

Was steckt in Ihren Mitarbeitern?

„Management ist die schöpferischste aller Künste! Es ist die Kunst, Talente richtig einzusetzen!“

Mit dieser Aussage hat Robert McNamara den Nagel auf den Kopf getroffen. In der heutigen Zeit ist es eine zentrale Aufgabe jeder Führungskraft, Talente und ihre Potenziale zu erkennen und richtig einzusetzen.

Autorin: Dr. Margit Bergmair-Ambach

CAPTain ist eines der differenziertesten Instrumente für die Potenzialeinschätzung Ihrer Mitarbeiter. Es liefert eine umfassende Standortbestimmung für Nachwuchskräfte, die anschließend gemeinsam mit einem externen Berater in einem fundierten Feedbackgespräch interpretiert wird. CAPTain liefert damit ausgezeichnete Unterstützung im Bereich von Mitarbeiter-Recruiting und Karriereplanung.

Die Validität von **CAPTain** ist sehr hoch und wird durch eine ständige Qualitätsoptimierung noch verbessert. Die Ergebnisse erreichen stets ein großes Maß an Akzeptanz und Zustimmung bei den Test-Kandidaten.

Das Einzigartige an diesem Tool sind die Analyse und das anschließende Feedbackgespräch mit einem Berater. Dieser bringt neue Aspekte und Betrachtungsweisen zum Vorschein.

Lernfelder werden somit sichtbar und damit auch sinnvolle Ansätze zur Veränderung von Verhaltensweise oder Arbeitsstil.



Wodurch unterscheidet sich CAPTain?

Der Auswertung der eigenen Einschätzung wird ein Wert hinzugefügt, den der Test ermittelt.

Ein Feedbackgespräch gemeinsam mit einem Spezialisten nach der Analyse ergänzt das Ergebnis.

Der Umfang von 45 Minuten Zeitaufwand ist vergleichsweise gering.

Wie funktioniert CAPTain?

CAPTain Advanced ist ein psychometrischer Test, befasst sich also mit psychologischer Messung. Er wertet aus, wie der Kandidat sachliche Aufgabenstellungen löst, wie er mit Mitarbeitern umgeht, wie er sich im Team verhält, etc. Durch die spezielle Fragetechnik von CAPTain und seinen undurchschaubaren Auswertungsalgorithmus werden mögliche Manipulationstendenzen gänzlich ausgeschaltet. Für Fach- und Führungskräfte sowie für Studenten und Schulabgänger sind verschiedene Versionen erhältlich.

Der Test ist relativ einfach zu handhaben und kann selbst gesteuert am PC durchgeführt werden. Es werden immer zwei Aussagen angezeigt, zwischen denen der Kandidat jene auswählt, die am besten auf ihn zutrifft. Auch wenn die Aussagen scheinbar sehr ähnlich sind, darf nur eine Antwort angeklickt werden.

Auswertungsmodulare

Zusätzlich zur grafischen Darstellung erhält jeder Kandidat eine inhaltlich präzise Beschreibung zu allen Kriterien und ihren Ausprägungen, die er in strukturierter Form am Ende des Feedbackgesprächs mit dem Experten erhält. Die Bewertung kann nun durch Gegenüberstellung mit einem unternehmens- und/oder positionsspezifischen Anforderungsprofil erfolgen. Somit ist für das Unternehmen klar ersichtlich, welcher Kandidat für eine gewisse Position im Unternehmen am besten geeignet ist.

Graphische Darstellung												CAPTain								
Name: Bernd Beispiel #9660 (P-CAP_3676)		Profil: Abteilungsleiter																		
Version (TNF:65342)		Profilkoeffizient: 36.84																		
Durchgeführt am: 2004-08-17 16:26																				
0 -10 = CAPTain 0 -10 = Subjektiv																				
<input type="checkbox"/> = Positiver Bereich <input type="checkbox"/> = Tolerierter Bereich <input type="checkbox"/> = Negativer Bereich <input type="checkbox"/> = Ausschlusskriterium																				
ARBEITSLEISTUNG		.0. .1. .2. .3. .4. .5. .6. .7. .8. .9. 10																		
A01	Einstellung zur Arbeit	nützlichkeitsorientiert										6								sehr einsatzfreudig
A02	Zielorientierung	wenig zielorientiert										6	7							sehr zielorientiert
A03	Persönliche Beteiligung	lässt andere arbeiten				3	4													will alles selbst tun
A04	Selbstorganisation	flexibel anlassbezogen								5								8		sehr systematisch
A05	Detailorientierung	an Details nicht orientiert				3	4													Details im Mittelpunkt
A06	Arbeitstempo	nimmt sich Zeit		1								6								arbeitet sehr schnell
A07	Ausdauer	ungeduldig										6	7							ausdauernd
A08	Selbstständigkeit	will exakte Vorgaben													8	9				will keine Vorgaben
A09	Arbeitsplanung	praktisch, spontan					4						7							theoretisch, planerisch
A10	Bedürfnis nach Abwechslung	bleibt beim Alten												7						braucht Abwechslung
A11	Beständigkeit	führt wenig zu Ende									5	6								beendet die Aufgaben immer
FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN																				
B01	Führungsstärke	führt nicht														8		10		autoritär, dominant
B02	Delegation	delegiert nicht												7						delegiert sehr
B03	Einflussnahme	wenig Einflussnahme										6				8				sehr viel Einflussnahme
B04	Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig		1																an Autoritäten orientiert

Anwendungsfelder

- # Endauswahl bei Recruiting
- # Nominierung von Nachwuchskräften
- # Ergänzung zu 360° Feedback
- # Ergänzung zu anderen Instrumenten bei Assessments
- # Karriereplanung und -entscheidung
- # Standortbestimmung
- # Coaching

Warum CAPTain?

- Weil CAPTain eine qualifizierte Einschätzung des tatsächlichen Arbeits- und Leistungsverhaltens trifft.
- Weil dieser Bereich einer der entscheidendsten in der täglichen Zusammenarbeit ist.
- Weil diese Verhaltensmuster auch veränderbar sind.
- Weil es CAPTain in vier verschiedenen Versionen gibt und so eine Maßschneidung auf den jeweiligen Kandidaten möglich ist.
- Weil CAPTain in 10 Sprachen verfügbar ist.
- Weil CAPTain wissenschaftlich fundiert ist.
- Weil CAPTain der DIN 33430 entspricht.



Potenzialanalyse von Mitarbeitern ist in Ihrem Unternehmen zur Zeit ein heißes Thema?
Sie sind an CAPTain interessiert
und wollen mehr darüber erfahren?

Bitte kontaktieren Sie:
Dr. Margit Bergmair-Ambach
+43 (0) 664 / 444 86 02
bergmair@goisernconsult.at

Erfahrungsberichte:

... EINES PERSONAL-MANAGERS:

Wir haben nach einem Verfahren gesucht, welches uns hilft, Personalentscheidungen für Top-Positionen zusätzlich abzusichern. Konkret schätzen wir am CAPTain-Test nach den ersten Erfahrungen:

- # die Möglichkeit, den Test über das Internet abzuwickeln
- # die Mehrsprachigkeit für den Einsatz im internationalen Recruiting
- # das Beratungsgespräch zum Testergebnis zwischen Bewerber, externem Berater und unserem Recruiting-Verantwortlichem. Wenngleich dies bei Recruitings im Ausland logistische Fragen aufwirft.
- # die hohe Übereinstimmung mit Erkenntnissen über den Kandidaten aus den vorangegangenen Verfahren (Assessment Center und Belbin-Test).

... VON KANDIDATEN:

„CAPTain ist fundierter als alles andere bisherige, das ich kennengelernt habe. CAPTain erreicht für mich eine neue Dimension. Es geht nicht nur um Fragen und Antworten oder ein Selbst- und Fremdbild. Dieser Test macht einen fundierten und umfassenden Eindruck auf mich. Schon das Ausfüllen war spannend und anspruchsvoll. Die Entscheidung der Wahl der Antworten schon ein Gewinn und sehr anregend. Das Ergebnis war spannend und auch überraschend. Es wirkt nach, „nagt“ noch an mir und das empfinde ich als sehr positiv. Der Verarbeitungsprozess ist nach mehr als 6 Monaten noch in Gang ...“

„Besonders wertvoll an CAPTain ist die ausgewogene Herangehensweise mit Frageblöcken und dem Feedback-Gespräch mit dem externen Berater. Damit steht und fällt das den Unterschied zu anderen üblichen Verfahren aus.“