerkennung erfährt. Anschließend werden die Bedeutung von Persönlichkeit für das Coaching eingeordnet und der Einsatz von Persönlichkeitstests im Coachingprozess beschrieben. Hierbei werden potenzielle Vor- und Nachteile für die Beteiligten aufgeführt. Um die Möglichkeiten, welche sich durch die Nutzung einer Persönlichkeitsanalyse ergeben, zu konkretisieren, wird schließlich der LINC Personality Profiler (LPP) als spezifisches Tool vorgestellt. Wie dieser in den Coachingprozess integriert und mit bewährten Coachingmethoden verknüpft werden kann, zeigt das darauffolgende Kapitel. Die Ergebnisse dieser Ausarbeitung werden in einem abschließenden Fazit zusammengefasst.

2 Persönlichkeit und ihre Beschreibung

Die Persönlichkeit ist ein komplexes und vielschichtiges Konstrukt, welches seit jeher das Interesse der Menschen weckt. Sie kann als das dauerhafte Muster von Gedanken,

¹ Vgl. Rauen, 2014, S. 25 ff.

² Für die vorliegende Ausarbeitung sind spezifische Geschlechterrollen nicht von Bedeutung. Aus diesem Grund erfolgt die Betrachtung durchweg geschlechterneutral. Der besseren Lesbarkeit halber wird auf die Nennung weiblicher Formen verzichtet.

³ Vgl. Bachmann & Hagemann, 2010, S. 45 ff., 130 ff. und Greif, Schmidt & Thamm, 2011, S. 10 ff.

⁴ Vgl. <https://mindandmotion.net/persoenlichkeitstest-im-coaching/>, 01.12.2024

⁵ Vgl. <https://www.linkedin.com/pulse/pers%C3%B6nlichkeit-im-coaching-so-kombinieren-sie-daten-franke-dspie/?trackingId=tEiwHgXoRUeQXY2v83g0vg%3D%3D>, 28.11.2024.

⁶ <https://www.psychyrembel.de/Pers%C3%B6nlichkeitsdiagnostik/P02W9>, 29.22.2024

⁷ Vgl. Schuler, 2003, S. 45 f.

Gefühlen und Verhaltensweisen eines Individuums beschrieben werden, das sich im Laufe der Zeit und über verschiedene Situationen hinweg zeigt⁸.

„Die Persönlichkeit eines Menschen bildet sich aus der Gesamtheit derjenigen Merkmale, die sein Erleben, Fühlen und Verhalten maßgeblich prägen.“⁹

Diese Definition betont die innere Struktur des Konstrukts und deren Einfluss darauf, wie Individuen konkrete Situationen wahrnehmen und darauf reagieren¹⁰. Zusammenfassend lässt sich Persönlichkeit somit als eine Kombination von psychologischen Eigenschaften und Verhaltensmustern verstehen, die eine Person dauerhaft kennzeichnen und beeinflussen, wie sie denkt, fühlt und handelt. Diese Eigenschaften sind weitgehend beständig, können jedoch durch Erfahrungen und bewusste Anstrengungen in Teilen verändert werden¹¹.

Um die menschliche Persönlichkeit erfassen und beschreiben zu können, wurden verschiedene Verfahren entwickelt. Es gibt die sogenannten Typenansätze, wie das DISG-Modell, Insights oder den Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI). Diese basieren auf der Annahme, dass sich die Persönlichkeiten von Menschen in wenige Grundtypen einteilen lassen. Kritiker dieser Typentests bemängeln neben der fehlenden empirischen Fundierung auch, dass sie durch die Kategorisierung Schubladendenken und Vorurteile fördern. In der Persönlichkeitspsychologie gelten sie daher bereits als veraltet und finden in der aktuellen Lehre sowie Forschung keinerlei Berücksichtigung. Im Gegensatz dazu stehen die dimensionalen Ansätze. Sie gehen davon aus, dass jeder Mensch über unterschiedliche Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen verfügt, die zu einem individuellen Persönlichkeitsprofil zusammengesetzt werden. Eine zentrale Rolle nimmt jedoch die Auswahl der zu erfassenden Dimensionen ein, denn diese können untereinander Abhängigkeiten aufweisen. Folglich würden sie dasselbe messen und andere wichtige Aspekte unbeachtet bleiben.¹²

Eines der am häufigsten verwendeten Konzepte zur Persönlichkeitsbeschreibung ist das sogenannte Big-Five-Modell. Mit dem Ziel, die Komplexität der menschlichen Persönlichkeit zu verstehen und abzubilden, entstand es in den 1930er Jahren und wurde seitdem stetig weiterentwickelt. Mittlerweile ist der Ansatz der Big Five so intensiv erforscht und bestätigt, dass er seit mehr als zwanzig Jahren internationale Anerkennung genießt und als sogenannter Goldstandard der Persönlichkeitspsychologie betitelt wird¹³.

Das Modell basiert auf der Annahme, dass die Persönlichkeit eines Menschen durch fünf Hauptdimensionen beschrieben werden kann: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus¹⁴. Jeder Mensch weist eine einzigartige Kombination dieser fünf Eigenschaften auf. Sie sind über die Lebensspanne hinweg beständig und prägen das Denken, Fühlen und Verhalten von Menschen¹⁵.

Die folgende Abbildung beschreibt die fünf Dimensionen des Big-Five-Modells.

⁸ Vgl. Asendorpf, 2013, S. 1 ff.

⁹ Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023, S. 4.

¹⁰ Vgl. Allport, 1954, S. 21.

¹¹ Vgl. Asendorpf, 2013, S. 1 ff. und Pervin, Cervone & John, 2005, S. 6 ff.

¹² Vgl. Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023, S. 5.

¹³ Vgl. Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023, S. 6.

¹⁴ Vgl. Riemann & Ostendorf, 2004, S. 34.

¹⁵ Vgl. Asendorpf, 2013, S. 1 ff.

Abbildung 1: Die fünf Hauptdimensionen des Big-Five-Modells¹⁶

Offenheit für Erfahrungen

- Wie offen oder neugierig ist ein Mensch gegenüber neuen Erfahrungen, Ideen und Veränderungen?

Gewissenhaftigkeit

- Wie organisiert, verantwortungsbewusst und zuverlässig ist ein Mensch?

Extraversion

- Wie gesellig und energiegeladen ist ein Mensch in sozialen Situationen?

Verträglichkeit

- Wie freundlich, mitfühlend und kooperativ ist ein Mensch?

Neurotizismus

- Wie emotional stabil oder labil ist ein Mensch?

Aufgrund seiner wissenschaftlichen Fundierung findet das Modell in vielen Bereichen, einschließlich Psychologie, Personalentwicklung und Coaching, Anwendung¹⁷.

3 Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching

Das Verständnis der eigenen Persönlichkeit ist ein zentraler Punkt im Coachingprozess, da es den Coachees ermöglicht, sich ihrer eigenen Ressourcen bewusst zu werden. Im Kontext des ressourcenorientierten Ansatzes, welcher im systemischen Coaching verfolgt wird, ist die Fokussierung vorhandener Stärken und positiver Eigenschaften eines Coachees grundlegender Bestandteil eines erfolgreichen Coachings. Das detaillierte Verständnis der eigenen Persönlichkeit hilft den Coachees, ihre Ressourcen gezielt zu nutzen und zu stärken¹⁸. Darüber hinaus ist dieses Wissen entscheidend, um konkrete Entwicklungsprozesse einzuleiten und wirksame Veränderungsstrategien zu entwickeln. Coachees, welche sich ihrer eigenen Persönlichkeit bewusst sind, fällt es leichter, sich selbst Ziele zu setzen und diese in Einklang mit den eigenen Werten und inneren Überzeugungen zu erreichen¹⁹. Zudem sind sie in der Lage, ihre eigenen Verhaltensmuster kritisch zu hinterfragen und bewusster zu steuern, was wiederum zu einer verbesserten Problemlösungskompetenz führen kann. Die Coachees können ihre Reaktionen auf verschiedene Situationen besser analysieren und folglich optimieren. Diese Fähigkeit zur Selbstreflexion ist für den Coachingprozess von großer Bedeutung, da sie ein wesentliches Element für nachhaltige Veränderung darstellt²⁰. Zusätzlich fördert das Verständnis der eigenen Persönlichkeit die emotionale Intelligenz, welche eine entscheidende Rolle für den beruflichen und persönlichen Erfolg einnimmt. Emotionale Intelligenz umfasst die Fähigkeit, die eigenen Emotionen sowie die anderer zu erkennen und zu verstehen. Dies

¹⁶ Vgl. Asendorpf, 2013, S. 207 ff., eigene Darstellung.

¹⁷ Vgl. Asendorpf, 2013, S. 207 ff.

¹⁸ Vgl. Harms, 2011, S. 72.

¹⁹ Vgl. Kuhl, 2001, S. 98.

²⁰ Vgl. Kets de Vries & Florent-Treacy, 2005, S. 57.

kann Coachees dabei unterstützen, empathischer und effektiver in ihren zwischenmenschlichen Beziehungen zu agieren²¹. Zusammenfassend ist es für Coachees von großem Vorteil, ihre eigene Persönlichkeit zu verstehen, da dies ihre Fähigkeit zur Selbstregulation, Selbstreflexion und emotionalen Intelligenz stärkt. Diese Erkenntnisse tragen wesentlich zur Effektivität und Nachhaltigkeit eines Coachingprozesses bei.

Die Beschreibung der Persönlichkeit erfolgt anhand von Persönlichkeitsanalysen. Der Einsatz eines solchen Verfahrens im Coaching verbindet die objektive Perspektive der Diagnostik mit dem subjektiven Blickwinkel des Coachees. Angesichts der Bedeutung von Authentizität und Individualität für einen erfolgreichen Coachingprozess ist es von Vorteil, Teile des Coachings möglichst objektiv zu gestalten, um ungünstigen Verzerrungen oder dem unbewussten Ausklammern bestimmter Bereiche entgegenzuwirken. Die Abbildung der Persönlichkeitsstruktur als wissenschaftliche Ausgangsbasis bietet hier eine optimale Grundlage für viele Coaching-Themen²².

Sofern die Analyse zu Beginn eines Coachings zum Einsatz kommt, werden zahlreiche Informationen über die Coachees in strukturierter Weise zusammengetragen, ohne sie erst im weiteren Prozess mühsam freilegen zu müssen. Sie dient damit als unkomplizierter und konkreter Anknüpfungspunkt. Die Ergebnisse können als Gesprächsöffner fungieren und erleichtern es den Coachees auf einer sehr persönlichen Ebene über sich selbst zu sprechen. Die Coaches wiederum können gezielt Nachfragen zu einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen stellen. So unterstützen Persönlichkeitsanalysen die Coachees dabei, sich selbst besser kennenzulernen, das Bewusstsein für die individuelle Persönlichkeit zu stärken und bislang unreflektierte Anteile der eigenen Persönlichkeit zu erkennen. Sie zeigen die Stärken der Anwender auf und können darüber hinaus dabei helfen, persönliche Entwicklungsfelder zu identifizieren sowie Entwicklungsziele zu definieren. Auch aus wissenschaftlicher Sicht kann es sinnvoll sein, das Coaching um eine fundierte Persönlichkeitsanalyse zu ergänzen²³. „Die Grundvoraussetzung für diesen professionellen Mehrwert einer Persönlichkeitsanalyse im Coaching ist, dass es sich um einen wissenschaftlich fundierten Test handelt.“²⁴

Neben den beschriebenen Vorteilen für die Coachees ergeben sich auch Chancen für die jeweiligen Coaches. Ohne den Einsatz von Persönlichkeitsanalysen müssten Ressourcen im Prozess anderweitig, zum Beispiel durch geeignete Fragetechniken, aufgedeckt werden. Dies nimmt wiederum einen größeren zeitlichen Aufwand in Anspruch²⁵. Durch die Abbildung der Persönlichkeit ihrer Klienten können Coaches ein fundiertes Wissen über die individuellen Unterschiede sowie Präferenzen ihrer Coachees erlangen und Coaching-Strategien entwickeln, welche auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele ihres Gegenübers abgestimmt sind. Die Nutzung der Persönlichkeitsdiagnostik ermöglicht es den Coaches, die Verhaltensmuster, Denkstile und emotionalen Reaktionen ihrer Coachees besser zu verstehen, was den Coachingprozess effizienter und zielgerichteter gestalten kann²⁶.

Trotz der vielen Vorteile gibt es auch Nachteile beim Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching. Beispielsweise können Persönlichkeitsprofile als statisch wahrgenommen werden. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass es Coachees schwerfällt, die Möglichkeit für Wachstum und Veränderung zu erkennen. Als Coach ist es daher wichtig,

²¹ Vgl. Goleman, 1998, S. 124.

²² Vgl. <https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/persoendlichkeitsdiagnostik/>, 28.11.2024.

²³ Vgl. <https://linc.de/argumente-fuer-persoendlichkeits-tests-in-coaching/>, 28.11.2024.

²⁴ <https://linc.de/argumente-fuer-persoendlichkeits-tests-in-coaching/>, 28.11.2024.

²⁵ Vgl. <https://maria-binder.com/persoendlichkeitsdiagnostik-im-coaching/>, 28.11.2024.

²⁶ Vgl. Kuhl, 2001, S. 47.

die Persönlichkeitsdiagnostik als dynamischen Prozess zu vermitteln, der Entwicklung ermöglicht²⁷. Darüber hinaus sollten die Ergebnisse der Persönlichkeitsanalyse nicht überinterpretiert werden. Die Beschreibung der Persönlichkeit ist komplex und bedarf einer sorgfältigen Einordnung. Fehlinterpretationen können zu falschen Annahmen und unpassenden Reaktionen führen. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass Coaches die Ergebnisse im Dialog mit den Coachees besprechen und gemeinsam Schlussfolgerungen ziehen, um sicherzustellen, dass die Analyse korrekt und hilfreich ist²⁸. Zudem sind ethische Überlegungen von Bedeutung. Die Verwendung von Persönlichkeitstests setzt einen sensiblen Umgang mit den erhobenen Daten voraus. Coaches müssen sicherstellen, dass die Privatsphäre und der Datenschutz der Coachees gewahrt bleiben. Dies schafft Vertrauen und Transparenz im Coachingprozess, was für den Erfolg des Coachings essenziell ist²⁹.

Es ist wichtig, darauf zu achten, dass die genutzte Persönlichkeitsanalyse die Persönlichkeit des Coachees differenziert abbilden kann. Zum Einsatz kommen sollten Verfahren, welche die verschiedenen Bestandteile der Persönlichkeit abbilden und dadurch mit unterschiedlichen Coachingmethoden anschlussfähig sind³⁰. Eine wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsanalyse kann die Qualität des Coachings und den professionellen Blick des Coaches fördern³¹. Alles in allem kann der Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching eine Bereicherung darstellen und für Effizienz und Effektivität bei der Problemlösung sowie der persönlichen Weiterentwicklung sorgen³².

4 LINC Personality Profiler

Der LINC Personality Profiler (LPP) ist ein innovatives Persönlichkeitsanalyseverfahren, welches auf dem Big-Five-Modell basiert. Entwickelt wurde es von der LINC GmbH in Zusammenarbeit mit führenden Persönlichkeitsforschern³³. „LINC steht für das Lüneburg Institute for Corporate Learning. Gegründet als Spin-off (Ausgründung) aus der Leuphana Universität Lüneburg.“³⁴ Das Ziel der GmbH ist es, durch psychologisch fundierte Produkte und Dienstleistungen die Reflexion und Sensibilisierung für Persönlichkeitsthemen und Persönlichkeitsentwicklung zu fördern³⁵. Der LPP ist beispielsweise als Ausgangsbasis für Coachings, Trainings oder Beratungsprozesse konzipiert worden.

Das Verfahren liefert ein detailliertes Profil, welches nicht nur die fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit abbildet, sondern auch eine Vielzahl von untergeordneten Facetten, die das Verhalten und die Präferenzen einer Person genauer beschreiben. Darüber hinaus erfasst der LPP auch Motive und Kompetenzen³⁶.

²⁷ Vgl. Woschée & Otto, 2009, S. 203.

²⁸ Vgl. Kanning, 2009, S. 52.

²⁹ Vgl. Blickhan, 2012, S. 182.

³⁰ Vgl. <https://www.linkedin.com/pulse/pers%C3%B6nlichkeit-im-coaching-so-kombinieren-sie-daten-franke-dspie/?trackingId=tEiwHgXoRUeQXY2v83g0vg%3D%3D>, 28.11.2024.

³¹ Vgl. <https://maria-binder.com/persoentlichkeitsdiagnostik-im-coaching/>, 28.11.2024.

³² Vgl. <https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/persoentlichkeitsdiagnostik>, 28.11.2024.

³³ Vgl. <https://linc.de/lpp-persoentlichkeitstest-bigfive/>, 28.04.2024.

³⁴ Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023, S. 2.

³⁵ Vgl. Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023, S. 2.

³⁶ Vgl., <https://linc.de/lpp-persoentlichkeitstest-bigfive/> 28.11.2024.

Abbildung 2: Die Bausteine des LPP³⁷



Diese Kombination bietet den Teilnehmenden differenzierte Einblicke in die eigene Persönlichkeit und dem begleitenden Coach, Trainer oder Personalentwickler zahlreiche Ansatzpunkte für weiterführende Maßnahmen³⁸.

Der LPP ist ein onlinebasierter Persönlichkeitstest, welcher auf das sogenannte Forced-Choice-Antwortformat setzt und digital ausgewertet wird. Nach einer Teilnahmedauer von circa dreißig bis vierzig Minuten erhalten die Teilnehmer einen umfangreichen Ergebnisbericht³⁹. In diesem werden neben der Beschreibung der Persönlichkeit auch Handlungsimpulse für die Bereiche Kommunikation, Arbeitsstil, Zusammenarbeit, Führung und Verhandlung aufgeführt. Zusätzlich wird dargestellt, was die jeweilige Person von anderen Persönlichkeitsstilen lernen kann⁴⁰.

Der Personality Profiler überzeugt nicht nur durch seine wissenschaftliche Fundierung, sondern auch durch die leicht zugängliche, verständliche Vermittlung der Ergebnisse sowie deren ansprechende optische Gestaltung. Dies sorgt für eine hohe Akzeptanz bei den Teilnehmenden. Ziel ist es, ihr Interesse zu wecken, sich intensiv mit ihrer eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen⁴¹. Inzwischen hat die LINC GmbH verschiedene Zusatzprofile entwickelt, welche das jeweilige Persönlichkeitsprofil ergänzen können. So können beispielsweise die Themen Agilität, Führung und Resilienz mit den individuellen Ergebnissen der Nutzer abgeglichen werden. LINC wurde bereits mehrfach für ihre Qualität und Innovationskraft ausgezeichnet⁴². „Der Deutsche Coaching Verband e.V. (DCV)

³⁷ Vgl. LINC Personality Profiler Persönlicher Ergebnisreport, S. 5., eigene Darstellung.

³⁸ Vgl. <https://linc.de/lpp-persoenelichkeitstest-bigfive/>, 28.04.2024.

³⁹ Vgl. <https://linc.de/wp-content/uploads/2024/06/INFOBROSCHUE-RE-LINC-PERSONALITY-PROFILER.pdf>, 28.11.2024, S. 2 ff.

⁴⁰ Vgl. <https://linc.de/wp-content/uploads/2024/06/INFOBROSCHUE-RE-LINC-PERSONALITY-PROFILER.pdf>, 28.11.2024, S. 6.

⁴¹ Vgl. <https://linc.de/lpp-persoenelichkeitstest-bigfive/>, 28.11.2024.

⁴² Vgl. <https://linc.de/wp-content/uploads/2024/06/INFOBROSCHUE-RE-LINC-PERSONALITY-PROFILER.pdf>, 28.11.2024, S. 6 f.

empfiehlt den LINC PERSONALITY PROFILER als qualitativ hochwertiges Instrument zur Unterstützung von Coachingprozessen.“⁴³

5 Anwendung des LPP im Coachingprozess

Die Anwendung des LPP im Coachingprozess kann auf vielfältige Weise erfolgen.

Zu Beginn eines Coachings mit einem neuen Klienten kann das Tool genutzt werden, um ein umfassendes Bild der Persönlichkeit zu erhalten. Dies hilft dem Coach, den Coachee besser zu verstehen und eine Vertrauensbasis zu schaffen ⁴⁴. Das eigene Persönlichkeitsprofil zeigt den Coachees Verhaltensmuster, Stärken und Entwicklungsfelder auf, was einen wesentlichen Bestandteil zur **Selbsterkenntnis** beiträgt.⁴⁵ Mit Hilfe des Ergebnisberichts lassen sich anschließend individuelle und realistische Ziele definieren. Folglich kann der Einsatz des Tools den Coach bei der **Ziel- und Auftragsklärung** eines Coachings unterstützen⁴⁶. Der LPP bietet außerdem eine gute Grundlage für die **Strategieentwicklung des Coaches**, der seine Prozesssteuerung auf das Persönlichkeitsprofil aufbauen und passgenaue Vorgehensweisen entwickeln kann, um den Coachee bei der Bewältigung individueller Herausforderungen und der Förderung eigener Stärken zu unterstützen⁴⁷.

Im weiteren Coachingverlauf kann es sinnvoll sein, bekannte Methoden mit den Persönlichkeitsmerkmalen des Coachees zu kombinieren, um besser auf die Bedürfnisse des Coachees einzugehen und somit einen größeren Erfolg zu erzielen. Viele bewährte Coachingmethoden lassen sich mit dem LPP verknüpfen, wodurch eine zusätzliche Analyseebene entsteht, die es ermöglicht, neue Perspektiven für die Coachees zu erschließen⁴⁸. So kann der LPP beispielsweise bei der Arbeit mit dem **inneren Team** einbezogen werden, da die individuelle Beschreibung der Persönlichkeit dem Coachee hilft, die Herkunft der einzelnen Stimmen im Team und die repräsentierten Aspekte der Persönlichkeit besser zu verstehen. Auch bei der Analyse innerer **Antreiber und Glaubenssätze** liefern die Daten aus dem LPP wertvolle Einblicke. Die im Ergebnisbericht aufbereiteten Motive des Coachees zeigen auf, wie dessen Denk- und Verhaltensweisen beeinflusst werden. So lassen sich Glaubenssätze und Antreiber den einzelnen Persönlichkeitsdimensionen zuordnen. Oftmals geht es während eines Coachingprozesses um Perspektivwechsel. Eine Methode, die hierbei häufig Anwendung findet, ist das **Wertequadrat** nach Schulz von Thun. Ein Blick in die Persönlichkeitsdaten aus dem LPP kann dabei helfen, den Ursprung der eigenen Werte zu identifizieren, zu hinterfragen und zu verstehen. Auch im Rahmen der **Transaktionsanalyse**, bei welcher zwischenmenschliche Interaktionen betrachtet werden, ist es möglich, die Persönlichkeitsanalyse hinzuzuziehen. Der LPP verdeutlicht, warum bestimmte Interaktionen oder Kommunikationsstile für den Coachee schwierig sein könnten, da sie möglicherweise nicht mit seiner Persönlichkeitsstruktur übereinstimmen. Schließlich kann der LPP auch bei der Visualisierung eines **Zukunftsbildes** eingesetzt werden. Der Coach kann seine Fragen hierzu an den Persönlichkeitsmerkmalen seines Coachees orientieren

⁴³ <https://linc.de/lpp-persoenelichkeitstest-bigfive/>, 28.11.2024.

⁴⁴ Vgl. Rauen, 2014, S. 102 ff.

⁴⁵ Vgl. Kanning, 2009, S. 83 ff.

⁴⁶ Vgl. Blickhan, 2012, S. 116.

⁴⁷ Vgl. Schreyögg, 2012, S. 173 ff.

⁴⁸ Vgl. <https://www.linkedin.com/pulse/pers%C3%B6nlichkeit-im-coaching-so-kombinieren-sie-daten-franke-dspie/?trackingId=5Wm8OxrlRGOiMMnDBohw%2Bg%3D%3D>, 28.11.2024.

und somit gezielter dabei unterstützen, ein authentisches und maßgeschneidert Zukunftsbild zu entwickeln⁴⁹.

5 Fazit

Das Fazit der vorliegenden Abschlussarbeit verdeutlicht die Bedeutung wissenschaftlich fundierter Persönlichkeitsanalysen im Coachingprozess. Der Einsatz von Instrumenten wie dem LINC Personality Profiler (LPP) ermöglicht eine differenzierte Abbildung der Persönlichkeit der Coachees und bietet Coaches die Möglichkeit, ihre Vorgehensweisen auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Coachees abzustimmen. Persönlichkeitsanalysen fördern nicht nur die Selbstreflexion und das Selbstverständnis der Coachees, sondern stärken auch die emotionale Intelligenz, was für den beruflichen und persönlichen Erfolg entscheidend ist. Durch die objektive Perspektive der Diagnostik können Coaches gezielt auf die Stärken und Entwicklungsfelder ihrer Coachees eingehen und somit den Coachingprozess effizienter und zielgerichteter gestalten.

Trotz der zahlreichen Vorteile, welche in dieser Ausarbeitung erörtert werden, betont sie die Notwendigkeit eines sensiblen Umgangs mit den erhobenen Daten und die professionelle Begleitung der Coachees bei der Interpretation der Ergebnisse. Das Vermeiden von Fehlinterpretationen und ethische Überlegungen sind wichtige Aspekte, die berücksichtigt werden müssen, um den Erfolg des Coachings zu gewährleisten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching eine Bereicherung darstellt und für Effizienz und Effektivität bei der Problemlösung sowie der persönlichen Weiterentwicklung sorgt. Die wissenschaftliche Fundierung und die praxisorientierte Anwendung des LPP bieten sowohl für Coachees als auch für Coaches wertvolle Einblicke und Handlungsmöglichkeiten, die den Coachingprozess nachhaltig verbessern können.

6 Literaturverzeichnis

Allport, G. W. (1954). Die Person in der Psychologie. Reinhardt.

Asendorpf, J. B. (2013). Psychologie der Persönlichkeit. Springer.

Bachmann, T., & Hagemann, C. (2010). Coaching-Kultur entwickeln: Wege zu einem professionellen Coaching-Konzept. Göttingen: Hogrefe.

Blickhan, D. (2012). Coaching und Persönlichkeit: Theorie und Praxis des psychologischen Coachings, Springer.

Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae: Handanweisung. Hogrefe.

⁴⁹ Vgl. <https://www.linkedin.com/pulse/pers%C3%B6nlichkeit-im-coaching-so-kombinieren-sie-daten-franke-dspie/?trackingId=5Wm8OxrlRGOiMMnDBohw%2Bg%3D%3D>, 28.11.2024.

Eysenck, H. J. (1993). Die Persönlichkeit des Menschen - Die neueste Forschung der Psychologie von Temperament, Charakter und Intelligenz. Rowohlt.

Goleman, D. (1998). Emotionale Intelligenz: Eine wertvolle Qualität. Econ.

Greif, S., Schmidt, V., & Thamm, H.-P. (2011). Erfolgreiches Coaching: Handlungsempfehlungen aus der Praxis. Berlin: Springer.

Harms, C. (2011). Ressourcenorientiertes Coaching: Grundlagen und Praxis. Springer.

Kanning, U. P. (2009). Diagnostik und Intervention im Coaching. Hogrefe.

Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme, Hogrefe.

Kets de Vries, M. F. R., & Florent-Treacy, E. (2005). Der Coaching-Kaleidoskop: Die facettenreiche Psychologie guten Führungsverhaltens. Vahlen.

Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). Personality: Theory and Research. Wiley.

Rauen, C. (2014). Handbuch Coaching: Wissenschaftliche Grundlagen und praktische Anwendung. Göttingen: Hogrefe.

Riemann, R., & Ostendorf, F. (2004). Die fünf Faktoren der Persönlichkeit und ihre Beziehungen zum Verhalten. Hogrefe.

Schreyögg, A. (2012). Coaching als Profession: Grundlagen, Konzepte, Instrumente. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schuler, H. (2003). Lehrbuch der Personalentwicklung. Hogrefe.

Stelter, R. (2005). Grundlagen und Techniken des Coaching. Beltz.

Woschée, R., & Otto, K. (2009). Coaching-Praxis – Ein Lehrbuch. Springer.

Graue Literatur

Handout aus der Zertifizierung für den LINC Personality Profiler vom 15.06.2023.

<https://linc.de/argumente-fuer-persoenlichkeitstests-in-coaching/>, 28.11.2024.

<https://linc.de/lpp-persoenlichkeitstest-bigfive/>, 28.11.2024.

<https://linc.de/wp-content/uploads/2024/06/INFOBROSCHUE-RE-LINC-PERSONALITY-PROFILER.pdf>, 28.11.2024.

<https://maria-binder.com/persoenlichkeitsdiagnostik-im-coaching/>, 28.11.2024.

<https://mindandmotion.net/persoenlichkeitstest-im-coaching/>, 01.12.2024.

<https://shop.adg-campus.de/st24-01513>, 29.11.2014.

Der Einsatz von Persönlichkeitsanalysen im Coaching am Beispiel des LINC Personality Profiler

<https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/persoendlichkeitsdiagnostik>,
28.11.2024.

<https://www.linkedin.com/pulse/pers%C3%B6nlichkeit-im-coaching-so-kombinieren-sie-daten-franke-dspie/?trackingId=tEiwHgXoRUeQXY2v83g0vg%3D%3D>, 28.11.2024.

<https://www.pschyrembel.de/Pers%C3%B6nlichkeitsdiagnostik/P02W9>, 29.22.2024

LINC Personality Profiler Persönlicher Ergebnisbericht.