

Alfons Weinem

Einstellungstests für Berufseinsteiger

Optimale Vorbereitung für die Bewerberauswahl
von Unternehmen

Inklusive
**Arbeits-
hilfen**
online

HAUFE.



Urheberrechtsinfo

Alle Inhalte dieses eBooks sind urheberrechtlich geschützt.

Die Herstellung und Verbreitung von Kopien ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages gestattet.



Ihre Arbeitshilfen zum Download:

Die folgenden Arbeitshilfen stehen für Sie zum Download bereit:

- Allgemeinbildungstests
 - Intelligenztests
 - Leistungstests
 - Merk- und Konzentrationsfähigkeitstests
- und viele mehr.

Den Link sowie Ihren Zugangscodes finden Sie am Buchende.

Einstellungstests für Berufseinsteiger

Alfons Weinem

Einstellungstests für Berufseinsteiger

Optimale Vorbereitung für die Bewerberauswahl
von Unternehmen

1. Auflage

Haufe Group
Freiburg · München · Stuttgart

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Print: ISBN 978-3-648-12329-4	Bestell-Nr. 14086-0001
ePub: ISBN 978-3-648-12330-0	Bestell-Nr. 14086-0100
ePDF: ISBN 978-3-648-12331-7	Bestell-Nr. 14086-0150

Alfons Weinem

Einstellungstests für Berufseinsteiger

1. Auflage, November 2019

© 2019 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg

www.haufe.de

info@haufe.de

Bildnachweis (Cover): ©Robert Kneschke, fotolia

Produktmanagement: Jasmin Jallad

Lektorat: Text + Design Jutta Cram, Augsburg

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere die der Vervielfältigung, des auszugsweisen Nachdrucks, der Übersetzung und der Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, vorbehalten. Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
1 Bewerbungstipps	15
2 Sinn und Zweck von Einstellungstests	17
3 Testarten	19
3.1 Mit folgenden Tests sollten Sie rechnen	19
3.2 Sieben typische Aufgaben im Assessment-Center	21
4 Das Vorstellungsgespräch	25
4.1 Was kann ich?	25
4.2 Wer bin ich?	26
4.3 Wie kann ich sein?	28
4.3.1 Start der Prüfung	29
4.3.2 Dem Prüfungsstress ausgeliefert?	31
4.3.3 Wenn die Gedanken Karussell fahren	32
4.3.4 Unser Arbeitsspeicher	33
5 Im Rennen – die Eignungstests	51
5.1 Kenntnistests	52
5.2 Intelligenztests	53
5.3 Extra – das Assessment-Center	54
5.3.1 Was steckt dahinter?	54
5.3.2 Die Bestandteile	55
6 Im Ziel – der Countdown läuft	65
7 Auswahltests	69
7.1 Bedeutung der Auswahltests	69
7.1.1 Fragearten	69
7.2 Alternative Durchführungsformen von Tests	74
7.2.1 Der Online-Test	74
7.2.2 Der reine Einstellungstest online	74
7.2.3 Wird der Einstellungstest online die Printvariante ablösen?	75
7.2.4 Der telefonische Einstellungstest	76
7.2.5 Das ABC für ein Vorstellungsgespräch via Skype	76

8	Testaufgaben	87
8.1	Allgemeinbildung	87
8.1.1	Allgemeinbildungstest 1	87
8.1.2	Allgemeinbildungstest 2	89
8.1.3	Allgemeinbildungstest 3	91
8.1.4	Allgemeinbildungstest 4	93
8.1.5	Begriffe definieren	99
8.1.6	Kunst und Literatur	101
8.1.7	Kunst	103
8.1.8	Wirtschaft 1	105
8.1.9	Wirtschaft 2	106
8.1.10	Politik	107
8.1.11	Essen und Trinken	108
8.1.12	Flora und Fauna	109
8.1.13	Führerschein	111
8.1.14	Geschichte	113
8.1.15	Physik und Chemie	115
8.1.16	Sport und Spiel	116
8.2	Deutsche Sprache, Literatur und Kultur	118
8.2.1	Sprachlogik	118
8.2.2	Sprachliche Intelligenz	120
8.2.3	Zusammensetzungen finden	122
8.2.4	Sprichwörter	123
8.2.5	Buchstabensalat	124
8.2.6	Fremdwörter, Redensarten, Zitate	126
8.2.7	Sprache und Literatur	128
8.2.8	Orthografie und Interpunktion 1	130
8.2.9	Orthografie und Interpunktion 2	131
8.2.10	Orthografie und Interpunktion 3	132
8.3	Mathematik	133
8.3.1	Reihen fortsetzen 1	133
8.3.2	Reihen fortsetzen 2	134
8.3.3	Textaufgaben 1	135
8.3.4	Textaufgaben 2	136
8.3.5	Textaufgaben 3	137
8.3.6	Textaufgaben 4	138
8.3.7	Mathematische Logelei 1	139
8.3.8	Mathematische Logelei 2	141
8.3.9	Summentreppe 1	142
8.3.10	Summentreppe 2	143
8.3.11	Mathematik und Technik	144
8.3.12	Dreisatz	145

8.4	Geografie, Astronomie, Politik	147
8.4.1	Erde, Geografie, Weltraum 1	147
8.4.2	Erde, Geografie, Weltraum 2	149
8.4.3	Politik, Wirtschaft und Recht	151
8.5	Logisches Denken	153
8.5.1	Bebauungsplan	153
8.5.2	Kakuro	154
8.5.3	Logikrätsel 1	155
8.5.4	Logikrätsel 2	157
8.5.5	Logik-Textaufgaben 1	160
8.5.6	Logik-Textaufgaben 2	162
8.5.7	Logik-Textaufgaben 3	164
8.5.8	Knobelaufgaben 1	166
8.5.9	Knobelaufgaben 2	167
8.5.10	Logikaufgaben 1	168
8.5.11	Logikaufgaben 2	169
8.5.12	Logikaufgaben 3	170
8.5.13	Logikaufgaben 4	171
8.5.14	Kreuzzahlrätsel	173
8.5.15	Buchstabenquadrat	173
8.5.16	Magisches Quadrat 1	174
8.5.17	Magisches Quadrat 2	174
8.5.18	Zahlenquadrat	174
8.5.19	Produktkreuzungen 1	175
8.5.20	Produktkreuzungen 2	176
8.5.21	Schiffe versenken 1	177
8.5.22	Schiffe versenken 2	178
8.5.23	Schiffe versenken 3	179
8.5.24	Sudoku 1 (Neunerquadrat)	180
8.5.25	Sudoku 2 (Neunerquadrat)	180
8.5.26	Sudoku 3 (Neunerquadrat)	181
8.5.27	Sudoku 4 (Neunerquadrat)	181
8.5.28	Sudoku 5 (Zehner)	182
8.5.29	Sudoku 6 (Zwölfer)	182
8.5.30	Sudoku 7 (Sechzehner)	183
8.5.31	Sudoku 8 (Sechzehner)	184
8.5.32	Wachposten	184
8.6	Merk- und Konzentrationsfähigkeit	186
8.6.1	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 1	186
8.6.2	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 2	188
8.6.3	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 3	191

8.7	Fachwissen	194
8.7.1	Berufsbildungs- und Jugendarbeitsschutzgesetze	194
8.7.2	Kalkulation (Handel – vorwärts und rückwärts)	195
8.7.3	Geschäftsfähigkeit	196
8.7.4	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 1	198
8.7.5	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 2	198
8.7.6	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 3	199
8.7.7	Vertragsarten	201
8.7.8	Angebotsvergleich	202
9	Lösungen	205
9.1	Allgemeinbildung	205
9.1.1	Allgemeinbildungstest 1	205
9.1.2	Allgemeinbildungstest 2	206
9.1.3	Allgemeinbildungstest 3	207
9.1.4	Allgemeinbildungstest 4	208
9.1.5	Begriffe definieren	210
9.1.6	Kunst und Literatur	213
9.1.7	Kunst	214
9.1.8	Wirtschaft 1	215
9.1.9	Wirtschaft 2	216
9.1.10	Politik	217
9.1.11	Essen und Trinken	218
9.1.12	Flora und Fauna	218
9.1.13	Führerschein	219
9.1.14	Geschichte	219
9.1.15	Physik und Chemie	220
9.1.16	Sport und Spiel	220
9.2	Deutsche Sprache, Literatur und Kultur	221
9.2.1	Sprachlogik	221
9.2.2	Sprachliche Intelligenz	222
9.2.3	Zusammensetzungen finden	223
9.2.4	Sprichwörter	224
9.2.5	Buchstabensalat	224
9.2.6	Fremdwörter, Redensarten, Zitate	225
9.2.7	Sprache und Literatur	225
9.2.8	Orthografie und Interpunktion 1	226
9.2.9	Orthografie und Interpunktion 2	227
9.2.10	Orthografie und Interpunktion 3	228
9.3	Mathematik	229
9.3.1	Reihen fortsetzen 1	229
9.3.2	Reihen fortsetzen 2	230

9.3.3	Textaufgaben 1	231
9.3.4	Textaufgaben 2	232
9.3.5	Textaufgaben 3	233
9.3.6	Textaufgaben 4	234
9.3.7	Mathematische Logelei 1	234
9.3.8	Mathematische Logelei 2	236
9.3.9	Summentreppe 1	237
9.3.10	Summentreppe 2	238
9.3.11	Mathematik und Technik	239
9.3.12	Dreisatz	240
9.4	Geografie, Astronomie, Politik	241
9.4.1	Erde, Geografie, Weltraum 1	241
9.4.2	Erde, Geografie, Weltraum 2	242
9.4.3	Politik, Wirtschaft und Recht	242
9.5	Logisches Denken	243
9.5.1	Bebauungsplan	243
9.5.2	Kakuro	244
9.5.3	Logikrätsel 1	244
9.5.4	Logikrätsel 2	245
9.5.5	Logik-Textaufgaben 1	246
9.5.6	Logik-Textaufgaben 2	247
9.5.7	Logik-Textaufgaben 3	247
9.5.8	Knobelaufgaben 1	248
9.5.9	Knobelaufgaben 2	249
9.5.10	Logikaufgaben 1	250
9.5.11	Logikaufgaben 2	250
9.5.12	Logikaufgaben 3	251
9.5.13	Logikaufgaben 4	251
9.5.14	Kreuzzahlrätsel	252
9.5.15	Buchstabenquadrat	252
9.5.16	Magisches Quadrat 1	253
9.5.17	Magisches Quadrat 2	253
9.5.18	Zahlenquadrat	253
9.5.19	Produktkreuzungen 1	254
9.5.20	Produktkreuzungen 2	255
9.5.21	Schiffe versenken 1	256
9.5.22	Schiffe versenken 2	256
9.5.23	Schiffe versenken 3	257
9.5.24	Sudoku 1 (Neunerquadrat)	257
9.5.25	Sudoku 2 (Neunerquadrat)	258
9.5.26	Sudoku 3 (Neunerquadrat)	258
9.5.27	Sudoku 4 (Neunerquadrat)	259

9.5.28	Sudoku 5 (Zehner)	259
9.5.29	Sudoku 6 (Zwölfer)	260
9.5.30	Sudoku 7 (Sechzehner)	261
9.5.31	Sudoku 8 (Sechzehner)	262
9.5.32	Wachposten	263
9.6	Merk- und Konzentrationsfähigkeit	264
9.6.1	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 1	264
9.6.2	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 2	264
9.6.3	Merk- und Konzentrationsfähigkeit 3	265
9.7	Fachwissen	266
9.7.1	Berufsbildungsgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz	266
9.7.2	Kalkulation (Handel – vorwärts und rückwärts)	267
9.7.3	Geschäftsfähigkeit	268
9.7.4	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 1	269
9.7.5	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 2	270
9.7.6	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte 3	271
9.7.7	Vertragsarten	272
9.7.8	Angebotsvergleich	274
	Stichwortverzeichnis	275
	Der Autor	278

Vorwort

Bestimmt haben Sie in der Vergangenheit viele Stationen und Situationen in Ihrem Leben zu Ihrer eigenen Zufriedenheit und der Zufriedenheit anderer Personen bewältigt. Jetzt aber denken Sie über Ihre nähere Zukunft nach – und machen sich auf die Suche nach einem neuen Job.

Wahrscheinlich haben Sie den Markt bereits auf die für Sie infrage kommenden Stellen durchsucht – vielleicht auch mithilfe Ihres Netzwerks und verschiedener Online-Kanäle.

Bevor Sie sich bewerben, ist es aber hilfreich, zunächst zu analysieren, welche Erwartungen und Voraussetzungen Sie haben (Selbstanalyse): z. B. welche Kenntnisse, Erfahrungen und Interessen Sie mitbringen, welche Ziele Sie mit der neuen Stelle verfolgen, aber auch, welche Merkmale Ihr neuer Arbeitsplatz haben sollte: Wären Sie z. B. zu einem Ortswechsel bereit? Wie umfassend darf die Reisetätigkeit sein? Dann gilt es natürlich auch, den Arbeitsmarkt zu analysieren: Welche Qualifikationen werden verlangt? Auf welches Gehaltsniveau können Sie sich einstellen? Gibt es regionale Besonderheiten?

Ihre Erwartung an Ihren neuen Arbeitsplatz dürfte nicht zuletzt sein: Die neue Tätigkeit soll Ihnen Spaß machen und in Ihre langfristige Zukunftsplanung passen. Um eine Stelle zu bekommen, die Ihren Wünschen entspricht, sind Bewerbungen notwendig. Auf den folgenden Seiten finden Sie dazu viele Informationen und Hilfestellungen.

Wenn Sie sich auf eine Stelle bewerben, hoffen Sie auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch – und manchmal erwartet Sie auch ein Einstellungstest. Viele Menschen glauben, dass sie das, was da verlangt wird, entweder können oder nicht können. Aber aus meiner Erfahrung kann ich sagen: Vieles ist einfach Trainingssache! Lassen Sie mich Ihnen zeigen, wie Sie sich effektiv auf Ihren Einstellungstest vorbereiten – und ihn dann ganz gelassen angehen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

Alfons Weinem

1 Bewerbungstipps

Egal ob direkt nach der Ausbildung, dem Studienabschluss oder nach langjähriger Berufserfahrung: Zu einem neuen Job gehören ein Vorstellungsgespräch und immer häufiger auch ein Einstellungstest. Doch wie man sich richtig darauf vorbereitet – und dass man das auch wirklich kann –, das wissen nur die wenigsten. Auf den folgenden Seiten lernen Sie nicht nur die unterschiedlichen Arten von Einstellungstests kennen, sondern auch, sich inhaltlich und mental auf diese einzustellen. Denn nur mit einer guten Vorbereitung und der richtigen Herangehensweise können Sie im Bewerbungsgespräch souverän und gelassen reagieren und sich damit bestmöglich präsentieren!

Einstellungstests – Bewerbungstipps, Testarten und wie Sie sich darauf vorbereiten

Oftmals werden Sie nach dem sorgfältigen Erstellen Ihrer Bewerbungsunterlagen und der Bitte um ein persönliches Gespräch feststellen, dass viele Unternehmen und Behörden in den letzten Jahren – in einigen Bereichen wegen eines Überangebots von Bewerbern – auch noch angepasste Testreihen durchführen.

Eher wenig Aussagekraft, ob ein Kandidat oder eine Kandidatin geeignet ist, haben:

- Bewerbungsunterlagen und Arbeitszeugnisse
- Schulnoten und sonstige Benotungen
- in einigen Bereichen und Berufen auch grafologische Gutachten
- Online-Tests (manche)

Eher viel Aussagekraft haben:

- Arbeitsproben
- ein strukturiertes Einstellungsgespräch
- psychologische Leistungs- bzw. Einstellungstests
- Assessment-Center

Der Einstellungstest ist die von den Unternehmen am häufigsten angewandte Form der Eignungsfeststellung. Er bietet den Unternehmen oftmals wertvolle Hinweise.

Wenn Sie dieses Buch, das eine intensive und gezielte Vorbereitung ermöglicht und viele Tipps und Ratschläge enthält, durcharbeiten, werden Ihre zukünftigen Ergebnisse bei Einstellungstests mit großer Wahrscheinlichkeit besser.

2 Sinn und Zweck von Einstellungstests

Die Testreihen in diesem Buch und manchmal auch in anderen Büchern umfassen viele Themenbereiche und werden in Unternehmen und Behörden bei sehr vielen Auswahlverfahren so oder in ähnlicher Form eingesetzt.

Die Kenntnistests umfassen folgende Bereiche:

- Deutsch, Sprache, Literatur, Fremdwörter, Redensarten, Zitate
- Mathematik
- berufliche Bildung
- Fachaufgaben
- Allgemeinbildung (u. a. Geschichte, Politik, Wirtschaft, Recht, Kunst, Musik, Religion, Philosophie, Mythologie, Erde, Weltraum, Physik, Chemie, Technik, Flora, Fauna, Mensch, Medizin, Essen und Trinken, Sport, Spiel, Kultur, Biologie)

Außerdem sind Logik- bzw. Intelligenztests und andere Aufgaben enthalten. Es werden Ihnen immer wieder folgende Aufgabentypen und Wissensbereiche begegnen:

- Knobelaufgaben
- Aufgaben zum Kombinationsvermögen
- Aufgaben zur Kommunikations- und Kontaktfähigkeit
- Aufgaben zur Toleranz
- Aufgaben zum Umgang mit Kunden und Bewältigung von Krisensituationen
- Aufgaben zur Konzentration und Schnelligkeit
- Aufgaben zur verbalen Intelligenz
- Rechenrätsel
- Aufgaben zur mathematischen Intelligenz
- Aufgaben zur Merk- und Konzentrationsfähigkeit
- Aufgaben zum räumlichen Vorstellungsvermögen
- Aufgaben zum technischen Verständnis
- Aufgaben zur Bildlogik
- Allgemeinbildung
- grafische Aufgaben
- Logik
- Kakuro
- Bebauungsplan
- Kreuzzahlrätsel
- Logikrätsel
- magisches Quadrat (Zuordnung von Buchstaben und Zahlen)
- Sudoku (Neuner-, Zehner-, Zwölfer- und Sechzehnerquadrat)
- Produktkreuzungen
- Schiffe versenken

- Wachposten (logische Positionierung von Posten)
- BWL/Prüfungs- und Fachaufgaben
- kaufmännische Aufgaben mit Excel

3 Testarten

3.1 Mit folgenden Tests sollten Sie rechnen

Berufseignungstest

Beim Berufseignungstest handelt es sich manchmal um einen Psychotest, der dazu dient, berufliche Begabungen und Fähigkeiten zu erkennen. Der Test wird oft mit anderen Entscheidungs- und Auswahlmethoden kombiniert. Unter anderem können die nachfolgenden Bereiche getestet werden: Rechenfertigkeit und logisches Denken, sprachliche Begabung, Kreativität, künstlerische Begabung, Merkfähigkeit, technische Begabung und soziales Einfühlungsvermögen (Empathiefähigkeit und Anpassungsvermögen des Bewerbers an die neue Stelle).

Leistungstest

Bei einem Leistungstest sollen die Konzentrationsfähigkeit und die besondere Eignung für eine Aufgabe gemessen werden. Erreicht wird dies z. B., indem Routineaufgaben gestellt werden, die dann so schnell wie möglich gelöst werden müssen. Auch Geschicklichkeit, Reaktionsgeschwindigkeit, kaufmännisches Wissen und technisches Verständnis werden gemessen, wenn sie für die Stelle wichtig sind.

Kenntnistest

Viele Bewerber um einen Arbeitsplatz werden mit einem Kenntnistest konfrontiert. Dabei handelt es sich um die Feststellung des Kenntnisstandes der Bewerber u. a. in den folgenden Bereichen: Deutsch, Mathematik, Politik, Geografie, Wirtschaftslehre, Literatur, Kunst, Kultur, Physik, Chemie und Biologie.

Intelligenztest

Mit Intelligenztests werden u. a. die folgenden Merkmale eines Bewerbers überprüft: logisches Denkvermögen, Kombinationsfähigkeit, räumliches Vorstellungsvermögen, sprachliche Fähigkeiten und Auffassungsgabe. Die Auswahl der entsprechenden Aufgaben muss an die Bewerber angepasst werden. Selbst bei gleichen Testergebnissen muss noch sehr differenziert ausgewertet werden. Es reicht daher nicht aus, lediglich eine Punktzahl zu ermitteln, sondern es muss ein Intelligenzprofil aus den unterschiedlichen Testreihen ermittelt werden.

Persönlichkeitstest

Der Persönlichkeitstest soll u. a. Aufschluss über die Belastbarkeit, die Selbstsicherheit, die Anpassungsfähigkeit und die Interessen eines Bewerbers geben. Bei einigen Persönlichkeitstests kann die subjektive Beurteilung des Testleiters prägend sein – nicht jeder Test ist immer objektiv. Bei den Fragen und Aufgaben des Tests muss ein Zusammenhang zwischen den getesteten Merkmalen und den Anforderungen

des Arbeitsplatzes bestehen. Fragen, die die Privatsphäre verletzen, sind unzulässig. Daher sind Persönlichkeitstests meistens rechtlich sehr bedenklich.

Assessment-Center

Wahrscheinlich ist jeder, der sich schon einmal auf Jobsuche begeben hat, bereits über den Begriff »Assessment-Center (AC)« gestolpert oder hat sogar an einem teilgenommen. Besonders Trainee-Positionen sind häufig mit dem Bestehen eines AC verbunden. Zunächst für das allgemeine Verständnis: Ein Assessment-Center ist eine komplexe Form der Personalauswahl, die Personaler gerne bei der Suche nach passenden neuen Angestellten einsetzen. Dabei handelt es sich um ein konzentriertes Auswahlverfahren, bei dem die Bewerber über eine Zeitspanne von ein bis drei Tagen auf Herz und Nieren bezüglich ihrer fachlichen Kompetenz und ihres sozialen Verhaltens getestet werden. Beim Assessment-Center sind sogenannte Assessoren zugegen, die die Bewerber und Bewerberinnen beobachten und beurteilen, damit eine größere Objektivität gewährleistet ist. Sie entscheiden am Ende auch, wer für die vakante Stelle am besten fachlich und persönlich geeignet ist. Assessoren können Mitarbeiter oder externe Assessment-Center-Experten wie z. B. Psychologinnen und Psychologen sein.

Es gibt sowohl Einzel- als auch Gruppen-Assessments (meist sechs bis zwölf Personen), in denen die Bewerber verschiedene Aufgaben zu bewältigen haben. Die Beurteilungskriterien werden vorher anhand der zu besetzenden Position festgelegt.

Mithilfe des Assessment-Centers sollen Stärken und Schwächen der Teilnehmenden festgestellt werden. Die Aufgaben, die gestellt werden, sind unmittelbar aus der Praxis und auf die Praxis bezogen und werden bei jedem Durchlauf von Psychologen neu zusammengestellt. Es wird im Idealfall das simuliert, was die Bewerberinnen und Bewerber später am Arbeitsplatz erleben würden. Es geht nicht unbedingt darum, den oder die Beste zu finden, sondern jemanden, der am besten auf das gesuchte Profil passt – zum Unternehmen und zur Aufgabe. Das authentische Auftreten eines Bewerbers oder einer Bewerberin ist bei vielen Unternehmen der entscheidende Punkt. Inzwischen gibt es Assessment-Center in sehr vielen Unternehmen und Behörden.

Beim Assessment-Center werden die folgenden Testarten eingesetzt:

- Berufseignungstest
- Persönlichkeitstest (Entwicklung der Persönlichkeit)
- Intelligenztest (schwierige Aufgaben oft unter Zeitdruck)
- Postkorbübung (Sammlung von Aufgaben für einen Arbeitsplatz oder eine Person unter Zeitdruck; Fähigkeit zu delegieren und Vertrauensbereitschaft bzw. Kontrolle gegenüber den Untergebenen; ca. 20 teilweise widersprüchliche Schriftstücke bearbeiten)

- Gruppendiskussion (Test der Teamfähigkeit; evtl. ohne Leiter oder ohne ein bestimmtes Thema)
- Vorstellung
- Präsentation (unter Zeitdruck mit allen verfügbaren Medien)
- Rollenspiel (oft Situation zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem)
- Videosimulation (Alternative zum Rollenspiel; es werden Situationen am Arbeitsplatz vorgestellt, die bewertet werden sollen)
- Fallstudie
- Interview (häufig Vorstellungs- und Bewerbungsgespräch)
- Stressinterview (aggressive Variante; Gesprächspartner wird ohne ersichtlichen Grund unfreundlich oder unterbricht ständig)
- geselliges Beisammensein (z. B. Restaurantbesuch; Verhalten in ungezwungenen Situationen; Vorsicht bei Fragen im Vertrauen oder bei Fangfragen über Ihren bisherigen Arbeitgeber)

3.2 Sieben typische Aufgaben im Assessment-Center

In der Regel ist ein Assessment-Center in unterschiedliche Aufgaben unterteilt. Ich stelle Ihnen die sieben gängigsten AC-Aufgaben vor: Vorstellung, Präsentation, Postkorbübung, Gruppendiskussion, Rollenspiel, Fallstudie und Interview. Letztendlich hängt es aber natürlich vom jeweiligen Unternehmen ab, welche Aufgaben es in welcher Reihenfolge beim Assessment-Center einsetzt.

Vorstellung

Die Vorstellungsrunde ist der Startschuss für fast jedes Assessment-Center. Ziel ist es, dass sich die Bewerber gegenseitig kennenlernen und die Arbeitgeber einen ersten Eindruck von den rhetorischen Fähigkeiten bekommen. In aller Regel beginnt der Bewerbungsprozess mit einer Unternehmensvorstellung durch den Moderator. Auch die Assessoren stellen sich kurz vor. Danach sind die Bewerber mit ihrer Selbstpräsentation (Lebenslauf, persönlicher Hintergrund) in Form eines kleinen Vortrags an der Reihe. Individualität wird von Unternehmen gerne gesehen, da sich hier schon zeigt, wie sich die Bewerber voneinander unterscheiden.

Tipp

Orientieren Sie sich bei der Selbstdarstellung am Unternehmen und der vakanten Stelle, um so Anknüpfungspunkte zu Ihrer Vita herauszustellen.

Es sind auch zwei andere Vorstellungsformen möglich: die Partnerpräsentation und die Gruppenpräsentation. Bei der Partnerpräsentation interviewt der Bewerber seinen Sitznachbarn und stellt ihn den Anwesenden vor. Die Gruppenpräsentation ver-

läuft ähnlich: Die Bewerber erläutern in der Gruppe (oftmals in kleineren Gruppen) ihren beruflichen und persönlichen Hintergrund und präsentieren die Ergebnisse in einer Gruppenpräsentation.

Präsentation

Der nächste Schritt besteht im Allgemeinen darin, eine thematische oder eine Stresspräsentation zu halten. Bei der thematischen Präsentation muss ein Vortrag zu drei möglichen Bereichen strukturiert und rhetorisch überzeugend gehalten werden:

- zukünftige Entwicklungen (Branchenvertrautheit, Trenderkennung),
- berufliche Qualifikation (Fähigkeit zur Selbstreflexion, Beobachtung des eigenen Verhaltens, Eignung für die Stelle und das Unternehmen) oder
- Politik.

Achtung

Bei einem politischen Thema ist es wichtig, es zu analysieren und sachlich aufzubereiten. Es geht nicht darum, emotional die persönliche Meinung kundzutun.

Bei der sogenannten Stresspräsentation wird den Bewerbern nur wenig Zeit zum Vorbereiten gelassen, um die Stressresistenz und Belastbarkeit der Kandidatinnen und Kandidaten zu testen. Kritische Zwischenfragen der Assessoren können die Anforderungen noch erhöhen.

Postkorbübung

Die Postkorbübung, deren Name heutzutage etwas angestaubt klingt, ist die klassische Aufgabe eines Assessment-Center. Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen unter erheblichem Zeitdruck zehn oder mehr Dokumente (z. B. E-Mails mit zu erledigenden Aufgaben) sichten, priorisieren und gegebenenfalls delegieren. Und es werden Stolpersteine eingebaut: Inhalte können sich überschneiden oder simulierte Anrufe und Mitarbeitergespräche sollen dafür sorgen, den Bewerber zusätzlich unter Stress zu setzen. Mit der Postkorbübung testet das Unternehmen, wie strukturiert unter hohem Zeitdruck gearbeitet wird und wie belastbar die Bewerber sind. Zwar ist die Sinnhaftigkeit dieser Übung nicht unumstritten – sie kommt dennoch bei schätzungsweise jedem zweiten Assessment-Center vor.

Gruppendiskussion

Social Skills (Konfliktfähigkeit, Empathie, Überzeugungskraft), Rhetorik, strukturiertes und zielgerichtetes Denken sowie das Aktivitätspotenzial der Bewerber sind die Faktoren, die in der Gruppendiskussion abgeklopft werden. Der Gruppe wird ein Thema zur Diskussion gestellt, das einen Unternehmensbezug hat oder das aktuelle Tagesgeschehen betrifft.

Auch diese Aufgabe kann abgewandelt und verschärft werden: Eventuell wird die Gruppe dazu aufgefordert, sich selbst ein Thema auszudenken – der erste Härte-test, bei dem es sich empfiehlt, eine Abstimmung vorzuschlagen. Oder: Jedes Gruppenmitglied muss in eine fest vorgeschriebene Rolle schlüpfen, sodass eine fremde, ggf. unbekannte Position argumentativ vertreten werden muss.

Bei der Gruppendiskussion ist es wichtig, logisch und überzeugend zu argumentieren, ohne die Meinung der anderen Teilnehmer zu übergehen. Es kommt darauf an, seinen Standpunkt offensiv zu vertreten, aber dabei sachlich zu bleiben.

Rollenspiel

Das Rollenspiel ist die Aufgabe, auf die man sich vergleichsweise wenig vorbereiten kann. Üblicherweise handelt es sich beim Rollenspiel um eine Konversation zwischen dem Bewerber und einem der Assessoren, bei dem beispielsweise ein Mitarbeitergespräch, ein Beschwerdegespräch oder ein Verkaufsgespräch simuliert wird. Nach einer gewissen Vorbereitungszeit beginnt der Dialog, und der Assessor übernimmt zum Beispiel die Rolle eines Kunden, der eine Beschwerde vorzutragen hat oder die eines potenziellen Käufers.

Um die sozialen Kompetenzen der Bewerber auch in schwierigen Situationen zu testen, ist mit einem offensiven bis aggressiven Verhalten des Assessors (bzw. des sich beschwerenden Kunden) zu rechnen. Es gilt, ruhig und besonnen zu bleiben und sich nicht zu unqualifizierten und impulsiven Antworten hinreißen zu lassen. Die Kandidatinnen und Kandidaten sollten vor allem Feingefühl an den Tag legen, denn der Kunde ist König.

Fallstudie

Bei der Fallstudie (engl. Case Study) werden die Bewerber mit einer komplexen Problemstellung konfrontiert, die in aller Regel einen direkten Branchenbezug hat. Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen das Problem anhand einer bestimmten Informationsmenge analysieren und Lösungsmöglichkeiten erarbeiten. Dabei ist es wichtig, konzeptionell vorzugehen und Handlungsalternativen zu berücksichtigen. Das Unternehmen testet mit der Aufgabe unter anderem die Auffassungsgabe und das analytische Denkvermögen der Bewerber.

Interview

Ähnlich dem klassischen Vorstellungsgespräch steht beim Assessment-Center-Interview die Bewerberpersönlichkeit im Mittelpunkt. Als Gesprächsaufhänger dient oft die Zusammenfassung des gesamten Assessment-Center und wie sich der Bewerber/die Bewerberin selbst einschätzt. Die Assessoren zielen mit dem Interview meist darauf ab, die Leistungsmotivation und die Stärken und Schwächen kennenzulernen. Ein Patentrezept für diese Aufgabe gibt es nicht. Ein natürliches Auftreten und eine indi-

viduelle Vorbereitung auf die ausgeschriebene Position sollten jedoch die Chancen erhöhen, das Interview erfolgreich hinter sich zu bringen.

Sieben weitere mögliche Aufgaben im Assessment-Center

- IQ-Test
- Konstruktionsübung
- Aufsatz
- Planspiel
- Persönlichkeitstest
- Leistungstest
- Kreativspiele

4 Das Vorstellungsgespräch

Glückwunsch! Mit großer Wahrscheinlichkeit ist Ihre Bewerbungsmappe gut gewesen. Oder Sie haben bei anderen Testverfahren mehr als zufriedenstellend abgeschnitten. Vielleicht werden Sie daher zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Tipp

Eine richtige Selbsteinschätzung fällt vielen Menschen oftmals schwer. Lassen Sie sich bei der Einschätzung Ihrer Situation ruhig von anderen Personen beraten und evtl. auch helfen. Dabei sollten Sie sich die Frage nach Ihren Eigenschaften und Fähigkeiten zu drei wesentlichen Bereichen stellen:

- Ihrer Intelligenz (oder dem, was landläufig als solche bezeichnet wird)
- Ihrer sozialen Kompetenz (oder emotionalen Intelligenz)
- Ihrem Verhalten in Prüfungssituationen

4.1 Was kann ich?

»Intelligenz« ist ein sehr vager, schwer zu erfassender Begriff. Im hier relevanten Zusammenhang – Fähigkeiten, auf die Sie sich prüfen sollten – habe ich mich jedoch von der pragmatischsten Auffassung dieses Begriffs leiten lassen und betrachte als Ihre Intelligenz lediglich das, was Intelligenz- und Persönlichkeitstests, wie sie für Personalentscheidungen eine Rolle spielen und wie sie dieses Buch behandelt, messen. Konkret bedeutet das, Sie sollten offen und ehrlich Ihren Leistungsstand in den folgenden Bereichen beurteilen:

- mathematisches Denken
- räumliches Vorstellungsvermögen
- technisches Verständnis
- Merk- und Konzentrationsfähigkeit
- Rechtschreibung
- verbale Intelligenz
- Allgemeinbildung

Aus der Frage nach der Arbeitgebererwartung und den eigenen Stärken und Schwächen ergibt sich dabei für jeden Einzelnen ganz automatisch eine Art Soll-Haben-Konto dieser Bereiche. Vielleicht waren Sie schon immer musikbegeisterter Hobby-mathematiker? Dann wird Ihr Konto in den Bereichen »Allgemeinwissen – Musik« und »Mathematisches Denken« natürlich nur schwarze Zahlen schreiben. Vielleicht haben Sie sich aber bisher noch nie dafür interessiert, weshalb ein Faß zum Fass geworden, der Fuß jedoch Fuß geblieben ist? Dann sollten Sie dringend den Bereich Rechtschreibung üben.

Wie auch immer, Sie werden sehen, wie Ihr ganz persönliches Konto aussieht. Und daraus ergibt sich für Sie die Möglichkeit, einen individuellen Trainings- und Übungsplan zu erstellen. Dort, wo Ihr Konto am weitesten überzogen ist, sollten Sie ansetzen und nicht eher loslassen, bis Sie sich selbst völlig sicher und kreditwürdig fühlen. Dieses Buch bietet Ihnen einen detaillierten Überblick, welches Wissen in Eignungstests auf welche Art und Weise abgefragt wird, sodass Sie Ihr eigenes Können in den einzelnen Bereichen nach genau definierten und beschriebenen Maßstäben beurteilen können.

4.2 Wer bin ich?

So viel zum Kontostand. Doch es gibt noch eine weitere Komponente Ihrer Persönlichkeit, die Sie bei dieser ersten Bestandsaufnahme über sich und Ihre Fähigkeiten genau unter die Lupe nehmen sollten: Ihre sogenannte »emotionale Intelligenz«, Ihre »Soft Skills«, Ihre »soziale Kompetenz«.

Dabei stellt sich auch hier ein altbekanntes Problem: Eine Definition, eine klar umrissene Beschreibung dieser Komponente ist keineswegs einfach. Entstanden sind Begriffe wie die eben genannten aus einer rapiden Veränderung des Arbeitsmarkts und der daraus resultierenden Anforderungen an die Arbeitenden. Wirft man einen Blick zurück auf die gerade aufblühenden Industrienationen des ausgehenden 19. Jahrhunderts und vergleicht man sie mit den heutigen Gesellschaften der sogenannten Ersten Welt, so dürfte außer Zweifel stehen, dass eine der prägendsten Entwicklungen des 20. Jahrhunderts der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft war.

Überlegt man sich nun, was diese sogenannten »Dienstleistungen« ihrem Wesen nach ausmacht, so stößt man, egal um welchen Bereich es sich handelt, immer wieder auf eine bestimmende Gemeinsamkeit: den Kontakt zur Umwelt, den Umgang mit anderen Menschen. Dass auf diesem Feld jedoch andere Fähigkeiten gefragt sind als mathematisches Denkvermögen oder klassisches Allgemeinwissen, dürfte jedem klar sein. Wichtig wurde neben den in Schule, Universität und Ausbildung vermittelten fachlichen Qualifikationen zunehmend die soziale, die »menschliche« Komponente einer Persönlichkeit – und Schlagworte wie Teamfähigkeit, Kontaktfreudigkeit, Flexibilität oder Kooperationsfähigkeit kamen auf. Heute sind sie aus Personalentscheidungen und Auswahlverfahren nicht mehr wegzudenken und fest im Hinterkopf eines jeden Personalchefs gespeichert. Die Begriffe »emotionale Intelligenz« bzw. »soziale Kompetenz« sowie der Anglizismus »Soft Skills« sind dabei nichts anderes als der Versuch, für eine unbestimmbare Anzahl solcher Persönlichkeitsmerkmale eine Schublade, einen Sammelbegriff zu finden.

Was jedoch heißt all das für Sie und dieses Buch? Ich will Ihnen mit diesem kurzen Exkurs bewusst machen, dass Sie – egal in welcher Prüfungssituation Sie stecken wer-

den – immer auch auf Ihr soziales Interaktionsverhalten und Ihre Wirkung nach außen hin beobachtet werden. Dieser Aspekt wird vor allem im Kapitel »Assessment-Center« detaillierter beschrieben, spielt jedoch im Grunde genommen bereits für die Begrüßung und den Händedruck vor jedem schriftlichen Test eine wichtige Rolle.

Damit Sie diesen prüfenden Blicken nicht unvorbereitet ausgeliefert sind, sondern Ihre Persönlichkeit bewusst in Szene setzen können, sollten Sie sich in diesem Bereich ebenfalls die Zeit für eine kleine Bestandsaufnahme nehmen. Und auch hier gilt einmal mehr: Holen Sie sich Unterstützung aus Ihrem Familien- und Freundeskreis und von anderen Personen.

Um Ihnen etwas aus der vagen Begrifflichkeit der sozialen Kompetenz oder der emotionalen Intelligenz herauszuhelfen, folgt ein kleiner Reiseführer durch Ihren persönlichen Bestand an Soft Skills. Der Übersichtlichkeit halber beschränke ich mich hierzu auf fünf der wichtigsten Komponenten:

- Kommunikations- bzw. Kontaktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Selbstständigkeit
- Flexibilität
- Leistungsmotivation

Die Frage, die es für Sie persönlich zu klären gilt, lautet: Wie schätzen Sie sich bezüglich dieser fünf Bereiche ein und wie werden Sie von anderen gesehen? Um eine Antwort hierauf zu finden, gehen Sie am besten nach folgendem Schema vor:

1. Begriffsklärung

Schreiben Sie zu jedem der fünf Begriffe spontan drei Assoziationen auf.

2. Erinnerungen

Erinnern Sie sich nun bitte an fünf verschiedene Situationen, in denen jeweils eine der genannten Komponenten eine besondere Rolle gespielt hat. Das kann in einer Diskussionsrunde in der Schule oder Universität gewesen sein, während einer Urlaubsreise mit Freunden oder einfach bei einer Streitschlichtung im Familien- oder Freundeskreis. Beschreiben Sie die Begebenheit und erläutern Sie Ihre eigene Rolle dabei.

3. Orientierung

Beantworten Sie jetzt bitte die Fragen zu den folgenden Bereichen:

Kommunikations- bzw. Kontaktfähigkeit

- Verbringen Sie den Abend lieber zu Hause allein vor dem Fernseher oder in einem Club, einem Café oder bei einer Veranstaltung unter lauter Fremden?