Marketing

8 Personen und ihre Strategien



Emotionales Zentrum



Mentales Zentrum



Instinktzentrum

Personen im Team

8

Strategien im Team

5 von 9

Stärkstes Zentrum

Mentales Zentrum

ÜBERBLICK

Inhalt

01 Strategien im Team 3

02 Wer was ins Team einbringt 5

03 Menschen im Team 6

04 Wie du mit wem sprichst 8

05 Wo es knirschen könnte 9

06 Zusammenarbeit zu zweit 10

07 Worauf du achten solltest 11

01

Strategien im Team

Emotionales Zentrum		3 von 8
 2 · Altruist	Jan, Lena	2
 3 · Stratege	Sophie	1
 4 · Individualist	niemand	

Mentales Zentrum		4 von 8
 5 · Experte	niemand	
 6 · Traditionalist	Laura, Lea, Nina	3
 7 · Optimist	Lisa	1

Instinktzentrum		1 von 8
 8 · Leader	niemand	
 9 · Mediator	David	1
 1 · Ethiker	niemand	

Zentren

Emotionales Zentrum — 3
Fühlt · Beziehungen und Anerkennung

Emotionales Zentrum (2, 3, 4): Beziehungen, Image, wie wir auf andere wirken.

Mentales Zentrum — 4
Denkt · Sicherheit und Plan

Mentales Zentrum (5, 6, 7): Analyse, Planung, Risiken und Möglichkeiten.

Instinktzentrum — 1
Handelt · Kontrolle und Grenzen

Instinktzentrum (8, 9, 1): Handeln, Grenzen, Regeln und Gerechtigkeit.

Instinkte

Selbsterhaltend — 4
Sicherheit, Ressourcen und Komfort

Selbsterhaltender Instinkt: Ressourcen, Stabilität, Effizienz und die Sorge um praktische Dinge.

Sozial — 2
Gruppe, Rolle und Beitrag

Sozialer Instinkt: Rolle in der Gruppe, Regeln, Beziehungen nach außen und ein gemeinsames Ziel.

Eins-zu-eins — 2
Nähe, Intensität und Leidenschaft

Eins-zu-eins-Instinkt: Intensität, Leidenschaft und starke Bindungen zwischen Einzelnen.

02

Wer was ins Team einbringt

Beziehungen und Unterstützung

Jan, Lena · 2

Merkt, wie es den Leuten geht, hilft und hält das Team zusammen.

Leistung und Ziele

Sophie · 3

Zieht in Richtung Ergebnisse, bringt Dinge zu Ende und zeigt sie nach außen.

Risiken und Verlässlichkeit

Laura, Lea, Nina · 6

Sieht voraus, was schiefgehen kann, und ist eine loyale Stütze für das Team.

Ideen und Energie

Lisa · 7

Denkt sich Möglichkeiten aus, begeistert andere und findet einen Weg, wenn etwas feststeckt.

Ausgleich und Ruhe

David · 9

Verbindet Menschen, beruhigt Spannungen und sucht Lösungen für alle.

Im Team bringt bisher niemand ein: originalität und sinn, analyse und fachwissen, entschlossenheit und schutz, qualität und ordnung. Denk daran, wenn du Aufgaben verteilst oder neue Leute einstellst.

So führst du dieses Team

Dein Team denkt zuerst nach und handelt dann. Die Leute brauchen Informationen, Bedenkzeit und einen klaren Plan. Schick Unterlagen vorab und frag nach Risiken. Achte darauf, dass Entscheidungen nicht endlos aufgeschoben werden und dass auch darüber gesprochen wird, wie es den Leuten geht.

03

Menschen im Team



Laura

Selbsterhaltende Sechs · 6 Sicherheitsbewusster Traditionalist

Bei der Arbeit sind sie verlässlich, teamorientiert und sorgfältig.

Eignet sich für: Planung und das Im-Blick-Behalten von Risiken, das Prüfen von Annahmen, einen verlässlichen Betrieb und Sicherheit

Als Führungskraft: Sechsen planen, behalten Risiken im Blick und stehen hinter ihren Leuten. Unter Druck können sie misstrauisch werden und langsam entscheiden.

Als Mitarbeitende: Sechsen sind loyal und verantwortungsbewusst und weisen rechtzeitig auf Risiken hin. Sie brauchen Vertrauen, Vorhersehbarkeit und Klarheit darüber, wer wofür verantwortlich ist.

Was motiviert: Sicherheit, Halt und Geborgenheit.

Im Konflikt:

- **Zögern** – Zwischen Flucht und Angriff treten sie lange auf der Stelle.
- **Argwohn** – Im Konflikt suchen sie leicht nach verborgenen Absichten.
- **Verteidigung der Gruppe** – Sie kämpfen für die, zu denen sie gehören.

Kommunikation: Sechsen fragen nach, prüfen und wollen klare Informationen. Sie schätzen Ehrlichkeit und ein gehaltenes Wort. Oft sprechen sie darüber, was schiefgehen kann.

Unter Druck: Unter Druck laufen bei Sechsen Sorgen und Zweifel heiß. Hält der Stress an, bewegen sie sich zur Drei: Sie stürzen sich in die Arbeit, wollen leistungsfähig wirken und verstecken ihre Unsicherheit hinter Aktivität und Image.



Jan

Selbsterhaltende Zwei · 2 Unentbehrlicher Altruist

Bei der Arbeit sind sie beliebt.

Eignet sich für: die Betreuung von Kunden und Kollegen, das Einarbeiten neuer Leute, Partnerbeziehungen und die Unterstützung des Teams

Als Führungskraft: Zweien kümmern sich um die Menschen, kennen ihre Bedürfnisse und schaffen eine warme Atmosphäre. Unangenehmes sprechen sie schwerer aus und können Lieblinge haben.

Als Mitarbeitende: Zweien sind hilfsbereit und helfen anderen gern. Sie brauchen persönliche Wertschätzung und laufen Gefahr, sich mehr aufzuladen, als sie schaffen.

Was motiviert: Liebe und enge Beziehungen.

Im Konflikt:

• **Konflikten ausweichen** – Anfangs geben sie nach, um die Beziehung nicht zu belasten.

• **Angestaute Kränkung** – Wenn sie sich nicht wertgeschätzt fühlen, kommt ein Ausbruch oder es kommen Vorwürfe.

• **Kampf um die Beziehung** – Konflikte nehmen sie persönlich, als Bedrohung der Nähe.

Kommunikation: Zweien sprechen warm, persönlich und mit Interesse am Gegenüber. Sie können ermutigen und das Gefühl vermitteln, dass man wichtig ist. Oft fragen sie mehr nach anderen, als dass sie über sich selbst sprechen.

Unter Druck: Unter Druck versuchen Zweien noch mehr zu helfen und gebraucht zu werden. Hält der Stress an, bewegen sie sich zur Acht: Sie werden direkt, herrisch und halten anderen womöglich vor, was sie alles für sie getan haben. Enttäuschung wird zu Wut.

Das Beispiel endet hier. Den Rest (6) siehst du in der vollständigen Map deines Teams.
Angebot anfragen

04

Wie du mit wem sprichst

Eine kurze Anleitung für jede Person: wie du sagst, dass etwas nicht funktioniert, wofür du lobst und was zuverlässig die Lust an der Arbeit nimmt.

Laura 6 · Sicherheitsbewusster Traditionalist

Feedback
Klar und mit Erklärung, warum. Zeig, dass das Vertrauen bestehen bleibt.

Lob
Für Verlässlichkeit und dafür, dass sie rechtzeitig auf ein Risiko hingewiesen haben.

Demotiviert
Regeländerungen ohne Erklärung und Unsicherheit darüber, woran sie sind.

Jan 2 · Unentbehrlicher Altruist

Feedback
Erst Einsatz und Beziehung würdigen, dann in Ruhe und unter vier Augen sagen, was sich ändern soll.

Lob
Dafür, wie sie anderen helfen, persönlich und von Herzen.

Demotiviert
Wenn niemand ihre Hilfe sieht.

Das Beispiel endet hier. Den Rest (6) siehst du in der vollständigen Map deines Teams.
Angebot anfragen

05

Wo es knirschen könnte

Drei Paare, bei denen Reibung zu erwarten ist. Sie muss nicht eintreten, aber es lohnt sich, daran zu denken, bevor es so weit ist.

Sophie und Laura 3 und 6

Warum Die Sechs stellt Image und Erfolg infrage – also genau das, worauf die Drei baut.

Was hilft Sophie: sei ehrlich. Die Sechs durchschaut Fassaden.

Das Beispiel endet hier. Den Rest (2) siehst du in der vollständigen Map deines Teams. Angebot anfragen

06

Zusammenarbeit zu zweit

2 und 2 Jan, Lena

Als Partner sind zwei Zweien selten, bei der Arbeit funktionieren sie aber sehr gut. Die Aufgabe kann für sie wie eine dritte Person sein: Sie hat Bedürfnisse, gibt Identität und Energie. Sie können darum konkurrieren, wer unentbehrlicher ist. Es funktioniert, wenn jeder eine gleich wichtige Rolle hat.

Zweien sind empfindlich gegenüber Kritik. Wenn ihr Stolz verletzt wird, wehren sie sich: „Das war nicht mein Fehler." Es hilft, ihnen zu versichern, dass die Beziehung nicht in Gefahr ist, und den Wert des Menschen von der Bewertung der Arbeit zu trennen. Rollen und Spielregeln sollten klar beschrieben sein. Dann muss die Zwei nichts über Umwege regeln und hat nicht das Gefühl, übergangen worden zu sein.

Das Beispiel endet hier. Den Rest (11) siehst du in der vollständigen Map deines Teams.
Angebot anfragen

07

Worauf du achten solltest

Kein Zentrum fehlt und kein Instinkt überwiegt deutlich. Trotzdem lohnt es sich, oben die Rollen durchzugehen, die im Team fehlen, und die Zusammenarbeit zu zweit.

Wen du ins Team holen solltest



8 · Mächtiger Leader

Entschlossenheit und Schutz

Entscheidet, übernimmt Verantwortung und stellt sich hinter das Team.



4 · Einzigartiger Individualist

Originalität und Sinn

Bringt eine unerwartete Perspektive und ein Gespür für Qualität mit und fragt, warum wir das tun.

Bei der Einstellung lohnt es sich, eher nach Acht oder Vier zu suchen, also nach jemandem, der dem Team bringt, was ihm gerade fehlt. Nimm das als einen von mehreren Blickwinkeln, über eine Einstellung entscheiden auch Erfahrung und Fähigkeiten.

enneme

Die Map zeigt Strategien, keine Fähigkeiten. Nimm sie als Anfang eines Gesprächs im Team, nicht als Schubladen.

enneme.com

Der Guide dient der Selbsterkenntnis. Er ist weder eine psychologische Untersuchung noch eine Diagnose. Er ist ausschließlich für den persönlichen Gebrauch des Käufers bestimmt.