

BRINGT ORGANISATIONEN IN BEWEGUNG

TEAM-BERICHT

TEAMS

PD

25-09-2019



Bericht für PD



Teammitglieder:
12456 41987, 73568 53875,
38674 21746 und 71709 16305

WILKOMMEN BEI PROFILE DYNAMICS® | TeamPROFIL TEAM5

Dieses Teamprofil gibt Ihnen einen besseren Einblick in das Team TEAM5. Ihm liegen die individuellen Profile Dynamics®-Analysen der Teammitglieder 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? Das Teamprofil hilft, Ihre Anforderungen und Fragestellungen im Team zu bearbeiten.

Gemeinsam stark

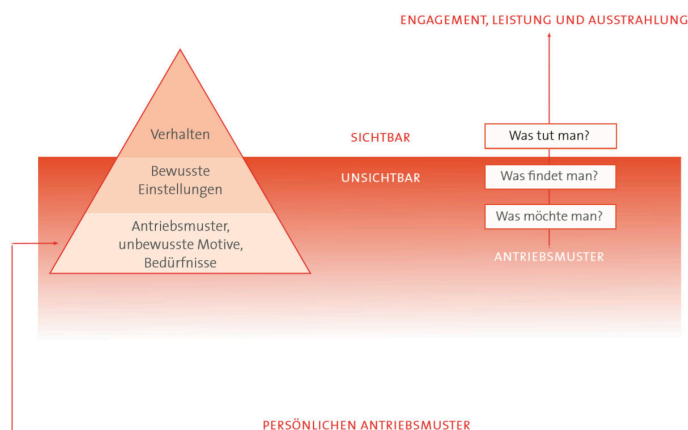
Jedes Team hat seine Stärken und Schwächen. Es hängt von der Aufgabe des Teams und vom Umfeld ab, ob die Potentiale im Team sich voll entfalten können. Die Herausforderung besteht darin, die Qualitäten der einzelnen Teammitglieder im gemeinsamen Interesse sowie für die Aufgabe des Teams innerhalb der 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. Ihr Profile Dynamics®-Berater kann Ihnen mehr dazu sagen, wie sich einzelne Motive auf die Teamdynamik auswirken.

Wünschen Sie weitere Informationen? Die finden Sie auch im Internet unter www.profiledynamics.com.

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 oder auch Wertesysteme genannt wird diese unbewusste Ebene sichtbar und gibt uns einen differenzierten Einblick in die Beweggründe für unser Handeln.





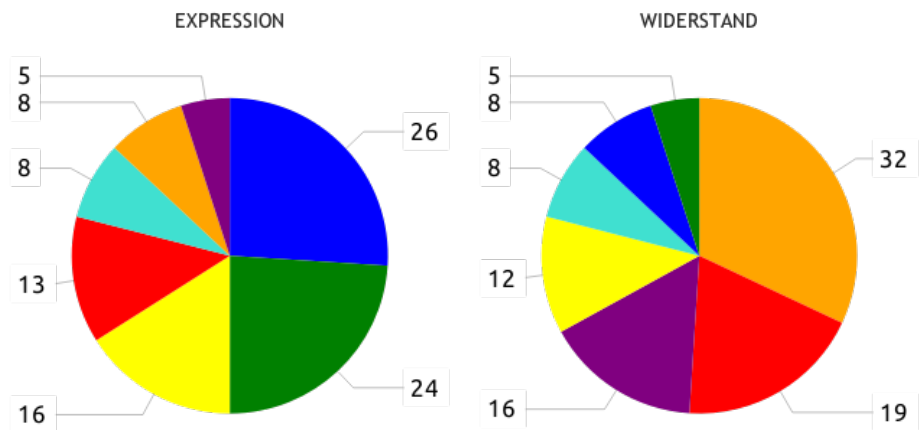
Gruppenprofil von : TEAM5
 Organisation : PD
 Abteilung : B
 Datum : 25-09-2019

DIE EXPRESSIONS- UND WIDERSTANDS-GRAFIK

Die Expression (links) zeigt, was das Team motiviert. Aus dem Widerstand (rechts) lässt sich ablesen, mit welchen Denk- und Handlungsweisen das Team sich schwer tut. Je höher die Ausprägung, desto stärker wirkt sich das betreffende Wertesystem auf die Arbeitsweise und die Kultur innerhalb des Teams aus.

Das Team TEAM5, in seiner Gesamtheit, ...

- findet Vereinbarungen, Ordnung, Strukturen und Details wichtig
- mag Konsens, Harmonie und Gleichheit
- ist empfänglich für neue Entwicklungen und Innovationen
- geht Konflikten lieber aus dem Weg und handelt nicht übereilt
- ist nüchtern und kaum philosophisch-betrachtend
- achtet nicht besonders auf Status oder Ansehen
- hat nicht die Neigung zurückzuschauen und möchte nach vorne blicken



ist in einem stark wettbewerbs- und leistungsorientierten Umfeld nicht glücklich
 spürt Widerstand gegen autoritäres Verhalten und das Ausüben von Macht
 hat leichte Schwierigkeiten mit sehr konservativen Menschen und Kulturen
 empfindet Veränderung und Erneuerung nicht als bedrohlich
 kommt mit ganzheitlichen Denkern und spirituellen Äußerungen ganz gut aus
 findet Regeln und Strukturen nicht besonders störend
 fühlt sich in einem gleichberechtigten und harmonischen Umfeld wie Zuhause



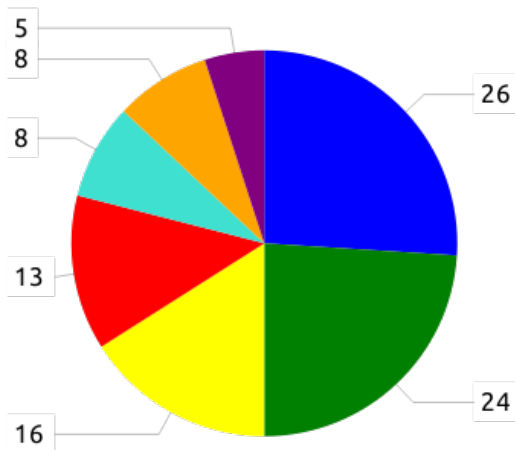
Erläuterung des Profils

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 TEAM5 kennzeichnet. Das hat auch einen Einfluss auf die Art und Weise, wie das Team zusammenarbeitet.



Wichtige Motive sind: Struktur und Disziplin sowie Harmonie und Mitmenschlichkeit.

Das Team TEAM5 ist gekennzeichnet durch Struktur und Menschenorientierung. Hier wird Wert auf blaue Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Struktur gelegt. Ein ausgezeichnetes Team zur Übernahme der praktischen Umsetzung, vorausgesetzt, dass ein eindeutiger Plan vorliegt und die Aufgabenverteilung klar ist. Man hat auch ein Auge füreinander und Verständnis für die menschliche Seite der Sache (Grün). Eigenschaften, die gut in einem Umfeld zur Geltung kommen, in dem es auf Kontakte zu Menschen ankommt. Die Kombination mit dem handfesten blauen Wertesystem sorgt für solide Arbeit und Transparenz. Gelb ist gut für die analytische Kraft des Teams. Da fügt das rote Wertesystem eine gewisse Tatkraft und ein gewisses Tempo hinzu. Zudem

findet die philosophisch-betrachtende Relativierung aus Türkis wenig Resonanz. Der orange Fokus auf Ziel und Ergebnis ist nicht stark entwickelt. 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.

Zuverlässig und ordentlich



Die Menschen in diesem Team mögen ganz eindeutig Struktur, Ordnung und solide Arbeit, und Zuverlässigkeit wird von ihnen besonders wertgeschätzt. Man legt Wert auf eine klare Aufgabenverteilung, bei der jeder genau weiß, was von ihm erwartet wird. Gern werden diese Aufgaben auch schriftlich festgehalten. Die Verwaltung ist hier gut geregelt, man hält sich an Vereinbarungen, und Abgabetermine werden pünktlich eingehalten. Kurzum: Ein Team, auf das man sich stützen kann, wenn es um die Ausführung von Dingen geht; hier wird fertiggestellt, was angefangen wurde, und zwar genau und bis in die Details. Die Teammitglieder haben ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl, die erforderliche Disziplin, kommen pünktlich und halten sich an Vereinbarungen. Regeln bestehen, damit sie eingehalten werden, und die Anweisungen werden gewissenhaft befolgt.

Die Teammitglieder legen Wert auf bestimmte Normen und Werte, die zu ihrem Bedürfnis nach Klarheit und Sicherheit passen. Man möchte gern wissen, „woran man ist“, häufig bis in die Einzelheiten. Menschen, die mit diesem Team arbeiten, sollten dies auf jeden Fall berücksichtigen. Weniger strukturierte Menschen empfinden das Team unter Umständen als rigide und stark „regelkonform“. Zudem mag das Team unbekannte Arbeiten nicht besonders, bei denen nicht genau bekannt ist, wie sie ausgeführt werden müssen, und für die kein Protokoll vorhanden ist. Lieber arbeitet man anhand von bewährten Methoden, ausgehend von soliden und belastbaren Vorschriften.



Auf die Menschen kommt es an



Das grüne menschenorientierte und soziale Wertesystem ist hier deutlich spürbar. In diesem Team sind Menschen, die ein Auge für andere haben, die freundlich sind und gern in Harmonie miteinander zusammenarbeiten. Sie sind in Maßen hilfsbereit und legen Wert darauf, die Meinung eines jeden in die Beschlussfassung einfließen zu lassen. Das Team verharrt aber nicht in Entscheidungslosigkeit, wenn es sich nicht einigen kann. Die Mitglieder mögen Geselligkeit und sind einem Schwatz über Privates nicht abgeneigt, damit sie wissen, was bei anderen eine Rolle spielt. Das Team kann dabei allerdings maßhalten und anderen Dingen bei der Arbeit Priorität einräumen. Es sollte auch nicht allzu gemütlich werden.

Offen für Innovation



Das Team ist auch für das gelbe Wertesystem in gewisser Maßen aufgeschlossen. Das Wertesystem, das für Analyse, Vision, Erneuerung, Entwicklung von Konzepten und langfristiges Denken steht. Aber der Nutzen von Innovation wird gegen andere Aspekte abgewogen. Für die meisten Teammitglieder gilt: keine „Veränderung um der Veränderung willen“. Man hat ein Auge für die langfristige Entwicklung und ist in der Lage, mehrere Perspektiven einzunehmen, ohne in unnötigem Theoretisieren oder unpraktischen Lösungen zu versanden. Das sorgt dafür, dass auf der Grundlage von Einsicht in die Materie ausgewogene Beschlüsse gefasst werden können. Dieses Team ist in der Lage, bestehende Konzepte aufzugreifen und auszuarbeiten.

Auge für Entscheidungsfreudigkeit



Das rote Wertesystem ist ausgesprochen unterschiedlich entwickelt; es gibt Teammitglieder mit viel Rot im Profil, aber auch Menschen mit deutlich geringerer Affinität dazu. 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 .

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“.

Suchen nicht das Rampenlicht



Das orange Wertesystem ist in diesem Team nicht vollkommen abwesend, aber Zielstrebigkeit, Ehrgeiz und Ergebnis haben keine hohe Priorität . Die Teammitglieder haben kein Bedürfnis, sich mit Leistungen und Erfolg zu schmücken, und es ist wenig Ehrgeiz vorhanden, sich im Wettbewerb von anderen abzuheben. Das Team ist dadurch gegenüber Leistungsbeurteilung nicht besonders empfänglich. Effizienz- und Effektivitätsdruck sowie Druck zum Erreichen klarer Ziele sind hier wenig sinnvoll. Es gibt andere Dinge, denen das Team Priorität einräumt, und es funktioniert besser, wenn man sich darauf einstellt.

Nicht konservativ



Eine geringe Bewertung in Bezug auf Lila verweist darauf, dass das Team als Ganzes kaum ein Bedürfnis nach Sicherheit hat und sich in seiner Arbeitsweise nicht durch Gewohnheiten und Traditionen leiten lässt. Man ist offen für Teamwechsel und man ist bereit, wenn die Umstände dies verlangen, die Dinge auch einmal etwas anders als bisher üblich anzugehen. Es besteht kein Zwang, von vornherein alles so beizubehalten, wie es



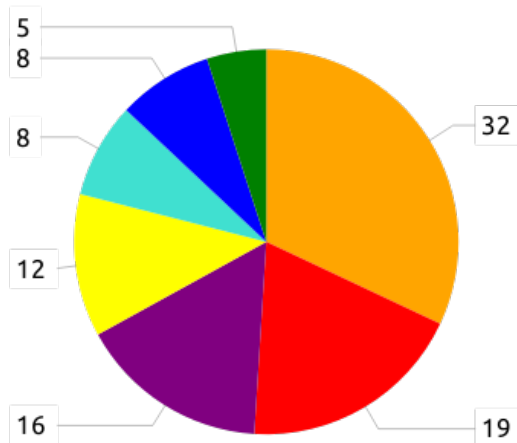
TEAM5

immer war. Wechselnde Arbeitsbedingungen treffen auf geringen Widerstand.



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.



Der Grafik zeigt uns, dass das Team sich schwer tut mit dem Wertesystem Orange und deshalb Schwierigkeiten hat mit

Erfolgsfokussierung in einer Leistungskultur.

Die Teammitglieder haben darüber hinaus auch Schwierigkeiten mit Menschen und Kulturen, die bei den Wertesystemen Rot, Lila und Gelb eine hohe Bewertung erreichen. Dagegen besteht gegenüber den Wertesystemen Türkis, Blau und Grün wenig bis kein Widerstand. Damit kommt diese Gruppe gut zurecht.

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

Allergisch gegenüber Status und Leistungsdruck



Das Team arbeitet in einer ausgeprägten Leistungskultur nicht gut. Leistungsbelohnung ist kontraproduktiv und demotivieren die Menschen eher. Führungskräfte sind gut beraten, nicht zu stark Ergebnisse zu fordern. Das stößt auf großen Widerstand. Die Teammitglieder

ärgern sich über Menschen, die versuchen, sich „auf fremde Kosten“ von anderen abzuheben. Dies läuft dem egalitären Charakter von Grün zuwider. Kollegen und Führungskräfte mit einer hohen Präferenz des orangenen Wertesystems werden hier in der Regel nicht besonders wertgeschätzt und mit entsprechendem Argwohn betrachtet.

Schwierigkeiten mit Druck und Machtmissbrauch



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 einigermaßen Aktionismus und Zeitdruck 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 grünen Bedürfnis nach Absprache und Konsens. Die Teammitglieder benötigen eine gewisse Offenheit, Raum und Zeit, um ihre Arbeit gut zu erledigen.

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.

Tolerant gegenüber „rechthaberisch und kompliziert“



Die Teammitglieder empfinden keinen starken Widerstand gegenüber dem gelben Wertesystem. Sie



ärgeren sich nicht oder kaum über die forschende und intellektuell-kritische Einstellung von Kollegen oder Vorgesetzten und sind offen für neue und mitunter komplizierte Konzepte. Aber Gelb sollte nicht in unverbindliche Spielerei ausarten; „interessant und neu“ ist kein Ziel an sich.

Geringe Schwierigkeiten mit ganzheitlicher Relativierung



Dieses Team hat kaum Schwierigkeiten mit einem Umfeld, in dem Türkis deutlich spürbar ist und das von anderen eventuell für unbestimmt und weltfremd gehalten wird. Man akzeptiert den Mangel an Aktion und Dringlichkeit, der sich aus der Relativierung von Türkis ergibt. Damit kommt man ziemlich gut zurecht. Wenn das Türkis dagegen überhandnimmt und in verschwommene Unverbindlichkeit ausartet, wird das weniger begrüßt. Einigermaßen praktisch soll es schon bleiben. Die mangelnde Struktur von Türkis kann den eher blau gesteuerten Teammitgliedern gegen den Strich gehen.

Geringer Widerstand gegenüber Regeln und Verfahren



Dieses Team kommt mit einem gesund geordneten

hierarchischen Umfeld gut zurecht. Man ist hier zur Arbeit laut Protokoll bereit und akzeptiert Verfahren und Kontrollen anhand der Vorgaben als notwendig für den ordnungsgemäßen Gang der Dinge. Eine Führungskraft mit aufgabenorientiertem Führungsstil ist hier willkommen, da die Teammitglieder detaillierte Anweisungen akzeptieren, die gemäß Vorschrift umgesetzt werden müssen. Das Team kann allerdings Schwierigkeiten haben, wenn Struktur und Ordnung überhandnehmen und in Bürokratie ausarten. Dann wehren sich einzelne Teammitglieder unter Umständen dagegen; es soll schließlich machbar bleiben.

Entfaltung in menschenorientierter Konsenskultur



Das Team kommt in einem grünen und menschenorientierten Umfeld gut zur Geltung. Man akzeptiert, dass zeitraubende Absprachen erforderlich sein können, um alle zu integrieren, und es findet sich Gelegenheit zu einem Plausch, auch wenn das Zeit kostet. Das Team kommt mit dem Streben nach Konsens und dem Umstand, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, gut zurecht und akzeptiert, dass damit auch Nachteile verbunden sind. Das entspricht weitgehend der hohen Affinität, die das Team dem grünen Wertesystem entgegenbringt.



STÄRKE DES TEAMS UND BEACHTENSWERTE GESICHTSPUNKTE

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“.

Qualitäten des Teams

- > Man hat hier Ordnung und Struktur.
- > Das Team ist bestrebt, Angelegenheiten zu regeln und die Arbeit fertigzustellen.
- > Die Teammitglieder führen Aufgaben gern solide (angemessen) aus.
- > Man zeigt Disziplin.
- > Es besteht Kostenbewusstsein, so dass unnötige Ausgaben unterbleiben.
- > Man hat hier ein deutlich entwickeltes Verantwortungsgefühl.
- > Die Teammitglieder haben einen Blick für das Menschliche .
- > Die Teammitglieder wirken in der Regel freundlich und tun gern etwas für andere.
- > Das Team arbeitet und spricht gern mit anderen Menschen und schätzt Geselligkeit.
- > Das Team legt Wert auf Konsens und Mitsprache.
- > Die Teammitglieder haben eine soziale Einstellung .
- > Man steht hier mit beiden Beinen auf dem Boden. Es ist kein Team ganzheitlich-abgehobener Menschen.
- > Das Team durchschaut die Relativität kurzfristiges Denkens und schneller Bewertungen.

Die funktional entwickelten Qualitäten des Teams

- > Das Team möchte sich gern weiterbilden und weiterentwickeln.
- > Man ist aufgeschlossen gegenüber neuen Theorien und wissenschaftlichen Entwicklungen.
- > Die Teammitglieder haben eine weit gefasste Vision und berücksichtigen die langfristigen Auswirkungen.
- > Man kann sich untereinander auf Dinge ansprechen, die nicht gut laufen.
- > Das Team kann Tempo machen, wenn es notwendig ist.

Beachtenswerte Gesichtspunkte

- > Im Team besteht eine Neigung, ziemlich direkt zu sein.
- > Man erscheint eventuell normativ.
- > Man hat unter Umständen Schwierigkeiten, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.
- > Man hat unter Umständen Schwierigkeiten damit, dass immer das Ziel im Fokus ist.
- > Das Team ist kaum auf Nachhaltigkeit und weltweite Entwicklungen ausgerichtet.
- > Es besteht kein großer Spielraum zur Relativierung der täglichen Praxis.



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

Umgang mit Details

Behandelt Detailinformationen langfristig und effektiv.

Genauigkeit

Das Team verrichtet die Arbeiten mit der gebotenen Genauigkeit, Pünktlichkeit und Sorgfalt. Dadurch liefern die Teammitglieder Arbeitsergebnisse ohne Fehler ab, die auf Ungenauigkeiten zurückgehen.

Planen und Organisieren

Legt effektiv und systematisch Ziele und Prioritäten fest und weist auf Maßnahmen, Zeit und Mittel hin, die benötigt werden, um die gesetzten Ziele erreichen zu können.

Deutlich vorhanden sind darüber hinaus folgende Fähigkeiten:

Prozesskontrolle

Kontrolliert und überwacht – gegebenenfalls anhand von erstellten Verfahren und Plänen – den Fortschritt von Prozessen, Aufgaben oder Maßnahmen.

Aufgabenorientierte Führung

Führt Mitarbeiter ergebnisorientiert und zielgerichtet und formuliert dazu Abteilungs- und Funktionsziele, verteilt Aufgaben, gibt Anweisungen, trifft Vereinbarungen und überwacht den Fortschritt.

Zusammenarbeit

Trägt zu einem gemeinsamen Ergebnis bei, auch wenn sich die Zusammenarbeit auf ein Thema bezieht, das nicht von unmittelbarem persönlichen Vorteil ist.

Einfühlungsvermögen

Versetzt sich in die Erlebniswelt des Mitarbeiters und zeigt sowohl verbal als auch nonverbal, dass man dessen geäußerte Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigt.



TEAM5

© Amygdala BV 2019

Engagement

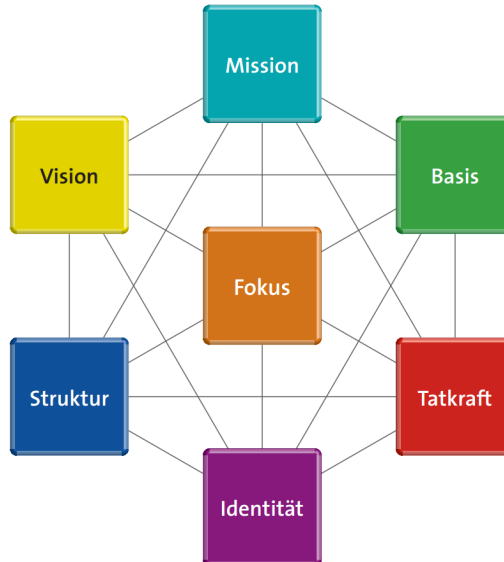
Zeigt Engagement für die Kernaufgabe der Organisation und der eigenen Karriere und ist in der Lage, dieses Engagement auf andere zu übertragen.



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.



Mission – das „WHY oder WOZU“ der Organisation

Die Mission bezieht sich auf die Existenzberechtigung des Unternehmens und beantwortet die Frage: „Warum gibt es diese 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 türkischen 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 türkischen 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 folgen.

Vision, Kreativität und Innovation

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

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 innerhalb des Teams einigermaßen entwickelt, und man ist sensibel für Innovation und Entwicklung auf lange Sicht. Das Team hat ein Auge für die Vision und ist bereit, diese bei der Arbeit zu berücksichtigen, damit sich die Organisation immer wieder erneuern kann und auf die Zukunft vorbereitet ist.

Sozialer Zusammenhalt und Akzeptanz

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

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 der Kultur des Teams ist das grüne Wertesystem



deutlich vertreten. Man geht hier gern gesellig miteinander um und arbeitet gern mit Menschen (zusammen). Dabei wird auch auf persönliche Umstände geachtet. Man hört gern die Meinung eines jeden, und das trägt zur Akzeptanz von Beschlüssen bei.

Strategischer Schwerpunkt

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

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 kaum entwickelt, und man kümmert sich hier nicht so sehr um Ziel und Ergebnis. In einem Umfeld, in dem es auf Leistung ankommt, hat man unter Umständen Schwierigkeiten mit dem geringen Fokus des Teams, was das Erreichen strategischer Termine betrifft.

Struktur, Zuverlässigkeit und aufgabenorientierte Ausführung

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

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. Im Team ist das blaue Wertesystem einigermaßen stark entwickelt. Struktur und Ordnung herstellen sind wichtige Fähigkeiten des Teams. Ein ausgezeichnetes Team für operative Ausarbeitung und Ausgestaltung taktischer Zielsetzungen auf Detailebene.

Tatkraft und Geschwindigkeit

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

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, es gibt aber Teammitglieder, bei denen Rot im Profil kräftig ausgeprägt ist. Dies kann zu Spannungen innerhalb der Gruppe führen, zumal dann, wenn die Rot gesteuerten Kollegen den Eindruck haben, dass alles zu langsam geht, oder (in den Augen anderer) undifferenziert ihre Meinung kundtun und Menschen unter Druck setzen.

Identität und Verbundenheit mit der Organisation

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

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



TEAM5

© Amygdala BV 2019

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.



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 anstrengender. Wir wollen darin Einsicht bieten, welche Aufgaben zum Team im Allgemeinen und welche Aufgaben zum einzelnen Teammitglied passen.

■ *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 eine starke Affinität zu Struktur, Planung und detaillierter Ausarbeitung. Das blaue Wertesystem ist im Team vor allem erkennbar bei 12456 und 38674, bei denen Aufgaben, Präzision, Aufmerksamkeit, Auge fürs Detail, Ausdauer, Planung, Struktur und gewissenhafte Ausführung verlangen, dementsprechend am besten aufgehoben sind. Dabei muss man allerdings aufpassen, dass die Struktur funktional bleibt und nicht überhandnimmt und zu rigide wird. Eine gesunde Dosis Blau ist bei 71709 ebenfalls vorhanden, die Blaue Aufgaben auch gut übernehmen kann.

■ *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 eine 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. Dies tritt im Team am stärksten bei 12456 und 71709 zutage, der Aufgaben die eine menschenorientierten Vorgehensweise und Freundlichkeit verlangen, entsprechend am besten übertragen werden können. Dabei muss man allerdings aufpassen, dass sich das Grün nicht zu sehr in den Vordergrund drängt; man sollte sich vor einem allzu sanften Ansatz hüten, der jeden beglücken soll. Dies kann zu Vertrauensbruch führen und in Entscheidungslosigkeit enden. Eine gesunde Dosis Grün ist bei 73568 ebenfalls vorhanden, der/die Grüne Aufgaben auch gut übernehmen kann/können.

■ *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, Marktbeobachter 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 mäßige Affinität zu dem gelben Wertesystem. 71709 hat dagegen eine hohe Affinität zu Gelb sowie zu Aufgaben im Bereich Untersuchung und Innovation. Einer gesunden Dosis Gelb begegnen wir auch im Profil von 38674, bei dem gelbe Aufgaben ebenfalls in guten Händen sind.

■ *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. Rote Aufgaben werden am besten 73568 und 38674 übertragen, die innerhalb des Teams die meiste Affinität dazu haben.

■ *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 zu diesem Wertesystem gegenüber. Innerhalb des Teams hat 73568 noch die meiste Affinität zu Aufgaben, die Türkis verlangen.

■ *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 begeistern, mit Zeit und Mitteln, die zur Verfügung stehen, optimale Ergebnisse erzielen, schlank und sparsam. Rollen wie etwa Projektmanager, Unternehmer und Inspirator passen Orange also wie angegossen. Das Team als Ganzes hat eine geringe Affinität zu der Zielstrebigkeit, und Effizienz zu dem Leistungswillen von Orange. Beim Wertesystem Orange fällt auf, dass dieses bei keinem der Gruppenmitglieder überdurchschnittlich im Profil enthalten ist. Es gibt Gruppenmitglieder, die diesbezüglich sogar eine ausgesprochen geringe Affinität besitzen, wie etwa 12456; Orange Aufgaben werden dort nach Möglichkeit nicht untergebracht. Es gibt im Team niemanden, dessen wirkliche Stärke es ist zielgerichtet und strategisch vorzugehen oder ehrgeizig Resultate zu verlangen. Bei der Verteilung werden orange Aufgaben noch am besten 71709 übertragen.

■ *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 TEAM5 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



TEAM5

© Amygdala BV 2019

eine ausgesprochen geringe Affinität besitzen, wie etwa 12456, 38674 und 71709. Routinemäßige und wiederkehrende Arbeiten, die lange Arbeitserfahrung verlangen, werden nach Möglichkeit anderswo untergebracht. bei der Verteilung. Es gibt lila Aufgaben noch am besten 73568 übertragen.



TEAMMITGLIEDER UND TEAMDYNAMIK

Kurze Analyse der individuellen Profile

Wir besprechen hier kurz die ausgeprägtesten Wertesysteme der einzelnen Teammitglieder: 12456 41987, 73568 53875, 38674 21746 und 71709 16305. 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.

arbeitet als und ...

...

Stark in folgenden Rollen: .

Potenzielle Fallstricke:

Zutreffende Kompetenzen:

Genauigkeit | entscheidungsfreudig | Ehrgeiz | Selbstsicherheit | das Gute erhalten | Feedback geben (Konfrontation) | Wirkung | Integrität (Vertrauen) | Einfühlungsvermögen | Zuhören |



Komplementär oder ergänzend

SPANNUNG | 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 Wertesysteme 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.

Freiheit versus Struktur

Im Team sind die Wertesysteme Gelb und Blau hoch bewertet. Das kann Spannungen erzeugen, wenn sich das nach Freiheit und Autonomie strebende Gelb mit dem blauen Hang zu Ordnung, Struktur und Regelmäßigkeit beißt. Der gelbe Aspekt steht häufig für etwas Neues, während sich Blau gern auf eine Sache zur gleichen Zeit konzentriert, und diese Sache erst mal von A bis Z fertigstellen will. Gelb spricht die Sprache neuer Perspektiven in Grundzügen, während Blau lieber an einer soliden Detailausführung auf der Grundlage bewährter Konzepte arbeitet. Dennoch kann diese Kombination auch ausgesprochen positiv funktionieren, wenn die gelbe Flexibilität zum Gegenstück der bei blau lauernden Rigidität wird. Die blaue Struktur kann andererseits helfen, das zu Unordnung neigende Gelb etwas zu strukturieren, die gelbe Launenhaftigkeit zu bändigen und gelbe Pläne und Ideen auch tatsächlich (Blau) zu realisieren, bevor das Team mit etwas Neuem beginnt. Im Rahmen einer gesunden Zusammenarbeit können die Teammitglieder einander auf diese Weise konstruktiv ergänzen.

- Gelb ist am stärksten bei 71709 16305 entwickelt, und findet im Team breite Akzeptanz
- Blau ist am stärksten vorhanden bei 12456 41987 und 38674 21746, und trifft innerhalb der Gruppe auf leichten bis mäßigen Widerstand bei 38674 21746, dieser ist aber nicht unüberwindlich.

Kritisch versus konformistisch

Die starke Expression des gelben bzw. des grünen Wertesystems in den Einzelprofilen kann Spannungen innerhalb des Teams veranlassen. Grün gesteuerte Teammitglieder passen sich nach Möglichkeit an die Gruppennorm an, um die Harmonie nicht zu stören und Konsens zu fördern, während Gelb bei der Suche nach der ultimativen Lösung vielmehr jede Idee zur Debatte stellt. Im schlechtesten Fall kann Grün Gelb als distanziert (nicht empathisch) und kritisch beurteilen, und Gelb kann den Eindruck haben, dass sich grün gesteuerte Teammitglieder wie „Herdentiere“ verhalten, die Probleme latent schmoren lassen, statt sie zu lösen. In positivem Sinn kann Grün dafür sorgen, dass Gelb die Menschen stärker berücksichtigt, und Gelb kann zu einer Kultur beitragen, in der sich Grün etwas unabhängiger von der Gruppe zu positionieren wagt.

- Grün ist am stärksten entwickelt bei 12456 41987 und 71709 16305, das trifft aber innerhalb der Gruppe auf keinen nennenswerten Widerstand
- Gelb ist am stärksten bei 71709 16305 entwickelt.



- Ein anderer beachtenswerter Gesichtspunkt dieser Kombination ist Entscheidungsfähigkeit. Das freundliche und zu Konsens neigende Grün schätzt Geselligkeit und Beratung, um alle unter einen Hut zu bekommen, während Gelb analytisch sämtliche Aspekte gut überdenken möchte, bevor gehandelt wird. Und beides kostet Zeit.

Menschenorientiert versus Verfahren und Protokolle

Es gibt Teammitglieder, die großen Wert legen auf grüne Menschenorientierung, wobei andere den Nachdruck legen auf blau-rationale Eindeutigkeit und Transparenz. Die Kombination kann zu Reibereien führen, wenn das blaue Wertesystem Vorschriften geradlinig (unpersönlich) anwenden will und in den Augen von Grün der menschliche Aspekt zu wenig Berücksichtigung findet. Auf der anderen Seite ist es nicht immer möglich, die persönlichen Umstände eines jeden zu berücksichtigen (wie Grün es vertritt), da in vielen Situationen eine gewisse allgemeine Behandlung der Menschen durch Blau unvermeidlich ist. Die Kombination kann dann stark sein, wenn das Team das richtige Gleichgewicht zwischen den Systemen findet, wobei die scharfen Kanten des objektiven und unpersönlichen Blaus durch das menschliche Grün abgemildert werden und die grüne Neigung, sehr individuell auf den einzelnen Menschen einzugehen, anhand einer praktischen und klaren blauen Vorgehensweise besser handhabbar wird.

- Grün ist am prominentesten bei 12456 41987 und 71709 16305 vorhanden.
- Blau ist wie bereits erwähnt am stärksten vorhanden bei 12456 41987 und 38674 21746, und trifft innerhalb der Gruppe auf leichten bis mäßigen Widerstand bei 38674 21746, dieser ist aber nicht unüberwindlich.



Effektiver Umgang mit dem TEAM5

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.

Klar ausdrücken

Die Teammitglieder schätzen es, wenn das Umfeld deutlich darauf hinweist, was es von ihnen erwartet, und sie mit klaren Detailinformationen ausstattet.

Eindeutige Anweisungen mit Details

Man mag hier klare Anweisungen, eine eingehende Erläuterung und einen bestimmten Weg zur Lösung eines Problems. Je klarer, desto besser.

Absprachen werden eingehalten

Für die Teammitglieder ist es wichtig, dass Menschen ihren Absprachen nachkommen, pünktlich sind, ihre Arbeit pünktlich fertigstellen und sich an die Regeln halten; denn das tun sie selbst schließlich auch.

Qualifikationen und Abschlüsse

Man lässt sich hier nicht so ohne Weiteres von Menschen überzeugen, die nicht entsprechend qualifiziert sind. Für das Team ist es wichtig, dass Informationen und Anweisungen aus zuverlässigen, geprüften Quellen, formalen Kanälen bzw. von der zuständigen Autorität stammen. Menschen, die die Teammitglieder von etwas überzeugen wollen, sollten dies auf jeden Fall berücksichtigen.

Formale Struktur

Wichtige Dinge sollten für dieses Team vorzugsweise formal-schriftlich festgehalten werden; Menschen im Umfeld sollten ebenso ordentlich und strukturiert sein wie das Team selbst.

Prüfung und Kontrolle

Man legt hier Wert auf Kontrolle und Korrektur; dann ist man zumindest sicher, sich mit den richtigen Dingen zu beschäftigen und mit diesen Dingen richtig umzugehen.

Freundlichkeit

Man sieht es hier am liebsten, wenn Menschen im Umfeld nett sind und bewusst auf die Atmosphäre bei der Arbeit achten.



Mitsprache

Für die Teammitglieder ist es wichtig, dass jeder seine Meinung äußern darf; Beschlüsse fasst man gemeinsam.

Konsens

Alle gehören dazu. Die Führungskraft sollte entsprechend alle Beteiligten in den Gruppenprozess einbeziehen und niemanden ausschließen, bzw. nicht ohne irgendeine Art von Beratung einfach so Dinge durchsetzen, die für die Menschen negativ sein können.

Zusammenarbeit

Die Teammitglieder finden es angenehm, wenn sie mit anderen Menschen arbeiten und/oder zusammenarbeiten können; am besten möglichst umfassend. Die stärkste Motivation für sie ist es, Menschen tatsächlich mit irgendetwas helfen zu können und/oder mit irgendetwas eine Freude zu bereiten.

Das funktioniert weniger gut ...

Menschen im Umfeld dieses Teams sollten Folgendes besser nicht tun:

- > Angeben und bluffen; das durchschaut man hier sofort.
- > Arrogant sein und ständig die Aufmerksamkeit auf sich ziehen wollen.
- > Teammitglieder pushen, um bessere Leistungen zu erbringen.
- > Dinge versprechen, die nicht umgesetzt werden können; man mag hier keine Luftschlösser.
- > Versuchen, Teammitglieder auszustechen, um selber besser dazustehen.
- > Aus allem einen Wettbewerb machen wollen.
- > 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.

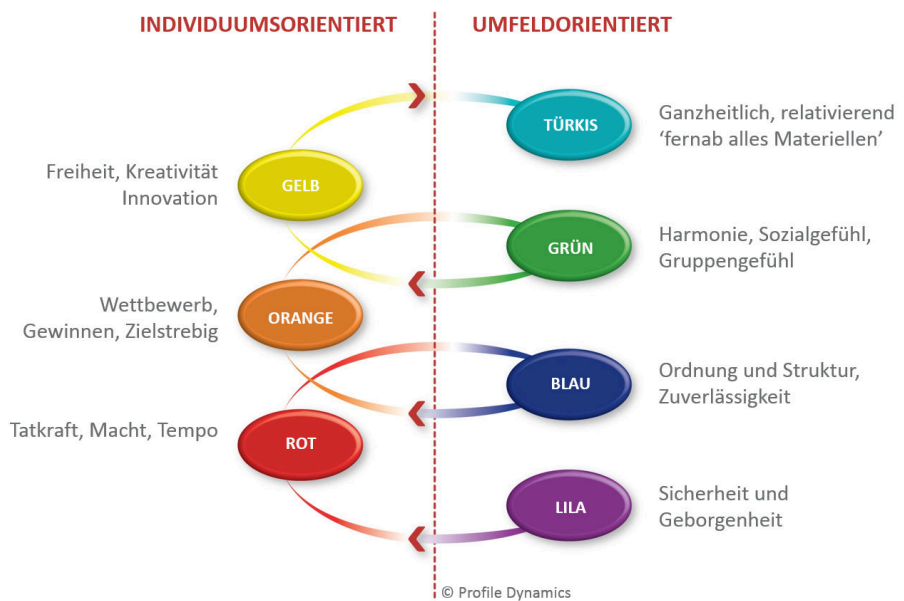


Allgemeine Beschreibung der Wertesysteme

WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGE



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 Antriebsmustern, ihren Motiven sowie damit, wie sie die Welt betrachten. Es gibt sieben dieser Systeme (in Form von Antriebsmustern), 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, Hingabe, 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 von ihrem Umfeld und erwarten eine starke und klare Führung. Häufig ziehen sie die Führungsrolle selbst an sich. Krisen und Konflikte gehören zum Leben; dementsprechend ist Rot äußerst stressbeständig. Man erkennt Menschen mit hohem Rot-Anteil an ihrem dominanten Auftreten, mit dem sie sich nicht immer Freunde machen (das bereitet ihnen aber keine schlaflosen Nächte). 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 für Menschen mit hohem Rot-Anteil im Profil.

Stärken
Fallstricke

dominant, Führung, Tatkraft, Geschwindigkeit
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
Fallstricke

genau, ordentlich, Disziplin, zuverlässig, ehrlich
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 (Kleidung, Schmuck, elektronische Geräte). Sie sehen eine Welt voller Chancen, in der man Risiken eingehen muss, um das eigene Ziel zu erreichen (kostet es, was es wolle). Orange mag Wettbewerb und Herausforderungen, mit denen man punkten und (am besten öffentliche) 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
Fallstricke

erfolgsorientiert, zweckmäßig und effizient, flexibel
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 streben nach Harmonie und mögen keinen Streit; sie sind oft freundlich, hilfsbereit und fürsorglich. 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 und wettbewerbsorientierten Umfeld oder bei häufiger Arbeit allein weniger glücklich.

Stärken
Fallstricke

einfühlsam, hilfsbereit, Harmonie, Übereinstimmung erzielen
gutgläubig, zögerlich mit Beschlüssen, konfliktscheu, Schwierigkeiten mit individuellem Erfolg



Gelb

Gelb mag intellektuelle Freiheit, Denken, Forschung und neue Ideen und sucht bei (komplizierten) Problemen gern 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. Im Umfeld wird das unter Umständen als unangenehm und eigensinnig empfunden. Gelb überrascht häufig mit originellen und überraschenden Ideen, macht es aber auch schon mal zu kompliziert. Gelb kommt in einem innovativen Umfeld zur Geltung, in dem es auf kreative Lösungen ankommt. Ein langweiliges Umfeld mit geringer intellektueller Herausforderung ist weniger gut geeignet.

Stärken
Fallstricke

offen, innovativ, kreativ, frei, ergründet den Kern des Problems
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. Das Umfeld empfindet diese Menschen häufig als etwas sonderbar, verschwommen und wenig konkret. 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
Fallstricke

breiter Blick, denkt über Grenzen hinweg, global, einfach, schlicht, relativierend, selbstlos
wenig konkret, fehlender Realitätssinn, vage, weltfremd