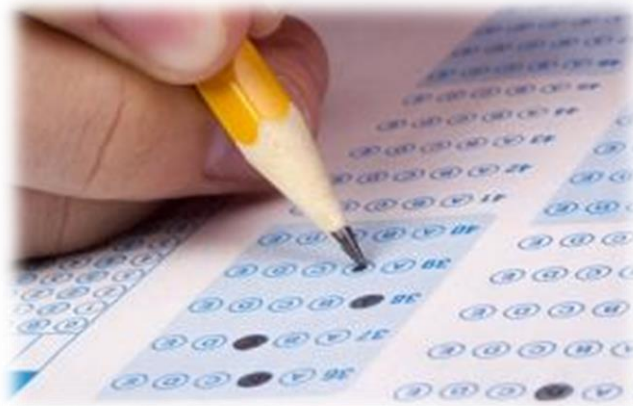


Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Einstellungstests:

Kein Grund zur Panik!



Roman Deppisch, WG 13/4

Psychologie - Herr Schenck

Abgabetermin: 28.01.2013

Kaufmännische Schule Tauberbischofsheim

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Sinn von Einstellungstests	4
3. Arten von Einstellungstests	5
3.1. Intelligenztests	5
3.1.1. Testmöglichkeiten	6
3.1.2. Wortklassifikationen.....	6
3.1.3. Zahlenreihen.....	8
3.1.4. Wortanalogien.....	9
3.2. Sprachtests	10
3.3. Persönlichkeitstests.....	14
4. Der Ablauf.....	15
5. Tipps und Tricks	17
5.1. Zusätzliche Anspannung vermeiden.....	18
5.2. Vorbereitung	18
5.3. Äußerliches Erscheinungsbild.....	20
6. Resümee	22
7. Literaturverzeichnis.....	23
8. Selbständigkeitserklärung	25

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

1. Vorwort

„Kein Grund zur Panik!“ – Das ist leicht gesagt, wenn ein Freund oder ein Verwandter zu einem Einstellungstest eingeladen wird. Panik sollte man sich wirklich nicht machen, vielmehr sollte man sich über diese Einladung zu freuen wissen! Denn sogar die Einladung dazu ist ein großer Erfolg und ein wesentlicher Schritt in Richtung Einstellung. Doch warum sagt man vielmehr „Kein Grund zur Panik!“ anstelle von „Herzlichen Glückwunsch, du wurdest zum Einstellungstest eingeladen!“? Warum haben so viele Leute Angst vor solchen Tests und es fällt ihnen tatsächlich schwer, einen solchen Test mit der nötigen Ruhe und Souveränität anzugehen?



Abb. 1: Bereits im Outfit für Einstellungstests: Der Autor Roman Deppisch.

Über diesen Sachverhalt schreibe ich, Roman Deppisch, selbst Schüler im Abitur-Jahr eines Wirtschaftsgymnasiums meine Hausarbeit im Psychologie-Kurs. Und zwar aus einem ganz einfachen Grund. Das Prozedere mit solchen Tests erlebe ich momentan am eigenen Leibe, da ich eine berufsbegleitende akademische Ausbildung anstrebe. Bei drei verschiedenen Unternehmen musste ich solche Tests absolvieren. Tests, die unterschiedlicher nicht hätten sein können. Doch alle waren sie dasselbe: Ein Einstellungstest! Und im Nachhinein muss ich doch sagen, dass Freude über die Einladung wichtiger sein sollte als Aufregung.

Vor kurzem erst reiste ich von Tauberbischofsheim ins 400 Kilometer entfernte München, um an solch einem Test teilzunehmen. Natürlich alles auf Kosten des potentiellen Arbeitgebers. Doch das war nur der erste Teil des Einstellungstests. Der zweite findet wenige Wochen später, sofern man sich im ersten Teil dafür qualifiziert hat, in Stuttgart statt. Ich

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

werde wieder verreisen, um an dem Test teilzunehmen, an dem ich auf „Leib und Nieren“ geprüft werde.

Geprüft werde ich darauf, ob ich geeignet bin für die Ausbildung, die ich bei diesem Unternehmen anstrebe. Davor wurde ich schon mal geprüft. Nämlich darauf, für was ich überhaupt geeignet bin. Das geschah in der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit.

War das auch eine Art von Einstellungstest? Was gibt es für Arten von diesen mysteriösen Tests, die man bestehen muss, um für „geeignet“ gehalten zu werden? Wie bereite ich mich darauf vor und was ist eigentlich der psychologische Aspekt, der hinter solchen Einstellungstests steckt?

Das alles und vieles mehr lesen Sie auf den folgenden Seiten, die sie, wie ich sehr hoffe, mit dem Thema und vor allem dem Sinn von Einstellungstests vertraut machen werden.

2. Sinn von Einstellungstests

Einstellungstests wurden vor einiger Zeit sehr oft „Eignungstests“ genannt. Dieser Name beschreibt den Sinn von diesen Tests sehr deutlich. Einstellungstests dienen Unternehmen dazu, herauszufinden, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin für die von ihm angestrebte Ausbildung oder den von ihm angestrebten Beruf geeignet ist.

Um dies herauszufinden, werden die unterschiedlichsten Arten von Einstellungstests angewandt, weil diese eine faire und objektive Beurteilung der Fähigkeiten des Bewerbers darstellen. Ziel ist es, anhand der Testergebnisse den kompetentesten Bewerber zu herausfinden.

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3. Arten von Einstellungstests

Eines haben alle Eignungstests gemeinsam. Ihre Aufgabe ist es immer, genau herauszufinden, ob der jeweilige Bewerber für die Ausbildung oder den Beruf, für den sich der Bewerber beworben hat, überhaupt geeignet ist.¹

3.1. Intelligenztests

Die Klugheit eines Menschen wird mit Hilfe des Wertes „IQ“ bestimmt. Dieser Intelligenzquotient beschreibt die geistige Leistungsfähigkeit einer Person.² Intelligenz „gilt als das am besten untersuchte Persönlichkeitsmerkmal überhaupt“³.

Wissenschaftlich „gibt es bis heute keine allgemein akzeptierte (Explizit-)Definition.“⁴ Für die Intelligenz. Doch beschreibt der Intelligenzquotient, der die Intelligenz misst, wirklich nur das Ergebnis des Intelligenztestes? Nein! Intelligenz ist mehr, nämlich „der Zustand der psychischen Funktionen (Gedächtnis, Lernfähigkeit, Wahrnehmungsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Wille) bei der Bewältigung neuer Aufgaben“⁵.

Und genau das interessiert Unternehmen. Nämlich wie leicht es einem Bewerber fällt, Aufgaben zu bewältigen. Im Grunde genommen muss der Bewerber nämlich, falls er den Job bekommen würde, nichts anderes tun als vom Arbeitgeber gestellte Aufgaben bewältigen. Deshalb versuchen viele Arbeitgeber mit Hilfe eines Intelligenztestes herauszufinden, ob ein Bewerber für die Bewältigung seiner Aufgaben geeignet ist.

¹ <http://www.onpulsion.de/themen/65/der-eignungstest-zur-personalauswahl/>

² http://www.focus.de/wissen/mensch/tid-25373/intelligenztest_aid_50324.html

³ http://www.zrf.uni-bremen.de/zkpr/base/top_r05/sub1/v8.pdf

⁴ ebenda

⁵ http://www.focus.de/wissen/mensch/tid-25373/intelligenztest_aid_50324.html

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3.1.1. **Testmöglichkeiten**

Eine banale Möglichkeit, um zu testen, wie hoch die Intelligenz eines Menschen ist, wird schon durch dieses nachfolgende Beispiel gegeben. Die Aufgabe dieses einfachen Intelligenztestes ist es, die Anzahl der Buchstaben F, die in diesem Satz vorkommen zu zählen.

„FINISHED FILES ARE THE RESULT OF YEARS OF SCIENTIFIC STUDY COMBINED WITH THE EXPERIENCE OF YEARS“⁶

Das durchschnittliche Ergebnis liegt bei drei. Ein besonders begabter Mensch erkennt alle sechs „F“ in diesem Satz. Grund dafür ist, dass der Mensch mit einem „[durchschnittliche[n] Gehirn] das „F“ im Wort „OF“ [nicht verarbeiten] kann [...], es liest darüber hinweg.“⁷

Um die Intelligenz eines Menschen detaillierter und zuverlässiger festzustellen benötigt man natürlich andere Testverfahren. Einige Beispiele folgen.

3.1.2. **Wortklassifikationen**

Wortklassifikationen gehören „zu der wichtigen intellektuellen Dimension „Sprachgebundenes Denken“, die nicht nur in den meisten Intelligenztests vertreten ist,

⁶ <http://www.kik-seminare.at/experimente/ftest.htm#unten>

⁷ http://www.focus.de/wissen/mensch/tid-25373/intelligenztest_aid_50324.html

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

sondern durchaus auch bei einer Fülle von Berufen eine wichtige Fähigkeit darstellt, die vom Bewerber verlangt wird.“⁸ Die Fähigkeit der Sprachkenntnis.

Das Prinzip von Wortklassifikationen ist einfach: „Gegeben sind drei Wörter, die sich entweder unter einen gemeinsamen Oberbegriff fassen oder nach einem Begriffsmerkmal klassifizieren lassen. Aus fünf weiteren ist dasjenige herauszufinden, das unter den gleichen Oberbegriff oder in die gleiche Wortklasse fällt“⁹

Beispiel

„*Welches der folgenden fünf Wörter passt logisch zu der Begriffsgruppe:*

„***Kalb, Lamm, Ferkel***“?

- (a) *Kuh*
- (b) *Fohlen*
- (c) *Löwe*
- (d) *Tier*
- (e) *Schoßhund*¹⁰

Lösung: Richtig ist Antwort b, das Fohlen. Grund: Sowohl Kälber, Lämmer und Ferkel sind Jungtiere. Das Fohlen auch.

⁸ PSYCHOLOGIE HEUTE, 1989, Edgar Geissner und Ralf Horn: „Einstellungstests: Kein Grund zur Panik“ S. 54

⁹ www.uni-saarland.de/uploads/media/KFT_4-12_R.doc

¹⁰ PSYCHOLOGIE HEUTE, ders, S. 54

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3.1.3. Zahlenreihen

Zahlenreihen kommen nicht nur bei Einstellungstests in Unternehmen vor. Die meisten Jugendlichen haben während ihrer Schulzeit schon Erfahrungen mit Zahlenreihen gesammelt. Die Schwierigkeit bei Zahlenreihen besteht darin, eine Reihe von Zahlen logisch zu ergänzen.

Mit Hilfe der Grundrechenarten Addition, Subtraktion, Multiplikation und Division muss der Prüfling oder der Bewerber die Zahlenreihe fortsetzen.¹¹ Ziel der Zahlenreihen ist es also herauszufinden, wie gut ein Bewerber rechnen kann, die mathematischen Fähigkeiten also.

Da man in den meisten Berufen rechnen können muss, sind Zahlenreihen von enormer Bedeutung bei der Personalauswahl nach Einstellungstests.

Beispiel

„Wie muss diese Zahlenreihe fortgesetzt werden?“

1, 4, 9, 16, 25 ...

Lösung: Die nächste Zahl ist die 36, denn es wurden immer Quadratzahlen gebildet
($1 \cdot 1 = 1$; $2 \cdot 2 = 4$; ... ; $6 \cdot 6 = 36$)¹²

¹¹ <http://www.einstellungstest-fragen.de/einstellungstest-logisches-denken-zahlenreihen/>

¹² <http://www.frustfrei-lernen.de/mathematik/zahlenreihen.html>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3.1.4. Wortanalogien

„Gegeben ist ein Wortpaar, dessen Teile in einem bestimmten Verhältnis zueinander stehen. Zu einem dritten Wort ist aus fünf Antwortalternativen diejenige herauszufinden, die mit dem dritten Wort in gleicher Relation (Analogie) steht wie die beiden ersten.“¹³

Beispiel

„Drei Wörter werden Ihnen vorgegeben. Zwischen dem ersten und dem zweiten besteht eine gewisse Beziehung. Zwischen dem dritten und einem der fünf Wahlwörter besteht eine ähnliche Beziehung. Dieses Wort kreuzen Sie bitte an.“

dunkel : hell = nass : ?

- (a) Regen
- (b) Tag
- (c) Feucht
- (d) Trocken“¹⁴

Lösung: Richtig ist Antwort d, trocken. Grund: Dunkel und hell sind Gegenteile. Also wird das Gegenteil von nass gesucht. Das Gegenteil von nass ist trocken.

¹³ www.uni-saarland.de/uploads/media/KFT_4-12_R.doc

¹⁴ <http://www.feuerwehr-frankfurt.de/presse/brainfo/eignungstest.pdf>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3.2. **Sprachtests**

Die moderne Arbeitswelt wird immer globaler. Unternehmen agieren immer häufiger international und vernetzen sich über die Grenzen einzelner Länder miteinander. Für das Funktionieren dieser Wirtschaftsbeziehungen ist Kommunikation unabdinglich. Unternehmen benötigen also Mitarbeiter, die mit Menschen aus anderen Ländern kommunizieren können. Deshalb brauchen Bewerber Fremdsprachenkenntnisse.

Um diese Fremdsprachenkenntnisse zu überprüfen, kommen Fremdsprachentests neben persönlichen Gesprächen sehr häufig in Auswahlverfahren vor. Nur so können Arbeitgeber überprüfen, „ob die im Lebenslauf angegebenen [Fremdsprachenkenntnisse] tatsächlich „verhandlungssicher“ sind.“¹⁵

„Wie in Englischarbeiten in der Schule [muss man] die Formen unregelmäßiger Verben beherrschen, richtige Zeitformen in Lückentexte eintragen oder Verständnisfragen zu einem kurzen Text beantworten. Dabei geht es für die meisten Testteilnehmer nicht um spezielle Sprachkenntnisse, beispielsweise aus dem Bereich des technischen Englisch, sondern eher um allgemeine Kenntnisse.“¹⁶

Um diese allgemeinen Kenntnisse bewerten zu können, bestehen die meisten Sprachtests aus unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen. So können Personalchefs genau erkennen, bis zu welchem Niveau die Sprachkenntnisse eines Bewerbers reichen.

¹⁵ http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/einstellungstest/einstellungstest-wie-gut-ist-ihr-englisch-wirklich_aid_360815.html

¹⁶ ebenda

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Beispiel für einen Englischtest

Bereiche und Dauer des Testes¹⁷:

- **Hörverständnis (Listening), 40 Minuten**

Der Bewerber bekommt (meistens an einem Computer) einen englischen Text abgespielt, dem er möglichst viele Informationen entnehmen soll. Dieser Text ist in seiner Schwierigkeit (Aussprache, Vokabular, Grammatik, Hintergrundgeräusche, usw.) variabel, sodass genau festgestellt werden kann, bis zu welchem Level der Bewerber englisch verstehen kann.

Beispiel

„Stellen Sie sich vor, Ihnen wird der folgende Text vorgelesen. Sie müssen jeweils durch Zuhören das richtige Wort auswählen und markieren.“

„Many [...] knights were sitting on their horses. We waited for [...]40 minutes till the bus arrives. Sue [...] hooked up the phone. In Tacka-Tucka-Land you can meet many [...] indigenous people.“

(a) Many were sitting on their horses.

(b) We waited for minutes till the bus arrived.

(c) Sue up the phone.

(d) In Tacka-Tucka-Land you can meet many people.“

Lösung:

(a) knights

(b) 40

(c) hooked

(d) indigenous

¹⁷ http://www.englishcareercenter.de/IELTS_Nuernberg.html

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

- **Leseverständnis (Reading), 60 Minuten**

Der Bewerber muss einen Test lesen. Diesen sollte er verstehen können und möglichst viele Informationen entnehmen. Häufig werden dem Bewerber verschiedene Auswahlmöglichkeiten geboten, aber auch freie Antworten sind möglich. Auch hier gibt es verschieden schwere Textpassagen.

Beispiel

Lesen Sie den Text aufmerksam durch und beantworten Sie die Fragen.

„It was a cold night in September. The rain was drumming on the car roof as George and Marie Winston drove through the empty country roads towards the house of their friends, the Harrisons, where they were going to attend a party to celebrate the engagement of the Harrisons' daughter, Lisa. As they drove, they listened to the local radio station, which was playing classical music.

Where were the Winstons going when this incident happened?

- (a) home
- (b) to Colford Mental Hospital
- (c) to a party
- (d) to the police station¹⁸

Lösung: Richtig ist Antwort c, „to a party“.

¹⁸ <http://web2.uvcs.uvic.ca/courses/elc/studyzone/410/reading/deathcar.htm>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

- **Schreiben (Writing), 60 Minuten**

In der Kategorie schreiben könnte es eine Aufgabe sein, dass der Bewerber ein Statement auf englisch zu einem gewissen Sachverhalt abgibt. Der Arbeitgeber kann also überprüfen, wie gut das „written English“ des Bewerbers wirklich ist.

- **Sprechen (Speaking), 11-14 Minuten**

Das bereits oben genannte Gespräch in Englisch mit einem Personaler gibt Auskunft über Aussprache, Sprachsicherheit und Vokabelkenntnis.

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

3.3. **Persönlichkeitstests**

Persönlichkeitstests sind verfahren, bei denen es einerseits um die Ausprägung gewisser Eigenschaften geht, andererseits um deren Qualität.

Die Postkorb-Übung

Die Postkorb-Übung ist bei Auswahlverfahren von vielen Unternehmen fester Bestandteil, da sie viel über Entscheidungsfreude, Selbstorganisation und Verantwortungsbewusstsein des Bewerbers aussagen. Unter Zeitdruck muss der Bewerber schwierige Entscheidungen treffen. Diese Entscheidungen werden danach von Personalern ausgewertet. Jedoch „das Schwergewicht der Bewertung liegt nicht in der Lösung der Führungsaufgaben, sondern im Erkennen der Wichtigkeit (Priorität) und im Beschreiben und Begründen des Vorgehens zu Problemlösung“¹⁹.

„Unter Zeitdruck muss ein Aufgabenkatalog abgearbeitet werden. [...] Der Kandidat wird [zum Beispiel] in die Situation versetzt, morgens ins Büro zu kommen, wo er erfährt, dass er um zwölf Uhr auf eine wichtige Geschäftsreise gehen muss. Doch auf seinem Schreibtisch stapeln sich die Aufgaben, das E-Mail-Postfach ist voll und eine Reihe Termine sind für den Tag angesetzt. Nun muss der Bewerber innerhalb kürzester Zeit entscheiden, welche Aufgaben er delegieren kann, welche aufschieben und welche er vor der Abreise unbedingt selbst erledigen muss. Was hier überprüft wird, liegt auf der Hand: eine schnelle Auffassungsgabe und die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen und Entscheidungen zu fällen.“²⁰
Diese Eigenschaften sind für jeden Bewerber essentiell, deshalb werden auch sie, neben den kognitiven Fähigkeiten genauestens überprüft.

¹⁹ <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/1285068/data/1254890/4/rwe/karriere/bewerberakademie/karriere-wissen/kostenlose-e-books/karriereratgeber/Postkorbuebung.pdf>

²⁰ http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/assessmentcenter/der-ablauf_aid_28461.html

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Diese Postkorb-Übung wird sehr häufig auch in Form einer Gruppendiskussion durchgeführt. Alle Bewerber sitzen zusammen an einem Tisch. Hier kommt es zudem noch auf das „wie“ und nicht nur darauf an, „was“ gesagt wird. Kommunikative Fähigkeiten sowie der Umgang mit den Mitbewerbern werden des Weiteren selbstverständlich auch bewertet.

4. Der Ablauf

Die Auswahlverfahren, in denen Einstellungstests durchgeführt werden, erstrecken sich zumeist über einige Stunde oder auch über mehrere Tage.

Zu Beginn eines Auswahlverfahrens wird den Bewerbern meistens eine Einführung in das Unternehmen und zum Ablauf des Auswahlverfahrens geboten. Natürlich stellen sich die durchführenden Personen des Auswahlverfahrens zuerst vor. Sehr oft heißt die Bewerber auch ein ranghoher Mitarbeiter des Unternehmens willkommen. Hier wird erläutert, wie sie folgenden Tests bearbeitet werden sollen. Dass dies ein Bewerber vollkommen verstanden hat, ist die Grundvoraussetzung dafür, dass er den Test mit ganzer Kraft bearbeiten kann. Hierbei wird natürlich versucht, jegliche Arte von Anspannung oder Stress aus der Welt zu schaffen.



Abb. 1: Auch in den Pausen wird auf das soziale Verhalten des Bewerbers und dessen Umgangsformen geachtet.

Danach beginnen die verschiedenen Einstellungstests mit den verschiedensten Aufgabentypen, wie sie bereits erwähnt wurden. An den Tests in Gruppen sind entweder alle oder viele Bewerber beteiligt. Bei Einzelaufgaben, wie zum Beispiel einer Selbstpräsentation haben die anderen Bewerber frei Zeit, die sie zum Vorbereiten nutzen können oder kleinere Pausen.

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

In den **Pausen** wird den Bewerbern sehr häufig gesagt, sie würden zwischen den Übungen nicht unter Beobachtung stehen²¹ und diese werden auch nicht in die für die Einstellung ausschlaggebende Bewertung einbezogen. Doch das Gegenteil ist sehr häufig der Fall. Auch hier nehmen die Entscheidungsträger die Bewerber sehr genau wahr und beurteilen diese natürlich auch nach dem Verhalten, was sie, zum Beispiel ihren Mitbewerbern gegenüber, an den Tag legen.



Abb.2: Kein Freizeitprogramm –
Das Bewerbungessen

In der **Mittagspause** oder auch am Abend wird man sehr häufig zum Essen eingeladen. Jedoch sollte diese Essenseinladung weniger als eine Art gute Geste angesehen werden, sondern vielmehr als eine Art weiteren Einstellungstests. Hier werden die Manieren, insbesondere die Manieren zu Tisch des Bewerbers genau unter die Lupe genommen. Doch nicht nur Essensmanieren werden beobachtet, auch der

Umgang mit dem Kellner und so weiter. Hier kommt es auch insbesondere auf respektvollen Umgang und Höflichkeit an und nicht darauf, dass man das richtige Messer zum Bestreichen des Brotes verwendet.

Bei der **Verabschiedung** gilt es insbesondere wachsam und konzentriert zu bleiben und nicht schon gedanklich abwesend zu sein und einfach abschalten. Man sollte den guten Eindruck auf keinen Fall mit einem schlechten Abgang verspielen.²²

²¹ http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/assessmentcenter/was-wird-getestet_aid_28462.html

Abb. 1: <http://www.petra.de/sites/petra/files/styles/1024x768/public/images/small-talk-kollegen.jpg>

Abb. 2: http://business.germanblogs.de/wp-content/uploads/2010/10/gesch_ftsessen.jpg

²² <http://www.bewerbung-tipps.com/bewerbungsgespraech/verabschiedung.php>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

5. Tipps und Tricks

Jeder Bewerber versucht das Auswahlverfahren zu überstehen und ein Schritt weiter in Richtung Einstellung zu gelangen. Doch ist es wirklich wichtig, über die höchste Intelligenz oder die besten Sprachkenntnisse zu verfügen? Oder ist es einfach nur die Fähigkeit, die Antworten zu liefern, die die Verantwortlichen des jeweiligen Unternehmens am liebsten hören möchten? Sicherlich ist beides wichtig, doch insbesondere mit Letzterem kann man immens punkten.

„Es ist ganz natürlich, dass Bewerber immer herauszubekommen versuchen, warum bestimmte Fragen oder Aufgaben überhaupt gestellt wurden. Dann nämlich können sie ihre Energien richtig bündeln und sich genauso verhalten, wie es von ihnen erwartet wird. Manche Menschen sind von Natur aus besser darin, solche Kriterien zu enttarnen. Wissenschaftler nennen dies „*ability to identify criteria*“, kurz ATIC. Die Forschung hat gezeigt, dass Menschen mit einem hohen ATIC-Wert generell besser in derartigen Eignungstests abschneiden.“²³ Muss man also nur wissen, was Unternehmen hören wollen, um eingestellt zu werden. Natürlich kann es von Vorteil sein, wenn man die Frage, ob man den Beruf nur des Geldes wegen ausgewählt hat, verneint, auch wenn das bei einigen Bewerbern vielleicht so sein mag.

²³ http://www.psychologie-heute.de/news/gesundheits-psyche/detailansicht/news/was_assessment_center_wirklich_messen/

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

5.1. **Zusätzliche Anspannung vermeiden**

Um sich voll und ganz auf die Einstellungstests konzentrieren zu können, sollte man sich so darauf vorbereiten, dass man von nichts mehr aus der Fassung gebracht werden kann. So zählt zum Beispiel auch die An- und Abreise zu den Faktoren dazu, die sehr gut durchplant sein sollten, um während des Auswahlverfahrens keinen Stress zu haben.

Während des Auswahlverfahrens sollte man sich keine Sorgen darüber machen, dass man pünktlich um 17:30 Uhr wieder am Hauptbahnhof der jeweiligen Stadt ist, um den Zug nach Hause zu bekommen. Es gilt also, immer mehr Zeit als Puffer einzukalkulieren.

5.2. **Vorbereitung**

„In allen Dingen hängt der Erfolg von den *Vorbereitungen* ab“²⁴ – Dieses Zitat aus dem Zen-Buddhismus trifft natürlich auch auf Einstellungstests voll und ganz zu. Bei vielen Firmen bekommt man im Voraus genau gesagt, welche Art von Einstellungstest auf den Bewerber wartet.

„Die Einstellungstest Vorbereitung sollte jedoch nicht planlos ablaufen. Dann nämlich ist sie selten effektiv und führt nicht zum Erfolg. Wer beispielsweise in Mathematik sehr gute Kenntnisse in den erforderlichen Rechnungsarten aufweist oder in Deutsch keinerlei Fehler macht, kann diese Bereiche sicherlich etwas schleifen lassen. Für alle anderen gilt: Die größten Schwachpunkte bedürfen der längsten Vorbereitung und sollten daher von Anfang an kontinuierlich geübt werden.“²⁵ Doch auch spezifisches Vorbereiten lohnt sich. Wenn der Bewerber mitgeteilt bekommt, er müsse einen Englischtest durchführen, empfiehlt es sich, davor noch einmal die englische Grammatik zu wiederholen oder auch Fernsehsendungen und Spielfilme in Englisch anzuschauen. Das gewöhnt den Bewerber wieder an die Sprache und wird die Nervosität während dem Englischtest senken.

²⁴ <http://www.spruch-archiv.com/completelist/?query=vorbereitung>

²⁵ <http://www.einstellungstest-fragen.de/einstellungstest-vorbereitung/>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Auch an Zahlenreihen kann man sich schnell gewöhnen und natürlich auch lernen, wie man sie am besten bearbeitet. Dieser Lerneffekt bewirkt im Ernstfall, also im Einstellungstest, dass man die Zahlenreihen, da man sie schon gewohnt ist, schneller und besser lösen kann. Das gilt auch für die anderen Arten von Einstellungstests, wie zum Beispiel Wortanalogien.²⁶



Abb.3: Fachliteratur zur Vorbereitung

Zur Vorbereitung gibt es viele sinnvolle Internetseiten, aber auch Fachliteratur, die den Bewerber auf die Anforderungen im Einstellungstest vorbereiten wird.

Ein Garant für ein gutes Gelingen ist die Vorbereitung nicht, jedoch verschafft sie dem Bewerber in jedem Fall einen Vorteil gegenüber seinen Mitbewerbern.

²⁶ <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/lerneffekt/lerneffekt.htm>

Abb. 3: <http://www.booklooker.de/images/cover/user/0424/3513/ZWQwMTM5.jpg>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

5.3. Äußerliches Erscheinungsbild

„Ob beim Bewerbungsgespräch oder beim Lunch mit dem neuen Geschäftspartner: Fast immer ist es der erste Eindruck, der über Erfolg oder Misserfolg entscheidet.“²⁷ Auch bei den Einstellungstests kann ein positiver erster Eindruck den Bewerber einen Schritt näher in Richtung Einstellung zu bringen. Er kann enorm helfen, den Bewerber sympathischer und kompetenter wirken zu lassen als Andere.

Diesen ersten Eindruck, der den Bewerber sofort in eine Schublade bringen wird, entsteht „vornehmlich anhand äußerlicher Merkmale [...]. Nach einer vielzitierten und 1971 veröffentlichten Studie des amerikanischen Psychologen Professor Albert Mehrabian ist der **Inhalt des Gesagten nur zu sieben Prozent für den ersten Eindruck maßgeblich** - die restlichen 93 Prozent entfallen auf die Körpersprache (Körperbau, Bewegungsabläufe, Haltung, Gang, Gestik, Mimik, Distanzverhalten), die Kleidung (Qualität, Stilrichtung, Passform, Farbe), die Sprache (Stimmhöhe, Klang, Modulation, Lautstärke, Dialekt, Wortwahl) und den Geruch (Parfüm, Körpergeruch).“²⁸

Während man für Körpersprache und Sprache lange Zeit braucht, um sie zu verbessern ist es einfach, Kleidung und Geruch für das Auswahlverfahren zu perfektionieren. Hier gilt:

Bei dem **Geruch** im Bezug auf Parfum gilt ganz klar: *Weniger ist mehr!* Man sollte also nur wenig und kleine Mengen Parfum verwenden. Im Geschäftsleben sowie auch im Auswahlverfahren „eignen sich [...]klare, frische und herbe Düfte, die vor allem eins sind: leicht und nicht zu weiblich.“²⁹ Körpergeruch ist etwas ganz Normales, jedoch sollte man bei Einstellungstests, Auswahlverfahren und so weiter darauf verzichten, zuviel von ihm preiszugeben.

²⁷ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/business-etikette-der-erste-eindruck-zaehlt-a-559270.html>

²⁸ ebenda

²⁹ http://www.cosmoty.de/magazin/Business-Duefte-Klarer-Duft-macht-klaren-Kopf_495/

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

Die **Kleidung** sollte dem späteren Berufsleben angepasst werden. Deshalb sollte der Stil weder leger noch sportlich, sondern ganz klar „Business“ sein. Das bedeutet:



Abb. 4: Kleidungsbeispiel eines Mannes

Für **Männer** ist der Anzug Pflicht! Natürlich mit Hemd und Krawatte. Hier sollten sämtliche Knigge Regeln beachtet werden, um den gewünschten ersten Eindruck zu erlangen. Das bedeutet also, dass die Farbe des Gürtels auf die Farbe der Schuhe, so wie eventuell auch der Armbanduhr abgestimmt sein sollte. Der Anzug sollte dunkel oder anthrazit sein, bei Hemden sollte man grelle Farben und bei Krawatten Motive vermeiden.³⁰

Frauen verfügen generell über etwas mehr Entscheidungsfreiheit. Jedoch ist auch hier ein Hosenanzug angebracht. Die Bluse sollte hier auch nicht von greller Farbe sein. Schmuck sollte „so wenig und dezent wie nur irgend möglich verwendet werden.“³¹ Auch beim Schminken gilt das Motto: „Weniger ist mehr!“³². Hier sollte man darauf achten, dass nur eine Gesichtspartie betont wird.

Das objektive Testergebnis wird durch das äußerliche Erscheinungsbild nicht aufgewertet, jedoch kann es den Ausschlag bei ähnlichen Testergebnissen liefern.



Abb. 5: Kleidungsbeispiel einer Frau

³⁰ <http://www.assessmentcenteracademy.de/assessment-center/kleidung-auftreten/>

Abb.4: <http://www.assessmentcenteracademy.de/assessment-center/kleidung-auftreten/>

³¹ Klein, Hans-Michael: Benimm im Business. Cornelsen Verlag, Berlin 2009, S.119.

³² Ders., S. 121.

Abb.5: <http://images-photo-s.de/2011/09/11/business-woman-3/>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

6. Resümee

Abschließend finde ich, kann man zu Recht sagen: „Kein Grund zur Panik!“, wenn es um die Einladung zu einem Einstellungstest geht. Zwar verlangen sie dem Bewerber einiges an Informationen über sich selbst und dessen Cleverness ab, doch kann sich so darauf vorbereiten, dass Wirklich keine Angst oder Panik vor einem solchen Test haben sollte. Wie man bei den Arten von Einstellungstests gesehen hat, bestehen Einstellungstests nämlich größtenteils aus gut lösbaren Aufgaben.

Es hat mir sehr viel Spaß gemacht, über das Thema Einstellungstests eine Hausarbeit zu schreiben. Grund dafür ist die ständige Aktualität und Wichtigkeit dieses Themas. Vor jeder neuen Arbeitsstelle können Sie auf mich und meine eventuellen Mitbewerber zukommen. Einen Nachteil, weil ich mich mit ihnen auseinandergesetzt habe, werde ich sicherlich nicht haben. Da es nie ein Nachteil sein wird zu wissen, was einen im Einstellungstest erwartet.

Die vielen Freiheiten, die wir Schüler im Bezug auf das Schreiben der Hausarbeiten hatten, schätze ich sehr. Auch die gegebene Zeit im Bezug auf den Abgabetermin war mehr als ausreichend. Insbesondere die Themenwahl und Informationsbeschaffung wurden uns dank Herr Schencks großer Materialsammlung sehr einfach gemacht.

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

7. Literaturverzeichnis

Literatur

- Klein, Hans-Michael (2009): Benimm im Business. Knigge-Crash-Kurs für den beruflichen Erfolg. 3. Auflage. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG
- PSYCHOLOGIE HEUTE, 1989, Edgar Geissner und Ralf Horn: „Einstellungstests: Kein Grund zur Panik“
- PSYCHOLOGIE HEUTE, 1989, Jürgen Hesse und Christian Schrader: „WO LIEGEN DIE KURILEN?“

Internetadressen

- <http://www.assessmentcenteracademy.de/assessment-center/kleidung-auftreten/> (17.01.2013)
- <http://www.bewerbung-tipps.com/bewerbungsgespraech/verabschiedung.php> (08.01.2013)
- http://www.cosmoty.de/magazin/Business-Duefte-Klarer-Duft-macht-klaren-Kopf_495/ (15.01.2013)
- <http://www.einstellungstest-fragen.de/einstellungstest-logisches-denken-zahlenreihen/> (04.01.2013)
- <http://www.einstellungstest-fragen.de/einstellungstest-vorbereitung/> (11.01.2013)
- http://www.englishcareercenter.de/IELTS_Nuernberg.html (05.01.2013)
- <http://www.feuerwehr-frankfurt.de/presse/brainfo/eignungstest.pdf> (05.01.2013)
- http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/assessmentcenter/der-ablauf_aid_28461.html (07.01.2013)
- http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/assessmentcenter/was-wird-getestet_aid_28462.html (08.01.2013)
- http://www.focus.de/wissen/mensch/tid-25373/intelligenztest_aid_50324.html (02.01.2013)

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

- http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/einstellungstest/einstellungstest-wie-gut-ist-ihr-englisch-wirklich_aid_360815.html (05.01.2013)
- <http://www.frustfrei-lernen.de/mathematik/zahlenreihen.html> (04.01.2013)
- <http://www.kik-seminare.at/experimente/ftest.htm#unten> (03.01.2013)
- <http://www.onpulsion.de/themen/65/der-eignungstest-zur-personalauswahl/> (02.01.2013)
- http://www.psychologie-heute.de/news/gesundheit-psyche/detailansicht/news/was_assessment_center_wirklich_messen/ (10.01.2013)
- <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/1285068/data/1254890/4/rwe/karriere/bewerberakademie/karriere-wissen/kostenlose-e-books/karriereratgeber/Postkorbuebung.pdf> (07.01.2013)
- <http://www.spiegel.de/wirtschaft/business-etikette-der-erste-eindruck-zaehlt-a-559270.html> (14.01.2013)
- <http://www.spruch-archiv.com/completelist/?query=vorbereitung> (11.01.2013)
- www.uni-saarland.de/uploads/media/KFT_4-12_R.doc (03.01.2013)
- <http://web2.uvcs.uvic.ca/courses/elc/studyzone/410/reading/deathcar.htm> (06.01.2013)
- <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/lerneffekt/lerneffekt.htm> (13.10.2013)
- http://www.zrf.uni-bremen.de/zkpr/base/top_r05/sub1/v8.pdf (02.01.2013)

Bildnachweise

- **Abb. 1:** <http://www.petra.de/sites/petra/files/styles/1024x768/public/images/small-talk-kollegen.jpg>
- **Abb. 2:** http://business.germanblogs.de/wp-content/uploads/2010/10gesch_ftsessen.jpg
- **Abb. 3:** <http://www.booklooker.de/images/cover/user/0424/3513/ZWQwMTM5.jpg>
- **Abb. 4:** <http://www.assessmentcenteracademy.de/assessment-center/kleidung-auftreten/>
- **Abb. 5:** <http://images-photo-s.de/2011/09/11/business-woman-3/>

Einstellungstests: Kein Grund zur Panik

Roman Deppisch

8. Selbständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, Roman Deppisch, dass ich diese Hausarbeit ohne fremde Hilfe angefertigt und nur die im Literaturverzeichnis angeführten Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.

Werbach, 23.01.2012

Roman Deppisch



Roman Deppisch

RomanDeppisch@gmx.de