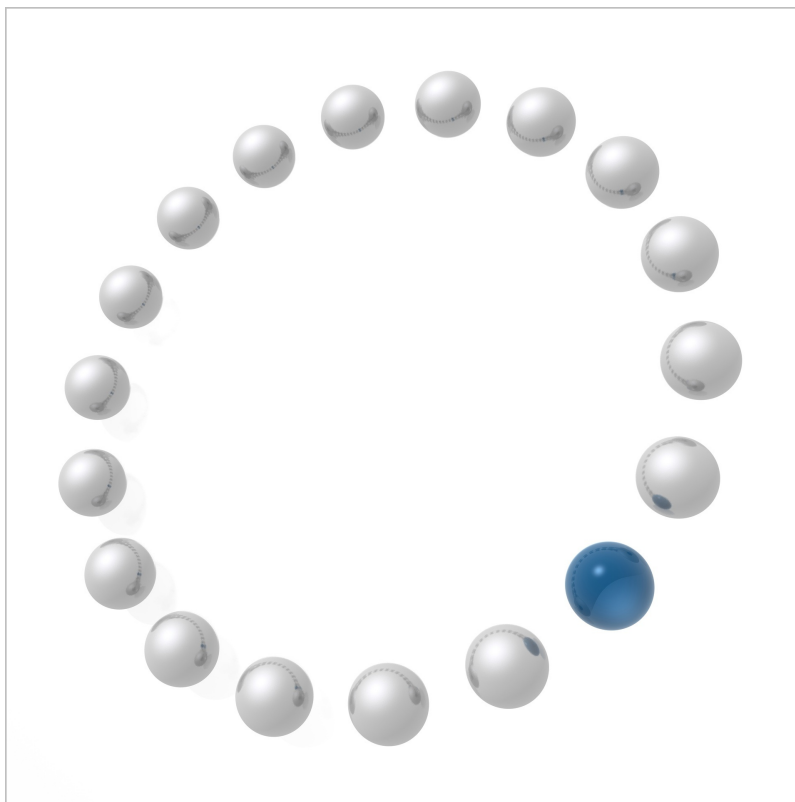


CAPTain | compact customized plus



Maria Obraszova

Version: CAPTain Beratung/Vertrieb

durchgeführt am: 01.01.2017
Benutzername: P-CNT-844370

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

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 Wunschdenken 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!

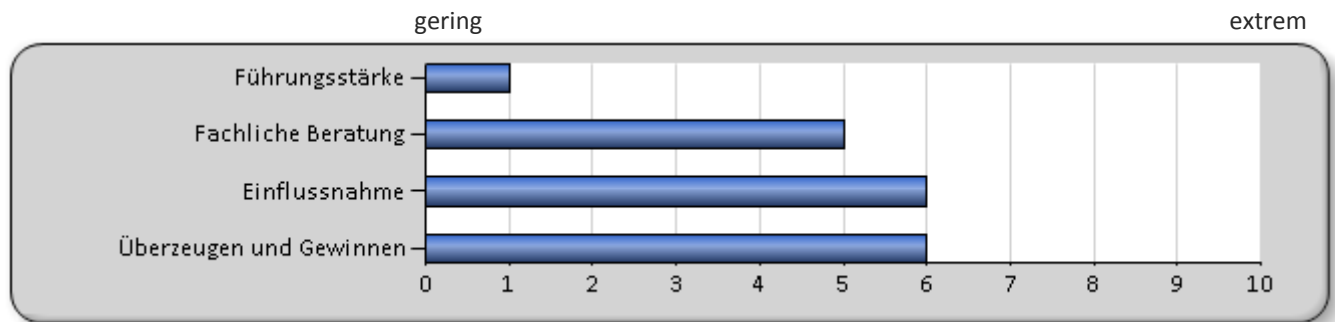
Wenn Sie wissen möchten, in welcher Richtung der Teilnehmer/die Teilnehmerin die meisten Potenziale hat und wie gut ihre Voraussetzungen sind, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, nutzen Sie die neue Auswertung CAPTain talents.

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 im Kundenkontakt

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:



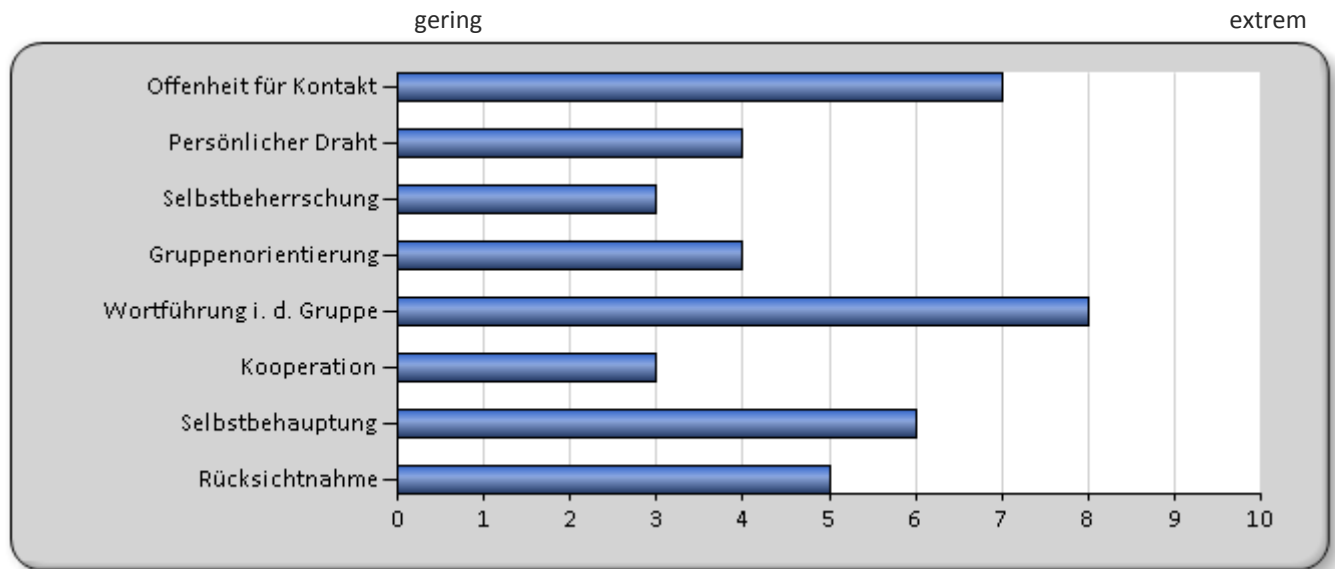
Frau Obraszova möchte die Kundinnen und Kunden nicht bevormunden. Sie hat es lieber, wenn diese selbst entscheiden, was sie wollen. Kundinnen und Kunden, die eine klare Empfehlung benötigen bzw. möchten, weil sie sich z. B. in dem Themenbereich nicht gut auskennen oder sich keine eigene Entscheidung zutrauen, fühlen sich von Frau Obraszova womöglich allein gelassen. Nicht gut zu Frau Obraszova passen Verkaufsaufgaben, bei denen eine hohe Abschlussorientierung gefordert ist.

Dabei beachtet sie auch fachlich-inhaltliche Fragestellungen und schlägt ihrer Kundschaft vor, was diese tun sollte. Regelmäßig nimmt sie mit konkreten Ratschlägen und lenkenden Hinweisen Einfluss auf das Verhalten der Kundinnen und Kunden.

Frau Obraszova ist engagiert und kontaktorientiert genug, um anderen etwas zu präsentieren, besonders, wenn sie selbst davon überzeugt ist.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

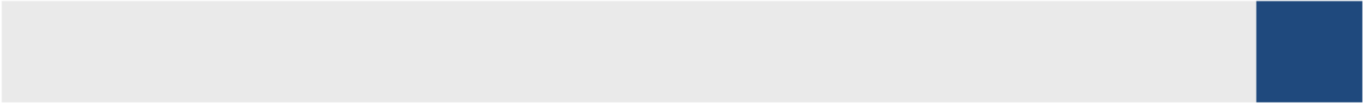
Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Obraszova ist grundsätzlich sehr kontaktfreudig. Gleichzeitig ist die Art ihrer Kontaktgestaltung eher professionell aufgabenbezogen. Normalerweise ist sie offen und unkompliziert in den eigenen Gefühlsäußerungen, stellt sich aber immer auf die Situation ein und weiß Privates von der Arbeit zu trennen.

Frau Obraszova hat Anschluss an die Gruppe, behält aber ihre Unabhängigkeit. In Gruppensituationen will sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie ist kommunikativ sehr präsent und hat immer etwas zu sagen.

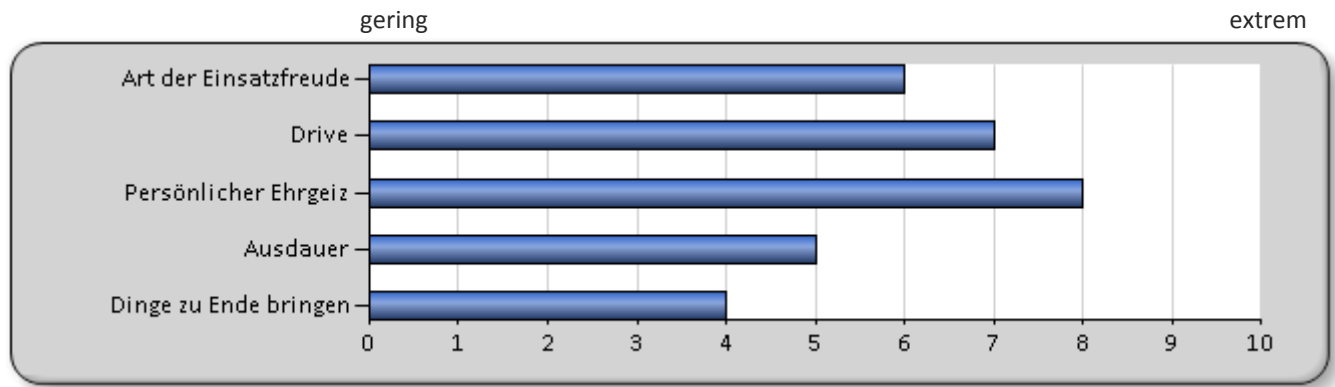
Die Einordnung in eine enge Zusammenarbeit ist nicht so sehr ihre Sache. Daher handelt Frau Obraszova meist für sich allein.



Ihre persönlichen Vorstellungen macht Frau Obraszova deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn sie will sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig liegt es ihr auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Sie zeigt Empathie. Weil Frau Obraszova ihre Vorstellungen und Überzeugungen aktiv einbringt, regt sie die Diskussion an und fordert gute Argumente. Durch ihr gleichzeitiges zwischenmenschliches Interesse ist sie jemand, der im Team auch gegenseitige Rücksichtnahme und den menschlichen Zusammenhalt fördert.

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:

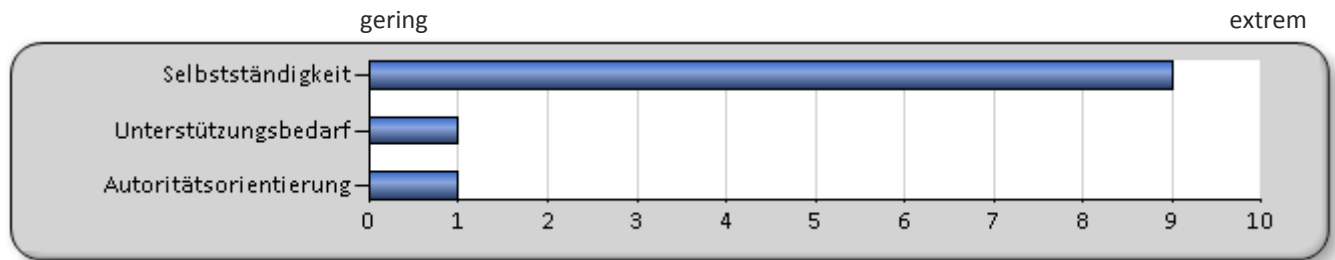


Frau Obraszova erkennt an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und ist bereit, diesen auch zu leisten. Gleichzeitig will sie den schnellen Erfolg. Sie möchte weiterkommen und treibt die Dinge voran. Sie will ihre Arbeit sehr gut machen und konkurriert mit anderen.

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

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:

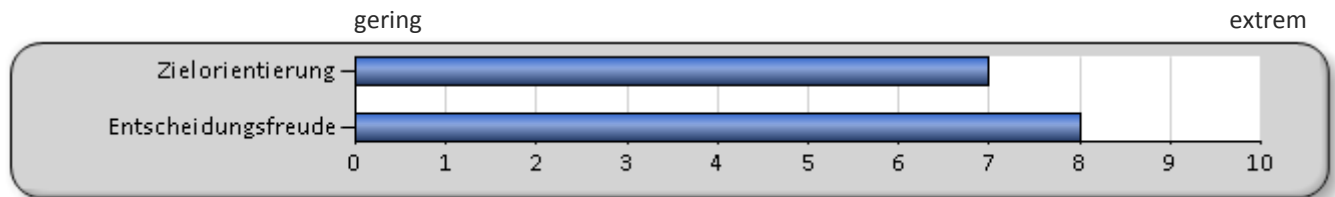


Frau Obraszova weiß selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt sie nicht.

Von möglichen Vorlieben und unausgesprochenen Erwartungen ihrer Führungskraft lässt sie sich nicht beeinflussen.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

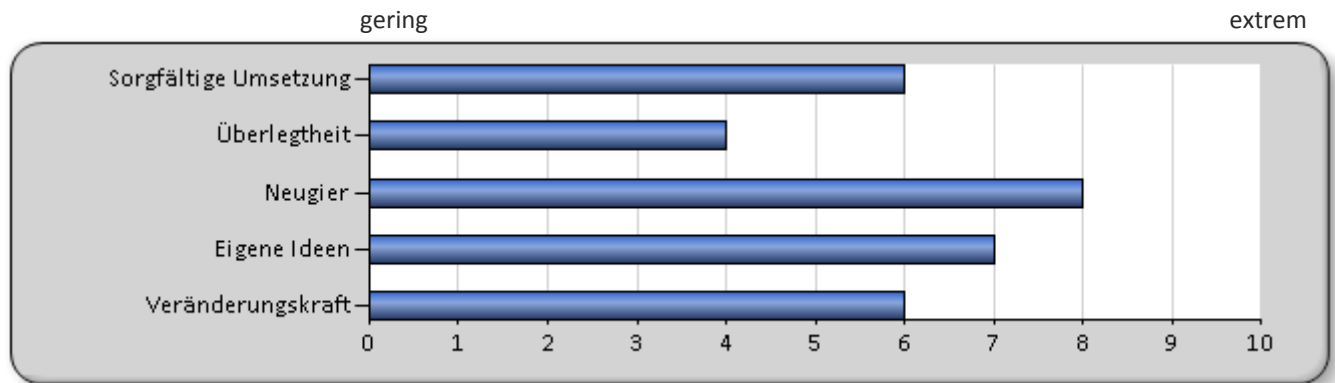
Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Obraszova ist besonders motiviert, wenn sie Ziele hat und sie verfolgen kann. Entscheidungen trifft sie schnell aus der Situation heraus, auch wenn damit ein Risiko verbunden ist.

Pragmatismus und Kreativität

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:

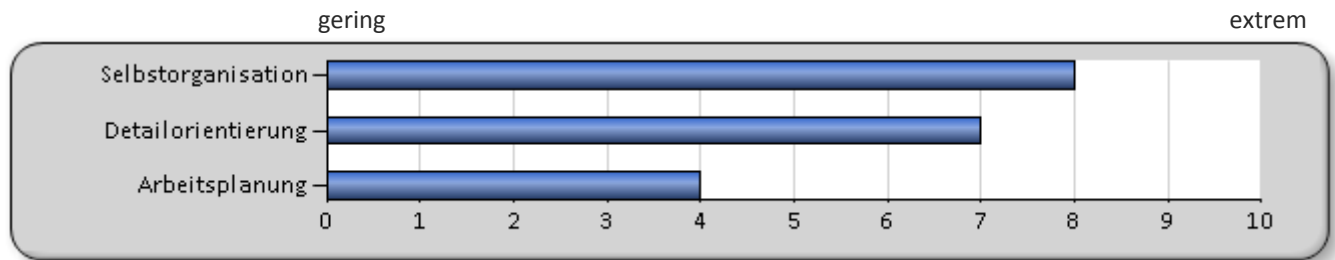


Bei ihrer Tätigkeit ist Frau Obraszova sorgfältig und zuverlässig. Frau Obraszova ist dabei pragmatisch veranlagt. Sie überlegt und wägt ab und schreitet dann zur Tat.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie sucht das Neue. Für Routinearbeit fehlen ihr Geduld und Interesse. Frau Obraszova hat Potenzial für kreatives Denken. Sie entwickelt eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. Dabei setzt sie sich für Neuerungen ein, auch schon einmal gegen Widerstände. Manchmal ist sie auch bei ihren Kundinnen und Kunden ein Motor für Veränderung.

Systematik und Genauigkeit

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:

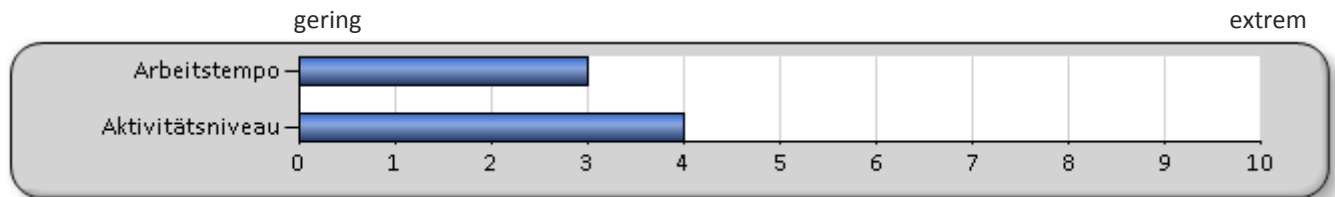


Frau Obraszova arbeitet sehr systematisch und strukturiert. Sie macht sich einen Plan, den sie ordentlich abarbeitet. Sehr viel Wert legt sie auf die Details. Möglicherweise verliert sie dadurch den Überblick.

Aufgaben, die sie aufgrund ihrer Erfahrung ohne großes Nachdenken erledigen kann, sind ihre Stärke.

Aktivität

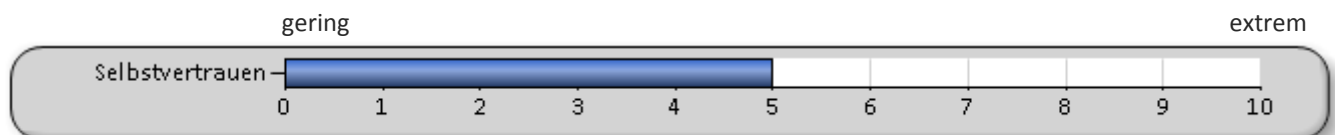
Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Obraszova gehört zu den Menschen, die bei ihrer Arbeit eher ruhig vorgehen. Sie will nicht gehetzt werden und zieht es vor, sich für jeden Arbeitsschritt die notwendige Zeit zu nehmen. Sie erledigt nicht gerne sehr viele Dinge gleichzeitig und geht eher schrittweise vor.

Selbstvertrauen

Nach CAPTain zeigt Frau Obraszova folgende typische Verhaltensmuster:



Frau Obraszova hat Selbstvertrauen. Sie ist sich ihrer selbst und ihrer 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

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.

Frau Obraszova verfügt über Motivations- und Überzeugungskraft. Sie kann andere bewegen, weil sie ihre Position klar einbringt und gleichzeitig Rücksicht auf die Belange und Möglichkeiten der anderen nimmt.

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

Arbeitsweise

Frau Obraszova arbeitet perfektionistisch, ihr liegen Spezialistenaufgaben. Aufgabenstellungen, die extreme Detailgenauigkeit sowie eine disziplinierte, formal strukturierte Vorgehensweise erfordern, können ihr gut übertragen werden.

Die Arbeitsweise Frau Obraszova ist typisch für Spezialisten. Generalistenaufgaben bewältigt man auf diese Art weniger.

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.

Kontakt gestalten

Sie ist ein Kontaktmensch und möchte im Mittelpunkt stehen. Vor einer Gruppe zu präsentieren oder in der Gruppe der Wortführer zu sein, sollte ihr liegen. Eine kommunikationsarme Arbeitsumgebung sollte man ihr nicht zumuten.

Initiative

Wenn sie keine ehrgeizigen Ziele verfolgen kann, lässt ihr Engagement womöglich schnell nach.

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

Frau Obraszova führt ihre Aufgaben selbstständig und gewissenhaft durch. An sie kann man gut Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Für eine Führungsrolle macht sie wahrscheinlich noch zu viel selbst.

Sie traut sich, die Dinge selbstständig in die Hand zu nehmen.

Man wird von ihr erwarten können, dass sie die Aufgabenerledigung schnell vorantreibt. Sie achtet dabei weniger auf Qualität und Sicherheit und nimmt die Notwendigkeit von Nacharbeiten in Kauf.

Entwicklungshinweise

a) Individuelle Entwicklungshinweise

Wie bei den meisten Menschen weicht das Selbstbild von Frau Obraszova teilweise von dem tatsächlichen Verhalten ab.

In folgenden Bereichen ist diese Abweichung besonders ausgeprägt:

Frau Obraszova

- glaubt, bei Kunden/-innen viel entscheidender die Richtung vorzugeben,
 - hält sich in ihren Äußerungen für viel beherrscher,
 - erlebt sich in Gruppensituationen deutlich stiller und zurückhaltender,
 - konzentriert sich nach eigener Ansicht deutlich mehr auf Bekanntes und Bewährtes,
 - hält sich für wesentlich flexibler in ihrer Reaktion auf aktuelle Anforderungen,
 - betrachtet die Dinge nach eigenem Empfinden deutlich öfter aus einer ganzheitlichen, überblickshaften Perspektive,
- als CAPTain es für sie festgestellt hat.

b) Generelle Entwicklungshinweise

Frau Obraszova könnte – ggf. mithilfe eines CAPTain-Beraters – darüber nachdenken,

- ob ihr Selbstbild in dieser Hinsicht realistisch und angemessen ist,
- was sie davon abhält, sich entsprechend dem Selbstkonzept zu verhalten,
- welche Fähigkeiten ihr noch fehlen, um ihr 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

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