

CAPTain::compact® leadership plus

Helmut Mustermann

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet der CAPTain compact® ?	
Wie kann ich den CAPTain compact® nutzen?	
Ergebnisse	4
Abweichungen von Selbstbild und CAPTain-Ergebnis	
Tabellarische Übersicht	

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!

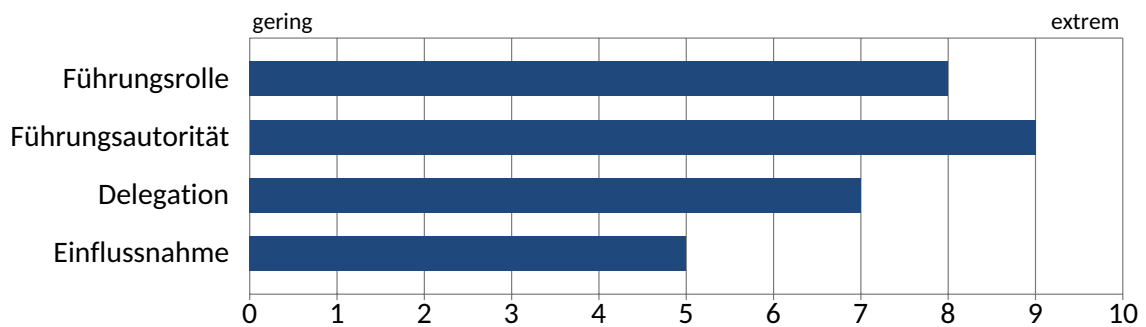
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die Auswertung CAPTain smart® talents.

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:



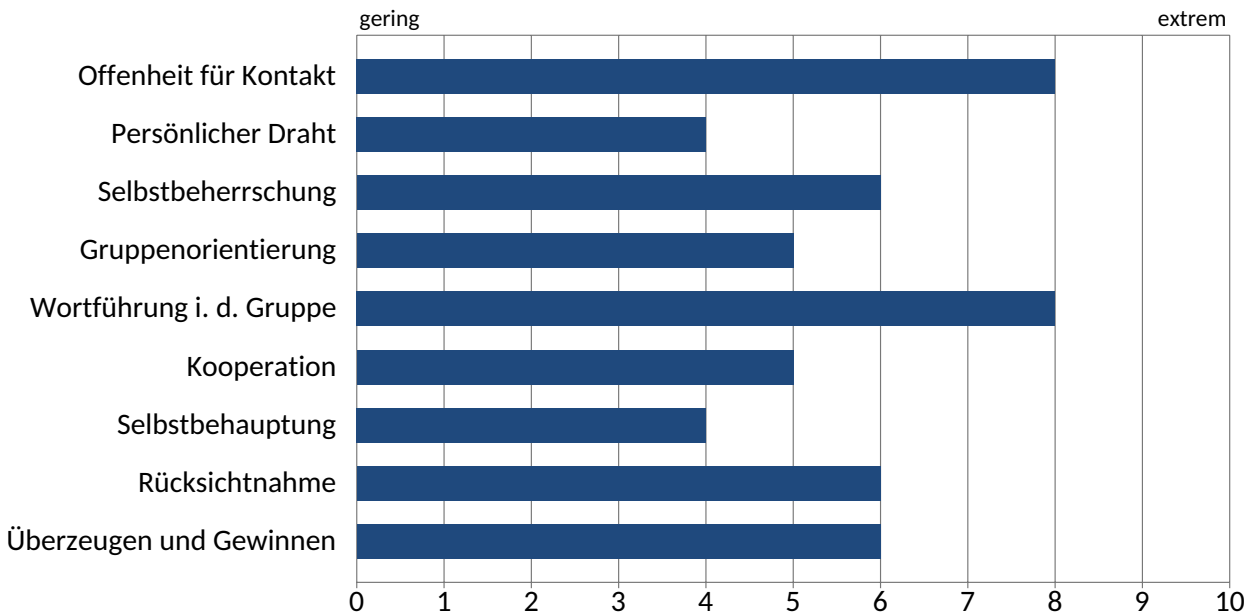
Herr Mustermann sieht sich in der Gesamtverantwortung und nimmt eine maßgeblich gestaltende Führungsrolle ein.

Bei Fragen, die die Teamziele betreffen, gibt er meist die Richtung vor und bestimmt, was die anderen tun sollen. Er zeigt Führungsautorität. Herr Mustermann sollte beachten: Sehr qualifizierte und selbstständige Mitarbeitende können sich von ihm womöglich in den Entscheidungen bevormundet fühlen.

Nicht selten überträgt er Aufgaben an andere. Auch wenn er sich mit einigen Themen intensiv selbst beschäftigt. Herr Mustermann interessiert sich für die Arbeit der anderen und erteilt ihnen gern mal einen Ratschlag.

Umgangstil 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 fühlt sich in der Gruppe wohl und sucht die Gemeinschaft. In Gruppensituationen will er im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Er ist kommunikativ sehr präsent und hat immer etwas zu sagen.

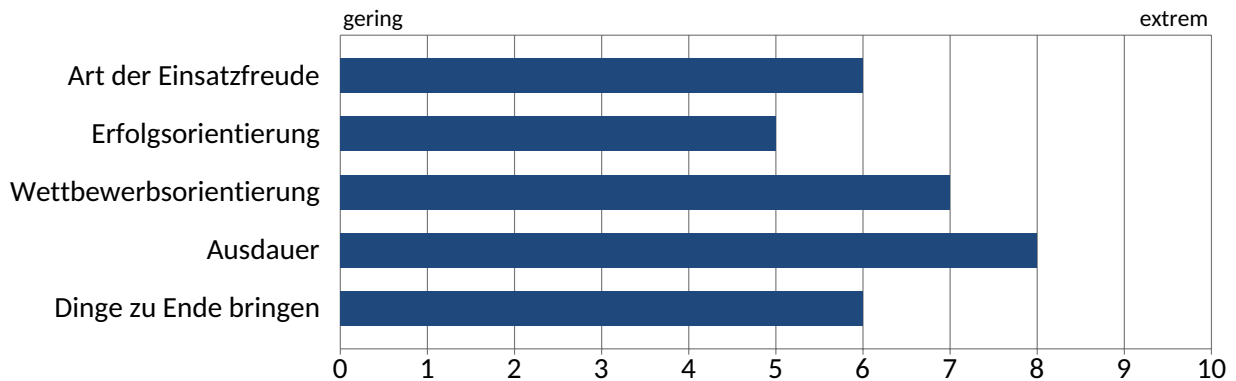
Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Herr Mustermann wichtig. Deshalb engagiert er sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

Seine persönlichen Vorstellungen stellt Herr Mustermann schon einmal zurück, wenn sich dadurch Spannungen vermeiden lassen. Gleichzeitig liegt es ihm auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Er zeigt Empathie. Herr Mustermann ist sehr kompromissbereit. Durch sein gleichzeitiges zwischenmenschliches Interesse ist er jemand, der im Team auch gegenseitige Rücksichtnahme und den menschlichen Zusammenhalt fördert.

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:

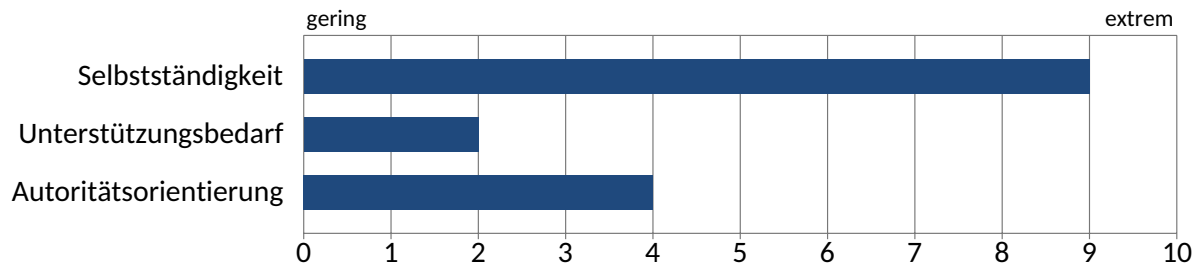


Herr Mustermann erkennt an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und ist bereit, diesen auch zu leisten. Gleichzeitig treibt er die Dinge konsequent voran. Herr Mustermann will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Er will seine Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

Auch schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Herr Mustermann mit großer Ausdauer. Gleichzeitig verfolgt er die Dinge konsequent persönlich. Er gibt keine Ruhe, bis er alles selbst erledigt hat.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

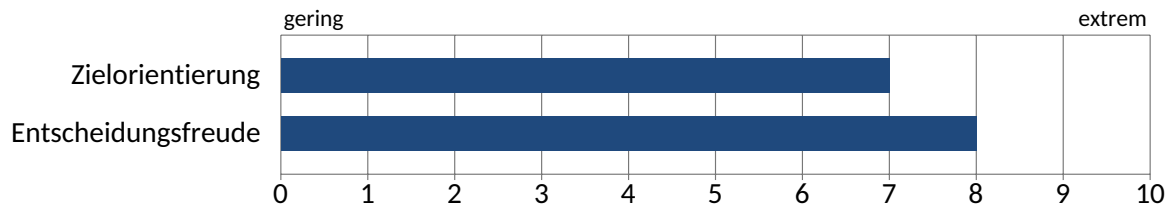


Herr Mustermann weiß selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er nicht.

Er hält gern Kontakt zu seiner Führungskraft und orientiert sich an deren Erwartungen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

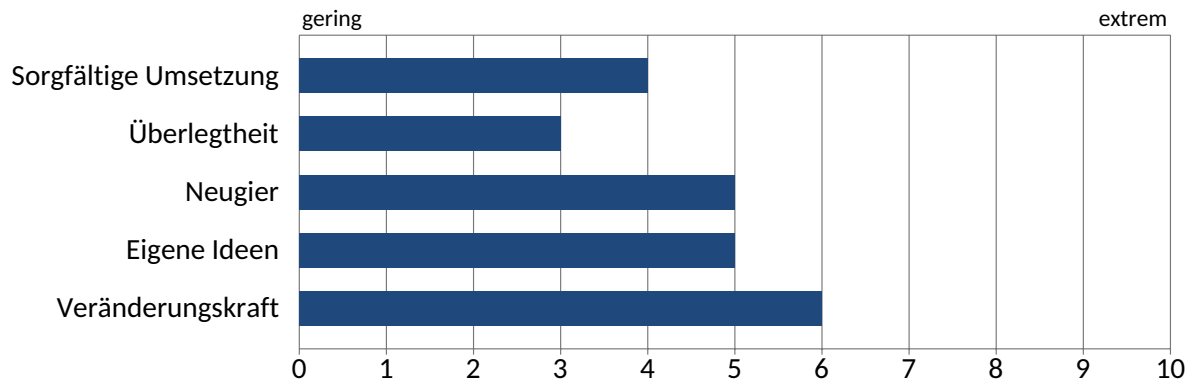
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann ist besonders motiviert, wenn er Ziele hat und sie verfolgen kann. Entscheidungen trifft er schnell aus der Situation heraus, auch wenn damit ein Risiko verbunden ist.

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

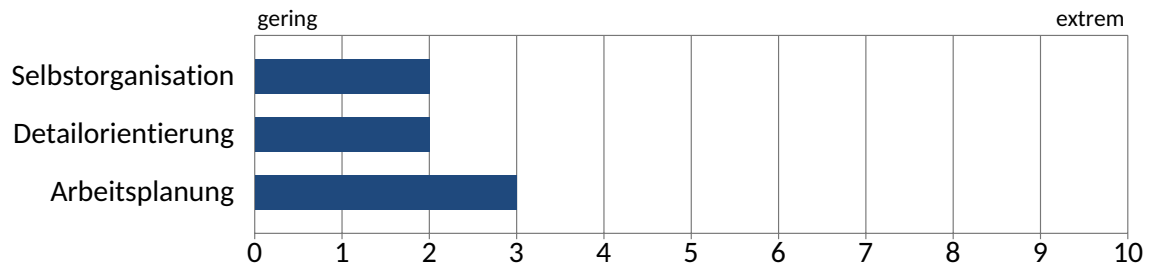


Bei seiner Tätigkeit berücksichtigt Herr Mustermann auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Dabei ist Herr Mustermann pragmatisch und handelt spontan. Er verlässt sich meist auf seine Erfahrung und Intuition.

Er ist offen für neue Impulse. Auf Abwechslung und Veränderungen reagiert er meist positiv. 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:

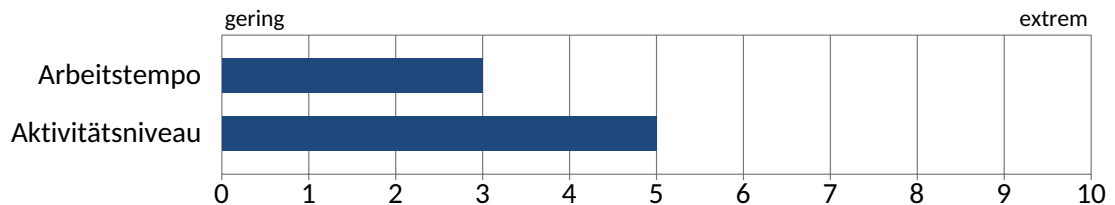


Herr Mustermann arbeitet anlassbezogen und flexibel. Die Reaktion auf neue Anforderungen ist für ihn wichtiger als Ordnung und Systematik. Er weiß, dass gewisse Details wichtig sein können. Er ist aber nicht daran interessiert, sich mit allen Einzelheiten abzugeben.

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

Aktivität

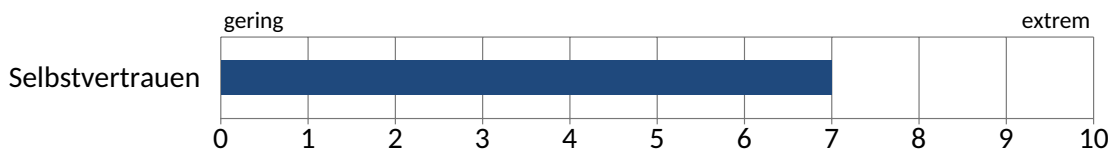
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann gehört zu den Menschen, die bei ihrer Arbeit eher ruhig vorgehen. Er will nicht gehetzt werden und zieht es vor, sich für jeden Arbeitsschritt die notwendige Zeit zu nehmen. Häufig erledigt er mehrere Dinge parallel. Er liebt eine dynamische Arbeitsatmosphäre.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann zeigt Selbstvertrauen. Er ist sich seiner selbst und seiner Fähigkeiten sicher und lässt Zweifel an seiner Kompetenz möglichst gar nicht erst aufkommen.

Führungspotenzial

Der Einschätzung der Stärken und Entwicklungsbereiche liegt ein allgemeines Soll-Profil für Führungspotenzial zugrunde. Das Anforderungsprofil einer konkreten Führungsposition kann teilweise spezifischer sein.

Stärken

Folgende Verhaltensweisen von Herr Mustermann sind in der Regel günstig für eine Führungsaufgabe.

Herr Mustermann

- delegiert Aufgabenstellungen an andere und beschäftigt sich nur mit wenigen Aufgaben selbst
- interessiert sich für die Arbeit der anderen und unterstützt diese gelegentlich mit einem Ratschlag
- schenkt den Belangen der anderen Aufmerksamkeit
- zeigt Tatkraft und setzt sich für zügige Lösungen ein
- stellt sich auch schwierigen und unbekanntem Situationen
- berücksichtigt die bereichsübergreifenden Zusammenhänge und setzt seine Prioritäten

Entwicklungshinweise

Die folgenden Hinweise könnten helfen, das Führungspotenzial von Herr Mustermann weiter auszubauen.

Selbstbehauptung

Als Führungskraft sollte Herr Mustermann seinen eigenen Standpunkt direkter und nachhaltiger vertreten.

Selbstständigkeit

Auch von einer Führungskraft wird in der Regel eine Orientierung an den allgemeinen Vorgaben erwartet. Herr Mustermann sollte sein Vorgehen deshalb mehr abstimmen.

Entscheidungsfreude

In einer Position, in der er folgenschwere und für andere maßgebliche Entscheidungen treffen muss, sollte Herr Mustermann dabei nicht zu spontan vorgehen.

Überlegtheit/Arbeitsplanung

Als Führungskraft sollte Herr Mustermann überlegter vorgehen und mögliche Alternativen prüfen, bevor er sich für ein Vorgehen entscheidet.

Selbstorganisation

Als Führungskraft sollte Herr Mustermann nicht so stark auf aktuelle Anlässe reagieren, sondern mehr einer angemessenen Systematik folgen.

Abweichungen von Selbstbild und CAPTain-Ergebnis

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

In folgenden Bereichen ist diese Abweichung besonders ausgeprägt:

Herr Mustermann

- ist nach eigener Ansicht wesentlich aktiver bei der Durchsetzung seiner Vorstellungen,
- glaubt, deutlich weniger auf die Vorstellungen seiner Führungskraft zu achten,
- hält sich für wesentlich geordneter und systematischer in seiner Arbeitsweise,
- sieht sich deutlich schneller in der Arbeitsweise, als CAPTain es für ihn festgestellt hat.

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.

0 - 10 = CAPTain

0 - 10 = Selbsteinschätzung

Führungspotenzial Plus

Positiv Negativ Toleriert Ausschluss

Profilkoeffizient: 68

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