

ESK - Erfolgsprofil Soziale Kompetenz

DNLA-ERFOLGSPROFIL SOZIALE KOMPETENZ - GESAMTÜBERSICHT		Fragen	Zeitbedarf
		191	50 Min
<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Mitarbeitenden,</li> <li>• Bewerber*innen,</li> <li>• Arbeitssuchende,</li> <li>• Menschen in Veränderungsprozessen.</li> </ul> <p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalauswahl, Stellenbesetzung</li> <li>• Nachhaltige Personalentwicklung</li> <li>• Bildungscontrolling &amp; Potenzialaufbau</li> <li>• Ermöglichung der integrativen Führung und Optimierung der Zusammenarbeit</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Bei Schulungen, Trainings, Coaching</li> </ul> <p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt die aktuelle Ausprägung von Schlüsselfaktoren des beruflichen Erfolgs</li> <li>• zeigt die Stärken und unerkannten bzw. ungenutzten Potenziale</li> <li>• zeigt, wo jemand noch Unterstützung benötigt und gibt konkrete Ansätze für Personalentwicklung und Potenzialaufbau</li> <li>• deutlich höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung</li> <li>• Optimale Führung und Zusammenarbeit</li> <li>• Aktivierung des vorhandenen Leistungspotenzials, bessere Betriebsergebnisse.</li> </ul>			

ESK - Screening

		Fragen	Zeitbedarf
		19	5 Min
<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerber*innen</li> <li>• Mitarbeitende</li> <li>• Einzelpersonen</li> <li>• Teilnehmer an der Personalbilanz</li> <li>• Interessenten für DNLA</li> </ul> <p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstufe bei der Bewerberauswahl</li> <li>• Vorauswahl und Eingrenzung bei einer großen Anzahl von Bewerbern</li> <li>• Vorstufe für weitere Analysen und Entwicklungsmaßnahmen mit DNLA ESK, DNLA MM und weiteren.</li> <li>• Einstieg in die DNLA Personalbilanz</li> <li>• Kennen lernen von DNLA, Interessenten.</li> </ul> <p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigt eine erste Tendenz der aktuellen Gesamt-Sozialkompetenzausprägung.</li> <li>• Erlaubt es, schnell einen guten Eindruck von Potenzialen einer größeren Gruppe von Bewerbern oder Mitarbeitenden zu bekommen.</li> <li>• Kann als Vorstufe für die weiteren Entwicklungsmaßnahmen dienen.</li> <li>• Datenbasis zur Vorbereitung weitergehender Analyse- und Entwicklungsmaßnahmen</li> </ul>			

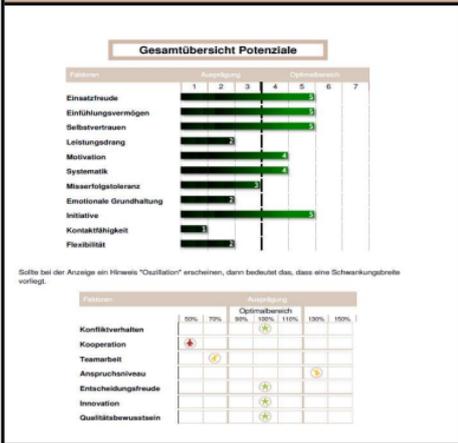
ESK-Handwerk, ESK - Medical, SKS - Soziale Kompetenz im Sport

		Fragen	Zeitbedarf
		171	50 Min
<p><b>Zielgruppen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Handwerksberufen.</li> <li>• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen und in Pflegeberufen.</li> <li>• Talente, Aktive und Trainer im Sport.</li> </ul> <p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal- / Mitarbeiter- / Talententwicklung.</li> <li>• Teamentwicklung, Verbesserung der Zusammenarbeit.</li> <li>• Hilfe bei Auswahlentscheidungen.</li> </ul> <p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen und entwickeln von Potenzialen.</li> <li>• Individuelle Förderung und Teamförderung.</li> </ul>			

MM - Management und Führung

		Fragen	Zeitbedarf
		242	90 Min
<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräfte</li> <li>• angehende Führungskräfte</li> <li>• Mitarbeiter*innen für Führungspotenzial</li> <li>• Kandidaten für Führungspositionen</li> </ul> <p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neueinstellungen, ACs</li> <li>• Auswahlentscheidungen</li> <li>• Abstimmung des Führungsverhaltens und Optimierung der Zusammenarbeit</li> <li>• Vor Trainings und Coaching</li> <li>• Bei Konflikten und Leistungskrisen</li> <li>• Bildungscontrolling</li> <li>• Strategische Personalentwicklung</li> </ul> <p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Abstimmung von Management und Führungsverhalten in den Bereichen „Führungseffektivität“, „Kooperations- und Konsensfähigkeit“ und „unternehmerisches Denken und Handeln“.</li> <li>• Deutliche Verbesserung der Mitarbeiterführung -&gt; höhere Mitarbeiterzufriedenheit &amp; bessere Mitarbeiterbindung.</li> <li>• Unternehmensziele durch abgestimmtes Führungsverhalten und integratives Management erreichen</li> </ul>			

**LQ - Leadership Qualities**



**Zielgruppe:**

- Hochschulabsolventen
- Nachwuchsführungskräfte
- Trainees

**Einsatzbereich:**

- Personalauswahl, interne Auswahl.
- Talent Management, Potenzialaufbau.
- Assessment Center, Development Center
- Als Teil von MBA-Studiengängen, Trainee-Programmen, Management-Akademien.
- Aufbau von Leadership-skills bei High Potentials
- Bei Trainings und Coachings

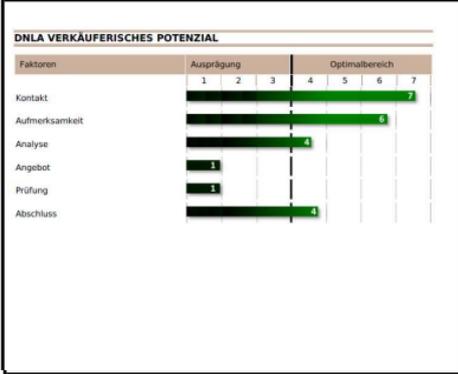
**Nutzen:**

- Analyse und Entwicklung der Sozialkompetenzen und der Management- und Führungspotenziale, integriert in einem einzigen Instrument.
- Gezielte Förderung von Talenten und Nachwuchsführungskräften.
- Investition in die Zukunft des Unternehmens, Kompetenzaufbau, Mitarbeiterbindung.

**Fragen** 199

**Zeitbedarf** 75 Min

**VKP - verkäuferisches Potenzial**



**Zielgruppe:**

- Mitarbeiter\*innen in den Bereichen Vertrieb, Verkauf, Beratung, Sales und Marketing
- Angehende Mitarbeiter\*innen in den Bereichen Vertrieb, Verkauf, Beratung, Sales und Marketing
- "Vertriebstalente"

**Einsatzbereich:**

- Neueinstellungen, Stellenbesetzung
- Personalentwicklung, Potenzialaufbau
- Bei Vertriebsschulungen, Trainings, Coaching
- Bei Leistungskrisen
- Bildungscontrolling
- Strategische Personalentwicklung

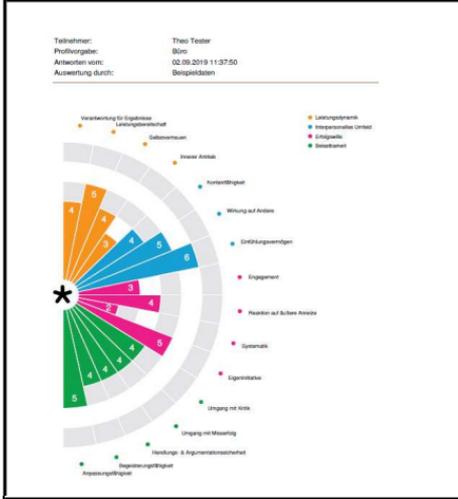
**Nutzen:**

- Entwicklung des verkäuferischen Potenzials, speziell für Mitarbeiter aus den Bereichen Sales, Vertrieb und Marketing
- Sensibilisierung für die Sozialkompetenzaspekte / die Beziehungsebene im Beratungs- und Vertriebsprozess.

**Fragen** 45

**Zeitbedarf** 30 Min

**AZU - AZUBI / Jobstarter, AZS - AZUBI / Jobstarter-Schülerversion**



**Zielgruppe:**

- Schüler\*innen
- Auszubildende
- Berufsanfänger
- Schulabbrecher
- Junge Menschen in der Orientierungsphase.

**Einsatzbereich:**

- Schulprojekte
- Auszubildendenauswahl
- Begleitung der persönlichen und beruflichen Entwicklung während der Ausbildung.
- Bewusst machen der eigenen Stärken
- Nachhaltiger Potenzialaufbau
- Vor individuellen (Jugend-)coachings.

**Fragen** 162

**Zeitbedarf** 50 Min

**DNLA YP - Young Professionals.**



**Zielgruppe:**

- wie bei AZUBI / Jobstarter

**Einsatzbereich:**

- wie bei AZUBI / Jobstarter, hier aber zusätzlich noch mit Fachkompetenztests (Deutschkenntnisse, Allgemeinbildung, Grundlagenwissen für kaufm. Berufe, Handel, IT, Elektro, ...).

**Nutzen:**

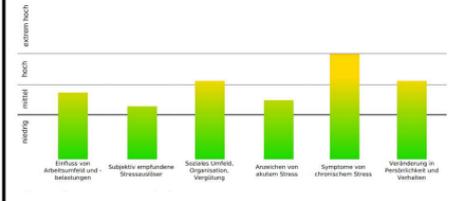
- wie bei AZUBI / Jobstarter.
- + Einschätzung der fachlichen Fähigkeiten, zum Beispiel bei der Auszubildendenauswahl.

**Fragen** 162

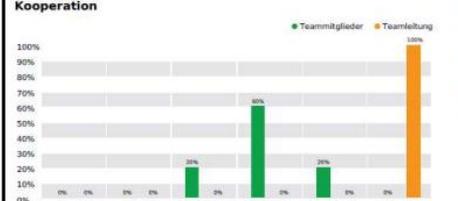
**Zeitbedarf** 50 Min

plus ca. 20 - 50 je Zusatztest / Fachtest bei DNLA YP Young Professionals

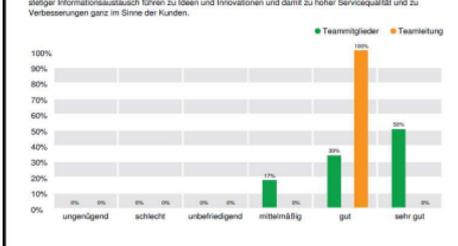
## MSS - Managerial Stress Survey

<p><b>Ihre Ergebnisse im graphischen Überblick:</b></p> 	<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Berufsgruppen.</li> <li>• alle beruflichen Ebenen: Schüler*innen, Auszubildende, Mitarbeitende, Führungskräfte.</li> </ul>	<p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressprävention &amp; Stressmanagement</li> <li>• Zur Unterstützung bei beruflichen Problemsituationen</li> <li>• Bei Burnout-Fällen / Burnout-Gefährdung</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> <li>• als Teil von Gefährdungsanalysen</li> </ul>	<p><b>Fragen</b></p> <p>161</p>	<p><b>Zeitbedarf</b></p> <p>60 Min</p>
<p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress bzw. subjektiv empfundene Stressauslöser kann man nicht gänzlich abschalten, aber man kann richtig mit ihnen umgehen. DNLA MSS unterstützt dies durch eine präzise, berufsbezogene Stresslevel-Analyse und durch konkrete Handlungsvorschläge.</li> </ul>				

## TA - Teamanalyse

<p><b>Effizienz</b></p>  <p><b>Kooperation</b></p> 	<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teams, Abteilungen und Arbeitsgruppen in allen Arten von Unternehmen und Organisationen.</li> </ul>	<p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamanalyse und Teamentwicklung</li> <li>• Identifikation von Verbesserungspotenzialen in der Zusammenarbeit im Team und im Teamumfeld.</li> <li>• Erkennen von Spannungen und Konfliktursachen, Konfliktlösung.</li> <li>• Nachhaltiger Potenzialaufbau, nachhaltige Teamentwicklung.</li> </ul>	<p><b>Fragen</b></p> <p>176</p>	<p><b>Zeitbedarf</b></p> <p>50 Min</p>
<p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilft dabei, aus Arbeitsgruppen echte Teams zu machen.</li> <li>• Verbesserung des Zusammenhalts und der Zusammenarbeit.</li> <li>• Besseres Arbeitsklima, höhere Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.</li> <li>• Höhere Effizienz und Produktivität.</li> </ul>				

## PWA - Personalwirtschaftliche Analyse

<p><b>Kundenorientierung</b></p> <p>Alle Kräfte im Unternehmen bzw. in der Organisation sind auf den ausgerichtet, der letztlich Arbeitsplätze, Einkommen und Zukunft sichert: den Kunden. Alle arbeiten gemeinsam systematisch und konsequent an der Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen. Ein wichtiges Element der Kundenorientierung ist die Kundenbeziehung gegenüber den externen wie gegenüber den internen Kunden. Eine gute Kundenbeziehung und ein stetiger Informationsaustausch führen zu Ideen und Innovationen und damit zu hoher Servicequalität und zu Verbesserungen ganz im Sinne der Kunden.</p>  <p>Da die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine positive Übereinstimmung zeigt, ist in diesem Bereich eine gute Grundlage für die weitere unternehmensinterne bzw. organisatorische Meinungsbildung gegeben.</p>	<p><b>Zielgruppe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesamtes Unternehmen</li> </ul>	<p><b>Einsatzbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbefragungen</li> <li>• Organisationsentwicklung</li> <li>• Optimierung der Betriebsabläufe</li> <li>• Bei Fusionen oder Übernahmen</li> </ul>	<p><b>Fragen</b></p> <p>100</p>	<p><b>Zeitbedarf</b></p> <p>50 Min</p>
<p><b>Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen von Schwierigkeiten und Verbesserungspotenzialen im Unternehmen</li> <li>• Verbesserung der Führung und der Zusammenarbeit.</li> <li>• Aktivieren und nutzen bislang ungenutzter Potenziale im Unternehmen.</li> <li>• Schaffung guter Arbeitsbedingungen und hoher Mitarbeiterbindung.</li> <li>• Möglicher Einstieg in die DNLA-Personalbilanz.</li> <li>• Steigerung des Unternehmensergebnisses durch bessere Zusammenarbeit.</li> </ul>				

## Kundenspezifische Entwicklungen - individuelle Analyselösungen von DNLA

	<p>Für verschiedene Kunden und Organisationen stellen wir individuelle Analyselösungen bereit. Unser Leistungsspektrum umfasst dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Customized etablierter DNLA-Verfahren (z.B. Anpassungen im Layout oder in der Faktorenauswahl)</li> <li>• Abstimmung von DNLA-Verfahren auf Kompetenzmodelle und Führungsleitbilder beim Kunden.</li> <li>• Erstellung eigener Analyselösungen</li> <li>• Einbindung von Analysen in Onlineplattformen und digitale Prozesse</li> </ul>	<p><b>Fragen</b></p> <p>unterschiedlich</p>	<p><b>Zeitbedarf</b></p> <p>unterschiedlich</p>
---	--	---	---