

## Newsletter April 2014

### Personalführung exzellent

DNLA – Entdecken und entwickeln natürlich vorhandener Fähigkeiten

Liebe Leserinnen und Leser,

das Marktforschungsunternehmen Gallup untersucht jährlich die Mitarbeiterzufriedenheit und hat ermittelt, dass Mitarbeiter Führungsprobleme als wesentliche Ursache für ihr mangelndes Engagement halten. Autoritärer Führungsstil und Laisser-faire sind out. Manager, die sich an den Erkenntnissen der modernen Organisationspsychologie orientieren und jeden Mitarbeiter einzeln betrachten und ihm persönlich gerecht werden (transformationale Führung) sind in. Auch in der ZEIT, Nr. 16 vom 16.04.2014 ist zu lesen, dass Mitarbeiter dadurch besser motiviert sind und mehr Spaß an der Arbeit haben, dies mit dem Nutzen, dass sie engagierter und erfolgreicher sind.

#### Die wichtigste Aufgabe der Führungskraft

Jeden Mitarbeiter einzeln betrachten und ihm persönlich gerecht werden, was bedeutet das? Die wichtigste Aufgabe von Führungskräften ist es, Mitarbeiter stetig weiterzuentwickeln, sie besser und stärker zu machen und daraus ein Spitzenteam zu etablieren. Das ist nur möglich, wenn individuelle Talente und Potentiale wirklich bekannt sind, was im fachlichen Bereich für die meisten Führungskräfte kein Problem darstellt. Schwierig wird es bei den sozialen Kompetenzen. Dabei ist die Kenntnis darüber doch besonders wichtig, denn nur mit dem Wissen um die aktuelle Ausprägung der Erfolgsfaktoren aus dem Bereich der sozialen Kompetenz kann eine Führungskraft die Mitarbeiter optimal anleiten.

#### DNLA als Führungsinstrument

Was sonst schwer ist wird ganz leicht gemacht. Mit der DNLA – Analyse (**D**iscovering **N**atural **L**atent **A**bilities) werden die für den Erfolg wichtigsten sozialen Kompetenzen (siehe Experten - ecke) gemessen und transparent gemacht. Die Führungskraft erhält damit das notwendige Wissen um die Situation und die Bedürfnisse des Mitarbeiters. Aus den Ergebnissen der Analyse werden, durch einen Vergleich der Stärken und Potentiale mit den Besten, individuelle Handlungspläne entwickelt. Für deren Umsetzung sind Mitarbeiter und Vorgesetzte gleichermaßen verantwortlich, womit das Verhältnis zwischen den Partnern optimal gestaltet und das Fördern und Fordern mit dem richtigen und individuellen Maß möglich wird. Im Ergebnis werden die Mitarbeiter engagierter und erfolgreicher.

#### EXPERTENECKE

Die 17 wichtigsten sozialen Kompetenzen für den Erfolg

#### LEISTUNGSDYNAMIK

Eigenverantwortlichkeit  
Leistungsdrang  
Selbstvertrauen  
Motivation

#### INTERPERSONELLES UMFELD

Kontaktfähigkeit  
Auftreten  
Einfühlungsvermögen

#### ERFOLGSWILLE

Einsatzfreude  
Statusmotivation  
Systematik  
Initiative

#### BELASTBARKEIT

Kritikstabilität  
Misserfolgstoleranz  
Emotionale Grundhaltung  
Selbstsicherheit  
Flexibilität  
Arbeitszufriedenheit

Sind Sie neugierig wie das in der Praxis funktioniert, oder möchten Sie wissen was Unternehmer und Mitarbeiter, die das umsetzen darüber sagen? Vielleicht wollen Sie auch einen Test durchführen – übrigens mit Zufriedenheitsgarantie! Schreiben Sie mir oder rufen Sie mich an, ich stehe gerne zu Ihrer Verfügung. Telefon: 0351/30707000, Email: f.lepschy@lepsy-consulting.de

Ihr  
Frank Lepschy