Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

bei ihrer Suche nach qualifizierten Mitarbeitern verlassen sich Unternehmen und Institutionen nicht nur auf die schriftlichen Unterlagen und das Vorstellungsgespräch, um einen Eindruck von den Bewerbern zu gewinnen und um deren Leistungsvermögen einschätzen zu können. Um Fehlentscheidungen zu vermeiden, kommen deshalb Leistungs- und Einstellungstests oder komplexe Assessment Center zum Einsatz. Sie verfolgen alle das gleiche Ziel: die Kandidaten finden, die zum Unternehmen passen und die ihre „Papierform“ später am Arbeitsplatz erfolgreich in entsprechende Leistungen umsetzen können.

Obwohl die Bedeutung der Bewerberpersönlichkeit immer wieder betont wird und Personaler über Erfahrung und gesunden Menschenverstand verfügen, kommen Bewerber nicht umhin, sich in diversen Auswahl-situationen zu beweisen. Persönlichkeit, Intelligenz, soziale Kompetenz oder Leistungsvermögen sollen hier mithilfe von verschiedenen Verfahren messbar und somit vergleichbar werden.

Leistungstests sind eine Möglichkeit, einem Bewerber auf den Zahn zu fühlen. Es gibt zahlreiche allgemeine und spezielle Leistungstests sowie verschiedene Intelligenztests, die im genaueren Sinne ebenfalls zu den Leistungstests zählen. Dieser Ratgeber soll nicht wissenschaftlicher Art sein und erklärt daher nicht in aller Breite und Tiefe, welche psychologischen Strukturen Leistungstests haben und welche komplexen Absichten sie verfolgen.

Es geht uns vielmehr darum, Ihnen praktisch zu helfen, ein entsprechendes Auswahlverfahren mit Erfolg zu beenden. Dazu haben wir unter anderem auch Gespräche mit Unternehmen

geführt, um herauszufinden, welche Leistungstests in den Personalabteilungen tatsächlich eingesetzt werden und worauf Sie sich vorbereiten sollten.

In zahlreichen Interviews mit Psychologen und Personalverantwortlichen haben wir über die Entwicklung und Wirksamkeit von Testverfahren gesprochen und in diesem Buch zusammengetragen. Einen Einblick, wie Personalverantwortliche Testverfahren bewerten, bekommen Sie ab Seite 23.

Ein Interview zum Thema „Testverfahren aus psychologischer Sicht“ finden Sie im Anhang.

Wir wollen mit diesem Buch denjenigen helfen, die sich beim Bewerbungsmarathon fast bis ins Ziel vorgearbeitet haben und nun beweisen müssen, dass sie die erste Wahl sind. Da es nicht einzig und allein um die verschiedenen Testformen, sondern vor allem um das Bestehen geht, haben wir den Ratgeber grob in drei Bereiche unterteilt:

- ❑ Spitzenleistung – Just in Time
- ❑ Leistungstests – Arten, Struktur und Interpretation
- ❑ Übung macht den Meister

Wir wünschen Ihnen herzlich viel Erfolg und gutes Gelingen!

Carolin und Heiko Lüdemann