

9 LEVELS^{9L}
institute for value systems



**BERATUNGS- UND
TRAININGSANWENDUNG**

OUTPLACEMENT/PLACEMENT



WWW.9LEVELS.DE



SITUATION & BEDARF

Die typischen Karrierepfade, die sehr geradlinig und stringent waren, gehören heute größtenteils der Vergangenheit an. Zukünftig wird es immer wichtiger sein, vermehrt situative Karriereberatung anzubieten, sowohl für Personen innerhalb von Organisationen als auch für Personen, die ein Unternehmen verlassen.

Warum 9 Levels?

9 Levels schafft es, auf der Grundlage des analysierten IST-Zustandes Rückschlüsse auf die Vergangenheit darzustellen und einen Ausblick auf die Entwicklungsmöglichkeiten zu geben: aus welchen Wertesystemen kommt Ihr Klient? Was war für ihn wichtig? Was ist heute für ihn wichtig? Was sind seine aktuellen Wertesysteme? Wo sieht er seine Entwicklungspotenziale, wo fühlt er sich zuhause, wenn er jetzt den nächsten Karriereschritt oder die neue Organisation für sich sucht? Diese Fragen lassen sich mithilfe von 9 Levels beantworten.

EINSATZBEREICHE

Placement

- Talent-Management
- Karriereberatung
- Nachwuchsführungskräfteentwicklung
- Um jene Mitarbeiter und Führungskräfte, die schon länger im Unternehmen arbeiten, gemäß ihren Stärken optimal in der Organisation einzusetzen.

Outplacement

- Vergangenheitsbearbeitung: Warum klappt es aktuell nicht mehr mit der bestehenden Organisation? Was hat sich verändert?
- Welche Tätigkeitsfelder wären potenziell interessant?
- Welche Organisation wäre die richtige für das neue Tätigkeitsfeld?
- Gibt es Organisationen, in denen das bisherige Tätigkeitsfeld wieder ausgeübt werden könnte?

NUTZEN

Das Schöne an 9 Levels: Es zeigt sowohl die persönlichen Wertesysteme als auch die der Organisation, Abteilungen und Unternehmensbereiche und gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Wertesysteme Ihres Klienten zu all diesen Wertesystemen passen. Aus der Erfahrung der Vergangenheit wird ein Erfahrungsschatz. Gleichzeitig werden Lösungen für die aktuelle Situation gefunden sowie mittel- und langfristige Strategien entwickelt.

ANWENDUNG

Der Coachee/Klient bekommt einen Code für den Onlinefragebogen zum **Personal Value System** zugeschickt, den er ausfüllt. Anhand der Auswertung (Report) arbeiten Sie mit Ihrem Klienten sowohl an dessen Wertesystem als auch an der Bildung von Hypothesen darüber, welche Organisationswerte in der aktuellen wie auch in der zukünftigen Organisation prägend sind, damit dort eine Passung bzw. Kongruenz gewährleistet werden kann. Gemeinsam erarbeiten Sie, welche Aufgaben, Abteilungen oder Unternehmen zu Ihrem Klienten passen.

TYPISCHE FRAGEN

- **Erfahrungsbewältigung:**
Welche Erfahrungen habe ich bisher gemacht? Welche Karrierestationen waren bisher sehr gut? In welchen Stationen habe ich mich wohl gefühlt?
Wo gab es vielleicht Triggerpunkte oder auslösende Situationen, in denen ich mich verändert habe, in denen sich die Organisation verändert hat? (z. B. Führungskräftewechsel, einschneidende Erlebnisse, wodurch sich die Wertesysteme verändern)
- Welche Wertesysteme sind aktuell in mir vorherrschend und welches Unternehmensumfeld passt für mich, damit ich langfristig erfolgreich und zufrieden arbeiten kann?

