

CAPTain | potential analyser

Vertrieb



Maria Obraszova
durchgeführt am: 01.01.2017

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 Selbstauskünfte 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.

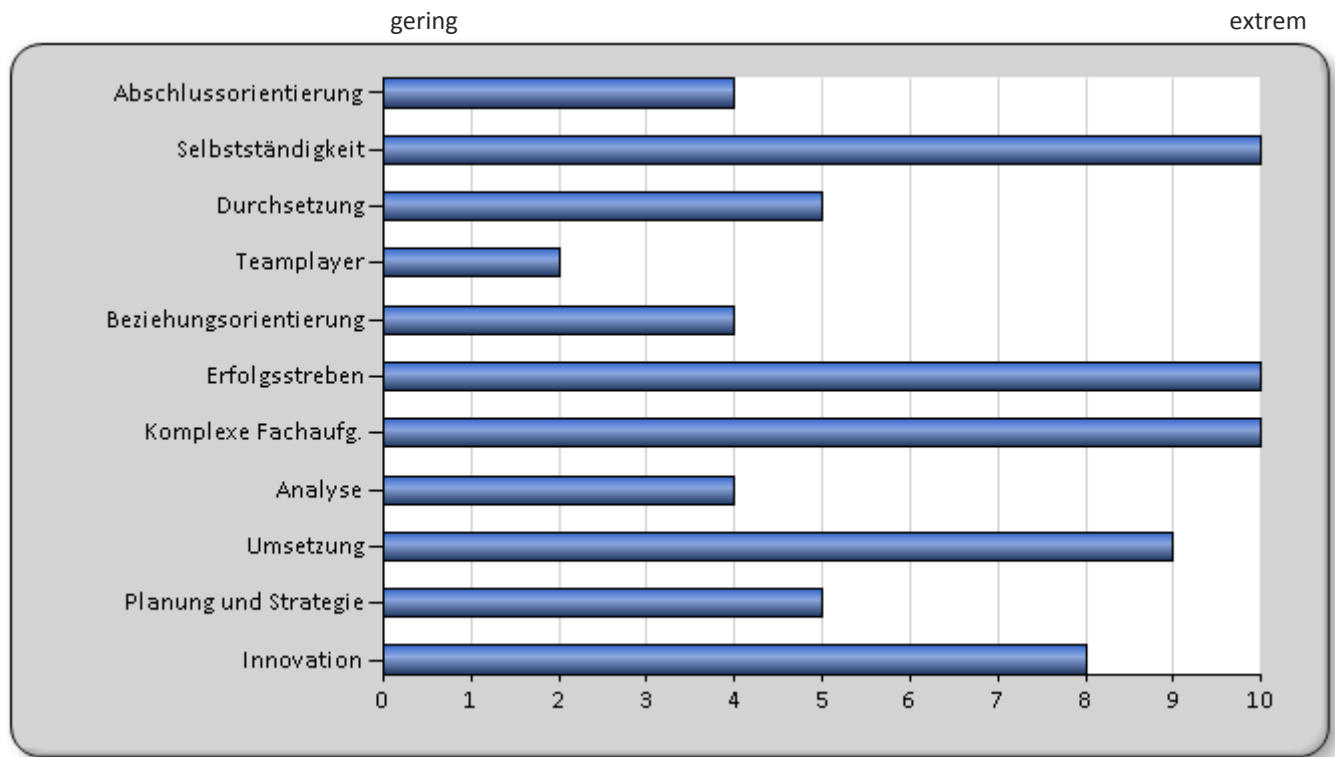
Der CAPTain potential analyser ist selbsterklärend und kann von Kandidaten und Führungskräften selbstständig verwendet werden.

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:

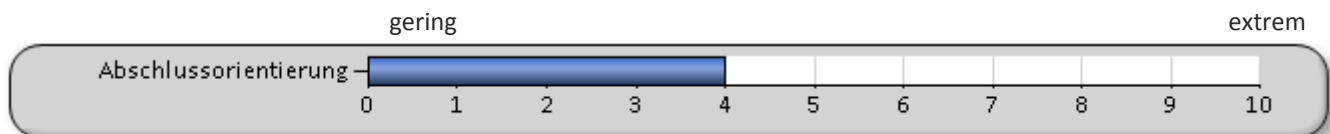


Abschlussorientierung - konsequent steuern und intensiv betreuen, ohne in Details zu gehen

Menschen mit sehr niedrigen Werten tun sich schwer, Kundinnen und Kunden zu einem Abschluss zu steuern. Für sie zählen vor allem die fachliche Details. Personen mit hohen Werten führen Kundinnen und Kunden zum Abschluss, ohne allzu intensiv auf fachliche Aspekte einzugehen.

Für eine reine Fachberatung sind niedrige Werte sinnvoll. Für den Lösungsverkauf sind mittlere Werte nützlich. Sehr hohe Werte brauchen Vertriebsmitarbeitende für den engagierten Produktverkauf.

Frau Obraszova liegen Verkaufsaufgaben, bei denen sie die Kundinnen und Kunden beraten und unterstützen kann, auch in Bezug auf die fachlich-inhaltlichen Details.

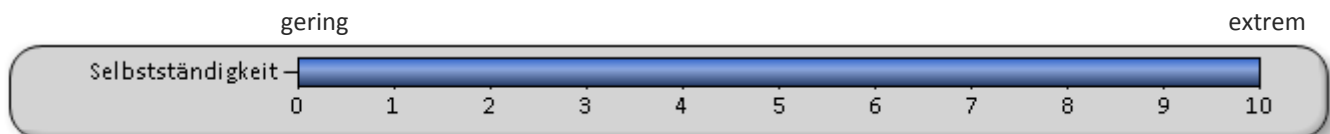


Selbstständigkeit - Nicht auf Vorgaben warten, sondern die Aufgaben selbstständig und couragiert angehen.

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.

Frau Obraszova zeigt ausgesprochen viel Eigeninitiative. Sie definiert ihre Ziele selbst und legt eigenständig ihre Arbeitsmethoden fest. Auch schwierigen Situationen stellt sie sich sehr couragiert. Manche können meinen, sie handle wenig abgestimmt.

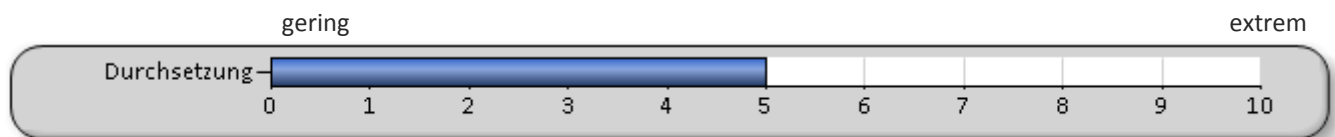


Durchsetzung - Die eigene Position nachhaltig vertreten und für andere bindende Entscheidungen treffen.

Eine Person mit sehr niedrigen Werten bringt ihre eigene Position kaum ein und gibt auch gegenüber den Kundinnen und Kunden kaum eine Richtung vor. Eine Person mit sehr hohen Werten tritt bestimmend auf und geht auch Konflikte ein, um ihre Vorstellungen durchzusetzen.

Eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit ist bei vielen Vertriebsaufgaben gefordert. Besonders für den Lösungsverkauf sind sehr hohe Werte aber ungünstig.

Frau Obraszova hat gewisses Durchsetzungspotenzial. Dabei geht es ihr mehr um ihre persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen und nicht darum, den Kundinnen und Kunden die Richtung vorzugeben. Für ihre Überzeugungen tritt sie ein, die Kundinnen und Kunden zum Abschluss drängen tut sie nicht.

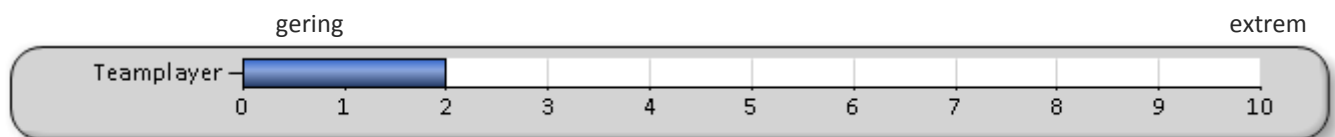


Teampayer - Sich in der Gemeinschaft wohl fühlen und die Zusammenarbeit suchen.

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, in der der eine von den Erfahrungen des anderen profitiert und man gemeinsam erfolgreich ist. Einzelkämpfer/-innen, die mit den Kollegen/-innen im Wettbewerb stehen und stets den eigenen Vorteil suchen, werden keine guten Teampayer sein.

Frau Obraszova ist mit ihrer heutigen Arbeitsweise kein ausgesprochener Teampayer. Für Aufgaben, bei denen man allein und autonom vorgehen und vielleicht auch einmal eine andere Position als das Team einnehmen muss, hat Frau Obraszova jedoch ein gutes Potenzial.

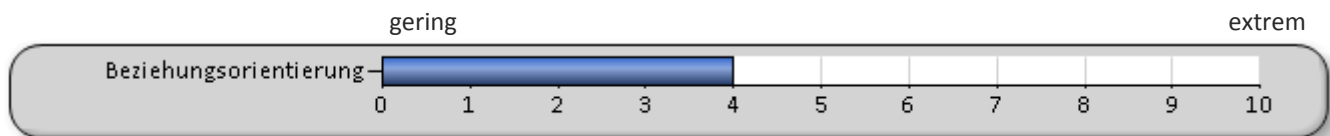


Beziehungsorientierung - Sich auch persönlich mitteilen und auf die anderen eingehen.

Der Umgangsstil einer Person mit sehr niedrigen Werten ist nüchtern, sach- und aufgabenbezogen. Personen mit sehr hohen Werten suchen die enge persönliche Beziehung.

Oft wird eine ausgeprägte Beziehungsorientierung in Berufen erwartet, bei denen der direkte Kontakt zu Menschen im Mittelpunkt steht und für die Aufgabenerledigung unerlässlich ist. Erfolgreiche Vertriebsmitarbeitende suchen jedoch in der Regel nicht die enge persönliche Beziehung. Für sie ist die Beziehungsgestaltung ein Mittel zum Zweck und nicht unbedingt ein persönliches Anliegen. Gute Produktverkäufer/-innen haben eine vergleichsweise geringe Beziehungsorientierung. Zum Lösungsverkauf braucht es einen engeren Kontakt zu den Kundinnen und Kunden, da der Verkaufsprozess länger dauert und komplexer ist.

Frau Obraszova interessiert sich für die Belange anderer, teilt aber von sich selten Persönliches mit. Sie kann Nähe herstellen und andere dazu bringen, sich zu öffnen, ohne selbst die Sach- und Aufgabenebene zu verlassen. Das kann günstig sein, um Konflikte auf einer sachlichen Ebene zu lösen.

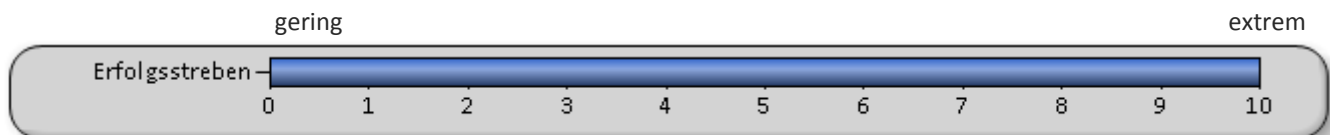


Erfolgsstreben - Sich mit anderen messen und den Erfolg herbeiführen wollen.

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. Gute Produktverkäufer/-innen sind in der Regel erfolgsorientierter als gute Lösungsverkäufer/-innen.

Frau Obraszova braucht Aufgaben, bei denen man mit unbedingtem Ehrgeiz und Engagement schnell etwas bewegen und beruflich vorankommen kann.

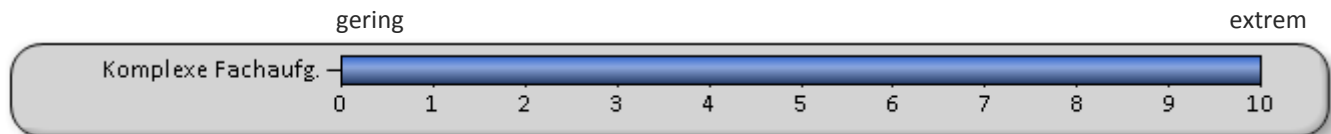


Komplexe Fachaufgaben - Strukturiert und genau arbeiten.

Komplexe Aufgaben 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.

Vertriebsaufgaben, bei denen es auf Fehlerfreiheit auch im kleinsten Detail und absolute Prozesssicherheit ankommt, verlangen hohe Werte in diesem Kompetenzmerkmal. Diese Art Aufgaben findet man eher in Fachberatungen. Alle anderen Vertriebsmitarbeitenden sollten einen geringen Wert haben.

Frau Obraszova arbeitet perfektionistisch, ihr liegen Spezialistenaufgaben. Aufgabenstellungen, die extreme Detailgenauigkeit sowie eine disziplinierte, formal strukturierte Vorgehensweise erfordern, können ihr gut übertragen werden. Gleichzeitig nimmt sie gerne einen fachlichen Blickwinkel ein.

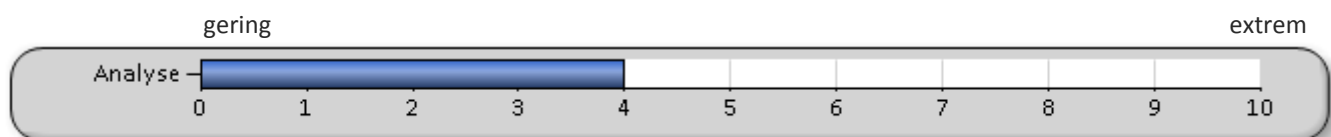


Analyse - Die Dinge bis ins Detail untersuchen und bedenken.

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 Verkäufer/-innen im direkten Kontakt mit den Kundinnen und Kunden gehen meist intuitiv vor und konzentrieren sich auf das Nächstliegende. Im Lösungsverkauf wird jedoch erwartet, dass Vertriebsmitarbeitende das Geschäft der Kundinnen und Kunden verstehen, in Optionen denken und Lösungskonzepte entwickeln. Dazu ist eine höhere Analysekompetenz erforderlich.

Eine Stärke von Frau Obraszova liegt in ihrer Genauigkeit. Sie hat Potenzial für Aufgaben, bei denen es auf Sorgfalt und Erfahrung ankommt.

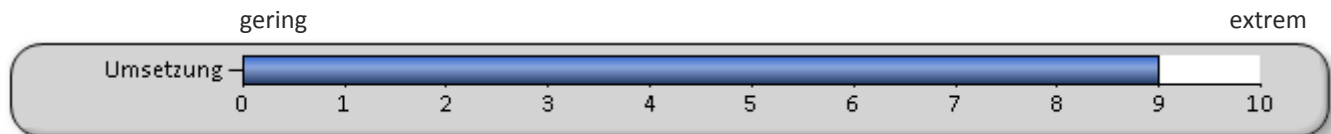


Umsetzung - Die Dinge zeitnah, sorgfältig und pragmatisch erledigen.

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 einfacher und zügiger die Vertriebstätigkeit durchführbar ist, desto höher sollte der Wert in diesem Merkmal sein. Umgekehrt gilt: Je umfassender und weitreichender die angestrebte Lösung ist, desto niedriger sollte die persönliche Umsetzungskompetenz sein.

Frau Obraszova liegen Aufgaben, die besondere Sorgfalt verlangen und die sie auf der Basis praxisnaher Überlegungen zeitnah zum Abschluss bringen kann. Sie hat großes Potenzial für praktische Tätigkeiten, bei denen man genau und zuverlässig arbeiten sollte.

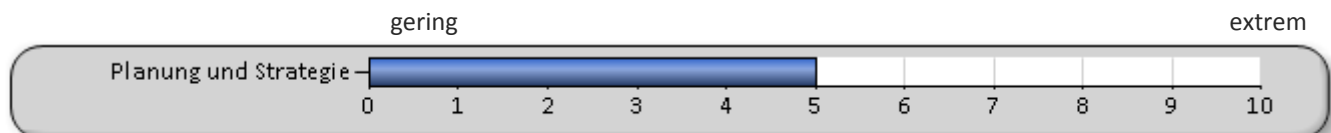


Planung und Strategie - Langfristig, überlegt und mit dem Blick für die Zusammenhänge vorgehen.

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.

Der Lösungsverkauf kommt ohne Planung und Strategie nicht aus. Die Vertriebsmitarbeitenden beschäftigen sich mit den Planungen und der Strategie der Kundinnen und Kunden, um die Ansätze für den Verkauf zu erkennen. Und gleichzeitig gehen sie dabei selbst geplant und strategisch vor. Für reine Produktverkäufer/-innen spielt das kaum eine Rolle.

Mit ihrem heutigen Arbeitsstil sind die strategischen Potenziale von Frau Obraszova im mittleren Maße ausgeprägt. Zwar kann sie bei Bedarf die größeren Zusammenhänge erkennen und wägt die Alternativen ab, doch richtet sie ihre Aktivitäten tendenziell kurzfristig aus.



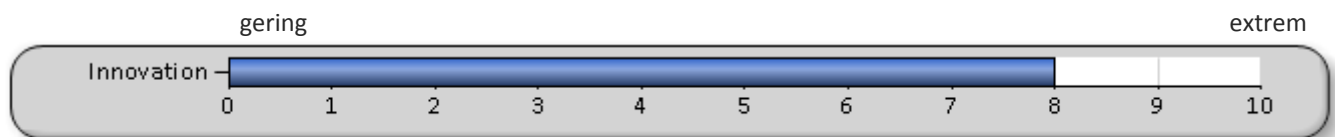
Innovation - Anregungen suchen, Neuerungen aktiv unterstützen, eigene kreative Beiträge leisten.

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.

Überall wo Veränderung und Innovation gefragt sind, braucht es Menschen mit einer höheren Bereitschaft und Fähigkeit, Neues aufzugreifen, kreativ zu denken und Veränderungen voranzutreiben. Das kann bei der Einführung ganz neuer Produkte oder Erschließung neuer Vertriebswege der Fall sein. Auf jeden Fall ist Innovationsfähigkeit jedoch beim Lösungsverkauf gefordert.

Frau Obraszova ist sehr offen für Anregungen und neue Impulse. Oft genug lässt sie sich eigene Verbesserungsideen einfallen. Nach Möglichkeit unterstützt sie es, die Innovationen auch durchzusetzen.



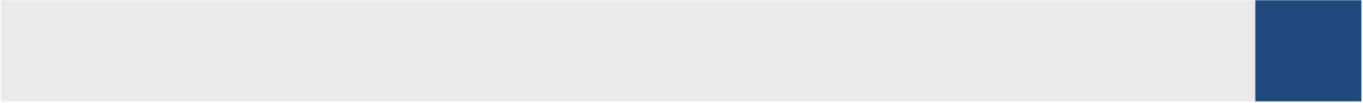
Vertiefende Fragen zu den CAPTain-Ergebnissen

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!

	Abschlussorientierung - Konsequenz steuern und intensiv betreuen, ohne in Details zu gehen.
	Eigeninitiative - Nicht auf Vorgaben warten, sondern die Aufgaben selbstständig und couragiert angehen.
	Durchsetzung - Die eigene Position nachhaltig vertreten und für andere bindende Entscheidung treffen.
	Teamplayer - Sich in der Gemeinschaft wohl fühlen und die Zusammenarbeit suchen.
	Beziehungsorientierung - Sich auch persönlich mitteilen und auf andere eingehen.
	Erfolgsstreben - Sich mit anderen messen und den Erfolg herbeiführen wollen.
	Komplexe Fachaufgaben - Strukturiert und genau arbeiten.
	Analyse - Die Dinge bis ins Detail untersuchen und bedenken.
	Umsetzung - Die Dinge, zeitnah, sorgfältig und pragmatisch erledigen.
	Planung und Strategie - Langfristig, überlegt und mit dem Blick für die Zusammenhänge vorgehen.
	Innovation - Anregungen suchen, Neuerungen aktiv unterstützen, eigene kreative Beiträge leisten.



Warum sind die von Ihnen ausgewählten Fähigkeitsbereiche für Sie besonders wichtig?

Welche aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsplatz gibt es, in denen diese Fähigkeitsbereiche besonders relevant sind?

Für die von Ihnen ausgewählten Fähigkeitsbereiche 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 Fähigkeitspotenzial 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!

Abschließender Hinweis

WIE AUS POTENZIALEN BERUFLICHER ERFOLG ENTSTEHT

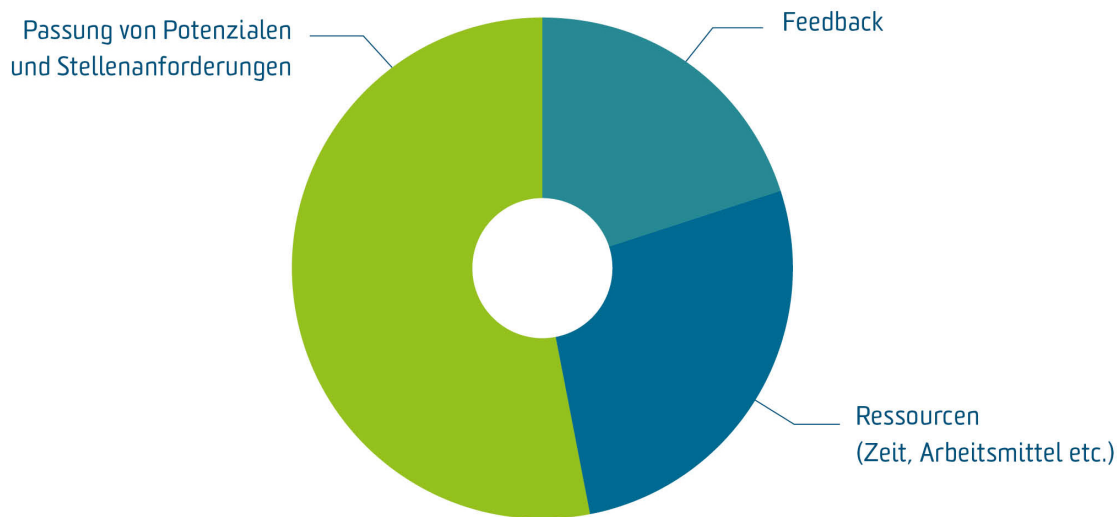


Abb.: Drei entscheidende Faktoren, damit aus Potenzialen beruflicher Erfolg entsteht.

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!