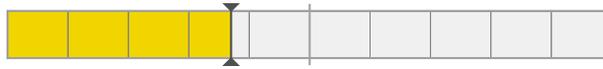


MOTIVATION

Z 97



PR 37

DIMENSIONEN	Z	PR
Berufliche Leistungsmotivation	97	37
Aufgabenorientierung	85	7
Lernorientierung	85	7
Erfolgsorientierung	102	58
Initiative	116	95
Karriereorientierung	100	52

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.

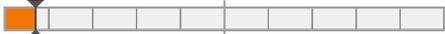
Berufliche Leistungsmotivation

Z 97  PR 37

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.

Der Kandidat/Die Kandidatin ist in der Lage, sich langfristige Ziele zu setzen und diese auch kontinuierlich zu verfolgen, um eine Aufgabe zu erfüllen. Er/Sie hat Freude an Herausforderungen und gute Leistungen machen ihn/sie stolz. Neben dem Arbeitsleben sind ihm/ihr aber auch andere Lebensbereiche wichtig.

Aufgabenorientierung

Z 85  PR 7

Kandidaten mit ausgeprägter Aufgabenorientierung arbeiten konzentriert und ausdauernd. Sie verfügen über ein hohes Qualitätsbewusstsein und erledigen ihre Aufgaben stets fristgerecht.

Der Kandidat/Die Kandidatin empfindet es als schwierig, sich über längere Zeiträume zu konzentrieren und die Motivation bis zur Erledigung einer Aufgabe aufrecht zu halten. Er/Sie hat Schwierigkeiten, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Deshalb gibt er/sie sich bisweilen auch mit weniger hochwertigen Arbeitsergebnissen zufrieden. Er/Sie zögert die Erledigung von Aufgaben häufiger bis zum Schluss hinaus, da er/sie sich vorher oftmals nur schwer motivieren kann.

Lernorientierung

Z 85  PR 7

Kandidaten mit hoher Lernorientierung interessieren sich für neue Aufgaben und Inhalte. Sie zeigen eine hohe Bereitschaft dazu, sich aus eigenem Antrieb heraus in komplexe Sachverhalte einzuarbeiten. Sie gelten damit unter Kollegen häufig als Fachexperten.

Verglichen mit anderen Bewerbern interessiert sich der Kandidat/die Kandidatin eher wenig für neue Aufgaben und Inhalte und möchte Aufgaben lieber so wie immer bearbeiten. Der Kandidat/Die Kandidatin empfindet wenig Freude daran, sich selbständig in neue und komplexe Sachverhalte einzuarbeiten und diese zu durchdringen. Dies überlässt er/sie eher den dafür vorgesehenen Kollegen, die sich in diesen Bereichen bereits besser auskennen.

Erfolgsorientierung

Z 102  PR 58

Kandidaten mit hoher Erfolgsorientierung vergleichen ihre eigenen Arbeitsergebnisse häufig mit denen ihrer Kollegen. Sie setzen sich dafür ein, ihre persönliche Arbeitsleistung kontinuierlich zu steigern, um im Vergleich mit anderen möglichst gut abzuschneiden.

Der Kandidat/Die Kandidatin legt Wert auf gute Leistungen und ist bestrebt, anspruchsvolle, berufliche Ziele zu erreichen. Er/Sie hat ein Auge auf die Arbeitsergebnisse der Kollegen, vergleicht sich gerne mit ihnen und versucht, besser als sie zu sein, jedoch ist ihm/ihr eine unterstützende Arbeitsatmosphäre ebenfalls wichtig.

Initiative

Z 116  PR 95

Kandidaten mit viel Initiative erarbeiten gerne proaktive Lösungen, die sie auch vor anderen vertreten. Sie streben nach Einfluss, wenn in ihrem Arbeitsumfeld wichtige Entscheidungen getroffen werden.

Der Kandidat/Die Kandidatin verfügt im Vergleich zu anderen über eine ausgeprägte Eigeninitiative und ein hohes Interesse, persönlichen Einfluss vor allem auf wichtige Entscheidungen zu nehmen. Er/Sie fällt häufig durch proaktive Lösungen auf.

Karriereorientierung

Z 100  PR 52

Kandidaten mit hoher Karriereorientierung ist es ein großes Anliegen, ihr Potenzial auszuschöpfen und zukünftig eine möglichst angesehene Position einzunehmen.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat Ambitionen, zukünftig eine möglichst angesehene Position einzunehmen und ist bereit, dafür viel zu tun. Er/Sie möchte sein/ihr Potenzial ausschöpfen, allerdings stehen die persönlichen Karriereziele für ihn/sie nicht im Vordergrund.

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.