



rotonin = Blau

Konkret / Strukturiert  
Vorsichtig / Gemessen

amin = Gelb

Erfinderisch / Zukunftsorientiert  
Neugierig / Energetisch

osteron = Rot

hartnäckig / Direkt  
Systemisches Denken

strogen = Grün

Kontemplativ / Kontextuell  
Einfühlsam / Inklusiv



” Wer weiß, wie das Gehirn funktioniert, kann jeden erreichen.  
– Dr. H. Fisher

***Arbeit 4.0: Neue Methoden der Zusammenarbeit erfordern ein modernes Verständnis im Umgang miteinander – Neurocolor bringt aktuelle Erkenntnisse der Neurowissenschaft in die Arbeitswelt***

Das Verständnis davon, was es heißt, in Teams zusammen zu arbeiten, ist in einem großen Umbruch. Viele Faktoren tragen dazu bei. Etliche Neuerungen in der Art der Zusammenarbeit kommen aus dem Bereich der Digitalen Vernetzung, aber auch Konzepte wie Agilität und Methoden zum hierarchiefreien Arbeiten auf Augenhöhe führen dazu, dass sich sowohl die Rolle der Mitarbeiter ändert, als auch die Rolle der Führungskräfte im Alltag. Mitarbeiter werden immer mehr zu aktiven und flexiblen Mitgestaltern und Führungskräfte müssen ihre Rolle neu konzipieren, jenseits vom traditionellen Kontrollverständnis.

Gleichzeitig erleben viele Teams, dass sich die Anforderungen der Märkte rasch ändern. Die Folge ist, dass in vielen Arbeitsbereichen zeitgleich die bisherigen Prozesse stabil gehalten und optimiert sowie ganz neue zukunftsorientierte strategische Themen geplant und umgesetzt werden. In dieser Situation kann es leicht zu Missverständnissen kommen und es geschieht häufiger, dass trotz klarer Absprachen, nicht immer alle Teammitglieder an einem Strang zu ziehen.

Was der Einzelne dabei genau für Absprachen braucht, um sich optimal einzubringen, ist individuell sehr verschieden. Ein größeres Verständnis für die kommunikativen Präferenzen und Bedürfnisse hilft dabei und baut eine Brücke zwischen den Teammitgliedern – unabhängig von formaler Position oder Rolle.



## Man kann mit einem Flugzeug von 1920 fliegen, oder mit einem modernen Passagierflugzeug

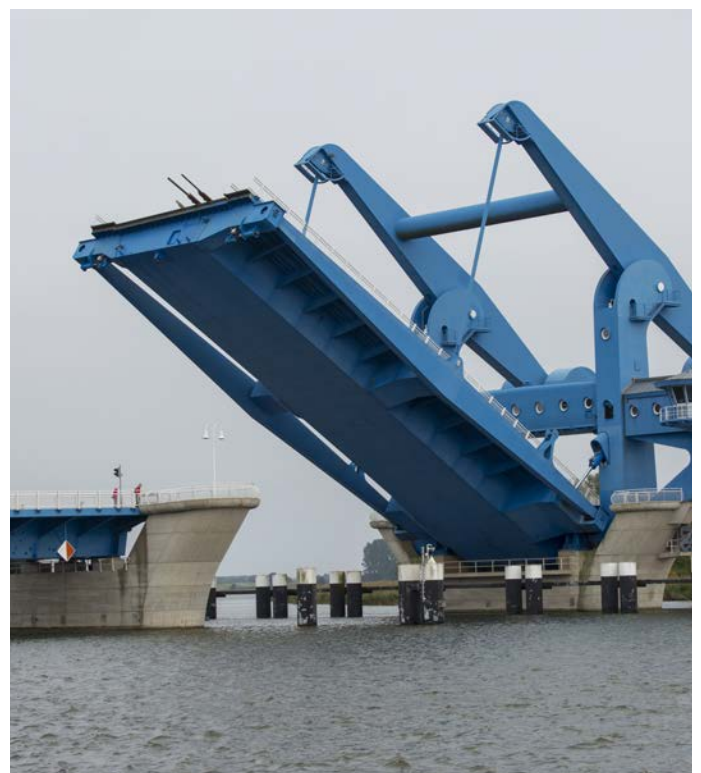
Um dieses Verständnis zu fördern, sind Persönlichkeitstests in der Arbeitswelt weit verbreitet. Die herkömmlichen und bisher verwendeten Modelle und Methoden, um Persönlichkeit und Charakter zu testen (DISC, Myers Briggs, etc.), entspringen zum großen Teil den Denkmodellen von C.G. Jung aus den 1920er Jahren. Doch helfen uns diese Ansätze auch bei den neuen Methoden der Zusammenarbeit mit fluiden Rollenbeschreibungen, höherer Geschwindigkeit in Entscheidungsprozessen und einer hohen Bereitschaft zur Veränderung?

Fernab von Schubladendenken und mit dem Anspruch, existierende Modelle zu erweitern, wurde Neurocolor zwischen 2004 und 2016 von der Anthropologin und Neurowissenschaftlerin Dr. Helen Fisher entwickelt. Nach eingehender Beschäftigung mit Persönlichkeitsmerkmalen in der biologischen Fachliteratur, stellte sie einen Zusammenhang her zwischen menschlichem Verhalten und dem Wirken von Hormonen und Neurotransmittern im Gehirn. Ihre Erkenntnisse wurden mit über 40.000 Personen getestet und ab 2012 auch mittels eines Magnetresonanztomographen validiert.

## Herausgekommen ist eine Methode, mit deren Hilfe aus störenden Differenzen Brücken zu einem verstehenden Miteinander gebaut werden

Vier große Hormonsysteme bestimmen die Gehirnaktivität und die angeborene Persönlichkeit: Serotonin, Dopamin, Testosteron und Östrogen. Jeder Mensch nutzt täglich alle vier Hormone, aber die Intensität der Ausschüttung dieser Hormone im Mutterleib führt zu spezifischen Zügen, die sich unterscheiden. Die individuelle Persönlichkeit entsteht aus einem einzigartigen und individuellen Mix der Hormone, wobei meist ein oder zwei Hormone dominanter sind.

Neurocolor misst Persönlichkeitsmerkmale mit einem Fragebogen und nutzt vier Farben, um die Hormonsysteme darzustellen. Die Anwendung dieser Erkenntnisse kann dazu führen, dass Teams mit echter „Neuro-Diversity“ produktiv zusammenarbeiten. Das heißt, sie nutzen die individuellen Präferenzen und arbeiten nicht gegen sie.



## Serotonin = blau

Menschen mit einer Präferenz in Blau sind vorsichtig, gemessen, strukturiert. Sie mögen das Vertraute, respektieren soziale Normen und traditionelle Werte. Sie arbeiten gewissenhaft, gründlich, detailorientiert und organisiert. Eine Zusammenarbeit mit ihnen funktioniert, wenn man einen gut durchdachten Plan hat, klar und gut vorbereitet ist. Ungeklärte Details, offene Fragen und Aufschieben bis zur letzten Minute hingegen können die Arbeitsbeziehung nachhaltig stören.

## Dopamin = gelb

Liegt eine hohe Präferenz in Gelb vor, sind die Personen voller Energie und Neugierde. Sie suchen Neues, Erfahrungen, Abenteuer und gehen dabei auch gerne Risiken ein. Sie haben viele Ideen und Interessen. Sie sind optimistisch und enthusiastisch, aber auch anpassungsfähig, indem sie ihre Pläne schnell ändern können.

Für ein funktionierendes Miteinander mit diesen Menschen, sollte man nicht strikt an Plänen festhalten, langatmige Erklärungen liefern und auf Risiken und Nachteilen pochen. Sie brauchen ein Angebot vieler Möglichkeiten und möchten an der Ideenentwicklung beteiligt werden.

## Testosteron = rot

Eine hohe Präferenz in Rot bedingt Persönlichkeiten voller Ehrgeiz, Entschlossenheit, Zuversicht und strategischem Denken. Diese Menschen verstehen regelbasierte Systeme wie Mathematik, Technik, Musik und Wissenschaft, sie haben ein räumliches Bewusstsein und denken zielorientiert und analytisch.

Um ein gleichrangiger Partner zu sein, sollte ihr Gegenüber einen Plan haben, auf den Punkt kommen und seine Ideen logisch begründen. Gefühle, Emotionen und Vorsicht werden als Schwäche wahrgenommen.

Testosteron ist kein reines Männerhormon, sodass es auch Frauen mit diesen Persönlichkeitsmerkmalen gibt.

## Östrogen = grün

Umgekehrt gilt, dass auch im Mann Östrogen produziert wird und die Persönlichkeit bedingen kann.

Menschen mit hoher Präferenz in Grün sind mitfühlend, Harmonie suchend, gefühlvoll, nachdenklich, fantasiebegabt, vertrauensvoll und sprachbegabt. Sie lesen zwischen den Zeilen, suchen nach einer tieferen Bedeutung von Kommentaren und Situationen und denken auch später noch darüber nach.

Für eine Zusammenarbeit mit ihnen sind Vertrauen, eine gemeinsame Basis, Transparenz und Hintergrundinformationen wichtig. Rein logische Argumentationen und Austragen von Konflikten führen zu keinem Ergebnis.

## Was heißt das ganz praktisch im Firmenkontext?

### Beispiel:

Top-Team eines wachsenden Unternehmens mit dem Ziel, die Ersten am Markt zu sein

*Obwohl das Führungsteam sich grundsätzlich über die Entwicklung der Organisation einig ist, kommt es immer wieder zu Konflikten in Meetings. Vielen geht die Umsetzung zu langsam und auch mangelnde Strukturen in der Organisation belasten zunehmend das mögliche Wachstum.*

Ein Blick auf die dominanten Präferenzen der Teammitglieder verrät sofort: Das Interesse des Top-Teams ist sehr zukunftsgerichtet (starke gelb Ausprägung). Es geht um klare Ansagen und Geschwindigkeit der Ideengenerierung (starke rot Ausprägung). Das sorgsame Durchdenken und Durchplanen sowie der emphatische Fokus sind wenig vertreten. Durch diese Erkenntnis wurde ein Einstellungswandel im Team möglich: Bisher wurden von den Mitarbeitern geäußerte Bedenken vom Vorstand als verlangsamend und hemmend wahrgenommen. Nun sind sie wichtiger Bestandteil der Umsetzung der ambitionierten Ziele des Vorstands.

Auf der anderen Seite wurde das forsche und direkte Nachfragen des Vorstandsteams von den Mitarbeitern bislang als unangemessenes, dominierendes Verhalten erlebt, dem man sich stillschweigend unterzuordnen hat-

te, auch wenn etwas unsinnig oder zweifelhaft erschien. Jetzt bildet es einen ersten Impuls, den es durch einen guten Austausch mit direkter Ansprache potenzieller Herausforderungen zu konkretisieren gilt.

Die Mehrzahl der Teammitglieder ist im Bereich gelb und rot ‚zu Hause‘. Bedenken aus der Organisation kommen eher von Menschen mit einer Stärke im blauen Bereich (nicht im Bild). Im Laufe des Workshops wird erkannt, dass Menschen mit einer blauen Präferenz unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig wird allen klar, dass diese dringend benötigte Struktur und Umsicht mit einbringen.

Eine belebende Einsicht in der Einstellung: Aus den Störern und Bremsern werden wichtige Mitarbeiter, deren Perspektive einen wertvollen Beitrag für das gesamte Unternehmen leistet.

## Neurocolor – Nutzen für den Einzelnen und das ganze Team

Die Ergebnisse der Auswertung der Neurocolor-Fragebögen werden im Rahmen von Team-Entwicklungs Workshops jedem einzelnen in einem 22-seitigen Individual Personality Report vorgelegt. Zugleich werden die Einzelergebnisse in Beziehung zueinander gebracht. Es entstehen aussagekräftige und leicht verständliche Grafiken, welche Persönlichkeiten im Team sind und es prägen

## Beispiel 1: Führungsteam eines wachsenden Unternehmens

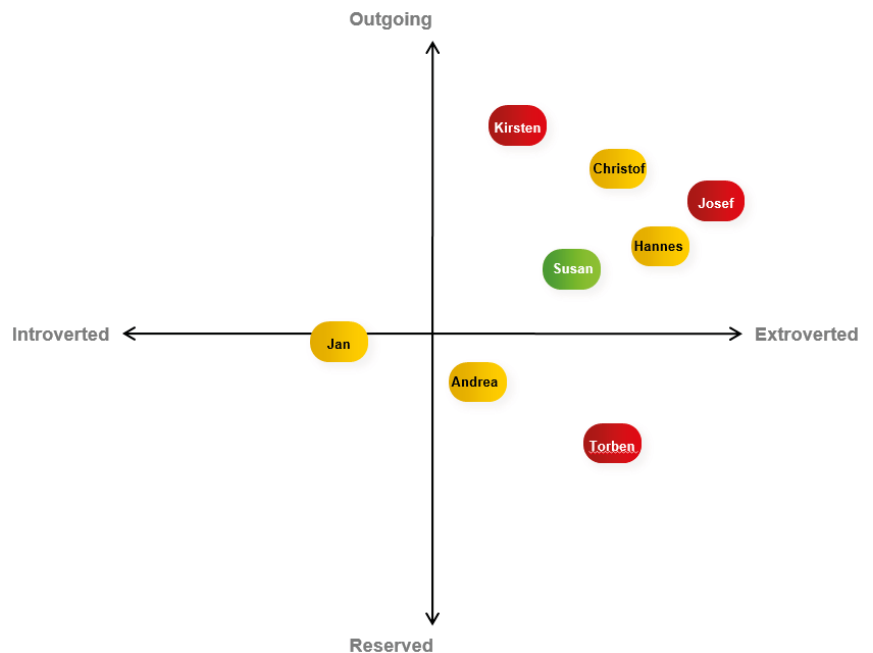


Auf einen Blick ist erkennbar, dass in diesem Team niemand mit blauer Serotonin-Präferenz ist. Gelbe "Dopamin Strukturen" hingegen, sind sehr häufig. In diesem Team wird vermutlich viel über Zukunft, neue Projekte und Methoden gesprochen. Es fehlt aber jemand, der sich dabei um die Bodenhaftung des Teams und seiner Ideen kümmert.

## Beispiel 2: Die Dimensionen Offenheit und Extroversion sind hilfreich um die Dynamik im Team besser zu gestalten.

Ein weiterer, für die Zusammenarbeit des Teams entscheidender, Persönlichkeitszug jedes einzelnen spannt sich auf zwischen den Parametern „introvertiert/extrovertiert“ und „aufgeschlossen/reserviert“.

Bis auf den Teamleiter Jan sind alle extrovertiert und eher offen im Austausch. Dies erklärt die Schwierigkeiten, die das Team im Vorfeld benannt hatte: sie beklagten einen Mangel an Kommunikation und Information seitens des Teamleiters.



### Energiequelle

Extroversion — Bekommt Energie aus dem Zusammensein mit anderen.

Introversion — Lädt beim Alleinsein und reflektierendem Nachdenken auf.

### Verhalten

Reserved — Hält seine Emotionen oder Meinungen länger zurück, selbstgenügsam, ruhig.

Outgoing — Freundlich und selbstbewusst im Umgang mit anderen, kommunikativ und ansprechbar (empfänglich, interessiert).



## Den Blick für die Persönlichkeit schulen

Für ein funktionierendes Miteinander mit anderen ist es wichtig, sich selbst zu erkennen, zu verstehen und zu akzeptieren. Der Individual Personality Report ist dafür die Grundlage. Es wird dazu angeregt, die Ergebnisse offen mit seinem Umfeld zu besprechen. So versteht jeder, wie der Andere gestrickt ist und wie er mit ihm umgehen kann. Das Team lernt sich schneller und besser kennen, man hat Verständnis füreinander, Ursachen für Konflikte und Missverständnisse werden deutlich.

Die Beschäftigung mit Neurocolor hat zudem einen nicht zu unterschätzenden Lerneffekt: es wird der Blick für die Persönlichkeit anderer Menschen geschult. Auch ohne ein vorliegendes Testergebnis wird es möglich, Menschen einzuschätzen, ihre Präferenzen und Motivationen zu verstehen und so eine tragfähige Verbindung aufzubauen — aus Unterschieden werden so Brücken gebaut

## In welchen Situationen ist eine Betrachtung der Persönlichkeitspräferenzen mit Neurocolor besonders hilfreich?

**Führungspersonen:** Das Wissen um die Persönlichkeitszüge der Teammitglieder ist die Grundlage für die Zusammenstellung erfolgreicher Teams und die Ausgestaltung des Führungsstils, gegenüber Einzelnen und dem gesamten Team.

**Teams mit flacher Hierarchie und agilen Arbeitsmethoden:** Kennen die Kollegen sich selbst und einander, erleichtert dies die Kommunikation und Zusammenarbeit.

**Teams in Veränderungsprozessen:** Veränderungen, Anpassungen und Umstellungen sind für Organisationen wichtig und notwendig, aber oft auch schwierig in der Umsetzung. Gerade dann sind erfolgreiche Kommunikation und ein funktionierendes Miteinander entscheidend für Ablauf und Ergebnis der Veränderungen.

**Teams mit Schwierigkeiten:** Neurocolor ermöglicht, Ursachen und Gründe für Missverständnisse und Konflikte aufzudecken und zu beseitigen, gegenseitiges Verständnis entsteht, Lösungen werden gefunden.

**Startups:** Eine Unternehmensgründung ist an sich schon mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Hat man aber durch die Beschäftigung mit Neurocolor gelernt, die Persönlichkeit des Gegenübers zu erkennen, sind die Hürden bei der Personalauswahl und der optimalen Zusammenstellung von Teams erheblich verkleinert.



Hendrik Backerra  
Certified Neurocolor Consultant



Thilo Keller  
Certified Neurocolor Consultant

## Kontakt

Gerne begleiten wir Sie und Ihr Team auf dem Weg zu echter „Neuro-Diversity“- und damit zu weniger unnötigen Missverständnissen und mehr Leistung. Kontaktieren Sie uns und wir besprechen unverbindlich, ob und wie ein Neurocolor Team-Workshop für Sie sinnvoll ist.

HBC Team: +49 (0) 30 2632 1597