

Multicheck®

Kompetenzanalyse 2019/2020

Gesundheit HF

Dipl. Rettungssanitäter/in HF

Rebecca Muster

8000 Zürich

Geburtsdatum: 22.01.1995

Durchführung: 20.06.2019

Unter www.gateway.one/auswertungskontrolle können alle Auswertungen auf ihre Echtheit überprüft werden.

SecKey: F3D66E25-5C1A-4586-8D80-6B6F607FF650

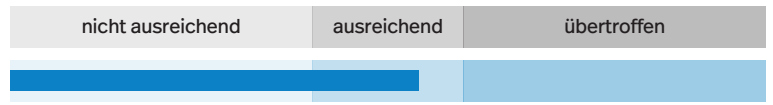
Die Ergebnisse sind strafrechtlich geschützt.



Gesundheit HF Dipl. Rettungsanitäter/in HF

Gesamtergebnis

54



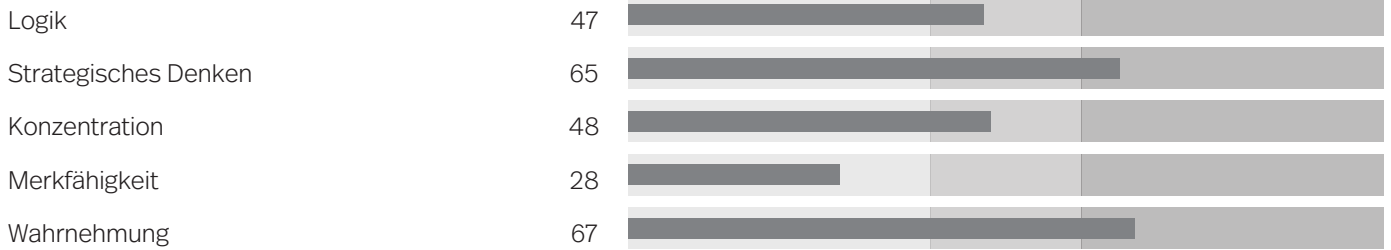
Grundwissen

53



Potenzial

51



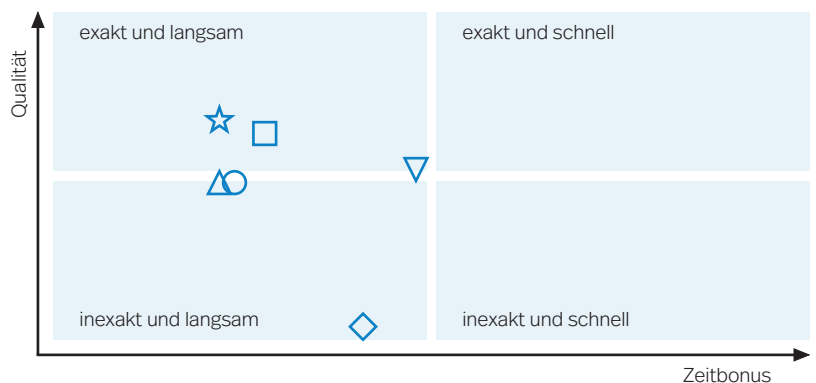
Berufsspezifische Fähigkeiten

59



Arbeitsstil

- Deutsch
- Mathematik
- △ Logik
- ▽ Strategisches Denken
- ◇ Merkfähigkeit
- ☆ Naturwissenschaften



Richtig % Qualität % Zeitbonus %

Vergleich Total und Selbsteinschätzung

Grundwissen

Deutsch	74	74	9
Wörter zuordnen	85	85	14
Synonyme	86	86	24
Stichworte	39	42	0
Kernaussagen	60	60	0
Textverständnis	100	100	10

Englisch	82	89	15
Wörter zuordnen	80	100	0
Falscher Buchstabe	81	81	13
Textverständnis	87	87	32

Mathematik	45	53	10
OHNE Taschenrechner	41	41	20
MIT Taschenrechner	50	66	0

Potenzial

Logik	73	73	9
Bahnlinien	73	73	9

Strategisches Denken	89	89	30
Bilder stapeln	89	89	30

Konzentration	96	97	18
Wörter vergleichen	97	97	4
Figurenreihe	95	97	33

Merkfähigkeit	57	59	19
Personen erinnern	65	68	32
Text erinnern	50	50	7

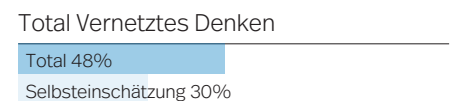
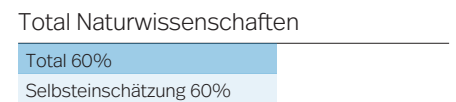
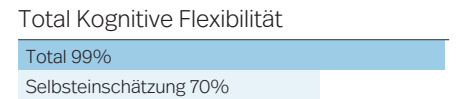
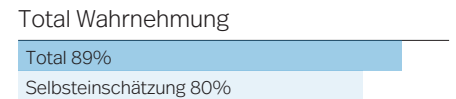
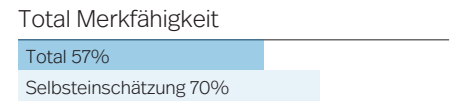
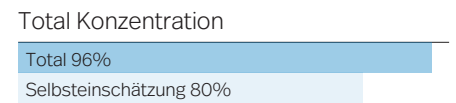
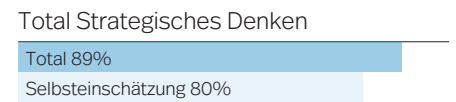
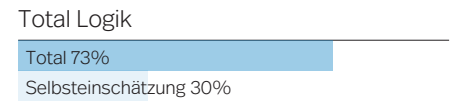
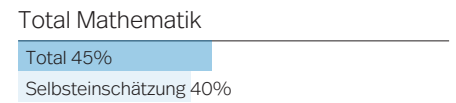
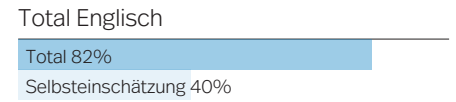
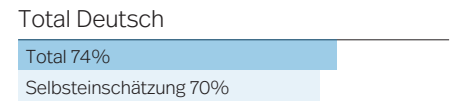
Wahrnehmung	89	92	15
Fotos zusammensetzen	78	85	0
Porträts erkennen	100	100	30

Berufsspezifische Fähigkeiten

Kognitive Flexibilität	99	99	36
Kognitive Flexibilität	99	99	36

Naturwissenschaften	60	60	9
Naturwissenschaftliches Grundwissen	60	60	9

Vernetztes Denken	48	61	0
Unternehmensgeschichte	48	61	0



Textschreiben

Wie stellen Sie sich einen Arbeitsplatz vor, an dem Sie am liebsten arbeiten würden?

Für mich muss ein Arbeitsplatz ein gutes Team haben.

In meiner jetzigen Tätigkeit als Fachmann Betriebsunterhalt wird mir immer wieder bewusst wie wichtig ein gutes Team ist. Als ich vor 5 Jahren an der ETH Zürich als Fachmann Betriebsunterhalt angefangen habe, kam ich in ein Team das sehr zerstritten war. Dies merkte man besonders in den Pausen und bei Arbeiten bei denen man auf Hilfe angewiesen war. In den Pausen waren wir oft nur zu dritt von 12 Mitarbeiter und wenn man Hilfe brauchte hat man diese nur mit viel Diskussionen erhalten.

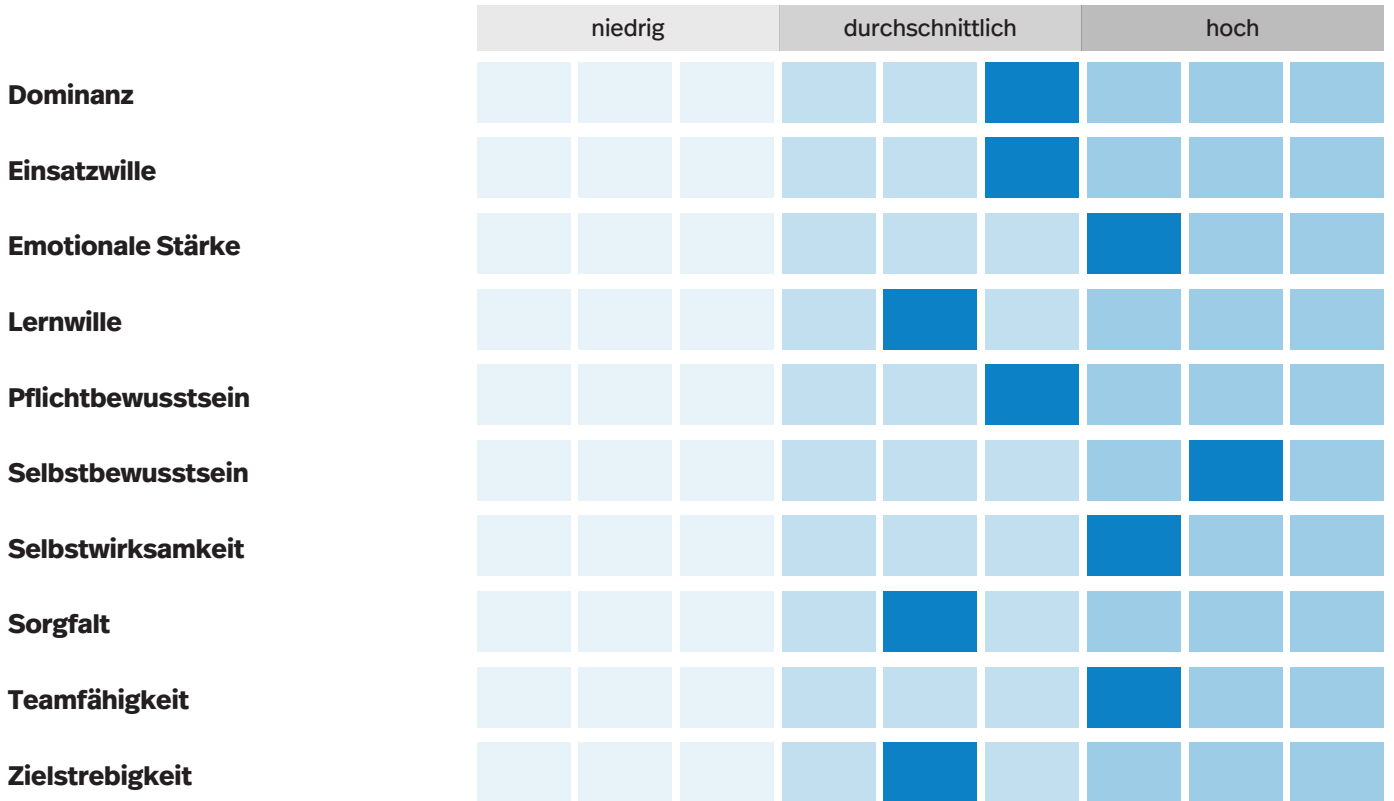
Nach nun über 5 Jahren haben wir ein super Team. In den Pausen haben sind wir meistens 10 Mitarbeiter und wenn Hilfe benötigt wird, wird diese ohne grosse Diskussion angeboten.

An einem Arbeitsplatz mit einem gutem Team zu arbeiten, macht daher schon sehr viel aus.

Nach einem Arbeitsplatz mit überwiegend geregelten Arbeitszeiten, möchte ich nun auch an einem arbeiten bei dem Schichtbetrieb herrscht. Auch muss mich meine Arbeit fordern.

Am liebsten würde ich also an einem Arbeitsplatz arbeiten wo von sich von den gewohnten Arbeitszeiten stark unterscheidet, aber man sich auch auf ein gutes Team verlassen kann.

Persönlichkeitsprofil - Rebecca Muster



Über das Verfahren

Die Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF von gateway.one ist ein Instrument zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik für Personen, die einen Bildungsgang im Bereich Gesundheit HF anstreben. Das Verfahren erfasst einerseits kognitive Fähigkeiten wie *Grundwissen*, *Potenzial* und *Berufsspezifische Fähigkeiten*, andererseits beinhaltet es berufsrelevante Persönlichkeitseigenschaften (basierend auf der Selbsteinschätzung der Kandidaten und Kandidatinnen). Mit dem Verfahren lassen sich, ergänzend zu anderen Elementen im Bewerbungsdossier, Informationen zur Beurteilung der Berufseignung gewinnen und so bessere Vorhersagen über den Ausbildungs- und Berufserfolg einer Person treffen.

Auswertung der Ergebnisse

Sämtliche von den Kandidaten und Kandidatinnen getätigten Eingaben werden computerbasiert und dadurch automatisch ausgewertet. Das Zertifikat wird nach Fertigstellung von einer Fachperson von gateway.one auf Plausibilität und Qualität überprüft. In der Kompetenzanalyse sowie in der Persönlichkeitsanalyse werden die individuellen Testwerte in Bezug zu einer Normstichprobe gesetzt. Diese besteht aus Personen, die sich für eine Ausbildung im Bereich Gesundheit HF interessierten. Die Werte in der Kompetenzanalyse werden zusätzlich entsprechend den Anforderungen des gewählten Berufsbildes gewichtet. Aus diesem Grund sind die berechneten Eignungswerte und Stanine-Werte nicht direkt mit den ursprünglichen Antworten (Rohwerten) vergleichbar.

Kompetenzanalyse Gesundheit HF

Als das beste Mass (Prädiktor) zur Vorhersage von Ausbildungs- und Berufserfolg gelten Tests zur allgemeinen kognitiven Leistungsfähigkeit (d.h. Intelligenz); dies konnte in diversen internationalen Studien nachgewiesen werden (siehe z. B. Schmidt & Hunter, 1998). Bei der Kompetenzanalyse steht daher die Passung zwischen den kognitiven Voraussetzungen einer Person und den Anforderungen der zu besetzenden Position im Vordergrund. Die Analyse lässt sich als Leistungstest zur Erfassung kognitiver Fähigkeiten in die Cattell-Horn-Carroll-Theorie (McGrew, 2009) einordnen. Nach dieser Theorie gliedert sich die Intelligenz hierarchisch und die Bereiche können zu einem allgemeinen Mass (Gesamtwert) zusammengefasst werden. Durch die Berücksichtigung berufsspezifischer Fähigkeiten trägt das Verfahren auch den praktisch-realen Anforderungen der Berufsbilder Rechnung.

Die Ergebnisse der einzelnen Gebiete werden auf **Seite 1** als Eignungswerte mittels grauer Balken sowie als Zahl dargestellt. Die blauen Balken sind die Eignungswerte der Bereiche *Grundwissen*, *Potenzial* und *Berufsspezifische Fähigkeiten* und stellen jeweils den Durchschnitt der untergeordneten Gebiete (z. B. Deutsch, Englisch und Mathematik) dar. Das Gesamtergebnis (blauer Balken) ist der Mittelwert aus allen geprüften Gebieten. Alle Eignungswerte liegen zwischen 0 und 100 und sind normiert sowie berufsspezifisch gewichtet.

Die Eignungswerte ermöglichen einen Bezug zu den Anforderungen der angestrebten Ausbildung sowie einen Vergleich mit anderen Personen, die sich ebenfalls im Bewerbungsprozess im Bereich Gesundheit HF befanden (spezifische Norm). Die Normierung (d. h. Festlegung der Vergleichsstichprobe) wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Durch die berufsspezifische Gewichtung werden die relevanten Anforderungen für den jeweiligen Beruf berücksichtigt. Die für einen Beruf besonders relevanten Fähigkeitsgebiete werden stärker gewichtet, folglich muss eine bessere Leistung erbracht werden, um ein Ergebnis im ausreichenden Bereich zu erzielen. Die Anforderungsprofile der Berufsbilder entwickelt gateway.one in Zusammenarbeit mit Fachpersonen in der Ausbildung sowie im Berufsfeld Gesundheit HF.

Die Klassifikation in «nicht ausreichend», «ausreichend» und «übertroffen» stellt die individuellen Ergebnisse im Vergleich zu der berufsbezogenen Gewichtung und der Normstichprobe dar. Es ist jedoch anzumerken, dass gewisse Organisationen eigene Richtwerte in Bezug auf die Eignungswerte entwickeln und definieren. Grundsätzlich kann ausgesagt werden: Je höher die Eignungswerte liegen, umso besser erfüllt eine Person die Anforderungen des entsprechenden Berufs und umso besser ist die Leistung im Vergleich zur Normstichprobe einzuordnen.

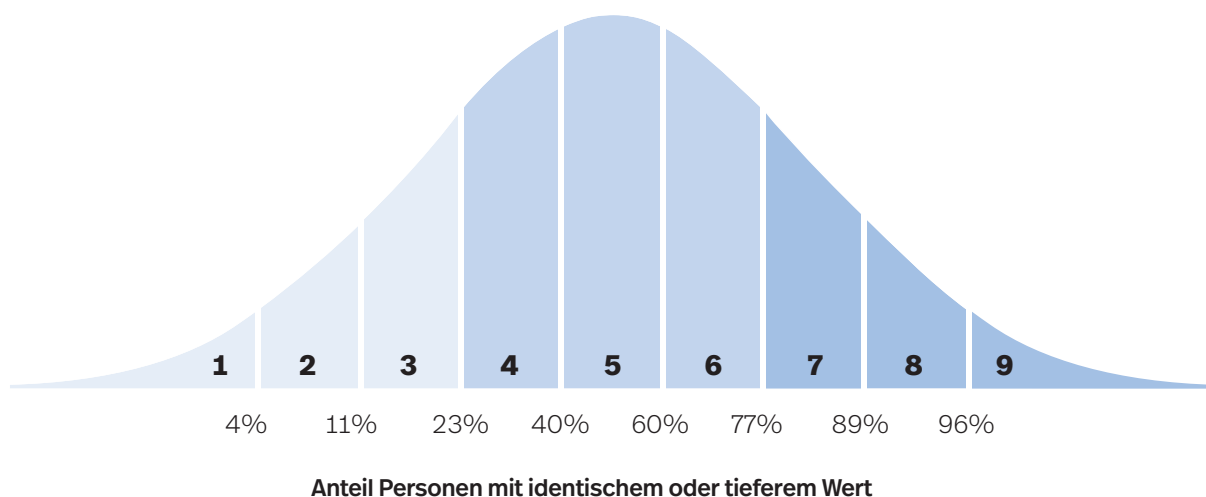
Die Werte auf **Seite 2** sind Rohwerte, deren Interpretation ohne Schulung nicht empfohlen wird. Dies vor allem deshalb, weil anhand der Rohwerte kein direkter Rückschluss auf die Fähigkeiten der Testperson im Vergleich zur Normstichprobe und auch kein Bezug zu den Anforderungen der angestrebten Ausbildung möglich ist.

Der Text auf **Seite 3** wird von gateway.one nicht überprüft und fließt nicht in die Auswertung ein. Ob und wie dieser Text als Beurteilungsgrundlage hinzugezogen wird, liegt im Ermessen der Organisation.

Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF

Die Persönlichkeitsanalyse ist ein psychologisches Analyseverfahren, das berufsrelevante Persönlichkeitseigenschaften systematisch und wissenschaftlich fundiert erfasst. Die Kandidaten und Kandidatinnen geben zu unterschiedlichen Situationen und Verhaltensweisen eine Selbsteinschätzung ab, wie sehr diese auf sie zutreffen. Die Einschätzungen werden bei der Auswertung zu folgenden zehn berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst: *Dominanz, Einsatzwille, Emotionale Stärke, Lernwille, Pflichtbewusstsein, Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit* und *Zielstrebigkeit*. Das Verfahren ermöglicht somit eine mehrdimensionale berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung, die neben anderen Methoden und Massen (z. B. Bewerbungsgespräch) als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage im Auswahlprozess dienen kann. Die Analyse hat nicht den Anspruch, die Persönlichkeit über den beruflichen Kontext hinaus und somit allumfassend zu beschreiben.

Die individuellen Testwerte einer Person werden bei der Persönlichkeitsanalyse in Beziehung zu den Werten einer Vergleichsstichprobe (Norm) gesetzt. So werden die Werte mit den Ergebnissen von Personen verglichen, die ebenfalls eine Ausbildung im Bereich Gesundheit HF anstreben. Aufgrund der Normierung kann eine Aussage über die Position des individuellen Wertes in der Verteilung der Werte in der Normstichprobe gemacht werden. Die Persönlichkeitseigenschaften verteilen sich wie auch viele andere natürliche Merkmale (z. B. Körpergröße oder Gewicht) bei genügend grosser Stichprobe symmetrisch und mit einem Schwerpunkt in der Mitte (Normalverteilung). Mittlere Werte kommen demnach am häufigsten vor. Je stärker ein Wert nach oben oder unten vom Mittelwert abweicht, desto kleiner wird die Anzahl Personen, die einen solchen Wert aufweisen.



Die im Zertifikat gewählte Form der Ergebnisdarstellung ist die sogenannte Stanine-Skala («STANDARD NINE»). Diese weist eine Normalverteilung mit einem Mittelwert von 5 auf. Der Durchschnittsbereich wird in diesem Verfahren so definiert, dass ± 0.75 Standardabweichungen vom Mittelwert als durchschnittlich gelten (Amelang & Schmidt-Atzert, 2012; Schelten, 1997). Dies entspricht dem Bereich der Stanine-Werte 4 bis 6, der 54 Prozent der Personen der Normstichprobe umfasst und somit etwas enger definiert ist als bei einer Normalverteilung üblich.

Im Persönlichkeitsprofil ist die Einordnung der individuellen Einschätzung im Vergleich zu der gesamten Normstichprobe (blau hervorgehobene Felder) dargestellt. Dabei werden die Werte als «niedrig», «durchschnittlich» oder «hoch» klassifiziert. Während Wer-

te im mittleren Bereich dem Durchschnitt entsprechen und relativ häufig vorkommen, treten Werte im niedrigen oder im hohen Bereich seltener auf. Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass es wie bei Persönlichkeitsfragebogen üblich per se keine richtigen oder falschen Antworten auf die Fragen gibt und somit die Ergebnisse nicht als «gut» oder «schlecht» bezeichnet werden. Vielmehr soll die Interpretation der Ergebnisse im Bezug zur angestrebten Position sowie unter Berücksichtigung des gesamten Persönlichkeitsprofils erfolgen. Je nach Arbeitsumfeld und Anforderungsprofil der Tätigkeit sind bestimmte Persönlichkeitsprofile somit passender als andere.

Wesentlich ist, dass bei der Interpretation des Persönlichkeitsprofils bekannt ist, welche Eigenschaften mit welcher Ausprägung für die entsprechende Position relevant sind. So sind bei einigen Positionen Ausprägungen im sehr hohen oder sehr niedrigen Bereich weniger wünschenswert als Ausprägungen im durchschnittlichen beziehungsweise mittleren Bereich. Es ist zudem anzumerken, dass das Persönlichkeitsprofil aufgrund der Selbstbeurteilung Verzerrungsfehlern unterliegen kann. Gebildete Hypothesen, die bei der Interpretation des Persönlichkeitsprofils aufgestellt werden, sollten als solche behandelt werden. Diese lassen sich in einem Vorstellungsgespräch thematisieren und sollten anhand mehrerer Quellen (z. B. Zeugnisse, strukturierte Interviews) überprüft werden.

Die Beschreibungen der Persönlichkeitseigenschaft zeigen auf, was mit welcher Dimension erfasst werden soll.

Dominanz

Diese Skala macht Aussagen darüber, ob und wie stark sich jemand gegenüber anderen durchsetzt. Personen mit tiefen Werten legen wenig Wert auf Führung in einer Gruppe und passen sich den anderen Menschen an. Personen mit hohen Werten wollen andere Menschen von ihrer Sicht überzeugen. In einer Gruppe werden sie die Führung übernehmen.

Einsatzwille

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie hohe Leistungen jemand zu erbringen bereit ist. Personen mit tiefen Werten geben sich auch mit einer mittleren Leistung zufrieden. Personen mit hohen Werten sind bereit, eine hohe Leistung zu erbringen, dafür auch Abstriche in ihrer Freizeit hinzunehmen und stellen hohe Anforderungen an sich selbst.

Emotionale Stärke

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie jemand mit Misserfolgen und hohen Anforderungen umgeht. Personen mit tiefen Werten fühlen sich bei hohen Anforderungen überfordert, machen sich Sorgen und können auch krank werden. Personen mit hohen Werten können auch über längere Zeit hohe Anforderungen aushalten und ihre Arbeit erfolgreich weiterführen.

Lernwille

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie offen jemand für Neues ist und wie gerne jemand Neues lernt. Personen mit tiefen Werten sind mit dem zufrieden, was sie bereits wissen und lernen nur Neues dazu, wenn es verlangt wird. Personen mit hohen Werten wollen Neues lernen und sind bereit, ihre Gewohnheiten aufzugeben.

Pflichtbewusstsein

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie pflichtbewusst jemand eine übernommene Arbeit erledigt. Personen mit tiefen Werten stören sich nicht daran, wenn eine Arbeit nicht pünktlich erledigt wird. Personen mit hohen Werten setzen alles daran, eine übernommene Arbeit auch erfolgreich zu Ende zu bringen sowie alle Abmachungen und Termine einzuhalten.

Selbstbewusstsein

Diese Skala macht Aussagen darüber, welche Sicht von sich selbst eine Person hat. Personen mit tiefen Werten zweifeln an sich und an ihren Fähigkeiten und lassen sich von Angriffen auf ihre Person verunsichern. Personen mit hohen Werten sind sich ihrer selbst sicher, wirken überzeugend und lassen sich von Angriffen auf ihre Person nicht beeinflussen.

Selbstwirksamkeit

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie stark jemand glaubt den eigenen Erfolg selber beeinflussen zu können. Personen mit tiefen Werten zweifeln daran, ob sie Erfolg haben werden. Personen mit hohen Werten glauben daran, dass sie auch eine schwierige Aufgabe mit Erfolg durchführen können und selber für ihren beruflichen Erfolg verantwortlich sind.

Sorgfalt

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie sorgfältig jemand eine übernommene Arbeit erledigt. Personen mit tiefen Werten lassen eher mal "Fünfe gerade" sein und stören sich nicht daran, wenn eine Arbeit nicht perfekt erledigt wird. Personen mit hohen Werten arbeiten sehr genau, mit grösstmöglicher Sorgfalt und versuchen immer Ordnung zu halten.

Teamfähigkeit

Diese Skala macht Aussagen darüber, ob jemand lieber im Team oder alleine arbeitet. Personen mit tiefen Werten arbeiten lieber alleine und sind überzeugt, dass sie so effizienter arbeiten können. Personen mit hohen Werten arbeiten lieber in einem Team und sind überzeugt, dass so bessere Ergebnisse erzielt werden können.

Zielstrebigkeit

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie stark sich jemand Ziele setzt und diese im Auge behält. Personen mit tiefen Werten haben Mühe sich klare Ziele zu setzen und lassen sich immer wieder ablenken. Personen mit hohen Werten halten ihre gesetzten Ziele im Auge und verfolgen diese mit grosser Beharrlichkeit.