



Ergebnisse
für
Luise Muster



Name: Luise Muster

Version: CAPTain Führung

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 in der Gesamtverantwortung und einer maßgeblich gestaltenden Führungsrolle. Bei Fragen, die das Team betreffen, geben Sie meist die Richtung vor und bestimmen, was die anderen tun sollen. Sie zeigen Führungsstärke.

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 melden Sie sich zu Wort und können auch einmal im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Mit den Menschen Ihrer Arbeitsumgebung gehen Sie eher professionell aufgabenbezogen um. 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 wollen Sie durchsetzen, auch wenn das zu Konflikten führt. Auseinandersetzungen gehen Sie dabei nicht aus dem Weg. Gleichzeitig liegt Ihnen auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme. Auch in schwierigen Situationen soll der gute persönliche Draht nicht reißen.

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 identifizieren sich stark mit der Arbeit und zeigen große Einsatzfreude. Gleichzeitig treiben Sie die Dinge konsequent voran. Sie wollen persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Dabei haben Sie ehrgeizige Ziele, wollen der/die Beste sein und andere überflügeln.

Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgen Sie - aber nicht unbegrenzt. Denn Sie wollen in einem überschaubaren Zeitraum zu einem Abschluss kommen. 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. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigen Sie wenig. 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. 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 haben Sie ein hohes Potenzial für eigenes kreatives Denken. Sie entwickeln eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. 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

Da Sie sehr selbstkritisch mit sich umgehen, was andere vielleicht gar nicht bemerken, blockieren Sie sich oft selbst.

Musterauswertung
CAPTain Advanced Führung

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Führung

Durchgeführt am: xxx

0-10 = CAPTain

0-10 = Subjektiv

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

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

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

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

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

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

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Führung

Durchgeführt am: xxx

A01 - Einstellung zur Arbeit

CAPTain Ergebnisse: 9

Sie identifizieren sich sehr mit Ihrer Arbeit und zeigen hohen persönlichen Einsatz, auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Subjektive Ergebnisse: 9

Sie identifizieren sich sehr mit Ihrer Arbeit und zeigen hohen persönlichen Einsatz, auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

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: 10

Sie sind ausschließlich auf das Ergebnis ausgerichtet. Dafür engagieren Sie sich. Notwendige Zwischenschritte und eingegangene Verpflichtungen sind Ihnen dabei weniger wichtig.

A03 - Persönliche Beteiligung

CAPTain Ergebnisse: 4

Sie verschaffen sich einen Überblick über die anstehenden Fachaufgaben und sorgen für deren Erledigung. Wenn nötig, übernehmen Sie gewisse inhaltliche Themen selbst.

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie verschaffen sich einen Überblick über die anstehenden Fachaufgaben und sorgen für deren Erledigung. Wenn nötig, übernehmen Sie gewisse inhaltliche Themen selbst.

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: 7

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

A07 - Ausdauer

CAPTain 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.

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: 8

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: 10

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

A09 - Arbeitsplanung

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 5

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

A10 - Bedürfnis nach Abwechslung

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie wollen neue Dinge erproben. Sie lieben Abwechslung, Veränderung, alles Neue.

A11 - Beständigkeit

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie führen nicht alle Arbeiten persönlich zu Ende.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie führen angefangene Arbeiten meistens persönlich zu Ende. Weniger wichtige oder uninteressante Arbeiten stellen Sie gelegentlich hinten an. Sie können Prioritäten setzen.

B01 - Führungsstärke

CAPTain Ergebnisse: 8

Sie zeigen Führungsstärke, indem Sie die wichtigen Entscheidungen treffen. Sie lassen andere Meinungen zu, bestimmen aber meist allein, geben die Richtung vor und treiben die Gruppe an.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie zeigen Führungsstärke, indem Sie die wichtigen Entscheidungen treffen. Sie lassen andere Meinungen zu, bestimmen aber meist allein, geben die Richtung vor und treiben die Gruppe an.

B02 - Delegation

CAPTain Ergebnisse: 6

Sie delegieren viele Aufgaben. Mit einigen wollen Sie sich jedoch persönlich beschäftigen.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie delegieren viele Aufgaben. Mit einigen wollen Sie sich jedoch persönlich beschäftigen.

B03 - Einflussnahme

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie sind gerne für andere verantwortlich und nehmen auf sie Einfluss, müssen sich aber nicht in alles einmischen.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie sind gerne für andere verantwortlich und nehmen auf sie Einfluss, müssen sich aber nicht in alles einmischen.

B04 - Autoritätsorientierung

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 3

Sie leisten Ihre Arbeit, ohne dass Sie sich speziell an den möglichen Erwartungen oder der Person Ihrer Führungskraft orientieren.

C01 - Entscheidungsfreude

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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

D01 - Selbstbehauptung

CAPTain Ergebnisse: 8

Sie bestehen grundsätzlich immer wieder auf dem, was Sie für richtig halten. In Konflikten wollen Sie auf jeden Fall Ihre Position durchsetzen.

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie bestehen grundsätzlich immer wieder auf dem, was Sie für richtig halten. In Konflikten wollen Sie auf jeden Fall Ihre Position durchsetzen.

D02 - Ambitionen

CAPTain Ergebnisse: 7

Sie zeigen große Ambitionen. Sie konkurrieren gerne mit anderen und unternehmen viel, um erfolgreich zu sein.

Subjektive Ergebnisse: 6

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

D03 - Selbstbeherrschung

CAPTain Ergebnisse: 3

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

Subjektive Ergebnisse: 6

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

D04 - Veränderungskraft

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 9

Sie wollen alles verändern. Sie engagieren sich mit viel Ehrgeiz immer wieder für Neuerungen. Die Gefahr besteht, dass Sie es übertreiben.

D05 - Realisierer/in

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie berücksichtigen die bereichsübergreifenden Zusammenhänge und achten auf Wechselwirkungen.

Subjektive Ergebnisse: 5

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

D06 - Fitness

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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

E01 - Bedürfnis nach Konsens

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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

E02 - Anerkennungsbedürfnis

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie legen Wert darauf, menschlich anerkannt zu werden. Dafür tun Sie auch etwas.

Subjektive Ergebnisse: 6

Sie legen Wert darauf, menschlich anerkannt zu werden. Dafür tun Sie auch etwas.

E03 - Bedürfnis nach Aufmerksamkeit

CAPTain 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.

Subjektive Ergebnisse: 6

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: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 8

Es ist Ihnen ein großes Bedürfnis, zu allen einen positiven Kontakt von Mensch zu Mensch zu haben und möglichst offen miteinander umzugehen. Dabei unterschreiten Sie womöglich die soziale Distanz. Sie reagieren in zwischenmenschlichen Dingen oft emotional.

E05 - Gruppenorientierung

CAPTain Ergebnisse: 5

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: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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

F01 - Führungsrolle

CAPTain Ergebnisse: 8

Sie sehen sich stark in einer Führungsrolle und -verantwortung.

Subjektive Ergebnisse: 9

Sie sehen sich stark in einer Führungsrolle und -verantwortung.

F02 - Basisführungspotenzial

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 9

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

F03 - Basisverkaufspotenzial

CAPTain Ergebnisse: 7

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.

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: 6

Sie sind in Ihrem Denken eher überdurchschnittlich kreativ und ideenreich.

Subjektive Ergebnisse: 7

Sie sind in Ihrem Denken eher überdurchschnittlich kreativ und ideenreich.

F05 - Unterstützungsbedarf

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 3

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

F06 - Gründlichkeit

CAPTain Ergebnisse: 4

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: 3

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: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 3

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

F09 - Selbstvertrauen

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie zeigen geringes Selbstvertrauen. Sie stellen sich selbst und Ihre Arbeitsleistung häufig in Frage.

Subjektive Ergebnisse: 6

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

F10 - Kontaktfreude

CAPTain Ergebnisse: 8

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

Subjektive Ergebnisse: 8

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

Musterbewertung
CAPTain Advanced Führung

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Führung

Durchgeführt am: xxx

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

Kombination der Faktoren

Einstellung zur Arbeit, Arbeitstempo

Chance und/oder Risiko

Arbeitet viel, leistet viel. Gefahr von Stress wenn A6 über 7.

Kombination der Faktoren

Einstellung zur Arbeit, Ambitionen

Chance und/oder Risiko

Die Person identifiziert sich mit ihrer Arbeit und ist ehrgeizig. Sie ist bereit, für ihren Erfolg viel zu arbeiten.

Kombination der Faktoren

Führungsstärke, Ambitionen

Chance und/oder Risiko

Tritt bestimmend auf, will etwas bewegen.

Kombination der Faktoren

Selbstbehauptung, Bedürfnis nach Konsens

Chance und/oder Risiko

Verfügt über große Motivationskraft.

Musterauswertung
CAPTain Advanced Führung

Name: Luise Muster

Version: CAPTain Führung

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.