



Warum Assessments?

Daten sind stärker als Gefühle und verhindern, dass wichtige Entscheidungen durch Voreingenommenheit beeinträchtigt werden. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts verließen sich die Fortune 500-Unternehmen auf verhaltensbezogene und kognitive Beurteilungen, um alle Aspekte ihrer Personalentscheidungen zu berücksichtigen - von der anfänglichen Auswahl und Ausbildung eines Mitarbeiters bis hin zu seiner

Rolle im Team und einer eventuellen Beförderung. Diese papierbasierten Beurteilungen mussten individuell von hochqualifizierten Experten ausgewertet werden, was sie für die meisten Unternehmen zu teuer machte. Mit der Weiterentwicklung neuer Computertechnologien und Algorithmen sind die Kosten für solche Beurteilungen jedoch messbar gesunken, so dass Unternehmen aller Größenordnungen nun gleiche Bedingungen vorfinden.

1. Einstellung und Auswahl verbessern

Die richtige Person im richtigen Job ist unbezahlbar. Die falsche Person ist ein vorprogrammiertes Fiasko. Identifizieren Sie Bewerber VOR dem Vorstellungsgespräch genau, treffen Sie wissenschaftlich fundierte Entscheidungen und bauen Sie eine Organisation mit erstklassigen Mitarbeitern auf.

2. Umsatz steigern

Bringen Sie Ihrem Verkaufsteam leistungsstarke Fähigkeiten zur Verhaltensanalyse bei. Befähigen Sie sie dazu, beobachtbare Verhaltensweisen zu erkennen und ihren Verkaufsstil an den Kaufstil des Kunden anzupassen - zum Vorteil Ihres Unternehmens

3. Verbessern Sie Ihren Kundenservice

Wissen Sie im Voraus, dass Ihre Mitarbeitenden an Ihr Unternehmen glauben und sich um Ihre Kunden kümmern. Rüsten Sie Ihr Kundenserviceteam besser aus und schulen Sie es mit den unschätzbaren Fähigkeiten zur Kommunikation und zur Erstellung von Verhaltensprofilen, die sich unendlich auszahlen.

4. Steigern Sie Ihre Produktivität

Identifizieren Sie mit wissenschaftlicher Genauigkeit die Stärken und Schwächen jedes Mitarbeiters. Erstellen Sie anhand der Daten nachvollziehbare Aktionspläne, die die Talente Ihres Unternehmens maximieren.

5. Reduzieren Sie die Mitarbeiterfluktuation

Stellen Sie sicher, dass jede neu eingestellte Person bestmöglich zu ihrer Stelle "passt". Eine gute Übereinstimmung mit den Anforderungen des Jobprofils bedeutet eine höhere Bindungsrate, was die mit der Fluktuation verbundenen Kosten senkt.

6. Mitarbeiterschulung anpassen

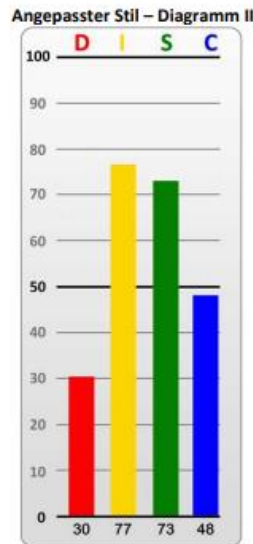
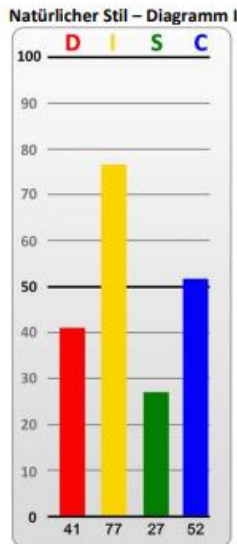
Eine Größe passt für EINEN, nicht für alle. Lernen Sie, wie jeder Mensch am besten lernt und bringen Sie sie schneller zur Produktivität zurück.

7. Vorbildliche Teambildung – ideal für Sportteams, Trainer, Sportmanager

Wissen Sie im Voraus, wer zu wem passt. Stellen Sie Ihre Teams auf der Grundlage kompatibler Fähigkeiten und Eigenschaften zusammen, nicht nur auf der Basis allgemeiner Vorstellungen von Gleichgewicht. Spitzenteams bestehen aus verhaltensmäßig kompatiblen Mitgliedern mit einem optimalen Spektrum an sich ergänzenden Fähigkeiten.

DISC beschreibt Sie basierend auf Ihrem beobachtbaren Verhalten, das anderen Einblicke in Ihre Kommunikationspräferenzen geben kann und wie Sie wahrscheinlich mit Ihnen interagieren und darauf reagieren werden.

Ihr DISC-Profil in Form von Diagrammen



D = Dominanz: Wie Sie mit Problemen und Herausforderungen umgehen

I = Einfluss: Wie Sie mit Menschen und Kontakten umgehen

S = Stabilität: Wie Sie mit Tempo und Kontinuität umgehen

C = Gewissenhaftigkeit/Konformität/Struktur: Wie Sie mit Verfahrensweisen und Hemmnissen umgehen

Kommunikationstipps/-pläne für andere → Praxisbsp zur oben gezeigten DISC-Auswertung:

Empfohlene Verhaltensweisen in der Kommunikation mit „Beispielperson“ – Spieler Typ:

- Planen Sie zusätzliche Zeit ein, um einfach nur zu plaudern und eine Beziehung aufzubauen.
- Wenn Sie mit dem Ergebnis übereinstimmen, seien Sie konsequent und machen Sie das, was Sie versprochen haben.
- Schließen Sie das Gespräch immer mit Maßnahmen und konkreten Anweisungen für den nächsten Schritt ab.
- Seien Sie einnehmend und stimulierend und gehen Sie zügig vor.
- Geben Sie ihm/ihr Zeit, die Problematik zu überprüfen und mögliche Folgen zu bewerten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Ideen und Informationen glaubwürdig und realistisch sind.

Nicht empfohlene Verhaltensweisen in der Kommunikation mit „Beispielperson“ – Spieler Typ

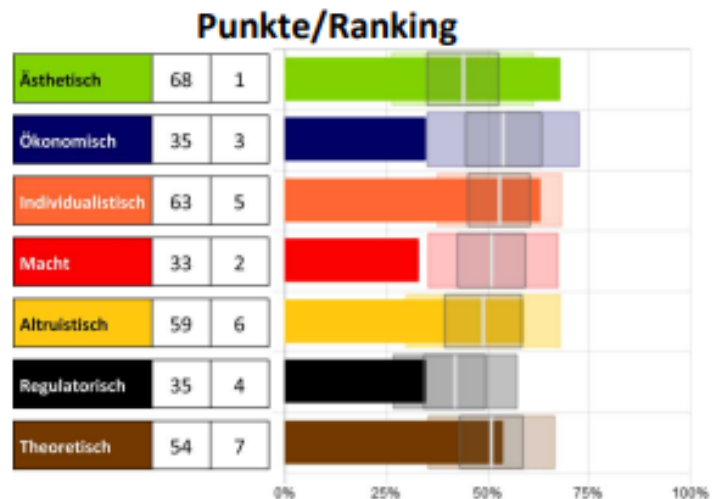
- Unzuverlässige Beweise oder Referenzen verwenden.
- Die Bewertung einer anderen Person als Beweis für die Richtigkeit einer Aussage verwenden.
- Entscheidungen offenlassen. Achten Sie darauf, dass alle Entscheidungen getroffen und in Maßnahmenplänen umgesetzt werden.
- Unpersönlich oder belehrend sein.
- Bei Fragen oder Entscheidungsfindung starken Zeitdruck ausüben, um seine/ihre Zustimmung zu erhalten.

Das DISC-Bericht umfasst Tipps/Pläne in folgenden Bereichen:

1. Kommunikationsplan für andere
 2. „Sie lassen sich motivieren durch...“
 3. Vergleichsbeispiele Ihrer wahrscheinlichsten Bedürfnisse
 4. Ihre Stärken
 5. Ihre Arbeitsstiltendenz
 6. „Sie sind dann am effektivsten, wenn Ihr Umfeld folgendes bietet...“
 7. Unter Stress – Wahrnehmung, Verhalten und Bedürfnis
 8. Typisches Verhalten in Konfliktsituation
 9. Strategien zur Reduzierung von Konflikten und Verstärkung der Harmonie
 10. Verbesserungswürdige Bereiche
 11. Andere verstehen und Anpassungsfähigkeit
 12. Kommunikation mit den DISC-Stilen + Vorlagen und Beispiele
- ★ Bonus: Arbeitsblätter zur Anwendung und Wiederholung.

Motivatoren beschreiben Sie anhand Ihrer Werte und Überzeugungen. Wenn Sie die Motivation verstehen, können Sie Ihre Vorlieben offenlegen und erklären, warum Sie das tun, was Sie tun. Für eine souveräne Leistung ist es entscheidend, dass wir im Einklang mit unseren Motivatoren handeln.

- Der farbige Balken ist auf die Punktzahl ausgerichtet. Er zeigt, wie wichtig dieser Motivator für die Person ist. Höhere Zahlen bedeuten, dass der Motivator durchweg als wichtiger eingestuft wurde. Niedrigere Zahlen bedeuten, dass der Motivator durchweg als weniger wichtig eingestuft wurde.
- Das Ranking zeigt, wie einflussreich die Motivatoren auf das Verhalten und die Entscheidungen der Person, in der Reihenfolge von 1 bis 7, sind.



Bsp.: Definition → Der **Macht**-Motivator:

Als Anführer gesehen zu werden und gleichzeitig Einfluss und Kontrolle über die eigene Umgebung und den Erfolg zu haben. Wettbewerbsfähigkeit und Kontrolle sind häufig mit denjenigen verbunden, die in dieser Motivationsdimension eine höhere Punktzahl erzielen.

Im Bericht folgen hierzu im Detail die:

- Allgemeinen Eigenschaften, Treibende Intuition, Entscheidende Vorteile, Wachstumsmöglichkeiten, Lernpfade, Anpassungsfähigkeit an die Motivatoren anderer, sowie Arbeitsblätter zur Anwendung des Gelernten.