

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



**BERATUNGS- UND  
TRAININGSANWENDUNG**

**KULTURWANDEL**



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



## SITUATION & BEDARF

Viele Unternehmen durchlaufen über mehrere Jahre hinweg keinen oder nur einen geringen Wandel. Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen auf dem Markt sehr wohl verändert: Zunehmender Wettbewerb, steigender Kostendruck und kürzere Lieferzeiterwartungen zwingen Unternehmen, dynamischer und schneller zu arbeiten – dies ist allerdings oft kaum umsetzbar. Ein Kulturwandel muss stattfinden, um diese Unternehmen wieder wettbewerbsfähig zu machen. Ein Unterfangen, das meist nicht ohne externe fachliche Hilfe umgesetzt werden kann.

### Warum 9 Levels?

Mit 9 Levels lassen sich die aktuellen Wertesysteme von Personen, Gruppen und Organisationen messen und die Notwendigkeit für Veränderung anhand von Zahlen darstellen. 9 Levels ermöglicht es, den IST-Zustand zu verstehen und einen SOLL-Zustand der gewünschten Unternehmenskultur zu definieren. Die transparente Darstellung der Auswertung ist leicht verständlich und schafft eine ideale Basis für die weiteren Schritte (Beratung, Training, Coaching) auf dem Weg zum gewünschten SOLL-Zustand.

## EINSATZBEREICHE

Alle Ausgangssituationen, die einen Kulturwandel erfordern:

- Mehr Wettbewerber drängen auf den Markt
- Kundenbindung kann nicht erfolgreich umgesetzt werden
- Gute Mitarbeiter verlassen das Unternehmen
- Das Unternehmen ist nicht attraktiv für händierend gesuchte Fachkräfte
- Die Leistungsfähigkeit/Produktivität ist zurückgegangen
- Die Führungsebene lässt keine Veränderungen zu

## NUTZEN

Die Notwendigkeit für Veränderung wird sichtbar und verständlich. Das Verständnis der Personen untereinander sowie für das Unternehmen und seine Ziele wird geweckt und lässt Veränderung zu. Die Mitarbeiter fühlen sich verstanden und setzen sich freiwillig stärker für das Unternehmen ein.

Der Kulturwandel wird zum „Zugpferd“ für weitere gute Mitarbeiter/Fachkräfte und spornt die Leistungsfähigkeit der bestehenden Mannschaft an. Das Unternehmen kann mit dem Wettbewerb mithalten bzw. sich von diesem absetzen und lernt, auch in Zukunft flexibel bei sich weiter verändernden Rahmenbedingungen zu agieren.

## ANWENDUNG

Klassischerweise gibt es einen Workshop mit dem Change-Team bzw. den Managern, 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 greifbare, messbare Aussagen darüber, auf welchem Level die Organisation steht und wohin sie sich entwickeln soll, um dann typische Handlungsempfehlungen abzuleiten.

## TYPISCHE FRAGEN

- Warum sind wir so, wie wir sind?
- Warum ist Unternehmenskultur so wichtig und wie kann man diese verändern?
- Kann man diese Veränderung messen, so dass sie sich besser greifen und steuern lässt?
- Wie müssen wir uns verändern, um auf dem Markt bestehen zu können?
- Was bedeutet ein Kulturwandel für unsere Mitarbeiter?
- Was machen wir, um unsere Mitarbeiter „mitzunehmen“?
- Was tun, wenn wir feststellen, dass ein oder mehrere Mitarbeiter nicht in unsere Unternehmenskultur passt/passen?

