



Rainer Krumm: COACHING MIT DEN 9 LEVELS



Rolf Ritter ist Anfang 40, verheiratet, hat zwei kleine Kinder und ist erfolgreicher Marketing Manager mit Konzernenerfahrung und hatte unlängst einen schweren Autounfall. An einem Scheideweg seiner Karriere angekommen, sucht er Rat bei einem Coach. Rolf will eine Standortbestimmung – wie er es nennt – und eine Unterstützung bei der Klärung, wie seine Karriere weitergehen könnte. Er ist sich nicht im Klaren, ob er weiter ein Konzerntyp sein will, wo sich doch seine Konzern-Vita wirklich sehen lassen kann. Coaches kennen solche Situationen nur zu gut. Menschen suchen Rat und Unterstützung in dieser Phase. Ob es sich dabei um ein Outplacement handelt, weil jemand seinen Job verloren hat, oder weil ein Autounfall oder eine Krankheit die Sinn-Frage angestoßen hat, oder der Fokus von Karriere sich auf die Familie verschoben hat.

Coaching hilft bei der Reflexion dieser Fragen, schafft Bewusstsein, „spiegelt“ und klärt Situationen, zeigt Perspektiven und Handlungsoptionen. Vielen Top-Managern ist das reine „darüber reden“ oft zu soft und auch zu ungreifbar. Speziell Menschen, die sich nach Daten und Fakten orientieren, brauchen und wünschen sich Tools, die so vermeintlich schwammige Dinge wie Werte und Wertesysteme messbar machen.

Das Modell der 9 Levels of Value Systems ist ein hochwertiges Tool für Coaches, das genau hier seine Stärken ausspielt. Es ist wissenschaftlich fundiert und zugleich pragmatisch und hochwertig in der Anwendung. Es ermöglicht dem Coachee,

verschiedene Perspektiven auf die Werte und Wertesysteme zu erhalten. Die Dynamik und die Weiterentwicklung der eigenen Wertesysteme stehen hier im Zentrum. Aber ebenso die Frage, wie denn diese Wertesysteme zu den aktuellen Herausforderungen in der eigenen Lebenswelt passen. Stationen im eigenen Leben und Lebenslauf lassen sich reflektieren und bewerten. Bei Placement-Coachings können neue Arbeitgeber und neue Aufgabengebiete dahingehend analysiert werden, inwiefern diese in das aktuelle Wertesystem passen. Bei Rolf Ritter ist also die Kernfrage, ob sein Wertesystem noch zu einem klassischen Konzern passt, oder ob er nun andere Unternehmenskulturen bevorzugt, die zu seinen aktuellen Wertesystemen besser passen.

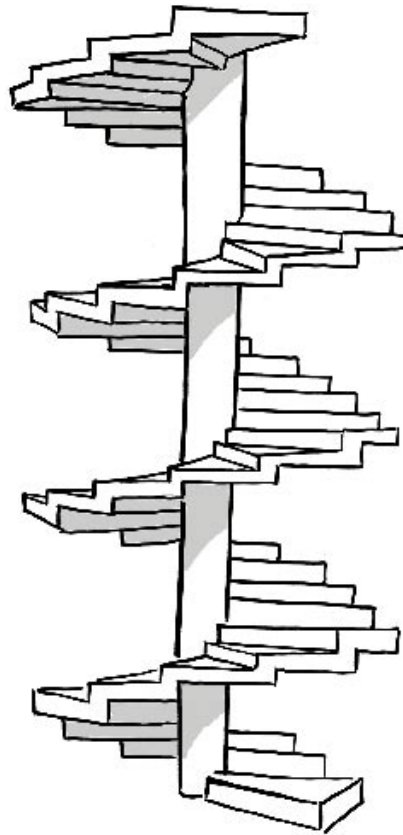
Grundsätzlich können Personen, Gruppen und Organisationen erfolgreicher und besser mit den Herausforderungen der Lebenswelt umgehen, wenn ihre Wertesysteme zu den aktuellen Herausforderungen passen – wenn diese sozusagen kongruent sind.

Das grundlegende Modell der 9 Levels of Value Systems basiert auf den Forschungsarbeiten von Prof. Clare W. Graves, dessen Theorie durch das Buch *Spiral Dynamics* von Don Beck und Chris Cowan internationale Bedeutung erlangt hat. In Deutschland wurde die Theorie durch das Buch *Unternehmen verstehen, gestalten, verändern - das Graves-Value-System in der Praxis* von Martina Bär, Rainer Krumm und Hartmut Wiehle etabliert. Das Modell der 9 Levels stellt nun die aktuellste Anwendung

WIR-Bezug



WWW.9LEVELS.DE



ICH-Bezug



Das Modell der 9 Levels stellt die dynamische Entwicklung von Wertesystemen dar.

der Graves'schen Theorie dar und bietet erstmals ein wissenschaftliches Tool zur Messung von Wertesystemen bei Personen, Gruppen und Organisationen. Ein onlinebasiertes Fragensystem ermittelt das aktuelle IST und das anzustrebende SOLL der Wertesysteme.

Das Modell der 9 Levels of Value Systems hat 2 Seiten, die wie in einer Art Pendelbewegung zueinander stehen. Bei der dynamischen Entwicklung pendelt die Person, die Gruppe oder die Organisation stets von WIR-Bezug (symbolisiert links von der Wendeltreppe) zu ICH-Bezug (rechts von der Wendeltreppe) und umgekehrt. Einen Aufzug gibt es in diesem Wendeltreppe-Modell nicht.

Ein Überspringen von Levels ist deshalb nicht möglich. Je nach Situation in der Lebenswelt kann es zu einer Weiterentwicklung zum nächsten Level führen. Dieser Anpassungs-/Weiterentwick-

lungsschritt wird „Coping“ genannt. Das können unterschiedlichste Impulse sein. Im Fall von Rolf Ritter vermutlich die Kombination Autounfall und Familiensituation. In anderen Fällen können das beispielsweise Lebensumstände, gesundheitliche Einschnitte, neue Arbeitgeber oder neue Aufgabengebiete sein, etc.

Verändert sich die Lebenswelt, passen sich die neuronalen Anlagen und Wertesysteme an. Umgekehrt können Veränderungen in den Wertesystemen das Umfeld beeinflussen und verändern. Coaches verstehen mit der Analyse durch die Tools der 9 Levels ihre aktuellen Wertesysteme und Bewusstseins Ebenen wie auch die Veränderungen im Markt und die notwendigen Anpassungen durch das Modell besser. Ihnen wird ihr Blick auf die Welt transparenter, nachvollziehbarer und logischer. Ihnen wird klarer, warum Sie mit welchen Werten

und Wertesystemen von anderen Levels gut oder eben weniger gut klarkommen. Sie erkennen und haben Verständnis für die Relevanz anderer Wertesysteme, können aber auch die relevanten Veränderungsinitiativen einleiten und beginnen, die Werte zu verändern.

Rolf Ritter wurde klar, warum er eben nicht mehr ein Konzern-Typ ist, warum dieser aber zur damaligen Zeit ein optimaler Arbeitgeber war. Nun haben sich seine Wertesysteme verändert und er ist auf der Suche nach größerer Nachhaltigkeit und Langfristigkeit. Konzerntypische Spiele und politisches Geklüngel will er nicht mehr. Er sucht Partizipation und Dialogbereitschaft – gepaart mit der Energie, etwas voranzubringen.

Neben dem Einsatz im Coaching eignen sich die drei verschiedenen Perspektiven der 9 Levels auch in Trainings- und Beratungsprojekten. Die typischen Einsatzgebiete der Tools sind:

Personal Value System – mit Fokus auf die Person

- Einzelcoaching
- Outplacement
- Placement
- Recruiting / Assessment Center
- Karriereberatung
- Führungskräftecoaching
- Nachwuchsführungskräfteentwicklung

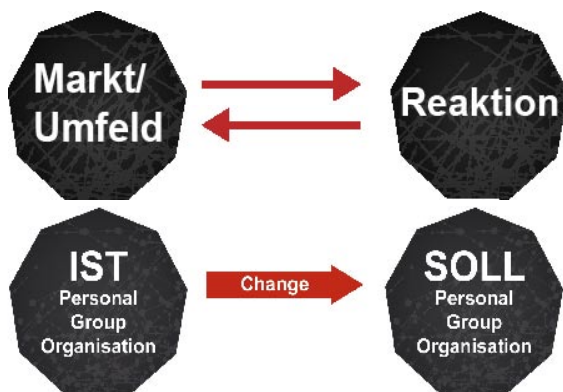
Group Value System – mit Fokus auf die Gruppe/das Team

- Teamentwicklung
- Teamcoaching
- Führungskräfteentwicklung
- Vertriebsoptimierung
- Prozessoptimierung

Organisation Value System – mit Fokus auf die Organisation

- Unternehmenskultur-Veränderung
- Schnittstellenoptimierung
- Organisationsentwicklung
- Change Management

Die Tools stehen zertifizierten Beratern, Trainern und Coaches zur Verfügung. Durch einen Login-Bereich



Die Copingmechanismen bei Wertesystemen setzen ein, wenn sich im Markt/Umfeld etwas ändert. Die zentrale Frage beim Coaching mit den 9 Levels ist: „Wie passen meine Wertesysteme zu den Herausforderungen der Lebenswelt?“ Mit den Tools der 9 Levels lassen sich Wertesysteme im Ist-Zustand messen, sowie die angestrebten Soll-Zustände von Wertesystemen. So wird der Coachingprozess zielorientierter und transparenter. Jeweils bezogen auf die Person, die Gruppe und/oder die Organisation.

können sie ihre Coaching-Projekte mit den 9 Levels flexibel und unabhängig administrieren. So können sie stets individuell und schnell reagieren. Der Report geht anschließend

dem Coach zu, der ihn dann mit dem Coachee reflektiert und bespricht. Der besondere Charme dieses Modells kommt für Unternehmen dann zum Tragen, wenn in verschiedenen Projekten oder Situationen das gleiche Grundmodell der 9 Levels genutzt wird, jeweils nur mit anderen Perspektiven.

Gerade in großen Unternehmenskultur-Veränderungsprozessen sind meist alle drei Perspektiven relevant und so können individuelle Maßnahmen mit Maßnahmen ganzer Abteilungen, sowie mit der Organisationsentwicklung endlich sinnvoll kombiniert werden, um nachhaltige Veränderungen bewirken zu können. Trainer, Coaches und Berater können auf diese Weise mit einem zentralen Modell in Unternehmen gehen und sowohl personenorientierte Maßnahmen, Teamentwicklungen wie auch Veränderungsprozesse in ganzen Organisationen begleiten.

Viele Kunden sind die vielen unterschiedlichen Modelle leid, weil ihnen damit die Orientierung verloren geht. Mit den 9 Levels gibt es ein Grund-

modell – und die dazu verschiedenen Perspektiven (Person, Gruppe, Organisation). Individuell und passgenau für jedes Thema.

Die Zeit ist reif für neue Lösungswege – denn viele Entscheider und Unternehmen stehen vor komplexen und neuartigen Herausforderungen und Problemen und haben miterlebt, dass bewährte Konzepte nicht mehr funktionieren. Mit dem Modell der 9 Levels

steht nun ein international erprobtes Modell zur Verfügung. Es bricht die Komplexität wissenschaftlich fundiert herunter und fasst das Thema in ein hochwertiges Coaching-Produkt. ■

RAINER KRUMM



Rainer Krumm ist Gründer und Leiter des 9 Levels Institute for Value Systems und gilt als einer der besten Experten zur Graves'schen Theorie und dessen Anwendung in Europa. Der Institutsgründer bringt seine Erfahrung aus Veränderungsprojekten in über 23 Ländern mit über 57 verschiedenen Nationalitäten mit ein.

KONTAKT

Rainer Krumm
9 Levels Institute for Value Systems
GmbH & Co. KG
Eywiesenstr. 6, D-88212 Ravensburg
Tel. +49 - 751 - 36344 - 999
Fax+49 - 751 - 36344 - 739
rainer.krumm@9levels.de
www.9levels.de

LITERATUR

Martina Bär, Rainer Krumm, Hartmut Wiehle: Unternehmen verstehen, gestalten, verändern – Das Graves-Value-System in der Praxis.

Gabler Verlag, Wiesbaden, 2007
ISBN 978-3-8349-0291-7

