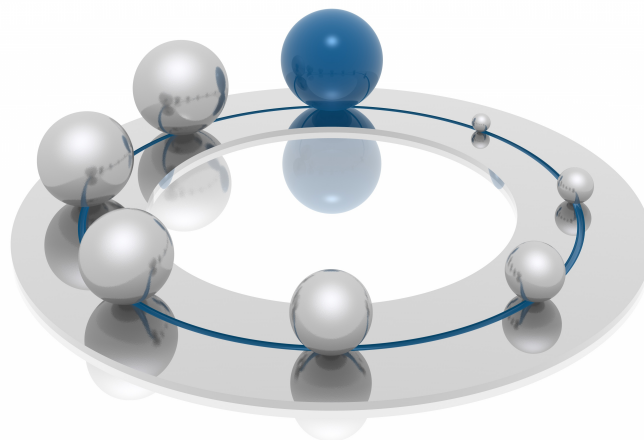


CAPTain | compact customized plus



Helmut Mustermann

Version: CAPTain Führung

Stand 02/2017

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet CAPTain compact?	
Wie kann ich CAPTain compact nutzen?	
Ergebnisse	4
Möglichkeiten und Grenzen	13
Entwicklungshinweise	15
Tabellarische Übersicht	16
Vertiefende Fragen	17

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!

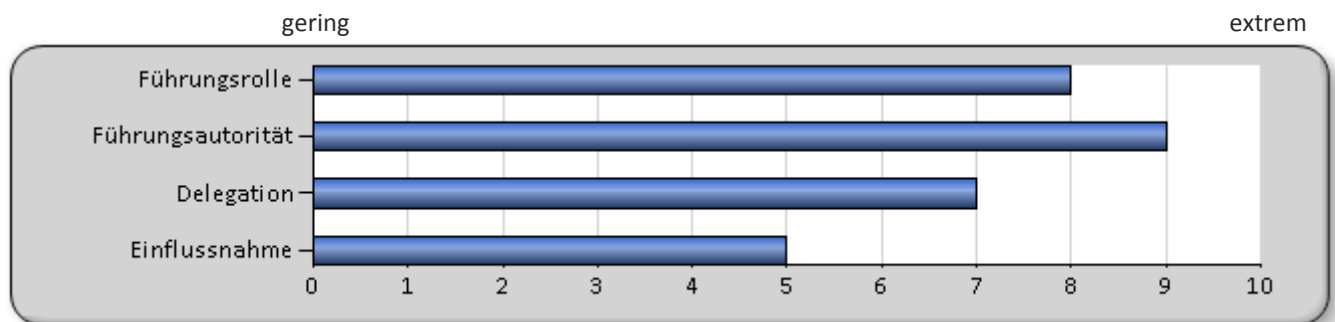
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die neue Auswertung CAPTain talents.

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 Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



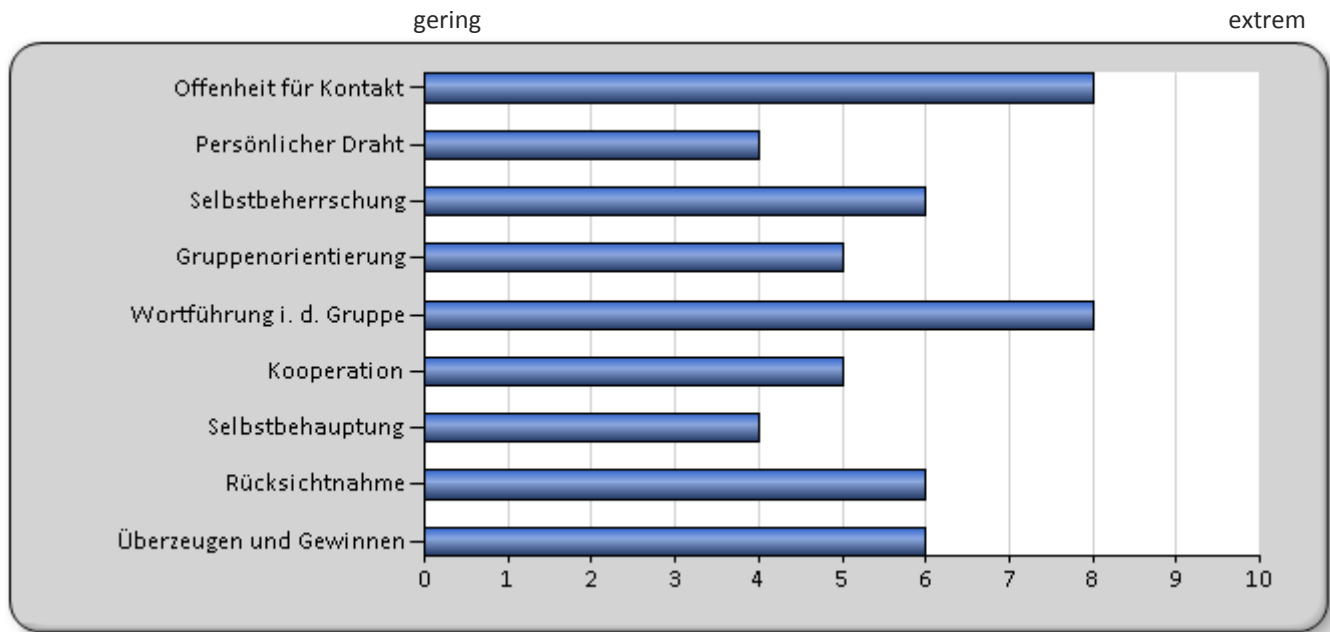
Herr Mustermann sieht sich in der Gesamtverantwortung und nimmt eine maßgeblich gestaltende Führungsrolle ein.

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.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

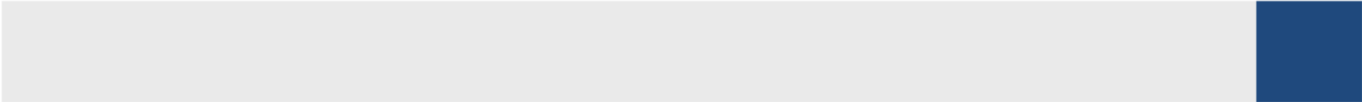
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



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 Herrn Mustermann wichtig. Deshalb engagiert er sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

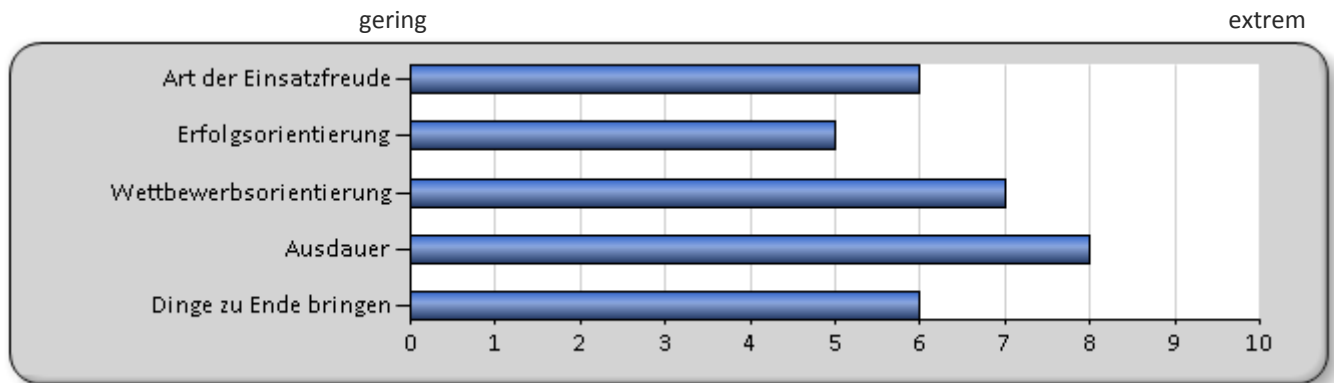


Seine persönlichen Vorstellungen stellt Herr Mustermann schon einmal zurück, wenn sich dadurch Spannungen vermeiden lassen. Gleichzeitig liegt es ihm auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Er zeigt Empathie. Herr Mustermann ist kompromissbereit und stört den Konsens in der Gruppe nicht. 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:

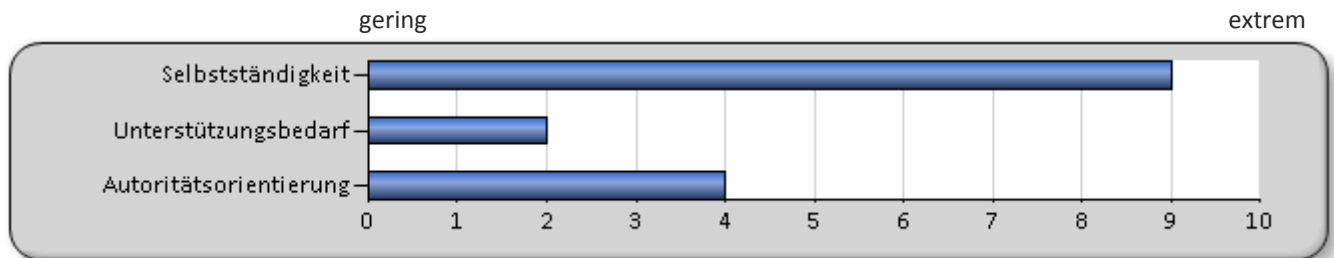


Herr Mustermann erkennt an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und ist bereit, diesen auch zu leisten. Gleichzeitig treibt er die Dinge konsequent voran. Herr Mustermann will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Er will seine Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

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:

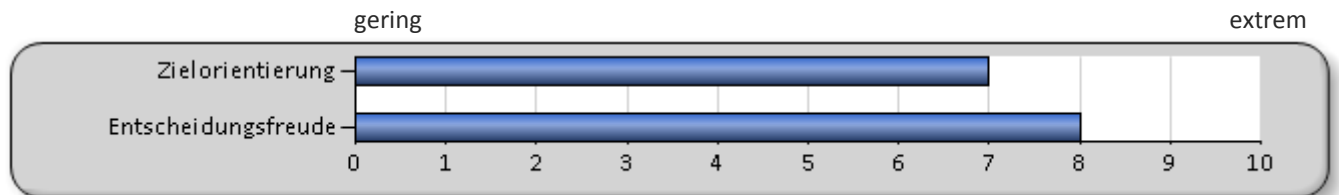


Herr Mustermann weiß selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er nicht.

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

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

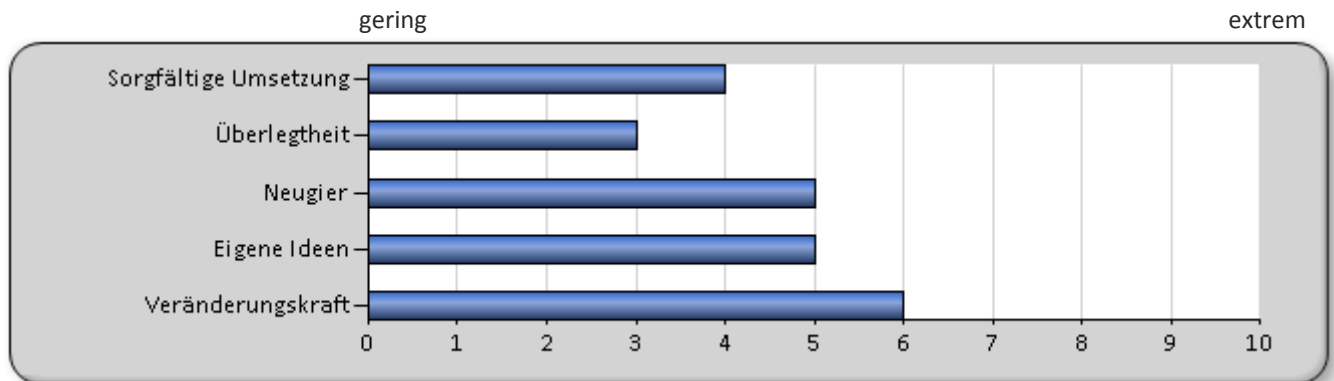
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



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:

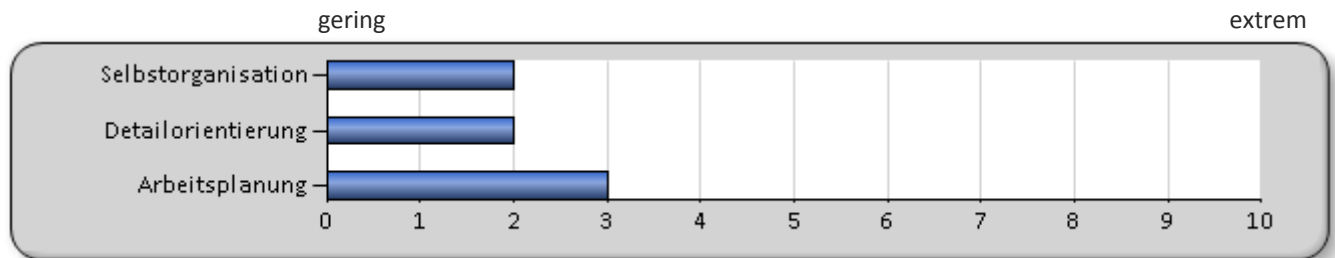


Bei seiner Tätigkeit berücksichtigt Herr Mustermann auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Dabei ist Herr Mustermann pragmatisch und handelt spontan. Er verlässt sich meist auf seine Erfahrung und Intuition.

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:

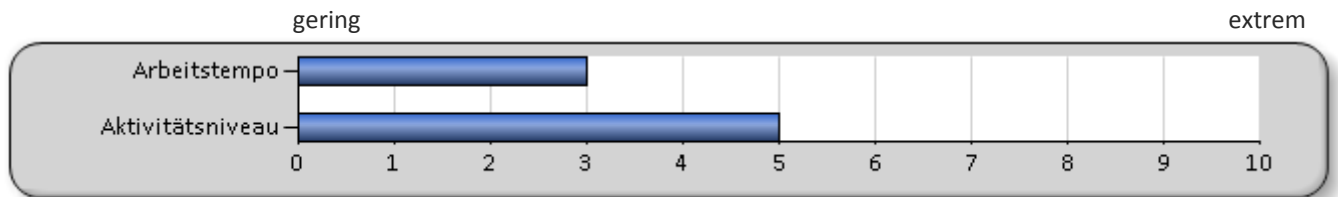


Herr Mustermann arbeitet anlassbezogen und flexibel. Die Reaktion auf neue Anforderungen ist für ihn wichtiger als Ordnung und Systematik. Er weiß, dass gewisse Details wichtig sein können. Er ist aber nicht daran interessiert, sich mit allen Einzelheiten abzugeben.

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

Aktivität

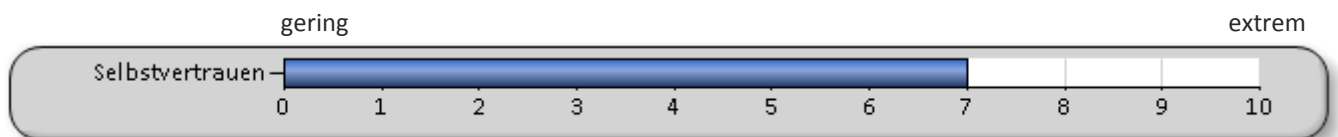
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



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.

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 Durchsetzungspotenzial. Dabei geht es ihm aber nicht um seine persönlichen Vorstellungen. Diese ist er bereit, um der Sache willen zurückzustellen. Er kann das Team führen, macht die eigene Position aber nicht immer deutlich.

Herr Mustermann erreicht zwar in der Gruppe viel Aufmerksamkeit, bringt aber seine eigenen Vorstellungen nicht konsequent ein. Weil er kommunikativ sehr präsent ist, wird er vielleicht sogar als dominant erlebt. Tatsächlich geht es ihm aber mehr um Aufmerksamkeit für sich oder für ein Thema als um die Durchsetzung seiner persönlichen Vorstellungen.

Herr Mustermann tritt bestimmend auf und will erfolgreich sein. Mit Tatkraft und Richtungsvorgaben treibt er die Dinge voran.

Herr Mustermann ist geeignet für eine Führungsposition, bei der er deutlich die Führungsrolle einnehmen kann und durch seine Entscheidungen die Richtung vorgibt, sich aber ansonsten im Detail um das Tun seiner Mitarbeitenden nicht allzu viel kümmern muss.

Arbeitsweise

Die zeitnahe Umsetzung ist weniger die Stärke von Herrn Mustermann. Aufgaben, die er mit viel Intuition und auf der Basis seiner konkreten Erfahrung länger überblickshaft verfolgen kann, liegen ihm.

Herr Mustermann begnügt sich mit Grobinformation und handelt anlassbezogen. Dadurch kann er sehr schnell auf aktuelle Anforderungen reagieren. Das ist günstig für jemanden, an den häufig viele unterschiedliche Aufgaben herangetragen werden und der dafür sorgen muss, dass die Prozesse nicht ins Stocken geraten. Diese Vorgehensweise ist jedoch ungünstig für Aufgaben, die man am besten mit Sorgfalt und Struktur bearbeitet.

Kontakt gestalten

Er ist ein Kontaktmensch und möchte im Mittelpunkt stehen. Vor einer Gruppe zu präsentieren oder in der Gruppe der Wortführer zu sein, sollte ihm liegen. Eine kommunikationsarme Arbeitsumgebung sollte man ihm nicht zumuten.

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

Initiative

Wenn er keine ehrgeizigen Ziele verfolgen kann, lässt sein Engagement womöglich schnell nach.

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

Er traut sich, die Dinge selbstständig in die Hand zu nehmen.

Herr Mustermann trifft schnelle Entscheidungen, ohne lange nachzudenken. Mögliche Risiken bedenkt er dabei nicht. Wenn überhaupt eine Entscheidung besser ist als keine oder aber Fehlentscheidungen leicht wieder korrigiert werden können, ist diese Verhaltensweise akzeptabel. Kritisch kann es werden, wenn risikobehaftete Entscheidungen getroffen werden müssen.

Man wird von ihm erwarten können, dass er die Aufgabenerledigung schnell vorantreibt. Er achtet dabei weniger auf Qualität und Sicherheit und nimmt die Notwendigkeit von Nacharbeiten in Kauf.

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

- 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.

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

Mittleres Operatives Management (compact)
Profilkoeffizient: 40,00

Positiv	Negativ	Toleriert	Ausschluss												
Führungsverhalten				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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 die Aufgaben immer persönlich	
Eigenverantwortung und Selbstständigkeit				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
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				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Zielorientierung	prozessorientiert										7	8		zielorientiert	
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen									6		8		entscheidet schnell	
Pragmatismus und Kreativität				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge					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				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen			2				5						sehr systematisch	
Detailorientierung	an Details nicht interessiert			2	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				3							8		arbeitet sehr schnell	
Aktivitätsniveau	ruhig							5		7				rastlos	
Selbstvertrauen				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstvertrauen	stellt sich infrage										7			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!