

Kompetenzanalyse 2026/2027

Gesundheit HF

Pflegefachmann/-frau HF

Felix Exempel

3006 Bern

Geburtsdatum: 22.02.2003

Durchführung: 04.06.2026

Die Echtheit des Zertifikats kann mittels QR-Code auf der Folgeseite überprüft werden.

SecKey: BBBB BBBB-BBBB-BBBB-BBBB BBBB0007
Die Ergebnisse sind strafrechtlich geschützt.

www.gateway.one/kompetenz info@gateway.one

Grundwissen

■ korrekt gelöst in %
 ■ bearbeitet, falsch gelöst in %
 ■ nicht bearbeitet in %
 ■ Selbsteinschätzung

■ übriggebliebene Zeit
■ gebrauchte Zeit

Deutsch



Englisch



Mathematik



Potenzial

Logik



Strategisches Denken



Konzentration



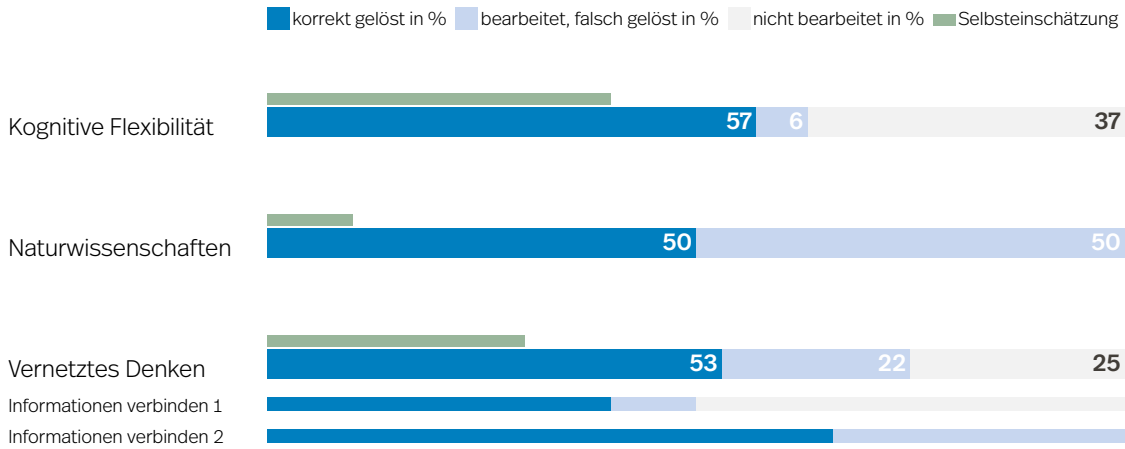
Merkfähigkeit



Wahrnehmung



Berufsspezifische Fähigkeiten

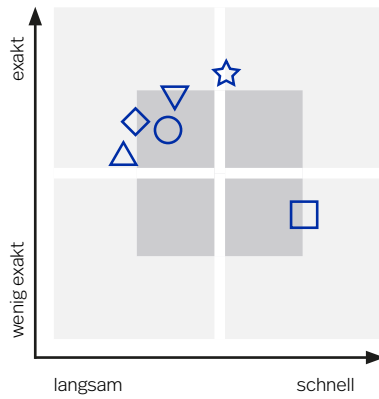


übriggebliebene Zeit
gebrauchte Zeit



Arbeitsstil

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



Textschreiben

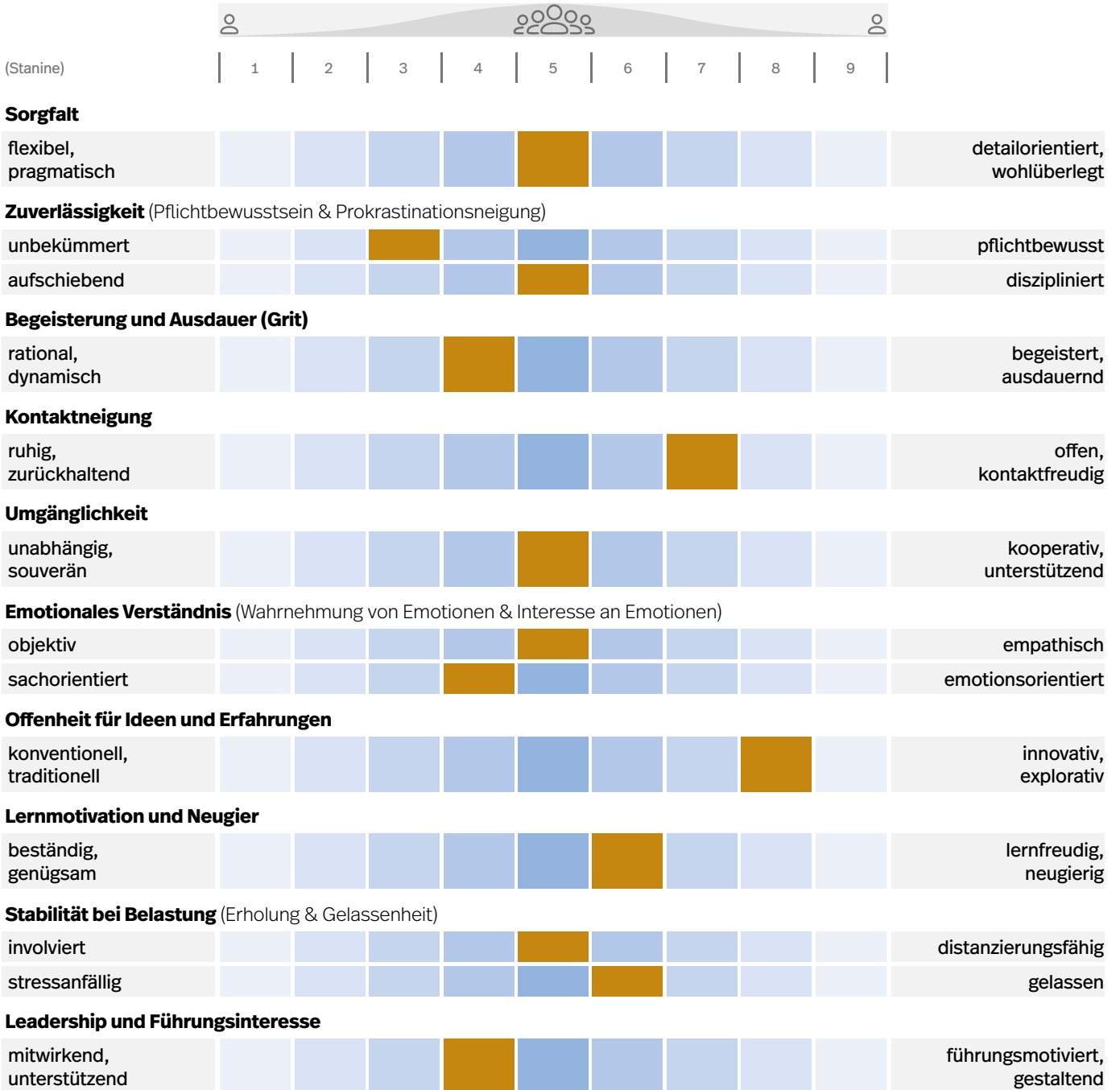
Genutzte Zeit: 15:00 Minuten (von maximal 15:00 Minuten)

Was würden Sie machen, wenn Sie ein Jahr lang Ferien hätten?

Wenn ich ein Jahr lang Ferien hätte, würde ich die ganze Welt bereisen und die verschiedenen Kulturen anderer Länder erkunden. Ich würde von Land zu Land reisen, mich dort für eine Weile niederlegen und möglichst viele neue Menschen kennenlernen. Ich würde auch einen Job suchen, um über die Runden zu kommen. Das ist sicher auch herausfordernd. So kann man aber einfach neue Leute treffen und ihre Sprache lernen.

Persönlichkeitsprofil - Felix Exempel

Die dargestellten Ergebnisse sind normiert und ermöglichen einen Vergleich mit einer Referenzgruppe.



Zuverlässigkeit (Pflichtbewusstsein & Prokrastinationsneigung)

Diese Dimension beschreibt, wie pflichtbewusst, verlässlich und selbstdiszipliniert eine Person Aufgaben und berufliche Verpflichtungen zeitnah angeht, organisiert und konsequent umsetzt.

	niedrig			durchschnittlich			hoch			
unbekümmert										pflichtbewusst
aufschiebend										diszipliniert

Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufgaben- und situationsbezogenes Vorgehen ▶ Flexibler Umgang mit Regeln, Vorgaben und Routinen ▶ Aufgaben werden eher spontan oder durch äussere Impulse begonnen ▶ Geringerer Stellenwert von Ordnung, festen Abläufen und formaler Struktur 	Arbeitsstil		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pflichtbewusste und verbindliche Arbeitsweise ▶ Hoher Stellenwert von Termintreue, Zusagen und Vorgaben ▶ Aufgaben werden zeitnah begonnen und konsequent abgeschlossen ▶ Bevorzugt klare Strukturen, feste Abläufe und definierte Prozesse 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit hohem Handlungsspielraum, wechselnden Prioritäten und geringer Prozess- und Regelbindung. Geeignet für Kontexte, in denen kurzfristige Ergebnisse und situatives Handeln wichtiger sind als standardisierte Abläufe ▶ Weniger passend bei hohem Verbindlichkeitsanspruch und dauerhaftem Termindruck 	Passung

* Die Skala Zuverlässigkeit – Pflichtbewusstsein befindet sich in der Weiterentwicklung. Die Ergebnisse liefern eine nützliche Tendenzaussage, sollten jedoch noch nicht als präzise Punktmessung interpretiert werden. Weitere Aufgaben für diese Skala befinden sich in Entwicklung.

Begeisterung und Ausdauer (Grit)

Diese Dimension beschreibt die Tendenz, langfristige Ziele über einen längeren Zeitraum hinweg mit anhaltender Motivation und Ausdauer zu verfolgen – auch bei Rückschlägen, Schwierigkeiten oder fehlenden kurzfristigen Erfolgserlebnissen.



Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verfolgt Ziele adaptiv und richtet den Fokus an aktuellen Interessen und situativen Gegebenheiten aus ▶ Orientiert sich stärker an rationalen Überlegungen als an persönlicher Begeisterung ▶ Wechselt bei Schwierigkeiten oder neuen Chancen eher den Fokus ▶ Löst sich leichter von Zielen, wenn sich Rahmenbedingungen verändern 	Arbeitsstil		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verfolgt Ziele mit anhaltender Begeisterung, hohem Engagement und Ausdauer ▶ Investiert viel persönliche Energie und identifiziert sich stark mit Projekten ▶ Bleibt auch bei Hindernissen oder Rückschlägen an Vorhaben dran ▶ Richtet den Fokus stärker auf langfristige Zielerreichung statt auf kurzfristige Erfolge 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit kürzeren oder häufig wechselnden Zielsetzungen und hoher Anpassungsdynamik ▶ Weniger passend für Tätigkeiten, die langfristiges Durchhalten bei gleichbleibenden Zielen erfordern – insbesondere ohne sichtbare Fortschritte oder neue Impulse 	Passung

Kontaktneigung

Diese Dimension beschreibt, wie offen und aktiv eine Person auf andere zugeht und soziale Kontakte gestaltet.



Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ruhiges und zurückhaltendes Auftreten ▶ Nimmt in Kontaktsituationen eher eine beobachtende Rolle ein ▶ Teilt persönliche Informationen selektiv und bedacht ▶ Bevorzugt überschaubare Gesprächssituationen und tritt in grösseren Gruppen eher zurückhaltend auf 	Arbeitsstil		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Offenes, kontaktfreudiges und gesprächsbereites Auftreten ▶ Fühlt sich auch im Kontakt mit unbekanntem Personen sicher und wohl ▶ Ergreift aktiv die Initiative in Gesprächen ▶ Baut berufliche Kontakte aktiv auf und pflegt sie regelmässig 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit geringer externer Interaktion, ruhiger Zusammenarbeit und wenig Präsentationsanteil ▶ Weniger passend für Tätigkeiten, in denen aktiver Austausch, Networking oder spontane Abstimmung zentral sind 	Passung

Felix Exempel

Geburtsdatum: 22.02.2003
 Durchführung: 04.06.2026

Umgänglichkeit

Diese Dimension beschreibt, wie kooperativ, unterstützend und vertrauensvoll eine Person im Umgang mit anderen auftritt und inwiefern sie auf Ausgleich, gemeinsame Lösungen und ein harmonisches und konfliktfreies Miteinander ausgerichtet ist.

	niedrig			durchschnittlich			hoch			
unabhängig, souverän										kooperativ, unterstützend

Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tritt unabhängig und souverän auf und vertritt eigene Positionen klar ▶ Geht mit Vertrauen eher zurückhaltend um und prüft Beziehungen sorgfältig ▶ Argumentiert sachlich und zeigt sich in Verhandlungen weniger nachgiebig ▶ Positioniert sich in Auseinandersetzungen klar und legt weniger Gewicht auf Kompromisse 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeigt ein ausgleichendes, kooperatives und unterstützendes Verhalten ▶ Arbeitet gerne im Team und unterstützt andere aktiv ▶ Bevorzugt ein kooperatives Miteinander und meidet wettkampforientiertes Vorgehen ▶ Begegnet anderen mit Vertrauen und einer positiven Grundhaltung 		
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitskontexte mit Verhandlungsanteilen, klaren Interessenlagen oder stark sachorientierten Entscheidungen ▶ Weniger passend in Umfeldern, in denen ein hohes Mass an Harmonie, Kompromissorientierung oder Beziehungsarbeit erwartet wird 	Passung

Emotionales Verständnis (Wahrnehmung von Emotionen & Interesse an Emotionen)

Diese Dimension beschreibt, wie stark eine Person eigene Gefühle und die Emotionen anderer wahrnimmt, versteht und im Arbeitsalltag berücksichtigt.

	niedrig			durchschnittlich			hoch			
objektiv										empathisch
sachorientiert										emotionsorientiert

Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sachliches, rationales und eigenständiges Auftreten ▶ Geringeres Interesse an emotionalen Themen im Arbeitskontext ▶ Nimmt emotionale Signale anderer weniger differenziert wahr ▶ Reflektiert eigene emotionale Zustände seltener bewusst 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einfühlsames, aufmerksames und zugewandtes Verhalten ▶ Ausgeprägtes Interesse am Gefühlsleben anderer ▶ Nimmt emotionale Signale, Stimmungen und Belastungen rasch wahr ▶ Reflektiert eigene emotionale Reaktionen bewusst und kann diese gut einordnen 		
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für sach- oder faktenorientierte Arbeitsumfelder mit klaren Rollen ▶ Weniger passend, wenn das Wahrnehmen und Einbeziehen emotionaler Signale zentral ist 	Passung

Offenheit für Ideen und Erfahrungen

Diese Dimension beschreibt, wie offen eine Person für neue Ideen ist, unterschiedliche Perspektiven reflektiert und sich mit komplexen Fragestellungen auseinandersetzt.



Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Orientiert sich an bewährten Vorgehensweisen und Routinen ▶ Bevorzugt vertraute und erprobte Lösungen gegenüber neuen Ansätzen ▶ Geht mit neuen Ideen vorsichtig um und schätzt Stabilität sowie Vorhersehbarkeit ▶ Arbeitet pragmatisch und umsetzungsorientiert auf Basis bestehender Standards 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Geht Aufgaben reflektiert, kreativ und ideenorientiert an ▶ Zeigt Interesse an neuen Herangehensweisen und nutzt Kreativität zur Problemlösung ▶ Verknüpft Informationen neu und denkt in Alternativen und Möglichkeiten ▶ Lässt sich von komplexen Fragestellungen zum Weiterdenken anregen 		
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit klaren Abläufen, stabilen Strukturen und etablierten Verfahren, in denen Verlässlichkeit und Routinen im Vordergrund stehen ▶ Weniger passend für Tätigkeiten, die regelmässig neue Ansätze erfordern, bestehende Vorgehensweisen hinterfragen oder kreative Lösungen entwickeln 	Passung

Lernmotivation und Neugier

Diese Dimension beschreibt, wie aktiv und interessiert sich eine Person mit neuen Themen auseinandersetzt, Wissen erwirbt und Lerngelegenheiten bewusst nutzt.



Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist mit bestehendem Wissen und vertrauten Aufgaben zufrieden ▶ Bevorzugt Tätigkeiten mit überschaubarem Lern- und Veränderungsbedarf ▶ Recherchiert neue Informationen vor allem bei konkretem Bedarf ▶ Greift primär auf vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen zurück 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Geht offen, wissbegierig und neugierig an neue Themen heran ▶ Erkennt in vielen Situationen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten ▶ Hat Freude am Erwerb neuen Wissens und an Lernfortschritten ▶ Vertieft sich gern in Aufgaben mit neuen oder unbekanntem Inhalten 		
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit stabilen Aufgaben, klaren Anforderungen und geringem Bedarf an kontinuierlichem Lernen ▶ Weniger passend für Tätigkeiten, in denen regelmässige Weiterbildung, inhaltliche Weiterentwicklung oder das Erschliessen neuer Themen zentral ist 	Passung

Felix Exempel

Stabilität bei Belastung (Erholung & Gelassenheit)

Diese Dimension beschreibt, wie ruhig und stabil eine Person in anspruchsvollen oder stressreichen Situationen bleibt, Belastungen bewältigt und sich davon erholt.

	niedrig			durchschnittlich			hoch			
involviert										distanzierungsfähig
stressanfällig										gelassen

Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reagiert sensibler auf hohe Anforderungen und Stresssituationen ▶ Erlebt bei mehreren gleichzeitig anstehenden Aufgaben schneller innere Anspannung ▶ Benötigt mehr Orientierung und Struktur zur Prioritätensetzung ▶ Verarbeitet Kritik, Fehler und Rückschläge emotional intensiver 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bleibt auch in hektischen oder anspruchsvollen Situationen meist ruhig ▶ Geht konstruktiv mit Fehlern, Kritik und Rückschlägen um ▶ Erholt sich nach Belastungen rasch (hohe Regenerationsfähigkeit) ▶ Behält auch unter Druck Übersicht und Handlungsfähigkeit 		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Arbeitsumfelder mit planbaren Anforderungen, klaren Abläufen und moderatem Belastungsniveau ▶ Weniger passend bei häufigem Stress, hohem Zeitdruck oder regelmässigen Rückschlägen 	Passung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Tätigkeiten mit wechselnden Anforderungen, Zeitdruck oder erhöhtem Belastungsniveau ▶ Weniger passend für Arbeitsumfelder, die eine kontinuierliche Selbstbeobachtung und bewusste Begrenzung der eigenen Belastung erfordern 		

Leadership und Führungsinteresse

Diese Dimension beschreibt, inwieweit eine Person Verantwortung übernimmt, Entscheidungen trifft und aktiv Einfluss auf die Arbeit oder Zusammenarbeit anderer nimmt.

	niedrig			durchschnittlich			hoch			
mitwirkend, unterstützend										führungsmotiviert, gestaltend

Bei niedrigerer Ausprägung			Bei höherer Ausprägung	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tritt eher unterstützend und zurückhaltend auf ▶ Überlässt Führungs- und Entscheidungsverantwortung bevorzugt anderen ▶ Fühlt sich in klar zugewiesenen Rollen wohler als in einer leitenden Funktion ▶ Trägt vorwiegend unterstützend zum Arbeitsprozess bei 	Arbeitsstil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeigt Motivation, Verantwortung zu übernehmen und andere anzuleiten ▶ Übernimmt gerne die Führung von Gruppen, Teams oder Projekten ▶ Gestaltet Prozesse aktiv mit und stösst Entscheidungen an ▶ Vertritt Anliegen nach innen und aussen 		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Tätigkeiten mit klaren Vorgaben, fachlicher Mitarbeit und ohne formale Führungsverantwortung ▶ Weniger passend für Arbeitskontexte, in denen aktive Verantwortungsübernahme, Entscheidungsführung oder gestaltende Einflussnahme erwartet wird 	Passung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besonders passend für Tätigkeiten mit Führungs-, Entscheidungs- oder Gestaltungsverantwortung ▶ Weniger passend für Arbeitsumfelder, in denen Zurückhaltung, enge Abstimmung oder das bewusste Zurückstellen eigener Gestaltungsimpulse gefragt sind 		

Felix Exempel

Geburtsdatum: 22.02.2003
Durchführung: 04.06.2026

Hintergrundinfos zur Kompetenzanalyse Gesundheit HF

Die Kompetenzanalyse Gesundheit HF von gateway.one ist ein Instrument zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik für Personen, die sich im Bewerbungsprozess im Bereich Gesundheit HF befinden. 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.

Damit das Verfahren fair ist, arbeitet gateway.one nach wissenschaftlichen Standards. Dazu gehört unter anderem eine umfassende Dokumentation, die wir Ihnen gerne zur Verfügung stellen, um Ihre Fragen rund um die zugrundeliegende Theorie, die Inhalte der Kompetenzanalyse und die Interpretation des Zertifikats zu beantworten.

Was ist die Kompetenzanalyse Gesundheit HF?

Hier finden Sie Antworten:

www.gatewayone.pro/kompetenzanalyse-hintergrundinfos