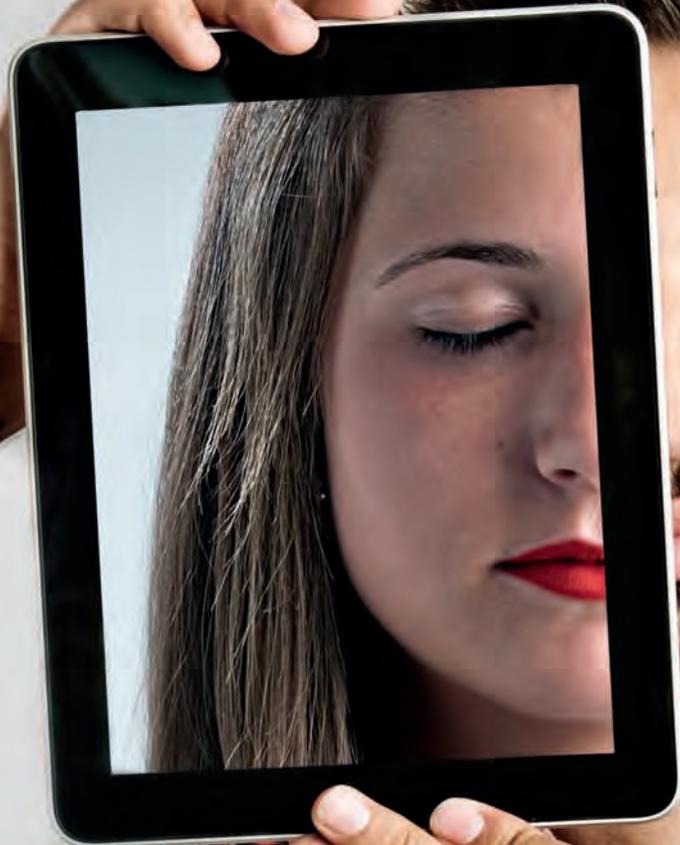


# Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

## Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit



# Typisch? Frauen und Männer im Coaching



**Ermutigen,  
inspirieren!**

Gerald Hüther  
und „Change!“



**Blinder  
Fleck**

Raus aus alten  
Denkstrukturen



**Schuld  
und Scham**

Liv Larsson  
im Interview

# Ich sehe orange

Von Christine Rinn

Eine Weiterentwicklung des Graves-Modells für Coaches, Trainer und Berater:  
9 Levels of Value Systems.

Der Markt ist voll von Tools, die dem Weiterbildner bei seiner Arbeit mit einzelnen Klienten, mit Unternehmen und Organisationen helfen sollen. Für Anwender ist es mittlerweile schwer, ein funktionierendes Werkzeug zu finden, das auch dann noch greift, wenn Bedingungen sich geändert haben, wie es derzeit häufig geschieht. Der Berater, Managementtrainer und Coach Rainer Krumm hat aus diesem Grunde das bekannte Graves-Modell weiterentwickelt und mit seinen langjährigen Erfahrungen aus Beratung und Training kombiniert zum Analysetool „9 Levels of Value Systems“.

Der Entwickler des Graves-Modells – Psychologieprofessor Clare W. Graves – war nicht nur in der Forschung tätig, sondern beriet Wirtschaftsunternehmen, Bildungsinstitute und Kliniken. In den 1950er-Jahren erforschte er Grundlagen der menschlichen Entwicklungsstufen und entwickelte sein Modell, das zum ersten Mal von Christopher Cowan und Don Beck unter dem Titel „Spiral Dynamics“ veröffentlicht wurde – in englischer Sprache. Es ist ein offenes Modell der Wertetheorie und erklärt, wie Menschen, Systeme und Organisationen die Welt sehen.

## Der Funke springt nach Deutschland über

In der Weiterbildner-Szene wurde das Graves-Modell durch das Buch „Time Line“ von Tad James und Wyatt Woodsmall bekannt, 1991 bei Junfermann erschienen. Rainer Krumm faszinierte dieses einfache und doch hochkomplexe Modell. Während seiner NLP-Master-Ausbildung kam ihm die Idee,

das Graves-Modell vollständig für den deutschsprachigen Raum zugänglich zu machen. Zusammen mit Martina Bär und Hartmut Wiehle als Co-Autoren brachte er das erste deutschsprachige Buch zur Graves'schen Theorie unter dem Titel „Unternehmen verstehen, gestalten, verändern – das Graves Value System in der Praxis“ (Gabler, 2007) heraus, und zwar mit einem klaren Bezug zur Wirtschaftswelt.

Was muss ein Tool heutzutage können, um sich ständig ändernden Rahmenbedingungen anzupassen? Es muss flexibel und einfach in der Anwendung sein.

Mit diesem Anspruch hat Krumm sein Tool „9 Levels of Value Systems“ entwickelt. Hat ein Kunde ein klares Problem, verspürt er eine gewisse Unzufriedenheit oder wünscht er eine Standortbestimmung? Hier hilft das Tool, Klarheit und Bewusstsein darüber zu schaffen – denn das ist der Grundstock für Veränderung. Das Tool klärt, wie die aktuellen Wertesysteme des Kunden zu den Herausforderungen der Umwelt passen. Und umgekehrt.

Typische Einsatzgebiete sind drei Bereiche:

1. Der Fokus auf die Person für Einzelcoaching, Outplacement, Recruiting und Assessment Center bis hin zu Karriereberatung, Führungskräftecoaching und Nachwuchsführungskräfteentwicklung
2. Teamentwicklung und -coaching, Vertriebs- und Prozessoptimierung sowie je nach Anforderung ebenso Führungskräfteentwicklung

- 
3. Veränderung der Unternehmenskultur, Schnittstellenoptimierung, Organisationsentwicklung und Change Management

### Vergleich zu Spiral Dynamics

Wer sich bei Spiral Dynamics auskennt, findet sich auch schnell bei den „9 Levels“ zurecht. Neu ist, dass das Tool auf der Grundlage der Theorie von Graves die Wertesysteme messen kann, also Dinge, die nur schlecht zu greifen, aber für den unternehmerischen Erfolg absolut notwendig sind. Ein – in diesem Fall anonymisiertes – Beispiel:

Benno Berber ist Mitte 40, glücklich verheiratet und hat eine intakte Familie mit drei Kindern, die das Gymnasium besuchen. Beruflich befindet er sich an einem Scheideweg. Nach seiner langen Ingenieurstätigkeit in einem traditionsreichen Unternehmen, das solide und qualitätsbewusst gearbeitet hat, ging die Firma nun in den Konkurs. Er hatte an seiner bisherigen Arbeit klare Strukturen, solide Arbeit, hohe Loyalität und Verbundenheit zum Unternehmen geschätzt. Der Schock über den Verlust des Arbeitsplatzes saß tief.

Nach einiger Zeit erkennt er aber den Reiz der Veränderung. Doch er ist sich nicht ganz sicher, ob er seinem langen Jugendtraum folgen und die Chance ergreifen soll, sich mit einem kleinen Ingenieurbüro selbstständig zu machen – oder ob er wieder eine Festanstellung in einem sicheren Arbeitsumfeld suchen soll, um der Familie Sicherheit und Ruhe zu geben.

Menschen suchen Rat und Unterstützung in solch einer Phase. Coaches kennen solche Situationen nur zu gut und helfen bei der Reflexion dieser Fragen. Aber speziell jenen Menschen, die sich gern an Daten und Fakten orientieren, reicht das schlichte „Darüber-Reden“ nicht aus. Sie möchten so vermeintlich schwammige Dinge wie Werte und Wertesysteme gern messbar erfahren.

Mit dem Personal Value System von 9 Levels können die aktuellen Wertesysteme von Benno Berber in Maß und Zahl erfasst werden. Das Modell hilft ihm, Klarheit und Bewusstsein zu erlangen über die aktuelle Situation. Nur wer den IST-Zustand verstanden, erkannt und angenommen hat, kann sich verändern. Benno Berber kann seine bisherigen Lebensstationen im Modell lokalisieren und reflektieren. Darüber hinaus ermöglicht es das Modell, Marktsituationen und Perspektiven am Markt auszuloten.

### Eine Frage der Farbe

Auch in den „9 Levels“ spielen die Farben, die schon Graves eingeführt hatte, eine Rolle. Der bisherige Werdegang von Benno Berber war der Analyse nach sehr blau

orientiert, also loyal, strukturiert, solide und qualitätsbewusst. Eine mögliche Selbstständigkeit mit einem kleinen Ingenieurbüro, das flink und flexibel sein muss, um im Wettbewerb zu bestehen, widerspricht diesem bisherigen Wertesystem auf den ersten Blick. Würde er seiner blauen Orientierung „treu bleiben“ wollen, müsste er sich nun eine ähnliche Anstellung suchen, die seinem vorherigen Arbeitsplatz entspricht.

Aber der Verlust seines Jobs hat etwas in ihm bewegt: ein sogenannter Coping-Mechanismus machte sich bemerkbar – also eine Wechselwirkung von der Veränderung der Lebensbedingung und der Wertesysteme. Berber fühlt sich aus der Richtung des orangenen Levels angesprochen, sucht Energie, Dynamik, Zielerreichung und Erfolg. Er will nun etwas bewegen – raus aus der Komfortzone –, bewusst ein Risiko eingehen und die Selbstständigkeit wagen.

Durch das Modell der 9 Levels ist dies dem Klienten sowohl in der Rück- als auch in der Vorwärtsbetrachtung klar geworden. Er ist motiviert, sich entsprechend zu entwickeln. Mit seinem Coach arbeitet er nun an den Zieldefinitionen und den notwendigen inneren Einstellungsveränderungen, damit er in einem neuen Marktumfeld bestehen kann.

Auch Gruppen und Organisationen wollen sich weiterentwickeln. Viele Modelle auf dem Markt sind auf Verhalten ausgerichtete Analyseinstrumente oder statische Typologierungen. Aber gerade Dynamik ist wichtig, wenn es um Anpassung und Entwicklung geht. Die 9 Levels greifen an den Wertesystemen an und schaffen so ein Bewusstsein für die nachhaltige Veränderung.

9-Levels-Berater müssen einige Voraussetzungen erfüllen, um zur Zertifizierung zugelassen zu werden: mindestens fünf Jahre Berufserfahrung als Trainer, Berater oder Coach und ein Mindestalter von 30 Jahren. An sogenannten „Experts Days“ treffen sich regelmäßig bereits zertifizierte Berater und Trainer zu Fachvorträgen und Experten-Workshops.



**Christine Rinn**, Journalistin und Texterin, werdewelt GmbH