



Ergebnisse
für
Luise Muster



Dieser Bericht beginnt mit einigen Erläuterungen zum Thema Chancenmanagement und was CAPTain Smart erfasst. Ab Seite 5 finden Sie Ihre persönlichen Testergebnisse.

Innovation durch konsequentes Chancenmanagement

Hinweise zu den Inhalten des Tests

Neue Produkte, neue Konzepte, neue Unternehmen oder auch neue persönliche Karrierepfade nehmen meist einen langen Weg, bis sie sich als Innovation etabliert haben. Es beginnt mit einer Vielzahl an Ideen und Möglichkeiten und geht über das Treffen von Entscheidungen bis hin zum konsequenten Durchtragen der gesamten Entwicklung. Im Kern kann man diesen Prozess als Chancenmanagement beschreiben, das drei Kernbereiche enthält: das Erzeugen vielfältiger Chancen, das Erkennen und Beurteilen von Chancen und schließlich das nachhaltige Verfolgen von Chancen.

Drei Komponenten des Chancenmanagements

Die drei Bereiche stellen nicht nur einen typischen Verlauf von Innovationen dar, sie machen auch deutlich, dass es in jedem Bereich ganz unterschiedlicher Verhaltensmuster bedarf, um den Anforderungen gerecht zu werden.

I. Sie erzeugen vielfältige Chancen, indem Sie offen auf Menschen und Themen zugehen und die sich daraus ergebenden Anregungen frei aufnehmen und weiterspinnen ohne jeden Druck, der sich aus Gedanken zur Anwendbarkeit und Umsetzbarkeit ergeben könnte.

II. Sie erkennen Chancen und wählen sie sorgfältig aus, indem Sie Ihre intuitiven Signale ebenso ernst nehmen wie die rationale Analyse und die Einschätzungen anderer Menschen.

III. Sie verfolgen nachhaltig Chancen, indem Sie ausgewählten Chancen trotz aller Widrigkeiten und Widerstände im Einklang mit den eigenen Ressourcen nachgehen und aus neuen Erfahrungen lernen.

Wenn Sie in Ihrem Berufsleben alleine in der Verantwortung für alle drei Bereiche des Chancenmanagements sind, kann Ihnen der Test helfen, Ihre eigenen Stärken und Schwächen im jeweiligen Bereich zu beleuchten. Diese Rückmeldung können Sie dann als objektive Basis für eine höhere Achtsamkeit mit den eigenen blinden Flecken nutzen oder als Anstoß für die persönliche Weiterentwicklung.

Wenn Sie den Test im Rahmen der Teamentwicklung nutzen, können Sie Hinweise für die Zusammenstellung von Teams erhalten. Auch werden Sie vielleicht manchen Konflikt im Team anders bewerten, wenn deutlich wird, dass die Beteiligten unterschiedliche Profile für den Umgang mit den unterschiedlichen Anforderungen des Chancenmanagements haben.

Grundlage der Auswertung – Zufallstreffer

Das Konzept des Chancenmanagements hat Dr. Jens Braak in seinem Buch „Zufallstreffer – Vom erfolgreichen Umgang mit dem Unplanbaren“ entwickelt.



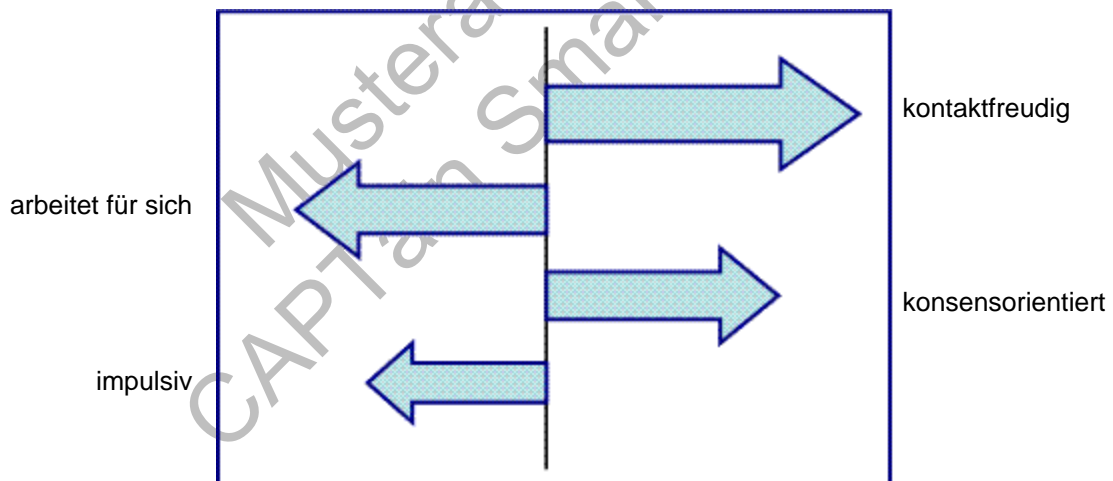
Komplexität des Verhaltens

Jeder Mensch hat seine Art, mit anderen umzugehen. Seine typischen Verhaltensweisen sind in der Regel komplex und oft auch nicht eindeutig. Jeder kennt dazu Beispiele wie die mit einem Lächeln geäußerte Boshaftigkeit oder ein Händeschütteln mit grimmigem Gesicht. Solche unterschiedlichen Signale können verwirren und zu Missverständnissen führen. Diese Mehrdimensionalität findet man nicht nur bei Gesten. Menschen können z. B. gleichzeitig ein großes Bedürfnis nach zwischenmenschlicher Nähe haben und trotzdem andere mit unbedachten und verletzenden Äußerungen von sich stoßen. Es gibt Menschen, die lieber für sich allein und ungestört arbeiten, die aber in der Gruppe ein Wortführer sind und gerne im Mittelpunkt stehen.

Offensichtlich spiegeln menschliche Verhaltensweisen verschiedene Aspekte der Persönlichkeit, die gleichgerichtet oder von entgegengesetzter Wirkung sein können. Die individuelle Kombination typischer Verhaltensaspekte macht dabei oft die besondere persönliche Note und die spezielle persönliche Wirkung eines Menschen aus. Um einen Menschen zu verstehen, macht es deshalb Sinn, sich seine Verhaltensmuster genau anzuschauen.

Die unterschiedlichen Verhaltensaspekte, die sich gegenseitig unterstützen oder auch scheinbar widersprechen, werden von CAPTain Smart gemessen.

Das Modell zeigt:
Verschiedene Aspekte eines Verhaltens können mit verschiedener Stärke in unterschiedliche Richtungen zeigen.





Was wird mit CAPTain Smart Innovation gemessen?

Hinweise zur Interpretation und Anwendung

Mit diesem webbasierten Test wird nicht das konkrete Verhalten direkt erfasst. Vielmehr ermittelt CAPTain Smart eine Reihe von grundlegenden Verhaltensmustern und Haltungen, die Ihr Verhalten im Chancenmanagement bestimmen.

Beruflicher Kontext

CAPTain Smart und seine Ergebnisse beziehen sich allein auf Ihren beruflichen Kontext. Es mag sein, dass Ihr Verhaltensstil in anderen Kontexten, beispielsweise auch im Privatleben genau gleich ist. Es kann aber auch sein, dass es bedeutsame Unterschiede gibt, weil etwa spezielle Anforderungen an Sie im Beruf gestellt werden. Als berufsbezogener Personaltest konzentriert sich CAPTain Smart allein auf Ihr berufliches Verhalten.

Verhaltensmuster und Aufgabenprofil

Bitte beachten Sie bei Ihrer persönlichen Auswertung, dass es keine objektiv guten oder schlechten Ergebnisse gibt. Jedes Verhaltensmuster kann je nach Aufgabe eine Stärke oder Schwäche sein. Und so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Sie nicht in allen Bereichen des Chancenmanagements im optimalen Bereich liegen.

Von Selbstreflexion bis zur professionellen Kompetenzentwicklung

Nutzen Sie die Testergebnisse, um Ihr eigenes Profil besser kennenzulernen und so Hinweise für die eigene Weiterentwicklung zu erhalten. Sie werden vielleicht feststellen, dass sich einige Verhaltensweisen eher leicht verändern lassen und andere sich als stabiler erweisen. Das ist sehr typisch, da Verhaltensweisen unterschiedlich tief in unserer Persönlichkeit verankert sind.

So bietet der Test keine fertigen Rezepte, sondern eine objektive Grundlage, um alleine, mit Freunden und Kollegen oder professionellen Coaches die eigenen Kompetenzen zu erweitern.



Ihr persönliches Testergebnis:

Bitte beachten Sie bei Ihrer persönlichen Auswertung, dass es keine objektiv guten oder schlechten Ergebnisse gibt. Nutzen Sie jedoch unsere Hinweise, um für sich zu reflektieren, wo Ihre Stärken und Schwächen für das Chancenmanagement liegen.

I. CHANCEN ERZEUGEN

Um Chancen zu erzeugen, ist es hilfreich,

- neugierig auf andere Menschen und auf neue Themen zuzugehen und
- auf dieser Basis kreativ Ideen zu produzieren.

I. a) Mit Menschen und Themen in Kontakt kommen

Bei hoher Kontaktfreude ist die Anwesenheit anderer willkommen und der Austausch mit Menschen ein natürliches Verhalten.

Ihr Ergebnis: Sie brauchen Kontakt und Kommunikation. Sie teilen sich sehr gerne mit.

Eine Mischung aus Sachorientierung einerseits und dem Bedürfnis nach positiven menschlichen Kontakten andererseits ermöglicht es, relativ schnell einen positiven Draht herzustellen, auf dessen Basis man offen über viele Themen sprechen kann.

Ihr Ergebnis: Sie kommen gut mit Menschen aus, verhalten sich aber meist aufgabenbezogen und nüchtern.

Wer sich gerne an Vorgaben und Richtlinien orientiert, wird nur schwerlich etwas ganz Neues auf die Beine stellen können. Um Chancen zu erzeugen, sollte man Initiative zeigen und seinen eigenen Weg gehen.

Ihr Ergebnis: Sie definieren Ihre Ziele selbst und legen eigenständig Ihre Arbeitsmethoden fest. Nach Vorgaben und Anweisungen wollen Sie nicht arbeiten.

I. b) Kreativ Ideen produzieren

Um Anregungen aufzunehmen und Veränderungen positiv zu sehen, braucht es eine Aufgeschlossenheit für neue Impulse und eine Offenheit, Neuerungen nachzugehen.

Ihr Ergebnis: Sie sind offen für neue Impulse und passen sich innerhalb kurzer Zeit veränderten Arbeitssituationen an.

Eine hohe Kreativität zeigt sich in dem Infragestellen alter Denkgewohnheiten sowie der Bereitschaft, sich auf Gedankenspiele einzulassen.

Ihr Ergebnis: Sie sind in Ihrem Denken eher wenig kreativ und ideenreich.



II. CHANCEN ERKENNEN UND ERGREIFEN

Um Chancen zu erkennen und zu ergreifen, ist es hilfreich,

- die richtige Mischung zwischen Bauchgefühl und Analyse zu finden und
- auch in offenen Situationen stimmige Entscheidungen zu treffen.

II. a) Der Intuition den angemessenen Raum geben

In Entscheidungsprozessen ist es hilfreich, die richtige Balance zwischen Pragmatismus und Erfahrung einerseits und Reflexion und Abwägung andererseits zu finden.

Ihr Ergebnis: Sie überlegen, bevor Sie handeln. Sie stützen sich dabei vor allem auf Ihre praktischen Erfahrungen.

Um Chancen wirklich ergreifen zu können, braucht es eine Bereitschaft, sich und die eigene Arbeitsweise umzustellen. Bei aller Flexibilität sollte man aber eine eigene Systematik verfolgen und nicht nur außengesteuert reagieren.

Ihr Ergebnis: Sie räumen Ordnung und Systematik eine sehr hohe Priorität ein. Formale Regeln haben für Sie einen hohen Verbindlichkeitscharakter.

II. b) Stimmige Entscheidungen treffen

Chancen zu nutzen, erfordert klare Entscheidungen, gerade auch in Situationen, in denen das Abklären aller Wenss und Abers nicht möglich ist.

Ihr Ergebnis: Sie haben keine Angst vor Entscheidungen. Sie kommen ohne Zögern zeitnah zu einem Entschluss.

Sich für neue Wege zu entscheiden, bedarf oft der Fähigkeit, diese Entscheidung alleine zu treffen und den Mut zu haben, etwas Außergewöhnliches zu tun.

Ihr Ergebnis: Sie holen sich gerne eine zweite Meinung ein und sind offen für einen Ratschlag.

III. CHANCEN VERFOLGEN

Um Chancen zu verfolgen, ist es hilfreich,

- auch bei Widrigkeiten am Ball zu bleiben und
- bei Bedarf andere Menschen zu überzeugen und mitzunehmen.

III. a) Ziele mit Ausdauer verfolgen

Wenn man ein Ziel auch gegen Widerstände erreichen möchte, sollte man es stets im Blick behalten und nicht nur vor allem auf die Prozesse schauen.



Ihr Ergebnis: Sie sind sehr ergebnisorientiert. Sie versuchen, Ihre Ziele auch mit besonderen Anstrengungen zu erreichen. Ein konkretes Ziel zu haben, setzt bei Ihnen Energien frei.

Offenheit für Neues, Durchsetzungsstärke und der persönliche Ehrgeiz, zu den Besten zu gehören, sind oft notwendig, um Veränderungen voranzutreiben.

Ihr Ergebnis: Sie sind ein Motor für Veränderungen. Sie können andere für Veränderungen gewinnen und sind bereit, Neuerungen auch gegen Widerstände voranzutreiben.

Oft ist es nicht der schnelle Erfolg, sondern das ausdauernde Arbeiten an langfristigen Zielen, das es ermöglicht, Chancen auch wirklich zu nutzen.

Ihr Ergebnis: Sie bleiben auch bei Projekten und Arbeiten, die sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, am Ball.

III. b) Andere überzeugen und mitnehmen

Verantwortung zu übernehmen, Ideen zu verkaufen und anderen Menschen zu motivieren und zu fordern sind zentrale Aspekte einer Führungsrolle. Eine Führungsrolle einzunehmen ist wichtig, wenn es darum geht, ein Team zu gewinnen, um gemeinsam Chancen zu verfolgen.

Ihr Ergebnis: Sie übernehmen eine Mitverantwortung für das Geschehen im Team, haben aber keine führende Rolle.

Das eigene Vorhaben zu verkaufen, die Idee zu präsentieren und sich ambitioniert den entstehenden Herausforderungen zu stellen, ist sehr wichtig, um andere Menschen von Ihrem Projekt zu überzeugen und sie mitzunehmen.

Ihr Ergebnis: Sie verfügen über überdurchschnittlich ausgeprägte persönliche Voraussetzungen für verkäuferische Tätigkeiten. Sie suchen von sich aus die Möglichkeit, sich und Ihr Thema zu präsentieren und andere dafür zu gewinnen.

Um andere Menschen dafür zu gewinnen, mit Ihnen gemeinsam an einem Strang zu ziehen, verlangt es einen Spagat zwischen einerseits dem engagierten Einsatz für Ihr Anliegen und andererseits einer ausgeprägten Bereitschaft, die Belange der anderen aufzunehmen und zu integrieren.

Ihr Ergebnis: Sie bringen Ihr Anliegen ein, weichen aber Konflikten möglichst aus. Sie haben Scheu, Ihre Position offensiv zu vertreten und suchen lieber nach einer passenden Gelegenheit.

Ihr Ergebnis: Sie legen Wert auf Konsens und ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz. Sie stellen sich auch auf die anderen ein.



Entwicklungshinweise

Die folgenden Vorschläge und Hinweise sollen Sie anregen, wie Sie Ihren Umgang mit Chancen noch verbessern können.

Bevor Sie sich detailliert mit einzelnen Aspekten auseinandersetzen, klären Sie vielleicht vorab folgende Punkte:

Welche besonderen Anforderungen hinsichtlich des Chancenmanagements ergeben sich aus Ihrer Aufgabe und Funktion am Arbeitsplatz? Fühlen Sie sich mit diesen Anforderungen wohl? Können Sie Ihnen gut entsprechen oder möchten Sie etwas ändern?

Welche in Ihrer Testauswertung genannten Verhaltensweisen sind Ausdruck Ihrer Persönlichkeit und welche sind eher der (aktuellen) Situation am Arbeitsplatz geschuldet?

Welche Verhaltensweisen sind Ihnen sehr vertraut? Welche möchten Sie auf keinen Fall ändern? Mit welchen sind Sie jedoch nicht zufrieden?

Welche möglichen Entwicklungsfelder wollen Sie als Ihr Entwicklungsthema in ein mögliches Training oder Coaching einbringen?

Ihre persönlichen Entwicklungshinweise:

Versuchen Sie, häufiger alte Denkgewohnheiten abzulegen und neue Lösungen zu finden.

Lösen Sie sich von Ihrer Systematik und seien Sie flexibler in Ihrer Vorgehensweise.

Übernehmen Sie in der Zusammenarbeit mit anderen öfter eine führende Rolle.

Treten Sie stärker für Ihre Interessen und Anliegen ein.

Viel Erfolg bei Ihrer Reflexions- und Entwicklungsarbeit!