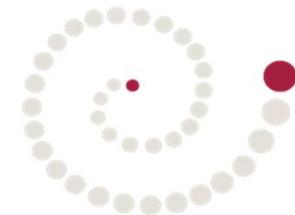


Umfassende Personalentwicklung aus einer Hand



&

equitras[®]
coaching für
führungskräfte



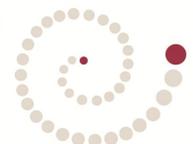
Von der Personalauswahl bis zum Bildungscontrolling

Die Herausforderung

- Einer der größten Kostenblöcke in Unternehmen sind die Personalkosten!
- **Aber!** Der Gegenwert für diesen Kostenblock ist nicht aus der Bilanz abzulesen!
- Die Folge: Sie stochern in diesem Bereich mehr oder weniger im Nebel!

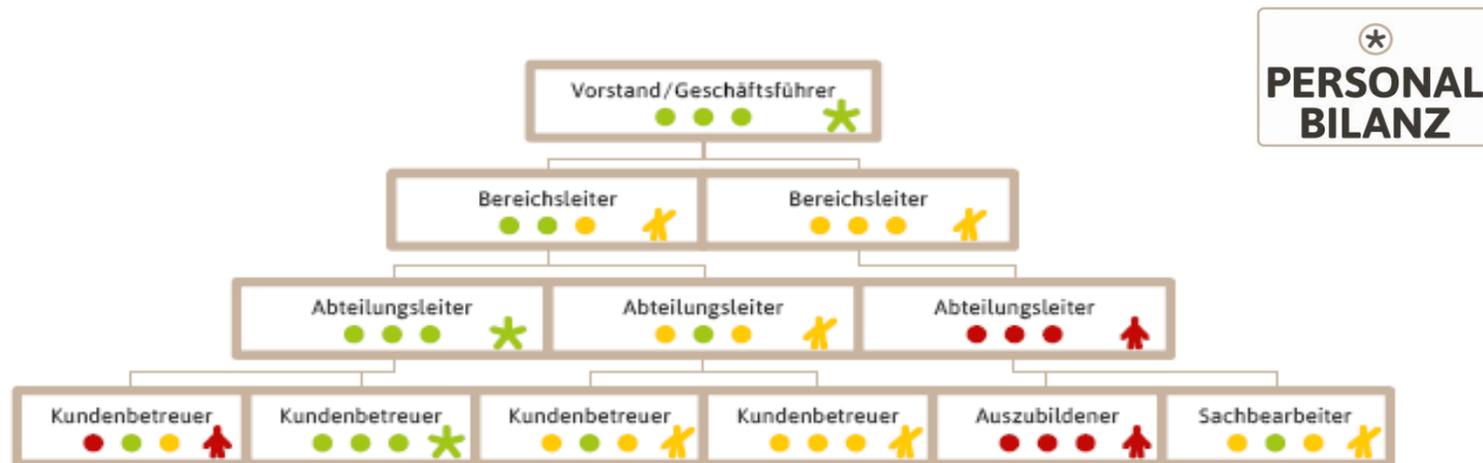


- Denn: Nur Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung an Ihr Unternehmen erbringen 100 % Leistung – im Schnitt sind das nur 15 % aller Mitarbeiter!*
- **Leisten Ihre Mitarbeiter was sie leisten können?**
- **Wie viel Potenzial lassen Sie ungenutzt?**
- Das ungenutzte Wertschöpfungspotenzial bei einem 100-Mann-Unternehmen beträgt im Schnitt laut Gallup-Studie **jährlich circa 1.500.000 Euro!***



Unsere Lösung – die PERSONALBILANZ

- Die PERSONALBILANZ zeigt, wie Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter ausgeprägt sind und
- was bei jedem Einzelnen getan werden kann, um die emotionale Bindung ans Unternehmen, die Arbeitszufriedenheit und die Performance zu steigern!



- Die PERSONALBILANZ ist Grundlage für eine qualifizierte, gesteuerte und nachhaltige Personalarbeit.
- Sie ist besonders für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet, die über keine eigene Personalentwicklung verfügen.

Wir stellen uns vor



Klaus Haddick

- Jahrgang 1957, verheiratet, zwei erwachsene Kinder
- staatlich geprüfter Pädagoge (TU München)
- seit über 20 Jahren selbständig als Berater und Trainer
- seit 1993 Geschäftsführer der DNLA-GmbH (zuvor: GMP)
- weltweiter Lizenzgeber für
DNLA-HUMAN RESOURCES EXPERT SYSTEMS
- hat das Konzept PERSONALBILANZ entwickelt
und zum Erfolg geführt

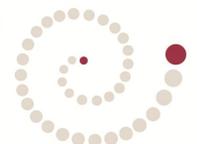


Wir stellen uns vor



Roland Lassner

- Jahrgang 1958, geschieden, zwei erwachsene Söhne
- Diplom- Ökonom
- 14 Jahre interner Trainer und Berater in einem DAX-Konzern
- 12 Jahre freiberufliche Tätigkeit als Unternehmensberater
- Seit 2016 Kooperationspartner der DNLA GmbH
- Seit März 2017 Geschäftsführer der equitras GmbH
- Management-Trainer & Coach
- DNLA-Berater & Spezialist für Personalbilanzen



Die einzelnen Elemente der PERSONALBILANZ

1. Die DNLA-Analyseverfahren

Mit den DNLA-Analyseverfahren messen wir die aktuelle Ausprägung der Sozial- und Führungskompetenzen Ihrer Fach- und Führungskräfte.

2. Die individuellen Handlungspläne

Auf dieser Basis entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen individuelle Handlungspläne zum Aufbau und zur Weiterentwicklung der entsprechenden Kompetenzen.

3. Die Entwicklungsmaßnahmen

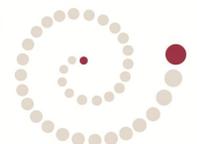
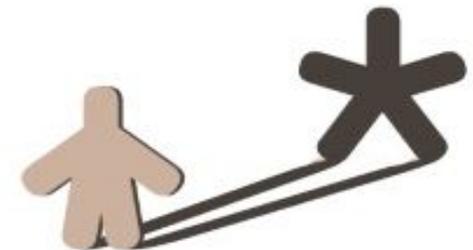
Mit Coaching sowie mit entsprechenden Seminaren und Workshops lassen sich die Sozial- und Führungskompetenzen sehr gut entwickeln.

4. Der Jahres-Erfolgs-Check

Mit dem Jahres-Erfolgs-Check wird das Ergebnis der Entwicklungsmaßnahmen gemessen und bilanziert.

5. Der jährliche Bilanzierungsprozess

Mit diesem jährlich wiederkehrenden Prozess bieten wir Ihnen eine nachhaltige Personalentwicklung, die Ihr Unternehmen wesentlich voranbringen wird.



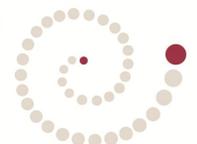
1. Element: DNLA – Discovering Natural Latent Abilities

- DNLA ist in seiner Basis-Version ein Analyseverfahren zur Aufdeckung natürlich vorhandener Potenziale.
- Diese Potenziale stecken in jedem Menschen und werden auch als emotionale oder soziale Kompetenz bezeichnet.
- Soziale Kompetenz ist, wie viele Studien gezeigt haben, ein wesentlicher Faktor für beruflichen Erfolg.
- DNLA basiert auf Grundlagenforschung zum Thema "Sozialkompetenz" und "Berufliche Erfolgsfaktoren" am **Max-Planck-Institut in München**.
- Es ist **ein wissenschaftlich abgesichertes Modell**, das alle wesentlichen Faktoren im Bereich sozialer Kompetenz, die den Berufserfolg beeinflussen, beinhaltet.

Qualität „Made in Germany“



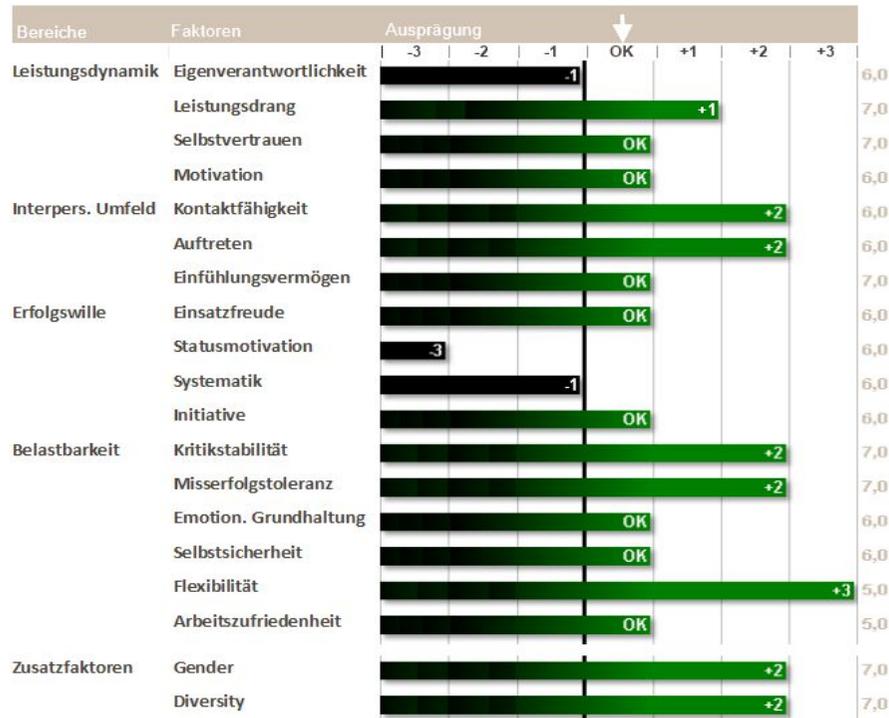
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT



1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (1)

DNLA – ESK Erfolgsprofil Soziale Kompetenz

Fragen: 191 Faktoren: 19 Bereiche: 4



Spezifika:

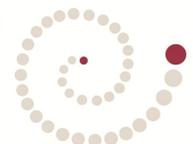
- Verfahren zur Analyse der Sozialkompetenz
- Bereiche: Leistungsdynamik, Erfolgswille, Interpersonelles Umfeld, Belastbarkeit
- Misst die Ausprägung der wichtigsten außerfachlichen Erfolgsfaktoren im Beruf

Zielgruppen:

- Alle Mitarbeiter
- Bewerber

Einsatzbereiche:

- Nachhaltige Personalentwicklung
- Neueinstellungen, Stellenbesetzung
- Bei Schulungen, Trainings, Coaching

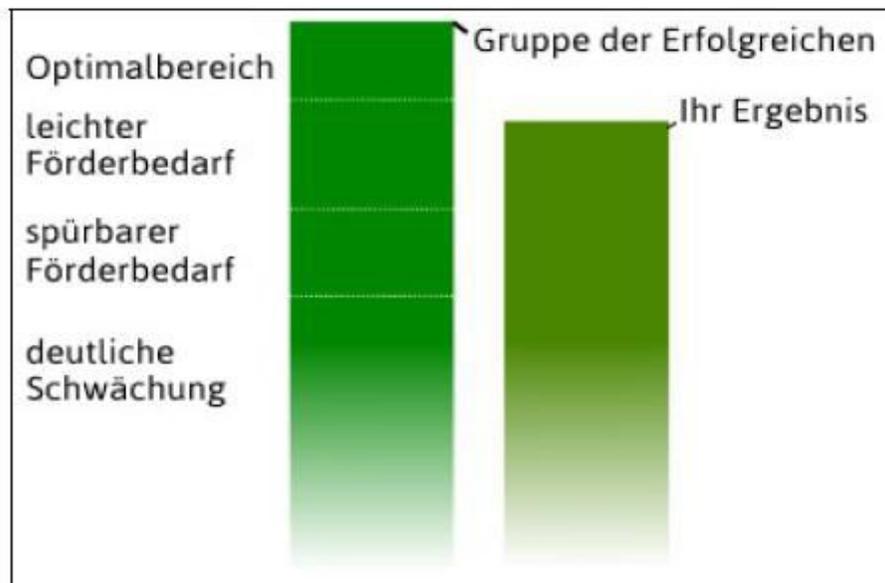


1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (2)

DNLA – ESK „Screening“

Fragen: 19 Bereiche: 4

1. Ihr persönliches Screening-Ergebnis:



Spezifika:

- Verfahren zur Analyse der Sozialkompetenz
- Liefert einen Tendenzwert zur Ausprägung der Sozialkompetenz

Zielgruppen:

- Alle Mitarbeiter
- Alle Bewerber

Einsatzbereiche:

- Neueinstellung, Bewerberauswahl
- Vorauswahl und Eingrenzung bei einer großen Anzahl von Bewerbern
- Vorauswahl von Teilnehmern für das Programm DNLA – ESK

1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (3)

DNLA – MM Management

Fragen: 242 Faktoren: 25 Bereiche: 3

Führungsqualität							
Faktoren	Ausprägung						
	50%	70%	90%	100%	110%	130%	150%
Autorität							👉
Delegation			★				
Einbeziehung					★		
Legitimation	👈						
Leistungsforderung				★			
Mitarbeiter-Entwicklung			★				
Selbstvertrauen				★			
Verantwortung für Mitarbeiter				★			

Kooperation und Konsens							
Faktoren	Ausprägung						
	50%	70%	90%	100%	110%	130%	150%
Einfluss				★			
Identifikation					★		
Image			★				
Kommunikationsbereitschaft				★			
Konfliktverhalten	👈						
Konsensbildung							👉
Kooperation				★			
Machtverhalten				★			
Personenorientierung						★	
Teamarbeit							👉

Unternehmerisches Denken							
Faktoren	Ausprägung						
	50%	70%	90%	100%	110%	130%	150%
Anspruchs-Niveau					★		
Informations-Verhalten							👉
Entscheidungsfreude				★			
Innovation				★			
Qualitätsbewusstsein				★			
Risikoverhalten			★				
Systematik				★			

Spezifika:

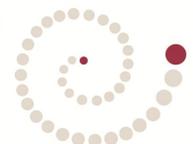
- Verfahren zur Analyse der Führungskompetenz
- Bereiche: Führungsqualität, Kooperation und Konsens, Unternehmerisches Denken
- Klarstellung der Ziele und Vorgaben des Unternehmens an die Führungskräfte

Zielgruppen:

- Alle Führungskräfte
- Kandidaten für Führungspositionen

Einsatzbereiche:

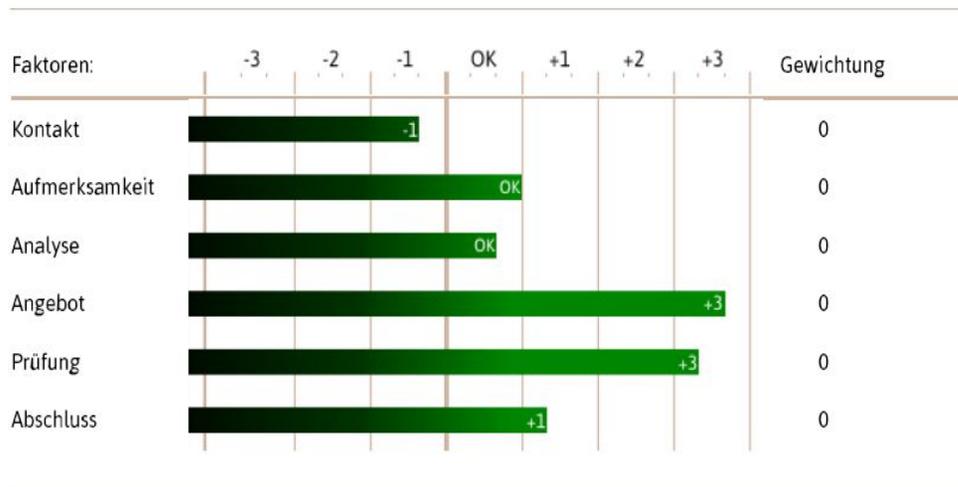
- Neueinstellung, Bewerberauswahl
- Abstimmung des Führungsverhaltens
- Bei Konflikten und Leistungskrisen
- Vor Trainings und Coaching
- Strategische Personalentwicklung



1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (4)

DNLA – VKP Verkäuferisches Potenzial

Fragen: 45/120 Faktoren: 6



Spezifika:

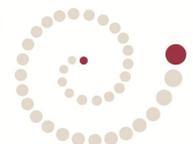
- Verfahren zur Messung des verkäuferischen Potenzials
- Einsetzbar unabhängig von Branche oder Kundengruppe

Zielgruppen:

- Mitarbeiter im Vertrieb, Sales und Marketing
- Einsteiger im Vertrieb

Einsatzbereiche:

- Neueinstellung, Stellenbesetzung
- Potenzialaufbau
- Bei Vertriebsschulungen, Trainings, Coaching



1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (5)

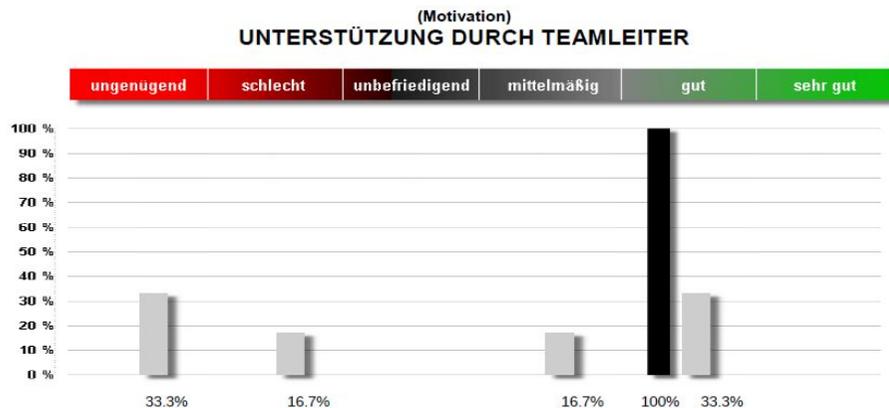
DNLA – TA Teamanalyse

Fragen: 176 Faktoren: 69 Bereiche: 9

Bereich : **Motivation des Teams**
Faktor : **Unterstützung durch Teamleiter**

Beschreibung des Faktors: Unterstützung durch Teamleiter

Der Teamleiter weiß, dass er durch enge Einbindung und persönliche Förderung jedes Einzelnen einen hohen Grad an Motivation schafft. Dazu gehört, dass er bei auftretenden Problemen immer da ist und ein offenes Ohr für jeden im Team hat.



Spezifika:

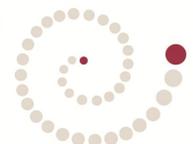
- Verfahren zur Analyse von Teams und gruppendynamischen Prozessen
- Detaillierte Situationseinschätzung der Teammitglieder
- Hilft aus Arbeitsgruppen echte Teams zu formen

Zielgruppen:

- Arbeitsgruppen, Teams, Abteilungen
- Das gesamte Unternehmen

Einsatzbereiche:

- Teamentwicklung
- Optimierung der Zusammenarbeit
- Aufdeckung von Spannungen
- Vergleich mit Spitzenteams



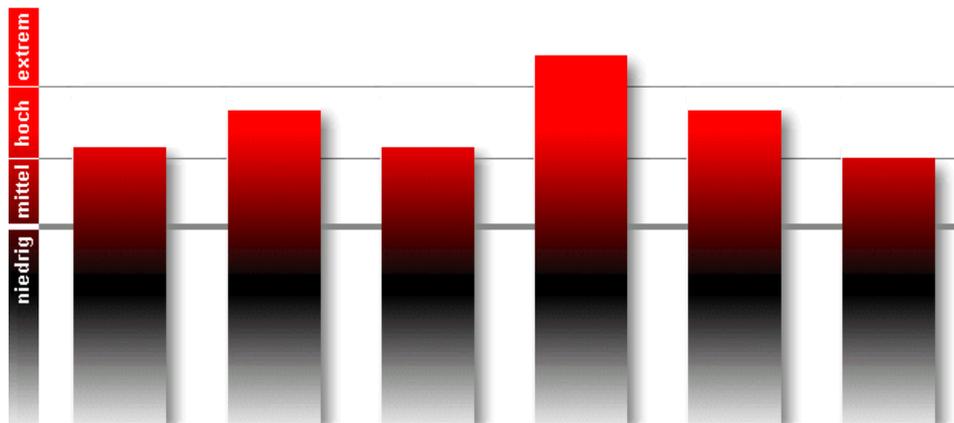
1. Element: DNLA – die wichtigsten Verfahren im Überblick (6)

DNLA – MSS Managerial Stress Survey

Fragen: 161 Stressarten: 6

Managerial Stress Survey

Einfluss von Arbeitsumfeld und -belastungen	Subjektiv empfundene Stressauslöser	Soziales Umfeld Organisation Vergütungen	Anzeichen von akutem Stress	Symptome von chronischem Stress	Veränderungen der Persönlichkeit und des Verhaltens
---	-------------------------------------	--	-----------------------------	---------------------------------	---



Spezifika:

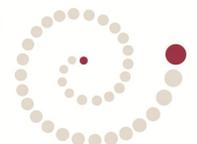
- Verfahren zur Messung der Stressbelastung
- Messung sechs verschiedener Arten von Stress
- Berufsbezogene Stresslevel-Analyse mit konkreten Handlungsvorschlägen

Zielgruppen:

- Alle Mitarbeiter
- Arbeitsbereiche mit hohem Stresspotenzial

Einsatzbereiche:

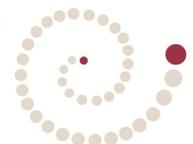
- Stressprävention
- Bei Burnout-Gefährdung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



2. Element: Der individuelle Handlungsplan

- Der individuelle Handlungsplan dient zum Aufbau und zur Weiterentwicklung der entsprechenden Kompetenzen.
- Neben den Ergebnissen der DNLA-Analyse kann auch die Bewertung des Vorgesetzten und der Zielerreichungsgrad als Gesprächsgrundlage für die Entwicklung des Handlungsplans dienen.
- Die für sinnvoll erachteten Maßnahmen werden in einer Fördervereinbarung festgehalten.
- Vereinbart werden können Maßnahmen zwischen:
 - Mitarbeiter und Vorgesetztem
 - Mitarbeiter und Personalbetreuer
 - Mitarbeiter und Berater
- Die Fördervereinbarung dient als persönlicher Entwicklungsplan für den Mitarbeiter.

DNLA ERFOLGSPROFIL	HANDLUNGSPLAN
Teilnehmer: Herr Max Mustermann	
Der/Die Vorgesetzte: _____	Aktuelle Gesamt-Bewertung der jeweiligen Säule:
Aus Säule I (Bewertung des Vorgesetzten):	  
Ziel: Verbesserung der Einstufung im Punkt _____ auf die Einstufung ____.	
Wie kann diese Verbesserung erreicht werden? Was erwartet der Vorgesetzte?	
Aus Säule II (Zielerreichungsgrad):	  
Ziel: Verbesserung der Einstufung im Punkt _____ auf die Einstufung ____.	
Wie kann diese Verbesserung erreicht werden? Was erwartet der Vorgesetzte?	
Aus Säule III (Soziale Kompetenz):	  
Ziel: Optimierung der folgenden Dimensionen (Hilfestellung durch Arbeitsblätter und Spezialfragebögen):	
1. _____	
2. _____	
Die Fördergespräche beginnen am _____. Sie dauern jeweils max. 15 Minuten.	
ORT	DATUM
ABTEILUNG	UNTERSCHRIFT
<small>Die Gesprächsintervalle werden gemeinsam festgelegt. (Empfohlen: Zunächst je 1 x pro Woche, später je 1 x im Monat) Alle Gespräche werden vom Mitarbeiter protokolliert, das Protokoll von beiden unterschrieben. Der Vorgesetzte erhält ein Merkblattchen für die Förderung des Mitarbeiters.</small>	



3. Element: Die Entwicklungsmaßnahmen – Coaching, Seminare & Workshops

- Typische Anlässe für Coaching:



Reagiert sensibel auf Kritik



Ist unmotiviert



Sieht immer nur die Probleme



Glaubt, keinen Einfluss zu haben



Ist nicht einfühlsam

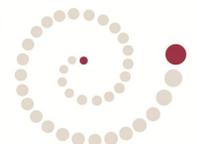
- Mit Coaching die Sozial- und Führungskompetenzen entwickeln:



Kompetenzerweiterung

Sozialkompetenz ist eine essentielle Voraussetzung für eine gelungene Kommunikation und Erfolg im Berufsleben.

Führen wird immer mehr zu einer Aufgabe der Komplexitätsbewältigung. Ein entsprechend integrativer Führungsstil ist dafür genauso wichtig wie die notwendigen Führungskompetenzen.



3. Element: Coaching für Führungs- und Fachkräfte (1)

- Im beruflichen Umfeld geht es im Coaching insbesondere um folgende Themen:



Entscheidungsfindung

Ziel des Coachings ist es, für eine akute Entscheidungssituation eine Lösung zu finden, die überzeugt und auch für alle Beteiligten akzeptabel ist.

Coaching kann Ihnen insbesondere auch dann helfen, wenn unter Umständen unternehmensexistenzielle Konsequenzen mit Ihrer Entscheidungsfindung einhergehen.

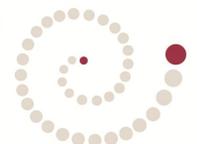


Potenzialentfaltung

Coaching hilft Ihnen, Schritt für Schritt zu definieren, wo Sie derzeit stehen und wo Sie in Zukunft hin möchten.

Sie werden die Möglichkeit haben, verschiedene Optionen der Weiterentwicklung zu reflektieren.

Im Anschluss werden Sie in der Lage sein zu erkennen, ob Sie Ihre Lebensziele gegebenenfalls anpassen und die Balance im Spannungsfeld von Beruf und Familie neu justieren müssen.



3. Element: Coaching für Führungs- und Fachkräfte (2)

- Im beruflichen Umfeld geht es im Coaching insbesondere um folgende Themen:



Konfliktlösung

Ziel des Coachings ist es, Vorgehensweisen zu entwickeln, mit denen Sie Konflikte rechtzeitig erkennen, positiv gestalten und gewinnbringend auflösen können.

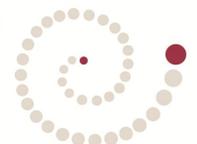
Coaching hilft Ihnen, in schwierigen Situationen wirklichen Zugang zu Ihren Mitarbeitern zu bekommen.



Krisenbewältigung

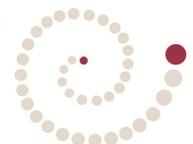
Coaching kann Sie dabei unterstützen, Ihre Fähigkeit zur erfolgreichen Krisenbewältigung zu steigern.

Neben einer angemessenen Problemanalyse geht es darum, eine tragfähige Perspektive als Basis jeder erfolgreichen Krisenbewältigung zu entwickeln.



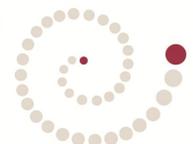
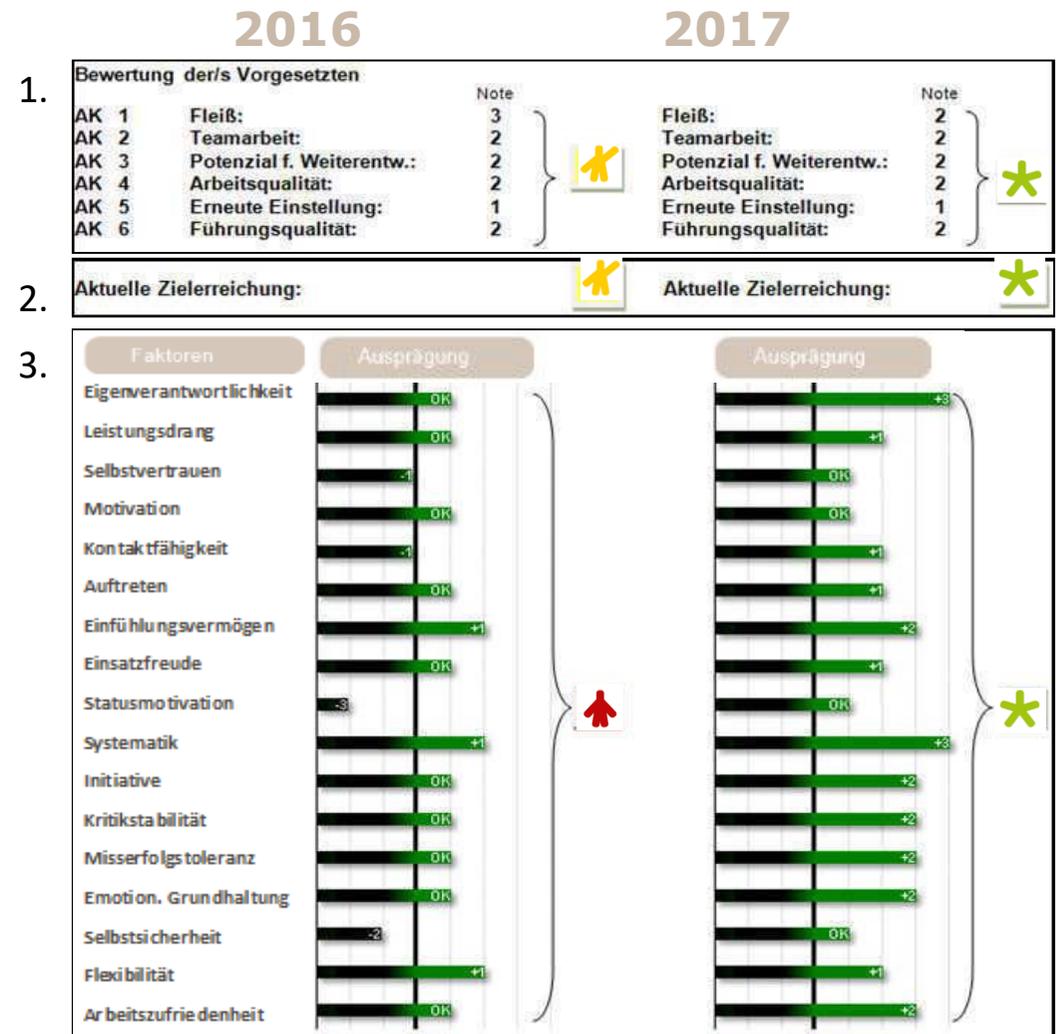
3. Element: Maßgeschneiderte Seminare und Workshops

- Unsere Seminare zielen konkret auf die Weiterentwicklung der Sozial- und Führungskompetenzen,
- fundiert und auf die Besonderheiten Ihres Unternehmens zugeschnitten.
- Wir führen sowohl Inhouse-Seminare als auch offene Seminare durch.
- Bei Themen, die wir nicht anbieten (z.B. Verkaufstraining), unterstützen wir Sie bei der Suche nach einem geeigneten Trainingspartner.
- Bei anstehenden Veränderungsmaßnahmen unterstützen wir Sie durch eine fundierte Beratung und entsprechende Change-Workshops während der gesamten Dauer des Veränderungsprozesses.



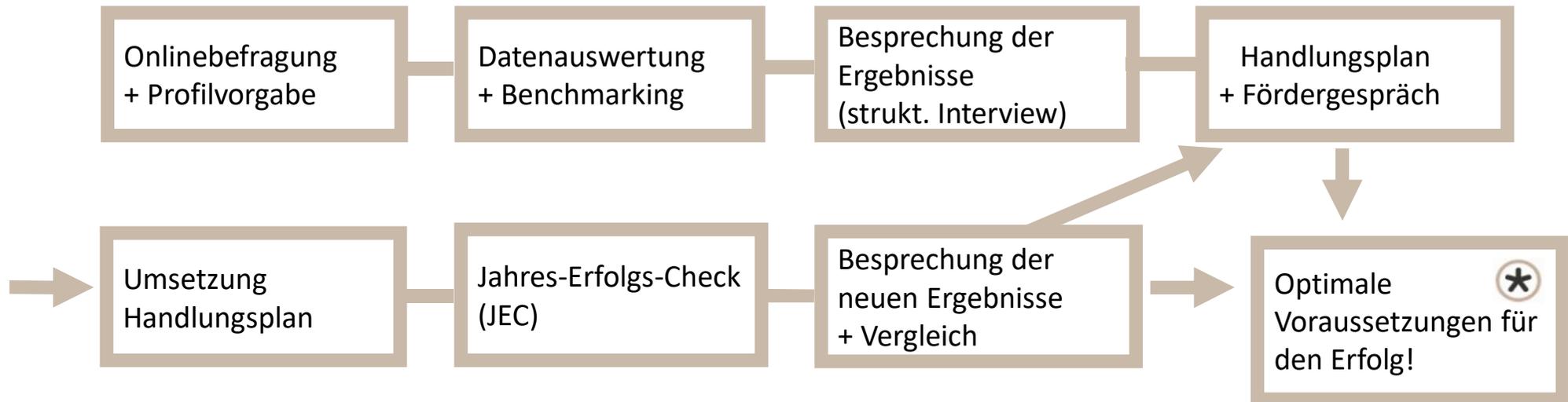
4. Element: Der Jahres-Erfolgs-Check (JEC)

- Mit dem Jahres-Erfolgs-Check wird das Ergebnis der Entwicklungsmaßnahmen gemessen und bilanziert. Der JEC kann bis zu drei Säulen berücksichtigen.
- 1. Säule: Bewertung durch den Vorgesetzten** (Bewertung von vier vorgegebenen Zielen)
- 2. Säule: Zielerreichungsgrad** (Bewertung von vier frei wählbaren Zielen bzw. betrieblichen Leistungskriterien, bspw. das Umsatzvolumen)
- 3. Säule: Derzeitige Ausprägung der mentalen Faktoren** (bspw. der Sozialkompetenz und der Führungskompetenz)



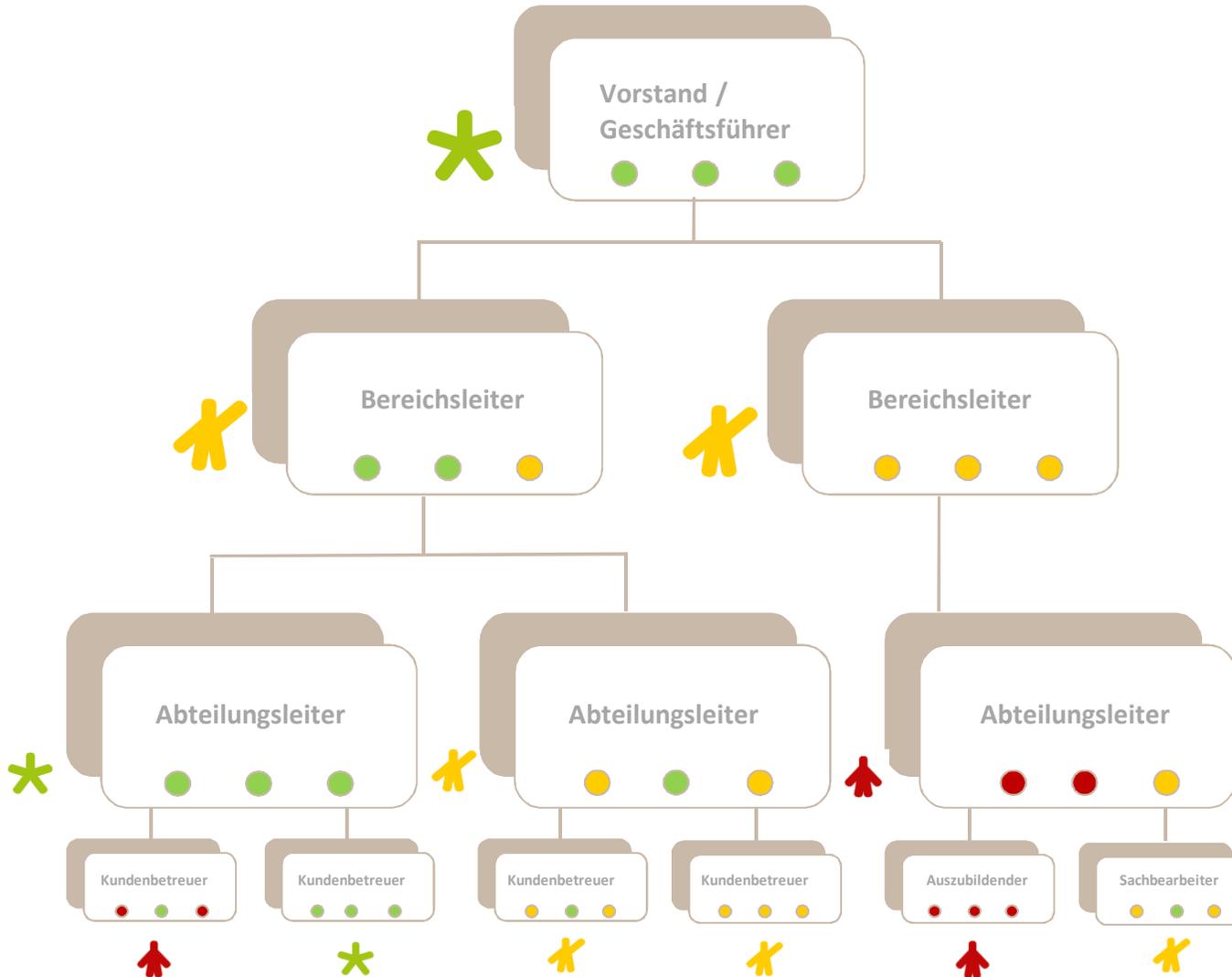
5. Element: Der jährliche Bilanzierungsprozess

- Der jährliche Prozessablauf basierend auf den DNLA-Analysen:

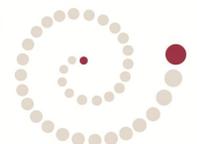


- Profilvergabe:
 - Festlegung eines Anforderungsprofils passend zum Mitarbeiter bzw. zur angestrebten Stelle.
 - Dabei wird unterschieden zwischen Erstellungsgrund, Berufliche Ebene und Art der Tätigkeit.
- Benchmarking:
 - Vergleich der Antworten des Mitarbeiters mit den Antworten einer Referenzgruppe.
 - Die Referenzgruppe besteht aus Personen mit derselben bzw. einer vergleichbaren Tätigkeit.
 - Verglichen wird mit den Besten der Referenzgruppe, nicht mit dem Durchschnitt.

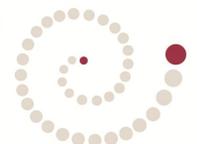
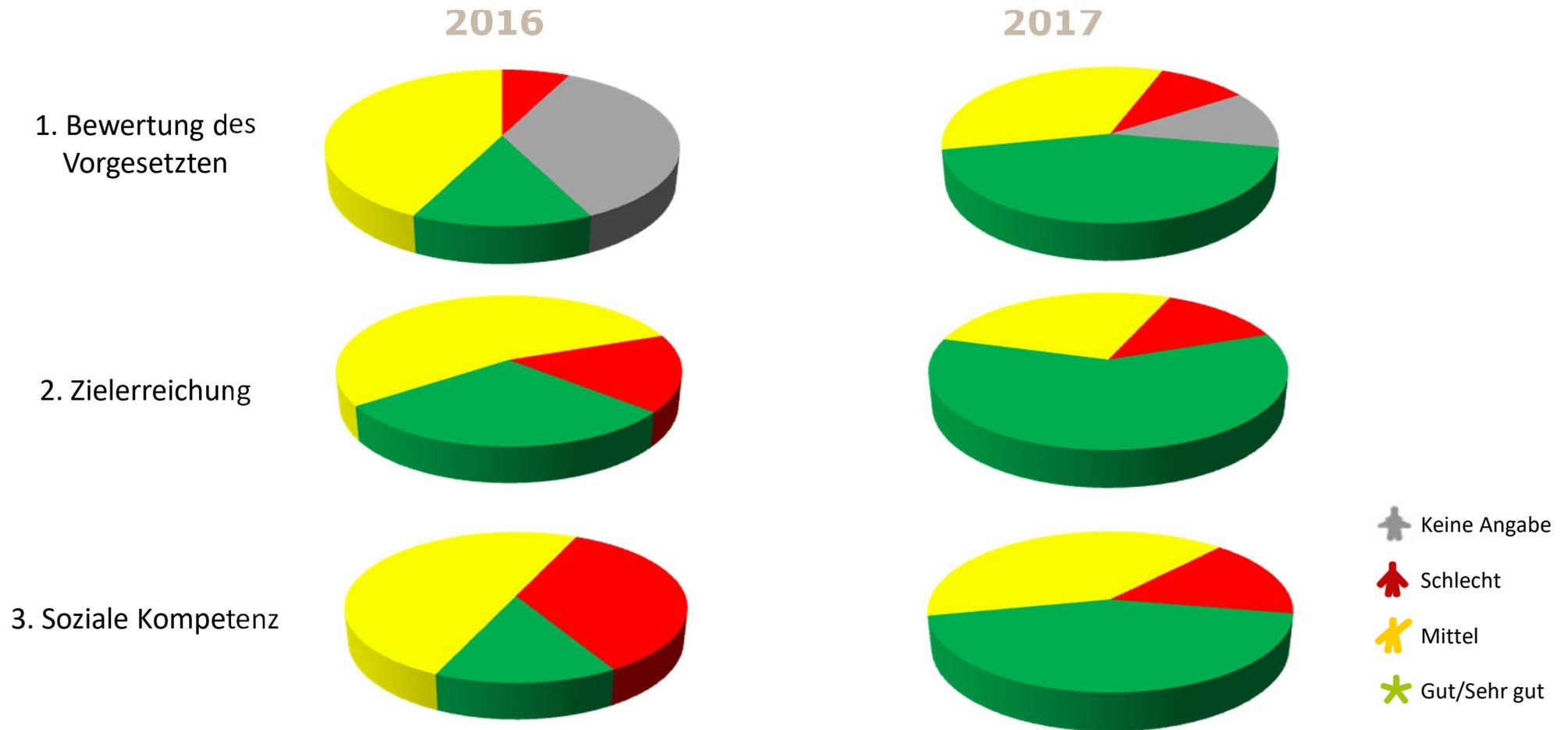
5. Element: Organigramm als Personalampel



- Das Organigramm kann zur Personalampel ausgebaut werden.
- Die Personalampel gibt einen Gesamtüberblick der Personalsituation.
- Sie sehen sofort, wo im Unternehmen Unterstützung benötigt wird!



5. Element: Aggregierte Sicht der Personalsituation



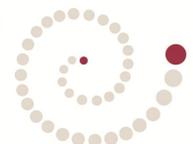
Systematische Personalentwicklung

- Beratung und Personalentwicklung für das ganze Unternehmen nach einem DIN-zertifizierten Prozess!
- Einfach anzuwenden, erfolgreich und effektiv!
- Personalberatung, Potenzialanalyse und Personalentwicklung – alles aus einer Hand!
- Jährliche Absprache der Notwendigkeit und Effektivität von Personal-Maßnahmen!
- Jährliche Messungen der wichtigsten HR-Daten des Unternehmens – für eine Pauschalsumme!
- Mitverantwortung der equitras GmbH für das gemeinsame Ergebnis – auf Wunsch sogar mit Erfolgsgarantie!
- **Erfolgsgarantie:** Die equitras GmbH übernimmt die Garantie, dass der Kunde bei intensiver Betreuung über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren, mindestens das Doppelte der Summe des Beratungsauftrages an Ertragssteigerung erwirtschaftet.
- Bei weniger Steigerung als dem Doppelten der Investitionen zahlt die equitras GmbH 30 % der Investitionskosten zurück.



Zertifizierung nach DIN 33430

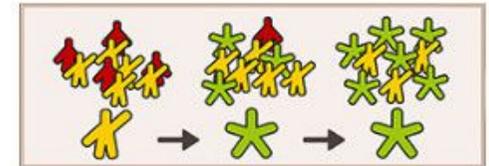
Anforderungen an
berufsbezogene
Eignungsdiagnostik



Die PERSONALBILANZ – Ihre Vorteile (1)

Messbarkeit

- Nutzen Sie objektive Hinweise zur effektiveren Führung!
- Sie erhalten eine Messung der erfolgsrelevanten Faktoren im beruflichen Kontext – und Wissen über deren Zusammenhänge!
- Nutzen Sie ein HR-Info-System für Führungskräfte und Geschäftsleitung!



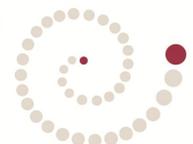
Sicherheit

- Optimierung der Personalauswahl – durch optimales Matching von Anforderungen der Stelle und Potenzial der Bewerber!
- Seien Sie erfolgreich im „War for Talents“ – überwinden Sie den Fachkräftemangel!
- Werden Sie zum „Employer of Choice“ – dem Wunscharbeitgeber der Besten Ihrer Branche!



Mitarbeiterbindung

- Fördern und fordern Sie gezielt Ihre Mitarbeiter – und das mit System!
- Das schafft Zufriedenheit und Motivation und senkt gleichzeitig die Fluktuationsrate!



Die PERSONALBILANZ – Ihre Vorteile (2)

Bildungscontrolling

- Wir liefern Ihnen ein objektives Controlling von Führungsqualität und Mitarbeiterpotenzial – in Form von Benchmarking!
- Probleme werden frühzeitig erkannt, Trainingserfolge werden aufgezeigt!
- HR-Budgets können optimal zugewiesen werden!



Benchmark

Ertragssteigerungen

- Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft Ihrer Mitarbeiter werden kontinuierlich gesteigert!
- Der Krankenstand in Ihrem Unternehmen wird wesentlich gesenkt!
- Ertragssteigerungen von durchschnittlich 25 % sind die Folge!



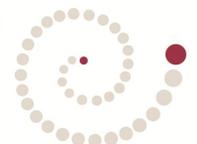
Ertrag

Vergleichszahlen

- Wir ermöglichen Ihnen einen Vergleich der national und international Besten mit den eigenen Mitarbeitern – immer aktualisiert und kompakt!



Übersicht Listen

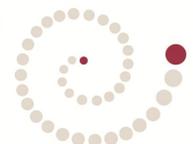


Mit DNLA erfolgreich

Begeisterte Kunden:



ThyssenKrupp Bilstein



Pilotprojekt mit Zufriedenheitsgarantie (1)

- Wählen Sie drei Teilnehmer, die für das Pilotprojekt die entsprechenden Fragenprogramme beantworten.
- Wir kommen mit den Auswertungen zu Ihnen ins Haus und führen mit den Teilnehmern in Anwesenheit der Entscheider die Besprechung der Gutachten durch.
- **Zufriedenheitsgarantie:** Die Investition beträgt 700 € pro Teilnehmer und ist nur dann zu entrichten, wenn alle Beteiligten nach dem Projekt mit der Leistung zufrieden sind!
- Sie können die nachfolgend aufgeführten Pilotprojektmodule ganz individuell nach Ihren Wünschen gestalten.

Für Führungskräfte

Messung der Sozialkompetenz und der Führungskompetenz

Für Mitarbeiter

Messung der Sozialkompetenz

Für Nachwuchsführungskräfte

Messung der Sozialkompetenz und des Managementpotenzials

Für Vertriebsmitarbeiter

Messung der Sozialkompetenz und des verkäuferischen Potenzials

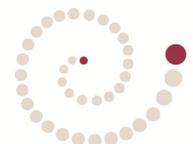


Pilotprojekt mit Zufriedenheitsgarantie (2)

- Wir arbeiten auch auf der Ebene der Teams und Abteilungen, um „Leistungsbremsen“ zu finden und gemeinsam zu lösen.
- Deshalb bieten wir ein Pilotprojekt auch aus diesem Bereich an.
- Wir führen eine Teamanalyse mit einer Arbeitsgruppe oder Abteilung mit bis zu 12 Teilnehmern durch.
- Mit der Auswertung kommen wir zu Ihnen ins Haus und erstellen mit den Teammitgliedern nach einem ausführlichen Teamgespräch einen Handlungsplan zur Weiterentwicklung.



- **Zufriedenheitsgarantie:** Die Investition beträgt 1.950 € und ist nur dann zu entrichten, wenn alle Beteiligten nach dem Projekt mit der Leistung zufrieden sind!



Die equitras GmbH – Ihr Kooperationspartner

Sprechen Sie uns an ...



Unsere Kontaktdaten:

equitras GmbH
Saarstraße 5
53175 Bonn

Fon 0228 909 71 49

Fax 0228 548 751 97

E-Mail info@equitras.com

Internet www.equitras.com

www.personalbilanz.de

... und lassen Sie uns gemeinsam das Potenzial heben,
das in Ihrer Belegschaft noch schlummert!

