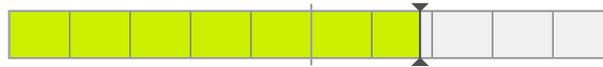


PERSONALITY

Z 105



PR 68

DIMENSIONEN	Z	PR
Berufliche Leistungsmotivation	100	49
Aufgabenorientierung	99	47
Lernorientierung	103	62
Erfolgsorientierung	104	66
Initiative	95	30
Karriereorientierung	98	42
Offenheit für Erfahrungen	100	49
Wissbegier	98	41
Soziale Kompetenz	99	46
Extraversion	103	62
Emotionale Stabilität	107	77
Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit	106	71
Gewissenhaftigkeit	109	82
Verträglichkeit	103	64
Dominanz	79	2
Überlegenheitsgefühl	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 100  PR 49

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 99  PR 47

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

Der Kandidat/die Kandidatin ist in der Lage, sich gut zu konzentrieren und die eigene Motivation bis zur Erledigung einer Aufgabe über einen gewissen Zeitraum aufrechtzuerhalten. Es fällt ihm/ihr eher leicht, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Bei der Arbeit erzielt er/sie daher meist qualitativ zufriedenstellende Ergebnisse.

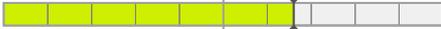
Lernorientierung

Z 103  PR 62

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 zeigt generell Interesse an neuen Inhalten und Aufgaben. In einem gewissen Umfang arbeitet er/sie sich gerne in neue Themengebiete ein. Wirklich komplexe Neuerungen, die eine umfangreiche Einarbeitung und großes persönliches Engagement erfordern würden, überlässt er/sie aber eher den dafür vorgesehenen Kollegen, die sich auf diese Inhalte spezialisiert haben.

Erfolgsorientierung

Z 104  PR 66

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 95  PR 30

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.

Im Vergleich zu anderen Bewerbern zeigt der Kandidat/die Kandidatin wenig Eigeninitiative und erarbeitet kaum eigenständig neue Lösungen. Er/Sie hat wenig Interesse, bei wichtigen Entscheidungen im Arbeitsumfeld persönlichen Einfluss zu nehmen.

Karriereorientierung

Z 98  PR 42

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.

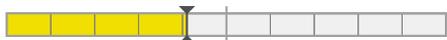
Offenheit für Erfahrungen

Z 100  PR 49

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 lässt sich gerne auf neue Erfahrungen ein und ist grundsätzlich offen für neue Ideen und Vorschläge. Wenn sich zu viele Dinge ständig ändern, kann er/sie manchmal verärgert reagieren und greift dann lieber auf bewährte Methoden zurück. Er/Sie ist bereit, sich hin und wieder fortzubilden. Positionen, in denen er/sie sich ständig mit neuen Dingen auseinandersetzen muss, sollte er/sie jedoch besser vermeiden.

Wissbegier

Z 98  PR 41

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 nimmt die Herausforderung komplexer oder neuer Aufgaben an und gerne dazu bereit, sich weiterzubilden. Er/Sie ist zwar nicht darauf aus, sich durchgehend neuen Herausforderungen und Ungewissheiten zu stellen, aber er/sie ist dennoch in der Lage, neue Aufgaben mit angemessener Beharrlichkeit zu bewältigen, ohne dabei von ihrer Komplexität überfordert zu werden.

Soziale Kompetenz

Z 99  PR 46

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.

Der Kandidat/Die Kandidatin tritt gerne mit anderen in Kontakt. Menschen mit vergleichbaren Testwerten sind verlässliche Teammitglieder, arbeiten hin und wieder aber auch gerne alleine.

Extraversion

Z 103  PR 62

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 Kandidat/Die Kandidatin ist in manchen Situationen eher zurückhaltend, im Allgemeinen geht er/sie jedoch gerne auf Menschen zu, knüpft Kontakte und nimmt an Diskussionen teil. Der Kandidat/Die Kandidatin kann folglich sowohl alleine als auch in Gruppen arbeiten.