

## Die 5 Ebenen nach Frederic Laloux

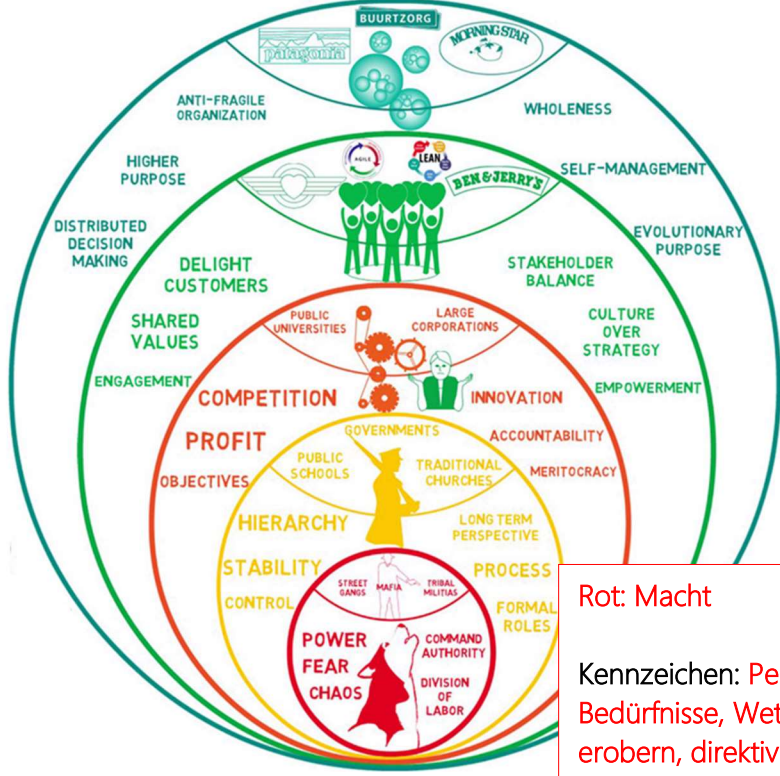
Eine Selbsteinschätzung: Die Beschreibungen der Ebenen und der dazugehörigen Sprachmuster können Dir dabei helfen, Dich bezüglich der fünf Laloux-Ebenen besser kennenzulernen, Dich innerhalb der Ebenen leichter zu verorten und Entwicklungspotentiale aufzuzeigen.

Schau Dir zur Einstimmung am besten diesen knapp 10-minütigen Film dazu an:

<https://vimeo.com/121517508>.

Danach schätze Dich ein.





**Rot: Macht**

**Kennzeichen:** Persönliche Bedürfnisse, Wettkampf, autoritär, erobern, direktiv

**Optimale Ausprägung:** Es gibt einen gesunden Expansionswunsch in alle möglichen Richtungen. JedeR sorgt auch für die Erfüllung seiner /ihrer Bedürfnisse. Es herrscht ein gesunder Wettbewerb. Die Krisenmanagement-Fähigkeiten sind gut ausgeprägt, und wenn es sein muss, ist eine kämpferische Positionierung kein Problem.

**Typische Sprachmuster:**

- „Im Anmarsch sein“
- „Truppen bereitstellen“
- „Das ist mein Mann!“
- „Unter Beschuss nehmen“
- „Ich zähl auf Euch“

*Bitte die passende Zahl einkreisen:*

Wie gut kann ich aus dieser Haltung heraus handeln?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 nicht gut.....sehr gut

Wie viel Kraft kostet es mich, wenn andere diese Haltung haben?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 gar keine.....sehr viel

Wie gut kann unsere Organisation aus dieser Haltung heraus handeln?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 nicht gut.....sehr gut

**Amber: Ordnung**

**Kennzeichen:** Struktur, Verfahren, Gerechtigkeit, Hierarchie, richtige und falsche Prinzipien, Kontrolle, Regeln, korrekt, distanziert

**Optimale Ausprägung:** Es herrscht genau der richtige Organisationsgrad. Regeln, Prozesse und Organisation sind Mittel zum Zweck und werden verbindlich eingesetzt. Es herrschen Maßstäbe für eine gerechte Arbeits- und Zuwendungsverteilung.

**Typische Sprachmuster:**

- „Herr Dr. Müller“
- „Nach den gültigen Prozessen...“
- „Es ist vereinbart, dass...“
- „Dafür bin ich nicht zuständig“
- „Regeln sind einzuhalten, Struktur ist wichtig“

*Bitte die passende Zahl einkreisen:*

Wie gut kann ich aus dieser Haltung heraus handeln?

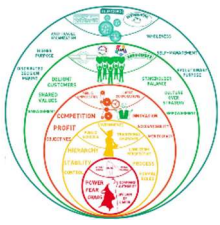
1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 nicht gut.....sehr gut

Wie viel Kraft kostet es mich, wenn andere diese Haltung haben?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 gar keine.....sehr viel

Wie gut kann unsere Organisation aus dieser Haltung heraus handeln?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
 nicht gut.....sehr gut



### Orange: Erfolg

**Kennzeichen:** Erfolg, Ziele, Leistung, Cleverness, Flexibilität, Engagement, strategisch, materiell, experimentell

**Optimale Ausprägung:** Es besteht ein gesundes Interesse daran, Erfolg zu haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind leistungsorientiert in dem Sinne, als dass sie ihr Bestes geben wollen. Das Interesse am Kunden und an der Verbesserung des Produktes ist groß. Wer sich einbringt, kann Karriere machen. Durch eine hohe Energie in dem Unternehmen gibt es viel Raum für clevere Geschäftskonzepte und Innovationen.

**Typische Sprachmuster:**

- „Wir müssen das Ziel im Auge behalten“
- „Wer hat die beste Idee?“
- „Was bringt am meisten Umsatz?“
- „Hol noch mehr aus Dir raus!“
- „Wo stehen wir?“
- „Wir holen das Beste daraus, das ist eine spannende Möglichkeit“

*Bitte die passende Zahl einkreisen:*

**Wie gut kann ich aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

**Wie viel Kraft kostet es mich, wenn andere diese Haltung haben?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
gar keine.....sehr viel

**Wie gut kann unsere Organisation aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

### Grün: Gemeinschaft

**Kennzeichen:** Gefühle, Menschlichkeit, Vernetzung, Kommunikation, Harmonie, Zusammenarbeit, Werteorientierung

**Optimale Ausprägung:** Zusammenarbeit wird als elementar erachtet und gefördert. Der Mensch im Unternehmen wird ganzheitlich betrachtet und wertgeschätzt. Entwicklung von Stärken und Talenten ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird gefördert. Netzwerke werden explizit ohne manipulatorische Hintergedanken gefördert. Alle Menschen sind gleichwertig und insgesamt wichtiger als der finanzielle Erfolg.

**Typische Sprachmuster:**

- „Wir tauschen uns aus“
- „Wir tun uns nicht weh“
- „Wie geht es Dir?“
- „Wir arbeiten zusammen“
- „Was sind die Interessen der anderen?“

*Bitte die passende Zahl einkreisen:*

**Wie gut kann ich aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

**Wie viel Kraft kostet es mich, wenn andere diese Haltung haben?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
gar keine.....sehr viel

**Wie gut kann unsere Organisation aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

### Türkis: Holistik

**Kennzeichen:** Integration, das große Ganze, Verbundenheit, neugierig, gestaltend, Diversität, Weltenbürgertum, Vereinigung von Fühlen und Wissen

**Optimale Ausprägung:** Schlichtheit und innere Ruhe sind erstrebenswert. Das Individuum wird nicht als isoliert angesehen, sondern als Teil der Weltgemeinschaft. Spiritualität kann eine Rolle spielen. Alles steht miteinander in einem Zusammenhang, und man kann nichts aus seinem Kontext nehmen. Geld, Status und Macht sind nicht wichtig. Man strebt in der Organisation, für die man arbeitet, nach Sinn. Situationen können gut aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden.

**Typische Sprachmuster:**

- „Was dient uns allen?“
- „Ist es gut für den Planeten?“
- „Wenn Du die Notwendigkeit spürst, dann tue es“
- „Sei, wie Du bist“
- „Ist das sinnvoll?“

*Bitte die passende Zahl einkreisen:*

**Wie gut kann ich aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

**Wie viel Kraft kostet es mich, wenn andere diese Haltung haben?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
gar keine.....sehr viel

**Wie gut kann unsere Organisation aus dieser Haltung heraus handeln?**

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10  
nicht gut.....sehr gut

## Ergänzende Grundgedanken zum Ebenen-Denken:

- Wenn sich die Umstände ändern, entwickeln Menschen neue Wertesysteme, die besser zur neuen Situation passen
- Jeder Mensch trägt mehrere (gegensätzliche) Wertesysteme in sich
- Unter verschiedenen Umständen benutzen Menschen unterschiedliche Wertesysteme
- Menschen, die innerhalb desselben Wertesystems leben, erfahren sich als normal.

## Weitere interessante Fragen im Nachgang:

- Wo stehe ich, und wo steht mein Team bezüglich der fünf Ebenen?
- Welche Kultur haben wir? Wie sind die individuellen Haltungen der Teammitglieder?
- Wo möchte ich mich / möchten wir uns gern hin entwickeln?