



Cheat Sheet „Spiral Dynamics & Requirements Engineering“					
<b>Spiral Dynamics</b> - Modell für die Entwicklung von Wertesystemen (von unten nach oben) - Anwendbar auf Individuen, Organisationen und Gesellschaften - Keine Typologie! - Symbolisiert Wertesysteme durch Farben - Wertesysteme hängen mit den jeweiligen Lebensbedingungen / dem Kontext zusammen - Jedes Wertesystem hat seine Berechtigung		<b>Sich verändern KÖNNEN braucht...</b>		<b>Sich verändern WOLLEN braucht...</b>	
		... <b>Potential</b> für Veränderungen (Fähigkeiten und Fertigkeiten)		... <b>Offenheit</b> für die Notwendigkeit von Veränderungen und einen Veränderungsprozess	
		... souveräne <b>Lösungen</b> für aktuelle Probleme (überschüssige Energie)		... <b>Dissonanz</b> auf der jetzigen Werteebene (Unruhe, Ärger)	
		... geeigneten Umgang mit <b>Hindernissen</b> (in die Verantwortung gehen)		... <b>Einsicht</b> in die Vorteile der Veränderung	
		... <b>Integration</b> des Gelernten (Kompatibilität mit dem umliegenden System)		„ <i>Ein Mensch hat das Recht, der zu sein, der er ist.</i> “ (Clare W. Graves)	
Farbe	Wichtigste Werte	Typische Vertreter	Wichtigste Merkmale	+	Δ
Gelb	Multiperspektivität, Flexibilität, Lernen, Wertschätzung, Vernetzung, Systemdenken	Startups	Flexible Netzwerke, wechselnde Kooperationen, Fortbildungen, Validiertes Lernen	Multiperspektivische Formate: wechselnden Perspektive, Walt Disney Strategie; Klassisches und agiles RE; „Geborgte“ Methoden aus anderen Bereichen (UX, Lean)	Abneigung gegen Formalisierung erschwert Tracing; Andere werden im Prozess aufgrund der hohen Flexibilität und Geschwindigkeit evtl. „abgehängt“
Grün	Dialog, Gleichberechtigung, Konsentscheidungen, Teamgeist, gute Zusammenarbeit	Unternehmen im sozialen Bereich, Personalabteilung	Flache Hierarchien, Mitbestimmung, Mitarbeiterbeteiligung	Gruppenformate (Brainstorming / Brainstorming paradox, 6-3-5, Walt Disney); User Stories & Story Mapping; Anforderungsdokumentation im Wiki; Einbeziehung von Entwicklern und Testern ins RE	Schwierigkeiten bei der Priorisierung („Es allen recht machen wollen“); Scope Creep; Gefahr der Ineffizienz durch Fokus auf Gruppenformate; Doku oft nur für Workshop-Teilnehmer verständlich
Orange	Leistung, Verantwortung, Erfolg, Gewinnorientierung, Innovation, Flexibilität	Organisationen in Nachfragermärkten / gesättigten Märkten	Zielvereinbarungsprozesse, Provisionsregelungen, Förderung des internen Wettbewerbs	Optimierung des RE; Modellbasierte Anforderungsdokumentation; Anforderungsmetriken; automatisierte Anforderungsanalyse; Kreativtechniken & Prototyping	Wenig „Basisarbeit“ wie Glossar, Stakeholderanalyse und Systemkontextabgrenzung; Vernachlässigung von Lösungen und Erfahrungen aus Altsystemen; Mangelnde Disziplin, neue Ansätze durchzuhalten
Blau	Zuverlässigkeit, Ordnung, Gerechtigkeit, Disziplin, Struktur, Systemgläubigkeit	bürokratisch geprägte Organisationen und Einheiten	Arbeitsanweisungen, Nutzerhandbücher, Qualitätsstandards	Standardisierte Anforderungsanalyse, -dokumentation und -verwaltung; Anforderungsschablonen; Dokumententemplates und Tracing-Matrixen; formale Modelle	Bestehende Prozesse in Altsystemen werden kaum hinterfragt; Gruppenformate durch Hierarchien beeinflusst; Hoher Aufwand für RE
Rot	Eroberungsgeist, Durchsetzungsvermögen, Impulsivität, Unabhängigkeit, Egozentriertheit	Unternehmen mit einem aggressiven Vertrieb; Massengüter, geringe Margen	Autoritäre Chefs, Hochjubeln von High-Performern, Bloßstellen von „Minder-Leistern“	Showcases; Wireframes / Click-Dummies; Fragebogen; gute Verträge zur Absicherung; Abgrenzung („Nicht-Anforderungen“); starke Meetingmoderation	Wenig Verständnis, für die Notwendigkeit von RE; Gruppenformate durch Machtkämpfe schwierig

