

Mosaik

bei GOLDMANN

Buch

Der Ratgeber hilft, eine entscheidende Hürde im Bewerbungsmarathon sicher zu nehmen: den Einstellungstest. Sabine Hertwig erklärt, welche Beurteilungsvorteile der Arbeitgeber sich vom Einstellungstest verspricht, wie er aufgebaut ist, welche Fähigkeiten erforderlich sind. Das nimmt dem Test den Schrecken und hilft, einen kühlen Kopf zu bewahren. Es werden Lerntechniken gezeigt für Rechnen, Schreiben, Intelligenztests, Allgemeinbildung, logisches Denken, räumliche Wahrnehmung und Konzentrationstests. Mit aktuellen Übungsreihen aus Originaltests inklusive Bewertung und Hilfen zur Selbsteinschätzung kann sich jeder optimal auf den Test vorbereiten.

Autorin

Sabine Hertwig leitet das Berliner Büro *beruf + konzept*, das aus dem ehemaligen Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader hervorgegangen ist. Das Team besteht aus Geisteswissenschaftlern, Psychologen, Betriebswirten sowie Pädagogen und verfügt über langjährige Erfahrung in den Bereichen Bewerbungstraining, Berufsberatung und -training.

Johannes Minnich ist freier Sachbuch- und Testautor. Er lehrt als freier Dozent u. a. Orthografie und Allgemeinwissen in Berlin.

Anschrift der Autoren

[beruf + konzept]
Belzigerstraße 27
10823 Berlin
www.beruf-konzept.de
Fon: 030/85077656
Fax: 030/85077657
E-Mail: info@beruf-konzept.de

SABINE
HERTWIG

Unter Mitarbeit von Johannes Minnich

Der Test- trainer

Bewerbungs- und
Eignungstests
verstehen und bestehen

Mosaik

bei GOLDMANN

Umwelthinweis:

Alle bedruckten Materialien dieses Taschenbuches
sind chlorfrei und umweltschonend.

Originalausgabe September 2001

© 2001 Wilhelm Goldmann Verlag, München,
ein Unternehmen der Verlagsgruppe Random House GmbH

Umschlaggestaltung: Design Team München

Satz: Uhl + Massopust, Aalen

Druck: GGP Media, Pößneck

Verlagsnummer: 16323

kö · Herstellung: Max Widmaier

Made in Germany

ISBN 3-442-16323-4

www.goldmann-verlag.de

1 3 5 7 9 10 8 6 4 2

Inhalt

Einleitung	9	Stress und Entspannungstechniken	33
Sind Intelligenz und Persönlichkeit messbar?	11	Die Wirkung von Humor	36
Bestandsaufnahme	13	Entspannungstechniken	37
Probetests	15	Progressive Muskelrelaxation	37
Allgemeinwissen	15	Atemübungen	39
Rechtschreibung und Fremdwörter	16	Gedankenfallen	41
Leistungs-Konzentrationstests	17	Verhexte Gedankenketten	41
Logisches Denkvermögen	18	Self-fulfilling prophecies	42
Verbale Intelligenz	19	Übertreiben und Verallgemeinern	42
Mathematische Intelligenz	20	Perfektionismus	43
Was ist Emotionale Intelligenz (EI)?	21	Die Augen der anderen	43
Testen Sie Ihren Emotionalen Quotienten!	22	Selbstbestrafung	44
Emotionale Kompetenz	27	Vermeidung	45
Kleidung	27	Selbstvertrauen aufbauen	46
Blickverhalten	27	Übung 1: Selbstvertrauen mobilisieren	46
Mimik und Gestik	28	Übung 2: Ängste abbauen	47
Körperhaltung	28	Zeitmanagement	49
Sprechweise	29	Planen Sie Ihre Vorbereitungsphase!	50
Inhalte	29	Pausen und Entspannung	52
Wie Sie an die Tests herangehen sollten	31	Testtraining	53
		Allgemeinwissen	56
		Staatskunde, Politik	56
		Wirtschaft	59
		Geschichte	63

Philosophie, Religion	66	Dominosteine	142
Physik, Chemie	69	Verbale Intelligenz.	148
Biologie, Medizin	72	Verbale Begriffsreihen.	148
Technik, Mathematik	76	Wortanalogien	151
Erde und Weltall	79	Mathematische Fähigkeiten	157
Darstellende Kunst, Literatur.	82	Ergebnisse schätzen	157
Musik, Sport und		Gemischte Textaufgaben	160
Unterhaltung	85	Zeichen-Rechnungen	163
Bedeutende Persönlichkeiten	88	Räumliches Vorstellungs-	
Rechtschreibung und		vermögen	165
Fremdwörter	92	Spiegelungen.	165
Die neue Rechtschreibung	92	Persönlichkeitstests und	
Rechtschreib-Korrekturen	96	was dahinter steckt	169
Druckfehler	97	Der Persönlichkeitstest	170
Fremdwörter-Kenntnisse.	98	Das ABC der	
Leistungs-Konzentrationstests	101	Persönlichkeitstests	172
Adressenfehler	101	16 PF	172
Buchstabenreihen aufspüren.	104	FPI – Freiburger	
Der Buchstaben-Striche-Test.	106	Persönlichkeits-Inventar	174
Symbolpositionen erkennen	109	Der MMPI – Sprengstoff	
Namen codieren	110	für die Political Correctness.	175
Vokale berechnen	113	MBTI – Der Myers-Briggs-	
Inhalte erfassen	114	Typenindikator.	176
Rechen-Konzentrations-		Neo-FFI – Das Neo-Fünf-	
aufgaben	117	Faktoren-Inventar	177
Symbolfelder	119	EPPS	177
Ziffern verknüpfen	122	Erzählen Sie doch mal	179
Pfeilzeichen-Rechnen	127	Biographische Fragebögen	179
Objekte vergleichen	129	Der Satzergänzungstest	180
Logisches Denkvermögen	134	Bildergeschichten	180
Ausschließlichkeiten	134	Der Künstler in Ihnen	181
Tatsache oder Annahme.	138	Bewältigungsstrategie	183
Abstruse Rückschlüsse	140		

Sonstige	
Testverfahren	185
Das Assessment Center	185
Was wird im AC getestet?	188
Die Präsentation	191
Der rhetorische Vortrag	196
Die Gruppendiskussion	196
Das Rollenspiel	199
Das Interview	201
Die Postkorb-Übung	203
Intelligenz- und Persönlichkeitstests	205
Das Abschlussgespräch	205
Essen und Small Talk	206
Fit for Fun? – Sport und Gesundheit	207
Letzte Vorbereitungen	209
Lösungen	213

Einleitung

Nach Beendigung der Schul- und Ausbildungszeit herrscht allgemeine Erleichterung darüber, dass die Zeit der Schulaufgaben, Klausuren, Tests und Prüfungen endgültig vorbei ist. Doch weit gefehlt: Schon die ersten Schritte in Richtung Arbeitswelt, die obligatorischen Stellengesuche und das richtige Konzipieren von Bewerbungsmappen können die Illusion von einer testfreien Zukunft schnell zunichte machen. Vor allem dort, wo aus einer wahren Flut von Bewerbern nur wenige herausgesiebt werden sollen, greifen Personalchefs neben der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und dem persönlichen Vorstellungsgespräch häufig zu einem weiteren Mittel der Selektion: dem Einstellungstest.

Intelligenz- und Persönlichkeitstests sowie Assessment Center sind bei Banken, Versicherungen und dem öffentlichen Dienst an der Tagesordnung. Gleiches gilt mittlerweile für viele große Unternehmen, deren Ausbildungsplätze beim Nachwuchs begehrt sind. Im Polizeiwesen und beim Bundesgrenzschutz werden zudem noch Sporttests durchgeführt, mit denen die physische Eignung zum Beruf getestet werden soll.

All diese Tests sind für die Testpersonen undurchsichtig und schaffen ein Klima der Verunsicherung. Kein Vergleich zu Schule, Ausbildung oder Studium: Denn unabhängig davon, wie diese Zeiten persönlich erlebt wurden, war hier wenigstens klar, worum es im Einzelnen ging.

Jetzt hingegen könnte einen bei Begriffen wie Intelligenz- und Persönlichkeitstests oder Assessment Center schon mal leichte Panik befallen, wenn sich die Frage der entsprechenden Vorbereitung stellt. Tröstlicherweise können jedoch auch diese Arten der Personalauswahlverfahren mit ein bisschen Vorbereitung und Hilfe in weiten Teilen eingeschätzt, vorhergesehen und trainiert werden. Denn längst hat sich die Arbeitswelt auf einen bestimmten Kanon von Tests und

Übungen geeinigt, nach denen die Intelligenz und Persönlichkeit eines Menschen gemessen werden sollen. All dies mündet am Ende in der Frage: Passt der Bewerber zu uns, und »funktioniert« er gemäß unseren Vorgaben?

Diese Arten von Tests und Übungen sollen hier nicht als effektiv oder aussagekräftig gerechtfertigt werden. Wir wollen lediglich eine Übersicht geben, mit welcher Art von Fragen und mit welchen Situationen in einem Personalauswahlverfahren gerechnet werden muss, sowie ein klares und brauchbares Konzept zur bestmöglichen Vorbereitung darauf anbieten.

Sind Intelligenz und Persönlichkeit messbar?

Wenn es um Intelligenz und Persönlichkeit geht, fühlt sich der Mensch bei seinem Innersten gepackt, bei dem, was ihn ausmacht, worauf sein Selbst und sein Selbstvertrauen gründen. Es geht nicht mehr nur um eingepacktes Wissen, das Anwenden von Regeln und das Ausspucken von Gelerntem, hier – so das Gefühl vieler Bewerber – soll vom Arbeitgeber tatsächlich ein Urteil über den gesamten Menschen gesprochen werden. Und das in einigen Stunden, in Stresssituationen und meist nur auf einigen Bögen Papier.

Kein Wunder, dass das Selbstwertgefühl revoltiert.

Denn es handelt sich hier um abstrakte Begriffe, die für jeden Menschen eine andere Bedeutung, eine andere Note haben und in einem anderen Zusammenhang stehen.

Die Kritik, die man an Eignungstests üben kann, geht jedoch noch über diese Aspekte der Terminologie hinaus:

Oft befinden sich Bewerber während eines Eignungstests in Situationen, in denen sie vor lauter Nervosität weit hinter ihrem gewöhnlichen Leistungspensum zurückbleiben. Da spielt Stress eine Rolle, Prüfungs- und Versagensangst und auch der enorme Zeitdruck.

Auch auf die Prüfer kommt es an, auf deren Verhalten und ihre persönliche Auffassung von Eignung und Intelligenz. Wer als Bewerber von Anfang an mit deutlicher Abneigung, Unfreundlichkeit oder Skepsis zu kämpfen hat, wird im Test nicht nur schlechter abschneiden, seine Leistung wird auch gnadenloser beurteilt werden als die eines Mitstreiters, der es – aus welchen Gründen auch immer – sofort schafft, »everybody's darling« zu sein.

Was lässt Personal- und Firmenchefs dann an dieser Art von Tests

festhalten? Es ist im Grunde der Wunsch nach Unmöglichem: Man will Persönlichkeit und Fähigkeiten des Bewerbers durchleuchten und bloßlegen. Und das nicht nur für den Augenblick. Man will Entwicklungen voraussehen, die noch in weiter Ferne liegen, und einen Blick in die Zukunft des Bewerbers als Mitarbeiter des Unternehmens werfen.

Was also können Intelligenz- und Eignungstests aussagen? Was messen sie? Eignung? Intelligenz? Den Glauben daran? Eine schöne Definition der Intelligenz lautet: Intelligenz ist das, was Intelligenztests messen.

Wenn man an ein Unternehmen geraten ist, das seine Personalentscheidungen auf derartigen Tests aufbaut, sollte man sich gut vorbereiten, anstatt durch Lamentieren wertvolle Energien zu verschwenden. Es ist sicher angebracht, die Einstellung William Faulkners (1897–1962), eines amerikanischen Schriftstellers, mitzubringen: *»Intelligenz ist die Fähigkeit, seine Umgebung zu akzeptieren.«*

Bestandsaufnahme

Kein Training ohne Muskellockerungen und mentales Training im Vorfeld. Und niemals starten, ohne zu wissen, wie viel man sich eigentlich zutrauen darf und woran man besonders arbeiten muss. Und wie im Sport gilt: Niemals mitspielen, ohne die Spielregeln zu kennen.

Dieses Kapitel bietet deshalb:

- Ein paar Muskellockerungs-Fragen zur Vorbereitung
- eine Teststrecke zur Selbsteinschätzung
- ein Regelwerk
- In welchen Bereichen liegen Ihre Fähigkeiten und Talente? Sind Sie eher der mathematisch-logisch denkende Typ? Ein sprachgewandtes Plappermaul? Nervöser Zahlenmensch? Offen oder introvertiert? Zuverlässig und pünktlich?
- Wie wollen und sollen Sie sich in einem Eignungstest zeigen? Welche Fähigkeiten und Eigenschaften spielen überhaupt eine Rolle?
- Woran müssen Sie besonders arbeiten, in welcher Sparte härter als anderswo trainieren, um sich in Topform zu bringen?

Der folgende Testbereich-Kanon beantwortet die Frage, welche Erwartungen Eignungstests an Bewerber stellen. Stellensuchende müssen sich dann genau überlegen, was sie in den jeweiligen Bereichen an Fähigkeiten und Qualifikationen zu bieten haben, wie sie sich selbst einschätzen und wie sie von anderen eingeschätzt werden. Es ist hilfreich, sich bei dieser Bewertung Unterstützung von Freunden und Bekannten zu holen, die den eigenen Blick ein bisschen objektivieren helfen.

So kann man dann sein individuelles Trainingsprogramm gestalten.

Folgende Bereiche können Eignungstests klassischerweise umfassen:

- Allgemeinwissen
- Rechtschreibung und Fremdwörter
- Leistungs-Konzentrationstests
- Logisches Denkvermögen
- Verbale Intelligenz
- Mathematische Intelligenz
- Emotionale Intelligenz

Probetests

Es folgt eine kleine Teststrecke zur Erklärung dieser Begriffe. Die Bearbeitung ermöglicht eine erste Einschätzung von Stärken und Schwächen. Es werden an dieser Stelle noch keine Lösungen angeboten, viele der Übungen erscheinen jedoch auch im späteren Testteil, dann natürlich mit Lösung.

Allgemeinwissen

Hier geht es für Sie darum, eine möglichst breite Bildung in den Bereichen Staatskunde, Wirtschaft, Geschichte, Philosophie, Naturwissenschaften, Mathematik, Erde und Weltall, Kunst, Kultur und berühmte Persönlichkeiten zur Schau zu stellen. Dass diese Art Tests lediglich Kenntnistests sind, hindert Prüfer nicht, sie konsequent auch in Intelligenztests einzubauen. Geantwortet wird dabei nach dem Multiple-Choice-Verfahren:

1. *Welchem Adelsgeschlecht gehörte Friedrich I. Barbarossa an?*

- a) Den Staufern
- b) Den Welfen
- c) Den Hohenzollern
- d) Den Habsburgern

2. *Was war das »Morgenländische Schisma«?*

- a) Die Bezeichnung für die Kreuzzüge
- b) Die Trennung zwischen römischer und byzantinischer Kirche 1054
- c) Die Abspaltung der anglikanischen von der katholischen Kirche
- d) Der Friedensschluss nach den Reformationskriegen

3. *Was ist ein »Faraday-Käfig«?*

- a) Die metallene Umhüllung eines begrenzten Raumes zur Abschirmung gegen äußere elektrische Felder

- b) Die »Hülle« eines Atoms
- c) Die Frequenzbereiche, in denen Licht sichtbar ist
- d) Ein völlig abgeschlossenes chemisches Versuchsfeld

4. *Wie hieß der Konstrukteur des ersten Düsenflugzeugs?*

- a) Willy Messerschmitt
- b) Wernher von Braun
- c) Ernst Heinkel
- d) Pit Marquart

5. *Durch welche Meerenge wird Istanbul in einen europäischen und einen asiatischen Teil getrennt?*

- a) Durch den Bosphorus
- b) Durch die Straße von Otranto
- c) Durch die Dardanellen
- d) Durch den Suezgolf

Rechtschreibung und Fremdwörter

Für die Bearbeitung aller folgenden Aufgaben gilt die neue Rechtschreibung, eine Infobox zu den wichtigsten Änderungen finden Sie im Kapitel: »Rechtschreibung und Fremdwörter«.

Korrigieren Sie:

Es ist gewiss aufsehenerregend, daß das Fussballänderspiel morgen abend zum erstenmal in Nepal übertragen wird.

Finden Sie die Druckfehler:

pennibel, Rhythmus, Widerstandt, Bibliothek, Vorwandt, Hyphotek, psychadelisch, Kathastrophe, symphatisch, Verwandtschaft, Koordinatensytem, häußlich, Korrallenrif, unversehends, apropo, Kollektif

Symbolpositionen erkennen: Hierbei geht es um ein Symbol, das sowohl gedreht, als auch gespiegelt worden ist. Finden Sie das Symbol, das sich in folgenden zwei Positionen befindet:



Schreiben Sie die Zahl der richtigen Symbole hinter jede Zeile.

1. 
2. 

Logisches Denkvermögen

Ausschließlichkeiten: Jeweils eine der folgenden Aussagen fällt aus dem Rahmen. Entweder ist sie als einzige richtig oder als einzige falsch. Welche ist es?

Ausgeschlossen ist es, dass ein Fisch

- a) tauchen kann.
- b) Eier legen kann.
- c) atmen kann.
- d) singen kann.
- e) springen kann.

Es ist unwahrscheinlich, dass man in Südamerika

- a) christliche Kirchen aus dem 12. Jahrhundert betreten kann.
- b) Koalas in freier Wildbahn vorfindet.
- c) Inkatempel bestaunen kann.
- d) Achttausender besteigen kann.
- e) antike römische Bauwerke besichtigen kann.

Meinung oder Tatsache? Entscheiden Sie:

Das nächste Spiel ist immer das schwerste.

Es ist möglich, gänzlich ohne elektrischen Strom zu leben.

Männer sind für Führungspositionen besser geeignet als Frauen.

Abstruse Rückschlüsse: richtig oder falsch? Entscheiden Sie:

Alle Frösche sind Häuser. Alle Häuser haben Flügel.

Daraus folgt: Frösche haben Flügel.

Jede Tomate kann alles malen. Alle Preise sind immer gepfeffert, weil sie stets Tomaten malen. Alle Eimer sind Tomaten.

Daraus folgt: Alle Eimer können malen.

Verbale Intelligenz

Von den jeweils fünf Begriffen gehören vier inhaltlich zusammen.

Welcher fällt aus dem Rahmen?

1. a) nachlässig d) schlampig
 b) lax e) liederlich c) haltlos
2. a) Baby d) Vater
 b) Greis e) Erwachsener c) Kleinkind

Drei Begriffe und eine Auswahl von fünf weiteren Worten sind gegeben. Welches der fünf steht zum dritten Begriff im selben Verhältnis wie der zweite zum ersten?

1. Aussaat : Frühjahr = Ernte : ?
 a) Laub d) Herbst
 b) Stroh e) Getreide c) Wachstum
2. Arbeit : Planung = Sport : ?
 a) Ausführung d) Lohn
 b) Stadion e) Leistung c) Training

Mathematische Intelligenz

Ergebnisse schätzen: Entscheiden Sie:

$$59^2 - 401 = ?$$

- a) 4 678 b) 3 080 c) 3 176 d) 2 108

Textaufgaben: Beantworten Sie:

2 kg Äpfel kosten in Nürtingen 4,75 Euro, in Göppingen kosten 3 kg Äpfel 6,30 Euro. – Wo sind die Äpfel preiswerter?

Das war ein kleiner Vorgeschmack auf das, was einen Großteil dieses Buches ausmacht: Testtraining.

Nach dieser ersten Trainingsrunde sowie mit Hilfe der Meinung anderer sollte man einschätzen können, wo die eigenen Stärken und Talente liegen und wo es im Gegensatz noch etwas auszubessern und aufzupolieren gilt. Dementsprechend sollte man sein ganz persönliches Trainingsprofil erstellen.

Damit ist die Sparte der Intelligenztests zwar vorerst abgehakt, ein anderer Bereich aber überhaupt noch nicht zur Sprache gekommen. Die so genannte »Emotionale Intelligenz«, die unter dem Stichwort »Persönlichkeitstests« auf dem Prüfstand steht. Zum besseren Verständnis nun ein kleiner Exkurs zum Thema und Begriff der »Emotionalen Intelligenz« und deren noch recht kurzer Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte.

Was ist Emotionale Intelligenz (EI)?

Die »Entdeckung« der Emotionalen Intelligenz stützt sich auf die Beobachtungen des Amerikaners Joseph Ledoux. 1990 entdeckte dieser Professor der New York University die Mandelkerne, zwei kleine, mandelförmige Gebilde oberhalb des Hirnstamms, in denen, wie Hirnforscher herausgefunden haben, die Gefühle sitzen. Auf dieser Entdeckung aufbauend, entwickelten Peter Salovey von der Universität Yale und John Mayer von der Universität New Hampshire eine Theorie der Emotionalen Intelligenz.

Danach entzieht sich ein Teil der Emotionalen Reaktionen rationaler Kontrolle. Intensiven Gefühlen wie Zorn, Wut, Eifersucht oder Angst ist man oft hilflos ausgeliefert. Anstatt sich jedoch in dieses fremdgesteuerte Schicksal zu ergeben, macht es ein bewussterer Umgang mit diesen Emotionen möglich, diese umzuleiten und zu kanalisieren, sie also für positive Zwecke einzusetzen – im Privatleben genauso wie im Beruf.

Der amerikanische Journalist und Schriftsteller Daniel Goleman, der mit seinem Buch »Emotionale Intelligenz« Bestsellererfolge erzielte, beschreibt diese als die älteste Fähigkeit des Menschen, eine Metafähigkeit, von der abhängt, wie gut man andere persönliche Fähigkeiten, darunter auch den Intellekt, zu nutzen versteht. Sie umfasst folgende vier Bereiche:

- Die Selbstwahrnehmung: Nur wer seine Gefühle kennt, ist ihnen nicht hilflos ausgeliefert.
- Die Selbstregulierung, den Umgang mit Emotionen: Die Fähigkeit, sich selbst zu beruhigen, also Angst, Schwermut oder Gereiztheit abzuschütteln.
- Die Selbstmotivation: Die Fähigkeit, Emotionen produktiv zu nutzen und Gefühle in den Dienst eines Ziels zu stellen.
- Empathie: Nur wer einfühlsam ist, versteht versteckte soziale Signale, die von der Umwelt ausgehen und die den Kontakt zu Menschen ermöglichen und intensivieren können.

Mit der raschen Veränderung der Arbeitswelt hielt der Begriff der Emotionalen Intelligenz auch Einzug in Personalabteilungen und Bewerbungsgespräche. Der Wandel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft brachte erhöhtes Servicebewusstsein und kundenorientiertes Handeln, sodass neben handwerklichen, akademischen und fachlichen Qualifikationen vor allem eines wieder wichtig wurde: Die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen. Zuhören, einfühlen, mitfühlen – das sollen in Zukunft die Schlüssel zum Erfolg sein.

Dazu kamen Stichworte wie z. B. Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Arbeitsmotivation und Teamfähigkeit.

Die Liste der Eigenschaften und Fähigkeiten, die unter dem Überbegriff der Emotionalen Intelligenz zu finden sind, ist unüberschaubar lang. Und jeder dieser Begriffe ist mehr oder weniger dehnbar und unterschiedlich auslegbar. Eine konkrete Definition oder gar ein Maß der Emotionalen Intelligenz ist also auf wissenschaftlich haltbarer Ebene unmöglich, was auch Goleman bestätigt. Dennoch wurde hier ein kleiner Test von ihm übernommen, durch den man sich mit seiner eigenen EI näher auseinander setzen kann.

Testen Sie Ihren Emotionalen Quotienten!

Daniel Goleman hat sich einen Test – ohne wissenschaftlichen Anspruch – ausgedacht, mit dem Sie Ihren EQ prüfen können. Kreuzen Sie eine Antwort pro Frage an:

- 1) *Ihr Flugzeug wird heftig durchgeschüttelt. Die Stewardess meldet: »Wir durchfliegen ein Gebiet mit starken Turbulenzen.« Wie reagieren Sie?*
 - a) Sie lesen weiter, respektive Sie schauen sich weiter den Film an, als wäre nichts geschehen.
 - b) Sie beobachten das Bordpersonal aus dem Augenwinkel heraus und lesen die Anweisungen für Notfälle nochmals durch.
 - c) Sie machen ein bisschen von beidem, a) und b).

- d) Sie können nicht sagen, wie Sie reagieren, Sie haben nie darauf geachtet.
- 2) *Sie sind mit einer Schar vierjähriger Kinder im Park. Ein kleines Mädchen weint, weil die anderen nicht mit ihm spielen wollen.*
- a) Sie überlassen es den Kindern, miteinander auszukommen.
 - b) Sie besprechen es mit dem Mädchen: Was könntest du tun, damit dich die anderen mitspielen lassen?
 - c) Sie sagen sanft zu ihr: »Nun komm, weine doch nicht!«
 - d) Um sie abzulenken, rufen Sie ihr zu: »Komm, wir spielen etwas anderes!«
- 3) *Im Gymnasium haben Sie mit einer 1 gerechnet, aber nur eine 3 gekriegt.*
- a) Sie entwerfen einen Plan, wie Sie sich verbessern können.
 - b) Sie beschließen, besser zu werden.
 - c) Sie denken: Ach, lassen wir dieses Fach, ich bin ja in den anderen Fächern überdurchschnittlich!
 - d) Sie gehen zum Lehrer und verlangen, er solle Ihnen eine bessere Note geben.
- 4) *Sie verkaufen Versicherungen. Nach 15 Anrufen haben Sie noch nichts erreicht. Entmutigt sagen Sie sich:*
- a) Heute ist ein schlechter Tag, morgen wird es besser gehen.
 - b) Was ist falsch an mir, dass ich all diese Absagen einfange?
 - c) Bei meinen nächsten Telefonanrufen versuche ich mal etwas Neues.
 - d) Ich suche mir eine neue Arbeit.
- 5) *Sie sind Manager. Bei einer Sitzung reißt ein Angestellter einen rassistischen Witz.*
- a) Sie ignorieren den Vorfall, schließlich geht es ja nur um einen Witz.



Sabine Hertwig

Der Testtrainer

Bewerbungs- und Eignungstests verstehen und bestehen

eBook

ISBN: 978-3-641-03496-2

Goldmann

Erscheinungstermin: November 2009

Wer eine Stelle will, muss vorher meistens einen regelrechten Bewerbungsmarathon durchlaufen. Eine der höchsten Hürden ist der Einstellungstest. Sabine Hertwig macht die Bewerber fit für den Test: So sind nicht nur Lösungen auswendig zu lernen, sondern Sinn und Systematik der Fragen zu verstehen. Mit den besten Lerntechniken für Intelligenztests, Tests zu Allgemeinbildung und logischem Denken, mit Konzentrationstests und aktuellen Übungsreihen aus Originaltestaufgaben kann sich jeder optimal auf den "Ernstfall" vorbereiten und die Hürde ganz locker nehmen.