



BRÖKER+PARTNER

**CAPTain**  
**Computer Aided Personnel Test Answers**  
**Inevitable**

# Der Arbeits- und Leistungsstil wird mittels Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung beschrieben



## ANWENDUNGSBEREICHE DES CAPTain

- CAPTain ist ein computergestütztes Personalbeurteilungsverfahren, das durch eine Analyse von Selbstauskünften über Verhaltenspräferenzen, eine Selbsteinschätzung und eine Fremdeinschätzung den Arbeits- und Leistungsstil einer Person schnell, zuverlässig und objektiv beschreibt.
- CAPTain misst den Arbeits- und Leistungsstil, d. h. die Art und Weise, wie Personen sachliche Aufgabenstellungen lösen, mit Mitarbeitern und Kunden umgehen und sich im Team verhalten.

CAPTain hat sich in vielen Aufgabenbereichen bewährt. Der Test wird eingesetzt bei:

- Assessment Center
- Auswahl von Fach- und Führungskräften
- Coaching
- Development Center
- eRecruiting
- Erfolgskontrolle von PE-Maßnahmen
- Führungskräfteentwicklung
- Internationaler Personalentwicklung
- Manager Audit
- Outplacement
- Potenzialanalyse
- Trainingsbedarfsanalyse
- Vertrieboptimierung
- Vertriebstraining

# CAPTain misst relativ zu aufgestellten Anforderungsprofilen und mit Hilfe einer speziellen Fragetechnik



## QUALITÄTSMERKMALE

### Alleinstellungs- merkmal

Durch eine spezielle Fragetechnik sowie eine arbeitspsychologische Analyse der erhobenen Selbstauskünfte können mögliche Manipulationstendenzen weitgehend ausgeschaltet werden.

### Anwendung

CAPTain liefert eine qualifizierte Einschätzung des tatsächlichen Arbeits- und Leistungsverhaltens, die mit Selbsteinschätzungen verglichen werden kann. Testergebnisse werden in Aussagen zu praxisnahen Themenbereichen zusammengefasst. Der Test unterscheidet dabei zwischen dem objektiven, tatsächlichen Verhaltensstil und subjektiven Wunsch- und Idealvorstellungen.

### Konstruktion

Im Gegensatz zu vielen anderen Testverfahren misst der CAPTain die Probanden relativ zu den aufgestellten Kriterien. Bewertungsmaßstab ist keine Vergleichsgruppe sondern das stellen- oder funktionspezifische Anforderungsprofil. Die Methode des Paarvergleichs vermag darüberhinaus in den Items realitätsnahe Entscheidungssituationen des Alltags abzubilden.

### Gütekriterien

Der Reliabilitäts-Mittelwert der CAPTain-Skalen liegt mit  $r = .64$  in einem guten Bereich. In umfangreichen Studien konnte eine gute kriterienbezogene und prognostische Validität nachgewiesen werden.

# Der CAPTain misst Verhaltensdispositionen im Arbeits- und Leistungsbereich in 6 Kategorien mit 38 Dimensionen



## INHALT UND GEGENSTAND DES CAPTain

### Arbeitsleistung

Einstellung zur Arbeit • Zielorientierung • Persönliche Beteiligung\* • Selbstorganisation • Detailorientierung • Arbeitstempo • Ausdauer • Selbständigkeit • Arbeitsplanung • Bedürfnis nach Abwechslung • Beständigkeit

### Entscheidungsfindung

Entscheidungsfreude

### Teamverhalten

Bedürfnis nach Konsens • Anerkennungsbedürfnis • Bedürfnis nach Aufmerksamkeit • Kontaktorientierung • Gruppenorientierung • Kooperation

### Persönlichkeit

Selbstbehauptung • Ambitionen • Selbstbeherrschung • Veränderungskraft • Realisierer • Fitness

### Basisbereiche

Führungsrolle • Grundlagen für Führung • Grundlagen für Verkauf • Kreativität • Unterstützungsbedarf • Gründlichkeit • Aktivitätsniveau • Technische Orientierung • Selbstvertrauen • Teamfähigkeit

### Führungseigenschaften

Führungsstärke\* • Delegation\* • Einflussnahme\* • Autoritätsorientierung

\* Einige Skalen sind unterschiedlich zu interpretieren, je nachdem ob es sich um die CAPTain-Version für Führungskräfte, Verkäufer/Berater oder Fachkräfte/Studenten handelt.

# Die Ergebnisse werden übersichtlich in einem grafischen Profil dargestellt



## DARSTELLUNGSMÖGLICHKEITEN DER ERGEBNISSE I

Version : Führung



Name : Paul Test

Beendet : 2002-10-23 21:26

Firma : XY

Profil : Hauptabteilungsleiter (68%)

0-10 = Analyse-Ergebnisse  
0-10 = Subjektive Ergebnisse

= Hohe Priorität

= Mittlere Priorität

ARBEITSLAISTUNG		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A1 Einstellung zur Arbeit	nützlichkeitsorientiert	.	.	.	.	.	.	.	7	8	.	.	sehr einsatzfreudig	
A2 Zielorientierung	wenig zielorientiert	.	.	.	.	.	.	6	.	.	9	.	sehr zielorientiert	
A3 Persönliche Beteiligung	lässt andere arbeiten	.	.	.	3	.	.	.	7	.	.	.	will alles selber tun	
A4 Selbstorganisation	flexibel, anlaßbezogen	.	.	2	.	.	5	.	.	.	.	.	sehr systematisch	
A5 Detailorientierung	an Details nicht interessiert	.	1	.	.	4	.	.	.	.	.	.	Details im Mittelpunkt	
A6 Arbeitstempo	nimmt sich Zeit	.	.	.	.	.	5	.	.	.	.	10	arbeitet sehr schnell	
A7 Ausdauer	ungeduldig	.	.	.	.	.	.	.	7	8	.	.	ausdauernd	
A8 Selbständigkeit	will exakte Vorgaben	.	.	.	.	.	.	.	7	9	.	.	will keine Vorgaben	
A9 Arbeitsplanung	praktisch, spontan	.	.	.	.	.	5	6	.	.	.	.	theoretisch, planerisch	
A10 Bedürfnis nach Abwechslung	bleibt beim Alten	.	.	.	.	.	5	.	.	8	.	.	braucht Abwechslung	
A11 Beständigkeit	führt wenig zu Ende	.	.	.	.	4	.	.	.	8	.	.	beendet die Aufgaben immer	
<b>FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN</b>														
B1 Führungsstärke	führt nicht	.	.	.	.	.	5	.	.	.	.	9	.	autoritär, dominant
B2 Delegation	delegiert nicht	.	.	.	.	.	.	.	.	8	.	10	.	delegiert sehr
B3 Einflußnahme	wenig Einflußnahme	.	.	.	.	.	.	6	.	8	.	.	.	sehr viel Einflußnahme
B4 Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig	.	.	.	3	.	.	6	.	.	.	.	.	an Autoritäten orientiert

### Grafische Übersicht

Auf einen Blick ist zu erkennen, wie stark einzelne Merkmale ausgeprägt sind, wo tatsächlicher Verhaltensstil und subjektive Wunsch- und Idealvorstellungen voneinander abweichen und inwiefern der Kandidat dem Anforderungsprofil entspricht.

# Zusätzlich werden die Ergebnisse und ihre Bedeutung in einem Bericht zusammengefasst



## DARSTELLUNGSMÖGLICHKEITEN DER ERGEBNISSE II

### CAPTain Online

Name : Paul Test



Beendet : 2002-10-23 21:15

Firma : XY

#### Führungsverhalten

Sie übernehmen deutlich eine Führungsrolle mit Gesamtverantwortung und direkter Einflußnahme. Bei Fragen, die das Team betreffen, steuern Sie die Diskussion. Ihr Wort hat Gewicht, ohne daß Sie dominieren. Ihre Tätigkeit besteht darin, Aufgaben und Kompetenzen zu delegieren und den Überblick zu bewahren. Entsprechend arbeiten Sie durch andere. Sie fühlen sich auch verantwortlich für das, was andere tun und nehmen Einfluß auf ihre Arbeitsweise, ohne sich jedoch in alles einmischen zu müssen.

#### Umgangsstil und Zusammenarbeit

Sie sind jederzeit ansprechbar. Sie werden meist im direkten persönlichen Kontakt wirksam. Soziale Kontakte zu knüpfen, fällt Ihnen sehr leicht. Denn Sie haben ein großes Bedürfnis, mit allen gut auszukommen. In der Gruppe melden Sie sich zu Wort und können auch einmal im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Normalerweise sind Sie offen und unkompliziert in Ihren Gefühlsäußerungen, stellen sich aber immer auf die Situation ein und wissen Privates von der Arbeit zu trennen. Ihre persönlichen Vorstellungen machen Sie deutlich, auch wenn andere anderer Meinung sind. Denn Sie wollen sich durchsetzen, nicht jedoch um jeden Preis. Gleichzeitig liegt Ihnen an guten persönlichen Beziehungen. Auch in schwierigen Situationen soll der gute persönliche Draht nicht reißen. Ein sehr starkes Bedürfnis haben Sie, zur Gruppe zu gehören und in ihr aufgehoben zu sein. Sie brauchen die Gemeinschaft, um sich wohlfühlen. Die gegenseitige fachliche Unterstützung im Team ist Ihnen wichtig. Deshalb engagieren Sie sich für Kooperation und Zusammenarbeit.

### Zusammenfassende Beurteilung

Einzelne Testergebnisse sind zu einem Bericht zusammengefasst. Die Themen des Berichts können auf Wunsch unternehmensspezifischen Erfordernissen angepasst werden.



## BRÖKER+PARTNER Unternehmensberatung GmbH

Barmbeker Straße 4  
22303 Hamburg  
+49 40 68 94 53-0  
[www.broeker-partner.de](http://www.broeker-partner.de)  
[info@broeker-partner.de](mailto:info@broeker-partner.de)

