

KORTE BESCHRIJVING VAN DE ZEVEN WAARDENSYSTEMEN

TURKOOIS

De **Turkooizen** drive streeft naar gemeenschappelijke oplossingen voor mondiale problemen. Iemand met een hoge turkooizen score:

- Beschouwt de wereld met afstand, relateert dagelijkse problemen en angsten;
- vindt al het levende belangrijk, ziet dat ecologische en ontwikkelingsvraagstukken voor iedereen relevant zijn en een holistische aanpak vragen;
- is niet geïnteresseerd in het materiële en niet bang voor onzekerheid/chaos.

GEEL

De **Gele** drive streeft naar kennis en begrip van de complexe wereld. Volgens dit waardensysteem leidt kennis tot vrijheid. Iemand met een hoge Gele score:

- is ingesteld op kennis, weten en begrijpen;
- wil vrijheid in denken en doen en kan pas handelen na begrepen te hebben;
- is gemotiveerd door leuke en complexe dingen;
- denkt theoretisch en modelmatig en beoordeelt nieuwe ideeën/theoriën streng;
- neigt ertoe zaken in een breder kader te zien.

GROEN

De **Groene** drive streeft naar gelijkheid en harmonie, gaat er vanuit dat alle mensen in de kern gelijk zijn en op zoek naar warmte en liefde. Een mens met een hoge Groene score:

- is sociaal ingesteld,
- heeft een goede antenne voor gevoelens van anderen en oog voor de zwakkeren;
- gaat het om onderlinge warmte en betrokkenheid;
- vindt dat gewoon meestal al gek genoeg is;
- is niet belust op status en geld en heeft een hekel aan arrogantie.

ORANJE

De **Oranje** drive streeft naar resultaat en succes en is gericht op het verbeteren van de eigen positie/situatie.

Een persoon met een hoge Oranje score:

- is competitief ingesteld en gaat graag uitdagingen aan;
- is gericht op het waarnemen van kansen en het behalen van succes;
- is sterk gericht op doelen en middelen;
- denkt dat 'willen' belangrijker is dan 'kunnen';
- wil serieus genomen worden.

BLAUW

De **Blauwe** drive streeft naar orde en zekerheid en functioneert goed in systemen die dit verschaffen. Iemand met een hoge Blauwe score:

- is loyaal aan systemen en is gesteld op zekerheden en duidelijke afspraken;
- hecht aan regels en discipline, is betrouwbaar, maakt het werk echt af;
- let er op dat afspraken consequent worden nageleefd;
- wil waardering voor zijn/haar inzet;
- vindt rechtvaardigheid belangrijk en wil dat overtredingen bestraft worden.

ROOD

De **Rode** drive streeft naar zelfbehoud en respect en deze worden met felheid en snelheid gerealiseerd/bewaakt.

Een persoon met veel Rood:

- is daadkrachtig en soms ongeduldig en kan erg snel en impulsief reageren;
- wil met respect bejegend worden en heeft respect voor kracht;
- stelt weinig vertrouwen in machthebbers;
- is trouw aan degenen die hij tot z'n vrienden rekent.

PAARS

De **Paarse** drive streeft naar rituele verbondenheid tussen mensen onderling en naar een verbinding met de cycli van het leven en de natuur. Iemand met veel Paars:

- vindt de mensen in de eigen kring belangrijk, ziet ze graag als familie;
- hecht aan regelmatig terugkerende momenten;
- heeft gevoel voor het cyclische in het leven en voor symbolen;
- is bereid zich op te offeren voor de groep;
- vindt het niet snel nodig om zich als individu te manifesteren.

UITGANGSPUNTEN SPIRAL DYNAMICS/MANAGEMENT DRIVES

Graves en zijn navolgers hebben een aantal uitgangspunten geformuleerd die voor een juist begrip van groot belang zijn:

- De menselijke natuur is niet statisch. Als levensomstandigheden veranderen en vragen om nieuwe wijzen van denken en doen, dan verandert de mens mee.

- De ontwikkeling van waardensystemen is als een spiraalbeweging. In afwisseling zien we individueel en collectief georiënteerde systemen, die zich van lager naar hoger kenmerken door het aankunnen van meer complexiteit en vrijheid. Lagere systemen kunnen hogere systemen en hun eigenschappen dan ook moeilijk begrijpen. Hogere systemen moeten zich 'vertalen' naar lagere systemen.

- Ieder mens draagt meerdere waardensystemen (drijfveren) in zich en beschikt over een unieke combinatie, afhankelijk van de persoonlijke neurologische 'bedrading' (aanleg, opvoeding). Deze combinatie is in hoge mate bepalend voor de manier van denken, voelen, handelen en laten van mensen.

- De waardensystemen kunnen elkaar aanvullen maar ook conflicteren. Veel (innerlijke) dilemma's zijn terug te voeren op spanning tussen waardensystemen (*voorbeeld: innerlijke dilemma over het eigenbelang van promotie (oranje) en niet uit de groep willen vallen (groen).*)

- In verschillende leefcontexten (*familie, werk, hobby*) kunnen mensen hun omgeving verschillend ervaren en kan er dus ook anders 'geschakeld' worden in de aanwending van de beschikbare drijfveren. (*voorbeeld: de NS-conducteur die tijdens z'n werk in blauw (orde, regels) en rood (geen respect van directie en 'gevaarlijke' reizigers) opereert kan 's-avonds op de sportclub in groen (consensus) en blauw (zaakjes goed regelen) opereren.*)

- Hoger en lager staat voor eerder/later ontstaan. Geen enkel waardensysteem is intrinsiek beter of slechter. Het gaat om de passendheid van het gehanteerde systeem in een specifieke situatie. Elk systeem heeft positieve en negatieve kanten.

- Het waardenprofiel van een persoon verklaart niets over ras, geslacht, intelligentie en leeftijd. (*Dus vrouwen hebben niet meer groen, en mensen met dominant geel zijn niet per definitie intelligenter dan mensen met hoog blauw.*)

- Het waardenprofiel zegt iets over HOE mensen denken, niet WAT mensen denken. (*voorbeeld: het HOE, oftewel 'paars-rode' waardenprofiel, van het Vlaams Blok en de Arabisch Europese Liga komen behoorlijk overeen. Dit betekent echter niet dat ze inhoudelijk hetzelfde vinden, laat staan het met elkaar eens zijn.*)