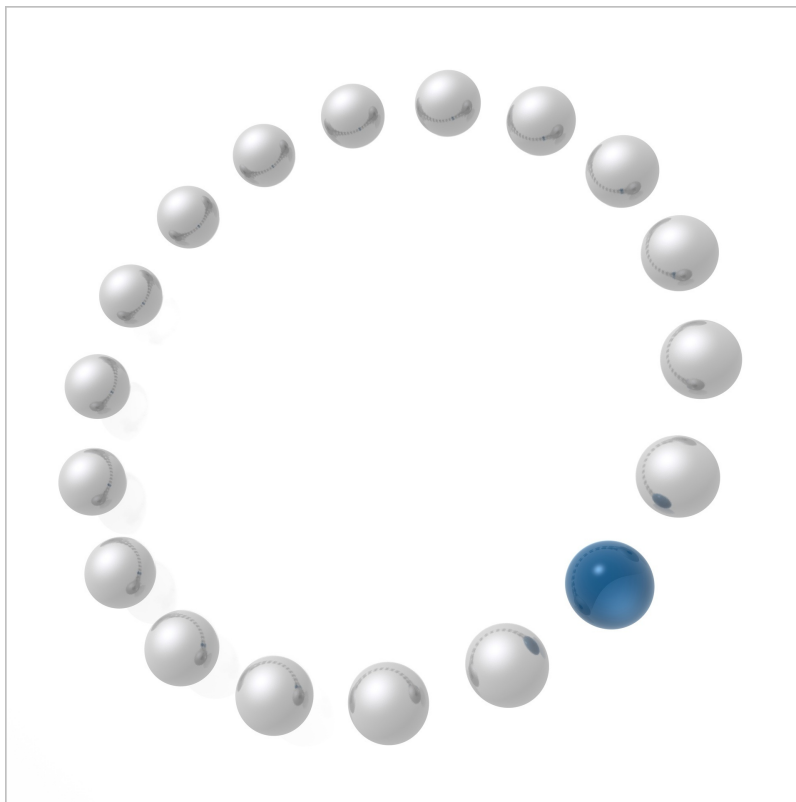


CAPTain | compact plus



Bernd Mustermann

Version: CAPTain Führung

Stand 02/2017

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet CAPTain compact?	
Wie kann ich CAPTain compact nutzen?	
Ergebnisse	4
Möglichkeiten und Grenzen	13
Entwicklungshinweise	15
Vertiefende Fragen	16

Einleitung

Was leistet CAPTain compact?

Die CAPTain-Analyse beschreibt das für eine Person typische Verhalten am Arbeitsplatz. Die von CAPTain erfassten Merkmale sind nachweislich relevant für die tägliche Praxis. Im Gegensatz zu normalen Persönlichkeitstests kann CAPTain bis zu 50 % des Berufserfolges vorhersagen. Die anderen 50 % hängen z. B. vom Fachwissen, der Motivation, der Intelligenz und dem richtigen Rollen- und Aufgabenverständnis ab. Diese Faktoren sollten ebenfalls bei der Gesamtbeurteilung einer Person berücksichtigt werden.

Ein Verhaltensmuster wurde einmal erlernt und bleibt dann relativ stabil und konstant. Wenn es notwendig ist, kann es jedoch durchaus verändert und entwickelt werden. Verändert sich das Verhalten nachhaltig, z. B. aufgrund von Personalentwicklungsmaßnahmen oder eines Jobwechsels, so wird dies von CAPTain erfasst.

Die CAPTain-Auswertung ist erst einmal wertfrei und rein beschreibend. Eine Bewertung kann anhand eines Anforderungsprofils für eine konkrete Position vorgenommen werden.

CAPTain beschreibt das aktuelle Verhalten im Berufsalltag. Es kann sein, dass ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin sich an manchen Stellen anders sieht. Ursachen dafür können Wunschdenken oder aber ein durch Erfahrungen aus dem Privatleben oder früheren Arbeitsanforderungen geprägtes Selbstbild sein.

Wie kann ich CAPTain compact nutzen?

Der Bericht von CAPTain compact ist so gestaltet, dass jeder ihn versteht. Sowohl Personaler als auch der/die Mitarbeiter/-in und seine/ihre Führungskraft erkennen in dem Bericht und den anschaulichen Grafiken sofort, wo die Stärken und Schwächen liegen.

Vergleichen Sie die CAPTain-Ergebnisse mit Ihren Erwartungen an einen erfolgreichen Stelleninhaber. Welche Verhaltenskompetenzen erfordert das Anforderungsprofil? Bitte beachten Sie bei dem Vergleich von CAPTain-Ergebnissen und Stellenanforderungen, dass Extremwerte in der Regel nicht besonders gut sind.

Besprechen Sie die CAPTain-Ergebnisse mit dem/der Mitarbeiter/-in. Wo findet sie sich gut erkannt? Wo sieht sie sich womöglich anders? Gibt es blinde Flecken oder Missverständnisse? Wo spielt der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine Rolle?

Besprechen Sie Ihre Bewertung mit dem/der Mitarbeiter/-in. Machen Sie deutlich, für welche Stellenanforderungen welche speziellen Verhaltenskompetenzen günstig sind und erwartet werden. Benennen Sie nicht nur die Abweichungen vom Anforderungsprofil, sondern auch die Übereinstimmungen!

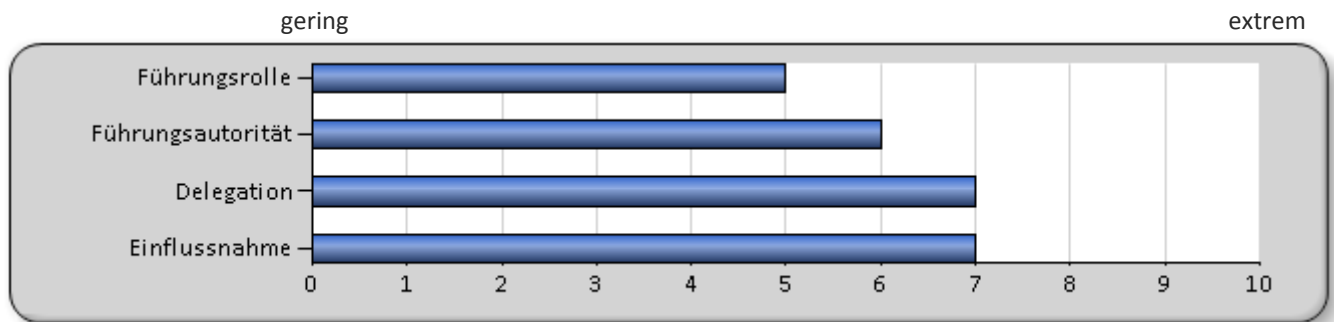
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die neue Auswertung CAPTain talents.

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.

Führungsverhalten

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



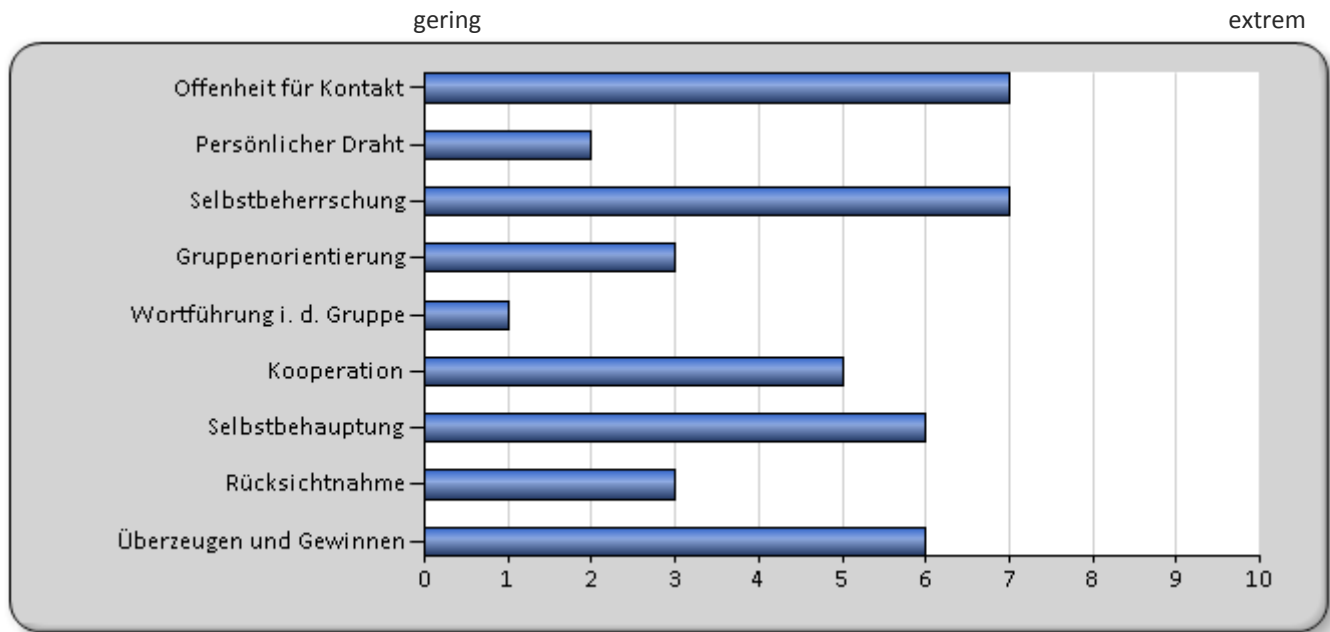
Herr Mustermann agiert als Teammitglied und übernimmt kaum eine klassische Führungsrolle. Problematisch kann es dann werden, wenn Herr Mustermann konsequent die Führungsrolle übernehmen sollte.

Bei Fragen, die die Teamziele betreffen, entscheidet er aktiv mit. Sein Wort hat Gewicht, ohne dass er dominiert.

Nicht selten überträgt er Aufgaben an andere. Auch wenn er sich mit einigen Themen intensiv selbst beschäftigt. Herr Mustermann fühlt sich für das Tun der anderen mitverantwortlich und nimmt Einfluss auf deren Arbeitsweise, ohne sich jedoch in alles einmischen zu wollen.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

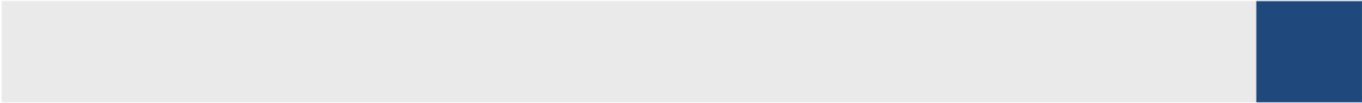
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig ist die Art seiner Kontaktgestaltung eher professionell aufgabenbezogen. Unmut oder Ärger zeigt er ungern. Durch eine stets freundliche Art ist er im Umgang wahrscheinlich ein angenehmer Kollege. Auch wenn ihm etwas nicht gefällt, bleibt er immer höflich.

Herr Mustermann hat Anschluss an die Gruppe, behält aber seine Unabhängigkeit. In Gruppensituationen ist er kommunikativ eher zurückhaltend. Bevor er seine Ansichten vorträgt, hört er zu und beobachtet.

Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Herrn Mustermann wichtig. Deshalb engagiert er sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

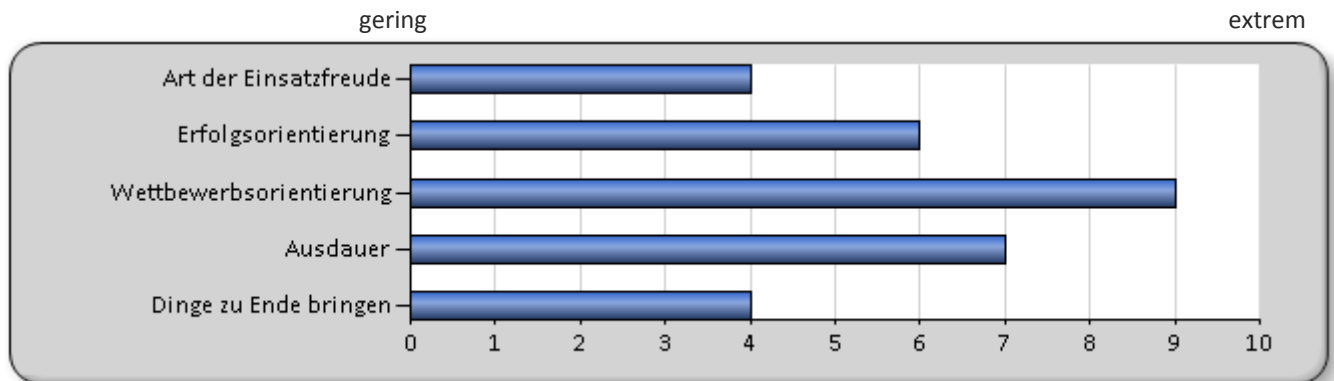


Seine persönlichen Vorstellungen macht Herr Mustermann deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn er will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig sind ihm gute zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit nicht so wichtig wie die Sache, um die es geht. Er präsentiert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

Herr Mustermann ist engagiert und kontaktorientiert genug, um anderen etwas zu präsentieren, besonders, wenn er selbst davon überzeugt ist.

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

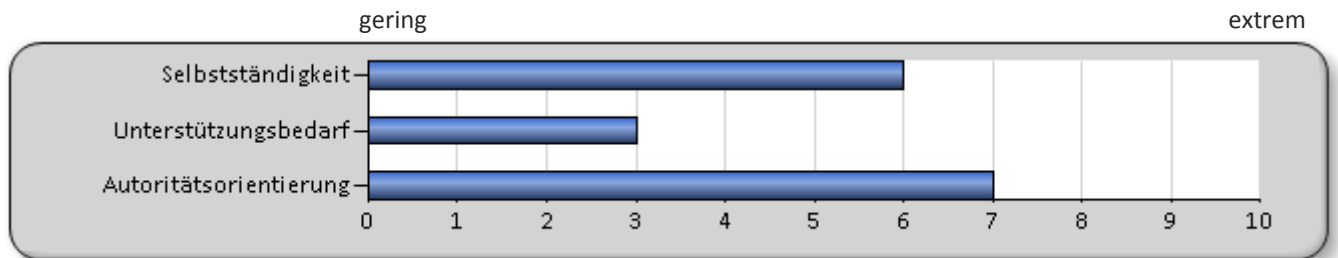


Herr Mustermann hat seine eigenen Vorstellungen, was nützlich und sinnvoll ist. Danach handelt er. Die Effizienz, die er durch seinen Arbeitseinsatz erreichen kann, ist für ihn sehr wichtig. Gleichzeitig treibt er die Dinge konsequent voran. Herr Mustermann will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Dabei hat er sehr ehrgeizige Ziele, will am besten sein und andere überflügeln.

Auch schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Herr Mustermann mit großer Ausdauer. Gleichzeitig will er die Dinge auch zu Ende bringen, kann aber auch Aufgaben anderen überlassen und weniger Wichtiges hintenanstellen.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

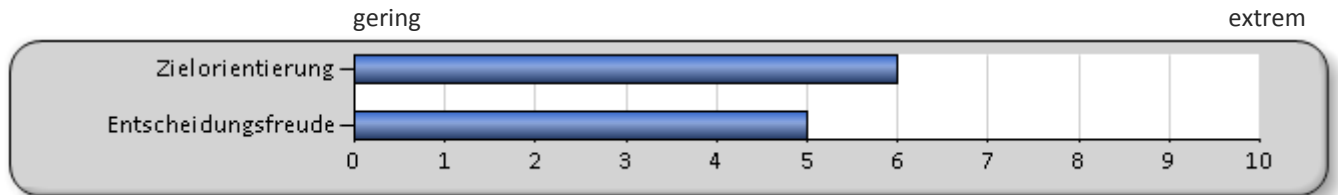


Herr Mustermann will wissen, was von ihm in der Sache erwartet wird und hat gerne klare Anweisungen. Auf der Basis arbeitet er dann selbstständig. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er nicht.

Die Wünsche seiner Führungskraft stellt er nicht infrage. Es bedeutet ihm viel, deren Erwartungen zu entsprechen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

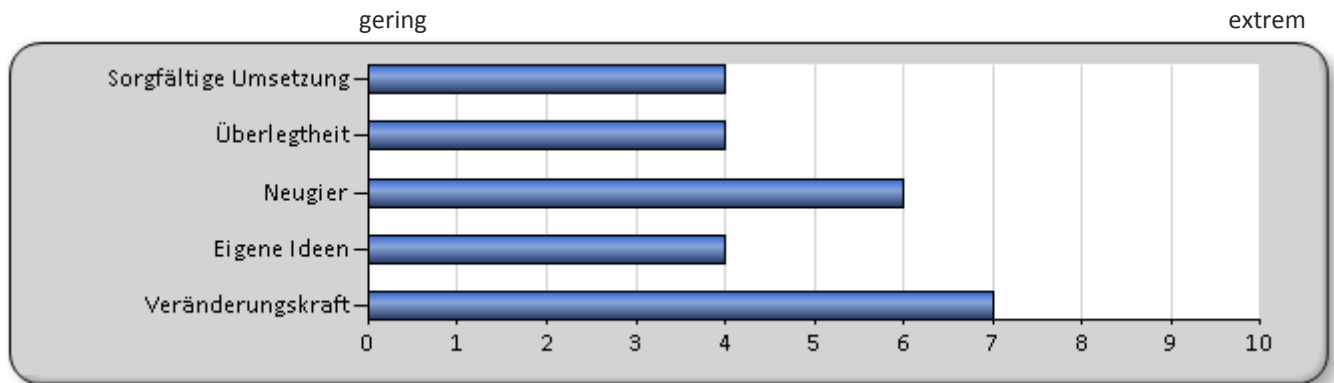
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet mit den ihm zugänglichen Mitteln auf Ziele hin und will diese auch erreichen. Er trifft notwendige Entscheidungen, ist dabei jedoch vorsichtig und nimmt sich Zeit. Risiken geht er nicht gerne ein.

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

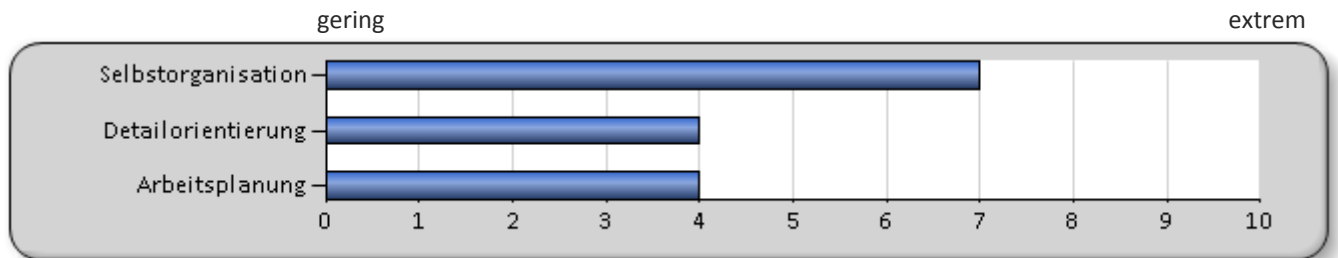


Bei seiner Tätigkeit berücksichtigt Herr Mustermann auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Herr Mustermann ist dabei pragmatisch veranlagt. Er überlegt und wägt ab und schreitet dann zur Tat.

Er ist offen für neue Impulse. Auf Abwechslung und Veränderungen reagiert er meist positiv. Er nimmt die Dinge meist, wie sie sind. Manchmal fallen ihm kleine Verbesserungen ein. Für die Einführung von Neuerungen setzt er sich ein, auch schon einmal gegen Widerstände.

Systematik und Genauigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

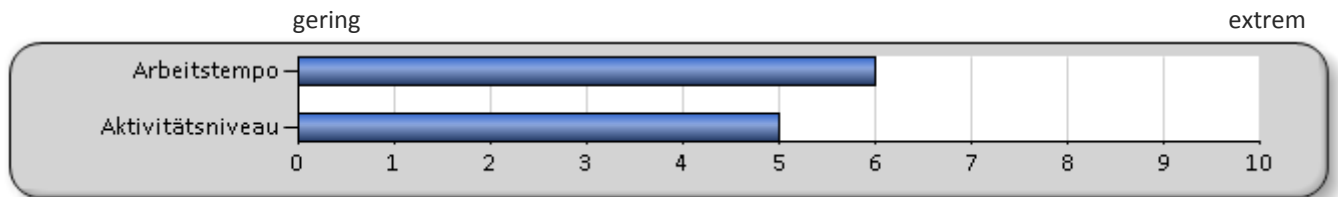


Herr Mustermann arbeitet systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Er legt Wert auf Details und achtet auf die inhaltliche Richtigkeit.

Aufgaben, die er aufgrund seiner Erfahrung ohne großes Nachdenken erledigen kann, sind seine Stärke.

Aktivität

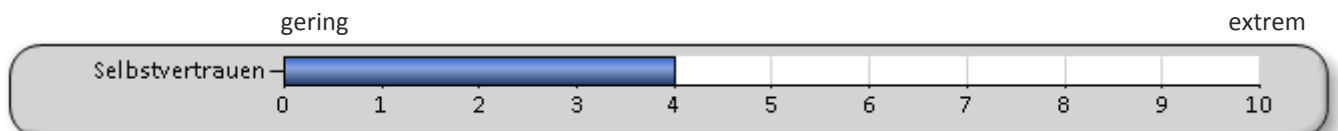
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet schnell und erledigt viele Dinge in einem kurzen Zeitraum. Häufig erledigt er mehrere Dinge parallel. Er liebt eine dynamische Arbeitsatmosphäre.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann hat Selbstvertrauen. Wenn etwas aber nicht klappt, sucht er den Fehler eher bei sich als bei anderen.

Möglichkeiten und Grenzen

Die Verhaltenskompetenzen können es einer Person ermöglichen, bei bestimmten Stellenanforderungen besonders gut und effektiv zu sein. Unter anderen Anforderungsbedingungen jedoch sind die gleichen Verhaltenskompetenzen vielleicht weniger hilfreich oder sogar kontraproduktiv. Die Möglichkeiten und Grenzen der individuellen Verhaltenskompetenzen einer Person werden in diesem Abschnitt beleuchtet.

Menschen führen

Herr Mustermann hat erkennbare Durchsetzungspotenziale. Im Team hat sein Wort Gewicht. Er steuert Abstimmungsprozesse, ohne jedoch zu dominieren. Dabei vertritt er seine persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen. Er achtet auch auf Kollegialität.

Herr Mustermann ist geeignet für eine Führungsposition, bei der er es mit relativ selbstständigen und kooperativen Mitarbeitenden zu tun hat. Er ist am besten in selbst organisierten Teams, in denen die Führungskraft die Kollegenrolle einnehmen kann.

Arbeitsweise

Herrn Mustermann kann man gut Aufgabenstellungen übertragen, bei denen es darauf ankommt, die fachlich-inhaltlichen Aspekte im Blick zu haben und systematisch zu verfolgen.

Herrn Mustermann liegen Aufgaben, die man auf der Basis praxisnaher Überlegungen geduldig überblickshaft verfolgen muss. Er hat Potenzial für langfristige, praktische Herausforderungen, bei denen die bereichsübergreifenden Zusammenhänge wichtig sind.

Bei der Planung und Organisation liegt die Stärke von Herrn Mustermann in einem systematischen praxisorientierten Vorgehen. Er plant sehr strukturiert die aus seiner Erfahrung heraus naheliegenden Schritte.

Kontakt gestalten

Herr Mustermann kommuniziert sachbezogen und zeigt weniger Bereitschaft, sich auf die persönlichen Belange anderer einzustellen. In Umgebungen mit überwiegend vernunft- und sachbezogenen Kommunikationsstilen ist er sehr anschlussfähig. Dort wo Empathie und zwischenmenschliche Rücksichtnahme besonders wichtig sind, fehlt ihm womöglich der entsprechende Zugang zu den Menschen.

Initiative

Herr Mustermann braucht Aufgaben, bei denen man mit Ehrgeiz und Engagement persönlich etwas bewegen und beruflich vorankommen kann.

Herr Mustermann treibt Neuerungen voran. Wenn jedoch eigene kreative Ideen notwendig sind, stößt er wahrscheinlich bald an seine Grenzen.

Entwicklungshinweise

a) Individuelle Entwicklungshinweise

Wie bei den meisten Menschen weicht das Selbstbild von Herrn Mustermann teilweise von dem tatsächlichen Verhalten ab.

In folgenden Bereichen ist diese Abweichung besonders ausgeprägt:

Herr Mustermann

- ist nach eigenem Erleben in Bezug auf persönliche Themen deutlich mitteilbarer,
- erlebt sich in Gruppensituationen deutlich mehr als Wortführer,
- empfindet sich als wesentlich engagierter und einsatzfreudiger,
- tritt nach eigener Ansicht erheblich weniger in Konkurrenz zu anderen,
- glaubt, deutlich weniger auf die Vorstellungen seiner Führungskraft zu achten,
- engagiert sich nach eigener Ansicht viel direkter für die Zielerreichung,
- macht sich nach eigener Überzeugung viel mehr eigene Gedanken, wie man etwas besser machen kann, als CAPTain es für ihn festgestellt hat.

b) Generelle Entwicklungshinweise

Herr Mustermann könnte – ggf. mithilfe eines CAPTain-Beraters – darüber nachdenken,

- ob sein Selbstbild in dieser Hinsicht realistisch und angemessen ist,
- was ihn davon abhält, sich entsprechend dem Selbstkonzept zu verhalten,
- welche Fähigkeiten ihm noch fehlen, um sein Selbstkonzept umzusetzen.

c) Anforderungsbezogene Entwicklungshinweise

Der Abgleich zwischen den aktuellen Verhaltenskompetenzen und den Anforderungen der heutigen bzw. zukünftigen Position zeigt auf, ob und in welchem Maße Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Für diesen Abgleich sprechen Sie ggf. Ihren CAPTain-Berater an oder nutzen Sie ein CAPTain-Anforderungsprofil.

Vertiefende Fragen zu den Ergebnissen des CAPTain compact

Folgende Fragen unterstützen Sie dabei, die von CAPTain beschriebenen Verhaltensweisen noch genauer zu verstehen und stellenbezogen bewerten zu können.

Welche Fähigkeitsbereiche sind Ihnen in Bezug auf die aktuellen/zukünftigen Stellenanforderungen besonders wichtig?

Bitte wählen Sie aus!

- Führungsverhalten
- Führungsverhalten im Kundenkontakt
- Umgangsstil und Zusammenarbeit
- Einstellung zur Arbeit und Ambitionen
- Eigenverantwortung und Selbstständigkeit
- Zielorientierung und Entscheidungsfreude
- Pragmatismus und Kreativität
- Systematik und Genauigkeit
- Aktivität
- Selbstvertrauen

Warum sind die von Ihnen ausgewählten Fähigkeitsbereiche für Sie besonders wichtig?

Gibt es in den Fähigkeitsbereichen einzelne Kompetenzen, auf die Sie speziellen Wert legen?

Welche aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsplatz gibt es, in denen die Fähigkeitsbereiche bzw. die dazugehörigen speziellen Kompetenzen besonders relevant sind?

Für die von Ihnen ausgewählten Fähigkeitsbereiche bzw. den dazugehörigen speziellen Kompetenzen empfehlen wir jeweils mindestens eine oder zwei der folgenden Fragen zu stellen.

1. Fragen zum vertieften Verständnis der CAPTain-Ergebnisse

- a. In welchem konkreten Verhalten zeigt sich das von CAPTain beschriebene Verhalten heute konkret am Arbeitsplatz?
- b. Gibt es Situationen, in denen das beschriebene Verhalten besonders deutlich erkennbar ist? Welche?
- c. Zeigen Sie diese Art von Verhalten schon immer oder haben Sie sie erst in den letzten Jahren gelernt?
- d. Würde es Ihnen leicht fallen, sich auch ganz anders zu verhalten? Inwiefern?
- e. Gibt es Anforderungssituationen, in denen Sie schon eine ganz andere Verhaltensweise gezeigt haben? Welche?

2. Fragen zur persönlichen Bewertung der CAPTain-Ergebnisse

- a. Wie zufrieden sind Sie persönlich mit dem von CAPTain beschriebenen Verhalten?
- b. Was würden Sie gerne manchmal anders machen als bisher? Warum?
- c. Was hindert Sie heute manchmal daran, sich so zu verhalten, wie Sie es besser finden?

Mit der Beantwortung der folgenden Fragen kommen Sie zu einer abschließenden Beurteilung:

Sind die erwünschten Verhaltensfähigkeiten heute bereits im angemessenen Maße erkennbar? Wo und wie?

Viel Erfolg!