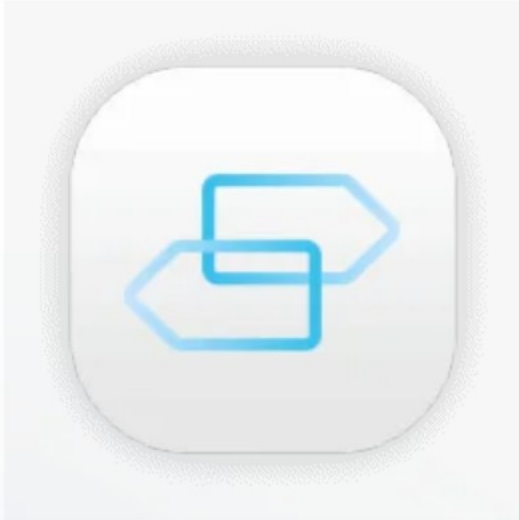




AHEAD

Motives: **Career**



Herzlichen Glückwunsch, liebe(r) (NAME) zu deinem Motivprofil Career.

Diese Auswertung basiert auf den Antworten, die du am 16.07.2025 ausgewählt hast. Das vorliegende Ergebnis definiert deine stärksten Motive, die eigentlichen Erfolgsfaktoren. Einblicke in deine individuellen Stärken und Lernfelder sowie konkrete Tipps für deinen Alltag machen den Bericht zu deinem persönlichen Ratgeber. Wir wünschen dir viel Freude bei der Durchsicht und viel Erfolg bei der Realisierung deiner angestrebten Ziele und Veränderungen.

Die fünf Motivtypen von AHEAD



L wie Leistung

Leistungsmotivierte streben nach Leistung und Perfektion. Dabei stecken sie ihre Ziele stets hoch und geben alles, um diese zu erreichen. Machtkämpfe oder Intrigen sind ihnen völlig fremd, stattdessen arbeiten sie beharrlich daran, ihre eigene Performance zu verbessern und ihr Fachwissen zu vertiefen. Ihr Erfolg orientiert sich an der eigenen Leistung, sie sind sozusagen ihre eigene Benchmark. Sie vergleichen sich nicht mit anderen, wollen diese nicht übertrumpfen. Zufrieden sind sie stattdessen, wenn sie das Gefühl haben, sich weiterentwickelt zu haben. Ihr Wunsch nach Perfektion und ihre Null-Fehler-Toleranz lassen sie häufig unzufrieden und getrieben wirken, andererseits macht sie genau das zu echten Experten. Sie prahlen nicht mit ihren Erfolgen, stattdessen stellen sie ihr Licht häufig unter den Scheffel. Leistungs- motivierte agieren eigenverantwortlich im Rahmen klar definierter Spielräume. Ein klarer Rahmen mit konkreten Zielen fördert ihre Motivation. Routine- aufgaben langweiligen und blockieren sie ebenso wie unklare Vorgaben und unrealistische Ziele

Beziehungspflege erachten Leistungsmotivierte eher als Zeitverschwendung. Der belanglose Plausch unter den Kollegen fällt ihnen schwer und kostet Kraft. Sie bevorzugen es, Privatleben und Job zu trennen. Die Nähe im Team brauchen sie nicht, um sich wohl zu fühlen, sondern arbeiten vorzugsweise alleine, weil sie nicht abgelenkt werden wollen. Wenn sie sich denn ein Team aussuchen sollen, bevorzugen sie echte Experten als Kollegen, mit denen sie fachsimpeln



können. Ihr Wissen geben sie gerne weiter. Sie sind uneitel und erheben nicht den Anspruch, zu zeigen, dass sie besser sind als andere.

Ihre intensive Beschäftigung mit Sachaufgaben hat zur Folge, dass sie lieber spärlich und sachlich kommunizieren. Als Führungskraft haben sie hohe Ansprüche und kein Verständnis für Low-Performer. Sie haben wenig Freude daran, andere zu motivieren und zu verantworten, dass Teams funktionieren. Stattdessen vergraben sie sich lieber in ihren Aufgaben, deren Erledigung keiner so gut beherrscht wie sie. Aufgaben zu delegieren, ist deshalb nicht ihr Ding.

Veränderungen stehen Leistungsmotivierte grundsätzlich skeptisch gegenüber, stattdessen halten sie sich an Altbewährtem und Erfahrungen fest. Ihre Sorge ist, dass mit dem Neuen Risiken einhergehen und am Ende die Qualität leidet. Leistungsmotivierte neigen zur Skepsis und wittern Probleme, weniger die Chancen.



F wie Freundschaft

Für Freundschaftsmotivierte dreht sich alles um den Menschen. Sie sind gerne mit Menschen zusammen, insbesondere solchen, denen sie nahe sind. Anstatt auf viele oberflächliche Kontakte setzen sie auf verlässliche Beziehungen. Sie arbeiten gerne im Team und bringen sich nach Kräften ein. Ihre hohe Empathie macht es ihnen leicht zu spüren, wie ihre Teamkollegen ticken. Darauf stellen sie sich dann auch bereitwillig ein. Ihnen ist es wichtig, gemocht zu werden und mit allen klar zu kommen. Und so tun sie alles, um anderen entgegenzukommen, selbst wenn es zu ihren Lasten geht. Um die Harmonie nicht zu gefährden, nehmen sie sogar persönliche Nachteile in Kauf.

Freundschaftsmotivierte kommunizieren viel und gerne. Sie nehmen sich Zeit für den persönlichen Austausch, auch über das Berufliche hinaus. Sie wissen meist sehr viel über andere, ohne dies für sich zu nutzen. Sie sind an einem guten Miteinander interessiert und so scheuen sie sich, Kritik zu üben und für das eigene Anliegen zu kämpfen. Sie haben Sorge, andere vor den Kopf zu stoßen und nicht mehr gemocht zu werden. Klare Worte fallen ihnen schwer.

Ähnlich zögerlich verhalten sie sich, wenn es darum geht, Entscheidungen zu fällen. Vorzugsweise beratschlagen sich Freundschaftsmotivierte im Vorfeld im Team und suchen dort den Rückhalt, um die Verantwortung nicht alleine tragen zu müssen. Dies kann dazu führen, dass wichtige Entscheidungen hinausgezögert und sie als zu weich wahrgenommen werden.



Auch bei Veränderungen agieren Freundschaftsmotivierte eher zurückhaltend. Aus ihrer Sicht besteht die Gefahr darin, dass Teams auseinanderbrechen könnten oder lieb gewonnene Beziehungen auf dem Weg zum Neuen verloren gehen. Statt auf Change setzen sie deshalb auf Verlässlichkeit und Loyalität.

Freundschaftsmotivierte geben Beziehungen gerne den Vorrang. Sie müssen lernen, Sachentscheidungen nicht aus den Augen zu verlieren.

Dank ihres Motivs sind sie aber ein echter Garant für ein gutes Team-Klima. Sie haben ein Gespür für unterschwellige Konflikte und das nötige Fingerspitzengefühl, um zwischen den Parteien zu vermitteln. In ihrer Sorge um das Wohl anderer vergessen sie jedoch gelegentlich, für ihr eigenes Anliegen klar aufzutreten. Sie sollten zudem im Blick haben, dass ihre Bescheidenheit sie zwar ehrt, aber nicht wirklich voranbringt.



A wie Autonomie

Das Autonomiemotiv, als eines der drei Machtmotive, steht für den Wunsch nach Selbstbestimmung. Autonomiemotivierte setzen alles daran, soviel zu wissen, zu können oder zu verdienen, dass sie auf niemanden angewiesen sind. Nicht weil sie den anderen nicht mögen oder weil sie andere mit ihrem Wissen oder ihrem Einfluss beeindrucken wollen. Für sie ist es wichtig, das Gefühl zu haben, alles alleine zu schaffen. Sie sind dabei ausgesprochen hart zu sich und schonen sich nicht.

Zu Unrecht unterstellt man ihnen häufig, sie interessieren sich nicht für andere und kreisten in ihren Gedanken nur um sich selbst. Das ist ein Irrtum, denn sie interessieren sich sehr wohl für andere und wollen ihr Umfeld verstehen. Sie erachten es jedoch als übergriffig, sich einzumischen und unaufgefordert zur Hilfe zu eilen, Anweisungen zu erteilen oder zu beraten. Sie werden erst dann aktiv, wenn sie dazu aufgefordert werden. Und dann erweisen sie sich als hoch empathisch und tolerant.

Sie setzen alles daran, ungewöhnliche Wege zu gehen und tradierte Konventionen in Frage zu stellen. Sie sind furchtlos und vertrauen darauf, Neues auszuprobieren und mögliche Hürden auf eigene Faust aus dem Weg zu räumen. Ihnen ist es wichtig, unkonventionell und quer zu denken. Als Innovatoren und Impulsgeber sind sie in Unternehmen wichtiger denn je. Ihre Gedanken sind stets auf die Zukunft gerichtet.

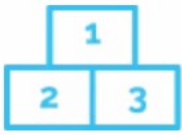
Auf andere wirken Autonomiemotivierte häufig distanziert und kühl. Das liegt daran, dass sie nur



spärliche Einblicke in ihr Inneres zulassen, um sich nicht abhängig zu machen. Andere um Rat zu fragen, fällt ihnen ausgesprochen schwer. Schließlich wollen sie alles aus eigener Kraft schaffen. Den Freiraum, den sie sich wünschen, gewähren sie auch anderen. Ihre große Stärke ist ihre Toleranz und die Akzeptanz anderer Sichtweisen.

Entscheidungen treffen sie furchtlos und vorzugsweise im Alleingang, lange Absprachen im Team blockieren sie. Kontroverse Ansichten anderer akzeptieren sie, solange diese ihrerseits nicht versuchen, sie von der eigenen Meinung abzubringen. Ihr Motto lautet „Leben und leben lassen“.

Autonomiemotivierte sollten lernen, andere mehr in ihre Entscheidungen miteinzubeziehen und zu informieren. Ihr Wunsch nach Selbstbestimmtheit ist nicht für jeden nachvollziehbar und kann als abweisend empfunden werden. In Teams können sie anecken, weil sie sich ungern an Regeln halten. Sie müssen sich von dem Gedanken verabschieden, immer stark sein zu müssen.



Wie Wettbewerb

Das Wettbewerbsmotiv gehört zu der Gruppe der Machtmotive. Wettbewerbsmotivierte setzen alles daran, ihre Bedeutung unter Beweis zu stellen. Sie wollen bestimmen und wichtiger als andere sein. Sie haben Freude daran, sich mit anderen zu messen und wenn es gut läuft, auch zu gewinnen. Sie sind gerne umgeben von Menschen und haben ein gutes Gespür für andere. Dies nutzen sie auch, um zum Ziel zu kommen. Sie wollen nicht irgendeiner in der Projektgruppe sein, sondern das Projekt leiten.

Wettbewerbsmotivierte polarisieren, werden geliebt oder gehasst. In beiden Fällen werden sie jedoch als starke Persönlichkeiten wahrgenommen. Sie verstehen es einerseits, andere auf sich einzuschwören und andererseits, Widerspruch im Keim zu ersticken. Passenderweise scheuen Wettbewerbsmotivierte keinen Konflikt. Sie kommunizieren gerne, sprechen viel und vorzugsweise von sich und ihren Erfolgen, um andere zu beeindrucken.

Vor Risiken schrecken Personen mit diesem Motiv ebenfalls nicht zurück. Sie treffen im Alleingang mutige Entscheidungen, selbst auf die Gefahr hin, dass es die falsche war. Sie wollen schnelle Ergebnisse und halten sich nicht lange mit Bedenken auf. Ob das Resultat ihrer Arbeit höchsten Ansprüchen genügt, ist zweitrangig: Hauptsache, es ist besser als das der anderen. Ihr Arbeitsumfeld sollte möglichst kompetitiv gestaltet sein und Chancen auf Prestige und Karriere bieten.



Veränderungen liegen Wettbewerbsmotivierten sehr. Sie verstehen sich als diejenigen, die anderen die Richtung vorgeben. Dabei gehen sie häufig sehr schnell voran und vergessen die Sorgen derer, die gerne am Alten festhalten.

Eine herausragende Stärke der Wettbewerbsmotivierten liegt in der Fähigkeit, Menschen zu mobilisieren und zu führen. Sie verstehen es, andere auf sich einzuschwören. Speziell in Krisensituationen sind ihr Selbstbewusstsein, ihr Durchhaltevermögen und ihr Pragmatismus hocheffizient. Diese Motivtypen treffen auch unpopuläre Entscheidungen und agieren unerschrocken.

Wettbewerbsmotivierte polarisieren. Wer ihnen im Wege steht, hat einen schweren Stand. So tut sich ihr Umfeld meist schwer mit einem offenen Feedback. Daraus resultierend liegt das Entwicklungspotenzial der Wettbewerbsmotivierten in einer Sensibilisierung für die Meinung anderer.



V wie Vision

Das Visionsmotiv gehört ebenso zu der Gruppe der Machtmotive. Visionsmotivierte wollen andere von ihrer Vision überzeugen. Dabei ist hier mit Vision eher eine Idee, ein Projekt oder ein Ziel zu verstehen. Eine Führungskraft kann etwa die Vision einer offenen Feedbackkultur haben und versuchen, die Mitarbeiter zu überzeugen, ihre Meinung offen zu vertreten. Ein Architekt hat möglicherweise die Vision, ein Gebäude zu konstruieren, in dem sich die Menschen wohlfühlen.

In jedem Fall sind Visionsmotivierte fest davon überzeugt, dass sie andere brauchen, um die Vision zu ermöglichen. Zudem glauben sie, dass es erfolgsversprechender ist, die Mitstreiter zu motivieren, statt Anweisungen zu erteilen. So kommunizieren sie gerne und viel und versuchen die eigene Begeisterung auf andere zu übertragen. Das gelingt ihnen auch meistens und scheitern sie einmal, lassen sie die Unbekehrbaren links liegen.

Sie lieben Bewunderung. Visionsmotivierte wollen spürbare, aus ihrer Sicht essenzielle Veränderungen herbeiführen. Stillstand langweilt sie. Bedenken hören sie ungern. Stattdessen motivieren sie lieber. Ihre Gedanken sind stets auf die Zukunft gerichtet und diese Motivtypen glauben fest an Lösungen und Chancen.

Es ist ihnen nicht wichtig, im Rampenlicht zu stehen. Von Bedeutung ist für sie die Idee, weshalb sie gerne



dahinter in die zweite Reihe treten. Reißt ihr Gedanke andere mit, sind sie glücklich. Hat sich ihr Ansatz durchgesetzt, haben sie ihr Ziel erreicht. Statussymbole und Prestige haben dagegen keine Bedeutung für sie. Ihre Anerkennung ziehen sie aus einem Vorhaben, das Anklang findet.

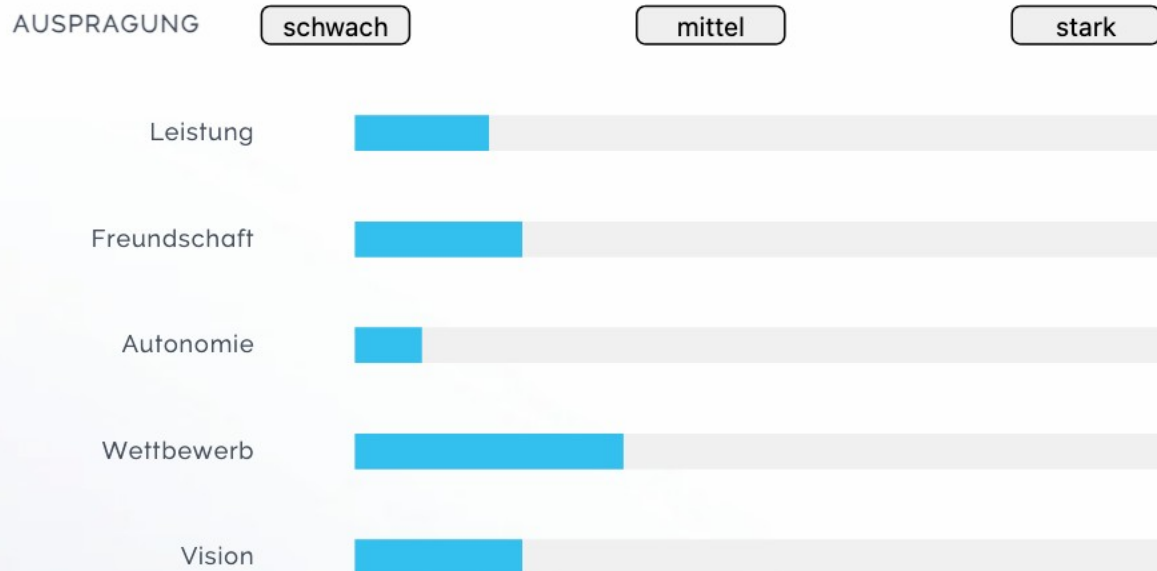
Sie hinterfragen vorgegebene Ziele grundsätzlich auf deren Sinnhaftigkeit. Erleben sie einen Widerspruch der eigenen Ziele mit denen der Organisation, erlischt ihr Tatendrang unverzüglich.

Grundsätzlich besitzen Visionsmotivierte die Fähigkeit, Teamgeist zu fördern, andere mitzureißen und für ihre Mission zu begeistern. Sie sind wahre Motivationskünstler. Sie verstehen es, andere einzuschwören. Gelegentlich laufen Visionsmotivierte jedoch Gefahr, die Realität aus den Augen zu verlieren. Ein Visionsmotivierter muss lernen, weniger zu missionieren. Seine Anfälligkeit für Schmeicheleien stellt eine Gefahr dar.

2.

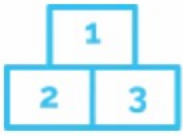
Auswertung Motivprofil

Ausprägung deiner Motive



Aus der Grafik ist ersichtlich, dass du stark durch das Wettbewerbsmotiv und durchschnittlich durch das Leistungsmotiv angetrieben wirst. Im Folgenden zeigen wir dir detailliert die typischen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen sowie Entwicklungspotenziale von

Wettbewerbsmotiv- und Leistungsmotivierten auf. Bitte beachte, dass an dieser Stelle Maximalausprägungen der Motive beschrieben werden, um diese besser voneinander abgrenzen zu können. In der Realität hat man es jedoch meist mit Motivkombinationen und



Die Welt des Freundschaftsmotivierten

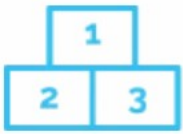
Passend zum Namen des Motivs, fokussieren Sie sich auch im Arbeitsleben auf zwischenmenschliche Beziehungen, halten diese hoch und ordnen sie als besonders wichtig ein. Sie sind ein Teamplayer, der nicht nur die Gemeinschaft schätzt, sondern auch aktiv nach Austausch sucht, interessiert an den Kollegen ist und Wert auf Zusammenhalt legt. Dagegen fühlen Sie sich in Positionen unwohl, die Ihnen abverlangen, mehrheitlich allein an Lösungen zu arbeiten oder die den regelmäßigen Kontakt zu anderen erschweren.

Ihr Antrieb ist Harmonie sowie das Einbringen unterschiedlicher Meinungen zugunsten des großen Ganzen, das zugegebenermaßen bisweilen in den Hintergrund rückt, wenn es um Beziehungsgeflechte geht. Dem Wettbewerb zu anderen versuchen Sie aus dem Weg zu gehen, weil Sie Sorge tragen, dass das Arbeitsklima leidet, wenn Sie und Ihre Kollegen Machtkämpfe untereinander austragen. Ebenso schwer fällt es Ihnen, zu delegieren, da Sie fürchten, Ihre Weisung könnte missverstanden werden und die Beziehung negativ beeinflussen. Daraus folgt, dass Sie sich selbst das größte Arbeitspensum zuteilen aber die eigenen Erfolge zu wenig genießen.

Sie streben danach, mit Ihren Kollegen ein fast schon freundschaftliches Verhältnis aufzubauen, in dem es nicht nur um die Arbeit und ihre Ergebnisse geht, sondern es gerne auch privat werden darf. In dem Zusammenhang passiert es Ihnen aber, dass Sie die kollegiale Ebene verlassen. Insbesondere, wenn Sie Illoyalität oder andere Verhaltensweisen wahrnehmen, die Sie als Affront gegen Ihr eigenes freundschaftliches und kooperatives Verhalten empfinden, reagieren Sie heftig. Sie haben einen nahezu unerschütterlichen Glauben an das Gute im Menschen, sind aber sehr gekränkt, wenn Kollegen gegen Ihre Definition von Achtung oder Loyalität verstoßen.

Als Experte im Austausch mit Kollegen blühen Sie auf. Ihre Kompetenzen bringen Sie freimütig und gerne ein, schließlich profitiert das ganze Team davon und Sie scheuen auch konstruktive Kritik anderer nicht. Schwieriger für Sie ist eine Position mit Weisungsbefugnis, in der Sie sich sowohl Machtkämpfen stellen müssen als auch anderen Aufgaben übertragen sollen. Als Führungskraft fällt es Ihnen auch schwer, das richtige Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu schaffen, weil Sie Ihre Mitarbeiter ungern kritisieren und schlechte Stimmung fürchten. Daraus folgt, dass Sie sich scheuen, Kritik zu üben oder Ihren Mitarbeitern Grenzen aufzuzeigen.

Ebenso problematisch ist es für Sie, Entscheidungen zu fällen. Zum einen, weil Sie niemanden verärgern wollen, zum anderen, weil Sie Veränderungen skeptisch gegenüber stehen.



Die Motivationsfaktoren des Freundschaftsmotivierten

So werden Sie als Freundschaftsmotivierter erfolgreich und glücklich:

- 1 Ausreichend Gelegenheit zur Kooperation mit anderen
- 2 Arbeit in einem harmonischen Umfeld
- 3 Stabile Arbeitsbedingungen
- 4 Eine gute Work-Life-Balance



Kooperation

Um motiviert zu sein, benötigen Sie ein Umfeld, das Ihnen die Interaktion und die Aufnahme positiver Beziehungen zu anderen ermöglicht. Bezogen auf Ihr Arbeitsumfeld bedeutet das, dass zwischenmenschlicher Austausch für Sie eine unerlässliche Voraussetzung ist, um sich wohl zu fühlen und gute Leistung zu erbringen. Ständig im Home-Office zu arbeiten oder regelmäßig alleine zu reisen, ist nichts für Sie. Sie wollen Teil einer Gruppe sein, in der Sie sich einbringen können und Ihre diplomatischen Fähigkeiten zum Tragen kommen. Dabei erwarten Sie von einem Team, dass alle Mitglieder Rücksicht aufeinander nehmen und der Mensch, nicht die Sache, im Vordergrund steht. Dementsprechend sollten Ihre Kollegen das nötige Feingefühl besitzen, um von sich aus auf Sie zuzugehen, wenn Sie Unterstützung benötigen. Weil Sie aufmerksam und empathisch sind, fällt Ihnen das selbst nicht schwer. Dennoch legen Sie Wert darauf, dass andere Ihre Uneigennützigkeit anerkennen und nicht ausnutzen.

Harmonie

Da der Aufbau und die Pflege guter zwischenmenschlicher Beziehungen Zeit benötigen, braucht es eine Unternehmenskultur, in der es dazu Gelegenheit gibt. Ständiger Zeit- und Leistungsdruck, aber auch häufig wechselnde Teams lassen Ihre Motivation schwinden. Am wohlsten fühlen Sie sich, wenn der Austausch mit Ihren Kollegen auch auf der persönlichen Ebene regelmäßig gegeben ist und idealerweise von oben dazu ermuntert wird.

In einem guten Betriebsklima und einem funktionierenden Team sind Sie hocheffizient. Persönliche Wertschätzung und ein kollegialer Führungsstil lassen Sie zu Höchstleistung auflaufen. Sie wollen als Mensch und Freund wahrgenommen und akzeptiert werden. Deshalb ist Ihnen positives Feedback zu Ihrer Person wichtig und Sie entlohnern es mit hoher Loyalität.



Stabile Arbeitsbedingungen

Verlässlichkeit ist für Sie von sehr hohem Wert. Um zufrieden und erfolgreich zu sein, benötigen Sie die Sicherheit stabiler Arbeitsbedingungen. Permanent wechselnde Arbeitsorte, spontan zusammengewürfelte Teams, eine hohe Fluktuation, all das sind Faktoren, die Sie stark verunsichern und Sie in Ihrer Produktivität begrenzen. Veränderungen stehen Sie deshalb grundsätzlich erst einmal skeptisch gegenüber und fürchten negative Konsequenzen für Ihre Bemühungen, enge Bindungen aufzubauen.

Um motiviert zu sein, wünschen Sie sich zudem klare Zuständigkeiten und eine geordnete Unternehmensstruktur. Die Sorge über Befugnisse und Verantwortlichkeiten lenkt Sie nicht nur von der Arbeit ab, sondern lässt Sie auch Konflikte fürchten, die durch unklare Strukturen entstehen könnten.

Work-Life-Balance

Eine akzeptable Work-Life-Balance ist für Sie unerlässlich. Ihr Beruf muss es Ihnen ermöglichen, Ihre Bedürfnisse nach Beziehungen auch im Privaten umzusetzen und mit Ihnen selbst im Einklang zu stehen. Auch wenn Ihr Job Ihnen Spaß macht, Ihre Familie und Freunde möchten Sie Ihrer Arbeit nicht unterordnen. Am besten ist, wenn es Ihnen gelingt, tiefgehende freundschaftliche Beziehungen zu Ihren Kollegen aufzubauen und berufliches und persönliches Vergnügen zu verbinden. Dagegen belastet es Sie auch im Job, wenn Sie ungelösten privaten Konflikten gegenüberstehen, vor allem, wenn Sie aufgrund Ihrer Arbeitsbelastung zu wenig Zeit haben, diese zu bereinigen.



Die Stärken des Freundschaftsmotivierten

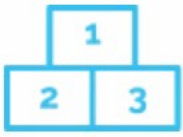
Sie besitzen das, was man als „emotionale Intelligenz“ bezeichnet. Das heißt, Sie haben eine Antenne für das Innenleben anderer und wissen dazu, wie Sie richtig reagieren, um Ihrem Gesprächspartner ein wertschätzendes und verständnisvolles Gegenüber zu sein. Eine harte Linie verfolgen Sie dagegen selten: Ihre Strategie ist es vielmehr, Kompromisse zu vereinbaren. Ihr grundsätzlich positives Weltbild macht Sie zu einem angenehmen Kollegen, der Vertrauen genießt und häufig viel über die anderen weiß, nicht aus Neugierde, sondern weil sich Ihre Kollegen Ihnen gerne öffnen. Ihr Wissen setzen Sie jedoch nicht ein, um Macht zu erlangen oder zu festigen. Niemals würden Sie sich daraus einen Vorteil verschaffen oder es gar gegen andere verwenden. Die Ideen, Vorstellungen und Wünsche anderer haben für Sie nämlich einen hohen Stellenwert und finden in Ihren Handlungen so lange Berücksichtigung, als sie mit Ihrem Weltbild übereinstimmen.

Ihre Kollegen schreiben Ihnen Attribute wie „ausgeglichene“, „entspannte“ und „zufriedene“ zu, Sie gelten als Kollege, mit dem Umgang und Zusammenarbeit leichtfallen und mit dem sich auch Erfolge genießen lassen, ohne dass der Wettbewerb untereinander im Vordergrund steht.

Vielmehr loben Sie gerne und kritisieren wenig.

Dies fällt auch auf, wenn Sie eine Führungsrolle innehaben. Es ist nämlich ein Trugschluss, dass Freundschaftsmotivierte zu „nett“ sind, um zu führen. Richtig ist jedoch, dass Menschen mit hohem Freundschaftsmotiv oft nicht das Bedürfnis haben, Führungsverantwortung zu tragen, weil sie lieber auf Augenhöhe mit ihrer Umwelt interagieren und grundsätzlich nicht viel von Hierarchien halten. Positiv (aber bisweilen auch negativ) kann sein, dass Sie dem Mitarbeiter, mit dem „die Chemie stimmt“ den Vorzug gegenüber dem fachlich am besten Qualifizierten (sofern nicht zufällig beides zutrifft, was Ihrem Harmoniebedürfnis am ehesten entspricht) geben. Eine solche Personalauswahl trägt mit Sicherheit zur Schaffung und Pflege eines guten Betriebsklimas bei, ist aber nicht immer geeignet, dem Unternehmen zum Erfolg zu verhelfen. Ihre große Stärke liegt in Ihrer Empathie, Ihrer Teamkompetenz und Ihrer ausgleichenden Art.

Je nach Motivkombination sind Freundschaftsmotivierte aber auch geschätzte Experten, da sie gerne bereit sind, anderen zu helfen, das Beste aus sich herauszuholen und kein Problem haben, ihr Fachwissen zu teilen.



Die Entwicklungspotenziale des Freundschaftsmotivierten

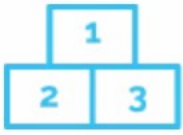
Ihr Unwille, die Bitten anderer um Unterstützung abzuschlagen und die Tendenz allzu oft Ja zu sagen, wenn ein Nein angebracht wäre, können von der Stärke zum Handicap werden. Über kurz oder lang führt dies dazu, dass Sie sich selbst überlasten, Aufgaben übernehmen, die nicht in Ihren Bereich fallen und Sie sich schlussendlich von der Welt (und den Kollegen) ungerecht behandelt fühlen, weil Sie merken, dass Sie nicht nur zu viel tun, sondern bisweilen auch ausgenutzt werden. Dies macht Sie zum idealen Ziel für manipulative Machttypen, die Ihre Hilfsbereitschaft nutzen und gleichzeitig Druck aufbauen, indem sie Ihnen mit zwischenmenschlich negativen Konsequenzen drohen und an Ihr Gewissen appellieren („Gerade von dir hätte ich das nicht erwartet ...“). Ihre Kollegen können dadurch den Eindruck erlangen, Sie könnten nicht Nein sagen. Statt den Fehler jedoch bei Ihnen zu suchen oder Konsequenzen zu ziehen, nämlich auch einmal Aufgaben abzulehnen, reagieren Sie mit beleidigtem Rückzug. Ihr Bild ist: Die Welt ist böse und ich bin gut. Ebenso empfindlich oder nachtragend reagieren Sie auf Kritik, vor allem, wenn diese hart formuliert wurde. Ihnen fällt Sachlichkeit in solchen Momenten schwer, weil Sie dazu neigen, Konflikte auf der zwischenmenschlichen Ebene, weniger der beruflichen auszutragen und sich persönlich angegriffen zu fühlen.

Ihr großes Bedürfnis nach Harmonie führt ebenfalls dazu, dass Sie Risiken meiden und Veränderungen fürchten. Dies spiegelt sich auch darin, dass es Ihnen schwerfällt, Entscheidungen zu

treffen, weil Sie besorgt sind, einen Kollegen mit einer für ihn „falschen“ Entscheidung zu verärgern. Der Grat zwischen wohlüberlegtem Handeln, dem berechtigten Abwägen von Interessen sowie Entscheidungsschwäche und Zögerlichkeit ist schmal.

Daraus ergeben sich klare Lernfelder, besonders bei den Themen Konflikt- und Kritikfähigkeit, Entschluss- und Handlungskraft sowie Abgrenzung. Bedenken Sie aber: kein Motiv ist besser oder schlechter als ein anderes. Ihre Tendenz, nach größtmöglicher Harmonie zu streben und Ellbogenmentalität abzulehnen, ist auch Ihre Stärke, weil Sie positiv auf das Betriebsklima wirken. Dennoch sollten Sie an Ihrer Fähigkeit, Kritik zu üben, unangenehme Wahrheiten auszusprechen und gegebenenfalls Konsequenzen zu ziehen, arbeiten. Am besten, bevor Sie feststellen, dass durch das Hinauszögern und Vermeiden von Konflikten Probleme entstehen. Aber das Setzen von Grenzen ist erlernbar und kann Sie dabei unterstützen, beruflich voranzukommen. Von Zeit zu Zeit wird es auch Situationen geben, die nicht allein durch Nettigkeit und Fairplay gelöst werden können. Das heißt nicht, dass Sie sich plötzlich besonders hart und unnahbar geben müssen. Aber hilfreich ist allemal, eine höhere Toleranz für mögliche Zwänge des Wirtschaftslebens zu entwickeln und zu lernen, sachliche Entscheidungen zugunsten des Unternehmens auch zu Lasten menschlicher Aspekte zu fällen. Ein Feld, das ebenfalls hiervon betroffen ist, ist das der Entscheidungsfindung: Natürlich ist es nicht möglich, Bedenken bezüglich weitreichender Konsequenzen auf Knopfdruck abzustellen, aber beachten Sie, welche negativen Konsequenzen es für Sie oder das Unternehmen haben könnte, wenn gar keine Entscheidung getroffen wird.

Dies gilt auch für den Fall, dass Sie in Situationen kommen, in denen Sie Kollegen überflügeln müssen, um selbst voranzukommen. Machen Sie sich hierfür gewahr, dass es im Arbeitsleben eine Mischung aus Distanz und Nähe braucht und entwickeln Sie feinere Antennen für Ihre eigenen Bedürfnisse. Am besten nehmen Sie sich selbst gegenüber eine ebenso wertschätzende Position ein und behandeln sich selbst so gut, wie Sie es bei Ihren Kollegen tun.



Die Welt des Wettbewerbsmotivierten

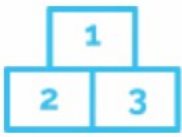
Als Wettbewerbsmotivierter lieben Sie, wie der Name sagt, den Wettstreit. Für Sie ist der Vergleich mit anderen nicht negativ konnotiert, sondern vielmehr erstrebenswert. Ihre Leistung ist das, was andere als solche anerkennen. Sie wollen gesehen werden und gewinnen. Ob Sie den Sieg dabei aufgrund der besten Leistung, der Schwäche Ihres Konkurrenten oder aufgrund glücklicher Umstände erringen, spielt dabei eine nebensächliche Rolle.

Eine Position mit wenig Kontakten und Vergleichsmöglichkeiten liegt Ihnen nicht. Sofern Ihre Rolle klar definiert ist, nämlich als die des Tonangebenden, arbeiten Sie gerne im Team. Die Position eines Schäfchens, das in der Masse untergeht und 08/15-Aufgaben erledigt, würde Ihrem Weltbild dagegen widersprechen. Machtkämpfe motivieren Sie und Sie fürchten auch den Konflikt mit Kollegen nicht, wenn die Möglichkeit besteht, dass Sie als Gewinner aus der Situation hervorgehen.

Dass andere den Wettkampf meiden oder Ihnen Ihre Haltung als negativ auslegen, können Sie schwer nachvollziehen. Ihr oberstes Ziel im Arbeitsleben ist es nicht, Freunde zu finden und enge Beziehungen einzugehen, sondern herauszustechen. Dies bedeutet aber nicht, dass Sie kein Feingefühl für andere haben, ganz im Gegenteil: Nutzt Ihnen eine Verbindung, gehen Sie diese gerne ein und verstehen es auch, sozial zu agieren. Allerdings haben Sie kein Problem damit, eine Beziehung zugunsten einer anderen vielversprechenderen fallen zu lassen.

Dies führt dazu, dass Sie durch Ihre Stärke und Ihren Durchsetzungswillen polarisieren: Sie können charmant und mitreißend sein, aber auch bestimmend und hart, wodurch andere Sie oft nicht einordnen können und Sie gleichermaßen bewundern oder fürchten, lieben oder hassen: Sie haben sowohl glühende Anhänger als auch Feinde. Ersteren gefällt auch, dass Sie optimistisch in Situationen gehen und keine Angst zeigen, weil Sie von sich selbst überzeugt sind.

Im Beruf nehmen Sie gerne die Position der Führungskraft ein. Aufgaben, die Sie nur aufhalten, können Sie gut delegieren und verstehen es, Ihr Team zu Höchstleistungen anzuspornen. Als Experte möchten Sie Ihre Kompetenzen ungerne teilen, solange für Sie keine Vorteile entstehen und es nur um den Nutzen für die Gemeinschaft geht.



Die Motivationsfaktoren des Wettbewerbsmotivierten

Damit Sie Ihr Bedürfnis nach dem Ausüben von Macht und Einfluss über andere optimal erfüllen können, benötigen Sie folgende Voraussetzungen:

- 1 Exponierte Stellung, Einfluss und Führung
- 2 Wettstreit und Kräftemessen mit Konkurrenten
- 3 Ein Umfeld, das nicht stehen bleibt
- 4 Prestige und Status als sichtbare Zeichen für Macht und Überlegenheit



Exponierte Stellung, Einfluss, Weisungsbefugnis

Als Wettbewerbsmotivierter haben Sie persönliche Machtziele, die gerne herausfordernd sein dürfen, denn Sie sind grundsätzlich mutig. Wenngleich Sie an sich glauben, sehen Sie sich dennoch nicht in der Verantwortung, selbst Hand anzulegen. Stattdessen stellen Sie die Umsetzung durch andere sicher, indem Sie Aufgaben zuweisen. Als Führungskraft zeigen Sie Ihren Mitarbeitern auf, was zu tun ist, geben die Richtung vor, geben Feedback, loben und sparen nicht mit Kritik, wenn es nötig ist. Grundsätzlich brauchen Sie ein Tätigkeitsfeld, durch das Sie sich von der Masse abheben können, weshalb Sie auch als Mitarbeiter nach höherem streben und zum Beispiel die Projektleitung übernehmen.



Wettkampf und Kräfteressen

Sie lieben den Wettkampf, denn um sich Ihrer Leistung bewusst zu sein, brauchen Sie die Bestätigung von außen. Sie wollen am liebsten der Beste sein und vorankommen, dafür tun Sie was nötig ist. Sie haben Spaß an der Auseinandersetzung, auch wenn dabei die Fetzen fliegen. Klare Worte stören Sie nicht, denn Ihr Respekt gebührt den Starken. Schwächlinge verachten Sie oder nutzen Sie für Ihre eigenen Zwecke.

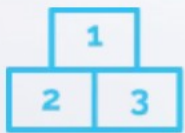


Status und Prestige

Status und Prestige haben für Sie einen hohen Stellenwert. Sie möchten nicht in der Masse untergehen und ziehen Aufmerksamkeit auf sich. Deshalb erfreuen Sie sich auch an Statussymbolen wie einem prestigeträchtigen Titel, dem Dienstwagen, dem neuesten iPhone oder dem imposanten Büro mit Parkplatz in der ersten Reihe. Sie scheuen sich nicht, Reichtum und Wohlstand zur Schau zu stellen, schließlich darf man das Ergebnis Ihrer harten Arbeit durchaus sehen. Ehre, wem Ehre gebührt!

Ein Umfeld, das nicht stehen bleibt

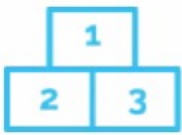
Als Wettbewerbsmotivierter wollen Sie andere antreiben und möglichst effizient Ergebnisse erzielen. Sie sehen sich gerne in der Position des Sanierers, den andere in Krisensituationen zur Problemlösung zu Rate ziehen und der die Richtung bestimmt. Dies tun Sie schnell und ohne Zögern, auch wenn Ihre Kollegen nicht mithalten können oder Bedenken vortragen. Veränderungen stehen Sie äußerst positiv gegenüber, weil Sie einerseits mutig sind und glauben, dass diese zum Besseren führen. Auf der anderen Seite brauchen Sie den Wandel, um sich selbst immer wieder beweisen zu können. Stillstand schwächt Sie und Ihre Position dagegen. In einem Unternehmen mit starren Regularien und unerschütterlichen Strukturen haben Sie das Gefühl, gegen Windmühlen zu laufen und Ihr Potenzial nicht entfalten zu können.



Die Stärken des Wettbewerbsmotivierten

Wettbewerbsmotivierte Menschen sind geborene Motivatoren. Aufgrund Ihres Charismas und Ihrer inneren Stärken können Sie andere dazu bringen, für sich durchs Feuer zu gehen und Ihnen bedingungslos zu folgen. Sie agieren stets optimistisch und strahlen Sicherheit aus, was Sie auf Mitarbeiter und Kollegen unbeirrbar wirken lässt. Sie sind der Fels in der Brandung und ein erfolgreicher Anführer. Gilt es zum Beispiel, ein Unternehmen durch eine schwere Krise zu steuern und Mitarbeiter auf ein Ziel einzuschwören, sind Sie die treibende Kraft. Auch weil Sie eine hervorragende Menschenkenntnis besitzen, aufmerksam zuhören und genau wissen, welche Personen Sie wie ansprechen und einsetzen. Grundsätzlich sehen Sie Ihre Aufgabe darin, anderen den Weg aufzuzeigen. Trägt man der Tatsache Rechnung, dass Teams nur dann erfolgreich sind, wenn sie klare Regeln und eine definierte Rollenzuteilung haben, so werden Sie Ihrer Aufgabe in vollem Umfang gerecht.

Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass Sie in der ein oder anderen Form eine Führungskarriere anstreben. Sie sind entscheidungsstark, risikoaffin und furchtlos. Selbstzweifel, Bauchschmerzen oder Ängste, die manch anderen bis zur Handlungsunfähigkeit blockieren, verspüren Sie kaum. Selbst wenn Fehler passieren, versinken Sie nicht in Selbstvorwürfen, sondern versuchen, das Beste aus der Situation herauszuholen und nach vorne zu blicken. Sie bewähren sich deshalb vor allem in Momenten, in denen Entscheidungsfreude und Mut gefragt sind. Sie begreifen die Krise als Herausforderung und damit als Wettkampfsituation und einer solchen gehen Sie nicht aus dem Weg. Stillstand langweilt Sie. Stattdessen erregen Sie gerne Aufmerksamkeit, werden bemerkt und deshalb seltener als andere übersehen oder übergangen. Und weil Sie nicht das geringste Problem haben, Aufgaben zu delegieren, können Sie sehr effizient arbeiten und sich in Ruhe den wichtigen Problemen widmen.



Die Entwicklungspotenziale des Wettbewerbsmotivierten

Zuerst einmal gilt: Kein Motiv ist schlechter als das andere. Auch wenn Sie vielleicht in der Vergangenheit erfahren mussten, dass Ihr Streben, der Beste zu sein, bei Ihren Mitmenschen nicht immer gut ankommt und fast niemand gerne zugibt, sich über das schlechte Abschneiden des anderen insgeheim zu freuen. Tatsächlich hinterlassen Sie neben Ihrer charmanten Seite bisweilen den Eindruck, herrisch oder unbeherrscht zu sein. Der Drang, zu bestimmen und der Beste sein zu wollen, kann Sie über die Stränge schlagen lassen. Dadurch können Sie eine ausgeprägte Beratungsresistenz entwickeln, wenn Sie es bis in die höchsten Hierarchiestufen geschafft haben. Ebenso kann Ihr Drang, die Schuld bei anderen zu suchen, zu Konflikten mit Ihren Vorgesetzten, Kollegen oder Mitarbeitern führen.

Als Führungskraft können Sie motivieren und beeindrucken, aber eben auch despotisch sein. Zwischen diesen beiden Extremausprägungen gibt es natürlich zahlreiche Zwischenstufen, nur eines wollen Sie in jedem Fall sein: Anführer. Weil Wettkämpfe und Diskussionen Ihr Lebenselixier sind, scheuen Sie keine Konflikte, um sich durchzusetzen. Selbst wenn Sie so weit gehen, dass Sie Ihrer Karriere dadurch eher schaden. Dabei ist Ihnen die Loyalität Ihrer Mitarbeiter sehr wichtig. Sie fördern jedoch nicht zwangsläufig den besten, sondern den loyalsten Mitarbeiter und im Zweifelsfall denjenigen, dem es am besten gelingt, Sie in Ihrer Selbstwahrnehmung zu bestärken und Ihre Position zu festigen. Daher besteht die Gefahr, im schlimmsten Fall taub für ehrliches Feedback zu werden und den Blick für die Realität zu verlieren.

Als Mitarbeiter fällt es Ihnen wiederum schwer, sich unterzuordnen, denn eigentlich schielen Sie schon auf die Position Ihrer Führungskraft. Das kann zu Konflikten, sowohl in Ihrem Team, als auch mit Ihren Vorgesetzten führen, die Ihre Unzufriedenheit spüren.

Sich völlig zu verbiegen, ist aber der falsche Weg. Sie können jedoch lernen, zu akzeptieren, dass Sie nicht immer der Erste sein können. Nicht jeder will von Ihnen geführt werden und im Berufsleben müssen Sie auch einmal Widerspruch zulassen, das Feedback anderer einholen und deren Ansichten gelten lassen, um weiterzukommen. Stellen Sie Ihre Arbeit stärker in den Dienst Ihres Unternehmens und seiner Mitarbeiter, statt sich auf persönliche Machtziele zu konzentrieren. Wenn Sie lernen, mehr Uneigennützigkeit in Ihre Entscheidungen einfließen zu lassen, wird es Ihnen am Ende ebenfalls gelingen, ans Ziel zu kommen, aber ohne Verluste auf allen Seiten hinnehmen zu müssen. Ellbogen und Wettkampf bringen Sie zwar in manchen Situationen weiter, aber irgendwann werden Sie wahrscheinlich auf einen Konkurrenten stoßen, der das ebenso gut oder sogar besser beherrscht. Dann können Sie damit herausstechen, dass Sie wissen, an welcher Stelle Sie auch einmal anderen den Vortritt lassen sollten und diese Fähigkeit im richtigen Rahmen einsetzen. Gerade als Mitglied eines Teams können Sie vielmehr durch Leistung überzeugen, wenn Sie weniger Zeit auf das Übertrumpfen anderer vergeuden.



www.ahead-business.de

