

# Das Graves-Modell und seine Anwendung im Coaching

## Nandana & Karl Nielsen

Dieser Artikel beschäftigt sich mit der praktisch anwendbaren Nutzung des Graves-Modells im Coaching. Dazu gehen wir darauf ein:

1. Was ist das Graves-Modell?
2. Woher kommt das Graves-Modell?
3. Wer sind die wichtigsten Vertreter des Graves-Modells?
4. Wofür ist das Graves-Modell ganz allgemein einsetzbar?
5. Unsere praktische Erfahrung mit der Anwendung des Graves-Modells im Coaching.

### 1. Was ist das Graves-Modell?

Das Graves-Modell ist ein Diagnose- und Interventionsinstrument zur Entwicklung des wundervollen Potentials in Menschen, Gruppen, Firmen, Organisationen und Nationen. Es erklärt den klassischen Werte-, Verständnis- und Verhaltenswandel in der Kulturgeschichte der Menschheit. Dieser Wandel, der sich über Jahrtausende vollzogen hat, entwickelt sich in den letzten 100 Jahren immer schneller. Das Modell ermöglicht Einsichten in die Gesetzmäßigkeiten dieses Wandels, in die Möglichkeiten der Unterstützung friedlicher Veränderungsprozesse und hilft zukünftige menschliche und gesellschaftliche Entwicklungen vorher zu sehen und positiv zu unterstützen und zu begleiten. Faszinierend ist, dass diese Prozesse in gleicher Art sowohl auf der Mikroebene der Sozialisation eines einzelnen Menschen als auch auf der Makroebene ganzer Nationen wieder zu finden sind. Im Kern besagt das Graves-Modell, dass sich als Reaktion auf bestimmte menschliche Existenzbedingungen bestimmte Wertesysteme entwickelt haben, die als WahrnehmungsfILTER und Erklärungsschablonen menschliches Verstehen und Verhalten steuern. In der Art wie sich die menschlichen Existenzbedingungen weiterentwickeln, gibt es auch eine Weiterentwicklung zwischenmenschlichen Verstehens und Verhaltens. Es ist so, als ob auf jeder Gravesstufe ein weiterer Bereich des unendlichen menschlichen Potentials freigeschaltet wird und sowohl den jeweiligen Menschen dann ganz individuell zur Erhöhung seiner Denk-, Verstehens- und Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, als auch der Menschheit insgesamt. Beim Graves-Modell geht es um die Entfaltung des positiven menschlichen Potentials auf allen Ebenen.

#### **Gravesstufe 1: Sammler & Jäger widmen sich der Gesundheit und den Körperbedürfnissen**



Auf der ersten Gravesstufe nehmen die Menschen das Leben als Sammler und Jäger wahr. Die Existenzbedingungen erfordern eine Fokussierung auf die Erfüllung der natürlichen Grundbedürfnisse des Körpers. Essen, Trinken, Schlafen, Gesundheit und Überleben sind im Zentrum der Wahrnehmung, des Erklärens der Welt und des Verhaltens. Solange genug für alle da ist und die Natur angenehme Lebensbedingungen bietet, können die Menschen als Sammler und Jäger friedlich vor sich hin leben. Wenn Unwetter, Kälteeinbrüche, Vulkanausbrüche, Krankheiten und andere Naturereignisse das Leben bedrohen, entsteht das Bedürfnis darauf Einfluss zu nehmen. Das scheint nur im Zusammen-

schluss mit anderen möglich.

## Gravesstufe 2: Stämme mit Häuptlingen & Medizinmännern beeinflussen Naturgewalten



Dieses Bedürfnis, Einfluss auf die Naturgewalten zu nehmen, führt zum Wandel auf die zweite Gravesstufe der Stämme, mit Häuptling, Medizinmann und magischen Ritualen, zur Beeinflussung der bedrohlichen Naturereignisse.

Während die erste Gravesstufe der Sammler und Jäger eher „ich“-zentriert war, steht jetzt im Stamm das „wir“ im Mittelpunkt. Gemeinsame magische Rituale sollen die Naturgötter besänftigen und vor bedrohlichen Naturereignissen schützen. Auf dieser Stufe führen die Existenzbedingungen zu

Werten wie: Zugehörigkeit, Glaube an Naturgötter, Magie, Unterordnung, ...

Die Wahrnehmungsfilter sind darauf ausgerichtet, dass magische Kräfte und Rituale vor bedrohlichen Naturgewalten schützen. Im Stamm muss man sich unterordnen und es kann passieren, dass man erlebt, dass der Medizinmann und der Häuptling sich mehr Rechte herausnehmen, als sie den anderen Stammesmitgliedern zugestehen. Das kann zu Frustration und Unzufriedenheit mit den herrschenden Zuständen führen. Unterordnung unter die Stammesregeln bedeutet auch Unterdrückung von Gefühlen. Hier regt sich jetzt das „Selbst“, das sich nicht dem Stamm und der Stammesmeinung unterordnen will.

## Gravesstufe 3: Macht & Selbstaussdruck, Überleben der Stärkeren, Faustrecht, Selbst



Die dritte Gravesstufe mit dem Grundthema Macht & Selbstbehauptung entwickelt sich auf Grund der Existenzbedingungen, die körperlich stärkere Einzelgänger und Draufgänger fördern, die ihren Stimmungen und Gefühlen folgen. Maximale sofortige Befriedigung der Bedürfnisse steht jetzt im Mittelpunkt. Das Recht des Stärkeren setzt sich durch. Die Lehre vom Überleben derer, die sich am besten behaupten. Jeder ist sich selbst der Nächste. Statt Medizinmännern und Häuptlingen die mit Magie und Zauber regieren, gibt es jetzt Helden und Anführer die sich mit Macht und Gewalt durchsetzen. Cowboys und Gunmen erobern brutal den Wilden Westen, Raubritter und Burgherren herrschen durch Furcht und Gewalt, Attila und Alexander der

Große erobern die Welt, Kriege, Raubzüge und Überfälle sind das natürliche Recht des Stärkeren.

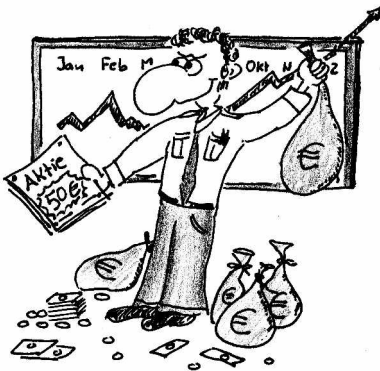
## Gravesstufe 4: Ordnung, Regeln, Gewaltenteilung, Parlamentarismus, Verfassungen, Bürokratie, Selbstaufopferung



Gefahren, die durch die 3. Gravesstufe ausgehen, findet die Mehrheit der Menschen bedrohlich. Sie tun sich zusammen und schließen Verträge und Schwüre und es gibt feste Regeln. An den Höfen der Königshäuser werden höfliches Verhalten (Höflichkeit), gute Sitten und Manieren gefördert (siehe Norbert Elias). Könige regieren über „teile und herrsche“.

Menschen lernen ihre spontanen Gefühle und Impulse zu zügeln. Es entwickeln sich Moral und Ethik. Könige und Raubritter werden von Demokratien mit umfangreichen juristischen Verfassungstexten und Bürokratien abgelöst. Die Gewaltenteilung und Beendigung von Selbstjustiz dient der Befriedung des Umgangs der Menschen miteinander.

## Gravesstufe 5: Industrialisierung, Kapitalismus, Wissenschaft, Erfolgsorientierung, Selbstoptimierung



Die Zählung der Gefühle auf der 4. Gravesstufe entwickelte eine Situation mit ordentlichen Menschen, die eine Zeiteinteilung nach Uhren akzeptierten und für den industriellen arbeitsteiligen Produktionsprozess geeignet waren. Hieraus entwickelt sich das Bedürfnis nach Erforschung der Natur und Technik, nach Selbstentfaltung und der Eroberung eines eigenen Standortes in der Gesellschaft, der selbst kreiert wurde und nicht durch die Geburt vorher bestimmt ist. Die Wissenschaft erforscht die Naturgesetze und erfindet Maschinen, die in Fabriken einsetzbar sind. Der Kapitalist betritt die Weltbühne und nutzt die Ergebnisse der Naturwissenschaft für Massenproduktion und Fließbandarbeit zur Vermehrung seines Kapitals und Reichtums. Wer das meiste Geld macht und den größten Erfolg hat, ist berühmt und angesehen. Geld regiert die Welt. Lobbyisten beeinflussen Staatsmänner und versuchen demokratische Regelungen und Gesetze für ihre Gewinninteressen zu verändern. Das macht das Leben mitgefühllos, konsumorientiert und fördert egozentrisches Denken und Verhalten. Die Produktionsmöglichkeiten würden ausreichen die mehrfache Weltbevölkerung zu ernähren und trotzdem sterben unzählige Kinder an Hunger und behandelbaren Krankheiten.

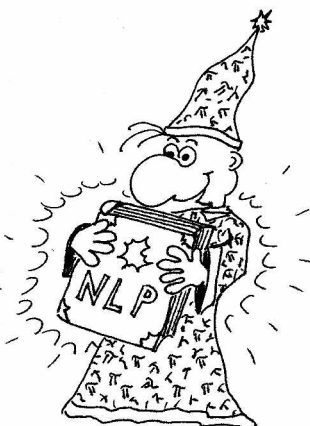
## Gravesstufe 6: Vietnamveteranen, 68-er APO, Neue Frauenbewegung, Gruppenselbst



Engagierte junge Menschen beginnen plötzlich in Gruppen die Sinnfrage neu zu stellen. Soll die Vermehrung des Kapitals wirklich alles sein? Ist ein glückliches erfülltes Zusammenleben aller mit gegenseitiger Rücksichtnahme und emotionalem Verständnis nicht viel wichtiger? Was bedeutet Menschsein eigentlich? Junge Menschen fühlen sich wohl, im Rausch von mitreißender Musik, ausdrucksstarkem Tanz und bewusstseinsverändernden Drogen (Musical Hair). Emanzipation, Selbsterfahrung, Beziehungsprobleme, Sex, Esoterik und Innenschau rückten in den Mittelpunkt des Interesses. Die Sensibilität für den Anderen und die Rücksichtnahme auf die Meinung jedes einzelnen in Gruppen führte zu einem starken Subjektivismus und

Relativismus.

## Gravesstufe 7: Integral & Seinsmotivation, Selbstintegration, NLP



Ken Wilber bezeichnet den falsch verstandenen Subjektivismus und Relativismus der 6. Gravesstufe als die schwierigste Blockade durch die „Boomer“ in der Weiterentwicklung. Für Menschen auf der 6. Gravesstufe ist es typisch, sich für mindestens auf der 7. Gravesstufe oder höher zu halten. Während die 6. Gravesstufe durch Mangelmotivation gekennzeichnet ist, beginnt ab der 7. Gravesstufe die Seinsmotivation und positive Integration der ersten 6 Gravesstufen. Für eine weitere Entfaltung des menschlichen Potentials bedarf es der Heilung der ersten 6 Gravesstufen. Menschen auf der 7. Gravesstufe lieben es zu geben und zu kommunizieren, und im Umgang mit anderen Menschen auf den unteren 6 Gravesstufen den jeweils

positiven Aspekt dieser Stufe zu fördern. Dazu bedarf es eines reflektierten, positiven und flexiblen Umgangs mit den wesentlichsten Themen der unteren 6 Gravesstufen: Gesundheit & Körper (Graves 1), Magie & Begeisterung (Graves 2), Gefühle & Selbstaussdruck (Graves 3), Ordnung & Disziplin (Graves 4), Erfolg & Neugier (Graves 5) und Sensibilität & Rücksichtnahme (Graves 6), sowie eine Öffnung für die darüber liegenden Gravesstufen mit Themen wie: Global & Ganzheitlich, Selbstholistisch (Graves 8) und Nichtdual & Transzendental, Selbsttranszendenz (Graves 9).

Im Wesentlichen behandeln wir hier nur die ersten 7 Gravesstufen, wobei wir Elemente aus der 8.



Gravesstufe „Holistisch & Ganzheitlich“ und der 9. Gravesstufe „Transzendental & Nichtdual“ bei der 7. mit berücksichtigen. Das hängt damit zusammen, dass der große Schritt im Graves-Modell, wie bei der Bedürfnispyramide von Abraham Maslow auch, im Wechsel von Mangelmotivation zur Seinsmotivation liegt. Dieser Wechsel findet zwischen der 6. und 7. Gravesstufe statt. Während wesentliche Veränderungen mit Wertewechsel in den unteren 6 Gravesstufen aus Mangel an Sicherheit (Wechsel 1 zu 2), Selbstaussdruck (Wechsel 2 zu 3), Regelsystemen (Wechsel 3 zu 4), Erfolg (Wechsel 4 zu 5) und Gemeinschaft (Wechsel 5 zu 6) in Gang gesetzt werden, steht ab der 7. Gravesstufe

Seinsmotivation, Lebenssinn, Spiritualität und die Lösung von Blockaden aus den unteren 6 Gravesstufen im Vordergrund. Seinsmotivation bedeutet, dass jemand etwas macht, weil er daran Freude hat es zu tun, ohne daran zu denken dadurch irgendetwas zu erreichen. Die Sache selbst enthält für ihn soviel Motivation, Lust und Freude an sich, dass er es einfach nur aus sich selbst heraus tut. Es ist ihm ein inneres Bedürfnis sich damit ganz selbstlos zu beschäftigen. Jenseits von 7 werden aktuell weltweit nur vereinzelt Menschen ausgemacht. Die Stufen über 7 lassen eine Entwicklungslinie erkennen und geben Hoffnung für die weitere Entwicklung des wundervollen Potentials in Menschen.

Ein Mensch, der die 7. Gravesstufe voll entfaltet hat, ist in der Lage, die positiven Aspekte auf jeder der unteren 6 Gravesstufen zu würdigen und zu leben. Wie ein Delphin surft er mit Begeisterung durch alle Gravesstufen und fühlt sich überall ganz natürlich zu Hause. Dudley Lynch bezeichnete diese 7. Gravesstufe deshalb als die Delphinstufe und Menschen auf dieser Stufe als Homo Sapiens Delphinus.

Jede Gravesstufe hat ihre Themen, Werte und positiven Seiten. Wenn diese Themen und Werte voll entfaltet sind, werden die darin liegenden Begrenzungen für die weitere Entfaltung des im Menschen liegenden Potentials sichtbar. Dann beginnen Menschen sich nach den Werten der nächsten Gravesstufe zu sehnen.



Vom Jäger und Sammler (Graves1) über den Stammesmenschen (Graves 2) bis zum Helden (Graves 3) dauerte das in der Geschichte der Menschheit seit der Nutzung des Feuers rund 500.000 Jahre.



Die Entfaltung der Gravesstufe 4 mit Verträgen, Regeln, Zählung der Emotionen, Ordnung, gesittetem höflichen Benehmen und Beendigung von Selbstjustiz, wie sie am klarsten in den Demokratien zum Ausdruck kommt, hat sich erst in den letzten 2000 Jahren entwickelt.

Industrialisierung (Ende 18. Jahrhundert), technische Wissenschaft und Kapitalismus (Graves 5) sind erst rund 200 Jahre alt.



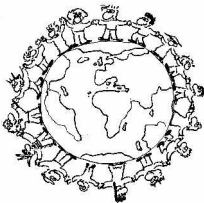
Die Gravesstufe 6 mit der 68er Bewegung, Frauenbewegung ist heute (2006) gerade den Vietnamveteranen und der (Neuen) mal 38 Jahre alt.



Die Gravesstufe 7, die auch als Internetgeneration bezeichnet wird, beginnt formal mit der Einführung des www-Dienstes im Jahre 1993. Der freie Zugang zu unendlichem Wissen im Internet jederzeit und überall und die neuen Möglichkeiten der Selbstdarstellung (Blogs, Flickr, Plazes) und des Kontaktes zwischen Menschen (Chatrooms, Skype, Videokonferenzen, Qype, NLP) entwickelt sich und verändert ganz selbstverständlich das Selbstverständnis und Zusammenleben. Seit 2002 wird das im Internet unter dem Begriff „web2.0“ diskutiert.



Selbstverständlich gab es schon immer außergewöhnliche weise Menschen, die auch schon früher auf den Ebenen der Stufe 7 und höher lebten. Deshalb konnte Clare Graves, der 1986 starb, auch schon die Stufen 7 und 8 beschreiben, auch wenn diese damals noch nicht von größeren Gruppen gelebt wurden.



Die Entwicklung ist in gewissem Umfang vorhersehbar und realisiert sich schon in einzelnen Menschen, bevor sie zur gesellschaftlich mehrheitsfähigen Konsensusrealität wird.

Während manche Menschen sich noch auf den verbreitetsten Gravesstufen Bürokratie/Demokratie (Graves 4), Wissenschaft/Erfolg (Graves 5) und Gemeinschaft/Subjektivität (Graves 6) wohl fühlen, entstehen in anderen Zweifel und das Bedürfnis nach Seinsmotivation/Integral (Graves 7), holistisch/global (Graves 8) und Transcendence/Nichtdual (Graves 9).

Coachee-orientiertes Coaching orientiert sich auch an der Umgebung des Coachees, an seinen Zweifeln und an seinen Bedürfnissen und Hoffnungen. Es holt ihn da ab, wo er ist, und begleitet ihn effektiv und effizient auf seinem Weg. Das Graves-Modell liefert dafür einen hervorragenden Rahmen um zu erkennen, in welchem Wertemodell sich ein Coachee befindet und auf welches er zustrebt.

## **2. Woher kommt das Graves-Modell?**

Professor Clare Graves (1914-1986) entwickelte seine „Theorie“ des „Graves-Modells“ in den 50er Jahren. Es handelt sich dabei um eine Weiterentwicklung der berühmten Bedürfnispyramide, die von Mangel- zu Seinsmotivation führt und die Abraham Maslow 1954 vorstellte.

Nach jahrelangen Studien zu Fragen wie: „Was ist ein psychologisch reifer erwachsener Mensch?“, „Was ist der Sinn des Lebens?“, „Was ist Selbstverwirklichung?“, entdeckte er im September 1961 die Zusammenhänge des Graves-Modells. Er nannte es „das sich entfaltende, zyklische, doppelspiralförmige Modell der menschlichen biopsychologischen Reifeentwicklung“ (The Emergent, Cyclical, Double-Helix Model of Adult Biopsychological Systems Development).

Bei seinen Testreihen fiel ihm 1959 auf, dass einige seiner Testpersonen behaupteten, dass sie sich über die von Maslow als Endpunkt seiner Bedürfnispyramide festlegte Selbstverwirklichung hinaus bewegt hätten. Während sie einige Jahre zuvor ganz fest davon überzeugt waren, dass die Endstufe von Maslows Beschreibung nach seiner Bedürfnispyramide voll auf ihre Vorstellung eines reifen erwachsenen Menschen zuträfe, hatten sie sich inzwischen darüber hinaus bewegt.

Als Graves die Sichtweise von Maslow, dass die „Selbstverwirklichung“ das Ende der menschlichen Entwicklung sei, überwand, fand er aufgrund der Ergebnisse seiner jahrelangen Befragungen ein nach oben völlig offenes System der menschlichen Entwicklung.

Auf jeder Gravesstufe befinden sich Menschen in Existenzzuständen, die ihre Gefühle, Motivationen, Moral- und Wertvorstellungen, Grad an neurologischer Aktivierung, Lernsysteme, Überzeugungen, Auffassung von geistiger Gesundheit, Auffassung und Präferenzen von Management, Bildung, wirtschaftliche und politische Theorien und Praktiken, usw. bestimmen.

Clare Graves hatte auch Kontakt zu Abraham Maslow, der im Alter in den Diskussionen mit Clare Graves das Graves-Modell als Weiterentwicklung seiner Bedürfnispyramide verstand und akzeptierte. Ein Buch von Clare Graves zum Graves-Modell wurde nie fertig; es gibt nur zahlreiche Fachveröffentlichungen von Clare Graves ab 1959 dazu.

### **3. Wer sind die wichtigsten Vertreter dieses Modells?**

Im NLP-Bereich wurde das Gravessystem von **Wyatt Woodsmall** und Tad James in ihrem Buch „Time Line“ 1988 auf 6 Seiten (S. 205-210) eingeführt. Seither ist es in einigen internationalen NLP-Verbänden Teil des Curriculums der Ausbildung zum NLP-Trainer.

**Dudly Lynch** hat es 1993 als Grundlage für sein Buch: „DelphinDenken“ im Rahmen seiner DelphinStrategien“ ausführlich genutzt und darin rund 100 Seiten darüber geschrieben.

Die beiden Schüler von Clare Graves, **Don Beck** und **Christopher Cowan**, haben das Gravessystem unter dem Namen „**Spiral Dynamics**“ weiter entwickelt und es 1996 in ihrem gleichlautenden Buch auf 331 Seiten umfassend dargestellt.

Seit dem Jahr 2000 benutzt der große Philosoph **Ken Wilber**, der auch weltweit die Integralen Institute zur Erfassung der Erkenntnisse der Menschheit auf allen wissenschaftlichen und kulturellen Gebieten ins Leben gerufen hat, das Gravessystem in seinen Veröffentlichungen. Zuerst in den Büchern „Integrale Psychologie“ (2000) und „Ganzheitliches Handeln“ (2000) und dann widmete er diesem System einen ganzen Roman: „Boomeritis“ (2002 mit 457 Seiten und rund weiteren 500 Seiten Ergänzungen dazu im Internet).

### **4. Wofür ist das Graves-Modell ganz allgemein einsetzbar?**

Das Graves-Modell kann z. B. eingesetzt werden als Diagnoseinstrument, als Präsentationsform, als Rapport zu erkannten Gruppenwerten, als Methode der Organisationsentwicklung, zur Verhandlungsführung bei Auseinandersetzungen zwischen Menschen, Gruppen, Firmen und Nationen (Mediation) und für Coaching.

#### **Beispiele**

- Wenn z.B. ein Trainer in eine Firma kommt, dann kann er schon an Äußerlichkeiten erkennen, ob alles ganz formal geregelt ist und überall bürokratische Ordnung herrscht (Stufe 4 blau) oder ob protzende Statussymbole Reichtum und Geldorientierung signalisieren (Stufe 5 orange) oder ob es viele Hinweise darauf gibt, dass Menschen sich hier wohl fühlen sollen und Gelegenheiten zum Gesprächsaustausch und Verweilen bestehen (Stufe 6 grün). Mit dieser ersten Diagnose kann er sich schon auf sein Gespräch einstellen. Auch die Art der Vorstellung, der erste Begrüßungskontakt und die ersten Worte signalisieren, welcher der Stufen der Andere angehört oder zumindest welche Stufe der Andere jetzt in dieser Situation für angemessen hält.

- Wenn ein Coach einen neuen Klienten empfängt, dann signalisiert der Klient schon durch seine ersten Worte und die Beschreibung seiner Ziele, auf welcher Stufe er sich bewegt. Wenn der Coach darauf nicht angemessen reagiert, entsteht Mismatching und der Klient wird sich nicht verstanden fühlen.
- Wenn ein Trainer sich einer Gruppe vorstellt dann zeigt die Erfahrung, dass es hilfreich ist, von jeder Stufe etwas mit in die Präsentation zu nehmen. Damit fühlen sich die Teilnehmer ganzheitlich angesprochen. Gleichzeitig kann der Trainer beobachten, auf welche Stufe die Teilnehmer wie reagieren und seine Präsentation mit dem Schwerpunkt auf der Stufe halten, die von den Teilnehmern am besten verstanden wird.
- Wenn Fragen aus dem Publikum kommen, kann der Trainer heraushören, auf welcher Stufe der Fragende eine Antwort am besten verstehen wird, und sich darauf einstellen.
- Es gehört zum Coachingwissen, dass ein Klient oder eine Gruppe nicht einfach eine der Graveschen Stufen überspringen kann. Wenn Sie Coaching für einen Bürokraten machen, dann wird er Ansätze zeigen, um Erfolgsorientierung als nächsten Schritt zu gehen. Für ihn ist das völlig angemessen. Er interessiert sich vielleicht auch für delphinische Grenzüberschreitungen oder für globales Denken. Solange er die Treppe nicht Stufe für Stufe geht, besteht die Gefahr, dass er stolpert und das Coaching versagt.
- Als Organisationsentwicklung verwendet die NLP-Lehrtrainerin Mona Vogel von Stöger und Partner in München ([www.stoegerpartner.de](http://www.stoegerpartner.de)) die Gravesmethode schon seit vielen Jahren. Sie erklärt den Firmenteilnehmern die Stufen nach Graves und lässt dann die Teilnehmer mit der Punktemethode aus der Metaplantchnik diagnostizieren, wo sie selbst stehen, wo ihre untergebenen Mitarbeiter stehen und wo ihre Vorgesetzten stehen. Dann arbeitet sie mit den Teilnehmern daran, wie die nächste Stufe im Unternehmen NLP-ökologisch realisierbar ist.
- Bei jeder Rede, die man vorbereitet, ist es hilfreich darauf zu achten, aus jeder Gravesstufe ein paar Elemente zu integrieren. Beim Vortrag lohnt es sich dann auch, die zu dem jeweiligen Element dazu gehörenden nonverbalen Ausdrucksmöglichkeiten zu aktivieren. Das belebt den Vortrag, fesselt die Zuhörer und spricht sie auf einer sehr tiefen Ebene an. Je nach Publikum geht man nur eine Stufe weiter, als die Stufe, auf der man das Publikum einschätzt.
- Die International Association of NLP-Institutes (IN) hat sich auf dem Graveslevel 7 und höher strukturiert. Das bedeutet z.B., dass diejenigen mit den meisten Informationen und der höchsten Einsicht in ein Thema Entscheidungen zu diesem Thema treffen und nicht eine oft recht uninformierte Graves-4-Mehrheit, wie es typischerweise bei deutschen Vereinen bei MV-Abstimmungen üblich ist. Auch der 1. NLP-Weltkongress 2006 in Berlin/ Potsdam wurde von der IN auf der Grundlage der Gravesstufen organisiert, indem z.B. zuerst 20 Minuten für alle Teilnehmer eine lebendige Art von Fortbildung in die erste Gravesstufe gegeben wurde, dann 75 Minuten parallele Workshops, die sich darauf bezogen, stattfanden, dann gab es 20 Minuten Fortbildung in die 2. Gravesstufe und danach wieder 75 Minuten parallele Workshops mit Bezug dazu und so weiter durch die ersten 7 Gravesstufen hindurch.
- Wenn unterschiedliche Nationen mit unterschiedlichen Wertesystemen miteinander verhandeln, dann hilft es bei der Verhandlungsführung diese Unterschiede gut zu kennen und angemessen zu berücksichtigen. Auch in Bereich von Entwicklungshilfe stoßen manchmal emanzipierte Entwicklungshelfer aus der Gravesstufe 6 auf Gesellschaften mit hoher Korruption und Gewaltbereitschaft auf der Gravesstufe 3. Alles Reden bringt die Entwicklungshilfe hier nicht weiter. Vielmehr braucht es zuerst die Einführung von harten Regeln und Sanktionen auf der Gravesstufe 4, danach besteht die Möglichkeit Erfolgsbelohnungssysteme, die Graves 5 entsprechen einzuführen und erst dann ist Teamentwicklung auf der Gravesstufe 6 möglich. Entwicklungshelfer, die sich darin auskennen, können sich hier viel Frustration ersparen und ihre Hilfe im Sinne aller Beteiligten viel effektiver einbringen.

- Die Rechtsanwältin und Mediatorin Ulike Hinrichs hat in ihrem sehr empfehlenswerten Artikel „In welchen Farben erstrahlen Recht und Mediation auf den Graves Stufen?“ die Anwendung der Gravesstufen zur Konfliktbearbeitung in der Mediation für Diagnose und Intervention dargestellt: [www.konfliktwerkstatt.de](http://www.konfliktwerkstatt.de)

## **5. Unsere Erfahrungen mit der Anwendung des Graves-Modells speziell im Coaching**

Zentrale Themen der Menschheit, die eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung des Potentials von Menschen spielen und auch in der Sozialisation jedes einzelnen Menschen von Bedeutung sind, können im Coaching systematisch reflektiert und genutzt werden.

Unsere Erfahrung bestätigt, dass für die Realisierung von gesundem ökologischen Erfolg und Zufriedenheit im Leben die Themen der Gravesstufen als konkret erlebte Basis mit gut reflektierter Grundeinstellung sehr hilfreich sind. Fragen, wie der Umgang mit Gesundheit (Graves 1), beglückenden Momenten im Leben (Graves 2), Selbstaussdruck (Graves 3), Ordnung (Graves 4), Zielen (Graves 5), Gemeinschaft (Graves 6) und Seinsmotivation (Graves 7), sind Schlüsselfragen für begeisternde Erfolge, die für alle Beteiligten auch im größeren Rahmen von Vorteil sind. In diesem Sinne verstehen wir Coaching als Reflektionsprozess mit konkret umsetzbaren Schritt-für-Schritt-Maßnahmen für die Entfaltung des wundervollen Potentials in einem Menschen unter Berücksichtigung der systematischen Auswirkungen (NLP-Ökologie). Selbstverständlich kommen dabei auch NLP-Methoden zum Einsatz, wie z.B.: Kreis der persönlichen Exzellenz, War das die Absicht deiner Kommunikation, 1.2.3. Position, New Behavior Generator, Logische Ebenen, Time Line, ReImprint, Change Belief Cycle, Core-Transformation, usw.

Die Schlüsselfragen aus den Gravesstufen stellen das größere Gefäß dar, in dem solche NLP-Methoden dann optimal zielgerichtet einsetzbar sind.

Wenn z.B. einem Menschen in seinem Berufserfolg das magische Potential der Einzigartigkeit beglückender kommunikativer Momente (Graves 2) verloren gegangen ist, dann ist es in der Folge sehr wahrscheinlich, dass er seine Arbeit als stumpfsinnig, lästig und langweilig empfindet. Damit kann er sich und seine Kollegen völlig unabsichtlich finanziellen und gesundheitlichen Schaden zufügen und sich unnötig in vielfältige Konflikte bringen. Mit dem Wissen aus dem Diagnose- und Interventionsinstrument des Graves-Modells können wir als Coach unseren Coachee gezielt dabei unterstützen, sein in ihm liegendes Potential zum Erleben von begeisternden kommunikativen Momenten zu aktivieren und dadurch einen Beitrag zur Lösung von vielfältigen Konflikten konstruktiv zu leisten.

Schon allein die Reflektion darüber, wo dieses Erleben im beruflichen Kontext schon mal da war, wie es wäre, wenn es wieder vorhanden ist und was konkret Schritt-für-Schritt wie genau von ihm dafür zu tun wäre, bringen dann das Coaching hervorragend weiter. Die Nutzung von NLP-Methoden unterstützt diesen Prozess der Aktivierung und Implementierung des erforderlichen Potentials im Berufsalltag.

Die Grunddiagnose und Grundintervention geschieht durch das Graves-Modell. NLP oder andere Coachingmethoden dienen dann der Verfeinerung und Steigerung der Effektivität des Coachingprozesses.

Schon beim ersten Kontakt achten wir darauf, auf welcher Gravesstufe sich unser Coachee präsentiert, auf welcher Gravesstufe er seine Herausforderungen formuliert und welche Gravesstufen er nicht berührt.

Zu Beginn des Coachingprozesses gehen wir als NLPler mit unserem Coachee in Rapport auf der Werteebene der logischen Ebenen von Robert Dilts, wenn wir ihn nach seinem Coachingziel fragen und danach, was ihm dabei besonders wichtig ist. Das unterstützt uns dabei einfach und

schnell die vom Coachee präsentierten Gravesstufen zu erfassen, seine Innere Welt (Landkarte) zu verstehen und ihn da abzuholen, wo er ist.

Einem Coachee, der sich auf den Logischen Ebenen (Umgebung, Verhalten, Fähigkeiten, Werte, Identität, Vision) als Graves 4 zeigt, brauchen wir normalerweise keine Unterstützung auf dieser Ebene zu geben. Er ist korrekt gekleidet (Umgebung), benimmt sich höflich (Verhalten), macht Understatements bei der Beschreibung dessen, was er kann (Fähigkeiten), liebt Regeln und Pünktlichkeit (Werte), hält sich für einen gerechten, wahrheitsliebenden Menschen (Identität) und träumt davon, dass alle Menschen gut und friedlich zusammen leben auf dem Hintergrund des Kant'schen Imperativs, sich anderen gegenüber so zu verhalten, wie man möchte, dass sich andere einem selbst gegenüber verhalten. In einem hierarchisch-bürokratischen Arbeitsumfeld mit Regelungen und Vorschriften für alles kommen Menschen mit dieser Grundeinstellung gut zurecht. Herausforderungen ergeben sich bei dieser Einstellung mit der nächsten Gravesstufe, die erfolgs- und leistungsorientiert den speziellen Einsatz des Einzelnen fordert und mit Statussymbolen und Geld (Incentiv) lockt. Soll er sich auf diese neue Denk- und Sichtweise einlassen? Kann er dem trauen? Darf er sich das erlauben? War denn alles falsch, was er bisher gelebt hat?

Wenn Sie das Graves-Modell kennen, wissen Sie als Coach, dass es hier darum geht, einen Coachee bei den Herausforderungen des Übergangs von Graves 4 zu Graves 5 zu begleiten und zu unterstützen. Auch wenn Ihnen als Coach Graves 5 eventuell nicht besonders sympathisch ist, und Sie eventuell bedingt durch Ihre Entwicklung auf Graves 6 stehen, mit Teamorientierung und Rücksicht auf die Befindlichkeiten anderer zu nehmen (manche nennen das irrtümlich systemisches Denken), so ist das in diesem Coachingkontext für einen professionellen Coach jetzt irrelevant.

Wenn Ihr Coachee in seinem Arbeitsfeld in der Krise des Übergangs zwischen Graves 4 und Graves 5 steckt, dann begleiten Sie ihn dabei. Diese Klarheit Ihrerseits ist Teil Ihrer professionellen kommunikativen Coachingkompetenz. Das Graves-Modell hilft Ihnen dabei zu wissen, worauf es im nächsten Coachingschritt ankommt. Und wenn Sie Ihren Coachee dabei erfolgreich begleiten und unterstützen, dann kommt er vielleicht 2 Jahre später wieder, weil er inzwischen in einer New Economy Firma arbeitet und die legere Art des Miteinander ihn vor die Herausforderungen des Übergangs zwischen Graves 5 zu Graves 6 stellt.

Wenn ein Mensch in seiner Partnerbeziehung und Kleinfamilie Graves 6 lebt, sein Arbeitsumfeld auf Graves 5 strukturiert hat und bei Treffen mit alten Schulfreunden die Graves-4-Tradition hochhält, dann kommt er damit vielleicht lange Zeit gut zurecht, dass diese unterschiedlichen Persönlichkeitsanteile sich in ihm kontextabhängig aktivieren. Wenn er seine Lebenspartnerin mit zum Treffen seiner alten Schulfreunde nimmt, wird diese vielleicht erstaunt sein und wenn er seine Kinder ein Praktikum in seiner Firma machen lässt, kommt es eventuell zu spannenden Diskussionen, die ihn unter Umständen in eine Art Midlife-Krise stürzen.

Was stimmt denn nun? Wer ist er wirklich? Weshalb fühlt sich seine Lebenspartnerin mit seinen alten Schulfreunden (Graves 4) nicht wohl? Weshalb kritisieren seine Kinder seinen erfolgreichen Führungsstil (Graves 5)? Wie kommt es, dass sie sagen, sie würden ihn nicht wieder erkennen? Sollte er in seiner Firma vielleicht doch mehr auf Corporate Identity mit Gemeinschaftssinn und Teamentwicklung (Graves 6) achten? Sollte er seine alten Schulkontakte und Beziehungen vielleicht etwas zielorientierter, effektiver und effizienter (Graves 5) pflegen? Sollte er gar in seiner Partnerschaft sich kommunikativ öffnen für seine geheimsten Sehnsüchte nach Glückseligkeit, Flow und Freiheit (Graves 7 und höher)?

Mit dem Graves-Modell im Hinterkopf können Sie auf all diesen Fragewellen wie ein Delphin genüsslich surfen und Ihren Coachee, in den jeweiligen Bereichen, in denen er Sie um Unterstützung bittet, hervorragend weiter helfen. Das Graves-Modell gibt Ihnen dabei den großen Rahmen. Coa-

chinginterventionstechniken, wie die schon genannten NLP-Methoden helfen Ihnen bei der Umsetzung.

Aus unserer Erfahrung mit der Anwendung des Graves-Modells von Clare Graves und des integralen Denkens von Ken Wilber haben wir für Coaching Trans-Fragen entwickelt. „Trans“ bezieht sich dabei auf die Unterscheidung von Ken Wilber zwischen Prärationale (Graves 1-3), Rationale (Graves 4-5) und Transrationale (Graves 6 und höher) sowie auf Transformation im Sinne von Begleiten auf dem Weg von Problemen zu Lösungen. Für einen Coach auf der Stufe 7 besteht die typische 7er-Kompetenz darin, dass er auf jeder der Gravesstufen 1 bis 6 deren positiven Elemente kennt und aus einer transrationalen Grundhaltung heraus gezielt fördern kann.

Die folgenden Trans-Fragen zu den jeweiligen Gravesstufen 1 bis 6 enthalten ein riesiges Potential für die Entfaltung der Gravesstufe 7 und für Coachingprozesse ganz allgemein. Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gesammelt und auch herausfordernde Situationen im Coaching in ein wundervolles Fahrwasser mit vielen Aha-Erlebnissen und tiefen Erkenntnissen gebracht.

Spätestens, wenn ein Coachingprozess an sich wiederholende Schleifen kommt, lohnt es sich zu erforschen, ob es in einer der ersten 6 Gravesstufen Barrieren gibt. Hat der Coachee zu wenig auf die Signale seines Körpers und auf seine Gesundheit (Graves 1) gehört? Ist einem Menschen die Begeisterung für die magische Einzigartigkeit zwischenmenschlicher Begegnung oder lebendiger Natur (Graves 2) verloren gegangen? In welcher Art lebt er seinen Selbstausdruck und ist mit tiefen, echten Gefühlen in sich im Kontakt (Graves 3)? Hat er an den entscheidenden Stellen eine äußere Ordnung entwickelt, die ihm über Regeln und Disziplin ausreichend Sicherheit gibt (Graves 4)? Wie lebendig und frisch sind seine Ziele und seine Neugier Dinge in der Tiefe zu erforschen (Graves 5)? Welche Feinfühligkeit für und Rücksichtnahme auf andere Menschen, um Harmonie und Gemeinschaft zu fördern, hat er als psychosoziale Kompetenz (Graves 6) entwickelt?

Unsere Erfahrung zeigt, dass wenn jemand über längere Zeit einen dieser Bereiche aus seinem Leben ausklammert, oder wenn er einen nie kultiviert hat, ihm das dann früher oder später im Weg steht und sowohl in seinem psychischen Innern als auch im äußeren Miteinander zu Konflikten und Krisen führt.

Wir empfehlen deshalb im Coachingprozess in angemessener Form auch diese Trans-Fragen kreativ und flexibel abzuklären und produktiv zu nutzen. Einerseits haben wir konkrete einfache kleine Beispiele angeführt, wie jemand leicht Zugang zu dem jeweiligen Bereich finden kann und andererseits ist die Reflektion der 6 Bereiche in Bezug auf spezielle Herausforderungen (Probleme) und mögliche Lösungsalternativen sehr hilfreich.

### **Trans-Fragen zur Gravesstufe 1** (beige, Sammler & Jäger, Körper & Gesundheit):

Wie gehe ich mit meinem Körper um? Wie höre ich auf seine Signale? Was bedeutet Gesundheit für mich? Welchen Kontakt pflege ich zur Natur und meinen vitalen Bedürfnissen? Wie sammle ich meine Energie? Welche Möglichkeiten kenne ich meine Sinne zu schärfen?



**z.B.:** Hände reiben und auf Augen legen, Körper abklopfen, 3 Minuten dem Atem folgen, gähnen/dehnen/strecken & genießen, schütteln/vibrieren/Laut dazu, heiß/kalt duschen, ...

**Trans-Fragen zur Gravesstufe 2** (violett, Stamm & Medizinmann, Magie & Rituale): Welchen Zugang habe ich zur Magie und Faszination des Lebens? Wie kann ich in anderen das wundervolle ihres Seins entdecken? Welche Rituale ermöglichen mir den intensiven Kontakt mit anderen Menschen? Wie kann ich meine Vorfahren ehren?



**z.B.:** das Potential in anderen sehen, anderen in die Augen schauen und sich darin kurz verlieren, Kindern oder Tieren fasziniert zuschauen, eigener Intuition spontan folgen, ...

**Trans-Fragen zur Gravesstufe 3** (rot, Ritter & Helden, Gefühle & Selbsta Ausdruck):

Wie kann ich ein tiefes Erleben meiner kraftvollen inneren Mitte für mein Leben nutzen? Welchen Zugang habe ich zu meiner Lebenslust, Freude und Begeisterung? Wie kann ich impulsive innere Impulse angemessen ausleben, ohne sie zu verdrängen, ohne anderen zu schaden, einfach nur kreativ im bewussten Flow? Wie hängen Macht, Energie und Selbststeuerung für mich zusammen?



**z.B.:** Ärger/Wut in sich amüsiert und liebevoll beobachten, unter einer Zugbrücke schreien, wissen: „Meine Gefühle mach ich mir selbst“, Ersatzhandlungen bewusst genießen, ...

**Trans-Fragen zur Gravesstufe 4** (blau, Bürokraten & Regelsysteme, Ethik & Ordnung):

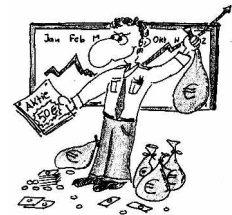
Welche innere und äußere Ordnung gibt mir in meinem Leben Halt? Wie weit habe ich die Regeln reflektiert, an die ich mich in meinem Leben halte? Welche Belohnungen verspreche ich mir in der Zukunft? Wo in meinem Leben kann mir Disziplin weiter helfen? Welche Regelerwartungen habe ich an Menschen aus meiner Umgebung?



**z.B.:** Disziplin für Entscheidungen aus 1-3 aufbringen, etwas intensiv aufräumen, einem Rhythmus folgen, etwas sehr genau planen, meine Regeln aufschreiben, Tagebuch, ...

**Trans-Fragen zur Gravesstufe 5** (orange, Kapitalisten & Wissenschaftler, Erfolg & Neugier):

Kann ich Erfolg genießen und feiern? Welche wissenschaftlichen Zusammenhänge in Natur und Technik faszinieren mich? Darf ich ein Gewinner sein und mich darüber freuen? Wie ziehe ich aus fairem Wettkampf mit anderen einen Gewinn? Wo gehe ich in meinem Leben positiv an Grenzen des mir Möglichen?



**z.B.:** sichere Erfolge in den Alltag einbauen, etwas wirklich wissen wollen und gezielt herausfinden, mit den eigenen Grenzen vernünftig experimentieren, sich belohnen, ...

**Trans-Fragen zur Gravesstufe 6** (grün, 68er- & Frauenbewegung, Gemeinschaft & Rücksichtnahme):

Wie genieße ich wann wo gleichwertige Gemeinschaft? Wie kann ich andere als gleichwertig anerkennen und das auch eindeutig und klar kommunizieren? Wie wichtig ist Harmonie und Gerechtigkeit für mich und was tue ich dafür? Wie halte ich Spiritualität und Konsensrealität auseinander?



**z.B.:** 5 Minuten Tagträumen von schönen Gesprächen, jemandem aufmerksam zuhören und ihn wirklich verstehen ohne Ratschläge zu geben, sich in andere hinein versetzen, ...

Diese „Trans-Fragen“ zu den Gravesstufen 1-6 sind vielseitig einsetzbar. Bei der Organisations- (OE) und Corporate Identity-Entwicklung (CI) einer Firma kommt es genauso darauf an positive Vorteile jeder Gravesstufe zu integrieren wie bei jeder Teamentwicklung, beim Gruppen- und Einzelcoaching und natürlich auch in Ihrem ganz persönlichen Leben.

Sie können dazu auch gut unser Graves Diagnostik Instrument (GDI) für die übersichtliche Erfassung der Ausprägungen auf den Gravesstufen 1-9 (G1 bis G9) verwenden. Der Wechsel zwischen der 6. und 7. Gravesstufe wird auch als großer qualitativer Sprung von der Ebene 1 (1st Tier) zur Ebene 2 (2nd Tier) diskutiert als der Wechsel von Mangel- zu Seinsmotivation. Die Gravesstufe 7

hat die Hauptaufgabe (zumindest in unserer Nielsen-Auslegung der Gravesstufen) die positiven Aspekte der Gravesstufen 1 bis 6 zu kultivieren und auf der Gravesstufe 7 zu integrieren.

Graves Diagnostik Instrument (Nielsen-GDI-1)								
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	Bemerkungen
G1								
G2								
G3								
G4								
G5								
G6								
G7								
G8								
G9								

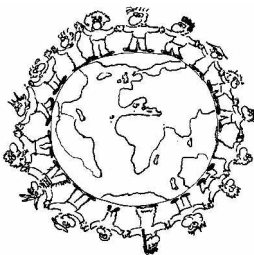
Die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit geschieht auf allen Gravesstufen. Jede fehlende Integration einer Gravesstufe führt dazu, dass die positiven Aspekte dieser Stufe ins Negative kippen und sich als Störungen und Behinderungen einschleichen; bei Firmen, Teams, Paarbeziehungen, Mediation, in Therapie und im Coaching.

Wir möchten Ihnen mit diesem Artikel nahe legen, Ihre Erfahrungen damit zu machen. Wenn Sie Firmen (auch Selbständige) bei ihrer Entwicklung (OE/CI) coachen, können Sie jetzt gezielt darauf achten, ob: G1-Energie, G2-Magie, G3-Selbstbewusstsein, G4-Struktur, G5-Erfolg und G6-Gemeinschaft in einem angemessenen positiven Verhältnis in der Firma entfaltet sind und wie diese Stufen miteinander systemisch G7-Synergie erzeugen.

Bei Teams können Sie darauf achten, wer im Team welche Aspekte positiv einbringt oder wen Sie dabei gezielt coachen können, negative Variationen in positive zu verändern.

Im Einzelcoaching können Sie Führungskräfte dabei unterstützen, ihr volles Potential zu entfalten und berufliche Herausforderungen (Probleme) jetzt auf dem Hintergrund der Erkenntnisse der Gravesstufen zu lösen.

Und selbstverständlich empfehlen wir Ihnen auch, ihr eigenes Leben dadurch zu bereichern, sich mit Graves weiter zu entwickeln und Ihr Leben als G7-Experte zu genießen (Selbstcoaching).



Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Anwendung des Graves-Modells und freuen uns über Ihre Rückmeldungen dazu. Weiterentwicklungen und Diskussionsbeiträge dazu finden Sie auf unserer Webseite zu Graves: [www.nlp-nielsen.de/graves](http://www.nlp-nielsen.de/graves) und der IN-Regionalgruppe Berlin: [www.nlp-nielsen.de/IN-Mitglieder](http://www.nlp-nielsen.de/IN-Mitglieder)

**Grafiken:** Robin Bangel

**Autoren:** Nandana & Karl Nielsen

Beide: Dipl. Psych., Dipl. Soz., NLP-Mastertrainer (IN), Lehrcoach (IN)

Mitorganisatoren des 1. NLP-Weltkongresses: [www.NLP-Weltkongress.de](http://www.NLP-Weltkongress.de)

International Association of NLP-Institutes (IN): [www.NLP-Institutes.net](http://www.NLP-Institutes.net)

NLP & Coaching Institut Berlin: [www.NLP-Nielsen.de](http://www.NLP-Nielsen.de) [Graves@NLP-Nielsen.de](mailto:Graves@NLP-Nielsen.de)

Winterfeldtstr. 97, 10777 Berlin, Tel. 030 - 21 47 81 74, Fax -73