

Tests

Checkliste

Psychologische Tests

Grundlagen

Psychologische (Beurteilungs-)Tests werden vermehrt als Unterstützung bei Personaleinstellungen eingesetzt. Meistens werden solche Tests mit weiteren Auswahlverfahren kombiniert.

Von primärem Interesse ist die Frage, welche Tests beurteilen was und wie man sich als „Getesteter“ verhalten soll. Mit leistungsfähigen Tests ist es möglich, ein Eignungs- und Neigungsprofil der Kandidaten zu erstellen. Ziel dabei ist nicht, die „Besten“ herauszufiltern, sondern „Geeignete“ zu finden. Es gibt also nicht „Schlechte“ oder „Gute“, sondern vielmehr „Geeignete“ oder „Ungeeignete“ (hinsichtlich einer vakanten Stelle).

Checkliste

Folgende Testarten werden unterschieden:

Leistungstests

- Mit Leistungstests will man Informationen über allgemeine Leistungsvoraussetzungen wie Aufmerksamkeit, Konzentration und Belastbarkeit von den Bewerbenden gewinnen.
- Um die gewünschten Informationen zu erhalten, wird bei diesen Tests bei der Aufgabenbearbeitung die Geschwindigkeit und die Genauigkeit der Aufgabenbearbeitung gemessen. Aus diesen Werten werden die relevanten Testwerte abgeleitet.
- Die bekanntesten Verfahren in diesem Bereich sind der Aufmerksamkeits-Belastungstest (d2), der Konzentrations-Verlaufstest (KVT) und der Konzentrations-Leistungs-Test (KLT). Aufgabenstellungen in diesen Tests sind z.B. Sortieraufgaben (Buchstaben, Zahlen) oder Rechenaufgaben.
- Auf Leistungstests kann man sich vorbereiten, indem man sich intensiv und über eine längere Periode mit Denkaufgaben beschäftigt. Einige dieser Leistungstests operieren mit Aufgabenstellungen, die trainiert werden können und die man mit einiger Übung v.a. schneller und zielsicherer lösen kann.
- Ein Fundus unterschiedlicher und repräsentativer Übungen auf hohem Niveau bietet das GMAT-Trainings-Buch. Wer ein internationales MBA absolvieren will, kommt nicht um den GMAT herum. Für die meisten Interessenten ist eine intensive Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen Aufgaben Pflicht

(ausser vielleicht einigen wenigen Mathematikern, Physikern oder vergleichbaren Berufsgattungen).

Persönlichkeitstests

- Persönlichkeitstests werden eingesetzt, um Informationen über verschiedene Persönlichkeitsmerkmale zu erhalten und somit das Verhalten einer Person in bestimmten Situationen vorhersagen zu können. Die Persönlichkeitsmerkmale, die erfasst werden, sind je nach Test unterschiedlich. Beispiele dafür sind Flexibilität, Vertrauensbereitschaft, Selbstdisziplin, Sensibilität usw.
- Häufig verwendete Persönlichkeitstests sind der 16-Personality-Factor-Test (16 PF), der Persönlichkeits- und Interessentest (PIT) sowie das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI).
- Es macht wenig Sinn, sich auf Persönlichkeitstests vorzubereiten oder die gestellten Fragen aus einem anderen als dem wahren Hintergrund zu beantworten. Die meisten Tests beinhalten Kontrollmechanismen, die prüfen, ob Kandidaten aufrichtig antworten oder nicht.
- Der beste Rat ist, sich nicht zu verstellen! Beantworten Sie die Fragen ehrlich, korrekt und ohne Rückschlüsse auf die mögliche Auswertung zu ziehen! Die Fachpersonen, welche die Tests auswerten, reagieren sehr kritisch, wenn sie davon ausgehen müssen, dass die Testperson nicht ehrlich, nicht seriös oder gar taktierend geantwortet hat.

Intelligenztest

- Mit Intelligenztests wird versucht, die intellektuelle Leistungsfähigkeit (sprachliches und praktisch-rechnerisches Denkvermögen, Problemlöseverhalten, Urteilsbildung, Kombinations- und Vorstellungsfähigkeit) zu bestimmen.
- Die am meisten zur Bestimmung der Intelligenz eingesetzten Verfahren sind der Intelligenz-Struktur-Test (IST 70), der Grundintelligenztest (CFT 3) sowie der Wilde-Intelligenztest (WIT).

Spezielle Funktions- und Eignungstests

- Diese Verfahren werden eingesetzt, um Informationen über Leistungsvoraussetzungen wie sensorische Merkmale (z.B. Sehschärfe, Farbwahrnehmung), motorische Funktionen (z.B. Fingerfertigkeit, Feinmotorik) oder besondere Leistungsmerkmale wie technisches Verständnis oder Rechtschreibungs- und Rechenkenntnisse zu erhalten.
- Zu diesem Bereich zählen aber auch allgemeine Berufseignungstests wie z.B. der Berufs-Interessen-Test (BIT) oder der Berufs-Eignungstest (BET).

Berufseignungsdiagnostik

- Was beinhaltet die Berufseignungsdiagnostik? Eignungsanalyse des beruflichen Anforderungs- und Leistungsprofils, berufswahlbezogene Begutachtung für die berufliche Orientierung, Einzelfallhilfe für die Berufsentscheidung mittels Eignungsprognose.
- Wobei hilft Berufseignungsdiagnostik? Schullaufbahn- und Bildungsplanung, Arbeits- bzw. Beschäftigungsänderung, Personalauslese und -entwicklung, Studienwahlorientierung, beruflicher Wiedereinstieg, Karriere- bzw. Lebensplanung
- Was bringt Berufseignungsdiagnostik? Klärung der persönlichen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen, Entscheidungshilfe zur Berufszielfindung, Motivation für eine positive Studien-, Berufs- und Lebenseinstellung, Prävention beruflicher Fehlentwicklung, Berufszufriedenheit durch beruflichen Erfolg bzw. Selbstverwirklichung

Experten-Tipps

Wie soll man sich verhalten und vorbereiten?

Betrachten Sie Tests als eine Massnahme einer Unternehmung, die richtige Person für die entsprechende Stelle zu finden; dies auch in Ihrem Interesse. Je besser Ihre Fähigkeiten und Neigungen mit Ihrem Job übereinstimmen, desto motivierter und erfolgreicher werden Sie wahrscheinlich die Tätigkeit ausüben.

Lassen Sie sich den Zweck des Testes erklären.

Falls – und dies können Sie durchaus verlangen – ein anschliessendes Auswertungsgespräch mit Ihnen durchgeführt wird, kommen Sie überdies in den Genuss einer Standortbestimmung, die Ihnen zusätzliche Hinweise über Ihre Stärken und Schwächen gibt.

Viele Tests arbeiten mit Zeitdruck. Antworten Sie deshalb zügig!

Wie bereits erwähnt macht es wenig Sinn und ist meist kontraproduktiv, wenn Sie sich in Testsituationen nicht ehrlich geben. Im Bewusstsein, dass Unternehmen lieber Mitarbeitende gewinnen möchten, die erfolgreich sind, sind folgende Antworten besser:

- Sie ziehen ein Telefonat einem Brief vor.
- Sie haben keine Minderwertigkeitsgefühle.
- Sie sind kein Perfektionist.
- Sie sind ein geselliger Mensch und fühlen sich im Team wohl.
- Sie übernehmen auch mal gerne eine Führungsrolle.
- Sie messen sich gerne mit anderen.

- Sie haben keine Konzentrationsprobleme.
- Sie denken auch in Ihrer Freizeit gelegentlich an die Arbeit.
- Sie schieben Arbeiten nicht auf, sondern erledigen diese sofort.
- Sie sind ein Optimist, für Sie ist das Glas immer halb voll, nicht halbleer.
- Sie haben viele Freunde.
- Sie sind ein eher sportlicher Mensch.
- Natürlich haben auch Sie kleine Fehler (z.B. Ungeduld).
- Sie besitzen eine gehörige Portion Selbstvertrauen.
- Mit Ihrem Leben bzw. mit Ihren Erfolgen sind Sie zufrieden.