



Ergebnisse
für
Luise Muster



Name: Luise Muster

Version: CAPTain Fachpersonal

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. Sie möchten andere nicht dominieren und über deren Köpfe hinweg entscheiden. Stattdessen vertrauen Sie auf Eigenmotivation und Einsicht der anderen.

Mit vielen inhaltlichen Aufgabenstellungen beschäftigen Sie sich selbst. Nur selten übertragen Sie Aufgaben oder Befugnisse an andere. Auf die Arbeitsweise anderer nehmen Sie dann kaum mit Hinweisen und Ratschlägen Einfluss.

Umgangsstil und Zusammenarbeit

Sie haben gerne einen gelegentlichen Austausch mit anderen, arbeiten aber oft lieber ungestört für sich allein. In der Gruppensituation sind Sie kommunikativ eher zurückhaltend. Bevor Sie Ihre Ansichten vortragen, hören Sie zu und beobachten. Mit den Menschen Ihrer Arbeitsumgebung gehen Sie eher professionell aufgabenbezogen um. Sie haben Ihre eigenen Gefühle unter Kontrolle. So bleiben Sie auch in schwierigen Situationen freundlich und nett. Im Extremen könnten Sie allerdings auch verschlossen und reserviert wirken.

Ihre persönlichen Vorstellungen machen Sie deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn Sie wollen sich schon durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig sind Ihnen gute zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit nicht so wichtig wie die Sache, um die es geht. Sie sind mehr sach- als menschenorientiert.

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 zeigen eine normale Einsatzfreude. 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 verfolgen Sie die Dinge konsequent persönlich. Sie geben keine Ruhe, bis Sie alles erledigt haben.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

In der Sache haben Sie gerne Instruktionen und wollen klare inhaltliche Anweisungen. Sie wollen im Detail genau wissen, was von Ihnen erwartet wird. 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. Sie treffen notwendige Entscheidungen, sind dabei jedoch vorsichtig und nehmen sich Zeit. Risiken gehen Sie nicht gerne ein.

Pragmatismus und Kreativität

Gewisse Zusammenhänge erkennen und auch Dinge kleinteilig umsetzen, beides gehört zu Ihrer Arbeitsweise. Sie sind dabei praktisch veranlagt. Sie überlegen und wägen ab und schreiten dann zur Tat.

Sie sind offen für neue Impulse. Auf Abwechslung und Veränderungen stellen Sie sich gerne ein. Gleichzeitig liegt Ihnen eigenes kreatives Denken eher weniger. Sie nehmen die Dinge meist, wie sie sind. Dabei fehlt Ihnen oft der Schwung, um Neuerungen voranzutreiben.

Systematik und Genauigkeit

Sie arbeiten systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Sehr viel Wert legen Sie dabei auf die Details. Möglicherweise verlieren Sie dadurch den Überblick.

Aktivität

Sie möchten während der Arbeit keine Zeit verlieren. Leistung ist für Sie eine Frage der Geschwindigkeit. Manchmal setzen Sie sich dafür unter Druck. Das kann zulasten der Qualität gehen. Sie machen nicht gerne viele Dinge parallel. Eine hektische Arbeitsatmosphäre mögen Sie nicht.

Selbstvertrauen

Sie haben Selbstvertrauen. Wenn etwas aber nicht klappt, suchen Sie den Fehler eher bei sich als bei anderen.

Musterauswertung Fachpersonal
CAPTain Advanced

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Fachpersonal

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

FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
B01	Führungsstärke	führt nicht			2	3							direktiv, bestimmend
B02	Delegation	delegiert und steuert nicht	1			3							delegiert und steuert
B03	Einflussnahme	wenig Einflussnahme	0					5					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		1		4							entscheidet schnell

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

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

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

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Fachpersonal

Durchgeführt am: xxx

A01 - Einstellung zur Arbeit

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie erkennen an, dass Arbeitseinsatz gefordert wird, und sind bereit, diesen auch zu leisten.

Subjektive Ergebnisse: 8

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

A02 - Zielorientierung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie arbeiten nicht kontinuierlich auf ein konkretes Ziel hin. Sie führen Arbeitsprozesse durch und wenden Methoden an, können aber nicht konkret angeben, was dabei genau herauskommen wird.

A03 - Persönliche Beteiligung

CAPTain Ergebnisse: 9

Sie kümmern sich konsequent persönlich um jede Einzelheit, bis sie erledigt ist. Andere dazu anzuweisen, käme Ihnen nicht in den Sinn.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie engagieren sich für die fachlich richtige Erledigung anstehender Aufgaben. Sie arbeiten selbst an den Inhalten und beeinflussen auch die anderen in Ihrem Sinne.

A04 - Selbstorganisation

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie arbeiten grundsätzlich systematisch und organisieren sich gut.

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: 9

Sie gehen bis ins kleinste Detail. Möglicherweise verlieren Sie dadurch den Überblick.

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: 7

Sie arbeiten schnell und erledigen viele Dinge in einem kurzen Zeitraum.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie arbeiten schnell und erledigen viele Dinge in einem kurzen Zeitraum.

A07 - Ausdauer

CAPTain Ergebnisse: 8

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

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie zeigen eine gewisse Ausdauer. Aufgaben, die sich über zu lange Zeit hinziehen, versuchen Sie zu beenden; wenn der Aufwand zu hoch wird, schließen Sie sie ab.

A08 - Selbstständigkeit

CAPTain Ergebnisse: 1

Sie benötigen genaueste Instruktionen, Regeln und eine vorgegebene Ablauforganisation.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie arbeiten gern nach genauen Anweisungen und benötigen eine Vorstrukturierung Ihrer Aufgabe.

A09 - Arbeitsplanung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie verwenden selten Zeit für detaillierte Überlegungen. Sie arbeiten auf der Basis von Erfahrung und Intuition und gehen gerne pragmatisch vor.

A10 - Bedürfnis nach Abwechslung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 6

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

A11 - Beständigkeit

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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: 2

Sie nehmen selten eine bestimmende Rolle ein. Sie haben es lieber, wenn Entscheidungen und Absprachen von anderen herbeigeführt werden.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie nehmen selten eine bestimmende Rolle ein. Sie haben es lieber, wenn Entscheidungen und Absprachen von anderen herbeigeführt werden.

B02 - Delegation

CAPTain Ergebnisse: 1

Sie delegieren nicht gerne. Sie vermeiden es, Aufgaben oder Befugnisse an andere zu übertragen. Sie beschäftigen sich mit den meisten Dingen und Details selbst.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie delegieren nicht gerne. Sie vermeiden es, Aufgaben oder Befugnisse an andere zu übertragen. Sie beschäftigen sich mit den meisten Dingen und Details selbst.

B03 - Einflussnahme

CAPTain Ergebnisse: 0

Sie wollen keinen Einfluss auf die Tätigkeit anderer nehmen. Sie kümmern sich um Ihre eigenen Angelegenheiten.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie interessieren sich für die Arbeit anderer, mischen sich aber nicht ungefragt in sie ein.

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: 4

Sie können notwendige Entscheidungen treffen, lassen sich aber Zeit dafür.

Subjektive Ergebnisse: 1

Sie legen sich nicht gerne fest. Sie gehen Entscheidungen aus dem Weg, bis die Sache sich erledigt hat.

D01 - Selbstbehauptung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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.

D02 - Ambitionen

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie zeigen wenig Ehrgeiz, sich durch besondere Leistungen hervorzutun oder beruflich aufzusteigen.

D03 - Selbstbeherrschung

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie bleiben möglichst immer freundlich. Sie zeigen Gefühle, vor allem aber Unmut oder Ärger, ungerne.

Subjektive Ergebnisse: 9

Sie haben sich und Ihre Gefühle immer unter Kontrolle. Auch wenn Sie unzufrieden oder ärgerlich sind, zeigen Sie es nie offen.

D04 - Veränderungskraft

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie treiben nur selten Neuerungen voran.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie treiben nur selten Neuerungen voran.

D05 - Realisierer/in

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie führen Aufgaben auch im Detail sorgfältig und zuverlässig durch.

D06 - Fitness

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie tun wenig als Ausgleich für Ihre Fitness. Sie könnten womöglich vitaler sein.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie tun wenig als Ausgleich für Ihre Fitness. Sie könnten womöglich vitaler sein.

E01 - Bedürfnis nach Konsens

CAPTain Ergebnisse: 3

Ihnen sind Konsens und die Belange anderer nicht besonders wichtig. Die Sache hat Vorrang. Dabei können Sie stur sein.

Subjektive Ergebnisse: 5

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

E02 - Anerkennungsbedürfnis

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie schätzen es, wenn Sie Anerkennung finden. Sie unternehmen aber kaum etwas, um persönliche Zustimmung zu erhalten.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie schätzen es, wenn Sie Anerkennung finden. Sie unternehmen aber kaum etwas, um persönliche Zustimmung zu erhalten.

E03 - Bedürfnis nach Aufmerksamkeit

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie hören zu und beobachten, bevor Sie in der Gruppe Ihre Ansichten vortragen. Sie drängen sich nicht in den Mittelpunkt.

Subjektive Ergebnisse: 2

Sie haben in der Gruppe selten das Bedürfnis, sich zur Geltung zu bringen oder aus der Gruppe hervorzutreten.

E04 - Kontaktorientierung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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

E05 - Gruppenorientierung

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie haben Anschluss an die Gruppe, behalten aber Ihre Unabhängigkeit.

E06 - Kooperation

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie stimmen sich mit den anderen ab und handeln aber meist für sich allein.

F01 - Führungsrolle

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 2

Sie nehmen keine führende Rolle ein.

F02 - Basisführungspotenzial

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 2

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

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: 3

Sie haben keine persönlichen Anlagen für verkäuferische Aufgaben.

F04 - Kreativität

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie sind in Ihrem Denken eher wenig kreativ und ideenreich.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie sind in Ihrem Denken eher überdurchschnittlich kreativ und ideenreich.

F05 - Unterstützungsbedarf

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 2

Sie brauchen keine Ermutigung und Unterstützung durch andere.

F06 - Gründlichkeit

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie legen Wert auf sauberes, sorgfältiges Arbeiten. Schnelle Ergebnisse sind Ihnen nicht wichtig.

F07 - Aktivitätsniveau

CAPTain Ergebnisse: 3

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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

F08 - Technische Orientierung

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 1

Technische Themen spielen für Sie bei Ihrer Arbeit keine Rolle.

F09 - Selbstvertrauen

CAPTain Ergebnisse: 4

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: 6

Sie haben gern einen gelegentlichen Austausch mit anderen, arbeiten aber gerne für sich allein.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie haben gern einen gelegentlichen Austausch mit anderen, arbeiten aber gerne für sich allein.

Musterauswertung
CAPTain Advanced Fachpersonal

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Fachpersonal

Durchgeführt am: xxx

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

Kombination der Faktoren

Arbeitstempo, Ausdauer

Chance und/oder Risiko

Sehr hoher Energieeinsatz. Gefahr des Kräfteverschleißes.

Kombination der Faktoren

Selbstständigkeit, Persönliche Beteiligung

Chance und/oder Risiko

Gewissenhaft, verlangt aber genaue Anweisung.

Kombination der Faktoren

Selbstständigkeit, Unterstützungsbedarf

Chance und/oder Risiko

Hat einen großen Führungsbedarf, sowohl in der Sache als auch persönlich.

Kombination der Faktoren

Führungsstärke, Einflussnahme

Chance und/oder Risiko

Sieht sich nicht in einer Führungsrolle. Will nicht für andere verantwortlich sein und ihnen sagen, was sie tun sollen.

Kombination der Faktoren

Bedürfnis nach Konsens, Gruppenorientierung

Chance und/oder Risiko

Sehr sachorientiert, möchte aber zur Gruppe gehören

Kombination der Faktoren

Bedürfnis nach Aufmerksamkeit, Gruppenorientierung

Chance und/oder Risiko

Eine empfindsame, schüchterne Person, die die Gruppe braucht, um sich wohl zu fühlen.

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Fachpersonal

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.