

CAPTain::compact®

key facts

Helmut MustermannA

Einleitung

Der CAPTain compact® key facts analysiert per Fragebogen erhobene Selbstauskünfte zu Vorgehensweisen, Erfahrungen und vermuteten Fremdeinschätzungen. Mithilfe eines wissenschaftlich fundierten Algorithmus wertet er aus, welche Verhaltensweisen die Person üblicherweise zeigt und für welche Art von Aufgaben und Tätigkeiten sie offensichtlich am besten geeignet ist.

Die CAPTain-Analyse ist objektiv, berufsbezogen und verhaltensorientiert. Die eigene Selbsteinschätzung kann davon abweichen, weil sie z. B. von persönlichen Wünschen oder von Erfahrungen im privaten Umfeld geprägt ist. Weitere Informationen zu CAPTain finden Sie unter www.captain-personaltest.com.

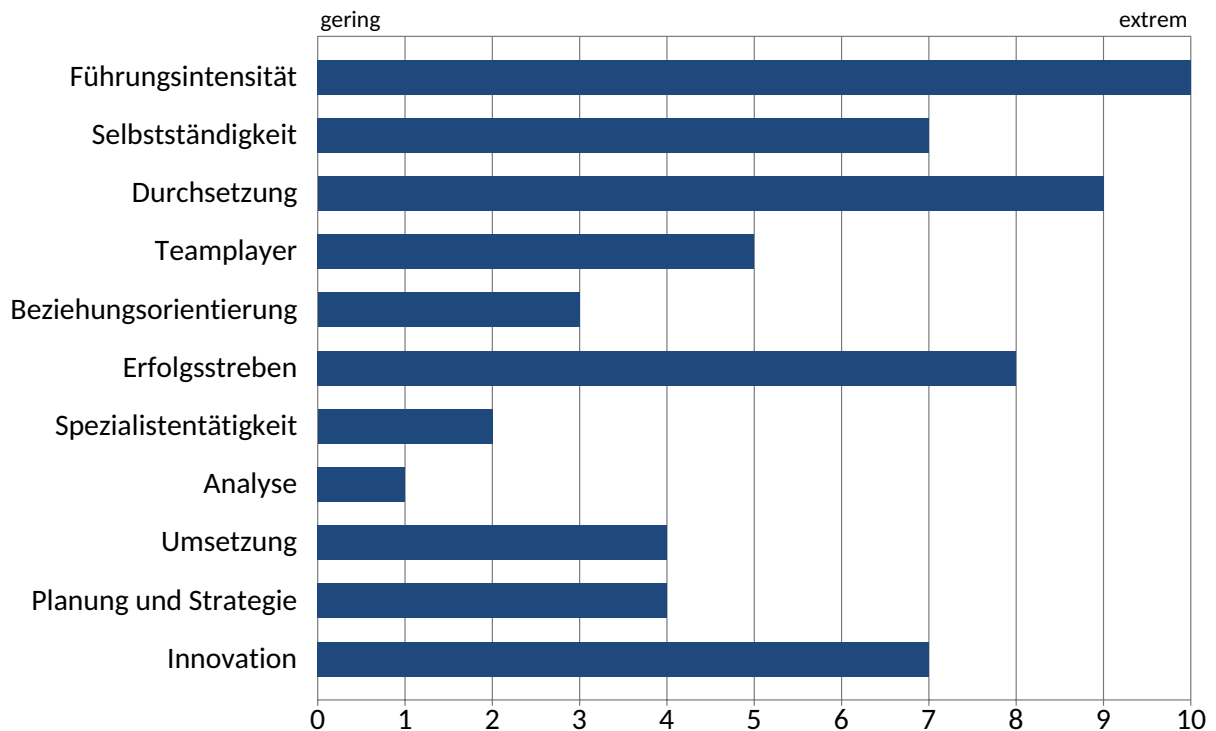
Der CAPTain compact® key facts untersucht die gegenwärtigen, im Berufsleben tatsächlich gezeigten Verhaltenskompetenzen der Person. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Person in anderen Kontexten (z. B. im privaten Bereich) oder nach entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen auch andere Verhaltensausrägungen zeigen kann. Wie stark eine Verhaltenskompetenz ausgeprägt sein sollte, hängt von den Jobanforderungen ab. Tipps zur Bewertung der Verhaltensausrägungen finden Sie bei den Erläuterungen auf den letzten Seiten.

Auswertung

Das persönliche Profil

Der CAPTain compact® key facts untersucht die gegenwärtigen, im Berufsleben tatsächlich gezeigten Verhaltenskompetenzen der Person. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Person in anderen Kontexten (z. B. im privaten Bereich) oder nach entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen auch andere Verhaltensausrägungen zeigen kann. Wie stark eine Verhaltenskompetenz ausgeprägt sein sollte, hängt von den Jobanforderungen ab. Tipps zur Bewertung der Verhaltensausrägungen finden Sie bei den Erläuterungen auf den letzten Seiten.

Übersicht über die individuellen Verhaltenskompetenzen:



Der CAPTain compact® key facts beurteilt die Verhaltenskompetenzen wie folgt:

Führungsintensität - Herr Mustermann übernimmt eine dominante Führungsrolle, in der er die Mitarbeitenden jederzeit im Griff hat.

Selbstständigkeit - Er handelt sehr selbstständig, nimmt aber auch gerne mal Orientierung und Absicherung in Anspruch.

Durchsetzung - Herr Mustermann macht seine Position deutlich und erwartet, dass man sich ihm anschließt.

Teampayer - Er ist ein autonomer Teampayer.

Beziehungsorientierung - Herr Mustermann zeigt meistens einen sach- und aufgabenbezogener Umgangsstil.

Erfolgsstreben - Er zeigt deutliches Erfolgsstreben, konkurriert mit anderen und engagiert sich für den Erfolg.

Spezialistentätigkeit - Herr Mustermann besitzt eine überblickshafte und organisierte Arbeitsweise.

Analyse - Er achtet wenig auf die Details, gleichzeitig intuitives bzw. pragmatisches Vorgehen.

Umsetzung - Herr Mustermann bevorzugt eher die überblickshafte und selektive Aufgabenerledigung, pragmatisch und kurz- bis mittelfristig.

Planung und Strategie - Er stellt in gewissen Ansätzen auch strategisch-planerische Überlegungen an.

Innovation - Herr Mustermann ist ein starker Treiber von Innovationen.

Erläuterungen zu den Kompetenzbereichen

Auf den folgenden Seiten finden Sie Beschreibungen der Kompetenzbereiche. Wie sind diese beim CAPTain compact® key facts definiert, was zeichnet Menschen mit hohen oder niedrigen Werten aus? Zudem finden Sie typische Jobanforderungen für die verschiedenen Ausprägungsgrade.

Führungsintensität - Die Führungsrolle übernehmen, Vorgaben machen und steuernd eingreifen.

Sehr niedrige Werte zeigen Personen mit einem kollegialen Umgangsstil, die sich nicht in das Tun der anderen einmischen. Personen mit sehr hohen Werten zeigen einen hierarchischen Führungsstil, indem sie viel steuern und Einfluss nehmen.

Auf allen Führungspositionen (auch in der Projektleitung) wird ein erkennbares Führungsverhalten erwartet. Wenig bzw. noch nicht ausreichend qualifizierte Mitarbeitende verlangen sogar viel Führung. Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende würde eine zu starke Führung demotivieren.

Selbstständigkeit - Nicht auf Vorgaben warten, sondern die Aufgaben selbstständig und couragiert angehen.

Eine Person mit sehr niedrigen Werten präsentiert sich oft unselbstständig. Sie orientiert sich an den Erwartungen und Vorgaben anderer und benötigt ggf. Unterstützung und Ermutigung. Eine Person mit sehr hohen Werten kann sehr eigenständig aber auch unabgestimmt handeln.

Wo zuverlässige Zuarbeit gewünscht wird, ist eine niedrige Eigeninitiative angemessen. Hingegen machen Positionen mit hoher Eigenverantwortung eine ausgeprägte Eigeninitiative notwendig. Positionen, bei denen die Person auf unbekanntem Terrain völlig auf sich alleine gestellt ist, verlangen sogar sehr viel Eigeninitiative.

Durchsetzung - Die eigene Position nachhaltig vertreten und für andere bindende Entscheidungen treffen.

Eine Person mit sehr niedrigen Werten bringt ihre eigene Position kaum ein und gibt im Team auch nicht die Richtung vor. Eine Person mit sehr hohen Werten tritt bestimmend auf und geht auch Konflikte ein, um ihre Vorstellungen durchzusetzen.

Eine niedrige Durchsetzungsorientierung ist meist in helfenden und unterstützenden Berufen angemessen. Aufgabenstellungen, bei denen oft auch ein starker Widerstand zu überwinden ist, sollte das Merkmal Durchsetzung hingegen deutlich ausgeprägt sein.

Teamplyer - Sich in der Gemeinschaft wohl fühlen und die Zusammenarbeit suchen.

Einer Person mit sehr niedrigen Werten liegen Aufgaben, die wenig Abstimmung und gemeinschaftliches Vorgehen zulassen bzw. erfordern. Eine Person mit sehr hohen Werten ist auf die Zusammenarbeit und die Zugehörigkeit in der Gemeinschaft angewiesen.

Ausgesprochene Teamplyer braucht man für eine verschworene Gemeinschaft. Führungskräfte, die sich auch einmal gegen das Team stellen sollen, sind am besten keine ausgeprägten Teamplyer. Für die meisten Stellen, auf denen im Team gearbeitet wird, ist eine mittlere Ausprägung angemessen.

Beziehungsorientierung - Sich auch persönlich mitteilen und auf die anderen eingehen.

Der Umgangsstil einer Person mit sehr niedrigen Werten ist nüchtern, sach- und aufgabenbezogen.

Personen mit sehr hohen Werten suchen die enge persönliche Beziehung.

Meist wird eine ausgeprägte Beziehungsorientierung in Berufen erwartet, bei denen der direkte Kontakt zu Menschen im Mittelpunkt steht und für die Aufgabenerledigung unerlässlich ist. Das betrifft teilweise auch das Beziehungsmanagement auf Führungspositionen. Für Aufgaben, die eine große Unabhängigkeit verlangen (Richter/-innen, Gutachter/-innen und Alleinentscheider/-innen), ist eine hohe Beziehungsorientierung jedoch oft weniger günstig.

Erfolgsstreben - Sich mit anderen messen und den Erfolg herbeiführen wollen.

Eine Person mit niedrigen Werten tritt nicht in Konkurrenz zu anderen und zeigt wenig Tatkraft für einen baldigen Erfolg. Eine Person mit sehr hohen Werten ist sehr ehrgeizig und will schnell etwas bewegen, um beruflich voranzukommen. Sie engagiert sich sehr stark für ihren persönlichen Erfolg.

Im Verkauf führt ein hohes Erfolgsstreben zu mehr Umsatz, ein extrem hohes bringt jedoch keinen zusätzlichen Erfolg. Vergleichbare Erfahrungen gibt es in vielen anderen Aufgabenbereichen. Ein geringes Erfolgsstreben ist meist angemessen in öffentlichen Verwaltungen sowie generell in allen Berufen, bei denen die Sicherheit bzw. die Ordnungs- und Rechtmäßigkeit des Vorgehens die wichtigsten Anforderungen darstellen.

Spezialistentätigkeit - Strukturiert und genau arbeiten.

Typische Spezialistentätigkeiten sollte eine Person mit sehr niedrigen Werten nicht ausüben, da sie meist überblickshaft und unsystematisch arbeitet. Personen mit besonders hohen Werten zeichnen sich durch perfektionistische Detailgenauigkeit aus. Sie arbeiten sehr strukturiert und diszipliniert.

Aufgaben, bei denen es auf Fehlerfreiheit auch im kleinsten Detail und absolute Prozesssicherheit ankommt, verlangen hohe Werte in diesem Kompetenzmerkmal. Hingegen erreichen z. B. Führungskräfte auf mittlerer Ebene, die schnell auf viele unterschiedliche und stetig wechselnde Anforderungen reagieren müssen, oft einen geringen Wert.

Analyse - Die Dinge bis ins Detail untersuchen und bedenken.

Eine Person mit sehr niedrigen Werten geht intuitiv und überblickshaft an die Themen heran. Sehr hohe Werte weisen auf die äußerst sorgfältige Prüfung und Abwägung aller Einzelheiten hin.

Erfolgreiche Vertriebsmitarbeitende im direkten Kundenkontakt gehen meist intuitiv vor und konzentrieren sich auf das Nächstliegende. Aber auch andere, gut eingeübte und eher praktische Tätigkeiten, verlangen keine hohe Analysekompetenz. Wissenschaftler/-innen, Experten/-innen und Entwickler/-innen sollten jedoch über eine hohe Analysefähigkeit verfügen.

Umsetzung - Die Dinge zeitnah, sorgfältig und pragmatisch erledigen.

Eine Person mit sehr geringen Werten hat eine Stärke in der generellen, langfristigen Abwägung und Bewertung von Sachverhalten. Hingegen fällt die sehr pragmatische, genaue und baldige Umsetzung von Aufgabenstellungen Personen mit sehr hohen Werten besonders leicht.

Je höher eine Person in der Unternehmenshierarchie tätig ist, desto niedriger sollte daher die persönliche Umsetzungskompetenz sein. Umgekehrt gilt: Je einfacher und zügiger eine Tätigkeit durchführbar ist, desto höher sollte der Wert in diesem Merkmal sein.

Planung und Strategie - Langfristig, überlegt und mit dem Blick für die Zusammenhänge vorgehen.

Einer Person mit sehr geringen Ausprägungen fehlt oft der Blick für die langfristigen übergeordneten Zusammenhänge. Im Gegensatz dazu richtet eine Person mit sehr hohen Werten ihren Fokus sehr stark auf das Große und Ganze.

In der Unternehmensleitung und allen Think Tanks sollten dieses Kompetenzmerkmal deutlich ausgeprägt sein. Für operative Umsetzungsaufgaben ist dies nicht notwendig bzw. sogar hinderlich.

Innovation - Anregungen suchen, Neuerungen aktiv unterstützen, eigene kreative Beiträge leisten.

Eine Person mit sehr geringer Ausprägung ist Veränderungen gegenüber vorsichtig und zurückhaltend eingestellt. Eine Person mit sehr hoher Ausprägung sucht und entwickelt sehr stark neue Lösungen.

Prüfungs- und Sicherungsaufgaben verlangen eine niedrige Ausprägung in diesem Kompetenzbereich. Überall wo Veränderung und Innovation gefragt sind, braucht es jedoch Menschen mit einer höheren Bereitschaft und Fähigkeit, Neues aufzugreifen, kreativ zu denken und Veränderungen voranzutreiben.