The background of the image features two hands, one on the left and one on the right, holding a heart shape. The hands are rendered in a dark blue silhouette, and the heart is a lighter shade of blue. The overall background is a dark blue gradient.

eddd

discover your founders



THE WORLD'S FIRST **EMOTIONAL DUE DILIGENCE**

Erfolgreiche Entrepreneur*innen haben etwas gemeinsam: Bestimmte Eigenschaften sind bei ihnen besonders stark ausgeprägt. **EDD** misst erfolgsrelevante Traits und bietet damit das erste fundierte Instrument zur datenbasierten Potential- und Risikoeinschätzung von Gründer- und Innovationsteams.



PERSÖNLICHE EIGENSCHAFTEN MIT **ERFOLGSRELEVANZ**

Die Erforschung von Wesenszügen, die den unternehmerischen Erfolg begünstigen, geht zurück bis in die 20er Jahre des vorigen Jahrhunderts. In den 60ern wurde der „Traits“-Ansatz insbesondere in den USA verfolgt - mit dem Ziel, Risikokapitalinvestoren die Beurteilung der Erfolgsaussichten von Unternehmen zu erleichtern. Aus den Arbeiten von Psychologen, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern sind dabei unterschiedliche - in vielen Punkten jedoch übereinstimmende - Kriterienkataloge hervorgegangen. Diese wurden als Grundlage für die Entwicklung von **EDD** herangezogen.

Eigenschaften - oder auch „Persönlichkeitsmerkmale“ oder „Traits“ - sind dabei als Verhaltens- oder Erlebensweisen zu verstehen, die sich konstant über die Zeit hinweg und in unterschiedlichen Situationen zeigen. Sie entstehen im Laufe der persönlichen Entwicklung im Zusammenwirken von Anlage- und Umweltfaktoren.

In Kombination mit anderen Einflussfaktoren wie Ausbildung, Branchenerfahrung, ... sowie der spezifischen Umgebungssituation werden diese wirksam und können als erfolgsrelevant angesehen werden.

01

EMOTIONALE REIFE & RESILIENZ

- 01.1. Internale Kontrollüberzeugung
- 01.2. Selbstwirksamkeit
- 01.3. Ambiguitätstoleranz
- 01.4. Lösungsorientierung
- 01.5. Selbstkontrolle
- 01.6. Empathie
- 01.7. Gefühlsstabilität
- 01.8. Analysestärke
- 01.9. Stresstoleranz

02

ENERGIELEVEL & AUSDAUER

- 02.1. Extraversion, Charisma
- 02.2. Risikoneigung
- 02.3. Handlungstendenz
- 02.4. Beharrlichkeit
- 02.5. Gewissenhaftigkeit, Disziplin

03

ORIENTIERUNG & INNERER ANTRIEB

- 03.1. Innovationsfreude
- 03.2. Entrepreneurial Passion
- 03.3. Leistungsorientierung
- 03.4. Unabhängigkeitsstreben
- 03.5. Offenheit
- 03.6. Durchsetzungsfreude
- 03.7. Werteorientierung

EDD beleuchtet drei Dimensionen, die sich als signifikant für erfolgreiches Entrepreneurship erwiesen haben: Zum einen geht es darum, festzustellen, wie gefestigt die einzelnen Persönlichkeiten sind - ob sie in der Lage sind, den Herausforderungen, die auf sie zukommen, souverän zu begegnen und Problemstellungen effizient zu lösen. Der zweite Punkt betrifft Eigenschaften, die sich direkt auf Arbeitsweise und Output auswirken und die Frage, ob die anfänglich naturgemäß hohe Energie über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten werden kann. Und zum Dritten geht es darum, woher diese Energie kommt: Was motiviert, was sind die echten, intrinsischen Ziele und Wertvorstellungen der Akteure?

01

EMOTIONALE REIFE & RESILIENZ

- 01.1. Internale Kontrollüberzeugung
- 01.2. Selbstwirksamkeit
- 01.3. Ambiguitätstoleranz
- 01.4. Lösungsorientierung
- 01.5. Selbstkontrolle
- 01.6. Empathie
- 01.7. Gefühlsstabilität
- 01.8. Analysestärke
- 01.9. Stresstoleranz

02

ENERGIELEVEL & AUSDAUER

- 02.1. Extraversion, Charisma
- 02.2. Risikoneigung
- 02.3. Handlungstendenz
- 02.4. Beharrlichkeit
- 02.5. Gewissenhaftigkeit, Disziplin

03

ORIENTIERUNG & INNERER ANTRIEB

- 03.1. Innovationsfreude
- 03.2. Entrepreneurial Passion
- 03.3. Leistungsorientierung
- 03.4. Unabhängigkeitsstreben
- 03.5. Offenheit
- 03.6. Durchsetzungsfreude
- 03.7. Werteorientierung



01.1.

Internale Kontrollüberzeugung

- ▶ beschreibt die Überzeugung, dass Ereignisse mit dem eigenen Verhalten zu steuern sind.

Menschen mit hoher Kontrollüberzeugung (LOC - Locus of Control) glauben, dass der Erfolg weniger von äußeren Umständen bestimmt wird, sondern im Wesentlichen in den eigenen Händen liegt. Ereignisse werden als Konsequenz des eigenen Handelns erlebt. Eine hohe Kontrollüberzeugung beinhaltet auch, dass die Gründe eines Misserfolges bei sich selbst gesucht werden und in Folge die Aktivität, um ein Ziel doch noch zu erreichen, erhöht wird anstatt á la „Da kann man nichts machen“ aufzugeben.

Das Gegenteil wäre eine „externale Kontrollüberzeugung“ - der Glaube an Vor- oder Fremdbestimmung, der aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten in einer gefühlten Hilflosigkeit und Passivität mündet. Das Modell von Zufall, Schicksal oder externer Kontrolle kann als Schutzmechanismus der menschlichen Psyche verstanden werden, um das Selbstvertrauen im Falle eines Scheiterns aufrecht zu erhalten.

01.2.

Selbstwirksamkeit

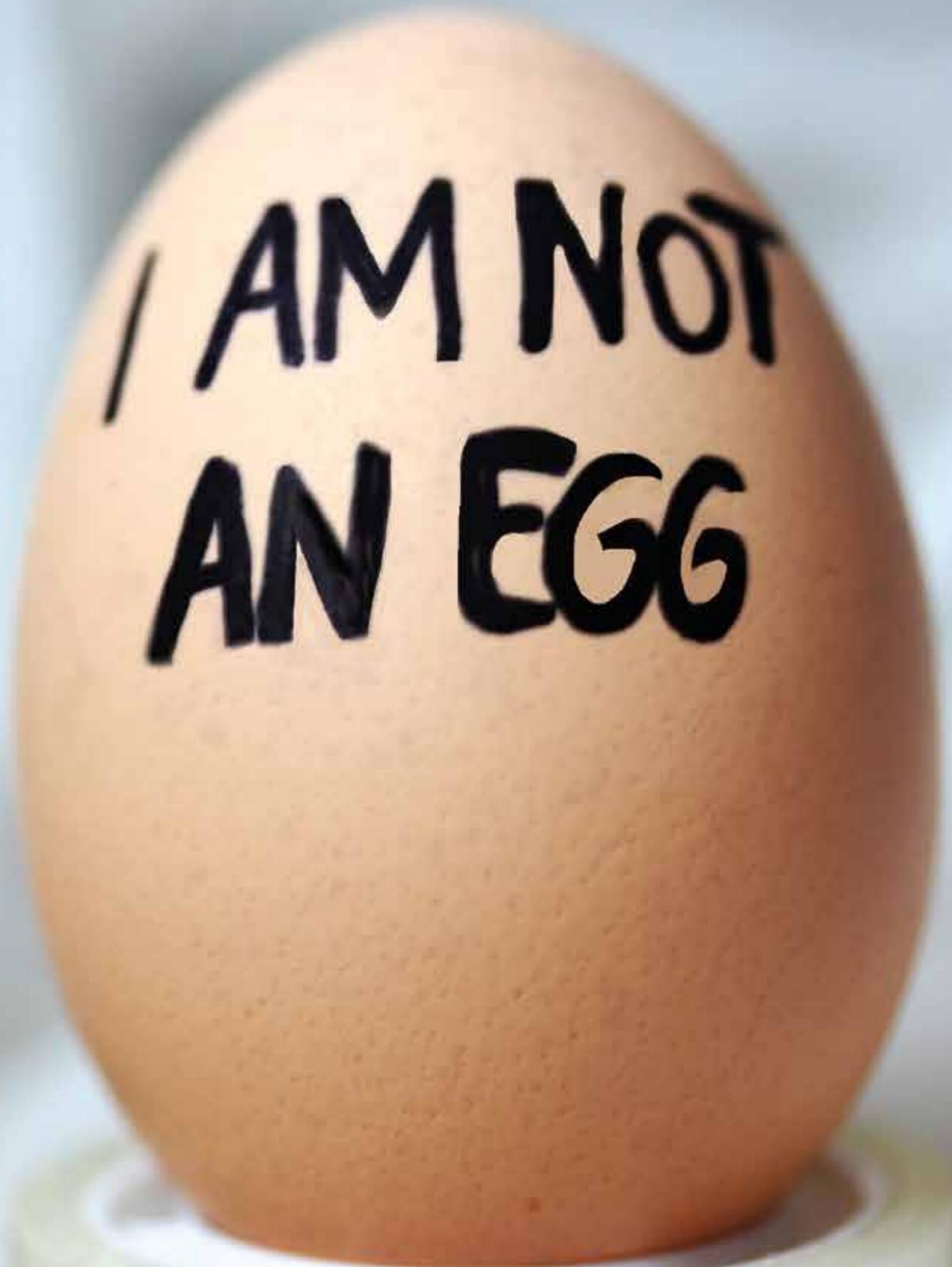
- beschreibt die Zuversicht, künftige Herausforderungen aufgrund der eigenen Fähigkeiten erfolgreich lösen zu können.

In der Fachliteratur wird Selbstwirksamkeit (Self-Efficacy) als „aufgabenspezifisches Selbstvertrauen“ beschrieben bzw. als die „grundlegende Fähigkeit, zurechtzukommen, Leistung zu bringen und erfolgreich zu sein“. Personen mit starker Selbstwirksamkeit erholen sich schneller von Rückschlägen, bringen höheres Engagement auf, um Hürden zu überwinden und erhöhen damit die Erfolgswahrscheinlichkeit.

Erlebte Erfolge erhöhen die Überzeugung, auch in Zukunft erfolgreich sein zu können - insbesondere, wenn diese Erfolge auf die eigenen Fähigkeiten und nicht auf glückliche Umstände zurückgeführt werden: Menschen, die zunächst Rückschläge hinnehmen müssen und dann durch eigene Anstrengung Fortschritte machen, steigern ihr Selbstwirksamkeits-Niveau stärker als solche, die auf Antrieb erfolgreich sind.

Es besteht zudem ein signifikanter Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Ziel-Commitment. Eine hohe Selbstwirksamkeit erhöht die Akzeptanz hoher Ziele: Bei Rückschlägen wird nicht aufgegeben, sondern es werden immer neue Strategien zur Zielerreichung entwickelt und die Anstrengungen verstärkt.





I AM NOT
AN EGG

01.3.

Ambiguitätstoleranz

- beschreibt die Fähigkeit, mit widersprüchlichen, unklaren, unstrukturierten oder mehrdeutigen Situationen umzugehen.

Ambiguitäts- bzw. Ungewissheitstoleranz ist das Gegenteil von Stereotypen-Denken und ermöglicht es, Gegebenheiten differenziert, vielschichtig und dabei positiv wahrzunehmen. Es wird akzeptiert, dass es in manchen Fällen keine eindeutigen Zuordnungen, klaren Antworten und schnellen Lösungen gibt.

Menschen mit hoher Ambiguitätstoleranz sind wahre Improvisationstalente: Sie sind in der Lage, sich schnell auf komplexe und sich verändernde Bedingungen einzustellen und dabei stets handlungsfähig zu bleiben.

Wer sich gegen einen linearen Karriereweg entscheidet und den Sprung in die Selbständigkeit wagt, beweist an sich schon Ambiguitätstoleranz. Unsichere Situationen, Herausforderungen, die in keine Schublade passen, begegnen einem in allen Gründungs- und Wachstumsphasen immer wieder. Wer damit gut zurechtkommt, ist klar im Vorteil.

„Reden über Probleme lässt die Probleme wachsen.
Reden über Lösungen lässt die Lösungen wachsen.“

(Steve de Shazer)

01.4.

Lösungsorientierung

- ▶ beschreibt eine optimistische und zugleich realistische Grundhaltung sowie den konstruktiven Umgang mit negativen Erfahrungen.

Lösungsorientierte Menschen sehen bei Problemen weder weg oder versuchen diese schön zu reden, noch versuchen sie, diese bis ins Detail zu analysieren. Sie erkennen die Situation sachlich und nüchtern und suchen nach möglichst direkten Lösungsmöglichkeiten. Sie fokussieren nicht das Problem, sondern den Wunschzustand und versuchen, die dafür nötigen Ressourcen aufzubringen.

Ein Problem verstehen und dessen Entstehung bis ins Detail aufzuschlüsseln zu wollen ist an sich keine negative Eigenschaft. Wenn es allerdings um schnelles Wachstum geht, ist oftmals pragmatisches Handeln mit klarer Zielfokussierung gefragt.



01.5.

Selbstkontrolle

- Beschreibt die Fähigkeit, die eigenen Impulse zu regulieren und die Energie aufgaben- und zielorientiert einzusetzen.

Menschen mit ausgeprägter Selbstkontrolle sind intrinsisch diszipliniert. Sie denken, bevor sie handeln und sind meist stark in Aufgabenplanung, Organisation und Priorisierung.

Bereitschaft zum Belohnungsaufschub: Charakteristisch hierbei ist ein Belohnungssystem, das nicht nach unmittelbarer Befriedigung verlangt: Kleine Bedürfnisse werden zugunsten großer Erfolgserlebnisse hintangestellt.

Effiziente Informationsverarbeitung: Menschen mit hoher Selbstkontrolle können irrelevante Informationen ausblenden. Dadurch können sie sich auf das Wesentliche konzentrieren, kommen schneller ans Ziel und sind zudem weniger fehleranfällig.

01.6.

Soziale Kompetenz, Empathie

- ▶ beschreibt die Fähigkeit, emotionale Zustände und Bedürfnisse wahrzunehmen.

Empathie gilt als das grundlegende Prinzip menschlicher Interaktion. Wer in der Lage ist, sich in die Wahrnehmung und das Erleben anderer einzufühlen, erkennt deren Bedürfnisse - und kann dieses Wissen in die Entwicklung von Produkten und (Kunden-)Beziehungen integrieren.

Einzelkomponenten nach Howard Gardner und Thomas Hatch:

- Die eigene Stimmung bzgl. Machbarkeit und Enthusiasmus auf andere übertragen (Leadership)
- Lösungen verhandeln, vermitteln, Konflikte verhüten oder lösen
- Persönliche Verbindungen herstellen
- Gefühle, Motive und Sorgen anderer wahrnehmen und verstehen (soziale Analyse)

Unternehmerteams verbringen in der Anfangszeit zwischen 30 und 50 Prozent ihrer ohnehin langen Arbeitszeit mit Kommunikation. Die Art und Weise, wie über den persönlichen Austausch „Beziehungskapital“ hergestellt und aufrechterhalten wird, hat daher wesentlichen Einfluss auf den weiteren Verlauf. Intern zeigt sich ein hohe Empathie-Grad in einer kooperativen und wertschätzenden Unternehmenskultur sowie der Fähigkeit, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und emotional zu binden.

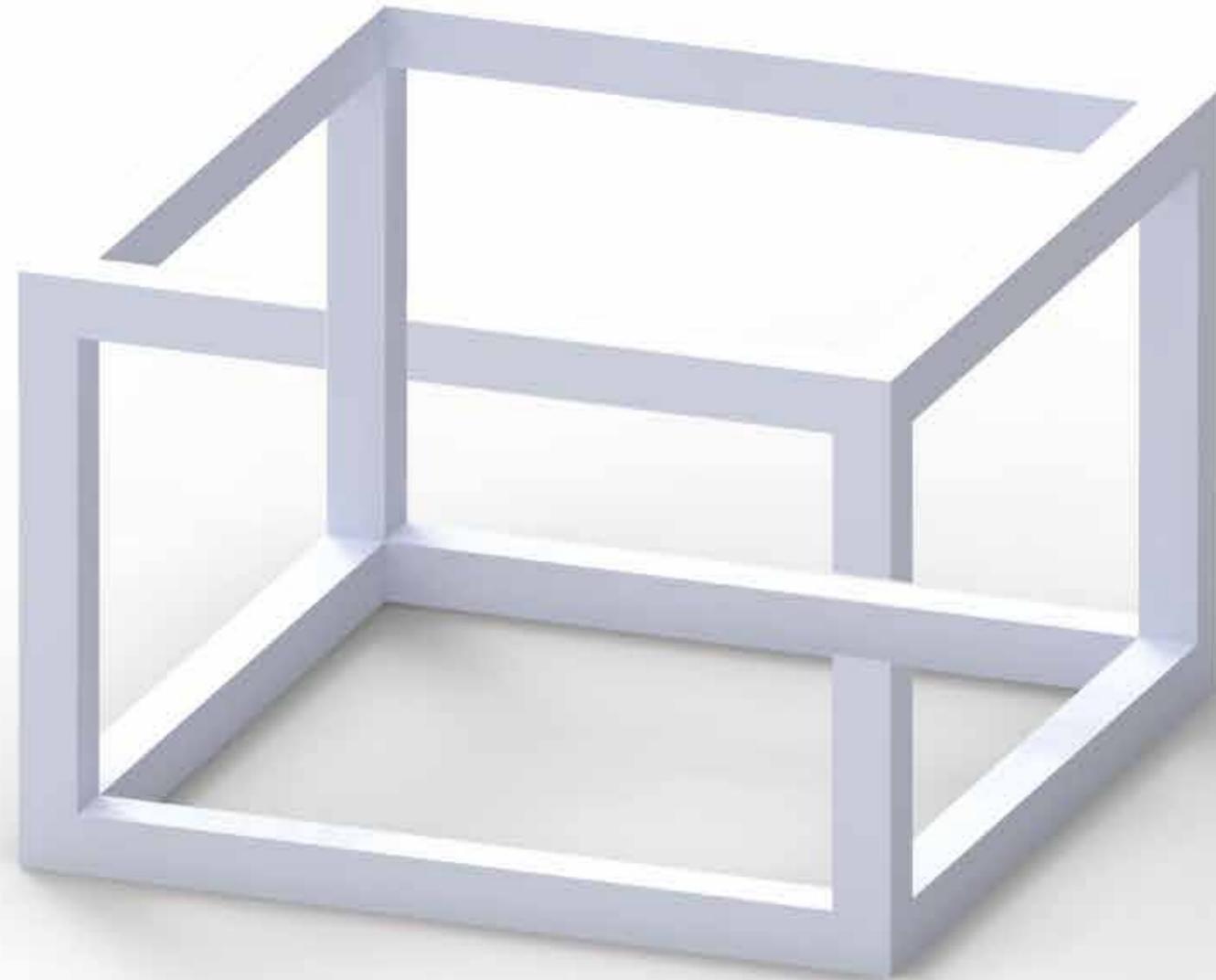
01.7.

Gefühlsstabilität

► beschreibt den Grad des seelischen Gleichgewichts.

Emotional stabile Menschen sind ruhig, selbstsicher und besonnen. Ihre Gefühle können sie durchaus intensiv wahrnehmen, lassen sich von diesen aber nicht bestimmen oder aus der Bahn werfen. Sie sind in der Lage, auch in emotional herausfordernden Situationen rational zu handeln. Ihre Emotionen können sie insgesamt besser filtern, analysieren und kontrollieren als labile (vulnerable) Menschen.

Im Sinne des Big Five Persönlichkeitsmodells wäre der Gegenpart „Neurotizismus“, wobei dieser nicht im Freud'schen Sinne zu verstehen ist, sondern lediglich ausdrückt, wie sehr man sich von negativen Gefühlen leiten lässt. Gefühlsstabilität bedeutet, Stress- und Drucksituationen, Tiefschläge und Angst auszuhalten und im besten Fall sogar positive Energie daraus ziehen zu können.



01.8.

Analysestärke

► beschreibt die Fähigkeit, einen Perspektivwechsel zu vollziehen.

Analysestarke Personen verlassen sich nicht nur auf das, was sie (glauben zu) wissen, was sie gelernt haben oder was bislang funktioniert hat. Sie hinterfragen und sind - im Gegensatz zu Menschen, die sich in ihren Meinungen und Weltanschauungen lediglich bestätigt wissen wollen - bereit, ihre bisherigen Ansichten jederzeit zu verändern und Situationen neu zu bewerten.

Analysestarke Personen sind in der Lage, systematisch verschiedene Denk- und Wahrnehmungsperspektiven in Bezug auf ein beliebiges Thema einzunehmen, was starke Auswirkungen sowohl auf die Kreativität als auch auf die Kommunikationsfähigkeit hat.

**„Wenn du deine Sicht auf die Dinge veränderst,
verändern sich die Dinge, die du siehst.“** (Waye Dyer)

01.9.

Stresstoleranz

- ▶ beschreibt die psychische Widerstandskraft bzw. die Resistenz gegenüber Belastungen, Stresssituationen oder plötzlichen Veränderungen.

„Wenn du es eilig hast, gehe langsam.

Wenn du es noch eiliger hast, mach einen Umweg.“ (Japanische Weisheit)

Personen mit ausgeprägter Stresstoleranz verfügen über eine hohe innere Balance. Sie arbeiten auch unter Druck konzentriert und bewahren in jeder Lebenslage einen kühlen Kopf. Stressresistente Menschen wissen, dass sie über Wissen, Taktiken, Fähigkeiten und Strategien verfügen, um Krisen bewältigen zu können.

Leidenschaft für das, was man tut, und ein gutes Selbstmanagement sind das beste Rüstzeug für Stress: Wer seine Zeit- und Energiereserven in Griff hat, gelangt nicht so schnell ans Limit und ist in der Lage, bei Bedarf auf noch drei Gänge zuzulegen.

01

EMOTIONALE REIFE & RESILIENZ

02

ENERGIELEVEL & AUSDAUER

03

ORIENTIERUNG & INNERER ANTRIEB

- 01.1. Internale Kontrollüberzeugung
- 01.2. Selbstwirksamkeit
- 01.3. Ambiguitätstoleranz
- 01.4. Lösungsorientierung
- 01.5. Selbstkontrolle
- 01.6. Empathie
- 01.7. Gefühlsstabilität
- 01.8. Analysestärke
- 01.9. Stresstoleranz

- 02.1. Extraversion, Charisma
- 02.2. Risikoneigung
- 02.3. Handlungstendenz
- 02.4. Beharrlichkeit
- 02.5. Gewissenhaftigkeit, Disziplin

- 03.1. Innovationsfreude
- 03.2. Entrepreneurial Passion
- 03.3. Leistungsorientierung
- 03.4. Unabhängigkeitsstreben
- 03.5. Offenheit
- 03.6. Durchsetzungsfreude
- 03.7. Werteorientierung



02.1.

Extraversion & Charisma

- ▶ beschreibt die emotionale Ausdrucksfähigkeit, Selbstvertrauen, Selbstbestimmung und Freiheit von inneren Konflikten

Charismatische Menschen sind keine Verwalter des Status Quo. Sie suchen Stimulation, setzen sich idealisierte Ziele und zeigen ein starkes Commitment diesen Zielen gegenüber.

Menschen mit einem hohen Grad an Extraversion wirken aktiv, dominant und sind sozial energiegelad. Sie setzen hohe Erwartungen und zugleich großes Vertrauen in ihre Mitstreiter, die sie mit sozialer Kompetenz lenken und dazu motivieren, die eigenen Interessen der gemeinsamen Mission unterzuordnen.

Die Kommunikation einer Vision hat sich in der Forschung als genauso wichtig herausgestellt wie die Vision selbst. Charismatische Menschen können ihre Vorstellungen teilen, andere inspirieren und dadurch leidenschaftliche Mitstreiter gewinnen. Über versierte Kommunikation auf verschiedenen Ebenen - verbal und nonverbal - können andere dazu gebracht werden, die Vision und die Werte, die diese beinhaltet, zu verinnerlichen und mitzutragen.

02.2.

Risikoneigung

- beschreibt die Bereitschaft, Entscheidungen auch unter Unsicherheit zu treffen und dabei ein mögliches Scheitern zu akzeptieren.

Personen mit hoher Risikoneigung sind bereit, Fehlschläge im Sinne von finanzieller wie auch persönlicher Verluste in Kauf zu nehmen, sofern sie die Aussicht auf Erfolg höher bewerten als die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns.

Bereits die erste formale Definition von „Entrepreneurship“ durch Richard Cantillon 1755 beinhaltet das Thema Risikoneigung als Unterscheidungsmerkmal zu anderen „Businessmen“: Cantillon beschreibt den Entrepreneur als „Abenteurer“ mit der charakteristischen Fähigkeit, fruchtbare Geschäftsmöglichkeiten zu erkennen und unter Eingang eines Wagnisses zu nutzen.

Radikale Innovation bringt ein weitaus höheres Risiko mit sich als moderates Wachstum mit kontinuierlichen kleinen Innovationsschritten. Insofern stellt die Bereitschaft, hohe Risiken einzugehen, eine grundlegende Voraussetzung dar, eine solche Unternehmung überhaupt anzugehen. Um diese jedoch zum Erfolg zu führen und sich nicht kopflös ins Abenteuer zu stürzen, um mit wehenden Fahnen unterzugehen, sollte die Risikoneigung in einem zwar hohen, aber immer noch kontrollierten Bereich liegen.

A photograph of a person in green shorts jumping off a rocky cliff into the ocean. The person is in mid-air, with arms and legs outstretched. The water is a deep blue-green color. The cliff is made of light-colored, textured rock.

**„Ich habe immer Dinge getan, für
die ich noch nicht ganz bereit war.
So wächst man.“** (Marissa Mayer)

02.3.

Handlungstendenz

Beschreibt die Realisierung von Handlungsabsichten - die Bereitschaft, unternehmerische Möglichkeiten tatsächlich auch zu ergreifen.

Während andere ihre Umwelt einfach zur Kenntnis nehmen, sehen Handlungsbereite diese voller Chancen und Möglichkeiten (Opportunity Detection) und sind bereit, unmittelbar aktiv zu werden, wenn es sich in ihren Augen lohnt.

In sämtlichen persönlichkeits-theoretischen Ansätzen zum Gründungsgeschehen spielt die Tendenz zum proaktiven Handeln eine zentrale Rolle. Nach J.W. Atkinson ergibt sich die Stärke der Handlungstendenz aus dem Produkt der Stärke des Motivs, Erfolg haben zu wollen, der Erfolgswahrscheinlichkeit und dem Erfolgsanreiz. Je höher also die Motivation und die Überzeugung, hohe Ziele erreichen zu können, desto eher wird eine Person bereit sein, die Initiative zu ergreifen.

„Es gibt mehr Leute, die kapitulieren
als solche, die scheitern.“
(Henry Ford)



02.4.

Ausdauer & Beharrlichkeit

- Beschreibt die Neigung, Ziele auch dann konsequent weiter zu verfolgen, wenn Widerstände, Rückschläge oder Erschöpfung auftreten.

Beharrliche Menschen erhalten ihre Motivation über einen langen Zeitraum aufrecht, lassen sich durch nichts entmutigen und halten - komme was wolle - an einmal gesetzten Zielen fest.

Personen mit hohen Beharrlichkeits-Werten sind stärker bestrebt, beruflichen und außerberuflichen Anforderungen mit Nachdruck zu begegnen. Sie blicken optimistischer in die Zukunft, haben eine selbstkritischere Haltung ihren Leistungen gegenüber, fokussieren mehr darauf durchzuhalten und sind stärker daran interessiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zuviel an Beharrlichkeit droht mitunter zur „Verbissenheit“ zu werden und lässt einen den Zeitpunkt übersehen, wann es vielleicht besser wäre, die Strategie zu überdenken.

02.5.

Gewissenhaftigkeit & Disziplin

► beschreibt die Ordnungsliebe und Genauigkeit.

Personen mit einer hohen Ausprägung in diesem Bereich sind strukturiert, sorgfältig und neigen häufig zum Perfektionismus. Gewissenhaftigkeit ist ein Schlüsselmerkmal, wenn es um das Erfüllen notwendiger Aufgaben geht.

Gewissenhafte Menschen suchen nach der einen perfekten Lösung, analysieren systematisch und prüfen akribisch alle Details. Beim Aufbau effektiver Strukturen und Prozesse spielen sie eine wesentliche Rolle und sorgen für eine niedrige Fehlerquote. Zudem sind sie bereit, viel Zeit und Energie zu investieren und lassen sich von widrigen Umständen nicht abhalten, ihre Ziele konsequent weiterzuverfolgen.

Entscheidungen wägen gewissenhafte Menschen sorgfältig ab, was sie zu Stabilisatoren, aber nicht unbedingt zu „Treibern“ innerhalb eines Teams macht. Ist diese Eigenschaft im Übermaß bzw. bei mehreren Personen vorhanden, kann dies das Vorankommen bremsen bis hin zum „Innovators' Dilemma“.

01

EMOTIONALE REIFE & RESILIENZ

- 01.1. Internale Kontrollüberzeugung
- 01.2. Selbstwirksamkeit
- 01.3. Ambiguitätstoleranz
- 01.4. Lösungsorientierung
- 01.5. Selbstkontrolle
- 01.6. Empathie
- 01.7. Gefühlsstabilität
- 01.8. Analysestärke
- 01.9. Stresstoleranz

02

ENERGIELEVEL & AUSDAUER

- 02.1. Extraversion, Charisma
- 02.2. Risikoneigung
- 02.3. Handlungstendenz
- 02.4. Beharrlichkeit
- 02.5. Gewissenhaftigkeit, Disziplin

03

ORIENTIERUNG & INNERER ANTRIEB

- 03.1. Innovationsfreude
- 03.2. Entrepreneurial Passion
- 03.3. Leistungsorientierung
- 03.4. Unabhängigkeitsstreben
- 03.5. Offenheit
- 03.6. Durchsetzungsfreude
- 03.7. Werteorientierung

03.1.

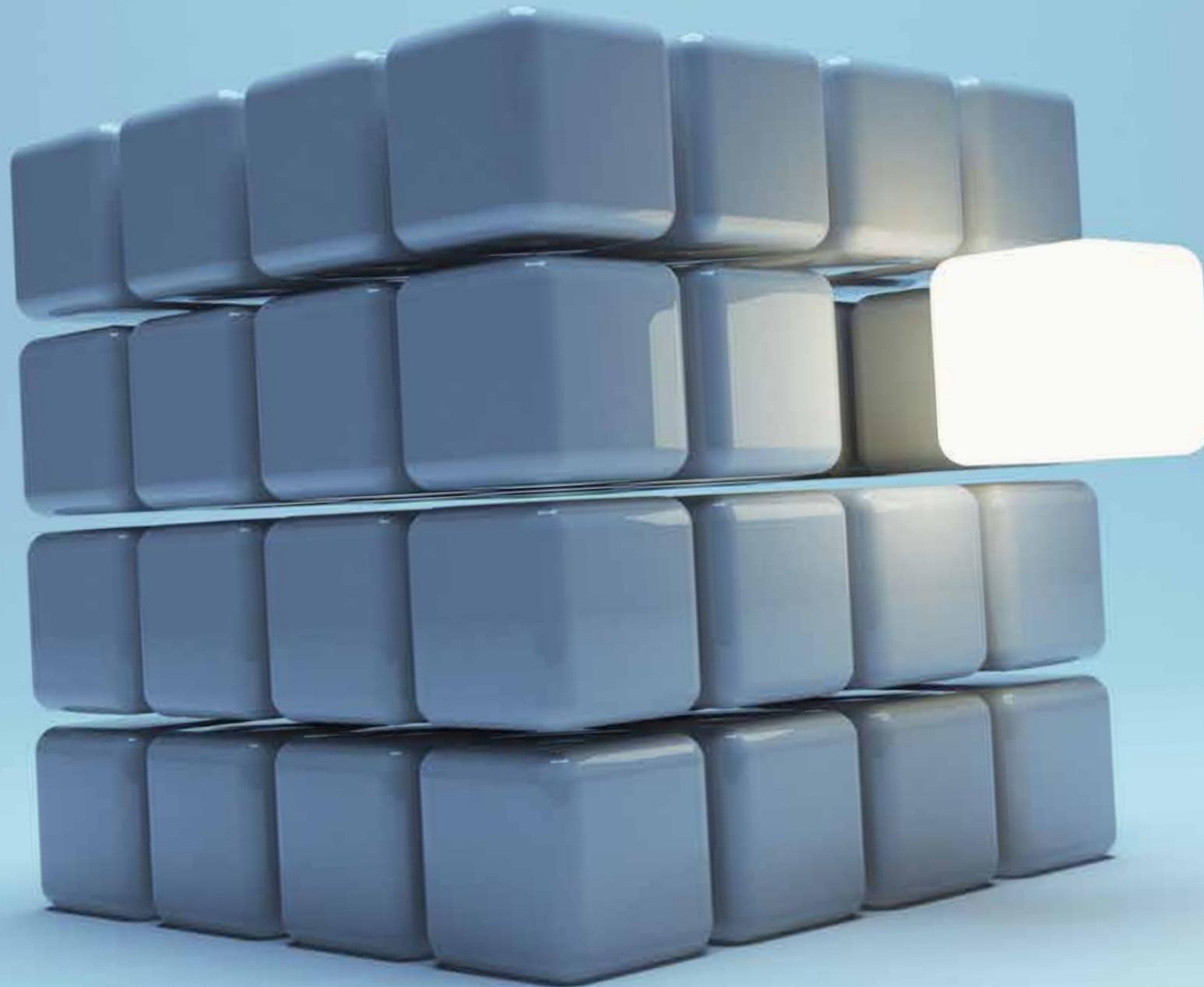
Innovationsfreude

- beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, Gewohntes auf neue Art und Weise anzugehen.

Fortschritt bedingt das Verlassen gewohnter Denkweisen. Dabei werden Grenzen in Frage gestellt und bewusst überschritten, um eine neue Sichtweise der Zusammenhänge zu gewinnen. Innovative Menschen denken und handeln kreativ, sie agieren anstatt zu reagieren und leiten aktiv Veränderung ein.

Die Fähigkeit zu non-linearem Denken zeichnet innovationsfreudige Menschen aus: Während lineares oder „vertikales“ Denken Schritt für Schritt verläuft und auf eingeübten Mustern beruht, stellen innovative Menschen konventionelle Denkmuster prinzipiell in Frage. Situationen und Rahmenbedingungen werden nicht als unveränderlich hingenommen.

**„Besorgt mir Ingenieure,
die noch nicht gelernt haben,
was nicht geht.“** (Henry Ford)



03.2.

Entrepreneurial Passion

- beschreibt den Grad an Emotion, der mit dem Rollenverständnis in Bezug auf Entrepreneurship einhergeht und für die eigene Identität bedeutsam ist.

Unternehmerisch passionierte Menschen sind bereit, sich ihren Zielen mit vollem Elan, unter Aufbringung all ihrer Kräfte zu verschreiben. Sie wollen ihr Knowhow und ihre Erfahrung umsetzen, sie leben und lieben, was sie tun, was wiederum als wahrer „Energiebooster“ wirkt und es ihnen ermöglicht, Großes zu erreichen.

Leidenschaft ist zudem ansteckend: Für unternehmerisch passionierte Menschen ist es ein Leichtes, andere (Kunden, Partner, Mitarbeiter, ...) zu begeistern und anzuspornen und so den Erfolg der Unternehmung zu begünstigen.



„Working hard for something we don't care about is called stress.

Working hard for something we love is called passion.“ (Simon Sinek)



03.3.

Leistungsorientierung

- beschreibt die Bereitschaft, sich eigenverantwortlich und in hohem Maße für Ziele zu engagieren.

Leistungsorientierte Menschen haben den Wunsch, etwas Wichtiges zu schaffen, sich bestimmte Fähigkeiten anzueignen oder hohe Standards zu erfüllen. Sie stellen hohe Ansprüche an sich selbst und treten gerne in den Wettkampf mit anderen. Niederlagen fordern dazu heraus, sich noch mehr anzustrengen, um schlussendlich den Sieg zu erringen.

Dabei geht es um die Leistung an sich, das Streben nach positiven Ergebnissen. Finanzieller Erfolg, Macht und Status sind nicht Motiv, sondern lediglich Maßstab und Bestätigung der eigenen Leistungsfähigkeit.

03.4.

Unabhängigkeitsstreben

- beschreibt den Drang, das eigene Leben selbst in die Hand zu nehmen und unabhängig von äußeren Einflüssen oder vermeintlichen Einschränkungen zu gestalten.

Menschen mit ausgeprägtem Unabhängigkeitsstreben wollen es selbst schaffen. Ein Erfolg zählt nur dann wirklich, wenn er selbständig, möglichst ohne fremde Hilfe, errungen wurde. Daher fällt es oft schwer, Unterstützung anzunehmen - ob in Form von Geld, Arbeitsleistung oder Connections. Sie binden sich prinzipiell nicht gerne - vor allem nicht an Menschen, die bei Entscheidungen mitreden wollen.

Der Fokus beim Streben nach Autonomie und Selbstverwirklichung kann dabei unterschiedlich sein:

Finanzielle Unabhängigkeit - Man trifft monetäre Entscheidungen gern ohne externe Kontrolle und ist auch bereit, kalkulierte Risiken einzugehen, für die man selbst „den Kopf hinhält“.

Administrative Unabhängigkeit - Konzernstrukturen mit mehreren Hierarchie-Ebenen und langen Entscheidungswegen sind ein no-go. Schnelligkeit und Entdeckungsfreude statt Bewahrung, Trial & Error statt Fehlervermeidung.

Mentale / kreative Unabhängigkeit - Das zentrale Interesse besteht im Ausleben von Kreativität und dem Verwirklichen des eigenen Lebensentwurfs.



„Ich habe keine besondere Begabung,
ich bin nur leidenschaftlich neugierig“ (Albert Einstein)

03.5.

Offenheit

- beschreibt die Breite, Tiefe und Komplexität der Gedankenwelt einer Person.

Die Persönlichkeitseigenschaft „Offenheit“ stellt eines der Merkmale des Big Five- bzw. OCEAN-Modells dar. Es charakterisiert Menschen, die eine intellektuelle Neugierde besitzen und den Drang verspüren, Erfahrungen zu sammeln sowie neuartige Ideen umzusetzen. Offene Menschen mögen die Abwechslung, stellen das Bewährte oft in Frage und interessieren sich für Neues an sich. Sie sind wissbegierig und verfügen über eine ausgeprägte Vorstellungskraft.

Ihr Streben liegt darin, bei jeder sich bietenden Gelegenheit ihren Horizont zu erweitern. Lernen bedeutet nicht Anstrengung, sondern stellt ein grundlegendes Bedürfnis dar. Dadurch erarbeiten sie sich ein breites Spektrum an Wissen, das sich nicht auf ein einzelnes Fachgebiet beschränkt. Sie beschäftigen sich mit unterschiedlichsten Themen, haben Freude daran, sich neue Kompetenzen anzueignen und sind aufgeschlossen gegenüber Neuem - ob es nun Ideen sind oder andere Menschen.

03.6.

Durchsetzungsfreude

- ▶ beschreibt die Tendenz, sich anderen gegenüber zu behaupten und Widerstände aktiv zu überwinden.

Personen mit hoher Durchsetzungsfreude haben ein eher dominantes Auftreten und stellen in sozialen Situationen ihre eigenen Bedürfnisse über die Bedürfnisse anderer.

Erfolg bedeutet für durchsetzungsfreudige Menschen das Ausräumen von Hindernissen. Sie wollen ihre Ziele allen Widerständen zum Trotz erreichen - je größer der Widerstand, desto größer das Erfolgserlebnis.

Im Gegensatz zu Personen, die zu Nachgiebigkeit neigen, sind sie wettbewerbsorientierter, gehen Konflikten nicht aus dem Weg und sind besser darin, in ihrem Eigeninteresse zu verhandeln. Sie haben ein ausgeprägtes Dominanzbedürfnis und möchten im Team die Rolle des „heldenhaften Anführers“ übernehmen.

„Der Unterschied zwischen dem Unmöglichen und dem Möglichen liegt in der Entschlossenheit einer Person“ (Tommy Lasorda)



03.7.

Werteorientierung

- Beschreibt ein klar definiertes, übergeordnetes Wertesystem, das sämtliches Denken und Handeln bestimmt.

Jeder Mensch besitzt ein eigenes Konstrukt aus Wertvorstellungen: Einen unsichtbaren Leitfaden, bestehend aus dem, was einem persönlich wichtig ist, was man bereit ist zu geben und was man von seinen Mitmenschen einfordert. Werte geben Orientierung und setzen den Maßstab für das, was gut, wünschenswert und richtig ist. Je klarer jemand in seinen Werten ist, desto gefestigter ist er in seinem Handeln und lässt sich nicht so leicht aus der Bahn werfen.

Stark werteorientierte Menschen kennen ihr WHY, ihren Zweck der Existenz: Sie wissen, WARUM sie das tun, was sie tun und folgen einem klaren Zukunftsentwurf. Es fällt ihnen leicht, das große Ganze im Blick zu behalten, und sie neigen nicht dazu, sich in Kleinigkeiten zu verzetteln. Sie kennen den Rahmen, in dem sie sich bewegen, wissen, was ihnen wichtig ist und haben (moralisch-ethische) Grenzen, die sie nicht überschreiten würden.

„Wenn über das Grundlegende keine Einigkeit besteht, macht es keinen Sinn, miteinander Pläne zu schmieden.“ (Konfuzius)

Gemeinsame Wertvorstellungen innerhalb eines Teams (oder auch jeder anderen Organisationsform) sind Erfolgsgrundlage und Anker zugleich: Ist man sich einig über die Mission, die es zu erfüllen gilt, und über die Mittel, die man dafür einzusetzen bereit ist, wird man immer wissen, was im Sinne der Zielerreichung zu tun ist.



**JEDE UNTERNEHMUNG IST EINE VON
MENSCHEN GEPRÄGTE ORGANISATION.**

**DEREN KRAFT ENTSCHIEDET ÜBER
ERFOLG UND MISSEFOLG.**

www.edd.team

The background features a dark blue gradient with a central, lighter blue circular glow. Two hands are shown in silhouette, reaching from the left and right sides to hold the glowing orb. The hands are positioned as if they are carefully supporting or presenting the light.

eddd

discover your founders

www.edd.team

EDD Research GmbH
Institute of Emotional Due Diligence
Softwarepark 37
4232 Hagenberg