

Dein Leader Playbook

Mitarbeiter verstehen & gezielt führen

www.enneascholars.de



Willkommen im Leader Playbook!

Vier Typen. Vier Wege zu mehr Leistung & Motivation

Hier wirst du effizient lernen, wie du bestimmte Charaktere in deinem Team endlich so führen kannst, dass sie sowohl performen als auch glücklich & motiviert sind!

Mit diesem Playbook wird Team-Führung spielerisch leicht - hier bekommst du Einblick in die Psyche von 4 Arbeitertypen und lernst, wie du sie im Alltag führen, verstehen und transformieren kannst.

Wir geben dir sogar konkrete Beispiele von Problemen, die in der Führung dieser Typen entstehen können und zeigen dir präzise Lösungswege für die direkte Anwendung im Alltag!

Der Inhalt dieses Playbooks deckt 4 von 9 unterschiedlichen Arbeitertypen ab, es gibt also noch mehr... ;) Teste das Wissen im Alltag aus und lies dann die letzten Seiten, um zu erfahren, wieso Unternehmen für die Ausbildung ihrer Führungskräfte unsere Profiling-Methode statt Kommunikationstrainings verwenden und damit große Erfolge verzeichnen!

Jetzt aber erstmal viel Erfolg mit dem Leader Playbook!



Aufbau des Playbooks

01

Einleitung & Inhalt

- Grundlegende Einleitung in die Basics der Mitarbeiterführung
- Einordnung des Inhalt & der Anwendung des Workbooks in DEINEM Team



02

Verschiedene Persönlichkeiten in der Führung

- 4 verschiedene Beispiele für Mitarbeitertypen im Überblick
- Wie ticken sie? Wie erkennst du sie? Glasklare Führungsmethoden für diese Typen!



03

Langfristige Ergebnisse

- Was bewirkt dieses Wissen in kürzester Zeit? (14 Tage)
- Was bewirkt dieses Wissen langfristig & nachhaltig? (6+ Monate)



04

Deine nächsten Schritte

- Wichtige Ergänzungen zu den Mitarbeitertypen
- Wie geht es jetzt weiter?

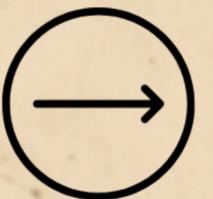


01

Einleitung & Inhalt



1. Grundlegende Einleitung in die Basics der Mitarbeiterführung
2. Einordnung des Inhalt & der Anwendung des Workbooks in DEINEM Team



Motivation



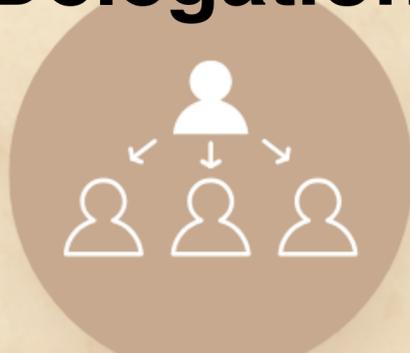
Talente nutzen, Erfolge sichtbar machen, Sinn stiften

Wachstum



Weiterbildung fördern, Lernchancen bieten

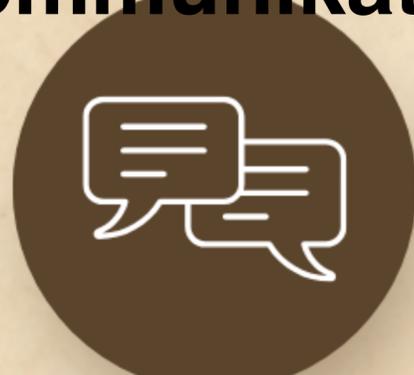
Delegation



Aufgaben passend verteilen, Freiräume einräumen

Was erfolgreiche Leader ausmacht?

Kommunikation



Regelmäßiges Feedback, aktives Zuhören, klare Ziele

Vertrauen



Offene Kommunikation, Verlässlichkeit, Transparenz

Was bewirkt dieses Playbook?

Ohne das Playbook

Du führst ein Team und bist darauf angewiesen, dass du mit deinem Bauchgefühl die richtigen Entscheidungen triffst. In einigen Fällen funktioniert das auch ganz gut, aber es gibt viele Situationen, in denen du das Gefühl hast, nicht zu den Leuten durchzudringen. Dein Team performt deswegen nie so, wie du es dir vorstellst und du hast deswegen viel innerlichen Druck & Stress.

Mit dem Playbook

Du führst dein Team mit Klarheit und kannst 4 Arbeitertypen aus deinem Team nicht nur identifizieren, sondern auch fachgerecht führen und sie dauerhaft motiviert halten, damit sie performen!

Dadurch sind die Ergebnisse des Teams herausragend, während du weniger Stress hast.

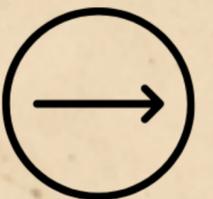


02

Verschiedene Persönlichkeiten



1. Vier verschiedene Beispiele für Mitarbeitertypen im Überblick
2. Wie ticken sie? Wie erkennst du sie? Wie führst du sie?
→ Glasklare Führungsmethoden für diese Typen!



Steckbrief: Der Perfektions-Papst



- Hängt sich an Details auf und kommt schwer zum Abschluss
- Korrigiert ständig sich selbst und andere - er weiß alles besser
- Wirkt oft angespannt, wenn etwas nicht so ist, wie er es sich vorstellt

Steckbrief: Der Trophäen-Tornado



- Wirkt überzeugend, ist aber meist mehr Schein als Sein
- Überschätzt sich oft selbst
- Zieht Energie aus Anerkennung und Image



Steckbrief: Der Mood-Maestro



- Sehr emotional und schnell überfordert, dafür kreativ
- Fühlt sich oft missverstanden oder übersehen
- Leistung schwankt je nach Stimmung und Gefühlszuständen

Steckbrief: Der Ideen-Ikarus

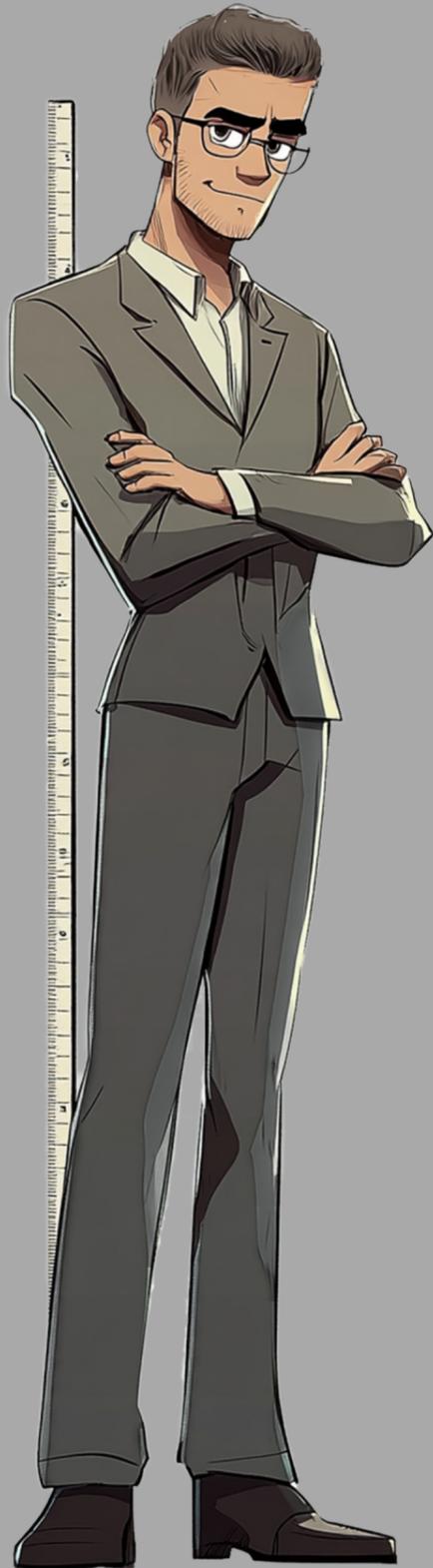


- Startet begeistert, bricht aber alles wieder schnell ab
- Hat ständig neue Ideen, aber bringt dafür wenig zu Ende
- Ist enthusiastisch und impulsgesteuert

Überblick: Perfektions-Papst

So erkennst du diesen Mitarbeiter:

- Eine sehr angespannte und gerade Körperhaltung
- Oft eine zornige oder verbissene Art
- Eckt häufiger bei anderen an
- Hohe Ansprüche an sich und andere
- Ein Auge fürs Detail und für Fehler
- Perfektionistisch



Häufige Probleme

Die Lösung



Er verzettelt sich in kleinste Details und verpasst Deadlines.



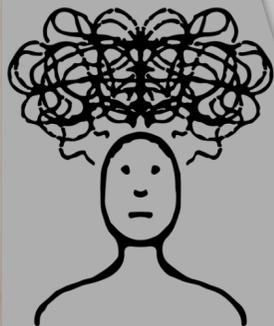
Gib ihm Raum dafür, aber begrenze es zeitlich genau.



Kollegen fühlen sich dauernd verbessert.
→ Motivation sinkt



Setze klare „Gut-genug“-Grenzen
→ 80 % ist tolle Arbeit.



Er ist oft unzufrieden und brennt aus, weil seine Ansprüche nicht erfüllt werden.



Setze ihm Entspannungsmaßnahmen als Routinen im Alltag.

Wieso funktionieren diese Methoden?



Gib ihm Raum dafür, aber begrenze es zeitlich genau.

Der Perfektions-Papst strebt ständig nach Fehlerfreiheit - nicht aus Kontrolle, sondern weil er sich nur dann sicher fühlt, wenn alles möglichst perfekt ist. Ohne klare Grenzen verliert er sich in endlosen Korrekturen und kann schwer loslassen.



Setze klare „Gut-genug“-Grenzen

→ 80 % ist tolle Arbeit.

Ein zeitlich begrenzter Raum gibt ihm Struktur, ohne ihn zu sehr einzuengen in seiner Arbeit. Die „Gut-genug“-Grenze hilft ihm, das Gefühl zu entwickeln, dass 80 % nicht nur ausreichend, sondern *wirklich gut* sind, vor allem, weil das meist schon deutlich über dem liegt, was andere leisten. Und die Entspannungsmaßnahmen? Sie werden dafür sorgen, dass sich seine innere Unzufriedenheit und Aggression abbauen können und er bewusst zur Ruhe kommt, anstatt dass er aus-brennt.



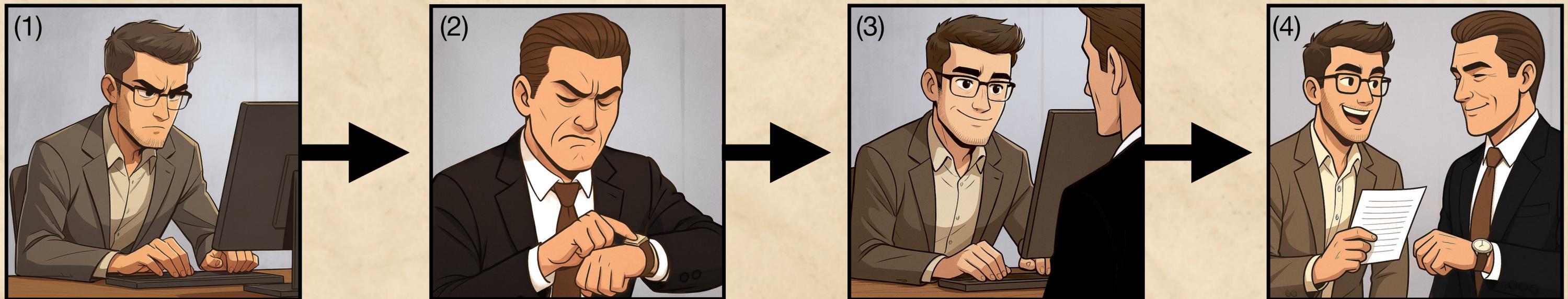
Setze ihm Entspannungsmaßnahmen als Routinen im Alltag

Fallbeispiel: Zeitliche Begrenzung

Matthias sitzt wie gewohnt hochkonzentriert am Jahresabschluss, verstrickt sich in endlosen Detail-prüfungen (1) und spürt den Druck jeder verstrichenen Minute. Sein Chef, seit Stunden auf das Ergebnis wartend, wird zunehmend ungeduldig (2) und sucht das Gespräch mit ihm:

(3) „Matthias, ich weiß, wie präzise du arbeitest. Deine Genauigkeit schätze ich sehr! Nimm dir jetzt noch genau eine Stunde Zeit, um die letzten Punkte zu optimieren. Dann brauche ich den finalen Bericht.“

Matthias nickt, weil er sein Wort immer hält, fokussiert sich auf die Kernpunkte und arbeitet innerhalb der vorgegebenen Frist hoch konzentriert weiter. Pünktlich legt er den fertig optimierten Bericht vor (4). Sein Chef nickt anerkennend.



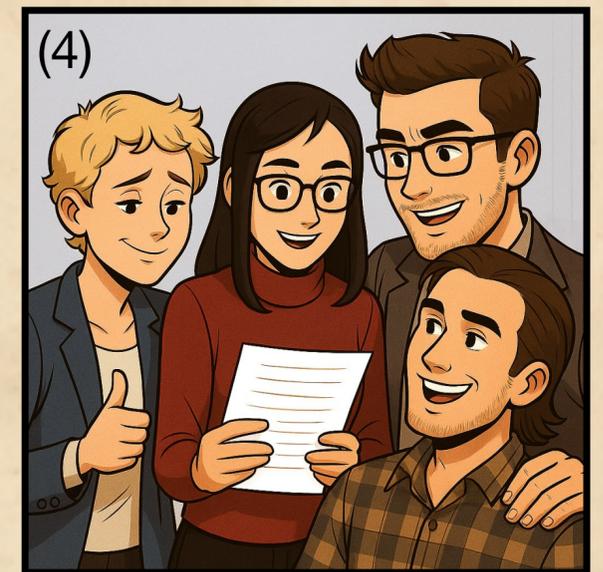
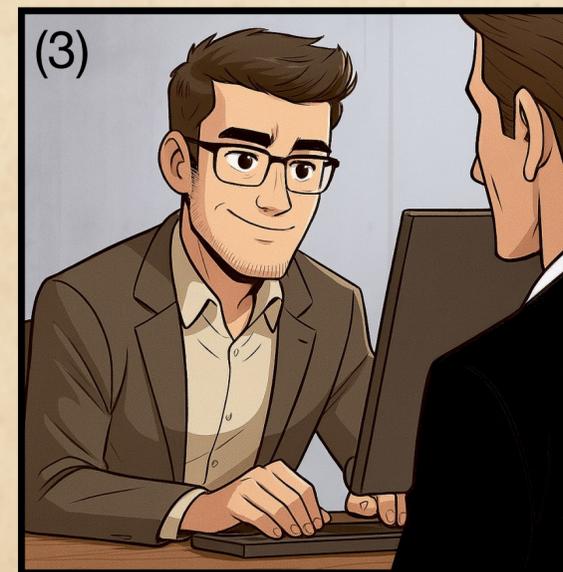
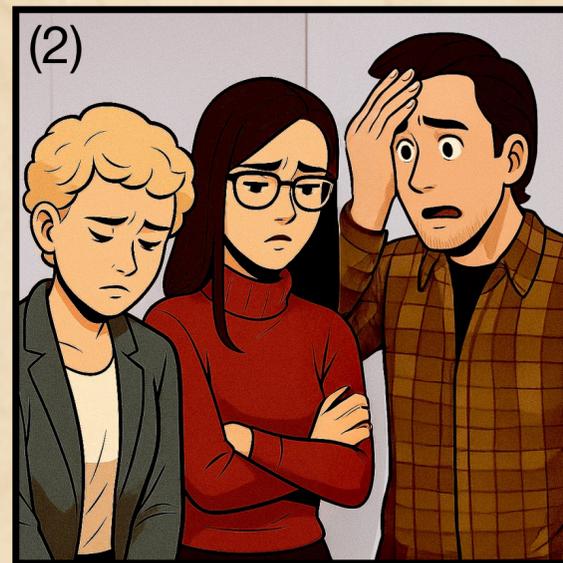
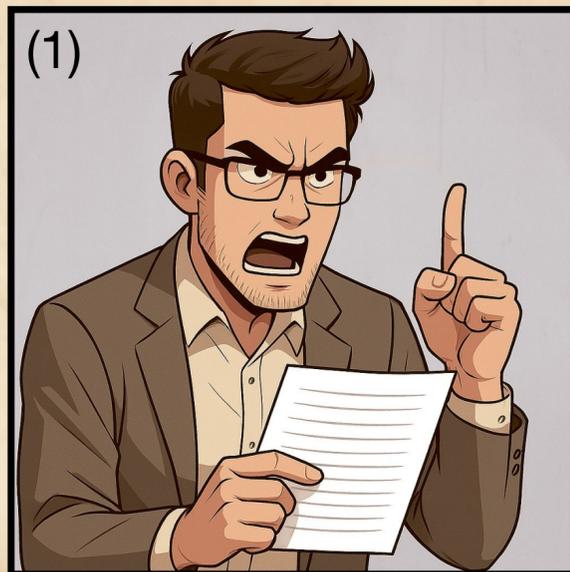
Fallbeispiel: „Gut-genug“-Grenze

Matthias kritisiert (1) im Team-Meeting die Leistung seiner Kollegen. Das Team wirkt zunehmend verunsichert: Niemand traut sich mehr, Entwürfe vorzulegen, aus Angst vor seinen spitzen Nachfragen (2).

Der Chef lädt Matthias zum Vier-Augen-Gespräch ein (3) und sagt klar:

„Deine Sorgfalt ist unschlagbar wertvoll. Gleichzeitig lähmt der Perfektionsanspruch das Team. Lass uns deshalb für diesen Report die ‚80-%-Gut-genug-Grenze‘ festlegen. Ab jetzt gilt: Wenn 80 % der Qualitätskriterien erfüllt sind, ist Freigabe. Alles Weitere kommt in die nächste Optimierungsrunde.“

Matthias spürt sofort Erleichterung (4): In der nächsten Sitzung kann selbst Matthias sich zurücklehnen, denn er weiß, dass 80 % bereits deutlich über dem liegen, was andere erreichen. Sein innerer Druck fällt ab, die Zusammenarbeit läuft wieder stressfrei und die Motivation im Team steigt spürbar.

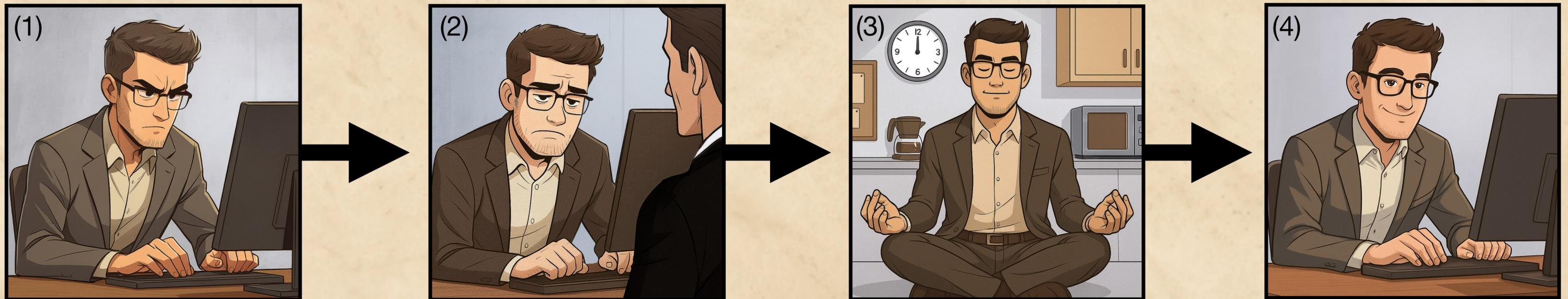


Fallbeispiel: Entspannungsroutine

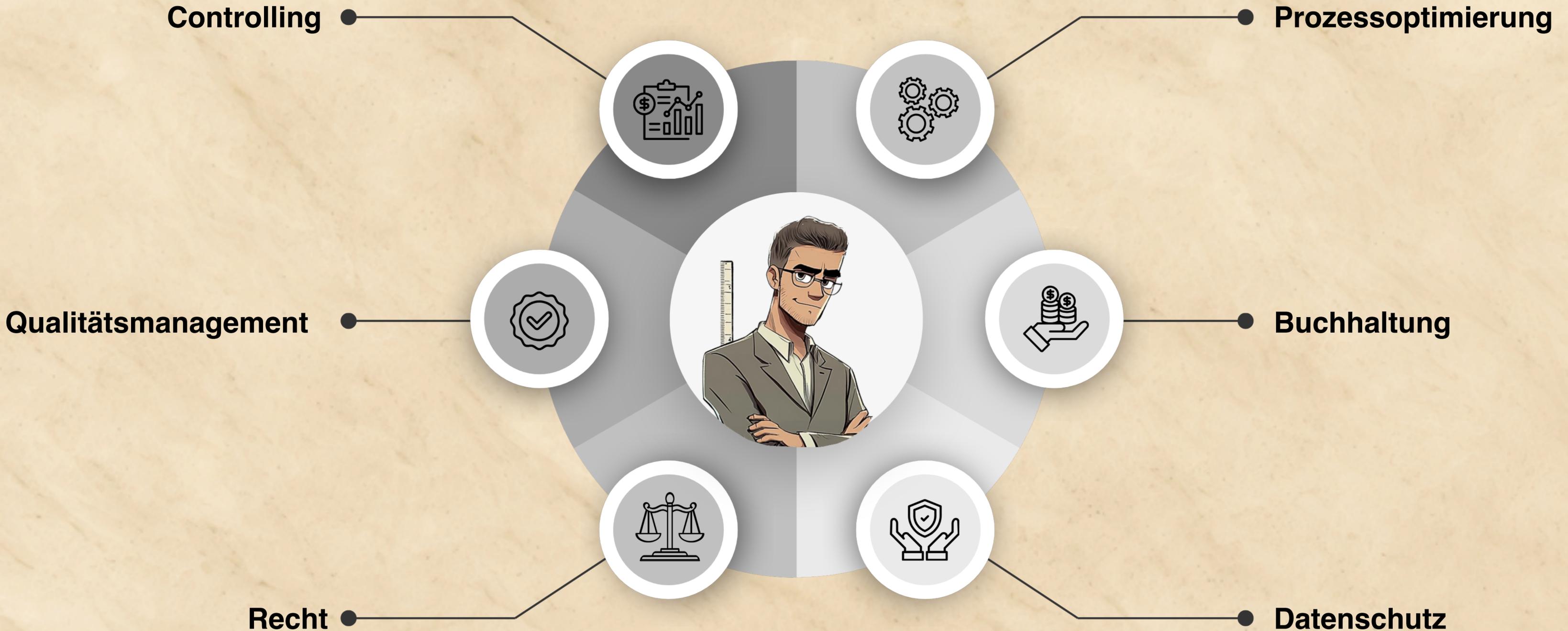
Matthias sitzt morgens am Schreibtisch, die Augen verengt, die Stirn in tiefe Falten gelegt. Er tippt energisch, fast zornig und jagt jeden Fehler im Report auf Biegen und Brechen. Der Chef möchte seinen fleißigen Mitarbeiter unterstützen. Er sucht das 1:1-Gespräch mit Matthias und spricht ihn offen an:

„Matthias, deine Präzision schätze ich sehr, aber ich sehe auch, wie erschöpft und blass du bist. Versuch doch mal, mittags eine kurze Entspannungsroutine einzubauen, zum Beispiel fünf Minuten Meditation. Das hilft dir, neue Energie zu tanken.“

Am nächsten Tag setzt Matthias das um: Punkt 12 Uhr lehnt er sich in einer ruhigen Ecke zurück, schließt die Augen und atmet bewusst. Im Anschluss kehrt er an seinen PC zurück, die Miene entspannt, die Augen offen und klar. Er arbeitet weiter und macht dabei sichtbare Fortschritte mit einem Lächeln im Gesicht.



Typische Arbeitsbereiche



Überblick: Trophäen-Tornado

So erkennst du diesen Mitarbeiter:

- Wirkt sehr darstellerisch und eitel
- Legt sehr viel Wert darauf, wie er ankommt
- Stellt andere gerne in den Schatten
- Verspricht manchmal Dinge, die er nicht halten kann
- Arbeitet sehr effizient, nach dem Motto:
„Mit wenig Aufwand, den größtmöglichen Erfolg.“
- Ist auf Fortschritt und Erfolg aus, täuscht sich jedoch oft selbst



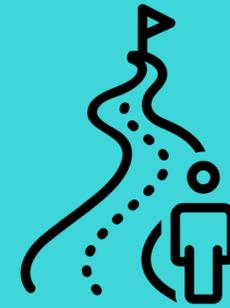
Häufige Probleme

Die Lösung



Verspricht Dinge, die er nicht halten kann.

→ schadet den Ruf



Mach mit ihm eine strukturierte Planung zur Umsetzung seiner Ziele.



Kollegen fühlen sich nicht gesehen und in den Schatten gestellt.

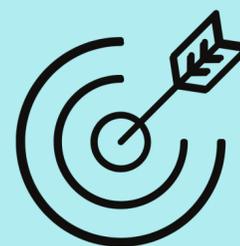
→ Teamdynamik leidet



Klare Zuständigkeiten und Verantwortungen festlegen und klare Kompetenzgrenzen setzen.



Er wird unmotiviert und nachlässig, wenn die kurzfristigen Erfolge fehlen.

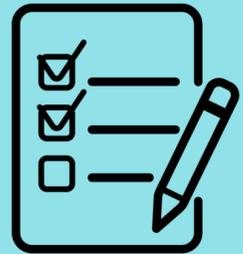


Erarbeitet gemeinsam kleine Zwischen-Ziele, die ihm Erfolgsmomente bescheren.

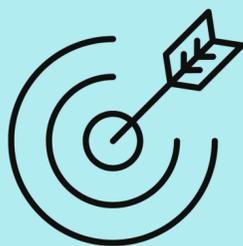
Wieso funktionieren diese Methoden?



Mach mit ihm eine strukturierte Planung zur Umsetzung seiner Ziele.



Klare Zuständigkeiten und Verantwortungen festlegen und klare Kompetenzgrenzen setzen.



Erarbeitet gemeinsam kleine Zwischen-Ziele, die ihm Erfolgsmomente bescheren.

Diese Methoden funktionieren bei diesem Typen so gut, weil sie seinen Fokus auf Wirkung und Anerkennung gezielt lenken. Ein Trophäen-Tornado möchte glänzen, aber oft, bevor Substanz da ist. Er funktioniert nach dem Pareto-Prinzip: mit möglichst wenig Aufwand das größtmögliche Ergebnis erzielen. Wenn die Struktur für die Umsetzung klar ist und die Schritte zuende gedacht sind, fällt es ihm leicht, sich um die Umsetzung zu kümmern. Klare Zuständigkeiten verhindern, dass er sich über andere hinwegsetzt und schaffen Transparenz im Team, gleichzeitig geben sie dem Trophäen-Tornado eine Bühne, speziell für ihn. Und wenn er seine Ziele aktiv mitgestalten kann, mit spürbaren Erfolgsmomenten, bleibt er engagiert, ohne ständig neue Bühnen zu suchen.

Fallbeispiel: Zielsetzung

James ist ein Top-Verkäufer und punktet mit seiner Begeisterungsfähigkeit (1) – leider überspannt er dabei manchmal den Bogen. Er verspricht einem wichtigen Kunden Zusatzleistungen, die in der Realität gar nicht umsetzbar sind. Als der Kunde nachträglich feststellt, dass er nicht das erhält, was vereinbart war, meldet er sich empört bei der Geschäftsleitung (2).

In einem konstruktiven Gespräch würdigt er zuerst James' herausragende Abschlussquote und sein Engagement. Dann legen sie gemeinsam eine klare Ziel- und Angebotsstruktur fest, so dass diese Struktur James bei dem Erreichen seiner Ziele unterstützt (3).

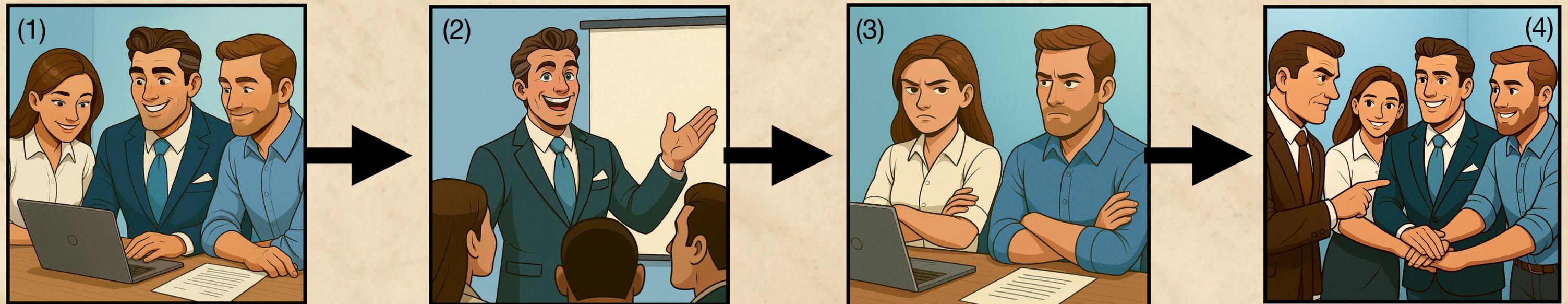
Mit diesem Plan fühlt sich James sicherer. In der Verhandlung kann er den Kunden mit einer realistischen, schriftlich fixierten Offerte überzeugen. Der Deal kommt zustande und das Verhältnis bleibt intakt (4).



Fallbeispiel: Kompetenzgrenzen

James arbeitet in einem Team an einem wichtigen Kundenprojekt, in dem alle Mitglieder entscheidende Beiträge leisten (1). Doch bei der Abschlusspräsentation rückt James sich selbst ins Rampenlicht und präsentiert das Ergebnis so, als hätte er es im Alleingang geschaffen (2). Er ist sich seiner Alleingänge nicht bewusst, genießt jedoch die Anerkennung für seine vermeintliche Ein-Mann-Show.

Seine Kolleg:innen fühlen sich übergangen und wertvolle Beiträge bleiben unerwähnt – die Stimmung im Team kippt (3). Als der Chef die angespannte Teamdynamik bemerkt, nutzt er die nächste Besprechung, um Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche klar zu definieren und Kompetenzen transparent abzugrenzen (4). So erhält jedes Teammitglied seinen verdienten Raum und die Zusammenarbeit läuft künftig fair und effektiv ab.

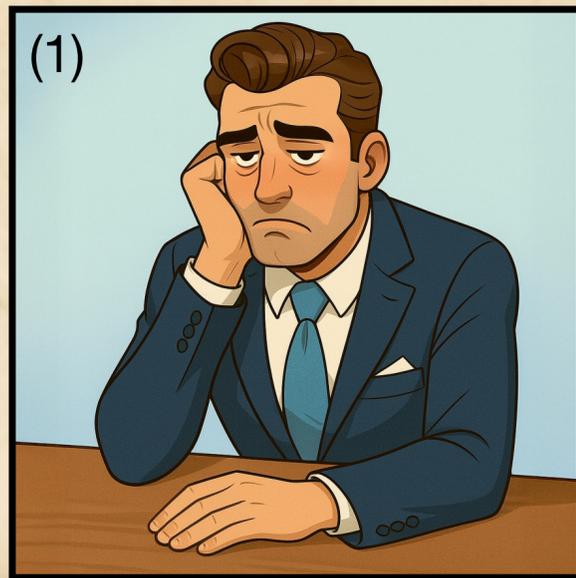


Fallbeispiel: Erfolgsmomente

James ist einer der fleißigsten Verkäufer im Team. Monatelang hat er Überstunden gemacht, Leads akquiriert und Kundentermine wahrgenommen, doch echte Abschlüsse blieben zuletzt aus. Dadurch verlor er zunehmend den Glauben an seine Arbeit (1).

Sein Chef bemerkt die sinkende Motivation und lädt James zu einem persönlichen Gespräch ein. Zuerst bedankt er sich für James' unermüdlichen Einsatz und hebt hervor, wie wertvoll seine Erfahrung und sein Engagement für das Team sind. Dann einigt man sich auf drei überschaubare Zwischenziele für den kommenden Monat (2).

Schon in der ersten Woche kann James zwei Verträge unterzeichnen (3) und erhält dafür nicht nur die versprochene Anerkennung im Team, sondern auch seine ersten kleinen Prämien. Dieser unmittelbare Erfolgsschub lässt seine Motivation sofort steigen (4).



Typische Arbeitsbereiche

Vertrieb & Sales

Eventmanagement



Beratungstätigkeiten

People Management



Speaker (Motivator)

Öffentlichkeitsarbeit

Überblick: Mood-Maestro

So erkennst du diesen Mitarbeiter:

- Eine ruhige und zurückgezogene Ausstrahlung
- Überfordert, aufgrund der eigenen Gefühlswelt
- Eher eine pessimistische Einstellung
- Fühlt sich schnell abgewertet und übersehen
- Sticht durch eine starke Eigenart (Merkmale) hervor
- Sehr kreativ und ausdrucksstark
- Eine Auge für Ästhetik

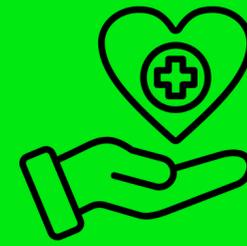


Häufige Probleme

Die Lösung



Aufgaben bleiben liegen, weil Emotionen Vorrang vor Struktur bekommen.



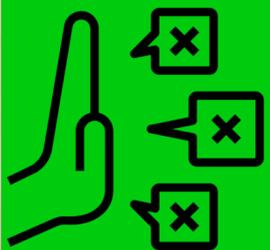
Spiele kurzfristig den Seelsorger und widme dich mit Verständnis den emotionalen Problemen



Stimmungsschwankungen sorgen für Unruhe im Team.



Baue eine Bindung auf und sprich täglich über seine Gefühle.
→ Entschärfung



Konstruktives Feedback wird als persönliche Kritik empfunden.



Sandwich-Methode:
Lob, Kritik, Lob

Wieso funktionieren diese Methoden?



Spiele kurzfristig den Seelsorger und widme dich mit Verständnis den emotionalen Problemen

Baue eine Bindung auf und sprich täglich über seine Gefühle.

→ Entschärfung



Sandwich-Methode:
Lob, Kritik, Lob



Diese Methoden funktionieren bei diesem Typen so gut, weil er sich nur dann wirklich einbringt, wenn er sich emotional verstanden und ernst genommen fühlt. Der Mood-Maestro braucht echte Bindung und möchte spüren, dass seine Arbeit gesehen und geschätzt wird. Tiefe Gespräche geben ihm das Gefühl, verstanden zu werden – das beugt Überforderung vor. Er ist nicht auf schnelle Lösungen aus, er will sich mit dem, was er tut, identifizieren können, ebenso wie mit seiner Führungskraft, die ihm die Aufgaben gibt. Eine vertrauensvolle Beziehung öffnet den Raum für ehrlichen Gefühlsausdruck, was seine emotionale Stabilität stärkt. Und mit der Sandwich-Methode erreichst du ihn, ohne ihn zu verletzen, denn Kritik allein würde ihn sofort runterziehen.

Fallbeispiel: Kurzfristiger Seelsorger

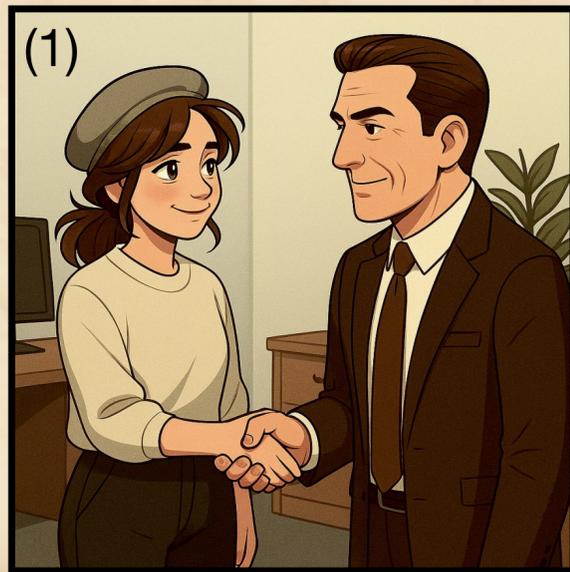
Sophie ist eine außergewöhnlich kreative Mitarbeiterin, die voller Ideen sprüht. Fühlt sie sich jedoch emotional überfordert, kippt ihr inneres Gleichgewicht ins Chaos: Manuskripte werden liegen gelassen, Kamera und Notizen bleiben unbeachtet und ihr Schreibtisch versinkt im Durcheinander (1).

Ihr Chef bemerkt Sophies zurückgezogene Haltung und lädt sie zu einem vertraulichen Gespräch ein. Er bietet ihr bewusst einen geschützten Raum, in dem sie ohne Bewertung ihre Gedanken und Gefühle aussprechen kann (2). Er hört aufmerksam zu, nickt verständnisvoll. Ermutigt durch diese Wertschätzung und das offene Ohr, kann Sophie ihre Emotionen ordnen (3). Direkt im Anschluss räumt sie ihren Arbeits-platz in Rekordzeit auf, sortiert lose Blätter in einen Ordner und stellt Kamera sowie Stifte an ihren Platz. Mit klarem Kopf und neuem Tatendrang setzt sie ihre Projekte um, kreativer und fokussierter als zuvor (4).



Fallbeispiel: Bindungsaufbau

Sophie betritt morgens das Büro und ihr Chef steht bereits auf, um sie persönlich mit Handschlag zu begrüßen und nach ihrem Wohlbefinden zu fragen (1). Dieses kleine Ritual gibt ihr das Gefühl, gesehen und wertgeschätzt zu werden – besonders wichtig für eine eher ruhige Mitarbeiterin, die sonst leicht im Hintergrund verschwindet. Nachdem sie an ihre kreative Arbeit geht (2), kommt der Chef im Laufe des Tages noch einmal vorbei, erkundigt sich behutsam: „Wie läuft’s? Brauchst du Unterstützung?“ Damit signalisiert er Sophie, dass sie auf ihn zählen kann, wenn sie Fragen oder Sorgen hat (3). Diese wiederholte, offene Ansprache schafft einen geschützten Raum, in dem sie sich entfalten und ausdrücken kann. Durch das starke Schamgefühl fällt es ihr ansonsten schwer sich zu zeigen. Sophie weiß: Ihr Chef hört wirklich zu und steht hinter ihr. So fühlt sie sich sicher, wird zunehmend selbstbewusster und geht hochmotiviert und zufrieden in ihre Aufgaben (4).



Fallbeispiel: Sandwich-Methode

Sophie präsentiert ihrem Chef zögerlich die ersten Entwürfe für die neue Kampagne (1). Er lächelt und sagt

(Lob): „Deine Ideen sind fantastisch, die Bildsprache und die Farbkomposition treffen genau unseren Stil!“

(2) Dann zeigt er auf eine Stelle im Layout **(Kritik):** „Hier beim Slogan würde ich mir noch etwas mehr Prägnanz wünschen. Vielleicht kürzen wir den Text auf fünf statt acht Wörter, damit er besser hängen bleibt.“

Abschließend hebt er anerkennend den Daumen und fügt hinzu **(Lob):** „Und deine schnelle Umsetzung beeindruckt mich immer wieder. So viel Engagement bringt das Projekt richtig voran!“

Dank dieser klaren, wohlwollenden Struktur fühlt sich Sophie nicht kritisiert, sondern motiviert (3). Sie nimmt die Anregung direkt auf, verfeinert den Slogan und liefert danach das verbesserte Ergebnis (4).



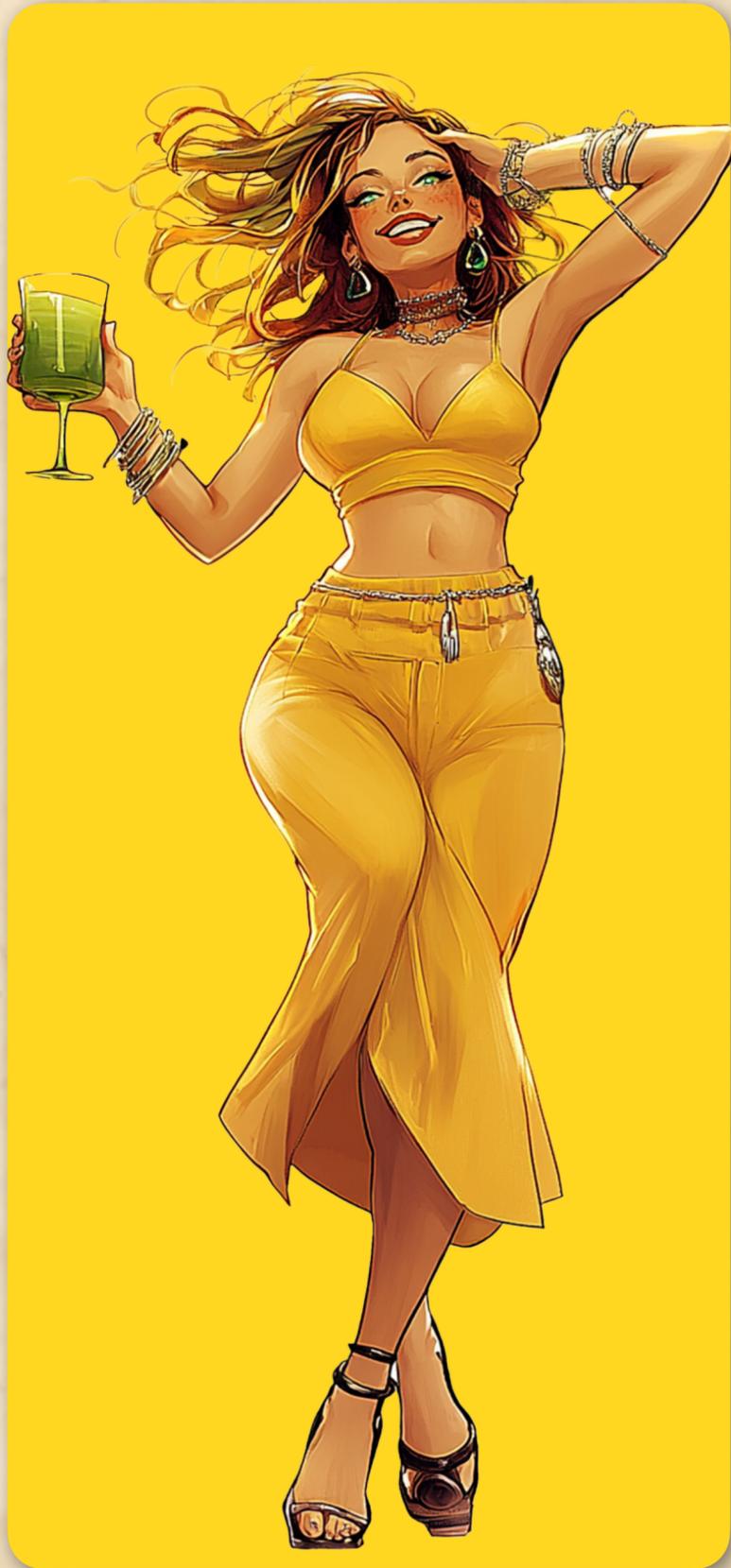
Typische Arbeitsbereiche



Überblick: Ideen-Ikarus

So erkennst du diesen Mitarbeiter:

- Eine sehr offene, lustige und extrovertierte Art
- Ist immer für einen Spaß zu haben
- Eher zappelig und immer mit etwas beschäftigt
- Sprunghaft in seinen Meinungen
- Meistens ein großes Netzwerk
- Ihm wird schnell langweilig



Häufige Probleme

Die Lösung



Aufgaben bleiben halbfertig, weil Neues wichtiger erscheint.



Führe ein Belohnungssystem für vollständig erledigte Aufgaben ein.



Es passieren schnell Fehler, weil er ständig abgelenkt ist.

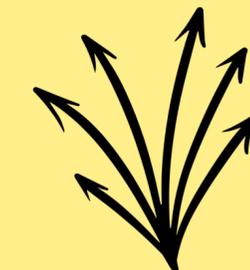


Sorge für Entertainment in den Arbeitspausen.

→ Billardtisch, Aufenthaltsräume etc.



Starke Anfangsbegeisterung verpufft.
→ kündigt schnell



Biete ihm Abwechslung in seinem Arbeitsfeld, um ihn immer wieder zu begeistern.

Wieso funktionieren diese Methoden?

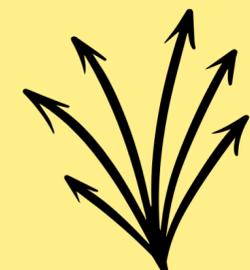


Führe ein Belohnungssystem für vollständig erledigte Aufgaben ein.



Sorge für Entertainment in den Arbeitspausen.

→ Billardtisch, Aufenthaltsräume etc.



Biete ihm Abwechslung in seinem Arbeitsfeld, um ihn immer wieder zu begeistern.

Diese Methoden funktionieren bei diesem Typen so gut, weil er Abwechslung, Eigenverantwortung und Leichtigkeit braucht, um fokussiert zu bleiben. Der Ideen-Ikarus verliert schnell das Interesse, wenn er zu lange dieselbe Tätigkeit ausführt - deswegen ist ein Belohnungssystem sehr effizient, da es ihm einen Anreiz gibt, Aufgaben verlässlich zu erledigen, denn die Belohnung gibt es erst danach. Das motiviert ihn, dranzubleiben. Entertainment im Arbeitsumfeld sorgt für kleine, positive Reize zwischendurch und hilft ihm, innerlich nicht abzuschalten. Und Abwechslung im Arbeitsalltag sorgt dafür, dass ihm nicht zu langweilig wird und er die Freude an der Arbeit verliert. So bleibt seine Energie erhalten, ohne dass sie ins Chaos kippt.

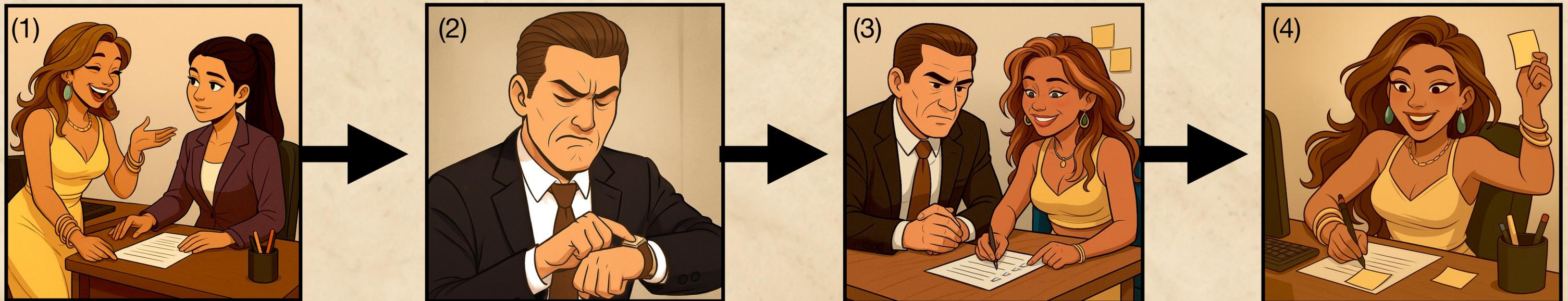
Fallbeispiel: Belohnungssystem

Iris strotzt vor Energie: Sie springt von Aufgabe zu Aufgabe, plaudert gerne mit Kolleg:innen und beginnt ständig etwas Neues (1), zum Leidwesen ihres Chefs, der zunehmend die Deadlines gefährdet sieht (2).

Im Gespräch definiert er gemeinsam mit Iris ein einfaches **Belohnungssystem**:

- **Abschluss einer Kernaufgabe** → **Verlängerte Mittagspause** (45 statt 30 Min.)
- **Erledigung aller Wochenziele** → **Früher Feierabend** (30 Minuten)
- **„Meeting-Frei“-Token oder kleine Nascherei**

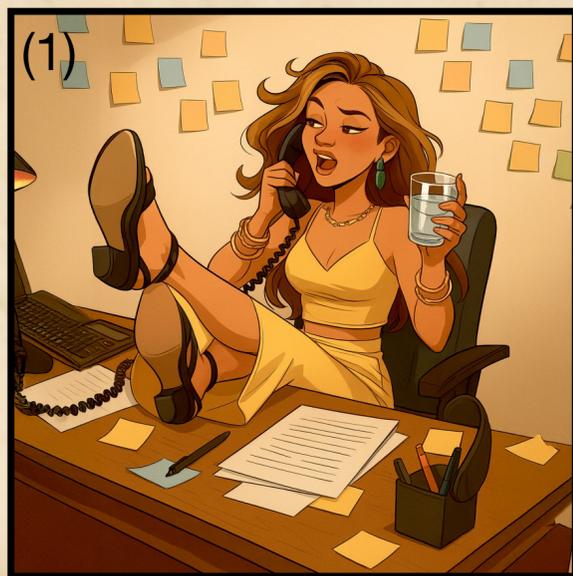
Iris ist begeistert: Endlich gibt es greifbare Anreize, die ihr schnelle Erfolge ermöglichen. Sie arbeitet nun fokussierter und lässt sich seltener ablenken, weil sie die Belohnung im Blick hat. Aufgaben, die früher ewig offenstanden, werden zügig abgeschlossen und Iris verlässt das Büro pünktlich mit einem Lächeln.



Fallbeispiel: Entertainment

Iris' extrovertierte und impulsive Art bringt sie bei monotone Routine schnell aus der Spur: Sie wechselt ständig zwischen Aufgaben, telefoniert nebenbei mit Kolleg:innen und verliert das eigentliche Ziel aus den Augen (1). Um genau das zu verhindern, hat ihr Chef eine Idee (2). Er richtet einen Billardtisch im Pausenraum ein. Diese aktive, spielerische Ablenkung gibt Iris die nötigen Reize und ermöglicht ihr, kurz abzuschalten, ohne das Gefühl zu haben, Zeit zu verschwenden.

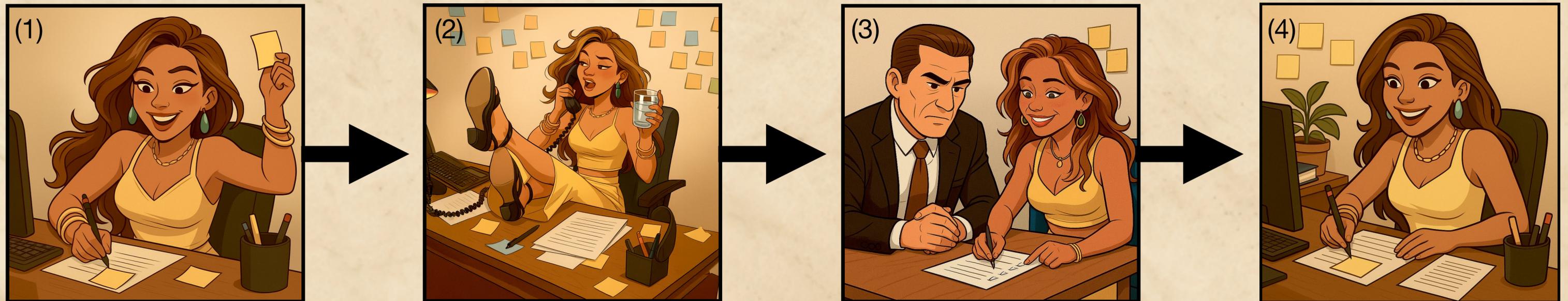
Nach dieser unterhaltsamen Pause kehrt Iris erfrischt an ihren Schreibtisch zurück: Statt ziellos abzuschweifen, arbeitet sie jetzt zielstrebig und fokussiert ihre laufenden Projekte ab. Indem der Chef für abwechslungsreiches Entertainment in den Arbeitspausen sorgt, schafft er eine verlässliche Basis, auf die Iris während intensiver Arbeitsphasen jederzeit bauen kann.



Fallbeispiel: Abwechslung

Iris startet als neue Mitarbeiterin mit unbändiger Energie (1): Sie bearbeitet Aufgaben rasant, übertrifft alle Erwartungen und der Chef ist überzeugt, die perfekte Wahl getroffen zu haben. Doch schon nach wenigen Monaten zeigt sich ein gegenteiliges Bild: Iris lässt Termine sausen und wirkt unkonzentriert. Ihre anfängliche Begeisterung ist verflogen, innerlich hat sie längst gekündigt.

Der Chef erkennt das Warnsignal und lädt Iris zum klärenden Gespräch ein. Er fragt nach ihrer Motivation und hört aufmerksam zu, statt Vorwürfe zu machen. Sie erarbeiten viele verschiedene Aufgabenfelder, der sie sich nach Lust und Laune widmen kann (3). Die verhindert Langeweile und Routine. Schon in der folgenden Woche ist Iris spürbar zurück im Spiel: Sie fühlt sich gefordert, inspiriert und kommt mit neuer Begeisterung zu jeder Aufgabe (4). Die Leistungsbereitschaft steigt wieder.



Typische Arbeitsbereiche

Netzwerkaufbau & Community Management



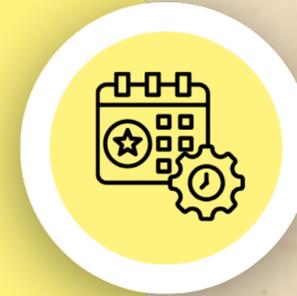
Innovation & Produktentwicklung



Marketing



Eventmanagement



Moderation & Unterhaltung



Vertrieb & Außendienst

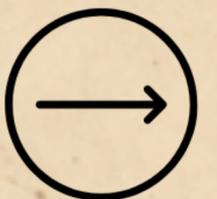


03

Langfristige Ergebnisse



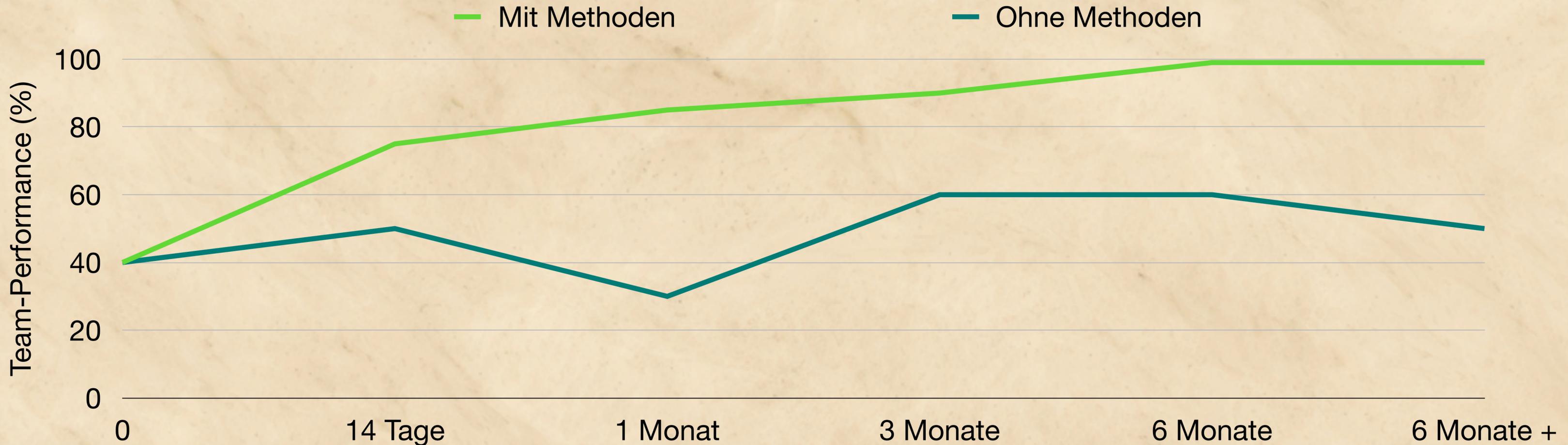
1. Was bewirkt dieses Wissen in kürzester Zeit? (14 Tage)
2. Was bewirkt dieses Wissen langfristig & nachhaltig? (6+ Monate)



Was bewirkt das Profiling im Unternehmen?



Die hellgrüne Kurve zeigt, wie mit unseren Führungsmethoden die Team-Performance von Tag 1 an kontinuierlich steigt & langfristig auf hohem Niveau gehalten wird. Ohne klare Methoden (dunkelgrüne Kurve) schwankt die Leistung stark, mit Einbrüchen im Monatsrhythmus und nur kurzen Leistungshochs.



Erkenntnis: Ein strukturierter, typ- und situationsgerechter Führungsansatz sorgt schnell für erste Erfolge, stabilisiert das Team auf Dauer und vermeidet unnötige Leistungseinbrüche.

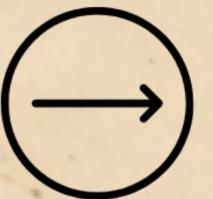


04

Deine nächsten Schritte



1. Wichtige Ergänzungen zu verschiedenen Mitarbeitern
2. Wie geht es jetzt weiter?



Wichtige Ergänzung



1 Direkte Anwendung

Wende die Inhalte des Leader Playbooks sofort in deinem Team an und erlebe, wie einfache Mechanismen die Dynamik verändern.

2 Vier Mitarbeitertypen

Identifiziere die vier Grundcharaktere in deinem Team und wähle für jeden aus jeweils drei bewährten Führungsmethoden die passende Strategie

3 Praktischer Einstieg

Dieses Playbook deckt etwa 3 % unseres kompletten Profiling-Wissens ab und lässt sich direkt im Alltag anwenden.

4 Weiterführende Vertiefung

Am Ende findest du Hinweise zu vertiefenden Trainings und Ressourcen, um das gesamte System hinter unserer Methode kennenzulernen



Hey, hier ist David!

Du hast das *Leader Playbook* gelesen – großartig. Jetzt liegt der Ball bei dir: Führe die 4 Team-Prototypen ab sofort auf die richtige Art & Weise und spüre den Unterschied.

Willst du den Prozess noch schneller und passgenau für dein Team?

Dann sichere dir jetzt ein **kostenfreies 30-Minuten-Beratungsgespräch** mit mir und meinem Team.

In diesem Call erfährst du

1. **welcher Mitarbeitertyp** bei dir aktuell den größten Hebel hat,
2. **welcher Mitarbeitertyp** dein Team am meisten ausbremst, ohne dass du es bemerkst und
3. **wie du unsere Methode** in deinen Arbeitsalltag integrierst, um bessere Ergebnisse, mehr Umsatz und Leichtigkeit in der Teamführung zu erfahren – ohne zusätzlichen Zeitaufwand.

Limitierte Slots: Wir sprechen jede Woche mit maximal 10 Führungskräften. Wenn das Kalenderfenster offen ist, klick jetzt auf den Button und wähle deinen Termin.



[Klick hier → Beratungsgespräch buchen](#)

