



SPIRAL DYNAMICS

**FÜR EIN BESSERES VERSTÄNDNIS DER ENTWICKLUNG VON
INDIVIDUEN, ORGANISATIONEN & KULTUREN**

MELANIE VÖLKER

Table of Contents

[**Spiral Dynamics**](#)

[**Inhaltsverzeichnis**](#)

[**Was ist Spiral Dynamics?**](#)

[**Entstehung & Weiterentwicklung von Spiral Dynamics**](#)

[**Integrale Theorie nach Ken Wilber**](#)

[**Der Aufbau der Spirale**](#)

[**Die Dynamik der Veränderungen**](#)

[**Altes und neues Paradigma**](#)

[**Die Ebenen der Spirale**](#)

[**BEIGE: Das instinktive Mem**](#)

[**Der Kern von Beige**](#)

[**PURPUR: Das Clan-Mem**](#)

[**Der Kern von Purpur**](#)

[**ROT: Das egozentrische Mem**](#)

[**Der Kern von Rot**](#)

[**BLAU: Das Sinn betonende Mem**](#)

[**Der Kern von Blau**](#)

[**ORANGE: Das strategische Mem**](#)

[**Der Kern von Orange**](#)

[**GRÜN: Das relativistische Mem**](#)

[**Der Kern von Grün**](#)

[**GELB: Das systemische Mem**](#)

[**Der Kern von Gelb**](#)

TÜRKIS: Das holistische Mem

Der Kern von Türkis

Spiral Dynamics in Organisationen

Das Gravesmodell in Bewerbungsprozessen

Das Erwachen weiterer Meme

Abschluss

Quellenverzeichnis

Weiterführende Literatur

Entdecken Sie mehr ...

Impressum

Spiral Dynamics

*Für ein besseres Verständnis der
Entwicklung von Individuen,
Organisationen und Kulturen*

1. Auflage
© 2022 Melanie Völker

Herstellung & Verlag:
BOD - Books on Demand, Norderstedt

ISBN: 978-3-7562-2152-3

Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

[Was ist Spiral Dynamics?](#)

[Entstehung & Weiterentwicklung von Spiral Dynamics](#)
[Integrale Theorie nach Ken Wilber](#)

[Der Aufbau der Spirale](#)

[Die Dynamik der Veränderungen](#)
[Altes und neues Paradigma](#)

[Die Ebenen der Spirale](#)

[BEIGE: Das instinktive Mem](#)

[Der Kern von *Beige*](#)

[PURPUR: Das Clan-Mem](#)

[Der Kern von *Purpur*](#)

[ROT: Das egozentrische Mem](#)

[Der Kern von *Rot*](#)

[BLAU: Das Sinn betonende Mem](#)

[Der Kern von *Blau*](#)

[ORANGE: Das strategische Mem](#)

[Der Kern von *Orange*](#)

[GRÜN: Das relativistische Mem](#)

[Der Kern von *Grün*](#)

[GELB: Das systemische Mem](#)

[Der Kern von *Gelb*](#)

[TÜRKIS: Das holistische Mem](#)

[Der Kern von *Türkis*](#)

[Spiral Dynamics in Organisationen](#)

[Das Gravesmodell in Bewerbungsprozessen](#)

[Das Erwachen weiterer Meme](#)

[Abschluss](#)

[Quellenverzeichnis](#)

[Weiterführende Literatur](#)

[Entdecken Sie mehr ...](#)

[Impressum](#)

Was ist Spiral Dynamics?

Als Kurzdefinition lässt sich Spiral Dynamics als eine **Theorie über menschliche Wertsysteme** bzw. Theorie von den Ebenen der psychischen Existenz deklarieren. Warum tun wir die Dinge, die wir tun? Was ist der individuelle Sinn unseres Lebens?

Die Grundthese besteht in einer Äquivalenz von sozialer und individueller Bewusstseinsentwicklung. Das bedeutet, dass die Evolutionsschritte, welche die Menschheit in ihrer Ganzheit vollzogen hat, auch von jedem Einzelnen durchlaufen werden. Somit ist Spiral Dynamics ein Entwicklungsmodell sowohl für die Entfaltung der Persönlichkeit des Einzelnen als auch für Kulturen und Organisationen. Dabei basiert Spiral Dynamics auf jahrzehntelanger wissenschaftlicher Forschung, Anwendung und Erkenntnissen von Organisationstheoretikern und Neurobiologen.

“Die Psychologie des reifen Menschen ist ein sich entfaltender, [...] spiralförmiger Prozess, der durch die fortschreitende Unterordnung älterer Verhaltenssysteme niedriger Ordnung unter neuere Systeme höherer Ordnung gekennzeichnet ist, wenn sich die existenziellen Probleme des Menschen ändern.”

– Professor Clare W. Graves

Wozu ist Spiral Dynamics gut?

Spiral Dynamics stellt einen Werkzeugkasten für jeden Einzelnen, Teams, Gruppen und die Gesellschaft dar, um die tiefgreifendsten Unterschiede zwischen den Menschen

besser zu verstehen und privat und beruflich mit ihnen umzugehen. Durch dieses Verständnis können wir die tiefsten Beweggründe und Bedürfnisse anderer Individuen und Kollektive, welche die Wahrnehmung, das Denken und Fühlen prägen, besser würdigen und integrieren, um geeignetere Handlungsoptionen zu entwerfen und Konflikte zu entschärfen.

Spiral Dynamics dient der Analyse und Entwicklung des Potenzials von Individuen, Gesellschaft sowie Organisationen und Unternehmen gleichermaßen. In Organisationen unterstützt das Modell dabei, die Kompetenzen der Mitarbeitenden einzuschätzen, drohende Konflikte zwischen den verschiedenen Beteiligten zu analysieren und unter Berücksichtigung der verschiedenen Wertsysteme und Geisteshaltungen, in denen sich Menschen befinden, eine gemeinsame "Sprache" zu finden. So können auch Unternehmen mehr Komplexität und neue Lösungswege finden, die es langfristig erfolgreicher machen.

Wir lernen zu verstehen, warum manche Menschen offen für Veränderungen sind und andere nicht, und welche Gesetzmäßigkeiten in Veränderungsprozessen berücksichtigt werden müssen, damit Veränderung nachhaltig und effizient gestaltet werden kann. Dadurch sind wir in der Lage, geeignete Strukturen, Prozesse, Kommunikationsformen und eine Führungskultur zu schaffen, die im jeweiligen System die Motivation, Freude und Effizienz der Mitarbeitenden auf natürliche Weise fördern.

“Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.”

– Albert Einstein

Ausdrücklich geht es beim Verständnis von Spiral Dynamics nicht darum, irgendeine der Ebenen (Meme) zu beseitigen, sondern die diesen innewohnenden Muster zu entdecken, mit denen Menschen sich gesund entwickeln und wachsen können.

Entstehung & Weiterentwicklung von Spiral Dynamics

Ursprünglich beschäftigte sich Clare W. Graves, ein US-amerikanischer Professor für Psychologie und Soziologie am Union College, Schenectady, New York, ab den 1960er Jahren mit der Frage, warum Menschen die Welt so unterschiedlich sehen und warum manche Menschen Veränderungen gegenüber offen sind und andere nicht.

Daraus entwickelte Graves sein “emergentes, zyklisches Doppel-Helix-Modell der erwachsenen bio-psycho-sozialen Entwicklung”, welches den Ansatz verfolgte, das Modell seines Kollegen Abraham Maslow (Bedürfnishierarchie) durch empirische Studien zu bestätigen. Graves beschrieb darin acht Wertklassen evolutionärer Entwicklung, wobei das System nach oben hin offen sei und die Möglichkeit bestehe, dass weitere Wertklassen existieren. Damit drückte Graves aus, dass die Evolution der Menschheit kein festes Ziel habe, sondern ein offener Prozess sei.

“Was ich sage, ist dies: Wenn eine Art des Lebens besser an die Lebensumstände angepasst ist, dann ist dieses eine bessere Weise des Lebens in eben diesen Realitäten.”

- Professor Clare W. Graves

Nach Graves Tod entwickelten seine Studenten Don Edward Beck, später ein Hauptberater von Nelson Mandela und Begleiter der Transformation in Südafrika, und Christopher C. Cowan das Modell unter dem Label “Spiral Dynamics” weiter. Im Jahr 1996 veröffentlichten sie das heutige Standardwerk “Spiral Dynamics - Leadership, Werte und Wandel”.