

POTA

Z 99



PR 46

DIMENSIONEN	Z	PR
<b>Abstraktes Problemlösen</b>	98	42
<b>Logisches Schlussfolgern</b>	97	38
<b>Angewandtes Problemlösen</b>	100	48
<b>Berufliche Leistungsmotivation</b>	114	91
Aufgabenorientierung	109	80
Lernorientierung	109	80
Erfolgsorientierung	114	92
Initiative	113	90
Karriereorientierung	100	51
<b>Wissbegier</b>	107	74
<b>Offenheit für Erfahrungen</b>	106	74
<b>Soziale Kompetenz</b>	110	85
<b>Extraversion</b>	112	88
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	116	95
<b>Emotionale Stabilität</b>	112	88
<b>Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit</b>	98	43
<b>Verträglichkeit</b>	92	20
<b>Dominanz</b>	90	17
<b>Überlegenheitsgefühl</b>	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 98  PR 42

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.

*Der Kandidat/Die Kandidatin hat in dieser Dimension ein durchschnittliches Ergebnis erreicht. In den abstrakten Problemlösungsaufgaben konnte er/sie meist die richtige Lösung identifizieren. Im Vergleich zu den besten Kandidaten hat er/sie dazu aber mehr Zeit benötigt oder er/sie hat mehr Fehler gemacht.*

---

## Logisches Schlussfolgern

Z 97  PR 38

Die Syllogismen erfassen einen Teilbereich der verbalen kognitiven Fähigkeiten, das formal-logisch korrekte Schlussfolgern. Personen mit hohen Werten in diesem Verfahren können logisch und formal abstrakt denken. Sie sind in der Lage, gegebene Informationen zu verarbeiten und daraus korrekte Schlüsse abzuleiten.

*Der Kandidat/Die Kandidatin konnte aus komplexen Informationen häufig formal-logisch richtige Schlüsse ziehen. Im Vergleich zu den besten Kandidaten hat er/sie dazu jedoch mehr Zeit benötigt oder es sind ihm/ihr mehr Fehler unterlaufen.*

---

## Angewandtes Problemlösen

Z 100  PR 48

Kandidaten mit hohen Werten in dieser Dimension können komplexe numerische, verbale und grafische Problemstellungen in kurzer Zeit korrekt bearbeiten. Es fällt ihnen leicht, konzentriert bei der Aufgabe zu bleiben, und dabei die relevanten Fakten herauszufiltern.

*Der Testwert des Kandidaten/der Kandidatin deutet darauf hin, dass er/sie die komplexen Aufgaben aus dem Führungskontext insgesamt gut lösen konnte. Er/Sie hat aus den unterschiedlichen Informationen häufig die richtigen Lösungen ableiten können, manche Problemstellungen konnte er/sie jedoch nicht so schnell durchdringen wie andere Kandidaten oder es sind ihm/ihr mehr Fehler unterlaufen.*

## Berufliche Leistungsmotivation

Z 114  PR 91

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.*

## Aufgabenorientierung

Z 109  PR 80

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

*Verglichen mit anderen Bewerbern gelingt es dem Kandidaten/der Kandidatin sehr gut, sich zu konzentrieren und die eigene Motivation für eine Aufgabe, auch über einen längeren Zeitraum, aufrechtzuerhalten. Er/Sie verfügt über ein hohes Qualitätsbewusstsein und erzielt bei der Arbeit daher gute Ergebnisse.*

## Lernorientierung

Z 109  PR 80

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.

*Der Kandidat/die Kandidatin kann sich im Vergleich zu anderen Bewerbern sehr für neue, komplexe Aufgaben und Inhalte begeistern. Er/Sie arbeitet sich gerne in neue Themengebiete ein, auch wenn dies Anstrengung erfordert. Im Gegensatz zu anderen verlässt er/sie sich weniger auf Experten oder Kollegen, da er/sie gerne selbst Neues durchdringt.*

## Erfolgsorientierung

Z 114  PR 92

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 vergleicht die eigenen Arbeitsergebnisse kontinuierlich mit denen der Kollegen und strebt durchgängig nach der Verbesserung seiner/ihrer Leistung, um im direkten Vergleich besonders gut abzuschneiden. In diesem Zuge sucht er/sie nach Herausforderungen, an denen er/sie sich beweisen kann. Von einer wettbewerbsorientierten Arbeitsumgebung wird er/sie zu Höchstleistungen motiviert.*

## Initiative

Z 113  PR 90

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 51

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.*

## Wissbegier

Z 107  PR 74

Wissbegier beschreibt, ob und wie sehr ein Kandidat dazu bereit ist, Informationen zu recherchieren, Wissen zu erwerben und komplexe Probleme zu lösen sowie ihre Freude am Lernen und Denken im Allgemeinen. Damit bestimmt Wissbegier das Verhalten vor allem in neuen, komplexen, unklaren und unsicheren Situationen. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension sind oft in einer vom Wandel geprägten Umgebung erfolgreich, die konstante Verbesserung und innovative Ansätze verlangt. Sie bringen zudem die nötige Ausdauer mit, um damit einhergehende Probleme zu lösen und Prozesse einzuführen.

*Der Kandidat/Die Kandidatin ist in sich wandelnden Umgebungen erfolgreich, die stetige Verbesserung und Innovation erfordern. Er/Sie sucht ständig nach neuen und fordernden Aufgaben, die die Bandbreite seines/ihrer arbeitsbezogenen Wissens erweitern. Der Kandidat/Die Kandidatin arbeitet unentwegt daran, Prozesse zu verbessern, und strebt bei der Arbeit aktiv danach, Probleme zu lösen.*

## Offenheit für Erfahrungen

Z 106  PR 74

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 110  PR 85

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.*

## Extraversion

Z 112  PR 88

Extraversion ist ein Merkmal, das die „Wendung nach außen“, Aktivität und Tatendrang umfasst. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension sind gesellig, selbstsicher, aktiv, gesprächig, energisch, heiter und optimistisch. Sie mögen Menschen und fühlen sich in Gruppen und auf gesellschaftlichen Versammlungen besonders wohl. Sie bevorzugen Aufregung im Leben und verfügen über ein heiteres Naturell. Extravertierte Personen stehen lieber im Mittelpunkt anstatt am Rande.

*Der Testwert des Kandidaten/der Kandidatin deutet darauf hin, dass er/sie extrovertierter ist als die meisten anderen Kandidaten. Er/Sie knüpft gerne neue Kontakte, trägt zu Diskussionen bei und ist voller Energie.*