

CAPTain::compact® customized plus

Maximilian Mustermann

2022-12-04

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet der CAPTain compact® ?	
Wie kann ich den CAPTain compact® nutzen?	
Ergebnisse	4
Möglichkeiten und Grenzen	12
Entwicklungshinweise	
Tabellarische Übersicht	
Vertiefende Fragen	

Einleitung

Was leistet der 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 Wunschenken oder aber ein durch Erfahrungen aus dem Privatleben oder früheren Arbeitsanforderungen geprägtes Selbstbild sein.

Wie kann ich den CAPTain compact® nutzen?

Der Bericht des CAPTain compacts® 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 eine/n erfolgreiche/n Stelleninhaber/-in. 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!

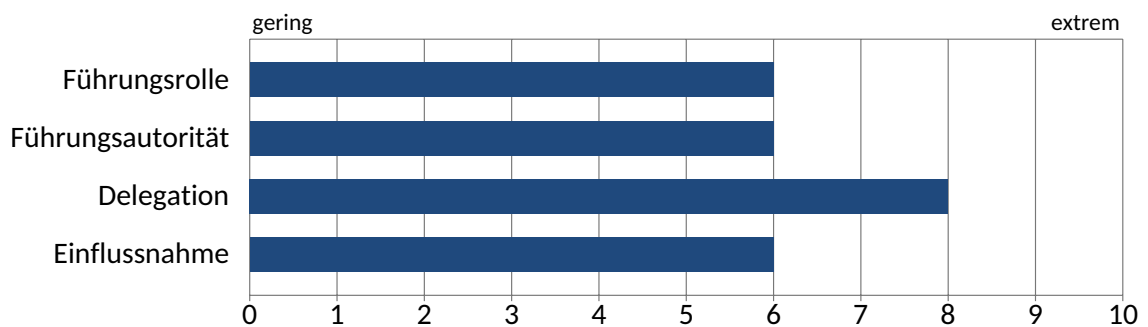
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die Auswertung CAPTain smart® talents.

Ergebnisse

Die CAPTain-Ergebnisse sind nicht 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:



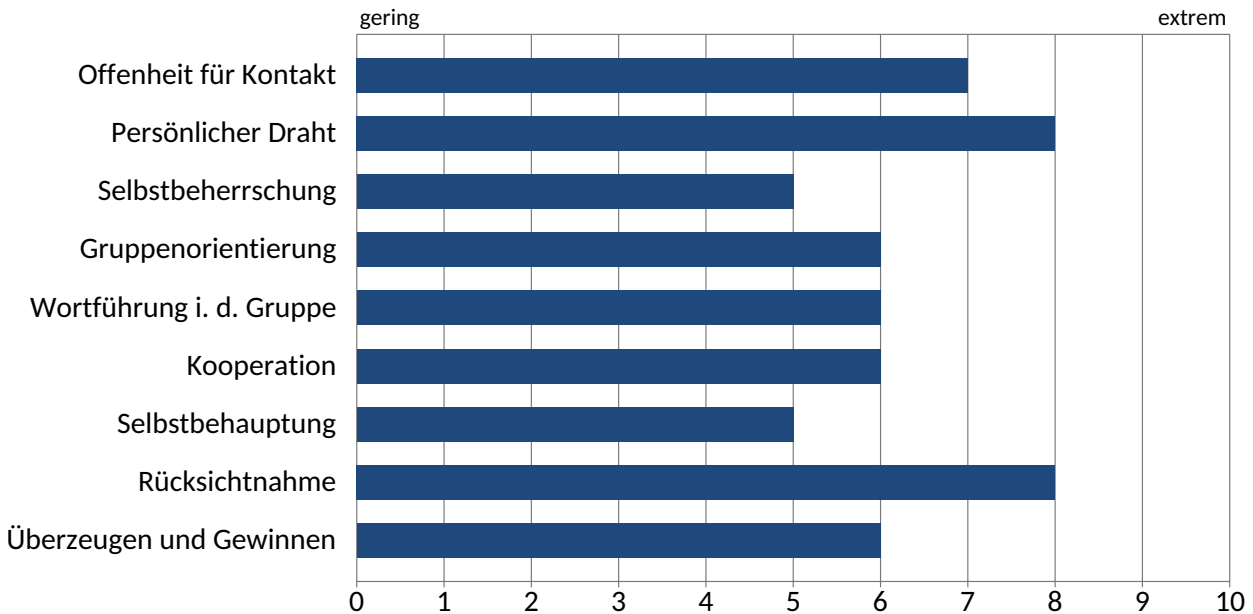
Herr Mustermann fühlt sich verantwortlich für das Team und dessen Arbeit.

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

Seine Tätigkeit besteht darin, Aufgaben und Kompetenzen zu delegieren und den Überblick zu bewahren. Herr Mustermann fühlt sich für das Tun der anderen mitverantwortlich und nimmt Einfluss auf deren Arbeitsweise, ohne sich jedoch in alles einmischen zu wollen.

Umgangstil und Zusammenarbeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig ist es ihm ein großes Bedürfnis, mit allen einen guten persönlichen Draht zu finden. Normalerweise ist er offen und unkompliziert in den eigenen Gefühlsäußerungen, stellt sich aber immer auf die Situation ein und weiß Privates von der Arbeit zu trennen.

Herr Mustermann fühlt sich in der Gruppe wohl und sucht die Gemeinschaft. In Gruppensituationen meldet er sich zu Wort und kann auch einmal im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen.

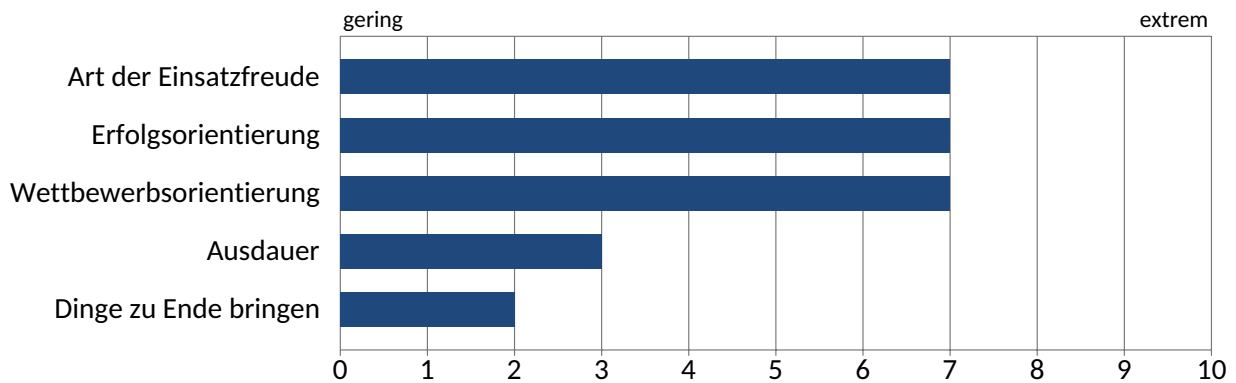
Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Herrn Mustermann wichtig. Deshalb engagiert er sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

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 Konsens und ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz besonders wichtig. Er strebt eine weitgehende Übereinstimmung mit den Belangen anderer an. Er zeigt sehr viel Empathie. Weil Herr Mustermann seine Vorstellungen und Überzeugungen aktiv einbringt, regt er die Diskussion an und fordert gute Argumente. Durch sein gleichzeitiges besonderes Bemühen um zwischenmenschliche Rücksichtnahme und Konsens bildet er einen Gegenpol für diejenigen, die allein die Sache 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:

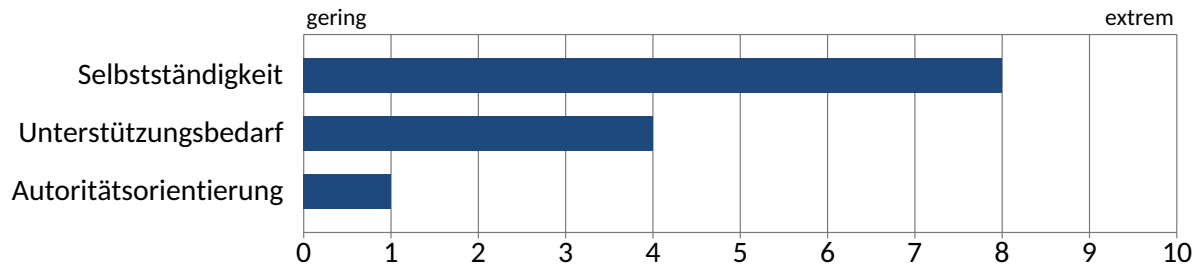


Herr Mustermann identifiziert sich sehr mit der Arbeit und zeigt große Einsatzfreude. Gleichzeitig will er den schnellen Erfolg. Er möchte weiterkommen und treibt die Dinge voran. Er will seine Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

Herr Mustermann bevorzugt Aufgaben, die sich schnell und unkompliziert erledigen lassen. Bei Schwierigkeiten beendet er die Aufgabe sehr bald. Gleichzeitig ist er nicht die Person, die die Dinge persönlich zu einem Ende bringt. Er stößt an, was andere weiterführen müssen. Manches erledigt sich für ihn auch von allein.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

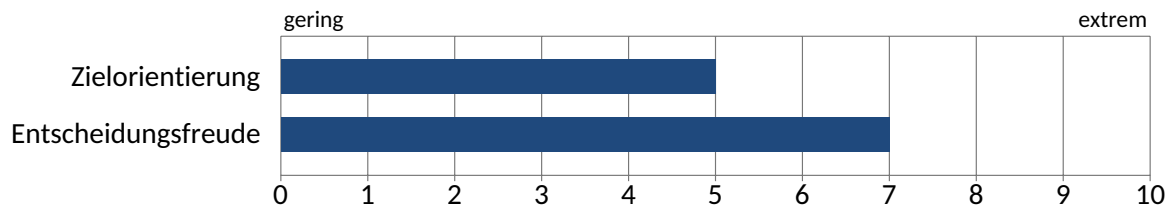


Bei klarer Zielsetzung braucht Herr Mustermann keine weiteren Instruktionen und ergreift selbstständig die Initiative. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er wenig.

Von möglichen Vorlieben und unausgesprochenen Erwartungen seiner Führungskraft lässt er sich nicht beeinflussen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

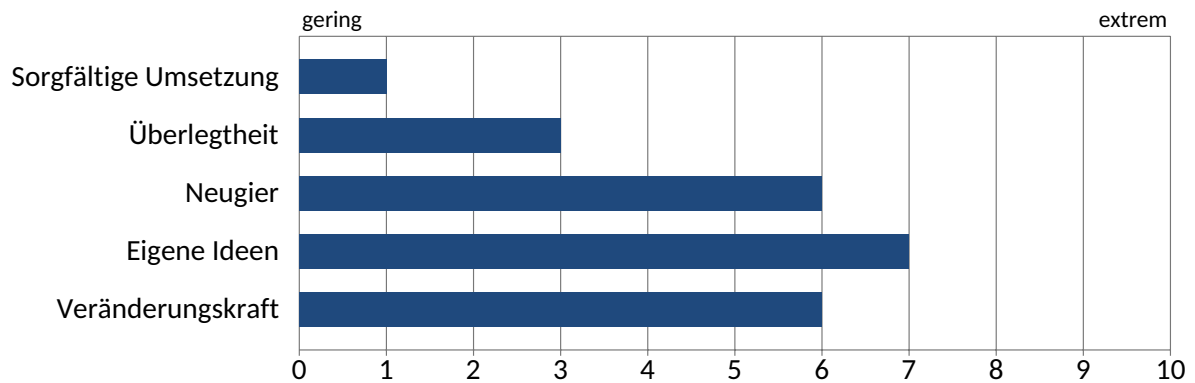
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet mit den ihm zugänglichen Mitteln auf Ziele hin und will diese auch erreichen. Entscheidungen trifft er zügig und ohne Zögern.

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

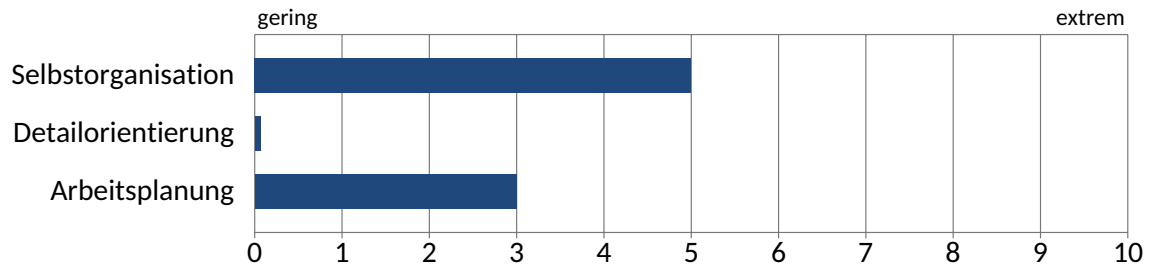


Bei seiner Tätigkeit konzentriert sich Herr Mustermann auf das Erkennen und Bewerten von Strukturen und Zusammenhängen. Dabei ist Herr Mustermann pragmatisch und handelt spontan. Er verlässt sich meist auf seine Erfahrung und Intuition.

Er ist offen für neue Impulse. Auf Abwechslung und Veränderungen reagiert er meist positiv. Herr Mustermann hat Potenzial für kreatives Denken. Er entwickelt eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. 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:

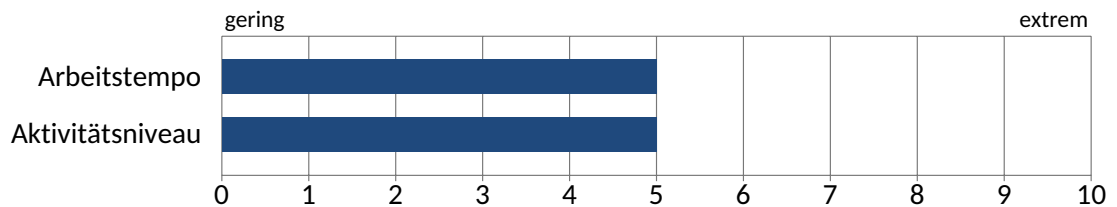


Herr Mustermann arbeitet grundsätzlich systematisch und organisiert sich gut. Auf Details achtet er wenig, sondern arbeitet mit Grobinformationen. Der Überblick reicht ihm.

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

Aktivität

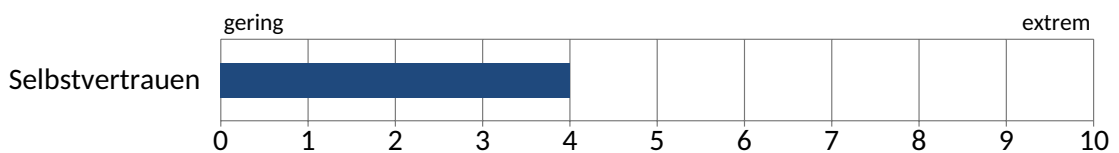
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet in einem normalen Tempo. Er erledigt dabei die Dinge in einem angemessenen 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 Führungsaufgaben, bei denen er es mit selbstständigen Mitarbeitenden zu tun hat, die auch mitbestimmen sollen. Aufgaben, die einen kooperativen Führungsstil erfordern, liegen ihm.

Arbeitsweise

Herrn Mustermann liegen Aufgaben, die er auf der Basis von Intuition und konkreten Erfahrungen zeitnah zum Abschluss bringen kann. Seine Umsetzungspotenziale liegen in dem pragmatischen Vorgehen.

Kontakt gestalten

Herr Mustermann ist empathisch und sucht sehr die Nähe und den Konsens. Das ist im beruflichen Kontext in der Regel nicht angemessen.

Herr Mustermann ist kooperativ und sucht den Konsens. Er integriert sich in die Zusammenarbeit und macht gerne mit. Unter seiner Anpassungsbereitschaft kann allerdings auch seine Arbeitsleistung leiden.

Herr Mustermann verfügt über ein hohes Teampotenzial. Er sucht die Gemeinschaft und die Zusammenarbeit.

Initiative

Mit großem Engagement will Herr Mustermann kurzfristig zum Ergebnis kommen. Auf diese Weise kann er Dinge engagiert anstoßen. Allerdings fehlt ihm die Ausdauer, um die Dinge auch dann zu verfolgen, wenn sie nicht bald zum Erfolg führen.

Er identifiziert sich mit seiner Arbeit, ist ehrgeizig und will besser als andere sein. Herr Mustermann zeigt eine hohe Leistungsbereitschaft. Auf Dauer sollte er jedoch auf seine Work-Life-Balance achten.

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

Herr Mustermann verfügt über Innovationspotenzial. Er ist Neuem gegenüber aufgeschlossen und entwickelt Ideen zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Bestehenden.

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

- empfindet sich als wesentlich rationaler im Einsatz seiner Arbeitsenergie,
- achtet nach eigenem Empfinden deutlich mehr auf die Details, 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.

0 - 10 = CAPTain

0 - 10 = Selbsteinschätzung

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Führungsverhalten													
Führungsrolle	agiert als Kollege/-in							6	7				nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsautorität	führt nicht							6					direktiv, bestimmend
Delegation	delegiert und steuert nicht							6		8			delegiert und steuert
Einflussnahme	wenig Einflussnahme						5	6					sehr viel Einflussnahme
Umgangsstil und Zusammenarbeit		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein								7				hat viel Kontakt
Persönlicher Draht	nüchtern, sachorientiert							6		8			persönlich
Selbstbeherrschung	sehr direkt					4	5						sehr beherrscht
Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht					4		6					sucht die Gemeinschaft
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit						5	6					will im Zentrum stehen
Kooperation	steht für sich					4		6					fügt sich ein
Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht						5						will sich immer behaupten
Rücksichtnahme	wenig Rücksichtnahme							6		8			hohes Konsensbedürfnis
Überzeugen und Gewinnen	geringes Potenzial							6	7				ausgeprägtes Potenzial
Einstellung zur Arbeit und Ambitionen		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Art der Einsatzfreude	nützlichkeitsorientiert					4			7				sehr einsatzfreudig
Erfolgsorientierung	sehr gründlich und besonnen						5		7				will schnellen Erfolg
Wettbewerbsorientierung	nicht wettbewerbsorientiert							6	7				sehr wettbewerbsorientiert
Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig				3	4							langfristig handelnd, ausdauernd
Dinge zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende			2	3								beendet Aufgaben immer persönlich
Eigenverantwortung und Selbstständigkeit		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben									8			will keine Vorgaben
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung				3	4							benötigt viel Unterstützung
Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig		1	2									an Autoritäten orientiert
Zielorientierung und Entscheidungsfreude		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Zielorientierung	prozessorientiert						5	6					zielorientiert
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen								7				entscheidet schnell
Pragmatismus und Kreativität		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge		1		3								Kleinteiligkeit
Überlegtheit	pragmatisch				3								theoretisch, planerisch
Neugier	bleibt beim Alten							6					braucht Abwechslung
Eigene Ideen	wenig kreative Neigungen							6	7				sehr kreative Neigungen
Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft							6					engagiert sich sehr für Veränderung
Systematik und Genauigkeit		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen					4	5						sehr systematisch
Detailorientierung	an Details nicht interessiert	0			3								Details im Mittelpunkt
Arbeitsplanung	pragmatisch				3								theoretisch, planerisch
Aktivität		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Arbeitstempo	nimmt sich Zeit						5						arbeitet sehr schnell
Aktivitätsniveau	ruhig						5						rastlos
Selbstvertrauen		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstvertrauen	stellt sich infrage					4	5						von sich sehr überzeugt

Vertiefende Fragen zu den Ergebnissen des CAPTain compacts®

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!