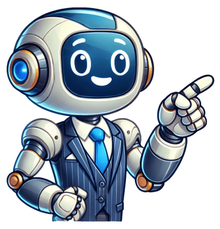
I'm not a bot



WAS DIE MENSCHEN BER UNS SAGEN I like the test as a marker for my own growth and an indicator of where I can focus energy into where I can improve and be more self-aware. Thank you for making this available. A great marker for myself, though. (9, Ben, I-T) It is an interesting evaluation, all the more credible, as it gives a bell curve, indicating a progressive concentration of preferences around a point (rather than a random/chaotic distribution), which is a good sign regarding psychometric quality. (9, Cyril, I-Y) It's cool and interesting! And explains a lot, actually)). (10, Dasha, I-YT) The test compares favorably with other tests for other services; it is complete, voluminous, and aimed at different probabilities. Thank you! (10, Lenar, R-OGT) A straightforward test with helpful information to interpret the results. It's not a perfect representation, but definitely good enough. It gives people a view into themselves and Spiral Dynamics, which could spark an interest to learn more. (10, Zach, I-YT) Better explanation of the meaning of results. (8, Sergio, R-Y) It's nice, and not too long. (10, Ekl, I-Y) To gain a general idea of where the organization stands. (9, Freeman, R-GT) It is interesting and detailed, and it is different from a personality test. (9, John, R-Y) Questions that make you think. (10, Gala, I-Y) I enjoyed the thoroughness of the assessment. (10, Delta, R-BG) The test is straightforward yet dynamic enough to capture my beliefs/feelings/thoughts, or whatever. I don't feel boxed into any answers. The chart is very nice, showing a lot of information easily. (10, Zach, I-T) It is a free service that helps me better understand how my brain and thinking work. (10, Rocco, R-GT) A simple way to get started on values alignment (9, Ali, R-B) Es ist fr jeden hilfreich, sich mit sich selbst auseinander zusetzen, um sich besser verstehen zu knnen. (10, Sebastian, I-T) It's cool and interesting. (17, Vlad, R-B) Ich arbeite seit langem mit Spiral Dynamics als Teamcoach. Die Auswertung finde ich Klasse. Habe es bereits meinem Vorgesetzten gezeigt und er hat das Angebot ebenfalls gerne angenommen. Mal sehen, ob sich das bei uns intern etabliert. (10, Campo, R-GT) Excellent test, quick, well formulated and explanatory. Thank you for this beautiful work. (10, Fabrice, I-GY) It is an easy way to get access to the SD complex. Thank you very much. (10, Tanja, R-T) Really great assessment and solid insight! (10, Rory, I-T) Objective, simple, fast. (10, Antonio, R-PBOY) It will be difficult to stroke your ego with turquoise on purpose. Thanks for the test. (10, goodposture, R-T) The result resonates with what I identified myself with before taking the test so I felt proud that I know myself. (10, Aladden, I-Y) I like the model because it gives some basic understanding of consciousness development, which can be useful for educational purposes. (9, Boris, I-T) Excellent SD Assessment! (10, Claudia, I-Y) The WOW effect, the structure, and the process. Well done! (10, Daniela, I-YT) Very easy to understand and perform test! Seems quite accurate too. (10, Todd, R-T) Looking for a test like this to share with others. Love how this is put together. Will be directing friends and allies here shortly! (10, Cody, I-YT) I believe self-awareness is key to having productive interactions and good relationships, thus, Id recommend that someone take this test as a way to increase their self-awareness. (10, Denise, I-T) I appreciate how complete was the test and the explanation. Thank you! (10, Marina, I-T) I think this asssessment has captured me, and I have a sense that I can do something about it. (10, MacDonald, RI-OT) When coaching this helps to get a better perspective on your client and the levels in which they operate. (10, Cindy, I-T) I would recommend the test to anyone who doesn't already know the model... Otherwise, it is possible to try to figure out wich colour is wich answer and adapt your results to what you wish be. Nevertheless the long explaination is really great, I enjoyed it a lot! (10, Julie, RI-T) This test is a lovely litmus of a qualitative aspect of growth. It has helped me understand how I can lead and cultivate my organization into a more integrated system to serve our ideals. (10, Rachael, I-T) The test is very similar to the one you are asked to take when applying for a job in a unique service. It will not be possible to deceive because the answers to the questions are composed in one semantic load with slight nuances that are not noticeable to the test participant. You have to choose answers on a subconscious level. Accordingly, the personality and qualities of a person are revealed in more detail, as well as the knowledge that he possesses. (10, Victor, R-BGY) It is the first such test I have seen, it was free, and I think more knowledge of SD would be useful to everyones development if they have the interest to look into it. (10, Julie, I-YT) I think Spiral Dynamics understandings are vital to the positive progression of human kind. I thank you for your site here and all your hard work. (10, Bobby, I-T) A description of the results helps to explain the quantitative data provided by the graph. Otherwise, this test was easy to grasp and insightful. (7, Callista, R-Y) Easy of use, free! (9, Anton, R-OY) The testing gives an indication of intentions, values, and personal attuning to larger dynamic forces. (10, David, I-YT) Based on the article on Spiral Dynamics, I am beginning to understand why it was not easy for me to fit in at a particular company. I see a systematic approach; in this test, you can better understand your mistakes in finding a job and the reason for dismissals, for example. (10, Olga, R-O) Some of the English felt a little choppy, but this overall seems like an excellent introduction for a person into where they fall on the spiral. What I'll also add is that I'd be interested in seeing coral integrated into this in the future, though I realize turquoise is already shaky enough as it is right now. (9, Kelvin, I-Y) I found it very useful and effective leadership and manager tool. This is a nice way to check your leadership and management effectiveness periodically. Very simple tool with analytical explanations. I will certainly recommend it to anyone who wants to check his leadership and management dynamic. (10, Konstantinos, I-T) The descriptions are well articulated and suit those on the path of discovery of the 'Self'. It provides guidance and understanding of behaviours and capabilities. (10, Benjamin, I-YT) This is a great test for personal coaches and for those interested in self development. Having an understanding of SD helps navigate this. I also like the detailed report. Great work (10, Ben, R-Y) For the wealth of perspectives that one can recognize or incorporate (10, Plenitudalameda, R-T) The test and results allowed me to understand the theory of Spiral Dynamics better, to know myself, detailed interpretations and explanations of the results (10, Muhabbat, I-Y) Great questions, easy to follow (10, Veronica, I-Y) Too complicated set up (3, Annegret, RI-T) The clear understanding of how Integral Theory and Systems Values impact our life (10, Ben, I-Y) ZUM LESEN AUF UNSEREM BLOG Spiral Dynamics ist ein spannendes psychologisches Entwicklungsmodell. Es beschreibt die Entwicklung von Menschen, Organisationen und Gesellschaften anhand von Kompetenzen & Werten. Die Bewusstseinsentwicklung von Menschen ist hier unterteilt in acht Ebenen, die mit Farben bezeichnet sind. Das Modell geht zurck auf Clare Graves und wurde von Don Beck und Chris Cowan auf Organisationen & Unternehmen angewendet.In diesem Artikel findest du Viel Spa beim Lesen und bei deiner menschlichen Weiterentwicklung fr dich oder dein Unternehmen! Wenn du Spiral Dynamics in aller Tiefe verstehen mchtest, steig doch in unseren Online-Kurs ber das Entwicklungsmodell ein! Was ist Spiral Dynamics?Spiral Dynamics ist ein Modell ber die Evolution des menschlichen Bewusstseins: kulturell und psychologisch! Diese Evolution zeigt sich insbesondere auf 3 Ebenen:Politik / Gesellschaft, z.B. in der Politik und der Wechselwirkung zwischen den politischen ParteienIndividuation / psychologische Entwicklung: auf der individuellen Ebene im Verhalten, Denken, Fhlen und in den relevanten BedrfnissenOrganisationsentwicklung: in Unternehmen und Organisationen, in den Organisationsstrukturen, im Fhrungsverhalten und in der alltglichen Arbeitskultur. Das Spiral Dynamics Modell vergleicht die dominanten Werte und Geisteshaltungen (Mindsets), in denen sich Menschen und Gruppen befinden. Spiral Dynamics beruft sich hierbei vor allem auf die Erkenntnisse der Geschichte und der Psychologie (insbesondere der Entwicklungspsychologie) [1].Die acht Ebenen von Spiral Dynamics bestehen jeweils aus einem Set von Denkweisen, Verhaltensregeln und kommunikativen Patterns, die sich in der Menschheitsgeschichte in Kontexten entwickelt haben. Seit der Menschwerdung haben sich bis heute viele Organisations- und Bewusstseinsformen herausgebildet.Schauen wir uns an, was das Spiral Dynamics Modell uns als Landkarte fr die menschliche Entwicklung zu sagen hat:Was sind die acht Ebenen von Spiral Dynamics?FarbeWerteModelle & MethodenngsteBeigeberleben: Fight, Flight oder Freeze. Essen, Schlafen, Trieben folgen.Polyvagal-Theorie, RessourcenaktivierungAngst vor dem TodPurpurStamm gibt Sicherheit & Stabilitt. Rituale, Mythen und Magie schaffen Geborgenheit in einer rauen Umwelt.Gruppendynamik mit Rngen, Team-Building durch Rituale, Mythen, Religionen, GeschichtenAngst, von der Gruppe verstoen zu werdenRotEgo dominiert und befreit sich. Der Wille strebt nach Macht und Strke.Law of Attraction, Ressourcenaktivierung, Visionsfindung (fr den individuellen Willen)Angst vor Schwche und VernichtungBlauRegeln, Pflichten, Strafen ergeben eine hierarchische Ordnung. Wenn du darin funktionierst, bekommst du Sicherheit, Gerechtigkeit und Lob.Konditionierung, Vertrge, klare Prozesse definieren, Projektmanagement, Operatoren (fr Unterricht & Coaching), ControllingAngst vor BestrafungOrangeEffektivitt, Erfolg und Anerkennung. Flexibilitt, Wissen. Marketing, Branding, Business Development.Getting Things Done, OKRs, 7 Wege der Effektivitt, Innovations-Methoden, Coaching als Business, Gamification, Design ThinkingAngst vor Misserfolg &VerlustGrnGemeinschaft & Gleichberechtigung, Liebe, Harmonie, Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit.Beziehungen kultivieren,Achtsamkeit, SDGs, Konfliktlsung, Trauma-Integration, Somatic Experiencing, Holokratie, Mediation, Beziehungen, GFK, persnliche HeldenreiseAngst vor KonfliktenGelbSelbstorganisation in intelligenten Systemen. Potenzialentfaltung, Sinn, Kreativitt, komplexe Systeme.Organisationsdesign, Visionspyramide, systemische Fragetechniken, Agile Methoden, Facilitation, Systemisches Design ThinkingAngst vor berforderungTrkisGanzheitlichkeit, globales Bewusstsein, TranszendenzOverview-Effekt, Transzendenz,Reinventing Mindfulness keine Angst mehrMchtest du tiefer in Spiral Dynamics einsteigen? Dann schau doch einmal in unseren Online-Kurs ber Spiral Dynamics!Sobald eine Organisation in ihrem aktuellen Zustand an die Grenzen ihrer Mglichkeiten gert, geschieht idealerweise eine Transformation hin zur nchsthheren Ebene, die mehr Komplexitt & Lsungen erlaubt und dadurch langfristig erfolgreicher sein kann. Wenn dies nicht geschehen kann, gibt es zumeist einen Regress auf eine niedrigere Stufe, die wieder funktioniert.Bei den warmen Farben (Beige, Rot, Orange, Gelb) steht das Individuum mehr im Vordergrund, bei den kalten Farben (Purpur, Blau, Grn, Trkis) steht das Kollektiv mehr im Vordergrund. Entwicklung geschieht nach Spiral Dynamics im Wechselspiel der Interessen der Gemeinschaft und des Einzelnen.Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lsen, durch die sie entstanden sind. // Albert Einstein zur Coaching-Anleitung Nach den 7 Ebenen bis Gelb findest du in der Prsentation das 4-Quadranten-Modell von Ken Wilber im zweiten Teil der Prsentation. Ken Wilber machte das Spiral Dynamics Modell fr ein groes Publikum populr. Nutzen von Spiral DynamicsSpiral Dynamics dient dem Verstehen des Ist-Zustandes eines menschlichen Systems und zur strategischen Weiterentwicklung. Nutzen von Spiral Dynamics fr Dich & MichVerortung des Entwicklungsstandes der Persnlichkeit und der geistigen und sozialen KompetenzenPotenzialentfaltungSelbstcoachingWerte-AnalyseSich in Bezug zum Umfeld aufstellen und verstehenSpannungen verstehen und Konflikte entdecken, im eigenen Leben und ArbeitenNutzen von Spiral Dynamics fr Organisationen & UnternehmenIn Unternehmen und Organisationen gibt es z.B. folgende Anwendungen:Einschtzung der Kompetenzen der MitarbeiterKonfliktanalyse verschiedener Parteien in einer Organisation, insbesondere fr Werte-KonflikteAufdecken des Potenzials einer Person: Wohin kann sie sich zuknftig persnlich und in der Organisation entwickeln?Strategien ableiten fr die OrganisationsentwicklungEine gemeinsame Sprache finden fr die unterschiedlichen Haltungen bezglich Fhrung, Entscheidungsfindung, ProfitorientiertungSpiral Dynamics liefert eine Art Landkarte fr das Verstehen gesellschaftlicher Zusammenhnge: Wie beeinflussen diese eine Organisation? Wie knnen sie genutzt werden?Neu-Entdeckung des Sinns und der VisionSpiral Dynamics Nutzen fr die PersonalentwicklungGrowth Mindset erwecken (Der ist halt in einem Prozess, das hat Grnde)Recruiting von passenden Personen (Buchhalter hohes Blau, geringer Widerstand blau, Personaler grn)Strategie mit Personalentwicklung verbinden (Wo wollen wir als Firma hin, welche Fhrungskrfte & MA recruiten und entwickeln wir)Mitarbeiterbindung durch Persnlichkeitsentwicklung (helfen MA zu Level Gelb / Trkis zu kommen)Inspiration zu Innovation, Kultur- & Persnlichkeitsentwicklung (da geht die Zukunft hin) Noch mehr bungen und Tests zu Spiral Dynamics: Wenn du noch mehr aus SD herausholen mchtest, kannst du unseren (noch) kostenlosen Spiral Dynamics Online-Kurs testen! Hier gibt es auch kostenlose, interaktive Tests zu den Farben Blau, Orange und Grn fr Organisationen. In fnf schnellen Fragen kannst du herausfinden, wie viel Prozent der jeweiligen Farbe in deiner Organisation steckt.Noch einfacher fr den Anfang ist es aber, den hier mit diesem Artikel, den intuitiven Spiral Dynamics Test kostenlos zu machen. Zwar findet man weitere Tests & Tools dafr im Internet, persnlich berzeugt hat mich allerdings noch keins, die Qualitt nach wissenschaftlichen Kriterien ist sehr drftig, die Ergebnisse wahrscheinlich sehr verzerrt durch das gewnschte Selbstbild.Dazu kommen die blichen kognitiven Verzerrungen wie der Horoskop- / Barnum-Effekt (mehr zu kognitiven Verzerrungen). Dadurch knnen diese Tools aus meiner Sicht auch gnzlich weggelassen werden. Besser: ehrliche Introspektion, am besten gepaart mit einer Fremdeinschtzung.Die Grundprinzipien von Spiral DynamicsWerteorientierung: Jede Stufe hat ihre eigenen Vorstellungen und Leitgedanken. Zentrale Werte bilden den Kern einer Entwicklungsstufe. So stehen z.B. die purpurnen Werte Stamm, Sicherheit und Religion den roten Werten Autonomie und Durchsetzung gegenber. Dies spiegelt sich in dem Geist der Menschen in dieser Ebene wider: Die Gedanken, Gefhle und Ideen werden stark beeinflusst durch die gltigen Werte und Normen. Die jeweiligen Bewusstseinsinhalte heien auch Meme so etwas wie geistige Gene als Bausteine einer Kultur.Dialektik: Die Entwicklung nach oben entsteht durch das dialektische Wechselspiel aus These Antithese und Synthese: Ist die sichere purpurne Gemeinschaft (These) geistig & persnlich zu eng und begrenzt fr ein Individuum, rebelliert das rote Ego (Antithese) und schafft Freiheit und Autonomie, aber auch Konkurrenz und das Gesetz des Strkeren. Fr eine Gesellschaft bringt das teilweise Vorteile, aber auch Verluste. Wenn sie daraus lernt, kann sie eine neue, intelligentere Entwicklung vornehmen. Aus der purpurnen These (Gemeinschaft geht vor) und der roten Antithese (Autonomie geht vor) entstehen blaue Vertrge und Regeln die Synthese.Evolution: Durch Variation der Verhaltensweisen und Meme entstehen neue Antithesen zu den bestehenden Thesen einer Gruppe. Ergeben sich daraus hilfreiche Innovationen, berleben diese andere verschwinden wieder. So kann es zum Beispiel passieren, dass innerhalb der strengen blauen Regeln einer Organisation gelegentlich Ideen aufkommen (Variation) fr grere Effizienz, doch die wenigsten werden akzeptiert. Es kommt also zur Selektion. Die meisten Geschftsideen und ungewhnlichen Kommunikations-Prinzipien werden im Keim erstickt. Schaffen es jedoch besonders gute Ideen, die Ziele der Organisation besser zu erfllen als bisher, entsteht eine neue orange Subkultur der Innovation und Forschung. In diesem Grundschritt der Evolution entwickelt sich eine neue Stufe an Werten, Kulturen, Bewusstsein und Memen.Vergleich: Stufenmodelle der psychologischen Entwicklung & Wissenschaftliche GrundlageFrhere Modelle:Die Maslowsche Bedrfnispyramide ist ein einfacheres Modell, welches eine hierarchische Entwicklung von Bedrfnissen beschreibt [2]. Die Bedrfnishierarchie bildet damit auch die Grundlage fr die Experimente und das Modell von Clare Graves, woraus Spiral Dynamics entstand. Jean Piaget entwickelte ein Modell ber die kognitiven Entwicklungsstufen bei Kindern [3], welches wiederum die Grundlage bildet fr die Stufen der Moral bei Lawrence Kohlberg [4]. Jane Loevinger abstrahierte daraus die Stufen der Ich-Entwicklung [5] mit groen berschneidungen zu Spiral Dynamics. Sehr hnlich ist das Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung von Erik Erikson [6].Spiral Dyamics KritikFundiertheit: Das wissenschaftliche Fundament hinter Spiral Dynamics ist eher drftigWer hats erfunden? Spiral Dynamics ist eigentlich nur gut vermarktetet, wurde aber von Clare Graves abgeschriebenWidersprche, nicht-haltbare Implikationen:Die Individuell-Kollektiv-Dialektik sieht schn aus in der Spirale aber es gibt natrlich auch erfolgreiche Persnlichkeitsentwicklung rein ber die individuelle Schienedamit stimmt auch die Behauptung, es gbe keinen Fahrstuhl nicht universellVerzerrung: die ersten drei Ebenen sind eigentlich eine lange Phase, lassen sich nur knstlich trennen, die mittleren Ebenen werden bermig betont, mssten eigentlich besser aufgedrselt werdenNormativ: die Ebenen suggerieren, dass man ganz oben sein sollte als aufgeklrter MenschGlorifizierung : Oh, ich mchte auch erleuchtet und super reflektiert und bewusst sein, ich will jetzt auch da oben sein, ich bin jetzt integral / trkis / gelb / korallWissenschaftlichkeitDie empirischen Grundlagen sind fr alle Modelle sprlich, am besten bei Erikson [7] und Kohlberg [8]. Die Vielzahl der Modelle spiegelt die Schwierigkeit wider, die sehr komplexen Prozesse der Persnlichkeitsentwicklung scharf zu beschreiben, ohne Vereinfachungen zu machen. Abraham Maslow formulierte seine Pyramide zunchst nur fr sich persnlich, da ihm eine Datengrundlage fehlte und brachte diese Schwierigkeit wie folgt auf den Punkt [9]:Diese Art Forschung ist an sich derart schwierig [], dass wenn wir auf konventionelle, zuverlssige Daten warten mssten, wir fr immer warten wrden.Sptere Modelle: Ken Wilber nutzte Spiral Dynamics fr seine integrale Theorie und hat es mit AQAL (all quadrants, all levels) einem breiten Publikum zugnglich gemacht. Frederic Laloux entwickelte daraus eine vereinfachte Form fr Organisationen: Reinventing Organizations. Ein moderner und besser fundiertet Ansatz, beschrnkt auf kognitive Entwicklung ist das Modell hierarchischer Entwicklung zu einem Vergleich der Entwicklungsmodelle.Ein besseres Modell?Anstze fr ein besseres Modell sollten aus meiner Sicht enthalten:weniger allgemeine Behauptungen (Fahrstuhl, Dialektik, Stufen)mehr Transparenz ber die einzelnen Entwicklungskrfte(was genau bringt einen Menschen nach oben oder unten?), aus Sicht sollten diese Entwicklungskrfte:als Kompetenzen erlernbar,mit konkreten Ttigkeiten umsetzbar,empirisch berprfbar sein.auf naturwissenschaftlichen Erkenntnissen ber den Menschen, sein Gehirn und die Funktionsweise des Geistes beruhen.ich habe daher ein a-priori-Modell fr psychologische Entwicklung formuliert mit noch etwas wildem Namen: CaCHuSH.Spiral Dynamics als FraktalErnst Haeckel formulierte eine Grundregel der Biologie: Die Ontogenese rekapituliert die Phylogenese. Das heit, die biologische Entwicklung eines Organismus vollzieht hnliche Muster wie die Evolution seiner Art. Beispiel: Im menschlichen Embyro wachsen sowohl Kiemen als auch die Schwanzwirbelsule, welche sich spter wieder zurckbilden. hnlich dazu folgt auch die Bewusstseinsentwicklung des Menschen der Bewusstseinsentwicklung der Gesellschaft: Fraktale & Selbsthnlichkeit: Das Besondere an Spiral Dynamics ist, dass es sowohl die geistige Entwicklung des Individuums beschreibt, als auch die Evolution von Organisationen und der gesamten Gesellschaft. So korreliert der Verlauf von Spiral Dynamics mit der Geschichte der Menschheit, als auch mit der Entwicklung moderner Nationen (Stmme Monarchien Industrienationen partizipative Demokratien) und dem Aufwachsen eines Menschen in der heutigen Gesellschaft. Dies entspricht einer fraktalen Struktur: das Kleine ist dem Groen hnlich.Regression zur Mitte: Der Entwicklungsgrad der Individuen einer Gruppe liegt meist nahe an Entwicklungsstufe der Gesamtgruppe. Auch wenn einzelne Menschen sich darber hinaus entwickeln, sorgt der Schwerpunkt der Gruppe und die Trgheit dafr, dass die meisten Menschen trotzdem auf dem Niveau des Kollektivs bleiben. Es ist auerdem anzunehmen, dass aufgrund von Herdenverhalten selbst einzelne hhere Menschen sich innerhalb der Gruppe dem Mainstream anpassen. Die globalen Herausforderungen kologischer und sozialer Natur treiben die Menschen voran, ein neues Mindset und neue Lsungen zu finden, das in der Lage ist, diesen Herausforderungen sinnvoll und effizient zu begegnen. Selbstverstndlich ist die Zukunft offen und die Evolution des Menschen kann im schlimmsten Fall ihr Ende nehmen, aber im besten Fall etablieren wir eine kologisch und sozial gerechte Gesellschaft. Das ist die grundlegende Vision, die hinter Spiral Dynamics steht. Spiral Dynamics aus Sicht der InformationstheorieAus Sicht der Informationstheorie beschreibt Spiral Dynamics als Stufen-Modell die Zunahme von der Fhigkeit, Komplexitt und komplexe Informationen aus dem Umfeld zu verarbeiten wobei mit steigender Stufe die Komplexitts Fhigkeit menschlicher Systeme zunimmt, d.h. die Fhigkeit, Informationen zu verarbeiten und sich zu stabilisieren.Mit jeder Ebene entsteht ein neues, feineres und mchtigeres Muster der Informationsverarbeitung. Die stabilen und dominanten Werte darin sind die Regeln und Heuristiken, um effizienter auf der jeweiligen Stufe Informationen zu verarbeiten, das eigene System zu organisieren und dabei stabil zu bleiben.Die bergnge zur nchsten Ebene entstehen dann, wenn einerseits die Werte automatisiert werden konnten, genug Ressourcen aufgebaut wurden fr die Stabilisierung und dennoch eine Strung / Konfrontation mit der komplexeren Realitt geschieht, die dazu verleitet, neue effektive und effiziente Heuristiken zu lernen, um mehr Komplexitt zu verarbeiten und damit einen stabileren Zustand einzunehmenAnleitung zum Aufstieg in Spiral Dynamics mit Hilfe der InformationstheorieDas Ziel der psychologischen Weiterentwicklung kann fr ein menschliches System S auf folgende Art und Weise herbeigefhrt werden:S bt eine fr S sichere Interaktion mit der Umwelt aus, indem es bestimmte Umweltreize verarbeitet (z.B. Aufsagen von 3 wahrgenommen Gegenstnden um sich herum)Die Komplexitt der Interaktion wird erhht (z.B. Zusammenfassen von Wahrnehmungen, Vernderung der Umwelt, Setzen von Zielen fr die Vernderung der Umwelt, Kooperation mit anderen Personen, Wettkampf mit anderen Personen)Die Komplexitt der Interaktion wird solange erhht, bis S an seine Schwelle zur berforderung stt.S trainiert die Reizverarbeitung an dieser Schwelle und baut weitere Ressourcen auf, um diese Interaktion in Zukunft besser verarbeiten zu knnen, bis die Interaktion stabil verluft.Durch diese Schritte hat S seine Reizverarbeitungskapazitt erhht und eine neue Verhaltensweise mit der Umwelt gelernt. Der Zyklus kann von vorn beginnen.Ist S z.B. auf der Stufe Rot in Spiral Dynamics und hat die Wirkung seines Willens auf die Umwelt erprobt, wird S wahrscheinlich irgendwann an eine Akzeptanz-Grenze in seiner Umwelt stoen und dadurch Reize erfahren, welche S einschrnken und berfordern knnen (Abwehr, Strafen) sodass S verleitet ist, neue Verhaltensweisen zu erlernen fr eine sichere Interaktion mit regelbasierten menschlichen Systemen. 3 Herausforderungen in der Arbeit mit dem Spiral Dynamics ModellSpiral Dynamics sieht bunt und spielerisch aus, dahinter verbirgt sich jedoch eine wertvolle Tiefe. Wie jede Weisheit, lsst sich auch Spiral Dynamics sinnvoll ausschpfen oder plump missbrauchen.Der blinde Fleck. Das Modell ist nur so gut wie sein Anwender. Wenn ein Mensch nur das Schlechte in Anderen sieht, wird er dies auch mit Spiral Dynamics tun. Wenn ein Mensch sehr stark in einem orangenen Umfeld lebt, wird ihm dieses wie die beste aller Welten vorkommen und er begreift sich selbst als die Spitze der moralischen Nahrungskette und ordnet sich dementsprechend als integral / Gelb ein. Der blinde Fleck kann durch kognitive Verzerrungen erklrt werden.Bewertungen: Wie jedes Modell mit unterschiedlichen Stufen kann es verlockend sein, andere Menschen kategorisch zu bewerten und in Schubladen zu stecken. Hierbei ist liebevolle Achtsamkeit geboten: Zwar gibt es Tendenzen: der eine verhlt sich eher typisch orange, die andere eher grn. Die Ausprgung schwankt, abhngig von Kontext, Stresslevel und sozialem Umfeld. Feedback dazu sollte mglichst gewaltfrei gegeben werden (nicht du bist, sondern ich habe wahrgenommen, dass).Spiritual Bypassing. Dies bezeichnet das Phnomen, dass wir nach einem spirituellen Modell mglichst weit entwickelt sein wollen und ab und zu so tun als ob wir quasi erleuchtet wren. Das ist aber geschummelt. Eine typische Aussage zu diesem Etagenmodell ist, Es gibt keinen Fahrstuhl. Das heit, Stufen knnen nicht bersprungen werden. Wer z.B. mit der Unordnung in sich oder in seinem Umfeld kmpft, der arbeitet gerade an der Nachreifung in der blauen Ebene. Das kann auch fr eine Person gelten, die sonst sehr kologisch bewusst ist und systemisch denken kann. Jedoch wird die Anhaftung in der Unordnung dafr sorgen, dass die Person erst dann ganz frei ihr Leben einer integralen Lebensweise widmen kann, wenn diese blaue Hausaufgabe erledigt ist. Und dann auch die anderen Hausaufgaben.Hinweise fr die Arbeit mit dem Spiral Dynamis ModellEgal, ob du SD fr dich selbst anwendest, einen Spiral Dynamics Test mit deiner Organisation machst oder es fr Coaching anwendestSelbstreflexion. Eine ehrliche, eventuell unangenehme Auseinandersetzung mit den eigenen Anhaftungen & unerfllten Verlangen ist notwendig, andernfalls schaut der Betrachter durch ein getrbtes Glas nach auen. Probiere dafr die obige Anleitung aus und schaue nach ausstehender Arbeit in der Trauma-Integration.Zieh zuerst den Balken aus deinem Auge; dann kannst du versuchen, den Splitter aus dem Auge deines Bruders oder deiner Schwester herauszuziehen. (Jesus)Mit offenen Augen und offenem Herzen analysieren. Bei der Einschtzung der eigenen und fremden Entwicklungssituation hilft eine Haltung geistiger und herzlicher Offenheit gegenber dem menschlichen System, welches betrachtet wird mehr zu MindsetsIn Verbindung bleiben. Von auen ist es leicht, ein oberflchliches Urteil ber Menschen und Situationen zu fllen. Erst wenn du innerlich wirklich involviert bist, kannst du die realen Schwierigkeiten und Hindernisse nachvollziehen mehr zu BeziehungskompetenzUmarme die Unvollkommenheit. Kein Mensch ist vollkommen. Die Akzeptanz der eigenen Schwchen und der Schwierigkeiten anderer Menschen erlaubt einen klaren Blick auf die Realitt. Und je besser die Sicht auf die Realitt, desto realistischer wird der Erfolg einer Strategie.Ansatz: Growth Mindset zur ffnung fr die eigene Weiterentwicklung.Entspannung ffnet die Entwicklungsmglichkeiten. Wenn wir an unseren Glaubensstzen und Vorurteilen festhalten, spannen wir uns krperlich wie seelisch an. Wenn wir uns entspannen, knnen wir loslassen und wir knnen weitergehen.Methoden: Autogenes Training, Achtsamkeit und Hypnose bieten Wege in die Entspannung.Der Schmetterling muss sich selbst aus dem Kokon befreien:Einem anderen Menschen bei der Entwicklung zu helfen geht nur, wenn dieser sie aus eigenen Krften bewltigen kann und will. Ratschlge sind dann auch Schlge. Die erwachsene Haltung bernimmt eigene Verantwortung fr die persnliche Entwicklung. Eine starke innere Abhngigkeit behindert ein authentisches Reifen. Fahrsthle gibt es nicht, schubsen funktioniert auch nicht.Methoden: Verschaff dir einen berblick zu Coaching-Methoden und Ihrungsstilen.Hast du bereits Erfahrungen mit Spiral Dynamics gesammelt? Dann lass sie uns wissen, z.B. unten als Kommentar!Hast du Interesse, das Modell kennenzulernen, zu vertiefen oder auf deine Organisation anzuwenden? Dann schreib mir doch eine Nachricht per Mail oderTelegram (mobile). Quellen[1] Clare Graves, Levels of Existence: An Open System Theory of Values.In:Journal of Humanistic Psychology, November 1970[2] Maslow, Abraham, 1962. Toward a Psychology of Being (Princeton, NJ, D. Van Nostrand Co.)[3] Jean Piaget:Meine Theorie der geistigen Entwicklung. Hrsg.: Reinhard Fatke. Band 142. Beltz, 2003[4] Lawrence Kohlberg:Zur kognitiven Entwicklung des Kindes. Baden Baden 1974, Suhrkamp Verlag[5] Jane Loevinger: Stages of Personality Development. In: Robert Hogan u. a.: Handbook of Personality Psychology, Academic Press, San Diego 1997, S. 199208.[6] Erik H. Erikson, Identitt und Lebenszyklus. Drei Aufstze; Frankfurt a.M. 1966; 2. Aufl. 1973[7] Vaillant, George E., and Eva Milofsky. Natural history of male psychological health: IX. Empirical evidence for Eriksons model of the life cycle. The American Journal of Psychiatry (1980).[8] Snarey, J. R., Reimer, J., & Kohlberg, L. (1985). Development of social-moral reasoning among Kibbutz adolescents: A longitudinal cross-cultural study.Developmental Psychology, 21(1), 317[9] Abraham Maslow:Motivation and Personality (3. Auflage: 1987), Seite 150[]Buch von Don Beck auf Amazon Spiral Dynamics ist ein spannendes psychologisches Entwicklungsmodell. Es beschreibt die Entwicklung von Menschen, Organisationen und Gesellschaften anhand von Kompetenzen & Werten. Die Bewusstseinsentwicklung von Menschen ist hier unterteilt in acht Ebenen, die mit Farben bezeichnet sind. Das Modell geht zurck auf Clare Graves und wurde von Don Beck und Chris Cowan auf Organisationen & Unternehmen angewendet.In diesem Artikel findest du Viel Spa beim Lesen und bei deiner menschlichen Weiterentwicklung fr dich oder dein Unternehmen! Wenn du Spiral Dynamics in aller Tiefe verstehen mchtest, steig doch in unseren Online-Kurs ber das Entwicklungsmodell ein! Was ist Spiral Dynamics?Spiral Dynamics ist ein Modell ber die Evolution des menschlichen Bewusstseins: kulturell und psychologisch! Diese Evolution zeigt sich insbesondere auf 3 Ebenen:Politik / Gesellschaft, z.B. in der Politik und der Wechselwirkung zwischen den politischen ParteienIndividuation / psychologische Entwicklung: auf der individuellen Ebene im Verhalten, Denken, Fhlen und in den relevanten BedrfnissenOrganisationsentwicklung: in Unternehmen und Organisationen, in den Organisationsstrukturen, im Fhrungsverhalten und in der alltglichen Arbeitskultur. Das Spiral Dynamics Modell vergleicht die dominanten Werte und Geisteshaltungen (Mindsets), in denen sich Menschen und Gruppen befinden. Spiral Dynamics beruft sich hierbei vor allem auf die Erkenntnisse der Geschichte und der Psychologie (insbesondere der Entwicklungspsychologie) [1].Die acht Ebenen von Spiral Dynamics bestehen jeweils aus einem Set von Denkweisen, Verhaltensregeln und kommunikativen Patterns, die sich in der Menschheitsgeschichte in Kontexten entwickelt haben. Seit der Menschwerdung haben sich bis heute viele Organisations- und Bewusstseinsformen herausgebildet.Schauen wir uns an, was das Spiral Dynamics Modell uns als Landkarte fr die menschliche Entwicklung zu sagen hat:Was sind die acht Ebenen von Spiral Dynamics?FarbeWerteModelle & MethodenngsteBeigeberleben: Fight, Flight oder Freeze. Essen, Schlafen, Trieben folgen.Polyvagal-Theorie, RessourcenaktivierungAngst vor dem TodPurpurStamm gibt Sicherheit & Stabilitt. Rituale, Mythen und Magie schaffen Geborgenheit in einer rauen Umwelt.Gruppendynamik mit Rngen, Team-Building durch Rituale, Mythen, Religionen, GeschichtenAngst, von der Gruppe verstoen zu werdenRotEgo dominiert und befreit sich. Der Wille strebt nach Macht und Strke.Law of Attraction, Ressourcenaktivierung, Visionsfindung (fr den individuellen Willen)Angst vor Schwche und VernichtungBlauRegeln, Pflichten, Strafen ergeben eine hierarchische Ordnung. Wenn du darin funktionierst, bekommst du Sicherheit, Gerechtigkeit und Lob.Konditionierung, Vertrge, klare Prozesse definieren, Projektmanagement, Operatoren (fr Unterricht & Coaching), ControllingAngst vor BestrafungOrangeEffektivitt, Erfolg und Anerkennung. Flexibilitt, Wissen. Marketing, Branding, Business Development.Getting Things Done, OKRs, 7 Wege der Effektivitt, Innovations-Methoden, Coaching als Business, Gamification, Design ThinkingAngst vor Misserfolg &VerlustGrnGemeinschaft & Gleichberechtigung, Liebe, Harmonie, Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit.Beziehungen kultivieren,Achtsamkeit, SDGs, Konfliktlsung, Trauma-Integration, Somatic Experiencing, Holokratie, Mediation, Beziehungen, GFK, persnliche HeldenreiseAngst vor KonfliktenGelbSelbstorganisation in intelligenten Systemen. Potenzialentfaltung, Sinn, Kreativitt, komplexe Systeme.Organisationsdesign, Visionspyramide, systemische Fragetechniken, Agile Methoden, Facilitation, Systemisches Design ThinkingAngst vor berforderungTrkisGanzheitlichkeit, globales Bewusstsein, TranszendenzOverview-Effekt, Transzendenz,Reinventing Mindfulness keine Angst mehrMchtest du tiefer in Spiral Dynamics einsteigen? Dann schau doch einmal in unseren Online-Kurs ber Spiral Dynamics!Sobald eine Organisation in ihrem aktuellen Zustand an die Grenzen ihrer Mglichkeiten gert, geschieht idealerweise eine Transformation hin zur nchsthheren Ebene, die mehr Komplexitt & Lsungen erlaubt und dadurch langfristig erfolgreicher sein kann. Wenn dies nicht geschehen kann, gibt es zumeist einen Regress auf eine niedrigere Stufe, die wieder funktioniert.Bei den warmen Farben (Beige, Rot, Orange, Gelb) steht das Individuum mehr im Vordergrund, bei den kalten Farben (Purpur, Blau, Grn, Trkis) steht das Kollektiv mehr im Vordergrund. Entwicklung geschieht nach Spiral Dynamics im Wechselspiel der Interessen der Gemeinschaft und des Einzelnen.Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lsen, durch die sie entstanden sind. // Albert Einstein zur Coaching-Anleitung Nach den 7 Ebenen bis Gelb findest du in der Prsentation das 4-Quadranten-Modell von Ken Wilber im zweiten Teil der Prsentation. Ken Wilber machte das Spiral Dynamics Modell fr ein groes Publikum populr. Nutzen von Spiral DynamicsSpiral Dynamics dient dem Verstehen des Ist-Zustandes eines menschlichen Systems und zur strategischen Weiterentwicklung. Nutzen von Spiral Dynamics f

KompetenzenPotenzialentfaltungSelbstcoachingWerte-AnalyseSich in Bezug zum Umfeld aufstellen und verstehenSpannungen verstehen und Konflikte entdecken, im eigenen Leben und ArbeitenNutzen von Spiral Dynamics fr Organisationen & UnternehmenIn Unternehmen und Organisationen gibt es z.B. folgende Anwendungen:Einschtzung der Kompetenzen der MitarbeiterKonfliktanalyse verschiedener Parteien in einer Organisation, insbesondere fr Werte-KonflikteAufdecken des Potenzials einer Person: Wohin kann sie sich zuknftig persnlich und in der Organisation entwickeln?Strategien ableiten fr die OrganisationsentwicklungEine gemeinsame Sprache finden fr die unterschiedlichen Haltungen bezglich Fhrung, Entscheidungsfindung, ProfitorientiertungSpiral Dynamics liefert eine Art Landkarte fr das Verstehen gesellschaftlicher Zusammenhnge: Wie beeinflussen diese eine Organisation? Wie knnen sie genutzt werden?Neu-Entdeckung des Sinns und der VisionSpiral Dynamics Nutzen fr die PersonalentwicklungGrowth Mindset erwecken (Der ist halt in einem Prozess, das hat Grnde)Recruiting von passenden Personen (Buchhalter hohes Blau, geringer Widerstand blau, Personaler grn)Strategie mit Personalentwicklung verbinden (Wo wollen wir als Firma hin, welche Fhrungskrfte & MA recruiten und entwickeln wir)Mitarbeiterbindung durch Persnlichkeitsentwicklung (helfen MA zu Level Gelb / Trkis zu kommen)Inspiration zu Innovation, Kultur- & Persnlichkeitsentwicklung (da geht die Zukunft hin) Noch mehr bungen und Tests zu Spiral Dynamics: Wenn du noch mehr aus SD herausholen mchtest, kannst du unseren (noch) kostenlosen Spiral Dynamics Online-Kurs testen! Hier gibt es auch kostenlose, interaktive Tests zu den Farben Blau, Orange und Grn fr Organisationen. In fnf schnellen Fragen kannst du herausfinden, wie viel Prozent der jeweiligen Farbe in deiner Organisation steckt.Noch einfacher fr den Anfang ist es aber, den hier mit diesem Artikel, den intuitiven Spiral Dynamics Test kostenlos zu machen. Zwar findet man weitere Tests & Tools dafr im Internet, persnlich berzeugt hat mich allerdings noch keins, die Qualitt nach wissenschaftlichen Kriterien ist sehr drftig, die Ergebnisse wahrscheinlich sehr verzerrt durch das gewnschte Selbstbild.Dazu kommen die blichen kognitiven Verzerrungen wie der Horoskop- / Barnum-Effekt (mehr zu kognitiven Verzerrungen). Dadurch knnen diese Tools aus meiner Sicht auch gnzlich weggelassen werden. Besser: ehrliche Introspektion, am besten gepaart mit einer Fremdeinschtzung.Die Grundprinzipien von Spiral DynamicsWerteorientierung: Jede Stufe hat ihre eigenen Vorstellungen und Leitgedanken. Zentrale Werte bilden den Kern einer Entwicklungsstufe. So stehen z.B. die purpurnen Werte Stamm, Sicherheit und Religion den roten Werten Autonomie und Durchsetzung gegenber. Dies spiegelt sich in dem Geist der Menschen in dieser Ebene wider: Die Gedanken, Gefhle und Ideen werden stark beeinflusst durch die gltigen Werte und Normen. Die jeweiligen Bewusstseinsinhalte heien auch Meme so etwas wie geistige Gene als Bausteine einer Kultur.Dialektik: Die Entwicklung nach oben entsteht durch das dialektische Wechselspiel aus These Antithese und Synthese: Ist die sichere purpurne Gemeinschaft (These) geistig & persnlich zu eng und begrenzt fr ein Individuum, rebelliert das rote Ego (Antithese) und schafft Freiheit und Autonomie, aber auch Konkurrenz und das Gesetz des Strkeren. Fr eine Gesellschaft bringt das teilweise Vorteile, aber auch Verluste. Wenn sie daraus lernt, kann sie eine neue, intelligentere Entwicklung vornehmen. Aus der purpurnen These (Gemeinschaft geht vor) und der roten Antithese (Autonomie geht vor) entstehen blaue Vertrge und Regeln die Synthese.Evolution: Durch Variation der Verhaltensweisen und Meme entstehen neue Antithesen zu den bestehenden Thesen einer Gruppe. Ergeben sich daraus hilfreiche Innovationen, berleben diese andere verschwinden wieder. So kann es zum Beispiel passieren, dass innerhalb der strengen blauen Regeln einer Organisation gelegentlich Ideen aufkommen (Variation) fr grere Effizienz, doch die wenigsten werden akzeptiert. Es kommt also zur Selektion. Die meisten Geschftsideen und ungewhnlichen Kommunikations-Prinzipien werden im Keim erstickt. Schaffen es jedoch besonders gute Ideen, die Ziele der Organisation besser zu erfllen als bisher, entsteht eine neue orange Subkultur der Innovation und Forschung. In diesem Grundschritt der Evolution entwickelt sich eine neue Stufe an Werten, Kulturen, Bewusstsein und Memen.Vergleich: Stufenmodelle der psychologischen Entwicklung & Wissenschaftliche GrundlageFrhere Modelle:Die Maslowsche Bedrfnispyramide ist ein einfacheres Modell, welches eine hierarchische Entwicklung von Bedrfnissen beschreibt [2]. Die Bedrfnishierarchie bildet damit auch die Grundlage fr die Experimente und das Modell von Clare Graves, woraus Spiral Dynamics entstand. Jean Piaget entwickelte ein Modell ber die kognitiven Entwicklungsstufen bei Kindern [3], welches wiederum die Grundlage bildet fr die Stufen der Moral bei Lawrence Kohlberg [4]. Jane Loevinger abstrahierte daraus die Stufen der Ich-Entwicklung [5] mit groen berschneidungen zu Spiral Dynamics. Sehr hnlich ist das Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung von Erik Erikson [6].Spiral Dyamics KritikFundiertheit: Das wissenschaftliche Fundament hinter Spiral Dynamics ist eher drftigWer hats erfunden? Spiral Dynamics ist eigentlich nur gut vermarktetet, wurde aber von Clare Graves abgeschriebenWidersprche, nicht-haltbare Implikationen:Die Individuell-Kollektiv-Dialektik sieht schn aus in der Spirale aber es gibt natrlich auch erfolgreiche Persnlichkeitsentwicklung rein ber die individuelle Schienedamit stimmt auch die Behauptung, es gbe keinen Fahrstuhl nicht universellVerzerrung: die ersten drei Ebenen sind eigentlich eine lange Phase, lassen sich nur knstlich trennen, die mittleren Ebenen werden bermig betont, mssten eigentlich besser aufgedrselt werdenNormativ: die Ebenen suggerieren, dass man ganz oben sein sollte als aufgeklrter MenschGlorifizierung : Oh, ich mchte auch erleuchtet und super reflektiert und bewusst sein, ich will jetzt auch da oben sein, ich bin jetzt integral / trkis / gelb / korallWissenschaftlichkeitDie empirischen Grundlagen sind fr alle Modelle sprlich, am besten bei Erikson [7] und Kohlberg [8]. Die Vielzahl der Modelle spiegelt die Schwierigkeit wider, die sehr komplexen Prozesse der Persnlichkeitsentwicklung scharf zu beschreiben, ohne Vereinfachungen zu machen. Abraham Maslow formulierte seine Pyramide zunchst nur fr sich persnlich, da ihm eine Datengrundlage fehlte und brachte diese Schwierigkeit wie folgt auf den Punkt [9]:Diese Art Forschung ist an sich derart schwierig [], dass wenn wir auf konventionelle, zuverlssige Daten warten mssten, wir fr immer warten wrden.Sptere Modelle: Ken Wilber nutzte Spiral Dynamics fr seine integrale Theorie und hat es mit AQAL (all quadrants, all levels) einem breiten Publikum zugnglich gemacht. Frederic Laloux entwickelte daraus eine vereinfachte Form fr Organisationen: Reinventing Organizations. Ein moderner und besser fundiertet Ansatz, beschrnkt auf kognitive Entwicklung ist das Modell hierarchischer Entwicklung zu einem Vergleich der Entwicklungsmodelle.Ein besseres Modell?Anstze fr ein besseres Modell sollten aus meiner Sicht enthalten:weniger allgemeine Behauptungen (Fahrstuhl, Dialektik, Stufen)mehr Transparenz ber die einzelnen Entwicklungskrfte(was genau bringt einen Menschen nach oben oder unten?), aus Sicht sollten diese Entwicklungskrfte:als Kompetenzen erlernbar,mit konkreten Ttigkeiten umsetzbar,empirisch berprfbar sein.auf naturwissenschaftlichen Erkenntnissen ber den Menschen, sein Gehirn und die Funktionsweise des Geistes beruhen.ich habe daher ein a-priori-Modell fr psychologische Entwicklung formuliert mit noch etwas wildem Namen: CaCHuSH.Spiral Dynamics als FraktalErnst Haeckel formulierte eine Grundregel der Biologie: Die Ontogenese rekapituliert die Phylogenese. Das heit, die biologische Entwicklung eines Organismus vollzieht hnliche Muster wie die Evolution seiner Art. Beispiel: Im menschlichen Embyro wachsen sowohl Kiemen als auch die Schwanzwirbelsule, welche sich spter wieder zurckbilden. hnlich dazu folgt auch die Bewusstseinsentwicklung des Menschen der Bewusstseinsentwicklung der Gesellschaft: Fraktale & Selbsthnlichkeit: Das Besondere an Spiral Dynamics ist, dass es sowohl die geistige Entwicklung des Individuums beschreibt, als auch die Evolution von Organisationen und der gesamten Gesellschaft. So korreliert der Verlauf von Spiral Dynamics mit der Geschichte der Menschheit, als auch mit der Entwicklung moderner Nationen (Stmme Monarchien Industrienationen partizipative Demokratien) und dem Aufwachsen eines Menschen in der heutigen Gesellschaft. Dies entspricht einer fraktalen Struktur: das Kleine ist dem Groen hnlich.Regression zur Mitte: Der Entwicklungsgrad der Individuen einer Gruppe liegt meist nahe an Entwicklungsstufe der Gesamtgruppe. Auch wenn einzelne Menschen sich darber hinaus entwickeln, sorgt der Schwerpunkt der Gruppe und die Trgheit dafr, dass die meisten Menschen trotzdem auf dem Niveau des Kollektivs bleiben. Es ist auerdem anzunehmen, dass aufgrund von Herdenverhalten selbst einzelne hhere Menschen sich innerhalb der Gruppe dem Mainstream anpassen. Die globalen Herausforderungen kologischer und sozialer Natur treiben die Menschen voran, ein neues Mindset und neue Lsungen zu finden, das in der Lage ist, diesen Herausforderungen sinnvoll und effizient zu begegnen. Selbstverstndlich ist die Zukunft offen und die Evolution des Menschen kann im schlimmsten Fall ihr Ende nehmen, aber im besten Fall etablieren wir eine kologisch und sozial gerechte Gesellschaft. Das ist die grundlegende Vision, die hinter Spiral Dynamics steht. Spiral Dynamics aus Sicht der InformationstheorieAus Sicht der Informationstheorie beschreibt Spiral Dynamics als Stufen-Modell die Zunahme von der Fhigkeit, Komplexitt und komplexe Informationen aus dem Umfeld zu verarbeiten wobei mit steigender Stufe die Komplexitts Fhigkeit menschlicher Systeme zunimmt, d.h. die Fhigkeit, Informationen zu verarbeiten und sich zu stabilisieren.Mit jeder Ebene entsteht ein neues, feineres und mchtigeres Muster der Informationsverarbeitung. Die stabilen und dominanten Werte darin sind die Regeln und Heuristiken, um effizienter auf der jeweiligen Stufe Informationen zu verarbeiten, das eigene System zu organisieren und dabei stabil zu bleiben.Die bergnge zur nchsten Ebene entstehen dann, wenn einerseits die Werte automatisiert werden konnten, genug Ressourcen aufgebaut wurden fr die Stabilisierung und dennoch eine Strung / Konfrontation mit der komplexeren Realitt geschieht, die dazu verleitet, neue effektive und effiziente Heuristiken zu lernen, um mehr Komplexitt zu verarbeiten und damit einen stabileren Zustand einzunehmenAnleitung zum Aufstieg in Spiral Dynamics mit Hilfe der InformationstheorieDas Ziel der psychologischen Weiterentwicklung kann fr ein menschliches System S auf folgende Art und Weise herbeigefhrt werden:S bt eine fr S sichere Interaktion mit der Umwelt aus, indem es bestimmte Umweltreize verarbeitet (z.B. Aufsagen von 3 wahrgenommen Gegenstnden um sich herum)Die Komplexitt der Interaktion wird erhht (z.B. Zusammenfassen von Wahrnehmungen, Vernderung der Umwelt, Setzen von Zielen fr die Vernderung der Umwelt, Kooperation mit anderen Personen, Wettkampf mit anderen Personen)Die Komplexitt der Interaktion wird solange erhht, bis S an seine Schwelle zur berforderung stt.S trainiert die Reizverarbeitung an dieser Schwelle und baut weitere Ressourcen auf, um diese Interaktion in Zukunft besser verarbeiten zu knnen, bis die Interaktion stabil verluft.Durch diese Schritte hat S seine Reizverarbeitungskapazitt erhht und eine neue Verhaltensweise mit der Umwelt gelernt. Der Zyklus kann von vorn beginnen.Ist S z.B. auf der Stufe Rot in Spiral Dynamics und hat die Wirkung seines Willens auf die Umwelt erprobt, wird S wahrscheinlich irgendwann an eine Akzeptanz-Grenze in seiner Umwelt stoen und dadurch Reize erfahren, welche S einschrnken und berfordern knnen (Abwehr, Strafen) sodass S verleitet ist, neue Verhaltensweisen zu erlernen fr eine sichere Interaktion mit regelbasierten menschlichen Systemen. 3 Herausforderungen in der Arbeit mit dem Spiral Dynamics ModellSpiral Dynamics sieht bunt und spielerisch aus, dahinter verbirgt sich jedoch eine wertvolle Tiefe. Wie jede Weisheit, lsst sich auch Spiral Dynamics sinnvoll ausschpfen oder plump missbrauchen.Der blinde Fleck. Das Modell ist nur so gut wie sein Anwender. Wenn ein Mensch nur das Schlechte in Anderen sieht, wird er dies auch mit Spiral Dynamics tun. Wenn ein Mensch sehr stark in einem orangenen Umfeld lebt, wird ihm dieses wie die beste aller Welten vorkommen und er begreift sich selbst als die Spitze der moralischen Nahrungskette und ordnet sich dementsprechend als integral / Gelb ein. Der blinde Fleck kann durch kognitive Verzerrungen erklrt werden.Bewertungen: Wie jedes Modell mit unterschiedlichen Stufen kann es verlockend sein, andere Menschen kategorisch zu bewerten und in Schubladen zu stecken. Hierbei ist liebevolle Achtsamkeit geboten: Zwar gibt es Tendenzen: der eine verhlt sich eher typisch orange, die andere eher grn. Die Ausprgung schwankt, abhngig von Kontext, Stresslevel und sozialem Umfeld. Feedback dazu sollte mglichst gewaltfrei gegeben werden (nicht du bist, sondern ich habe wahrgenommen, dass).Spiritual Bypassing. Dies bezeichnet das Phnomen, dass wir nach einem spirituellen Modell mglichst weit entwickelt sein wollen und ab und zu so tun als ob wir quasi erleuchtet wren. Das ist aber geschummelt. Eine typische Aussage zu diesem Etagenmodell ist, Es gibt keinen Fahrstuhl. Das heit, Stufen knnen nicht bersprungen werden. Wer z.B. mit der Unordnung in sich oder in seinem Umfeld kmpft, der arbeitet gerade an der Nachreifung in der blauen Ebene. Das kann auch fr eine Person gelten, die sonst sehr kologisch bewusst ist und systemisch denken kann. Jedoch wird die Anhaftung in der Unordnung dafr sorgen, dass die Person erst dann ganz frei ihr Leben einer integralen Lebensweise widmen kann, wenn diese blaue Hausaufgabe erledigt ist. Und dann auch die anderen Hausaufgaben.Hinweise fr die Arbeit mit dem Spiral Dynamis ModellEgal, ob du SD fr dich selbst anwendest, einen Spiral Dynamics Test mit deiner Organisation machst oder es fr Coaching anwendestSelbstreflexion. Eine ehrliche, eventuell unangenehme Auseinandersetzung mit den eigenen Anhaftungen & unerfllten Verlangen ist notwendig, andernfalls schaut der Betrachter durch ein getrbtes Glas nach auen. Probiere dafr die obige Anleitung aus und schaue nach ausstehender Arbeit in der Trauma-Integration.Zieh zuerst den Balken aus deinem Auge; dann kannst du versuchen, den Splitter aus dem Auge deines Bruders oder deiner Schwester herauszuziehen. (Jesus)Mit offenen Augen und offenem Herzen analysieren. Bei der Einschtzung der eigenen und fremden Entwicklungssituation hilft eine Haltung geistiger und herzlicher Offenheit gegenber dem menschlichen System, welches betrachtet wird mehr zu MindsetsIn Verbindung bleiben. Von auen ist es leicht, ein oberflchliches Urteil ber Menschen und Situationen zu fllen. Erst wenn du innerlich wirklich involviert bist, kannst du die realen Schwierigkeiten und Hindernisse nachvollziehen mehr zu BeziehungskompetenzUmarme die Unvollkommenheit. Kein Mensch ist vollkommen. Die Akzeptanz der eigenen Schwchen und der Schwierigkeiten anderer Menschen erlaubt einen klaren Blick auf die Realitt. Und je besser die Sicht auf die Realitt, desto realistischer wird der Erfolg einer Strategie.Ansatz: Growth Mindset zur ffnung fr die eigene Weiterentwicklung.Entspannung ffnet die Entwicklungsmglichkeiten. Wenn wir an unseren Glaubensstzen und Vorurteilen festhalten, spannen wir uns krperlich wie seelisch an. Wenn wir uns entspannen, knnen wir loslassen und wir knnen weitergehen.Methoden: Autogenes Training, Achtsamkeit und Hypnose bieten Wege in die Entspannung.Der Schmetterling muss sich selbst aus dem Kokon befreien:Einem anderen Menschen bei der Entwicklung zu helfen geht nur, wenn dieser sie aus eigenen Krften bewltigen kann und will. Ratschlge sind dann auch Schlge. Die erwachsene Haltung bernimmt eigene Verantwortung fr die persnliche Entwicklung. Eine starke innere Abhngigkeit behindert ein authentisches Reifen. Fahrsthle gibt es nicht, schubsen funktioniert auch nicht.Methoden: Verschaff dir einen berblick zu Coaching-Methoden und Fhrungsstilen.Hast du bereits Erfahrungen mit Spiral Dynamics gesammelt? Dann lass sie uns wissen, z.B. unten als Kommentar!Hast du Interesse, das Modell kennenzulernen, zu vertiefen oder auf deine Organisation anzuwenden? Dann schreib mir doch eine Nachricht per Mail oderTelegram (mobile). Quellen[1] Clare Graves, Levels of Existence: An Open System Theory of Values.In:Journal of Humanistic Psychology, November 1970[2] Maslow, Abraham, 1962. Toward a Psychology of Being (Princeton, NJ, D. Van Nostrand Co.)[3] Jean Piaget:Meine Theorie der geistigen Entwicklung. Hrsg.: Reinhard Fatke. Band 142. Beltz, 2003[4] Lawrence Kohlberg:Zur kognitiven Entwicklung des Kindes. Baden Baden 1974, Suhrkamp Verlag[5] Jane Loevinger: Stages of Personality Development. In: Robert Hogan u. a.: Handbook of Personality Psychology, Academic Press, San Diego 1997, S. 199208.[6] Erik H. Erikson, Identitt und Lebenszyklus. Drei Aufstze; Frankfurt a.M. 1966; 2. Aufl. 1973[7] Vaillant, George E., and Eva Milofsky. Natural history of male psychological health: IX. Empirical evidence for Eriksons model of the life cycle. The American Journal of Psychiatry (1980).[8] Snarey, J. R., Reimer, J., & Kohlberg, L. (1985). Development of social-moral reasoning among Kibbutz adolescents: A longitudinal cross-cultural study.Developmental Psychology, 21(1), 317[9] Abraham Maslow:Motivation and Personality (3. Auflage: 1987), Seite 150[]Buch von Don Beck auf Amazon

Spiral dynamics. Spiral dynamics test gratis. Spiral dynamics free online test. Spiral dynamics test. Spiral dynamics nederlands.