

Ebenen verschiedener Weltsichten

					
Vergleich von Stufentheorien*	Graves	D-Q	E-R	F-S	G-T
	Beck, Cowan	Blue	Orange	Green	Yellow
	Cook-Greuter	Conformist	Conscientious	Individualistic	Autonomous
	Maslow	Cognitive		Aesthetic	Self-Actualisation
	Gebser	Mythic	Rational	Pluralistic	Integral
	Piaget	Concrete Operational	Formal Operational	Early Vision-Logic	Middle Vision-Logic
	Selman	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	(Stufe 4)
	Torbert	Diplomat	Achiever, Expert	Individualist	Strategist
Bevölkerungsanteil in westlichen Industriegesellschaften	22% abnehmend 27% Wohlstand und Macht	35% stabil 45% Wohlstand und Macht	25% zunehmend 15% Wohlstand und Macht	8% zunehmend 7% Wohlstand und Macht	
Leitmotive	Bedeutung in Leben und Tod finden, Lohn im Jenseits ist verdient und wartet, Leiden ohne zu klagen, Stabilität, Ordnung, Ewigkeit	Autonomie, materieller Erfolg, profitorientiert, Gewinnen, wissenschaftliche, technische Innovationen, Statusdenken	Zugehörigkeit, Frieden, Balance, Sinn für Gemeinschaft, alle Menschen sind Brüder und Schwestern	Wissensdurst, Freiheitsdrang, Entdeckung der Vielfältigkeit des Lebens, Vereinbarkeit des Verschiedenen, Kompetenz	
bevorzugte Denkart	absolutistisches Denken	individualistisches Denken	humanistisches Denken	systemisches Denken	
dominantes Lebensthema	Suche absolute Wahrheit, gehorche der richtigen Autorität, halte Dinge in Ordnung, befolge Regeln, zeige Reue	Strebe nach Gewinn, verbessere Bestehendes, sei risikofreudig, erforsche und nutze Optionen	Arbeite im Team, teile, kooperiere, bilde Konsens; partizipatorisch, relativistisch	Lerne vielfältig, folge persönlichen Prinzipien, sei flexibel, sei nicht konkurrenzorientiert, sei sachbezogen, funktional	
Kernwerte	Disziplin, Autorität, Gerechtigkeit, Verlässlichkeit, Sinn	Erkenntnis, Erfolg, Macht, Einfluss, Innovation	Echtheit, Empathie, Verbundenheit, Wertschätzung	Integrität, Kompetenz, Nachhaltigkeit, Flow	
Lebensziel	Sinn und letzte Gewissheit finden, loyal gegenüber der hierarchischen Ordnung, den Gesetzen und Oberhäuptern	Das Leben verbessern durch Zielsetzung und meistern des Spiels des Lebens	Annahme und Frieden finden in der Gemeinschaft, Verständnis, Harmonie, Chancengleichheit	Frei sein, um Dinge und ihre Verbindung zu erforschen, Entscheidungen orientieren sich am Maximum der Möglichkeiten	
Handlungsebene	Buchstabengetreues Arbeiten, strafend, pflichtbewusst, rechtschaffen, oft auch dogmatisch, unterwürfig, schuldgeprägt	Wetteifern um Vorteile zu sichern und Kontrolle zu übernehmen, „oben“ sein, an der Spitze	Gemeinsames Tun, alle tragen bei und teilen, tolerant, einfühlsam, gleichberechtigt	Unabhängiger Blick auf komplexe Systeme, Dinge in Fluss bringen, Freiheit von Zwängen, selbstbestimmt, interaktiv, co-kreativ	
Lebensmetapher	Das Leben ist ein Test. Es gibt einen richtigen Weg.	Das Leben ist ein Spiel. No risk, no fun.	Wir sind eine grosse Gemeinschaft.	Das Leben ist ein komplexes System.	
Lernform	Vermeidungslernen (Bestrafung) produktorientiert	Erwartungslernen (Belohnung) erkenntnisorientiert	Beobachtungslernen (Austausch) prozessorientiert	alle Lernzugänge sind offen	
Lebensangst	Fehler machen	Misserfolg erleiden	aus der Gemeinschaft ausgeschlossen werden	Verwirrung schaffen	
Organisationsform	Klare Hierarchie, häufig auf Anciennität beruhend Aufbauorganisation	Dynamische Hierarchie, performance-basierte Position Matrixorganisation	Basisdemokratische (hierarchiefreie) Konsensbildung Netzwerkorganisation	Lernende Organisation, Soziokratie 3.0 Holakratie fraktale Organisation	
Governancemechanismus Wald & Jansen, 2007, S. 97	Weisungen	Preise	Vertrauen	Sinn	
Handlungskoordination Rürup et al., 2013, S. 279	Beobachten	Beeinflussen	Verhandeln		
Konfliktklärung	Litigation Rechtsprechung	Arbitration Schiedsgericht	Negotiation Verhandlung	Mediation Restorative Justice	
Konfliktklärungsmotiv	Recht	Vorteil	Interessen	Verstehen	
Organisationszweck Laloux, 2015, S. 36/37	Stark formalisierte Rollen innerhalb einer hierarchischen Pyramide, Anweisung und Kontrolle von oben nach unten (Was und Wie), Stabilität ist der höchste Wert und wird durch exakte Prozesse gesichert, die Zukunft ist die Wiederholung der Vergangenheit.	Das Ziel ist, besser zu sein als die Konkurrenz, Profite zu erwirtschaften und zu expandieren. Durch Innovation kann man an der Spitze bleiben. Management durch Zielvorgaben (Anweisung und Kontrolle bei dem, was getan wird; Freiheit dabei, wie es getan wird).	Innerhalb der gegebenen Organisationsstruktur, Fokus auf Kultur und Empowerment, um Motivation und Befindlichkeit aller Beteiligten so positiv als möglich zu gestalten. Mitbestimmung soll dazu beitragen, dass innen und aussen grosse Zufriedenheit herrscht.	?	
heutige Beispiele	Regierungsbehörden, Militär, Katholische Kirche	multinationale Konzerne, Banken, Versicherungen	kulturorientierte Organisationen wie: NGOs, NPOs, Hilfswerke, "Premium Cola"	CERN, Buurtzorg	
Organisationsmetapher Laloux, 2015, S. 36/37	Armee	Maschine	Familie	?	