



DISG® Stellenprofil

Effektive Mitarbeiter- und Karriereförderung durch klare Stellenbeschreibungen

Zwei Menschen haben selten die gleiche Ansicht über einen Beruf oder einen Aufgabenbereich. Unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Erwartungen führen zu Wahrnehmungen, die geringfügig aber auch wesentlich voneinander abweichen können. Gegensätzliche Wahrnehmungen einer Position oder auch eines Aufgabenbereichs können den beruflichen Fortschritt der Mitarbeiter behindern, die Arbeitsleistung mindern und die Zufriedenheit verringern.

Das DISG® Stellenprofil soll Unklarheiten und Missverständnisse reduzieren, die die Position bzw. den Aufgabenbereich betreffen. Sowohl Führungskräfte als auch die Mitarbeiter selbst erhalten objektive Informationen über bestehendes Verbesserungspotenzial und Verhaltensanforderungen an die Position oder den Zuständigkeitsbereich. Dies führt zu effektiver Aufgabenerledigung und zur Reduzierung von Reibungsverlusten.

Bei der Mitarbeiterauswahl liefert das DISG® Stellenprofil ebenfalls beste Informationen.

Mitarbeiterentwicklung oder -auswahl: das DISG® Stellenprofil ist variabel

Das DISG® Stellenprofil bildet die Grundlage für hohe Leistung in vielen unterschiedlichen Anwendungsgebieten. Nutzen Sie es deshalb für folgende Bereiche:

- Mitarbeiterentwicklung
- Personalauswahl
- Karrierecoaching
- Berufsberatung
- Selbstmanagement
- Veränderungsmanagement





DISG® Stellenprofil das Analysetool: schnell, präzise und flexibel

Das DISG® Stellenprofil ist ein Lerninstrument, das Führungskräfte und Mitarbeiter anhand eines Fragebogens und vier Interpretationsstufen dabei unterstützt, sich über bestehendes Verbesserungspotenzial und Verhaltensanforderungen an die Arbeitsstelle klar zu werden. Die Auswertung über Kennzahlen erleichtert die anschließende Interpretation der 20 Jobprofile, die Ihnen in einer wertfreien Sprache Informationen über die erwarteten Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten der Stelleninhaber liefern. Mit dem DISG® Stellenprofil können Sie insbesondere:

- das für eine Position erforderliche Stellenanforderungsprofil unter dem Gesichtspunkt „Verhaltensaspekte“ bestimmen,
- das Stellenanforderungsprofil mit dem Jobprofil des potenziellen Stelleninhabers vergleichen, um die jeweiligen Erwartungen zu klären,
- Veränderungen, die sich möglicherweise in der Position ergeben, beobachten und daraus eine Personalentwicklungsmaßnahme ableiten,
- die Wahrnehmung der aktuellen Arbeitssituation mit den „Idealvorstellungen vom Beruf“ vergleichen,
- die Ergebnisse des DISG® Stellenprofils mit dem DISG® Persönlichkeitsprofil abgleichen, um die Übereinstimmung zwischen den erwarteten Arbeitsanforderungen und der Verhaltenstendenz festzustellen.

Professioneller Einsatz in Ihren Seminaren

Das DISG® Stellenprofil wurde für die Anwendung in Beratungen entwickelt und ist aus diesem Grund nur für autorisierte DISG® Trainer erhältlich. Preise und Konditionen können Sie gerne telefonisch, per Post, Fax, E-Mail oder direkt im Internet unter www.persolog.com erfahren.

