

# Multicheck®

# Kompetenzanalyse 2020/2021

## Wirtschaft

### Levin Muster

3000 Bern

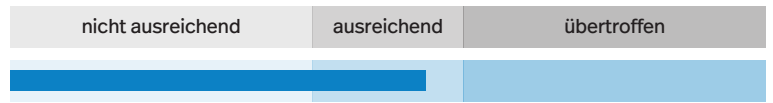
Geburtsdatum: 05.05.1996

Durchführung: 06.06.2020

## Kompetenzanalyse Wirtschaft

### Gesamtergebnis

55



### Grundwissen

39

Deutsch

50

Mathematik

28



### Potenzial

65

Konzentration

86

Kurzzeitgedächtnis

48

Merkfähigkeit

43

Logik

82



### Berufsspezifische Fähigkeiten

52

Wirtschaftliches Grundwissen

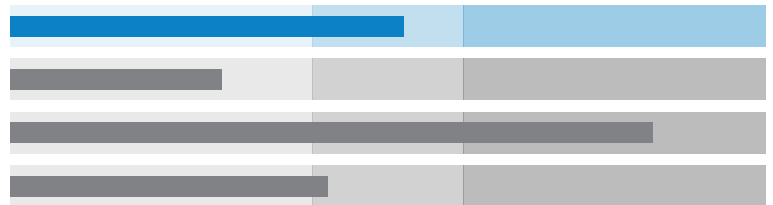
28

Organisationsfähigkeit

85

Vernetztes Denken

42



### Arbeitsstil

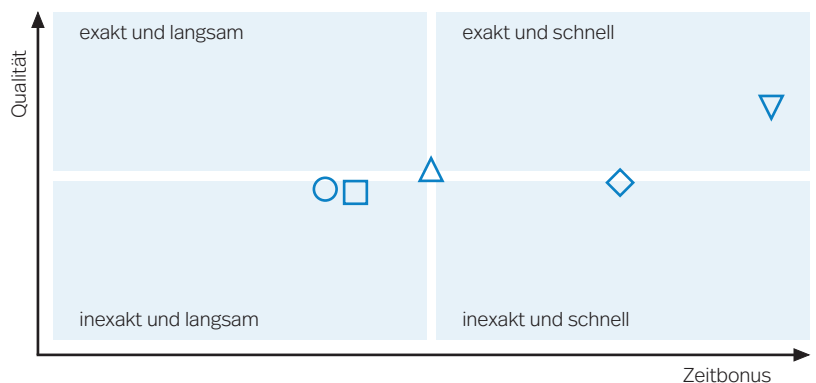
□ Deutsch

○ Mathematik

△ Merkfähigkeit

▽ Logik

◇ Wirtschaftliches Grundwissen

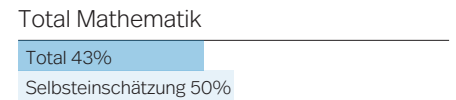
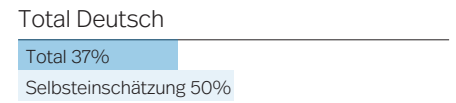


Richtig %      Qualität %      Zeitbonus %

Vergleich Total und Selbsteinschätzung

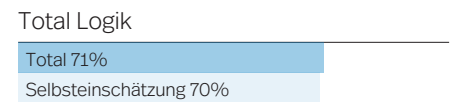
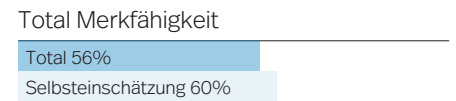
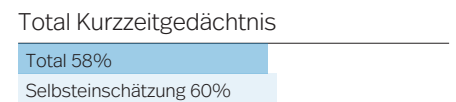
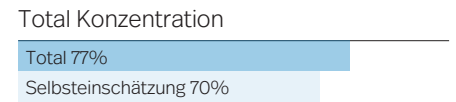
**Grundwissen**

Deutsch	37	37	9
Textverständnis	50	50	2
Wortschatz	25	25	17
Mathematik	43	43	6
OHNE Taschenrechner	47	47	10
MIT Taschenrechner	40	40	3



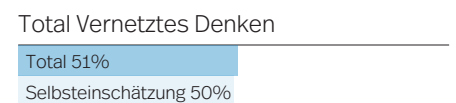
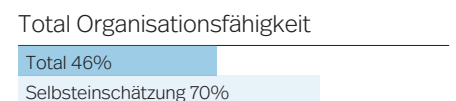
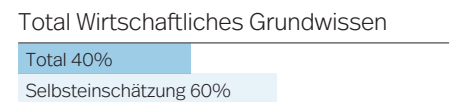
**Potenzial**

Konzentration	77	94	0
Zeichen vergleichen	68	96	0
Koordinaten	86	93	0
Kurzzeitgedächtnis	58	58	11
Farbkombination	66	66	0
Zeichenkombinationen	50	50	23
Merkfähigkeit	56	58	28
Piktogramme erinnern	84	88	49
Text erinnern	28	28	8
Logik	71	71	29
Syllogismen	53	53	47
Fläche	76	76	40
Linear	84	84	0



**Berufsspezifische Fähigkeiten**

Wirtschaftliches Grundwissen	40	40	37
Grundwissen Wirtschaft	40	40	37
Organisationsfähigkeit	46	46	10
Terminplanung	46	46	10
Vernetztes Denken	51	58	0
Unternehmensgeschichte	51	58	0



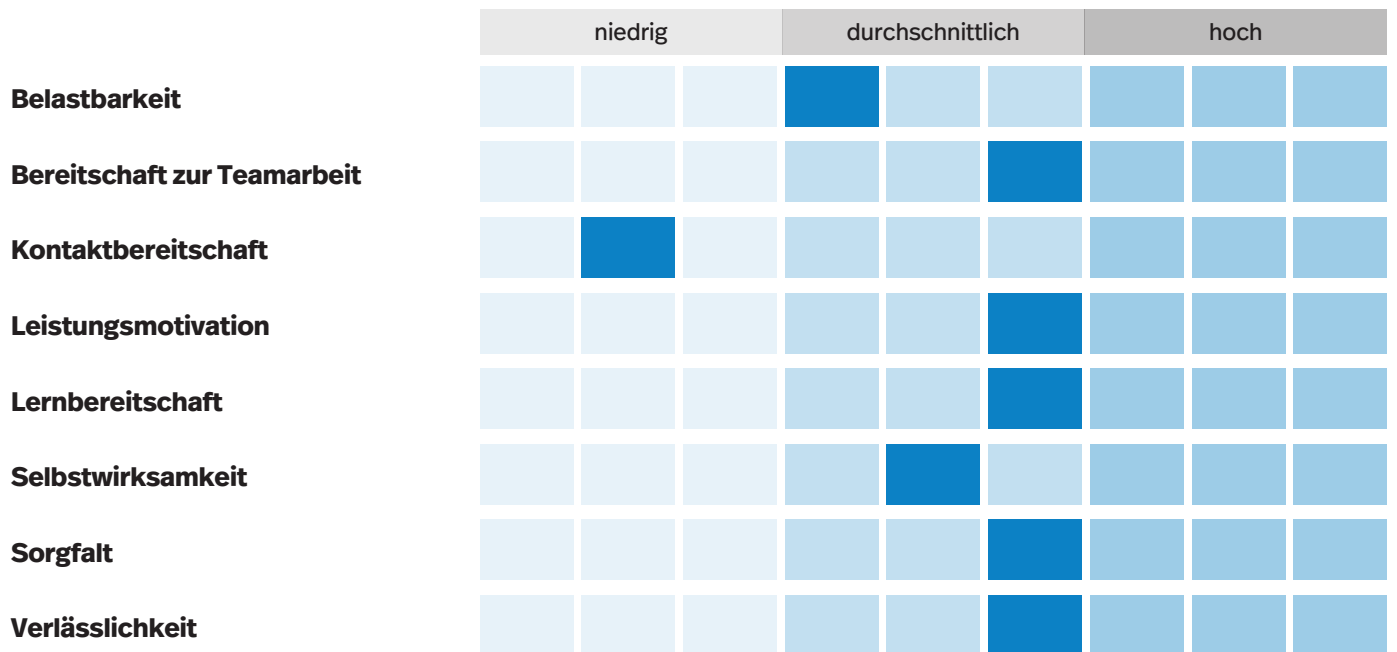
**Textschreiben**

Genutzte Zeit: 8:20 Minuten (von maximal 15 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 andere 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 - Levin Muster



## Über das Verfahren

Die Multicheck® Kompetenzanalyse Wirtschaft von gateway.one ist ein Instrument zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik für junge Erwachsene, die ein Praktikum oder eine verkürzte Berufslehre im Bereich Wirtschaft als Einstieg in die Arbeitswelt 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 jungen Erwachsenen, die ein Wirtschaftsgymnasium, eine Wirtschaftsmittelschule oder eine gleichwertige schulische Grundausbildung besucht beziehungsweise absolviert haben. Aus diesem Grund sind die berechneten Eignungswerte und Stanine-Werte nicht direkt mit den ursprünglichen Antworten (Rohwerten) vergleichbar.

## Kompetenzanalyse Wirtschaft

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 von Praktika und verkürzten Berufslehren im Bereich Wirtschaft 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. Die Eignungswerte ermöglichen einen Vergleich mit anderen jungen Erwachsenen, die sich ebenfalls im Bewerbungsprozess für ein Praktikum oder eine verkürzte Berufslehre im Bereich Wirtschaft befanden. Die Normierung (d. h. Festlegung der Vergleichsstichprobe) wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Klassifikation in «nicht ausreichend», «ausreichend» und «übertroffen» stellt die individuellen Ergebnisse im Vergleich zu 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 eines Praktikums oder einer verkürzten Berufslehre im Bereich Wirtschaft 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 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 Wirtschaft

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 acht berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst: *Belastbarkeit*, *Bereitschaft zur Teamarbeit*, *Kontaktbereitschaft*, *Leistungsmotivation*, *Lernbereitschaft*, *Selbstwirksamkeit*, *Sorgfalt* und *Verlässlichkeit*. Das Verfahren ermöglicht somit eine mehrdimensionale berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung, die neben anderen Methoden und Masses (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 jungen Erwachsenen verglichen, die sich ebenfalls im Bewerbungsprozess für ein Praktikum oder eine verkürzte Berufslehre im Bereich Wirtschaft befanden. 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  $\pm 0.75$  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 Werte 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.

#### **Belastbarkeit**

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

#### **Bereitschaft zur Teamarbeit**

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 hingegen lieber in einem Team und sind überzeugt, dass so bessere Ergebnisse erzielt werden können.

#### **Kontaktbereitschaft**

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie gerne jemand neue Kontakte knüpft und auf unbekannte Menschen zugeht. Personen mit tiefen Werten verhalten sich eher zurückhaltend und unaufdringlich gegenüber anderen. Personen mit einer hohen Dimensionsausprägung gehen dagegen aktiv auf unbekannte Menschen zu und knüpfen gerne neue Kontakte.

#### **Leistungsmotivation**

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie hohe Leistungen jemand zu erbringen bereit ist. Personen mit tiefen Werten geben sich auch mit einer eher durchschnittlichen 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.

#### **Lernbereitschaft**

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie offen jemand für Neues ist und wie gerne jemand Neues lernt. Personen mit tiefen Werten sind mit dem erlangten Wissen zufrieden und lernen nur Neues dazu, wenn es verlangt wird. Personen mit hohen Werten wollen von sich aus Neues lernen und sind bereit, alte Gewohnheiten aufzugeben.

#### **Selbstwirksamkeit**

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie stark jemand an den eigenen Erfolg glaubt. Personen mit tiefen Werten sind weniger selbstbewusst und zweifeln daran, dass sie ihren Erfolg kontrollieren und beeinflussen können. Personen mit hohen Werten sind selbstbewusster und optimistisch, dass sie ihren eigenen, persönlichen Erfolg in den Händen halten.

#### **Sorgfalt**

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

#### **Verlässlichkeit**

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 oder auch nicht gemäss Vorgaben erledigt wird. Personen mit hohen Werten setzen alles daran, Abmachungen und Pflichten, wie beispielsweise die Wahrung der Diskretion, einzuhalten.