

DNLA

DISCOVERY OF NATURAL LATENT ABILITIES

DNLA (Discovery of Natural Latent Abilities) is een hoogwaardig expertsysteem dat helpt bij het ontdekken en meten van competenties en factoren van succesvol functioneren. Tevens biedt het instrument handreikingen voor gerichte ontwikkeling van deze competenties. Het is een prima basis om organisaties te ontwikkelen. Wij gebruiken DNLA in persoonlijke coaching met als doel prestatieverbetering van leidinggevendenden, High potentials, topsporters, coaches en commerciële talenten.

DNLA is een uniek en krachtig expertsysteem met hoge voorspellende waarde voor succesvol functioneren in de arbeidssituatie.

Zij gebruikt consequent moderne wetenschappelijke inzichten uit de arbeidspsychologie en organisatiekunde, de verwerking van jarenlange praktijkervaringen van honderden deskundigen en de aanwezige benchmarken. DNLA past goed bij de visie van BeMotion om haar betrouwbare en valide karakter. Tevens is het een transparant en praktisch inzetbaar systeem.

Via gedragsmeting maakt DNLA zichtbaar welke sociale competenties aanwezig zijn en welke ontwikkeling vragen. De volgende modules zijn beschikbaar;

Module Sociale Competenties meet de sociale competenties die een directe relatie hebben met factoren van succes functioneren zoals; prestatiedynamiek, belastbaarheid, ambitie, intermenselijke verhoudingen en het vermogen om met veel verschillende mensen om te gaan.

Module Sociale Competenties Sport meet zoals de module sociale competenties. De vragenlijst en rapportages zijn herkenbaar voor de professionele en de niet-professionele sporter. Geeft inzicht in de mentale en emotionele balans, die de fysieke prestaties beïnvloeden.

Module Managementcompetenties meet voor leidinggevendenden de managementcompetenties die voor effectief leiderschap en management nodig zijn, zoals leidinggevende kwaliteiten, samenwerking en consensus en ondernemerschap.

Module Verkooppotentieel meet verkooptechniek en –tactiek voor verkoopmedewerkers en adviseurs, zoals contactvaardigheden, alertheid, analyse, aanbod, verificatie en transactie.

Sociale competenties

Wij definiëren sociale competenties als vermogens om passend te handelen in contact met anderen. DNLA meet een deel daarvan, namelijk alleen sociale competenties waarvan wetenschappelijk vaststaat dat zij een hoge voorspellende waarde hebben voor succesvol functioneren in het beroepsleven. Ze worden voortdurend aan de praktijk getoetst en waar nodig bijgesteld.

MODULE SOCIALE COMPETENTIES, OOK SPORT

Prestatiedynamiek <ul style="list-style-type: none"> - Zelfverantwoordelijkheid - Prestatiedrang - Zelfvertrouwen - Motivatie 	Intermenselijke verhoudingen <ul style="list-style-type: none"> - Contactvaardigheid - Optreden - Inlevingsvermogen
Ambitie <ul style="list-style-type: none"> - Betrokkenheid - Statusmotivatie - Systematische benadering - Initiatief 	Belastbaarheid <ul style="list-style-type: none"> - Tolerantie mislukkingen - Omgaan met kritiek - Emotionele grondhouding - Zelfverzekerdheid - Flexibiliteit - Arbeidstevredenheid
Interculturele competentie <p>De interculturele competentie is het vermogen om met heel verschillende mensen om te gaan. Deze is opgebouwd uit de factoren contactvaardigheid, inlevingsvermogen, emotionele grondhouding, flexibiliteit en zelfverzekerdheid.</p>	

Voor sport is een aparte module beschikbaar waarbij de vragenlijst en rapportages herkenbaar zijn voor de professionele en de niet-professionele sporter.

MODULE MANAGEMENTCOMPETENTIES

Leidinggevende kwaliteiten <ul style="list-style-type: none"> Gezag Delegeren Participatie medewerkers Legitimiteit Prestatiedruk Personeelsontwikkeling Zelfvertrouwen Verantwoordelijkheidsgevoel voor medewerkers 	Samenwerking en consensus <ul style="list-style-type: none"> Invloed Identificatie Imago Openheid Conflictgedrag Creëren overeenstemming Samenwerking Omgaan met macht Mensgerichtheid Teamwerk 	Ondernemerschap <ul style="list-style-type: none"> Eisen eigen functioneren Omgaan met informatie Beslissingsbereidheid Innovatie Kwaliteitsbewustzijn Risiconemend gedrag Systematisch werken
---	--	--

MODULE VERKOOPCOMPETENTIES

Contact	Aanbod
Alertheid	Verificatie
Analyse	Transactie

Het gemeten en te ontwikkelen potentieel of prestatievermogen kan vervolgens op verschillende manieren worden vergeleken. Bijvoorbeeld door medewerkers te vergelijken met alle succesvolle DNLA deelnemers. Maar ook het vergelijken van medewerkers met elkaar en teams onderling is mogelijk. De vorming van ‘bedrijfsinterne’ benchmarks is dus een kwaliteit van DNLA. Daardoor kan geanalyseerd worden waarin het meest succesvolle team en ook de meest succesvolle medewerkers verschillen van de resultaten van andere teams en medewerkers.

DNLA maakt de gewenste persoonlijke ontwikkeling objectief meetbaar. Dit gebeurt in lijn met de missie, de doelen en de prestaties van de organisatie. Het boeien en binden van medewerkers wordt concreet en hanteerbaar.

De DNLA test kan ingezet worden bij:

- Selectie van medewerkers
- Ontwikkelen van medewerkers
- Functioneringsvragen
- Optimaliseren prestaties organisatie
- Verzuimherstel
- Teamontwikkeling
- Optimaliseren van sportprestaties

DNLA draagt bij aan de vitaliteit en continuïteit van uw organisatie. Medewerkers voelen zich in hun professionaliteit serieus genomen, ontwikkelen zich gericht en functioneren effectiever.

Het geeft antwoord op vragen zoals;

Hoe kan ik de risico's bij aanstelling beperken?

Welke begeleiding heeft deze kandidaat of medewerker nodig?

Hoe kan ik mijn High Potentials optimaal begeleiden?

Maak ik voldoende gebruik van de capaciteiten van mijn medewerker(s)?

Is ontwikkeling van mijn team / medewerker(s) mogelijk?

Hoe kom ik tot verzuimherstel bij deze medewerker?

Hoe kan ik mijn goede mensen blijven binden en boeien?

Het onderzoek bestaat uit vier stappen:

1. Op basis van het functieprofiel worden de competenties van de medewerker in beeld gebracht
2. Er wordt een onderzoek uitgevoerd op locatie, met behulp van een computer
3. De onderzoeksresultaten worden binnen het Masterprogramma verwerkt, waarin de deelnemer wordt gebenchmarkt. Resultaat is een onderzoeksrapport voor zowel de kandidaat als de (potentiële) werkgever.
4. Tot slot volgt een nagesprek met de DNLA expert. Op verzoek in het bijzijn van de direct leidinggevende of een andere vertrouwenspersoon.

De rapportage levert een goede basis voor beslissingen over stappen in carrière of ontwikkeling. Het geeft een verheldering van de gedragsspiegel en een versterking van de samenwerking.

De resultaatbespreking met de DNLA Expert leidt tot inzicht in de oorzaken en achtergronden van het gemeten gedrag. Het geeft zowel de medewerker die het onderzoek heeft gedaan als de organisatie concrete handreikingen en adviezen.

Voor die organisaties die daar behoefte aan hebben bevat DNLA ook onderdelen die een indicatie geven van actuele kennis en vaardigheden op de onderdelen logisch denken, vreemde talen en computergebruik. DNLA beschikt tot slot over een effectief controlemiddel. Vanaf drie maanden na uitvoering kan de DNLA- meting opnieuw worden gedaan. Objectieve meting van de effecten van de maatregelen die zijn genomen, is daardoor mogelijk

DNLA is toepasbaar in alle situaties, ook bij onrust in de organisatie. Voorwaarde is dat de leidinggevenden bereid zijn te investeren in ontwikkeling en samenwerking.

*Wilt u meer weten over wat DNLA voor u en uw organisatie kan betekenen?
Neemt u dan contact op met DNLA-expert Sabina Brammer.*

Bureaugegevens;

BeMotion
Dalweg 156
6865 CX Doorwerth

(T) 026-339 14 80
(M) 06-46 393 161

KvK nr. 09.157.818, Arnhem

info@bemotion.nl
www.bemotion.nl