

FC Fitzner Corporate

FÜR GESCHÄFTSFÜHRER, HR UND FÜHRUNGSKRÄFTE

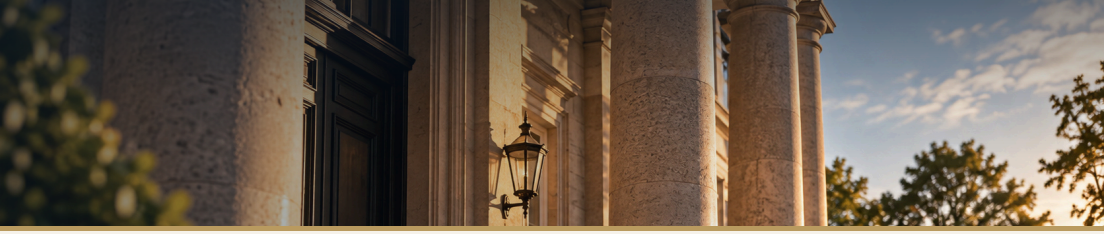
Menschen verstehen. Potenziale entfalten.

AECdisc® Potenzialanalyse für Personalauswahl, Personalentwicklung und Leadership.

Passender besetzen.
Individueller entwickeln.
Bewusster führen.

SCHWERPUNKT

AECdisc® Potenzialanalyse



DAS DISC-MODELL

Vier Dimensionen, ein individuelles Profil.

Das DISC-Modell, im Deutschen auch DISG genannt, beschreibt vier grundlegende Verhaltensdimensionen. Jeder Mensch vereint sie – in ganz eigener Ausprägung.



- **Dominanz** ROT
  entschlossen, direkt und ergebnisorientiert
- **Einfluss / Initiative** GELB
  kontaktfreudig, begeisternd und kommunikativ
- **Stetigkeit** GRÜN
  geduldig, unterstützend und beständig
- **Gewissenhaftigkeit** BLAU
  analytisch, präzise und qualitätsorientiert

Kein Stil ist grundsätzlich besser – und keine Farbe ist pauschal die richtige für eine Position.

MEHR ALS VIER FARBEN

Was AECdisc® zusätzlich betrachtet

+ Individuelle Verhaltens- und Kommunikationspräferenzen
+ Natürliches Verhalten und die Anpassung an das berufliche Umfeld
+ Persönliche Werte und Motivationsfaktoren
+ Ansatzpunkte für Zusammenarbeit und Entwicklung

Verstehen, wie Menschen handeln – und was sie antreibt.



PERSONALAUSWAHL

Anforderungen und Menschen zusammenbringen.

Zeugnisse und Fachwissen zeigen, was jemand kann. Wie eine Person arbeitet, kommuniziert und was sie antreibt, bleibt im Auswahlprozess oft offen.

- + Anforderungen der Position in einem Arbeitsstellenprofil (Soll-Profil) konkretisieren
- + Verhaltenspräferenzen und Motive von Bewerbenden mit den Anforderungen der Aufgabe abgleichen
- + Vertiefende Fragen für das Bewerbungsgespräch ableiten
- + Onboarding und Zusammenarbeit frühzeitig vorbereiten
- + Auch interne Stellenbesetzungen und Nachfolgeentscheidungen unterstützen

> *Lebenslauf und Fachwissen um eine zusätzliche Perspektive auf Verhalten und Motivation ergänzen.*

POSITION
Arbeitsstellenprofil
Anforderungen der Aufgabe

⟷

PERSON
Individuelles Profil
Verhalten und Motive

Der Abgleich zeigt Übereinstimmungen und offene Fragen für das Gespräch.

Zusätzliche Orientierung für Ihre Personalauswahl

Die Analyse ergänzt Bewerbungsgespräche und die fachliche Beurteilung. Die Auswahlentscheidung bleibt bei Ihrem Unternehmen.



PERSONALENTWICKLUNG

Stärken gezielt fördern.

Wer die eigenen Präferenzen kennt, setzt Stärken bewusster ein und arbeitet gezielter an Entwicklungsfeldern.

+ Stärken und Entwicklungsfelder gemeinsam reflektieren
+ Individuelle Entwicklungsziele und passende Maßnahmen ableiten
+ Aufgaben und Rollen bewusster verteilen
+ Kommunikation und Zusammenarbeit im Team verbessern
+ Fach- und Führungskräfte auf neue Aufgaben vorbereiten

> *Entwicklung an der Person und den Anforderungen der Aufgabe ausrichten.*

So läuft es ab

1. **Ziel und Einsatz klären**
   Personalauswahl, individuelle Entwicklung oder Leadership – bei Bedarf mit den Anforderungen der Stelle.
2. **Online-Fragebogen ausfüllen**
   Zeitaufwand laut Anbieter etwa 20–25 Minuten.
3. **Ergebnisse persönlich besprechen**
   Den individuellen Report gemeinsam einordnen.
4. **Konkrete Schritte ableiten**
   Für Auswahlgespräche, Entwicklungsziele oder den Führungsalltag.

Die Analyse beschreibt Verhaltenspräferenzen und Motive. Sie ergänzt die persönliche und fachliche Beurteilung.

EIGENER SCHWERPUNKT

Leadership

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Führung beginnt mit Selbstverständnis.

Die Leadership-Analyse auf Basis von AECdisc® hilft Führungskräften, das eigene Verhalten und seine mögliche Wirkung auf andere bewusster wahrzunehmen.

+ Eigene Verhaltenspräferenzen und den persönlichen Führungsstil reflektieren
+ Die mögliche Wirkung der eigenen Kommunikation verstehen
+ Unterschiedliche Motive und Arbeitsweisen im Team berücksichtigen
+ Delegation, Feedback und Mitarbeitergespräche bewusster gestalten
+ Ansatzpunkte für Führungskräfteentwicklung und Coaching ableiten

> *Wer sich selbst besser versteht, kann andere bewusster führen.*

IM FÜHRUNGSTEAM

Im AECdisc® Teamrad lassen sich die Profile eines Teams gemeinsam betrachten – als Grundlage für Gespräche über Rollen, Ergänzung und Zusammenarbeit.

PERSÖNLICH EINGEORDNET

Benjamin Fitzner ist zertifizierter AEC-Coach und bespricht die Ergebnisse persönlich mit Ihnen.

Die Analyse basiert auf Selbstauskünften. Sie dient der Reflexion und ergänzt die Beurteilung im Führungsalltag.

FC Fitzner Corporate

Welche Potenziale stecken in Ihrem Team?

Wir begleiten Sie von der Zielklärung über die persönliche Auswertung bis zu konkreten nächsten Schritten für Ihr Unternehmen.

Lassen Sie uns besprechen, wie Sie AECdisc® für Personalauswahl, Entwicklung und Führung einsetzen können.



Benjamin Fitzner, MBA

GRÜNDER & CEO | FITZNER CORPORATE

Zertifizierter AEC-Coach

TEL. +49 171 64 35 801

MAIL ben@fitzner-corporate.de

WEB www.fitzner-corporate.de

BÜRO- UND BESUCHSANSCHRIFT

Hauptniederlassung im fürstlichen
Residenzschloss Rheda
Steinweg 16
33378 Rheda-Wiedenbrück

fitzner-corporate.de/
potenzialanalyse

FITZNER CORPORATE ist eine Marke von Benjamin Fitzner, Einzelunternehmer. Gewerbeanschrift: Nickelstraße 21, 33378 Rheda-Wiedenbrück. Versicherungsmakler gemäß § 34d Abs. 1 GewO, Registrierungsnummer D-T9ZE-8YLZB-63. Erstinformation: www.fitzner-corporate.de/erstinformation · Stand 10/2026