

Die Bedeutung von Sozialer Kompetenz für Start-up-Unternehmen und Entrepreneure



Inhaltsverzeichnis:

Warum Soft Skills?

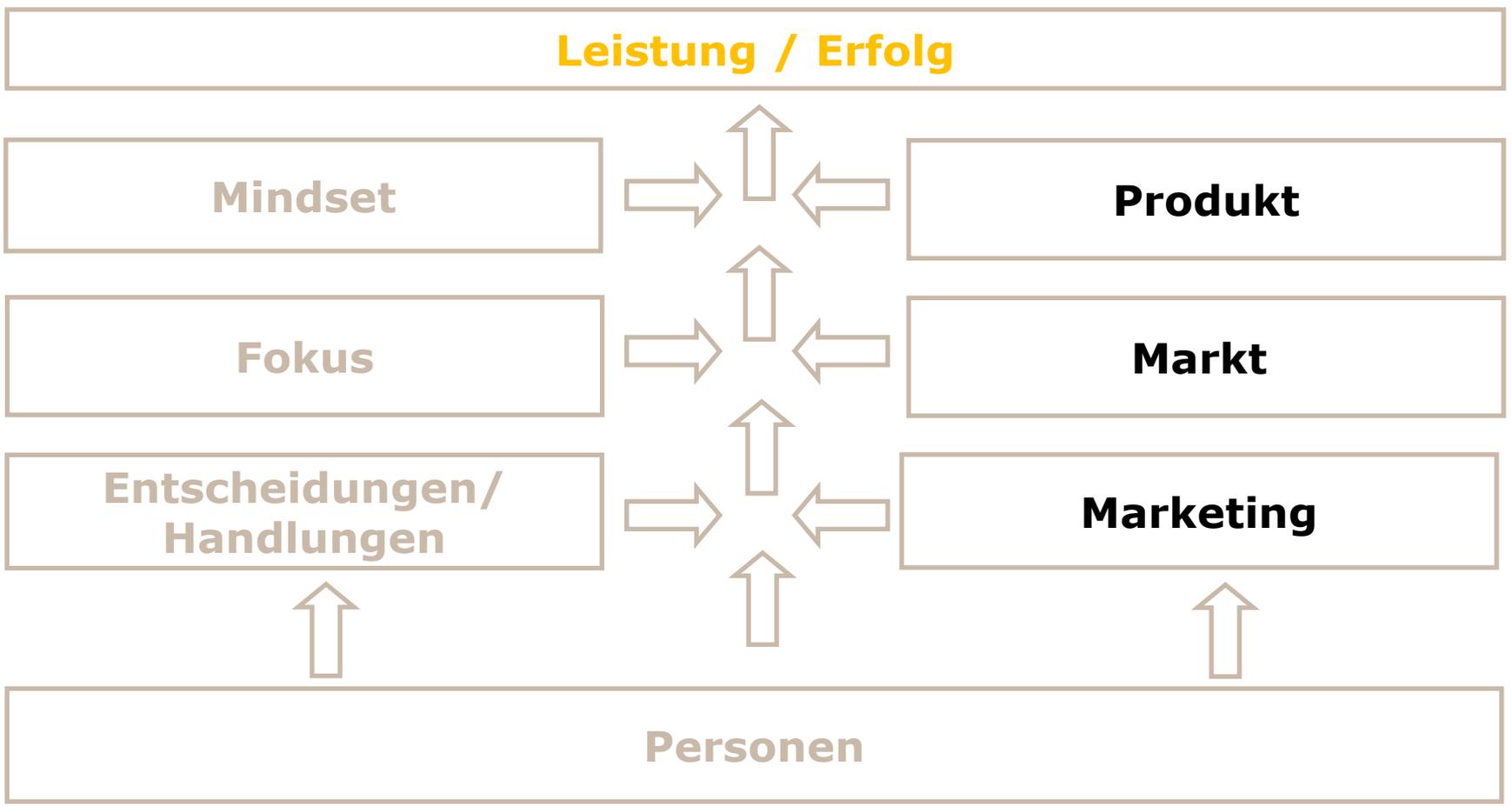
- 1. Erfolgsfaktoren von Start-ups im Überblick**
- 2. Die Bedeutung von Sozialkompetenz bei Unternehmensgründungen**
– 20 Gründe, warum Start-ups scheitern –

Sozialkompetenz entwickeln

- 3. Potenzialanalyseverfahren: Discovering Natural Latent Abilities**
- 4. Die DNLA Methode; DNLA Tools**
- 5. Nachhaltigkeit: Der Jahres-Erfolgs-Check**

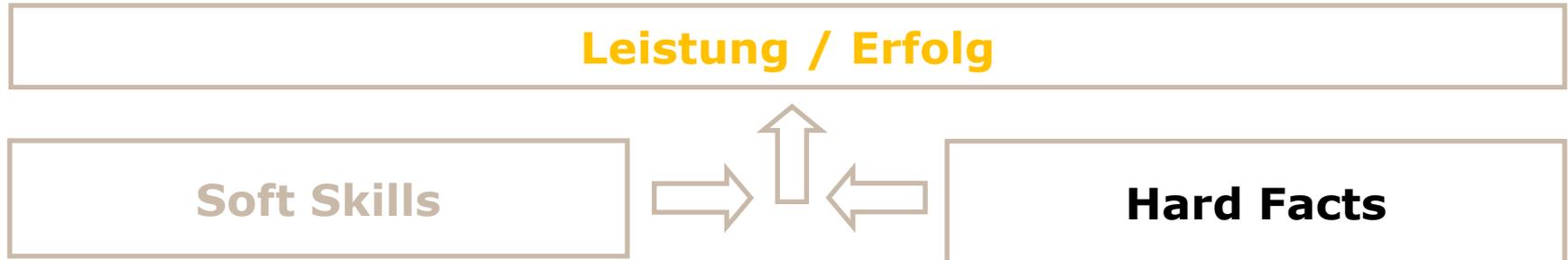
1. Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick

Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick:



1. Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick

Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick:



- Unternehmensgründungen und Unternehmensgründer haben nur Erfolg, wenn sowohl die „**Hard Facts**“ als auch die „**Soft Skills**“ stimmen!
- Die „**Hard Facts**“ – Produkt, Marktchancen, Marketingstrategien – können wir beurteilen, aber die „**weichen**“ Erfolgsfaktoren beim Unternehmer und seiner Mannschaft - Mindset (Erfolgsorientierung, Bereitschaft, schnell zu lernen, ...) - Fokus auf das Wesentliche - Entscheidungen treffen und handeln - die richtigen Mitstreiter/Menschen ins Team holen – das fällt uns schwer einzuschätzen.

1. Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick

Erfolgsfaktoren für Start-ups im Überblick:

- Dabei ist das enorm wichtig:

„Die Aufgabe ist es Leute zu finden, die die gleichen oder ähnlichen Ziele haben wie Du, Deine Projekte oder Dein Unternehmen.

Leidenschaft und **soziale Kompetenzen** sollten neben der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle spielen.

Nicht umsonst sagt man in der Regel, dass herausragende Leistungen und Reichtum meist ein Nebenprodukt von Enthusiasmus sind.

<https://www.artofsuccess.de/7-faktoren-die-jedes-erfolgreiche-startup-unternehmen-meistern-muss/>



2. Return on Empathy – Warum Sozialkompetenz genau so wichtig ist wie ein guter Businessplan

Der ROI allein schafft es nicht mehr!

Soziale Kompetenzen als komplementäre Erfolgsfaktoren

Führungsstil, Kommunikation, Personalentwicklung sind die komplementären Erfolgsfaktoren einer grundlegenden Unternehmensphilosophie, die es gilt, gemeinsam mit dem Gründerteam und Investor so frühzeitig, wie es geht, zu implementieren. Man spricht hierbei vom Anteil des Return on Empathy (ROE).

Für den Erfolg eines Unternehmen spielt es zum einen eine Rolle, wie vorteilhaft und innovativ die angebotenen Produkte sind, wie ausgereift das Unternehmenskonzept ist und wie die äußeren Bedingungen aussehen. Genau so wichtig sind jedoch auch die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Unternehmensgründers. Denn der Gründer ist

2. Zwanzig Gründe, warum Start-ups scheitern

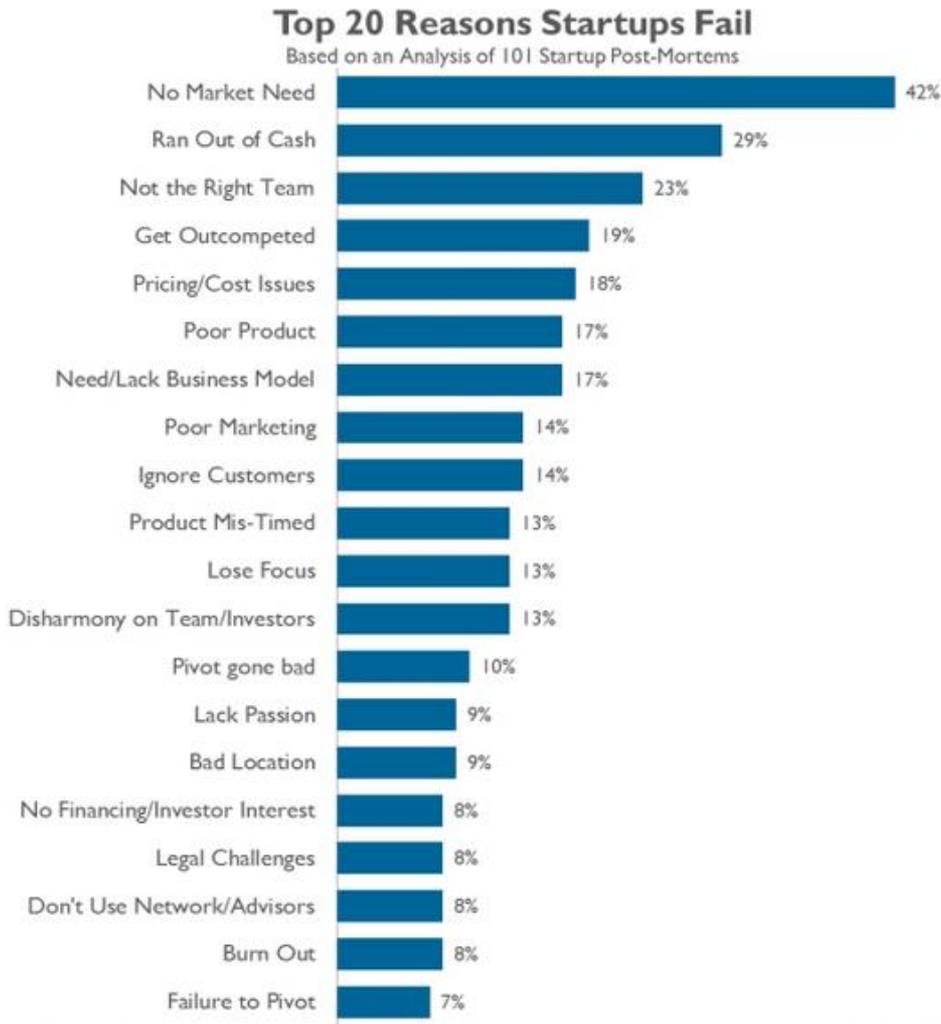
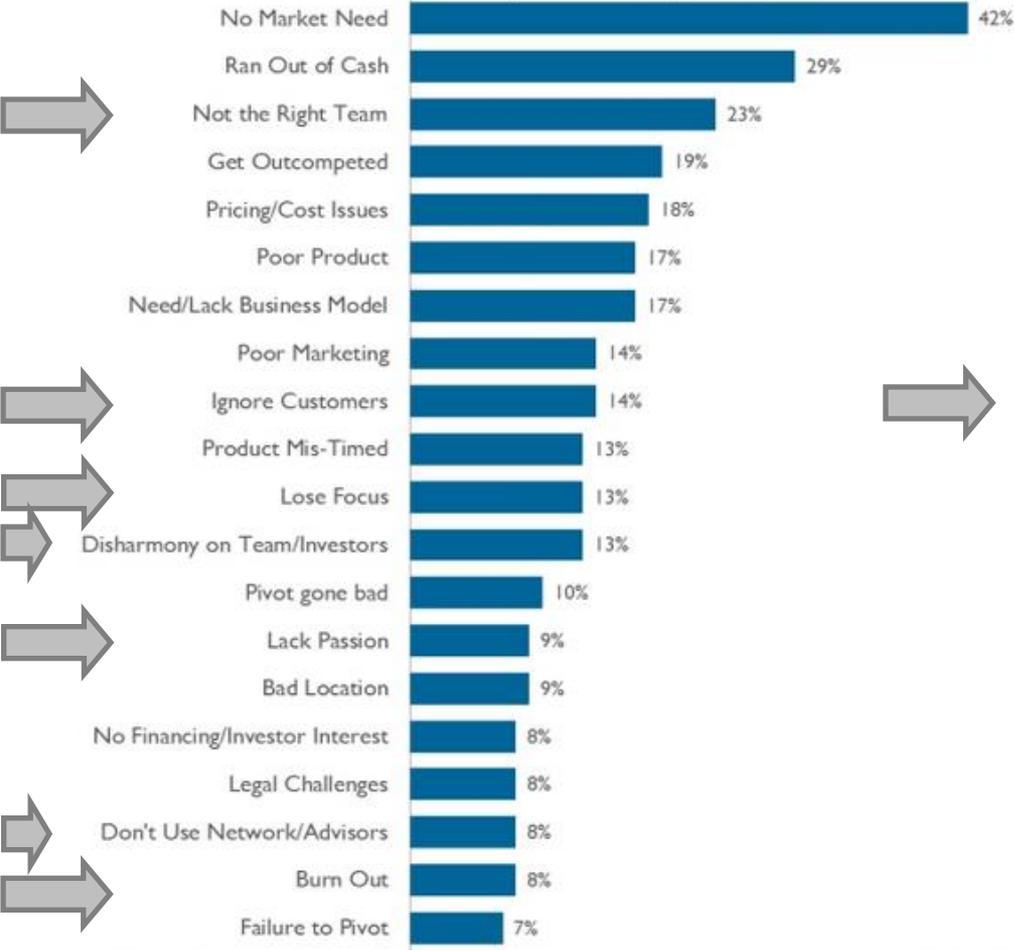


Bild: © panthermedia.net / Wavebreakmedia ltd; Infografik: CBInsights.com

2. Zwanzig Gründe, warum Start-ups scheitern

Top 20 Reasons Startups Fail

Based on an Analysis of 101 Startup Post-Mortems



⇒ = „Weiche“ (Miss-)erfolgskriterien!

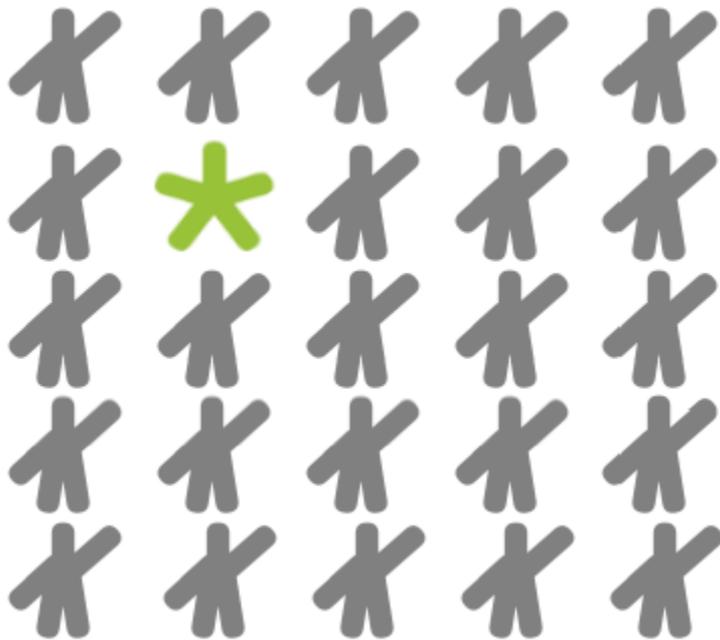


Bild: © panthermedia.net / Wavebreakmedia ltd; Infografik: CBInsights.com

3. Kann man Sozialkompetenz und unternehmerisches Potenzial messen?

Ja, mit speziellen **Potenzialanalyseverfahren!**

Wie zum Beispiel DNLA – Discovering Natural Latent Abilities



- Expertensysteme für den Personalbereich
- Punktgenaue Potenzialanalysen
- Wissenschaftlich fundiert, valide, objektiv, reliabel
- Optimaler Beratungsprozess, kundenspezifische Lösungen und Beratung von den besten Experten vor Ort
- Wertgeschätzt von Fachleuten, Führungskräften und Mitarbeitern
- Erfolgreich bereits seit 1993!
- International, in zahlreichen Weltsprachen und mit internationalem Beraternetzwerk!

4. Potenzialanalyse mit DNLA: Die Vorgehensweise im Überblick

- Der Auswahlprozess mit der DNLA-Analyse:



- Klar strukturierter, transparenter Entscheidungsfindungsprozess
- objektiv und durch ein wissenschaftlich fundiertes Analyseinstrument abgesichert
- Vergleichszahlen: Benchmarking mit den Besten!
- Sicherheit bei der Kandidatenauswahl durch optimales Matching von Anforderungen der Aufgabe und Potenzial der Bewerber (Optimierung der Personalauswahl)
- Differenziertes Bild der Kandidaten, kein „Schwarz-Weiß-Denken“

4. Potenzialanalyse mit DNLA: Prozess zertifiziert nach DIN 33430



5. Der Ursprung – Grundlagenforschung zum DNLA – Verfahren



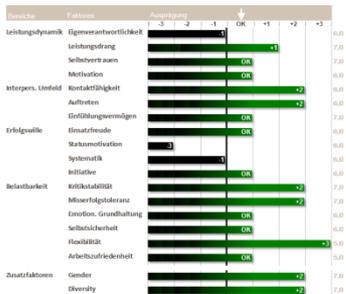
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

DNLA wurde aus einer Reihe von in den 90er-Jahren am Max-Planck-Institut in München von Prof. Dr. Dr. Brengelmann und Dr. Wolfgang Strasser durchgeführten Studien entwickelt.

Die zentrale Fragestellung:

Was braucht man, um im Beruf erfolgreich zu sein? Welche „Soft Skills“ spielen hier die entscheidende Rolle?

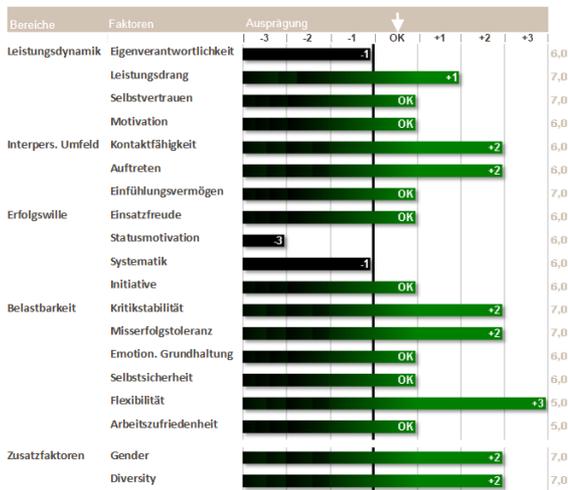
Die Sozialkompetenz-Faktoren, die den größten Einfluss auf den beruflichen Erfolg aufwiesen, wie z.B. Einfühlungsvermögen, Misserfolgstoleranz, Selbstvertrauen und Eigenverantwortlichkeit wurden in unser Verfahren aufgenommen. Sie bilden den Kern von DNLA ESK! – die **ERFOLGSFAKTOREN DER SOZIALEN KOMPETENZ!**



6. DNLA – Die wichtigsten Verfahren im Überblick

DNLA – ESK Soziale Kompetenz

Fragen: 191 Faktoren: 19



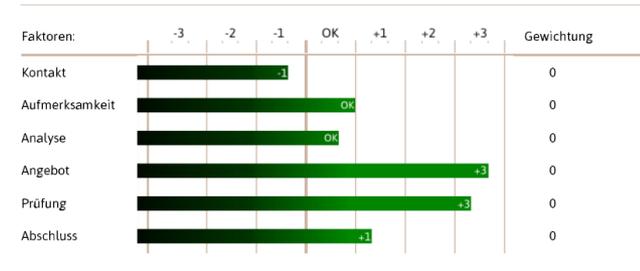
DNLA – MM Management

Fragen: 242 Faktoren: 25

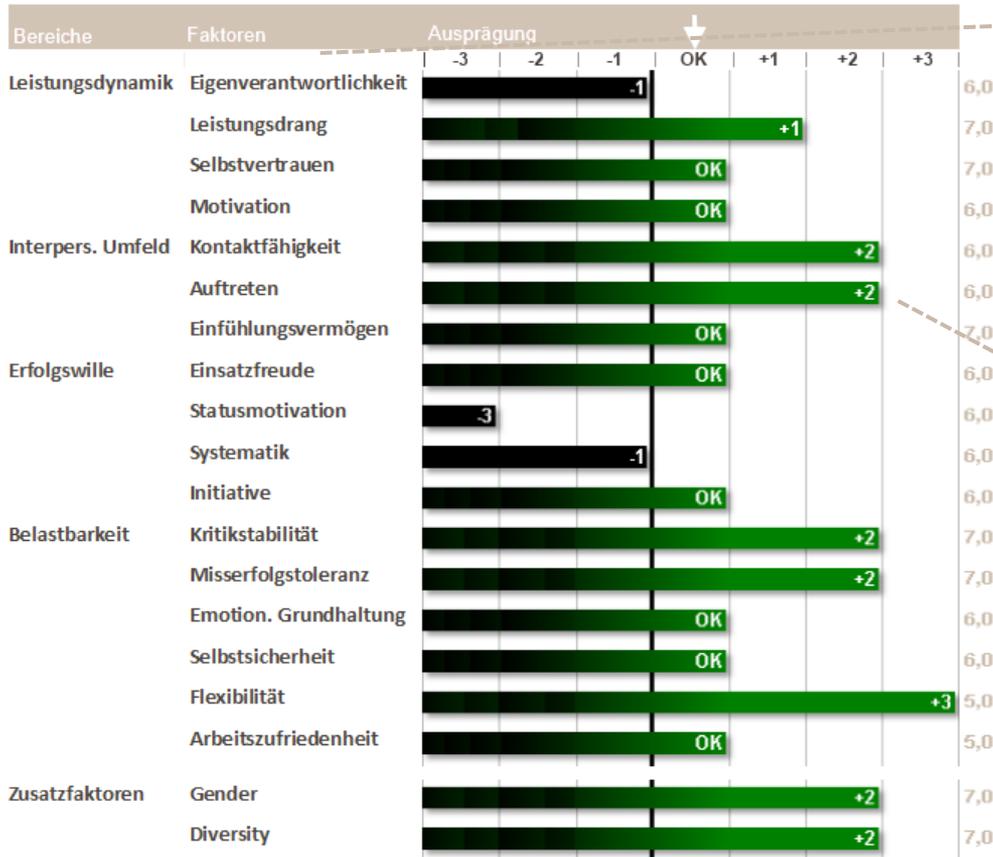


DNLA – VKP Verkäuferisches Potenzial

Fragen: 45 (120) Faktoren: 6



7. Im Detail: Das Verfahren DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz



- Messung der 17 für den berufl. Erfolg wichtigsten sozialen Kompetenzen
- Relevante Vergleichsgruppe
- Messung: Benchmark mit den Besten
 - Minus = Potentiale vorhanden aber vllt. nicht ausreichend für die Position
 - OK = Niveau der Besten
 - Plus = sehr starke Ausprägung

Zusatzmessung von:

- Besonderheiten im Antwortverhalten (soziale Erwünschtheit, Widersprüchlichkeit, Tendenz zur Mitte).
- Positivpotenzial & Führungsaufwand
- Stressbelastung (Ausnahmesituationen)
- Interkultureller Kompetenz
- Führungsfähigkeit & Führungswille

7. Im Detail: Das Verfahren DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz

Zusätzlich ermittelte Faktoren:

- Konsistenzcheck beim Antwortverhalten!

(soziale Erwünschtheit, Widersprüchlichkeit, Tendenz zur „Mitte“)

ANTWORTVERHALTEN

Nach vorliegenden Indikatoren hat Maria Muster insbesondere bei den Fragen, die nicht klar eingeschätzt werden konnten, eine eindeutige Stellungnahme vermieden und versucht, die ungefährliche Mitte zu treffen. In einigen Faktoren fällt das Ergebnis darum weniger ausgeprägt aus (positiv wie negativ). Bitte halten sie mit dem/der Kandidaten/in Rücksprache und lassen Sie die Beantwortung ggf. wiederholen.

- Berücksichtigung der Einflüsse von Stressbelastung/privaten Ausnahmesituationen
-

STRESSBELASTUNG: 50 Punkte

Der Teilnehmer wurde nach Ereignissen und Situationen gefragt, die ihn derzeit in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigen können. Der Ausschlag des Balkens gibt einen Hinweis, wie stark die Stress-Belastung sein könnte:



kein Einfluss

wenig Einfluss

möglicher Einfluss

Einfluss auf

deutlicher Einfluss

7. Im Detail: Das Verfahren DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz

■ Positivpotenzial

POSITIVPOTENZIAL: 118 Punkte

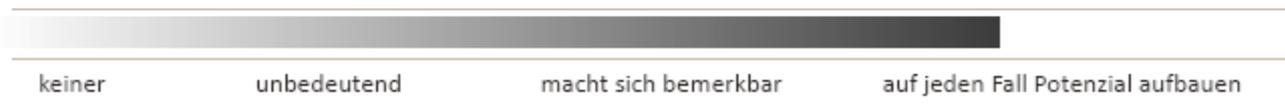
Das Positivpotential berücksichtigt alle Faktoren deren Potenzial bei OK oder darüber liegen. Jeder Faktor wird einzeln berücksichtigt. Es bietet einen Hinweis, wie ausgeprägt und stabil die Stärken der sozialen Kompetenz des Teilnehmers sind.



■ Führungsaufwand

FÜHRUNGSaufwand: -21 Punkte, groß

Der Führungsaufwand ist ein Fingerzeig, wie weit der Teilnehmer in seinen unter OK ausgeprägten sozialen Kompetenzen in etwa vom Optimalbereich entfernt ist. Er berücksichtigt neben diesen Faktoren auch die eingegebene Fachkompetenz

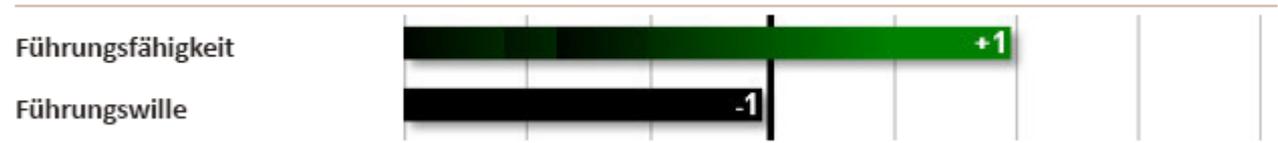


■ Führungspotenzial:

- Führungsfähigkeit
- Führungswille

FÜHRUNGSFAKTOREN

Es wurde folgende Werte ermittelt:



7. Im Detail: Das Verfahren DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz

▪ Interkulturelle Kompetenz

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Die interkulturelle Kompetenz ist ein Richtwert, der ausdrückt wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass Markus Muster sich in der Zusammenarbeit und im Umgang mit Menschen anderer Kulturen geschickt anstellt und Akzeptanz erhält.

Einfühlungsvermögen, Kontaktfähigkeit, Emotionale Grundhaltung, Flexibilität und Selbstsicherheit werden dabei berücksichtigt und bilden die Grundlagen dafür, sich einerseits leichter in andere hinein versetzen zu können, gleichzeitig aber auch die eigene Position und den eigenen Standpunkt darzustellen, ohne dabei den Anderen zu verletzen oder vor den Kopf zu stoßen.

Es wurde folgender Wert ermittelt:

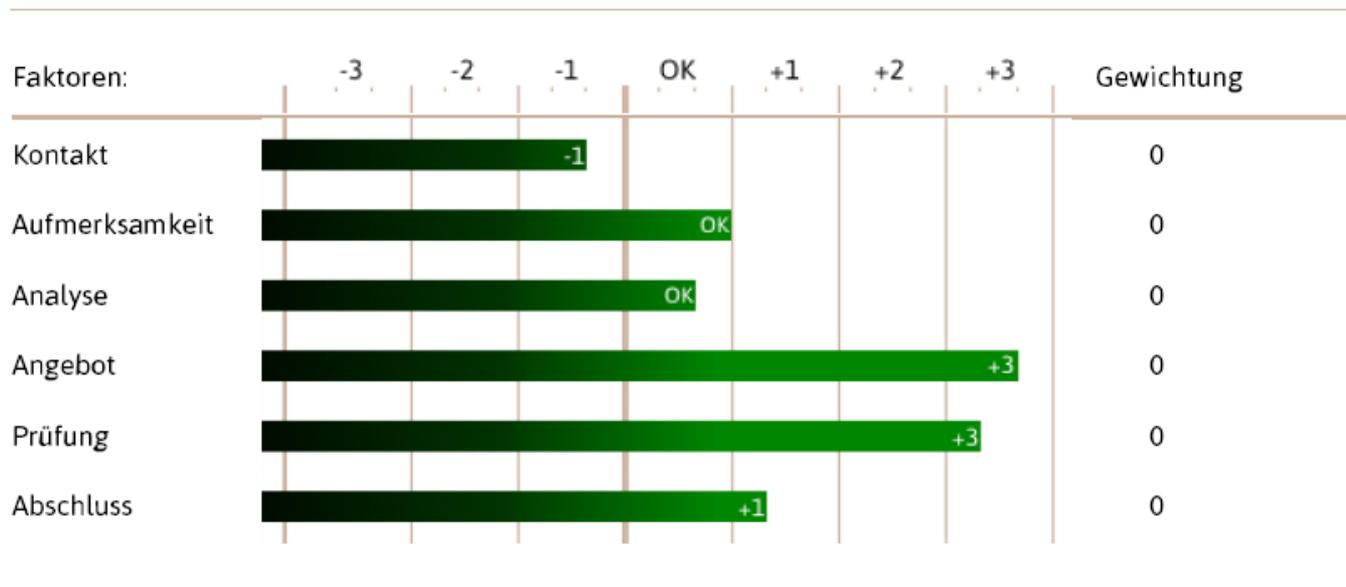
Interkulturelle Kompetenz



Gute Potenziale, um auf fast alle Situationen im interkulturellen Bereich angemessen zu reagieren.

7. Im Detail: Das Verfahren DNLA VKP – Verkäuferisches Potenzial

- Ergänzt optimal die Informationen aus dem DNLA ESK mittels einer Messung im Bereich Qualität von Verkaufstechnik und Verkaufstaktik
 - Gründer erlangen so eine Einsicht in Stärken und Schwächen in den Phasen des Verkaufsprozesses
- Konzentration auf den für Unternehmensgründungen wesentlichen Vertriebs Erfolg



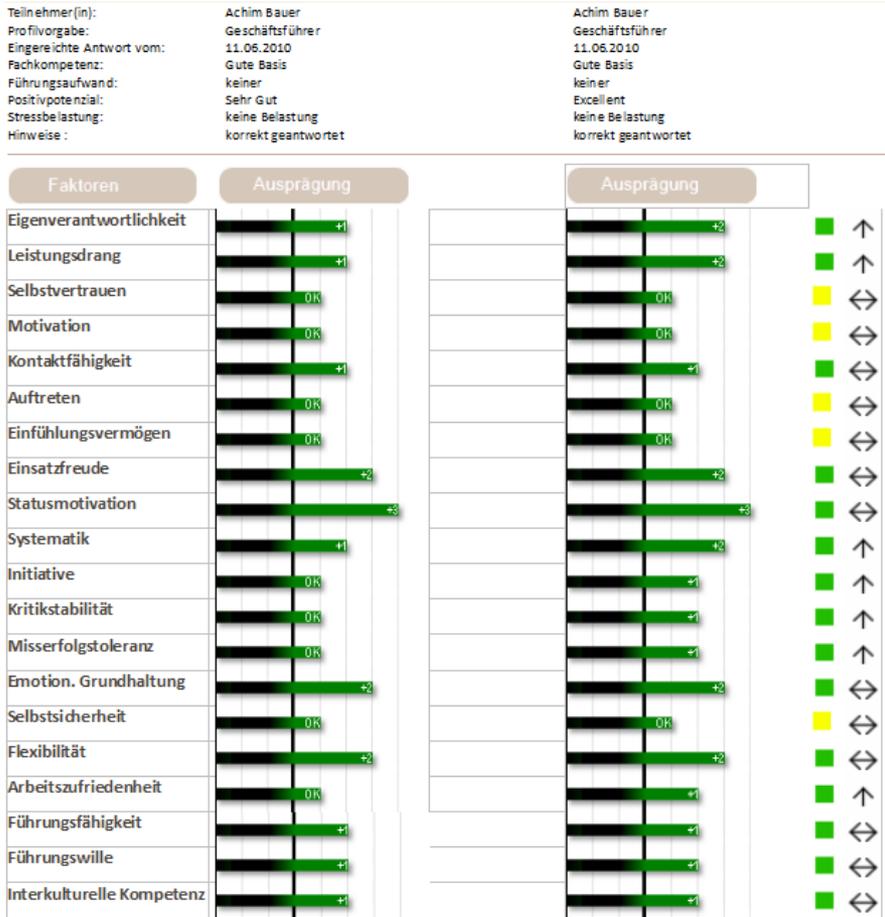
8. Nachhaltigkeit: Potenzialanalyse mit DNLA: JEC – Jahres-Erfolgs-Check

Der DNLA–JEC = Jahres-Erfolgs–Check

Nach 6 – 12 Monaten kann die Beantwortung wiederholt werden.

Der Vorteil:

- Nachhaltigkeit
- Messen von Veränderungen & Potenzialaufbau
- Prävention: auftretende Probleme werden frühzeitig erkannt und können gezielt bearbeitet werden
- Deutlich geringere Abbrecherquoten





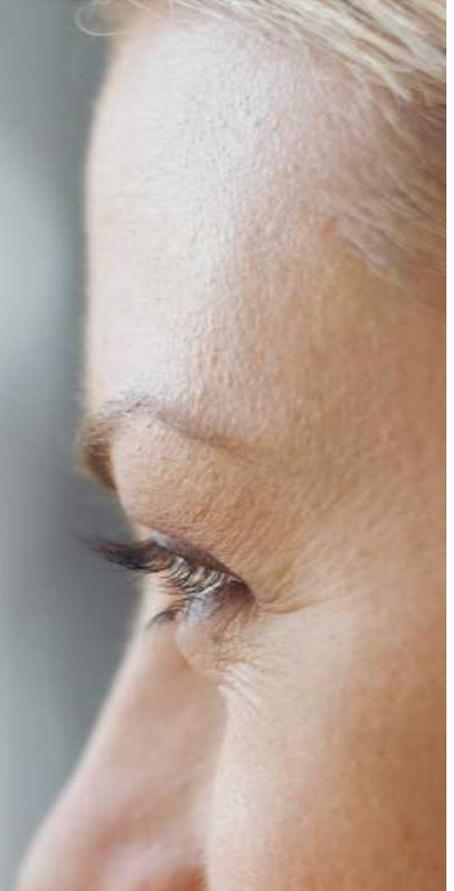
Sprechen Sie uns an...

DNLA GmbH

**Münsterstraße 11
D - 48282 Emsdetten**

Phone **02572 94 68 96-0**
Fax **02572 94 68 96-68**
e-Mail **info@dnla.de**
Internet **www.dnla.de**
www.personalbilanz.de

...in unserer Kooperation steckt viel Potenzial – lassen Sie
und dieses Potenzial gemeinsam entwickeln!



9. Firmen, Organisationen und (Bildungs-)Einrichtungen, die mit DNLA arbeiten:



- DNLA – Discovering Natural Latent Abilities: Erfolgreich seit 1993!
- verfügbar in über 15 Sprachen
- Internationales HR-Expertennetzwerk, alleine in Deutschland mehr als 70 Beratungsunternehmen, Coaches, HR-Experten, Bildungseinrichtungen, Hochschulen und Akademien
- Partner in ganz Europa
- Über 700 Kunden (Unternehmen, Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen usw.)

