

CAPTain

**Computer Aided Personnel Test
Answers Inevitable**

**Kurzinformation
für
Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

Über CAPTain

CAPTain ist ein webbasiertes Personaleinschätzungsverfahren, das schnell, zuverlässig und objektiv den Arbeits- und Leistungsstil einer Person beschreibt. Dazu werden die mittels einer speziellen Fragetechnik (Paarvergleichsverfahren) erhobenen Selbstaussagen über Gewohnheiten und Erfahrungen im Berufsalltag nach arbeitspsychologischen Gesichtspunkten ausgewertet. Das Ergebnis ist ein Profil, das auf 38 Dimensionen die üblichen Verhaltensweisen einer Person im Umgang mit sachlichen Aufgabenstellungen sowie mit KollegInnen und MitarbeiterInnen darstellt.

Unternehmen haben die Möglichkeit ihre unternehmens- und positionsspezifischen Bewertungsmaßstäbe zu verwenden, sodass die Anpassung an Unternehmens-Kompetenzmodelle möglich ist.

Den CAPTain-Testergebnissen können die ebenfalls online erhobenen Selbsteinschätzungen der MitarbeiterInnen gegenübergestellt werden.

Der Vorteil

Subjektive Beurteilungen durch Vorgesetzte oder individuelle Selbsteinschätzungen werden durch ein sehr ökonomisches und neutrales Verfahren ergänzt. Der Beurteilungsmaßstab ist bei gleichem Anforderungsprofil für alle MitarbeiterInnen identisch. Die Einschätzung durch CAPTain ist differenzierter als die Selbsteinschätzung oder die Beurteilung durch die jeweilige Führungskraft. CAPTain liefert damit ein Potenzialprofil des Arbeits- und Sozialverhaltens, das eine objektive Grundlage für die Personalauswahl und die Personalentwicklung hinsichtlich unterschiedlichster Positionen bietet.

Die Akzeptanz

Auch wenn die Vorstellung, eine webbasierte Personalbeurteilung zu erhalten und die spezifische Frageform des Paarvergleichs zunächst ungewohnt sind, zeigen sich MitarbeiterInnen und Führungskräfte regelmäßig überrascht über die Aussagequalität von CAPTain. Durch CAPTain eingeschätzte MitarbeiterInnen stimmen dieser Beurteilung mehr zu als ihrer Selbstbeschreibung. Vorgesetzte lernen nach eigener Aussage durch CAPTain ihre MitarbeiterInnen deutlich besser kennen.

Wissenschaftliche Grundlagen

CAPTain wurde in den 80er Jahren von Arbeits- und BetriebspsychologInnen nach anerkannten Standards und modernen theoretischen Grundsätzen entwickelt. Seine Aussagekraft hat CAPTain in zahllosen wissenschaftlichen Untersuchungen unter Beweis gestellt. CAPTain unterliegt einer fortlaufenden Qualitätskontrolle und wird regelmäßig den veränderten Anforderungen der betrieblichen Praxis angepasst.

Anwendungsbereiche

CAPTain wird in über 100 Unternehmen europaweit eingesetzt. Neben der Personalauswahl ist die Personalentwicklung das Hauptanwendungsgebiet. Hier sind es vor allem die Identifikation von Nachwuchskräften, die Trainingsbedarfsanalyse und die Evaluation von PE-Maßnahmen, bei denen CAPTain verwendet wird. Aber auch in der Beratung von Führungskräften, dem Coaching und in der Teamentwicklung findet das Verfahren Anwendung.

Der CAPTain-Fragebogen ist in allen wichtigen europäischen Sprachen verfügbar. Die Auswertungsberichte sind in allen Versionen, Ausführungen und Varianten aktuell auf Deutsch und Englisch verfügbar, weitere Sprachen können auf Anfrage geliefert werden. CAPTain bietet sich somit für die internationale Personalauswahl und -entwicklung an.

Auszüge des CAPTain Fragebogens sowie eines Ergebnisberichtes finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Datenschutz

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. Wir verarbeiten Ihre Daten daher ausschließlich auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (DSGVO, TKG 2003). Nähere Informationen können Sie gerne auf unserer Homepage nachlesen unter: www.captaintests.com/datenschutz/

Erster Fragebogenteil: Paarvergleichsfrage (Beispiel)

CAPTain UTS brought to you by CNTUniversal Test System

25 / 183

- A** Ich mache mir genaue Notizen über wichtige Dinge.
- B** Ich brauche eine gute Assistentkraft.

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH

Zweiter Fragebogenteil: Subjektiv Abfrage (Beispiel)

CAPTain UTS brought to you by CNTUniversal Test System

4 / 38

0 - 2 Ich bin nicht besonders systematisch, dafür aber sehr flexibel.

3 - 4 Normalerweise arbeite ich organisiert. Ich passe mich allerdings auch schnell veränderten Bedingungen und Anforderungen an.

5 - 5 Ich arbeite systematisch und kann gut organisieren.

6 - 7 Ich arbeite nach einem genauen persönlichen Plan, von dem ich nicht ohne Not abweiche.

8 - 8 Ordnung ist das halbe Leben. Daran halte ich mich. Ich gehe sehr systematisch vor.

9 - 10 Ich gehe grundsätzlich systematisch vor. Unordnung gibt es bei mir nicht.

0
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10

CAPTain Ergebnisbericht – Grafik ohne Anforderungsprofil (Beispiel)

0 - 10 = CAPTain		0 - 10 = Selbsteinschätzung											
A ARBEITSLEISTUNG		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A01 Einstellung zur Arbeit	nützlichkeitsorientiert							6	7				sehr einsatzfreudig
A02 Zielorientierung	prozessorientiert						5			8			zielorientiert
A03 Persönliche Beteiligung	wenig inhaltlich engagiert					4				8			sehr inhaltlich engagiert
A04 Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen				3	4							sehr systematisch
A05 Detailorientierung	an Details nicht interessiert					4	5						Details im Mittelpunkt
A06 Arbeitstempo	nimmt sich Zeit					4	5						arbeitet sehr schnell
A07 Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig						5	6					langfristig handelnd, ausdauernd
A08 Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben									8			will keine Vorgaben
A09 Arbeitsplanung	pragmatisch			2		4							theoretisch, planerisch
A10 Bedürfnis nach Abwechslung	bleibt beim Alten									7			braucht Abwechslung
A11 Beständigkeit	führt wenig persönlich zu Ende					4		6					beendet die Aufgaben immer persönlich
B FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
B01 Führungsstärke	führt nicht						5			8			direktiv, bestimmend
B02 Delegation	delegiert und steuert nicht							6					delegiert und steuert
B03 Einflussnahme	wenig Einflussnahme							6	7				sehr viel Einflussnahme
B04 Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig	1				4							an Autoritäten orientiert
C ENTSCHEIDUNGSFINDUNG		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
C01 Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen						5			8			entscheidet schnell
D PERSONALE BASISKOMPETENZ		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
D01 Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht							6	7				will sich immer behaupten
D02 Wettbewerbsorientierung	nicht wettbewerbsorientiert								7				sehr wettbewerbsorientiert
D03 Selbstbeherrschung	sehr direkt					4				7			sehr beherrscht
D04 Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft							5		7			engagiert sich sehr für Veränderung
D05 Operative Umsetzung	große Zusammenhänge					4	5						Kleinteiligkeit
D06 Vitalität	geringe Vitalität							6					hohe Vitalität
E TEAMVERHALTEN		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
E01 Konsensorientierung	wenig Rücksichtnahme						5		7				hohes Konsensbedürfnis
E02 Nähebedürfnis	kein Nähebedürfnis						5	6					großes Nähebedürfnis
E03 Bedürfnis nach Aufmerksamkeit	braucht keine Aufmerksamkeit							6					will im Zentrum stehen
E04 Kontaktorientierung	nüchtern, sachorientiert							6					persönlich
E05 Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht							6					sucht die Gemeinschaft
E06 Kooperation	steht für sich						5	6					fügt sich ein
F BASISBEREICHE		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
F01 Führungsrolle	agiert als Kollege/-in						5		7				nimmt eine Führungsrolle ein
F02 Koordination	koordiniert nicht							6	7				koordiniert
F03 Basisverkaufspotenzial	geringes Potenzial								7				ausgeprägtes Potenzial
F04 Kreativität	wenig kreative Neigungen								6		8		sehr kreative Neigungen
F05 Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung					4	5						benötigt viel Unterstützung
F06 Erfolgsorientierung	besonnen, gründlich					4	5						will Aktivität und Erfolg
F07 Aktivitätsniveau	ruhig					4	5						rastlos
F08 Fachliche Orientierung	kein fachlicher Fokus							5					hoher fachlicher Fokus
F09 Selbstvertrauen	stellt sich infrage						5	6					von sich sehr überzeugt
F10 Kontaktfreude	arbeitet am besten allein							6		8			hat viel Kontakt

CAPTain Ergebnisbericht – Grafik mit Anforderungsprofil (Beispiel)

0 - 10 = CAPTain

0 - 10 = Selbsteinschätzung

Mgmt-Komp. Oberes Management
 Profilkoeffizient: 78,26

Positiv	Negativ	Toleriert	Ausschluss												
A ARBEITSLEISTUNG				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A01	Einstellung zur Arbeit	nützlichkeitsorientiert								6	7				sehr einsatzfreudig
A02	Zielorientierung	prozessorientiert							5			8			zielorientiert
A03	Persönliche Beteiligung	wenig inhaltlich engagiert					4					8			sehr inhaltlich engagiert
A04	Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen				3	4								sehr systematisch
A05	Detailorientierung	an Details nicht interessiert					4	5							Details im Mittelpunkt
A06	Arbeitstempo	nimmt sich Zeit					4	5							arbeitet sehr schnell
A07	Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig							5	6					langfristig handelnd, ausdauernd
A08	Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben										8			will keine Vorgaben
A09	Arbeitsplanung	pragmatisch		2			4								theoretisch, planerisch
A10	Bedürfnis nach Abwechslung	bleibt beim Alten									7				braucht Abwechslung
A11	Beständigkeit	führt wenig persönlich zu Ende					4			6					beendet die Aufgaben immer persönlich
B FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
B01	Führungsstärke	führt nicht							5			8			direktiv, bestimmend
B02	Delegation	delegiert und steuert nicht								6					delegiert und steuert
B03	Einflussnahme	wenig Einflussnahme								6	7				sehr viel Einflussnahme
B04	Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig		1			4								an Autoritäten orientiert
C ENTSCHEIDUNGSFINDUNG				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
C01	Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen							5			8			entscheidet schnell
D PERSONALE BASISKOMPETENZ				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
D01	Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht								6	7				will sich immer behaupten
D02	Wettbewerbsorientierung	nicht wettbewerbsorientiert									7				sehr wettbewerbsorientiert
D03	Selbstbeherrschung	sehr direkt					4				7				sehr beherrscht
D04	Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft							5		7				engagiert sich sehr für Veränderung
D05	Operative Umsetzung	große Zusammenhänge					4	5							Kleinteiligkeit
D06	Vitalität	geringe Vitalität								6					hohe Vitalität
E TEAMVERHALTEN				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
E01	Konsensorientierung	wenig Rücksichtnahme							5		7				hohes Konsensbedürfnis
E02	Nähebedürfnis	kein Nähebedürfnis							5	6					großes Nähebedürfnis
E03	Bedürfnis nach Aufmerksamkeit	braucht keine Aufmerksamkeit								6					will im Zentrum stehen
E04	Kontaktorientierung	nüchtern, sachorientiert								6					persönlich
E05	Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht								6					sucht die Gemeinschaft
E06	Kooperation	steht für sich							5	6					fügt sich ein
F BASISBEREICHE				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
F01	Führungsrolle	agiert als Kollege/-in							5		7				nimmt eine Führungsrolle ein
F02	Koordination	koordiniert nicht								6	7				koordiniert
F03	Basisverkaufspotenzial	geringes Potenzial									7				ausgeprägtes Potenzial
F04	Kreativität	wenig kreative Neigungen								6		8			sehr kreative Neigungen
F05	Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung					4	5							benötigt viel Unterstützung
F06	Erfolgsorientierung	besonnen, gründlich					4	5							will Aktivität und Erfolg
F07	Aktivitätsniveau	ruhig					4	5							rastlos
F08	Fachliche Orientierung	kein fachlicher Fokus							5						hoher fachlicher Fokus
F09	Selbstvertrauen	stellt sich infrage							5	6					von sich sehr überzeugt
F10	Kontaktfreude	arbeitet am besten allein								6		8			hat viel Kontakt

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

ontalents
Hofzeile 3/1/11
1190 Wien

Tel. +43 (1) 405 24 00

Fax. +43 (1) 405 24 00 30

E-Mail: office@ontalents.com