



New Work - Zukunftskompetenzen für Führungskräfte

CAPTain Test[®] ::

Frauke Wrage, Diplom-Psychologin

Die CNT-Gesellschaften

- Mit Sicherheit die richtige Personalentscheidung treffen - seit über 25 Jahren unterstützen wir Unternehmen die passenden Personen für die vorhandenen Aufgaben zu finden und zu entwickeln
- wissenschaftlich fundierte HR-Testverfahren
- Wofür arbeiten wir:
damit Mensch und Aufgabe zueinander passen



Frauke Wrage

Diplom-Psychologin

CAPTain Test® ::

Führungskräfte der Zukunft

- Eine auf die Zukunft abgestellte Führungskräfteentwicklung wird Ihnen einen Wettbewerbsvorteil bringen.
- Lebenslanges Lernen wird auch für gestandene Führungskräfte zum Alltag gehören.
- Was sind Zukunftskompetenzen?

Was sind die Zukunftskompetenzen?



Was sind die Zukunftskompetenzen?

- Was sind die Kompetenzen der Zukunft ? – SOLL
- Dabei hat jede Führungskraft ein individuelles Kompetenzprofil.
- Wer kann was schon und wie gut? - IST

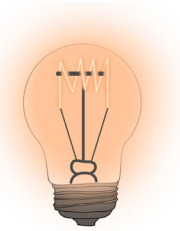
Mehr dazu unter:

https://www.youtube.com/watch?v=7ybonl10_B8

CAPTain Test[®] ::

Einige Zukunftskompetenzen

- Lernkompetenz
- Selbstorganisation
- Ambidextrie („Beidhändigkeit“) für die Arbeit in hybriden Strukturen



Lernkompetenz/-fähigkeit

- Alle - auch Führungskräfte - werden lebenslang lernen!

individuell

zielorientiert

eigen-
verantwortlich

CAPTain Test[®] ::

Lernkompetenz/-fähigkeit

- Offenheit für Neues
- Erfolgsorientierung
- In Chancen denken
- Tatkraft
- Selbstreflexion
- Selbstorganisationsfähigkeit

Selbstmanagement/Selbstorganisation

- Wenn ein Manager sich nicht selbst führen kann, werden ihn keine Fähigkeit, Fertigkeit, Erfahrung und kein Wissen zu einem leistungsfähigen Manager machen.

Peter F. Drucker

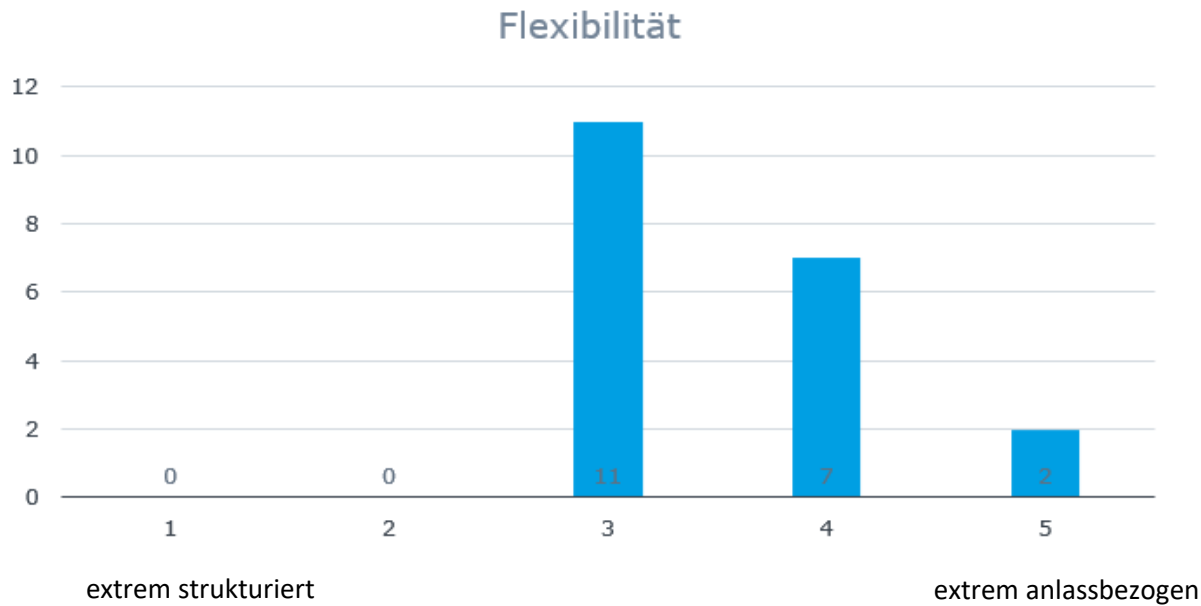
- Kernaspekt beim Thema Stressmanagement

CAPTain Test[®] ::

Auszug: Umfrage Hochschule Fresenius

Quelle: Borchering D, et al (2020), N = 20

DIMENSIONEN FLEXIBILITÄT QUANTITATIV

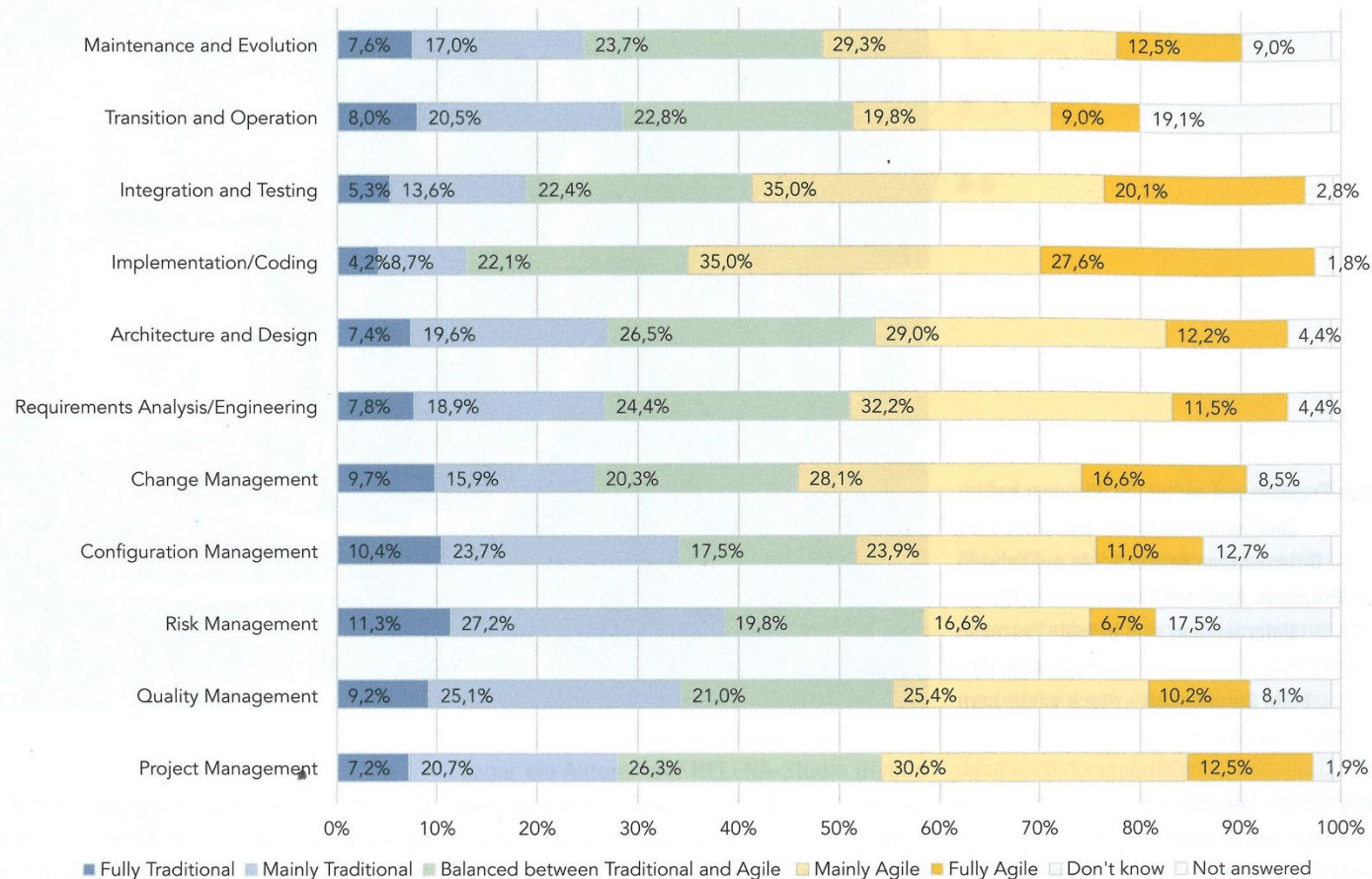


55% wählten 3
 \bar{x} 3,55
 $S = 0,7$

CAPTain Test[®] ::

3/4 der Unternehmen sind nutzen hybride Vorgehensweisen

Quelle: Steeger, O. (2019)



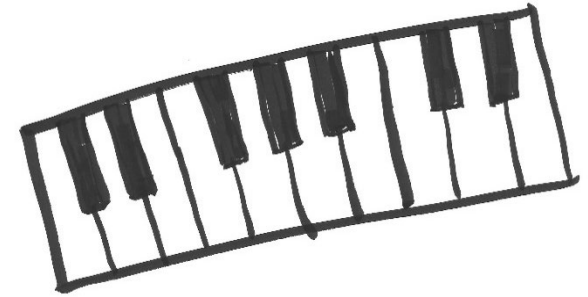
Anzahl der Teilnehmer, die angaben, ein bestimmtes Framework/eine bestimmte Methode zu nutzen (n = 845, es werden alle Nutzungsattribute von selten bis immer aufsummiert)

Ambidextrie

laut Duden: Beidhändigkeit, gleich ausgebildete Geschicklichkeit beider Hände

Organisationale Ambidextrie

- Fähigkeit eines Unternehmens
Exploration und Effizienzsteigerung zu vereinen
- Traditionell hierarchische Strukturen UND agile Methoden
- Mit - statt gegen Hierarchie



CAPTain Test® ::



**Denn nur wer den
eigenen Standort kennt,
kann seinen Kurs
bestimmen.**

Mehr dazu unter:

<https://www.captain-personaltest.de>

CAPTain Test® ::

CAPTain Test® ::

Standortanalyse von Führungskräften für Personalauswahl und vor allem Personalentwicklung

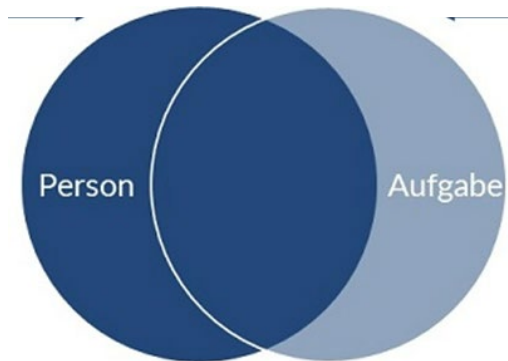
Webbasierter Personaltest, misst objektiv und differenziert

Erfasst typische Verhaltensweisen im Arbeitskontext

Ermöglicht den Abgleich zwischen Führungsverhalten und Anforderungen der Zukunft

CAPTain Test® ::

CAPTain Test® – Erkenntnisse



- ✓ Passung feststellen
- ✓ Konkrete Entwicklungsfelder identifizieren
- ✓ Zielgerichtete Maßnahmen ableiten
- ✓ Person mitnehmen
- ✓ Führungskraft gut vorbereiten

Führungskräfte erleben das als wertschätzend und hilfreich
=> stärkt die Bindung

CAPTain Test® ::

Entwicklungsfelder erkennen



Flexibilität

- flexibel reagieren
- Risiko: Chaos

Struktur

- hohe Selbstorganisation
- Risiko: Starrheit

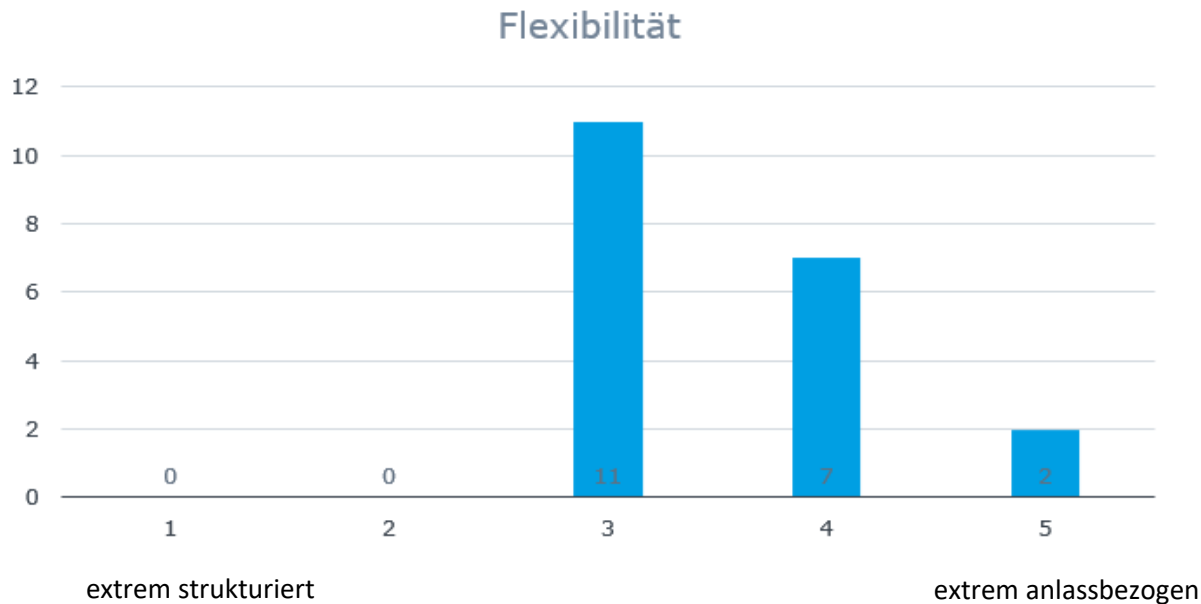
Arbeits-
verhalten

CAPTain Test® ::

Auszug: Umfrage Hochschule Fresenius

Quelle 2: Borchering D, et al (2020), N = 20

DIMENSIONEN FLEXIBILITÄT QUANTITATIV



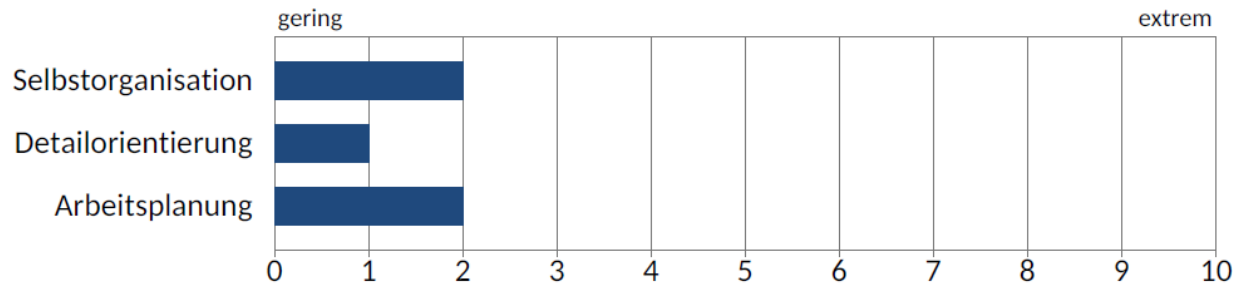
55% wählten 3
 \bar{x} 3,55
 $S = 0,7$

CAPTain Test[®] ::

Systematik und Genauigkeit		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen			2								sehr systematisch

Systematik und Genauigkeit

Nach CAPTain zeigt Herr Muster folgende Verhaltensmuster:

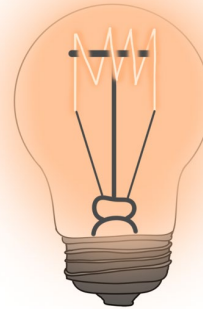


Herr Muster arbeitet anlassbezogen und flexibel. Die Reaktion auf neue Anforderungen ist für ihn wichtiger als Ordnung und Systematik. Auf Details achtet er wenig, sondern arbeitet mit Grobinformationen. Der Überblick reicht ihm.

Er arbeitet auf der Basis von Erfahrung und Intuition und geht gerne pragmatisch vor. Er konzentriert sich auf das Naheliegende.

Wann nutze ich das?

- Bewerbungsprozess als erster Schritt zum Erkenntnisgewinn
- Onboarding! als Start der Personalentwicklung
- Talentmanagement
- Nachwuchskräfteentwicklung
- Karriereplanung
- Laufender Personalentwicklungsprozess
 - On the job



CAPTain Test® ::

Beispielprozess

Kompetenzentwicklung

Ziel(e) der Entwicklungsmaßnahme festlegen – für Einzelpersonen oder Gruppen

Evaluation des Lernerfolgs – Abgleich der Analyse mit den Zielen

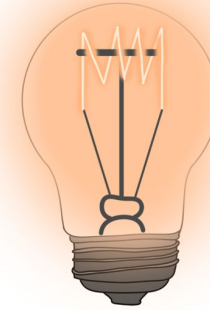
Erste Standortanalyse mit dem CAPTain Test® – für alle Teilnehmer:innen

Weitere Standortanalyse mit dem CAPTain Test® – für alle Teilnehmer:innen

Festlegen individueller Entwicklungsziele – auf Grundlage der Analysen in Einklang mit den Zielen

Durchführung der Entwicklungsmaßnahmen

Zusammenfassung



- Lebenslanges Lernen für Führungskräfte
- Möglicher Startpunkt: Lernkompetenz
- Klarheit über die zukünftigen Anforderungen gewinnen
- Vorhandene Kompetenzen individuell und regelmäßig erfassen
- Gemeinsam mit den Führungskräften Lern-/Entwicklungsfelder festlegen



<https://de.linkedin.com/in/frauke-wrage-cnt>



<https://www.captain-system.de>



+49 40 369 882 0



office@cnt-gesellschaften.com



Vielen Dank!

Möchten Sie den **CAPTain Test[®]** ausprobieren, einfach eine E-Mail an office@cnt-gesellschaften.com

Stichwort: „Konferenz 19.09.2023“

(gültig bis 30.09.2023, nur 1 x pro Unternehmen)

CAPTain Test[®]