

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

Eignungstests 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 einen Vergleich der Kandidaten. Jede Eigenschaft repräsentiert ein *Kontinuum* mit bestimmten Verhaltensweisen an dem einen Ende und »entgegengesetzten« Verhaltensweisen am anderen Ende. Es macht also keinen Sinn, in Bezug auf Persönlichkeitstests von einer »guten Bewertung« oder einer »Mindestnote« zu sprechen. Es macht mir immer wieder Spaß zu sehen, wie Kandidaten mit ganz unterschiedlichen Persönlichkeiten jeder etwas Einzigartiges zu ihrem Aufgabenfeld beitragen können.

Wie die Persönlichkeit Fähigkeiten hemmen – oder unterstützen – kann

Ich habe einmal eine Kandidatenbewertung für den Posten eines Kundenservice-Managers durchgeführt. Eine Kandidatin verfügte über eine ausgeprägte mathematische Denkfähigkeit und kam mit komplexen Kundenkonten im Handumdrehen zurecht. Sie konnte jedoch nicht bestimmt auftreten und hatte ihre Probleme im direkten Kundenkontakt. Obwohl sie also die mit der Stelle verbundenen Aufgaben sehr gut lösen konnte, schränkte ihre Persönlichkeit ihre Eignung für die Position vor Ort ein. Es wurde deutlich, dass sie besser für eine Stelle geeignet war, bei der sie ihre Talente anwenden konnte, ohne mit anderen Menschen konfrontiert zu werden.

Dieses Prinzip funktioniert auch anders herum. Jemand, der gut organisiert und motiviert ist, kann sich auch bei nicht so stark ausgeprägten Fähigkeiten erfolgreich bewerben.

Persönlichkeitstests haben die Eigenheit, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Die Bewertung, die sich aus einem solchen Test ergibt, ist eher eine Beschreibung der Persönlichkeit als ein Urteil über sie. Technisch betrachtet ist ein Persönlichkeitstest gar kein Test – schließlich kann man weder bestehen noch durchfallen –, sondern eher ein beschreibender Fragebogen. Fachleute nennen sie deshalb auch Persönlichkeitsinventare. Der Einfachheit halber werden sie jedoch meistens als Tests bezeichnet, und dem schließe ich mich hier an.

Schnell arbeiten, intensiv arbeiten: Schnelligkeitstests oder Leistungstest?

Zwei Testtypen kommen bei den Fähigkeitstests regelmäßig zum Einsatz – Schnelligkeitstests und Leistungstests. Beide messen Ihre Fähigkeit, allerdings aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Bei Persönlichkeitstests gibt es diese Unterscheidung nicht.

Schnelligkeitstests für schnelle Schlaumeier

Schnelligkeitstests werden bei Stellenausschreibungen auf unteren Ebenen verwendet. Bei einem Schnelligkeitstest müssen Sie viele, oft bis zu 60 oder mehr, meist einfache Fragen in einer strikt festgelegten Zeit (meist um die 25 Minuten) beantworten.



Wichtig bei Schnelligkeitstests ist es, schnell Tritt zu fassen und zügig zu arbeiten.

Leistungstests – intellektuelle Muskelspiele

Leistungstests werden eher bei Stellenausschreibungen auf höheren Ebenen eingesetzt. Bei einem Leistungstest müssen Sie eine geringere Anzahl schwierigerer Fragen beantworten. Den in der Aufgabenstellung enthaltenen Informationen folgen vier oder fünf darauf bezogene Fragen. Bei diesen Tests steht mehr die *Qualität* Ihrer Leistung im Vordergrund.

Bei Leistungstests wird den Kandidaten oft mehr Zeit eingeräumt, weil sie sich Zeit lassen sollen, die richtige Antwort zu finden. Sollte überhaupt ein Zeitlimit vorgegeben sein, ist es sehr großzügig bemessen (etwa eine Stunde oder mehr). Diese Vorgaben gründen auf der Annahme, dass Kandidaten, die nach dieser Zeit keine Lösung gefunden haben, auch nach längerem Überlegen keine Lösung finden werden! Wichtig bei diesem Testtyp ist das aufmerksame Lesen und Verarbeiten der Informationen in

der Aufgabenstellung. Überstürzen Sie nichts und lassen Sie sich mit der Antwort ausreichend Zeit. Bei Leistungstests geht es um Qualität, nicht um Schnelligkeit.



Achten Sie darauf, dass Sie genau verstehen, welcher Art das Zeitlimit ist, das man Ihnen bei einem Test vorgibt. Fragen Sie im Zweifelsfall nach, ob es sich um ein striktes Limit oder eine grobe zeitliche Orientierung handelt.

Wie Tests in der Praxis eingesetzt werden

Man könnte in der heutigen Zeit leicht auf die Idee kommen, dass Eignungstests überall zum Einsatz kommen! Historisch betrachtet waren diese Tests lange Zeit ausschließlich den Händen der Verantwortlichen in den Personalabteilungen anvertraut, aber heute werden sie auch von Managern anderer Unternehmensbereiche eingesetzt. Die Testergebnisse werden oft auch anderen Entscheidungsträgern außerhalb des Personalwesens zugänglich gemacht, um sicherzustellen, dass auch die richtige Person für die jeweilige Aufgabe eingestellt wird.

Einstellungsvorbereitungen

Bevor Tests angesetzt werden, muss eine Personalabteilung oder ein Personaldienstleister zwei Dokumente erstellen:

- ✓ **Stellenbeschreibung:** Der Arbeitgeber bereitet eine Stellenbeschreibung vor, indem er den Aufgabenbereich systematisch analysiert.
- ✓ **Anforderungsprofil:** Dieses Dokument setzt fest, welche Eigenschaften ein Bewerber haben muss, um die in der Stellenbeschreibung festgelegten Aufgaben ausführen zu können. Der gesamte Bewerbungsprozess läuft darauf hinaus, die Eigenschaften zu bewerten, die im Anforderungsprofil aufgezählt werden. Ohne ein solches Profil ist die Wahl eines Auswahlsystems eigentlich beliebig. Wenn mich ein Klient fragt: »Können Sie kommen und für uns eine Persönlichkeitsbewertung durchführen?«, bitte ich zunächst immer darum, das Anforderungsprofil einsehen zu dürfen, damit ich entscheiden kann, ob ein Persönlichkeitstest überhaupt das richtige Instrument ist.

Wenn ein Anforderungsprofil erstellt wurde, kann der Personalchef entscheiden, welche Tests oder Bewertungsmethoden geeignet sind. Oft wird dann ein Vorstellungsgespräch, eine Präsentation oder eine andere Aktivität statt eines Tests gewählt. Es ist im Grunde also so, dass Tests nicht einfach so eingesetzt werden, weil man welche in der Schublade hat, wenn es bessere Auswahlverfahren gibt.

Wie Tests durchgeführt werden

Für jeden Test gibt es eine Art Gebrauchsanweisung, die etwa Beispielfragen, testspezifische Anleitungen zu den Antwortverfahren und Zeitlimits umfasst.

Test, Test ...

Entgegen weit verbreiteten Vorurteilen vollzieht sich die Entwicklung eines Tests alles andere als willkürlich. Moderne Eignungstestentwickler sind mehr Statistiker als Psychologen. Zur Entwicklung eines Tests gehört ein komplexer statistischer Prozess, der dafür sorgt, dass der Test genau und fair ist und sich nur auf die Dinge konzentriert, die gemessen werden sollen. Die Entwicklungsarbeit basiert auf anerkannten Regeln, und es können viele Jahre und viele Probetests mit »Test-Testkandidaten« ins Land gehen, bis ein hochwertiger Test auf dem Tisch liegt. Viele Tests erblicken nie das Licht der Öffentlichkeit, weil sie den hohen Anforderungen nicht gerecht werden. Leider ist die Veröffentlichung und Verwendung von Tests nicht gesetzlich reguliert, weshalb nicht alle Tests diesen hohen Anforderungen gerecht werden. Von den Hunderten Tests, die heutzutage verfügbar sind, kommen 20 bis 30 am häufigsten zum Einsatz.



Eine Testsituation ist mit einem Examen vergleichbar. Normalerweise ist es nicht gestattet, Zwischenfragen zu stellen. Hören Sie deshalb unbedingt aufmerksam zu, wenn Instruktionen gegeben werden, und nutzen Sie die Gelegenheit zu fragen, bevor der Test beginnt.

Bei Tests im Internet haben Sie nicht die Möglichkeit, Fragen zu stellen, wie das bei einer normalen Testsitzung der Fall ist. Bei Onlinetests sollte deshalb ein Hilfesystem zur Verfügung stehen, das eventuell auftretende Probleme festhält, die sich auf die Leistung auswirken könnten. Ist das nicht der Fall, merken Sie sich, was passiert ist, und schreiben Sie im Anschluss an den Test eine entsprechende E-Mail an den Personalvermittler.

Mehr über die Durchführung von Tests können Sie in Kapitel 2 nachlesen.

Wie Tests bewertet und interpretiert werden

Bei den meisten Tests wird das jeweils erzielte Ergebnis mit den Ergebnissen einer *Referenz-* oder *Norm*gruppe verglichen. So kann der Personalchef Ihre Bewertung in einen sinnvollen Kontext stellen und Ihre Leistung mit der anderer Menschen vergleichen, deren Leistungsfähigkeit bekannt ist. Weil das so ist, gibt es bei Tests auch nicht so etwas wie eine »Mindestnote«.

Bei Fähigkeitstests ist es entscheidend, dass man die richtige Normgruppe wählt. Es wäre zum Beispiel wenig ergiebig, für einen Test der Fähigkeiten von Studienabgängern eine Normgruppe zu wählen, die aus Schulabgängern besteht – da würden ja alle Kandidaten hervorragend abschneiden!

Bei Persönlichkeitstests ordnet der Personaldienstleister Sie (den Kandidaten) anhand Ihrer Bewertung auf der jeweiligen Skala einer Eigenschaft ein (nehmen wir beispielsweise die Eigenschaft *Verträglichkeit*) und kann dann sehen, ob Sie bestimmter, weniger bestimmt oder genau so bestimmt auftreten wie die meisten Menschen. Die Bewertung der Persönlichkeit ist eher beschreibend als bewertend. Deshalb werden die Ergebnisse dieser Tests oft mit einer Referenzgruppe aus der erwachsenen Bevölkerung verglichen.



In den meisten Fällen wird sich Ihre Bewertung in den Noten *1 bis 5* oder in *Perzentilen* ausdrücken. Manchmal werden auch eher technische Bewertungsskalen, wie *T-Werte*, *Z-Werte* oder *Stanine* verwendet. Sie müssen die Feinheiten dieser Systeme nicht verstehen, wichtig ist nur, dass Sie wissen, dass alle das Gleiche leisten: Sie gestatten dem Personaldienstleister zu bestimmen, wo Ihre Bewertung im Vergleich zum Durchschnitt der jeweiligen Vergleichsgruppe liegt. Von einem Personalmitarbeiter, der weiß, was er tut, kann man erwarten, dass er im anschließenden Gespräch erläutert, welches Bewertungssystem verwendet wurde. (Mehr über den Umgang mit Feedback erfahren Sie in Kapitel 4.)

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

Personaldienstleister sind natürlich brennend daran interessiert zu erfahren, wie gut ein Test die Arbeitsleistung eines Kandidaten vorhersagen kann. Das ist ja auch schließlich Sinn und Zweck dieser Tests!

Dazu greifen sie manchmal auf breit angelegte statistische Studien zurück, um sich zahlenmäßig darlegen zu lassen, wie die Beziehung zwischen den Testergebnissen und der Arbeitsleistung aussieht. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass Experten ermitteln, wie gut ein Test die Arbeitsleistung vorhergesagt hat. Diese qualitative Methode ist eher angebracht, wenn es sich um eine überschaubare Anzahl von Kandidaten handelt oder die Stelle sehr speziell zugeschnitten ist und sich eine aufwendige statistische Studie nicht lohnt.

Eignungstests: Mythen und Fakten

Um Eignungstests ranken sich nicht wenige Mythen. Einige davon habe ich in Tabelle 1.2 zusammengestellt und ihnen jeweils ein paar Eindrücke aus der Realität gegenübergestellt.

Eignungstests: Mythen	Eignungstests: Fakten
Bei Eignungstests gibt es eine »Mindestnote«.	Falsch. Die Bewerber mit der höchsten Punktzahl sind im Vorteil. Bei Persönlichkeitstests gibt es <i>nie</i> eine Mindestnote.
Eine schlechte Bewertung in einem Fähigkeitstest bedeutet, dass man dumm ist.	Nein. Eine schlechte Bewertung in einem Fähigkeitstest bedeutet lediglich, dass Sie in diesem bestimmten Test nicht gut abgeschnitten haben. Vielleicht fällt es Ihnen einfach schwerer, im Bereich der Fähigkeit, die der Test misst, komplexe Probleme zu bearbeiten.
Tests sind unfair.	Falsch. Wenn sie gut gemacht sind und richtig eingesetzt werden, gehören Eignungstests zu den fairsten Auswahlinstrumenten.
Tests sind gespickt mit Fangfragen, bei denen man nur verlieren kann.	Nein, sind sie nicht. Gute Tests sind fair und messen genau.
Bei Persönlichkeitstests muss man den Testleitern sagen, was sie hören wollen.	Falsch. Sie müssen unbedingt die Wahrheit sagen. Wenn Sie aufgrund einer unehrlichen Selbstbeschreibung für eine Stelle ausgesucht werden, werden Sie dort nicht glücklich werden. Ihre Persönlichkeit und Ihre Stelle passen dann möglicherweise nicht gut zusammen.
Man kann einen Test »austricksen«.	Falsch. Fähigkeitstests kann man nicht austricksen – wenn Sie die Antwort nicht wissen, können Sie es nicht so aussehen lassen, als wüssten Sie sie. Bei einem Persönlichkeitstest ist es zwar möglich, sich anders darzustellen, aber ein guter Personalchef wird das im Feedbackgespräch herausfinden.
Ich bin nicht für Tests geeignet.	Sie sind wahrscheinlich besser als Sie denken. Sie können Ihre Leistung mit ein wenig Übung steigern.

Eignungstests für Dummies

Eignungstests: Mythen	Eignungstests: Fakten
Tests sind so angelegt, dass man nie fertig wird.	Nein, aber sie sind so gemacht, dass Sie unter Umständen an Ihre Grenzen stoßen. Die Personaldienstleister wollen sehen, wie <i>gut</i> Sie sein können, nicht wie schlecht.
Jeder kann einen Test zusammenstellen.	Vielleicht, aber solche Tests werden unter Umständen nicht viel bringen. Man braucht viel Fachwissen und Erfahrung und viele Jahre Entwicklungsarbeit, um gute Tests zusammenzustellen.
Für einen Test muss man lernen.	Nein, muss man nicht. Fähigkeitstests setzen kein Wissen voraus. Sie können sich anders vorbereiten. Persönlichkeitstests verlangen gar keine Vorbereitung.
Personalchefs verwenden Tests, um die Bewerber leiden zu sehen!	Ganz im Gegenteil! Personalchefs möchten, dass die Bewerber ihr Unternehmen in einem guten Licht sehen – schließlich möchten sie, dass einer oder mehrere der Bewerber dort arbeiten.

Tabelle 1.2: Mythen und Fakten rund um Eignungstests