



ERFOLGSPROFIL SOZIALE KOMPETENZ

Übersicht ESK-Faktoren und Entwicklungsfelder

BEISPIEL - TEAM

Das Deutsche Normenzentrum für Organisations- und Prozessdiagnostik e.V. bestätigt, dass der DNLA-Prozess hinsichtlich der Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, der Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren und der Interpretation der Verfahrensergebnisse nebst Urteilsbildung nach aktuell wissenschaftlichen Erkenntnissen unter konformer Einbindung und Berücksichtigung der Merkmale der DIN 33430 sowie ihrer praxisnahen Weiterentwicklung sorgfältig und umfassend auditiert wurde. Die Zertifizierung wurde vom Deutschen Normenzentrum für Organisations- und Prozessdiagnostik e.V. durchgeführt und beim Verband für die Akkreditierung von Zertifizierungsorganisationen e.V. registriert. Urkunde 2014: 507/14, 03.06.2014 - 03.06.2019, Deutsches Normenzentrum für Organisations- und Prozessdiagnostik e.V., Auditor Prof. Dr. Walter Simon. Die vorangegangenen Zertifizierungen wurden durch die nachfolgenden Auditoren durchgeführt: Dipl.-Psych. H. Seibt, Dr. W. Jeserich, Prof. Dr. J. Deller. Die Berechnung der Validitäten erfolgte durch: Prof. Dr. Bo Ekehammar, "DNLA: Technical Manual" by Ekehammar, Strasser & Bates 1993 sowie "evaluate", Institute of Business Psychology and Evaluation, Universität Lüneburg, Institutsleitung: Prof. Dr. S. Remdich (Professur für Evaluation & Organisation) und Dr. Dipl.-Psych. A. Utsch, 2003. Teilnehmer am DNLA-Prozess haben einen Anspruch auf eine umfassende fachliche Erläuterung der Ergebnisse sowie auf Vorschläge für geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie z.B. in der DIN 33430 gefordert werden.



Entwicklungspotenzial

Hier zeigt die Matrix Ihnen den Handlungsbedarf, also die Entfernung zum Optimalbereich (4-7), an. Hohe Werte bedeuten also hohen Handlungsbedarf.

Legende

[leer] = Potenzial 4 oder höher

1 = Potenzial 3 (leichter Förderbedarf)

2 = Potenzial 2 (Förderbedarf)

3 = Potenzial 1 (dringender Förderbedarf)

	Eigenverantwortlichkeit	Leistungsdrang	Selbstvertrauen	Motivation	Kontaktfähigkeit	Auftreten	Einfühlungsvermögen	Einsatzfreude	Statusmotivation	Systematik	Initiative	Kritikstabilität	Misserfolgstoleranz	Emotionale Grundhaltung	Selbstsicherheit	Flexibilität	Arbeitszufriedenheit	Gender	Diversity
Bernd Beispiel																			
Marco Muster							2												
Theo Test	2	3		2	3	3	3			2		2	2	3	3	1	2	2	2
Häufigkeit	1	1	0	1	1	1	2	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Gewichtet	2	3	0	2	3	3	5	0	0	2	0	2	2	3	3	1	2	2	2



Stärken

Hier zeigt die Matrix Ihnen die Stärken, also die Entfernung zum Förderbereich (1-3), an. Hohe Werte bedeuten also, dass starke Potenziale vorliegen.

Legende

[leer] = Potenzial 3 oder niedriger

1 = Potenzial 4

2 = Potenzial 5

3 = Potenzial 6

4 = Potenzial 7 (optimal)

	Eigenverantwortlichkeit	Leistungsdrang	Selbstvertrauen	Motivation	Kontaktfähigkeit	Auftreten	Einfühlungsvermögen	Einsatzfreude	Statusmotivation	Systematik	Initiative	Kritikstabilität	Misserfolgstoleranz	Emotionale Grundhaltung	Selbstsicherheit	Flexibilität	Arbeitszufriedenheit	Gender	Diversity
Bernd Beispiel	1	2	1	1	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2
Marco Muster	3	1	3	2	2	2		3	3	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2
Theo Test			2					1	2		3								
Häufigkeit	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Gewichtet	4	3	6	3	6	4	3	6	6	2	8	2	2	3	2	5	2	2	4

