



Ergebnisse  
für  
**Luise Muster**



**Name:** Luise Muster

**Version:** CAPTain Beratung/Vertrieb

**Durchgeführt am:** xxx

Im Folgenden finden Sie eine Analyse des aktuellen Arbeitsverhaltens hinsichtlich neun verschiedener Merkmalsbereiche. Dabei handelt es sich um eine Beschreibung. Eine Bewertung kann nur anhand eines Anforderungsprofils für eine konkrete Position vorgenommen werden.

Die CAPTain-Analyse gibt den aktuellen, berufsbezogenen Verhaltensstil am Arbeitsplatz wieder. Es kann sein, dass Sie sich an manchen Stellen anders sehen (möchten). Überprüfen Sie, ob und inwieweit Ihr Selbstbild durch Wunschvorstellungen und Absichten oder aber durch Erfahrungen aus anderen Bezügen (Privatleben, frühere Arbeitsumgebungen) geprägt ist.

## **Führungsverhalten**

Sie sehen sich als Kollegen/in und nicht in der Gesamtverantwortung. Bei Fragen, die das Team betreffen, entscheiden Sie aktiv mit. Ihr Wort hat Gewicht, ohne dass Sie dominieren.

Aufgaben und Befugnisse an andere zu übertragen, gehört zu Ihrem Tagesgeschäft. Auch wenn Sie sich mit einigen Themen selbst beschäftigen. Sie fühlen sich dann auch für das Tun der anderen mitverantwortlich und nehmen Einfluss auf deren Arbeitsweise, ohne sich jedoch in alles einmischen zu wollen.

## **Umgangsstil und Zusammenarbeit**

Sie sind jederzeit kontaktfähig. Sie werden meist im direkten persönlichen Kontakt wirksam. In der Gruppensituation wollen Sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie sind kommunikativ sehr präsent und haben immer etwas zu sagen. Zu anderen Menschen suchen Sie eher den Kontakt von Mensch zu Mensch und einen persönlichen Draht. Normalerweise sind Sie offen und unkompliziert in Ihren eigenen Gefühlsäußerungen, stellen sich aber immer auf die Situation ein und wissen Privates von der Arbeit zu trennen.

Ihre persönlichen Vorstellungen stellen Sie schon einmal zurück, wenn sich dadurch Spannungen vermeiden lassen. Sie wirken dann in Ihrer Durchsetzungsbereitschaft gehemmt. Gleichzeitig sind Ihnen Konsens und ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz besonders wichtig. Sie streben eine weitgehende Übereinstimmung mit den Belangen anderer an.

Sie gehören gern zur Gruppe und suchen die Gemeinschaft. Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Ihnen wichtig. Deshalb engagieren Sie sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

## **Einstellung zur Arbeit und Ambitionen**

Sie haben Ihre eigenen Vorstellungen, was nützlich und sinnvoll ist. Danach handeln Sie. Die Effizienz Ihres Arbeitseinsatzes ist für Sie sehr wichtig. Gleichzeitig treiben Sie die Dinge konsequent voran. Sie wollen persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Sie wollen Ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch einmal besser als andere. Sich ehrgeizig in den Vordergrund drängen wollen Sie jedoch nicht.

Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgen Sie mit großer Ausdauer. Gleichzeitig gehören Sie nicht zu denjenigen, die die Dinge persönlich zu einem Ende bringen. Sie stoßen an, was andere weiterführen müssen. Manches erledigt sich für Sie auch von allein.



## **Eigenverantwortung und Selbstständigkeit**

Meist wissen Sie selbst, was richtig ist, ergreifen selbstständig die Initiative und legen auch ohne detaillierte Anweisungen eigenständig die Richtung fest. Gleichzeitig nehmen Sie gerne Ermutigung und Unterstützung in Anspruch. Sie benötigen die persönliche Rückendeckung durch andere. Sie halten gern Kontakt zu Ihrer Führungskraft und orientieren sich an deren Erwartungen.

## **Zielorientierung und Entscheidungsfreude**

Sie wissen, worum es geht und wollen Ihre Ziele erreichen. Manchmal unternehmen Sie dafür auch besondere Anstrengungen. Entscheidungen treffen Sie zügig und ohne Zögern.

## **Pragmatismus und Kreativität**

Bei Ihrer Tätigkeit berücksichtigen Sie auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Ein Teil Ihrer Tätigkeit ist dabei das Entwickeln von Konzepten. Sie planen und überlegen auf einem theoretischen Niveau.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist gering. Auf Veränderungen lassen Sie sich erst nach kritischer Prüfung ein. Gleichzeitig liegt Ihnen eigenes kreatives Denken eher weniger. Sie nehmen die Dinge meist, wie sie sind. Dabei setzen Sie sich für Neuerungen ein, auch schon einmal gegen Widerstände. Manchmal sind Sie ein Motor für Veränderung.

## **Systematik und Genauigkeit**

Sie arbeiten tendenziell anlassbezogen und flexibel. Die Reaktion auf neue Anforderungen ist für Sie wichtiger als Ordnung und Systematik. Auf Details achten Sie dabei wenig, sondern arbeiten mit Grobinformationen. Ihnen reicht der Überblick.

## **Aktivität**

Sie arbeiten in einem normalen Tempo. Sie erledigen dabei die Dinge in einem angemessenen Zeitraum. Sie machen nicht gerne viele Dinge parallel. Eine hektische Arbeitsatmosphäre mögen Sie nicht.

## **Selbstvertrauen**

Sie haben Selbstvertrauen. Sie sind sich Ihrer selbst und Ihrer Möglichkeiten sicher, können aber auch Kritik zulassen.

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Beratung/Vertrieb

Durchgeführt am: xxx

0-10 = CAPTain      0-10 = Subjektiv

ARBEITSLEISTUNG		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
A01	Einstellung zur Arbeit	nützlichkeitsorientiert			3				7				sehr einsatzfreudig
A02	Zielorientierung	mehr prozessorientiert						6	7				sehr zielorientiert
A03	Persönliche Beteiligung	wenig inhaltlich engagiert				4							sehr inhaltlich engagiert
A04	Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen				4							sehr systematisch
A05	Detailorientierung	an Details nicht interessiert			3								Details im Mittelpunkt
A06	Arbeitstempo	nimmt sich Zeit					5			8			arbeitet sehr schnell
A07	Ausdauer	ungeduldig				4			7				ausdauernd
A08	Selbstständigkeit	will exakte Vorgaben					5		7				will keine Vorgaben
A09	Arbeitsplanung	pragmatisch						6	7				theoretisch, planerisch
A10	Bedürfnis nach Abwechslung	bleibt beim Alten				4		6					braucht Abwechslung
A11	Beständigkeit	führt wenig persönlich zu Ende				4		6					beendet die Aufgaben immer persönlich

FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
B01	Führungsstärke	führt nicht						6					direktiv, bestimmend
B02	Delegation	delegiert und steuert nicht						6	7				delegiert und steuert
B03	Einflussnahme	wenig Einflussnahme						6					sehr viel Einflussnahme
B04	Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig				4	5						an Autoritäten orientiert

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
C01	Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen							7	8			entscheidet schnell

PERSÖNLICHKEIT		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
D01	Selbstbehauptung	wehrt sich nicht		2			5						will sich immer behaupten
D02	Ambitionen	keinerlei Ambitionen						6					sehr ehrgeizig, konkurrierend
D03	Selbstbeherrschung	spontan, unüberlegt					5						sehr beherrscht
D04	Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft					5			8			engagiert sich sehr für Veränderung
D05	Realisierer/in	große Zusammenhänge			3			6					Kleinteiligkeit
D06	Fitness	tut wenig für Fitness						6		8			fühlt sich fit

TEAMVERHALTEN		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
E01	Bedürfnis nach Konsens	wenig Rücksichtnahme								8		10	konsensorientiert
E02	Anerkennungsbedürfnis	kein Anerkennungsbedürfnis							7				anerkennungsbedürftig
E03	Bedürfnis nach Aufmerksamkeit	braucht keine Aufmerksamkeit					5			8			will im Zentrum stehen
E04	Kontaktorientierung	nüchtern, zurückhaltend						6	7				persönlich
E05	Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht						6			9		sucht die Gemeinschaft
E06	Kooperation	steht für sich							7	8			fügt sich ein

BASISBEREICHE		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
F01	Führungsrolle	sieht sich als Kollegen/in				4		6					sieht sich in einer Führungsrolle
F02	Basisführungspotenzial	wenig Potenzial					5			8			viel Potenzial
F03	Basisverkaufspotenzial	wenig Potenzial						6		8			viel Potenzial
F04	Kreativität	keine kreativen Neigungen				4			7				kreative Anlagen
F05	Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung						6					benötigt viel Unterstützung
F06	Gründlichkeit	will schnellen Erfolg			3								sehr gründlich und besonnen
F07	Aktivitätsniveau	ruhig					5		7				rastlos
F08	Technische Orientierung	kein Fokus auf Technik				4		6					technischer Blickwinkel
F09	Selbstvertrauen	geringes Selbstvertrauen						6					von sich sehr überzeugt
F10	Kontaktfreude	arbeitet am liebsten allein							7			10	will Kontakt

**Name:** Luise Muster

**Version:** CAPTain Beratung/Vertrieb

**Durchgeführt am:** xxx

## **A01 - Einstellung zur Arbeit**

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie erkennen Arbeit als notwendig an. Sie handeln nach Ihren Nützlichkeitskriterien und achten auf persönliche Effizienz.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie arbeiten gern und engagieren sich über das übliche Maß hinaus.

## **A02 - Zielorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie wollen bei Ihrer Arbeit etwas erreichen. Sie sind bestrebt, mit den Ihnen zugänglichen Mitteln gute Ergebnisse zu erzielen.

Subjektive Ergebnisse: 7

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

## **A03 - Persönliche Beteiligung**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie verschaffen sich einen Überblick über die zu erledigenden Fachaufgaben. Wenn nötig, arbeiten Sie selbst an inhaltlichen Themenstellungen, lieber sagen Sie aber den Kunden/innen, was gemacht werden soll.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie verschaffen sich einen Überblick über die zu erledigenden Fachaufgaben. Wenn nötig, arbeiten Sie selbst an inhaltlichen Themenstellungen, lieber sagen Sie aber den Kunden/innen, was gemacht werden soll.

## **A04 - Selbstorganisation**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie arbeiten relativ organisiert, aber flexibel. Unter besonderen Anforderungen verlassen Sie die Systematik und stellen sich auf die aktuelle Situation ein.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie arbeiten relativ organisiert, aber flexibel. Unter besonderen Anforderungen verlassen Sie die Systematik und stellen sich auf die aktuelle Situation ein.

## **A05 - Detailorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie wissen, dass gewisse Details wichtig sein können. Sie sind aber nicht daran interessiert, sich mit allen Einzelheiten abzugeben.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie wissen, dass gewisse Details wichtig sein können. Sie sind aber nicht daran interessiert, sich mit allen Einzelheiten abzugeben.

## **A06 - Arbeitstempo**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie arbeiten in einem ruhigen, gleichmäßigen Tempo. Sie wollen nicht hasten.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie arbeiten sehr schnell und gern unter Druck. Leistung ist für Sie eine Frage der Geschwindigkeit.

**A07 - Ausdauer**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie wollen in einer überschaubaren Zeitspanne Ergebnisse erzielen. Bei Aufgaben, die Ausdauer erfordern, fühlen Sie sich schon nicht mehr wohl.

**A08 - Selbstständigkeit**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie arbeiten selbstständig. Bei klarer Zielsetzung brauchen sie keine Instruktionen und Regeln. Sie ergreifen selbstständig Initiative und handeln auch in unerwarteten Situationen eigenständig.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie haben gerne klare Richtlinien und Rahmenbedingungen. Daran können Sie sich dann selbstständig orientieren.

**A09 - Arbeitsplanung**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie arbeiten gern ein Stück weit konzeptionell. Sie überlegen und erwägen verschiedene Alternativen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie arbeiten gern ein Stück weit konzeptionell. Sie überlegen und erwägen verschiedene Alternativen.

**A10 - Bedürfnis nach Abwechslung**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie sind Neuem gegenüber vorsichtig eingestellt. Sie lassen sich nach kritischer Prüfung auf neue Anregungen ein.

Subjektive Ergebnisse: 6

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

**A11 - Beständigkeit**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie führen nicht alle Arbeiten persönlich zu Ende.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie streben immer danach, begonnene Arbeiten persönlich zum Abschluss zu bringen. Und zwar auch dann, wenn die Arbeit uninteressant oder wenig Erfolg versprechend ist.

**B01 - Führungsstärke**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie nehmen eine aktiv-gestaltende Rolle ein, wenn es darum geht, die Entscheidung der Kunden/innen vorzubereiten und gemeinsam mit ihnen zu treffen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie nehmen eine aktiv-gestaltende Rolle ein, wenn es darum geht, die Entscheidung der Kunden/innen vorzubereiten und gemeinsam mit ihnen zu treffen.

**B02 - Delegation**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie geben gerne Empfehlungen und beraten Ihre Kunden/innen, was sie tun sollen. Gleichzeitig sehen Sie sich als Fachperson, die sich mit manchen Themen im Detail beschäftigt.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie geben gerne Empfehlungen und beraten Ihre Kunden/innen, was sie tun sollen. Gleichzeitig sehen Sie sich als Fachperson, die sich mit manchen Themen im Detail beschäftigt.

**B03 - Einflussnahme**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie scheuen sich nicht, den Kunden/innen auch einmal konkret zu sagen, wie diese etwas tun sollen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie scheuen sich nicht, den Kunden/innen auch einmal konkret zu sagen, wie diese etwas tun sollen.

**B04 - Autoritätsorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie arbeiten gern für Ihre Führungskraft. Ein gutes Verhältnis zu ihr ist Ihnen wichtig.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie arbeiten gern für Ihre Führungskraft. Ein gutes Verhältnis zu ihr ist Ihnen wichtig.

**C01 - Entscheidungsfreude**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie treffen schnelle Entscheidungen und gehen dabei auch Risiken ein.

**D01 - Selbstbehauptung**

CAPTain Ergebnisse: 2

Sie wehren sich kaum und treten nicht für Ihre Interessen ein.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie treten erkennbar für Ihre Überzeugung und Interessen ein, auch wenn dies zu Konflikten führt. Sie müssen sich aber nicht immer durchsetzen.

**D02 - Ambitionen**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie zeigen einen gewissen Ehrgeiz. Sie wollen Ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch besser als andere.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie zeigen einen gewissen Ehrgeiz. Sie wollen Ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch besser als andere.

**D03 - Selbstbeherrschung**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sei sind normalerweise offen, können aber bei Bedarf Ihre negativen Gefühle auch zurückhalten.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sei sind normalerweise offen, können aber bei Bedarf Ihre negativen Gefühle auch zurückhalten.

**D04 - Veränderungskraft**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie haben den Ehrgeiz und Einfluss, neue Ansätze auch bei den Kunden/innen auf den Weg zu bringen.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie sind ein Erneuerer. Sie engagieren sich auch gegenüber Ihren Kunden/innen mit viel Ehrgeiz immer wieder für Veränderungen. Die Gefahr besteht, dass Sie es übertreiben.

**D05 - Realisierer/in**

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie berücksichtigen die bereichsübergreifenden Zusammenhänge und achten auf Wechselwirkungen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Mit manchen Aufgaben beschäftigen Sie sich eher überblickshaft, andere Aufgaben setzen Sie sorgfältig und zuverlässig um.

**D06 - Fitness**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie fühlen sich nicht überlastet und recht fit. Sie achten auf Ihr körperliches Wohlergehen.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie tun etwas für Ihre körperliche Verfassung. Sie fühlen sich fit.

**E01 - Bedürfnis nach Konsens**

CAPTain Ergebnisse: 8

Ihnen sind Konsens und ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz besonders wichtig. Sie nehmen sehr viel Rücksicht und stellen sich auf die anderen ein.

Subjektive Ergebnisse: 10

Ihnen sind Konsens und ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz besonders wichtig. Sie nehmen sehr viel Rücksicht und stellen sich auf die anderen ein.

**E02 - Anerkennungsbedürfnis**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie haben ein sehr starkes Bedürfnis nach Anerkennung. Es prägt weitgehend Ihr Denken und Handeln.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie haben ein sehr starkes Bedürfnis nach Anerkennung. Es prägt weitgehend Ihr Denken und Handeln.

**E03 - Bedürfnis nach Aufmerksamkeit**

CAPTain Ergebnisse: 8

Sie genießen es, in der Gruppe im Mittelpunkt zu stehen. Sie setzen alles daran, sich Aufmerksamkeit und Beachtung zu verschaffen.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie wollen in der Gruppe beachtet werden. Sie tragen eigene Ansichten gerne vor und verstehen es, sich Aufmerksamkeit zu verschaffen, ohne sich dauernd in den Vordergrund zu drängen.

**E04 - Kontaktorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie legen Wert auf einen Kontakt von Mensch zu Mensch. Sie gehen auf andere zu und suchen den persönlichen Draht.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie legen Wert auf einen Kontakt von Mensch zu Mensch. Sie gehen auf andere zu und suchen den persönlichen Draht.

**E05 - Gruppenorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie gehören gern zu einer Gruppe. Sie suchen ein Stück weit emotionale Eingebundenheit.

Subjektive Ergebnisse: 9

Sie haben ein sehr starkes Bedürfnis, zur Gruppe zu gehören. Sie brauchen die emotionale Eingebundenheit in die Gemeinschaft.

**E06 - Kooperation**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie arbeiten in enger Abstimmung mit anderen. Sie engagieren sich für eine gute Zusammenarbeit.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie bemühen sich um gute und enge Zusammenarbeit und fügen sich ein. Sie sind auf eine enge Kooperation angewiesen.

**F01 - Führungsrolle**

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie haben eine gewisse Führungsrolle und fühlen sich für das Team verantwortlich.

**F02 - Basisführungspotenzial**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie sind mehr mit eigenen Themen beschäftigt, als dass sie sich um die gemeinschaftliche Gestaltung der Zusammenarbeit bemühen.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie spielen in der gemeinschaftlichen Gestaltung der Zusammenarbeit eine sehr aktive, konstruktive Rolle.

**F03 - Basisverkaufspotenzial**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie verfügen über einige persönliche Voraussetzungen für verkäuferische Tätigkeiten. Von sich aus suchen Sie jedoch eher seltener die Möglichkeit, sich und Ihr Thema zu präsentieren und andere dafür zu gewinnen.

Subjektive Ergebnisse: 8

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.

**F04 - Kreativität**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie sind in Ihrem Denken eher wenig kreativ und ideenreich.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie sind in Ihrem Denken eher überdurchschnittlich kreativ und ideenreich.

**F05 - Unterstützungsbedarf**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie benötigen Ermutigung und Rückendeckung, wenn Sie etwas nicht Alltägliches leisten sollen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie benötigen Ermutigung und Rückendeckung, wenn Sie etwas nicht Alltägliches leisten sollen.

**F06 - Gründlichkeit**

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie wollen erfolgreich sein und etwas bewegen. Sie zeigen Tatkraft.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie wollen erfolgreich sein und etwas bewegen. Sie zeigen Tatkraft.

## **F07 - Aktivitätsniveau**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie arbeiten auch an zwei, drei Dingen parallel. Im Bedarfsfall können Sie schnell handeln.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie sind temperamentvoll und dynamisch. Sie lieben abwechslungsreiche Tätigkeiten und beschäftigen sich oft mit vielen Dingen parallel.

## **F08 - Technische Orientierung**

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie haben Zugang zu technischen Themen, sie stehen bei Ihrer Arbeit aber nicht im Vordergrund.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie arbeiten sorgfältig und genau an technischen Themenstellungen. Sie sind gut für Tätigkeiten geeignet, bei denen das technische Detail wichtig ist.

## **F09 - Selbstvertrauen**

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie haben Selbstvertrauen. Sie sind sich Ihrer selbst und Ihrer Möglichkeiten sicher, können aber auch Kritik zulassen.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie haben Selbstvertrauen. Sie sind sich Ihrer selbst und Ihrer Möglichkeiten sicher, können aber auch Kritik zulassen.

## **F10 - Kontaktfreude**

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie sind offen für Kontakt und Kommunikation. Vieles erledigen Sie im direkten Kontakt.

Subjektive Ergebnisse: 10

Sie sind offen für Kontakt und Kommunikation. Vieles erledigen Sie im direkten Kontakt.

Musterauswertung  
CAPTain Advanced Beratung/Vertrieb

**Name:** Luise Muster

**Version:** CAPTain Beratung/Vertrieb

**Durchgeführt am:** xxx

Auf Chancen und/oder Risiken für die berufliche Tätigkeit weist die Auswertung spezieller Faktorkombinationen hin.

**Kombination der Faktoren**

Kooperation, Kontaktfreude

**Chance und/oder Risiko**

Sucht und braucht die Zusammenarbeit im direkten persönlichen Kontakt.

**Kombination der Faktoren**

Einstellung zur Arbeit, Zielorientierung

**Chance und/oder Risiko**

Sehr nützlichkeitsorientiert. Wird aktiv, wenn es einen Vorteil bringt.

**Kombination der Faktoren**

Selbstständigkeit, Unterstützungsbedarf

**Chance und/oder Risiko**

Ist in der Sache sehr selbstständig, benötigt aber persönliche Rückendeckung und Motivierung.

**Kombination der Faktoren**

Arbeitsplanung, Bedürfnis nach Konsens

**Chance und/oder Risiko**

Lässt sich im Denken von Gefühlen beeinflussen.

**Kombination der Faktoren**

Führungsstärke, Einflussnahme

**Chance und/oder Risiko**

Eine Person, die auf Untergebene und/oder Kollegen/innen stark Einfluss nimmt.

**Kombination der Faktoren**

Entscheidungsfreude, Arbeitsplanung

**Chance und/oder Risiko**

Entscheidet zügig und durchdacht.

**Kombination der Faktoren**

Selbstbehauptung, Bedürfnis nach Konsens

**Chance und/oder Risiko**

Die Person opfert ihre Vorstellungen für gute zwischenmenschliche Beziehungen.

**Kombination der Faktoren**

Selbstbehauptung, Bedürfnis nach Aufmerksamkeit

**Chance und/oder Risiko**

Die Person erreicht zwar viel Aufmerksamkeit, setzt ihre Vorstellungen aber nicht durch.

**Kombination der Faktoren**

Anerkennungsbedürfnis, Kooperation

**Chance und/oder Risiko**

Die Person ist sehr kooperativ und sucht die persönliche Zustimmung. Unter ihrem Bedürfnis, es allen recht zu machen, kann das Ergebnis leiden.

Musterauswertung  
CAPTain Advanced Beratung/Vertrieb

**Name:** Luise Muster

**Version:** CAPTain Beratung/Vertrieb

**Durchgeführt am:** xxx

CAPTain misst auf 38 Skalen den Arbeits- und Leistungsstil einer Person. Was genau gemessen wird und wie die Skalenbezeichnungen zu verstehen sind, wird im Folgenden erläutert. Manchmal sind die Skalen etwas unterschiedlich zu interpretieren, je nachdem, ob es sich um die CAPTain-Version für Führungskräfte oder Verkäufer/Berater handelt. Dies ist dann jeweils angeführt. Für die Studentenversion von CAPTain gelten die Skalenbeschreibungen wie für Fachkräfte.

## **A01 - Einstellung zur Arbeit**

Mit dieser Dimension wird beschrieben, welchen Stellenwert die Arbeit für eine Person hat: Arbeit als Sinn des Lebens oder als schlichte Notwendigkeit. Hat jemand Spaß an der Arbeit oder sucht er oder sie vor allem nach Möglichkeiten, die eigene Effizienz zu steigern? Die Skala misst nicht, ob jemand viel oder wenig, gut oder schlecht arbeitet, sondern mit welcher Einstellung er oder sie an die Arbeit herangeht.

## **A02 - Zielorientierung**

Hier geht es darum, ob eine Person bei ihrer Arbeit ein konkretes Ziel hat und ihre Tätigkeit auf dieses Ziel ausrichtet. Vielleicht unternimmt sie besondere Anstrengungen, um das Ziel zu erreichen. Sehr hohe Werte im Test bedeuten eine so hohe Bewertung der Zielerreichung, dass die Gefahr von Qualitätsmängeln besteht. Eher niedrige Werte findet man z. B. bei kreativen Berufen.

## **A03 - Persönliche Beteiligung**

Manche Menschen arbeiten sehr pflichtbewusst an fachlich-inhaltlichen Aufgabenstellungen. Sie führen angefangene Arbeiten in jedem Fall sorgfältig zu Ende. Andere sehen sich mehr in der Rolle derjenigen, die anderen sagen, was sie zu tun haben.

## **A03 - Persönliche Beteiligung**

Manche Führungskräfte arbeiten sehr engagiert an fachlich-inhaltlichen Aufgabenstellungen und sind in ihrem Verantwortungsbereich die erste Fachkraft. Andere sehen ihre Aufgabe vor allem darin, ihre Mitarbeiter/innen bei ihrer Arbeit anzuweisen und zu unterstützen.

## **A03 - Persönliche Beteiligung**

Manche Berater/innen und Vertriebsmitarbeiter/innen beschäftigen sich nicht gerne lange und im Detail mit schwierigen Fragen. Sie sagen den Kunden/innen, was sie tun sollen, und damit ist für sie die Sache erledigt. Andere wollen es genau wissen und verbeißen sich in ein Problem, ohne den Kunden/innen auch bald eine Entscheidung zu empfehlen.

## **A04 - Selbstorganisation**

Gemeint ist die Organisation eigener Arbeitstätigkeiten. Manche gehen sehr systematisch vor und wissen zu jeder Zeit, wo sie ihre Unterlagen finden und auf welchem Stand ihre Projekte sind. Andere arbeiten sehr anlassbezogen und reagieren flexibel auf jede aktuelle Anforderung.

## **A05 - 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.

## **A06 - 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.

**A07 - 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.

**A08 - Selbstständigkeit**

Sehr selbstständige Personen setzen sich ihre Ziele selbst und legen ihre Arbeitsschritte alleine fest. Andere 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. Vergleichen Sie hierzu auch die Skalen B4 Autoritätsorientierung und F5 Unterstützungsbedarf.

**A09 - Arbeitsplanung**

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 sind die Reflexion theoretischer Inhalte und das konzeptionelle Entwickeln von Lösungen geradezu wesentlich.

**A10 - Bedürfnis nach Abwechslung**

Mit dieser Dimension wird die Bereitschaft einer Person gemessen, sich auf neue Impulse von außen 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 Neuerung in der Arbeit. Vergleichen Sie hierzu auch die Skalen D4 Veränderungskraft und F4 Kreativität.

**A11 - Beständigkeit**

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 einer Person 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 ihre Arbeit zu Ende führen wollen.

**B01 - Führungsstärke**

Personen mit geringen Werten wollen nicht Entscheidungen für andere treffen. Bei mittleren Skalenwerten hat die Person Einfluss auf die Entscheidungen der Gruppe, ohne jedoch andere dominieren zu wollen. Bei hohen Testwerten ist die Person eindeutig diejenige, die als informeller Führer in der Gruppe bestimmt und die Richtung vorgibt.

**B01 - Führungsstärke**

Berater/innen und Vertriebsmitarbeiter/innen mit geringen Werten wollen nicht die Entscheidungen für die Kunden/innen treffen. Bei mittleren Skalenwerten hat die Person Einfluss auf die Entscheidungen der Kunden/innen, ohne sie jedoch dominieren zu wollen. Bei hohen Testwerten sieht sich die Person eindeutig als diejenige, die für die Kunden/innen bestimmt, was für diese richtig ist.

**B02 - Delegation**

Niedrige Werte auf dieser Skala haben Personen, die sich lieber detailliert mit Fachaufgaben beschäftigen und die direkte Einflussnahme auf andere scheuen. Hohe Werte haben Personen, denen ein Überblick in der Sache genügt, um Kollegen/innen anzuweisen und zu leiten.

**B02 - Delegation**

Eine Aufgabe von Führungskräften ist die Delegation von Arbeit. 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.

## **B02 - Delegation**

Niedrige Werte auf dieser Skala haben Berater/innen und Vertriebsmitarbeiter/innen, die sich lieber detailliert mit fachlichen Fragestellungen beschäftigen und die direkte Einflussnahme auf die Kunden/innen scheuen. Hohe Werte haben Personen, denen ein Überblick in der Sache genügt, und sich dann auf die Beeinflussung der Kunden/innen konzentrieren.

## **B03 - Einflussnahme**

Teamwork funktioniert am besten, wenn alle Beteiligten ein Stück Verantwortung für die anderen übernehmen und sich im Team für deren Arbeit interessieren. Personen mit niedrigem Wert kümmern sich allein um ihre Aufgabe. Personen mit sehr hohem Wert wollen überall mitreden und mischen sich häufig ein.

## **B03 - Einflussnahme**

Die Aufgabe von Führungskräften besteht darin, Verantwortung für das Tun der Mitarbeiter/innen zu übernehmen und sie über Anweisungen oder als Ratgeber/in anzuleiten und zu steuern. Personen mit niedrigen Werten tun dies nicht. Personen mit hohem Wert sehen sich stark in der Verantwortung für andere und nehmen häufig Einfluss.

## **B03 - Einflussnahme**

Zum gewünschten Ergebnis kommt man als Berater/innen und Vertriebsmitarbeiter/innen meist nur, wenn man auch ein Stück Verantwortung für die Kunden/innen übernimmt und sie mit Hinweisen und Ratschlägen ein Stück weit steuert. Personen mit sehr niedrigem Wert wollen oder können dies nicht tun. Personen mit hohem Wert übernehmen gerne die Verantwortung und sagen ihren Kunden/innen, was sie tun sollen.

## **B04 - Autoritätsorientierung**

Mit dieser Dimension ist gemeint, ob Personen die Funktion von Führungskräften als aufgabenbezogene Rollenzuschreibung definieren oder ihnen als Person für sich eine besondere persönliche Bedeutung geben. Im ersten Fall gehen sie sehr sachorientiert und eher kollegial mit ihrer Führungskraft um, im zweiten bemühen sie sich um deren persönliche Anerkennung und beachten auch ein persönliches Unterordnungsverhältnis.

## **C01 - Entscheidungsfreude**

Mit dieser Dimension wird gemessen, wie vorsichtig oder unbefangen eine Person die Entscheidungen ihres Kompetenzbereiches trifft. Manche lassen Entscheidungen lange reifen. Andere sind auch bereit, Risiken einzugehen und entscheiden spontan aus der Situation heraus.

## **D01 - 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.

## **D02 - Ambitionen**

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

## **D03 - Selbstbeherrschung**

Manche Menschen sind sehr beherrscht und bleiben auch in schwierigen Situationen freundlich und nett. Manchmal wirken sie allerdings auch verschlossen und wenig authentisch. 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.

## **D04 - Veränderungskraft**

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

**D05 - Realisierer/in**

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 und interessieren sich mehr für die großen Zusammenhänge.

**D06 - Fitness**

Die körperliche Fitness hat Auswirkungen auf die Vitalität und Belastbarkeit einer Person. Hohe Testwerte weisen darauf hin, dass die Person als Ausgleich für die Arbeitsbelastung etwas für ihre körperliche Verfassung tut und sich fit fühlt.

**E01 - Bedürfnis nach Konsens**

Für manche Menschen stehen die Aufgabe und die sachliche Richtigkeit absolut im Vordergrund. Sie wirken manchmal stur. Anderen liegt sehr an Konsens und zwischenmenschlicher Rücksichtnahme.

**E02 - Anerkennungsbedürfnis**

Das Anerkennungsbedürfnis steuert unsere Aktivitäten, anderen zu gefallen. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala sind meist sehr freundlich. Im Extremfall sind sie von der Zustimmung anderer abhängig. Ein geringes Bedürfnis nach Anerkennung macht eine Person unabhängiger, aber vielleicht auch weniger zugehörig.

**E03 - Bedürfnis nach Aufmerksamkeit**

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.

**E04 - Kontaktorientierung**

Personen mit hohen Werten auf dieser Skala haben ein großes Bedürfnis nach einem persönlichen Kontakt von Mensch zu Mensch. Sie freunden sich auch am Arbeitsplatz gerne an. Personen mit niedrigen Werten sind in ihrer Kontaktgestaltung eher nüchtern und rein aufgabenbezogen.

**E05 - 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.

**E06 - Kooperation**

Für die Zusammenarbeit eines Teams ist es von Bedeutung, ob die 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 enge Zusammenarbeit. Personen mit hoher Punktzahl legen großen Wert auf Kooperation und fügen sich gerne ein.

**F01 - 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 CAPTain eine Führungsrolle ein. Personen mit hohen Werten entsprechen diesem Leitbild weitgehend, solche mit tiefen Werten tun es nicht. Außer für Berater/innen und Vertriebsmitarbeiter/innen gilt: Für Informationen, wie die Person konkret ihre (vielleicht auch informelle) Führungsrolle ausfüllt, beachten Sie bitte B1, B2 und B3.

**F02 - Basisführungspotenzial**

Diese Dimension zeigt an, ob die Person Verhaltensweisen zeigt, die nach CAPTain gute allgemeine Führungspotenziale darstellen. Dazu gehört vor allem, dass sie sich gemeinschaftskonform verhält, Zusammenarbeit gestaltet, Dinge als Ganzes sieht, Initiative und Interesse zeigt und zielstrebig arbeitet.

**F03 - Basisverkaufspotenzial**

Spaß am Auftreten in der Öffentlichkeit, Freude am Verkaufen, ein hohes Aktivitätsniveau und die Bereitschaft, sich ambitioniert Herausforderungen zu stellen, sind für CAPTain Hinweise auf allgemeine Grundlagen für den Verkauf.

**F04 - Kreativität**

Musische Interessen sowie die Bereitschaft, alte Denkgewohnheiten aufzugeben und sich auf Gedankenspiele einzulassen, werden bei CAPTain als Hinweise auf Kreativität gewertet. Personen mit hohen Werten entwickeln eigene Ideen, wie man die Dinge verbessern kann.

**F05 - 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 vor schwierigen Situationen keine Angst haben. Hohe Werte weisen auf emotionale Unsicherheit und Unterstützungsbedarf hin.

**F06 - Gründlichkeit**

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

**F07 - 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.

**F08 - Technische Orientierung**

Auf dieser Skala geht es darum, ob eine Person die Aufgaben ihres Tätigkeitsfeldes unter einem technischen oder unter anderen (kaufmännischen, sozialen, kommunikativen etc.) Gesichtspunkten sieht. Hohe Werte kennzeichnen die reinen Techniker/innen.

**F09 - Selbstvertrauen**

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

**F10 - Kontaktfreude**

Hohe Testwerte haben Menschen, die sich durch die Anwesenheit anderer bei ihrer Arbeit nicht gestört fühlen, sondern im Gegenteil gern im direkten persönlichen Kontakt mit anderen sind. 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 die Einzelgänger, die sich durch andere in ihrer Arbeitsleistung behindert fühlen.