



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

News & Facts

Trainer, Coaches und Organisationsentwickler – wie ticken die? Teil 5

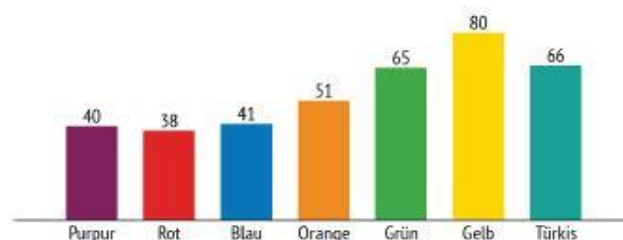
Von Markus Brand, Mitglied im BDVT

Der Frage, ob und in welcher Form es so etwas gibt wie „typische Trainereigenschaften“, sind wir in dieser Artikelserie ausführlich auf den Grund gegangen. Dabei habe ich Ihnen aufgezeigt, dass es – so unterschiedlich die Biographien des Einzelnen sein mögen – etwas gibt, was alle Trainer verbindet. Und das ist die dynamische Entwicklung der persönlichen Werte.

Werte, ein eher weiches Thema, eine Begrifflichkeit, für die es viel zu viele Definitionen gibt. Und doch gibt es einen wissenschaftlichen Zugang zum Thema: das Wertemodell von Clare W. Graves. Er hat ein komplexes, integrales, neunstufiges Modell entwickelt, das gerade in der jetzigen Zeit wieder hochaktuell ist und vielfach zitiert wird. Es kann die Wertvorstellungen von Personen, Gruppen und Organisationen abbilden. Für den deutschen Coaching- und Beratermarkt wurde es von Rainer Krumm praxisnah überarbeitet und weiterentwickelt zu den 9 Levels of Value Systems®.

So ticken wir!

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Ausbilder von Trainern, Coaches und Organisationsentwicklern hat unser Institut die persönlichen Werteanalysen mehrerer hundert Weiterbildner ausgewertet, und sind dabei zu folgendem Ergebnis gekommen: Es gibt ihn, den „typischen Trainer“. Sein Werteprofil ähnelt dieser kumulierten Auswertung:



Man erkennt den Werteentwicklungsgrad in unserer Branche deutlich. Mit gelb sind vor allem vernetztes Denken, Individualität und intellektuelle Beschäftigung mit komplexen Systemen besonders wichtig. Die Gesamtverteilung der Werte in Form einer Glockenkurve deutet darauf hin, dass die meisten Organisationsentwickler alle früheren Wertephasen organisch integriert haben und sie sich der türkisen Weitsicht, Geduld und Akzeptanz stark annähern. Was sich genau hinter den einzelnen Ebenen und Farben verbirgt, ist den bisherigen Ausgaben der BDVT Newsletter-Serie aus den vergangenen Monaten zu entnehmen.



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

News
& Facts

Was bringt es mir, mein persönliches Werteprofil zu kennen?

Wer den Stand seiner eigenen Werteentwicklung kennt, kann seine aktuelle berufliche und private Lebenssituation besser einordnen. So manche diffuse Unzufriedenheit versteht man plötzlich besser, und es tun sich neue Ideen und Perspektiven auf. Sie sind ein stiller Begleiter, der uns Orientierung gibt, wenn wir anfangen, uns und unser Leben zu hinterfragen. Hier einige Beispiele:

9 Levels of Value Systems® im Coaching- und Berater-Alltag

Die Werteanalyse einzelner Personen (PVS) ist hilfreich im Einzel- oder Führungskräfte-Coaching, im Recruiting, in der Karriereberatung oder im Outplacement

Beispiel Recruiting:

Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource jedes Unternehmens. Achtet man allerdings vor allem auf das fachliche Knowhow der Bewerber und lässt menschliche Faktoren außer Acht, können Spannungen im Team die Leistungen der Mitarbeiter stark einschränken und so dem Unternehmenserfolg spürbar schaden. Durch das Personal Value System (PVS) erkennen sie frühzeitig, wie gut der potenzielle Mitarbeiter in das Wertesystem des Unternehmens passt und für welche Aufgabe oder Position er sich am besten eignet.

Das **Group Value System (GVS)** hingegen wird vor allem in der Team- und in der Führungskräfte-Entwicklung eingesetzt. Außerdem ist es hilfreich in der Prozess- und Vertrieboptimierung.

Beispiel Teamentwicklung:

Funktionierende Teams sind die Basis unternehmerischen Erfolgs. So ein Team ist aber ein fragiles System: Ändern sich die Rahmenbedingungen (zum Beispiel weil sich die Zusammensetzung des Teams ändert, oder eine neue Führungskraft dazu kommt) oder die Herausforderungen des Marktes, muss sich das Team neu sortieren. Ebenso schwierig ist es, neue, erfolgreiche Projektgruppen zusammen zu stellen. Mit dem Group Value System wird erkennbar, wer welche Sichtweisen im Team einnimmt und welche Rolle die einzelnen Mitglieder damit idealerweise übernehmen können.

Durch das **Organisation Value System (OVS)** wird das Wertesystem einer ganzen Organisation betrachtet. Einsatz findet es vor allem im Change-Management, in der Organisationsentwicklung, bei der Veränderung Unternehmenskultur oder bei der Schnittstellenoptimierung.

Beispiel Change-Management:

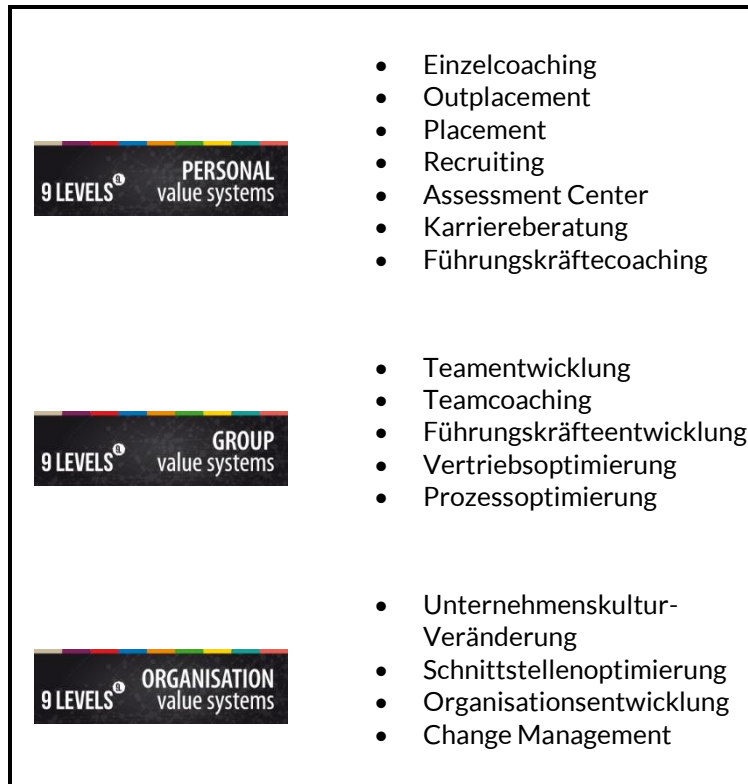
Change funktioniert nur, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Oft scheitert der Wandel daran, dass nur Prozesse und Strukturen erneuert werden, aber keine Rücksicht auf die genommen wird, die die Neuerungen umsetzen sollen. Mit dem Organisational Value System werden die aktuellen Unternehmenswerte und damit die gelebte Kultur festgestellt und eine Orientierung gewonnen, wie Veränderung möglich ist. Denn wie Peter Drucker schon sagte: „Culture eats Strategy for breakfast.“



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

News & Facts

Übersicht:



In all diesen Bereichen ist es hilfreich, mit Werteanalysen zu arbeiten. Denn so werden nicht nur die Wertvorstellungen des Einzelnen, der Gruppe (Abteilung) oder Organisation (Betrieb) sichtbar, sondern auch Konflikte, die sich daraus ergeben, dass unterschiedliche Werte aufeinanderprallen.

Emotionale Minenfelder räumen: Beispiel „Fairness“

Viele Firmen bieten Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, einen Firmenwagen zu nutzen. Gesucht wird eine faire Regelung. Doch Fairness wird oft unterschiedlich verstanden und somit wird auf jeder Werteebene eine andere Lösung bevorzugt.

<p>Purpur</p>	<p>„Der Wichtigste“ (= zum Beispiel der Inhaber, der Vorstandsvorsitzende), der Bedeutendste, das „Leittier“</p>
<p>Rot</p>	<p>„Der Lauteste“ (=der sich am Stärksten durchsetzt oder bspw. den meisten Umsatz macht).</p>
<p>Blau</p>	<p>„Der Oberste“ geregelt durch klare Kriterien wie Hierarchiestufe, Seniorität, Betriebszugehörigkeit, Organigramm o.ä.)</p>
<p>Orange</p>	<p>„Der Effektivste“ (=der den größten Ertrag fürs Unternehmen erwirtschaftet). Er findet es vollkommen in Ordnung, wenn zum Beispiel der erfolgreichste Vertriebsmitarbeiter ein größeres Auto fährt als der Vertriebsleiter.</p>
<p>Grün:</p>	<p>Ab hier stehen die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter mehr im Fokus. Der Firmenwagen kann daher auch unter mehreren geteilt werden und jeder hat bei Bedarf Zugriff auf den Fahrzeugpool.</p>
<p>Gelb:</p>	<p>In Gelb verliert der Dienstwagen seine Funktion als Statussymbol. Er ist kein Privileg mehr; die Idee des Dienstwagens wird generell in Frage gestellt. Stattdessen werden Alternativen einbezogen, zum Beispiel Bahncard oder Fahrräder.</p>



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

News & Facts

Sie sehen, allein schon dieses relativ simple Thema kann die Gemüter erhitzen, wenn sich die Betroffenen auf unterschiedlichen Werte-Ebenen bewegen. Ein Erkennen der von Werten genährten Erwartungen kann helfen, Klarheit und Ruhe zwischen Konfliktparteien zu schaffen.

Sicher begegnet Ihnen in der täglichen Beratungsarbeit viel von diesem emotionalen Sprengstoff, Themen, die für den Außenstehenden schwer nachzuvollziehen sind und die doch das Arbeitsklima und den Teamgeist stark beeinträchtigen. Jegliche Entwicklung wird dadurch schon am Anfang blockiert. Mir haben die 9 Levels of Value Systems® sehr dabei geholfen, unerschwingliche Problematiken aufzudecken und in der Beratung aufzulösen.

Wenn Sie nun neugierig auf Ihr eigenes Werteprofil geworden sind, bieten wir Ihnen als BDVT-Mitglied Ihr **Schnupperprofil** zu vergünstigten Konditionen an.

Darüber hinaus können auch Sie sich zum 9 Levels of Value Systems-Berater **zertifizieren** lassen. Die Ausgabe für Ihr Schnupperprofil verrechnen wir Ihnen selbstverständlich mit der Teilnahme an der Zertifizierung. Die nächsten Termine finden Sie auf unserer Page www.institut-fuer-personenlichkeit.de. Oder rufen Sie uns an unter: 0221 99 6666 26.

Vielleicht wird für Sie die Arbeit mit Werten bald genauso sinnstiftend und wertvoll sein wie für mich. Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung.

Herzlich,

Ihr Markus Brand

Über den Autor

Markus Brand ist als Diplom-Psychologe ein renommierter Managementtrainer, Coach und Autor mit Schwerpunkten auf der Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung. Seit 2006 leitet er das Institut für Persönlichkeit in Köln, das als modernes Trainings- und Coachinginstitut diagnostikbasierte Persönlichkeitsentwicklung anbietet.

Er ist ausgebildet für den Einsatz mehrerer diagnostischer Instrumente auf Motiv-, Werte-, Verhaltensstil- und Wirkungsebene und zertifiziert interessierte Trainer, Coaches, Personaler und Organisationsentwickler für das Reiss Motivation Profile sowie 9 Levels of Value Systems.

Special für BDVT-Mitglieder

150 € Rabatt gibt es für alle BDVT Mitglieder, die die eigene Werteanalyse mit den 9 Levels kennen lernen wollen.

Für eine 3 tägige Zertifizierung zum 9 Levels Berater gibt es **10% Ermäßigung**.

Kontakt: brand@institut-fuer-personenlichkeit.de