



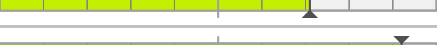





Azubi Tech komplex Z 105  PR 71

DIMENSIONEN	Z	PR
Abstraktes Problemlösen	80 	2
Technisch-Mechanisches Verständnis	104 	66
Bearbeitungsgeschwindigkeit	124 	99
Berufliche Leistungsmotivation	105 	69
Offenheit für Erfahrungen	106 	71
Soziale Kompetenz	114 	92
Gewissenhaftigkeit	100 	49
Integrität	108 	78

Z (Z-Wert): Standardwert im Wertebereich 70-130 (mit M=100, SD=10); PR (Prozentrang): Anteil in Bezugsgruppe mit einem Wert, der maximal ebenso hoch ist. Weitere Informationen zu Ergebnisinterpretation finden Sie auf der letzten Seite dieses Berichts. Bitte beachten Sie, dass das Verständnis der in diesem Bericht verwendeten Indikatoren eine Voraussetzung für die korrekte Interpretation der Ergebnisse ist.

Abstraktes Problemlösen

Z 80  PR 2

Kandidaten mit hohen Testwerten in dieser Dimension sind in der Lage, logisch und formal abstrakt zu denken. Sie können sowohl gegebene Informationen verarbeiten als auch folgerichtig Schlussfolgerungen ableiten.

In der Dimension Abstraktes Problemlösen ist der Kandidat/die Kandidatin weniger leistungsfähig als die meisten anderen Kandidaten. Bei der Konfrontation mit abstrakten Problemlöseaufgaben fiel es ihm/ihr schwer, die richtige Lösung zu identifizieren. Dabei hat er/sie mehr Zeit benötigt als andere Kandidaten oder es sind ihm/ihr mehr Fehler unterlaufen.

Technisch-Mechanisches Verständnis

Z 104  PR 66

Kandidaten, die in diesem Verfahren hohe Werte erzielen, verfügen über gute Kenntnisse in den Bereichen Physik und Mechanik. Sie sind in der Lage, allgemeine naturwissenschaftliche Problemstellungen zu lösen. Diesem Aspekt kommt insbesondere im gewerblich-technischen Berufsbereich große Bedeutung zu.

Der Kandidat/Die Kandidatin verfügt im Vergleich zu anderen Kandidaten über sehr gute Kenntnisse in den Bereichen Physik und Mechanik. Allgemeine naturwissenschaftliche Problemstellungen löst er/sie problemlos. Personen mit vergleichbaren Werten eignen sich insbesondere für technische und anspruchsvolle gewerbliche Tätigkeiten.

Bearbeitungsgeschwindigkeit

Z 124  PR 99

Kandidaten, die Informationen zügig und akkurat verarbeiten, beenden Routineaufgaben schnell und folgerichtig. Ihr Arbeitsstil ist effizient und angemessen.

Dem Testergebnis nach verfügt der Kandidat/die Kandidatin über eine außergewöhnlich schnelle Auffassungsgabe. Er/Sie kann sich in der Regel sehr gut konzentrieren und Informationen sehr schnell und exakt erfassen. Seine/Ihre Arbeitsweise ist sorgfältig, zügig und zweckmäßig.

Berufliche Leistungsmotivation

Z 105  PR 69

Berufliche Leistungsmotivation umfasst als generelle Persönlichkeitseigenschaft verschiedene Aspekte und Verhaltenstendenzen eines Kandidaten (z. B. Aufgabenorientierung, Lernorientierung, Karriereorientierung, Initiative, Wettbewerbsorientierung). Zusammen bilden sie die individuelle allgemeine Leistungsmotivation im Arbeitskontext.

Im Vergleich zu den anderen Kandidaten ist der Kandidat/die Kandidatin sehr leistungsorientiert. Berufliche Erfolge haben einen großen Stellenwert für ihn/sie. Er/Sie setzt sich langfristige Ziele, arbeitet stetig und selbstbewusst auf diese hin und interessiert sich sehr für berufliche Fragestellungen.

Offenheit für Erfahrungen

Z 106  PR 71

Offenheit für Erfahrungen beschreibt das Interesse an und das Ausmaß der Beschäftigung mit neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension geben an, ein reges Phantasieleben zu besitzen und an vielen Dingen interessiert zu sein. Sie beschreiben sich häufig als wissbegierig, intellektuell, phantasievoll, experimentierfreudig und künstlerisch interessiert.

Der Kandidat/Die Kandidatin ist neuen Dingen und Ideen gegenüber sehr offen. Er/Sie probiert gerne neue Arbeitsmethoden aus und interessiert sich für alles Mögliche. Er/Sie ist bereit, sich mit neuen Inhalten auseinanderzusetzen und sich weiterzubilden. Positionen, in denen er/sie up-to-date bleiben muss, sind daher gut für ihn/sie geeignet. Ebenso geeignet sind auch Positionen, in denen er/sie mit einer Vielzahl an verschiedenen Personen in Kontakt treten muss.

Soziale Kompetenz

Z 114  PR 92

Kandidaten mit einer hohen Ausprägung auf dieser Skala nehmen gerne sozialen Kontakt zu ihren Mitmenschen auf und pflegen diesen. In sozialen Situationen verhalten sie sich adäquat und selbstsicher. Im Beruf arbeiten sozial kompetente Kandidaten gerne mit anderen zusammen und sind verlässliche Teammitglieder. Damit einher geht ein wohlwollendes und positives Auftreten, die Fähigkeit, sich auf andere einzustellen sowie einfühlsam und fair zu sein. Die Erreichung eigener Ziele wird mit sozial akzeptablen Mitteln sichergestellt.

Mit anderen in Kontakt zu treten, fällt dem Kandidaten/der Kandidatin dank seiner/ihrer sozialen Kompetenz leicht. Er/Sie ist in der Lage, persönliche und berufliche Kontakte zu pflegen und über die Zeit aufrechtzuerhalten.

Gewissenhaftigkeit

Z 100  PR 49

Gewissenhaftigkeit bezieht sich auf das Ausmaß an Pflichterfüllung und die Neigung zu Sorgfalt, Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension zeichnen sich dadurch aus, dass sie langfristig planen und Aufgaben zielgerichtet organisieren. Die Erledigung ihrer Pflichten schieben sie nur ungern auf. Sie sind in der Lage, sich zu disziplinierter und konzentrierter Arbeit zu motivieren. Ihre Lebensführung zeichnet sich in der Regel durch Planung und Organisation aus.

Der Kandidat/Die Kandidatin strebt danach, seine/ihre Aufgaben gewissenhaft und fehlerfrei zu bearbeiten, immer konzentriert zu bleiben und dabei pünktlich und verlässlich zu sein. In anderen Situationen versucht er/sie hingegen, schnell und effizient Ergebnisse zu liefern.

Integrität

Z 108  PR 78

Das Persönlichkeitskonstrukt "Integrität" ist im Berufsleben von großer Bedeutung. Kandidaten, die in diesem Test ein hohes Ergebnis erreicht haben, setzen sich für die Ziele des Unternehmens ein und sind Kollegen ein fairer Partner.

Das Testergebnis des Kandidaten/der Kandidatin zeugt von einem ausgeprägten Verständnis von Loyalität und Integrität. Er/Sie ist ein friedfertiger und vertrauensvoller Mensch, bedenkt stets die Ziele des Unternehmens und will jeden Schaden von seinem/ihrer Arbeitgeber fernhalten. In der Zusammenarbeit mit anderen unterstellt er/sie diesen keine unintegren Ziele. Seine/Ihre Arbeitseinstellung ist geprägt von einem gewissenhaften Vorgehen und dem Meiden von Risiken.

Allgemeine Hinweise

Dieser Test ist ein diagnostisches Verfahren, das die wichtigsten kognitiven Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften Ihrer Kandidaten misst. Der Gesamtwert bildet einen gewichteten Mittelwert der Ergebnisse der gemessenen Testdimensionen ab. Personen, die höhere Prozentränge im Test erreichen, weisen eine höhere Passung für Tätigkeiten in dem Bereich auf, für den der Test ist. Das Ergebnis der Kandidaten wird immer im Vergleich zu anderen Personen im entsprechenden beruflichen Kontext rückgemeldet. Die Ergebnismeldung in der Dimensionsübersicht wird in Form eines farbigen Balken dargestellt. Der Ergebnisbereich von 0 bis 100 bezieht sich auf den Prozentrang des Kandidaten im Vergleich zur Referenzgruppe. Der Prozentrang verdeutlicht, wie die Person im Vergleich zur Referenzgruppe abgeschnitten hat. Er zeigt, wie viele Personen der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erzielt haben. Ein Prozentrang von 70 zeigt zum Beispiel an, dass 70% der Personen in der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erreicht haben. Daraus folgt, dass 30% der Personen ein besseres Ergebnis erzielt haben. Damit können Sie also die Ergebnisse des Kandidaten im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe einschätzen.

Je höher der Wert, desto länger ist der farbige Balken. Grüne Ergebnisse zeigen ein überdurchschnittliches Ergebnis an. Umgekehrt weist ein roter Balken darauf hin, dass der Kandidat relative Schwächen in dieser Dimension zeigt und im Vergleich zur Referenzgruppe unterdurchschnittlich abgeschnitten hat. Gelbe Ergebnisse zeigen, dass das Ergebnis des Kandidaten im durchschnittlichen Bereich für diese Dimension liegt.

Der Z-Wert resultiert aus einer Transformation der Werte in eine Normalverteilung. Diese standardisierten Testwerte weisen einen Mittelwert von 100 und eine Standardabweichung von 10 auf. Die Ergebnisse werden in einem Bereich von 70 bis 130 rückgemeldet, wobei 50% der Kandidaten einen Wert von 100 oder weniger erreichen.

Bitte beachten Sie, dass der Gesamtwert des Tests jede Dimension in Bezug auf Ihre relative Bedeutsamkeit gewichtet, die für anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeiten bei denen Leistungsfähigkeit und interpersonelle Kompetenzen verlangt werden, und einem komplexeren Algorithmus unterliegt als einem einfachen Mittelwert aller Testdimensionen.