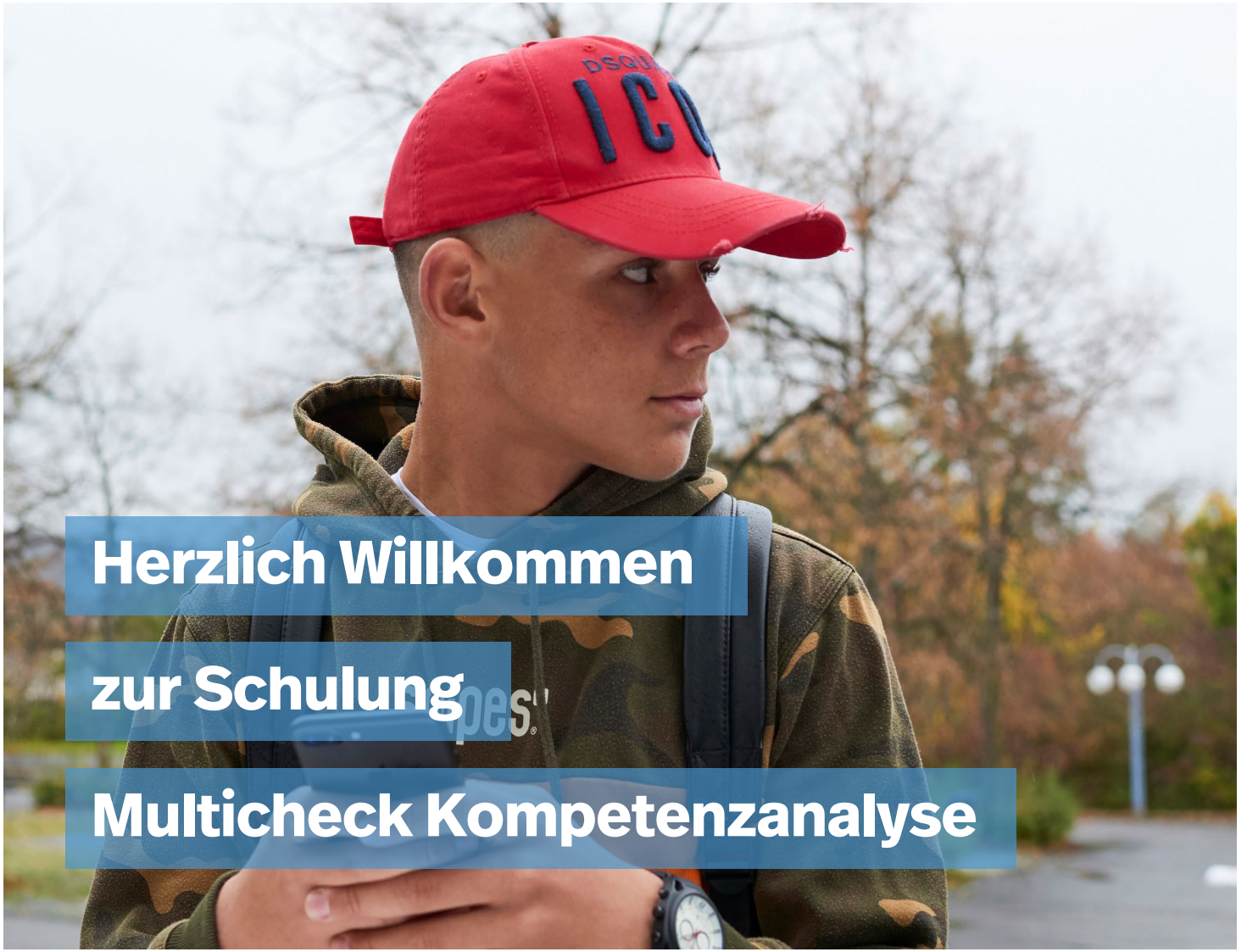
gateway.one challenge yourself



Herzlich Willkommen

zur Schulung

Multicheck Kompetenzanalyse

Agenda

- Übersicht gateway.one
- Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF
  - Ablauf / Inhalt / Hintergrund
  - Zertifikate / Interpretation
- Fragen

Multicheck® Kompetenzanalyse

Übersicht

Multicheck® Kompetenzanalyse

Kandidatinnen und Kandidaten

↓

Eignungsabklärung
Standortbestimmung

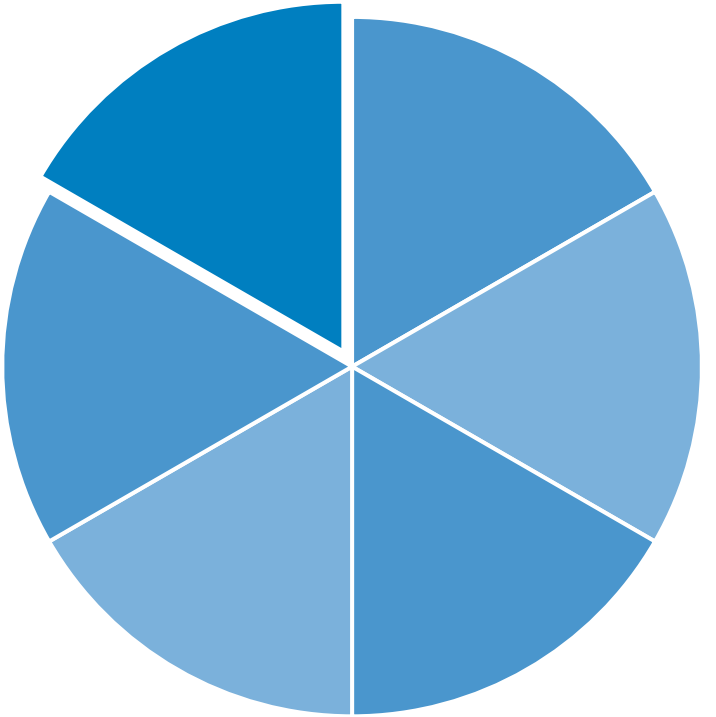
Unternehmen / Institutionen

↓

Zulassungsinstrument
Rekrutierungsinstrument

Einordnung

Ein Bestandteil des Beurteilungsportfolios



- Bewerbungsunterlagen
- Zeugnisnoten
- Assessment Center
- Bewerbungsgespräch
- Referenzen
- Multicheck® Kompetenzanalyse

Praxisnahe Analyse

- «Das Original» – die Eignungsabklärung der Schweiz
- Die Multicheck® Eignungsanalysen entstanden auf Wunsch von Ausbildungsverbänden, Grossunternehmen, Institutionen oder Höheren Fachschulen
- Bereits bestehende Tests wurden berücksichtigt
- Weiterentwicklung und Neuerungen immer noch in enger Zusammenarbeit mit Personen aus der Praxis

Berufsspezifische Analyse

- **8 Berufsgruppen**
  - Kaufmann/Kauffrau (Wirtschaft und Verwaltung)
  - Technisch (Mechanik, Elektronik)
  - ICT (Informatik)
  - **Gesundheit und Soziales (Pflege und Erziehung)**
  - Media und Design (Grafische Berufe)
  - Detailhandel und Service (Berufe im Handel)
  - Gewerbe (Bau und Handwerk)
  - Beauty (Kosmetik, Köperpflege)
  - Attest (EBA-Berufe; nicht berufsspezifisch)

- Eignungsanalyse deckt ca. 100 Berufsbilder ab
  - ca. 80–90% der Ausbildungsplätze

Kompetenzanalyse Gesundheit HF

- **Inhalte**
  - Grundwissen (Deutsch, Englisch, Mathematik)
  - Potenzial
  - Naturwissenschaften
  - Persönlichkeitsanalyse (freiwillig)

- Der Multicheck® Gesundheit HF richtet sich an angehende oder erfahrene Berufstätige und Fachkräfte, welche eine höhere Fachschulausbildung (HF) im Bereich Gesundheit anstreben.

Qualitätsanforderungen

Strenge Anlehnung an die **DIN 33430**

DIN33430 PORTAL

Ein Service der Föderation deutscher Psychologenvereinigungen

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Dr. phil.
Dipl.-Psych. Richard Bruntsch
Gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: +41(0) 313366618
Website
E-Mail

Rebecca Pozzoli
gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: 0041 (0) 31 3366617
Website
E-Mail

Dipl.-Ing.
Adrian Krebs
gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: +41 31 336 6607
Website
E-Mail

M.Sc.
Sabine Sauter
gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: 0041 336 66-10
Website
E-Mail

Martin Süess
gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: 0041 (0) 31 3366605
Website
E-Mail

Lea Hodel
gateway.one
Zentweg 9
CH-3006 Bern
Tel: 0041 336 66-08
Website
E-Mail

Bewerbende frühzeitig informieren

Zulassungsverfahren

Informationen zur Zulassungsverfahren und Anrechnungsverfahren

Zulassungsverfahren Höhere Fachschulen (HF)

Eignungsabklärung

1. Eignungstest / Multicheck®

Mit einem schriftlichen Eignungstest werden Ihre kognitive und persönliche Eignung abgeklärt.

— Als Eignungstest gilt die «Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF» (Multicheck) der Firma gateway.one.
— Die «Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF» gilt als bestanden, wenn Sie folgende Mindestpunktzahl erreicht haben:
  — Gesamtwert ≥ 45
  — Grundwissen ≥ 40
  — Potenzial ≥ 40
  — Berufsspezifisches Wissen ≥ 40

— Sollten Sie die Werte nicht erreichen, können Sie den Test gemäss den Vorgaben des Testzentrums wiederholen.
— Die Anmeldung für den Multicheck finden Sie hier.
— Die Kosten für die «Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF» betragen CHF 150.-, welche von den Kandidatinnen/Kandidaten selbst übernommen werden müssen.

Reichen Sie uns mit der bestandenen Kompetenzanalyse Ihr Dossier/Portfolio mit folgenden Unterlagen ein:

— «Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF» gateway.one
— Anmeldeformular mit Passfoto
— Lebenslauf in Aufsatzform mit Angaben zur Berufsmotivation
— Zeugniskopien (Fähigkeitsausweis/Diplome/Abschluss-, Schul- und Arbeitszeugnisse)
— Kopie ID/Ausländerausweis
— Kopie Versicherungskarte (Krankenkasse)

Die Unterlagen für das Portfolio/Dossier finden Sie nach den Bildungsgängen sortiert auf der rechten Seite.

Zwischen bestandenem Eignungstest und Eignungsgespräch dürfen nicht mehr als 18 Monate liegen.

Ursula Sailer-Walther
Berufsschullehrerin
Verantwortliche Zulassungsverfahren HF
E-Mail senden
+41 52 266 09 36

Heidi Hofmann
Mitarbeiterin Schuladministration
E-Mail senden
+41 52 266 09 18

Zulassungsverfahren

- Erklärvideo

Multicheck® Kompetenzanalyse Gesundheit HF

- Multicheck®

Eignungspraktikum Pflege HF

- Stellenangebote für Eignungspraktika
- Leitfaden
- Selbstbeurteilung
- Fremdbeurteilung
- Leitfaden für FaGe
- Selbstbeurteilung für FaGe
- Fremdbeurteilung für FaGe

Eignungspraktikum Aktivierung HF

- Adressen für ein Eignungspraktikum
- Leitfaden
- Selbstbeurteilung
- Fremdbeurteilung

Eignungspraktikum Orthoptik HF

Anmeldung und Durchführung

- Online-Anmeldung auf gateway.one
- Abklärungstermine werden laufend aufgeschaltet
- Durchführung in einem akkreditierten Testcenter

Vorbereitung

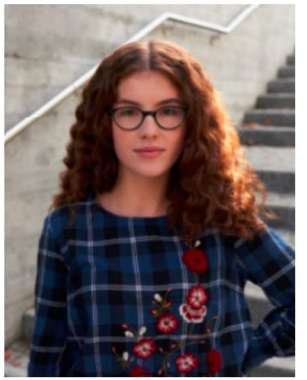
- Wir empfehlen die offizielle und kostenlose Demoversion: www.gateway.one/demo

- Lancierung einer Übungsplattform mit allen Demoversionen in allen Berufsinformationszentren im Kt. Zürich

gateway.one PRO challenge yourself

Adrian Krebs

Profil | Stelle | 1 Bewerbungen | Active Sourcing | Einstellungen



Jolanda Muster

Zürich

12.08.1999

Kandidatin/Kandidat | Kommunikation | Intern

Anschrift
Zentweg 9
8049 Zürich

Heimatort
Langnau i. E.

Geburtsort
Zürich

Nationalität
Schweizerin

Dossiervollständigkeit
100 %

Letztes Login
03.11.2020

Wohnsitzkanton der letzten 2 Jahre
Zürich

Voraussichtlicher Wohnsitzkanton bei Studienbeginn
Zürich

hojo@gateway.one

079 111 11 11

Alle Dokumente in einem zip-Archiv herunterladen
(kann einen Moment dauern)
Einzeldokumente

PDF-Dokumente zu einer Datei zusammengefasst herunterladen
(andere Formate werden ignoriert)
PDFs zusammengefügt

Geburtsdatum
12.08.1999

Geschlecht
weiblich

Muttersprache
Deutsch

Dokumente

Hochladen

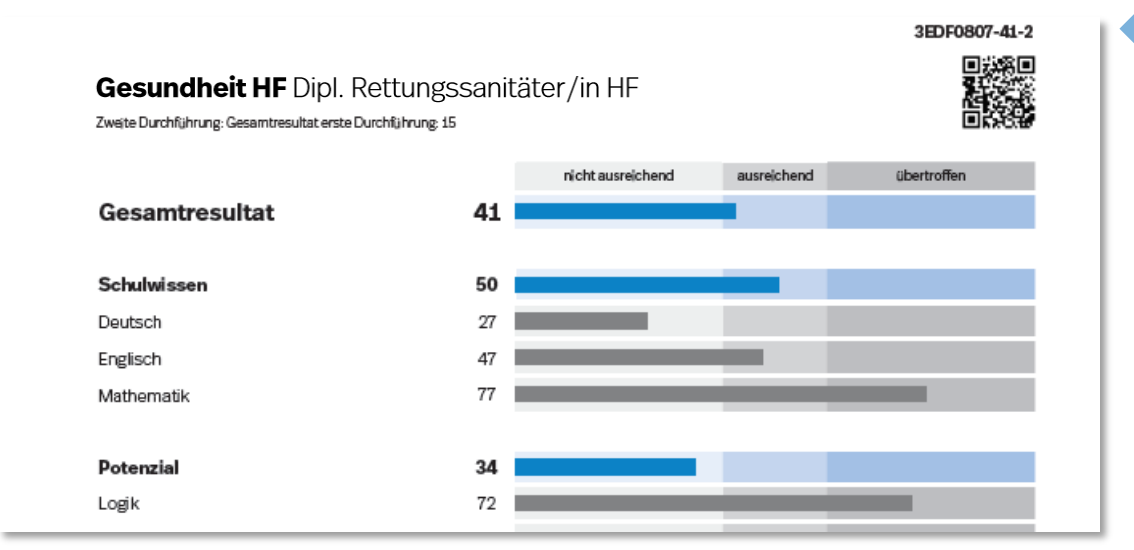
Zertifikate

Multicheck Gesundheit HF.pdf vom 16.10.2020

Grenzen der Multicheck® Kompetenzanalyse

- Momentaufnahme (daher zweimalige Durchführung pro Auswahlperiode möglich)
- Gutes Ergebnis gibt noch keine Garantie, andere Faktoren auch wichtig:
  - Neigungen werden nicht erfasst
  - Geringe Aussagen zur Persönlichkeit
  - Werthaltung und kulturelle Passung werden nicht analysiert

Zwei Anläufe pro Testperiode



Fälschungen – Security Key

ID zur Prüfung auf den ersten Blick

Fälschungen – QR-Code

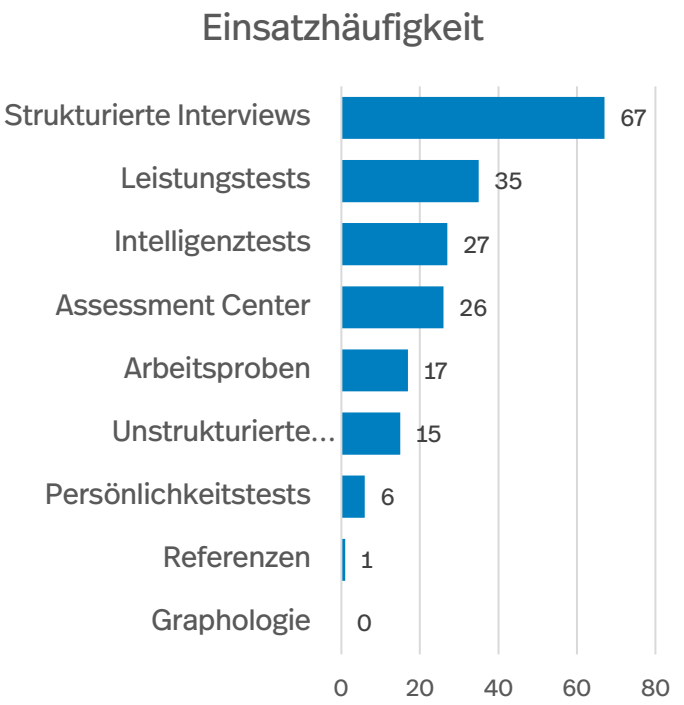
QR-Code auf allen Zertifikaten zur raschen Überprüfung der Echtheit

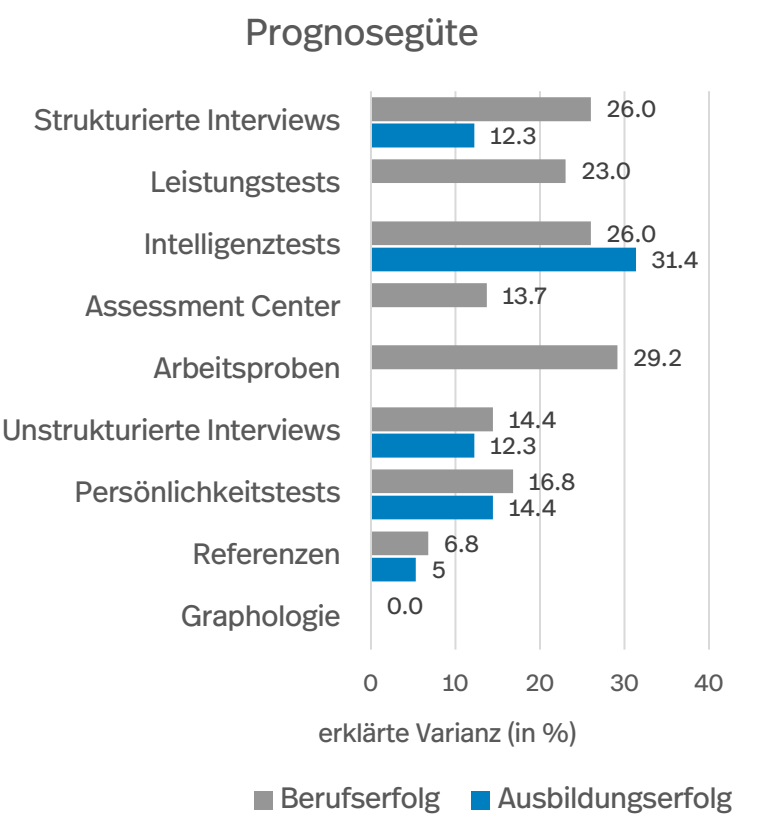
Multicheck® Kompetenzanalyse

Theorie, Empirie und Aufbau

Prognosegüte verschiedene Verfahren

(nach Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt, Oh & Shaffer, 2016)





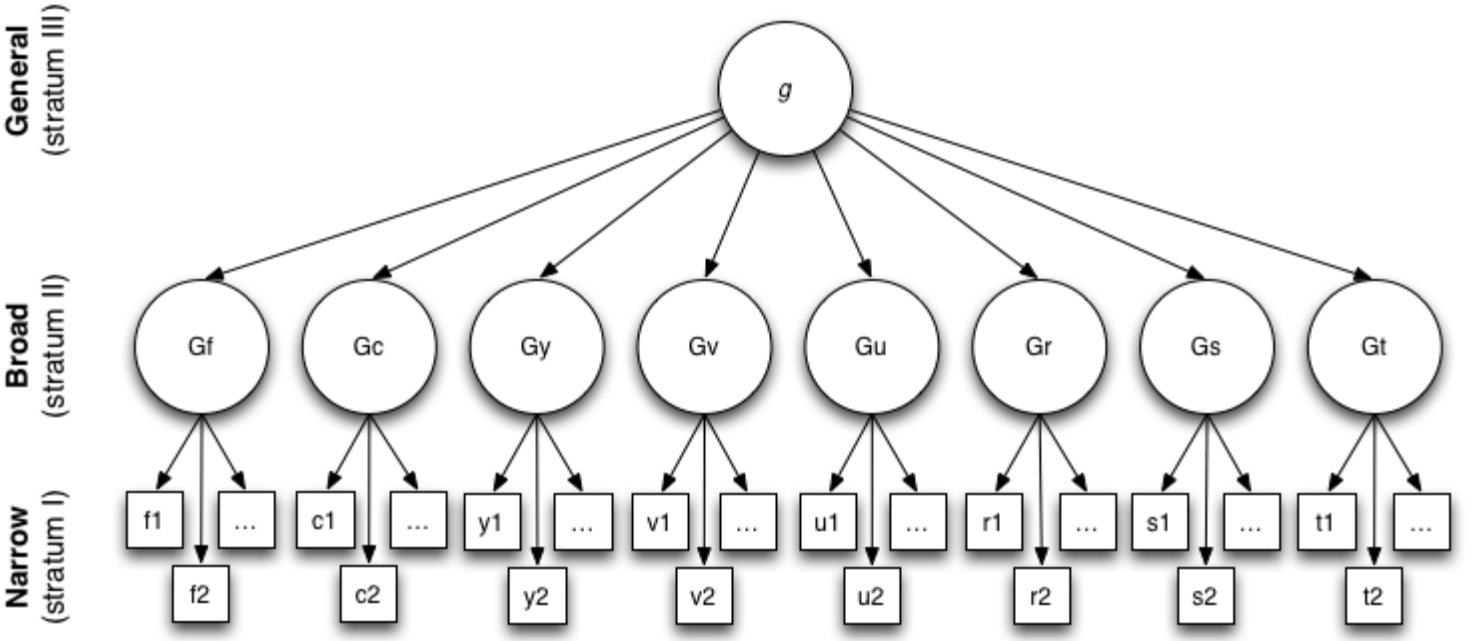
Ausbildungserfolg

- Allgemeine kognitive Fähigkeiten als wichtigster Prädiktor für Ausbildungserfolg (Hülsheger & Maier, 2008; Schmidt & Hunter, 1998)

neben:

- Persönlichkeit (Ziegler et. al., 2014)
- Spezifische kognitiven Fähigkeiten (Schmidt-Atzert al., 2004)

Cattell–Horn–Carroll-Theorie (McGrew, 2009)



Hierarchisches Modell: Einem allgemeinen Faktor (g-Faktor) untergeordnete spezifische Fähigkeiten

Multicheck®

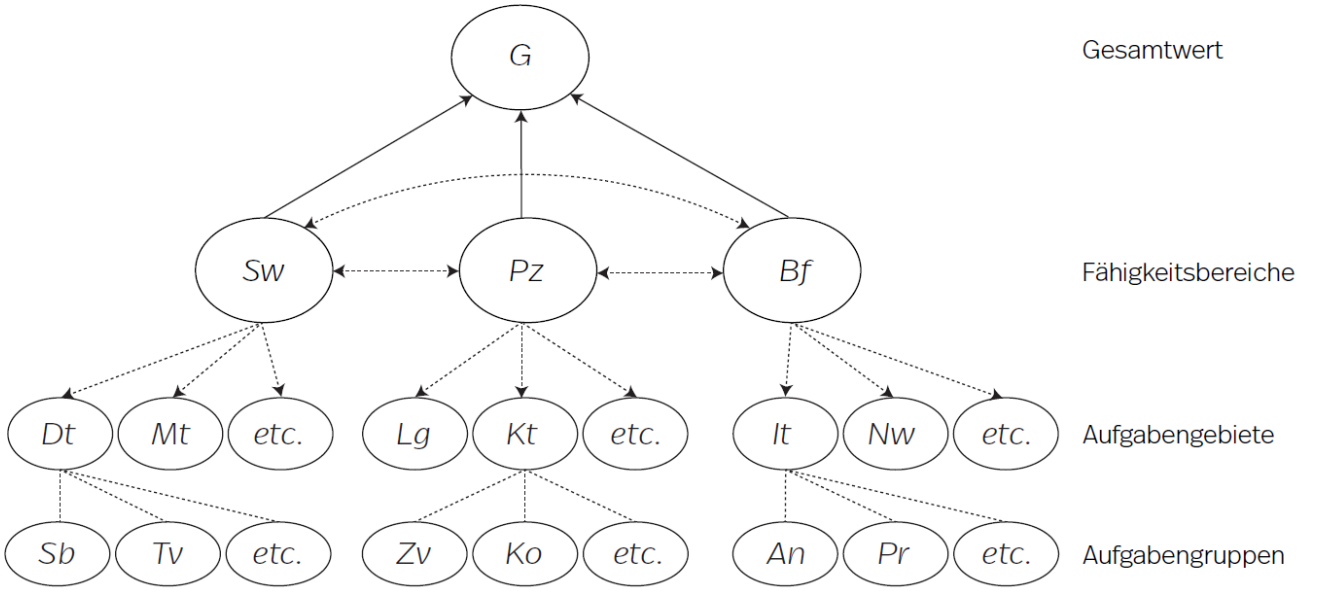


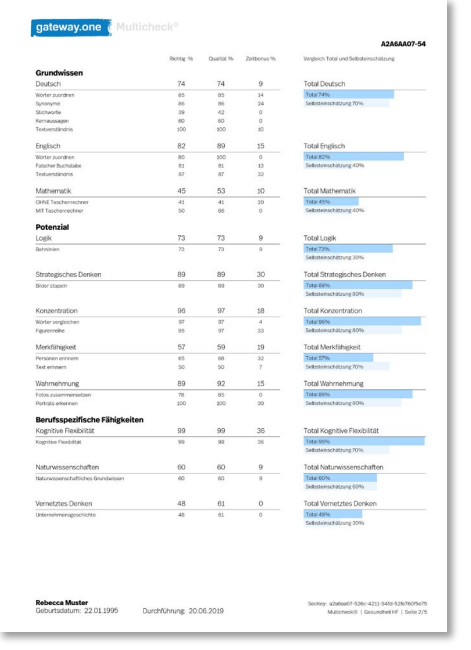
Abbildung 2. Basismodell der Multicheck® Eignungsanalysen. *Sw* = *Schulwissen*, *Pz* = *Potenzial*, *Bf* = *Berufsspezifische Fähigkeiten*, *Dt* = Schulsprache Deutsch, *Mt* = Mathematik, *Lg* = Logik, *Kt* = Konzentration, *It* = IT-Grundwissen, *Nw* = Naturwissenschaften, *Sb* = Satzbau, *Tv* = Textverständnis, *Zv* = Zahlenreihen vergleichen, *Ko* = Koordinaten, *An* = Analyse, *Pr* = Programmierung

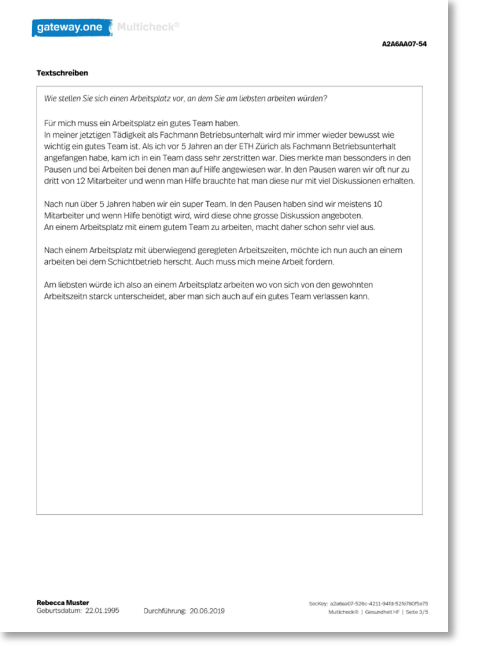
Multicheck® Kompetenzanalyse

Ergebnis und Interpretation

Zertifikat

- Für alle Berufsgruppen identisch aufgebautes Zertifikat bestehend aus 3 respektive 4 Seiten
- Einfache Lesbarkeit durch berufsspezifische Normierung





Rohwerte

- Richtig gelöste Aufgaben (=Quantität)
  - Basis: Anzahl der gestellten Fragen
- Qualität
  - Basis: Anzahl der bearbeiteten Aufgaben
- Zeitbonus
  - Basis: Zur Verfügung gestellte Zeit
- Selbstbeurteilung
  - Basis: Selbsteinschätzung der Anzahl richtig gelöster Aufgaben

Rohwerte

- Alle Angaben in Prozent
- lassen sich nur bedingt interpretieren
- geben keinen Anhaltspunkt, ob die Anforderungen für eine bestimmte Ausbildung erfüllt sind

	Quantität /Richtig	Qualität	Zeitbonus
Deutsch	51	60	8
Wörter ergänzen	40	80	0
Satzbau	41	43	0
Fremdwörter	46	46	17
Textverständnis	82	82	5
Verben	50	50	22

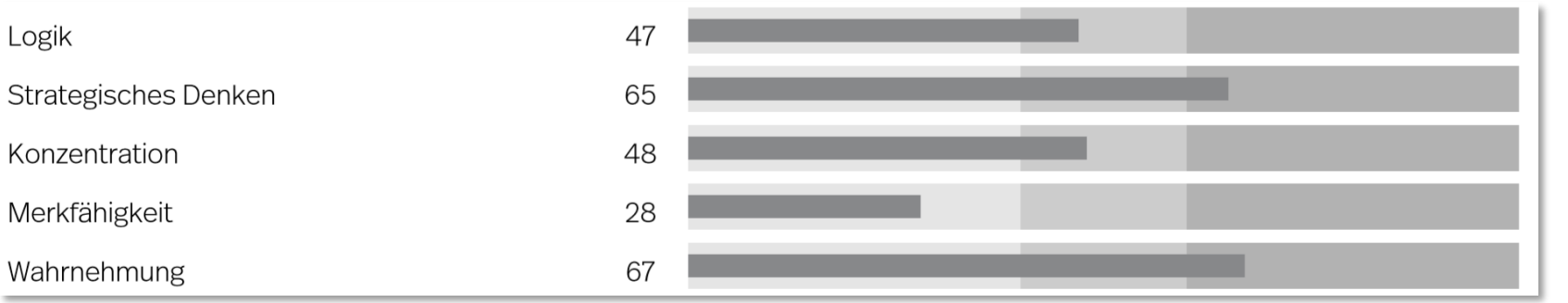
Total Deutsch
Total 51%
Selbsteinschätzung 40%

Normierung

- Rohdaten (2. Seite) geben keinen Anhaltspunkt, ob die Anforderungen für eine bestimmte Ausbildung erfüllt sind
- Auf der ersten Seite werden die erreichten Werte in Beziehung zu den Anforderungen gestellt (Gewichtung)
- Um einen Vergleich mit anderen zu ermöglichen, werden die Kandidatinnen und Kandidaten mit einer Normstichprobe verglichen

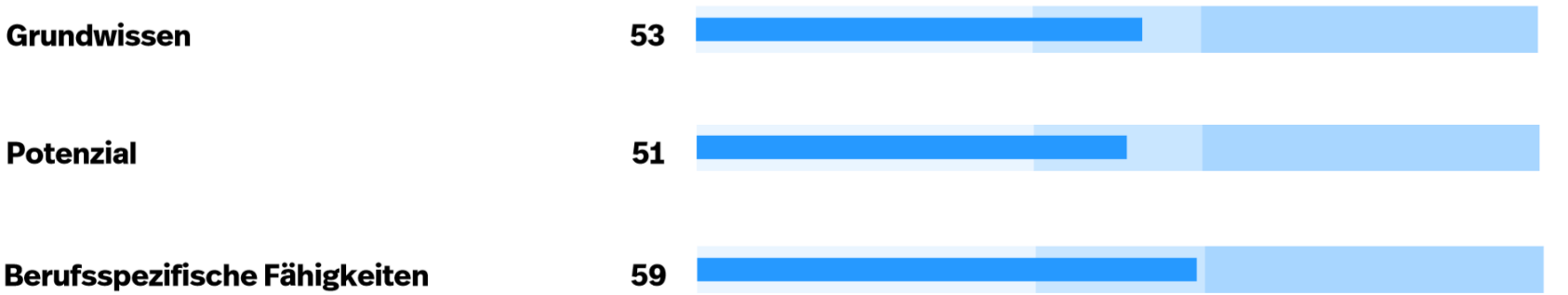
Aufgabengebiete

- Wert für jedes geprüfte Aufgabengebiet
- Balken sind gewichtete Prozentrangwerte



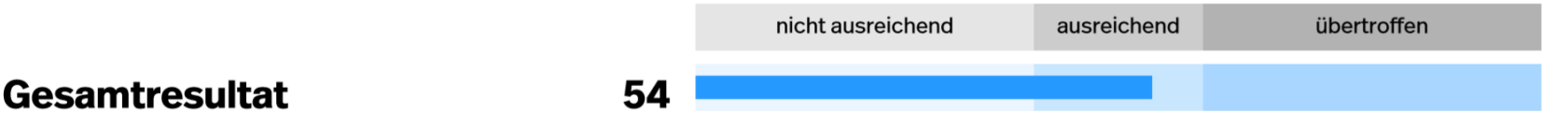
Aufgabenbereiche

- Übersicht über die Ergebnisse in den Aufgabengebieten
- Ermöglicht Vergleich der verschiedenen Aufgabenbereiche
- Balken sind Durchschnittswerte der Aufgabengebiete



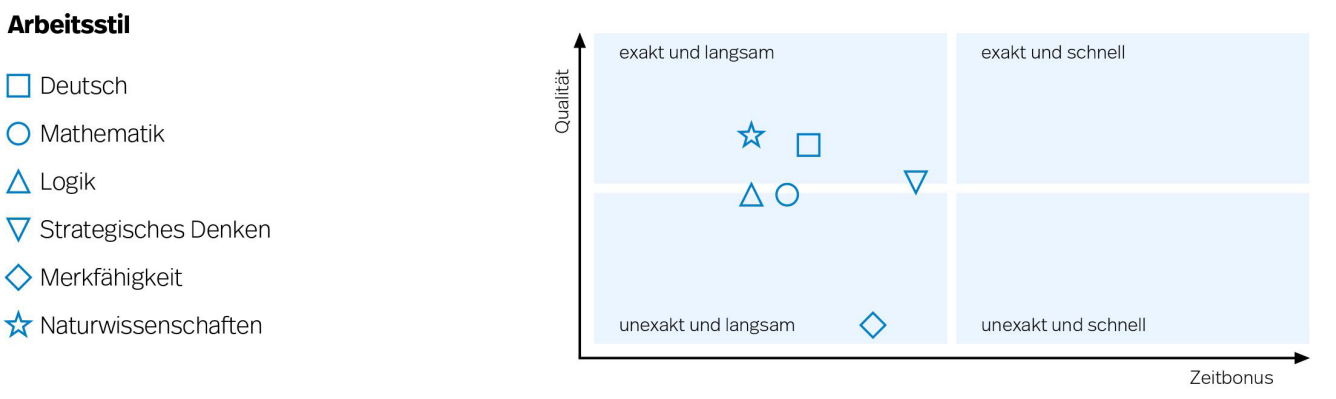
Gesamtergebnis

- Globales Mass (analog g-Faktor)
- Durchschnitt aller Aufgabengebiete
- Wichtig sind aber auch die Ergebnisse in den Bereichen und Gebieten



Arbeitsstil

- Qualität-Zeit-Diagramm
- Zusätzliche Informationen zum Arbeitsstil



Textschreiben

Keine Auswertung durch gateway.one

gateway.one Multicheck®

ABCF188E-49

Textschreiben

Was würdest du machen, wenn du ein Jahr lang Ferien hättest?

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.

Interpretation

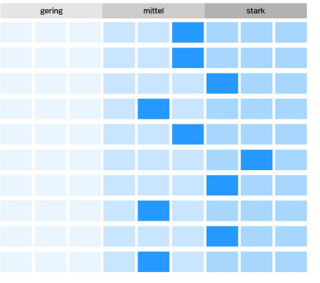
- Nur Hypothesen bilden, welche im Zusammenhang mit der Messintention des Verfahrens stehen
- Schlussfolgerungen als Hypothesen formulieren und anhand anderer Quelle (z. B. Zeugnis, Gespräch, Persönlichkeitsanalyse) überprüfen (falsifizieren oder verifizieren)

Persönlichkeitsanalyse

gateway.one Multicheck®

A2A6AA07-54

Persönlichkeitsprofil - Rebecca Muster



Interpretation der Ergebnisse

Diese Persönlichkeitsanalyse wurde branchenspezifisch normiert. Dies bedeutet, dass Sie ausschliesslich mit Personen verglichen werden, welche auch eine HF-Ausbildung im Gesundheitsbereich absolvieren möchten.

So wie es bei der Beantwortung keine "richtigen" oder "falschen" Antworten gibt, so gibt es auch keine "guten" oder "schlechten" Ergebnisse.

Bei der Interpretation der Ergebnisse kann es hilfreich sein, auf Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten zu achten. So werden Werte im oberen Bereich (stark ausgeprägt) als Stärken angesehen und kennzeichnen besondere Fähigkeiten oder Fertigkeiten der Person. Werte im unteren Bereich (gering ausgeprägt) zeigen Entwicklungsfelder auf, in denen sich die Person durch gezielte Hilfestellung allenfalls verbessern kann. Werte im mittleren Bereich (mittel ausgeprägt) entsprechen dem Durchschnitt der Normpopulation (das sind die Personen, deren Ergebnisse zur Normierung verwendet wurden).

Rebecca Muster
Geburtsdatum: 22.01.1995 Durchführung: 20.06.2019

SecKey: a2a6aa07-526c-4211-94fd-52fe760f5e75
Multicheck® | Gesundheit HF | Seite 4/5

gateway.one Multicheck®

A2A6AA07-54

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.

Rebecca Muster
Geburtsdatum: 22.01.1995 Durchführung: 20.06.2019

SecKey: a2a6aa07-526c-4211-94fd-52fe760f5e75
Multicheck® | Gesundheit HF | Seite 5/5

Persönlichkeitsanalyse

- Beschreibung der Persönlichkeit anhand von 10 Dimensionen
  - Dominanz
  - Einsatzwille
  - Emotionale Stärke
  - Lernwille
  - Pflichtbewusstsein
  - Selbstbewusstsein
  - Selbstwirksamkeit
  - Sorgfalt
  - Teamfähigkeit
  - Zielstrebigkeit

Auswertung

- Antworten der Aussagen je Persönlichkeitsdimension werden miteinander verrechnet
- Vergleich mit Normierungsstichprobe, also Personen, welche auch eine HF-Ausbildung im Gesundheitsbereich absolvieren möchten
- Ausprägung wird in Stanine-Werten angegeben (Normwertskala)

Quellen

Highhouse, S. (2008). Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology, 1,* 333–342.

Hülsheger, U. R., & Maier, G. W., (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. *Psychologische Rundschau, 59 (2),* 108-122.

McGrew, K. S. (2009). CHC theory and the human cognitive abilities project: Standing on the shoulders of the giants of psychometric intelligence research. *Intelligence, 37,* 1-10.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124,* 262-274.

Schmidt-Atzert, L., Deter, B., & Jaeckel, S. (2004). Prädiktion von Ausbildungserfolg: Allgemeine Intelligenz (g) oder spezifische kognitive Fähigkeiten? *Zeitschrift für Personalpsychologie, 3 (4),* 147-158.

Ziegler, M., Bensch, D., Maaß, U., Schult, V., Vogel, M., & Bühner, M. (2014). Big Five facets as predictor of job training performance: The role of specific job demands. *Learning and Individual Differences, 29,* 1-7.

Wir danken Ihnen
für
Ihre Aufmerksamkeit