

CAPTain::compact® leadership

Anna Muster

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet der CAPTain compact® ?	
Wie kann ich den CAPTain compact® nutzen?	
Ergebnisse	4
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!

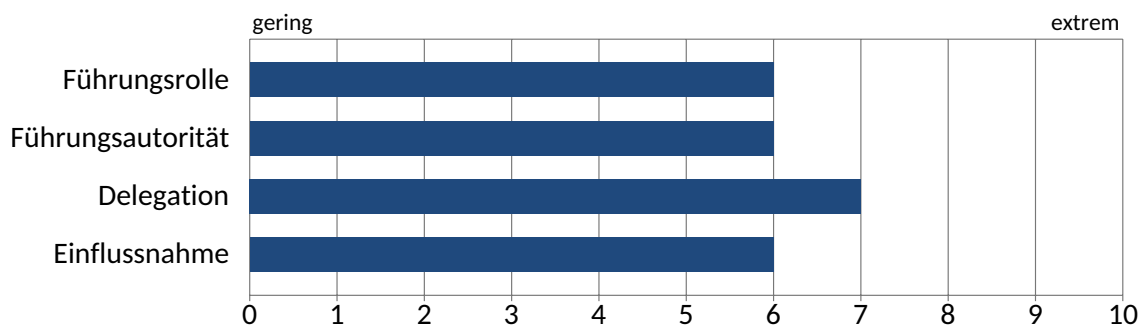
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die Auswertung CAPTain smart® talents.

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 Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:



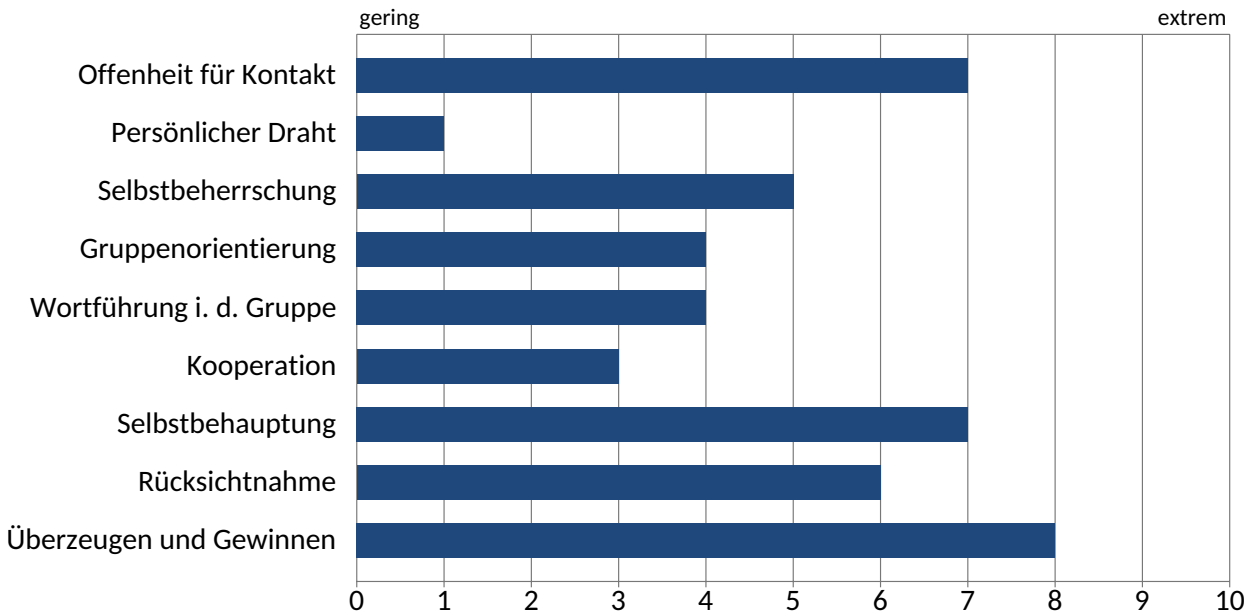
Frau Muster fühlt sich verantwortlich für das Team und dessen Arbeit.

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

Nicht selten überträgt sie Aufgaben an andere. Auch wenn sie sich mit einigen Themen intensiv selbst beschäftigt. Frau Muster 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 Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Muster ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig ist die Art ihrer Kontaktgestaltung eher professionell aufgabenbezogen. 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 Muster hat Anschluss an die Gruppe, behält aber ihre Unabhängigkeit. In Gruppensituationen ist sie kommunikativ eher zurückhaltend. Bevor sie ihre Ansichten vorträgt, hört sie zu und beobachtet.

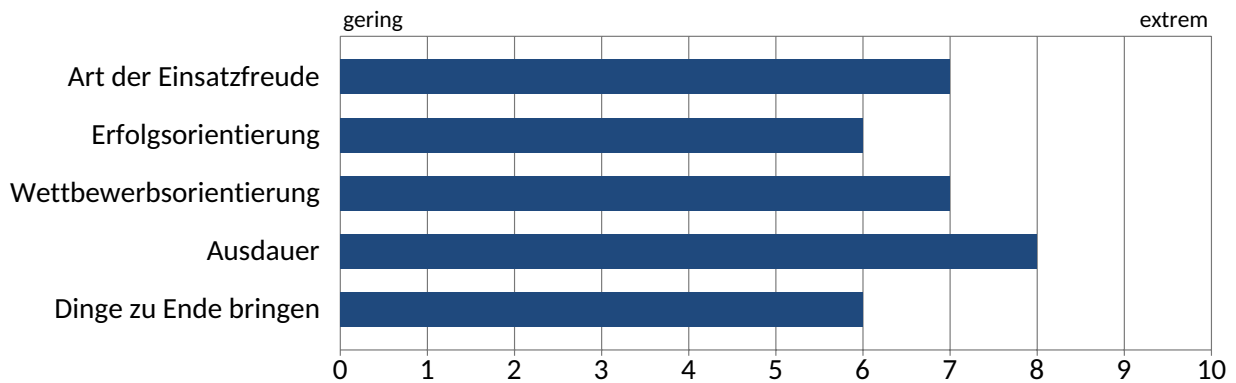
Die Einordnung in eine enge Zusammenarbeit ist nicht so sehr ihre Sache. Daher handelt Frau Muster meist für sich allein.

Ihre persönlichen Vorstellungen macht Frau Muster deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn sie will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig liegt es ihr auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Sie zeigt Empathie. Weil Frau Muster ihre Vorstellungen und Überzeugungen aktiv einbringt, regt sie die Diskussion an und fordert gute Argumente. Durch ihr gleichzeitiges zwischenmenschliches Interesse ist sie jemand, der im Team auch gegenseitige Rücksichtnahme und den menschlichen Zusammenhalt fördert.

Frau Muster ist aktiv und ambitioniert und hat keine Scheu, sich und ihr Thema zu präsentieren.

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:

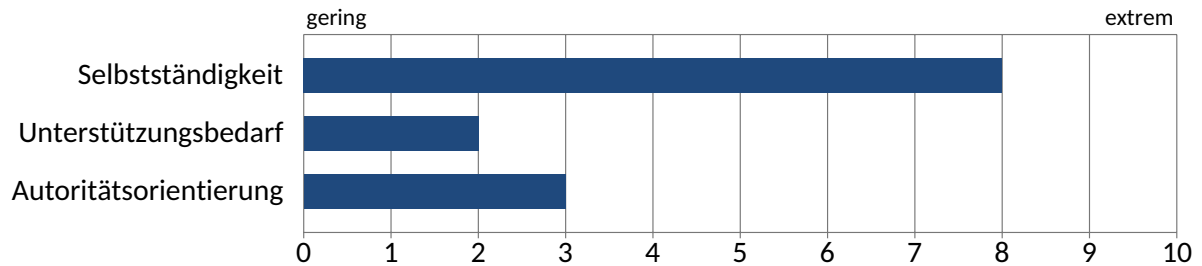


Frau Muster identifiziert sich sehr mit der Arbeit und zeigt große Einsatzfreude. Gleichzeitig treibt sie die Dinge konsequent voran. Frau Muster will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Sie will ihre Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

Auch schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Frau Muster mit großer Ausdauer. Gleichzeitig verfolgt sie die Dinge konsequent persönlich. Sie gibt keine Ruhe, bis sie alles selbst erledigt hat.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:

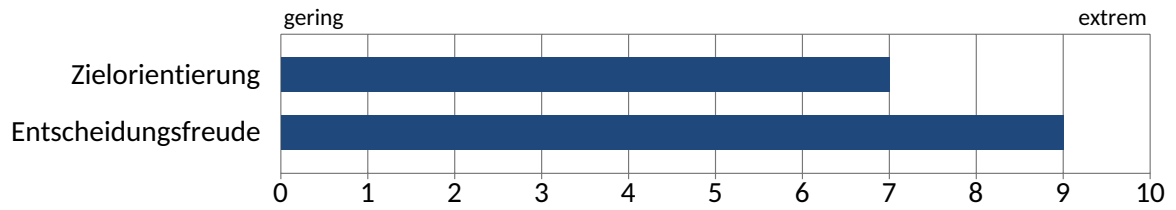


Bei klarer Zielsetzung braucht Frau Muster keine weiteren Instruktionen und ergreift selbstständig die Initiative. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt sie nicht.

Von möglichen Vorlieben und unausgesprochenen Erwartungen ihrer Führungskraft lässt sie sich nicht beeinflussen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

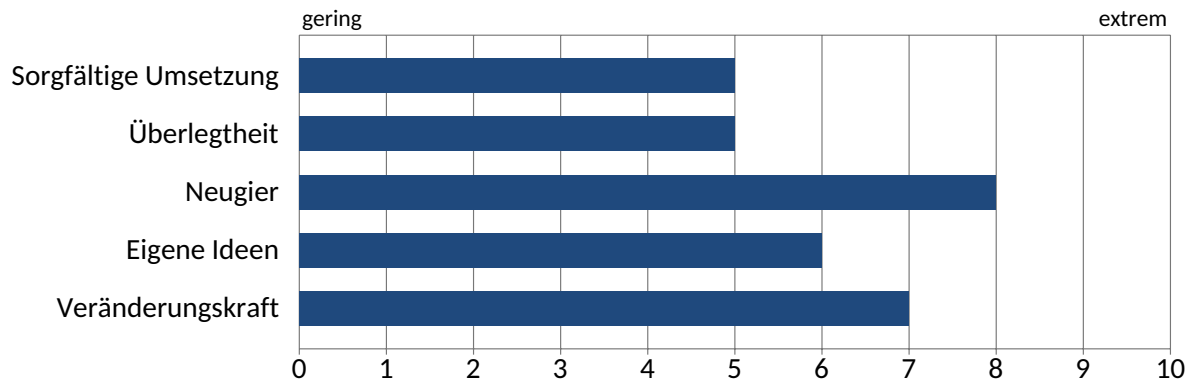
Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:



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

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:

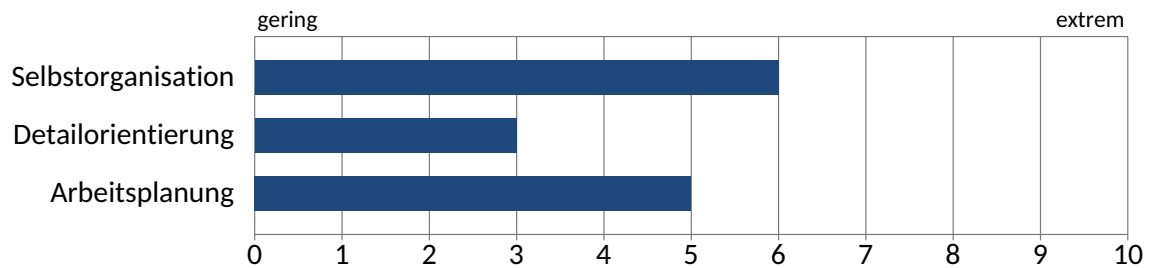


Bei ihrer Tätigkeit ist Frau Muster sorgfältig und zuverlässig. Frau Muster ist dabei pragmatisch veranlagt. Sie überlegt und wägt ab und schreitet dann zur Tat.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie sucht das Neue. Für Routinearbeit fehlen ihr Geduld und Interesse. Frau Muster hat 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.

Systematik und Genauigkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:

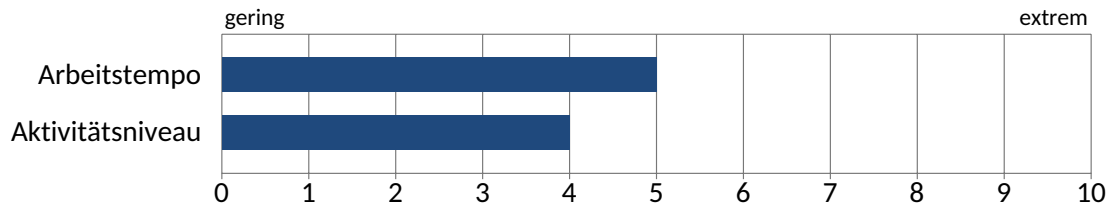


Frau Muster arbeitet systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Sie weiß, dass gewisse Details wichtig sein können. Sie ist aber nicht daran interessiert, sich mit allen Einzelheiten abzugeben.

Aufgaben, die sie aufgrund ihrer Erfahrung ohne großes Nachdenken erledigen kann, sind ihre Stärke.

Aktivität

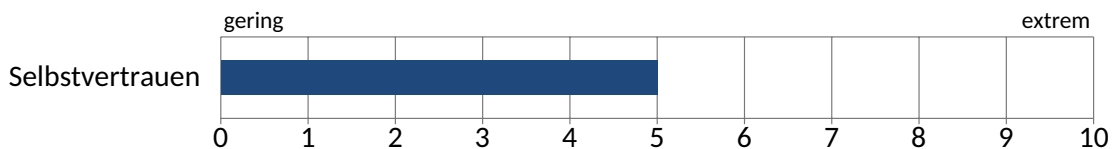
Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Muster arbeitet in einem normalen Tempo. Sie erledigt dabei die Dinge in einem angemessenen Zeitraum. Sie erledigt nicht gerne sehr viele Dinge gleichzeitig und geht eher schrittweise vor.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Frau Muster folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Muster hat Selbstvertrauen. Sie ist sich ihrer selbst und ihrer Möglichkeiten sicher und kann zugleich auch Kritik zulassen.

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 Frau Muster sind in der Regel günstig für eine Führungsaufgabe.

Frau Muster

- nimmt eine Führungsrolle ein
- hat Einfluss auf die Entscheidungen in der Gruppe ohne zu dominieren
- delegiert Aufgabenstellungen an andere und beschäftigt sich nur mit wenigen Aufgaben selbst
- fühlt sich für die anderen verantwortlich und gibt ihnen Ratschläge
- kann ihre negativen Gefühle bei Bedarf zurückhalten
- kann ihren Standpunkt vertreten
- schenkt den Belangen der anderen Aufmerksamkeit
- zeigt Tatkraft und setzt sich für zügige Lösungen ein
- stellt sich auch schwierigen und unbekanntem Situationen
- arbeitet selbstständig und fügt sich gleichzeitig in die allgemeinen Rahmenbedingungen ein
- ist ein gutes Verhältnis zu ihrer Führungskraft wichtig
- steuert Abläufe und Prozesse auf Basis praktischer Überlegungen
- tritt selbstbewusst auf und kann zugleich Kritik zulassen

Entwicklungshinweise

Die folgenden Hinweise könnten helfen, das Führungspotenzial von Frau Muster weiter auszubauen.

Entscheidungsfreude

In einer Position, in der sie folgenschwere und für andere maßgebliche Entscheidungen treffen muss, sollte Frau Muster dabei nicht zu spontan vorgehen.

Sorgfältige Umsetzung

Eine Führungsposition verlangt in der Regel eine stärkere überblickshafte und bereichsübergreifende Beschäftigung mit den Aufgabenstellungen und weniger die eigene sorgfältige und zuverlässige Detailarbeit. Diese sollte Frau Muster an die Mitarbeitenden delegieren.

0 - 10 = CAPTain

		Positiv		Negativ		Toleriert		Ausschluss		Führungspotenzial		
										Profilkoeffizient: 90		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Führungsverhalten												
Führungsrolle	agiert als Kollege/-in							6				nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsautorität	führt nicht						6					direktiv, bestimmend
Delegation	delegiert und steuert nicht							7				delegiert und steuert
Einflussnahme	wenig Einflussnahme						6					sehr viel Einflussnahme
Umgangsstil und Zusammenarbeit												
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein								7			hat viel Kontakt
Persönlicher Draht	nüchtern, sachorientiert	1										persönlich
Selbstbeherrschung	sehr direkt					5						sehr beherrscht
Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht					4						sucht die Gemeinschaft
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit					4						will im Zentrum stehen
Kooperation	steht für sich				3							fügt sich ein
Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht							7				will sich immer behaupten
Rücksichtnahme	wenig Rücksichtnahme							6				hohes Konsensbedürfnis
Überzeugen und Gewinnen	geringes Potenzial									8		ausgeprägtes Potenzial
Einstellung zur Arbeit und Ambitionen												
Art der Einsatzfreude	nützlichkeitsorientiert								7			sehr einsatzfreudig
Erfolgsorientierung	sehr gründlich und besonnen						6					will schnellen Erfolg
Wettbewerbsorientierung	nicht wettbewerbsorientiert								7			sehr wettbewerbsorientiert
Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig									8		langfristig handelnd, ausdauernd
Dinge zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende							6				beendet Aufgaben immer persönlich
Eigenverantwortung und Selbstständigkeit												
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben								8			will keine Vorgaben
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung		2									benötigt viel Unterstützung
Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig			3								an Autoritäten orientiert
Zielorientierung und Entscheidungsfreude												
Zielorientierung	prozessorientiert								7			zielorientiert
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen									9		entscheidet schnell
Pragmatismus und Kreativität												
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge					5						Kleinteiligkeit
Überlegtheit	pragmatisch					5						theoretisch, planerisch
Neugier	bleibt beim Alten									8		braucht Abwechslung
Eigene Ideen	wenig kreative Neigungen						6					sehr kreative Neigungen
Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft								7			engagiert sich sehr für Veränderung
Systematik und Genauigkeit												
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen						6					sehr systematisch
Detailorientierung	an Details nicht interessiert				3							Details im Mittelpunkt
Arbeitsplanung	pragmatisch					5						theoretisch, planerisch
Aktivität												
Arbeitstempo	nimmt sich Zeit					5						arbeitet sehr schnell
Aktivitätsniveau	ruhig				4							rastlos
Selbstvertrauen												
Selbstvertrauen	stellt sich infrage					5						von sich sehr überzeugt