

Mit über 1000 Testfragen und Lösungen

# Eignungstests

FÜR  
**DUMMIES**<sup>®</sup>

## **Auf einen Blick:**

- Typische Fragen aus den Gebieten Mathematik, Sprache, Abstraktionsfähigkeit, technisches Verständnis und Persönlichkeit
- Mit optimaler Vorbereitung dem Test gelassen entgegensehen
- Das Testergebnis richtig einordnen

**Mach Dich  
schlau**



**Liam Healy**

# ***Eignungstests für Dummies – Schummelseite***

## ***Wie Eignungstests aussehen***

Wenn Sie noch nie einen Eignungstest gemacht haben, werden Sie sich vielleicht fragen, was es damit auf sich hat.

- ✓ Eignungstests können in der Entwicklung komplex, zeitaufwendig und teuer sein, denn jede einzelne Frage wird mithilfe Tausender Testkandidaten auf Herz und Nieren geprüft.
- ✓ Eignungstests werden nach wissenschaftlich fundierten Theorien über das menschliche Denken und Verhalten konstruiert.
- ✓ Eignungstests werden nach strikten statistischen Regeln entwickelt und unterliegen konsequenten Qualitätskontrollen.
- ✓ Eignungstests werden eingesetzt, um die Eigenschaften verschiedener Menschen miteinander zu vergleichen.
- ✓ Eignungstests werden oft in der Personalentwicklung und -weiterbildung sowie in Personalauswahlverfahren verwendet.
- ✓ Eignungstests unterliegen oft strikten Zeitvorgaben und werden nach festgelegten Vorgaben durchgeführt.
- ✓ Eignungstests unterliegen strengen Sicherheitskontrollen.
- ✓ Eignungstests vergleichen Ihre Bewertung mit der von Norm- oder Vergleichsgruppen, um Ihre Fähigkeiten oder Persönlichkeitsmerkmale in einem Kontext betrachten zu können.
- ✓ Eignungstests sind fair und genau, wenn sie richtig entwickelt wurden und von qualifizierten Testnutzern durchgeführt werden.
- ✓ Eignungstests erfordern gut ausgebildete Testleiter, um eine ordnungsgemäße Durchführung und Interpretation der Ergebnisse zu gewährleisten.
- ✓ Eignungstests können Ihnen wichtige Einblicke in Ihre Fähigkeiten und Eigenschaften vermitteln.

## ***Was Eignungstests messen***

Verschiedene Eignungstests können Folgendes messen:

- ✓ **Sprachkompetenz:** Rechtschreibung, Grammatik, Textverständnis und kritisches Denken
- ✓ **Mathematische Fähigkeiten:** Grundlegende Rechenfähigkeit und höheres mathematisches Denken
- ✓ **Abstraktionsvermögen:** Kreatives und strategisches Denken
- ✓ **Technische Kompetenz:** Mechanische Kompetenz, räumliches Vorstellungsvermögen und Detaillierung und Genauigkeit
- ✓ **Persönlichkeit:** Wie Sie sich bevorzugt verhalten

## ***Wie Sie sich auf Ihren Test vorbereiten können***

Hier ein paar wichtige Punkte, an die Sie sich vor einem Test erinnern sollten:

- ✓ Erledigen Sie lästige Pflichten frühzeitig, damit Sie sich am Testtag nicht gehetzt fühlen.

## ***Eignungstests für Dummies – Schummelseite***

- ✓ Stellen Sie sicher, dass Sie den Testort kennen und Ihre Anreise rechtzeitig planen.
- ✓ Fragen Sie, ob Übungstests verfügbar sind.
- ✓ Informieren Sie die Organisation über eventuelle spezielle Bedürfnisse, die Sie haben (etwa Behinderungen oder Erfordernisse für den Gebäudezugang).
- ✓ Bereiten Sie alles, was Sie für den Test brauchen, am Vorabend vor und gehen Sie zu einer vernünftigen Zeit schlafen.
- ✓ Vergewissern Sie sich, dass Sie mindestens zwei Kugelschreiber und zwei Bleistifte im Gepäck haben.
- ✓ Bereiten Sie bei Bedarf Getränke und einen Imbiss vor.
- ✓ Meiden Sie am Abend vor dem Testtermin Alkohol und koffeinhaltige Getränke und tun Sie etwas, das Ihnen hilft zu entspannen. Auf Computerspiele und Actionfilme sollten Sie besser verzichten!
- ✓ Vergewissern Sie sich, dass Sie etwas Bargeld und die Telefonnummer des Unternehmens dabei haben.
- ✓ Achten Sie darauf, dass Sie nicht anders essen als sonst!

### ***Verhalten beim Feedback-Gespräch***

Das Feedback-Gespräch ist ein aufschlussreicher, aber oft unterschätzter Teil des Eignungstestverfahrens. Hier einige Punkte, an die Sie bei Ihrem Feedback-Gespräch denken sollten:

- ✓ Schalten Sie nicht ab, wenn man Ihnen eine schlechte Nachricht überbringt. Bleiben Sie gedanklich aktiv.
- ✓ Fragen Sie, wenn Sie etwas nicht verstehen.
- ✓ Arbeiten Sie mit dem Mitarbeiter der Personalabteilung zusammen. Verkneifen Sie sich Kritik am Test, am Testverfahren oder an der Kompetenz des Mitarbeiters der Personalabteilung, wenn Sie keinen guten Grund dafür haben. Wenn Sie nicht mit dem Ergebnis einverstanden sind, müssen Sie Ihre Gefühle mit Fakten untermauern können.
- ✓ Konzentrieren Sie sich auf Ihre eigenen Ergebnisse und Ihr Feedback. Die Leistungen anderer Bewerber sind in dieser Phase für Sie nicht wichtig.
- ✓ Akzeptieren Sie Ihr Ergebnis mit Anstand und verlangen Sie keine Wiederholung des Tests, weil Ihr Ergebnis nicht Ihren Erwartungen entspricht.
- ✓ Machen Sie sich den Unterschied zwischen »ein Ergebnis nicht gut finden« und »mit einem Ergebnis nicht einverstanden sein« klar.
- ✓ Sie können nach der Genauigkeit des Tests fragen, aber formulieren Sie Ihre Frage vorsichtig und respektvoll gegenüber dem Testleiter.
- ✓ Bereiten Sie sich darauf vor, die positiven Aspekte eventueller Schwachpunkte zu erläutern. Sorgfältige Menschen etwa arbeiten langsamer als sorglose Menschen.
- ✓ Bitten Sie um Rat, wie Ihre nächsten Schritte aussehen sollten, und lassen Sie sich Zeit, im Lichte der Testergebnisse über Ihre Möglichkeiten nachzudenken.

*Liam Healy*

# ***Eignungstests für Dummies***

*Übersetzung aus dem Englischen von  
Hartmut Strahl*

*Fachkorrektur von Peter Möbius*



WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

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

1. Auflage 2011

© 2011 WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim

Original English language edition Copyright © 2008 by John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, West Sussex, England

All rights reserved including the right of reproduction in whole or in part in any form. This translation published by arrangement with John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, West Sussex, England

Copyright der englischsprachigen Originalausgabe © 2008 by John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, West Sussex, England

Alle Rechte vorbehalten inklusive des Rechtes auf Reproduktion im Ganzen oder in Teilen und in jeglicher Form. Diese Übersetzung wird mit Genehmigung von by John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, West Sussex, England publiziert.

Wiley, the Wiley logo, Für Dummies, the Dummies Man logo, and related trademarks and trade dress are trademarks or registered trademarks of John Wiley & Sons, Inc. and/or its affiliates, in the United States and other countries. Used by permission.

Wiley, die Bezeichnung »Für Dummies«, das Dummies-Mann-Logo und darauf bezogene Gestaltungen sind Marken oder eingetragene Marken von John Wiley & Sons, Inc., USA, Deutschland und in anderen Ländern.

Das vorliegende Werk wurde sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren und Verlag für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie eventuelle Druckfehler keine Haftung.

Korrektur: Frauke Wilkens, München

Satz: Mitterweger und Partner, Plankstadt

Print ISBN 978-3-527-70686-0

ePub ISBN: 978-3-527-64350-9

Mobi ISBN: 978-3-527-64352-3

# ***Inhaltsverzeichnis***

Über den Autor

## ***Einführung***

Über dieses Buch

Konventionen in diesem Buch

Törichte Annahmen über den Leser

Wie dieses Buch aufgebaut ist

Teil I: Eignungstests – die Grundlagen

Teil II: Verschiedene Testtypen

Teil III: Übung macht den Meister

Teil IV: Der Top-Ten-Teil

Symbole, die in diesem Buch verwendet werden

Wie es weitergeht

## ***Teil I Eignungstests – die Grundlagen***

### ***Kapitel 1 Was sind eigentlich Eignungstests?***

Was Tests eigentlich messen

Was sind Intelligenz- und Fähigkeitstests?

Was sind Persönlichkeitstests?

Schnell arbeiten, intensiv arbeiten: Schnelligkeitstests oder Leistungstests

Schnelligkeitstests für schnelle Schlaumeier

Leistungstests – intellektuelle Muskelspiele

Wie Tests in der Praxis eingesetzt werden

Einstellungsvorbereitungen

Wie Tests durchgeführt werden

Wie Tests bewertet und interpretiert werden

Ein Blick in die Zukunft - hat der Test Sie richtig erfasst?

Eignungstests: Mythen und Fakten

## *Kapitel 2 Eignungstest? Nur die Ruhe*

Was Eignungstests über Sie aussagen können

Ein positiver Blick auf den Auswahlprozess

Was macht einen guten Test aus?

Schlechte Tests erkennen und sich entsprechend verhalten

Der Aufsicht auf den Zahn fühlen

## *Kapitel 3 Vorbereitung auf einen Eignungstest*

Auf die Plätze . . .

Am Testort ankommen

Vom Umgang mit Online-Tests

Mit Stress fertig werden

Erleichterung nach dem Test

## *Kapitel 4 Der Umgang mit Feedback*

Was Feedback leisten kann

Feedback entgegennehmen

Beliebte Fettnäpfchen beim Feedbackgespräch

Ein schlechtes Testergebnis im Feedbackgespräch retten

Ein Blick auf die Genauigkeit der Ergebnisse

Wie Ihre Stärken Ihr Testergebnis drücken können

Faktoren, die sich auf Ihre Leistung auswirken können

Um Rat fragen

Probleme in Chancen umwandeln

Die Ergebnisse auf das anwenden, was man von sich selbst weiß

Sich Zeit zum Nachdenken nehmen

Die eigenen Rechte kennen

## *Teil II Verschiedene Testtypen*

### *Kapitel 5 Die richtigen Worte finden: Tests zur Sprachkompetenz*

Was Tests zur Sprachkompetenz messen

Rechtschreibtests

Grammatiktests

Sprachverständnistests

Die eigene Sprachkompetenz verbessern

### *Kapitel 6 Die Rechnung bitte: Rechenfähigkeitstests*

Was Rechenfähigkeitstests messen

Grundlegende Rechenfähigkeitstests

Tests zum mathematischen Denken

Die mathematische Leistungsfähigkeit steigern

## *Kapitel 7 Abstrakte Kunst: Können Sie abstrahieren?*

Was Tests der Abstraktionsfähigkeit messen

Wie man an Kreativitätstests herangeht

Wie man an Tests zum strategischen Denken herangeht

Die eigene Abstraktionsfähigkeit verbessern

## *Kapitel 8 Sagen Sie es ohne Worte: Tests zur technischen Kompetenz*

Was Tests zur technischen Kompetenz messen

Tests zur mechanischen Kompetenz

Tests zum räumlichen Vorstellungsvermögen

Tests zur Detailerfassung und Genauigkeit

Wie Sie Ihre technische Kompetenz verbessern können

## *Kapitel 9 Wie Sie wirklich sind: Persönlichkeitstests*

Was Persönlichkeitstests messen

Persönlichkeitstests in der Praxis

Wie man an einen Persönlichkeitstest herangeht

## *Teil III Übung macht den Meister*

## *Kapitel 10 Mustertests zur Sprachkompetenz*

Rechtschreibung: Schnelligkeitstest

Test zur Rechtschreibfähigkeit

Grammatiktest

Sprachverständnis: Schnelligkeit

Verbindungswörter

Fehlende Wörter

Synonyme

Antonyme

Wortreihen

Wortgleichungen

Sprachverständnis: Fähigkeit

## *Kapitel 11 Mustertests zu mathematischen Fähigkeiten*

Rechengeschwindigkeit

Rechenfähigkeit

Mathematisches Denken

Mathematische Denkfähigkeit

## *Kapitel 12 Mustertests zur Abstraktionsfähigkeit*

Kreativität: Wie schnell sind Sie?

Kreativität: Was können Sie?

Was passt nicht in diese Reihe?

Beziehungen

Strategisches Denken

## *Kapitel 13 Mustertests zu technischen Fähigkeiten*

Physikalische Kompetenz

Schnelligkeit der räumlichen Wahrnehmung

Fähigkeit zur räumlichen Wahrnehmung

Rotierende dreidimensionale Objekte

Konstruktion dreidimensionaler Objekte

Schnelligkeit der Detailerkennung und Genauigkeit

Test 1

Test 2

Fähigkeit zur Detailerkennung und Genauigkeit

## *Kapitel 14 Tests zur Persönlichkeitsbewertung*

Persönlichkeitstests

Test mit ausführlichen Fragen

Bewertung der ausführlichen Fragen

Tests mit kurzen Fragen

Bewertung der kurzen Fragen

Die Ergebnisse interpretieren

## *Teil IV Der Top-Ten-Teil*

## *Kapitel 15 Zehn Dinge, die Sie vor einem Test bedenken sollten*

Kommen Sie nicht zu spät

Bringen Sie Ihre eigene Ausrüstung mit

Sorgen Sie gut für sich

Nehmen Sie den Test ernst

Achten Sie auf die Instruktionen

Stellen Sie Ihre Fragen, bevor der Test anfängt

Achten Sie darauf, dass Sie die Beispiele verstanden haben

Die Zeitvorgaben im Kopf behalten

Nutzen Sie Ihre Zeit gut

Halten Sie die Ohren steif

## *Kapitel 16 Zehn beruhigende Gedanken*

Sie sind, wie Sie sind

Sie sitzen nicht in der Kneipe »Zur Letzten Instanz«

Eignungstests sind fair

Mitarbeiter von Personalabteilungen sollten gut ausgebildet sein

Niemand ist perfekt

Bleiben Sie positiv. Es lohnt sich.

Sie sind wahrscheinlich besser, als Sie denken

Wissen zählt nicht

Nach dem Test wird es Ihnen besser gehen

Tests sind eine gute Sache!

# *Über den Autor*

**Liam Healy** ist von der British Psychological Society zertifizierter Arbeitspsychologe. Er machte seine Abschlüsse an den Universitäten von Durham und Hull und gewann dort Preise für seine akademischen Forschungen. Er ist geschäftsführender Direktor von [www.CareerPsychologyCentre.com](http://www.CareerPsychologyCentre.com), einer erfolgreichen Website für Karriereberatung, und Chefberater bei Liam Healy & Associates.

Liam Healy entwickelt seit über einem Jahrzehnt Auswahlverfahren und Eignungstests, überwacht ihre Durchführung und hat zahlreiche Bücher und Artikel über dieses Thema verfasst. In Großbritannien gehörte er zu den ersten Experten, die Onlineeignungstests für das Internet entwarfen. Er hat Hunderten Menschen dabei geholfen, sich auf Eignungstests vorzubereiten, und führt rund um den Globus Eignungstests für verschiedene Unternehmen durch.

Darüber hinaus ist Liam Software-Entwickler und Programmierer. Zu seinen Forschungsinteressen gehören die Psychologie des Nutzerverhaltens im Internet, menschliche Faktoren bei der Softwareverwendung und - wer hätte das gedacht - die Entwicklung von Eignungstests. Er lebt mit seiner Familie im Norden von England.

# Einführung

---

Sie halten *Eignungstests für Dummies* in den Händen. Ich bin mir ziemlich sicher, dass Sie ein mulmiges Gefühl in der Magengrube haben. Sie fragen sich vielleicht, wie ich darauf komme? Wenn Sie sich auf einen Eignungstest vorbereiten und noch keine Erfahrungen mit solchen Tests haben, sind Sie in einer Situation, in der den meisten Menschen die Knie schlottern. Dieses Buch kann Ihnen helfen. Wenn Sie etwas mehr über Eignungstests wissen, werden Sie merken, dass Sie keine Angst davor haben müssen.

Was genau sind Eignungstests? Es handelt sich im Grunde um eine Sammlung standardisierter Aufgaben, auf deren Grundlage sich bestimmte Aspekte Ihrer Persönlichkeit oder Ihrer Fähigkeiten messen lassen. Die Aufgaben sind so angelegt, dass jeder Testkandidat dieselbe Aufgabe und dieselben Anleitungen erhält. In der Regel ergibt sich für denjenigen, der Sie durch das Testverfahren führt, dadurch die Möglichkeit, Ihre Leistung mit der anderer Testkandidaten zu vergleichen. Für Mitarbeiter von Personalabteilungen ist das sehr hilfreich, denn schließlich ist es ihre Aufgabe, sich ein Bild von den Unterschieden zwischen den Bewerbern für eine Stelle zu machen.

Personalabteilungen setzen Eignungstests im Verlauf von Personalauswahlverfahren häufig ein. Wenn Sie auf Stellensuche sind, empfiehlt es sich, möglichst auf dem neuesten Stand zu sein. Eignungstests werfen bei den Betroffenen meist die gleichen Bedenken und Fragen auf: Wie kann ich mich vorbereiten? Wie kann ich mich verbessern? Was kann ich tun, wenn meine Ergebnisse nicht meinen Erwartungen entsprechen? Wie halte ich meine Nerven im Zaum?

Ich habe im Laufe der Jahre zahlreiche Eignungstests entworfen, veröffentlicht und den jeweiligen Testkandidaten vorgelegt. Was Sie in diesem Buch nachlesen können, gründet auf Gesprächen mit diesen Kandidaten über ihre dringendsten Fragen. Ich habe dieses Buch geschrieben, um Ihnen Einblick in einige Übungstests zu geben, den einen oder anderen angsteinflößenden Mythos zu zerstreuen, Ihnen Tipps und Tricks zu verraten (unter anderem, woran man einen unqualifizierten Testleiter erkennt, der nicht weiß, was er da eigentlich tut) und Ihnen hoffentlich dabei zu helfen, die ganze Sache nüchterner betrachten zu können. Die meisten Menschen schlagen sich bei Eignungstests ganz gut. Auch Sie können solche Tests wahrscheinlich besser bewältigen, als Sie denken. Trotzdem kann ein wenig Hilfestellung nie schaden.

Lesen Sie also weiter und finden Sie heraus, ob Eignungstests wirklich so schrecklich sind, wie Sie denken. Ich hoffe, dass Sie angenehm überrascht sein und feststellen werden, dass bereits ein wenig mehr Kenntnis der Materie dazu führt, dass Sie ruhiger und entspannter in eine Testsituation hineingehen können. Wenn Sie sich keinen Stress machen und entspannt sind, werden Sie mit Sicherheit besser abschneiden.

Dass Sie dieses Buch zur Hand nehmen und sich konstruktiv auf die bevorstehende Situation vorbereiten wollen, spricht für Sie. Wenn Sie Ihre Eignungstests erfolgreich abschließen wollen, ist dieses Buch genau das richtige.

Sie werden in diesem Buch zahlreiche Übungstests finden, von denen Sie so viele wie möglich durcharbeiten sollten. Machen Sie sich mit ihrem Aufbau, den an Sie gestellten Anforderungen und der jeweiligen Bewertung Ihrer Leistung vertraut. Vielleicht wird es Ihre Nerven

nicht völlig beruhigen, wenn Sie wissen, was auf Sie zukommt, aber Sie werden sicher mit mehr Selbstvertrauen an die Sache herangehen.

## *Über dieses Buch*

Mein Ziel ist es, Sie auf Eignungstests vorzubereiten. Dazu werde ich Ihnen nicht nur erklären, was es mit intellektuellen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften auf sich hat und wie man sie misst, sondern Ihnen auch näherbringen, was Eignungstests eigentlich sind und warum und wie sie von Mitarbeitern von Personalabteilungen eingesetzt werden. Sie werden dabei ausreichend Gelegenheit erhalten, einige der üblichen Tests auszuprobieren:

- ✓ **Tests zur Sprachkompetenz** (Rechtschreibung, Grammatik, Verständnis und kritisches Denken)
- ✓ **Tests zur mathematischen Kompetenz** (Rechenfertigkeiten und mathematisches Denken)
- ✓ **Tests zum abstrakten Denken** (einschließlich kreativen und strategischen Denkens)
- ✓ **Tests zur technischen Kompetenz** (einschließlich Mechanik, räumliches Vorstellungsvermögen, Detailerfassung und Genauigkeit)

Sie können darüber hinaus einen Persönlichkeitstest machen und ein ungefähres Persönlichkeitsprofil für sich erstellen. Insgesamt finden Sie in diesem Buch mehrere Dutzend Mustertests und über 1.000 einzelne Testfragen. Das sollte doch reichen, Sie auf Trab zu halten!

Überdies möchte ich zwei Bereiche beleuchten, die oft vernachlässigt werden: zum einen die Vorbereitung auf einen anstehenden Eignungstest und zum anderen der

Umgang mit dem Feedback, das man durch den Test und nach dem Test erhält. Sie werden erfahren, was man bei Onlinetests beachten muss und was Sie tun können, wenn Ihre Ergebnisse nicht so gut sind, wie Sie gehofft hatten. Ein Großteil meiner Ratschläge für Sie gründet auf dem, was mir Testkandidaten im Laufe der Zeit berichtet haben. Sie erfahren von mir also nicht nur, was meiner Meinung nach für jemanden wichtig ist, der einen Eignungstest machen muss. Ich gebe Ihnen auch weiter, was andere Testkandidaten gerne gewusst hätten, bevor sie ihre Tests machten.

Ich habe dieses Buch so angelegt, dass Sie überall in die Lektüre einsteigen können. Sie müssen nicht chronologisch vorgehen. Sie können vorn anfangen und dann Kapitel für Kapitel durcharbeiten, aber wenn Sie gerade der Schuh an einer bestimmten Stelle drückt, können Sie auch gleich in den dritten Teil springen und sich die Mustertests ansehen. Ich rate jedoch davon ab, die Antworten vorher zu lesen. Die grau unterlegten Kästen können Sie links liegen lassen, ohne etwas Wichtiges zu verpassen. Das in dem einen oder anderen Erwähnte werden Sie vielleicht dennoch amüsant finden.

Dieses Buch gehört Ihnen, und ich möchte, dass Sie es ganz nach Ihren Bedürfnissen nutzen. Und es ist auf Interaktion angelegt. Sie können also nach Herzenslust hineinschreiben, krakeln, malen, unterstreichen oder abhaken. Und sollten Sie etwas ausrechnen müssen, der Rand ist breit genug.

## ***Konventionen in diesem Buch***

Damit der Text gut lesbar ist, habe ich für ein und dieselbe Sache ab und zu andere Begriffe verwendet. Die

Begriffe *Personalchef*, *Mitarbeiter einer Personalabteilung* und *Arbeitgeber* beziehen sich alle auf ein und dieselbe Person – diejenige, die den Test durchführen lässt. Die Bezeichnung *Mitarbeiter einer Personalabteilung* verwende ich gezielt für die Person, die mit den Testkandidaten die Feedbackgespräche führt.

Die Begriffe *Fähigkeit*, *intellektuelle Fähigkeit* und *Eignung* beziehen sich auf Intelligenz. Gelegentlich verwende ich das Wort *Denken* im Zusammenhang mit *Fähigkeit*, um eine höherwertige Fähigkeit zu beschreiben. *Persönlichkeit* und *Charakter* werden in diesem Buch bedeutungsgleich verwendet, ebenso wie die Begriffe *Testelemente* und *Testfragen*.

Damit Sie Webadressen leichter erkennen, sind sie in monofont gedruckt. Sollte eine Webadresse nicht in eine einzelne Zeile passen, können Sie davon ausgehen, dass ich keinen Bindestrich eingefügt habe, um den Zeilenumbruch anzuzeigen. Geben Sie also bei Webadressen immer genau das ein, was im Buch steht, ohne sich um den Zeilenumbruch zu kümmern.

Bei *kursiv* gedruckten Wörtern handelt es sich entweder um eine Hervorhebung oder um neue Begriffe, die anschließend erläutert werden.

## ***Törichte Annahmen über den Leser***

Ich bin mir sicher, dass nicht allzu viele Menschen sich *Eignungstest für Dummies* als leichte Bettlektüre zulegen. Ich gehe deshalb davon aus, dass folgende Annahmen mehr oder weniger auf Sie zutreffen:

- ✓ Sie müssen sich einem Eignungstest stellen oder denken zumindest, dass man Ihnen über kurz oder lang einen solchen Test unter die Nase hält. Sie wollen deshalb wissen, was auf Sie zukommt und wie Sie dafür sorgen können, dass Ihre Erfolgsaussichten optimal sind. Zu diesem Zweck finden Sie hier Beispiele der gebräuchlichsten Testtypen - wenn auch nicht alle Versionen, die Ihnen über den Weg laufen können.
- ✓ Sie verfügen über Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik.
- ✓ Sie möchten ein wenig gefordert werden und Ihre Fähigkeiten im Umgang mit Tests erweitern.
- ✓ Sie interessieren sich wahrscheinlich mehr für die praktischen Belange von Eignungstests als für die theoretischen Hintergründe. Sie wollen gerade so viel Hilfe und Material, dass Sie besser werden und das Beste aus Ihren Möglichkeiten herausholen können.
- ✓ Mit einiger Wahrscheinlichkeit sind Sie die Person, die getestet wird, nicht die, die testet. Die Tests, die Sie in diesem Buch finden, sollen Ihnen helfen, Ihre Fähigkeiten im Vorfeld des Tests auszubauen. Sie sind nicht für Einstellungsverfahren im wirklichen Arbeitsleben gedacht und gehören auch nicht in unqualifizierte Hände. Wenn Sie also Personalchef sind statt Testkandidat und sich fragen, ob Sie diese Tests in der Praxis einsetzen können, ist die Antwort ein klares Nein.

## ***Wie dieses Buch aufgebaut ist***

*Eignungstests für Dummies* ist in vier Teile gegliedert, die sich wiederum aus verschiedenen Kapiteln zusammensetzen. In Teil III finden Sie die Mustertests und in den Teilen I, II und IV jeweils andere Schwerpunkte, die sich mit den Prinzipien von Eignungstests auseinandersetzen.

## ***Teil I: Eignungstests - die Grundlagen***

Teil I klärt Sie darüber auf, was Eignungstests sind und wie sie bei der Auswahl von Arbeitskräften eingesetzt werden. Ich erläutere außerdem, wie Sie sich am besten auf diese Tests vorbereiten, warum sie verwendet und wie ihre Ergebnisse interpretiert werden und was Sie mit dem Feedback im Anschluss an einen Test anfangen können. Eignungstests können anstrengend sein, das will ich gar nicht leugnen, aber mithilfe der Informationen in diesem Teil können Sie die Anstrengung und Nervosität auf ein Minimum beschränken.

## ***Teil II: Verschiedene Testtypen***

In Teil II werfen wir einen näheren Blick auf die Fähigkeiten und Eigenschaften, die man mit Eignungstests zu messen versucht. Es geht um Sprachkompetenz, mathematische Kompetenz, Abstraktionsfähigkeit, technische Kompetenz und Persönlichkeitsaspekte und die Art und Weise, wie man all diese Faktoren mit Tests messen kann. Daran schließen sich Tipps an, wie Sie am besten mit den verschiedenen Testtypen zurechtkommen können. Von jedem Abschnitt dieses Teils aus können Sie unmittelbar zum jeweiligen Mustertest in Teil III springen.

## ***Teil III: Übung macht den Meister***

In Teil III finden Sie alle vollständigen Mustertests, die in Teil II angesprochen werden. Für jeden im zweiten Teil

beschriebenen Test gibt es im dritten Teil eine ausführliche Version, zu der Sie unmittelbar blättern können. Ich versuche, Sie auf die Testtypen vorzubereiten, die am weitesten verbreitet sind und denen Sie deshalb am ehesten begegnen werden. Selbst wenn der Test, den Sie später in der Praxis vor sich haben, ein geringfügig anderes Format hat, so werden doch damit die gleichen Fähigkeiten gemessen.

### ***Teil IV: Der Top-Ten-Teil***

Teil IV ist eine nützliche Zusammenstellung von Tipps. Sie lesen ihn am besten kurz vor einem Test. Es geht in diesem Teil nur um Sie, nicht um Tests. Ich verrate Ihnen zehn Dinge, an die Sie sich während eines Tests erinnern sollten, sowie zehn Hilfestellungen, wie Sie einen kühlen Kopf bewahren können! Vielleicht kann es Ihnen sogar helfen, diesen Teil zuerst zu lesen.

## ***Symbole, die in diesem Buch verwendet werden***

Ich verwende in diesem Buch immer wieder verschiedene Symbole, die Ihnen helfen sollen, bestimmte Informationen schneller zu finden.



Dieses Symbol weist auf praktische Tipps und Vorschläge hin, die nützlich für Sie sein können.



Dieses Symbol erinnert an bestimmte Aspekte, die schon angesprochen wurden und die auch im aktuellen Zusammenhang von Bedeutung sind.



Achten Sie auf dieses Symbol. Es lenkt Ihre Aufmerksamkeit auf Punkte, die Sie beachten, und Fehler, die Sie vermeiden sollten.



Eignungstests basieren auf zahlreichen Theorien und statistischen Berechnungen. Darüber müssen Sie sich nicht allzu viele Gedanken machen. Wenn es Sie jedoch interessiert, können Sie in den Passagen, die mit diesem Symbol gekennzeichnet sind, etwas über die technischen Aspekte erfahren, die hinter der Testpraxis stecken.

## *Wie es weitergeht*

Sie müssen dieses Buch nicht von vorn bis hinten lesen, sondern können sich durchaus auf die Bereiche beschränken, die Sie besonders interessieren. Dennoch kann ich Ihnen nur empfehlen, sich auch den Rest zu Gemüte zu führen. Sie finden neben den Kapiteln mit den Mustertests auch im übrigen Buch viele gute Tipps und Ratschläge.

Natürlich ist der Prozess mit den Testergebnissen nicht beendet - er fängt damit erst an. Es ist ganz normal, dass Sie sich einen Eindruck verschaffen wollen, wo Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung stehen, nachdem Sie die Tests durchlaufen haben. Unabhängig vom jeweiligen Erfolg empfinden viele Menschen die Tests an sich erhellend. Wie es nach der Bekanntgabe der Ergebnisse weitergeht, können Sie in Kapitel 4 nachlesen.

Nach dem, was ich von vielen Testkandidaten höre, werden Sie in der Nacht vor Ihrem Eignungstest im Bett liegen und in diesem Buch lesen. Wenn das so ist, sollten Sie Kapitel 16 lesen, bevor Sie wegdösen: Es wird Ihnen helfen, gut zu schlafen.

Und zum Schluss: Falls Sie morgen einen Eignungstest machen, wünsche ich Ihnen nicht nur für den Test, sondern auch für Ihren weiteren Lebensweg und Ihre Karriere viel Erfolg.

Und vergessen Sie nicht: Arbeit ist nicht *alles*.

**Teil I**  
***Eignungstests - die  
Grundlagen***

## ***In diesem Teil ...***

erfahren Sie, was Eignungstests sind, was sie messen sollen, wie und warum sie verwendet werden und wie Sie sich auf einen Test vorbereiten können. Darüber hinaus rücke ich die wichtigsten, wenn auch oft übersehenen Aspekte solcher Tests in den Vordergrund - den Umgang mit dem Feedback und die Frage, was die erreichten Punktzahlen eigentlich bedeuten.

# 1

## ***Was sind eigentlich Eignungstests?***

---

### ***In diesem Kapitel***

- ▶ Was Tests messen
  - ▶ Welche verschiedenen Tests auf dem Markt sind
  - ▶ Unterschiede zwischen Persönlichkeitstests und Intelligenztests
  - ▶ Wie Tests in der Praxis eingesetzt werden
- 

**E**ignungstests sind Zusammenstellungen standardisierter Aufgaben, die so angelegt sind, dass jeder, der den Test macht, die gleichen Aufgaben lösen muss und dazu die gleichen Anweisungen erhält. Man kann zwischen zwei Haupttypen unterscheiden: Tests mit Fragen, auf die man richtige oder falsche Antworten geben kann, und solche, bei denen man Auskunft darüber gibt, was für die eigene Person typisch ist. Den ersten Typ nennt man *Intelligenztests* oder *Fähigkeitstests*, zum zweiten Typ gehören *Persönlichkeitstests* und *-fragebögen* sowie *Tests zu beruflichen Interessen*.

Ich nehme es Ihnen nicht übel, wenn Sie denken, dass ein Eignungstest nur eine Liste mit Fragen sei, die sich irgendjemand eines Tages ausgedacht und aufgeschrieben hat. Zum Testen gehört in jedem Fall ein wenig mehr als das, wie Sie in diesem Buch erfahren werden!

In diesem ersten Kapitel erläutere ich, wie Eignungstests so gestrickt werden, dass sie die beiden Dinge messen, an denen Personalchefs am meisten interessiert sind – Intelligenz und Persönlichkeit – und wie man sie so anlegt,

dass sie möglichst fair sind. Des Weiteren stelle ich Ihnen die verschiedenen Testtypen vor und beschreibe, wie sie eingesetzt werden und welche Bedeutung sie innerhalb des Auswahlverfahrens haben. Abschließend räume ich mit einigen Mythen auf, die sich um Eignungstests ranken, damit Sie sich nicht unnötig nervös machen!

## ***Was Tests eigentlich messen***

Das Problem bei der Messung aller Dinge, die innerhalb des menschlichen Kopfes vorgehen, liegt genau darin begründet – sie gehen *im* Kopf vor. Ein Personalchef muss sich wohl oder übel der Tatsache beugen, dass sich genau das der *direkten* Beobachtung entzieht, was ihn interessiert. Es bleibt ihm nichts anderes übrig, als sich mit dem Ergebnis dessen zufriedenzugeben, was in Ihrem Kopf vorgeht (also Ihrem Verhalten) oder mit Ihrem Abschneiden in einem Test.

### ***Woher kommt das mit dem Testen?***

Menschen haben sich schon immer dafür interessiert, was in den Köpfen anderer Menschen vorgehen mag. Die ersten annähernd wissenschaftlichen Versuche in diese Richtung unternahm Hippokrates im 4. Jahrhundert vor Christus. Er dachte, dass die menschlichen Körperflüssigkeiten oder *Temperamente* die Persönlichkeit des jeweiligen Menschen erklären könnten. Hippokrates zufolge waren fröhliche oder optimistische Menschen von ihrem *Blut* geprägt, dominante und ungeduldige von der *gelben Galle*, kreative Menschen von der *schwarzen Galle* und ruhige und gelassene Menschen durch zähen *Schleim*. Im 19. Jahrhundert gab es die ersten modernen Versuche zu verstehen, was die Eigenschaften des Menschen (vor allem die Intelligenz) sind und wie man sie messen kann, als nämlich Francis Galton die Reaktionszeit als Indikator für Intelligenz untersuchte. Kurz nach der Jahrhundertwende entwickelte dann Alfred Binet die Vorstellung, dass man die Intelligenz indirekt aus dem *Verhalten* schließen könne. Binet begann Dinge wie mathematische und sprachliche Fähigkeiten zu messen und führte verschiedene *Schwierigkeitsstufen* in die Testverfahren ein. Dies ermöglichte die Anpassung der Tests an die jeweilige Kandidatengruppe, deren Fähigkeiten gemessen werden sollten.

Auch heute noch ist der Einsatz von Tests (besonders von Intelligenz- oder Fertigkeitstests) nicht unumstritten. Viele Psychologen räumen ein, dass die Unterschiede, die sich in den Testergebnissen quer durch die Geschlechter und Rassen auszudrücken scheinen, mehr mit kulturellen, sozialen und Bildungseinflüssen und nicht zuletzt Fehlern in den Testverfahren zu tun haben als mit irgendetwas anderem.

Es gibt in der Geschichte zahlreiche Beispiele dafür, wie Forscher die Hirne lebender Testpersonen (menschlicher und tierischer) mit allerlei Werkzeugen malträtierten, um mehr über das Hirn zu erfahren. Es ist schon ein deprimierender Gedanke, dass ein Großteil dessen, was wir heute über das Gehirn und die Beziehungen zwischen Denken und Verhalten wissen, Ergebnis solcher fragwürdiger Studien ist. Jedenfalls können wir dankbar sein, dass wir die Zeiten eines Hippokrates hinter uns haben und vor einem Vorstellungsgespräch nicht um Proben irgendwelcher Körperflüssigkeiten gebeten werden.

## ***Was sind Intelligenz- und Fähigkeitstests?***

Wozu Sie »fähig« sind, hängt von Ihrer Intelligenz ab, aber was ist das eigentlich, *Intelligenz*? Viele Psychologen unterscheiden bei der Intelligenz modellhaft zwischen einer *kristallisierten* Form (sprich erworbene Fertigkeiten und Wissen) und einer *flüssigen* Form (sprich flexibles Denkvermögen). Allgemeine Intelligenz oder allgemeine Fähigkeiten setzen sich ebenfalls aus vielfältigen Talenten oder spezifischen Fähigkeiten zusammen – Sprachkompetenz, mathematische Kompetenz, Abstraktionsfähigkeit (auch unter dem Begriff kreative oder strategische Fähigkeiten anzutreffen) und technische Kompetenz (umfasst auch räumliches Vorstellungsvermögen und mechanische Kompetenz).

Ein Test Ihrer mathematischen Fähigkeiten mithilfe von Fragen, die Sie noch nie vorher gesehen haben, würde messen, wie Sie die mathematischen Fähigkeiten, die sich bei Ihnen herauskristallisiert haben, flüssig bei der Lösung der Fragen einsetzen. Praktisch sind alle Fähigkeitstests darauf aus, Ihre *flüssige Intelligenz* zu messen.

Fähigkeitstests umfassen gruppierte Fragen, die darauf

abzielen, etwa Ihre verbalen, mathematischen, technischen und Abstraktionsfähigkeiten zu erfassen. Sofern sich der Mitarbeiter der Personalabteilung nur für einzelne Aspekte Ihrer Intelligenz interessiert, etwa Ihre Sprachkompetenz, wird er ausschließlich diese Fähigkeit testen wollen. Soll jedoch Ihre allgemeine Intelligenz erfasst und ein breites Fähigkeitsprofil erstellt werden, wird man Sie bitten, verschiedene Tests zu machen, damit man sich ein umfassendes Bild von Ihren intellektuellen Fähigkeiten machen kann.

Die hervorstechendste Eigenschaft von Fähigkeitstests ist die Tatsache, dass es richtige und falsche Antworten gibt und die abschließende Punktzahl ein wertendes Urteil über Ihre intellektuellen Fähigkeiten abgibt.



Wenn Testleiter mit Begriffen wie Fähigkeit, intellektuelle Fähigkeit, Befähigung oder Intelligenz um sich werfen, meinen sie damit ein und dasselbe.

## ***Was sind Persönlichkeitstests?***

Ihre *Persönlichkeit* ist ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht herauszufinden, wie Sie Ihre intellektuellen Fähigkeiten in der wirklichen Welt anwenden. Es gibt verschiedene Theorien darüber, was Persönlichkeit genau ist (es wird Sie nicht überraschen, dass es keine allgemeine Übereinstimmung darin gibt, welche Theorie die richtige ist). Diese Theorien reichen von Freuds Vorstellung, dass die Persönlichkeit von unbewussten Motiven gespeist wird, bis zu Maslows Auffassung, der Mensch strebe letztendlich nach der Befriedigung seiner Bedürfnisse. Die Typ-Theorien basieren auf der Annahme, dass sich Menschen nach mehreren begrenzten Persönlichkeitstypen klassifizieren lassen. Die Erfassung solcher Typen ist in der Regel in der Aus- und Weiterbildung und der Personalentwicklung angesiedelt.

Im Zusammenhang mit der Personalanwerbung ist sie aufgrund der besonderen Errechnung eines Typs weniger geeignet, weil sie den Vergleich der Bewerber erschwert.

Am weitesten verbreitet und akzeptiert ist die Vorstellung, dass sich die Persönlichkeit eines Menschen aus fünf Haupteigenschaften zusammensetzt (die Theorie der »Großen Fünf«). Sie ist für einen Personaldienstleister darüber hinaus am ergiebigsten.

Nach dieser Theorie wird jede Haupteigenschaft in mehrere spezifische Eigenschaften aufgefächert. [Tabelle 1.1](#) zeigt diese fünf Haupteigenschaften

Eigenschaft	Verhaltensweisen bei starker Ausprägung	Verhaltensweisen bei schwacher Ausprägung
Extraversion	nach außen fokussiert, kontaktfreudig	nach innen fokussiert, reflektierend
Emotionale Stabilität	hohes Selbstwertgefühl, ruhig, entspannt	niedriges Selbstwertgefühl, ängstlich, beunruhigt
Offenheit für Erfahrungen	aufgabenorientiert, logisch, mechanisch, konservativ	einfühlsam, kreativ, strategisch, experimentierfreudig
Verträglichkeit	bestimmt, selbstbewusst, durchsetzungsfähig	unterwürfig, zurückhaltend, harmoniebedürftig
Gewissenhaftigkeit	regelgeleitet, strukturiert, selbstdiszipliniert	unorganisiert, unstrukturiert

*Tabelle 1.1: Die fünf Haupteigenschaften der Persönlichkeit*

Persönlichkeitstests messen, wie viele dieser Eigenschaften ein Kandidat hat, und ermöglichen dann