

9 LEVELS⁹
institute for value systems



**BERATUNGS- UND
TRAININGSANWENDUNG**

TEAM



WWW.9LEVELS.DE



SITUATION & BEDARF

Teams und die Konstellation, in der sie zusammenarbeiten, sind maßgebend für den Erfolg eines Unternehmens. Dabei lassen sich Teams grundsätzlich in vier Kategorien einteilen:

- Ein nicht funktionierendes Team
- Ein gut funktionierendes Team
- Ein sehr gut funktionierendes Team
- Ein Team, das gerade noch in der Zusammenstellung ist

Warum 9 Levels?

9 Levels macht klar, wie die Kultur, die Zusammenhänge in einer Teamstruktur sein sollten, damit das Team erfolgreich mit den Herausforderungen umgehen kann, die sich ihm stellen. Es ist zum Beispiel ein großer Unterschied, ob man in einem Vertriebsteam in einem neuen Markt ist und diesen erobern muss, oder ob man sich in einem Team in einem Forschungs- und Entwicklungsumfeld befindet, das zuallererst neue Produkte entwickelt und weit weg vom Kunden ist. Oder ob man ein Team in einer Sachverwaltung in einem Großkonzern ist. 9 Levels zeigt auf, welche Wertesysteme und welche Kultur für diese Teams die optimalen sind.

EINSATZBEREICHE

- Klassische Teamentwicklungsmaßnahmen in Projektarbeit, in normaler Abteilungsarbeit, in neu zusammengesetzten Teams und solchen, die weniger gut oder sehr gut funktionieren, um den Erfolg weiter auszubauen.
- Prozessoptimierungen – auch zwischen zwei Abteilungen (man kann auch hier die Zusammenarbeit transparent und messbar machen, Konfliktpotenziale aufzeigen und schauen, wie man diese vermeiden kann).
- Klassische Vertriebsteams

NUTZEN

9 Levels macht Wertesysteme sichtbar, die vorher nicht transparent waren und zeigt dabei Veränderungspotenziale auf. Mit dem **Group Value System** lässt sich die Teamkultur mit ihren Wertesystemen messen – und alles, was man messen kann, kann als Grundlage für Veränderungsprozesse verwendet werden.

ANWENDUNG

Jeder Teilnehmer bekommt einen Code und den Link zum Onlinefragebogen zugeschickt und füllt dann aus seiner Perspektive das **Group Value System** aus. Hier werden Fragen dahingehend behandelt, wie er dieses Team im Moment sieht und wie das Team funktioniert (IST-Betrachtung). Es kann alternativ oder zusätzlich eine SOLL-Betrachtung (wie sollte das Team optimalerweise sein) durchgeführt werden.

Im Workshop werden die unterschiedlichen Ergebnisse dann besprochen: Ein kumuliertes Ergebnis aus der Auswertung des **Group Value Systems** sagt aus, wie das gesamte Team das Team wahrnimmt. Die Einzelbetrachtungen jedes Teammitglieds zeigen, wie jeder individuell das Team wahrnimmt. Dadurch ergibt sich großer Gesprächsbedarf – egal, ob die Perspektiven unterschiedlich oder ähnlich sind. Daraus abgeleitet können Sie dann Entwicklungsfelder definieren (was verändert werden soll, was gestoppt werden soll, was initiiert werden soll), damit das Team die Herausforderungen optimal meistern kann.

TYPISCHE FRAGEN

- Wie schaffen wir es, dass wir unsere Herausforderungen meistern können?
- Welche Wertesysteme und daraus abgeleitete Handlungs- und Aktionsfelder, welche Einstellungen, welche Haltungen sind relevant?
- Welches Teammitglied spielt welche Rolle?
- Welches Teammitglied kann welche Aufgaben am besten übernehmen?
- Welche Themenbereiche sind bei uns weniger gut ausgeprägt? Welche sind sehr gut ausgeprägt?
- Wie gehen wir mit der Heterogenität im Team um? Welche Chancen ergeben sich daraus, aber auch wo können Konflikte entstehen?
- Passt das Ganze zu den Herausforderungen von Markt und Umfeld?

