

# Eine kurze Einführung in „Spiral Dynamics integral“ (SDi)

von Heinz Raab

Am 13. März 2005 werde ich im Rahmen der Workshopreihe der DVNLP-Regionalgruppe Rhein-Main im Treff-Hotel in Wi-Nordenstadt über das o. g. Modell referieren und die Teilnehmer dazu praktisch üben lassen.

Dieser Artikel soll eine erste Vorkenntnis von der Bedeutung dieses Modells vermitteln und neugierig auf weitergehendes Wissen machen.

In den 60er Jahren versuchte der amerikanische Psychologieprofessor Clare Graves durch umfangreiche Befragungen heraus zu finden, in welcher Reihenfolge menschliche Bedürfnisse auftreten oder befriedigt werden müssen. Nach ca. 50 000 Antworten war etwas viel Umfassenderes als eine Bedürfnispyramide entstanden, nämlich ein Wertesystem, das sowohl die geistige und soziale Entwicklung jedes einzelnen Menschen als auch die von Gruppen, Wirtschaftsunternehmen, Organisationen und sogar Nationen abbildet. Dieses Modell wird gewöhnlich als eine aufwärts führende Spirale dargestellt. Diese spiralförmige Aufwärtsbewegung integriert alle darunter liegenden Stufen oder Ebenen. Soviel zum Namen dieses Modells.

Wer dieses Wertesystem mit seinen 8 Stufen, Ebenen, Wellen oder Meme (So wie Gene die biologische Entwicklung steuern, so tun dies Meme für die kulturelle Entwicklung) kennt, kann damit die Zugehörigkeit der verschiedenen Personen, Organisationen usw. zu den einzelnen Stufen diagnostizieren und Schritte einleiten, um die Beteiligten in ihrer geistig-seelischen Entwicklung zu fördern. Deshalb ist Spiral Dynamics integral für alle pädagogisch und psychologisch Interessierte ein wertvolles Instrument. Durch seinen integrativen Ansatz vermeidet es Schlagseiten, es hat sich zur Betrachtung aller gesellschaftlichen Prozesse (Politik, Wirtschaft, Erziehung und Medizin) und zur Lösung von Problemen in diesen Bereichen als geeignet erwiesen. Der Weiterentwickler dieses Modells, Don E. Beck, hat durch dessen Anwendung maßgeblich zur unblutigen Überwindung der Apartheid in Südafrika beigetragen. Unternehmensberater lösen mit SDi die verzwicktesten Fälle in Großunternehmen. In Diskussionen erkennt der Kundige, von welcher Ebene aus Leute argumentieren und weiß, warum sie aneinander vorbeireden. Der Lehrer findet durch SDi heraus, was Geistes Kind seine Schüler oder auch deren Eltern sind.

Hier nun eine kurze Beschreibung der 8 Stufen: Jeder Neugeborene (jede Organisation) beginnt bei Stufe 1 (beige), wo es zuerst einmal um die bloße Existenz geht. Die Bedürfnisse nach Nahrung, Fortpflanzung und Sicherheit stehen im Vordergrund. Die nötige Sicherheit wird durch die Hinbewegung zu Stufe 2 (purpur) gesucht. Hier spielt das Einbringen in Familie, Sippe, Stamm, also in eine größere Gemeinschaft, die wichtigste Rolle. In einer Gemeinschaft werden die individuellen Interessen weniger berücksichtigt. Also macht sich das Individuum auf, seine eigene Macht zu stärken. Auf dieser dritten Stufe (rot) wird es zum Einzelkämpfer. Ein Einzelkämpfer ist aber oft gefährdet, und so erwacht der Wunsch nach Stabilität. Er wird für Regeln und Gesetze eintreten, sich Mehrheiten anschließen und den Wert von Treue und Zuverlässigkeit hoch ansetzen. Die so erreichte 4. Stufe (blau) ist die des Loyalisten. Regeln und Gesetze engen aber auch ein und behindern die Entfaltung von individuellen Leistungen. Der Mensch (die Organisation, das Unternehmen usw.) strebt auf Stufe 5 (orange) nach eigenem Erfolg. Gewöhnlich wird bald erkannt, dass ein noch größerer Erfolg zu erzielen ist, wenn Synergien geschaffen werden, wenn im Team gearbeitet wird. Diese 6. Stufe (grün) gehört dem Teammenschen, dem Umweltschützer, dem Kämpfer für

Gleichheit, Freiheit und Brüderlichkeit, dem Gegner von Herrschaftshierarchien usw. Eine wesentliche Weiterentwicklung zeigt sich auf Stufe 7 (gelb). Hier denkt der Mensch vernetzt, verfolgt er systemische Ansätze, geht es ihm um Flexibilität, Spontaneität und Funktionalität, strebt er nach Individualität und Freiheit. Integrativ ist hier das beherrschende Wort. Auf der vorläufig letzten Stufe, der Stufe 8 (türkis), hat der Mensch eine globale Sicht, ist er fähig zu komplexen und ganzheitlichen Lösungen, entdeckt er Spiritualität und eine universale Ordnung.

Egal, auf welcher der ersten 6 Stufen sich ein Mensch (eine Organisation) befindet, er glaubt immer, dass die Welt so beschaffen ist, wie er sie auf seiner Stufe erlebt und dass alle anderen Weltmodelle falsch sind, abgelehnt, wenn nicht gar bekämpft werden müssen. Sie reagieren negativ, wenn ihre eigene Weltsicht in Frage gestellt wird, fühlen sich bedroht und schlagen u. U. zu. Der Loyalist oder Konformist (Stufe 4) fürchtet den Machtanspruch des Einzelkämpfers auf Ebene 3 und hasst den Individualismus des Erfolgssuchers von Ebene 5. Der leistungsorientierte Erfolgssucher verachtet den Konformisten von Ebene 4 als Spießher und den Teammenschen von Ebene 6 als Weichling. Einem besonders gravierenden Irrtum erliegen die Menschen auf Stufe 6. Sie glauben nämlich, dass sie die Spitze der Entwicklung schon erreicht haben, sind einigermaßen duldsam gegenüber Menschen auf Stufen unter ihnen, bekämpfen aber solche, die doch schon einen Schritt weiter gekommen sind. Deshalb erfordert der Umgang mit Teammenschen, Umweltschützern usw. ein besonders hohes Maß an Überzeugungskraft, um auch sie erkennen zu lassen, dass auf keiner Stufe die ganze Wahrheit angesiedelt ist, also auch nicht auf Stufe 6, sondern dass alle Stufen ihre Berechtigung haben, dass jede höher angesiedelte Stufe die darunterliegende integriert haben muss und dass das gesamte System nur dann gesund ist, wenn zuvor alle Stufen oder Ebenen voll durchlebt worden sind.

Zwischen Stufe 6 (grün) und Stufe 7 (gelb) befindet sich der Graben, der mit einem großen Sprung überquert werden muss. Er trennt das Denken erster Ordnung vom Denken zweiter Ordnung oder Ranges. Erst wenn Menschen die Stufen 7 und 8 erreicht haben, können sie alle darunter liegenden Ebenen zugleich wahrnehmen und sich auch die darin enthaltenen Ressourcen zunutze machen. Sie müssen Andersdenkende nicht mehr abwerten, sie können deren anderes Wertesystem auf deren Ebene als gültig ansehen, sie begreifen, dass alle Ebenen den Unterbau der darunter liegenden brauchen und dass erst die Zusammenschau aller Polaritäten die ganze Wirklichkeit erkennen lässt und den wahren Fortschritt ermöglicht.

Die Farben, die ich jeweils hinter einer Stufenbezeichnung angegeben habe, sollen das Ansprechen erleichtern und umständliche Umschreibungen ersparen. Sie besitzen keine tiefergehende Bedeutung.

Eine gewisse Gefahr liegt in der Fehleinschätzung der Aufeinanderfolge der Ebenen oder Stufen. Die jeweils höhere Ebene besitzt nicht eine höhere Wertigkeit als die darunter liegende. Würde man eine niedere Ebene entfernen, würden die darüber liegenden einstürzen.

NLP ist bestens geeignet, mit Einzelnen zu arbeiten, aber es hat nicht so viele Möglichkeiten, mit Gruppen, Organisationen oder Systemen erfolgreich umzugehen. Das dagegen kann SDi auf eindrucksvolle Weise. So sind also NLP und SDi einander bestens ergänzende Verfahren.