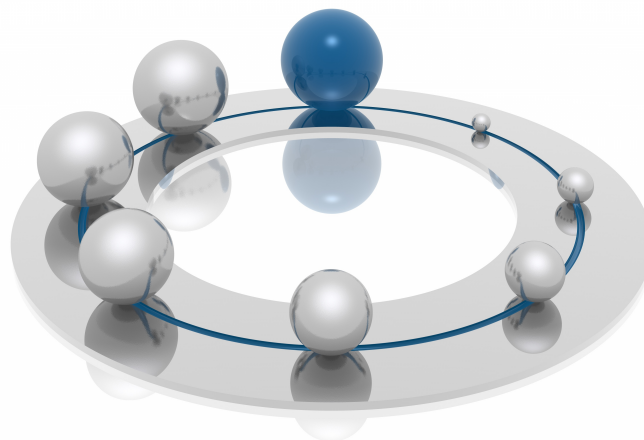


CAPTain | compact customized



Clara Beispiel

Version: CAPTain Fachpersonal

Stand 02/2017

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet CAPTain compact?	
Wie kann ich CAPTain compact nutzen?	
Ergebnisse	4
Möglichkeiten und Grenzen	13
Anforderungsprofil	14
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!

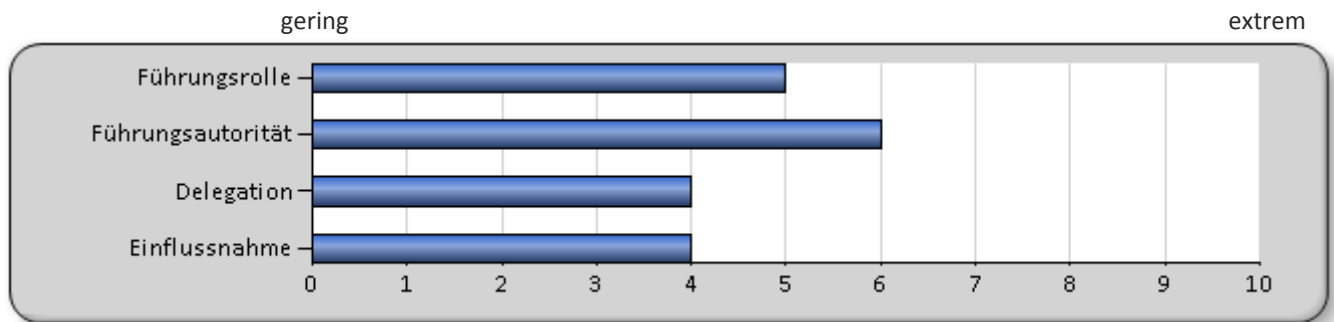
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die neue Auswertung CAPTain talents.

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 Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



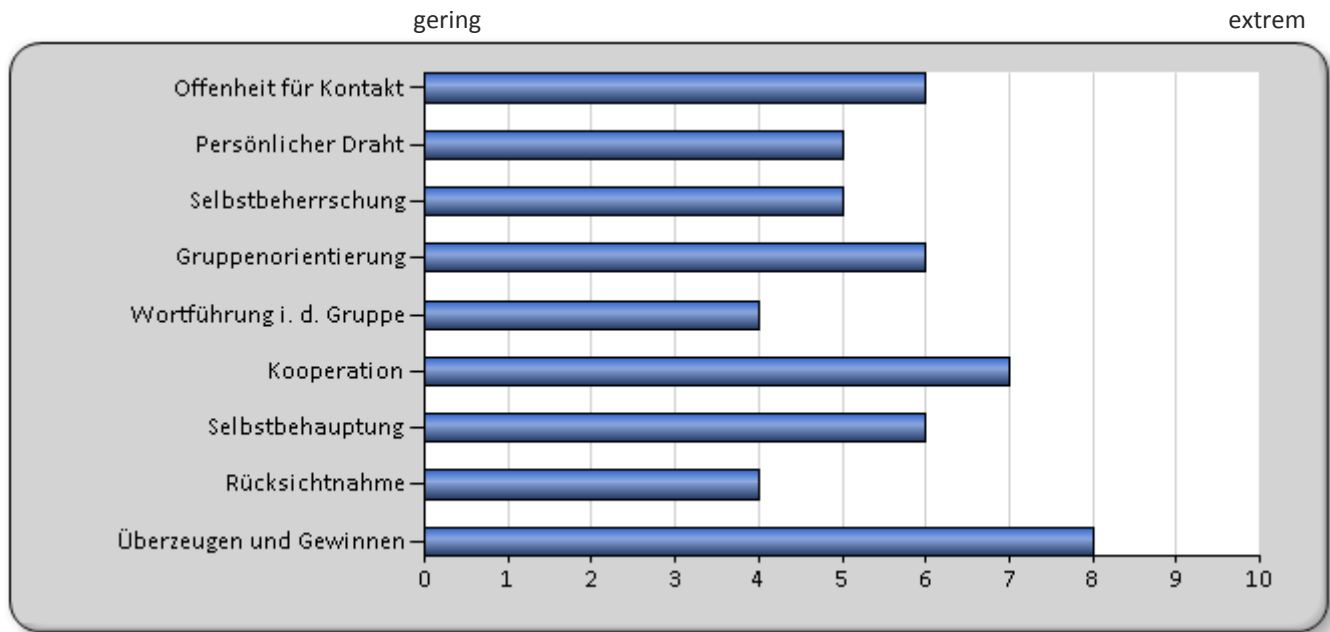
Frau Beispiel agiert als Teammitglied und übernimmt kaum eine klassische Führungsrolle.

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

Mit vielen inhaltlichen Aufgabenstellungen beschäftigt sie sich selbst. Nur selten überträgt sie Aufgaben an andere. Auf die konkrete Arbeitsweise anderer nimmt Frau Beispiel kaum mit Hinweisen und Ratschlägen Einfluss.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

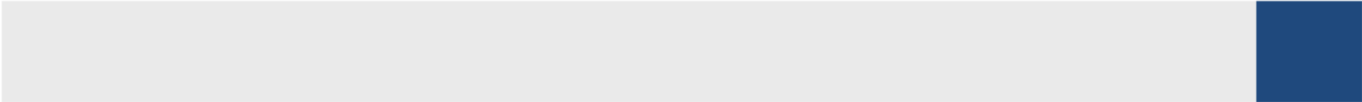
Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Ein gelegentlicher Austausch mit anderen reicht Frau Beispiel. Sie arbeitet oft lieber ungestört für sich allein. Gleichzeitig hat sie gerne einen Kontakt von Mensch zu Mensch mit einem persönlichen Draht. 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 Beispiel fühlt sich in der Gruppe wohl und sucht die Gemeinschaft. In Gruppensituationen ist sie kommunikativ eher zurückhaltend. Bevor sie ihre Ansichten vorträgt, hört sie zu und beobachtet.

Eine gute Zusammenarbeit ist Frau Beispiel äußerst wichtig. Sie bietet ihr fachliche und persönliche Unterstützung.

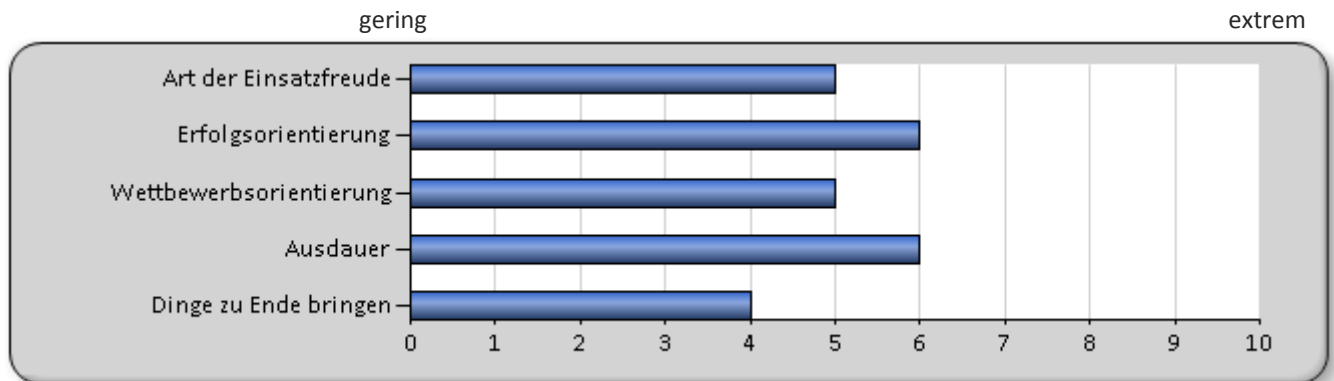


Ihre persönlichen Vorstellungen macht Frau Beispiel deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn sie will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig sind ihr gute zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit nicht so wichtig wie die Sache, um die es geht. Sie präsentiert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

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

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

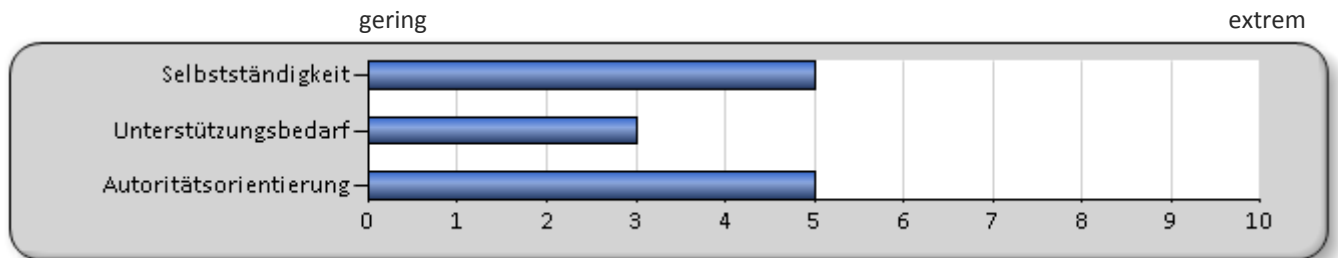


Frau Beispiel erkennt an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und ist bereit, diesen auch zu leisten. Gleichzeitig treibt sie die Dinge konsequent voran. Frau Beispiel will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Sie will ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch einmal besser als andere. Sich ehrgeizig in den Vordergrund drängen will sie jedoch nicht.

Frau Beispiel will in einem überschaubaren Zeitraum Ergebnisse erzielen. Aufgaben, bei denen kein Ende abzusehen ist, vermeidet sie; wenn der Aufwand zu hoch wird, schließt sie sie bald ab. Gleichzeitig will sie die Dinge auch zu Ende bringen, kann aber auch Aufgaben anderen überlassen und weniger Wichtiges hintenanstellen.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

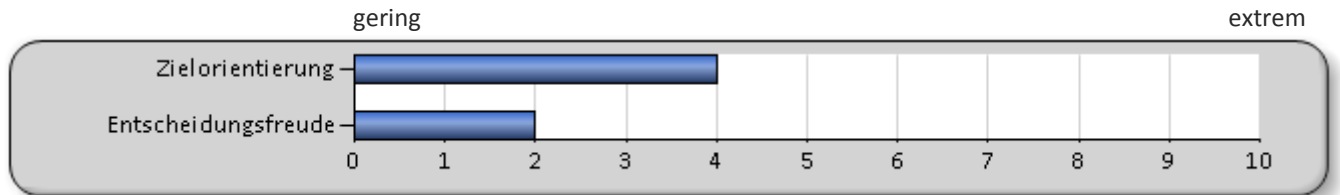


Frau Beispiel will wissen, was von ihr in der Sache erwartet wird und hat gerne klare Anweisungen. Auf der Basis arbeitet sie dann selbstständig. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt sie nicht.

Sie hält gern Kontakt zu ihrer Führungskraft und orientiert sich an deren Erwartungen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

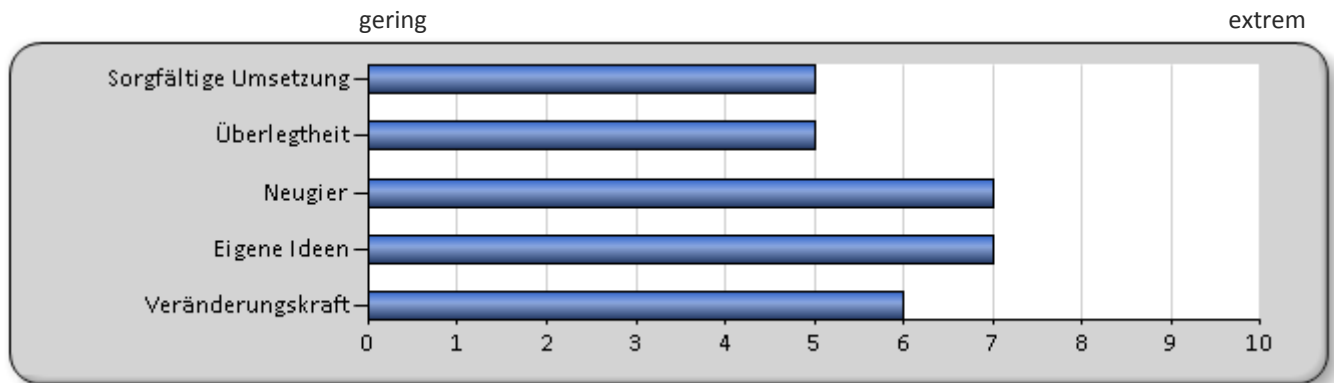
Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel arbeitet meistens nicht direkt auf konkrete Ziele hin. Die Art der Vorgehensweise steht mehr im Vordergrund. Bei Entscheidungen ist sie vorsichtig und vermeidet Risiken. Sie lässt sich viel Zeit, bevor sie sich festlegt.

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

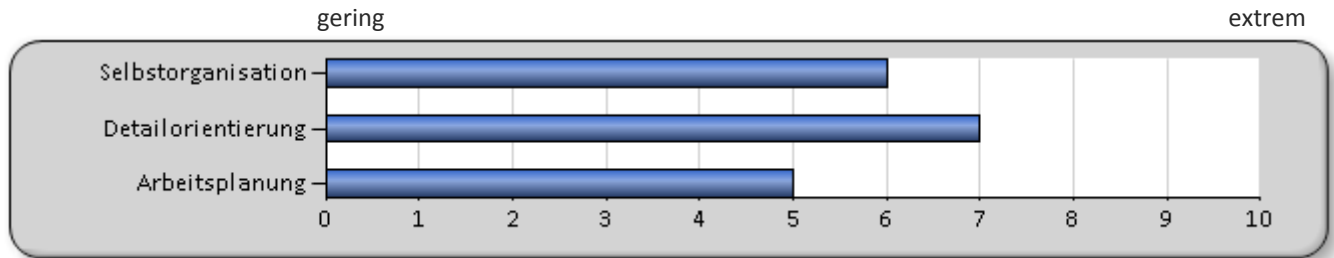


Bei ihrer Tätigkeit ist Frau Beispiel sorgfältig und zuverlässig. Frau Beispiel ist dabei pragmatisch veranlagt. Sie überlegt und wägt ab und schreitet dann zur Tat.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie sucht das Neue. Für Routinearbeit fehlen ihr Geduld und Interesse. Frau Beispiel 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 Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:

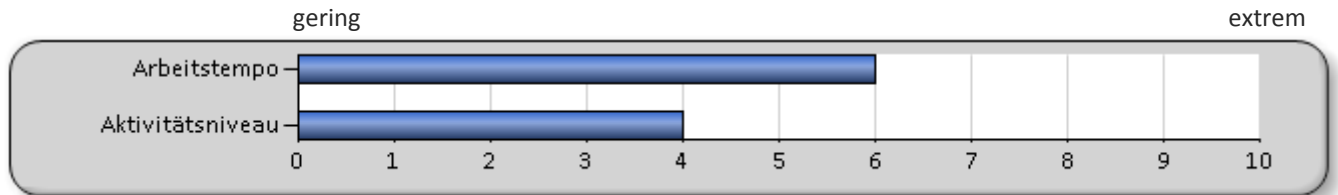


Frau Beispiel arbeitet systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Sehr viel Wert legt sie auf die Details. Möglicherweise verliert sie dadurch den Überblick.

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

Aktivität

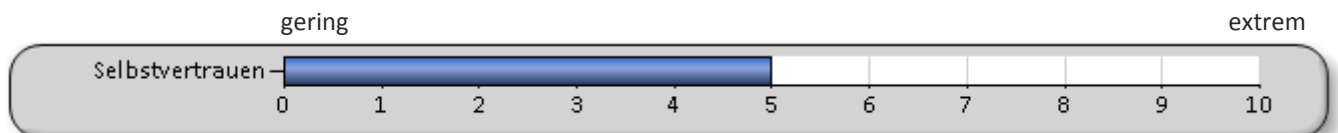
Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Beispiel arbeitet schnell und erledigt viele Dinge in einem kurzen Zeitraum. Sie erledigt nicht gerne sehr viele Dinge gleichzeitig und geht eher schrittweise vor.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Frau Beispiel folgende typische Verhaltensmuster:



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

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

Frau Beispiel hat erkennbare Durchsetzungspotenziale. Im Team hat ihr Wort Gewicht. Sie steuert Abstimmungsprozesse, ohne jedoch zu dominieren. Dabei vertritt sie ihre persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen. Sie achtet auch auf Kollegialität.

Frau Beispiel ist geeignet für eine Führungsrolle, bei der sie es mit selbstständigen und motivierten Mitarbeitenden zu tun hat, die alleine wissen, wie sie vorzugehen haben. Sie ist am besten in selbst organisierten Teams, in denen die Führungskraft die Kollegenrolle einnehmen kann.

Arbeitsweise

Frau Beispiel kann man sehr gut fachlich-inhaltliche Aufgabenstellungen übertragen, die größte Sorgfalt und Detailgenauigkeit erfordern.

Die Arbeitsweise Frau Beispiel ist typisch für Spezialisten. Generalistenaufgaben bewältigt man auf diese Art weniger.

Frau Beispiel liegen Aufgaben, die besondere Sorgfalt verlangen und die sie auf der Basis praxisnaher Überlegungen bald zum Abschluss bringen kann. Sie hat großes Potenzial für praktische Tätigkeiten, bei denen man genau und zuverlässig arbeiten sollte.

Bei der Planung und Organisation liegt die Stärke von Frau Beispiel in einem systematischen praxisorientierten Vorgehen. Sie plant sehr strukturiert die aus ihrer Erfahrung heraus naheliegenden Schritte.

Kontakt gestalten

Sie ist kooperativ und ordnet sich in die Zusammenarbeit ein, hat aber nicht so viel Kontakt und bleibt auch gerne ungestört. Eine häufige kommunikative Präsenz sollte man von ihr nicht erwarten.

Initiative

Sie arbeitet zwar zügig, geht Entscheidungen aber lieber aus dem Weg. Wenn die Entscheidungen vorgegeben sind, arbeitet sie sehr effektiv. Wenn nicht, blockiert sie sich manchmal durch ihre Vorsicht selbst.

Man wird von ihr nicht erwarten können, dass sie Aufgaben schnell erfolgreich abschließt. Sie achtet dafür mehr auf Qualität und Sicherheit.

Sie setzt ihre Methoden und Instrumente ein und entwickelt neue Ansätze. Eine direkt zielorientierte Arbeitsweise sollte man von ihr jedoch nicht erwarten.

0 - 10 = CAPTain

Sachbearbeiter
 Profilkoeffizient: 82,14

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

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!