

Sie haben mit 80 Punkten Ihre höchste Ausprägung auf dem 7. Level GELB.

GELB ist als erster in der Lage, die Vorzüge der vorhergehenden Levels zu sehen, zu nutzen und miteinander zu kombinieren. Das Denken erfolgt systemisch-integrierend, multiperspektivisch und strategisch. Gleichzeitig wird das Denken abstrakter und von Ideen und Konzepten geprägt, mit dem Ziel, klare Wege zu finden. Seine profunde Kompetenz und seine Vernetzung nutzt er, um in verschiedensten Lern- und Arbeitsformen seine gesteckten Ziele zu erreichen. Er strebt nach lebendigem Wachstum und permanenter Veränderung, handelt pragmatisch und verantwortlich. Werte wie Wissen, Unabhängigkeit, Kreativität, persönliche Entwicklung und Eigenverantwortung sind für ihn wichtig. Ebenso besitzt GELB die Fähigkeit, mit Ambivalenzen umzugehen und Widersprüche auszuhalten, Paradoxes zu denken und einander widersprechenden Prinzipien gleichzeitig treu zu sein. Er verfügt über ein hohes Selbstwertgefühl, das ihm ermöglicht, Unzulänglichkeiten anzunehmen und zuzugeben und diese in seine Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. GELB nimmt Informationen auf intellektuellem, emotionalem, intuitivem und meditativem Weg auf. Er schätzt das Alleinsein als Quelle seiner Selbsterfahrung und Selbstbestimmung. Das Prinzip des lebenslangen Lernens und Experimentierens gehört zu seinen Grundeigenschaften. Er lernt beständig, selbstgesteuert, nutzt alle vorhandenen Quellen und Ressourcen. Die Frage des Sich-Ausdrücken-Könnens ist für ihn von großer Bedeutung. Sein Wunsch, sich permanent weiter zu entwickeln, ist wichtiger als das Streben nach Besitz und Macht. GELB ist in der Lage, mit Menschen auf anderen Levels jeweils in deren "Augenhöhe" zu kommunizieren und mit ihnen umzugehen. Er hat das Bewusstsein, dass jeder Level wichtig, nützlich und notwendig ist und dass sich jeder auf den Levels sowohl nach oben als auch nach unten bewegen kann. Die Meinung anderer kann ihn in seinem Entscheidungsprozess unterstützen, ist dabei jedoch nicht ausschlaggebend. Seine Beziehungen lebt er ohne jegliche Besitzansprüche und mit einer hohen Wertschätzung.

## Motivation & Lernen

Auf GELB existiert Wissen stets in konkreten Kontexten. Motivierend sind Problemstellungen, für die dann individuell Schlussfolgerungen und Lösungen gefunden werden. Lernen erfolgt also stark selbstmotiviert und eigenverantwortlich, das momentan benötigte Wissen ist entweder bereits vorhanden oder wird situativ zusammengetragen, bis die Lösung einer Aufgabe möglich ist. Lebenslanges Lernen hat einen sehr hohen Stellenwert. Flexibilität und der Wille, das eigene Wissen bestmöglich einzubringen, prägen das Grundverständnis von GELB und wirken als Motivation.

## Management & Führung

Menschen auf GELB sind eher schwer zu führen, denn sie lassen sich nur in Projekte einbinden, die sie wirklich interessieren. Sie arbeiten hoch selbstständig und akzeptieren Führung nur situativ und von denjenigen Personen, die für eine bestimmte Aufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt über das meiste relevante Wissen bzw. die besten relevanten Fähigkeiten verfügen.

Die Mitarbeiter akzeptieren gern Vorgaben der Führungspersönlichkeit, sofern diese hohe Qualitäts- und Quantitätsvoraussetzungen erfüllen, nehmen nur zielorientierte Richtlinien an, lieben ihren Freiraum, wertschätzen nur eine Führungskraft mit hoher Fachkompetenz, lassen ihre Führungskraft wissen, was sie zum Erfüllen ihrer Aufgabe brauchen, mögen eine offene Beziehung zur Führungskraft.

Einen Mitarbeiter auf GELB anzuleiten, hat nicht mehr viel mit klassischer Führung von oben nach unten zu tun. Zwar hat der Mitarbeiter ein Gefühl für Hierarchien und er wird auch in der Lage sein, diese zu würdigen. Er betrachtet sich aber auch selbst als stark und reif genug, um sich nicht einfach so Anweisungen geben zu lassen. Vielmehr wird er Aufgaben dann übernehmen, wenn er sie für sinnvoll im Sinne eines Gesamtergebnisses ansieht. Und er wird sich immer etwas mehr Spielraum gönnen, um selbst zu entscheiden, wie die Aufgaben am besten zu erledigen sind.

Von der Führungskraft wird erwartet, dass sie die Mitarbeiter bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt, alle Themen gemeinsam von der Aufgabenstellung bis zur Zielerreichung diskutiert, Anregungen von Mitarbeitern annimmt, für Querdenker und freie Meinungsäußerung offen ist, die volle Entfaltung der Mitarbeiter zum Einsatz für das Unternehmen fördert.

## Verkauf

Hier vollzieht sich die Abkehr vom klassischen Vertrieb. Die direkte Ansprache von potenziellen Kunden ist zwar weiterhin möglich, es ist aber nicht mehr die traditionelle Kaltakquise. Es werden eher erfolgreiche Projekte als Aufhänger für die Kundenansprache genutzt. GELB wendet sich gezielt an Firmen, präsentiert eine Case Study und diskutiert dort, ob ein ähnliches Konzept auch in diesem Unternehmen sinnvoll sein könnte. Das Gesprächsergebnis ist bei einem solchen Austausch offen. Ergibt sich eine nützliche Zusammenarbeit, ist es gut. Ein weiteres Vermarktungsinstrument bildet die Expertise. Viele Spezialisten teilen großzügig ihr Wissen über Blogs, Newsletter, Bücher und Fachbeiträge in Zeitungen und werden dadurch gefunden. Verbunden mit regelmäßigem Social-Media-Marketing ist es so möglich, Interessenten zu erreichen und Sog zu erzeugen. Voraussetzung für diese Art der Vermarktung ist

# ANALYSE

allerdings, dass das Know-how, die Leistungen und Angebote des Unternehmens herausragend sind.

Je komplexer Vertriebsabläufe werden und je wichtiger die Fachlichkeit wird,

desto entscheidender ist vernetztes Denken für den Erfolg. Mitarbeiter auf GELB sind wichtige Triebkräfte in Sachen Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

