

Sonnabend, 23. Juli 2005

Einstellungstests – das sollte man wissen

von Gabi Golling

Viele Unternehmen prüfen in ihren Einstellungstests weit mehr als vorhandene Schulkenntnisse wie Rechnen, Deutsch oder Allgemeinwissen wie Erkunde, Geschichte oder Sozialkunde.

Sie greifen auf Testverfahren zurück, die von Psychologen entwickelt wurden. Bei dieser Art von Leistungstests geht es dann nicht mehr rein um das Wissen, das Bewerber schon mitbringen.

Vielmehr sollen mit diesen Tests die grundsätzlichen Begabungsstrukturen eines Bewerbers erfaßt werden. Zum Einsatz kommen dann Aufgaben, wie sie auch in reinen Intelligenztests verwendet werden.

Dann sollen Figuren in Gedanken gedreht oder Würfel gedanklich zusammengefaltet werden, um die räumliche Vorstellungskraft zu überprüfen. Merk- und Konzentrationsfähigkeit werden auf eine harte Probe gestellt. Auch das Sprachverständnis und das logische Denken werden mit sogenannten Analogieaufgaben erfaßt. Beispiel: Maus verhält sich zu Mausloch wie Auto zu a) Haus, b) Baum, c) Garage, d) Katze.

Einige Arbeitgeber lassen in ihren Auswahlverfahren sogar Aufsätze zu vorgegebenen Themen schreiben. Es gibt auch Teilbereiche in Tests, die bestimmte Verhaltensweisen überprüfen, indem man sich

zwischen zwei gezeigten Bildern für das sympathischere entscheiden muß.

Zu dieser Art von Einstellungstest ist also anzumerken, daß nicht mehr alles nur durch Üben abgedeckt werden kann. Während es für die Merkfähigkeit eine Reihe von Trainingstips gibt, ist dies für ein Verhaltensmerkmal wie Leistungsmotivation nicht möglich.

Vorwiegend in gestalterischen und manchmal auch bei handwerklichen Berufen gibt es auch praktische Tests, um beispielsweise das Feinhandgeschick oder zeichnerisches Talent abzutesten. So müssen angehende Grafikdesigner eine Mappe mit eigenen Arbeiten vorlegen oder Musiker und Schauspieler vorspielen oder -sprechen. Im Handwerksbereich könnte man etwa ein kleines Werkstück bearbeiten müssen.

Viele Bewerber erliegen der Versuchung, während eines Tests zu überlegen, welches Ergebnis sich der potentielle Arbeitgeber wohl wünscht und was sie daher ankreuzen sollten – vor allem bei den erwähnten Sympathieentscheidungen. Damit tappen sie in eine selbst gestellte Falle.

Denn natürlich läßt sich auf diese Weise ein Testergebnis manipulieren. Es ist nur die Frage, ob der erzielte Wert dann auch derjenige ist, den das Unternehmen in seinem Anforderungsprofil als Sollanforderung definiert hat.



Gabi Golling ist in Hamburg und Elmshorn als Beraterin und Trainerin tätig.