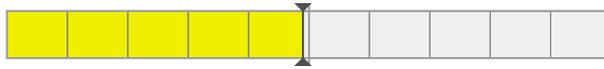


DS IT

Z 100



PR 49

DIMENSIONEN	Z	PR
Informationstechnologische Fähigkeiten	95	31
Programmcodegenerierung	98	42
Programmcodeverständnis	102	57
Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext	78	1
Numerisches Schlussfolgern im IT-Kontext	105	69
Berufliche Leistungsmotivation	110	85
Gewissenhaftigkeit	106	74
Integrität	109	81
Soziale Kompetenz	113	90
Offenheit für Erfahrungen	108	79

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.

Informationstechnologische Fähigkeiten

Z 95  PR 31

Dieses Verfahren ist eine kognitive Arbeitsprobe für IT-Berufe. Kandidaten mit einem hohen Ergebnis in dieser Dimension können bei verschiedenen Problemstellungen aus dem IT-Kontext logische Strukturen und Zusammenhänge zu erkennen. Ihnen fällt es leicht, komplexe Informationen zu durchdringen und daraus die richtigen Schlussfolgerungen abzuleiten.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat in dieser Arbeitsprobe weniger stark abgeschnitten als die meisten anderen Kandidaten. Es fiel ihm/ihr schwerer, die logischen Strukturen bei Problemstellungen aus dem IT-Kontext zu erkennen und die richtigen Schlussfolgerungen abzuleiten.

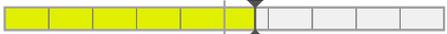
Programmcodegenerierung

Z 98  PR 42

Die Dimension Programmcodegenerierung erfasst, inwiefern eine Person aus Text die relevanten Informationen extrahieren kann, um die daraus folgende korrekte Überführung in einen Programmcode zu identifizieren. Personen mit hohen Ergebnissen können erkennen, welcher Programmcode die im Text enthaltenen semantischen Regeln und Bedingungen korrekt wiedergibt.

Dem Kandidaten/Der Kandidatin gelingt es ähnlich gut wie den meisten anderen Kandidaten, relevante Informationen richtig aus dem vorgegebenen Text zu extrahieren und die beschriebene Funktionsweise in einen Programmcode zu überführen. Er konnte in den meisten Fällen aus verschiedenen Syntaxen diejenige auswählen, die die beschriebenen Regeln und Bedingungen korrekt abbildet.

Programmcodeverständnis

Z 102  PR 57

Die Dimension Programmcodeverständnis erfasst das Verständnis der zugrundeliegenden semantischen Regeln und Bedingungen von vorgegebenem Programmcode. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension können die Regeln und Funktionsweisen von Programmcode schnell und korrekt erfassen.

Dem Kandidaten/Der Kandidatin ist es ähnlich gut wie den meisten anderen Kandidaten gelungen, die Regeln und Bedingungen im vorgegebenen Programmcode zu durchdringen. Er/Sie konnte die Zusammenhänge innerhalb des Codes bzw. dessen Funktionsweise in den meisten Fällen richtig ableiten.

Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext

Z 78  PR 1

Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext beschreibt sprachlogisches Verständnis und das Vermögen zum deduktiv-schlussfolgernden Denken. Personen mit hohen Ergebnissen sind in der Lage, textgebundene Informationen zu erfassen, zueinander in Bezug zu setzen und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat im deduktiv-schlussfolgernden Denken im Vergleich zu den anderen Kandidaten unterdurchschnittlich abgeschnitten. Er/Sie konnte aus komplexen verbalen Inhalten aus dem IT-Kontext weniger schnell und fehlerfrei formal-logische Schlüsse ziehen als die meisten anderen Kandidaten.

Numerisches Schlussfolgern im IT-Kontext

Z 105  PR 69

Numerisches Schlussfolgern im IT-Kontext erfasst die Fähigkeit, anforderungsrelevante Aufgaben durch korrekte Schlussfolgerungen aus numerischen Informationen zu lösen. Personen mit hohen Werten in diesem Bereich können komplexe Zusammenhänge in numerischen und grafischen Informationen korrekt erfassen und erkannte Muster fortsetzen.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat in den komplexen Aufgaben zum numerischen schlussfolgernden Denken einen höheren Testwert erzielt als die meisten anderen Kandidaten. Er/Sie konnte die dargestellten Informationen in kurzer Zeit korrekt erfassen und die richtige Lösung ableiten.

Berufliche Leistungsmotivation

Z 110  PR 85

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.

Gewissenhaftigkeit

Z 106  PR 74

Gewissenhaftigkeit bezieht sich auf das Ausmaß an Pflichterfüllung und die Neigung zu Sorgfalt, Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension zeichnen sich dadurch aus, dass sie langfristig planen und Aufgaben zielgerichtet organisieren. Die Erledigung ihrer Pflichten schieben sie nur ungern auf. Sie sind in der Lage, sich zu disziplinierter und konzentrierter Arbeit zu motivieren. Ihre Lebensführung zeichnet sich in der Regel durch Planung und Organisation aus.

Der Kandidat/Die Kandidatin legt großen Wert auf hohe Qualität und fehlerfreie Arbeit. Aufgaben geht er/sie planvoll, zielorientiert und umsichtig an. Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und Ordnung sind ihm/ihr sehr wichtig.

Integrität

Z 109  PR 81

Das Persönlichkeitskonstrukt "Integrität" ist im Berufsleben von großer Bedeutung. Kandidaten, die in diesem Test ein hohes Ergebnis erreicht haben, setzen sich für die Ziele des Unternehmens ein und sind Kollegen ein fairer Partner.

Das Testergebnis des Kandidaten/der Kandidatin zeugt von einem ausgeprägten Verständnis von Loyalität und Integrität. Er/Sie ist ein friedfertiger und vertrauensvoller Mensch, bedenkt stets die Ziele des Unternehmens und will jeden Schaden von seinem/ihrer Arbeitgeber fernhalten. In der Zusammenarbeit mit anderen unterstellt er/sie diesen keine unintegren Ziele. Seine/Ihre Arbeitseinstellung ist geprägt von einem gewissenhaften Vorgehen und dem Meiden von Risiken.

Soziale Kompetenz

Z 113  PR 90

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.

Offenheit für Erfahrungen

Z 108



PR 79

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.

Allgemeine Hinweise

Dieser Test ist ein diagnostisches Verfahren, das die wichtigsten kognitiven Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften Ihrer Kandidaten misst. Der Gesamtwert bildet einen gewichteten Mittelwert der Ergebnisse der gemessenen Testdimensionen ab. Personen, die höhere Prozentränge im Test erreichen, weisen eine höhere Passung für Tätigkeiten in dem Bereich auf, für den der Test ist. Das Ergebnis der Kandidaten wird immer im Vergleich zu anderen Personen im entsprechenden beruflichen Kontext rückgemeldet. Die Ergebnismeldung in der Dimensionsübersicht wird in Form eines farbigen Balken dargestellt. Der Ergebnisbereich von 0 bis 100 bezieht sich auf den Prozentrang des Kandidaten im Vergleich zur Referenzgruppe. Der Prozentrang verdeutlicht, wie die Person im Vergleich zur Referenzgruppe abgeschnitten hat. Er zeigt, wie viele Personen der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erzielt haben. Ein Prozentrang von 70 zeigt zum Beispiel an, dass 70% der Personen in der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erreicht haben. Daraus folgt, dass 30% der Personen ein besseres Ergebnis erzielt haben. Damit können Sie also die Ergebnisse des Kandidaten im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe einschätzen.

Je höher der Wert, desto länger ist der farbige Balken. Grüne Ergebnisse zeigen ein überdurchschnittliches Ergebnis an. Umgekehrt weist ein roter Balken darauf hin, dass der Kandidat relative Schwächen in dieser Dimension zeigt und im Vergleich zur Referenzgruppe unterdurchschnittlich abgeschnitten hat. Gelbe Ergebnisse zeigen, dass das Ergebnis des Kandidaten im durchschnittlichen Bereich für diese Dimension liegt.

Der Z-Wert resultiert aus einer Transformation der Werte in eine Normalverteilung. Diese standardisierten Testwerte weisen einen Mittelwert von 100 und eine Standardabweichung von 10 auf. Die Ergebnisse werden in einem Bereich von 70 bis 130 rückgemeldet, wobei 50% der Kandidaten einen Wert von 100 oder weniger erreichen.

Bitte beachten Sie, dass der Gesamtwert des Tests jede Dimension in Bezug auf Ihre relative Bedeutsamkeit gewichtet, die für anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeiten bei denen Leistungsfähigkeit und interpersonelle Kompetenzen verlangt werden, und einem komplexeren Algorithmus unterliegt als einem einfachen Mittelwert aller Testdimensionen.