

# Deine individuelle Leistungsarchitektur

## Wichtig

Das hier ist kein Persönlichkeitstest.

Was du jetzt in den Händen hältst, ist eine Landkarte deiner Leistungsmechanik.

Sie zeigt dir nicht, wer du bist – sondern **wie du Leistung erzeugst**.

Und warum sie manchmal kommt – und manchmal nicht.

## Worum es wirklich geht

Die meisten Menschen arbeiten an Motivation, Zielen und Disziplin.

Top-Performer arbeiten an etwas anderem: **Zugriff**.

Zugriff auf Klarheit.

Zugriff auf Entscheidungskraft.

Zugriff auf Leistung – genau dann, wenn es zählt.

## Wie du diesen Report liest

Nicht wie einen Text – sondern wie einen Spiegel.

In jeder Kategorie findest du drei Ausprägungen (hoch/mittel/niedrig).

Der Bereich, der auf dich zutrifft, ist im Report markiert (grüner Rahmen).

Die anderen beiden Bereiche dienen nur als Kontext – damit du verstehst, wie Leistung entsteht oder kippt.

Wenn du an mehreren Stellen denkst: „**Verdamm – das bin genau ich**“ → dann funktioniert er.

Wenn du Widerstand spürst → dann triffst du gerade auf deine Reibung.

Beides ist wertvoll. Beides ist steuerbar.

*„Leistung ist kein Zufall. Sie entsteht dort, wo Klarheit, Steuerung und Verantwortung zusammenkommen.“*

# Dein Ergebnis ist da.

Du siehst nicht „wer du bist“, sondern **wie du unter Druck funktionierst** – und wie du das steuerst.

## Dein Performance-Modus (Arbeitsmodus)

**A**

### Stabilitätsmodus

Du lieferst, wenn Rahmen & Standards klar sind.

#### Fundament-Performer

Ruhig, zuverlässig, präzise.

**Führung:** klare Rahmen, keine künstliche Hektik.

## Kurz-Auswertung

### Deine stärksten Hebel (Top 3)

**Entscheidungsstabilität & Ordnung** 80%

**Leistungsmodus unter Belastung** 75%

**Positions- & Anerkennungsorientierung** 75%

### Deine Reibungszonen (2 niedrigste)

**Sichtbarkeits- & Feedbackabhängigkeit** 25%

**Vergleichs- & Leistungsreferenz** 30%

Hinweis: Es geht nicht darum, überall „hoch“ zu sein. Entscheidend ist, dass du weißt, **wo du Leistung holst** und **wo Reibung entsteht** – damit du gezielt steuerst.

# Dein Profil (Bar Chart)

Alle 11 Funktionen im Überblick – als klare Ausgangslage.

## Dein Profil



## Einordnung der Prozentwerte

**0–25 %:** niedrig ausgeprägt (hier entsteht typischerweise Reibung – je nach Kontext)

**25–75 %:** mittel ausgeprägt (flexibel – kann tragen oder kippen, abhängig von Rahmen & Druck)

**75–100 %:** hoch ausgeprägt (starker Hebel – wenn du ihn bewusst steuerst)

# Was das konkret bedeutet

Hier siehst du glasklar, wie du unter Druck performst - wo du **Leistung gewinnst** und wo du sie unnötig verlierst.

## Deine stärksten Hebel

Top-Hebel	80%
-----------	-----

### Entscheidungsstabilität & Ordnung

Ordnung gibt dir Zugriff: klare Abläufe, Prioritäten, Zuständigkeiten. Du bleibst sauber und zuverlässig, wenn andere chaotisch werden.

**Steuerung:** Nicht übersteuern: Struktur als Rahmen nutzen, nicht als Käfig. Fokus auf wenige Standards, die wirklich Output sichern.

Top-Hebel	75%
-----------	-----

### Leistungsmodus unter Belastung

Unter Druck kannst du Leistung abrufen: Fokus, Prioritäten, Handlung. Das ist ein echter Peak-Hebel, wenn es zählt.

**Steuerung:** Druck dosieren: klare 'High-Pressure'-Fenster + bewusste Regeneration. Nicht dauerhaft auf Anschlag.

Top-Hebel	75%
-----------	-----

### Positions- & Anerkennungsorientierung

Rolle/Position geben dir Zugriff: klare Stellung erhöht Präsenz, Anspruch und sichtbare Leistung – wenn du es funktional nutzt.

**Steuerung:** Status funktional halten: Rolle = Verantwortung, nicht Ego. Präsenz ja – aber ohne Dominanz-Spielchen.

## Deine Reibungszonen

Reibungszone	25%
--------------	-----

### Sichtbarkeits- & Feedbackabhängigkeit

Du kannst Feedback nutzen, willst aber nicht abhängig sein. Reibung entsteht, wenn Umfeld dauernd Rückmeldung will oder Sichtbarkeit erwartet – und du das als Energieverlust erlebst.

**Steuerung:** Feedback zuschalten: nur in kritischen Phasen aktiv einholen, sonst intern steuern und Fokus schützen.

Reibungszone	30%
--------------	-----

## Vergleichs- & Leistungsreferenz

Vergleich kann pushen – aber nicht immer. Reibung entsteht, wenn Benchmarks mal antreiben, mal ablenken, weil der Maßstab nicht sauber geführt ist.

**Steuerung:** Phasenweise messen: Sprint-Phasen mit Benchmarks, dazwischen Stabilitätsmodus ohne Dauervergleich.

Merksatz: Top-Hebel sind deine stärksten Wirkungen. Reibungszonen sind die Stellen, wo du unnötig Leistung verlierst – beides ist steuerbar.

# LEISTUNGSMODUS UNTER BELASTUNG

Aktueller Wert: 75 % · Einordnung: hoch



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, wie leistungsfähig du sein könntest – sondern ob du Leistung abrufst, wenn es wirklich zählt.

Zeitdruck.

Erwartung.

Bewertung.

Risiko.

Genau dort trennt sich Vorbereitung von Performance.

Der Leistungsmodus unter Belastung beschreibt, wie dein System reagiert, wenn die äußeren Bedingungen enger werden – und ob du dann klarer wirst oder enger.

Nicht im Training.

Nicht im Kopf.

Sondern im Moment der Entscheidung.

## DEIN BEREICH · Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Druck aktiviert dich.

Er macht dich klarer, nicht hektischer.

Du bleibst handlungsfähig, während andere anfangen zu zweifeln.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:

Du priorisierst schneller

Du triffst Entscheidungen auch ohne vollständige Sicherheit

Du hältst Fokus, während andere Tempo verlieren

Du kannst Leistung nicht nur vorbereiten, sondern abrufen

Das ist ein echter Peak-Hebel.

Denn genau hier entstehen Führung, Dominanz und Verlässlichkeit.

Wichtig:

Diese Stärke wirkt nicht automatisch –

sie wirkt dann maximal, wenn du Druck bewusst dosierst und nicht permanent im Hochlastmodus bleibst.

### **Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Leistung ist unter Druck möglich, aber nicht stabil.  
Manche Situationen pushen – andere überfahren.

Typisch:

- Zu viel gleichzeitig
- Tempoverlust bei Unklarheit
- Wechsel zwischen Aktionismus und Blockade

Der Schlüssel hier ist nicht mehr Disziplin,  
sondern bessere Drucksteuerung.

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Steigender Druck senkt den Zugriff.  
Entscheidungen werden schwerer, nicht klarer.  
Leistung wird inkonsistent – genau dann, wenn sie gebraucht wird.

Nicht, weil Kompetenz fehlt.  
Sondern weil das System Schutz sucht, statt Output zu liefern.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Vor Belastung: Maximal 1–3 klare Prioritäten festlegen – nie mehr. Druck braucht Richtung, keine To-do-Wolke.
2. Nach Belastung: Kurzer Reset als Standard (Bewegung, Atmung, Wasser – kein Scrollen, kein Grübeln).
3. Im Druck: Fokus auf die nächste saubere Aktion, nicht auf das „große Ganze“.

### **Merksatz**

Leistung unter Druck ist kein Talent. Sie ist das Ergebnis von klarer Priorisierung, bewusster Steuerung und der Fähigkeit, im Moment zu entscheiden.

# ENTSCHEIDUNGSSTABILITÄT & ORDNUNG

Aktueller Wert: 80 % · Einordnung: hoch



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du intelligent bist – sondern ob du in Unruhe sauber entscheiden kannst.

Unklarheit.  
zu viele Baustellen.  
wechselnde Prioritäten.

Hier verlieren viele nicht wegen fehlender Kompetenz – sondern weil ihnen ein System fehlt.

Entscheidungsstabilität & Ordnung beschreibt, ob Struktur dich stabilisiert – oder ob Chaos dir unbemerkt Leistung abzieht.

## DEIN BEREICH · Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Struktur beruhigt dich nicht nur – sie macht dich gefährlich effizient. Du bleibst klar, weil du Ordnung in Entscheidungen bringst.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Du priorisierst sauber statt hektisch  
Du triffst Entscheidungen nach Standards – nicht nach Stimmung  
Du arbeitest stabil, auch wenn außen Lärm ist  
Du verlierst wenig Energie an Chaos

Das ist ein Elite-Hebel.  
Denn Struktur ist nicht „Organisation“ – Struktur ist Zugriff.

## Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)

Du kannst strukturiert sein – aber nicht konstant. Manchmal läuft es über Standards. Manchmal frisst dich Unordnung.

Typisch:  
Du startest stark – verlierst aber Richtung  
Du wechselst zu oft die Priorität  
Du bist im Kopf organisiert – aber nicht im System

Der Schlüssel ist nicht mehr Druck, sondern ein klarer Standard, der täglich greift.

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Chaos kostet dich unnötig Leistung.  
Nicht dramatisch – aber konstant.

Typisch:

- Entscheidungen dauern zu lange
- Umsetzung beginnt zu spät
- Energie geht in Sortieren statt in Liefern

Nicht, weil du schwach bist.  
Sondern weil du ohne Ordnung zu viel im Kopf tragen musst.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Täglich: 3 Prioritäten. Nicht mehr. Wenn alles wichtig ist, ist nichts klar.
2. Standards schriftlich: Wer entscheidet was – bis wann? Unklarheit ist Leistungsverlust.
3. Start- und Abschlussritual: Beginnen mit Fokus, beenden mit Review. Ordnung entsteht nicht zufällig.

### **Merksatz**

Struktur ist kein Selbstzweck. Sie ist das, was Leistung unter Unruhe stabil macht.

## **VERANTWORTUNGS- & EINFLUSSORIENTIERUNG**

Aktueller Wert: **60 %** · Einordnung: **mittel**



### **Worum es hier wirklich geht**

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du motiviert bist – sondern ob du Ownership nimmst, wenn Richtung fehlt.

Verantwortung heißt:  
nicht warten, bis jemand entscheidet.  
sondern die Entscheidung führen.

Diese Kategorie zeigt,  
ob Einfluss dich aktiviert –  
oder ob du lieber im Ausführen bleibst.

### **Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)**

Verantwortung setzt Energie frei.  
Du willst steuern, gestalten, entscheiden.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Du übernimmst Ownership statt Ausreden  
Du triffst Entscheidungen, wenn andere noch diskutieren  
Du willst Wirkung – nicht nur Arbeit  
Du hältst Systeme stabil, weil du Verantwortungträgst

Das ist Leadership in Reinform.  
Nicht Position – sondern Verhalten.

### **DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Du kannst Verantwortung übernehmen – aber nicht immer automatisch.  
Manchmal gehst du voran.  
Manchmal wartest du auf Autorität.

Typisch:  
Du übernimmst, wenn du dich sicher fühlst  
Du zögerst, wenn Scope unklar ist  
Du lässt Entscheidungen liegen, wenn niemand sie dir gibt

Der Schlüssel ist klare Verantwortungsdefinition –  
damit du nicht in Unklarheit hängen bleibst.

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Ownership ist nicht dein Trigger.  
Du wartest eher auf Vorgaben oder klare Führung.

Typisch:  
Du lieferst gut – aber du steuerst wenig  
Entscheidungen bleiben in der Luft  
Einfluss wird verschenkt

Nicht, weil dir Stärke fehlt.  
Sondern weil Verantwortung nicht sauber bei dir landet.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Scope definieren: Was ist mein Bereich – und was nicht? Ohne Scope keine klare Verantwortung.
2. Entscheidungsspielraum festlegen: „Ich entscheide bis X / bis Datum Y“ – sonst wird's schwammig.
3. Ownership täglich: Eine Sache aktiv abschließen, statt sie „zu parken“.

## **Merksatz**

Einfluss ist kein Status. Einfluss ist die Fähigkeit, Verantwortung zu führen, bevor es jemand verlangt.

# **SOZIALE STEUERUNG & ANSCHLUSSFÄHIGKEIT**

Aktueller Wert: 55 % · Einordnung: mittel



## **Worum es hier wirklich geht**

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du „menschenfreundlich“ bist – sondern ob Kontakt deine Leistung verstärkt oder verwässert.

Feedback.

Sparring.

Teamdynamik.

Hier entsteht entweder Klarheit – oder Ablenkung.

Diese Kategorie zeigt, ob du über Austausch stabiler wirst – oder ob du in Autonomie am stärksten bist.

## **Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)**

Kontakt ist bei dir kein Smalltalk.

Kontakt ist Performance.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:

Gespräche machen dich klarer

Feedback stabilisiert deinen Fokus

Du wirst besser durch Sparring

Du ziehst Energie aus einem leistungsstarken Umfeld

Das ist ein starker Hebel –

wenn du ihn bewusst nutzt und nicht jedem Input die Führung gibst.

## **DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Du kannst über Austausch wachsen – aber nicht immer.  
Manchmal macht Kontakt dich stärker.  
Manchmal kostet er dich Fokus.

Typisch:

- Du holst Feedback, aber zu unstrukturiert
- Du bist offen, aber manchmal zu beeinflusst
- Du wechselst zwischen Rückzug und Over-Contact

Der Schlüssel ist Kommunikationsdichte bewusst zu steuern –  
nicht nach Gefühl.

## **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist sehr autonom.  
Du brauchst wenig Kontakt, um zu liefern.

Das kann Stärke sein –  
Risiko ist Isolation.

Typisch:

- Du holst zu wenig Korrektur
- Du bleibst unsichtbar, obwohl du Leistung bringst
- Du trägst zu viel allein im Kopf

## **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Sparring fix: 1 Termin pro Woche, klarer Zweck, klare Fragen – Feedback wird geführt, nicht gesucht.
2. Input filtern: Nicht jeder Rat ist relevant. Nur Feedback von Menschen mit Standard.
3. Kontakt dosieren: Austausch als Hebel – nicht als Flucht vor Entscheidung.

## **Merksatz**

Kontakt ist dann ein Hebel, wenn er Klarheit erzeugt – nicht wenn er deine Entscheidung ersetzt.

# WERTE-STABILITÄT & INNERE ENTSCHEIDUNGSGRENZEN

Aktueller Wert: 50 % · Einordnung: mittel



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du „moralisch“ bist – sondern ob du unter Druck eine klare innere Linie hast.

Werte sind keine Worte.  
Werte sind Grenzen.

Diese Kategorie zeigt,  
ob du mit Integrität ruhiger wirst –  
oder ob innere Konflikte dir Leistung ziehen.

## Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Du entscheidest klarer, wenn Dinge zu deinen Prinzipien passen.  
Du verlierst weniger Energie an innere Diskussion.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:

- Du hast eine klare Linie
- Du kannst „Nein“ sagen ohne Drama
- Du bleibst stabil, weil du weißt wofür du stehst
- Integrität macht dich leistungsfähig

Das ist ein Elite-Vorteil –  
weil du unter Druck weniger inneren Lärm hast.

## DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)

Du hast Werte – aber sie sind nicht immer scharf geführt.  
Manchmal bist du klar.  
Manchmal bist du zu flexibel.

Typisch:

- Du passt dich an, auch wenn es dich innerlich kostet
- Du rechtfertigst Entscheidungen zu lange
- Du spürst Unruhe, aber benennst sie nicht

Der Schlüssel ist Klarheit: Was ist No-Go – und warum?

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Flexibilität ist hoch – aber Grenzen sind weich.  
Das kann Anpassungsfähigkeit sein –  
Risiko ist Beliebigkeit.

Typisch:

- Innere Unruhe bei Entscheidungen
- Du verlierst Energie an Grübeln
- Du driftest, wenn Druck kommt

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. 3 Kernwerte + 3 No-Gos schriftlich. Kurz. Hart. Ohne Poesie.
2. Konflikte früh benennen: Was passt nicht? Was kostet Leistung?
3. Entscheidungen sauber machen: weniger Rechtfertigung, mehr Linie.

### **Merksatz**

Werte sind nicht Deko. Werte sind das, was dich unter Druck stabil hält, wenn alles wackelt.

## **AUTONOMIE- & GESTALTUNGSMODUS**

Aktueller Wert: 45 % · Einordnung: mittel

### **Worum es hier wirklich geht**

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du „freiheitsliebend“ bist – sondern ob Freiheit bei dir Leistung freisetzt oder Fokus frisst.

Manche liefern mit Struktur.  
Andere liefern mit Spielraum.

Diese Kategorie zeigt,  
ob du über Gestaltungsfreiheit besser wirst –  
oder ob du über klare Führung stabiler bist.

### **Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)**

Freiheit macht dich nicht chaotisch –  
Freiheit macht dich produktiv.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:

- Du entwickelst Lösungen statt nur Schritte abzuarbeiten
- Du lieferst besser ohne Micromanagement
- Du denkst in Möglichkeiten und Output
- Du bringst eigene Wege, ohne den Zielrahmen zu verlieren

Das ist ein starker Hebel –  
wenn Ziel und Outcome glasklar sind.

### **DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Du kannst mit Freiheit umgehen – aber nicht unbegrenzt.  
Zu wenig Spielraum bremst dich.  
Zu viel Spielraum zerstreut dich.

Typisch:

- Du brauchst Leitplanken, aber keine Detailsteuerung
- Du performst, wenn Ziele klar sind
- Du verlierst Fokus, wenn niemand Outcome definiert

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist systemtreuer.  
Du wirst besser, wenn Vorgaben klar sind.

Risiko:

Wenn niemand führt, wirst du passiver.  
Nicht aus Faulheit –  
sondern weil dir der Rahmen fehlt, der Zugriff gibt.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

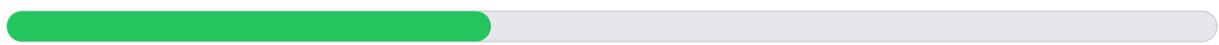
1. Freiheitsgrad definieren: Ziel fix, Weg offen – oder Weg fix, Ziel messbar. Nicht beides offen.
2. Outcome-Kriterien schriftlich: Was ist „fertig“? Was ist „gut“?
3. Timeboxing: Freiheit braucht Zeitfenster, sonst frisst sie Fokus.

### **Merksatz**

Autonomie ist dann ein Hebel, wenn sie geführt ist: Ziel klar, Spielraum bewusst.

# ENERGIE- & HANDLUNGSDYNAMIK

Aktueller Wert: 40 % · Einordnung: mittel



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du „fleißig“ bist – sondern ob du Zugriff über Handlung bekommst.

Manche gewinnen Klarheit durch Denken.  
Andere gewinnen Klarheit durch Bewegung.

Diese Kategorie zeigt,  
ob Tempo bei dir Momentum erzeugt –  
oder ob du eher über Ruhe stabil bleibst.

## Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Tempo ist bei dir kein Stress –  
Tempo ist dein Zündschlüssel.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Du kommst schnell ins Tun  
Du baust Momentum auf  
Du entscheidest oft besser in Bewegung  
Du ziehst Dinge durch, statt sie zu zerdenken

Das ist ein Performance-Vorteil –  
wenn du Push und Brake bewusst steuerst.

## DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)

Du kannst Tempo machen – aber nicht immer stabil.  
Manchmal bist du schnell.  
Manchmal bleibst du hängen.

Typisch:  
Start fällt schwer, wenn die Aufgabe groß wirkt  
Du bist gut im Sprint, aber inkonsistent im Rhythmus  
Du wechselst zwischen Aktionismus und Warten

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist reflektierter – und oft langsamer im Start.  
Das kann Qualität bringen.

Risiko:  
Du kommst zu spät in Umsetzung.  
Nicht, weil du nicht kannst –  
sondern weil du zu lange im Kopf bleibst.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. 5-Minuten-Kickstart: kleinster Schritt, sofort. Nicht diskutieren.
2. Version 1 liefern: Momentum vor Perfektion. Danach schärfen.
3. Push/Brake setzen: bewusst beschleunigen – bewusst stoppen, bevor es kippt.

### **Merksatz**

Tempo ist ein Hebel – aber nur, wenn du es führst. Sonst führt es dich.

## **VERARBEITUNGS- & ENTSCHEIDUNGSMODUS**

Aktueller Wert: 35 % · Einordnung: mittel

### **Worum es hier wirklich geht**

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du rational bist –  
sondern wie du Sicherheit für Entscheidungen erzeugst.

Information kann Klarheit sein.  
Oder ein Versteck.

Diese Kategorie zeigt,  
ob du über Verständnis stabil wirst –  
oder ob du schneller über Intuition performst.

### **Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)**

Du wirst stabil, wenn du Zusammenhänge siehst.  
Du triffst bessere Entscheidungen, wenn die Lage klar ist.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:

- Du denkst strukturiert
- Du erkennst Muster
- Du trifft Entscheidungen fundiert
- Du bleibst ruhiger, weil Fakten dir Zugriff geben

Wichtig:

Der Hebel kippt, wenn Analyse zur Verzögerung wird.

### **DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Du brauchst etwas Klarheit – aber nicht alles.  
Manchmal analysierst du gut.  
Manchmal entscheidest du zu schnell oder zu spät.

Typisch:

- Du willst Sicherheit, aber verlierst dich gelegentlich
- Du sammelst zu viel, wenn Druck steigt
- Du gehst in Bauchgefühl, wenn Infos fehlen

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist intuitiver.  
Du entscheidest schneller ohne viel Datenlage.

Das kann mutig und schnell sein –  
Risiko sind Fehlgriffe oder blinde Flecken,  
wenn Mindest-Klarheit fehlt.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

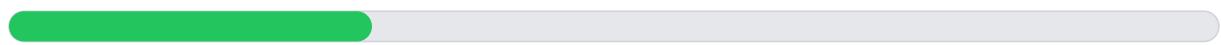
1. 2–3 Pflichtinfos definieren. Nicht 20. Dann entscheiden.
2. Analyse-Timer: Entscheidung bekommt ein Zeitfenster – sonst wirst du geführt.
3. Pre-Mortem: „Was wäre der größte Fehler – und wie verhindern wir ihn?“

### **Merksatz**

Information ist dann Stärke, wenn sie zu Entscheidung führt – nicht wenn sie Entscheidung ersetzt.

# VERGLEICHS- & LEISTUNGSREFERENZ

Aktueller Wert: 30 % · Einordnung: mittel



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du ehrgeizig bist – sondern ob Vergleich dich schärft oder dich steuert.

Benchmarks können Standards erhöhen.  
Oder Fokus zerstören.

Diese Kategorie zeigt,  
wie stark Wettbewerb, Messbarkeit und Referenzen  
deinen Leistungsmodus aktivieren.

## Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Vergleich schärft dich.  
Wenn es messbar wird, wirst du wach.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Standards steigen, Intensität steigt  
Du gehst in den Leistungsmodus, wenn es zählt  
Du willst messen statt hoffen  
Du lieferst stärker, wenn Rahmen klar ist

Wichtig:  
Vergleich ist ein Werkzeug – kein Boss.

## DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)

Wettbewerb kann dich pushen – aber nicht konstant.  
Manchmal aktiviert er dich.  
Manchmal lenkt er dich ab.

Typisch:  
Du nutzt Benchmarks, aber nicht sauber  
Du wirst phasenweise getrieben  
Du verlierst Fokus, wenn der Vergleich toxisch wird

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist weniger wettbewerbsgetrieben.  
Das kann Stabilität geben.

Risiko:  
Zu wenig externe Reibung.  
Standards bleiben weich.  
Potenzial wird nicht maximal herausgefordert.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. 1 Benchmark wählen. Nicht zehn. Klarer Maßstab, klare Richtung.
2. Vergleich dosieren: Phasenweise – nicht permanent.
3. Scoreboard für Entwicklung: Fortschritt sichtbar machen, nicht Ego füttern.

### **Merksatz**

Vergleich ist dann Elite, wenn er Standards erhöht – ohne dich emotional zu steuern.

## **SICHTBARKEITS- & FEEDBACKABHÄNGIGKEIT**

Aktueller Wert: **25 %** · Einordnung: **mittel**

### **Worum es hier wirklich geht**

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du Aufmerksamkeit magst – sondern ob Feedback bei dir Zugriff erzeugt oder Druck erzeugt.

Resonanz kann Leistung stabilisieren.  
Oder dich abhängig machen.

Diese Kategorie zeigt,  
wie stark Rückmeldung, Sichtbarkeit und Bewertung  
deine Leistung beeinflussen.

### **Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)**

Feedback ist bei dir Treibstoff.  
Resonanz aktiviert Einsatzbereitschaft.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Du lieferst stärker, wenn Rückmeldung klar ist  
Du ziehst Energie aus Sichtbarkeit  
Du wirst konsequenter, wenn du „gesehen“ wirst  
Du reagierst sensibel auf Bewertung

Wichtig:  
Du musst Feedback führen – sonst führt Feedback dich.

### **DEIN BEREICH · Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)**

Feedback kann dich pushen – aber du brauchst es nicht immer.  
Manchmal ist es nützlich.  
Manchmal lenkt es ab.

Typisch:  
Du holst dir Rückmeldung, aber nicht systematisch  
Du bist robust, aber manchmal getriggert  
Du wirst inkonsistent, wenn Resonanz fehlt

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist unabhängiger.  
Du brauchst wenig Rückmeldung, um zu liefern.

Das kann Stärke sein –  
Risiko ist Unsichtbarkeit.  
Du bringst Leistung – aber sie wird nicht abgerufen, weil sie keiner sieht.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Feedbackfrequenz definieren: 1 Review/Woche – aktiv einfordern, nicht hoffen.
2. Wirkung sichtbar machen: Ergebnisse kurz dokumentieren (sachlich, nicht ego).
3. Trennen: Feedback ist Information – kein Urteil über deinen Wert.

### **Merksatz**

Feedback ist dann ein Hebel, wenn es Klarheit erzeugt – nicht wenn es deine Stabilität ersetzt.

# POSITIONS- & ANERKENNUNGSORIENTIERUNG

Aktueller Wert: 75 % · Einordnung: hoch



## Worum es hier wirklich geht

Diese Funktion entscheidet nicht, ob du Status willst – sondern ob Rolle und Position dir Zugriff geben.

Rolle kann Sicherheit sein.  
Oder Druck.

Diese Kategorie zeigt,  
wie stark Anerkennung, Stellung und Rollen-Klarheit  
deine Leistung freisetzen oder begrenzen.

## DEIN BEREICH - Wenn der Wert hoch ist (75–100 %)

Rolle aktiviert Leistung.  
Wenn deine Position klar ist, steigt Anspruch und Präsenz.

Typische Wirkung bei hoher Ausprägung:  
Du spielst stärker „auf Niveau“, wenn Rahmen klar ist  
Du übernimmst Raum, wenn du legitimiert bist  
Du lieferst präsenter und konsequenter  
Du reagierst sensibel auf Status-Dynamiken

Wichtig:  
Status muss funktional bleiben – nicht emotional.

## Wenn der Wert im mittleren Bereich liegt (25–75 %)

Rolle hilft – aber sie ist nicht alles.  
Manchmal brauchst du Klarheit im System.  
Manchmal bleibst du intrinsisch stabil.

Typisch:  
Du willst Anerkennung, aber nicht um jeden Preis  
Du nimmst Raum, aber manchmal zu wenig  
Du schwankst zwischen Sichtbarkeit und Rückzug

### **Wenn der Wert niedrig ist (0–25 %)**

Du bist stärker intrinsisch.  
Status ist kein großer Trigger.

Risiko:  
Du bleibst zu unsichtbar.  
Nicht weil du klein bist –  
sondern weil du dir nicht genug Raum gibst, obwohl du Wirkung hättest.

### **Praxisregeln – so steuerst du diesen Hebel**

1. Rolle in 1 Satz definieren: „Ich bin verantwortlich für …“ – Klarheit erzeugt Zugriff.
2. Wirkung sichtbar machen: Beitrag, Ergebnis, Verantwortung – kurz und sachlich.
3. Status funktional nutzen: Orientierung und Erwartung, nicht Ego.

### **Merksatz**

Position ist dann ein Hebel, wenn sie Wirkung erhöht – nicht wenn sie dich steuert.

# Actionplan & nächste Schritte

Leistung ist kein Zufall. Leistung ist steuerbar.

## Dein Fokus (14 Tage)

**Top-Hebel nutzen:** Entscheidungsstabilität & Ordnung, Leistungsmodus unter Belastung, Positions- & Anerkennungsorientierung

Wähle **eine** Praxisregel aus deinem stärksten Hebel – und setze sie täglich um.

**Reibung reduzieren:** Sichtbarkeits- & Feedbackabhängigkeit, Vergleichs- & Leistungsreferenz

Wähle **eine** Praxisregel aus deiner Reibungszone – und mache sie zur Pflicht.

## Abschluss

Dieses Profil ist kein Urteil.

Und es ist keine Motivation.

Es ist eine Landkarte.

Sie zeigt dir nicht, wer du bist, sondern wie du Leistung erzeugst – und warum sie unter Druck manchmal abrufbar ist und manchmal nicht.

Du hast jetzt gesehen, wo dein Zugriff stabil ist, wo er kippt und welche Muster darüber entscheiden, ob Leistung kommt – oder verloren geht.

Das allein ist wertvoll.

**Doch Klarheit allein ändert gar nichts.**

## Was jetzt entscheidet

Der Unterschied entsteht nicht im Verstehen. Er entsteht dort, wo Entscheidungen getroffen werden – auch wenn sie unbequem sind.

Unter Druck. Unter Verantwortung. Unter Erwartung.

Und genau hier scheitern selbst sehr erfolgreiche Menschen. Nicht, weil sie zu wenig wissen. Nicht, weil ihnen Disziplin fehlt. Sondern weil ihrem System unter Druck der Zugriff fehlt.

**Ich arbeite nicht an Motivation. Ich baue Systeme, damit Leistung unter Druck abrufbar wird.**

Nicht theoretisch. Nicht im Idealzustand. Sondern genau dort, wo Führung, Verantwortung und Entscheidung wirklich stattfinden.

## **Deine Entscheidung**

Denn Leistung ist kein Zufall. Sie ist das Ergebnis von Struktur, Steuerung und der Fähigkeit, sich selbst im entscheidenden Moment zu führen.

**Und jetzt kommt der entscheidende Punkt:**

**Die Frage ist nicht, ob du mehr Potenzial hast. Die Frage ist, wie lange du es noch ungenutzt lassen willst.**

Du kannst dieses Profil schließen und weitermachen wie bisher. Vieles wird weiterhin funktionieren. Doch Frust, Hilflosigkeit und Leistungsverlust werden sich immer wiederholen.

Oder du entscheidest dich, dein Leistungssystem nicht länger dem Zufall zu überlassen.

Für Menschen, die führen. Verantwortung tragen. Und mehr wollen als nur funktionieren.

Für Menschen, die wissen, dass ihr nächster Schritt nicht aus weiterem Input entsteht, sondern aus klarer Spiegelung, konsequenter Steuerung und einem System, das auch dann trägt, wenn der Druck am größten wird.

Wenn du beim Lesen gespürt hast, dass hier etwas trifft, das tiefer geht als Motivation oder Mindset, dann ist das kein Zufall.

Dann bist du genau an dem Punkt, an dem echte Performance-Arbeit beginnt.

**Nicht für jeden. Sondern für die, die sich entscheiden, einen Unterschied machen zu wollen.**

Wenn du willst, ist das hier nicht das Ende dieses Reports. Sondern der Anfang einer Phase, in der Leistung reproduzierbar, Führung klar und Erfolg steuerbar wird.

**Sag mir Bescheid, wenn du bereit bist.**