

CAPTain | potential analyser



Stefan Muster

Stand 03/2016

Einleitung

Was kann ich besonders gut? Welche Tätigkeiten liegen mir? Worin bin ich vielleicht sogar besser als andere? Klarheit über diese Fragen zu haben, hilft sich auf seine Stärken zu konzentrieren und sie gezielt zu nutzen und auszubauen – für mehr Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Denn Menschen leisten am meisten und sind am zufriedensten, wenn sie ihre Potenziale verwirklichen können. Wenn Menschen ihre Stärken kennen, können sie dieses Wissen in den Mitarbeitergesprächen mit ihrer Führungskraft und für ihre berufliche Weiterentwicklung nutzen.

Bei der Vielzahl der Aufgaben und Tätigkeiten geht einem der Blick für das, was man eigentlich am besten kann, schon einmal verloren. Zudem ist die Selbsteinschätzung der eigenen Stärken manchmal trügerisch. Gelegentlich überschätzt man sich oder aber man ist sich einer eigenen Stärke manchmal auch nicht bewusst. Umso nützlicher ist ein objektives und differenziertes Feedback durch ein neutrales und hoch aussagefähiges Beurteilungsverfahren.

Der CAPTain potential analyser ist ein Tool, das per Fragebogen erhobene Selbstausskünfte zu Vorgehensweisen, Erfahrungen und vermutete Fremdeinschätzungen analysiert. Mit Hilfe 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-system.de.

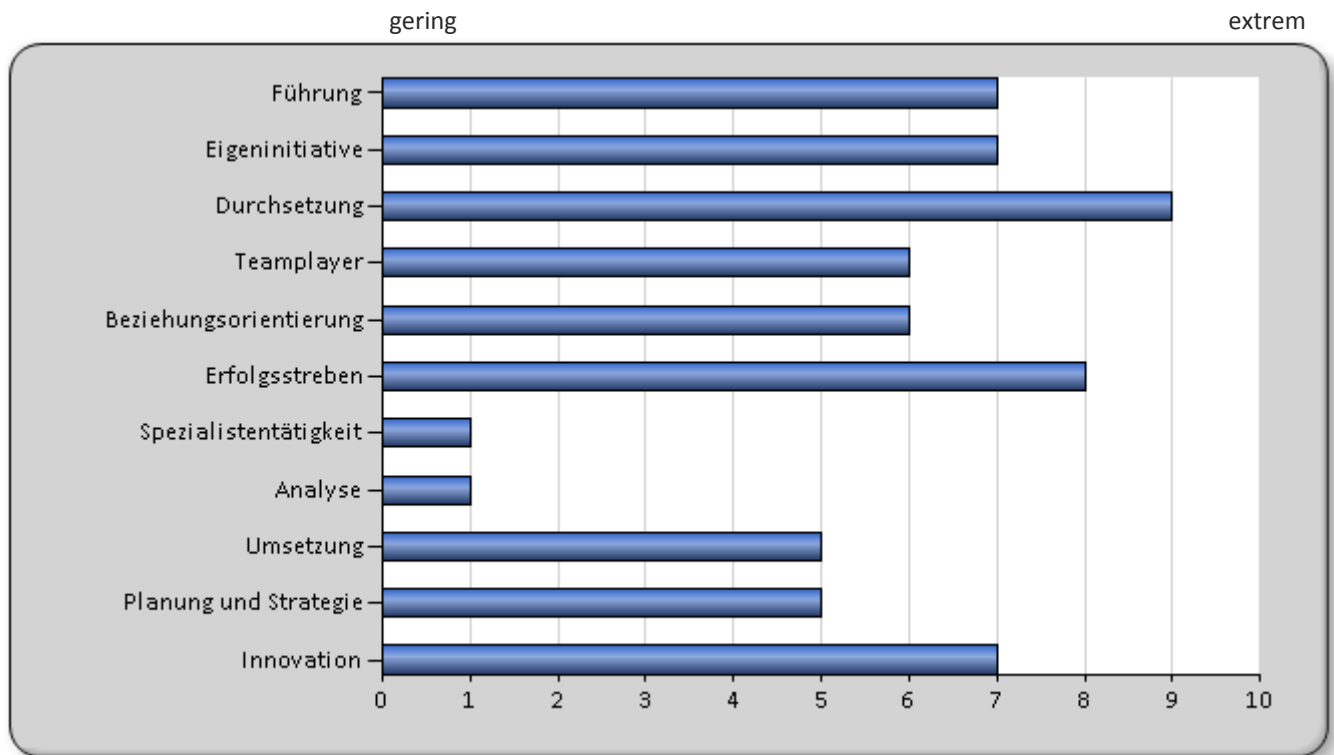
Der CAPTain potential analyser ist selbsterklärend und kann von Kandidaten und Führungskräften selbstständig verwendet werden.

Auswertung

Das persönliche Profil

Der CAPTain potential analyser 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 Verhaltensausrprägungen zeigen kann. Wie stark eine Verhaltenskompetenz ausgeprägt sein sollte, hängt von den Jobanforderungen ab. Tipps zur Bewertung der Verhaltensausrprägungen finden Sie bei den Ergebnisbeschreibungen auf den folgenden Seiten.

Der CAPTain potential analyser beurteilt die Verhaltenskompetenzen wie folgt:

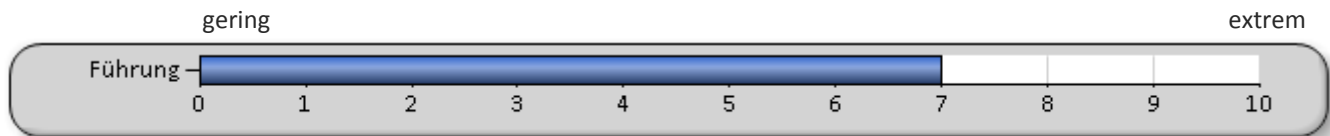


Führung - Die Führungsrolle übernehmen, Vorgaben machen und steuernd eingreifen.

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.

Herr Muster ist geeignet für eine Führungsposition, bei der er durch seine Entscheidungen die Richtung vorgibt und gelegentlich Tipps und Hinweise geben kann. Führungsaufgaben, bei denen er die Führungsverantwortung für das Team übernehmen kann, liegen ihm.

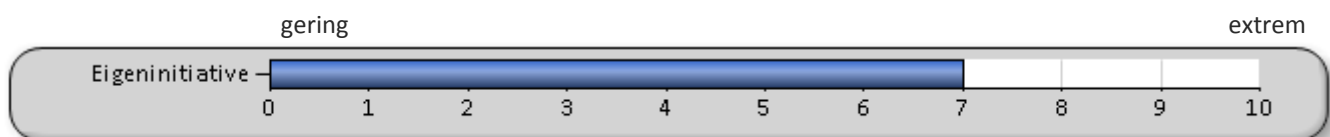


Eigeninitiative - Nicht auf Vorgaben warten, sondern die Aufgaben selbstständig und couragiert angehen.

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 eine zuverlässige Hilfskraft gewünscht wird, ist eine niedrige Eigeninitiative angemessen. Hingegen machen Positionen mit hoher Eigenverantwortung (wie z. B. auf höheren Managementebenen) eine ausgeprägte Eigeninitiative notwendig. Positionen, bei denen die Person auf unbekanntem Terrain völlig auf sich alleine gestellt ist, verlangen sogar sehr viel Eigeninitiative.

Herr Muster zeigt Eigeninitiative. Bei klarer Zielsetzung braucht er keine weiteren Instruktionen.

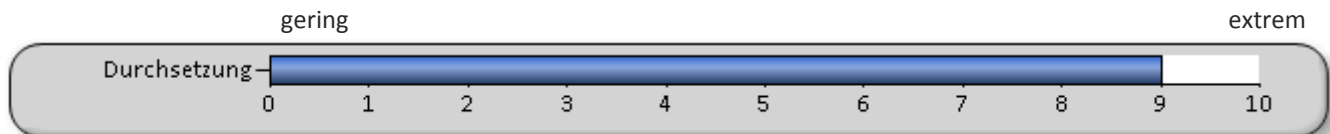


Durchsetzung - Die eigene Position nachhaltig vertreten und für andere bindende Entscheidungen treffen.

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.

Herr Muster hat Durchsetzungspotenzial. Dabei bringt er auch seine persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen ein. Es ist ihm jedoch meist wichtiger die Entscheidungen für das Team vorzugeben, als sich persönlich durchzusetzen.

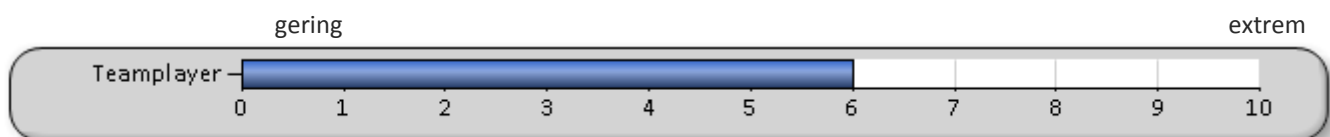


Teampayer - Sich in der Gemeinschaft wohl fühlen und die Zusammenarbeit suchen.

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

Herr Muster sucht die Zusammenarbeit, behält aber seine Unabhängigkeit gegenüber den Meinungen und Stimmungen in der Gruppe.

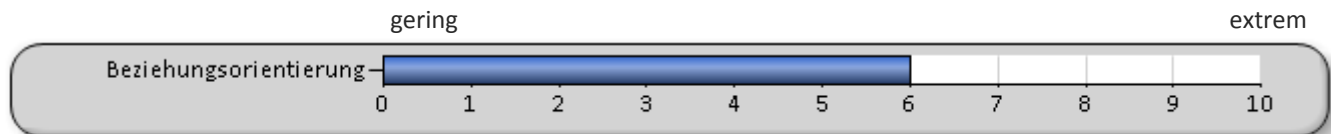


Beziehungsorientierung - Sich auch persönlich mitteilen und auf die anderen eingehen.

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.

Herr Muster öffnet sich und teilt den anderen mit, was ihm persönlich wichtig ist. Gleichzeitig interessiert er sich für die Belange der anderen. Er pflegt einen persönlichen Umgangsstil.

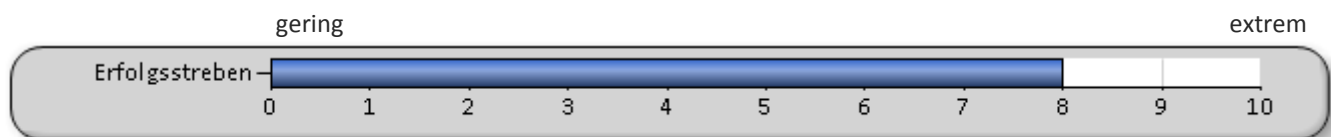


Erfolgsstreben - Sich mit anderen messen und den Erfolg herbeiführen wollen.

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.

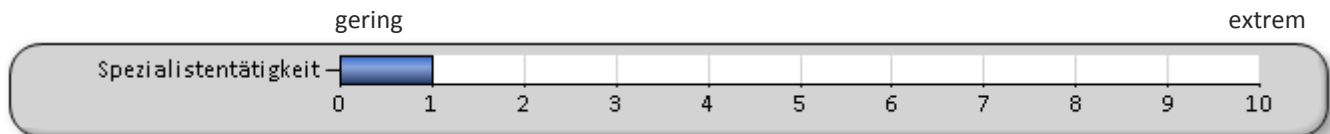
Herr Muster braucht Aufgaben, bei denen man mit Ehrgeiz und Engagement persönlich etwas bewegen und beruflich vorankommen kann. Herr Muster hat viel Potenzial, um im Vertrieb erfolgreich zu sein.



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.

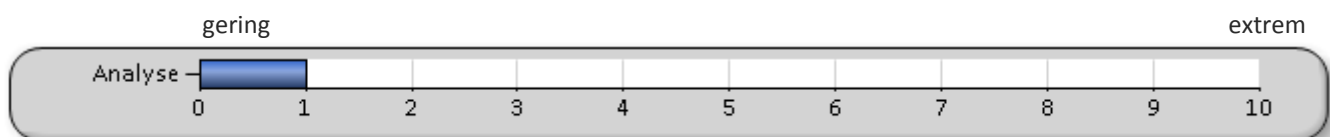
Die detailgenaue Bearbeitung von fachlich-inhaltlichen Aufgabenstellungen zeigt Herr Muster in ihrer heutigen Arbeitsweise sehr wenig.



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.

Für Analysetätigkeiten geht Herr Muster in seiner aktuellen Arbeitsweise zu intuitiv vor und achtet zu wenig auf die Details.

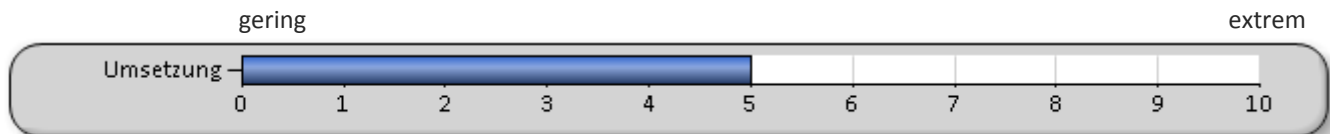


Umsetzung - Die Dinge zeitnah, sorgfältig und pragmatisch erledigen.

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.

Herrn Muster liegen Aufgaben, die eine überblickshafte, bereichsübergreifende Perspektive verlangen und die er mit viel Intuition und auf der Basis seiner konkreten Erfahrung in einem überschaubaren Zeitraum zum Abschluss bringen kann. Seine Umsetzungspotenziale liegen in dem pragmatischen Vorgehen.



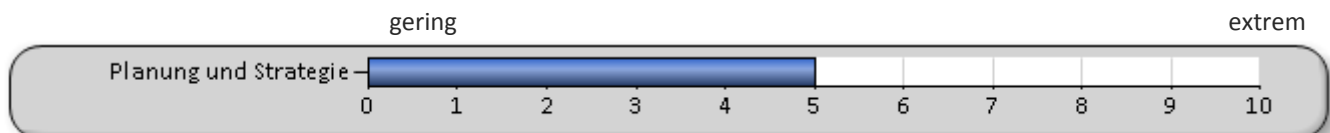
Planung und Strategie - Langfristig, überlegt und mit dem Blick für die Zusammenhänge vorgehen.

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.

Mit seinem heutigen Arbeitsstil sind die strategischen Potenziale von Herrn Muster im mittleren Maße ausgeprägt. Er hat einen Blick für die größeren Zusammenhänge und richtet seine Aktivitäten langfristig aus. Allerdings denkt er mehr intuitiv und wägt die Alternativen selten sorgfältig ab.

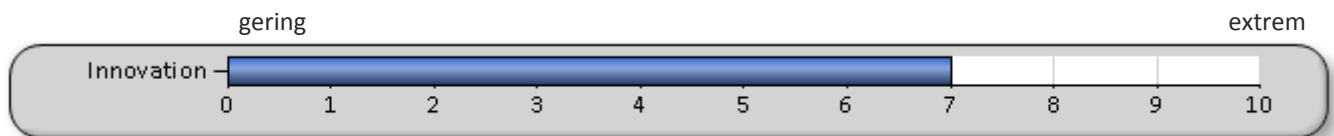
Als Generalist kann Herr Muster Themenstellungen sehr gut überblickshaft betrachten.



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.

Herr Muster verfügt über Innovationspotenzial. Er entwickelt Ideen zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Bestehenden und treibt seine Umsetzung voran.



Abschließender Hinweis

WIE AUS POTENZIALEN BERUFLICHER ERFOLG ENTSTEHT

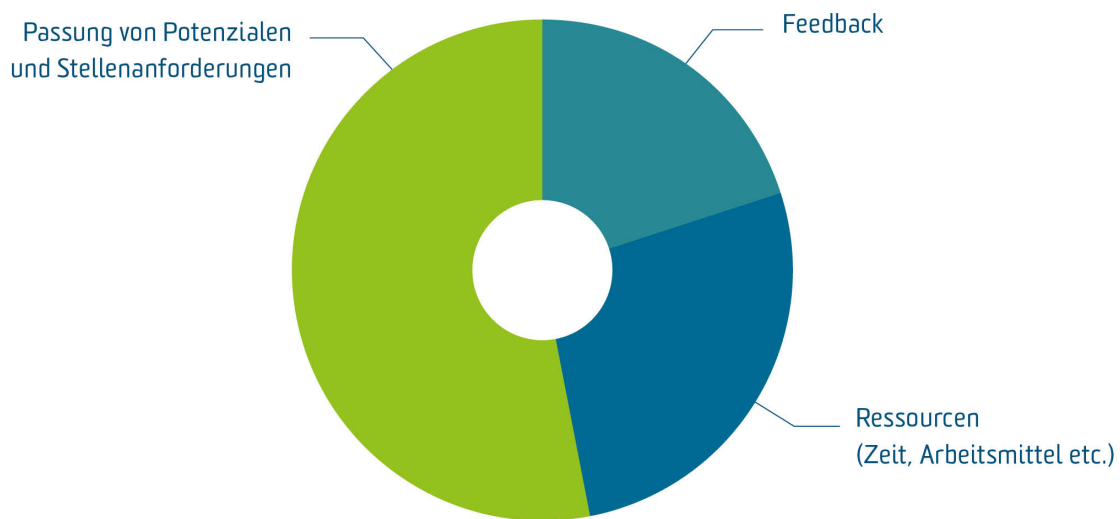


Abb.: Drei entscheidende Faktoren, damit aus Potenzialen beruflicher Erfolg entsteht.

Wissenschaftliche Studien belegen: Um ihre Potenziale wirklich zu nutzen, benötigen Menschen motivierende Herausforderungen, die sie weder über- noch unterfordern. D. h., die (zukünftigen) Stellenanforderungen müssen zu ihren Potenzialen passen. Ein entscheidender Faktor sind dabei die Verhaltenskompetenzen. Um Neues und mehr zu leisten und damit mehr Zufriedenheit zu erreichen, ist natürlich auch die Bereitstellung angemessener Arbeitsmittel und Zeitkapazitäten notwendig. Und zu guter Letzt: Für ihre persönliche Entwicklung benötigen Menschen Feedback von ihrer Führungskraft, von Kollegen/-innen und Mitarbeitenden.

Machen Sie es zu Ihrer Aufgabe, dafür zu sorgen, dass diese drei Erfolgsfaktoren gegeben sind!