

„Talent oder Trugschluss? Wie Diagnostik Fehlentscheidungen verhindert“



Diagnostik als Wegweiser – Bessere Entscheidungen
in Recruiting und Entwicklung



Auszüge eines Feedbacks:



Dominik





• 2.

ESG / Projektmanagement / Business Administration

7 Monate • 



 Nächster Schritt auf meiner Reise des Karriereprogramms 

Warum war das so wertvoll?

- Klare Daten zu Stärken und Entwicklungsfeldern
- Fahrplan, um mein Potenzial gezielt auszuschöpfen – für mich und für unsere Sparkasse
- Vertrauensvoller Austausch in einer Atmosphäre, in der Feedback wirklich Wachstum ermöglicht

Ich bin begeistert, wie treffend die Analyse versteckte Potenziale sichtbar gemacht und gleichzeitig praxisnahe Entwicklungsimpulse geliefert hat. Jetzt heißt es: Erkenntnisse umsetzen, Verantwortung übernehmen und weiter neugierig bleiben!





Soft Skills als Erfolgsfaktor:
erkennen, entwickeln, entfalten

Machen Sie Kompetenzen sichtbar



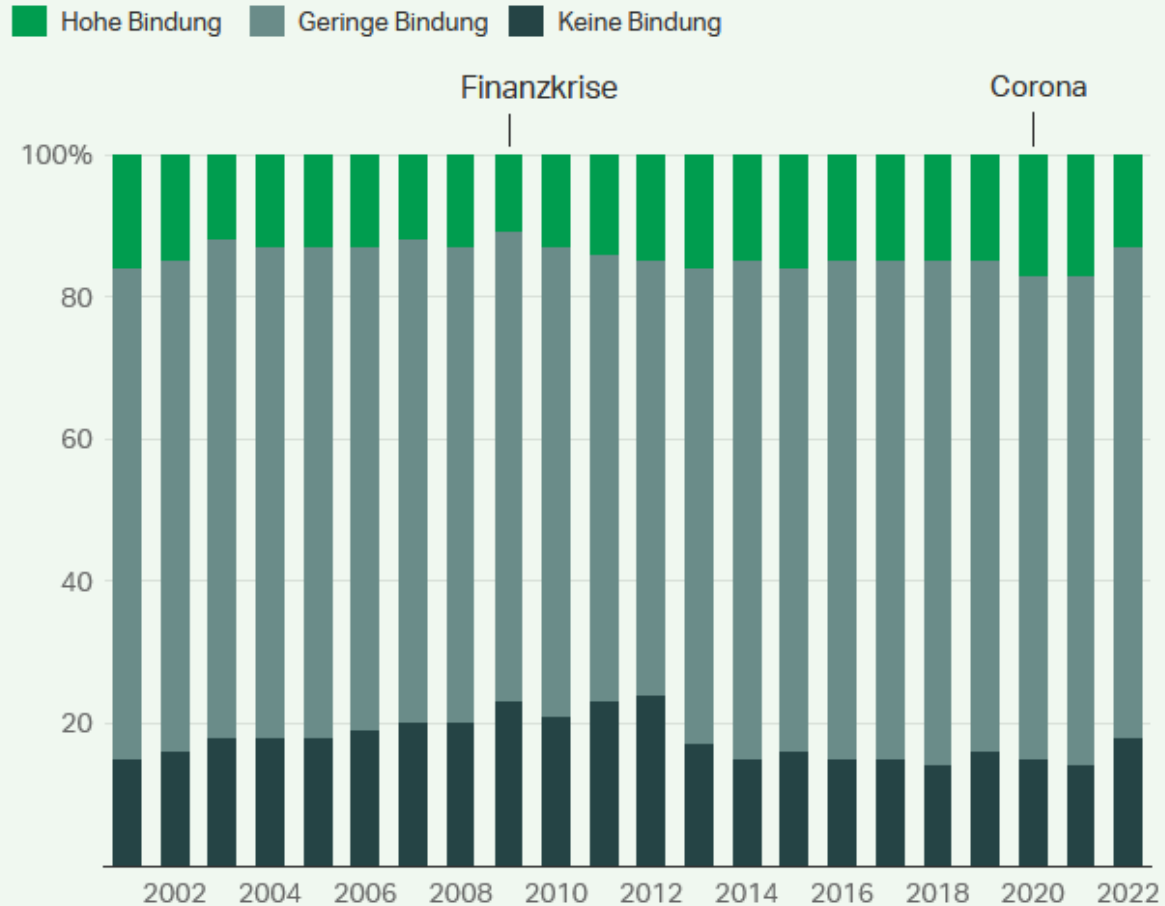




- Arbeiten ohne echtes Engagement
- „Innere Kündigung“
- Ungenutztes Potenzial
- Wirtschaftliche Einbußen

Engagement Index im Zeitverlauf (2001-2022)

Die emotionale Bindung sinkt mit Abklingen der Corona-Pandemie: deutlich weniger Beschäftigte mit Hand, Herz und Verstand bei der Arbeit, weitaus mehr innere Kündiger.

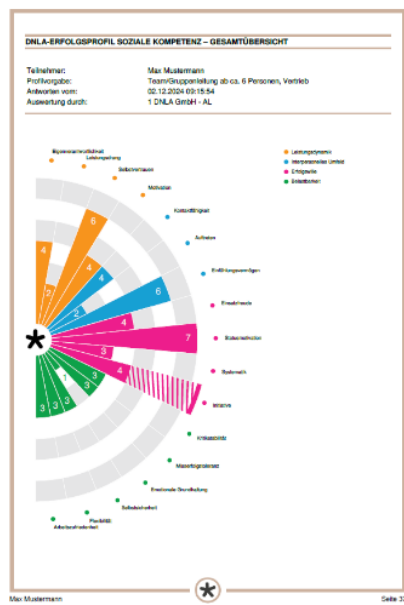
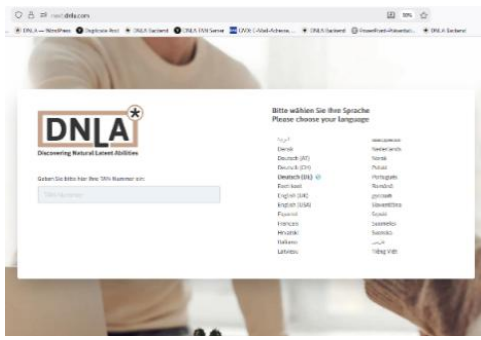


Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.
Basis: Arbeitnehmer:innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

Online-Fragenkatalog

Auswertung, Analyseergebnis

Persönliche Feedbacksession



Entwicklungsempfehlungen,
Coachingpläne

Bedarfsgesteuert:
Coaching,
individuelle Förderung

Richtige
Entscheidungen,
beruflicher Erfolg!

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

FLEXIBILITÄT

Der Faktor Flexibilität beschreibt, wie jemand auf Veränderungen und Störungen reagiert und ob man trotz Störungen und Veränderungen weiter an der Erreichung von Zielen und am Erfolg arbeitet oder ob einen dies stört, vielleicht sogar ärgert und Widerstände hervorruft. Man könnte diesen Faktor also auch mit "Anpassungsfähigkeit" übersetzen.

Im Arbeitsleben heute kommt es immer häufiger und immer schneller dazu, dass Zuständigkeiten, Abläufe und Prioritäten sich verändern und dass man es mit neuen Personen, neuen Inhalten und neuen Aufgaben (auch Lernbereitschaft und der Wille zu beruflicher Weiterbildung fallen also mit in diesen Bereich) zu tun hat. Auch neue, unbekanntere Situationen und Unsicherheiten darüber, was genau auf einen zukommt, begegnen einem häufig im Berufsleben.

Menschen mit einem hohen Maß an Flexibilität schaffen es, auch angesichts von Veränderungen und neuen Situationen – seien sie schon eingetrennt oder seien sie erst in der Diskussion – weiter erfolgreich zu arbeiten und sich auf die neue Situation und auf die neuen Gegebenheiten schnell einzustellen.

Das bedeutet nicht, dass man alle Veränderungen auch gut findet und dass man alles, was einem vorgeschlagen wird auch mitmacht. Es bedeutet, dass man sich zumindest gedanklich auf alles einlässt und alle Möglichkeiten abwägt und Neuen nicht gleich reflexhaft mit Widerständen, Angst und Abwehr begegnet. Wenn Veränderungen eintreten, schaffen es Menschen mit hoher Flexibilität sich an veränderte Umstände schnell und adäquat anzupassen, sie zu akzeptieren und



Das Ergebnis: Die Flexiblen Situationen ausgeprägt man sich + Veränderungs Gelassenheit sogar mit + soll am liebsten verlässlichen akzeptiert. Damit vert. bei genau scheinen + Chancen.

Kooperation

Situation: Herr Mustertyp konzentriert sich derzeit beim Einsatz der eigenen Ressourcen (zu) stark ausschließlich auf Aufgaben aus dem eigenen Verantwortungsbereich. Wenn Aufgaben abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erfordern oder wenn andere Bereiche auf Unterstützung angewiesen sind, dann wird dies im Moment nicht priorisiert.

Mögliche Vorteile: Einerseits stellen Sie so sicher, dass Ihr Verantwortungsbereich seine Ziele und Aufgaben erfüllt und Sie schützen sich selbst und Ihre Mitarbeitenden vor Überforderung und Überbeanspruchung. Es gibt eine klare Abgrenzung zwischen eigenen Aufgaben und den Anforderungen anderer.

Mögliche Nachteile: Wenn Herr Mustertyp diese Haltung jedoch zu einseitig und zu lange einnimmt, isoliert Herr Mustertyp sich dadurch zunehmend. Andere könnten sich über mangelnde Unterstützung beklagen und ihrerseits wenig geneigt sein, Herrn Mustertyp zu unterstützen, wenn Herr Mustertyp selbst Hilfe braucht. Gegenüber jemandem, dessen Kooperationsbereitschaft gering ist, verspüren auch andere weniger Lust, ihrerseits kooperativ zu sein. Darunter leidet die Gesamteffektivität in der Organisation.

Maßnahmen:

- Nehmen Sie mit Herrn Mustertyp einen Perspektivwechsel vor und regen sie zur Reflexion über das derzeit praktizierte Kooperationsverhalten an: Wie würde Herr Mustertyp selbst es finden, wenn andere es an Hilfsbereitschaft und Kooperationswillen mangeln lassen?
- Das eigene Verhalten zu reflektieren und zu spiegeln hilft, zu erkennen, wie es auf andere Menschen wirkt. Auf diese Weise können die Wirkungen des eigenen Verhaltens besser eingeschätzt und dadurch die eigenen Aktionen bewusster gesteuert werden.
- Man sollte sich bewusst sein, welche Vorteile es – letztlich auch für einen selbst – hat, auch einmal anderen zu helfen. Jede Organisation ist ein soziales Gebilde und

1. DNLA – Toolportfolio in der Übersicht

TOOLS

DNLA - Die Erfolgsprognose

Hier ein Überblick über alle Tools, die Sie bei uns nutzen können:



DNLA ESK – Erfolgsprofil
Soziale Kompetenz: Soziale Kompetenz bei Mitarbeitern entdecken und fördern

Was macht Menschen erfolgreich? Und was unterscheidet dabei gute Mitarbeiter von mittelmäßigen? Was unterscheidet echte

[Mehr erfahren >](#)



DNLA MM – Management und Führung: Integrative Führung sichern und Führungspersönlichkeit stärken

Gute Führungskräfte haben zwei Ziele:
 1. Sich selbst und ihre Führung verbessern
 2. Die eigenen Mitarbeiter durch die Führung

[Mehr erfahren >](#)



DNLA LQ – Leadership Qualities: Kommende Führungskräfte erkennen und stärken

Wenn ein Unternehmen nicht gut geführt wird, dann kann es nicht erfolgreich sein. Die Frage nach dem Führungsnachwuchs auf allen

[Mehr erfahren >](#)



DNLA TA – Teamanalyse: Teams und deren Performance stärken

Wirklich erfolgreich kann ein Unternehmen erst sein, wenn dort nicht nur gute Einzelkötter am Start sind. Sie sollten auch

[Mehr erfahren >](#)



DNLA PWA – Personalwirtschaftliche Analyse / Mitarbeiterbefragung

Jede/r Unternehmende und jedes Unternehmen kennt seine Kennzahlen – Umsätze, Kosten, Erträge und seine BWA. Wie

[Mehr erfahren >](#)



DNLA VKP – Verkäuferrisches Potenzial: Volle Vertriebspower sichern

Vertrieb ist eine Kernfunktion im Unternehmen – ohne erfolgreiche Vertriebsaktivitäten keine Kunden. Investitionen in verkäuferrisches



DNLA AZU – Jobstarter/ Azubi: Die beste Wahl treffen und Azubis optimal fördern

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte und Leistungsträger von morgen! Auswahl, Kompetenzfeststellung,



DNLA ESK – Screening / Schnell-Check: Der Sozialkompetenz-Schnell-Check für alle mit wenig Zeit

Eine Stärke von DNLA ist die Analysetiefe und der Detailreichtum der Analysen. Bevor man



DNLA MSS – Das Tool zur Stresserkennung: Früherkennung und Lösung von Stress im beruflichen Umfeld

Stressbelastung und Gesundheit bzw. Gefährdung am Arbeitsplatz ist ein Thema, das längst alle Berufsgruppen und alle beruflichen

[Mehr erfahren >](#)



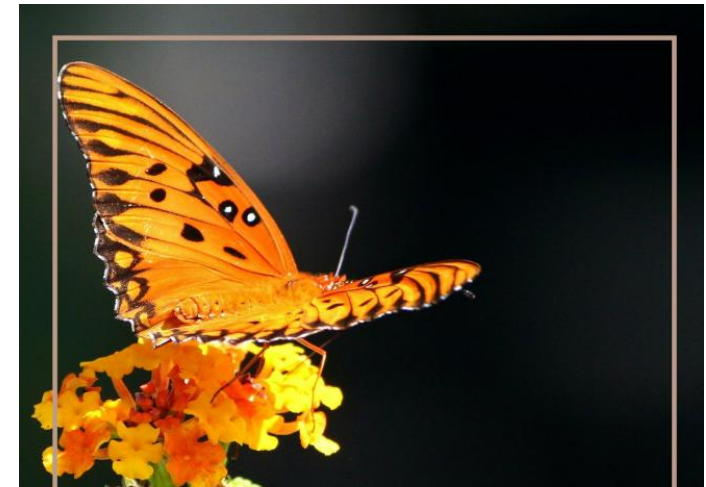
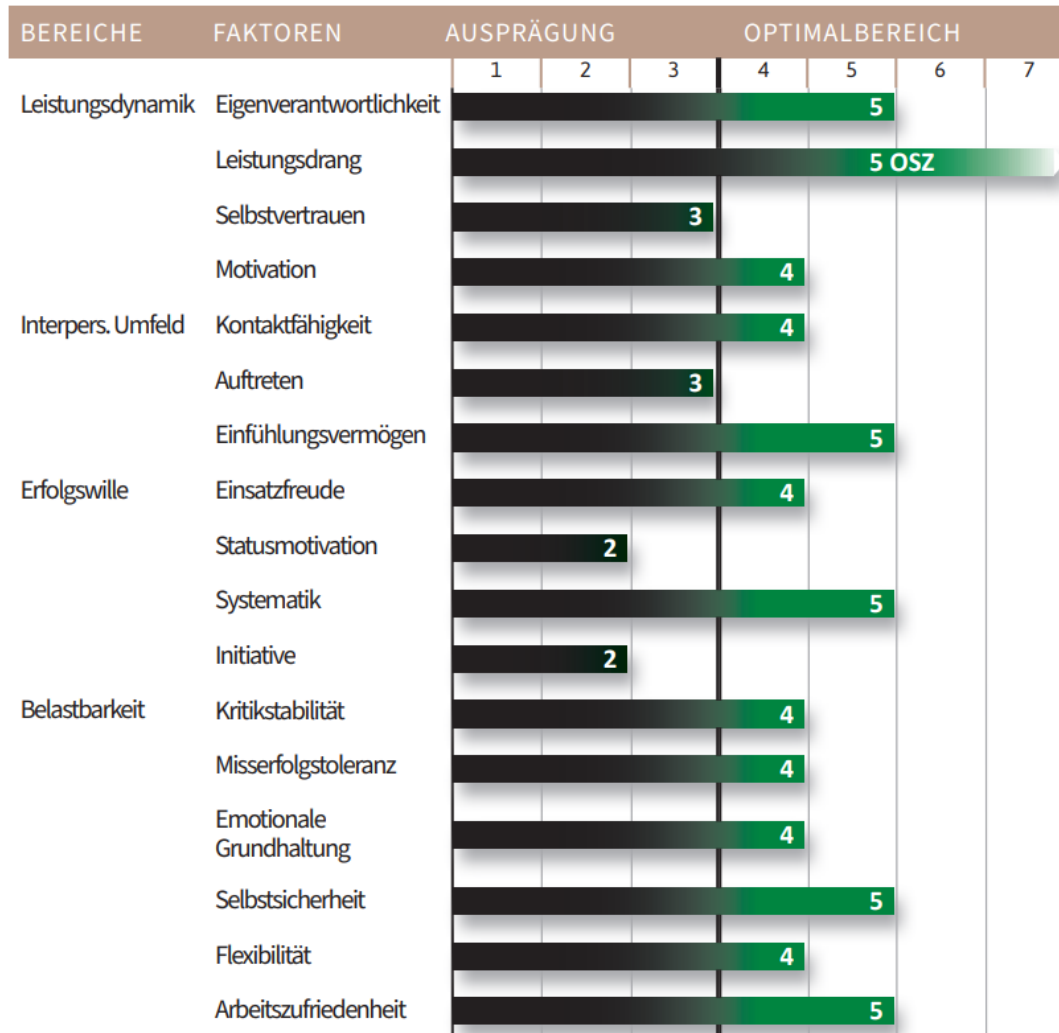
DNLA SKH: Soziale Kompetenz im Handwerk – genauso wichtig wie handwerkliches Geschick

DNLA erfasst und entwickelt grundlegende Faktoren des beruflichen Erfolgs. Die Soziale Kompetenz im Handwerk mit Faktoren wie

[Mehr erfahren >](#)

Soziale Kompetenz – die Basis des beruflichen Erfolgs

Die 17 wichtigsten “weichen” Erfolgsfaktoren für den beruflichen Bereich



POTENZIALENTWICKLUNG

POTENZIALE VOLL ENTFALTEN

DNLA - Discovering and Developing Natural Latent Abilities

Viel Potenzial bleibt ungenutzt, weil Menschen im Beruf frustriert sind, Ideen und Engagement nicht gewertschätzt werden oder sie falsch geführt werden. Stress und Überlastung tun ein Übriges.
Mit DNLA lassen sich die von Natur aus vorhandenen Potenziale und (Soft) Skills erkennen und wieder entwickeln.



Management und Leadership

FAKTOREN	AUSPRÄGUNG						
	50%	70%	90%	100%	110%	130%	150%
Führungsqualität	Autorität			← *			
	Delegation				*		
	Einbeziehung						*
	Legitimation			*			
	Leistungsforderung			*			
	Mitarbeiter-Entwicklung					*	
	Selbstvertrauen					*	
	Verantwortung für MA						*
Kooperation & Konsens	Einfluss			*			
	Identifikation				*		
	Image				*		
	Kommunikationsbereitschaft						*
	Konfliktverhalten						*
	Konsensbildung					*	
	Kooperation					*	
	Machtverhalten				← *		
	Personenorientierung					*	
	Teamarbeit					*	
Unternehmerisches Denken	Anspruchsniveau		*				
	Informationsverhalten				*		
	Entscheidungsfreude					*	
	Innovation						*
	Qualitätsbewusstsein						*
	Risikoverhalten				*		
	Systematik				*		



FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

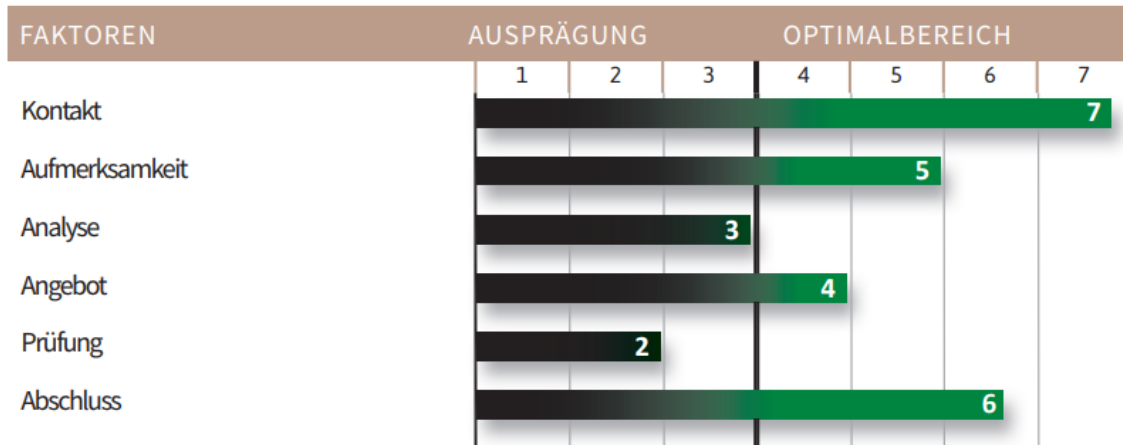
ERFOLGREICH MANAGEN & RICHTIG FÜHREN

DNLA verbessert die Führung und die Zusammenarbeit

Mit DNLA MM - Management messen und entwickeln Sie die Erfolgsfaktoren aus den Bereichen Führungsqualität, Kooperation und Konsens (=Zusammenarbeit im Management-Team) und unternehmerisches Denken. Für Führungskräfte eine unverzichtbare Ergänzung zum ESK.

Sales Potential

Onlinebefragung; Messung der Ausprägung von 6 Erfolgsfaktoren für Verkaufs- und Beratungsprozesse.



Customized



VertriebsTalentCheck

Auswertung
für die Führungskraft

Theo Mustermann



Einstellung befürwortet:

Ja (3:0), bestätigt als BL

KOMPETENZFELD	ERHEBUNG	KANNEN KÖNNEN BEHERRSCHEN					
		1	2	3	4	5	6
Kognitive Leistungsfähigkeit	Onlineassessment	4,8					
Fachkenntnisse	Onlineassessment	3,3					
Kooperationsfähigkeit & Netzwerkverhalten	Onlineassessment	4					
	Intervieweindrücke	5					
Kontaktfähigkeit	Onlineassessment	4,3					
	Intervieweindrücke	5,5					
Arbeitsverhalten	Onlineassessment	4					
	Intervieweindrücke	5,5					
Anwendungsorientierte Methodenkompetenz	Onlineassessment	4,5					
	Intervieweindrücke	4					
Motivation, Lern- und Leistungsbereitschaft	Onlineassessment	3,8					
	Intervieweindrücke	5					
Integrität und Einstellung	Onlineassessment	4,3					
	Intervieweindrücke	6					
Onlineassessment		4,1					
Intervieweindrücke		5,2					
Gesamtergebnis		4,6					

Eindruck des Bewerbers

Kein Kommentar abgegeben



PERSONALAUSWAHL

**DIE RICHTIGE WAHL
IST KEIN ZUFALL**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Discovering Natural Latent Abilities

Ihr Ansprechpartner:

DNLA GmbH

Münsterstraße 11

48282 Emsdetten

Tel.: +49 2572/ 946896 - 0

Fax: +49 2572/ 946896 – 68

Mail: gaugler@dnla.de

Web: www.dnla.de

Diagnostik als Wegweiser – bessere Entscheidungen in Recruiting & Entwicklung

Potenzial erkennt man nicht am Lebenslauf – aber mit dem richtigen Blick.

DNLA zeigt, wie moderne Soft-Skill-Diagnostik den Bewerbungsprozess ergänzt und die Personalentwicklung nachhaltig stärkt.

Ob Recruiting, Führungskräfteentwicklung oder Teamanalyse – DNLA liefert mit wissenschaftlich fundierten Verfahren und jahrzehntelanger Erfahrung Antworten auf zentrale Fragen:

- ▶ Wer passt wirklich ins Team – fachlich und menschlich?
- ▶ Wo liegen ungenutzte Potenziale im Unternehmen?
- ▶ Wie entwickelt man Führung wirksam und zielgerichtet

Die Analyse ist dabei kein Selbstzweck, sondern der Startpunkt für individuelle Entwicklung – fundiert, praxisnah und auf den Menschen ausgerichtet.

So wird Diagnostik zum Wegweiser für bessere Entscheidungen – im Recruiting und in der Führung.



Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?



20.12.2025

The Core Skills for 2030: Soft Skills on the rise

The OECD Future of Jobs report 2030 shows which skills will be increasingly in demand in the 2030ies. This will create

Gute Führung steigert die Performance

Emotionale Bindung als Booster für die Performance

- 78 % weniger Fehlzeiten
- 63 % weniger Arbeitsunfälle
- 32 % weniger Qualitätsmängel
- 10 % bessere Kundenbewertungen
- Bis zu 18 % höhere Produktivität

Also ein signifikanter Nachweis, dass Mitarbeiterbindung sich auch in der Unternehmenskasse bemerkbar macht.

JUGENDLICHE AM ARBEITSMARKT

Deutschland sucht Azubis – und scheitert dann an ihrer Ausbildung



Ausbildungsreife bleibt große
Baustelle – Soft Skills zählen

**Rote Karte für schlechte Führung:
emotionale Bindung deutscher
Beschäftigter auf Talfahrt**

Viele Beschäftigte unzufrieden und gestresst

Stand: 23.04.2025 • 10:24 Uhr

**Gallup Studie 2024 – Deutschland macht Dienst
nach Vorschrift**