

# CAPTain::compact® customized

Max Mustermann

2021-04-07

## Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet der CAPTain compact® ?	
Wie kann ich den CAPTain compact® nutzen?	
Ergebnisse	4
Möglichkeiten und Grenzen	12
Tabellarische Übersicht	
Vertiefende Fragen	

## 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!

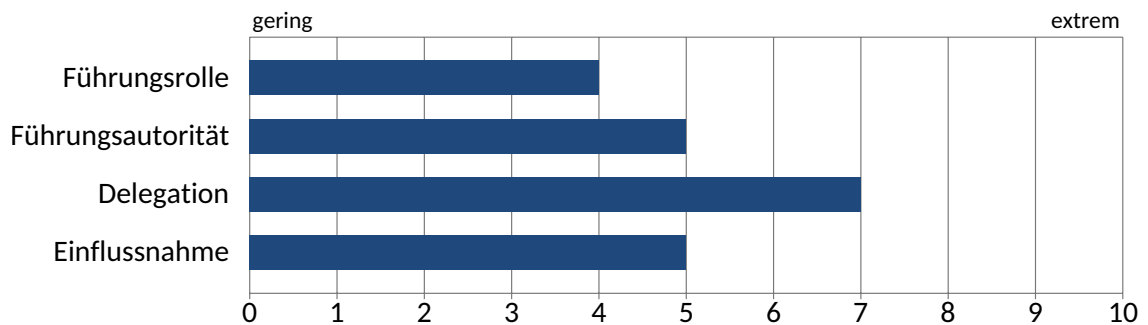
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die Auswertung CAPTain smart® talents.

## 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:



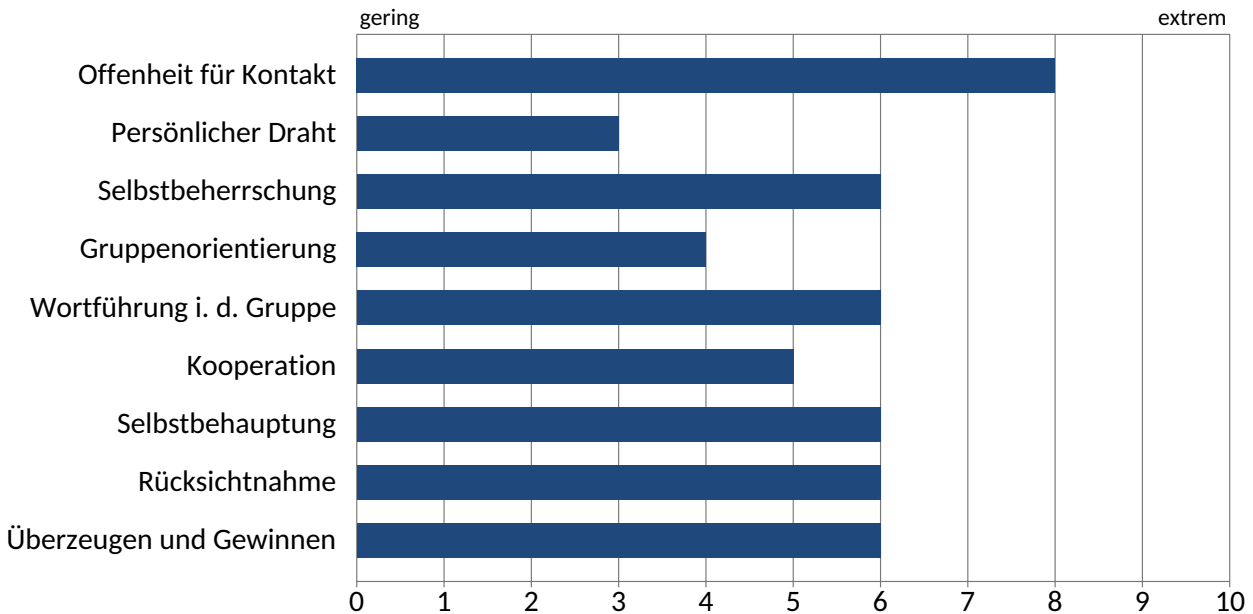
Herr Mustermann agiert als Teammitglied und übernimmt kaum eine klassische Führungsrolle. Problematisch kann es dann werden, wenn Herr Mustermann konsequent die Führungsrolle übernehmen sollte.

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

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 hat Anschluss an die Gruppe, behält aber seine Unabhängigkeit. In Gruppensituationen meldet er sich zu Wort und kann auch einmal im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen.

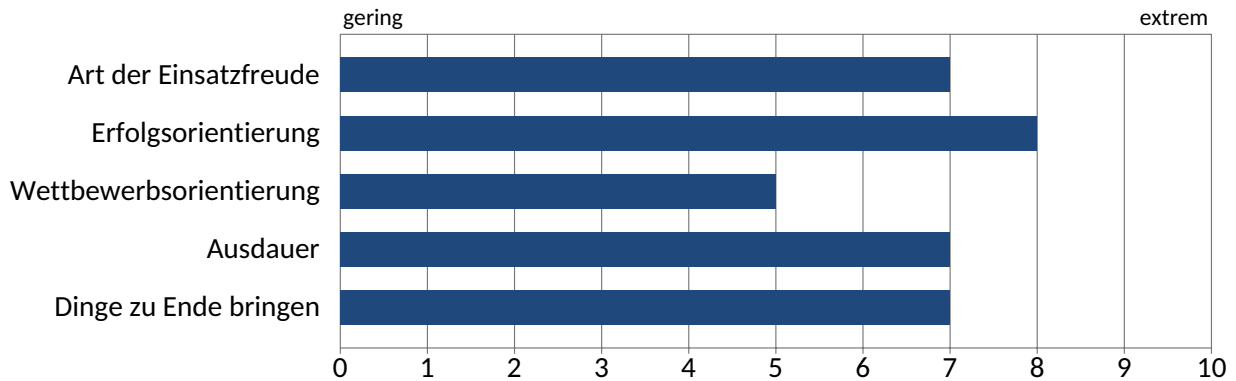
Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Herr Mustermann wichtig. Deshalb engagiert er sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

Seine persönlichen Vorstellungen macht Herr Mustermann deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn er will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig liegt es ihm auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Er zeigt Empathie. Weil Herr Mustermann seine Vorstellungen und Überzeugungen aktiv einbringt, regt er die Diskussion an und fordert gute Argumente. 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:

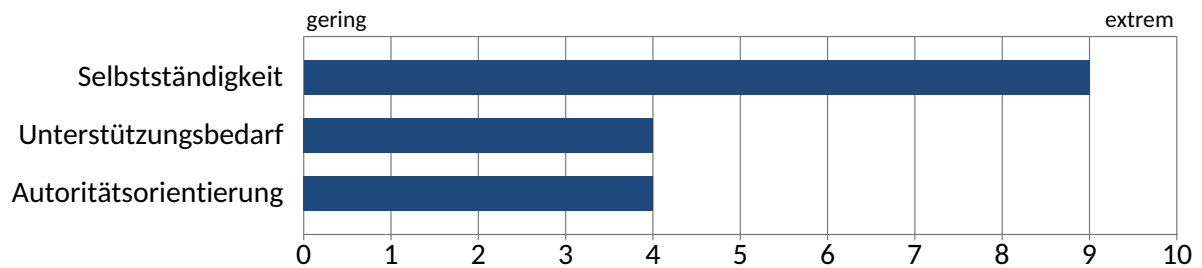


Herr Mustermann identifiziert sich sehr mit der Arbeit und zeigt große Einsatzfreude. Gleichzeitig will er den schnellen Erfolg. Er möchte weiterkommen und treibt die Dinge voran. Er will seine Arbeit gut machen, vielleicht auch einmal besser als andere. Sich ehrgeizig in den Vordergrund drängen will er jedoch nicht.

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:

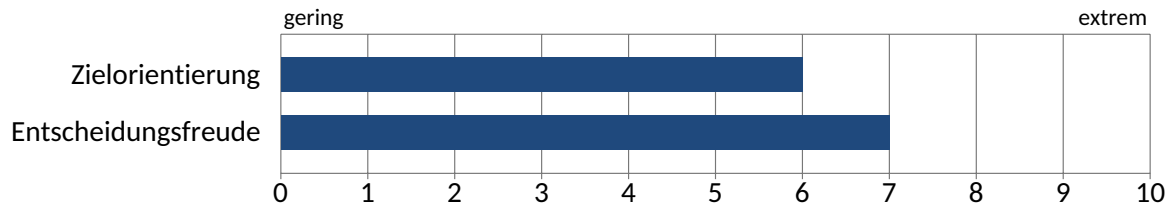


Herr Mustermann weiß selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er wenig.

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

## Zielorientierung und Entscheidungsfreude

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

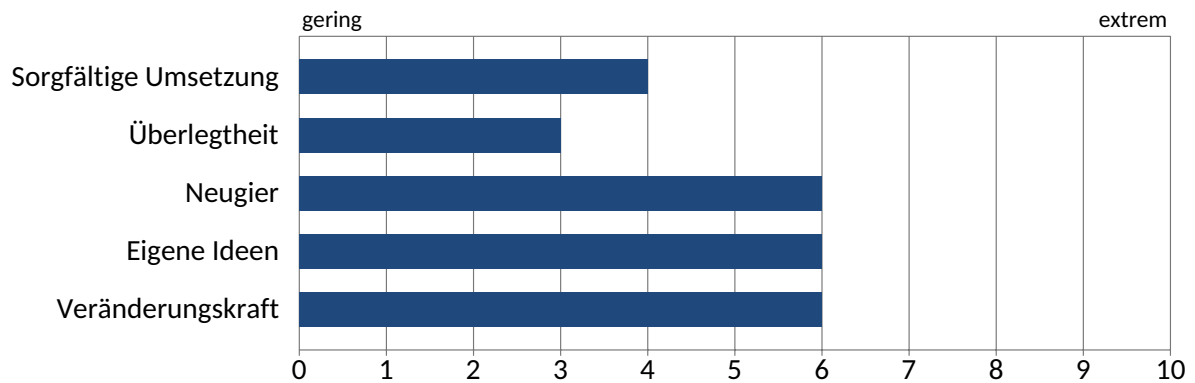


Herr Mustermann arbeitet mit den ihm zugänglichen Mitteln auf Ziele hin und will diese auch erreichen. Entscheidungen trifft er zügig und ohne Zögern.



## Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

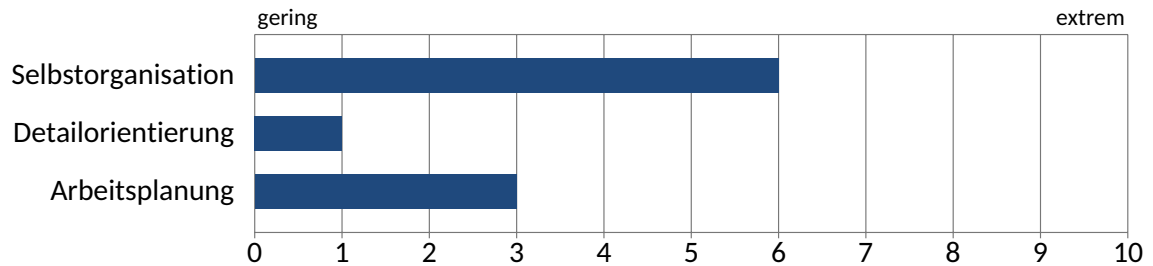


Bei seiner Tätigkeit berücksichtigt Herr Mustermann auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Dabei ist Herr Mustermann pragmatisch und handelt spontan. Er verlässt sich meist auf seine Erfahrung und Intuition.

Er ist offen für neue Impulse. Auf Abwechslung und Veränderungen reagiert er meist positiv. Herr Mustermann hat Potenzial für kreatives Denken. Er entwickelt eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. 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:

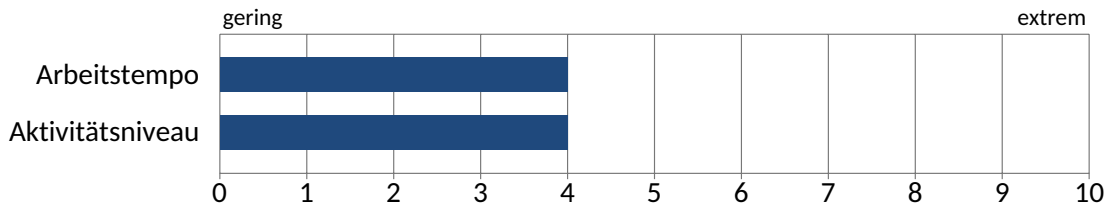


Herr Mustermann arbeitet systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Auf Details achtet er wenig, sondern arbeitet mit Grobinformationen. Der Überblick reicht ihm.

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

## Aktivität

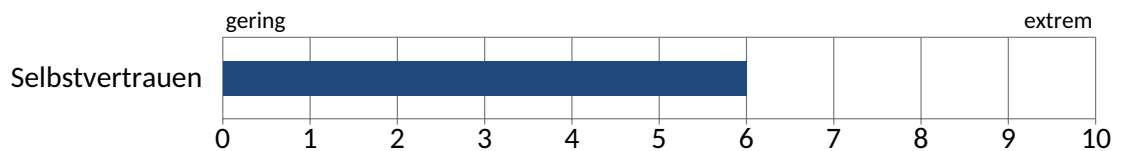
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet in einem normalen Tempo. Er erledigt dabei die Dinge in einem angemessenen Zeitraum. Er erledigt nicht gerne sehr viele Dinge gleichzeitig und geht eher schrittweise vor.

## Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann hat Selbstvertrauen. Er ist sich seiner selbst und seiner 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

Herr Mustermann hat erkennbare Durchsetzungspotenziale. Im Team hat sein Wort Gewicht. Er steuert Abstimmungsprozesse, ohne jedoch zu dominieren. Dabei vertritt er seine persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen. Er achtet auch auf Kollegialität.

Herr Mustermann verfügt über Motivations- und Überzeugungskraft. Er kann andere bewegen, weil er seine Position klar einbringt und gleichzeitig Rücksicht auf die Belange und Möglichkeiten der anderen nimmt.

Herr Mustermann ist geeignet für eine Führungsposition, bei der er es mit relativ selbstständigen und kooperativen Mitarbeitenden zu tun hat. Er ist am besten in selbst organisierten Teams, in denen die Führungskraft die Kollegenrolle einnehmen kann.

### Arbeitsweise

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

Herr Mustermann handelt organisiert und bewahrt den Überblick. Das ist günstig, wenn man Abläufe organisieren soll. An seine Grenzen stößt er wahrscheinlich, wenn Fehlerfreiheit auch im Detail gefordert ist.

### Initiative

Herr Mustermann verfügt über Innovationspotenzial. Er ist Neuem gegenüber aufgeschlossen und entwickelt Ideen zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Bestehenden.

0 - 10 = CAPTain

Mgmt-Komp. Oberes Management\_c

Positiv Negativ Toleriert Ausschluss

Profilkoeffizient: 60

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

## Vertiefende Fragen zu den Ergebnissen des CAPTain compacts®

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!