

e-Book

# Menschen, Teams und Organisationen in der Entwicklung.

## Profile Dynamics® Kundenbeispiele



Partners

**OTTO**

**STRÖER**

**SGS**

**q.beyond**

**Inhalt** Menschen, Teams und Organisationen in der Entwicklung. Profile Dynamics® Kundenbeispiele

---

<b>1</b>	<b>Warum Organisationen mit Werten arbeiten</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Praxisbeispiel OTTO GmbH &amp; Co KG</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Praxisbeispiel Ströer</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Praxisbeispiel SGS</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Praxisbeispiel q.beyond</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Wie die Profile Dynamics® Analyse funktioniert</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Mit Werten und Motiven arbeiten, wo immer Sie sind: Profile Dynamics® App</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>Möchten Sie mehr erfahren?</b>	<b>18</b>

---

## 1 Warum Organisationen mit Werten arbeiten

In einer dynamischen Welt, in der Veränderungen schneller als je zuvor erforderlich sind, wird von den Unternehmen erwartet, dass sie agil und flexibel sind. Ihre Chancen und Herausforderungen liegen in dem Kapital ihrer Organisation: ihren Mitarbeitern.

Menschen dazu zu bringen, (gemeinsam) so zu arbeiten, wie es zu ihnen passt, das bringt Menschen, Teams und Organisationen weiter. Menschen, die sich wohl fühlen und sich weiterentwickeln können, sind am Arbeitsplatz zufriedener. Sie sind motivierter, haben mehr Energie und schöpfen ihre Qualitäten und ihr Entwicklungspotenzial optimal aus. Das ist gut für die Mitarbeiter\*innen und für die Organisation.

Dazu muss man sich mit dem beschäftigen, was Menschen und Teams in Bewegung bringt: ihre Antriebe. Wenn man die Antriebe der Menschen auf praktische Weise versteht, ist es möglich, eine optimale Übereinstimmung zwischen Menschen und ihrer Arbeit zu schaffen. So können sich Menschen und Teams noch besser entwickeln. Profile Dynamics® Kunden\*innen verwenden daher die Werte- und Motivanalyse für Prozesse wie:

- Recruitment
- Teamentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- Persönliche Entwicklung (Coaching)
- Konfliktmanagement
- Change-Management
- Organisationsentwicklung

Lassen Sie sich von den Erfahrungen der Profile Dynamics® Kunden inspirieren: Sie finden **Otto GmbH & Co KG, Ströer, SGS und q.beyond** in diesem E-Book als Kundenbeispiele.

Entdecken Sie die Möglichkeiten, die sich Ihnen bieten.  
Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr Profile Dynamics® Team



Das Praxisbeispiel von

**OTTO**

**„Profile Dynamics® ist eine intensive, glaubwürdige Methode, die uns hilft, stetige Veränderungsprozesse in unserer Change-Arbeit wirkungsvoll und tief zu begleiten.“**

Justina Klare, Bereichsleitung Organisationsentwicklung  
bei Otto

---

**Anwendung**

- Teamentwicklung
- Change
- Leadership



## About

### **Justina Klare, Abteilungsleitung der Organisationsentwicklung bei Otto**

„Vom Versandhändler zur weltweit agierenden Handels- und Dienstleistungsgruppe mit klarem Fokus auf Innovation und digitaler Transformation: Die Otto Group hat sich bereits vor langer Zeit auf den Weg in die Zukunft gemacht. Ein klaren Wertekompass hilft uns, bei unserem Wachstum Kurs zu halten. Unser Team begleitet die Fachbereiche in ihrer Entwicklung.“

## **2 Praxisbeispiel OTTO GmbH & Co KG**

### **2.1 Seit wann nutzen Sie die Profile Dynamics® Analyse und wofür verwenden Sie diese?**

Im Jahr 2018 gab es bereits einen ersten Kontakt zu dem Team von Profile Dynamics® und der Start zum Anwenden von Profile Dynamics® bei OTTO war gesetzt. Wir nutzen die Profile Dynamics®-Analyse vor allem für folgende Themen:

- Teamanalyse/-building
- Motivatoren und Trigger erkennen
- Konfliktlösung
- Selbstreflexion
- Vernetzung
- Verständnis für den anderen
- Change-Begleitung
- neue Teammitglieder kennenlernen

*„Jeder ist angesteckt in Farben zu sprechen, sich Merkmale bewusst zu machen, sich weiter auseinanderzusetzen. Es ist eine sehr schöne Inspiration zur Verstärkung unseres Teamgeistes und inhaltlich sofort nutzbar, insbesondere bei der Erarbeitung unseres Selbstverständnisses.“*

Aktuell planen wir immer mehr Team-Workshops und Begleitungen. Die Resonanz auf die Methode ist sehr hoch.



## 2.2 Verwenden Sie die Profile Dynamics® Methode auch auf andere Weise?

„Die Praxis hat gezeigt, dass PD sehr gut auch im Feedback-Gesprächen und im Coaching-Kontext nutzbar ist... auch teilweise im Selbstständigen-Kontext bei vereinzelten Kollegen\*innen. Aktuell sind viele Ideen in der Luft. Die anderen Bereiche, wie Gesundheitsmanagement und Recruiting, blicken mit großer Neugier auf unsere Arbeit in der Organisationsentwicklung.“

## 2.3 Warum haben Sie sich für Profile Dynamics® entschieden?

Profile Dynamics® arbeitet mit mehr als 4 Farben. Das macht die Arbeit mit Profile Dynamics® diverser und tiefer in den Ausprägungen als die gängigen Tools auf dem Markt.

In der Analysearbeit greifen die Farben logisch abgeleitet ineinander und zeigen den gegenseitigen Einfluss aufeinander auf.

# „Profile Dynamics® steckt dich nicht in eine Schublade.“

Dadurch werden die persönlichkeitsabhängigen Themen ‚besprechbar‘ und gleichzeitig einfach greifbarer für alle Beteiligten. Profile Dynamics stellt für OTTO einfach ein fundiertes Tool dar, das eine angemessene Intensität, Dauer und Tiefe in der Arbeit mit der Analyse ermöglicht.

## 2.4 Passt die Profile Dynamics® Methode zu Ihrer Unternehmensphilosophie?

Ja, Profile Dynamics® passt sehr gut zur OTTO-Unternehmensphilosophie, denn wir legen viel Wert auf das Miteinander.

Das gegenseitige Verständnis im Profile Dynamics®-Sinne von „Verstehen geht vor Verstanden werden“, unterstützt die Organisation in der notwenigen Weiterentwicklung auf Zusammenarbeitsebene; ob in der Linienorganisation oder in cross-funktionalen Kontexten.

Ergänzend dazu sind die textlichen Ergebnisanalysen von Profile Dynamics® positiv formuliert und spiegeln die Wertschätzung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe wider. Das ist sehr stimmig und passend zur OTTO-Unternehmenskultur.

## 2.5 Welche Ziele verfolgen Sie mit der Profile Dynamics® Methode?

In der Organisationsentwicklungsarbeit hilft Profile Dynamics® uns maßgeblich dabei Motive und Trigger der Fachbereichskollegen:innen zu verstehen und dabei Konfliktpotenziale ‚besprechbar‘ zu machen.

Profile Dynamics® ist eine intensive, glaubwürdige Methode, die uns hilft, stetige Veränderungsprozesse in unserer Change-Arbeit wirkungsvoll und tief zu begleiten. Wir möchten Profile Dynamics® und die großartige Zusammenarbeit mit den Experten:innen von Profile Dynamics® nicht mehr missen.

Fotos ©OTTO

Möchten Sie mehr über OTTO erfahren? <https://www.ottogroup.com/de/>



Das Praxisbeispiel von

## **STRÖER**

**„Wir bei Ströer fördern die Werte Innovation, Wachstum & Entwicklung, Qualität und Wertschätzung und leben den Ströer Spirit mit Leidenschaft.“**

Birgit Oßendorf-Will, HR Direktorin Ströer Gruppe

---

### **Anwendung**

- Im Trainingsbereich für: Business Coaching, E-Learning, Sales Academy, Sales Trainee Programm, Training und Coaching
- Recruiting
- Führungskräfte-Entwicklung
- Coaching und Talententwicklung



## About

### Birgit Oßendorf-Will, HR Direktorin der Ströer Gruppe

„Wir - Ströer – sind ein führender deutscher Außenwerber und bieten werbungstreibenden Kunden individualisierte, voll integrierte Komplettlösungen entlang der gesamten Marketing- und Vertriebs-Wertschöpfungskette an. Wir setzen mit der „OOH plus“ Strategie auf die Stärken des OOH-Geschäfts, unterstützt durch die flankierenden Geschäftsfelder Digital & Dialog Media und DaaS & E-Commerce. Wir vermarkten und betreiben mehrere tausend Webseiten und rund 300.000 Werbeträger im Bereich „Out of Home“. Die Bereiche Digital & Dialog Media und DaaS & E-Commerce flankieren unser Kerngeschäft. Zudem publiziert unser Medienhaus im Digital Publishing Premium-Inhalte über alle digitalen Kanäle und bietet mit Angeboten wie T-online und Special-Interest-Portalen eines der reichweitenstärksten Netzwerke Deutschlands.“

## 3 Praxisbeispiel Ströer

### 3.1 Seit wann nutzen Sie die Profile Dynamics® Analyse und wofür verwenden Sie diese?

Wir nutzen seit mehr als 8 Jahren Profile Dynamics®. Begonnen hat alles im Team von Matthias Schönhofer, der seit 15 Jahren bei Ströer ist und in der Ströer Media Deutschland GmbH das 25-köpfige Spezialist:innen-Team der Abteilung Training mit den Kernthemen Business Coaching, E-Learning, Sales Academy, Sales Trainee Programm, Training und Coaching leitet.

„Schnell war klar, dass die Profile Dynamics® Analyse die vielseitigen Anforderungen unserer Organisation in Bezug auf ihren Aufbau und ihre Entwicklung sehr gut unterstützen würde.“

Mit der Einstellung von unserer Business Coachin Nicola Ziegler, die als zertifizierte Beraterin mit einer ausgeprägten Expertise zu diesem Zeitpunkt schon intensive und vielschichtige positive Erfahrungen im praktischen Einsatz dieses Instruments gemacht hatte.

Schnell war klar, dass die Profile Dynamics® Analyse die vielseitigen Anforderungen unserer Organisation in Bezug auf ihren Aufbau und ihre Entwicklung sehr gut unterstützen würde.

Seit 2016 setzen wir die Methode auch im Konzern ein und haben dafür auch weitere interne Profile Dynamics® Beraterinnen und Berater ausgebildet. Mittlerweile wird Profile Dynamics® in den Bereichen Recruiting, Führungskräfteentwicklung, Coaching und Talententwicklung eingesetzt.

### 3.2 Verwenden Sie die Profile Dynamics® Methode auch auf andere Weise?

Profile Dynamics® wird sehr vielfältig genutzt. Zum Beispiel im Recruiting an ausgewählten Punkten des Anwerbungs- und Auswahlprozesses für unterschiedliche Positionen und Job-Profile.

„Die Profile Dynamics® Methode unterstützt uns als ein Baustein in der Mitarbeitenden- und Organisationsentwicklung“

Besonders erfolgreich nutzen wir die Methode zur Teamzusammensetzung, Teamanalyse und Teamentwicklung. Hierzu haben wir spezifische Workshops entwickelt, die insbesondere die Zusammenarbeit untereinander sensibilisiert, aber auch fehlenden Blickwinkel aufzeigt. Ziel ist es Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse in der Zusammenarbeit zu erkennen und die Vorteile herauszuarbeiten, die aus der Verschiedenartigkeit entstehen um damit die Ziele noch besser erreichen zu können.

### 3.3 Warum haben Sie sich für Profile Dynamics® entschieden?

Die Ströer Media Deutschland befand sich zum Zeitpunkt der Profile Dynamics® Einführung in der Startphase des Aufbaus einer deutschlandweiten, großen Vertriebsorganisation für den KMU-Bereich. Da war es wichtig eine ganzheitliche Methode einzusetzen, die insbesondere das Wertesystem berücksichtigt.



Fakt ist es, dass es in allen Organisationseinheiten immer auf die Menschen ankommt. Wir sind, trotz der Größe, eine sehr operative Organisation, die mit „Hands on“ immer vom Ergebnis das erzielt werden kann ausgeht. Wir brauchen daher Menschen die gerne im Team arbeiten aber auch zielorientiert sind.

„Wir messen den Motiven große Bedeutung bei, weil Sie ein guter Indikator sind, um Verhalten zu erklären. Mit Profile Dynamics® gehen wir noch etwas tiefer.“

Die Auswertung ist übersichtlich und veranlasst das Wichtigste für die Zusammenarbeit – nämlich Gesprächsanlässe zu bieten, Augen – auf beiden Seiten zu öffnen – und dabei auch den Fokus auf die Person und die zu erledigenden Aufgaben nicht zu verlieren.

Wichtig zu erwähnen ist sicherlich, dass Profile Dynamics® kein Allheilmittel, keine Glaskugel und keine Garantie für 100% Prognosen darstellt, sondern von gut ausgebildeten Beraterinnen und Beratern klug eingesetzt wertvolle Informationen zu einer professionellen Einschätzung eines stimmigen Gesamtbilds beitragen kann.

### 3.4 Passt die Profile Dynamics® Methode zu Ihrer Unternehmensphilosophie?

„Definitiv!

Ströer ist ein vielseitiger, offener und leistungsorientierter Konzern, bei dem das WIR im Vordergrund steht.

Viele verschiedene Persönlichkeiten und Typen bilden eine starke Gemeinschaft, die nach vorne geht. Warum das Ganze funktioniert und wo es Möglichkeiten zur Optimierung und Potentiale gibt, können wir mit Profile Dynamics® aufdecken.“

Haben Sie ein konkretes Ziel, das Sie mit Profile Dynamics® erreichen wollen?

„Die Profile Dynamics® Methode unterstützt uns als ein Baustein in der Mitarbeitenden- und Organisationsentwicklung.

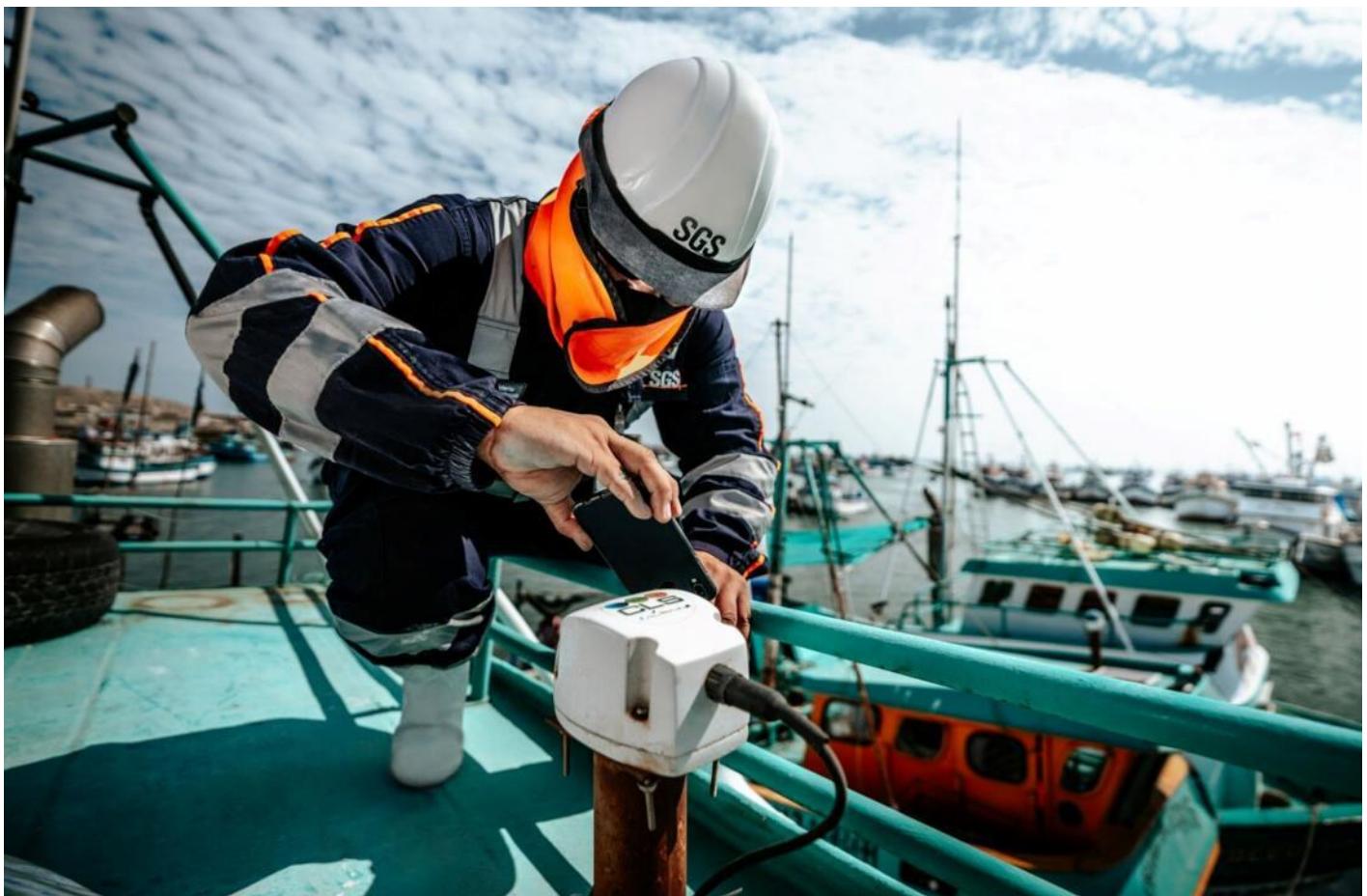
Fachliche Skills sind wichtig, aber auch erlernbar.

Ein Wertesystem und ein gutes Verständnis der eigenen Persönlichkeit und die der KollegInnen ist ein guter Garant in der Zielerreichung.“

Fotos ©Stöer

---

**Möchten Sie mehr über Ströer erfahren? <https://www.stroeer.de/>**



Das Praxisbeispiel von



**„Mit Profile Dynamics® schaut SGS auch bei ihren Mitarbeitenden unter die Oberfläche, um in den Besetzungs-, Entwicklungs- und Beratungsprozessen höchstmöglichen Qualitätsansprüchen zu genügen.“**

Stefan Linge, Leiter Personal-und Organisationsentwicklung, SGS Holding Deutschland

---

#### Anwendung

- Recruitment
- Führungskräfte-Entwicklung
- Coaching
- Talententwicklung



## About

### **Stefan Linge, Leiter Personal- u. Organisationsentwicklung, SGS Holding Deutschland**

„Wir sind SGS - das weltweit führende Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsunternehmen und gelten als globaler Maßstab für Nachhaltigkeit, Qualität und Integrität. Mit unseren 97.000 Mitarbeitenden und einem Netzwerk aus über 2.650 Büros und Laboratorien ermöglichen wir eine bessere, sicherere und stärker vernetzte Welt. Da unser Erfolg von der kontinuierlichen persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden abhängt, bieten wir ihnen hierzu vielfältige Möglichkeiten vom ersten Tag an. Profile Dynamics® ist dabei ein wichtiger Baustein und ein Großteil unseres HR-Teams ist darin zertifiziert.“

## **4 Praxisbeispiel SGS**

### **4.1 Seit wann nutzen Sie die Profile Dynamics® Analyse und wofür verwenden Sie diese?**

„Profile Dynamics® hat seit 2017 einen festen Platz im Methodenkoffer der Personal- und Organisationsentwicklung der SGS-Gruppe Deutschland. Ob beim in- oder externen Recruiting, der Führungskräfte-, Talent- und Teamentwicklung oder beim individuellen Coaching bietet die Analyse einen wertschätzenden und zugleich effizienten Einstieg in den Prozess sowie eine objektive Dimension für Beobachtung und Reflexion.“

### **4.2 Verwenden Sie die Profile Dynamics® Methode auch auf andere Weise?**

„Als wir mit der Covid-19-Pandemie von einem Tag auf den anderen die bis dahin klassischen Präsenzseminare unseres internen SGS Campus auf live-online-Formate umstellen mussten, stellten wir fest, dass mit der Virtualisierung auch eine viel stärkere Individualisierung möglich wurde: Modulare Einheiten in der Lerngruppe und selbstgesteuerte Online-Inhalte werden seitdem ergänzt durch virtuelle Einzelcoachings, in denen das Seminarthema (z. B. Resilienz oder Change) mit dem eigenen Profile Dynamics®-Profil in Kontakt gebracht wird und damit eine ganz persönliche Bedeutung erhält. Ist die Motivlage erst einmal klar, gelingt auch der Transfer des Gelernten leichter.“

### **4.3 Warum haben Sie sich für Profile Dynamics® entschieden?**



Die SGS hatte bereits Erfahrung mit verschiedenen diagnostischen Instrumenten gesammelt.

Die universelle Anwendbarkeit von Profile Dynamics® an verschiedenen Stationen des Mitarbeiter-Lebenszyklus ist ein großes Plus. Damit können wir nach und nach eine konsistente Sprache darüber, was uns und unseren Mitarbeitenden wichtig ist, im Unternehmen verankern und persönliche Entwicklung auch über Jahre hinweg begleiten. Dies ist jedoch nur dadurch möglich, dass Profile Dynamics® bei allem wissenschaftlichen Unterbau für die Teilnehmenden hochgradig anschlussfähig ist: Die überschaubare Zahl der Dimensionen. Die Farbcodierung sowie die sorgfältig formulierten Berichte lassen sich auch ohne ein Psychologiestudium und auch lange nach dem ursprünglichen Anlass der Analyse verstehen. Als letztes, für uns sehr wichtiges Kriterium hat uns das gute Aufwand/Nutzen-Verhältnis überzeugt:

„Das beste Verfahren nützt nichts, wenn die Teilnehmenden nach der Hälfte des Fragebogens die Lust verlieren oder wenn die Auswertung für HR zu einer Forschungsarbeit wird. Beides ist bei Profile Dynamics® exzellent gelöst.“

#### 4.4 Passt die Profile Dynamics® Methode zu Ihrer Unternehmensphilosophie?

„Als Weltmarktführer in den Bereichen Prüfung, Inspektion und Zertifizierung erwarten unsere Kunden von uns, dass wir genau hinsehen: Nur so schafft SGS Vertrauen und sichert die Qualität und Sicherheit der Rohstoffe, Produkte, Anlagen und Prozesse, mit denen wir tagtäglich in Berührung kommen. Mit Profile Dynamics® schaut SGS auch bei ihren Mitarbeitenden unter die Oberfläche, um in den genannten Besetzungs-, Entwicklungs- und Beratungsprozessen höchstmöglichen Qualitätsansprüchen zu genügen.“

#### 4.5 Haben Sie ein konkretes Ziel, das Sie mit Profile Dynamics® erreichen wollen?



Qualifikationen, Wissen und Fertigkeiten unterliegen schon heute mit der zunehmenden Dynamik des technologischen Fortschritts und der Notwendigkeit des nachhaltigen Wirtschaftens immer kürzeren Halbwertszeiten; mehrfache Re- und Querqualifizierung der Belegschaft wird einen immer größeren Raum in der Personal- und Organisationsentwicklung einnehmen und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels noch mehr Diversitäts- und Inklusionsdruck erzeugen.

Hierfür brauchen Unternehmen einerseits Menschen, die sich den resultierenden Herausforderungen und Ambivalenzen stellen, Veränderungen mutig gestalten und der Vielfalt an Menschen und Erwerbsbiographien offen und respektvoll begegnen.

„Profile Dynamics® hilft uns, SGS zukunftsfähig zu machen.“



Andererseits müssen wir darauf achten, angesichts der Digitalisierung und immer leistungsfähigerer künstlich-intelligenter Algorithmen unsere typisch menschlichen Alleinstellungsmerkmale (z. B. Empathie, Emotionalität, Kollaboration, Innovationsfähigkeit, Wertebewusstsein) zu schärfen, um unseren Platz in der Wirtschaft von morgen zu sichern. Profile Dynamics® soll unseren Mitarbeitenden in beiden Fällen helfen, intrinsische Motive – auch die ihrer Kolleg:innen! – als Stärken zu begreifen und persönliche Werteprofile mit ihren Jobs zur Deckung zu bringen. Uns als HR hilft es, die Teams nicht nur divers, sondern komplementär zu besetzen und damit veränderungsbereiter, resilenter und zukunftsfähig zu machen.

Fotos ©SGS

Möchten Sie mehr die SGS Group erfahren? <https://www.sgs.com/de-de>



Das Praxisbeispiel von



**„Profile Dynamics® fügt sich nahtlos in unsere Kernwerte ein:  
mit sich selbst und anderen in Verbindung stehen, für die  
Organisation von Bedeutung sein und Mut zeigen. Wir möchten  
Menschen fesseln und faszinieren.“**

Barbara Nuhn, Culture & People Development

---

#### Anwendung

- Recruiting und Personalauswahl
- Konfliktmanagement
- Leadership
- Teamentwicklung



## About

### **Barbara Nuhn, Culture & People Development**

„q.beyond hilft mittelständischen Unternehmen aus Handel, Industrie und Logistik, das volle Potenzial der Digitalisierung auszuschöpfen. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen an attraktiven Standorten in ganz Deutschland einen Arbeitsplatz mit Zukunft. Als moderner Arbeitgeber ist die Work-Life-Integration gelebte Realität. Wir bieten flexible Vertrauensarbeitszeiten und -orte sowie die Möglichkeit, auch über den Urlaub hinaus „abzuschalten“ z.B. mit einem Sabbatical. Wir bieten entsprechende Freiräume zur Entfaltung der Potenziale unserer Mitarbeiter:innen. Nur so können Ideen entstehen, die unseren gemeinsamen und deinen persönlichen Erfolg sicherstellen.“

## **5 Praxisbeispiel q.beyond**

### **5.1 Seit wann nutzen Sie die Profile Dynamics® Analyse und wofür verwenden Sie diese?**

„Wir nutzen Profile Dynamics® offiziell seit Anfang 2021 und nutzen die Analysen für Einzelgespräche zur Identifizierung von Lernfeldern, zur Teamentwicklung mit einer Teamauswertung und zum Reporting innerhalb der Entwicklung unserer Organisation. Wir betrachten Fragen, wie z.B. Wo stehen wir als Organisation auf den drei Führungsebenen.“

**„Wir haben intern sechs Personen als Profile Dynamics® Berater:innen ausgebildet.“**

### **5.2 Verwenden Sie die Profile Dynamics® Methode auch auf andere Weise?**

„Ja, in der Führungskräfte-Entwicklung und für Teamentwicklungen und in Workshops. Wir nutzen es auch teilweise im Recruiting von höheren Positionen. Wir bieten allen auch die individuelle App Nutzung an und auch das Profile Dynamics® 360°Feedback Tool. Wir haben eine Leadership Landkarte auf der Basis eines U-Bahn-Netzes einer Stadt entwickelt und die Farben von Profile Dynamics den 5 Linien unserer Führungsmelodie zugeordnet und unsere Angebote den Linien/ Farben zugeordnet und ausgearbeitet.“

### **5.3 Warum haben Sie sich für die Profile Dynamics® Methode entschieden?**



„Wir waren auf der Suche nach einem Tool, dass sich auf der Individual, wie Teamebene und auf die Organisation anwenden lässt und sich auch im Recruiting schnell einsetzen lässt und verständlich ist. Das Profiling fanden wir attraktiv wie auch die Möglichkeit des 360 Grad Feedbacks.“

Auch wegen des Teams von Profile Dynamics® dahinter. Sehr sympathisch, kompetent und bemüht. Ich habe Robert Siegers im Rahmen einer Change Manager Ausbildung bei Susanne Alwart kennengelernt. Die Idee der 7 Wertesysteme passte gut zu unserer Führungsmelodie, die wir gerade geschaffen hatten und haben die Wertesysteme nachträglich in die Rollen integriert.“

#### 5.4 Passt die Profile Dynamics® Methode zu Ihrer Unternehmensphilosophie?

„Es passt gut zu unseren Werten und Rollen der Führungsmelodie, die eine Zielbeschreibung eines idealen Leaders in der q.beyond ist. Der gelb/türkise #Sinnstifter:in gibt den Rahmen, (purpose), ist der innovative Kopf/ Denker, ideenreich, kreativ aber nachhaltig, die grüne #Coach:in und die #Motivator:in fokussieren auf das Team, psychologische Sicherheit und Empathie, die orangene #Influencer:in setzt die hoch gesteckten Ziele ambitioniert um, ist die Entrepreneurin mit Blick für Ziele, Erfolg und Budget. Die #Mut#Macherin entscheidet mit Tatkraft und ist klar im Handeln.“

**„Profile Dynamics® passt gut zu unseren Werten und Rollen der Führungsmelodie. Wir konnten sie ganz wunderbar in unsere Rollen integrieren.“**

Wir bieten Mitarbeitenden kostenloses Coaching an. Die Profile Dynamics® Analyse stellt oft einen Auftakt dar indem sie hilft, Lernfelder und Konflikte mit uns Beratern zu identifizieren und dann zu bearbeiten.“

#### 5.5 Haben Sie ein konkretes Ziel, das Sie mit Profile Dynamics® erreichen wollen?

„Wir verfolgen mehrere Ziele. Uns ist vor allem eine gute Mitarbeiterbindung wichtig. Aber wir wollen auch

- einen guten Überblick über unsere Führungskräfte haben.
- Trainingsbedarfe erkennen.
- Informationen über die Organisation generieren: Wo stehen wir?
- Unterstützung bei der Stellenbesetzung.
- Erhöhung des Vertrauens im Team und Erreichung eines besseren Verständnisses füreinander. „One q.beyond“.
- Unterschiede aufzeigen zwischen den Töchtern und der q.beyond Mutter.
- eine Portion Selbsterkenntnis und Spaß bei jedem Einzelnen und Wertschätzung für jeden, der sich anmeldet.“

Fotos © q.beyond

---

**Möchten Sie mehr über die q.beyond erfahren? <https://www.qbeyond.de/>**

## 6 Wie die Profile Dynamics® Analyse funktioniert

**Jeder Mensch ist einzigartig und hat seine eigene Geschichte. Wir sehen jedoch nur das beobachtbare Verhalten des anderen, das wir nicht immer vollständig verstehen. Das liegt natürlich auch an unserer eigenen Wahrnehmung:**

**Wir können uns nur auf das verlassen, was wir selbst erleben und sehen. Was sich hinter dem Verhalten der anderen verbirgt, nämlich die Überzeugungen und Werte der Menschen, ist oft nicht so gut bekannt. Wenn man jedoch besser versteht, was jemanden antreibt, kann man in Arbeitssituationen effektiv kommunizieren: Das ist eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung von Menschen, Teams und Organisationen. Aus diesem Grund wurde die Profile Dynamics® Methode entwickelt: ein praktisches, präzises Instrument, das auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruht.**

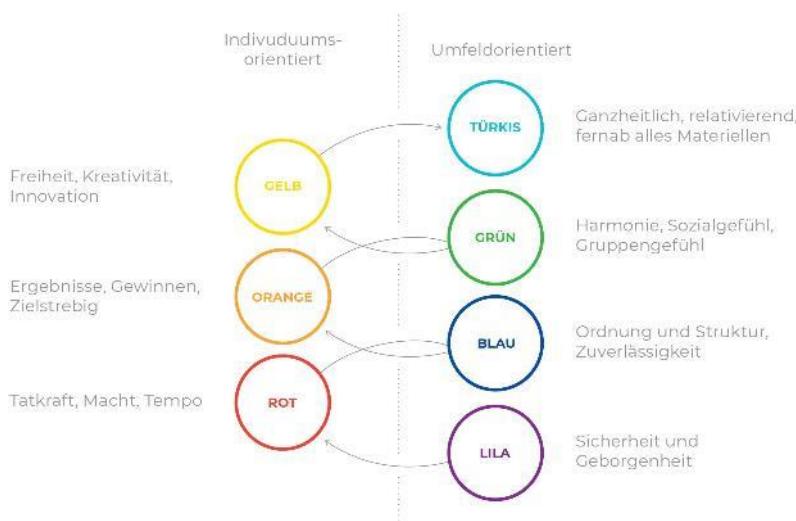


Abbildung:  
Die Wertesysteme laden dazu ein, sich mit sich selbst und den eigenen Werte-Vorstellungen auseinander zu setzen.

### 6.1 Die wissenschaftliche Basis der Profile Dynamics® Analyse

Die Profile Dynamics® Methode wurde auf der Grundlage der Erkenntnisse des amerikanischen Forschers Clare W. Graves entwickelt. Er beschrieb sieben intuitiv erkennbare Antriebe (Wertesysteme), die die Grundlage unseres Denkens und Handelns bilden und auch in der Kultur der Organisation, in der wir arbeiten, zum Ausdruck kommen.

Diese Wertesysteme wurden später von Don Edward Beck und Christopher C. Cowan farblich kodiert.



- **Lila** verbindet und bietet Sicherheit durch Gewohnheiten
- **Rot** konfrontiert, entscheidet und handelt gegenwärtig
- **Blau** organisiert, regelt und bringt Sachen zu Ende
- **Orange** ist effizient und pragmatisch und erzielt gern Ergebnisse
- **Grün** ist empathisch, bezieht ein, verbindet und kommuniziert
- **Gelb** konzipiert, entwickelt und ist ideenreich
- **Türkis** relativiert, akzeptiert und betrachtet die Dinge ganzheitlich

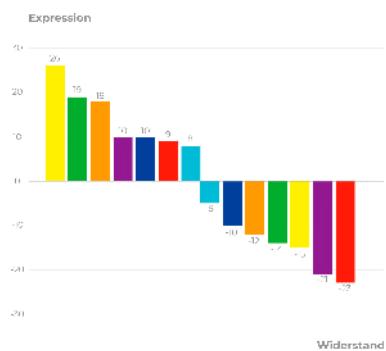
Die Wertesysteme entwickeln sich in einer Spirale, die zwischen individuellen und umweltbedingten Systemen oszilliert. Antriebe entwickeln sich als Reaktion auf sich verändernde und zunehmend komplexe Umweltbedingungen. Wenn ein bestimmter Antrieb als „Antwort“ auf die komplexere Umwelt nicht mehr ausreicht, entwickelt sich ein neuer Antrieb.

So entsteht mehr oder weniger ein dynamisches System.

## 6.2 Die individuelle Profile Dynamics® Analyse

### Anwendung

- Leadership
- Kompetenzmanagement
- Persönliche Entwicklung
- Konfliktmanagement



Wie sieht diese Person ihr

1. Arbeitsumfeld: Wie ist die Wahrnehmung?
2. Von welchen Werten geht er/sie aus? Was ist für diese Person wichtig, wofür möchte sie in der Arbeitssituation Energie aufwenden?
3. Welche Dynamik hat diese Person und was passt oder passt nicht zu ihr
4. selbst, in Bezug auf eine mögliche Arbeit von zu Hause aus oder eine hybride Arbeitsweise?
5. Wie möchte diese Person geführt werden und welchen Kooperationsstil und welche Rollen bevorzugt sie?
6. Und welche Qualitäten hat diese Person dadurch entwickelt oder wo liegen die Wachstumsmöglichkeiten in Bezug auf Aufgaben, Rollen und Fähigkeiten?
7. Was motiviert diese Person, aktiv zu werden und sich zu engagieren?



Auf der Grundlage dieser Analyse hat Profile Dynamics® ein einzigartiges Tool-Kit entwickelt, das Menschen und Organisationen darin unterstützt eine werte-orientierte Zusammenarbeit für eine starke Unternehmenskultur zu gestalten.

## 6.3 Die Profile Dynamics® Teamanalyse

### Anwendung

- Organisationsentwicklung
- Change-Management
- Leadership
- Kulturwandel
- Konfliktmanagement

Der zweite Schritt besteht darin, herauszufinden, was Teams antreibt:

- Gibt es in diesem Team genügend Qualitäten und Fähigkeiten, um effektiv (zusammen) zu arbeiten und die Ziele zu erreichen?
- Wie sieht es mit der gegenseitigen Kommunikation aus: Inwieweit teilen die Teammitglieder tatsächlich gemeinsame Antreiber oder fehlen sie?
- Sind die gemeinsamen Ziele klar und können sich die Menschen aufgrund ihrer Antriebe und Werte mit ihnen identifizieren?
- Haben die Menschen die Rollen und Aufgaben, die wirklich zu ihren Antreibern passen.

In dem Bericht, der auf Ihr Team zugeschnitten ist, erhalten Sie Antworten u.a. auf diese Fragen:

- wie die Kompetenzen der Teammitglieder innerhalb des Teams genutzt werden können;
- wo die Stärken des Teams liegen und
- wo Fallstricke sind



Im Gruppenprofil (Bild oben) können Sie sehen, wo die Herausforderungen liegen. In dem Bericht finden Sie Tipps, um die Zusammenarbeit zu verbessern und Teams nicht nur zu optimieren, sondern auch weiter zu entwickeln.

## 6.4 Profile Dynamics® in der Organisation

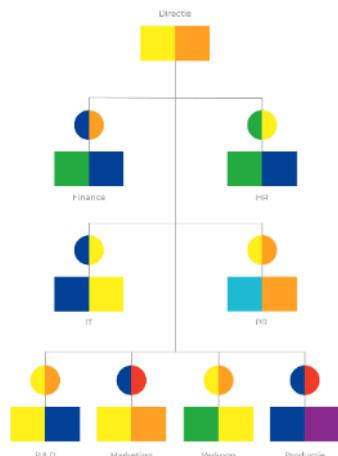
### Anwendung

- Organisationsentwicklung
- Change-Management
- Leadership
- Kulturwandel
- Konfliktmanagement

Jede Organisation hat ihre eigenen Werte, die ihre Unternehmenskultur prägen und wir mit den Wertesystemen darstellen können. Je stärker Mitarbeiter\*innen mit den Werten von der Organisation verbunden sind, je stärker ist das Engagement und die Loyalität.

Jeder Mitarbeiter nimmt seine eigene, einzigartige Kombination von Antreibern und bringt diese mit in das Team und die Organisation.

In unserer Software werden die dominanten Antreiber in Ihrer Organisation in einem Organigramm gezeigt:



Auf einen Blick erkennen Sie

- die einzelnen Abteilungen.
- Herausforderungen in der Organisationsentwicklung.
- Synergien innerhalb der Abteilungen
- Fallstricke, die Sie berücksichtigen können.

Durch das „Ausmalen“ des Organigramms Ihrer Organisation wird deutlich ob das Profil der Abteilungen mit der Art der Arbeit übereinstimmt. Mit dieser Einsicht erhalten Sie Hinweise, wie Veränderungen am besten initiiert werden. Wie können Sie effektiver kommunizieren?

## 7 Mit Werten und Motiven arbeiten, wo immer Sie sind: Profile Dynamics® App



Unsere Profile Dynamics® App ist Teil der Produkt-Range. Die von Ihnen gekaufte Einzel- und Teamanalysen, mit zusätzlichen Modulen wie der 360°-Feedback-Option können Sie jederzeit in Ihrer App nutzen.



Mit der App machen Sie Antreiber und Werte sichtbar und integrieren sie in die tägliche Praxis, wenn Sie und Ihre Mitarbeiter\*innen an Einzel-, Team- und Organisationsentwicklungen arbeiten.

## 8 Möchten Sie mehr erfahren?

Setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Wir sind für Sie da.

### Profile Dynamics Deutschland GmbH

St.-Ursula-Weg-1, 21335 Lüneburg

T: 04131 - 226 005 0

E: buero@profiledynamics.de