

**9 LEVELS**<sup>9</sup>  
institute for value systems



**BERATUNGS- UND  
TRAININGSANWENDUNG**

**CHANGEPROZESSE**



[WWW.9LEVELS.DE](http://WWW.9LEVELS.DE)



## SITUATION & BEDARF

92 % der CEOs sagen laut Studien, dass Veränderungsprozesse zukünftig wichtig sind. Allerdings scheitern die meisten Unternehmensprozesse/Veränderungsprozesse, weil sie zu rational, zu technisch aufgesetzt sind, d. h., die menschliche Seite der Veränderung wird nicht beachtet – die Menschen und die Kultur werden oft vergessen. Daher sagen viele Mitarbeiter: Change ist doof – ist er aber natürlich nicht.

### Warum 9 Levels?

Die 9 Levels machen Wertesysteme sichtbar und greifbar und helfen somit dabei, wichtige Fragen zu beantworten:

- Welche Veränderung benötigt die Organisation?
- Ist die Organisation reif für den Veränderungsprozess?
- In welche Richtung muss sich die Organisation überhaupt verändern, um zukünftig erfolgreich zu sein?
- Oder geht es vielleicht in manchen Unternehmensbereichen auch schlichtweg darum, den aktuellen Level der Wertekultur auszubauen und zu optimieren?

## EINSATZBEREICHE

Einerseits sollten die Wertesysteme der systemprägenden Personen erfasst werden. Mit dem **Personal Value System** wird auf individueller Ebene mit den Entscheidungsträgern gearbeitet.

Andererseits kann man über das **Organisational Value System** eine Befragung in der Organisation durchführen, um zu erfahren, in welcher Ist-Situation sich die Organisation befindet und um gegebenenfalls abzufragen, in welche Richtung sich die Organisation entwickeln soll, um langfristig erfolgreich zu sein.

## NUTZEN

9 Levels bringt Transparenz und Sicherheit. Somit hilft es dabei, dass die entscheidenden Strategien funktionieren und auch, Widersprüche der Mitarbeiter abzubauen. Die angestrebten Veränderungen können auf die Wertekultur der Organisation angepasst werden und sind so viel erfolgsbringender und schneller umsetzbar. Mit 9 Levels verstehen Mitarbeiter den Change-Prozess und werden „mitgenommen“. So tragen sie ihren Teil zum Erfolg bei.

## ANWENDUNG

Klassischerweise gibt es einen Workshop mit dem Top-Management oder den Entscheidungsträgern, in dem Sie als Berater mit den Wertesystemen arbeiten. Sie lassen das **Personal Value System** und das **Organisational Value System** im Vorfeld ausfüllen und haben dann konkret angreifbare, messbare Aussagen darüber, auf welchem Level die Organisation steht und wohin sie sich entwickeln soll, um dann typische Handlungsempfehlungen abzuleiten.

## TYPISCHE FRAGEN

- Wie schaffen wir es, als Organisation verbindlicher, agiler und flexibler zu werden?
- Wie schaffen wir es, die mäßig/nicht funktionierenden Strukturen aufzubrechen?
- Wie schaffen wir es, effiziente und erfolgreiche Teamarbeit zu gestalten?
- Wie erreichen wir mehr gelebte Partizipation/wie schaffen wir es, wieder mehr Begeisterung für die Organisation zu entfachen?
- Wie müssen wir die Veränderung angehen, damit diese erfolgreich sein kann?

