



Der Weiterbildungsanbieter mit „Profil“

KATALOG
für Trainer
Personalprofis
Führungskräfte
Vertriebsexperten

Menschen **stark** machen



Editorial

GEDAM – Unsere Vision

Warum gibt es uns?

Wie bringt Ihnen das Nutzen?

Was machen wir konkret?

Wir von GEDAM glauben, dass Menschen viel mehr Potenzial in sich tragen, wie sie selbst wissen und aktuell nutzen. Deshalb lautet unsere Mission:

Menschen **stark** machen.

Menschen stark machen mit dem Wissen um ihr Potenzial. Wir von GEDAM möchten Sie unterstützen, dieses zu erkennen und zu nutzen.

Sie können, im privaten wie im beruflichen Umfeld,

- Ihre täglichen Aufgabenstellungen bewältigen
- Ihr Engagement für sich und andere verbessern
- Ihre persönlichen Ziele erreichen

GEDAM möchte dazu beitragen, dass Sie Ihre Persönlichkeit stärken und Freude an Ihrer Lebensgestaltung haben.

Die Teilnehmer unserer Seminare und die Nutzer unserer Profile profitieren von den jahrelangen Erfahrungen und den professionell entwickelten Profilen. Sie können echten Gewinn daraus ziehen, da die Aussagen nicht wertend und urteilsfrei sind.

Als erster Zertifizierer für die DISG Profile von Wiley sind wir auf die Ausbildung von Trainern, Beratern und Coaches spezialisiert.

Die meisten unserer Seminarangebote bauen auf den DISG Tools auf, die der Lizenzgeber Wiley über viele Jahrzehnte entwickelt hat. Wir nutzen in unseren Trainings die Lerninstrumente von RSVP, die auch zu erwerben sind.

Nutzen Sie unser vielfältiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen, die sich gegenseitig ergänzen und auch für Ihre Problemstellungen einfach und sicher nutzbar sind.

Ihr Georg Dauth

NEU



Das Buch können Sie hier bestellen



Authorized Partner
EVERYTHING **DISC**
A Wiley Brand

Impressum:

Copyright und Herausgeber:

GEDAM ManagementTools & Services

Bahnhofstraße 2, 75056 Sulzfeld

Redaktion: Georg Dauth

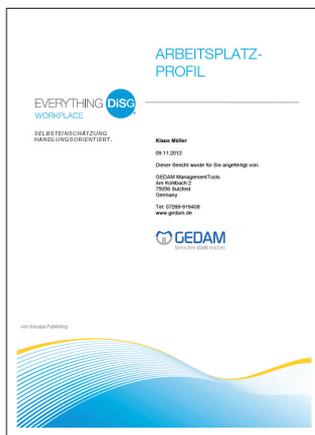
Gestaltung: be · Dieter Betz Design-Kommunikation

Titelbild: puckillustrations/Fotolia

Everything DISG® Profile

Extra-Plus: Aussagekräftige Film-Sequenzen, exakt angepasst an die jeweilige Zielgruppe. Ideal für die anschauliche, bildhafte und leicht verständliche Vermittlung von Trainingsinhalten.

Geballte Trainer- und Zielgruppen-Kompetenz. Diese Profile sind auf besondere Zielgruppen oder spezielle Anwendungen ausgerichtet. Sie steigen tiefer ins Detail ein und enthalten konkrete Handlungsanweisungen. Mit der neuen Messmethode sind die Ergebnisse noch präziser. Die Profile werden alle über die Online-Plattform EPIC erstellt und verwaltet.



Everything DISG Arbeitsplatzprofil

Verbessert die eigene Arbeitsqualität, baut auf den eigenen Stärken auf, minimiert unvermeidbar scheinende Reibungsverluste, schafft produktive Arbeitsbeziehungen. Mit Trainings-Videos und Powerpoint-Anwendungen.



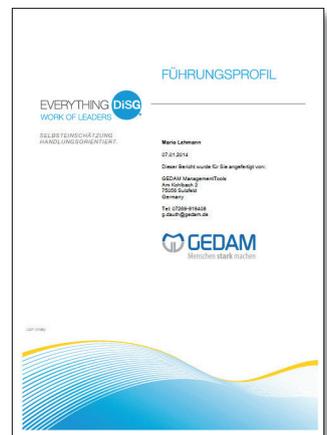
Everything DISG Vergleichsbericht

Zur einfachen und sicheren Vertiefung der Lerninhalte aus dem Arbeitsplatzprofil gibt es kostenlose Vergleichsberichte. Diese können für zwei beliebige Teilnehmer erstellt werden und veranschaulichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede.



Everything DISG Moderatorenbericht

Für jedes erstellte Everything DiSG Profil kann ein spezieller Moderatorenbericht erstellt werden, der aufzeigt, wie die Verteilung der Antworten aus dem Fragebogen ist und welche untypischen Aussagen gewählt wurden. Er hilft das eigene Profil noch besser zu verstehen.



Everything DISG Führungsprofil

Das Profil ist eine Neuentwicklung und hat das Ziel Führungskräften zu helfen eine Gruppe oder ein Unternehmen effektiv zu führen. Die enthaltenen Konzepte gelten für Führungskräfte auf allen Ebenen.



Productive Conflict

Das Profil wurde entwickelt, um Menschen in die Selbstreflexion hinsichtlich ihres eigenen Konfliktverhaltens zu führen. Sie erfahren dabei, wie sie auf andere Typen wirken und weshalb aufgrund unterschiedlicher Sichtweisen automatisch Konflikte ausgelöst werden. Es werden Wege aufgezeigt, wie das typische Verhalten verändert werden kann.



Georg Dauth
Führen mit dem DISG® Persönlichkeitsprofil

176 Seiten, 15 x 21,5 cm, gebunden
 ISBN 978-3-86936-438-4

Gute Mitarbeiterführung kann man lernen. SCHNELL lernen. Ganz ohne langwieriges Psychologiestudium oder zeitkontofressende Seminarwochen.

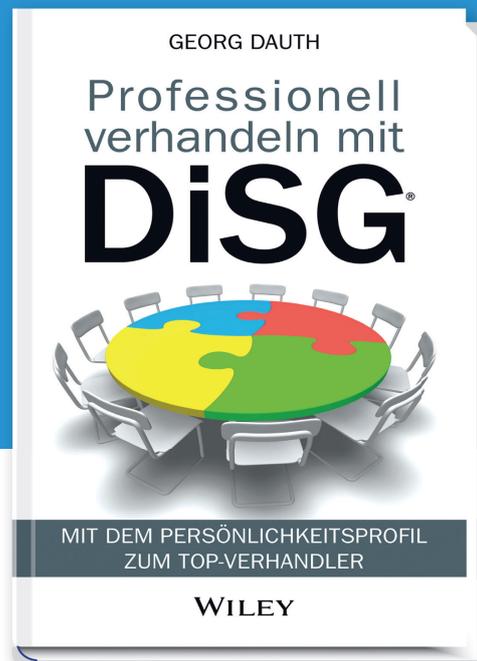
Dieses Buch erläutert zunächst die vier Persönlichkeitsprofile nach dem DISG-Prinzip und zeigt dann auf, wie jedes Profil am besten „zu packen“ ist. Es gibt jeder Führungskraft das nötige Rüstzeug an die Hand – anschaulich und unterhaltsam, für alte Führungs-Hasen genauso wie für den motivierten Führungs-Nachwuchs.

Wer das Buch heute bestellt und morgen liest, kann schon übermorgen

- anstehende Zielvereinbarungs-Gespräche konfliktfrei führen
- dem drohenden Konflikt-Gespräch eine konstruktive Wendung geben
- personellen Fehlentscheidungen aus dem Weg gehen
- seine Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren, ganz ohne monetäres Zuckerbrot oder verbale Peitsche.

DISG-Wissen ist weltweit bekanntes und anerkanntes Praxiswissen pur; die mehr als 50 Millionen verkauften DISG-Persönlichkeitsprofile sprechen da eine sehr deutliche Sprache.

Es hilft Führungskräften, im tagtäglichen Miteinander in guter Weise zu kommunizieren und in Personal- und Sachfragen in richtiger Weise zu agieren.



Georg Dauth
Professionell verhandeln mit DiSG®

Mit dem Persönlichkeitsprofil zum Top-Verhandler
 287 Seiten, 14,8 x 21,7 cm, gebunden
 ISBN 978-3527508310

Das DiSG®-Persönlichkeitsprofil setzt sich mit grundsätzlichen Eigenschaften von Menschen auseinander.

Es gibt dabei 4 Grundtypen: Dominant, Initiativ, Stetig und Gewissenhaft. Wenn man sich dieser Typen in der täglichen Kommunikation bewusst ist, kann man sich zielgerichtet darauf einstellen. Besonders in Verhandlungen kann DiSG® einen unverzichtbaren Nutzen bieten.

Zu Beginn des Buches stellt Georg Dauth den wohl bekanntesten Verhandlungsgrundsätzen nach Harvard das Verhandeln auf Basis von DiSG® gegenüber. Beide Themen werden zueinander in Beziehung gesetzt, mit dem Ziel, Methode und Mensch auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

Nachdem diese Grundlage gelegt ist, werden die konkreten Probleme aufgegriffen, die immer wieder in Verhandlungen auftauchen und in den jeweiligen DiSG®-Persönlichkeitsmerkmalen begründet sind (Unbeherrschtheit, Ziellosigkeit, fehlendes Durchsetzungsvermögen und viele mehr). Ein praxisnaher Weg an die Spitze des Verhandelns – für Profis und Einsteiger!

Leserstimmen:

Management-Journal-Fazit: „*Professionell Verhandeln mit DISG*“ ist das ideale Buch für alle Führungskräfte, Verkäufer und Außendienstler, die mit DISG bereits erste Erfahrungen gemacht haben.

DISG Zertifizierungen

GEDAM vermittelt Ihnen den psychologischen Unterbau des DISG Modells und geht dabei pragmatisch zu Werke. Die Anwendung des Wissen in der Trainings- und Beratungspraxis stehen dabei im Mittelpunkt. GEDAM propagiert bewusst den verantwortungsvollen Umgang mit dem Wissen. Die eigene Werthaltung als Trainer und Berater wird konkret angesprochen.

DISG-Zertifizierung kompakt in 2 Tagen.

Erprobtes Seminarleiter-Fachwissen, von GEDAM für Sie auf den Punkt gebracht.

Bei der Präsenz-Zertifizierung erhalten Sie vertieftes Wissen zur psychologischen Basis und der Geschichte des DISG-Modells.

Sie lernen den sicheren Umgang mit den DISG-Profilen und wie diese bei unterschiedlichen Themen eingesetzt werden.

Erfahrungswerte und Tipps aus der Praxis runden die Zertifizierung ab.

Mit der Zertifizierung erwerben Sie das Recht, Ihre erworbenen Fachkenntnisse direkt in die eigene Trainings-Praxis zu integrieren und umzusetzen.

DISG Online Zertifizierung

Reisekosten und Reisezeiten machen eine Ausbildung teuer. Wer aufgrund persönlicher Engpässe eine Online Ausbildung präferiert, kann dies gerne bei uns bekommen.

Mit unserer Online Zertifizierung bieten wir Ihnen die Möglichkeit ortsunabhängig die Ausbildung zu absolvieren. Planen Sie in Abstimmung mit uns Ihren eigenen Online Kurs.

Der Zeitbedarf beträgt ca 5 Einheiten à eine Stunde.

Der Vorteil:

- Zeitplanung individuell abgestimmt
- ortsunabhängig
- Lernabstände helfen Inhalte zu vertiefen
- individuelle Betreuung

Die Welt des Lernens hat sich verändert, Online Ausbildungen haben sich mittlerweile etabliert und sind mit moderner Technik professionell durchzuführen.

Wir zeigen Ihnen auf, wie Sie DISG in Ihren Beratungen, Trainings und Coachings professionell und gewinnbringend einsetzen können.

„Es kursieren jede Menge DISG®-Derivate, die sind unprofessionell und bei weitem nicht so gut, wie das Profil von Wiley. Ich kenne kein Persönlichkeitsmodell, das einerseits so leicht zugänglich, prägnant und sofort umsetzbar ist, wie DISG®. Zugleich ist DISG wissenschaftlich fundiert und genießt hohe internationale Anerkennung.“

Nicola Mascetta, Trainer und Coach bei Bridgestone Deutschland GmbH

Führen mit DISG

Das erfolgreiche Führen von Mitarbeitern ist und bleibt die Herausforderung auch in der Zukunft. Es gibt Führungsprinzipien die allgemein gültig sind, jedoch um den Menschen gerecht zu werden, müssen sie individuell geführt werden, denn jeder Menschen ist einzigartig. Dafür gibt es DISG als Grundlagenmodell für individuelles Führen mit System.

Führungstraining mit dem DISG Persönlichkeitsprofil

Zielsetzung:

Die Führungskräfte kennen die eigenen Stärken und Begrenzungen und wissen, wie sie ihr eigenes Verhalten so anpassen müssen, dass ihre Mitarbeiter verstehen um was es ihnen geht.

Sie kommunizieren klar und eindeutig und erreichen Ziele gemeinsam mit ihren Mitarbeitern. Sie kennen die wichtigsten Führungsgrundsätze und wenden diese bewusst in der eigenen Führung an.

Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit wird Potenzial erkannt und freigesetzt.

Grundgedanke:

Führung ist eine Fähigkeit, die jedermann lernen kann, wenn er bereit ist an sich selbst zu arbeiten. Stetiges Lernen und besser werden wollen sind das Grundgerüst für gute Führung. Dazu gehört ein positives Menschenbild, das sich nicht an Schwächen orientiert, sondern Stärken erkennt und bewusst fördert.

Nutzen für die Teilnehmer:

Die Führungskräfte führen typengerecht. Sie können aufgrund der Bedürfnisstruktur der DISG Typen motivieren. Individuell gestaltete Mitarbeitergespräche fördern die Leistungsbereitschaft.

Nutzen für das Unternehmen:

Führungskräfte beherrschen die typengerechte Ansprache. Sie fördern bewusster das vorhandene Potenzial der Mitarbeiter. Die Einstellung der Mitarbeiter gegenüber den Führungskräften ist positiv.

Führungstraining mit dem Führungsmodell „Work of Leaders“

Mit drei Schritten zu besserem Führungsverhalten

Zielsetzung:

Die Führungskräfte kennen ihre Stärken hinsichtlich der drei Aspekte:

- Vision schaffen
- Einklang herstellen
- Umsetzung vorantreiben

und nutzen diese bewusst, um das Team, die Abteilung oder das Unternehmen zu führen.

Sie entwickeln langfristig ihre Mannschaft auf ein höheres Niveau und erleben motivierte Mitarbeiter, die sich die Ziele des Unternehmens zu eigen machen. Sie selbst stehen in einem ständigen Veränderungsprozess, der sie inhaltlich, als auch im Ergebnis ihres Führungsverhaltens weiterbringt.

Grundgedanke:

Führungskräfte haben grundsätzlich drei Verantwortungsbereiche. Sie schaffen eine Vision, sie stellen Einklang her und sie treiben die Umsetzung der Vision voran. Jeder dieser Aufgaben erfordert sehr ausgeprägte, umfangreiche Fähigkeiten und um diese geht es im Training.

Nutzen für die Teilnehmer:

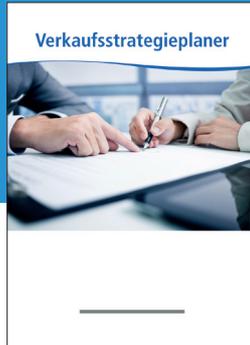
Führungskräfte erkennen eigene Stärken der Führung. Sie kennen und nutzen eine klare Strategie zur Führung ihres Teams. Sie setzen Mitarbeiter zielgerichtet ein und motivieren das Team.

Nutzen für das Unternehmen:

Schwachstellen der Unternehmensführung werden deutlich. Die Entwicklung der Führungskräfte findet auf allen Ebenen statt. Maßnahmenpläne und Aktionen werden auf das Profil abgestimmt und bringen bessere Ergebnisse.

Verkaufen und Verhandeln mit DISG

Der Planer kann auch als beschreibbare PDF für den mehrfachen Einsatz genutzt werden.



Verkaufen mit DISG

Zielsetzung:

Die Vertriebsmitarbeiter behandeln unterschiedliche Kunden so, dass deren Bedürfnisse erfüllt werden und eine Kommunikationsbasis geschaffen ist. Sie bauen langfristige Beziehungen auf, die die Kundentreue sicherstellen. Sie kennen die eigenen Stärken und setzen diese bewusst ein. Es findet eine professionelle Bedarfsanalyse statt, die dazu führt, dass Angebote passgenau sind und die Bedürfnisse des Kunden zu 100% decken. Die Auftragsquote steigt, weil eigene Produktstärken konsequent mit klaren Nutzenaussagen verbunden werden.

Grundgedanke:

Menschen kaufen Menschen und erst danach Produkte und Dienstleistungen. Dazu muss eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Verkäufer und Kunde aufgebaut werden.

Nutzen für die Teilnehmer:

- Die Mitarbeiter professionalisieren ihre eigene Arbeit
- Sie lernen die „Big Points“ einer erfolgreichen Verkaufsstrategie kennen
- Sie begreifen, dass erfolgreiches Verkaufen erlernbar ist

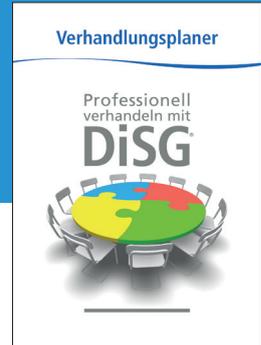
Nutzen für das Unternehmen:

- Die Vertriebsmitarbeiter wissen, wie sie Erfolge erreichen können
- Die Qualität der Verkaufsgespräche steigt
- Die Qualität der Kundenbetreuung wird verbessert und schafft Voraussetzungen für zukünftige Umsätze

Strategisches Verkaufen mit DISG

Beim strategischen Verkaufen mit DISG liegt die Betonung auf der prozesshaften Gestaltung des Verkaufs und ist insbesondere für Key-Account Manager und Vertriebsleiter gedacht.

Der Planer kann auch als beschreibbare PDF für den mehrfachen Einsatz genutzt werden.



Verhandeln mit DISG

Zielsetzung:

Die Teilnehmer können Gespräche sachlich taktisch führen und vermeiden überflüssige Spannungen. Sie kennen die Basis und wenden die vielfältigen Möglichkeiten an, die in erfolgreichen Verhandlungen benötigt werden. Sie bereiten sich optimal auf jede Verhandlung vor und erreichen gewünschte Ergebnisse besser und schneller.

Grundgedanke:

Weltweit werden die Erkenntnisse und das Wissen der Harvard Spezialisten zum Thema Verhandeln erfolgreich angewendet. Das Harvard Konzept fokussiert sehr stark auf die inhaltliche Gestaltung und weniger auf die menschliche Komponente beim Verhandeln.

Wir haben die Lücke geschlossen und kombinieren die Methode mit dem DISG Modell.

Nutzen für die Teilnehmer:

- Die TN verhandeln über den Wert und nicht nur über den Preis
- Sie erreichen für beide Seiten Ergebnisse, die den Interessen und Bedürfnissen beider Parteien gerecht werden
- Sie können herausfordernde Situationen im Vorfeld erkennen und schwierige Verhandlungsszenarien positiv bewältigen

Nutzen für das Unternehmen:

- Die Profitabilität wird steigen, indem die Beträge die durch Verhandlungen verloren gehen, reduziert werden
- Sie erreichen eine langfristige Kundenbindung durch bestärkte Geschäftsbeziehungen
- Sie entwickeln Ihre Mitarbeiter so, dass diese professioneller verhandeln und bessere Ergebnisse erzielen

VERHANDELN LERNT MAN NUR DURCH VERHANDELN!

Teamtraining und Teamentwicklung mit DISG

Teamtraining

Zielsetzung:

Die Mitarbeiter wissen, wie sie auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen DISG-Persönlichkeitstypen in ihrem Team eingehen müssen. Reibungsverluste werden damit vermieden und eine gute Teamleistung entsteht.

Sie arbeiten konstruktiv zusammen, wissen um die Stärken der Kollegen und wer für welche Aufgaben die besten Voraussetzungen mitbringt. Sie vertrauen sich gegenseitig und handeln im Sinne des Unternehmens. Probleme werden angesprochen und gemeinsame Lösungen erarbeitet.

Grundgedanke:

Erfolgreiche Teams nutzen die Stärken jedes Einzelnen. Das Team ist sich bewusst, dass nur die gegenseitige Akzeptanz und das gegenseitige Vertrauen ein gutes Miteinander schafft. Der Einzelne muss sich angenommen und wertgeschätzt fühlen.

Nutzen für die Teilnehmer:

- Sie wissen, wie sie mit Kollegen kommunizieren müssen
- Sie erhalten eine klare Sichtweise, wie sie mit ihrem Verhaltensstil zum Teamerfolg beitragen können
- Sie erkennen, was sie persönlich benötigen, um produktiv zu sein

Nutzen für das Unternehmen:

- Die aktuelle Zusammenarbeit wird reflektiert und ggf. korrigiert
- Das ganzheitliche Denken wird gefördert
- Mitarbeiter erkennen, wie Reibungsverluste entstehen und wie sie vermieden werden können

Teamentwicklung mit dem weltweit anerkannten Konzept von Patrick Lencioni mit seinem Bestseller: „Die 5 Dysfunktionen eines Teams“.

Zielsetzung:

Die Teammitglieder arbeiten intensiv an der Leistungsfähigkeit des Teams, indem sie ständig über Verbesserungen reden und Vorschläge gemeinsam umsetzen. Sie sprechen menschliches Fehlverhalten konkret an und kehren nichts unter den Teppich. Vertrauensvolle Beziehungen mit klarer Fokussierung auf die Teamziele prägen das Miteinander.

Grundgedanke:

Hoch produktive Teams sind nicht mit einem einmaligen Training zu schaffen. Es bedarf einer langfristigen Arbeit und Entwicklung.

Mit dem weltweit anerkannten Konzept von P. Lencioni „Die 5 Dysfunktionen eines Teams“ werden die fünf häufigsten Fehler in Teams konsequent angegangen. Schritt für Schritt werden sie in mehreren Workshops in kurzen Abständen beseitigt.

Der Fortschritt der Teamentwicklung wird nach definierten Zeitabständen gemessen.

Nutzen für die Teilnehmer:

- Sie lernen sich besser zu vertrauen
- Sie wissen, wo die Schwachstellen im Team sind
- Die Motivation steigt, weil alle am Prozess beteiligt sind

Nutzen für das Unternehmen:

- Die Investition kann überprüft werden
- Die Teammitglieder können sich nicht aus dem Prozess ausklinken
- Der langfristig angesetzte Prozess führt zu Hochleistungsteams

The Five Behaviors of a Cohesive Team

Das Profil „The Five Behaviors of a Cohesive Team“ bietet den Schlüssel für gute Teams.

Patrick Lencioni hat vor einigen Jahren mit seinem Bestseller Buch „Die 5 Dysfunktionen eines Teams“ die Grundlage für eine professionelle Teamentwicklung gelegt, die bis heute einzigartig ist. Über viele Jahre hat er Berater aufgebaut, die mit seinem Konzept in Firmen unterwegs sind, um Menschen zu helfen, besser zusammenzuarbeiten. Teamarbeit schafft den größten Wettbewerbsvorsprung, weil die Welt komplexer und dynamischer geworden ist und die Anforderungen an Firmen stetig gewachsen sind. Dafür braucht es die Zusammenarbeit aller, damit Ergebnisse schneller erreicht werden. Nachdem die DISG Produkte seit 2012 zum Wiley Konzern gehören, hat man sich entschieden ein Produkt zu schaffen, das sowohl das Thema Persönlichkeit/Verhalten und die 5 Dysfunktionen von Lencioni vereint. Herausgekommen sind dabei Teamreports, die eine hervorragende Basis schaffen für Entwicklungsprozesse zur Performancesteigerung.

Ihr Vorteil:

- Die Teamanalyse findet online statt
- Ergebnisse sind praxisingerecht aufbereitet
- Das Team erkennt den eigenen Entwicklungsstand
- Schwachstellen werden sichtbar gemacht
- Trainer können sowohl mit DISG als auch mit dem MBTI arbeiten

Die geeigneten Berichte sind bis auf den Vergleichsbericht sowohl mit dem DISG Profil als auch mit den Alltyp Profilen erhältlich. Musterberichte können auf der Website www.gedam.com heruntergeladen werden.

Für Trainer und Berater gibt es ein Trainerkit, auf dem Powerpointfolien, Videosequenzen und diverse Unterlagen enthalten sind. Auf einigen Videos spricht Patrick Lencioni selbst. Die Facilitator Akkreditierung läuft online direkt beim Lizenzgeber und wird über GEDAM eingesteuert.

Verfügbare Berichte:



Teambericht



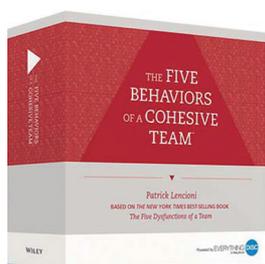
Kommentierter Teambericht für den Trainer/Berater



Fortschrittsbericht (erneute Messung nach einem bestimmten Zeitraum)



Kommentierter Fortschrittsbericht Vergleichsbericht (zwei Teammitglieder werden miteinander verglichen – nur mit DISG möglich)



Momentan verfügbare Sprachen: Dänisch, Englisch (US), Norwegisch und Schwedisch
Trainerkit
 „The Five Behaviours of a Cohesive Team“



The Five Behaviors™
 Powered by
Everything DiSC®
 Take Away Cards

DISG Trainings-Material für den Profi

Durchdachte Stützen für konstruktives Arbeiten



Everything DISG® Trainerpaket Arbeitsplatzprofil

Zum Trainerpaket „Arbeitsplatzprofil“ gehören drei detaillierte Module mit Übungen und aktuellen Videosequenzen, eine Kurzeinführung und 13 Kurzfilme inkl. Teilnehmerunterlagen.



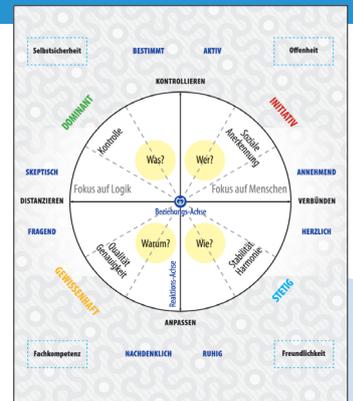
Everything DISG® Trainerpaket Führungsprofil

Das Trainerpaket „Führungsprofil“ enthält Videosequenzen, Teilnehmerunterlagen und Powerpointfolien.



Quick DISG® Kartenset

128 Karten
Icebreaker Kartenset. Eignet sich besonders für die Einführung in das Thema Verhalten, kann aber auch als reine Kennenlern-Übung verwendet werden.



Grundmodell

116x140 cm in Stoff
Die Pläne enthält die wichtigsten Begriffe zum Erklären des DISG Modells und ist für Trainer und Berater bestens geeignet DISG vor einer Gruppe zu erläutern.



**DISG® Checkliste
Management**
DIN A6-Format



**DISG® Checkliste
Persönlichkeitsentwicklung
Selbstmanagement**
DIN A6-Format



**DISG® Checkliste
für gute Kundenbeziehungen**
DIN A6-Format

DISG im Recruiting

Als Ergänzung zu gängigen Kompetenzmodellen macht es Sinn, ein Sollprofil auf Basis von DISG zu erstellen. Mit DISG können wir herausfinden, in wie weit ein Mensch aufgrund seiner Verhaltenspräferenzen zur Aufgabe und zu den Menschen in der Arbeitsumgebung passt. Es werden keine Kompetenzen gemessen, sondern lediglich Verhaltenspräferenzen.

Mit dem DISG Jobprofil erstellen Sie als Personalverantwortlicher oder als Führungskraft ein Sollprofil für eine bestimmte Stelle. Sie bewerten Verhaltensaussagen nach gewünschtem Verhalten und bekommen am Ende eine Auswertung, die Ihnen Aufschluss über den DISG Typus gibt, den Sie gerne haben möchten.

In der Regel finden Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit dann statt, wenn die fachliche Anforderung mit der Kompetenz und die persönliche Anforderung mit dem Verhaltenstypus übereinstimmen.

Mit dem erstellten Jobprofil werden danach die Kandidaten mit ihrem DISG Profil ausgesucht.

DISG Jobprofil

Die Grafik enthält die 8 Kernbereiche der DISG Typologie. Ihr Punkt zeigt an, in welchem der Bereiche Ihr Wunschkandidat angesiedelt sein soll, damit er Ihre Anforderungen an das Verhalten erfüllt. Der Punkt drückt lediglich aus, welches Verhalten Sie in der Ausübung dieser Stelle erwarten. Er sagt nichts darüber aus, ob dieser DISG Bereich auch letztlich für den Job geeignet ist.

DISG macht keine Aussagen über die Kompetenzen für eine Stelle. Jeder DISG Typ tut seine Arbeit auf seine Art und Weise, egal wie kompetent er ist oder nicht.

Verhaltenspräferenzen finden wir für bestimmte Aufgabenerstellungen, weil Menschen sich darin wohler fühlen und Ihnen bestimmte Arbeiten leichter fallen, als anderen Menschen.

Ihre Bewertung sagt aus, dass Sie ein bestimmtes Verhalten bevorzugen, weil Sie persönlich damit gut zurechtkommen oder es als wertvoll betrachten oder denken, dass es für diesen Job gut geeignet ist.

Die Auswertung dient als Grundlage für die Suche nach dem DISG Verhaltenstypus. Somit können Bewerber mit Ihrem DISG Arbeitsplatzprofil und dem Jobprofil verglichen werden.

Je näher der Bewerber mit seinem DISG Profil an das Jobprofil herankommt, umso wahrscheinlicher ist die Passung.

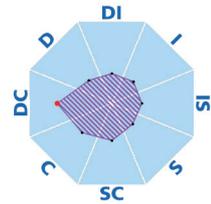


Foto: Andres Rodriguez/Fotolia

Spielend lernen

Wir sind Vertriebspartner im deutschsprachigen Raum für die Produkte von RSVP Design in Schottland. Die Tools sind vielfach bewährt und werden in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt.



Seeing the Point

Lernziel:

- Synergie: mehr erreichen mit weniger
- Kreative Problemlösung
- Innovation und Wandel



Challenging Assumptions – Vermutungen in Frage stellen

Lernziel:

- Kreatives Denken und Problemlösung
- Traditionelles Denken hinterfragen
- Ansätze für Veränderungen verstehen



Colorblind

Lernziel:

- Kommunikation (Informationen managen)
- Erreichen einer gemeinsamen Sprache
- Team-Problemlösungen
- Managen von Gruppen



Images of Customer Experience

Lernziel:

- Management und Absatzorganisation
- Team-Entwicklung
- Planung für persönliche Entwicklung und Team-entwicklung



Images of Organisation

Lernziel:

- Management und Absatzorganisation
- Team-Entwicklung
- Planung für persönliche Entwicklung und Team-entwicklung



T-Trade

Lernziel:

- Verhandlungen und Vertrauen bilden
- Beziehungen teamübergreifend bauen
- Individuelle Ziele und Ziele der Organisation
- Kommunikation managen

Der Fokus liegt auf dem experimentellen Lernen, d.h. lernen durch Ausprobieren, weil viele Dinge nicht kognitiv gelöst werden können.

Das hilft Teilnehmern wieder mehr Spaß bei der Arbeit zu entdecken und den Mut zu finden auch im Alltag Neues auszuprobieren.



Colorblind Plus

Lernziel:

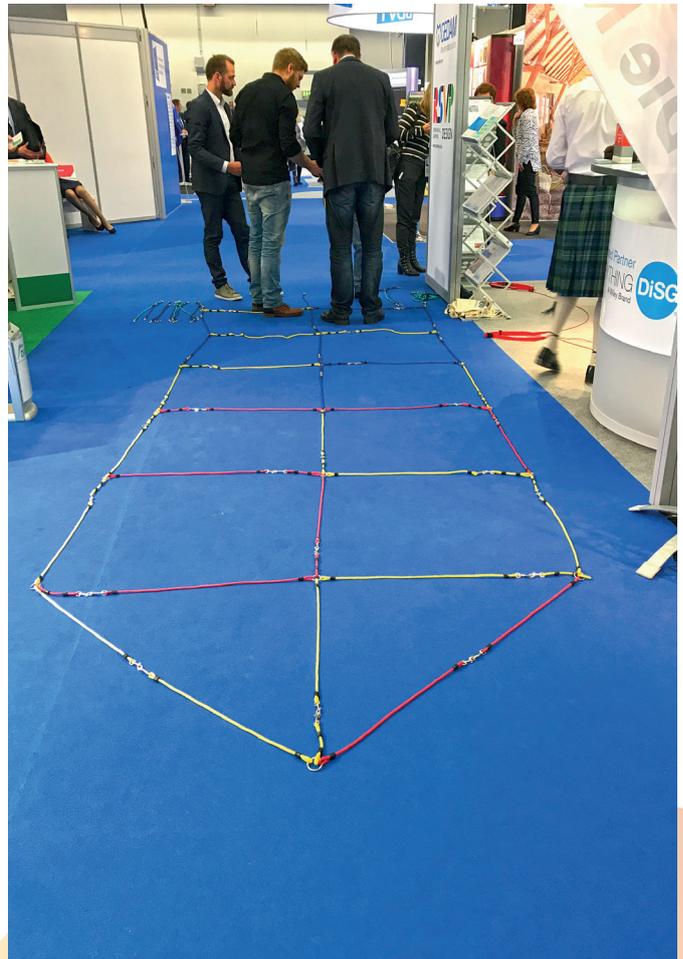
- Kommunikation (Informationen managen)
- Erreichen einer gemeinsamen Sprache
- Team-Problemlösungen
- Managen von Gruppen



Counter-Intelligence:

Lernziel:

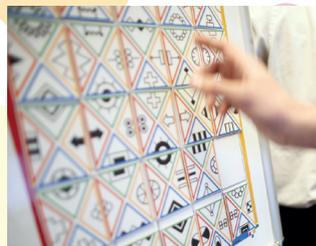
- Problemlösung
- Projektmanagement
- Teamführung



Webmaster

Lernziel:

- Problemlösung
- Zusammenarbeit virtueller Teams
- Verbesserung der Effektivität im Team



Simbols

Lernziel:

- Kommunikation verbessern
- Prozessverbesserung
- Teampassung
- Teamführung

Profilingvalues®

profilingvalues® ist weltweit das einzige Verfahren, das die „inneren Werte“ und die gegenwärtige Situation Ihres Kandidaten misst. Damit optimiert profilingvalues® auf wissenschaftliche Weise die Personalauswahl, da es erstmals die valide Darstellung von Fähigkeiten und Motivationen (Können und Wollen) eines Menschen ermöglicht.

profilingvalues

Alle herausragenden Eigenschaften auf einen Blick

1. Neben den allgemeinen Persönlichkeitseigenschaften eines Mitarbeiters ist es möglich, das Können und Wollen eines Bewerbers / Mitarbeiters darzustellen.
2. Im Gegensatz zu verhaltensbezogenen Methoden ist das Verfahren nicht manipulierbar, da das persönliche Wertesystem als Grundlage genommen wird.
3. Hervorragendes Kosten- / Nutzenverhältnis. Das wissenschaftliche Verfahren misst die Eignung eines Bewerbers/Mitarbeiters auch in der Projektion auf spezifische Anforderungsprofile.
4. Professionelles, komfortables und schnelles Online-Verfahren (nur ca. 20 Min.), das die Frustration der Teilnehmer vermeidet.
5. Ortsunabhängig und rund um die Uhr einsetzbar. Durchführung in mehreren Sprachen möglich.

Das Coaching- und Recruiting-instrument für tiefere Einblicke und mehr Umsetzung.

Persönlichkeitsentwicklung auf hohem Niveau

Wert für Teilnehmer

- » Erkennung von Wachstumspotenzialen für berufliche Entwicklungen.
- » Schärfung des Bewusstseins für das eigene Wertesystem.
- » profilingvalues gibt Hinweise für berufliche Einsatzgebiete.
- » profilingvalues ermöglicht eine vertiefende Selbstreflexion als Basis für Veränderungen.
- » Negativer Stress und Burnout-Fallen werden erkannt.
- » Bisher verborgene Potenziale werden freigelegt.

Wert für das Unternehmen

- Wir helfen Ihnen den passenden Mitarbeiter zu finden, indem wir mit dem Profil sowohl das Wollen, als auch das Können sichtbar machen.
- » Ihre Personalentscheidungen fußen auf einem validierten Profil
 - » Sie bekommen mehr Sicherheit über eine mögliche Passung
 - » Sie haben eine Grundlage für professionelle Einstellungsgespräche

Wir coachen Ihre Mitarbeiter und nehmen das Profil als Basis, damit wir gleich an der richtigen Stelle ansetzen können und keine unnötige Zeit verloren geht. Ihre Mitarbeiter erhalten eine Grundlage zur Selbstentwicklung und erhalten Unterstützung im Coaching.



Coaching und Beratung

Coaching ist heute in aller Munde, weil es auf die individuellen Bedürfnisse von Menschen ausgerichtet ist. Somit werden Performancesteigerungen nicht nur durch kognitive und rationale Prozesse wie Weiterbildung und Training, sondern auch durch die emotionale Beteiligung der Probanden erreicht.

Unser Verständnis vom Menschen lautet: Menschen sind von Natur aus kreativ, vollständig und voller Ressourcen.

GEDAM erstellt Konzepte, in denen alle Entwicklungselemente wie Training, Beratung und Coaching vorkommen können, je nach Anforderung der Organisation oder der Menschen in Unternehmen.

Georg Dauth Speaker und Referent



**für firmeninterne Veranstaltungen
zu den Themen:**

- Menschen stark machen – Potenziale entfalten
- Mit professionellen Verhandlungen zu besseren Ergebnissen
- Die Führungskraft der Zukunft

Fragen Sie uns an.

Bestellungen

können Sie jederzeit per E-Mail unter Angabe der Artikelbezeichnung vornehmen: g.dauth@gedam.de

Oder online direkt über den Shop: www.disg-akademie.de

Weitere Informationen finden Sie auch unter: www.disg-training.de



Bahnhofstraße 2
75056 Sulzfeld
Fon 07269 919 408
Fax 07269 911 634
E-Mail g.dauth@gedam.de
Web www.gedam.com
www.disg-akademie.de
www.disg-training.de



Erfolg erleben: Die 5 Säulen von GEDAM

1. Wir arbeiten mit einem ganzheitlichen Ansatz. Leistungs-Steigerungen sollen nicht mittels noch höherer Arbeits-Belastungen realisiert werden.
2. Wir setzen nur wissenschaftlich abgesicherte Methoden ein.
3. Wir respektieren christliche Werte als Basis für jede Beratung.
4. Wir berücksichtigen individuelle Grenzen. Wir führen aber auch über vermeintliche Grenzen hinaus.
5. Wir geben Zusagen nur, wenn wir diese auch einhalten können.