

Mit DNLA (Discovering Natural Latent Abilities) die eigenen Kompetenzen entwickeln – für mehr persönlichen und beruflichen Erfolg

Um was geht es bei DNLA?

DNLA basiert auf einem anonymisierten Onlinetest, der auf der Grundlagenforschung des Max-Planck-Institut für Psychologie in München aufbaut. Die eigenen Antworten werden mit denen von Personen verglichen, die eine ähnliche Tätigkeit ausüben (z. B. Abteilungsleiter mit Abteilungsleitern). Um den eigenen Benchmark festzustellen, besteht die Vergleichsgruppe aus den Besten in diesem Bereich. Da DNLA ein lernendes System ist, werden die Daten fortlaufend neu aktualisiert.

Was wird bei DNLA gemessen?

Je nach Anforderung werden die Sozial- und die Selbstkompetenz gemessen (Leistungsbereitschaft, Erkennen eigener Stärken und Schwächen, Selbstvertrauen, Kritikfähigkeit, Bereitschaft und Fähigkeit, mit anderen gemeinsam zu arbeiten, zu kommunizieren und einfühlsam zu handeln).

Viele „Testverfahren“ bauen auf einem bestimmten Persönlichkeitsmodell auf. Sie versuchen, die Teilnehmer bestimmten Persönlichkeitstypen zuzuordnen. Diese Typologien sind aber häufig schwach, was die wissenschaftliche Fundierung angeht. Sie nehmen z. B. Einflüsse aus ganz anderen Bereichen wie klinischen Studien (DISG) auf, basieren auf älteren psychologischen Arbeiten und Konzepten (bzw. einem veralteten Forschungsstand) wie z. B. den Arbeiten von C. G. Jung (MBTI). Teilweise greifen Persönlichkeitsmodelle bis auf Vorstellungen aus dem alten Griechenland zurück, z. B. auf die 4-Elemente-Lehre von Empedokles (Feuer – Wasser – Luft – Erde) oder auf die auf Vorstellungen von Hippokrates, Aristoteles und Galen aufbauende Temperamentenlehre, die zwischen Cholerikern, Melancholikern, Phlegmatikern und Sanguinikern unterscheidet.

DNLA ist demgegenüber ein benchmarkbasiertes System. Als Massstab zur Berechnung der Ergebnisse dient nicht ein einzelnes, abstraktes psychologisches Modell oder eine Persönlichkeitstypologie. DNLA beruht vielmehr, wie geschildert, auf wissenschaftlichen Untersuchungen zu beruflichen Erfolgsfaktoren.

Was ist an DNLA einzigartig?

Das DNLA-Auswertergebnis gibt eine neutrale Standortbestimmung wieder, die weit über eine persönliche Einschätzung oder eine externe Fremdbeurteilung im Sinne einer 360°-Analyse hinausgeht. Dies hat auch den grossen Vorteil, dass die Auswertungsergebnisse weder persönlich noch von einer externen Beratungsperson beeinflusst werden können. Damit ist die DNLA-Analyse sehr hilfreich in Bezug auf das Erkennen der eigenen Soft Skills, Kompetenzen und Potenziale, um in der Folge nachhaltig am eigenen Erfolg zu arbeiten.

Im Vergleich zu anderen Persönlichkeitsanalysen wie zum Beispiel DISG oder Big Five hat die DNLA-Potenzialanalyse den grossen Vorteil, dass die Wirksamkeit von Handlungsempfehlungen bzw. die erfolgte Entwicklung und deren Umsetzung messbar sind. Die positive Entwicklung der eigenen Kompetenzen kann bereits nach einigen Monaten durch eine erneute DNLA-Analyse festgestellt werden. Dies motiviert den Teilnehmer, weiter an den Stärken und den zu entwickelnden Potenzialen zu arbeiten.

Ein weiteres grosses Plus bei DNLA ist, dass die ESK-Auswertung mit den beiden Tools ESK-Handwerk und ESK-Pflege eine branchenfokussierte Kompetenz- und Potenzialanalyse ermöglicht.

Zudem bietet DNLA das grosse Plus, dass die Potenzialanalyse mit einem strukturierten Interview erfolgt, was in der Kombination eine sehr hohe Prognosevalidität und Vorhersagegüte ermöglicht. DNLA bringt damit auch Struktur in Deine Personalgespräche.

DNLA ist ein benchmarkbasiertes System, das positionsbezogenes Benchmarking mit den Besten ermöglicht, für alle möglichen beruflichen Ebenen (+ Unternehmer / Selbständige / Freiberufler) und Tätigkeitsbereiche. Hinter dem Benchmark steht eine Datenbank mit gut 100.000 Vergleichsdatensätzen, die fortlaufend aktualisiert wird, so dass die Daten stets „up to date“ sind, und die geänderte Anforderungen in der Praxis spiegeln. Damit ist DNLA ein „lernendes System“.

Welchen Vorteil hat das DNLA-Verfahren nach der DIN 33430 Prozessnorm?

Das DNLA-Verfahren orientiert sich an der DIN 33430 als Prozessnorm. Dementsprechend ist auch der Ablauf zertifiziert. Dazu gehört beispielsweise, dass die DNLA-Auswerteergebnisse in der Regel nicht ohne Beratung, Begleitung und Feedbackgespräch abgegeben werden. Diese Beratung und das Feedback erfolgen von geschulten und zertifizierten Personen. Dieser Ablauf – Analyse, Auswertung, Feedback – ist damit fast vollständig standardisiert. Als weitere Besonderheit kommt hinzu, dass die Auswertungen und Analysedaten, die in dem Prozess gewonnen werden auch „Hand und Fuß“ haben, und man nicht über nicht-fundierte gewonnene Ergebnisse spricht. Die DIN 33430 Prozessnorm fokussiert erst einmal nicht direkt auf das Verfahren im Sinne von „Tool“ sondern auf das Verfahren im Sinne von „Prozess / Ablauf“.

Das Prüfinstitut für Service und Qualität bestätigt, dass die Arbeitsweise der DNLA GmbH hinsichtlich der Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, der Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren und der Interpretation der Verfahrensergebnisse nebst Urteilsbildung die qualitativen Anforderungen der DIN-Norm 33430 für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen in einem Prozessaudit erfolgreich nachgewiesen wurde. Diese Zertifizierung ist beim Verband für die Akkreditierung von Zertifizierungsorganisationen e.V. registriert unter der Nummer 801/19 und bis zum 18. März 2024 gültig. Die Zertifizierung wurde vom Prüfinstitut für Service und Qualität, Bad Nauheim, den 18. März 2019 durch Prof. Dr. Walter Simon durchgeführt. 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. Remdisch (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.

Was bedeutet „Benchmark mit den Besten“?

- Die Antworten des Teilnehmers werden verglichen mit den Antworten einer Vergleichsgruppe.
- Diese Vergleichs- bzw. Referenzgruppe besteht aus Personen, die dieselbe oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben (z. B. werden Abteilungsleiter mit Abteilungsleitern verglichen, Leiter eines Teams im Vertriebs-Aussendienst mit Leitern eines Teams im Vertriebs-Aussendienst). Nur so ist ein Vergleich sinnvoll.
- Es wird aber nicht mit allen Personen verglichen, die in die Referenzgruppe passen. Die Vergleichsgruppe besteht jeweils nur aus den Besten in diesem Bereich!
- Dazu wird herangezogen, wer nicht nur viele Potenziale hat, sondern auch gute Leistungsdaten und Arbeitsergebnisse bzw. Bewertungen durch die Vorgesetzten.
- Diese Personen dienen als Massstab: Durch welche Qualitäten zeichnen sie sich aus? Wie denken und wie handeln sie? Wie haben sie auf die Fragen im Fragenkatalog geantwortet? -> Es wird also geschaut, wie Menschen, die einer vergleichbaren Tätigkeit (Verantwortungsebene/inhaltlicher Schwerpunkt) nachgehen und in dieser Tätigkeit sehr erfolgreich sind und gute Ergebnisse in der Praxis erzielen, denken und handeln. Sie sind der Massstab, an dem gemessen wird.
- Die Mindestgrösse der Vergleichsgruppen beträgt immer $n = 120$ oder mehr.
- Der Vergleichsdatenpool besteht insgesamt aus mehreren Tausend Vergleichsdatensätzen. Es handelt sich um einen 5-Jahres-Pool, der kontinuierlich aktualisiert wird. Das jeweils älteste Quartal wird mit den aktuellsten Vergleichsdaten ersetzt. Es entsteht ein lernendes System mit einer kontinuierlichen Anpassung an geänderte Anforderungen in der Unternehmenspraxis.
- Bei DNLA ESK werden verschiedene Benchmarks und Anforderungsprofile für jedes Land verwendet. Dazu gibt es für jedes Land bzw. für eine Region eine eigene Validierung. So kann es u. a. sein, dass ein Manager, der genug Einfühlungsvermögen für die Arbeit in seinem Heimatland mitbringt, in einem anderen Land, in dem die Anforderungen anders sind, nicht genug Empathie besitzt und dadurch Probleme bekommt.
- Bei DNLA MM wird hingegen mit einem internationalen Vergleichsdatenpool gearbeitet. Hier geht man davon aus, dass Führungskräfte auf jeden Fall das Potenzial haben sollten, mit Mitarbeitenden, Geschäftspartnern oder anderen Führungskräften aus vielen verschiedenen Kulturen umzugehen

Für welche Zielgruppen eignet sich DNLA?

Mittlerweile sind zahlreiche spezifische DNLA-Tools im Angebot, die teilweise aus unternehmensspezifischen Anforderungen entstanden sind – was für Unternehmen auch sehr interessant ist, um mit DNLA und bereits existierenden Personalentwicklungsprogrammen zusammen einen grösseren Mehrwert zu generieren. Daher ist DNLA für KMU, grosse Mittelständler, Konzerne, öffentliche Verwaltungen, Schulen sowie für Bildungsträger ein interessantes Expertenprogramm. Darüber hinaus eignet sich DNLA auch für Recruiter, Beratungsunternehmen oder Strategieberater.

Welcher Nutzen bietet DNLA für KMU und mittelständische Unternehmen?

- Personal- und Führungskräfteentwicklung, damit Mitarbeitende in die Entwicklung des Unternehmens einbezogen werden.
- Förderung der emotionalen Bindung ans Unternehmen durch höhere Motivation.
- Früherkennung von Problemsituationen und Konfliktursachen, um frühzeitig angemessene Massnahmen und Lösungen zu initiieren.
- Potenzialeinschätzung und Eignungsprüfung für Bewerber, dadurch höhere Sicherheit, den besten Kandidaten einzustellen.
- Teamentwicklung, dadurch verbesserte Zusammenarbeit und Fokus auf gemeinsame Teamerfolge.

Welche Vorteile haben Grossunternehmen und Konzerne, wenn sie auf DNLA setzen?

- Potenzialanalyse und -entwicklungsinstrumente in über 20 Weltsprachen, damit standardisiertes Verfahren, standortübergreifend und international.
- Potenzialanalysen für alle Arten von Mitarbeitenden im Unternehmen – egal ob Lehrling, Fachkraft, Vertriebsspezialist oder Vorstand, um die Besten der Besten zu rekrutieren.
- Coaching- und Entwicklungspläne, Audio-Lernprogramme/onlinebasierte Programme zum Potenzialaufbau, um persönliche Entwicklung und Erfolge messbar zu machen.
- Wissenstransfer, Unabhängigkeit und Wirtschaftlichkeit durch die Option zur Ausbildung von Inhouse-Experten, dadurch Inhouse-Kompetenz in der Anwendung von DNLA.
- Individuell auf das Grossunternehmen, den Konzern angepasste Befragungstools können gemeinsam mit uns und der DNLA GmbH entwickelt werden, um bei Bedarf DNLA in bestehende Personalentwicklungsprogramme zu integrieren.
- Grössere Unternehmen haben die Möglichkeit eigene Inhouse-Experten als DNLA-Berater zertifizieren zu lassen.
- Internationales Partnernetzwerk, mit DNLA-Beratern in ganz Europa, + Indien und Vereinigte Arabische Emirate.

Welche wichtigsten DNLA-Tools kommen bis heute am meisten zum Einsatz und für welche Einsatzbereiche eignen sich die Tools?

1. DNLA ESK – Erfolgsprofil soziale Kompetenz

- **Analysebereiche:**
 - 17 Faktoren in den Bereichen Leistungsdynamik, Erfolgswille, Belastbarkeit, interpersonelles Umfeld (Umgang mit anderen);
 - 5 weitere Indikatoren: Führungswille und Führungsfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, Gender- und Diversitykompetenz, Agilität;
 - zusätzlich Logiktest, PC-Anwender-Test und Sprachtests ohne Aufpreis nutzbar.
- **Zielgruppe:** alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, Bewerberinnen/Bewerber.
- **Einsatzbereiche:** Neueinstellungen, Stellenbesetzung, nachhaltige Personalentwicklung, integrative Führung und Optimierung der Zusammenarbeit, Teamentwicklung; bei Schulungen, Trainings, Coaching; Bildungscontrolling; strategische PE; Personalbilanzen.
- **Gutachtenarten:** Teilnehrauswertung, Stärkenzertifikat für die Teilnehmer, Fördervereinbarung, Begleiteraushwertung. Sonderauswertungen möglich (Teilnehmervergleich, Durchschnittsprofile, Ranking, Ergebnismatrix).

2. DNLA MM – Management und Führung

- **Analysebereiche:**
 - 25 Faktoren in den Bereichen Führungsqualität (Umgang mit eigenen Mitarbeitenden), Kooperation und Konsens (Zusammenarbeit mit den anderen Führungskräften) und unternehmerisches Denken und Handeln;
 - Beschreibung der Anforderungen an Management und Führung in Bezug auf Agilität;
 - Logiktest, PC-Test und Sprachtests.
- **Zielgruppe:** alle (Nachwuchs-)Führungskräfte und Kandidaten für Führungspositionen.
- **Einsatzbereiche:** Neueinstellungen, Assessment-Center, Auswahlentscheidungen, Nachwuchsführungskräfteentwicklung und Talentmanagement, Abstimmung des Führungsverhaltens und Optimierung der Zusammenarbeit, vor Trainings und Coaching, bei Konflikten und Leistungskrisen, Bildungscontrolling, strategische Personalentwicklung, Management-Audit.
- **Gutachtenarten:** Teilnehmerauswertung, Teilnehmerzertifikat, Begleiteraushwertung, Weiterentwicklungsplan, Coachingplan. Sonderauswertungen möglich (Teilnehmervergleich, Durchschnittsprofile, Ranking, Ergebnismatrix).

Welche Vorteile und Möglichkeiten bietet zum Beispiel das Modul DNLA Erfolgsprofil Soziale Kompetenz?

- Wissenschaftlich fundiert, valide, objektiv und dabei laufend aktualisiert.
- Benchmarkbasiertes Verfahren; also zahlreiche Benchmarkingoptionen für verschiedene Positionen, berufliche Ebenen und eine große Vergleichsdatenbasis stehen zur Verfügung.
- Vielseitig einsetzbar, für Standortbestimmung und Personalauswahl, Personalentwicklung und Potenzialaufbau, sowie als Grundlage für die DNLA-Personalbilanz.
- Entwicklungsorientiert: Förderempfehlungen, Stärken-Zertifikat und persönlicher Weiterentwicklungsplan mit zahlreichen Hinweisen zum Potenzialaufbau und dadurch gezielte Förderung .
- Bildungscontrolling-Option: Messung von Potenzialaufbau und Weiterentwicklung; Früherkennung von Problemen und von kritischen Entwicklungen.
- Onlinebasiert und dabei einfach in der Durchführung.
- Verfügbar in über einem Dutzend Weltsprachen und mit kulturellen Anpassungen.
- Messung von Führungsfähigkeit, Führungswille und Interkultureller Kompetenz möglich!
- Das Erfolgsprofil Soziale Kompetenz bildet die Grundlage zur Erstellung einer Personalbilanz.
- Digitale Lernprogramme zu den einzelnen Sozialkompetenzfaktoren verfügbar!

In welchen Schritten läuft eine DNLA-Analyse normalerweise ab?

- Befragung – online. Den Kandidaten stehen die Fragenkataloge in über 20 verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Auswertung der Antworten im DNLA-Backend (Auswertungsplattform von DNLA) mit Hilfe eines auf die (aktuelle oder angestrebte) Stelle der Teilnehmer passenden Anforderungsprofils.
- Besprechung der Ergebnisse in einem Feedbackgespräch bzw. einem strukturierten Interview.
- Entscheidungsfindung/Personalauswahl bzw. bei Entwicklungsprozessen Erarbeitung eines Handlungsplans mit Prioritäten und konkreten Massnahmen direkt im Gespräch.
- Anschliessend Entwicklungsmassnahmen – z. B. Massnahmen on the Job und regelmässige Fördergespräche oder auch Seminare, Training, Coaching; Überwachung der Fortschritte bei den vereinbarten Zielen und Handlungsschritten.
- Nach ca. 6 bis 12 Monaten (bei Neueinstellungen ggf. vor Ende der Probezeit) Wiederholung des Prozesses: erneute DNLA ESK-Analyse („JEC: Jahres-Erfolgs-Check“). Hier werden wieder, wie beim ersten Mal, die DNLA-Auswertungen mit den aktuellen Ausprägungen der 17 Sozialkompetenzfaktoren erstellt. Zusätzlich zur Erstanalyse gibt es nun auch noch einen direkten Vergleich der Ergebnisse, um die Entwicklungen und den Potenzialaufbau sichtbar zu machen bzw. um Auswahlentscheidungen vor Ende der Probezeit abzusichern.

Wie erfolgt die Auswertung des DNLA-Verfahrens?

Die Auswertung erfolgt automatisch über das DNLA-Backend, eine Plattform, zu der nur die (für die jeweiligen Bereiche/Kundenkonten) zertifizierten Nutzer Zugang haben. Die Vorgehensweise ist standardisiert, fair und objektiv und liefert fundierte, valide und differenzierte Ergebnisse.

Wie erfolgt die Rückmeldung an diejenigen, die an einem DNLA-Verfahren teilgenommen haben?

Die Online-Potenzialanalysen dienen als Grundlage für Entwicklungs- und Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden auf allen Ebenen. Diese erhalten ihre Auswertungen und persönlichen Gutachten nur – eingebettet in einen strukturierten Beratungsprozess – in einem Feedbackgespräch mit der LEDSTEIN AG oder eigens dafür geschulten Expertinnen und Experten. Dieser Prozess schützt vor Fehldeutungen oder Missverständnissen auf Basis der Auswertung.

Was spricht für eine mehrmalige, regelmässige Durchführung eines DNLA-Verfahrens?

- Bei den DNLA-Verfahren, die Potenziale messen, die veränderlich und trainierbar sind, die gestärkt werden können oder sich durch bestimmte Einlässe im Lauf der Zeit abschwächen (und „latent“ werden – daher auch „Discovering Natural Latent Abilities“), ist eine mehrmalige und regelmässige Durchführung möglich und sogar sehr sinnvoll.
- Diese mehrmalige Anwendung und Wiederholung eines DNLA-Verfahrens (DNLA-Jahres-Erfolgs-Check – DNLA-JEC) ist prinzipiell für alle DNLA-Verfahren/-Tools möglich. Am häufigsten geschieht dies bei DNLA ESK. Der DNLA-JEC wird hier daher anhand von DNLA ESK erklärt.
- Erstmalig geschieht sie in der Regel (wenn es keine einschneidenden Änderungen gibt) 6 bis 12 Monate nach der Erstanalyse (bei Neueinstellungen in der Regel vor Ende der Probezeit).

- Danach, bei regelmässiger Durchführung, geschieht dies meist im Jahres- oder sogar im Zweijahresrhythmus.

Welche Vorteile bietet ein DNLA-Jahres-Erfolgs-Check (DNLA-JEC)? Und wie funktioniert er?

- Nachhaltigkeit: Absicherung der eingeleiteten Veränderungsprozesse, Entwicklungsschritte und Trainingserfolge.
- Feststellen von Veränderungen und weiterem Förder- und Entwicklungsbedarf.
- Dokumentation der Trainingserfolge bzw. der Erfolge der Personalarbeit.
- Der Zusammenhang zwischen Veränderungen bei den Erfolgspotenzialen (Soft Skills) und bei der Erfüllung der vorgegebenen Leistungsziele (Performance) im selben Zeitraum wird transparent.
- Ein JEC-Gutachten konzentriert sich nur noch auf die folgenden drei Bereiche:
 - signifikante Veränderungen,
 - weiter bestehende Probleme,
 - neu aufgetretene Problemlagen,
- Der Ablauf für die Teilnehmer ist zunächst genau derselbe wie bei der Erstanalyse.
- Die Fragen und Inhalte sind genau dieselben (das muss auch so sein wegen der Vergleichbarkeit!). Allerdings werden die Fragen per Zufallsgenerator in anderer Reihenfolge aufgerufen.
- Da alle Beteiligten das Verfahren und die Inhalte ja schon kennen, wird der Besprechungsaufwand nochmals deutlich kürzer als bei der Erstanalyse.

Wie funktioniert die Anwendung des DNLA-Verfahrens in der Personalentwicklung?

Die Auswertung eines ESK aus dem DNLA-Verfahren bildet die Basis für Förder- und Entwicklungsgespräche. Individuelle Förderempfehlungen in den Teilnehmerauswertungen werden im individuellen Förder- und Feedbackgespräch konkretisiert und verbindlich vereinbart. Dazu kann auch eine Einbeziehung der nächsthöheren Führungskräfte bzw. Mentoren, Paten etc. erfolgen.

Welche Möglichkeit bietet DNLA, um auch team- oder abteilungsübergreifend Organisations- und Personalentwicklungsmassnahmen initiieren zu können?

Aggregierte anonymisierte Auswertungsverfahren erlauben es auch, eine Gesamtbetrachtung über ganze Abteilungen oder grössere Personengruppen zu machen, um auf Basis dieser Ergebnisse in einer gemeinsamen, durch uns moderierten Arbeitssitzung in einem grösseren Kreis an den Potenzialen zu arbeiten. Darüber hinaus ist es möglich von der Individualebene über die Teamebene, DNLA als Organisationsentwicklungsmassnahme auf das gesamte Unternehmen auszuweiten. Diese Möglichkeit bietet die DNLA-Personalbilanz, um über einen längeren Zeitraum Entwicklungen zu erfassen und zu messen.

Wie erfolgt die individuelle, persönliche Personalentwicklung?

Individuelle Förderempfehlungen und ein Weiterentwicklungsplan aus dem DNLA-Programm werden im individuellen Förder- und Feedbackgespräch konkretisiert und verbindlich vereinbart. Dazu kann ein spezifisches individuelles Coaching oder eine Begleitung durch die LEDSTEIN AG die Entwicklung unterstützen. Es können aber ganz einfach auch Massnahmen definiert werden, z. B. Training on the Job, Massnahmen zur Umsetzung im Arbeitsalltag, aber auch Audioprogramme von DNLA können die persönliche Potenzialentwicklung unterstützen.

Zur Optimierung der Führung und Förderung: Es können auch geeignete Massnahmen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten vereinbart werden, die der Optimierung der Zusammenarbeit dienen.

Können im Unternehmen auch Expertinnen und Experten ausgebildet werden, die in der Lage sind, qualifizierte Entwicklungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden zu führen?

Potenzielle Expertinnen und Experten absolvieren im Vorfeld eine Ausbildung und durchlaufen einen Zertifizierungsprozess für die jeweils eingesetzten DNLA-Potenzialanalyseverfahren, bestehend aus Eigengutachten, Schulung und Praxisphase sowie Anwendungsübungen. Optimalerweise bilden folgende fachlichen Qualifikationen gute Voraussetzung für das Führen der Gespräche: abgeschlossenes Studium der Psychologie, Wirtschaftspsychologie, Pädagogik oder Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personal; optimal: Psychologie oder Wirtschaftspsychologie.

Dazu kommen mindestens drei Jahre Praxis- und Berufserfahrung sowie persönliche Kompetenzen (Einfühlungsvermögen, Mediationstendenz). Die Expertinnen und Experten werden durch DNLA oder uns in der Ausbildungsphase begleitet (Eigengutachten + Feedbackgespräch – Schulung/Theorievermittlung – Praxisphase + Reflexionsgespräch).

Welches DNLA-Tool eignet sich am besten für mein Unternehmen?

Am besten sprichst Du einfach mit uns. Wir klären gemeinsam mit Dir, welche Ziele Du in Deinem Unternehmen verwirklichen möchtest und welches DNLA-Tool sich dafür optimal eignet.

Wie kann ich DNLA kennenlernen, bevor ich ein Angebot fix buche?

Du hast die Möglichkeit, zu einem interessanten Vorzugspreis ein DNLA-Starterpaket mit Zufriedenheitsgarantie zu erwerben, um das Verfahren und die Dienstleistung näher kennenzulernen. Du selbst und auch von Dir ausgewählte Teilnehmende nehmen an einem DNLA-Verfahren teil. Im Anschluss an die Beantwortung des Online-Fragenkatalogs und die Auswertung durch DNLA führen wir mit Dir als Entscheider ein 45-minütiges Feedbackgespräch via MS-Teams oder per Telefon. Dabei bekommst Du direkte Hinweise, welche Potenziale noch entwickelt werden können und wie Du bzw. Deine Teilnehmenden die Zusammenarbeit mit den eigenen Mitarbeitenden optimaler gestalten können.

Am Ende des Gesprächs erfolgt eine gemeinsame Reflexion, bei der jeder sich frei äussern kann. Nur wenn Einigkeit darüber besteht, dass die Analyse und das Gespräch professionell durchgeführt wurden und der Einsatz und der Nutzen des DNLA-Verfahrens Dir werthaltige Erkenntnisse liefern, berechnen wir Dir die Investition für das Starterpaket.

Du hast somit die einmalige Möglichkeit, DNLA im Vorfeld risikolos zu testen: Dabei sind für uns aussagekräftige Analysen und guter Service wichtig. Zudem muss für Dich der Nutzen sich in der Wertigkeit widerspiegeln, dass Du von uns konkrete Handlungsweisen, Empfehlungen und Hinweise erhältst, die nachhaltig einen wichtigen, messbaren Beitrag zum Erfolg Deiner



Mitarbeitenden wie auch Deines Unternehmens leisten.

Wo erhalte ich weitergehende Informationen über DNLA?

Kontaktiere uns über eine Nachricht auf unserer Website, oder sende eine E-Mail an r.hug@ledstein.com. Weiterführende Informationen erhältst du auch auf <https://www.DNLA.de>.