

Der Testknacker: Banken, Büros, Versicherungen

Für alle kaufmännischen Berufe

Bearbeitet von
Christian Püttjer, Uwe Schnierda

1. Auflage 2010. Taschenbuch. 343 S. Paperback
ISBN 978 3 593 39107 6
Format (B x L): 15,2 x 22,8 cm

[Wirtschaft > Wirtschaftswissenschaften: Allgemeines > Wirtschaftswissenschaften:
Berufe, Ausbildung, Karriereplanung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Wir machen Sie fit für den Einstellungstest!

Dieser Ratgeber möchte Ihnen dabei helfen, Einstellungstests für kaufmännische Berufe sicher zu bewältigen. Um es gleich von Anfang an deutlich auszusprechen: Unter Ausbildungsverantwortlichen und Personalexperten ist es kein Geheimnis, dass die meisten Firmen in ihren Einstellungs- und Eignungstests auf bewährte und damit bekannte Testinhalte zurückgreifen. Es gibt natürlich auch aktuelle Trends in kaufmännischen Einstellungstests, die wir Ihnen gleich vorstellen werden. Aber den-noch lässt sich feststellen, dass viele der eingesetzten Aufgabentypen schon seit etlichen Jahren benutzt werden. Wer sich deshalb in der Vorbereitungsphase intensiv mit diesen »Test-Klassikern« aus den vier großen Testbereichen Wissenstest, Intelligenztest, Konzentrationstest und Persönlichkeitstest beschäftigt, vergrößert seine Chancen beträchtlich, den angestrebten Wunschausbildungsplatz letztendlich auch zu bekommen. Aktuelle Trends in kaufmännischen Einstellungstests in der heutigen Form werden seit Mitte der 70er Jahre in der Personalarbeit der Wirtschaft und des öffentlichen Diensts eingesetzt, das ist immerhin eine Zeitspanne von etwa 40 Jahren. Dabei haben sich im Lauf der Jahrzehnte einige Änderungen ergeben. Die wichtigste Veränderung ist: Einstellungstests werden im Großen und Ganzen immer berufsnaher konzipiert. Natürlich gibt es Ausnahmen von diesem Trend, aber Aufgaben aus der Anfangszeit der Einstellungstests lassen sich in der beruflichen Testpraxis glücklicherweise nur noch selten antreffen. Die »Streichholz-Frage«, »Duschen oder Baden?«, der »Apfelbaum« und die »Höhlenübung« Bei den ersten Einstellungstests standen viele Kandidatinnen und Kandidaten den Aufgabenstellungen sehr kritisch gegenüber, weil diese oft unrealistisch waren und wenig Bezug zur betrieblichen Praxis besaßen. So wurde in manchen Tests gefragt, wie lang ein Streichholz ist, ob der Kandidat morgens lieber duscht oder badet und ob er lieber mit den Fingern oder mit Besteck isst. In anderen Tests mussten die Kandidaten einen Apfelbaum zeichnen, der recht willkürlich bewertet wurde. Hatte der Baum beispielsweise Wurzeln, wurde dies positiv, nämlich als Ausdruck der Selbstsicherheit des Zeichners, gedeutet. Trug der Baum hingegen Früchte, wurde unterstellt, dass hier eine unreife Persönlichkeit auf schnellen Besitz aus sei, ohne selbst etwas dafür leisten zu wollen. Auch die Gruppenübung »Höhlendilemma« war höchst umstritten. Hier lautete die Aufgabenstellung folgendermaßen: Sie sind mit Ihrer Gruppe in einer Höhle eingeschlossen. Das Wasser steigt kontinuierlich, in Minuten wird der Wasserpegel die Höhlendecke erreicht haben. Das Rettungsteam wird in dieser Zeit nur einen aus Ihrer Gruppe bergen können. Setzen Sie in der Diskussion durch, dass Sie die wichtigste Person sind, die es zu retten gilt. Alle anderen werden ertrinken. Glücklicherweise kamen den meisten Testverantwortlichen doch irgendwann Bedenken, ob derartige Fragen und Übungen überhaupt irgendeine Aussagekraft haben. Nicht zuletzt deshalb, weil die »Ergebnisse« solcher Tests auch kaum Erfolg im tatsächlichen Berufsalltag vorhersagen konnten.

Trend 1: Individuelle Stärken werden berücksichtigt. Mittlerweile werden in vielen Einstellungstests individuelle berufliche Stärken stärker als früher berücksichtigt. Die Erkenntnis,

dass nicht jede Kandidatin und jeder Kandidat alles gleich gut kann, da Menschen nun einmal ganz unterschiedliche Stärken, Begabungen und Neigungen mitbringen, hat sich auch bei Ausbildungsverantwortlichen und Personalexperten durchgesetzt. Konkret bedeutet dies, es wird keinesfalls erwartet, dass Teilnehmer an Einstellungstests in allen Bereichen die Bestnote erzielen. Die einen sind nun einmal stärker im logischen Denken, die anderen verfügen über ein besseres räumliches Vorstellungsvermögen. Manche bringen eine gute Allgemeinbildung mit, andere beherrschen den Dreisatz perfekt. Wiederum andere sind sehr gut in Rechtschreibung, aber auch die Ideen kreativer Köpfe sind gefragt.

Trend 2: Die Bewerberpersönlichkeit steht auf dem Prüfstand.? In den letzten Jahren hat sich bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern eine Trendwende vollzogen. Fakt ist, dass nicht mehr allein Fachwissen gefragt ist, sondern dass es auch ganz wesentlich um persönliche Fähigkeiten, die sogenannten Soft Skills, geht. Dies gilt für Berufseinsteiger wie für Berufswechsler, für Manager genauso wie für Ausbildungsplatzsuchende. Zu den Soft Skills zählen sprachliche und soziale Fähigkeiten, man will also erfahren, ob Sie mitdiskutieren, überzeugen, zuhören, argumentieren, sachlich kritisieren oder sogar begeistern können. Die gängigen Schlagworte für Soft Skills haben Sie gewiss schon einmal gehört, es ist die Rede von Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Zielstrebigkeit, Hilfsbereitschaft, Verlässlichkeit, Kompromissbereitschaft oder Durchsetzungsstärke. Während man beim Fachwissen durchaus bereit ist, über die eine oder andere Schwäche des Bewerbers hinwegzusehen, sieht es bei der Bewerberpersönlichkeit anders aus. Wer sich im beruflichen Alltag ständig mit Kollegen streitet, bei Problemen stets die Schuld bei anderen sucht, sich bei der Arbeit nicht mit anderen abstimmt oder bei Schwierigkeiten gleich den Kopf hängen lässt, ist im Firmenalltag ein echter Störfaktor. Deshalb versuchen die Unternehmen, sich mithilfe von mündlichen Persönlichkeitstests, Einstellungsgesprächen oder Kennenlertagen ein erstes Bild von der Persönlichkeit des Bewerbers zu verschaffen.

Trend 3: Motivierte Bewerber sind Wunschkandidaten.? In jüngster Zeit betonen Ausbildungs- und Personalverantwortliche immer häufiger, dass sie auf der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern mit einer hohen Eigenmotivation sind. Diese Eigenschaft zählt mit zu den persönlichen Fähigkeiten der Kandidaten. Sie spielt deshalb eine so herausragende Rolle, weil sie zentral für beruflichen Erfolg ist. Eigenmotivierte Kandidaten haben mehrere Praktika absolviert, Informationen in Ratgebern und im Internet recherchiert, den direkten Kontakt zu den Firmen auf Informationsveranstaltungen und Firmenmessen gesucht und sich gründlich mit ihren Vorlieben und Stärken auseinandergesetzt. Dank dieser Vorarbeit sind eigenmotivierte Kandidaten als künftige Mitarbeiter sehr gefragt. Sie zeichnen sich dadurch aus, sich selbst Ziele stecken zu können und konsequent auf deren Erreichung hinzuarbeiten. Auch im Arbeitsalltag sind motivierte Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg. Andere Kollegen lassen sich von ihrer Motivation anstecken, bei Rückschlägen wird nicht gleich aufgegeben, sondern nach Lösungen gesucht, und gemeinsam erreichte Erfolge schweißen das Team erst richtig zusammen. Wir erleben in unserer Beratungspraxis häufig, dass Bewerberinnen und Bewerber auch in Sachen Eigenmotivation viel

zu bieten haben. Allerdings bereitet es vielen Schwierigkeiten, diesen wichtigen Faktor gegenüber Ausbildungs- sowie Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern deutlich zu machen. Floskeln à la »Ich bin motiviert und dynamisch« helfen hier nicht weiter. Besser ist es, konkrete Beispiele zu geben und auf erste Erfolge in der Schule, in der Freizeit oder in absolvierten Praktika hinzuweisen. Wie dies im Einzelnen geht, werden wir Ihnen im Kapitel »Persönlichkeitstest: Motivation Ihrer Bewerbung« erläutern.

Sie kennen jetzt die drei aktuellen Trends im Einstellungstest: Die individuellen Stärken der Testteilnehmer werden mehr als früher berücksichtigt, die Anforderungen an die Bewerberpersönlichkeit sind gestiegen, und dem Merkmal Eigenmotivation kommt ein herausragender Stellenwert zu. Im weiteren Verlauf dieses Buchs werden wir Sie noch häufiger darauf hinweisen, welche Auswirkungen diese Trends auf die jeweiligen Inhalte von Einstellungstests haben. Und dieses Wissen wird Ihnen dabei helfen, sich noch gezielter vorbereiten zu können. So bereiten wir Sie vor Obwohl es nicht den Einstellungs- oder Eignungstest gibt, der für die Besetzung aller Ausbildungsplätze gleichermaßen gut geeignet ist, sind in den Tests bestimmte Inhalte immer wieder enthalten. Es gibt Testelemente und Aufgabentypen, die schon seit Jahrzehnten regelmäßig eingesetzt werden. Testteilnehmer, die sich bereits im Vorfeld einen ersten Überblick verschaffen und sich mit bestimmten Aufgabentypen auseinandersetzen, sind damit klar im Vorteil. Wissen, Intelligenz, Konzentration, Persönlichkeit Einstellungstests lassen sich in die vier großen Blöcke Wissenstests, Intelligenztests, Konzentrationstests und Persönlichkeitstests unterteilen. In der folgenden Übersicht haben wir für Sie aufgeführt, welche Testinhalte die jeweiligen Blöcke umfassen. Inhalte von Einstellungstests

Wissenstests—?Allgemeinwissen

—?Rechtschreibung

—?Praktische Mathematik

—?Fremdsprachen (meist Englisch)

—?Berufswissen

Intelligenztests—?Logisches Denken

—?

Räumliches Vorstellungsvermögen

—?Sprachliche Intelligenz

—?Kreative Intelligenz

Konzentrationstests—?Aufmerksamkeit

—?Merkfähigkeit

Persönlich-

keitstests—?Motivation

—?Selbsteinschätzung

—?

Kommunikation (beispielsweise Team-fähigkeit, Überzeugungskraft, Einfühlungsvermögen, Problemlösungsfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit)

Wissenstests: In diesem Block wird Wissen aus den Bereichen Allgemeinbildung, Rechtschreibung und praktische Mathematik abgeprüft. Gelegentlich werden auch die Englischkenntnisse der Bewerber getestet, beispielsweise von Firmen, die ihre Kunden europä- oder weltweit beliefern und betreuen, also ihre Geschäftsbeziehungen auf Englisch pflegen. Neuerdings wird auch häufiger konkretes Berufswissen abgefragt, beispielsweise was typische Aufgaben im angestrebten Wunschberuf sind.

Intelligenztests: In Einstellungstests werden zwar einzelne Aufgaben aus Intelligenztests eingestreut, komplette Intelligenztests werden aber eher selten eingesetzt, daher ist eine Aussage über den Intelligenzquotienten der Kandidaten in der Regel nicht möglich. Auf die Testteilnehmer warten im Einstellungstest aber dennoch regelmäßig Aufgaben, die überprüfen sollen, wie es um das logische Denken, das räumliche Vorstellungsvermögen, die sprachliche oder die kreative Intelligenz bestellt ist.

Konzentrationstests: Die Firmen haben aus verständlichen Gründen ein großes Interesse daran, Auszubildende zu finden, die in der Lage sind, auch über einen längeren Zeitraum aufmerksam, konzentriert und möglichst fehlerfrei zu arbeiten. Daher enthalten Einstellungstests häufig Elemente aus Konzentrationstests. Man möchte feststellen, wie sorgfältig die Kandidaten unter belastendem Zeitdruck Aufgaben lösen. In eine ähnliche Richtung gehen Testaufgaben zur Überprüfung der Merkfähigkeit, also der Gedächtnisleistung.

Persönlichkeitstests: In Persönlichkeitstests geht es um die Persönlichkeit der Bewerber. Hier wird gerne die Motivation, die ihrer Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung zugrunde liegt, auf den Prüfstand gestellt. In Vorstellungsgesprächen, die manchmal vor den Einstellungstests stattfinden, manchmal danach, manchmal aber auch direkt in diese integriert werden, werden Sie mit »Persönlichkeitsfragen« konfrontiert. Man möchte im Gespräch erfahren, welche Aufgaben und Fachgebiete Sie interessieren, wie Sie in der Schule mit Lehrern und Mitschülern oder in Praktika mit Kollegen und Chefs umgegangen sind. Und nicht zuletzt ist auch ein wichtiger Punkt, wie Sie in stressigen Situationen oder auf Kritik reagieren.

Immer häufiger werden neuerdings für Ausbildungsplatzsuchende Kennenlertage oder Praxistage, die auch Assessment-Center genannt werden, durchgeführt. Die Kandidaten müssen beim Kennenlertag oder im Assessment-Center mit praktischen Übungen rechnen, bei denen es um den persönlichen Auftritt und den Umgang mit anderen geht. Zu diesem Zweck werden unter anderem Gruppendiskussionen und Gruppenarbeiten veranstaltet. Die Firmen wollen auf diese Weise feststellen, wie ausgeprägt vorher festgelegte Persönlichkeitsmerkmale – beispielsweise Teamfähigkeit, Überzeugungskraft, Einfühlungsvermögen, Problemlösungsfähigkeit oder

Begeisterungsfähigkeit – bei den künftigen Auszubildenden sind. Ihr Trainingsprogramm Sie sind nun vertraut mit der Unterscheidung von Wissenstests, Intelligenztests, Konzentrationstests und Persönlichkeitstests sowie den dazugehörigen Teilbereichen. Jetzt geht es um die praktische Nutzung Ihrer neuen Erkenntnisse. In einem strukturierten Trainingsprogramm – wie im Folgenden dargestellt – werden wir Sie im weiteren Verlauf mit klassischen und neuen Aufgaben aus allen vier Testbereichen vertraut machen.

Intelligenztest: Logik, ab Seite 32

Persönlichkeitstest: Motivation Ihrer Bewerbung, ab Seite 103

Wissenstest: Rechtschreibung, ab Seite 113

Wissenstest: Englisch, ab Seite 122

Intelligenztest: kreative Intelligenz, ab Seite 126

Wissenstest: Mathematik und Rechnen, ab Seite 140

Konzentrationstest: Aufmerksamkeit, ab Seite 191

Konzentrationstest: Merkfähigkeit, ab Seite 203

Persönlichkeitstest: Vorstellungsgespräch, ab
Seite 219

Persönlichkeitstest: Kennenlerntag, ab Seite 235

Wissenstest: Berufswissen, ab Seite 248

Wissenstest: Allgemeinbildung, ab Seite 256