



Ergebnisse  
für  
**Luise Muster**



Name: Š̃ ā^Ā ˘ •cł

Durchgeführt am: φφφ

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. Auf die Arbeitsweise anderer nehmen Sie dann kaum mit Hinweisen und Ratschlägen Einfluss.

## **Umgangsstil und Zusammenarbeit**

Sie arbeiten am liebsten allein. Andere stören Sie eher bei der Arbeit. In der Gruppensituation wollen Sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie sind kommunikativ sehr präsent und haben immer etwas zu sagen. 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 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 Einordnung in eine enge Zusammenarbeit ist nicht so sehr Ihre Sache. Daher handeln Sie meist für sich allein.

## **Einstellung zur Arbeit und Ambitionen**

Sie tun das, was Ihnen wirklich notwendig und sinnvoll erscheint. Gleichzeitig treiben Sie die Dinge konsequent voran. Sie wollen persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Mit anderen zu konkurrieren oder besser zu sein als andere, danach trachten Sie jedoch nicht. Sie müssen sich und anderen nichts beweisen.

Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgen Sie nicht allzu lange. Denn sie neigen zur Ungeduld und wollen zügig 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**

Sie wollen wissen, was von Ihnen in der Sache erwartet wird und haben gerne klare Anweisungen. Auf der Basis arbeiten Sie dann selbstständig. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigen Sie wenig. Von möglichen Vorlieben und unausgesprochenen Erwartungen Ihrer Führungskraft lassen Sie sich nicht beeinflussen.



## **Zielorientierung und Entscheidungsfreude**

Sie arbeiten meistens nicht auf konkrete Ziele hin. Die Vorgehensweise steht mehr im Vordergrund. Entscheidungen treffen Sie schnell aus der Situation heraus, auch wenn damit ein Risiko verbunden ist.

## **Pragmatismus und Kreativität**

Bei Ihrer Tätigkeit konzentrieren Sie sich meist auf das Erkennen und Bewerten von Strukturen und Zusammenhängen. Ein Teil Ihrer Tätigkeit ist dabei das Entwickeln von Konzepten. Sie planen und überlegen auf einem theoretischen Niveau.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie suchen das Neue. Für Routinearbeit fehlen Ihnen Geduld und Interesse. 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. Gerne machen Sie mehrere Dinge parallel. Sie lieben eine dynamische Arbeitsatmosphäre.

## **Selbstvertrauen**

Sie zeigen Selbstvertrauen. Sie sind sich Ihrer selbst und Ihrer Fähigkeiten sicher und lassen Zweifel an Ihrer Kompetenz möglichst gar nicht erst aufkommen.

Musteraliswertungs  
CAPTain Advanced Schüler

Name: Š̃ ā^Ā ˇ • ĉ!

Durchgeführt am: 000

0-10 = CAPTain

0-10 = Subjektiv

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

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

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

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

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

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

Name: @ JgYAi ghYf

Durchgeführt am: φφφ

## A01 - Einstellung zur Arbeit

CAPTain Ergebnisse: 1

Sie sehen Arbeit als Mittel zum Zweck an. Sie setzen Ihre Arbeitskraft nur ein, wenn Sie dafür eine Notwendigkeit oder einen persönlichen Sinn erkannt haben.

Subjektive Ergebnisse: 0

Sie sehen Arbeit als Mittel zum Zweck an. Sie setzen Ihre Arbeitskraft nur ein, wenn Sie dafür eine Notwendigkeit oder einen persönlichen Sinn erkannt haben.

## A02 - Zielorientierung

CAPTain Ergebnisse: 4

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.

Subjektive Ergebnisse: 0

Sie arbeiten ohne ein konkretes Ziel. Sie sind mehr mit Ihren Prozessen und Abläufen beschäftigt.

## A03 - Persönliche Beteiligung

CAPTain Ergebnisse: 2

Sie arbeiten nicht konsequent persönlich an fachlich-inhaltlichen Aufgabenstellungen. Sie sagen anderen, was zu tun ist.

Subjektive Ergebnisse: 0

Sie arbeiten nicht konsequent persönlich an fachlich-inhaltlichen Aufgabenstellungen. Sie sagen anderen, was zu tun ist.

## 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: 1

Sie achten wenig auf Ordnung und Systematik, sind dafür aber sehr flexibel.

## A05 - Detailorientierung

CAPTain Ergebnisse: 1

Sie interessieren sich nicht für Details. Sie geben sich mit einem allgemeinen Überblick zufrieden und arbeiten auch mit Grobinformationen.

Subjektive Ergebnisse: 2

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

## A06 - Arbeitstempo

CAPTain Ergebnisse: 3

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: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 3

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

**A08 - Selbstständigkeit**

CAPTain Ergebnisse: 5

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

Subjektive Ergebnisse: 3

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

**A09 - Arbeitsplanung**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 1

Sie sind sehr praktisch orientiert und handeln spontan. Sie konzentrieren sich auf das Gegenwärtige und unmittelbar Naheliegende.

**A10 - Bedürfnis nach Abwechslung**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 10

Sie brauchen stets etwas Neues, mit dem Sie sich beschäftigen können. Für Routinearbeit sind Sie nicht geeignet, dazu fehlen Geduld und Interesse.

**A11 - Beständigkeit**

CAPTain Ergebnisse: 0

Sie legen keinen Wert darauf, angefangene Arbeiten persönlich zu Ende zu führen.

Subjektive Ergebnisse: 4

Sie führen nicht alle Arbeiten persönlich zu Ende.

**B01 - Führungsstärke**

CAPTain Ergebnisse: 5

Sie nehmen eine aktiv-gestaltende Rolle ein, wenn es darum geht, gemeinsam Angelegenheiten zu entscheiden und Dinge voranzutreiben.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie nehmen eine aktiv-gestaltende Rolle ein, wenn es darum geht, gemeinsam Angelegenheiten zu entscheiden und Dinge voranzutreiben.

**B02 - Delegation**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 10

Sie wollen sich mit keinem Detail selbst beschäftigen, sondern nur delegieren und steuern. Sie vermeidet möglicherweise jede direkte persönliche Verantwortung für die Richtigkeit der Ergebnisse.

**B03 - Einflussnahme**

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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

**B04 - Autoritätsorientierung**

CAPTain Ergebnisse: 2

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

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: 10

Sie treffen schnelle Entscheidungen und gehen dabei auch Risiken ein.

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: 7

Sie treten erkennbar für Ihre Überzeugung und Interessen ein, auch wenn dies zu Konflikten führt. Sie müssen sich aber nicht immer 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: 3

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

Subjektive Ergebnisse: 0

Sie haben keine erkennbaren Ambitionen und kein Bedürfnis, sich mit anderen zu messen.

**D03 - Selbstbeherrschung**

CAPTain Ergebnisse: 8

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

Subjektive Ergebnisse: 8

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: 6

Sie haben den Ehrgeiz und Einfluss, Neuerungen voranzutreiben.

Subjektive Ergebnisse: 5

Sie haben den Ehrgeiz und Einfluss, Neuerungen voranzutreiben.

**D05 - Realisierer/in**

CAPTain Ergebnisse: 1

Sie berücksichtigen die bereichsübergreifenden Zusammenhänge und achten auf Wechselwirkungen.

Subjektive Ergebnisse: 2

Sie berücksichtigen die bereichsübergreifenden Zusammenhänge und achten auf Wechselwirkungen.

**D06 - Fitness**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 7

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

**E01 - Bedürfnis nach Konsens**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive 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.

**E02 - Anerkennungsbedürfnis**

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 5

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

**E03 - Bedürfnis nach Aufmerksamkeit**

CAPTain Ergebnisse: 9

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

Subjektive Ergebnisse: 10

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

**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: 2

Es ist Ihnen nicht wichtig, einer Gruppe anzugehören. Sie sehen sich als unabhängiges Individuum.

**E06 - Kooperation**

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 1

Sie passen sich in Ihrer Arbeitsweise nicht gerne an andere an.

**F01 - Führungsrolle**

CAPTain Ergebnisse: 5

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: 7

Sie spielen in der gemeinschaftlichen Gestaltung der Zusammenarbeit meist eine 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: 1

Sie haben keine persönlichen Anlagen für verkäuferische Aufgaben.

**F04 - Kreativität**

CAPTain Ergebnisse: 7

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: 8

Sie sind auf die persönliche Ermutigung und Unterstützung durch Ihre Führungskraft und Ihre Kollegen angewiesen.

**F06 - Gründlichkeit**

CAPTain Ergebnisse: 4

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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

## **F07 - Aktivitätsniveau**

CAPTain Ergebnisse: 6

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

Subjektive Ergebnisse: 4

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

## **F08 - Technische Orientierung**

CAPTain Ergebnisse: 1

Technische Themen spielen für Sie bei Ihrer Arbeit keine Rolle.

Subjektive Ergebnisse: 2

Technische Themen spielen für Sie bei Ihrer Arbeit keine Rolle.

## **F09 - Selbstvertrauen**

CAPTain Ergebnisse: 7

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

Subjektive Ergebnisse: 8

Sie demonstrieren sehr großes Selbstvertrauen. Sie lassen Kritik kaum zu, weder an Ihren Fähigkeiten noch an Ihrem Status.

## **F10 - Kontaktfreude**

CAPTain Ergebnisse: 3

Sie arbeiten gerne allein. Andere Menschen stören Sie eher bei der Arbeit. Sie brauchen Ihre Rückzugsmöglichkeiten.

Subjektive Ergebnisse: 1

Sie arbeiten gerne allein. Andere Menschen stören Sie eher bei der Arbeit. Sie brauchen Ihre Rückzugsmöglichkeiten.

Musterauswertung  
CAPTain Advanced Schüler

Name: @ JgY Ai ghYf

Durchgeführt am: φφφ

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

**Kombination der Faktoren**

Einstellung zur Arbeit, Beständigkeit

**Chance und/oder Risiko**

Geringe Motivation für die Arbeit. Führt wenig zu Ende.

**Kombination der Faktoren**

Einstellung zur Arbeit, Ambitionen

**Chance und/oder Risiko**

Setzt sich bei der Arbeit wenig ein und hat kein Bedürfnis, mit anderen zu wetteifern.

**Kombination der Faktoren**

Arbeitsplanung, Detailorientierung

**Chance und/oder Risiko**

Die Person erarbeitet vor allem Grobkonzepte.

**Kombination der Faktoren**

Arbeitsplanung, Bedürfnis nach Konsens

**Chance und/oder Risiko**

Lässt sich im Denken von Gefühlen beeinflussen.

**Kombination der Faktoren**

Selbstbehauptung, Bedürfnis nach Konsens

**Chance und/oder Risiko**

Verfügt über große Motivationskraft.

Musterauswertung  
CAPTain Advanced Schüler

Name: Š ā ^ Á ˇ • ¢ !

Durchgeführt am: ¢ ¢ ¢

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.