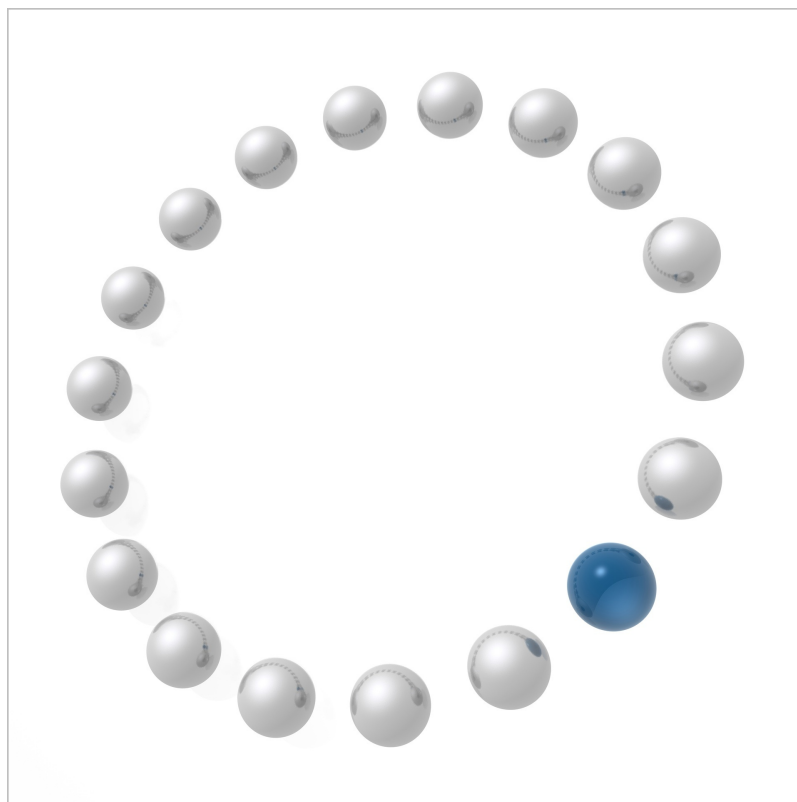


# CAPTain | compact



## Max Muster

Version: CAPTain Hochschüler  
durchgeführt am: 12.07.2012

## Inhalt

	Seite
Einleitung	3
Was leistet CAPTain compact?	
Wie kann ich CAPTain compact nutzen?	
Testergebnisse	4
Fähigkeitspotenziale	13
Nutzen der Testergebnisse bei der Suche und Auswahl einer Arbeitsstelle	15

## Einleitung

### Was leistet CAPTain compact?

Die CAPTain-Analyse beschreibt das für Sie typische Verhalten am Arbeitsplatz. Die von CAPTain erfassten Merkmale sind nachweislich relevant für die tägliche Praxis. Im Gegensatz zu normalen Persönlichkeitstests kann CAPTain bis zu 50 % des Berufserfolges vorhersagen. Die anderen 50 % hängen z. B. vom Fachwissen, der Motivation, der Intelligenz und dem richtigen Rollen- und Aufgabenverständnis ab. Diese Faktoren sollten ebenfalls bei der Gesamtbeurteilung berücksichtigt werden.

Ein Verhaltensmuster wurde einmal erlernt und bleibt dann relativ stabil und konstant. Wenn es notwendig ist, kann es jedoch durchaus verändert und entwickelt werden. Verändert sich das Verhalten nachhaltig, z. B. aufgrund von Personalentwicklungsmaßnahmen oder eines Jobwechsels, so wird das von CAPTain erfasst.

Die CAPTain-Auswertung ist erst einmal wertfrei und rein beschreibend. Eine Bewertung kann anhand eines Anforderungsprofils für eine konkrete Position vorgenommen werden.

CAPTain beschreibt das aktuelle Verhalten im Berufsalltag. Es kann sein, dass Sie sich an manchen Stellen anders sehen. Ursachen dafür können Wunschdenken oder aber ein durch Erfahrungen aus dem Privatleben oder früheren Arbeitsanforderungen geprägtes Selbstbild sein.

### Wie kann ich CAPTain compact nutzen?

Der Bericht von CAPTain compact ist so gestaltet, dass jeder ihn versteht. Sowohl Personaler als auch Sie selbst erkennen in dem Bericht und den anschaulichen Grafiken sofort, wo die Stärken und Schwächen liegen.

Vergleichen Sie die Testergebnisse mit Ihren Erwartungen an einen Job. Welche Verhaltenskompetenzen erfordert das Anforderungsprofil? Bitte beachten Sie bei dem Vergleich von Testergebnissen und Stellenanforderungen, dass Extremwerte in der Regel nicht besonders gut sind.

Wo finden Sie sich gut erkannt? Wo sehen Sie sich womöglich anders? Gibt es blinde Flecken oder Missverständnisse? Wo spielt der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine Rolle?

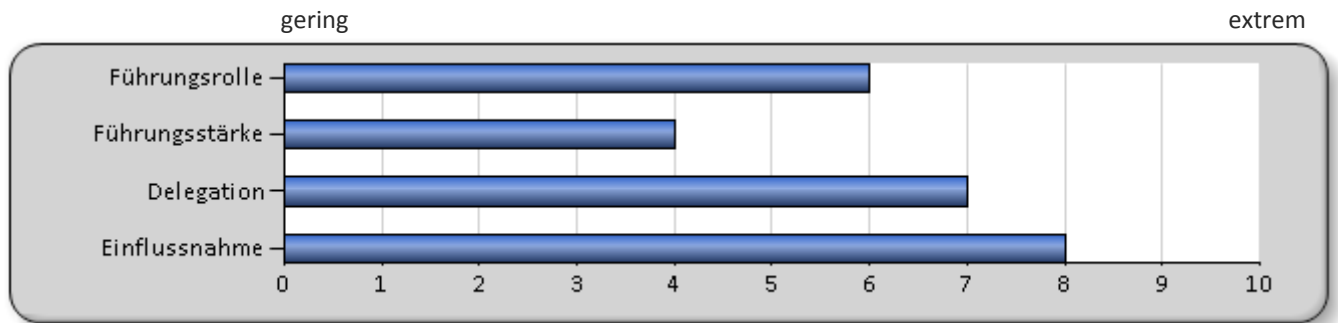
Machen Sie sich klar, für welche Stellenanforderungen welche speziellen Verhaltenskompetenzen günstig sind und erwartet werden.

## Testergebnisse

Die Testergebnisse sind nicht unbedingt umso besser zu bewerten, je höher sie ausfallen. Je nach Stellenanforderung können auch mittlere oder sogar niedrigere Werte optimal sein. Nicht selten sind jedoch sehr gering oder extrem stark ausgeprägte Verhaltensmerkmale eher kontraproduktiv.

## Führungsverhalten

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



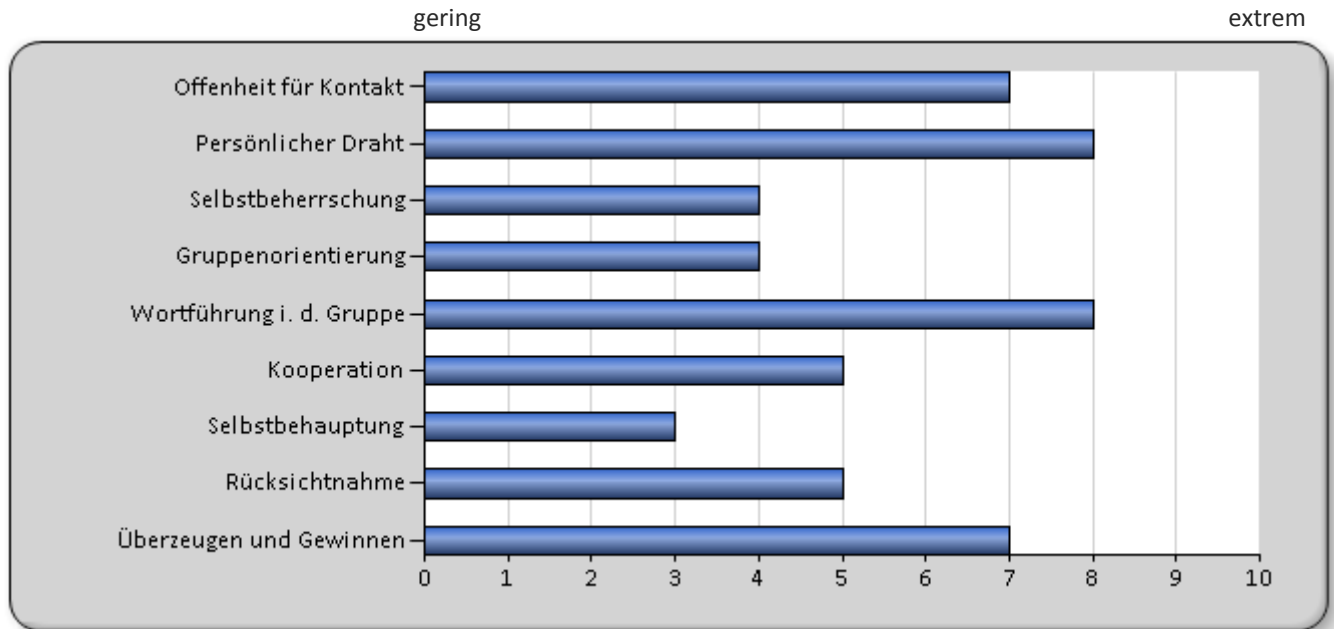
Sie fühlen sich verantwortlich für das Team und dessen Arbeit.

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

Nicht selten übertragen Sie Aufgaben an andere. Auch wenn Sie sich mit einigen Themen intensiv selbst beschäftigen. Sie fühlen sich dann auch für die konkrete Arbeitsweise der anderen verantwortlich und wollen mit häufigen Anweisungen und Ratschlägen deren Arbeit anleiten und steuern. Bei Kollegen/-innen, die besonders kompetent und motiviert sind, werden Sie mit Ihrer häufigen Einflussnahme wahrscheinlich auf Dauer auf Widerstand stoßen.

## Umgangsstil und Zusammenarbeit

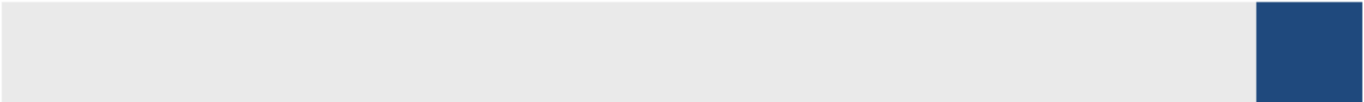
Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



Sie sind jederzeit ansprechbereit. Sie werden meist im direkten persönlichen Kontakt wirksam. Mit allen einen guten persönlichen Draht zu finden, ist Ihnen ein großes Bedürfnis. 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. Das Team akzeptiert Ihre authentische aber situationsangemessene Art sich einzubringen.

Keinen besonderen Wert legen Sie darauf, der Gruppe anzugehören, sondern Sie sehen sich eher als autonomes Individuum. In der Gruppensituation wollen Sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie sind kommunikativ sehr präsent und haben immer etwas zu sagen.

Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Ihnen wichtig. Deshalb engagieren Sie sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

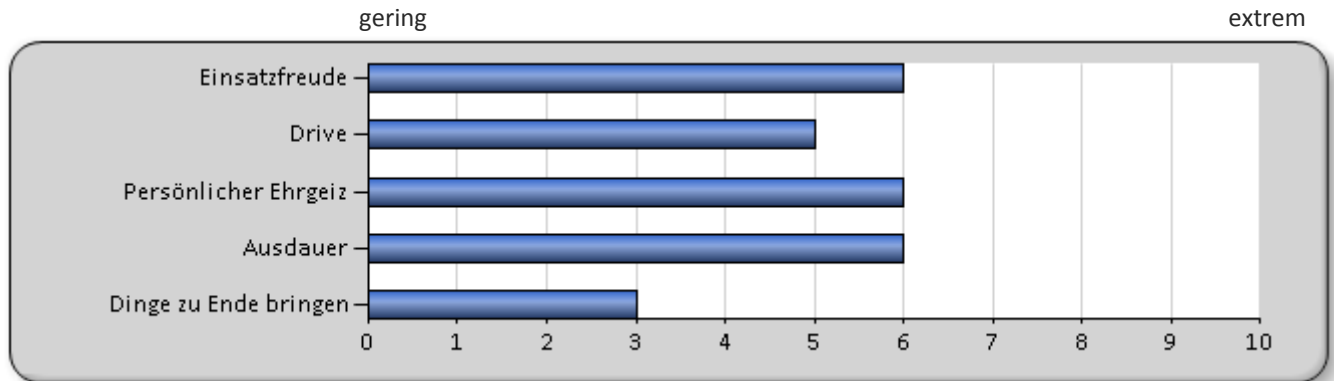


Ihre persönlichen Vorstellungen stellen Sie schon einmal zurück, wenn sich dadurch Spannungen vermeiden lassen. Gleichzeitig liegt Ihnen auch an zwischenmenschlicher Rücksichtnahme und Konsens. Auch in schwierigen Situationen soll es ein gutes Miteinander geben. Sie sind kompromissbereit und stören den Konsens in der Gruppe nicht. Durch Ihr gleichzeitiges zwischenmenschliches Interesse sind Sie jemand, der im Team auch gegenseitige Rücksichtnahme und den menschlichen Zusammenhalt fördert.

Sie sind aktiv und ambitioniert und haben keine Scheu, sich und Ihr Thema zu präsentieren.

## Einstellung zur Arbeit und Ambitionen

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:

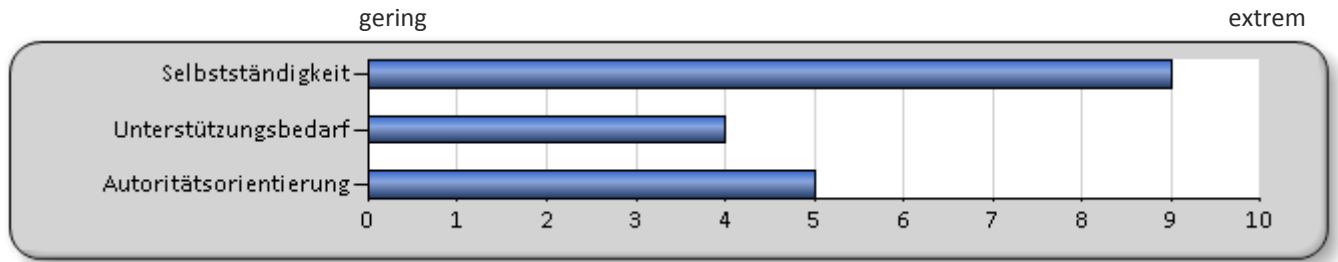


Sie zeigen eine normale Einsatzfreude. Gleichzeitig treiben Sie die Dinge konsequent voran. Sie wollen persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Sie wollen Ihre Arbeit gut machen, vielleicht auch einmal besser als andere. Sich ehrgeizig in den Vordergrund drängen wollen Sie jedoch nicht.

Auch schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgen Sie - aber nicht unbegrenzt. Denn Sie wollen in einem überschaubaren Zeitraum zu einem Abschluss kommen. Gleichzeitig sind Sie nicht der-/diejenige, der/die die Dinge persönlich zu einem Ende bringt. Sie stoßen an, was andere weiterführen müssen. Manches erledigt sich für Sie auch von allein.

## Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



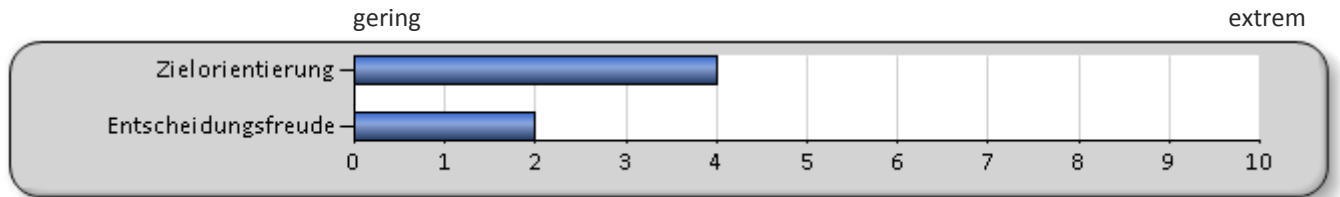
Sie wissen selbst, was richtig ist, ergreifen selbstständig die Initiative und legen eigenständig die Richtung fest. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigen Sie wenig.

Sie halten gern Kontakt zu Ihrer Führungskraft und orientieren sich an deren Erwartungen.



## Zielorientierung und Entscheidungsfreude

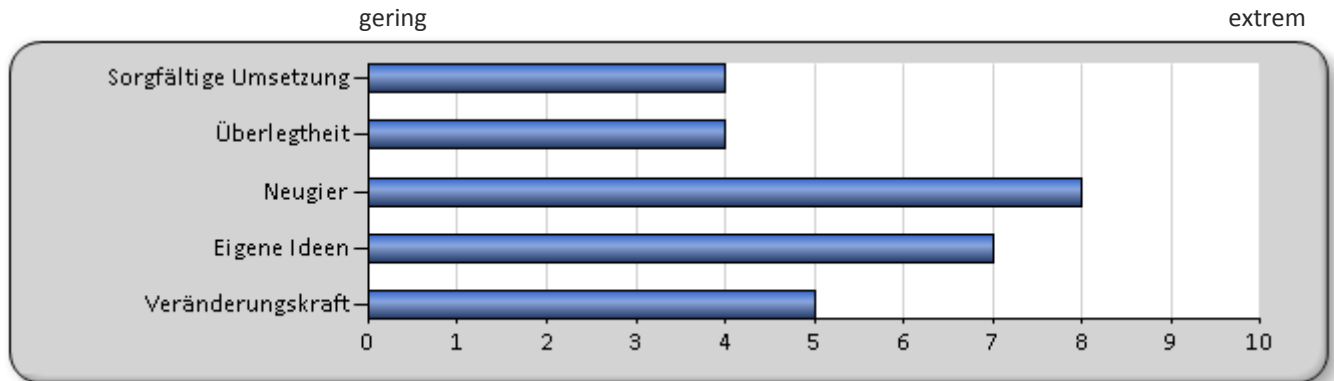
Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



Sie arbeiten meistens nicht direkt auf konkrete Ziele hin. Die Art der Vorgehensweise steht mehr im Vordergrund. Bei Entscheidungen sind Sie sehr vorsichtig. Sie lassen sich sehr viel Zeit, bevor Sie sich festlegen. Am liebsten überlassen Sie die Entscheidungen anderen.

## Pragmatismus und Kreativität

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:

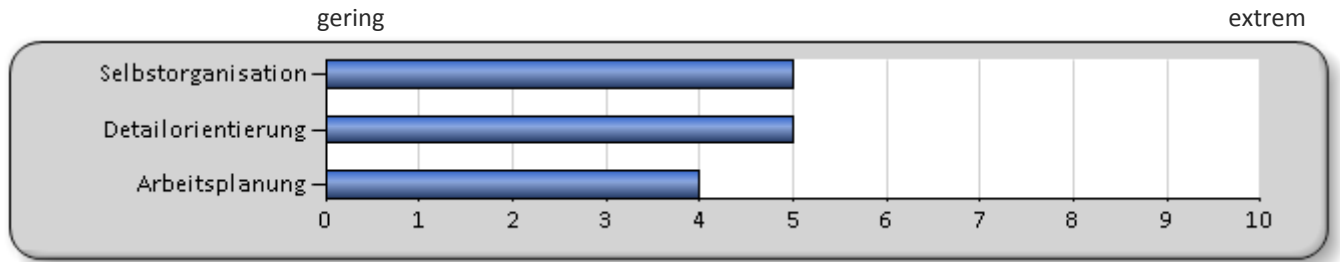


Bei Ihrer Tätigkeit berücksichtigen Sie auch bereichsübergreifende Zusammenhänge. Sie sind dabei pragmatisch veranlagt. Sie überlegen und wägen ab und schreiten dann zur Tat.

Ihr Bedürfnis nach neuen Impulsen ist sehr hoch. Sie suchen das Neue. Für Routinearbeit fehlt Ihnen Geduld und Interesse. Gleichzeitig haben Sie ein hohes Potenzial für eigenes kreatives Denken. Sie entwickeln Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann. Für die Einführung von Neuerungen setzen Sie sich ein, auch schon einmal gegen Widerstände. Manchmal sind Sie ein Motor für Veränderung.

## Systematik und Genauigkeit

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:

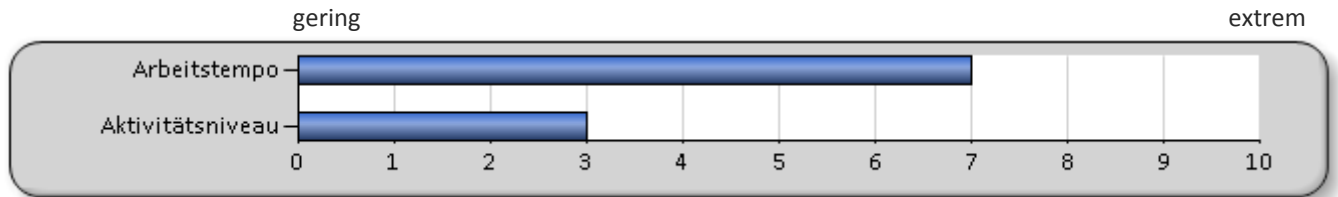


Sie arbeiten systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Dabei legen Sie Wert auf Details und achten auf die inhaltliche Richtigkeit.

Aufgaben, die Sie aufgrund Ihrer Erfahrung ohne großes Nachdenken erledigen können, sind Ihre Stärke. Ausgesprochen analytische Tätigkeiten liegen Ihnen weniger.

## Aktivität

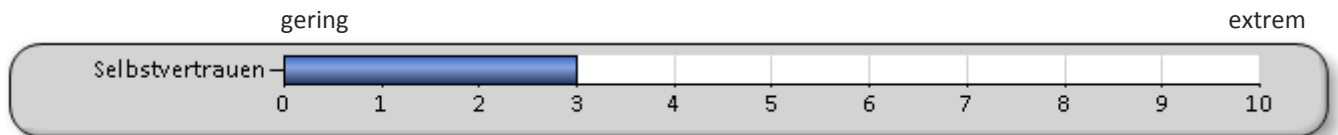
Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



Sie arbeiten schnell und erledigen viele Dinge in einem kurzen Zeitraum. Sie erledigen nicht gerne viele Dinge parallel und arbeiten meist eins nach dem anderen ab.

## Selbstvertrauen

Folgende typische Verhaltensmuster hat CAPTain compact für Sie ermittelt:



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

## Fähigkeitspotenziale

*Aufgrund der aktuellen Fähigkeiten sind folgende Potenzialaussagen möglich:*

*Fähigkeitspotenziale für Führung erkennt man daran, dass eine Person in entsprechenden Situationen bereits die Führungsrolle übernimmt, für andere Entscheidungen trifft und sie mit Ratschlägen und Hinweisen steuert.*

Ihre Fähigkeitenpotenziale für Führung sind in mittlerem Maße ausgeprägt. Eine Weiterentwicklung in diese Richtung bietet sich unter Umständen an.

Ideal wäre für Sie heute eine Führungsrolle, bei der Sie erkennbar die Gesamtverantwortung übernehmen, die Kollegen/-innen aber eher als Rat- und Hinweisgeber/-in steuern. Wahrscheinlich sind Sie bei Aufgaben am wirksamsten, bei denen Sie coachen und unterstützen können.

*Fähigkeitspotenziale für Sales und Marketing erkennt man vor allem daran, dass eine Person kontaktfreudig ist, sich und ihr Thema – auch in einer Gruppe – gerne präsentiert, überzeugen und motivieren kann und den Ehrgeiz zeigt, zu den Besten zu gehören.*

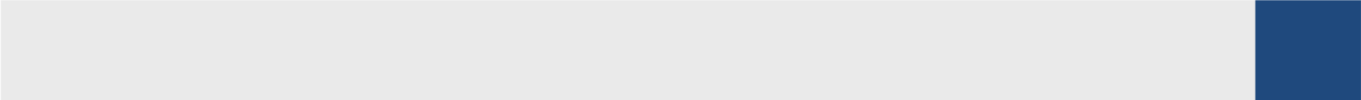
Ihre Fähigkeitenpotenziale für Sales und Marketing sind im mittleren Maße ausgeprägt. Es gibt einige Voraussetzungen, die eine Entwicklung in diese Richtung ermöglichen. Ihre Motivation dazu sollte jedoch abgeklärt werden. Zudem sind noch mehrere Entwicklungsschritte notwendig.

Ihre Stärke liegt darin, zu anderen einen positiven Draht aufzubauen und Menschen für sich zu gewinnen. Aufgaben, bei denen es im zwischenmenschlichen Umgang allein um nüchterne Professionalität geht, passen weniger zu Ihnen. Diese Aussage zur Art der Kontaktgestaltung ist nicht ausschließlich für Aufgaben in Sales und Marketing relevant, sondern beschreibt auch generell, wie Sie die Beziehung zu Menschen in Ihrer Arbeitsumgebung gestalten.

*Fähigkeitspotenziale für eine Spezialisten-/Expertenfunktion erkennt man vor allem daran, dass eine Person überlegt und strukturiert sowie sorgfältig und genau vorgeht. Sie will, dass ihre Arbeitsergebnisse Hand und Fuß haben.*

Ihre Fähigkeitenpotenziale für eine Spezialisten-/Expertenfunktion sind stark ausgeprägt. Für eine Entwicklung in diese Richtung gibt es gute Voraussetzungen.

Ihnen kann man gut Aufgabenstellungen übertragen, bei denen es darauf ankommt, die fachlich-inhaltlichen Aspekte im Blick zu haben und systematisch zu verfolgen.



*Wesentliche Aspekte der beruflichen Lern- und Entwicklungsorientierung eines Menschen sind, dass er/sie offen für neue Formen des Arbeitens und der Kooperation ist, die Verantwortung für seine/ihre persönliche Entwicklung übernimmt, strukturiert vorgeht, an seinen/ihren Erfolg glaubt und sich von der Unsicherheit des Erfolges und möglichen Rückschlägen nicht entmutigen lässt.*

Es ist anzunehmen, dass Sie mit entsprechender Anregung und Unterstützung Ihre Kompetenzen selbstständig weiterentwickeln werden.

# Vier Schritte zum passenden Job

Wie Sie die Assessment-Ergebnisse für Ihre Bewerbungen nutzen können

## 1 Erstellen Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil

Aus den Ergebnissen des Online-Assessments erkennen Sie Ihre berufliche Grundrichtung und Ihre fachunabhängigen Verhaltenskompetenzen.

Tragen Sie nun Ihre hoch ausgeprägten und Ihre gering ausgeprägten Verhaltensmerkmale in einer Liste zusammen. Beachten Sie dabei, hoch ausgeprägt bedeutet nicht zwangsläufig gut und gering ausgeprägt nicht zwangsläufig schlecht. Wählen Sie insgesamt ca. zehn Verhaltensmerkmale aus, die Sie insgesamt gut beschreiben.

## 2 Beschreiben Sie Ihre ideale Stelle

Welche Ihrer aufgelisteten Verhaltenskompetenzen möchten Sie auf jeden Fall in Ihre zukünftige Stelle einbringen? Was können Sie nicht so gut und sollte von Ihnen weniger verlangt werden? Daraus ergibt sich das für Sie ideale Stellenprofil (ohne die fachlichen Anforderungen).

## 3 Studieren Sie Stellenanzeigen gezielt

Gleichen Sie die Stellenangebote dahingehend ab, inwieweit die dort genannten Aufgaben und Arbeitsbedingungen mit Ihrer idealen Stelle übereinstimmen und bewerben Sie sich darauf gezielt.

In manchen Stellenanzeigen werden keine Soft Skills genannt. Können Sie vielleicht selbst aus der Tätigkeitsbeschreibung ableiten, welche fachunabhängigen Fähigkeiten notwendig sein könnten? Überprüfen Sie Ihre Vermutung im Vorstellungsgespräch!

## 4 Gestalten Sie das Bewerbungsgespräch aktiv

Stellen Sie sich in Ihrer schriftlichen Bewerbung und im Vorstellungsgespräch mit Ihrem Kompetenzprofil vor. Bereiten Sie sich auf das Bewerbungsgespräch vor, indem Sie Beispiele parat haben, wann und wie Sie Ihre fachunabhängigen Kompetenzen bereits gezeigt haben. Fragen Sie Ihre Gesprächspartner auch danach, wie Sie Ihre persönliche Arbeitsweise und Ihre sozialen Kompetenzen auf der Stelle erfolgreich nutzen könnten. Wenn die Personalabteilung es Ihnen im ersten Gespräch noch nicht konkret sagen kann, fragen Sie im zweiten Gespräch mit der Fachabteilung erneut! Zeigen Sie dadurch, dass Ihnen diese wichtig sind.

Wenn Sie Ihren Bericht interessant und nützlich finden, freuen wir uns, wenn Sie unser Angebot auf [www.deinepotenziale.de](http://www.deinepotenziale.de) weiterempfehlen als

