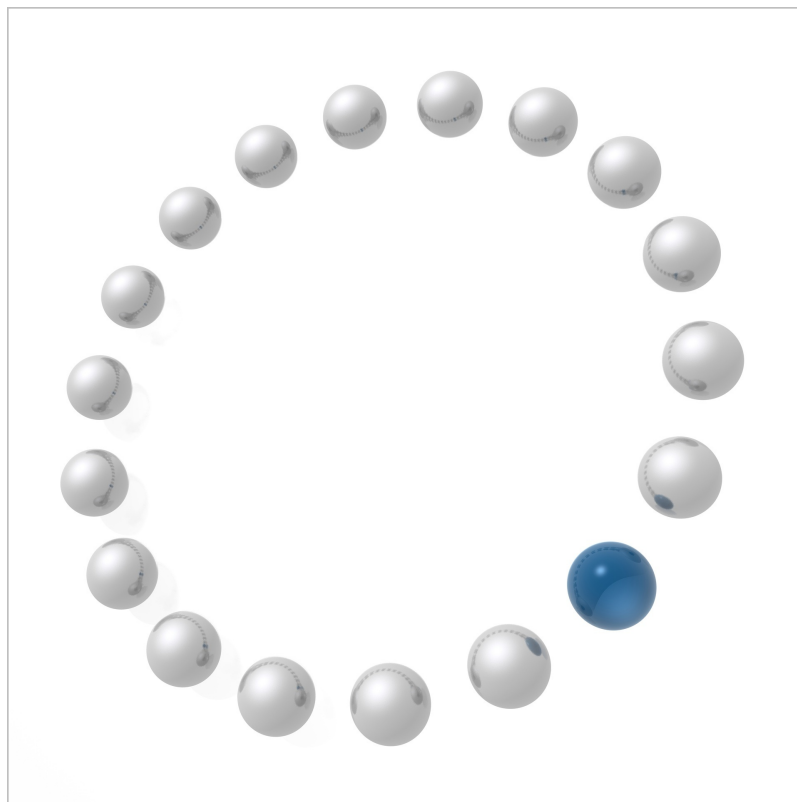


CAPTain | compact customized plus



Luis Mustermann

Version: CAPTain Führung

durchgeführt am: xxx

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

Musterauswertung
CAPTain compact customized plus

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 Wunschenken 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!

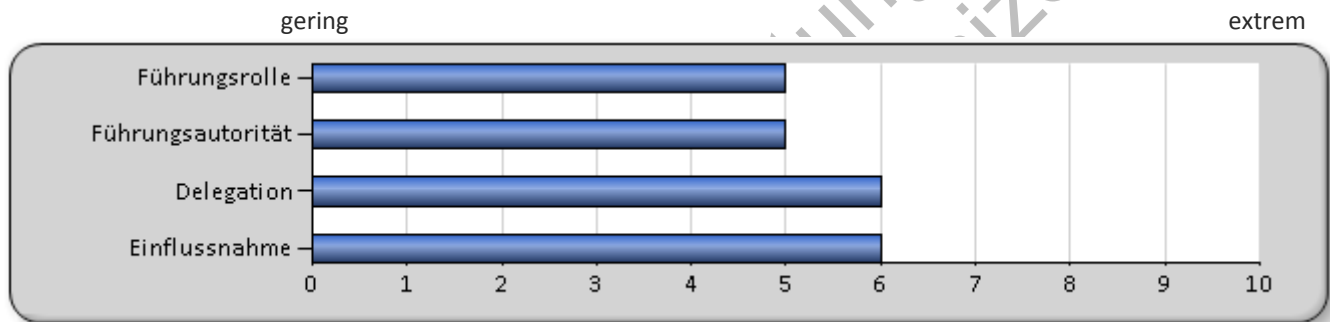
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die neue Auswertung CAPTain talents.

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:



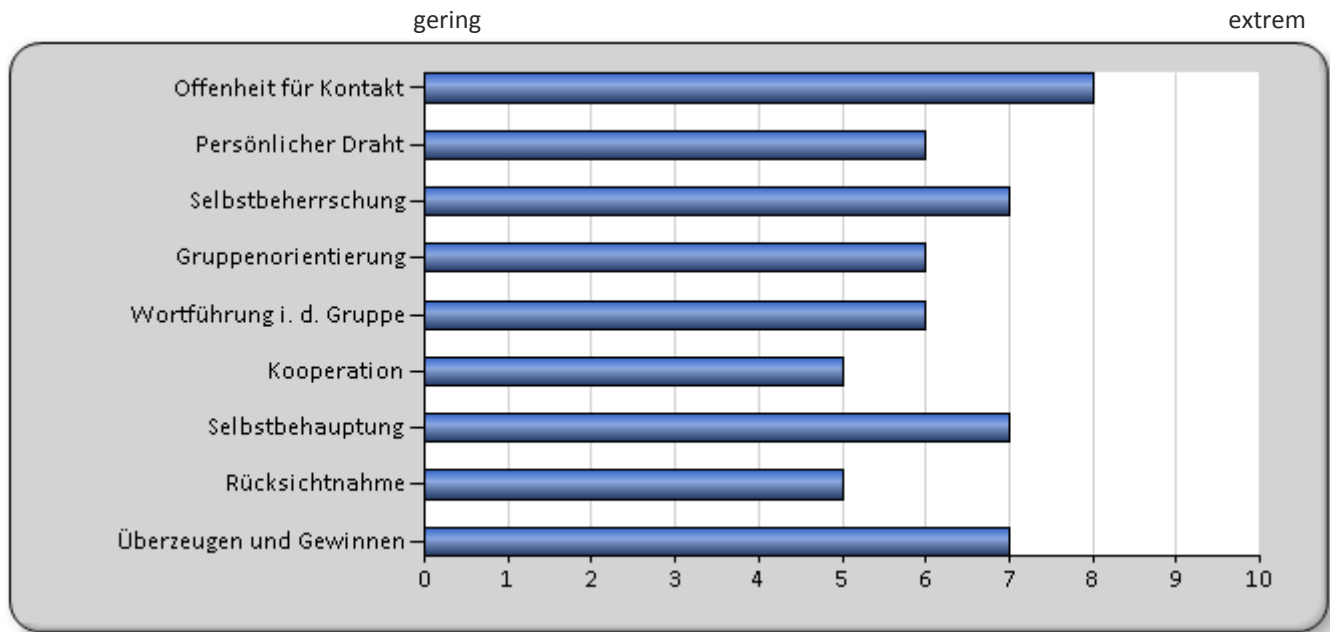
Herr Mustermann agiert als Teammitglied und übernimmt kaum eine klassische Führungsrolle. Problematisch kann es dann werden, wenn Herr Mustermann konsequent die Führungsrolle übernehmen sollte.

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 fühlt sich für das Tun der anderen mitverantwortlich und nimmt Einfluss auf deren Arbeitsweise, ohne sich jedoch in alles einmischen zu wollen.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig hat er gerne einen Kontakt von Mensch zu Mensch mit einem persönlichen Draht. 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 meldet er sich zu Wort und kann auch einmal im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen.

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

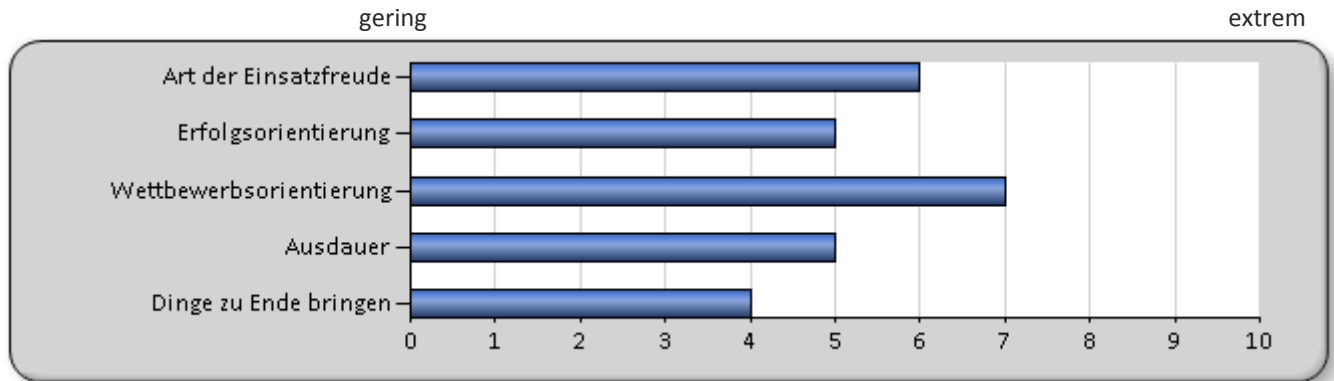
Seine persönlichen Vorstellungen macht Herr Mustermann deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn er will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig liegt es ihm auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes 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 aktiv und ambitioniert und hat keine Scheu, sich und sein Thema zu präsentieren.

Musterauswertung
CAPTain compact customized plus

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

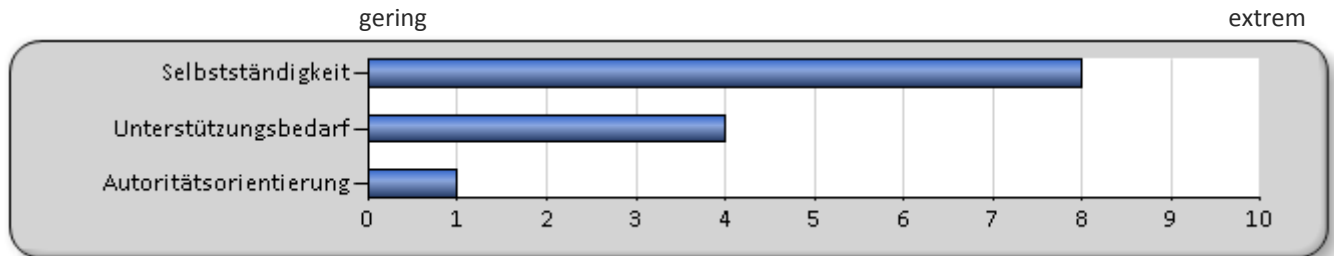


Herr Mustermann erkennt an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und ist bereit, diesen auch zu leisten. Gleichzeitig treibt er die Dinge konsequent voran. Herr Mustermann will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Er will seine Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

Herr Mustermann will zeitnah Ergebnisse erzielen. Bei Aufgaben, deren baldiger Abschluss nicht absehbar ist, fühlt er sich nicht wohl. Gleichzeitig will er die Dinge auch zu Ende bringen, kann aber auch Aufgaben anderen überlassen und weniger Wichtiges hintenanstellen.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

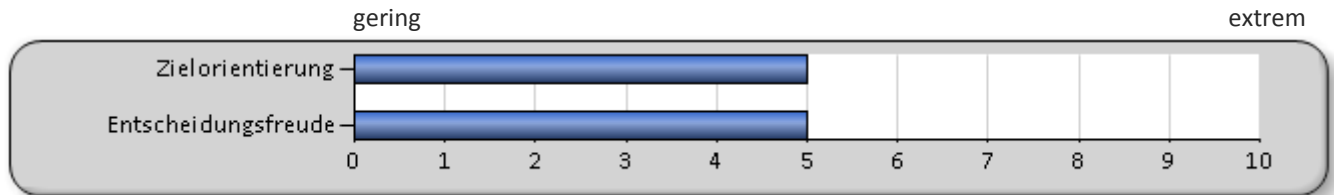


Bei klarer Zielsetzung braucht Herr Mustermann keine weiteren Instruktionen und ergreift selbstständig die Initiative. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er wenig.

Von möglichen Vorlieben und unausgesprochenen Erwartungen seiner Führungskraft lässt er sich nicht beeinflussen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

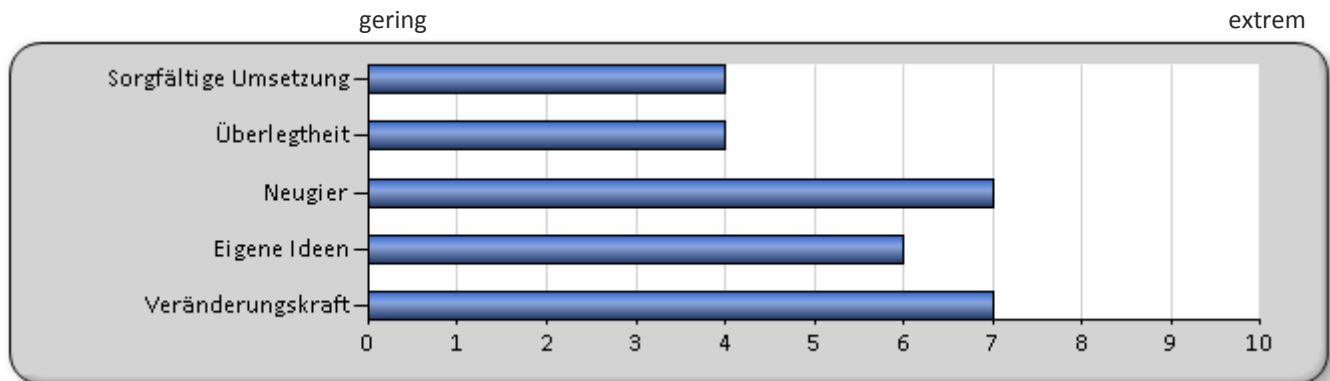


Herr Mustermann arbeitet mit den ihm zugänglichen Mitteln auf Ziele hin und will diese auch erreichen. Er trifft notwendige Entscheidungen, ist dabei jedoch vorsichtig und nimmt sich Zeit. Risiken geht er nicht gerne ein.

Musterauswertung
CAPTain compact customized plus

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:

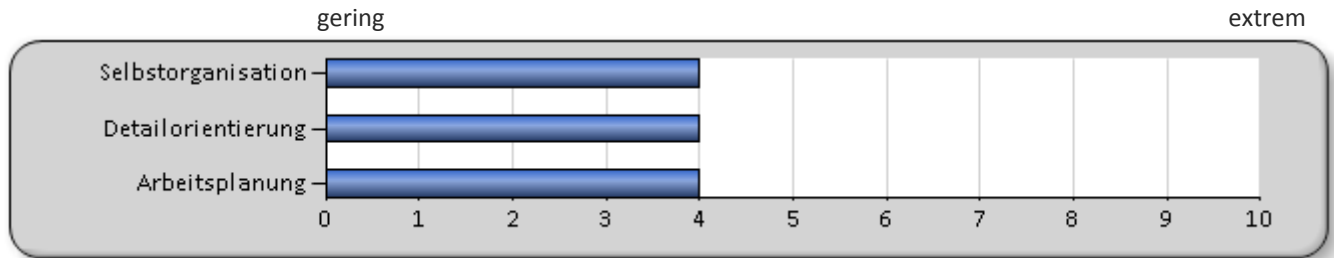


Bei seiner Tätigkeit berücksichtigt Herr Mustermann auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Herr Mustermann ist dabei pragmatisch veranlagt. Er überlegt und wägt ab und schreitet dann zur Tat.

Sein Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Er sucht das Neue. Für Routinearbeit fehlen ihm Geduld und Interesse. 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:

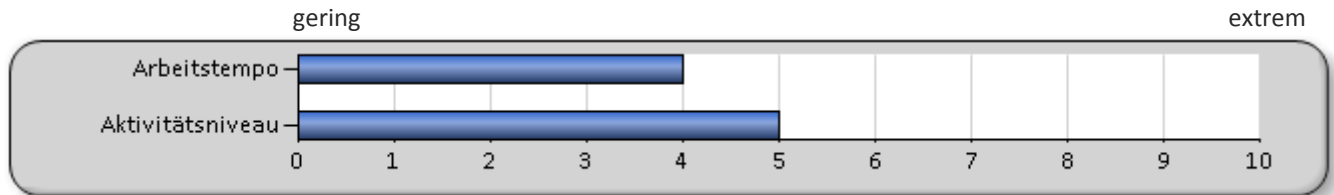


Herr Mustermann arbeitet relativ organisiert, stellt sich aber auch schnell auf aktuelle Anforderungen ein. Er legt Wert auf Details und achtet auf die inhaltliche Richtigkeit.

Aufgaben, die er aufgrund seiner Erfahrung ohne großes Nachdenken erledigen kann, sind seine Stärke.

Aktivität

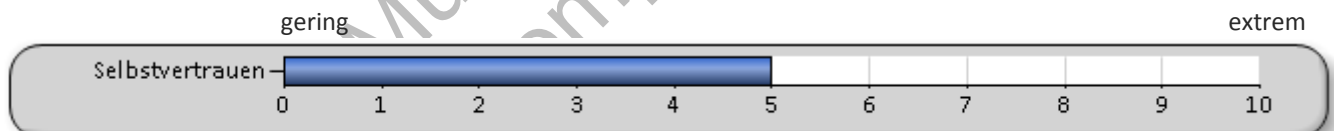
Nach CAPTain zeigt Herr Mustermann folgende typische Verhaltensmuster:



Herr Mustermann arbeitet in einem normalen Tempo. Er erledigt dabei die Dinge in einem angemessenen Zeitraum. Häufig erledigt er mehrere Dinge parallel. Er liebt eine dynamische Arbeitsatmosphäre.

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

Herrn Mustermann liegen Aufgaben, die er auf der Basis praxisnaher, bereichsübergreifender Überlegungen zeitnah zum Abschluss bringen kann. Er hat großes Potenzial für praktische Tätigkeiten, bei denen man die Zusammenhänge kennen sollte.

Bei der Planung und Organisation liegt die Stärke von Herrn Mustermann in der Improvisation. Er stellt sich schnell auf neue Bedingungen ein und reagiert pragmatisch.

Kontakt gestalten

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

Herr Mustermann hat viel Potenzial, um im Vertrieb erfolgreich zu sein.

Initiative

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

Herr Mustermann verfügt über hohes Innovationspotenzial. Er sucht nach Anregungen und setzt sie in Verbesserungsideen um.

Aufgrund seiner hohen Innovationskraft sind reine Routineaufgaben für ihn nicht so passend.

Musterauswertung
CAPTain compact customized plus

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

- glaubt, viel entscheidender im Team die Richtung vorzugeben,
 - hält sich in seinen Äußerungen für viel offener und direkter,
 - glaubt, deutlich mehr auf die Vorstellungen seiner Führungskraft zu achten,
 - engagiert sich nach eigener Ansicht viel direkter für die Zielerreichung,
 - hält sich für deutlich entscheidungsfreudiger,
- 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

Mgmt-Komp. Oberes Management_c
 Profilkoeffizient: 77,78

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