

A Mini-Course in Spiral Dynamics



Mensen denken op verschillende manieren.

Een broer en zus, man en vrouw, manager en werknemer, bedrijf en klant kunnen zeer uiteenlopende visies hebben op de wereld en waarden. Mensen op aangrenzende werkplekken of gezinnen die naast elkaar wonen, lijken soms niet dezelfde buurt te bewonen. Collega's in de zelfde organisatie hebben geheel andere ideeën over visie, missie en doel. Landen die dezelfde planeet delen, lijken vaak op totaal verschillende werelden te zijn met hun politiek en beleid.

Waarom?



Een mini-cursus in Spiral Dynamics ®

Spiral Dynamics is een manier van denken over deze complexiteit van het menselijk bestaan en brengt wat orde en voorspelbaarheid in de schijnbare chaos van de menselijke aangelegenheden. Het biedt een kader voor het volgen van de evolutie van wereldbeelden en een basis voor het analyseren van situaties en het plannen van de meest geschikte maatregelen.

Gebaseerd op het oorspronkelijke onderzoek en de theorie van dr. Claire W. Graves, beschrijft deze manier van kijken hoe de golven van het bewustzijn ontstaan en stromen door individuen en groepen. Het beschrijft bio-psycho-sociale systemen langs een continuüm dat een groeiende spiraal vormt.

Wat mensen in elke wereld uitzoeken in het leven ...

BEIGE	Overleven, biogenetische behoeften; voortplanting; bevredigen instinctieve driften
PURPLE	Geestelijk bezwern, voorouders vereren, bescherming tegen onheil, familie banden
RED	Kracht/actie; geldingsdrang door dominantie; <u>control</u> ; <u>zintuigelijk genot</u>
BLUE	Stabiliteit/orde; gehoorzaamheid om beloning voor later te verdienen; betekenis; doel; zekerheid
ORANGE	Kansen/succes; concurreren voor resultaten; beïnvloeden; autonomie
GREEN	Harmonie/liefde; verenigen voor wederzijdse groei; bewustzijn; erbij horen
YELLOW	Onafhankelijk/eigenwaarde; passend bij een levend systeem; weten; juiste vragen
TURQUOISE	Wereldgemeenschap/levenskracht; voortbestaan leven op aarde; bewustzijn

De belangrijkste mijlpalen worden weergegeven door de kleuren in het spiraal diagram - beige, paars, rood, blauw, oranje, groen, geel, turkoois, koraal, en anderen zullen nog komen. Er zijn subsystemen tussen elk paar waar het denken vertegenwoordigd wordt door de kleuren die in elkaar overlopen. Bijvoorbeeld:

Veel mensen uit het bedrijfsleven zijn in de ORANJE-naar-GROEN overgang op

" zoek naar een terugkeer naar meer gemeenschap en zingeving in hun leven.



Een aantal politici zijn in het BLAUW-naar-ORANJE bereik en proberen zich te bewegen van gestructureerde bureaucratie naar ondernemerschap en vrije markten.

Veel activisten leven in de GROEN-naar-GEEL zone als ze werken aan positieve resultaten op een menselijke schaal door middel van interactie, betrokkenheid, en doelgericht leren en onderwijzen.

Sommige ontwikkelingslanden/regio's zijn nog steeds in de PAARS-naar-ROOD overgang als oude stamgewoonten geconfronteerd worden met goed bewapende dictators, terwijl anderen van ROOD-naar-BLAUW bewegen, als de gecentraliseerde autoriteit greep probeert te krijgen op lokale factie gevechten.

Hotspots ontstaan als zakelijke/corporate belangen van de ORANJE zone inheemse volkeren overweldigen in de PAARS-BLAUWE denkwijze met ideeën van vooruitgang en ontwikkeling en regelingen die niet passen bij de bestaande realiteit en die uiteindelijk de minder complexe culturen, talen, en kennis vernietigen.

Reddertjes uit de GROENE zone romantiseren soms het primitieve en niet-functionele, waardoor ze de natuurlijke ontwikkeling vertragen net zoals de uitbuiters van ORANJE die ze trachten te transformeren naar hun eigen beeld. GEEL denken vraagt zich af en analyseert of al deze menselijke processen onderdeel zijn van een geïntegreerde spiraal. TURQUOISE is op zoek naar oplossingen op een globale, holistische schaal. De volgende zone, KORAAAL, kan de uitvoerder hiervan zijn, maar dat is nog in de toekomst.

De warme kleuren familie (beige, rood, oranje, geel) vertoont een focus op de buitenwereld en hoe die te beheersen (met een interne, Ik-georiënteerde houding van control).

De koele kleuren (paars, blauw, groen, turquoise) richten zich op de innerlijke wereld en hoe daar vrede mee te hebben (met een externe, Wij-georiënteerde houding van control). De spiraal windt zich tussen de individuele 'ik' en collectieve "wij" polen als het zich afwisselend richt op koele groep systemen en individualistische warme systemen.

Als individuen, zijn de meesten van ons een mengsel van beiden. Deze brede swing van individualisme naar collectivisme is de moeite waard om te bekijken als maatschappijen zich bewegen door de tijd.

Het SD / Graves model is niet een typologie voor het categoriseren van mensen in vakken. In feite zijn de acht niveaus van het bestaan en de overgangen daar tussen alleen de zichtbare tekenen van veel diepere krachten aan het werk. Deze energieën vloeien voort uit de wisselwerking van twee elementen:

(a) de levensomstandigheden die een persoon of groep ontmoeten, en
(b) de hersenen / mentale capaciteiten beschikbaar om om te gaan met deze levensvoorwaarden. Dus de term bio-psycho-sociaal suggereert een bewegende mix van de biologische natuur, de psychologie van ervaringen en leren, en de sociologie van groep-interactie met de wereld.

Het is zowel natuur als opvoeden – het genetische erfgoed en de biochemistry interacteren met het leren en de ervaringen van het leven. Het is deze wisselwerking tussen interne mentale/ hersensystemen en de existentiële omstandigheden buiten, die centraal staat in het werk van Graves en die wisselwerking geeft de energie voor het ontstaan van de spiraal.

Binnen de spiraal is een dubbele helix (schroeflijn). In het diagram hieronder, vertegenwoordigen de alfabetische letters op de linkerkant de levensomstandigheden- een perceptie van “wat de echte wereld is”- op elk niveau. De letters rechts vertegenwoordigen de mentale capaciteiten - de neurobiologische apparatuur en mentaliteit nodig om om te gaan met een dergelijke realiteit. De combinaties – AN, BO, CP, DQ, ER, FS, GT, HU, IV, etc. worden vertegenwoordigd door de kleuren die hun interactie symboliseren.

(Deze kleuren kunnen ook worden gepresenteerd als een serie van 6 centrale thema's die zich herhalen op een hoger niveau. Dit is een hypothetisch deel van Dr Graves die nog niet bewezen is, maar wel fascinerend is om te overwegen. Aldus, van AN tot en met FS is het eerste niveau van de serie denksystemen. De volgende serie, het volgende niveau, wordt vertegenwoordigd door de geaccentueerde combinaties; dus A'N ', B'O ', C'P ', enz. Deze suggereren dus aanwezige basis systemen plus een extra set van de mentale/ hersencapaciteiten die online is gebracht.)

De wereld/levensomstandigheden om ons heen		Handhaven in die wereld door gedrag en neurologie geactiveerd door die wereld	
A	De staat van de natuur en de biologische drijfveren en driften; fysieke zintuigen de zijnstoestand dicteren	BEIGE	N Instinctief: natuurlijke instincten en reflexen sturen, automatisch bestaan
B	Bedreigend en vol mysterieuze krachten en geesten die moeten worden bezworen en tevredengesteld;	PURPLE	O Animistisch: volgens de traditie en rituele manieren van de groep; stam; animistisch
C	Als een jungle waarde de stoere en sterken heersen en de zwakken dienen; de natuur is een tegenstander die overwonnen moet worden	RED	P Egocentrisch: geldingsdrang door dominantie, verovering en macht, uitbuiting; egocentrisch
D	Gecontroleerd door een Hogere Macht dat het kwaad straft en uiteindelijke goede werken en een rechtvaardig leven belooft	BLUE	Q Absolutistisch: gehoorzaam aan een hogere autoriteit en regels; conformeren; schuldgevoel
E	Vol mogelijkheden om te ontwikkelen en kansen om te verbeteren en voorspoed te brengen	ORANGE	R <u>Multi</u> listisch: pragmatisch om resultaten te bereiken en voortgang te maken; uitproberen van opties; manoeuvreren
F	De leefomgeving waar de mensheid liefde en zingeving kan vinden door verbondenheid en delen	GREEN	S Relativerend: reageren op menselijke behoeften; verbondenheid; situationeel; vloeiend
G	Een chaotisch organisme waar verandering de norm is en onzekerheid een geaccepteerde toestand	YELLOW	T Systematisch: functioneel; integratie; onderling afhankelijk; existentieel; flexibel; onderzoekend; accepteren
H	Een kwetsbaar gebalanceerd systeem van in elkaar grijpende krachten in gevaar door menselijk handelen. Chaos en orde lopen in elkaar over	TURQ	U Holistisch: ervaringsleren; transpersoonlijk; collectief bewustzijn; samenwerken; onderlinge verbondenheid
I	Te vroeg om te zeggen, maar zal <u>ik-gericht</u> zijn, <u>controlling</u> , consolideren als het patroon zich vormt	CORAL	

Let op dat de letteraanduidingen niet absoluut samenhangen. Ze kunnen verschuiven en, tot op zekere hoogte worden verschoven. Zo is het mogelijk voor iemand te leven op het niveau van een E (Oranje) wereld, maar die persoon heeft alleen toegang tot Q (Blauwe) mogelijkheden van het omgaan met die levensomstandigheden, de persoon zal de wereld dan ook soms niet begrijpen.

- De ouderwetse regeringsbureaucraat die plotseling in een geprivatiseerde instelling moet werken. Een instelling die moet aantonen dat zij bottom-line effectief is. Sommige zaken uit het meer complexe niveau zal niet 'geregistreerd' worden in het bewustzijn van deze persoon en hiermee omgaan kan stress veroorzaken, of is misschien wel onmogelijk. Sommige mensen kunnen de meer complexe manieren leren, voor anderen is dat onmogelijk of minder waarschijnlijk.
- Een andere persoon kan T (Gele) capaciteiten hebben, maar werkt in een situatie met een beoordelingssysteem wat zich concentreert op D (Blauw) of E (Oranje) prestaties; deze persoon is vaak onderbenut en gefrustreerd door een management systeem dat lijkt achterop te lopen en zich richt op zaken die secundair en beperkt lijken.
- De IT professional in een werkomgeving waar punctualiteit en de naleving van een dress code belangrijker is dan competentie en creativiteit. Als de organisatie verstandig is, stemt zij haar managementsysteem af op de persoon(en), zo niet, dan verliest zij mentaal / hersenenvermogen als de persoon naar elders beweegt



De juiste persoon op de juiste plaats, met de juiste materialen/mogelijkheden, op het juiste moment, binnen de juiste systemen en structuren, dat is waar SD over gaat.

Overweeg de volgende ideeën ...

De spiraal is een raamwerk voor hoe mensen denken **over** zaken, niet de zaken waaraan ze denken. Het representeert containers die wereldbeelden vormen, niet de inhoud die ze vult (overtuigingen, waarden, enz.).

Er is geen direct verband met intelligentie, geslacht, leeftijd, etniciteit, of andere demografische gegevens, behalve als die variabelen invloed hebben op de wereld rondom de persoon.

Geen niveau is inherent beter of slechter dan de andere. Ze breiden zich uit omdat elke niveau voortbouwt op alles wat er aan voorafging.

De theorie is hiërarchisch in termen van conceptuele ruimte (het opnemen van geleidelijk meer factoren en manieren van inzicht), maar niet in termen van intelligentie in de conventionele zin.

De algemene trend is omhoog langs de spiraal, omdat het denken in meer complexe systemen meer vrijheidsgraden biedt voor adequaat handelen in een bepaalde situatie door meer volledig de mentale/ hersencapaciteit te gebruiken die er is.

Een persoon is over het algemeen niet opgesloten in een enkel niveau. De Gravesian systemen zijn manieren van denken over dingen, niet typologieën voor mensen, zodat meerdere denkwijzen naast elkaar kunnen bestaan.

Systemen zijn zelden discreet en werken vaak in combinatie, hoewel vaak zal er één dominant zijn.

Individuele en organisaties kunnen grotendeels op de warme-individualistisch gekleurde aanpak lijken of op de koel-gekleurde collectieve manier om de wereld te bekijken.

Gravesian systemen gaan niet weg, ze zijn ondergebracht in meer complexe lagen en kunnen aan de oppervlakte komen als de levensvoorwaarden dat rechtvaardigen of daartoe noodzaken.

Pas op voor het vinden van een eenvoud die er niet is. Het "zich ontwikkelende cyclisch, dubbele-helix-model van de bio-psycho-sociale ontwikkeling van volwassenen" van dr. Claire W. Graves is complexer dan veel presentatoren suggereren.

Pas op voor complicaties die de theorie niet dienen. Het model is elegant op zich maar wordt soms verpakt in details die weinig essentie en alleen maar verwarring bijdragen.



Mensen kunnen praten over meer complexe systemen zonder deze daadwerkelijk te operationaliseren in hun manieren van denken en handelen. Let op "opgerekte" versies van systemen, dus er wel veel over praten, maar niet leven volgens het betrokken wereldbeeld.

Mensen kunnen verschuiven in hun denken door zich aan te passen aan de omstandigheden die zich voordoen, mensen werken heel anders onder druk of stress.

Er zijn ingaande en uitgaande fasen tussen systemen, daar waar de meeste energie ligt, de pure kleuren zijn alleen de theoretische toppen van de golven.

Mensen waarderen de dingen verschillend omdat ze denken op verschillende manieren. Ze denken op verschillende manieren, omdat de mix van denksystemen (vMEME's) in de bio-psycho-sociale complexen waaruit ze bestaan, verschillend zijn.

Verschiedende organisaties - bedrijven en overheden - bezetten verschillende posities op de spiraal en dat noodzaakt ze tot het ontwikkelen van management / bestuurlijke strategieën die overeenkomen met hun mensen, hun visie op de toekomst, en de rollen en diensten die zij vandaag vervullen. Managers moeten een consistente en systematische aanpak ontwikkelen voor alle problemen binnen de organisatieprocessen - werving, selectie, plaatsing, opleiding, intern beheer, en externe marketing - zodat deze in lijn liggen, integreren en synergie opleveren. Organisaties moeten worden opgebouwd zowel vanuit een "top-down" als een "bottom-up" benadering om de functies, intelligentie, en de besluitvormingsstructuren te verbinden teneinde complexe nieuwe problemen in de toekomst het hoofd te bieden.

Succesvolle organisaties zijn in gevaar om te kort te schieten als ze mensen blijven managen op de manier die de organisatie succesvol in het verleden maakte.

Veel mensen moeten vandaag anders worden gemanaged, omdat ze meer, verder en sneller opgeschoven zijn op de spiraal dan de meeste van hun bazen, leerkrachten en zelfs hun ouders.

Marketing inspanningen, strategische plannen, en M & A inspanningen zijn vaak niet succesvol omdat de ontwerpers daarvan vaak in spiegels kijken en aannemen dat hun publiek/gehoor en de culturen die ze proberen te bereiken dezelfde waarden systemen delen die zij hebben.

De vraag is niet " hoe motiveer je mensen? " maar hoe maak je verbinding tussen wat je doet en de natuurlijke motivatiestromen van die mensen. Een persoon heeft het recht om te zijn wie hij of zij is.

Problemen met de productiviteit, kwaliteit, politieke instabiliteit en herstructurering zijn tekenen van groei en niet van verval. Wat ons zal dwingen om nieuwe en innovatieve manieren te vinden om mensen te managen gebaseerd op wie ze nu zijn geworden.

Daar mensen op verschillende manieren leren, formeer verschillende soorten leerkrachten, de taak van het onderwijs is de afstemming van cursisten, instructeurs en leersituaties en technologieën, die passend zijn en ontworpen voor functie en flow.

Omgaan met de spiraal als geheel is de grote uitdaging voor het tweede niveau van denken (GEEL en verder).

We zijn nu op een punt gekomen van de overgang tussen de eerste zes niveaus en de volgende serie in de menselijke existentiële staat, de zijns-niveaus. Het is een tijd van zowel gevaar als van kansen wanneer nieuwe manieren van denken, en inderdaad, nieuwe soorten van menselijke wezens, op de voorgrond treden.

A Mini-Course in Spiral Dynamics

Vertaald in het nederlands oa voor opleidingsdoeleinden.



NVC Consulting

The Spiral Dynamics People

www.spiraldynamics.org

© Copyright 2001 NVC Consulting. All Rights Reserved. Spiral Dynamics is a registered trademark of the National Values Center, Inc.