

Beschreibung der CAPTain Dimensionen

CAPTain misst auf 32 Skalen insgesamt 9 Faktoren des Arbeits- und Leistungsstils einer Person. Was genau gemessen wird und wie die Skalenbezeichnungen zu verstehen sind, wird im Folgenden erläutert.

Führungsverhalten (Fach- und Führungskräfte)

Führungsrolle

Personen, die an ihre Führungsqualitäten glauben, Verantwortung übernehmen wollen, Ideen verkaufen und andere motivieren können, umgänglich sind, respektiert werden, zu fordern wagen und Gefolgschaft finden, nehmen nach COL Talents eine Führungsrolle ein. Personen mit hohen Werten sehen sich ganz klar in einer Führungsrolle, solche mit niedrigen Werten nicht.

Führungsstärke

Personen mit geringen Werten vermeiden es, für andere verbindliche Entscheidungen zu treffen und festzulegen, was zu tun ist. Bei mittleren Skalenwerten hat die Person Einfluss auf die Gruppe, ohne jedoch andere dominieren zu wollen. Bei hohen Testwerten ist die Person eindeutig diejenige, die in der Gruppe bestimmt.

Delegation

Niedrige Werte auf dieser Skala haben Personen, die Aufgaben nicht delegieren, sondern sich lieber selbst damit beschäftigen. Hohe Werte haben Personen, die vor allem durch andere arbeiten.

Einflussnahme

Die Tendenz, Verantwortung zu übernehmen und über Anweisungen oder als Ratgeber andere anzuleiten und zu steuern wird auf dieser Skala gemessen. Personen mit niedrigen Werten tun dies nicht. Personen mit hohem Wert sehen sich stark in der Verantwortung für andere und nehmen häufig Einfluss.

Führungsverhalten im Kundenkontakt (Verkäufer/Berater)

Führungsstärke

Verkäufer/Berater mit geringen Werten vermeiden die Einnahme einer bestimmenden Rolle im Kontakt mit dem Kunden. Bei mittleren Skalenwerten hat die Person Einfluss auf den Kunden, ohne ihn jedoch dominieren zu wollen. Bei hohen Testwerten sieht sich die Person eindeutig als diejenige, die bestimmt, was der Kunde zu tun hat.

Fachliche Beratung

Niedrige Werte auf dieser Skala haben Verkäufer/Berater, die sich lieber detailliert mit fachlichen Fragestellungen beschäftigen und die direkte Einflussnahme auf andere scheuen. Hohe Werte haben Personen, denen ein Überblick in der Sache genügt, um den Kunden aktiv in ihrem Sinne zu beeinflussen.

Einflussnahme

Zum gewünschten Ergebnis kommt man als Verkäufer/Berater oft nur, wenn man auch ein Stück Verantwortung für das Verhalten des Kunden übernimmt und ihm sagt, was er tun sollte. Personen mit sehr niedrigem Wert wollen oder können dies nicht. Personen mit hohem Wert übernehmen gerne die Verantwortung und kümmern sich sehr intensiv um ihren Kunden.

Umgangsstil und Zusammenarbeit (im Team)

Offenheit für Kontakt

Hohe Testwerte haben Mitarbeiter, die sich durch die Anwesenheit anderer bei ihrer Arbeit nicht gestört fühlen, sondern gern im direkten persönlichen Kontakt mit anderen arbeiten. Mittlere Testwerte kennzeichnen eine Person, die am besten allein arbeitet, aber eine kommunikative Umgebung braucht, in der sie sich gelegentlich austauschen und anregen lassen kann. Niedrige Testwerte bezeichnen den Einzelgänger, der sich durch andere in seiner Arbeitsleistung behindert fühlt.

Persönlicher Draht

Personen mit hohen Werten auf dieser Skala haben ein großes Bedürfnis nach sozialen Kontakten, kommen mit allen gut aus und freunden sich auch am Arbeitsplatz leicht an. Personen mit niedrigen Werten sind in dieser Beziehung eher nüchtern und zurückhaltend.

Wortführer in der Gruppe

Diese Dimension kennzeichnet die Bereitschaft einer Person, in der Gruppe die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und im Mittelpunkt zu stehen. Geringe Skalenwerte beschreiben eine in der Gruppe kommunikativ eher unauffällige, hohe Skalenwerte eine sehr auf Wirkung bedachte Person.

Selbstbeherrschung

Manche Menschen sind sehr beherrscht und bleiben auch in schwierigen Situationen freundlich und nett. Manchmal wirken sie allerdings auch verschlossen und reserviert. Andere können oder wollen ihre Gefühle nicht zurückhalten. Sie reagieren spontaner und damit manchmal auch unüberlegt. Personen mit mittleren Werten sind normalerweise offen, stellen sich aber mit ihren Äußerungen auf die Situation ein.

Selbstbehauptung

Es geht in dieser Dimension um die Bereitschaft, eigene Interessen und Vorstellungen auch gegen Widerstände durchzusetzen. Manche Personen sind dabei sehr offensiv und häufig in Auseinandersetzungen verstrickt, andere halten sich – bis zur Selbstverleugnung – zurück.

Zwischenmenschliche Nähe

Für manche Menschen stehen die Aufgabe und die sachliche Richtigkeit absolut im Vordergrund. Sie wirken manchmal stur und unnahbar. Anderen liegt sehr an Konsens und guten menschlichen Beziehungen.

Gruppenorientierung

Manche Menschen legen großen Wert darauf, zu einer Gruppe zu gehören und in ihr aufgehoben zu sein. Andere sehen sich mehr als Individuum, das unabhängig von den Meinungen und Absichten der Gruppe handelt.

Kooperation

Für die Arbeit eines Teams ist es von Bedeutung, ob seine Mitglieder bereit sind, sich in gewissem Grade anzupassen, in ihren Aufgaben abzustimmen und gegenseitig zu unterstützen. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala kümmern sich wenig um eine gute Zusammenarbeit. Personen mit hoher Punktzahl legen großen Wert auf Kooperation und fügen sich gerne ein.

Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Einsatzfreude

Mit dieser Dimension wird beschrieben, welchen Stellenwert die Arbeit für eine Person hat: Arbeit als Sinn des Lebens oder als Last; Arbeit, soweit eine Notwendigkeit erkannt wird oder als persönliche Herausforderung. Die Skala misst nicht, ob jemand viel oder wenig, gut oder schlecht arbeitet, sondern mit welcher Einstellung er an seine Arbeit herangeht.

Drive

Hier geht es darum, ob eine Person ihr Arbeitshandeln eher an den Kriterien Besonnenheit und Gründlichkeit ausrichtet oder nach schnellen Lösungen und persönlichem Erfolg strebt.

Persönlicher Ehrgeiz

Persönlicher Ehrgeiz, ausgedrückt in anspruchsvollen Zielen und in der Bereitschaft zu konkurrierendem Verhalten, wird mit dieser Skala gemessen

Ausdauer

Hiermit beschreiben wir die zeitliche Perspektive des eigenen Arbeitshandelns. Geringe Ausdauer heißt hier, schnelle Erfolge anzustreben, hohe Ausdauer im Gegensatz dazu, auch an langfristigen Projekten kontinuierlich zu arbeiten.

Dinge zu Ende bringen

Mit dieser Dimension messen wir die Zuverlässigkeit in der Arbeitsdurchführung. Geringe Werte weisen darauf hin, dass nicht alle angefangenen Arbeiten auch persönlich zu Ende geführt werden. Das kann sein, weil es einem nicht sinnvoll erscheint, oder aber, weil z. B. bei einer Führungskraft die Aufgabe mehr darin besteht, Dinge anzustoßen als persönlich zu erledigen. Hohe Werte kennzeichnen Personen, die auf jeden Fall und unter allen Umständen Angefangenes persönlich zu Ende führen wollen.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Selbstständigkeit

Sehr selbstständige Personen setzen sich ihre Ziele selbst und legen ihre Arbeitsschritte alleine fest. Andere – vor allem in größeren Organisationen – sind es gewohnt, sich in einem System von Absprachen, Regeln und Vorgaben zu bewegen. Manche Personen benötigen sogar klare und eindeutige Vorgaben bis ins Detail.

Unterstützungsbedarf

Auf dieser Dimension wird eingeschätzt, wie viel persönliche Ermutigung und Unterstützung eine Person bei der Arbeit benötigt. Ein niedriger Wert kennzeichnet Personen, die auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln. Hohe Werte weisen auf Unsicherheit, Anpassungsbereitschaft und Unterstützungsbedarf hin.

Autoritätsorientierung

Mit dieser Dimension ist gemeint, ob Personen Vorgesetztenfunktionen als sachdienliche Rollenzuschreibung definieren oder ihnen eine besondere persönliche Bedeutung geben. Im ersten Fall gehen sie sehr sachorientiert und eher kollegial mit Vorgesetzten um, im zweiten bemühen sie sich um deren persönliche Anerkennung und beachten auch ein persönliches Unterordnungsverhältnis.

Zielorientierung und Entscheidungsfreude

Zielorientierung

Hier geht es darum, ob eine Person weiß, wozu ihre Arbeitsverrichtungen nützlich sind, ob sie ihre Tätigkeit auf ein Ziel ausrichtet und ob sie vielleicht besondere Anstrengungen unternimmt, um dieses Ziel zu erreichen. Sehr hohe Werte im Test bedeuten eine so hohe Bewertung der Zielerreichung, dass die Gefahr von Qualitätsmängeln besteht.

Entscheidungsfreude

Mit dieser Dimension wird auch gemessen, wie vorsichtig oder unbefangen eine Person die Entscheidungen ihres Kompetenzbereiches trifft. Manche entscheiden erst nach sehr langen und sorgfältigen Überlegungen. Andere sind auch bereit, Risiken einzugehen und entscheiden spontan auf der Grundlage von Intuition und Erfahrung.

Pragmatismus und Kreativität

Sorgfältige Umsetzung

Operative Aufgaben erfordern die sorgfältige und zuverlässige Umsetzung, während vor allem strategische Managementaufgaben ein überblickhaftes Beschäftigen mit den Themen verlangen. Personen mit hohem Wert auf dieser Skala sehen ihre Tätigkeit in der genauen und zuverlässigen Erledigung ihrer Aufgaben. Personen mit niedrigem Wert sind überblicksorientiert.

Überlegtheit

Pragmatisch orientierte Menschen konzentrieren sich auf das Unmittelbare und verlassen sich dabei auf Erfahrung und Intuition. Für andere ist es charakteristisch, zu planen und zu überlegen. Für manche Tätigkeiten ist die Reflexion theoretischer Inhalte und das konzeptionelle Entwickeln neuer Ideen geradezu wesentlich.

Neugier

Mit dieser Dimension wird die Bereitschaft einer Person gemessen, sich auf Neues einzulassen. Ein geringes Bedürfnis nach Abwechslung bedeutet gleichzeitig auch eine Neigung für Routineaufgaben. Ein hohes Bedürfnis äußert sich in einer großen Aufgeschlossenheit für jede Art von Abwechslung in der Arbeit.

Eigene Ideen

Musische Interessen sowie die Bereitschaft, alte Denkgewohnheiten aufzugeben und sich auf Gedankenspiele einzulassen, werden bei COL Talents als Hinweise auf Kreativität gewertet.

Veränderungskraft

Menschen, die den persönlichen Ehrgeiz und die Durchsetzungsstärke haben, um Dinge voranzutreiben, und die Neuerungen ausprobieren wollen, verfügen nach COL Talents über eine große Veränderungskraft. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala sind ohne Schwung für neue Ideen.

Systematik und Genauigkeit

Selbstorganisation

Gemeint ist die Organisation eigener Arbeitstätigkeiten. Manch einer geht sehr systematisch vor und weiß zu jeder Zeit, wo er seine Unterlagen findet und auf welchem Stand seine Projekte sind. Andere arbeiten sehr anlassbezogen und reagieren flexibel auf jede neue Anforderung.

Detailorientierung

Vor allem Führungskräfte arbeiten oft mit allgemeinen Informationen. Sie sind zunächst an Grobinformationen interessiert, bevor sie bei Bedarf in Details einsteigen. Andere Personen können und müssen sich sehr in einzelne Details vertiefen, verlieren dabei aber zwangsweise den Überblick.

Aktivität

Arbeitstempo

Gemeint ist die Geschwindigkeit, mit der eine Person ihre Arbeit verrichtet. Es gibt Menschen, die gehen sehr ruhig vor und nehmen sich für jeden Arbeitsschritt viel Zeit, andere arbeiten gerne schnell. Die einen wollen vielleicht besonders sorgfältig sein, die anderen keine Zeit verlieren.

Aktivitätsniveau

Ruhig arbeitende Personen haben einen niedrigen Wert auf dieser Skala, aktive und dynamische Menschen höhere Werte. Ein sehr hoher Wert bezeichnet ein rastloses und ungeduldiges Temperament und ist ein Stressindikator.

Selbstvertrauen

Die Überzeugung von der eigenen Kompetenz ist ein wichtiger Bestimmungsfaktor für beruflichen Erfolg. Ein geringer Wert auf dieser Skala bezeichnet einen Menschen, der seine Arbeitstätigkeit mit selbstkritischem Nachdenken begleitet. Ein sehr hoher Wert kennzeichnet eine Person, die keine Zweifel an ihrer Kompetenz zulässt.

CNT

Gesellschaft für Personal- und
Organisationsentwicklung mbH

Kleine Johannisstraße 20 • 20457 Hamburg • Telefon 040/36 98 82-0
www.cnt-gesellschaften.com • office@cnt-gesellschaften.com
Hamburg • München • Wien • Moskau