



## Das „4-Werte-Modell“

und seine Bedeutung für eine professionelle Kommunikation  
im beruflichen Alltag (nicht nur) einer Nachwuchsführungskraft

### 1. Woher kommt das 4-Werte-Modell?

Das 4-Werte-Modell ist sehr eng mit dem Extended DISC®-System\* verknüpft, das sich als weltweiter Anbieter für wirkungsvolle Instrumente ....

- ✓ ... zur Entwicklung und Förderung von Führungskräften (und Mitarbeitern),
- ✓ ... zur Gestaltung von Teams,
- ✓ ... zur Personalauswahl,
- ✓ ... zur Organisationsentwicklung,
- ✓ ... zu Ihrem optimalen Marktgeschehen (Vertrieb und Service)  
einen Namen gemacht hat.

Der Komplexität eines Menschen entsprechend bieten wir Ihnen mit diesem Modell eine Standortbestimmung Ihres Verhaltens und Ihrer Wirkung. Dabei erfolgt eine Unterscheidung in natürliches, bevorzugtes sowie situativ-angepasstes Verhalten. Wir bieten individualisierbare Fragebögen und die dazugehörigen einzigartigen, umfassenden Informationsberichte. Diese Informationen sind daher für alle Bereiche geeignet, in denen es um das Zusammenspiel, das Miteinander von Menschen im beruflichen wie auch privaten Kontext geht.

Dabei arbeiten wir nach dem einfachen Prinzip „empathisch – effizient – erfolgreich“.

### Was sind „DISC-Typen“?

Die Extended DISC® Typologie basiert auf dem 1921 entwickelten Modell von C. G. Jung, dem Begründer der analytischen Psychologie.

1928 entwickelte W. M. Marston das Modell weiter zu der inzwischen weit verbreiteten Einteilung in vier Basistypen.

Anhand der Beantwortung unseres Fragebogens erhalten Sie Ihr individuelles Extended DISC® Profil. Erleben Sie die Einzigartigkeit unserer Darstellung in natürlichem und angepasstem Verhalten und entdecken Sie, der Komplexität eines Menschen entsprechend, Ihre passgenaue Standortbestimmung von Verhaltenstendenzen durch 160 Typisierungen. Eine Differenzierung, die auf dem deutschen Markt ihres gleichen sucht.

Damit erfahren Sie, wie Sie Ihre Potenziale in Ihrer Umgebung zum Einsatz bringen und Sie Ihre Kooperation mit anderen Menschen verbessern können.

Welche DISC-Typen gibt es?

D-Typ– Dominanz,

I-Typ– Initiative, Einfluss

S-Typ– Sicherheit, Stabilität, Stetigkeit

C-Typ– Konformität



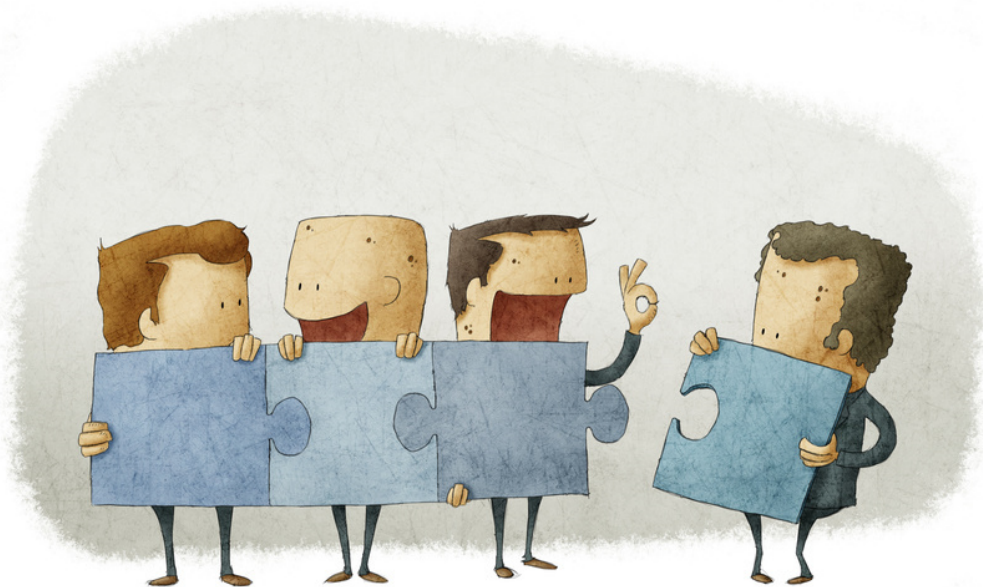
## 2. Die 4 Werte der einzelnen Präferenzen

Einem Menschen mit der persönlichen Präferenz **„D = Dominant“** ist vor allem der Wert **„KONSEQUENZ“** von zentraler Bedeutung. Was heißt das konkret im Alltag? Diesen Menschen sind Taten wichtiger als Worte! Sie möchten gerne und möglichst schnell in eine Umsetzung kommen, die ihren individuellen Zielen entspricht. Im Umgang mit Mitarbeitern oder auch Vorgesetzten, speziell bei anstehenden Veränderungen, heißt das:

Stellen Sie den Nutzen und die damit verbundenen Ziele von Veränderung in den Vordergrund. Achten Sie darauf, dass die Zielorientierung und konsequente Umsetzung bei Ihren Ausführungen ausreichend Berücksichtigung finden. Die zentrale Frage dabei ist: "Was kommt dabei raus?"

Dagegen liegt Menschen mit einer starken Ausprägung von **„I = Initiativ“** die **„WERTSCHÄTZUNG“** besonders am Herzen. Was heißt das konkret im Alltag? Mit aktivem Zuhören, echtem Interesse an den Personen und dem gegenwärtigen Augenblick sowie durch einen regen Austausch fühlen sich Menschen mit dieser Präferenz besonders gut verstanden.

Im Umgang mit Mitarbeitern oder auch Vorgesetzten, speziell bei anstehenden Veränderungen, heißt das: Binden Sie als Vorgesetzter Ihre Mitarbeiter in die Veränderung aktiv ein; z.B. dadurch, dass Sie Verbesserungsideen erfragen, die Meinung Ihres Mitarbeiters hören möchten und seine/ihre bisherige Leistung wertschätzen.





Wenn bei einem Mitarbeiter, einer Mitarbeiterin eher die Stärke im Bereich „**S = STETIG**“ liegt, dann bedeutet dies, dass es hier sehr stark um den Wert „**VERTRAUT-HEIT**“ / VERTRAUEN“ geht. Das heißt, dass diese/r am besten arbeiten und wirken kann, wenn möglichst viele Rahmenbedingungen stabil und der Person gut vertraut sind. Alles, was sehr spontan, plötzlich, unerwartet, überfallartig auf Menschen mit dieser Präferenz einströmt, wird schnell als Bedrohung gesehen und dann erst einmal passiv abgewehrt werden. Ein vertrautes Umfeld lässt Raum für kleine Fehler, die im Laufe der Zeit durch Erfahrung und stetiges Einüben minimiert werden.

Speziell im Falle von anstehenden Veränderungen heißt das dann: Achten Sie darauf, dass die Umsetzung der Veränderung Schritt für Schritt erfolgen kann. Sorgen Sie für eigene Offenheit und ermöglichen Sie Zeit zum Erfahrungsaustausch und Nachfragen, um das beiderseitige Vertrauen zu erhalten und weiter auszubauen. Lassen Sie diesen Menschen etwas mehr Zeit dafür, als anderen (extrovertierten). Haben Sie Vertrauen in Ihre Mitarbeiter, und fragen Sie immer wieder einmal unter vier Augen nach, ob sie etwas brauchen, um besser arbeiten zu können.

Und wie ist dies nun bei einem Menschen mit der Präferenz auf „**c = Konformität**“? Da dies die klassischen „ZDF (Zahlen – Daten – Fakten) -Menschen“ sind, wollen diese v.a. immer und immer wieder „**KLARHEIT**“ (für sich und andere) haben bzw. schaffen: Dies äußert sich dann z.B. in folgenden Fragen:

„Was passiert warum? Und wie genau wird dieser Prozess oder das Projekt strukturiert und wie sollen die einzelnen, sehr detailliert auszuführenden Schritte und Abläufe ablaufen?“

Nach welchen Kriterien wird meine Arbeit bewertet? Sind diese Kriterien eindeutig? Liegen diese schriftlich vor? Gelten diese für alle? (Fairness).

Daraus folgt dann im Blick auf anstehende Veränderungen, dass diese Veränderungen absolut logisch argumentiert sein sollten. Außerdem ist es sehr hilfreich, die Notwendigkeit von Veränderungen mit Fakten zu untermauern und deutlich sowie sehr strukturiert darüber zu kommunizieren.

→ **Mein ANGEBOT an Sie:** Durchführung des Extended DISC-(Einzeldarstellung) zum Selbstkostenpreis (75,- plus MWST – Stand Oktober 2016) plus 90-minütiges Auswertungsgespräch (25% Leser-Rabatt. Die Auswertungsgespräche sind auch online möglich). Ergänzung: Diese Konditionen gelten **zusätzlich** für einen Zeitraum von 3 Monaten nach Ihrer eigenen Auswertung für Ihre erste gebuchte **Teamauswertung** bis maximal 10 Teammitglieder.

\* Diese Informationen sind dank der freundlichen Genehmigung meines Kollegen Stephan Einert an dieser Stelle möglich. Viele weitere wertvolle Informationen finden Sie auch hier: <http://www.extendeddisc.de>  
Genehmigte Quelle: Extended DISC-Deutschland KG