

CAPTain potential developer



Maria Obraszova
durchgeführt am: 17.07.2015

Wo liegen meine Stärken?

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.

Wie funktioniert der CAPTain potential developer?

Der CAPTain potential developer ist ein objektiver Potenzialtest, der 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.

Wie kann man den CAPTain potential developer nutzen?

Der CAPTain potential developer liefert eine fundierte Analyse und Standortbestimmung. Wie diese Erkenntnisse in konkreten Maßnahmen umgesetzt werden, ist Ziel des darauf aufbauenden Dialogs zwischen Mitarbeiter, Führungskraft und Personalabteilung.

Der CAPTain potential developer ist selbsterklärend und kann von Mitarbeitern und Führungskräften selbstständig eingesetzt werden, wenn im Hintergrund ein CAPTain-Berater für Fragen zur Verfügung steht.

Das persönliche Stärkenprofil

Der CAPTain potential developer untersucht die Verhaltenskompetenzen der Person hinsichtlich ihrer Stärken in den Bereichen Führungsrolle, Kontaktgestaltung, Engagement, Arbeitsstil, Flexibilität, Analysefähigkeit, Strategische Kompetenz und Innovation.

Der CAPTain potential developer beurteilt die Verhaltenskompetenzen wie folgt:

Die Person ist geeignet für eine Führungsposition, bei der sie es mit selbstständigen und kooperativen Mitarbeitern/-innen zu tun hat. Sie ist am besten in selbst organisierten Teams, in denen die Führungskraft als Kollege/-in auftritt. Sie hat ein gewisses Durchsetzungspotenzial vor allem in Bezug auf ihre persönlichen Vorstellungen und Überzeugungen, jedoch nicht, um im Team die Richtung vorzugeben. Für ihre Überzeugungen tritt sie ein, für das Team entscheiden tut sie nicht. Für Aufgaben, bei denen man allein und autonom vorgehen und vielleicht auch einmal eine andere Position als das Team einnehmen muss, hat die Person ein gutes Potenzial.

Wenn der Umgangsstil eher durch nüchterne Sachlichkeit bestimmt sein soll, ist sie richtig. Das können auch Aufgaben sein, wo es allein auf professionelle Freundlichkeit ankommt.

Aufgaben, bei denen die Person immer wieder zu anderen Menschen schnell einen persönlichen Draht herstellen muss, z. B. weil sie in unterschiedlichen oder wechselnden Teams arbeitet, passen weniger zu ihr.

Sie braucht Aufgaben, bei denen man mit unbedingtem Ehrgeiz und Engagement schnell etwas bewegen und beruflich vorankommen kann. Der Person kann man sehr gut fachlich-inhaltliche Aufgabenstellungen übertragen, die größte Sorgfalt und Detailgenauigkeit erfordern.

Sie kann bei allen Aufgabenstellungen sehr gut einen fachlichen Blickwinkel einnehmen.

Sie hat eine ausgeprägte Fähigkeit, Sachverhalte sehr sorgfältig und genau zu analysieren.

Der Person liegen Aufgaben, die besondere Sorgfalt verlangen und die sie auf der Basis ihrer praktischen Erfahrung bald zum Abschluss bringen kann. Ihre Potenziale liegen in dem pragmatischen aber sorgfältigen Vorgehen.

Bei der Planung und Organisation liegt die Stärke der Person in der sorgfältigen Abwägung möglicher Alternativen. Auf diese Weise entwickelt sie eine klare und konsequente Ablaufstruktur.

Die Stärken können dazu genutzt werden, um

- dafür zu sorgen, dass die Person
- die Aufgaben erhält, die ihr am meisten liegen
- die Rolle in der Zusammenarbeit übertragen bekommt, in der sie für das Team am nützlichsten ist
- Potenziale für weiterführende Aufgaben zu erkennen
- über eine Position nachzudenken, bei der die Person ihre Stärken am effektivsten einbringen kann.



In Kombination mit der Lernkompetenz und einer entsprechenden Motivation werden diese Stärken zu einem echten Potenzial für mehr Leistung und Zufriedenheit.

Lernkompetenz nutzen, Hindernisse überwinden, Entwicklung fördern

Für die persönliche Weiterentwicklung braucht es Lernkompetenz: Ob eine Person offen für neue Formen des Arbeitens und der Kooperation ist, die Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung übernimmt, strukturiert vorgeht, an ihren Erfolg glaubt und sich von der Unsicherheit des Erfolges und möglichen Rückschlägen nicht entmutigen lässt.

Offenheit für Neues

Das Bedürfnis von Frau Obraszova nach neuen Impulsen und Anregungen ist sehr hoch. Sie sucht das Neue. Gleichzeitig entwickelt sie oft eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Geben Sie Frau Obraszova die Möglichkeit, Neues kennenzulernen. Achten Sie aber auch darauf, dass sie nicht von einem Neuen zum anderen springt. Geben Sie Frau Obraszova zudem Aufgaben, bei denen sie ihre eigene Kreativität umsetzen kann. Achten Sie darauf, dass ihre Ideen auch umsetzbar sind.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Ihre Neugier fördert es sehr, dass Sie Ihre Stärken weiterentwickeln und diese auch auf anderen Gebieten als bisher einsetzen. Achten Sie aber darauf, dass Sie sich nicht zu sehr von allem Neuen ablenken lassen. Sie achten auf Verbesserungsmöglichkeiten und lassen sich immer wieder neue Lösungen einfallen. Dadurch erhöhen Sie die Ihre Möglichkeiten, Stärken weiterzuentwickeln. Wenn Sie Ihre Kreativität ergebnisorientiert nutzen, ist dies ein echtes Asset.

Erfolgsorientierung

Frau Obraszova hat ihre eigenen Vorstellungen, was nützlich und sinnvoll ist. Danach handelt sie. Die Effizienz des Arbeitseinsatzes ist für sie sehr wichtig. Frau Obraszova glaubt spontan an den Erfolg und ist bereit, Risiken einzugehen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Erläutern Sie Frau Obraszova immer wieder, warum und wozu etwas nützlich und sinnvoll ist. Denn sie möchte es verstehen und nachvollziehen können. Achten Sie darauf, dass Frau Obraszova ihre Entscheidungen nicht zu unbedacht trifft.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Mit Ihrem Augenmerk auf die Nützlichkeit einer Maßnahme sorgen Sie für Effizienz. Im Umfeld wird so ein Verhalten allerdings auch manchmal als wenig engagiert/motiviert missverstanden. Räumen Sie dieses Missverständnis dann aus dem Weg. Wie könnten Sie es schaffen, manchmal etwas lustbetonter zu arbeiten? Vielleicht achten Sie etwas darauf, nicht durch voreilige Entscheidungen das in Gefahr zu bringen, was Sie gerade erreicht haben.

Tatkraft

Frau Obraszova will unbedingt erfolgreich sein und dass es vorangeht. Frau Obraszova ist motiviert, wenn sie konkrete Ziele hat. Sie will sie erreichen. Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Frau Obraszova - aber nicht unbegrenzt. Denn sie will in einem überschaubaren Zeitraum zu einem Abschluss kommen. Gleichzeitig will sie die Dinge auch persönlich zu Ende bringen, kann dabei aber Prioritäten setzen und weniger Wichtiges hintenanstellen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Achten Sie darauf, dass Frau Obraszova es mit dem Erfolgsstreben nicht übertreibt. Zeigen Sie Frau Obraszova Ihre Anerkennung für ihre konsequente Zielorientierung. Loben Sie die Ergebnisorientierung von Frau Obraszova, achten Sie aber auch darauf, dass sie sich nicht nur relativ bald abzuschließende Aufgaben sucht. Bestärken Sie sie in ihrer Art, in der Vorgehensweise ihre Prioritäten zu setzen und die Dinge zu verfolgen.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Sie scheinen unter hohem Erfolgsdruck zu stehen? Als Dauerzustand kann das zu einer Überlastung führen, die krank macht. Oder ist es Ihr Temperament, dass Sie so antreibt? Haben Sie sich schon mal überlegt: Wie passen Ihre täglichen Arbeitsziele mit Ihrer allgemeinen beruflichen Motivation zusammen? Sie können Ihre Stärken besonders gut für Projekte einsetzen, bei denen ein baldiger Abschluss von Anfang an abzusehen ist. Für langfristige Projekte mit offenem Ausgang fehlt Ihnen heute die Ausdauer. Um Ihre Stärken zu nutzen und zu entwickeln, ist Ihre Art auszuwählen, womit Sie sich intensiver beschäftigen, wahrscheinlich positiv.

Selbstmanagement

Meist weiß Frau Obraszova selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt auch ohne detaillierte Anweisungen eigenständig die Richtung fest.

Dabei macht sie sich viele Gedanken. Sie plant und überlegt auch auf einem theoretischen Niveau.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Achten Sie darauf, dass Frau Obraszova nicht eigenmächtig und unabgestimmt handelt. Achten Sie darauf, dass Frau Obraszova sich nicht in ihren Überlegungen verzettelt und damit der konkreten Umsetzung aus dem Wege geht. Fordern Sie sie immer wieder auf, ihre Überlegungen in die Tat umzusetzen, auch wenn noch nicht die in jeder Hinsicht optimale Lösung gefunden wurde.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Ihre Selbstständigkeit ist eine gute Basis, um Stärken einzusetzen und weiter zu entwickeln. Achten Sie aber auch immer auf eine angemessene Abstimmung Ihrer Aktivitäten mit Kollegen/innen und Ihrer Führungskraft. Könnte es sein, dass Sie sich manchmal zu viele Gedanken machen? Wollen Sie es womöglich ganz perfekt machen und jeden Fehler vermeiden?

Lernwille

Frau Obraszova macht sich selbst kleiner als sie ist. Damit demotiviert sie sich selbst.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Womöglich hat Frau Obraszova schon teilweise resigniert. Sie braucht dringend persönliche Erfolgserlebnisse.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Welche Erfahrungen lassen Sie skeptisch in Bezug auf Ihre Möglichkeiten sein? Wo liegen im Vergleich dazu tatsächlich Ihre eigentlichen Stärken? Könnten Sie nicht mehr auf Ihre Stärken setzen?

Selbstvertrauen

Frau Obraszova tritt eher defensiv auf und ist selbstkritisch.

Empfehlungen für die Führungskraft:

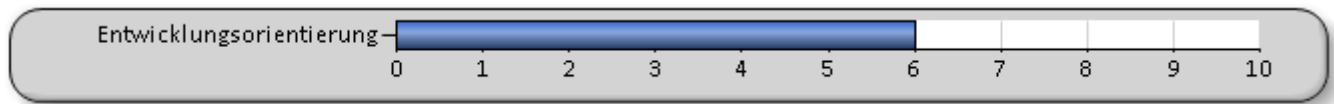
Stärken Sie das Selbstvertrauen von Frau Obraszova. Geben Sie ihr lösbare Aufgaben. Zeigen Sie, dass Sie sie schätzen.

Anregungen für den/die Mitarbeiter/-in

Können Sie Ihren eigenen Ansprüchen manchmal nicht genügen? Vielleicht ist es günstiger, wenn Sie nicht so hohe Anforderungen an sich stellen, wie Sie es womöglich heute tun. Dann könnten Sie wahrscheinlich Ihre Stärken besser nutzen.

Ausprägung der Entwicklungsorientierung

Aus der Zusammenfassung aller von CAPTain erfassten Aspekte der Lernkompetenz ergibt sich folgende Gesamteinschätzung:



Die Lernkompetenz der Person kann genutzt werden, um ihre Stärken weiterzuentwickeln. Eine allgemeine, bewährte Vorgehensweise dafür ist:

Erstellen Sie einen langfristigen Lernplan.

Verbreden Sie, in welcher Hinsicht von der Führungskraft, einem Mentor oder Coach Unterstützung gegeben werden soll.

Legen Sie Wert auf Verbindlichkeit.

Sorgen Sie bei der Umsetzung des Planes für ein regelmäßiges Feedback.

Passen Sie die Vorgehensweise dem Lernfortschritt an.

Gehen Sie schrittweise vor. Beginnen Sie mit leichten Aufgaben und steigern Sie sich allmählich.

Überlegen Sie sich, woran Sie erkennen werden, dass ein Lernziel erreicht ist.

Feiern Sie Erfolge!

Worauf ist bei der Nutzung und Entwicklung der Stärken zu achten?

Manchen Menschen fällt es leichter als anderen, ihre Stärken effektiv zu nutzen und auszubauen, sich neue Aufgaben zu erschließen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Woran liegt das? Zum einen natürlich an der Motivation, zum anderen auch an den bereits vorhandenen Vorkenntnissen und -erfahrungen. Je mehr die (zukünftigen) Aufgaben zu den eigenen beruflichen Motiven passen und je mehr man bereits kann, desto erfolgreicher werden die eigenen Entwicklungsanstrengungen sein.

WIE DAS POTENZIAL FÜR MEHR LEISTUNG UND ZUFRIEDENHEIT ENTSTEHT

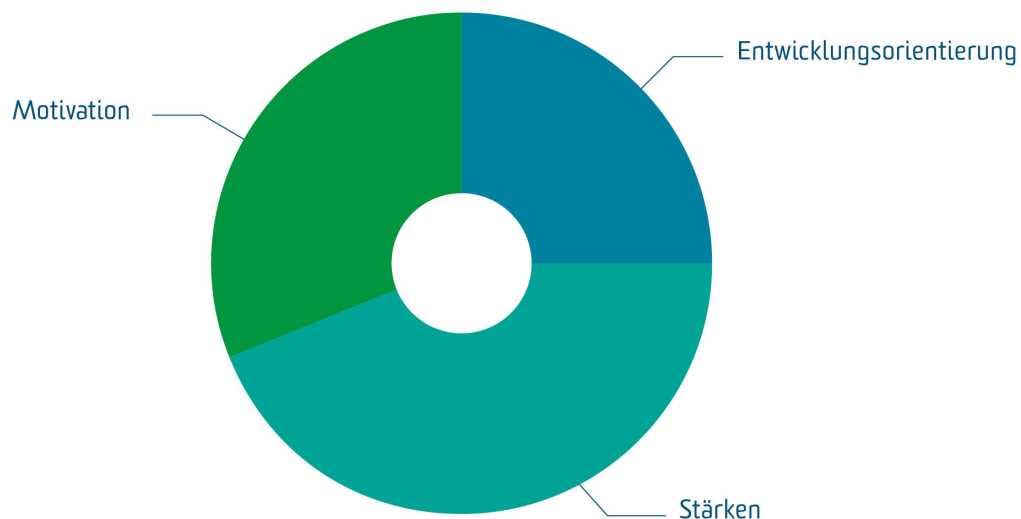


Abb. 1: Ein Potenzial für mehr Leistung und Zufriedenheit entsteht aus der Kombination von Entwicklungsorientierung, Stärken und Motivation.

Ein entscheidender Faktor für die Entwicklung der eigenen Stärken ist die persönliche Lernkompetenz. Die wissenschaftliche Lernpsychologie hat sechs Persönlichkeitsmerkmale für erfolgreiches Lernen ermittelt. Sie haben großen Einfluss darauf, wie schnell und selbstständig eine Person sich neue Fähigkeiten aneignen kann. Deshalb ist es hilfreich, auf die Stärken der Lernkompetenz aufzubauen und für Ausgleich bei möglichen Schwächen zu sorgen. Der CAPTain potential developer beschreibt die individuelle Lernkompetenz und gibt Hinweise, wie sie genutzt und gefördert werden kann.

Eine Unter- aber auch eine Überforderung ist auf Dauer frustrierend. Um sie zu vermeiden, ist zunächst eine realistische Beurteilung der Stärken, d.h. des aktuellen Könnens und Wissens, notwendig. Der CAPTain potential developer liefert eine objektive Beurteilung der aktuellen Verhaltenskompetenzen. Darauf aufbauend kann der nächste Schritt der Kompetenznutzung und -erweiterung erfolgen. Die Entwicklung der eigenen Stärken sollte schrittweise erfolgen und von regelmäßigem Feedback begleitet sein.

Man sollte darauf achten, dass die beruflichen Aufgaben und Ziele wirklich den eigenen Motiven entsprechen und man sich in ihnen verwirklichen kann. Wenn man die persönlichen berufsbezogenen Motive genauer kennenlernen möchte, empfehlen wir dazu den Fragebogen zur beruflichen Motivation FBBM motive. Er schätzt die individuelle Ausprägung von 14 berufsrelevanten Motiven ein und beschreibt, wie sie konkret wirken.

WIE AUS POTENZIALEN BERUFLICHER ERFOLG ENTSTEHT

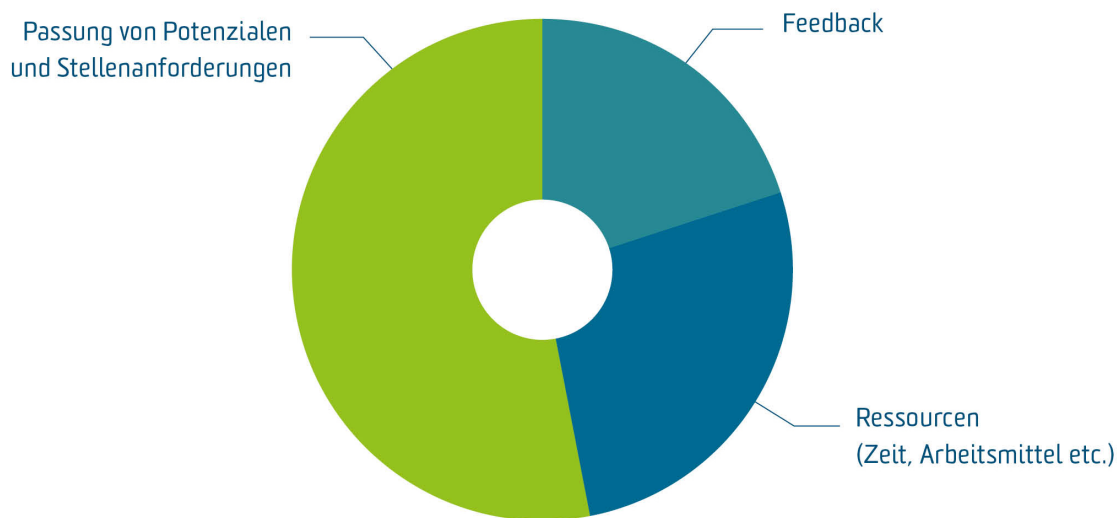


Abb. 2: Drei entscheidende Faktoren, um aus Potenzialen beruflichen Erfolg entstehen zu lassen.

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. 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 und Mitarbeitern.

Sorgen Sie dafür, dass diese drei Erfolgsfaktoren gegeben sind!