



**Profile**  
Dynamics®

# GRIP ON MOTIVATION INCREASE PERFORMANCE

*persönlicher Bericht für:*

Max Mustermann

PD

21. Januar 2019



*Dieser Bericht wird Ihnen dargestellt von:*



**Profile**  
Dynamics®

## **Willkommen bei Profile Dynamics®**

Dieser Bericht enthält Ihr persönliches Profil, erstellt von Profile Dynamics®. Das Profil wurde aufgrund Ihrer Antworten auf die Fragen von Profile Dynamics® erstellt. Es zeigt Ihre Werte in den sieben verschiedenen Denk- und Verhaltenssystemen, die farblich dargestellt sind. Das Profil wird Ihnen in einem persönlichen Gespräch mit einem zertifizierten Profile Dynamics®-Berater erläutert. Sie erfahren in dem Gespräch, welche Antriebsmuster und Verhaltensmotive Ihr berufliches Handeln leiten. Auch die Widerstände gegen Einflüsse von Außen werden besprochen. Ihr Berater geht mit Ihnen der Frage nach, welche Arbeitsumgebung für Sie am besten geeignet ist.

### *Die Profile Dynamics®-Analyse*

Die Profile Dynamics® - Analyse basiert auf dem Entwicklungsmodell von Clare W. Graves, der ein Vertreter der humanistischen Psychologie war. Die Wertesysteme, die Graves in seinem Modell beschrieb, umfassen die komplette Weltsicht von Menschen. Mit Weltsicht sind Ihre Persönlichkeit, Antriebsmuster und Verhaltensmotive gemeint und wie sich diese in Überzeugungen, Denkweisen und sichtbarem Verhalten äußert oder äußern.

Die Profile Dynamics® - Analyse zeigt Ihnen, inwiefern Sie sich mit den Wertesystemen aus dem Entwicklungsmodell identifizieren und inwiefern Sie zu den Wertesystemen in den Widerstand gehen. Die Profile Dynamics® - Analyse befasst sich im Kern mit beruflichen Situationen und Ihrem beruflichen Handeln. Es ist aber gut möglich, dass Sie sich auch in anderen Situationen wiedererkennen.

### *Ihr persönlicher Bericht*

In Ihrem Bericht finden Sie eine Ausdrucks- und Widerstandsgrafik. Die Grafik „Ausdruck“ stellt dar, welche Antriebsmuster und Werte Sie in beruflichen Situationen und möglicherweise auch in Alltagssituationen bevorzugen. Je höher Sie punkten, desto deutlicher ist Ihre Vorliebe für eine bestimmte Denk- und Handlungsweise. Aus der Grafik „Widerstand“ lässt sich ablesen, mit welchen Denk- und Handlungsweisen Sie sich schwertun. Die Energiebilanz zeigt auf, in welcher Umgebung Sie am besten arbeiten können.

### *Wiedererkennung*

Im Allgemeinen erkennen sich Menschen in den Beschreibungen des Berichts gut wieder. Doch ein Mensch ist kein Modell. Daher erheben wir nicht den Anspruch, Ihnen zu sagen, wer Sie sind. Vielmehr wollen wir Ihnen durch die Profile Dynamics® - Analyse einen Einblick geben, welche Wertesysteme Sie selbst nutzen und welche Antriebsmuster stark oder weniger stark bei Ihnen ausgeprägt sind. Zudem bekommen Sie einen Einblick in Ihre Widerstände gegen bestimmtes Verhalten anderer Menschen.



*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. Durch das Profil erhalten Sie ein klares Bild der Tätigkeiten und von der Karriere, die am besten zu Ihrer Persönlichkeit passt.

Sie hätten gern mehr Informationen? Besuchen Sie uns auf unserer homepage [www.profiledynamics.de](http://www.profiledynamics.de).

*Persönlicher Bericht für Max Mustermann*

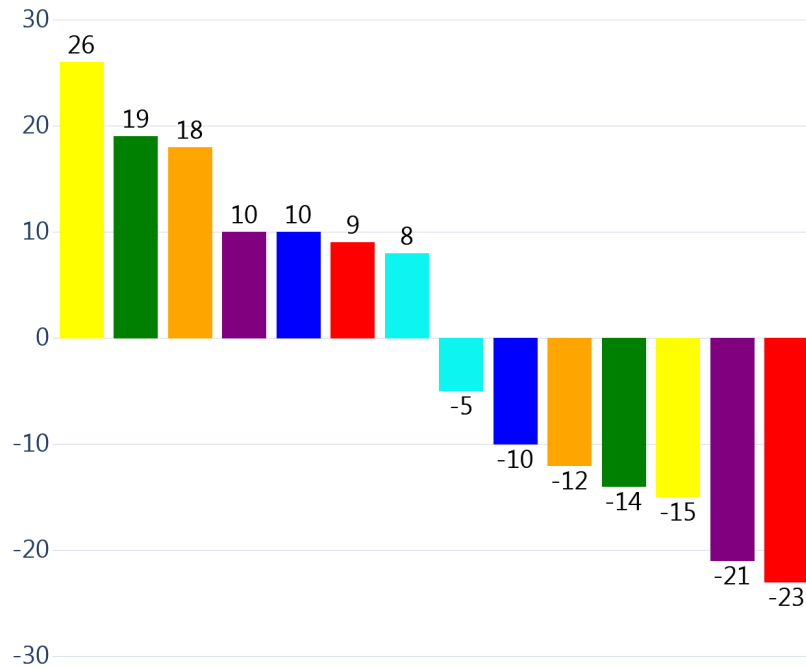
*Organisation: PD*

*Abteilung: Hamburg*

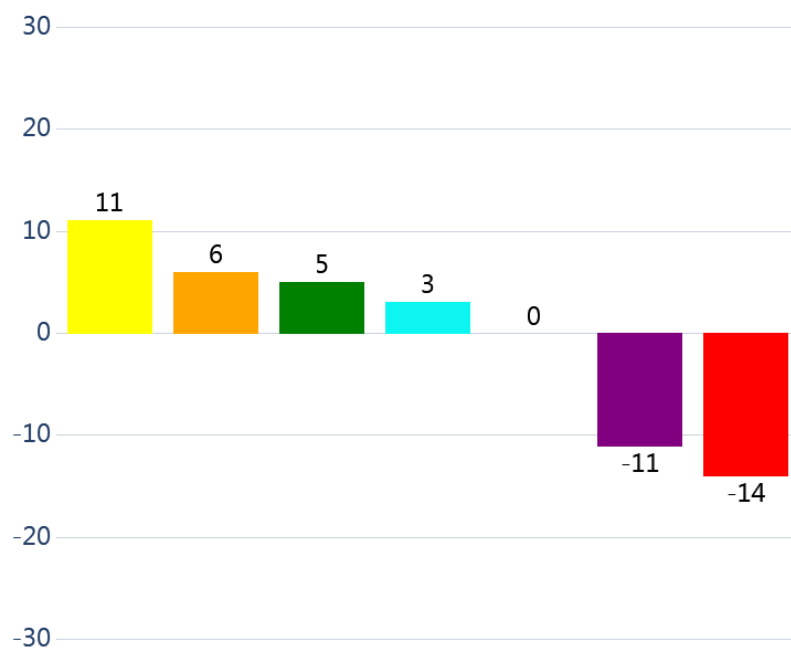
*Arbeitsplatz: Hausmeister*

*Datum: 21. Januar 2019*

### Ausdrucks- und Widerstandsgrafik



### Energiebilanz



*Erläuterung des Profils für Max Mustermann.*

## **DIE AUSDRUCKSGRAFIK**

### **Ihre Werte und Antriebsmuster**

Sie haben ein ausgeprägtes Profil. Das heißt, dass Sie bestimmten Wertesystemen vor anderen den Vorzug geben. Das Profil lässt sich kurz gefasst als das eines analytischen Charakters mit Achtung vor dem Mitmenschen charakterisieren. Auffallend ist Ihre Vorliebe für das Wertesystem Gelb. Weniger ausgeprägt, aber deutlich anwesend in Ihrem Profil, sind die Wertesysteme Grün, Orange, Lila, Blau, Rot und Türkis. Das heißt, Sie können diese Werte anwenden, wenn nötig.

#### *Autonomie und Denkvermögen*

Ihr deutlich anwesendes Gelb bemüht sich um Selbstverwirklichung und geistige Freiheit. Sie haben eine forschende Haltung und mögen es, über Dinge gründlich nachzudenken, vor allem auf strategischer und konzeptueller Ebene. Das kann zu überraschenden (unkonventionellen) Lösungen für komplexe Fragen führen. Es macht Ihnen Spaß, sich Dinge aus verschiedenen Perspektiven anzusehen, um sie zu ergründen, Einsichten zu bekommen und größere Zusammenhänge zu entdecken. Eine langweilige und einschränkende Umgebung erfahren Sie als unangenehm und Sie mögen keine Inkonsistenz in Systemen oder dem Denken anderer. Sie denken über den Zusammenhang von Dingen nach und sehen, dass Ihr eigenes Denken und Handeln nicht nur kurzfristig und für die direkte Umgebung Folgen hat, sondern auch langfristige Folgen haben kann. Im Allgemeinen begeben Sie sich nicht auf dünnes Eis und handeln erst, wenn Sie ein Problem oder eine Frage gut ergründet haben und über die beste Strategie zur idealen Lösung nachgedacht haben.

Ihre gelbe Sicht ist zukunftsorientiert und Sie überblicken Entwicklungen langfristig. Sie gehen gern Ihre eigenen Wege, mit einer aufgeschlossenen Haltung und Toleranz anderen Menschen und Ideen gegenüber. Sie entscheiden aber aufgrund Ihrer eigenen Wahrnehmungen und Einsichten, darin können Sie eigensinnig sein. Ihnen bedeutet Selbstverwirklichung viel. Sie berücksichtigen dabei Ihre Umgebung, gehen aber am liebsten Ihre eigenen Wege. Dadurch wirken Sie auf andere leicht reserviert und Vorgesetzte bekommen Sie nicht so leicht in den Griff. Sie sind Veränderungen gegenüber aufgeschlossen. Als Führungskraft analysieren Sie die Talente anderer und bemühen sich, diese richtig einzusetzen, sind dabei aber nicht dominant. Dadurch geben die Menschen in Ihrer Umgebung ihr Bestes und so werden bessere Lösungen gefunden.

### *Einen Blick für Menschen*

Mit Ihrer gut entwickelten grünen Triebfeder haben Sie einen Blick für Ihren Mitmenschen, sind Sie hilfsbereit und arbeiten Sie gern mit anderen zusammen. Eine gute Atmosphäre und Harmonie sind Ihnen wichtig; daher setzen Sie sich gern dafür ein, einen Beitrag dazu zu leisten. Interesse für andere und das gegenseitige Interesse sorgt dafür, dass die Zusammenarbeit mit Ihnen angenehm ist und die Dinge gut ihren Lauf nehmen. Entscheidungen können am besten nach Rücksprache getroffen werden, wobei Konsens wünschenswert ist. Die dafür benötigte Zeit zahlt sich in der breiten Basis für Konsensbeschlüsse aus. In Ihrer grünen Überzeugung sind nicht alle gleich, sondern gleichwertig. Jeder hat das Recht auf gleiche Chancen und Sie können sich über Unrecht und Ungleichheit in der Welt ärgern. Ihre grüne Seite setzt sich daher gern für die Schwächeren in der Gesellschaft ein. Sie sind tolerant anderen gegenüber und Probleme möchten Sie am liebsten ausdiskutieren oder vermeiden, wenn Sie den Eindruck haben, dass auch ein gutes Gespräch nicht helfen wird. Als Führungskraft legen Sie Wert auf Gespräche, Kontakt und gute Kommunikation. Wenn sich alle gut fühlen und auch das Betriebsklima gut ist, entstehen die besten Leistungen. Ihr grünes Harmoniestreben kann dazu führen, dass Ihre Konfliktbereitschaft gering ist und Sie sogar Mühe kostet. Grün ist egalitär; Ihre grüne Seite hat daher nicht das Bedürfnis, aufzufallen und legt keinen Wert auf Status oder Macht. Aufgrund dieses Grüns beschäftigen Sie sich vor allem mit der Zukunft, in der alles besser und gerechter sein wird, als das bisher war oder gerade ist.

### *Effektiv*

Die mittlere Ausprägung von Orange in Ihrem Profil ergibt, dass Sie Wert auf effektives, effizientes und zielorientiertes Arbeiten legen. Sie schätzen das Erreichen von Ergebnissen aber für Sie heiligt der Zweck nicht alle Mittel. Sie wägen die Bedeutung von Zweck und Ziel gegenüber anderen Dingen, die Ihnen wichtig sind, ab. Sie haben einen Blick für die Konkurrenz, verlieren sich aber nicht darin.

### *Ausgewogenes Familiengefühl*

Ihr geringes Ergebnis im lila Wertesystem zeigt, dass Sie durchaus eine Affinität zum vertrauten Gefühl haben, das die Mitgliedschaft eines Clubs, einer Gemeinschaft oder Ihrer Familie Ihnen verleiht, aber dass das bei Ihnen nicht gleich zu Konservatismus oder Selbstaufopferung führt. Übliche (Familien-, Nachbarschafts- oder Betriebs-) Feiern können durchaus schön sein und einen symbolischen Wert haben. Andererseits müssen die Bande auch nicht zu beklemmend werden. Wahrscheinlich gehen Sie mit Veränderung pragmatisch um: Sie erhalten sich das Gute und ändern sich, wo das erforderlich ist, um sich auf neue Situationen einzustellen. Sie haben die Vergangenheit, aber bestimmt auch die Zukunft im Blick.

### *Struktur und Regeln sind nicht heilig*

Aufgrund einer maßvollen Affinität mit dem blauen Wertesystem finden Sie Ordnung und Struktur erforderlich, aber das hat keine Priorität bei Ihnen. Verfahren braucht man, um bestimmte Dinge gut verlaufen zu lassen, können aber nie der Zweck an sich sein. Sie halten die Regeln ein, solange Sie deren Nutzen erkennen. Sie können sich aber auch für eine andere Arbeitsmethode entscheiden und mehr Ihre eigenen Wege gehen. Verwaltungsangelegenheiten haben nicht Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit, aber meist können Sie die nötige Disziplin aufbringen, um sie zu erledigen.

### *Grenzen aufzeigen*

Die rote Triebfeder steht für Stärke, Schnelligkeit und Mut, kann aber übersteigert auch zu Konflikten und Machtsucht führen. Ihr mäßiges Ergebnis im roten Wertesystem zeigt, dass Sie für sich selbst eintreten und Grenzen setzen, wenn es darauf ankommt. Sie suchen Konflikte nicht, sondern lassen sich auf eine Konfrontation ein, wenn sich andere Strategien als fruchtlos erwiesen haben. Gut Ding will Weile haben, gilt bestimmt für Sie. Wenn Beschlüsse gefasst werden müssen, ist Ihnen die Notwendigkeit einer schnellen Beschlussfassung verständlich, aber kann es eine Weile dauern, bis Sie soweit sind.

### *Praktische Natur*

Ihr Ergebnis bei Türkis zeigt, dass Sie relativieren können, aber das ist nicht Ihre zweite Natur. Sie können sich den Freiraum nehmen, sich mit größeren Themen wie der Integrationsproblematik, der Umwelt und der Weltwirtschaft auseinanderzusetzen, aber diese spielen in Ihrem Alltag keine nennenswerte Rolle. Sie haben wahrscheinlich eher einen Blick für praktische Dinge, das Hier und Jetzt; das, was sich in Ihrer nächsten Nähe abspielt.

## **Die Stärke Ihres Profils**

### *Denkvermögen, Einblick und Kreativität*

Ihre gelbe Denkfähigkeit und Ihr Vermögen, überraschende, kreativ-analytische Lösungen zu bieten, sind auffallend. Sie folgern gut, denken erst gründlich über etwas nach, ehe Sie handeln und Sie besitzen eine weite Sicht, Einsicht und Übersicht. Ihre tolerante Haltung, mit der andere Platz für eine eigene Auslegung und Entwicklung ihrer Talente bekommen, erfährt man als sehr angenehm.

## DIE WIDERSTANDSGRAFIK

### Widerstände gegen Ihr Umfeld

Wenn es um Werte geht, für die Sie wenig empfinden, dann fällt der Widerstand gegen die Farben Rot und Lila am deutlichsten auf. Sie haben eine Abneigung gegen Machtkultur und konservative Menschen. Ein bestimmtes Maß an Ärger müssen Sie bei Menschen und Kulturen unterdrücken, die in den Wertesystemen Gelb, Grün, Orange und Blau hoch punkten. Ihr Profil zeigt kein oder wenig Widerstand gegen das Wertesystem Türkis. Damit kommen Sie gut zurecht. Eine Erläuterung Ihres Ergebnisses in der Widerstandsgrafik finden Sie nachstehend.

#### *Unvorhersagbare Machtkultur*

Ihr Profil zeigt großen Widerstand gegen die rote Machtkultur, in der das Recht des Stärkeren herrscht. Eine wankelmütige Umgebung, in der man gerade erst Freund ist, plötzlich zum Feind erklärt wird, ohne Angabe von Gründen und willkürlich bestraft wird. Eine solche 'Zuckerbrot und Peitsche'-Kultur, in der es ständig Konflikte gibt, kostet Sie viel Mühe; Sie sollten sich gut überlegen, ob Sie in eine solche Umgebung passen.

#### *Ängstlicher Konservatismus*

Ihr hoher Widerstand gegen das lila Wertesystem lässt eine Abneigung gegen Konservatismus und risikovermeidend sowie verknöchertes Verhalten erkennen. Auch die folgsame, kritiklose und sektarische Gruppenbildung um einen charismatischen Führer können Sie aller Wahrscheinlichkeit nach nicht schätzen. Die lila Vergangenheitsorientierung, bei der man an Tradition und Symbolik hängt, erfahren Sie wahrscheinlich als zu starr, hemmend und primitiv; außerdem ist das für Sie ein Fortschrittshindernis. Das steht der Suche, dem Finden und Ausführen passender Lösungen im Weg. In einer solchen Umgebung können Sie nur unter größter Mühe funktionieren; daher sollten Sie sich gut überlegen, ob das eine geeignete Arbeitskultur für Sie ist.

#### *Unpraktisch theoretisch*

Eine zu starke Ausprägung des gelben Wertesystems kann Ihnen chaotisch und unpraktisch erscheinen, genauso wie das uferlose Theoretisieren von Kollegen, die ständig mit neuen und komplizierten Ideen ankommen. Dies gilt vor allem dann, wenn diese nicht effektiv genug oder kaum praktisch machbar sind.

#### *Softe Diskussionskultur*

Wenn das freundliche Grün in uferlosen Diskussionen und Nörgelei hinter dem Rücken anderer versandet, weil man den andern nicht direkt auf bestimmte Dinge anzusprechen wagt, kann Sie das beklemmen und ärgern. Eine solche Haltung steht einer schnellen Beschlussfassung und praktischem Vorgehen nur im Wege; außerdem geht es auf Kosten der Arbeit. Darüber hinaus werden nicht immer die richtigen Beschlüsse gefasst, entscheidet man sich für halbe Lösungen oder wagt man es nicht, eine deutliche Entscheidung zu treffen.



*Nicht zu viel durchboxen*

Wenn Ihre Umgebung zu viel Orange aufweist und stark auf eine Leistungskultur ausgerichtet ist, kann sich das für Sie etwas unangenehm anfühlen. Aber im Allgemeinen tun Sie sich mit Erfolgszwang und Leistungsdruck nicht allzu schwer. Für Sie entsteht nicht schnell eine Situation, in der nicht mehr gearbeitet werden kann.

*Nicht zu viel Regeln*

Blaue Regeln und Verfahren werden Ihnen manchmal vielleicht etwas zu viel, wenn sie über ihr Ziel hinausschießen. Im Allgemeinen erkennen Sie aber deren Bedeutung und sind diese selten ein Stein des Anstoßes für Sie.

*Ganzheitlich relativierend*

Relativierung und von einem höheren Niveau aus in Ruhe bewerten, sind Qualitäten, die Sie durchaus schätzen. Wo andere das als verschwommene Ideen qualifizieren oder als weltfremd, tun Sie sich nicht schwer mit Äußerungen von Spiritualität und Holismus. Menschen, die sich damit beschäftigen, sind häufig sehr freundlich und sanftmütig.

## ENERGIEBILANZ

### Ihre persönliche Energiebilanz

Die Energiebilanz ist eine Anzeige für die Umgebung, in die Sie am besten passen. Die Grafik lässt die Summe der Ausdrucks- und Widerstandsgrafiken sehen und zeigt auf, welche Wertesysteme Ihnen unterm Strich Energie verleihen (über der Querlinie) und welche Sie Energie kosten (unter der Querlinie). Je positiver das Ergebnis, desto mehr Spaß haben Sie bei der Arbeit in einer entsprechenden Kultur und desto besser gelingt die Zusammenarbeit mit Kollegen, die ebenfalls ein hohes Ergebnis bei der betreffenden Triebfeder haben. Trotzdem können Sie sich ärgern, wenn ein Kollege oder die Unternehmenskultur es übertreibt. Je positiver das Gegengewicht (der Spaß, den Sie dabei haben), desto leichter fällt es Ihnen, sich davon zu distanzieren. Je negativer der Gesamtwert, das heißt je weiter die Bilanz negative ausfällt, desto mehr Mühe kostet es Sie, sich in der betreffenden Kultur wohl zu fühlen. Das lässt auch erkennen, auf welcher Ebene Spannungen mit Kollegen entstehen können, die anders motiviert sind als Sie. In einer Arbeitsumgebung, die zu Ihrer Energiebilanz passt, werden Sie sich am wohlsten fühlen.

Sie haben eine ziemlich gleichmäßige Energiebilanz. Sie bevorzugen ein Arbeitsumfeld, das vom Wertesystem Gelb getragen wird. Die Wertesysteme mit denen Sie gut umgehen können sind Orange und Grün. Die Wertesysteme Rot und Lila kosten Sie am meisten Energie.

### Ein Umfeld und Aufgaben, die Energie verleihen

Unterm Strich verleiht Ihnen ein wenig Energie:

- Gelb: Intellektuelle Herausforderung und Freiheit für eine eigene Auslegung von Aufgaben, analytisches Denken und Freiraum zum Lernen sowie Sammeln neuer Fertigkeiten, wie auch die Beschäftigung mit Erneuerung und Verbesserung.
- Orange: Herausfordernde Ziele realisieren. Die guten Dinge im Leben genießen, Herausforderungen anpacken, Leistung erbringen, gewinnen und Erfolg haben und zwar in einer Umgebung, die Beifall und Wertschätzung bietet.
- Grün: Eine harmonische Umgebung, in der Kontakt mit anderen, das Teilen persönlicher Erfahrungen, Aufmerksamkeit für den anderen und Beschlussfassung, die über Konsens stattfindet, wichtig sind.

### Ein Umfeld, das Energie kostet

Alle Wertesysteme haben ihre starken Seiten, können aber in einer übertriebenen Form unangenehme Nebeneffekte haben. In dem Maß, in dem Sie mit Ihrer Umgebungskultur zurechtkommen, in dem Maß macht Ihnen die Arbeit Spaß und Sie fühlen sich in Ihrer Umgebung wohl. Bis zu einem gewissen Grad können Sie lernen, mit Widerständen umzugehen; wenn diese allzu groß werden, sind die Chancen einer erfolgreichen Anpassung aber klein.

### *Unangenehmes Umfeld und Aufgaben*

Sie können sich über nachstehend aufgeführte negative Aspekte von Wertesystemen oder Triebfedern ärgern, wenn diese weit übers Ziel hinausschießen. Die Wertesysteme die Sie Energie kosten, sind:

- Rot: Der launenhafte Charakter einer roten Unternehmenskultur, in der Machtdenken und Reviertrieb eine wichtige Rolle spielen, verursacht bei Ihnen großes Unbehagen. Es fällt Ihnen nicht leicht, durchzugreifen und sich der Konfrontation zu stellen. Tätigkeiten, für die ein solches Verhalten nicht täglich erforderlich ist, passen besser zu Ihrem persönlichen Profil.
- Lila: Vorsichtige und konservative Kollegen, die keine Veränderungen möchten, selten Initiative ergreifen und gefügig sind, kosten Sie viel Kraft und mit ihnen kommen Sie nicht gut zurecht. Sie sind lieber in einer weniger starren Umgebung tätig.

Kollegen bei denen sich diese Triebfedern stark entwickelt haben oder ein Arbeitsumfeld in dem dieses Wertesystem zu deutlich spürbar ist, werden Sie viel Energie kosten. Trotzdem können Sie darin arbeiten, wenn dem für Sie nur ausreichend positive Aspekte gegenüber stehen. Zielgerichtetes Training wird es Ihnen ermöglichen mit diesen für Sie unbequemen Kulturen und den entsprechend motivierten Menschen um zu gehen.

### **Neutral**

Die Unternehmenskulturen Türkis und Blau bewerten Sie neutral. Ein Arbeitsplatz in solch einer Umgebung macht Ihnen zwar nicht richtig Freude, aber Sie kommen damit durchaus zurecht.

## Allgemeine Beschreibung der sieben Farbtypen:

### ■ Lila

Menschen mit einer starken lila Präferenz legen viel Wert auf die Gruppe, der sie angehören. Dabei kann es sich um die Familie, den Kollegenkreis oder eine Glaubensgemeinschaft handeln. Traditionen spielen darin eine wesentliche Rolle. Man hat große Wertschätzung dafür, was im Laufe der Jahre aufgebaut wurde. Die Gruppenmitglieder sind stolz auf ihre gemeinsam entwickelte Identität, die in Symbolen und Traditionen zum Ausdruck kommt. Es besteht wenig Bedarf, sich individuell zu profilieren. Die lilafarbene Führungskraft bestimmt den Kurs und genießt bei der Gemeinschaft hohes Ansehen. Dieser Führungsstil beruht auf Weisheit und Erfahrung. Die Mitglieder sind loyal und treu und fühlen sich tief miteinander verbunden. Das vermittelt ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und bietet Sicherheit und Schutz gegen eine möglicherweise feindliche Umwelt.

**Qualitäten:** aufopferungsbereit, hingebungsvoll, natürlich verbunden

**Fallstricke:** konservativ, wenig kritisch, dogmatisch

#### *Beispiele*

Die Zeremonie anlässlich des Ablebens eines Papstes und die Wahl eines neuen Oberhauptes der katholischen Kirche ist ein anschauliches Beispiel lilafarbener Tradition und Symbolik. Aber auch Firmen oder Familien können einen stark ausgeprägten lilafarbenen Charakter mit einer eigenen Identität haben. Beispielsweise der frühere niederländische Elektronikhersteller Philips, der gut für seine Arbeitnehmer sorgte, die sehr stolz auf das Unternehmen waren. Zum Beispiel auch die Kennedy-Dynastie oder Familien, deren Söhne über Generationen hinweg Hausarzt oder Priester werden.

### ■ Rot

Rot steht für Stärke, Geschwindigkeit und Mut. Menschen mit einer starken roten Präferenz teilen die Welt in Anhänger und Gegner ein und sind bereit, ihre Position zu verteidigen. Sie legen Wert auf Respekt und erwarten eine starke und klare Führung. Häufig ziehen sie die Führungsrolle selbst an. Rot ist aufgeweckt und seiner Umgebung gegenüber misstrauisch: "Jeder steht für sich allein. Wartet man den Angriff ab, kann es zu spät sein und man zieht den Kürzeren." Das resultiert in angriffslustiges, rasches und impulsives Denken und Handeln. Man hat wenig Scham- oder Schuldgefühl bezüglich der Folgen dieses Handelns für andere Menschen. "Diese müssen für sich selbst eintreten." Krisen und Konflikte gehören zum Leben. Die rote Frau und der rote Mann sind daher auch sehr stressbeständig. Die rote Führungskraft befürchtet Angriffe auf ihre Position und begegnet Untergeordneten daher misstrauisch. "Teile und herrsche" ist ein typisch roter Führungsstil. Aus demselben Grund misstraut Rot Führungskräften, tut aber dennoch alles dafür, bei der Führungskraft in der Gunst zu stehen und so eine gute Position zu erlangen. Gleichgestellten gegenüber ist Rot treu und loyal: "Gemeinsam packt man es an und ist man dem Feind gewachsen."

**Qualitäten:** Stärke, Führung, Tatkraft, Geschwindigkeit

**Fallstricke:** unvorhersehbar, egozentrisch, hartherzig, konfrontierend

### *Beispiele*

Den Archetyp von Rot findet man in Machiavelli, der die Ansicht vertrat, dass Macht und Stärke, Betrug und Gewalt die Grundlage für Erfolg und Ruhm des Staates bilden. Robert Mugabe aus Simbabwe ist ein gutes Beispiel für eine rote Führungskraft der Gegenwart, dem viel daran gelegen ist, seine Macht zu erhalten. Auch die "Eiserne Lady" Margaret Thatcher hatte unverkennbar rote Züge.

## ■ **Blau**

Der blaue Mensch mag Ordnung, Regelmäßigkeit und Deutlichkeit. Das schafft Struktur, innerhalb derer die eigenen Aufgaben gut und sorgfältig erledigt werden können. Blau leistet solide und gut fundierte Arbeit und weiß diese auch bei anderen zu schätzen. Menschen mit einem hohen Blauwert haben ein starkes Verantwortungsgefühl. Ehrlichkeit ist ihnen sehr wichtig und ihre strengen Normen und Werte gelten nicht nur für sie selbst, sondern auch für andere. Sie sind, bisweilen mitleidlos gerecht, arbeiten hart und geben nicht schnell auf. Sie möchten durchaus, dass auch andere ein Auge dafür haben und erhalten gern Anerkennung für ihr Engagement und ihre Disziplin. Das Weltbild blauer Menschen benötigt Ordnung, um das Chaos zu beherrschen: Wenn jeder davon durchdrungen und dem System treu ist, geht alles seinen Gang. Dazu passt auch, dass die Einhaltung von Regeln kontrolliert werden muss und Verstöße gegen sie Konsequenzen nach sich ziehen und nicht ungestraft bleiben dürfen. Auch Religionen haben häufig einen starken blauen Ansatz in Form strenger Regeln, Strafe, Zucht und Ordnung sowie Belohnung für Gehorsamkeit. Menschen mit einem hohen Blauwert sind in der Regel sparsam und legen wenig Wert auf Luxus oder Äußerlichkeiten. Sie kennzeichnen sich durch eine nützliche und sparsame Verwendung von Geld und Mitteln.

**Qualitäten:** genau, ordentlich, diszipliniert, zuverlässig, ehrlich

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

### *Beispiele*

Blaue Eigenschaften findet man häufig im Finanzsektor: beim Finanzamt, in der Rechnungslegung und in Finanzabteilungen. Aber zum Beispiel auch im Bereich von Gesetzgebung und -durchsetzung (Polizei) und in strengen Glaubensgemeinschaften, wo Ehrlichkeit, Sorgfältigkeit und Zuverlässigkeit, Strafe und Belohnung wichtig sind. In Organisationen schlägt sich diese Farbe häufig in einem dazu passenden dezenten Firmenbild nieder.

## ■ Orange

Orange ist die Farbe der Zweckmäßigkeit. Menschen mit einem hohen Orangewert wollen das Ergebnis, den Gewinn und den persönlichen Erfolg und möchten dafür auch Anerkennung erhalten. Das Ergebnis verdient es, gezeigt zu werden: Luxus, schöne Kleidung, Designermöbel und schön angelegte Gärten weisen auf eine starke orangefarbene Motivation hin. Man sieht eher Chancen als Gefahren, und man ist auch bereit, Risiken einzugehen, um die Chancen nutzen zu können. Das erfordert ein strategisch kluges Spiel, in dem mehrere Wege nach Rom führen. Orange ist flexibel und wird alles Erforderliche tun, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen. Dabei kann das Motto "Der Zweck heiligt die Mittel." weit geführt werden. Orange verfolgt einen konkurrierenden Ansatz. Dadurch haben die betreffenden Menschen Schwierigkeiten, Erfolg zu teilen, empfinden Regeln als hemmend und können auch einen starken Fokus auf das Absehbare legen. Orange möchte gesehen werden, ist häufig expressiv, angenehm im Umgang und sieht gut versorgt aus.

**Qualitäten:** erfolgreich, zweckmäßig und effizient, flexibel

**Fallstricke:** überfordert, Gewinn auf Kosten von, statusorientiert

### *Beispiele*

Orange ist die Farbe des erfolgreichen Unternehmertums im weitesten Sinne. Gewinn und Erfolg auf der Grundlage einer klugen Strategie erzielen und Chancen zweckmäßig nutzen sind typisch orangefarbene Motive. Die Unternehmen mit dem stärksten Wachstum und den größten Erfolgen haben häufig eine starke orangefarbene Motivation.

## ■ Grün

Ein Auge für den Mitmenschen und Einfühlungsvermögen sind Eigenschaften von Menschen mit einem hohen Grünwert. Grün legt Wert auf das Gruppengeschehen, gute Rücksprache und gegenseitige Kommunikation. Erst wenn jeder sich gut fühlt und das Klima gut ist, können optimale Leistungen erbracht werden. Dem grünen Menschen liegt daher viel daran, dies gemeinsam zu bewerkstelligen. Es wird viel gesprochen. Man geht Emotionen nicht aus dem Weg und Entscheidungen werden vorzugsweise im Konsens getroffen. Dadurch gerät die Entschlusskraft auch mal unter Druck. Menschen mit einem hohen Grünwert mögen es im Allgemeinen nicht, selbst aufzufallen. Auch das Abweichen von der Gruppennorm bei anderen stößt bei ihnen nur bedingt auf Anerkennung. Grün setzt sich für Harmonie ein. Probleme versucht man zu lösen. Konflikte werden lieber vermieden und man versucht den Frieden zu wahren. Das Motto lautet: "Alle Menschen sind gleich".

**Qualitäten:** warm, einfühlsam, hilfsbereit, harmonisch, konsensorientiert

**Fallstricke:** zu soft, wenig entschlossfreudig, konfliktvermeidend, Widerstand gegen individuellen Erfolg

### *Beispiele*

Grün ist bei Menschen und Organisationen mit einem sorgsamem Charakter stark ausgeprägt, wie z.B. in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, aber auch in Bildungseinrichtungen und in

Organisationen, die auf andere Art und Weise die Situation in der Welt verbessern möchten (z.B. Ärzte ohne Grenzen).

## ■ Gelb

Gelb ist die Farbe von individueller Freiheit und Unabhängigkeit, von Forschung und Analyse, von originell und authentisch. Menschen mit einem hohen Gelbwert suchen Autorität in sich selbst, gehen ihrer eigenen Wege und können dadurch reserviert oder eigensinnig erscheinen. Sie tragen häufig kreative Lösungen an, die scheinbare Gegensätze in einfachen und klaren, für beide Seiten profitablen Situationen vereinen können. Sie mögen es, Dinge weit und über die Grenzen hinweg zu überdenken und die höhere Systematik zu ergründen. Die damit gewonnenen Einblicke schaffen Raum für wirkliche auf lange Sicht funktionierende Lösungen. Gelb ist offen und tolerant gegenüber anderen Werten, ohne sich mit ihnen zu identifizieren. Man sucht nach dem Kern, der Wahrheit, der besten Lösung. Daher ist der gelbe Mensch kritisch und will mit Argumenten überzeugt werden. Gelbe Führungskräfte sind in der Lage, das Beste aus ihren Mitarbeitern zu holen, indem sie ihnen die Freiheit geben, ohne Zwang- und Disziplindruck ihre eigenen Talente zu entfalten. Weil Gelb erst verstehen will, können Beschlussfassung und Handeln lange auf sich warten lassen. Die gelbe Denkkraft kann von dem Umfeld als unbequem und kompliziert empfunden werden. Gelb sieht die Komplexität und ist sich bewusst, dass das eigene Denken und Handeln nicht nur Konsequenzen für die direkte Umgebung und für eine kurze Zeit, sondern weitreichende Folgen für einen langen Zeitraum haben kann. Der Hang zu Unabhängigkeit und Freiheit darf dem Gesamten nicht schaden: Gelb beschränkt sich darauf, was notwendig und geeignet ist. Das kann schlicht sein, wenn es die Situation jedoch erfordert, können jede (auch luxuriöse) Äußerung und jeder Verhaltenstyp zum Einsatz kommen.

**Qualitäten:** offen, innovativ, kreativ, frei, motivierender Führungsstil, dringt zum Kern durch

**Fallstricke:** komplizierend, chaotisch, reserviert, eigensinnig, kritisch

### *Beispiele*

Das Denken der Aufklärung ist ein typisch gelbes Phänomen. Wahrheitsfindung anstelle von Glauben. Auf der Grundlage von Beobachtungen und Analysen Verständnis schaffen, mit dem erklärt und vorhergesagt werden kann. Hohe Gelbwerte sind auch bei Unternehmensgründern in innovativen Sektoren, wie zum Beispiel der Biotechnologie und der IKT, zu finden.

## ■ Türkis

Türkis sieht, dass sich alles auf der Erde im gegenseitigen Zusammenhang bewegt und ist sich bewusst, dass man selbst Teil dieses großen Ganzen ist. Diese Einsicht erhält man, indem man intuitives Fühlen mit Wissen verbindet: "Den Rhythmus allen Lebens, von dem wir nur einen kleinen Teil ausmachen, und seinen Strom verstehen lernen". Das Integrieren alternativer Heilmethoden in die reguläre medizinische Wissenschaft ist ein Beispiel dafür. "Nicht nur ein einzelner Prozess oder ein Organ, sondern das gesamte physische, geistige und mentale Funktionieren des Menschen im Zusammenhang mit der Umgebung, sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene, ist für die Gesundheit ausschlaggebend." Das Individuum ist nur ein kleiner Teil in der großen, gesamten Dynamik eines nach Ordnung strebenden Systems. Dieses gesamte System zu verstehen und ihm beispielsweise durch eine minimalistische Lebensweise zu

dienen, dient auch dem Selbst als Teil dieses Systems. Türkis fürchtet sich nicht vor der Komplexität und den Unsicherheiten des Ganzen, sondern sieht sie als natürlichen und selbstverständlichen Ausgangspunkt, auf den es sich freut. Geld, Status und Macht sind irrelevant und die täglichen Belastungen sind unwichtig. Dadurch kann Türkis gut relativieren. Die Umgebung empfindet diese Menschen häufig als sonderbar, vage und wenig konkret.

**Qualitäten:** holistisch, mondial, einfach, schlicht, relativierend, selbstlos

**Fallstricke:** wenig konkret, fehlender Realitätssinn, vage, weltfremd

#### *Beispiele*

Türkis befindet sich noch im Entwicklungsstadium und kommt derzeit noch relativ selten vor. Man sieht es bei vereinzelt Individuen. Dort, wo die (exakte) Wissenschaft die Verbindung zu Intuition sucht, findet man Türkis.



