

Spiral Dynamics



De Spiral Dynamics drijfverenscan is gebaseerd op het werk van de Amerikaan Graves, hoogleraar in de psychologie. Chris Cowan en Don Beck hebben zijn werk verder verdiept onder de naam Spiral Dynamics.

Graves concludeerde uit zijn onderzoek dat mensen tot nu toe acht waardesystemen hebben ontwikkeld in reactie op specifieke problemen en uitdagingen. Een waardesysteem bestaat uit een samenhangend stelsel van waarden en overtuigingen en komt tot uiting in gedrag. Dit geeft inzicht in de voorspelbaarheid in (uw) gedrag wat heel nuttig is bij het sturen op veranderingen. Het gaat daarbij om de menskant van veranderen.

Graves stelde onder andere dat:

- o waarden(-systemen) een fundamentele invloed hebben op hoe mensen en organisaties denken, voelen en handelen;
- o er een bepaalde evolutie bestaat in de ontwikkeling van de waardesystemen;
- o waardesystemen zich ontwikkelen als reactie op de toenemende complexiteit van de omgeving.

Opbouw van de rapportage

De Spiral Dynamics drijfverenscan bestaat uit twee blokken. Uw persoonlijke waarden en uw teamwaarden.

Het blok persoonlijke waarden meet welke waardesystemen u energie geven dan wel kosten. Zo krijgt u inzicht in hoe de waardesystemen uw denken en handelen beïnvloeden.

Het blok teamwaarden meet welke waarden momenteel belangrijk zijn in uw team en welke waarden u wenst voor uw team. Met deze waarden is uw team naar uw inzicht beter afgestemd op wat nodig is.

Vertical dotted line separator

Horizontal dotted lines for writing

Individuele en collectieve waarden

Deze scan meet de volgende zeven waarden waarbij afwisselend het individu of het collectief voorop staat:

Paars/Geborgenheid

Geborgenheid, Traditie, Trots, Veiligheid, Binding en Rituelen

effectief:

- veiligheid
- thuisgevoel
- verbondenheid
- trots op het werk
- het goede van vroeger behouden

ineffectief:

- hang naar vroeger
- angst om uit de groep te vallen
- niet willen veranderen
- nieuwe groepsleden moeten zich aanpassen

Rood/Macht

Daadkracht, Autonomie, Ervoor gaan, Sterke wil, Koninkrijkjes en Impulsief.

effectief:

- daadkracht
- autonomie
- besluitvaardigheid
- snelheid
- krachtenveld managen
- actiegericht

ineffectief:

- zelfzuchtigheid
- machtsmisbruik
- ieder voor zich, eigen koninkrijkjes
- interne focus

Blauw/Orde

Duidelijkheid, Procedures, Afspraak = afspraak, Betrouwbaarheid, Consequent zijn en Discipline.

effectief:

- logica
- ordelijkheid
- regels en procedures
- stapsgewijs werken
- het collectief staat centraal, niet de persoon

ineffectief:

- verstikkende regels
- beperking van creativiteit
- veel woorden, weinig inhoud
- het plan van aanpak is belangrijker dan het doel

Oranje/Succes

Vooruitgang, Succes, Winst, Imago, Excelleren en Ondernemerschap.

effectief:

- focus op succes en resultaat
- klantgericht
- informele en praktische communicatielijnen
- kansen zien
- ruimte en waardering voor topkwaliteiten van mensen

ineffectief:

- winst ten koste van afvallers
- doel heiligt de middelen
- kwantiteit belangrijker dan kwaliteit
- geen tijd voor genieten van succes
- interne competitie

Groen/Samen

Mensgericht, Samenwerken, Gelijkwaardigheid, Inlevingsvermogen, Tolerantie en Participatie.

effectief:

- gericht op samenwerking
- tolerantie en acceptatie van verschillen
- groepsbinding, zorg voor elkaar
- benutten van kwaliteiten van groepsleden
- harmonie

ineffectief:

- tempo van handelen is laag, want iedereen moet volgen
- kritiek wordt bedekt onder de mantel der liefde
- veel (informeel) overleg
- onduidelijkheid in besluiten
- slap leiderschap want de groep bepaalt

Geel/Synergie

Inzicht, Persoonlijke ontwikkeling, Visie, Kennis, Innovatie en Lange termijn.

effectief:

- leren
- persoonlijke ontwikkeling
- hanteren complexiteit
- flexibiliteit
- lerend vermogen
- overzicht hebben en bieden

ineffectief:

- verder analyseren in plaats van actie
- afstandelijkheid
- focus op eigen intellectuele uitdaging
- onvoldoende aandacht voor onzekerheid en weerstand tegen veranderingen

Turkoois/Holisme

Bezieling, Intuïtie, Toekomstige generaties, Onbaatzuchtig, Wereldverbetering en Spiritualiteit.

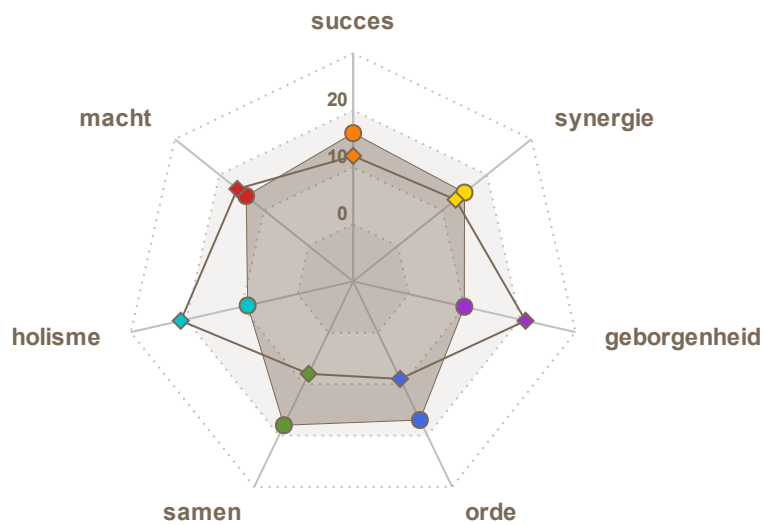
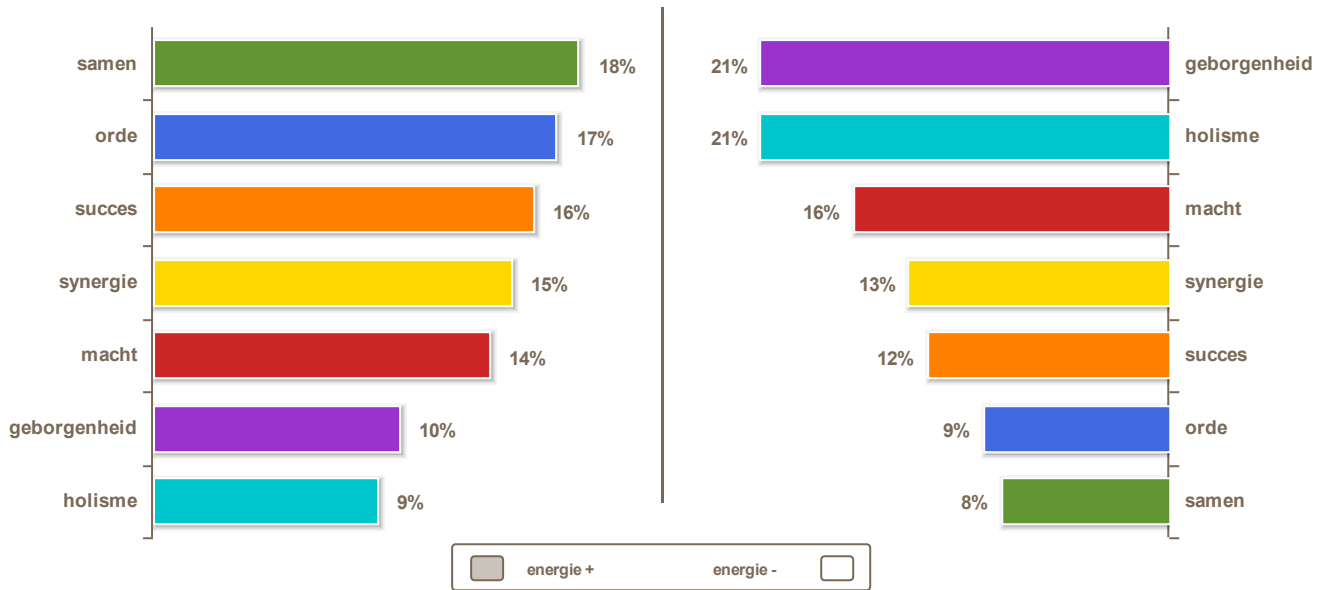
effectief:

- globaal denken - brede kijk op werken, leven en natuur
- zorg voor de natuurlijke bronnen
- inzet voor het grote geheel
- wijsheid

ineffectief:

- onvoldoende realiteitszin
- weinig daadkracht
- 'alles hangt met alles samen' - syndroom
- de verbanden die Turkoois ziet, worden niet altijd begrepen

Persoonlijke waarden: Gemiddelden



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

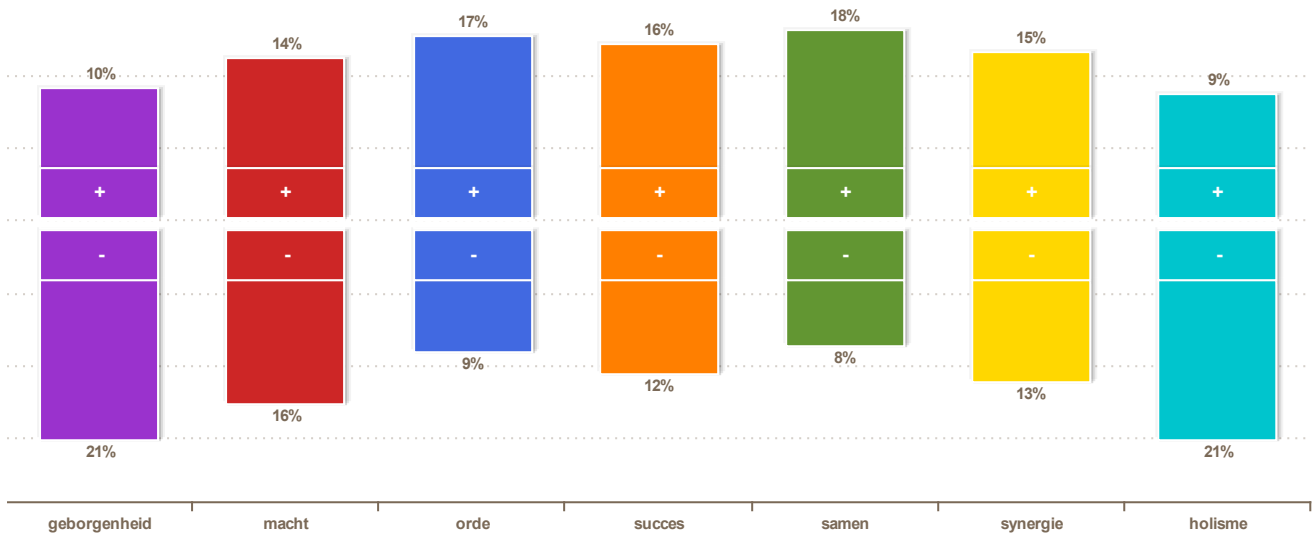
.....

.....

.....

.....

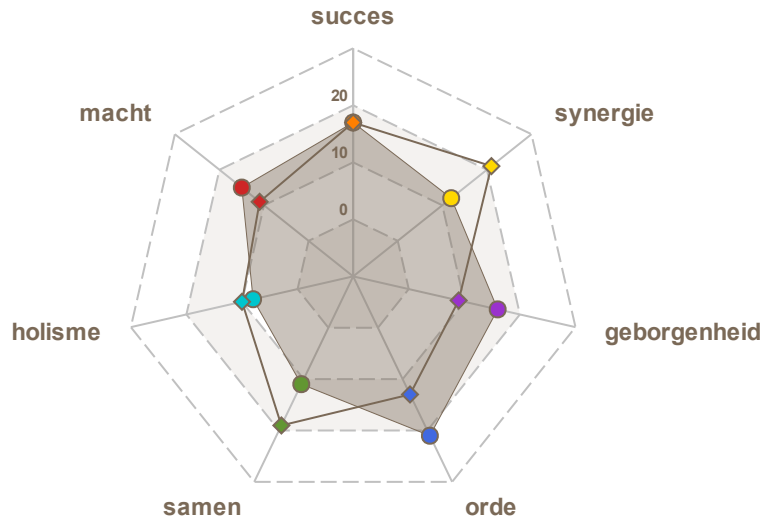
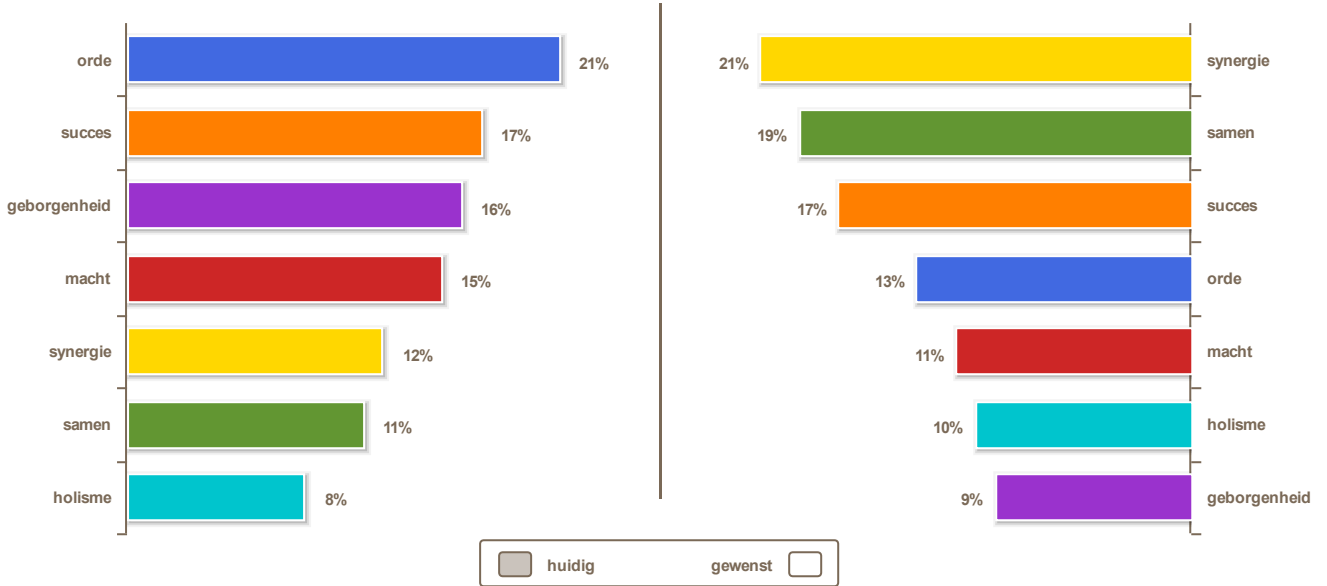
Persoonlijke waarden: Gemiddelden
(+ positieve energie, - negatieve energie)



Horizontal dashed lines for notes on the left side of the page.

Horizontal dashed lines for notes on the right side of the page.

Teamwaarden: Gemiddelden



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

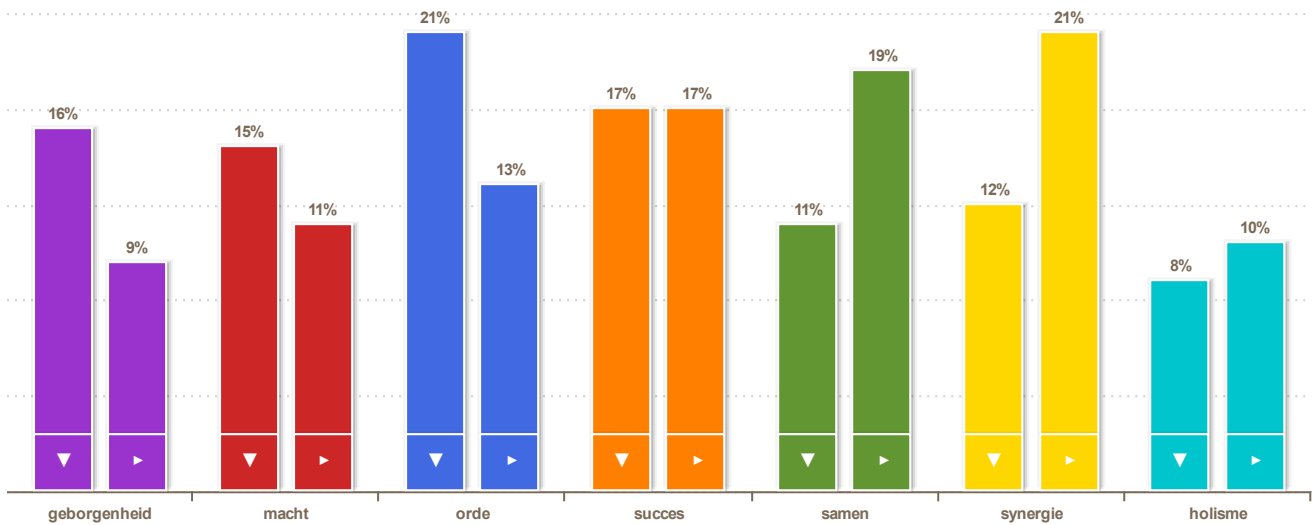
.....

.....

.....

.....

Teamwaarden: Gemiddelden
(▼ huidige, ► gewenst)



Toelichting:

Wanneer we de waarden van uw huidige team vergelijken met de gewenste waarden voor uw team, dan valt op dat er geen overeenkomst is tussen de eerste twee dominante waardesystemen. De omgeving lijkt eisen aan uw team te stellen waar zij momenteel geen goed antwoord op heeft. Welke waarden dient u toe te voegen, welke waarden dient u te reduceren? Wat betekent dit voor uw team? Wat betekent dit voor uzelf? Wat gaat u doen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

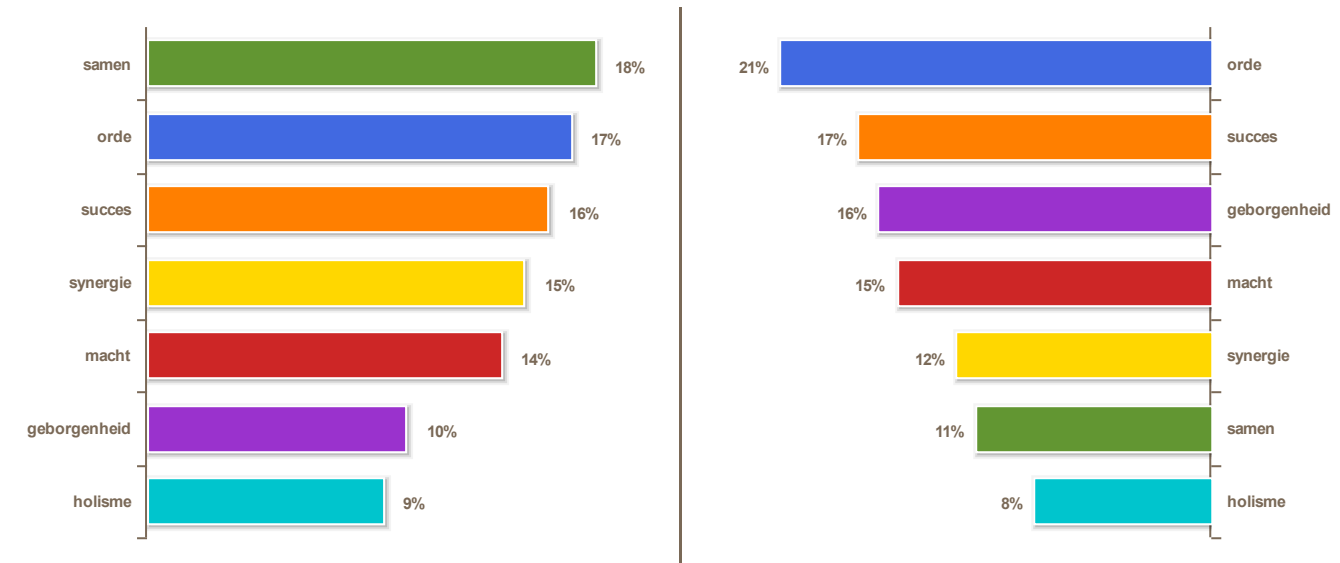
.....

.....

.....

.....

Eigen voorkeuren versus huidige teamwaarden: Gemiddelden

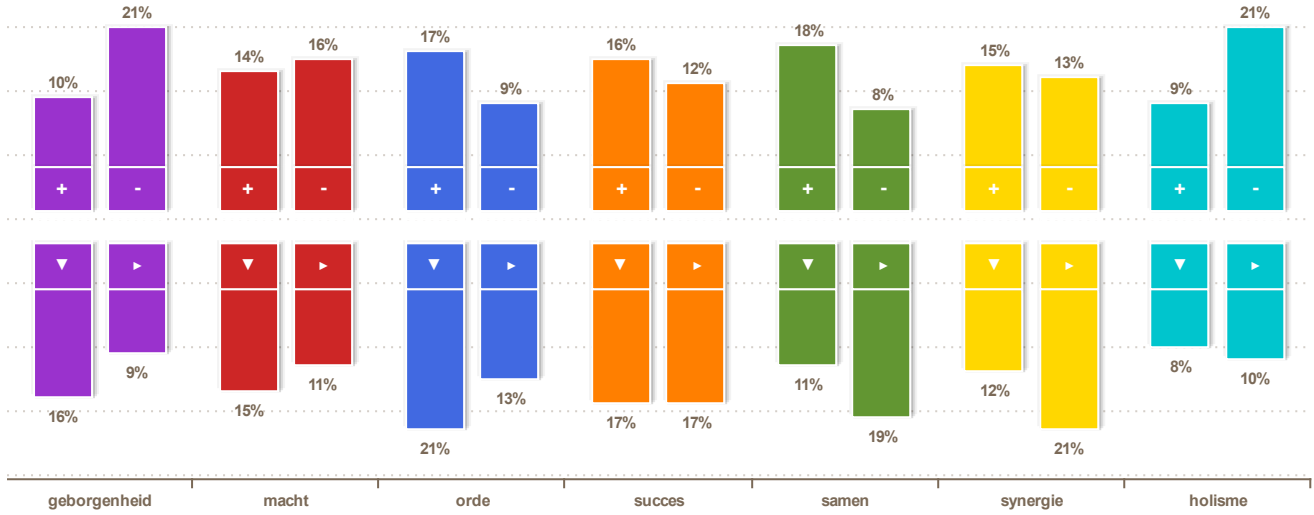


Toelichting:

Wanneer we de waarden van uw persoonlijke acceptatie (voorkeur waarden) vergelijken met de huidige waarden voor uw team dan zien we dat u één dominant waardensysteem deelt met dat van uw team (de dominante waardesystemen verschillen slechts op één kleur). Er lijken voldoende raakvlakken te bestaan om geïnspireerd uw teamtaken uit te voeren. Mogelijk zal hier en daar verschil van mening bestaan en misschien zelfs sprake zijn van onderlinge spanningen. Bedenk dat verschillen in waardesystemen, mits goed gemanaged, kansen bieden voor creativiteit en synergie.

Two columns of horizontal dashed lines provided for notes.

Eigen waarden versus teamwaarden: Gemiddelden
(+ positieve energie, - negatieve energie, ▼ huidig, ► gewenst)

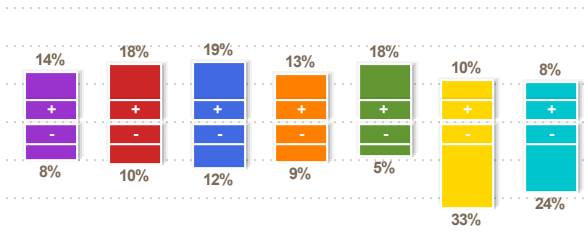


Horizontal dashed lines for notes on the left side of the page.

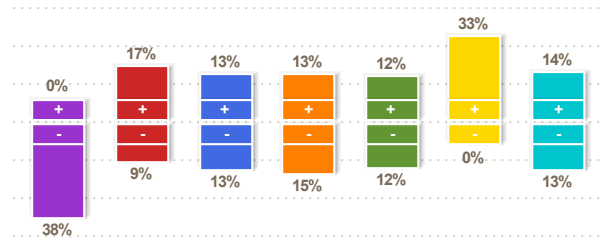
Horizontal dashed lines for notes on the right side of the page.

Bijlage

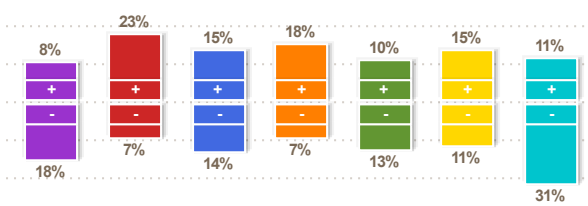
Nelis Stoke



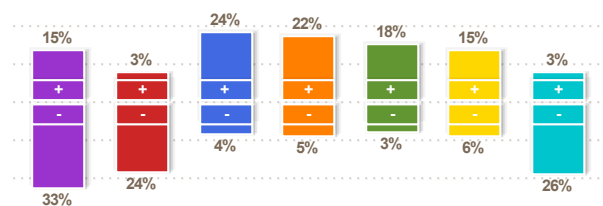
Jan Ats



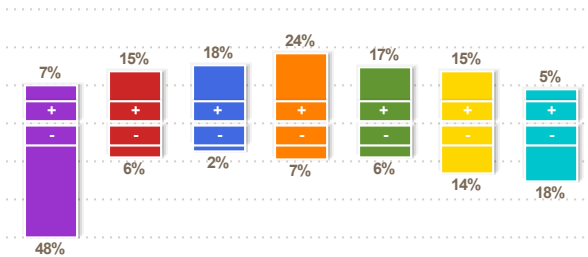
Owen Duchamp



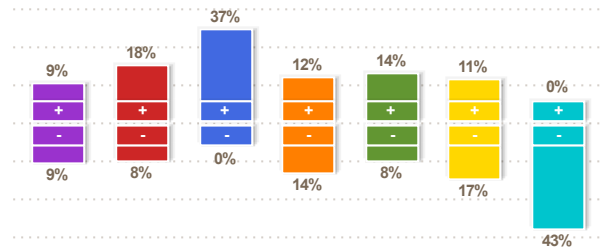
Christiaan van Loon



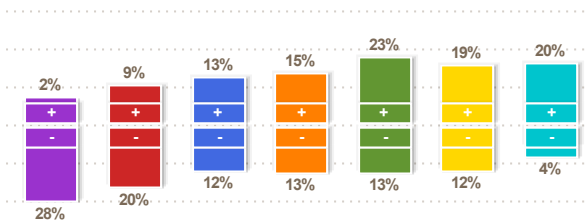
Riemkje van Gram



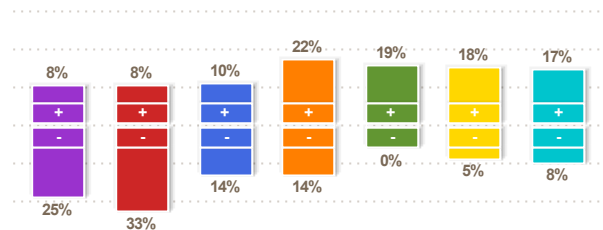
Ingmar de Koning



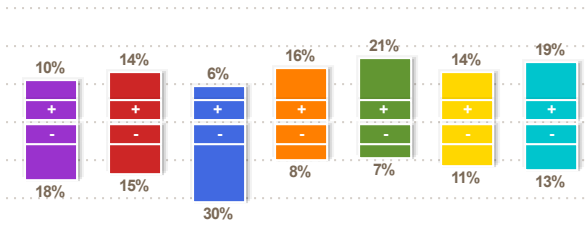
Werner Van den Tighelaar



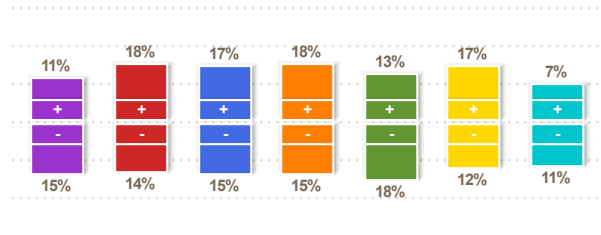
Tim Overdijk



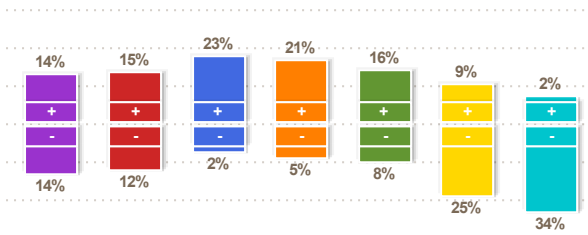
Albert Flink



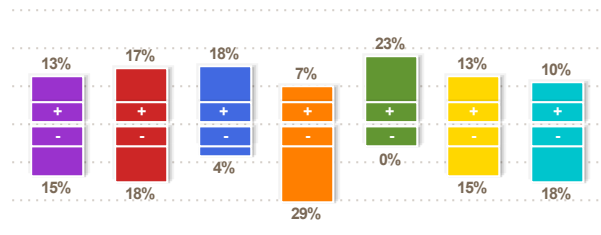
Simon Dracht



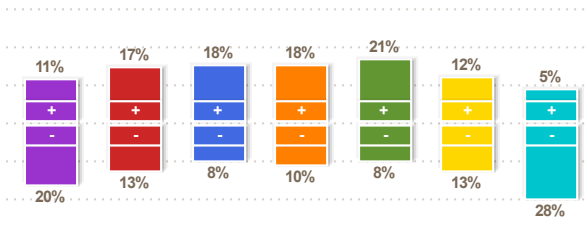
Karel Weerszijden



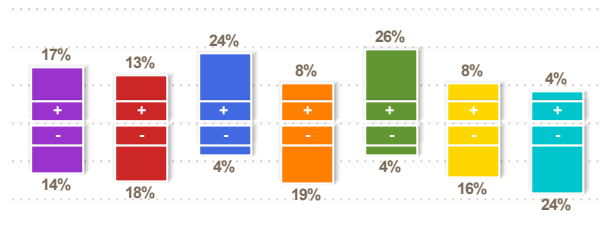
Pien Klein



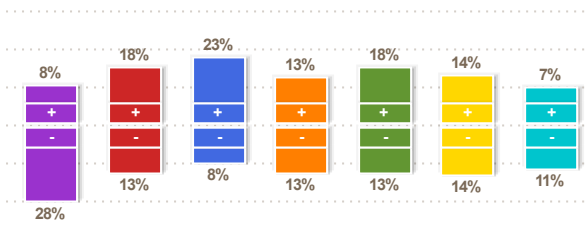
Quinten van Dam



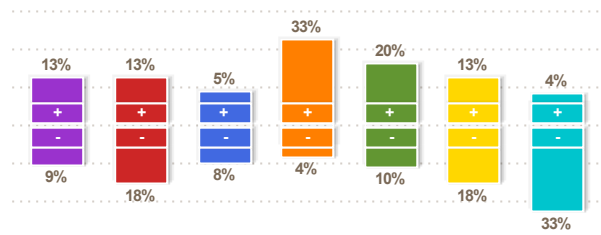
Frank Plas



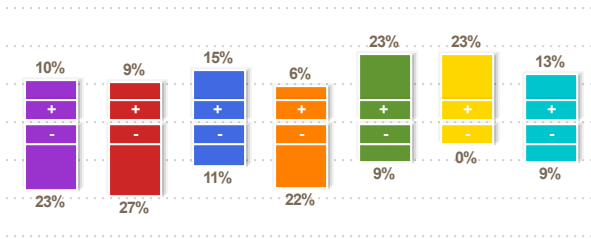
Herbert van Deurdam



Anke Knook



Bert Huibrechts



Series of horizontal dashed lines for notes on the left side of the page.

Series of horizontal dashed lines for notes on the right side of the page.