

In Zusammenarbeit mit:



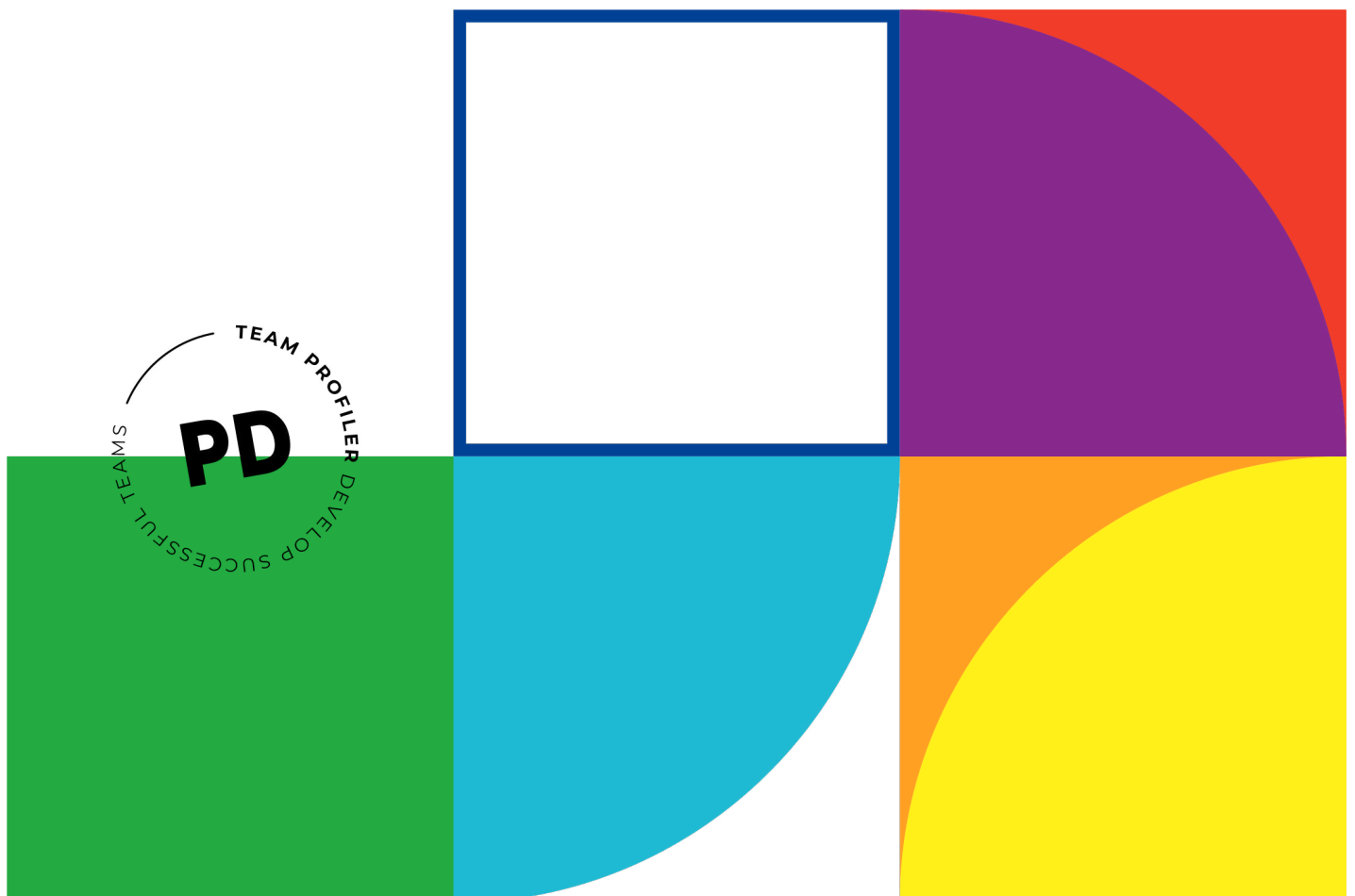
Team Profiler

Develop **successful** teams

Musterteam

Wollmilchsau AG

06-09-2024



Willkommen bei Profile Dynamics®

Teammitglieder:
Max Mustermann und Gina
Beispiel

Führungskraft: Patrick Musterich

Dieses Teamprofil gibt Ihnen einen besseren Einblick in das Team Musterteam. Ihm liegen die individuellen Profile Dynamics®-Analysen der Teammitglieder, und der Führungskraft Patrick Musterich zugrunde.

Das Teamprofil als Analyse-Tool

Das Teamprofil geht auf die Motive des Teams ein, auf die bevorzugte Art und Weise der Zusammenarbeit sowie auf die gemeinsamen Stärken und Herausforderungen: Was inspiriert und verbindet dieses Team? Welche Spannungen bestehen? Wie kann man gut miteinander umgehen? Welche Aufgaben passen zum Team, und wie lässt sich die Leistung verbessern?

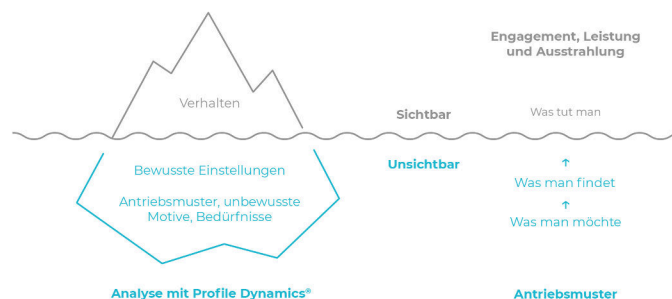
Gemeinsam stark

Jedes Team hat seine Stärken und Schwächen. Es hängt von der Aufgabe des Teams und vom Umfeld ab, ob die Potentiale im Team sich voll entfalten können. Die Herausforderung besteht darin, die Qualitäten der Teammitglieder im gemeinsamen Interesse sowie für die Aufgabe des Teams innerhalb der Organisation einzusetzen. Damit wird aus dem Team mehr als die Summe seiner einzelnen Mitglieder.

Nicht gut, nicht schlecht

Wir möchten Sie explizit darauf hinweisen, dass es um wertfreie Profile geht. Jedes Wertesystem hat in unterschiedlichen Umgebungen seine Qualitäten und auch seine Fallstricke. Die Beschreibungen im vorliegenden Bericht gelten für den Mittelwert des Teams und treffen damit auf einzelne Teammitglieder möglicherweise in geringerem Maße zu - insbesondere dann, wenn Profile einzelner Teammitglieder stark vom Mittelwert des Teams abweichen.

Warum handeln wir Menschen so, wie wir handeln? Was treibt uns an? Innere Antriebsmuster bestimmen – ohne dass wir uns dessen bewusst wären – in hohem Maße, was wir für wichtig halten, was wir denken und wie wir handeln. Durch die Analyse der Antriebsmuster wird diese unbewusste Ebene sichtbar und gibt uns einen differenzierten Einblick in die Beweggründe für unser Handeln.



Weitere Informationen finden Sie unter www.profiledynamics.de.

Gruppenprofil von
Organisation
Abteilung
Datum

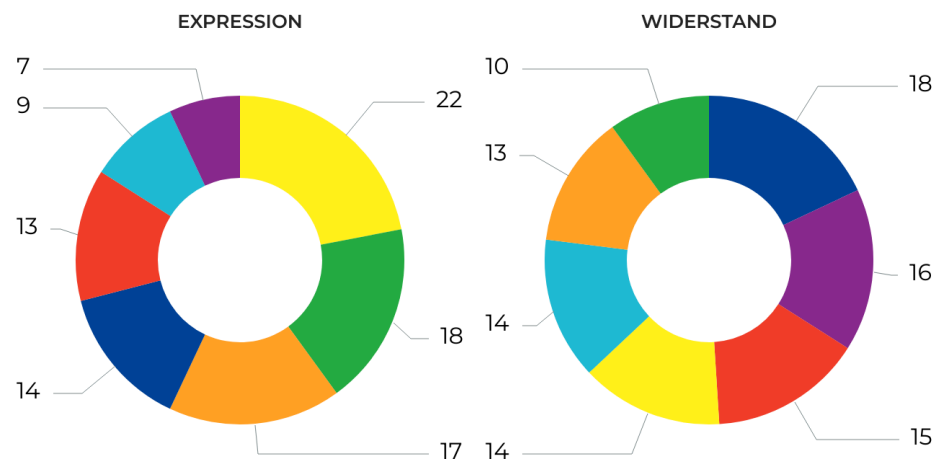
Musterteam
Beispielfirma
Geschäftsführung
06-09-2024

Die Expressions- und Widerstandsgrafik

Die Expression (links) zeigt, was das Team motiviert. Aus dem Widerstand (rechts) lässt sich ablesen, mit welchen Denk- und Handlungsweisen sich das Team schwer tut. Je höher die Ausprägung, desto stärker wirkt sich das betreffende Wertesystem auf die Arbeitsweise und die Kultur innerhalb des Teams aus. Dieses Teamprofil basiert auf den einzelnen Profilen der Teammitglieder. Ergänzend wird im Bericht weiter unten die Interaktion dieses Teams mit der Führungskraft beschrieben.

Das Team Musterteam, in seiner Gesamtheit, ...

- mag Denkarbeit, Theorien und Modelle, Analyse und Forschung
- hat Teammitglieder mit einer gut entwickelten sozialen Antenne
- findet Ergebnisse und die Wertschätzung dafür wichtig
- arbeitet einigermaßen strukturiert und detailliert
- geht Konflikten lieber aus dem Weg und handelt nicht übereilt
- ist nüchtern und kaum philosophisch-betrachtend
- hat ein geringes Bedürfnis nach einer vertrauten und bekannten Umgebung



- kann Regeln, Strukturen und Hierarchie als störend empfinden
- hat leichte Schwierigkeiten mit sehr konservativen Menschen und Kulturen
- spürt Widerstand gegen autoritäres Verhalten und das Ausüben von Macht
- kann es unangenehm finden, wenn sich das Umfeld ständig erneuert
- spürt einen gewissen Widerstand, wenn Ganzheitlichkeit und Spiritualität zu unbestimmt werden
- behauptet sich gut in einem wettbewerbsorientierten Umfeld
- kommt in einer Konsens- und Abstimmungskultur ganz gut zurecht

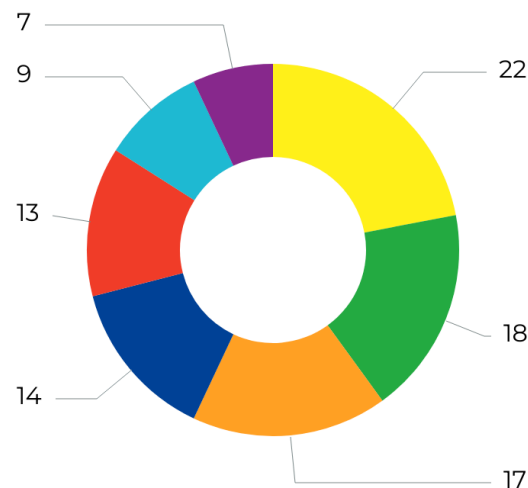
Erläuterung des Profils

Teamkultur und Teamdynamik

Die Beschreibung dieses Abschnitts bezieht sich auf den Mittelwert des Teams. Wir besprechen zunächst das Team als Ganzes.

Expression: Denken und Handeln

Die Expression zeigt, welche Wertesysteme für das Denken und Handeln wichtig sind und welche Qualitäten das Team Musterteam kennzeichnet. Das hat auch einen Einfluss auf die Art und Weise, wie das Team zusammenarbeitet.



Wichtige Motive sind: Innovation und Kreativität sowie Harmonie und Mitmenschlichkeit.

Das Team Musterteam ist gekennzeichnet durch analytisches Vermögen, Kreativität und Menschenorientierung. Das Team denkt ausgehend von Gelb in Konzepten unter Einbeziehung wesentlicher Aspekte, was in einem Umfeld gut zur Geltung kommt, in dem analytisches Denkvermögen wichtig ist. Grün bildet dabei das soziale Schmieröl, das zum sozialen Gesicht des Teams beiträgt. Orange trägt dann dazu bei, den Fokus auf Ziel und Ergebnis des Teams zu legen. Es ist eine moderate Portion blaue Struktur und Disziplin vorhanden. Da fügt das rote Wertesystem eine gewisse Tatkraft und ein gewisses Tempo hinzu. Zudem findet die philosophisch-betrachtende Relativierung aus Türkis wenig Resonanz. Die Teammitglieder legen, schließlich auch, geringen Wert auf Routine und das „Alte und Vertraute“ aus Lila.

Wir gehen jetzt tiefer auf die Bedeutung der Farben und ihre Rolle in der Teamdynamik ein.

Denkfähigkeit und langfristige Perspektive

Das Team hat eine deutliche Affinität zum gelben Wertesystem, das intellektuelle Freiheit und Autonomie wertschätzt. Die Teammitglieder laufen nicht davon, wenn zunächst einmal gründlich nachgedacht werden muss, bevor es losgeht, und man richtet sein Augenmerk auf die langfristigen Auswirkungen der Entscheidungen. Das ist notwendig, um gut überlegte Entscheidungen treffen zu können. Dieses Team steht für Veränderung und Innovation, ist aber diesbezüglich maßvoll. Neu ist nicht immer besser. Das Team verfügt über eine gesunde Portion Denkfähigkeit und ist in der Lage, rechtzeitig Entscheidungen zu treffen, ohne dabei in unpraktischer Theorie zu versanden. Autonomie und die eigenständige Suche des Weges sind dabei wichtig - das sollte man berücksichtigen, wenn man mit diesem Team zusammenarbeitet. Man zeigt unter Umständen durchaus einen Anflug von Eigensinn. Dieses Team hat ein Auge für die große Linie, ist gut in der Lage, mit abstrakten Konzepten zu arbeiten, und kann auch anderswo entwickelte Ideen wertschätzen und etwas damit anfangen.

Auge für den Menschen

Das grüne menschenorientierte und soziale Wertesystem in diesem Team ist hier spürbar vorhanden. Es gibt erkennbar Teammitglieder, die einen freundlichen Umgang mit anderen Menschen angenehm finden. Beziehungen zu Menschen werden wertgeschätzt. Bevor Beschlüsse gefasst werden, möchte man gern die Meinung eines jeden hören, das heißt aber nicht, dass die Gruppeninteressen über alles gehen. Harmonie und Konsens sorgen für eine angenehme Zusammenarbeit, aber wenn es erforderlich ist, verfolgen Teammitglieder einen unabhängigen Kurs und stellen sich gegebenenfalls der Konfrontation. Nicht alles dreht sich um den lieben Frieden.

Ergebnis

Das Wertesystem Orange sorgt dafür, dass das Team die Bedeutung zielgerichteter, effektiver und effizienter Arbeit erkennt, und dass es die Teammitglieder schätzen, wenn ihre Anstrengungen in Form guter Ergebnisse zum Tragen kommen. Aber das Ziel ist nicht heilig, und der Wettbewerb untereinander ist moderat. Das Team sucht auch nicht in erster Linie den Wettbewerb mit anderen Teams. Die Bedeutung von Zielen und Zielsetzungen wird zu anderen wichtigen Kriterien ins Verhältnis gesetzt. Eine Prise Ehrgeiz ist vorhanden, und man hat einen Blick für die Konkurrenz. Allerdings begibt sich das Team nicht so schnell in einem grenzenlosen Konkurrenzkampf. Lieber geht man von den eigenen Stärken aus und achtet darauf, was man selbst für wichtig bzw. wichtiger hält.

Struktur

Das Team hat einen Blick für Struktur und Disziplin; dies artet dennoch nicht in eine bürokratische Vorgehensweise aus. Die Teammitglieder können aber auch kritisch hinterfragen, ob eine Aufgabe die entsprechende Anstrengung überhaupt wert ist. Regeln, Protokollen und Vorschriften gegenüber ist man in gewissem Maß aufgeschlossen. Diese sind sinnvoll, um Dinge strukturiert zu behandeln, können aber nie das Ziel an sich sein. Davon kann man, wenn das als notwendig erachtet wird, auch abweichen und es wird eine andere als die vorgeschriebene Vorgehensweise gewählt.

Auge für Entscheidungsfreudigkeit

Das Rot im Teamprofil verweist auf Menschen, die ein gewisses Tempo vorgeben und Beschlüsse fassen. Man möchte Dingen unter Umständen aber auch etwas mehr Zeit widmen, wenn dies erforderlich ist. Es gibt auch Teammitglieder, die andere Personen ansprechen und Rückmeldung zu Themen geben, die nicht so gut laufen, ohne die Anderen dabei zu überrumpeln.

Praktisch eingestellt

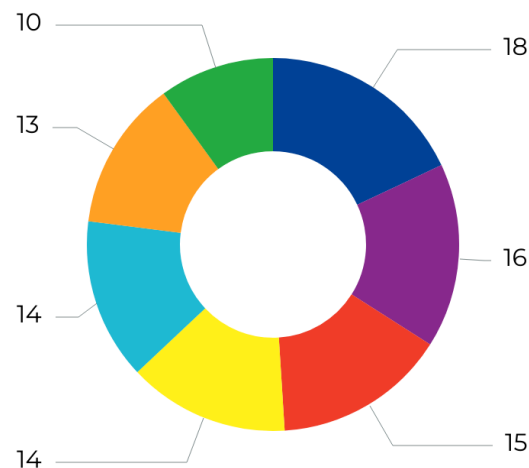
In diesem Team haben Sinngebung und Relativierung keine hohe Priorität; das durchschnittliche Teammitglied wählt eher einen praktischen Ansatz. Man hat möglicherweise eine geringere Affinität zu interkultureller Zusammenarbeit oder zum „Gestalten einer besseren Welt“.

Wenig konservativ

Es besteht kein starkes Bedürfnis nach routinierten Arbeiten mit vertrauten Kollegen bzw. in einem vertrauten Umfeld. Wechsel bei der Teamzusammensetzung oder eine Veränderung von Arbeitsplatz und Umfeld sind für dieses Team also ein geringes Problem, wenn damit ansonsten keine praktischen oder anderweitigen Nachteile verbunden sind.

Widerstände

Die Widerstands-Grafik zeigt die Frust- und Stressfaktoren bzw. die Schwierigkeiten, die die Teammitglieder bei einer (zu) starken Ausprägung von Wertesystemen in ihrem Umfeld haben, wie etwa in Bezug auf die Kultur anderer Abteilungen oder das Profil von Kollegen und Führungskräften.



Das Team ist ziemlich tolerant gegenüber anderen Wertesystemen, insbesondere gegenüber Gelb, Türkis, Orange und Grün, und kommt mit diesen (Organisations-) Kulturen einigermaßen gut bis sehr gut zurecht. Trotzdem gibt es auch schon mal Frustrationen, etwa beim Umgang mit ein stark reguliertes, konservatives und festgefahrenes Umfeld.

Nachfolgend erfahren Sie, wie sich der Widerstand auf die Zusammenarbeit mit anderen Menschen und Abteilungen auswirken kann.

Nicht zu viel protokollieren und vorschreiben

Das Team findet es nicht angenehm, wenn Regeln und Verfahren rigide angewendet werden. Eine gesunde Struktur und Ordnung ist nicht verkehrt, sollte aber kein Selbstzweck sein. Man mag es hier nicht, wenn es allzu bürokratisch wird. Ein aufgabenorientierter Führungsstil mit detaillierten Anweisungen wird in gewissem Umfang akzeptiert, das Team zeigt aber Widerstand gegenüber zu strenger Leitung und Kontrolle. Regeln sind dazu da, die Arbeit besser erledigen zu können und nicht umgekehrt. Dieses Team kommt mit einem mehr oder weniger hierarchischen und aufgabenorientierten Umfeld gut zurecht, sofern diese Aspekte nicht überwiegen, denn das geht auf Kosten des gelben Hangs zu Freiheit und Autonomie.

Am besten nicht zu konservativ

Das Team hat möglicherweise Schwierigkeiten mit Menschen, die alles beim Alten belassen wollen und Risiken meiden. Die Teammitglieder empfinden den lila Wunsch nach Traditionen und Vertrautem eventuell als einschränkend und hemmend. Man hat nichts dagegen, Gutes zu bewahren, das sollte aber nicht in krampfhaften Konservatismus ausarten. Ein zu starker Fokus auf die Vergangenheit und den Erhalt des Status quo empfindet man als unangenehm. Es sollte auch Raum für neue Ideen

geben, die auf das gelbe Wertesystem zurückgehen.

Schwierigkeiten mit Druck und Macht

Das Team als Ganzes hat unter Umständen Schwierigkeiten mit Machtkultur und mit direktiv handelnden Kollegen und Vorgesetzten. Man findet es nicht angenehm, kämpfen zu müssen, und ärgert sich über herrisches, impulsives, unberechenbares und aggressives Verhalten. Das Team hält Aktionismus und Zeitdruck einigermaßen aus, wenn das aber zu lange andauert oder der Druck zu sehr steigt, kann das zu passivem oder auch aktivem Widerstand führen. Das Tempo von Rot kann im Widerspruch stehen zum zu der Zeit, die Gelb benötigt, um Möglichkeiten gegeneinander abzuwägen. Die Teammitglieder benötigen eine gewisse Offenheit, Raum und Zeit, um ihre Arbeit gut zu erledigen.

Nicht zu konzeptionell bzw. theoretisch

Dieses Team akzeptiert einigermaßen das gelbe Wertesystem, wenn es aber zu stark in den Vordergrund rückt, kann das zu Irritationen führen. Erneuerung und Denkarbeit sind notwendig; wenn aber neue Erkenntnisse ständig Kursänderungen und fehlende Schwerpunkte mit sich bringen, dann ist das zu viel des Guten. Dies geht auf Kosten des erwünschten orangen Ergebnisses. Es darf nicht im Chaos versanden oder übermäßig theoretisiert werden.

Nicht zu vage

Das Team mag Menschen nicht besonders, die eine eher spirituelle und relativierende Haltung besitzen. Die Teammitglieder empfinden das ziemlich unpraktisch und vage. Sie können die türkise Relativierung in gewissem Umfang akzeptieren, interpretieren den zugehörigen Mangel an Handlungsbereitschaft unter Umständen aber auch als Desinteresse geht.

Kein übermäßiger Ziel- und Leistungsdruck

In einer deutlich übersteigerten orangen Leistungskultur wird sich dieses Team nicht sehr heimisch fühlen und dadurch weniger gut zur Geltung kommen. Ein zu starker Druck, Leistung liefern zu müssen, sowie gegenseitiger Wettbewerb eignen sich für dieses Team weniger, aber mit etwas Ergebnisdruk und einer gewissen Portion Pragmatismus kommt man ganz gut zurecht. Dies gilt insbesondere für Teammitglieder, deren Orange in der Expression etwas höher oder im Widerstand etwas geringer ist.

Akzeptanz der Konsenskultur

Dieses Team kommt in einer Kultur, in der der Mensch im Mittelpunkt steht und in der zur Konsensfindung eine Menge Absprachen erforderlich sind, gut zurecht. Die Teammitglieder empfinden es nicht als merkwürdig, wenn Führungskräfte die persönliche Situation von Menschen berücksichtigen, auch wenn dadurch Sonderfälle geschaffen werden. Wenn die konfliktvermeidende grüne Kultur ausartet und mehr über- als miteinander gesprochen wird, kann es kompliziert werden.

Besonderheiten und Beachtenswertes

Im Team sind bestimmte Wertesysteme stärker ausgeprägt als andere. Die nachfolgende Übersicht basiert auf dem Teamprofil; dem Durchschnitt aller Einzelprofile. Für einzelne Teammitglieder kann dieses Bild anders aussehen. Siehe diesbezüglich die Besprechung der einzelnen Teammitglieder unter der Überschrift „Teammitglieder und Teamdynamik“.

Allgemeine Merkmale des Teams

- Die Teammitglieder haben eine weit gefasste Vision mit Blick auf die langfristige Entwicklung.
- Das Team zeichnet sich durch Innovationskraft sowie durch konzeptionelles Denken und Handeln aus.
- Das Team ist aufgeschlossen für neue Theorien und wissenschaftliche Entwicklungen.
- Das Team ist lernfähig und flexibel, wenn es um Erneuerung und Veränderung geht.
- Das Team ist bereit, auch mal eine andere Vorgehensweise auszuprobieren, und verharret nicht in Routine.

Eigenschaften des Teams

- Man hat ein Auge für Menschen und kann Empathie zeigen.
- Im Durchschnitt haben die Teammitglieder eine soziale Einstellung.
- Das Team legt Wert auf Akzeptanz bei der Beschlussfassung.
- Man ist einigermaßen pragmatisch eingestellt.
- Das Team hält Ergebnisse für ziemlich wichtig.
- Das Team hat ein ganz gutes Gefühl für Effizienz und Effektivität.
- Man ist sich der Verantwortung bewusst und möchte Dinge ordentlich regeln.
- Das Team erkennt die Bedeutung von Struktur und solider Arbeit.
- Man kann sich untereinander auf Dinge ansprechen, die nicht gut laufen.
- Das Team kann Tempo machen, wenn es notwendig ist.
- Im Team besteht ausgehend von einer ganzheitlichen Perspektive Sinn für philosophische Betrachtungen.
- Man erkennt die Bedeutung innerer Ruhe und Zufriedenheit in gewissem Umfang an.

Beachtenswerte Gesichtspunkte

- Man ist hier nicht unbedingt an diese Organisation gebunden.
- Das Team hält sich gern alle Optionen offen und benötigt Zeit für Beratung.
- Unter Umständen ist die Leitung dieses Teams kompliziert.
- Man kann ziemlich eigensinnig und rechthaberisch sein und seinen eigenen Weg gehen.
- Das Team hat einen Hang dazu, immer wieder etwas Neues anzugehen, bevor die vorangegangenen Projekte ordentlich abgeschlossen sind.
- Das Team kann wenig strukturiert wirken.
- Die Teammitglieder können so theoretisch vorgehen, dass sie Dinge komplizierter machen als erforderlich.

Dafür hat das Team entsprechende Anlagen

Kompetenzen innerhalb des Teams

Das Team ist zu einem Verhalten motiviert, das zu den im folgenden beschriebenen Kompetenzen passt. Das Team kann diese Kompetenzen dadurch relativ leicht einsetzen oder entwickeln.

Kernkompetenzen:

Delegieren (mit Ergebnis)

Überträgt eigene Entscheidungsbefugnisse und Zuständigkeiten effektiv an andere Mitarbeiter/Kollegen. Dadurch werden die vorhandene Zeit, die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie das Potenzial der Mitarbeiter gut genutzt.

Zielgerichtete Flexibilität

Handelt dauerhaft zielgerichtet durch Anpassung an ein sich veränderndes Umfeld, sich verändernde Aufgaben, Zuständigkeiten und Menschen.

Coachen

Das Team stimuliert und unterstützt sich gegenseitig bei den persönlichen Entscheidungen, indem Wissen und Kenntnisse angeboten werden, aber auch durch Unterstützung persönlicher Entwicklungsprozesse.

Weitere vorhandene Kompetenzen:

Menschenorientiertes Begleiten

Richtet sich in begleitender Rolle auf die Bedürfnisse der Teammitglieder, sorgt für Richtung und Orientierung durch Anregung der Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten.

Improvisieren

Ist in der Lage, ad hoc Maßnahmen zu ergreifen, um unerwarteten Situationen und Ereignissen zu begegnen, wobei gegebenenfalls von einem beabsichtigten Plan abgewichen wird.

Anpassung

Wenn Probleme auftreten oder sich Chancen ergeben, ändert das Team den eigenen Verhaltensstil bzw. den konzeptionellen Ansatz, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

Urteilsbildung

Wägt Informationen und mögliche Handlungsweisen anhand relevanter Kriterien gegeneinander ab, um zu einer realistischen Beurteilung zu kommen.

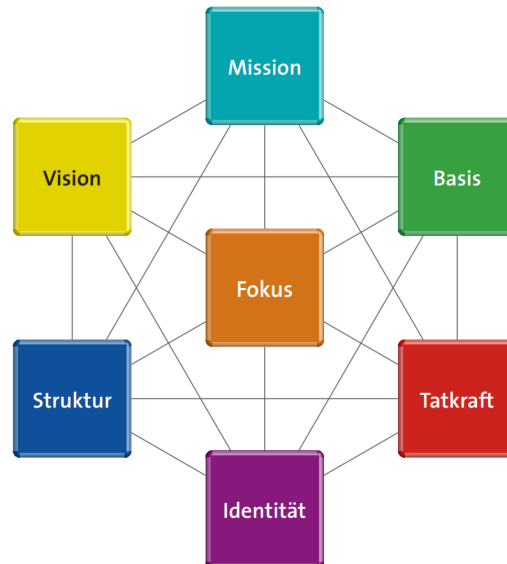
Konzeptionelles Denken

Der Aufbau von gedanklichen Rahmenvorgaben oder Modellen und das Formulieren von mehrfachen Konzepten, Hypothesen oder Ideen auf der Grundlage komplexer Informationen.

Das Wertediagramm® – Antriebsmuster und zentrale Werte

Das Team auf Ebene der Organisation

Das Wertediagramm® veranschaulicht das Verhältnis zwischen den Wertesystemen und den allgemeinen zentralen Werten innerhalb der Organisationen.



Die Mission bezieht sich auf die Existenzberechtigung des Unternehmens und beantwortet die Frage: „Warum gibt es diese Organisation?“

Mission – das „WHY oder WOZU“ der Organisation

Bei der Mission handelt es sich um das eigentliche zugrunde liegende Bedürfnis, dem die Organisation nachkommt. Dazu passt auch gesellschaftliche Verantwortung und die Anerkennung des Umstands, dass man Teil eines größeren Ganzen ist – Kennzeichen von Türkis. Organisationen, die ausgehend von ihrem WOZU Arbeiten, erbringen im Allgemeinen bessere Leistungen als Organisationen mit einer lockereren Bindung zu ihrer Mission. Das Team als Ganzes hat eine geringe Affinität zum türkisen Wertesystem, hier besteht nur ein geringes Bedürfnis nach betrachtender Relativierung, Nachdenken über gesellschaftliche Relevanz und Nachhaltigkeit. Innerhalb der Organisation ist es sinnvoll dies zu berücksichtigen und die Missionsgedanken über andere Wege zu verfolgen, beispielsweise indem man dies als Rahmenbedingung für die Entwicklung einer gelben Vision formuliert.

Mit der Vision wird die Mission in grundlegende Vorgaben über einen längeren Zeitraum umgesetzt.

Vision, Kreativität und Innovation

Gelb analysiert und sucht Einblick und Übersicht, um den eigentlichen Kern von Problemen zu ergründen und damit zu wirklich funktionierenden Lösungen zu gelangen, und entwickelt eine weit gefasste langfristige Vision. Dieses Wertesystem ist im Team recht ausgeprägt vorhanden. Man beschäftigt sich gern mit neuen Entwicklungen und Innovation, mit denen sich die Organisation immer wieder erneuern kann, und man behält die Vorgaben langfristig im Auge.

Das menschenorientierte Grün trägt zu sozialem Zusammenhalt und Akzeptanz bei Beschlüssen bei.

Sozialer Zusammenhalt und Akzeptanz

Das Wertesystem Grün geht von den Interessen des Menschen aus und trägt zum sozialen Zusammenhalt innerhalb der Organisation bei, aber auch zur Verbundenheit mit Menschen außerhalb. Weil Grün jeden in die Beschlussfassung einbeziehen möchte, vergrößert sich zugleich die Akzeptanz der letztendlich getroffenen Entscheidungen. Darüber hinaus ist Menschenorientierung in Organisationen und Abteilungen, die viel mit Menschen zu tun haben, auf jeden Fall wünschenswert. In dieser Gruppe ist Grün ganz gut entwickelt, Im Durchschnitt ist man einigermaßen

sozial, engagiert und menschenorientiert.

Strategischer Schwerpunkt

Orange ist darauf gerichtet, der Vision als klare, messbare, ehrgeizige – und dennoch erreichbare – strategische Zielsetzungen Form zu geben, und diese auf mittlere Sicht effektiv und effizient zu realisieren. Dies bildet ein unentbehrliches Bindeglied innerhalb der Organisation, das dafür sorgt, dass konzeptuelle Vorgaben pragmatisch mit Leben erfüllt werden, und zwar in einer Form, mit der taktisch-operative ausführende Mitarbeiter konkret loslegen können. Orange ist in diesem Team gut entwickelt und trägt in gesundem Maß zur Realisierung klarer Zielsetzungen innerhalb der Organisation bei, obgleich ein stark Orange gefärbtes Umfeld unter Umständen den Eindruck hat, dass man sich durchaus noch etwas mehr anstrengen könnte.

Struktur, Zuverlässigkeit und aufgabenorientierte Ausführung

Blau kümmert sich um die detaillierte Ausarbeitung der von Orange erarbeiteten Strategie und wird benötigt, um gewissenhaft alle Aufgaben auszuführen und rechtzeitig und vollumfänglich strategische Zielsetzungen realisieren zu können. Dieses Wertesystem regelt den Prozess und hält ihn in klaren und detaillierten Protokollen fest. Blau regelt auch die Ausgestaltung der strukturellen Rahmenvorgaben, beispielsweise auf finanziellem und rechtlichem Gebiet, und sorgt dafür, dass Vereinbarungen pünktlich und vollumfänglich erfüllt werden. Das Team hat ein gewisses Bewusstsein für die Notwendigkeit blauer Struktur, aber Ordnung und die strenge Einhaltung von Regeln und Vereinbarungen sind nicht gerade seine Stärke. Auch die vollständige Ausarbeitung (von A bis Z) kann ein beachtenswerter Gesichtspunkt sein

Tatkraft und Geschwindigkeit

Die Tatkraft von Rot sorgt dafür, dass Schritte unternommen werden und man keine Angst hat Beschlüsse zu fassen. Sie trägt zur Aktion und resolutem Auftreten bei und bindet Menschen ein. Rot sorgt für direkte und klare Kommunikation, wobei man sich traut, einander auf Themen anzusprechen, die nicht so gut laufen. In einer roten Kultur ist man bereit, Risiken einzugehen und sich der (juristischen) Auseinandersetzung zu stellen. Das Team als Ganzes hat keine hohe Affinität zum Tatendrang und zur Aktionsbereitschaft von Rot

Identität und Verbundenheit mit der Organisation

Das Lila Wertesystem hängt stark damit zusammen, in welchem Umfang sich Menschen mit der Organisation identifizieren, sowie mit dem Gefühl, das die Organisation bei ihnen auslöst. Dieser Wert sorgt dafür, dass Menschen stolz sind auf „ihre“ Organisation, sich dort zu Hause fühlen und dort gern weiterhin arbeiten, auch dann, wenn die Arbeit selbst nicht besonders angenehm oder nicht besonders gut bezahlt ist. Dieses Gefühl ist in diesem Team nicht sehr stark entwickelt. Es macht Menschen nicht übermäßig stolz, zu diesem „Club“ zu gehören; genauso leicht erledigen sie vergleichbare Arbeit in einem anderen Team oder einer anderen Organisation. Das ist positiv für die Flexibilität, kann aber auch ein Risiko bedeuten, wenn die Fluktuation wegen mangelnder Verbundenheit mit der Organisation groß ist, oder wenn das Team Unruhe hervorruft, weil es bei stark Lila gesteuerten Menschen innerhalb der Organisation zu wenig auf das Bedürfnis nach Vertrautheit achtet.

Mit der Strategie wird die Vision in konkrete mittelfristige Ziele umgesetzt.

Blau bietet Struktur und Verfahren, um die Strategie realisierbar zu gestalten.

Tatkraft und Selbstsicherheit tragen zu Aktion, Entscheidungsfähigkeit und einer gesunden Feedback-Kultur bei.

Stolz, Tradition, Rituale und Symbole sorgen für Verbundenheit und Loyalität

Aufgaben und Wertesysteme

Aufgabenverteilung

Unterschiedliche Präferenzen der Wertesysteme sorgen dafür, dass wir an bestimmten Arbeiten Freude und an anderen Arbeiten viel weniger Interesse haben. Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass uns das, was wir interessant finden, auch besser gelingt. Das heißt nicht, dass eine Person mit geringerer Begeisterung für bestimmte Aufgaben, diese Aufgaben nicht auch gut erledigen kann aber es fehlt die Arbeitsfreude und das ist auf lange Sicht anstrengend. Wir wollen darin Einsicht bieten, welche Aufgaben zum Team im Allgemeinen und welche Aufgaben zum einzelnen Teammitglied passen.

*Innovation, neue Sachen
ausdenken, Forschung und
Entwicklung, Entwicklung von
Visionen, langfristige Planung*

Das gelbe Wertesystem ist auf Einsicht und Problemlösung gerichtet und der Art nach genuin forschend. Gelb bewegt sich gern auf unbekanntem Terrain, und fühlt sich dementsprechend am ehesten in seinem Element, wenn umfangreiche Denkaufgaben erledigt werden müssen und neue Wege beschritten werden können. Wir begegnen Gelb häufig in Bereichen, die sich besonders in Entwicklung befinden und in denen es auf Innovation ankommt, wie etwa im Technischen, in der Wissenschaft und im IT Bereich, sowie in Profilen von Forschern, Planern, Marketingspezialisten, Marktbeobachtern als auch bei Managern mit langfristiger Vision. Aufgaben, die gut zu Gelb passen, sind Forschung und Vorentwicklung, Analysetätigkeiten als auch die Entwicklung neuer Konzepte, Ideen und Produkte.

Das Team als Ganzes hat eine mittlere Affinität zu dem gelben Wertesystem. Einer gesunden Dosis Gelb begegnen wir im Profil von Max, bei dem gelbe Aufgaben in guten Händen sind. Es gibt keine Teammitglieder mit einer sehr niedrigen Affinität zu Gelb; jeder kommt mit gelben Aufgaben zurecht.

*Arbeit mit Menschen,
Zusammenarbeit,
Kundenkontakte, Mediator,
Coach, Erbringung von
Serviceleistungen,
Ansprechpartner*

Grün ist menschenorientiert und empathisch und kommt am besten im Umgang mit anderen Menschen zur Geltung. Grün hat es gern angenehm, ist in der Regel freundlich im Umgang, hat ein Auge für die Unzulänglichkeiten von Menschen und berücksichtigt das. Wir begegnen dementsprechend einer Menge Grün in Bereichen, in denen man sich hauptsächlich um Menschen kümmert; aber auch im Dienstleistungsbereich, bei Hotlines, im Verkauf, in der Konfliktbeilegung oder bei anderen Tätigkeiten, die einen flexiblen Umgang mit Menschen verlangen, ist eine gewisse Dosis Grün unverzichtbar. Rollen, die zu Grün passen, sind beispielsweise Kontakt- oder Vertrauensperson, Coach, Gesundheitsdienstleister, Kundendienstmitarbeiter, Schulungsleiter oder Dozent und Mediator. Das Team als Ganzes hat eine mittlere Affinität zu dem Grünen Wertesystem. Grüne Aufgaben werden am besten an Gina übertragen, die innerhalb des Teams die meiste Affinität dazu hat. Es gibt keine Teammitglieder mit einer sehr niedrigen Affinität zu Grün; alle kommen einigermaßen mit mitarbeiterorientierten Aufgaben zurecht.

*Projektmanagement,
zielgerichtete Aktion, Verkauf,
Begeistern, Prioritäten setzen,
Verbessern, Ergebnisse erzielen*

Das orange Wertesystem konzentriert sich auf Ziel und Ergebnis und ist stark, wenn es um Folgendes geht: „etwas zu errichten“, pragmatische, effiziente und effektive Vorgehensweise, Dinge „verkaufen“, Menschen mit Zeit und Mitteln, die zur Verfügung stehen, begeistern, optimale Ergebnisse erzielen, schlank und sparsam. Rollen wie etwa Projektmanager, Unternehmer und Inspirator passen Orange also wie angegossen. Das Team als Ganzes hat keine starke Affinität zu der Zielstrebigkeit und Effizienz zu dem Leistungswillen von Orange. Aufgaben, die Orange verlangen, sind im

Team am besten bei Gina und Max aufgehoben, die dazu noch die meiste Affinität haben. Es gibt keine Teammitglieder mit einer sehr niedrigen Affinität mit Orange; jeder kommt mit Aufgaben zurecht, die zielgerichtetes Arbeiten verlangen.

*Solide Ausführung, Regulieren,
Rechenschaftslegung,
Strukturieren, Aufgaben
festlegen und ausführen,
Kontrolle*

Blau rückt dem Chaos mit Struktur, Regeln, Ordnung und Transparenz zu Leibe. Menschen mit großer Affinität zu diesem Wertesystem können sich in der Regel gut in regulierenden und kontrollierenden Funktionen entfalten, in denen es auf Ordnung, Zuverlässigkeit, Präzision, Auge fürs Detail, Sparsamkeit, Aufgabenorientierung und auf den gewissenhaften Abschluss von Arbeiten bis ins letzte Detail ankommt. Im Rechtswesen und in der Bankenwelt sind diese Werte beispielsweise unentbehrlich. Das Team als Ganzes hat keine starke Affinität zu Struktur, Planung und detaillierter Ausarbeitung. Aufgaben, die Blau verlangen, sind im Team am besten bei Max aufgehoben, die dazu noch die meiste Affinität hat.

*Krisenmanagement,
Beschlussfassung, Ordnung
schaffen, Konfliktbereitschaft,
Eintreten für Dinge*

Rot ist ein starkes Wertesystem, wenn es darum geht, heldenhaft und stark aufzutreten, in Krisensituationen mutige Beschlüsse zu fassen, Anweisungen zu erteilen, Dinge in Bewegung zu setzen, Tempo zu machen und ganz einfach die Leitung an sich zu ziehen. Aufgaben, die energisches Auftreten, schnelle und beherzte Aktion, das Eindämmen von Krisensituationen, das Führen von Auseinandersetzungen, die Durchsetzung von Standpunkten gegen den Strom und den Druck auf Menschen zur Beschleunigung von Beschlüssen verlangen, passen zu rot gesteuerten Mitarbeitern. Das Team als Ganzes erhält für dieses Wertesystem eine mäßige Bewertung. Es gibt keine Teammitglieder mit einer sehr niedrigen Affinität mit Rot; jeder kommt in gewissem Umfang mit Aufgaben zurecht, die Tatkraft und Tempo verlangen.

*Nachhaltigkeit, Responsible Care,
interkulturelle Zusammenarbeit,
Überwachung der sozialen und
kulturellen Akzeptanz*

Türkis geht über das Materielle hinaus und hat eine betrachtend-philosophische und ganzheitliche Lebensperspektive, in der die Akzeptanz des Lebens eine wichtige Rolle spielt. Wir begegnen Türkis öfter bei Menschen, die grenz- und kulturübergreifenden Tätigkeiten ausführen und/oder sich für den Erhalt der Erde als natürliches Lebensumfeld des Menschen einsetzen. Das Team als Ganzes hat eine geringe Affinität diesem Wertesystem. Es gibt keine Teammitglieder, bei denen Türkis überdurchschnittlich entwickelt ist. Die Affinität dazu ist bei Max sogar ausgesprochen niedrig. Grenzübergreifende Arbeit, Sorge um Nachhaltigkeit sowie interkulturelle Zusammenarbeit sind Aufgabengebiete, die hinsichtlich dieses Wertesystems am ehesten den Interessen von Gina entsprechen.

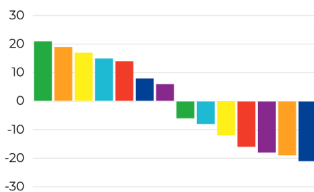
*Company-Building, fachliche
Meisterschaft, handwerkliche
Arbeit, Traditionen ehren, zum
Gruppengefühl beitragen*

Lila ist eng mit der Organisation verbunden und wertschätzt das Bekannte und Vertraute. Dabei geht es nicht nur um den Arbeitsplatz und Menschen im eigenen Umfeld, sondern auch um Aufgaben und Rollen. Lila verrichtet gern bekannte Arbeit, auch wenn dies wenig Abwechslung bedeutet und es sich bei der Arbeit um die Ausführung immer wieder gleicher Tätigkeiten handelt. Lila begegnen wir häufig bei handwerklicher Arbeit, wo jahrelange Erfahrung nötig ist, um fachliche Meisterschaft zu erlangen. Außerdem schätzen Mitarbeiter ausgehend von Lila die Tradition sowie Feiern; sie beteiligen sich gern an Aktivitäten, die zur Loyalität gegenüber der Organisation beitragen. Die Musterteam hat als Team durchschnittlich eine geringe Affinität zu dem lila Wertesystem. Dieses Wertesystem ist bei keinem im Team überdurchschnittlich im Profil enthalten. Es gibt Gruppenmitglieder, die diesbezüglich sogar eine ausgesprochen geringe Affinität besitzen, wie etwa Gina und Max.

Routinemäßige und wiederkehrende Arbeiten, die lange Arbeitserfahrung verlangen, werden nach Möglichkeit anderswo untergebracht. Wenn gewünscht, kann man diese Aufgaben auslagern, oder bei der Anwerbung neuer Teammitglieder Menschen auswählen, die Lila gegenüber eine größere Affinität haben.

Teammitglieder und Teamdynamik

Wir besprechen hier kurz die individuellen Profile des Teamleiters Patrick Musterich und der einzelnen Teammitglieder: Max Mustermann und Gina Beispiel. Die Fallstricke beziehen sich auf das Gleichgewicht der Wertesysteme. Wir sprechen von Fallstricken, wenn Wertesysteme dominant vorhanden oder besonders gering entwickelt sind. In beiden Fällen können sich für das Teammitglied selbst und für dessen Umfeld Schwierigkeiten ergeben. Die Kompetenzen verweisen darauf, welche Eigenschaften gut zum Profil passen.



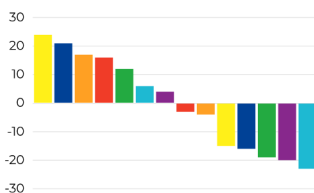
Patrick Musterich

... ist die Führungskraft des Teams. Er hat Freude an dem Spielerischen, Kreativen und Analytischen des gelben Wertesystems, ist neugierig auf neue (Lern-) Erfahrungen. Erschätzt die intellektuelle Herausforderung und ist offen für Erneuerung und Innovation in einem weiten Feld. Patrick mag dabei den Kontakt mit Menschen und findet eine gute Zusammenarbeit angenehm. Auch ist es für ihn wichtig, dass jeder gesehen und gehört wird und Beschlüsse nach Möglichkeit durch Konsens gefasst werden. Darüber hinaus schätzt er klare Ziele, bei denen mit einer pragmatischen Vorgehensweise Ergebnisse erzielt werden können.

Stark in folgenden Rollen: Analytiker, Theoretiker, forschender Denker, der für neue Entwicklungen offen ist, Ansprechpartner, das soziale Gesicht, serviceorientierter Ansprechpartner, pragmatischer Macher.

Potenzielle Fallstricke: Besserwisserei gegenüber anderen, kann kritisch und eigensinnig wirken, mit Abstand betrachten und relativieren können kompliziert sein.

Zutreffende Kompetenzen: Coaching-Fähigkeiten | menschenorientierte Leitung | delegieren (mit Ergebnis) | Zusammenhalt schaffen | konzeptuelle Flexibilität | improvisieren | Flexibilität | Anpassungsvermögen | Urteilsbildung | zuhören |



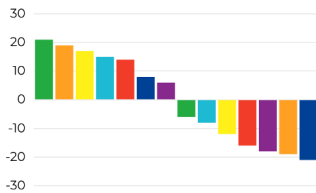
Max Mustermann arbeitet als Productmanager und ...

... hat Freude an dem Spielerischen, Kreativen und Analytischen des gelben Wertesystems, ist neugierig auf neue (Lern-) Erfahrungen. Er schätzt die intellektuelle Herausforderung. Max legt Wert auf klare Aufgabenverteilung, Ordnung, Struktur und solide Ausarbeitung, sowie Detailinformationen, die die Ausführung in eindeutigen Protokollen und Richtlinien gewissenhaft festlegen. Darüber hinaus schätzt er klare Ziele, bei denen mit einer pragmatischen Vorgehensweise Ergebnisse erzielt werden können. Max schätzt auch energisches Auftreten, Tempo und Deutlichkeit.

Stark in folgenden Rollen: Analytiker, Theoretiker, forschender Denker, der für neue Entwicklungen offen ist, solider und gewissenhafter Regulator und Ausführer, der die Sache bis ins Detail vorbereitet und bearbeitet, pragmatischer Macher.

Potenzielle Fallstricke: mit Abstand betrachten und relativieren können kompliziert sein, geringe Neigung Dinge unverändert zu lassen und so das Gute zu erhalten.

Zutreffende Kompetenzen: Umgang mit Details, Urteilsbildung, Anpassungsvermögen, improvisieren, konzeptuelle Flexibilität, aufgabenorientierte Leitung, Prioritäten setzen, Autorität, Fortschrittskontrolle sowie delegieren (mit Ergebnis).



Gina Beislpiel arbeitet als Lead Innovation Manager und ...

... hat eine gut entwickelte soziale Antenne und richtet sich in erster Linie darauf, was andere Menschen bewegt, ob das nun innerhalb oder außerhalb der Gruppe ist. Gina Beislpiel schätzt Freundlichkeit und findet Harmonie bei der Zusammenarbeit wichtig. Gina schätzt dabei pragmatisches und zielgerichtetes Arbeiten an klaren Zielen. Darüber hinaus hat sie Affinität zum Erlernen neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten und ist bereit, mit neuen Entwicklungen an den Start zu gehen. Philosophische Betrachtungen sind für Gina Beislpiel nicht unwichtig um das Alltägliche relativieren zu können. Gina schätzt auch energisches Auftreten, Tempo und Deutlichkeit.

Stark in folgenden Rollen: Helferin, Begleiterin, Dienstleisterin, Kundenkontakt, unternehmerische Mitarbeiterin mit projektbezogener Vorgehensweise, Schöpferin neuer Ideen.

Potenzielle Fallstricke: kann es schwierig finden, zu ordnen, zu strukturieren und pünktlich zu liefern, geringe Neigung Dinge unverändert zu lassen und so das Gute zu erhalten. Es gibt ansonsten keine konkreten Fallstricke die mit einem Ungleichgewicht der Wertesysteme zusammenhängen.

Zutreffende Kompetenzen: menschenorientierte Leitung, auftreten (Leistung), Verhandeln, delegieren (mit Ergebnis), Zusammenhalt schaffen, kundenorientiert, Coaching-Fähigkeiten, Anpassungsvermögen, Überzeugungskraft sowie Flexibilität.

Komplementär oder ergänzend

Spannung und Synergie

Diversität macht Teams vielseitiger, stärker gegenüber Veränderung und schützt vor Gleichmacherei und Tunnelblick. Aber durch die gleiche Diversität gestaltet sich auch die Zusammenarbeit schwieriger. Wenn sich die Präferenzen der Wertesysteme innerhalb des Teams stark unterscheiden, können Reibungen entstehen, weil man das spezifische Verhalten und die unterschiedlichen Motive nicht versteht. Zudem können Menschen einen Widerstand gegenüber Wertesystemen empfinden, die bei anderen stark entwickelt sind. Die Kunst besteht darin, die Vielseitigkeit von Teams so zu nutzen, dass durch die Reibung Synergien entstehen können.

In diesem Team herrschen keine besonderen Spannungen wegen komplementärer Wertesysteme. Einerseits kann das positiv sein, weil die Menschen aufgrund großer Differenzen ihrer Motivationen und Denkweisen nicht so schnell in Konflikt geraten, andererseits fehlt dem Team Diversität, was ebenfalls Risiken in sich birgt. Es kann dazu führen, dass man bei der Bearbeitung von Problemen häufig die gleiche Strategie wählt, während ein anderer Ansatz mitunter besser funktionieren würde. Eine eventuellere Veränderung der Zusammensetzung ist unter Umständen eine Chance, die Diversität im Team zu stärken. Dabei ist es empfehlenswert, keinen Bewerber mit vollkommen andersgeartetem Profil auszuwählen; für eine gute Zusammenarbeit muss auch eine ausreichende gemeinsame Basis bestehen.

Effektiver Umgang mit dem Team Musterteam

Tipps und Empfehlungen

Beim Umgang mit dem Team sollte sinnvollerweise berücksichtigt werden, was das Team motiviert und welche Widerstände bestehen. Führungskräfte und Kollegen können anhand der nachfolgenden Empfehlungen mit dem Team möglicherweise effektiver und besser zusammenarbeiten.

Freiheit bieten, Einblick geben

Man schätzt es, wenn die Führungskraft Einblick gibt und Freiheit für eigene Ideen und Standpunkte bietet. Eher Unterstützung und weniger Leitung.

Zuhören, Ideen ernst nehmen

Man findet es hier angenehm, wenn Menschen inhaltlich Interesse am Fach zeigen, denn dieses Team hat häufig gute Ideen.

Inspirieren und Freiraum gewähren

Die Teammitglieder halten sich gern in einem inspirierenden Umfeld auf, in dem Freiraum ist für neue Entwicklungen, Visionen und Denkvermögen.

Selbst entdecken lassen

Menschen sollten diesem Team am besten den Freiraum gewähren, eigene Lösungen zu erarbeiten. Genau vorzuschreiben, wie etwas stattfinden muss, ist für die meisten Teammitglieder nicht motivierend.

Das funktioniert weniger gut ...

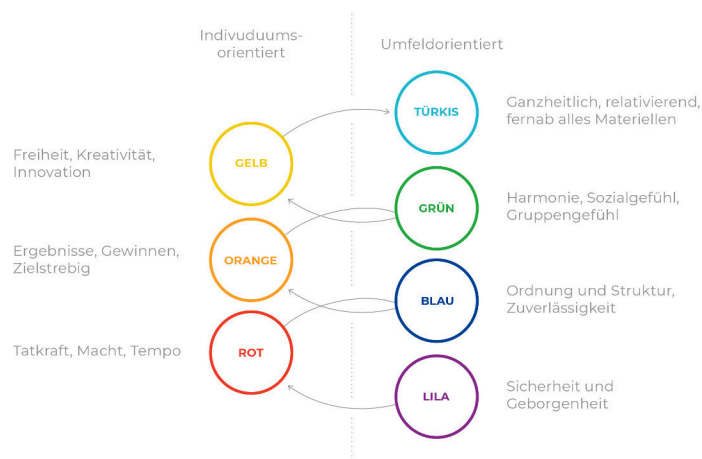
Menschen im Umfeld dieses Teams sollten Folgendes besser nicht tun:

- > Am Vergangenen festhalten und krampfhaft versuchen, alles beim Alten zu belassen.
- > Die Teammitglieder grob und undifferenziert behandeln, unter Druck setzen und mit herrischem Verhalten einschüchtern.
- > Zu stark an Regeln und Absprachen festhalten, strenges Auftreten, zu viele Kontrollen und Sanktionen.

Wissenschaftliche Grundlage

Allgemeine Beschreibung der Wertesysteme

Die Analyse im Rahmen von Profile Dynamics® basiert auf der Theorie von Clare W. Graves (1914–1986), einem amerikanischen Wissenschaftler und Professor für Psychologie sowie Zeitgenossen und Kollegen von Abraham Maslow. Die von Graves entwickelten Wertesysteme beschäftigen sich nicht nur damit, WIE sich Menschen verhalten, sondern auch damit, WARUM sie sich so verhalten, mit ihren Motiven, ihren Antriebsmustern, sowie damit, wie sie die Welt betrachten. Es gibt sieben dieser Systeme, die wir jeweils mit einer Farbe kennzeichnen.



Lila

Lila ist das Antriebsmuster, das für Familiengefühl, Geborgenheit, Vertrauen und Identität steht. Menschen mit hohem Lila-Anteil in ihrem Profil kommt es darauf an, sich in der Familie sicher und geborgen zu fühlen; aber auch Schule oder Arbeit können sie als zweites Zuhause empfinden. Sie sind einander sehr treu und loyal und weisen eine starke gegenseitige Bindung auf. Traditionen und Symbole sind wichtige Merkmale der Gruppe, und die Gruppe ist wichtiger als die Einzelperson. Bei der Arbeit ist Lila ausgesprochen treu, loyal, stark verwurzelt (Arbeitnehmer fürs Leben) und mag keine Veränderungen, sondern möchte am liebsten alles beim Alten belassen. Lila Arbeitnehmer mögen die Arbeit mit vertrauten Kollegen und verrichten an einem festen Arbeitsplatz gern Arbeit, die sie gut kennen. Ein ständig wechselndes Umfeld mit immer anderen Aufgaben ist für Menschen mit hohem Lila-Anteil im Profil weniger gut geeignet.

Stärken: loyal, treu, hingebungsvoll, das Gute erhalten

Fallstricke: starr, konservativ, wenig kritisch, dogmatisch

Rot

Rot steht für Macht, Stärke, Tempo und Mut. Menschen mit hoher roter Bewertung nehmen die Welt als einen Ort wahr, an dem jeder seine eigene Position zu verteidigen hat, und stellen sich ohne weiteres Konflikten. Sie verlangen Respekt und erwarten eine starke und klare Führung. Häufig ziehen sie die Führungsrolle selbst an sich. Rot ist äußerst stressbeständig; Krisen und Konflikte gehören zum Leben. Man erkennt Rot an dem dominanten Auftreten, mit dem Rot sich nicht immer Freunde macht. Rot mag ein dynamisches Umfeld mit hohem Tempo, das ein starkes und schlagfertiges Auftreten verlangt. Ein schwieriges Umfeld mit vielen Regeln bzw. Beratungen, das eine Menge Geduld und Aufwand verlangt, ist weniger gut geeignet.

Stärken: dominant, Führung, tatkraftig, schnell

Fallstricke: egozentrisch, grob, konfrontierend, nicht durchdacht

Blau

Blau mag Ordnung, Regelmäßigkeit, Klarheit und Disziplin und wendet strenge Normen an, nicht nur bei sich selbst, sondern auch bei anderen. Menschen mit großer Affinität zu Blau besitzen ein hohes Verantwortungsgefühl und sind in der Regel sehr engagierte Beschäftigte, die gewissenhaft solide Arbeit leisten, nicht so schnell aufgeben und das einmal Begonnene auch zu Ende führen. Sie finden Regeln wichtig, und wer sich nicht daran hält, hat Sanktionen verdient. Sie mögen Struktur sowie klare und umfassende Anweisungen. Ein chaotisches Umfeld, in dem Struktur und Disziplin fehlen, oder Aufgaben, bei denen nicht klar ist, wie sie ausgeführt werden müssen, sind weniger gut geeignet.

Stärken: genau, ordentlich, diszipliniert, zuverlässig, ehrlich

Fallstricke: streng, an Regeln festhaltend, nicht zu Veränderungen neigend

Orange

Orange ist die Farbe des Unternehmers, der ein Ergebnis erzielen und im Leben gern etwas erreichen möchte. Aus der Perspektive von Orange glauben Menschen an Machbarkeit und den Erfolg aus eigener Kraft. Das tragen sie gern in Form teurer und trendiger materieller Dinge zur Schau. Sie sehen eine Welt voller Chancen, in der man Risiken eingehen muss, um das eigene Ziel zu erreichen. Orange mag Wettbewerb und Herausforderungen, mit denen man punkten und Wertschätzung ernten kann. Teilen von Erfolg ist schwierig. Ein Umfeld ohne Aussicht auf Wachstum oder Glanz bzw. Aufgaben, die nicht zum persönlichen Erfolg beitragen, sind weniger gut geeignet.

Stärken: erfolgsorientiert, zweckmäßig und effizient, flexibel

Fallstricke: möchte zu viel, gewinnt auf Kosten anderer Menschen, statusorientiert

Grün

Blick für Mitmenschen und Einfühlungsvermögen sind typisch für Grün, das Geselligkeit mit Freunden und Kollegen mag und allen Menschen den gleichen Wert beimisst. Grün tritt nicht gern in den Vordergrund und findet das bei anderen ebenfalls unangenehm. Menschen mit Grün sind oft freundlich, hilfsbereit und fürsorglich, streben nach Harmonie und mögen keinen Streit. Man spricht viel miteinander, auch über Gefühle. Dadurch kann es zu langen Beratungen kommen, ohne dass Beschlüsse

gefasst werden. Grün arbeitet gern mit anderen Menschen zusammen und ist in einem streitsüchtigen Umfeld oder bei häufiger Arbeit allein weniger glücklich.

Stärken: einfühlsam, hilfsbereit, harmoniestrebend, konsens-orientiert

Fallstricke: gutgläubig, träge Entscheidungen, konfliktscheu, mag keinen individuellen Erfolg

Gelb

Gelb mag intellektuelle Freiheit, Denken, Forschung und neue Ideen und sucht bei Problemen gerne nach der Lösung. Gelb ist gegenüber den Auffassungen und Ideen anderer offen, zieht aber selbst seine eigenen Schlussfolgerungen und verteidigt die eigenen Ideen mit Argumenten. Gelb versucht, den Kern des Problems zu ergründen, um es wirklich zu verstehen, und hinterfragt kritisch. Gelb überrascht häufig mit originellen und überraschenden Ideen, macht es aber auch schon mal zu kompliziert. Gelb kommt in einem innovativen Umfeld zur Geltung. Ein langweiliges Umfeld mit geringer intellektueller Herausforderung ist weniger gut geeignet.

Stärken: offen, innovativ, kreativ, frei, ergründet den Kern des Problems

Fallstricke: macht Dinge unnötig kompliziert, chaotisch, eigensinnig, kritisch

Türkis

Türkis steht für eine weltweite Vision, für Integration, Einfachheit und Nachhaltigkeit. Alles auf der Erde bewegt sich im Zusammenhang miteinander. Der Mensch, zumal die einzelne Person, bildet nur einen winzigen Bestandteil des irdischen Ökosystems und des Kosmos. Geld, Status und Macht sind irrelevant, die alltäglichen Probleme sind unwichtig. Menschen mit hohem Türkis-Anteil können dementsprechend gut relativieren. Sie streben die eigene Zufriedenheit mit dem Leben an und mit dem, was sie haben. Türkis kommt in einem Umfeld zur Geltung, das auf Nachhaltigkeit und Zusammenhang auf einer höheren Ebene gerichtet ist. Ein zu starker Fokus auf kurzfristige und unwichtige Aufgaben ist weniger gut geeignet.

Stärken: breiter Blick, denkt global, einfach, schlicht, relativierend, selbstlos

Fallstricke: wenig konkret, fehlender Realitätssinn, vage, weltfremd