



**9 LEVELS**  
institute for value systems



**OUTPLACEMENT/PLACEMENT**



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



## SITUATION & BEDARF

Die typischen Karrierepfade, die sehr geradlinig und stringent waren, gehören heute größtenteils der Vergangenheit an. Vielmehr sind Flexibilität und situative Karriereberatung gefragt, die sich auf die aktuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter wie auch die des Unternehmens einstellen. Das betrifft Positionen innerhalb von Organisationen wie auch die Suche nach Möglichkeiten, wo sich ein ausscheidender Mitarbeiter mit seinen Wertesystemen wohler fühlen könnte.

### Warum 9 Levels?

Mit 9 Levels kann der bisherige Karriereweg dargestellt und dabei herausgearbeitet werden, wo der Mitarbeiter mit seinen Kompetenzen am besten eingesetzt werden kann und auch, ob der Stellenanwärter den Anforderungen der vakanten Stelle entspricht und mit seinen Wertesystemen zum Team passt, mit dem er direkt in Verbindung steht. 9 Levels liefert Antworten auf die Fragen, die dem Entscheidungsträger wichtig für die nächsten Schritte sind: Aus welchen Wertesystemen kommt der Bewerber? 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?

## 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

9 Levels bietet den Vorteil, dass es sowohl die persönlichen Wertesysteme als auch die der Organisation, Abteilungen und Unternehmensbereiche zeigt und Aufschluss darüber gibt, inwieweit die Wertesysteme des (potenziellen neuen) Mitarbeiters zu all diesen Wertesystemen passen. Alles, was über die Vergangenheit in Erfahrung gebracht werden und ausgewertet werden konnte, wird so zu einem wertvollen Erfahrungsschatz. Darauf aufbauend können gemeinsam mit dem Berater/Coach Lösungen für die aktuelle Situation gefunden und mittel- wie auch langfristige Strategien entwickelt werden.

## ANWENDUNG

Der Coachee/Klient bekommt einen Code für den 9 Levels-Onlinefragebogen zum **Personal Value System** zugeschickt, den er ausfüllt. Der Berater/Coach bringt diese Auswertung (Report) zum nächsten Gespräch mit. Dann arbeitet dieser mit dem 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 wird dann erarbeitet, welche Aufgaben, Abteilungen oder Unternehmen zum 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 zu mir, damit ich langfristig erfolgreich und zufrieden arbeiten kann?

