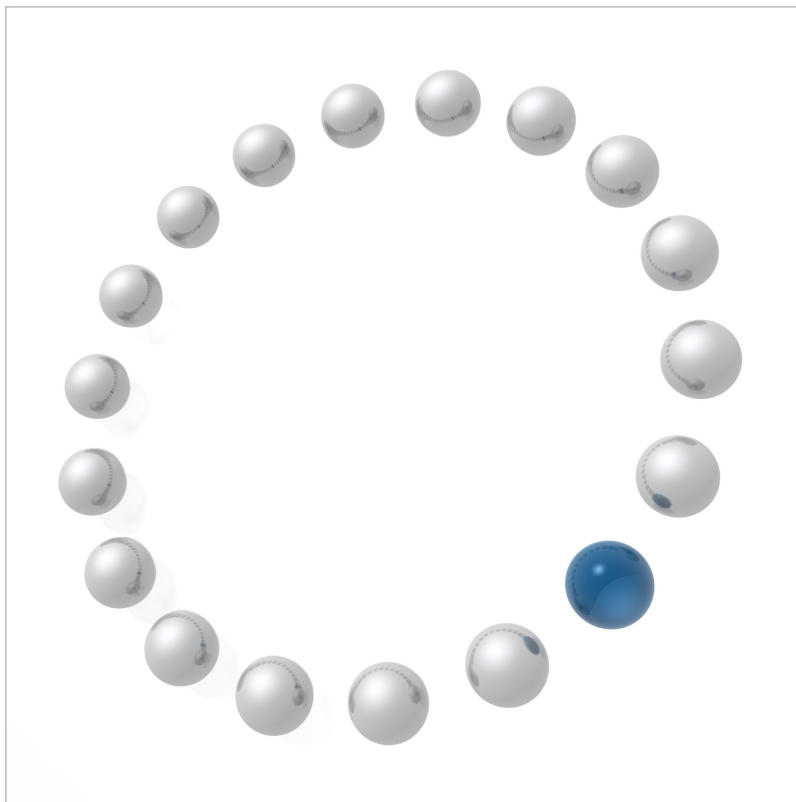


CAPTain | compact customized



Betti Beispiel

Version: CAPTain Unternehmensleitung

Stand 02/2016

Ein Stück Sicherheit.

Einleitung

Was leistet CAPTain compact Version Unternehmensleitung?

CAPTain compact Version Unternehmensleitung befasst sich mit den Verhaltenskompetenzen, die bei der Führung eines Unternehmens gebraucht werden. Diese sind u. a. Organisationsvermögen und Zielstrebigkeit, strategisches Denken und Handeln sowie Führungspersönlichkeit und Kundenorientierung.

Die Potenzialanalyse CAPTain compact erfasst und beschreibt auf der Basis einer arbeitspsychologischen Methodik das für eine Person im Beruf typische Verhalten. In Abgrenzung zu den meisten Persönlichkeitstests kann CAPTain bis zu 50 % des beruflichen Erfolges vorhersagen. Die anderen 50 % hängen z. B. vom Fachwissen, der Motivation, der Intelligenz und dem richtigen Rollen- und Aufgabenverständnis ab.

Die beruflichen Verhaltenskompetenzen wurden einmal erlernt und sind dann relativ stabil und konstant. Wenn es notwendig und gewollt ist, können sie jedoch verändert, entwickelt und einem neuen Anforderungsspektrum angepasst werden. Dies setzt jedoch oft einen längerfristigen Lern- und Entwicklungsprozess voraus.

Die CAPTain-Auswertung ist zunächst nicht wertend und rein beschreibend. Welche Kompetenzen für die einzelnen Personen in der Unternehmensleitung in ihrer spezifischen Aufgabenstellung und Ressourcenzuständigkeit besonders wichtig sind, können nur sie und ggf. ein Berater identifizieren.

Ein Stück Sicherheit.

Wie kann CAPTain compact Version Unternehmensleitung genutzt werden?

CAPTain compact Version Unternehmensleitung kann zur Auswahl und Vorbereitung von Personen genutzt werden, die für eine Position in der Geschäftsführung vorgesehen sind. Die Potenzialanalyse CAPTain compact kann zudem Unternehmensgründer dabei unterstützen, die eigene Kompetenzen und Verhaltensmuster mit Blick auf ihre zukünftigen Aufgaben zu analysieren und sich dann entsprechend einzustellen. Darüber hinaus kann er helfen, eher ungünstige oder zu einseitige Verhaltensweisen von Personen in der Unternehmensleitung zu erkennen und Hinweise für gezielte Veränderungen liefern.

Persönliche Stärken-/Schwächenanalyse

Welche Verhaltenskompetenzen sind stark, welche weniger stark ausgeprägt? In welcher Hinsicht sollte die Person sich noch entwickeln oder durch andere Personen unterstützen/ergänzen lassen?

Analyse der persönlichen Ursachen unternehmerischer Engpässe

Unternehmerische Fehlentscheidungen haben letztendlich ihre Ursachen in dem Verhalten der Unternehmensleitung. Hat die Geschäftsführung sich mit wichtigen Themen nicht intensiv und rechtzeitig genug beschäftigt? Geht er/sie zu wenig auf die Kunden/-innen zu? Bringt er/sie die Mitarbeitenden nicht hinter sich und seine/ihre Ziele? Diese und andere Fragen können mithilfe der Potenzialanalyse CAPTain compact für die Unternehmensleitung untersucht werden.

Risiken- und Chancen-Analyse

Jede Stärke kann sich unter anderen Anforderungsbedingungen möglicherweise in eine Schwäche verwandeln. Umso wichtiger ist es für die Personen in der Unternehmensleitung, das eigene Kompetenzprofil zu kennen. Was kann und macht er/sie besonders gut und gerne? Was liegt ihm/ihr weniger? Welche besonderen Potenziale hat er/sie aufgrund der eigenen Persönlichkeit? Welche Risiken können für das Unternehmen entstehen, weil er/sie bestimmte Kompetenzen nicht hat oder eventuell nicht wirksam einsetzt. Wie und wodurch kann ein Mangel an unternehmerischen Verhaltenskompetenzen kompensiert werden? Auf diese Fragen geeignete Antworten zu finden und bei daraufhin zielgerichtet Maßnahmen zu entwickeln kann der CAPTain-Potenzialanalyse unterstützen.

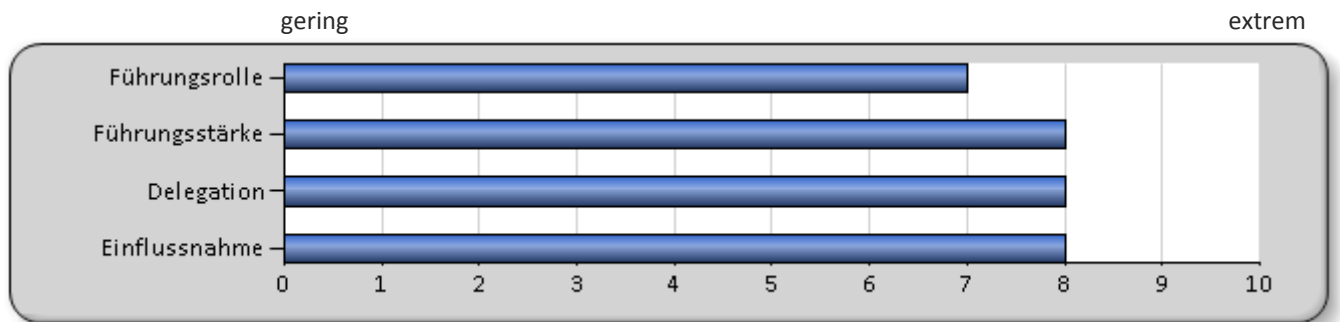
Ein Stück Sicherheit.

Ergebnisse

Die CAPTain-Ergebnisse sind nicht unbedingt umso besser zu bewerten, je höher sie ausfallen. Je nach Stellenanforderung können auch mittlere oder sogar niedrigere Werte optimal sein. Nicht selten sind jedoch sehr gering oder extrem stark ausgeprägte Verhaltensmerkmale eher kontraproduktiv.

Führungspersönlichkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel fühlt sich verantwortlich für das Team und dessen Arbeit.

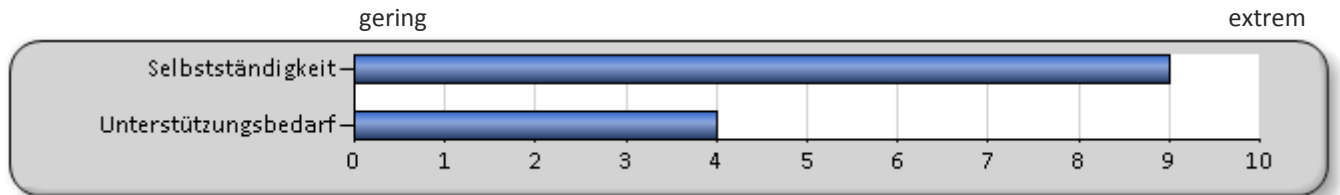
Bei Fragen, die die Teamziele betreffen, gibt sie meist die Richtung vor und bestimmt, was die anderen tun sollen. Sie zeigt Führungsstärke. Frau Beispiel sollte beachten: Sehr qualifizierte und selbstständige Mitarbeitende können sich von ihr womöglich in den Entscheidungen bevormundet fühlen.

Ihre Tätigkeit besteht darin, Aufgaben und Kompetenzen zu delegieren und den Überblick zu bewahren. Frau Beispiel fühlt sich dann auch für die konkrete Arbeitsweise der anderen verantwortlich und will mit häufigen Anweisungen und Ratschlägen deren Arbeit anleiten und steuern. Mitarbeitende, die besonders kompetent und motiviert sind, wird sie mit ihrer häufigen Einflussnahme wahrscheinlich aber auf Dauer demotivieren.

Ein Stück Sicherheit.

Initiative

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

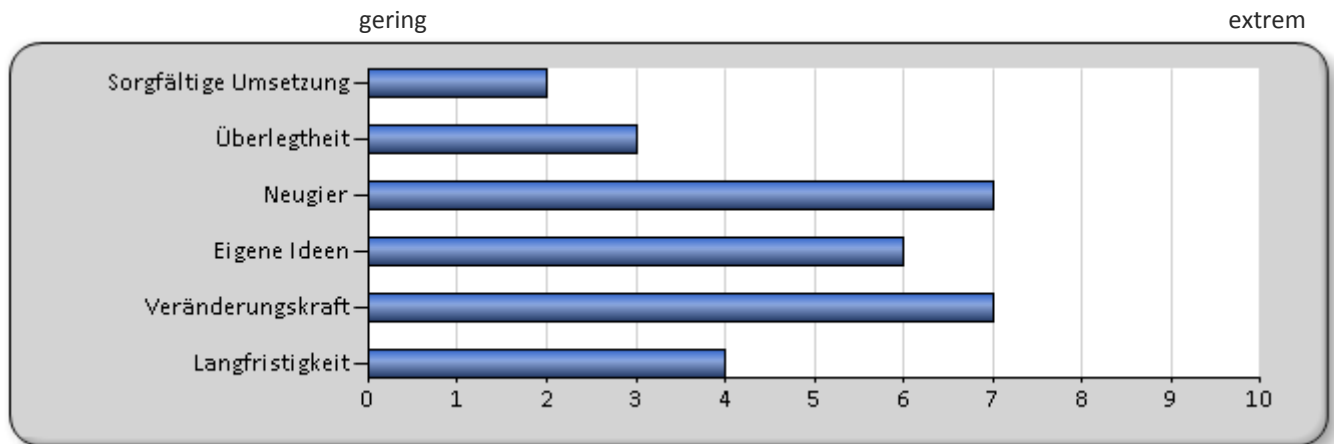


Frau Beispiel weiß selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt sie wenig.

Ein Stück Sicherheit.

Strategie und Innovation

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Bei ihrer Tätigkeit konzentriert sich Frau Beispiel auf das Erkennen und Bewerten von Strukturen und Zusammenhängen. Dabei ist Frau Beispiel pragmatisch und handelt spontan. Sie verlässt sich meist auf ihre Erfahrung und Intuition.

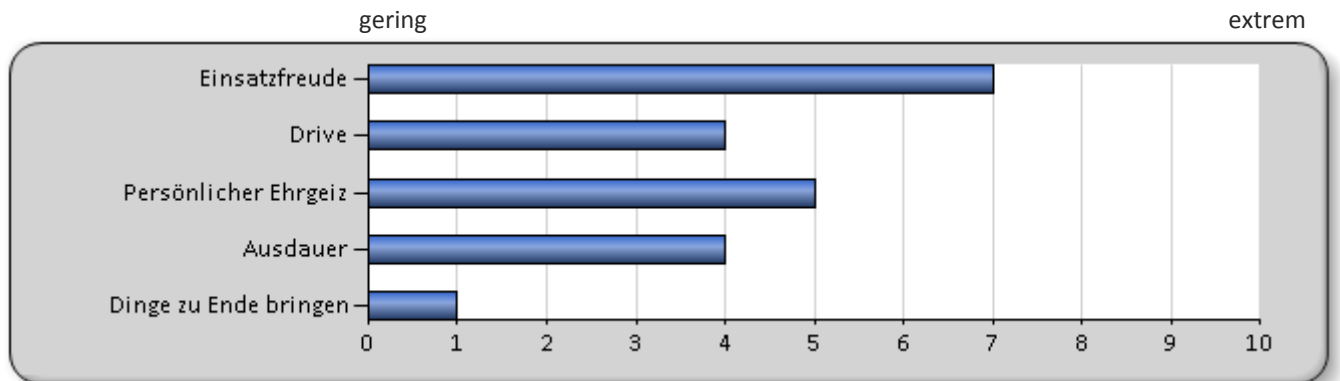
Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie sucht das Neue. Für Routinearbeit fehlen ihr Geduld und Interesse. Gleichzeitig hat Frau Beispiel Potenzial für kreatives Denken. Sie entwickelt eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. Für die Einführung von Neuerungen setzt sie sich ein, auch schon einmal gegen Widerstände.

Für eine strategische Denkweise konzentriert sie sich zu sehr auf das Nächstliegende. Für eine Managementposition fehlt es ihr an vorausschauenden, konzeptionellen Überlegungen. Für die Strategieumsetzung müsste sie deutlich langfristige Perspektiven verfolgen. Mit eigenen, kreativen Ideen kann sie die Strategieentwicklung bereichern.

Ein Stück Sicherheit.

Engagement

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



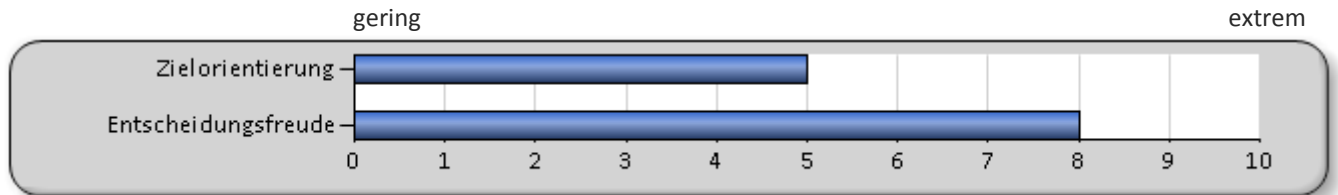
Frau Beispiel identifiziert sich sehr mit der Arbeit und zeigt große Einsatzfreude. Gleichzeitig will sie, dass ihre Arbeitsergebnisse vor allem Hand und Fuß haben. Sie will ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch einmal besser als andere. Sich ehrgeizig in den Vordergrund drängen will sie jedoch nicht.

Langwierige Aufgaben verfolgt Frau Beispiel nicht allzu lange. Denn sie will zügig zu einem Abschluss kommen. Gleichzeitig ist sie nicht die Person, die die Dinge persönlich zu einem Ende bringt. Sie stößt an, was andere weiterführen müssen. Manches erledigt sich für sie auch von allein.

Ein Stück Sicherheit.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

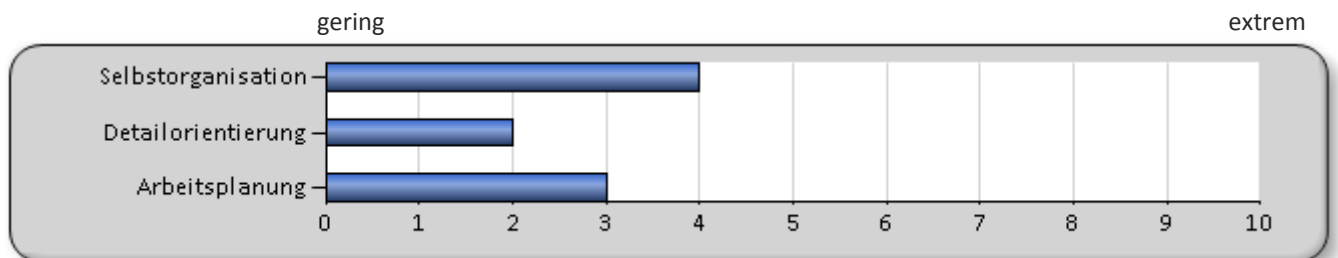
Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel arbeitet mit den ihr zugänglichen Mitteln auf Ziele hin und will diese auch erreichen. Entscheidungen trifft sie schnell aus der Situation heraus, auch wenn damit ein Risiko verbunden ist.

Überblick

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



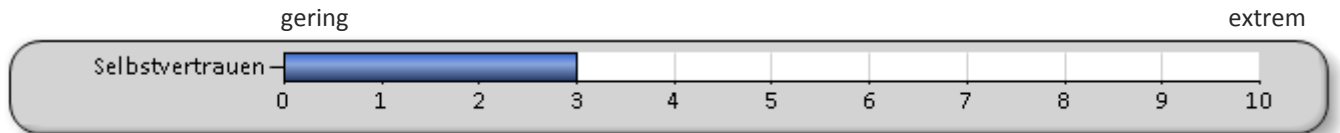
Frau Beispiel arbeitet relativ organisiert, stellt sich aber auch schnell auf aktuelle Anforderungen ein. Auf Details achtet sie wenig, sondern arbeitet mit Grobinformationen. Der Überblick reicht ihr.

Sie arbeitet auf der Basis von Erfahrung und Intuition und geht gerne pragmatisch vor. Sie konzentriert sich auf das Naheliegende.

Ein Stück Sicherheit.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

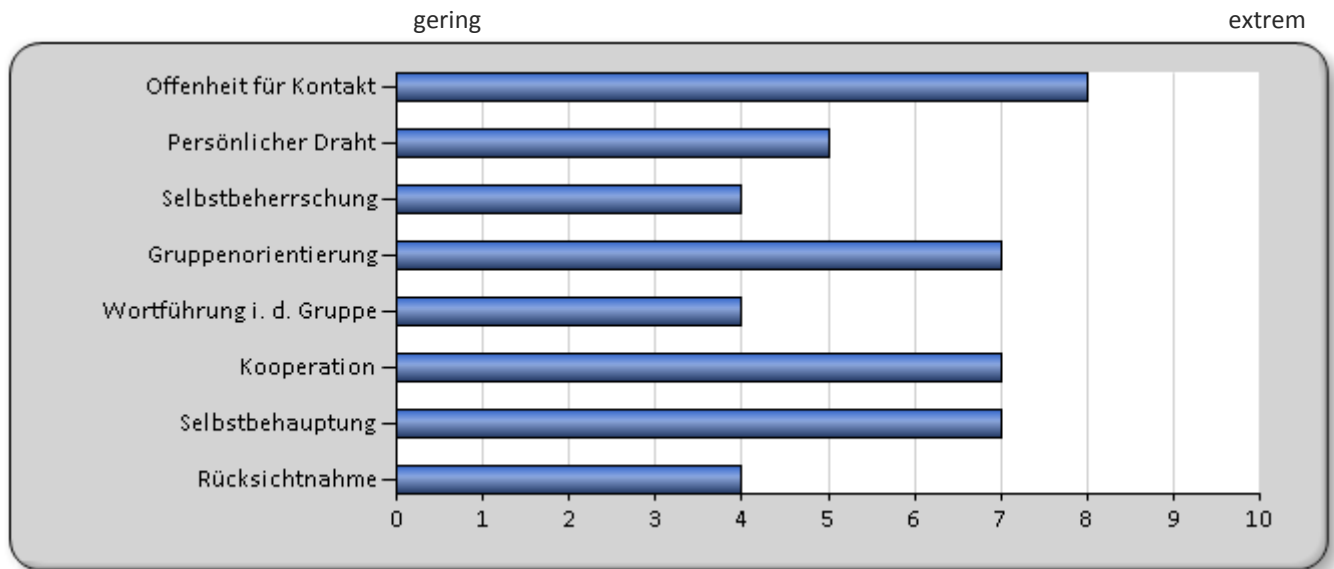


Frau Beispiel geht sehr selbstkritisch mit sich um, was andere vielleicht gar nicht bemerken.

Ein Stück Sicherheit.

Kontaktpflege und Zusammenarbeit

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig hat sie gerne einen Kontakt von Mensch zu Mensch mit einem persönlichen Draht. Normalerweise ist sie offen und unkompliziert in den eigenen Gefühlsäußerungen, stellt sich aber immer auf die Situation ein und weiß Privates von der Arbeit zu trennen.

Frau Beispiel fühlt sich in der Gruppe wohl und sucht die Gemeinschaft. In Gruppensituationen ist sie kommunikativ eher zurückhaltend. Bevor sie ihre Ansichten vorträgt, hört sie zu und beobachtet.

Eine gute Zusammenarbeit ist Frau Beispiel äußerst wichtig. Sie bietet ihr fachliche und persönliche Unterstützung.

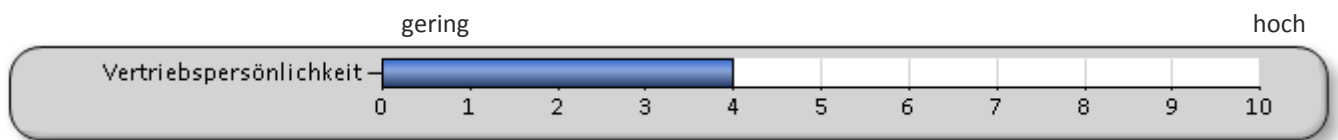
Ihre persönlichen Vorstellungen macht Frau Beispiel deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn sie will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig sind ihr gute zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit nicht so wichtig wie die Sache, um die es geht. Sie präsentiert sich wenig empathisch. Weil Frau Beispiel ihre Vorstellungen und Überzeugungen aktiv einbringt, regt sie die Diskussion an und fordert gute Argumente. Durch ihre gleichzeitige Konzentration auf die Sache bildet sie einen Gegenpol zu denjenigen, die zwischenmenschliche Rücksichtnahme und Konsens in den Vordergrund stellen.

Ein Stück Sicherheit.

Vertriebspersönlichkeit

Die Vertriebspersönlichkeit erkennt man vor allem daran, dass eine Person kontaktfreudig ist, auch in einer Gruppe Aufmerksamkeit findet, überzeugen und motivieren kann und den Ehrgeiz zeigt, zu den Besten zu gehören.

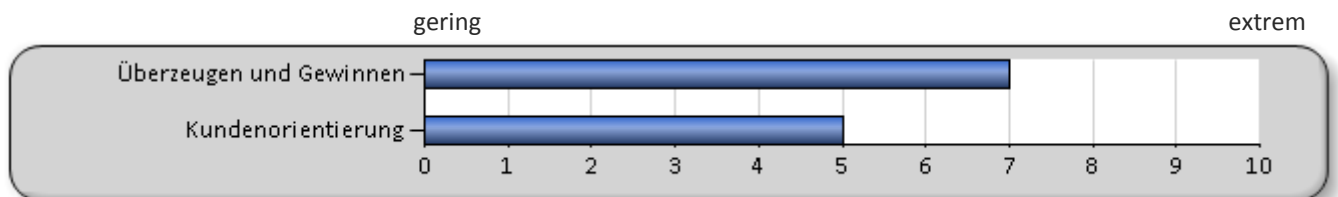
Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Persönlichkeitspotenziale für Sales und Marketing sind im Ansatz vorhanden. Frau Beispiel hat gewisse Voraussetzungen, die eine weitere Entwicklung in diese Richtung ermöglichen. Die Motivation dazu sollte jedoch abgeklärt werden.

Kundenorientierung

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel ist aktiv und ambitioniert und hat keine Scheu, sich und ihr Thema zu präsentieren. Sie arbeitet gerne für ihre Kundinnen und Kunden. Ein gutes Verhältnis ist ihr dabei wichtig.

Ein Stück Sicherheit.

0 - 10 = CAPTain

VKB Generalagent
 Profilkoeffizient: 33.33

Positiv	Negativ	Toleriert	Ausschluss											
Führungspersönlichkeit				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Führungsrolle	agiert als Kollege/-in										7			nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsstärke	führt nicht											8		direktiv, bestimmend
Delegation	delegiert und steuert nicht											8		delegiert und steuert
Einflussnahme	wenig Einflussnahme											8		sehr viel Einflussnahme
Initiative				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben												9	will keine Vorgaben
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung				4									benötigt viel Unterstützung
Strategie und Innovation				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge			2										Kleinteiligkeit
Überlegtheit	pragmatisch				3									theoretisch, planerisch
Neugier	bleibt beim Alten										7			braucht Abwechslung
Eigene Ideen	wenig kreative Neigungen									6				sehr kreative Neigungen
Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft										7			engagiert sich sehr für Veränderung
Langfristigkeit	kurzfristig handelnd, ungeduldig					4								langfristig handelnd, ausdauernd
Engagement				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Einsatzfreude	nütlichkeitsorientiert										7			sehr einsatzfreudig
Drive	sehr gründlich und besonnen					4								will schnellen Erfolg
Persönlicher Ehrgeiz	nicht wettbewerbsorientiert								5					sehr wettbewerbsorientiert
Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig							4						langfristig handelnd, ausdauernd
Dinge zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende		1											beendet die Aufgaben immer persönlich
Zielorientierung und Entscheidungsfreude				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zielorientierung	prozessorientiert								5					zielorientiert
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen											8		entscheidet schnell
Überblick				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen				4									sehr systematisch
Detailorientierung	an Details nicht interessiert			2										Details im Mittelpunkt
Arbeitsplanung	pragmatisch				3									theoretisch, planerisch
Selbstvertrauen				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstvertrauen	stellt sich infrage				3									von sich sehr überzeugt
Kontaktpflege und Zusammenarbeit				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein											8		hat viel Kontakt
Persönlicher Draht	nüchtern, sachorientiert							5						persönlich
Selbstbeherrschung	sehr direkt					4								sehr beherrscht
Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht										7			sucht die Gemeinschaft
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit					4								will im Zentrum stehen
Kooperation	steht für sich										7			fügt sich ein
Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht										7			will sich immer behaupten
Rücksichtnahme	wenig Rücksichtnahme						4							hohes Konsensbedürfnis
Kundenorientierung				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überzeugen und Gewinnen	geringes Potenzial										7			ausgeprägtes Potenzial
Kundenorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig							5						stark an Kunden orientiert