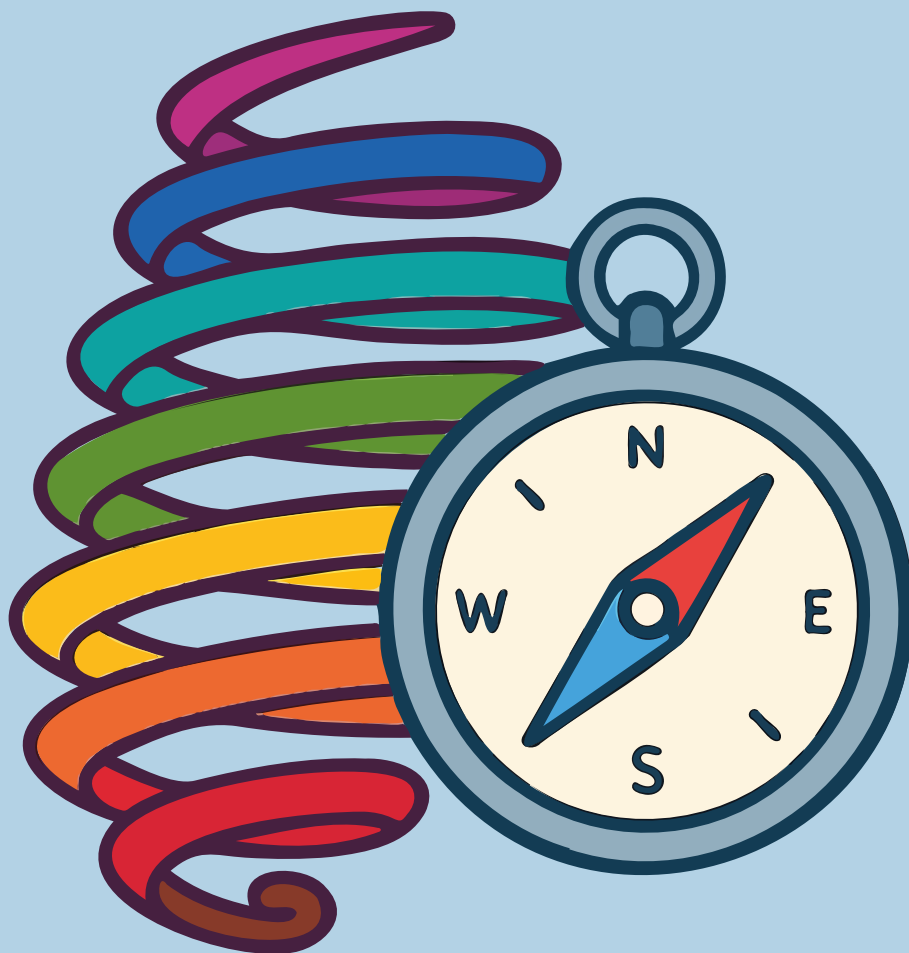


# Dein persönlicher Wertekompass

Max Mustermann



フ  
ユ  
チ  
ャ  
ー  
・  
フ  
ィ  
ッ  
ト  
・  
ワ  
ー  
ク

## Top-5 Werte

### Max Mustermann

#### 1. Kollektivität/Teamorientierung (Grün)

Deine Antworten zeigen, dass dir das Miteinander im Team, gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Erfolge ein zentrales Anliegen sind – sowohl emotional als auch im Handeln.



#### 2. Flexibilität/Anpassungsfähigkeit (Gelb)

Du legst Wert darauf, in unterschiedlichen Situationen flexibel zu reagieren, verschiedene Perspektiven einzubeziehen und Komplexität mit kollektiver Intelligenz zu adressieren.

#### 3. Rahmen und Freiraum (Blau/Gelb)

Dir ist ein klarer Rahmen wichtig, in dem Kreativität und Eigenständigkeit möglich werden. Strukturen sollen Orientierung bieten, ohne Freiräume einzuschränken.

#### 4. Nachhaltigkeit/Verantwortung (Türkis)

Das Wohl zukünftiger Generationen, Weitblick und nachhaltiges Handeln sind für dich essenziell und beeinflussen konsequent dein Führungsverhalten.

#### 5. Selbstreflexion/Lernbereitschaft (Gelb)

Du überprüfst eigene Überzeugungen im Austausch mit anderen, bist offen für kollektiven Rat und nimmst jede Situation als Lernchance.

Dein Werteprofil: Du führst partizipativ, systemisch, verantwortlich und mit tiefem Respekt für Mensch und Zukunft. Die Harmonie des Kollektivs und das Wirken fürs große Ganze prägen deine Arbeit.

Werteanalyse vom 07.10.2025 by Future-Fit Work Werte AI-Coach

# Warum sind Werte wichtig?

Werte sind die unsichtbaren Grundlagen unseres Denkens, Fühlens und Handelns. Sie wirken wie innere Leitlinien, die Orientierung geben, Sinn stiften und Entscheidungen prägen. Während Regeln und Verhaltensweisen oft situativ angepasst werden können, bilden Werte das tiefere Fundament, das bestimmt, wie wir die Welt deuten und wie wir auf sie reagieren.

- **Werte geben Richtung und schaffen Klarheit.**
- **Werte treiben Menschen und Organisationen an.**
- **Werte bilden die Grundlage für unsere Bewertungen: Was ist richtig, was ist falsch?**
- **Erfüllte Werte schaffen Motivation, Zufriedenheit und Erfolg.**
- **Nicht erfüllte Werte führen zu Frustration, Konflikten und Blockaden.**

Werte sind damit konstitutive Elemente jeder Kultur – sie definieren Sinn und Bedeutung innerhalb sozialer Systeme und wirken weit über das individuelle Verhalten hinaus.

## Das Modell von Spiral Dynamics

beschreibt die Entwicklung menschlicher Wertesysteme in Abhängigkeit von Lebensbedingungen. Es wurde von Clare W. Graves entwickelt und später von Don Beck und Chris Cowan weiter ausgearbeitet.

Spiral Dynamics zeigt, dass Menschen, Gruppen und Gesellschaften ihre Werte und Denkweisen nicht zufällig entwickeln, sondern als Antwort auf Herausforderungen, die das Leben jeweils stellt.

Die Wertebenen sind dabei farbcodiert und repräsentieren unterschiedliche Bewusstseins- und Handlungslogiken. Jede Ebene bringt neue Fähigkeiten hervor, ohne dass die vorherigen vollständig verschwinden – sie bleiben als

„Schichten“ im Menschen und in Organisationen wirksam.



**Beige** – Überleben: Instinkte, grundlegende Bedürfnisse wie Nahrung, Schutz, Sicherheit.

**Purpur** – Magisch-animistisch: Tradition, Rituale, Stammesdenken, Zugehörigkeit, Schutz durch Gemeinschaft.

**Rot** – Macht-egoistisch: Durchsetzung, Stärke, Impulsivität, persönliche Ehre, Dominanz.

**Blau** – Ordnung-konformistisch: Pflicht, Gehorsam, Moral, Disziplin, klare Regeln und Strukturen.

**Orange** – Erfolg-rationalistisch: Leistung, Wettbewerb, Fortschritt, Karriere, Wohlstand, Innovation.

**Grün** – Gemeinschaft-relativistisch: Gleichwertigkeit, Dialog, Empathie, Konsens, Nachhaltigkeit im sozialen Sinn.

**Gelb** – Integrativ-systemisch: Eigenverantwortung, Vernetzung, Ganzheit, Lernen, Ambiguitätstoleranz, flexible Selbstführung.

**Türkis** – Holistisch-global: Verbundenheit mit allen Lebensformen, Spiritualität, Menschheitswohl, globale Verantwortung, Sinnorientierung.

**Spiral Dynamics verdeutlicht:** Jede Ebene ist eine Antwort auf die jeweilige Komplexität der Lebensbedingungen. Menschen und Organisationen können dadurch besser verstehen, wo sie stehen, welche Werte ihr Handeln prägen – und welche Entwicklungsstufen nötig sind, um zukünftige Herausforderungen zu meistern.

# Was kann ich mit meinen fünf wichtigsten Werten konkret anfangen?

Werte sind mehr als abstrakte Begriffe – sie sind tief verankerte Orientierungen, die unser Denken, Fühlen und Handeln prägen. Wer seine fünf wichtigsten Werte kennt, hält damit einen inneren Kompass in den Händen. Doch wie lassen sich diese Werte im Alltag und besonders im Berufsleben konkret nutzen?

## 1. Werte und Führungsstil

Deine Werte bestimmen, wie du führst – ob du andere inspirierst, klare Strukturen vorgibst oder Räume für Mitgestaltung schaffst. Steht Verantwortung weit oben, wirst du Führungsentscheidungen treffen, die Verlässlichkeit und Orientierung schaffen. Liegt dir Innovation am Herzen, wirst du experimentierfreudig sein und Veränderungen aktiv anstoßen. Ist Empathie zentral, wirst du Führung vor allem über Beziehung und Vertrauen leben. Indem du deine Werte reflektierst, erkennst du, wie dein Führungsstil wahrgenommen wird – und ob er zu den Anforderungen deines Umfelds passt.

## 2. Authentisches Handeln

Authentizität bedeutet, im Einklang mit den eigenen Werten zu leben. Wenn dein Handeln deinen inneren Überzeugungen widerspricht, entsteht Reibung – Stress, Unzufriedenheit oder das Gefühl von Sinnlosigkeit. Beispiel: Wenn dir Fairness wichtig ist, wirst du in ungerechten Strukturen unbewusst leiden. Umgekehrt gewinnst du Energie, wenn du aktiv zu mehr Gerechtigkeit beiträgst. Das Wissen um deine Werte erlaubt dir, bewusste Entscheidungen zu treffen – und Nein zu sagen, wenn etwas nicht zu dir passt.

## 3. Passung zum aktuellen Arbeitsumfeld

Werte wirken wie ein Prüfstein für die kulturelle Passung zwischen dir und deinem Unternehmen.

Stimmen deine Werte mit den gelebten Werten im Unternehmen überein, fühlst du dich am richtigen Ort.

Weichen sie stark voneinander ab, drohen Frustration und innere Kündigung.

Wenn z. B. Teamgeist einer deiner Kernwerte ist, du dich aber in einem stark wettbewerbsorientierten Umfeld wiederfindest, wird es schwer, langfristig motiviert zu bleiben. Hier hilft die Klarheit über deine Werte, bewusst Entscheidungen zu treffen: Bleibe ich und gestalte die Kultur mit – oder suche ich ein Umfeld, das besser zu mir passt?

## 4. Werte als Entscheidungshilfe

Die fünf wichtigsten Werte lassen sich wie ein Filter nutzen. Vor wichtigen Entscheidungen kannst du dich fragen:

Passt diese Option zu meinen Werten?

Unterstützt sie das, was mir wirklich wichtig ist?

Oder laufe ich Gefahr, gegen meine eigenen Überzeugungen zu handeln?

Diese Selbstreflexion verhindert, dass du dich im Alltag von kurzfristigen Zielen oder äußeren Erwartungen leiten lässt.

## 5. Persönliche Weiterentwicklung

Werte sind nicht statisch – sie entwickeln sich mit den Lebensbedingungen. Indem du deine Werte regelmäßig überprüfst, kannst du bewusst wahrnehmen, wie sich deine Prioritäten verschieben. Das eröffnet dir die Chance, dein Handeln, deine Ziele und deine beruflichen Schritte immer wieder neu auszurichten.

## Fazit

Deine fünf wichtigsten Werte sind ein kraftvolles Werkzeug – für dich als Führungskraft ebenso wie als Teammitglied. Sie helfen dir, deinen Führungsstil bewusst zu gestalten, authentisch zu handeln und die Passung zu deinem Umfeld kritisch zu prüfen. Vor allem aber geben sie dir Klarheit: Sie zeigen dir, was dich antreibt, was dir Energie gibt und wo deine Grenzen liegen.

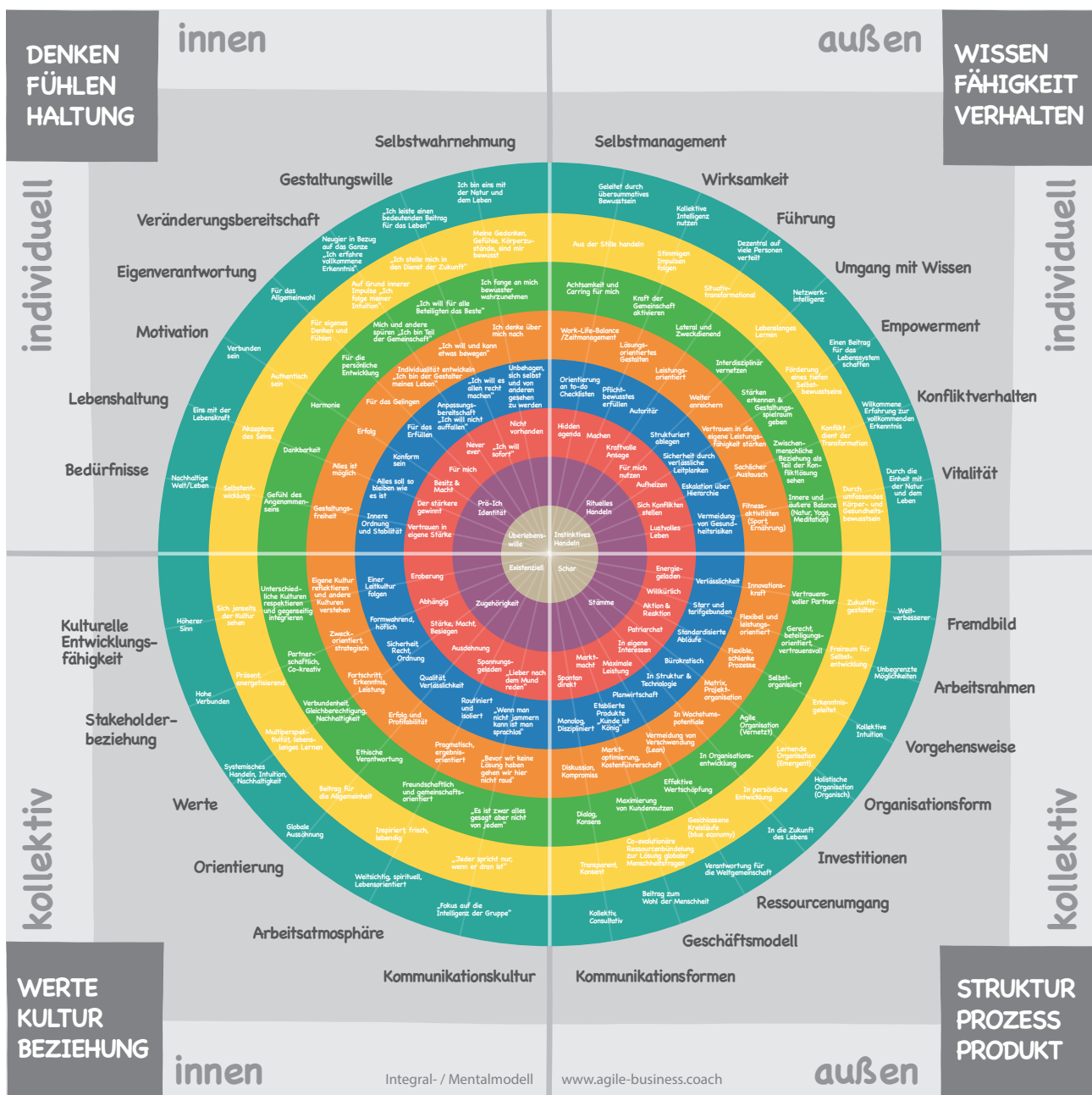
# Einfluss von Werten auf das Handeln von Menschen im Unternehmenskontext

Das Bild zeigt ein integriertes Modell der Werteentwicklung auf Basis von Spiral Dynamics, dargestellt als konzentrische Ebenen, die von archaischen bis hin zu holistischen Wertesystemen reichen.

Die Kreise verdeutlichen, wie sich Werte, Haltungen und Verhaltensweisen von innen nach

außen entwickeln – vom individuellen Denken und Fühlen über kollektive kulturelle Muster bis hin zu organisationalen Strukturen und Prozessen.

Die Farbcodierung macht die einzelnen Werteebenen sichtbar (Purpur, Rot, Blau, Orange, Grün, Gelb, Türkis) und zeigt, dass jede Entwicklungsstufe ihre eigene Logik und Stärke besitzt. So wird erkennbar, wie individuelle und kollektive Dimensionen, innere Einstellungen und äußeres Verhalten zusammenwirken und Organisationen wie auch Menschen prägen.



Level der kulturellen Entwicklung mit 9 Levels of Value Systems® by Robert Gies (agile-business.coach) V1.01  
 Inspired by Spiral Dynamics® (Don Beck/Chris Cowan) 2007, Vier-Quadranten-Modell (Ken Wilber) 1995, Integrale Landkarte für Organisationsentwicklung (Imu Augsburg) 2020

# Verborgene Facetten deiner Wertewelt

## **Faktenbasierte Beobachtung**

Dein Werteprofil betont Teamorientierung, Flexibilität, Reflexion und nachhaltige Verantwortung. Du priorisierst das Kollektiv über das Individuum, beziehst dich gerne auf kollektive Intelligenz und akzeptierst Rahmenbedingungen, die individuelle Freiheit ermöglichen.

## **Emotionale Perspektive**

Deine emotionale Sicherheit scheint stark vom Gemeinschaftsgefühl abzuhängen. Das Bedürfnis, gemeinsam mit anderen Herausforderungen zu bewältigen und Erfolge zu feiern, dürfte dir nicht nur Halt geben, sondern auch Motivation und Zuversicht schenken.

## **Kritische Einwände**

Vielleicht unterschätzt du, wie sehr dein Streben nach Konsens und kollektiver Weisheit dich in Situationen hemmen könnte, in denen schnelle, unpopuläre Entscheidungen gefragt sind. Es besteht die Gefahr, dass deine Führungsrolle verwässert wird, wenn du eigene Positionen zugunsten des Gruppengefühls zu oft zurückstellst.

## **Chancen und Nutzen**

Gerade in komplexen, dynamischen Umfeldern ist deine Fähigkeit zur flexiblen, gemeinschaftlichen und nachhaltigen Führung ein enormer Vorteil. Du kannst als Vorbild fürs integrative, partizipative Leadership stehen und Innovationskraft im Team stärken.

## **Kreative Möglichkeiten**

Durch gezieltes Ausbalancieren zwischen kollektiver Weisheit und situativer Durchsetzung könntest du latent vorhandene Führungspotenziale noch bewusster entfalten – etwa in dem du auch mal allein voran gehst und dann reflektierend ins Team zurückspiegelst.

## **Meta-Reflexion**

Vielleicht bist du so sehr im Systemdenken und der Teamkultur verankert, dass individuelle Impulse zu wenig Raum bekommen. Insbesondere für die eigene Entwicklung könnte ein bewusster Schritt in Richtung individueller Risikobereitschaft und sichtbarer Entscheiderrolle neue Erkenntnisse bringen.

# Dein konkreter Handlungsplan zur Nutzung der Erkenntnis

Die Spiral-Dynamics-Darstellung mit den farbcodierten Ebenen kannst du nutzen, um deine fünf Werte in einen größeren Entwicklungs-Kontext zu setzen.

## 1. Reflexionslandkarte

- Drucke das Bild der Farbringe groß aus (A3, wenn möglich).
- Markiere mit einem Stift, wo deine fünf Werte verortet sind (z. B. Grün, Gelb).
- Ergänze kleine Notizen: „So lebe ich Vertrauen im Alltag“ oder „Hier spüre ich, dass Sicherheit besonders wichtig ist“.

☞ So wird das Bild zu einer **Landkarte deiner inneren Werte-Welt**.

## 2. Coaching oder Führungskontext

- Nutze das Bild, um mit Teams oder Kunden über Werte zu sprechen.
- Zeige, wie unterschiedliche Werte-Farben zu Konflikten oder Ergänzungen führen können.
- z. B. „Blau (Sicherheit, Ordnung)“ kann mit „Orange (Wettbewerb, Leistung)“ in Spannung geraten.
- Deine eigenen Werte kannst du als Beispiel für Authentizität einbringen.

## 3. Entscheidungs- und Priorisierungstool

Wenn du vor einer wichtigen Entscheidung stehst:

- Lege das Bild vor dich hin.
- Schau, welche Farben und Werte gerade angesprochen werden.
- Frage dich: „Fördere ich damit eher meine grünen Werte (Vertrauen/Respekt), meine blauen (Sicherheit) oder meine gelben (Weiterentwicklung)?“

☞ Das macht innere Spannungen sichtbar und bringt Klarheit.

## 4. Persönliche Weiterentwicklung

- Das Modell zeigt, dass Werte dynamisch wachsen können.
- Nutze das Bild, um dir Fragen zu stellen wie:
  - „Welcher Wert könnte als Nächstes stärker in mein Leben treten?“
  - „Bleibe ich zu stark in Sicherheit verhaftet und könnte bspw. mutiger in Orange (Erfolg/Innovation) investieren?“
- Damit machst du dein persönliches Wachstumsfeld sichtbar.

## 5. Werte-Reflexionsjournal

Plane dir jede Woche einen festen Termin (ca. 15 Minuten) ein, um dein persönliches Werte-Reflexionsjournal auszufüllen – zum Beispiel am Freitagabend oder Sonntagmorgen.

**Trage zu jedem deiner fünf Werte ein:**

- Wo habe ich ihn gelebt? (konkrete Situationen, kleine oder große)
- Wo habe ich ihn verletzt? (Momente, in denen dein Umfeld oder deine Aufgaben im Widerspruch zu deinem Wert standen)
- Auswirkung auf meine Energie? (Wie hat es dich gestärkt oder geschwächt?)
- Was nehme ich mir für nächste Woche vor? (ein kleiner, konkreter Schritt, um deine Werte stärker in Einklang mit deinem Alltag zu bringen).

Das folgende Journal ist dein persönlicher Wertekompass – es hilft dir, Entscheidungen klarer zu treffen, authentischer zu handeln und deine Entwicklung bewusst zu steuern.

☞ Diese Reflexion macht sichtbar, ob dein aktueller Work-Life Match stimmig ist – oder ob Handlungsbedarf besteht.

# Werte-Reflexionsjournal

Kontext der Werte-Reflexion (z. B. Team, Tätigkeit, Organisation, privates Umfeld)

<b>Wert 1: Kollektivität/Teamorientierung (Grün)</b>	
Wo habe ich ihn gelebt?	
Wo habe ich ihn verletzt?	
Auswirkung auf meine Energie?	
Was nehme ich mir für nächste Woche vor?	

<b>Wert 2: Flexibilität/Anpassungsfähigkeit (Gelb)</b>	
Wo habe ich ihn gelebt?	
Wo habe ich ihn verletzt?	
Auswirkung auf meine Energie?	
Was nehme ich mir für nächste Woche vor?	

<b>Wert 3: Rahmen und Freiraum (Blau/Gelb)</b>	
Wo habe ich ihn gelebt?	
Wo habe ich ihn verletzt?	
Auswirkung auf meine Energie?	
Was nehme ich mir für nächste Woche vor?	

<b>Wert 4: Nachhaltigkeit/Verantwortung (Türkis)</b>	
Wo habe ich ihn gelebt?	
Wo habe ich ihn verletzt?	
Auswirkung auf meine Energie?	
Was nehme ich mir für nächste Woche vor?	

<b>Wert 5: Selbstreflexion/Lernbereitschaft (Gelb)</b>	
Wo habe ich ihn gelebt?	
Wo habe ich ihn verletzt?	
Auswirkung auf meine Energie?	
Was nehme ich mir für nächste Woche vor?	