

## Eignungstests

Eignungstests werden in der Praxis oft eingesetzt. Meist aber nur zur Unterstützung der Auswahl von Auszubildenden und Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen. In einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen müssen Sie nicht so sehr einen psychologischen Eignungstest befürchten, wie in einem Großunternehmen oder wenn eine Personalberatungsfirma die Personalauswahl durchführt.

Die **Vorteile psychologischer Eignungstests** liegen in ihrer Standardisierung und damit der guten Vergleichbarkeit ihrer Ergebnisse. Sie sind völlig unabhängig von der Person, die den Test durchführt, was ein Vorstellungsgespräch nicht von sich behaupten kann. Im Gegensatz zu Eignungstests spielen Attraktivität, Aussehen und Auftreten des Bewerbers, Vorurteile und Antipathie des Interviewers eine entscheidende Rolle. Für die Bewerber ist ein Test neutraler, fairer und damit fehlerfreier (was auch in unzähligen Experimenten eindeutig nachgewiesen ist). Außerdem gibt es eine große Auswahl dieser Tests, mit denen sich fast jede noch so spezielle Qualifikation, Fähigkeit oder Persönlichkeitseigenschaft prüfen lässt. Zudem können viele Bewerber schnell und kostengünstig gleichzeitig getestet werden, sodass auch Bewerber eine Chance erhalten können, die nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden wären.

Trotz ihrer Vorteile, sind psychologische Eignungstests im Personalauswahlprozess, gerade bei Führungskräften, nicht allzu häufig anzutreffen. Zu ihren Nachteilen gehört, dass eine Ausbildung notwendig ist, um sie richtig durchzuführen, auswerten und interpretieren zu können. Außerdem ist ihre Akzeptanz niedrig – jeder kennt ihren Ruf als »Idiotentests« – und im Gegensatz zu einem Vorstellungsgespräch vermitteln sie keinen persönlichen Eindruck der Kandidaten. Ebenso kann man nicht flexibel auf einen einzelnen Bewerber eingehen.

Man unterscheidet verschiedene Arten von Auswahltests

- Allgemeine Leistungs- oder Konzentrationstests, die Sorgfalt und Schnelligkeit der Arbeitsausführung messen.
- Intelligenztests können allgemeine Intelligenz im Sinne einer übergreifenden Kombinationsgabe oder Flexibilität im Denken testen. Oder spezielle intelligente Fähigkeiten wie Sprachgewandtheit, Merkfähigkeit oder Rechenleistung überprüfen.
- Spezielle Leistungs- und Fähigkeitstests testen in einem bestimmten Tätigkeitsbereich notwendige Kompetenzen wie beispielsweise technisches Verständnis oder Geschick in der Büroorganisation.
- Interessenstests sollen eine Auskunft darüber ermöglichen, wofür der Getestete Vorlieben und Leidenschaften hat, unabhängig von seinem tatsächlichen Wissen oder seinen Fähigkeiten.
- Wissenstests dienen dazu, den Wissensstand in einem bestimmten Fachgebiet oder die Allgemeinbildung zu testen.
- Persönlichkeitstests sollen dabei helfen, ein Charakterbild anzufertigen. Sie beziehen sich auf Eigenschaften wie zum Beispiel Kontaktfreude, Extraversion, Risikoneigung oder Impulsivität. Spezielle Persönlichkeitstests können auch die Leistungsmotivation erfassen.

Die bedarfsgerechte Zusammenstellung einzelner Tests zu Testbatterien ist natürlich möglich. Da die Aussagekraft von Tests begrenzt ist, sollten sie nur von erfahrenen Fachleuten eingesetzt werden, die beurteilen können wann, bei wem und zu welchem Zweck ihr Einsatz sinnvoll ist und was überhaupt aus den Testergebnissen herausgelesen werden kann oder auch nicht. Grundsätzlich müssen die Testpersonen über den Inhalt des durchzuführenden Tests aufgeklärt werden. Der Bewerber muss sein Einverständnis gegeben haben und es darf sich ausschließlich um arbeitsplatzrelevante Methoden handeln, ansonsten ist die Durchführung von Tests unzulässig.

Nähere Informationen zur Vorbereitung auf psychologische Eignungstests finden sie in der einschlägigen »Testknacker-Literatur« oder im Internet, zum Beispiel auf den folgenden Seiten:

- <http://focus.msn.de/D/DB/DB19/DB19C/db19c.htm>  
Sehr umfangreicher Intelligenztest, Leistungs- und Persönlichkeitstest unter realistischen Bedingungen mit Zeitlimit, der auch für Führungskräfte geeignet ist.
- <http://www.bewerbungen.de/>  
Tests zu Allgemeinwissen, Konzentration, technischem Verständnis, Sprachgefühl etc.
- <http://www.oih.rwth-aachen.de/~binh/spiel.html>  
Intelligenztest zum Ausdrucken.
- <http://www.bw-tips.de/>  
Verschiedene Tests für Auszubildende zum Konzentrationsvermögen, zum räumlichen Vorstellungsvermögen etc.
- <http://www.sparkasse-witten.de/bewerbungsseminar/>  
Verschiedene Tests zum Beispiel zu Deutsch, Mathematik, Logik etc., die auf die Ausbildung zum Bankkaufmann/-frau ausgerichtet sind.