

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einstellungstests bei Top-Unternehmen	4
Tests erfolgreich meistern	8
Erfahrungsberichte	15
Golden Rules	29
Kapitel 1: Intelligenztests	30
1.1 Mathematisches Verständnis	32
1.1.1 Exkurs Mathe-Basics	34
1.1.2 Textaufgaben	43
1.1.3 Interpretation von Grafiken und Tabellen	51
1.2 Sprachliches Verständnis	72
1.2.1 Textverständnis	73
1.2.2 Sprachanalogien	82
1.2.3 Andere Aufgabenarten	85
1.3 Logisches Verständnis	87
1.3.1 Logische Schlussfolgerungen	87
1.3.2 Zahlenreihen	93
1.3.3 Buchstabenreihen	96
1.3.4 Figurenfolgen	97
1.3.5 Dominoreihen	100
1.4 Übungstest	102
Kapitel 2: Andere Testarten	114
2.1 Räumliches Vorstellungsvermögen	115
2.2 Wissenstests	120
2.3 Persönlichkeitstests	130
2.4 Brainteaser	142
Lösungen	148
Über squeaker.net	151

Vorwort

Ob bei Daimler, Unilever oder JP Morgan – wer sich als Hochschulabsolvent bei einem Top-Unternehmen bewirbt, muss damit rechnen, dass er im Laufe des Bewerbungsprozesses einen standardisierten Test absolvieren muss. Dieses Buch soll Ihnen bei der gezielten und effizienten Vorbereitung auf solche Tests helfen.

Zum Thema Einstellungstests findet man in den Regalen der Buchhandlungen bereits umfangreiche Literatur. Diese Bücher umfassen zwar oft Hunderte von Übungsaufgaben, gehen aber kaum auf die Bedürfnisse von Nachwuchsführungskräften ein. Dabei haben junge Akademiker ganz andere Herausforderungen zu meistern als etwa angehende Auszubildende. Das Niveau der Aufgaben ist höher. Während Schulabgänger in Einstellungstests nachweisen müssen, dass sie einfache Aufgaben effizient erledigen können, testen die Top-Unternehmen bei Hochschulabsolventen vor allem das logisch-analytische Denkvermögen und die Problemlösungsfähigkeiten. Dieses Insider-Dossier legt den Fokus auf die Art von Aufgaben, die Hochschulabsolventen bei Top-Unternehmen tatsächlich erwarten.

Auf der Grundlage einer umfangreichen Recherche bei Unternehmen, professionellen Testanbietern und nicht zuletzt den Mitgliedern der Karriere-Community squeaker.net haben wir in diesem Insider-Dossier die häufigsten Aufgabentypen zusammengestellt. Nutzen Sie die umfangreichen Trainingsmöglichkeiten anhand von über 100 Aufgaben, die alle in ähnlicher Form in Tests bei den führenden Unternehmen gestellt worden sind – und sichern Sie sich so mit Ihrem Insider-Wissen den vielleicht entscheidenden Vorsprung vor Ihren Mitbewerbern.

Michael Hoi, Stefan Menden, Jonas Seyffert

Einstellungstests bei Top-Unternehmen

Bevor es gleich mit der Testvorbereitung losgeht, wollen wir Ihnen zunächst einen kurzen Überblick über das Thema geben. Denn Test ist nicht gleich Test: Inhalte, Abläufe und Konsequenzen variieren zum Teil erheblich.

Was wird getestet?

Um sich auf einen Test effizient vorbereiten zu können, muss man als Bewerber natürlich wissen, was einen dort erwartet. Das herauszufinden ist jedoch nicht immer ganz einfach. Schon der Sprachgebrauch ist überaus verwirrend, wenn es darum geht, Tests zu benennen, mit denen Fähigkeiten und Kenntnisse überprüft werden sollen. Bezeichnungen wie Intelligenztest, Logiktest, Verständnistest, Problemlösungstest, Fähigkeitstest oder Leistungstest werden häufig synonym verwendet, ohne dass klar ist, was genau eigentlich Bestandteil dieser Testverfahren ist.

Auch ein Blick in die reichlich vorhandene Literatur zum Thema Einstellungstests hilft nur bedingt weiter. Denn die vorhandenen Bücher warten zwar mit einer wahren Armada von Aufgabentypen auf, berücksichtigen aber nicht, dass die Anforderungen an Schulabgänger und Hochschulabsolventen grundverschieden sind. Rechtschreib-, Gedächtnis- und Konzentrationstests mögen für angehende Auszubildende relevant sein, für junge Akademiker sind sie es normalerweise nicht. Wenn Sie von der Uni kommen, setzt Ihr zukünftiger Arbeitgeber schlichtweg voraus, dass Sie die neue deutsche Rechtschreibung beherrschen und in der Lage sind, einfache Aufgaben effizient zu erledigen. Überprüfen wird er das in aller Regel nicht.

Viel wichtiger ist es den Top-Unternehmen, das **logisch-analytische Denkvermögen und die Problemlösungsfähigkeiten** ihrer Bewerber zu testen. Im Englischen heißen solche Tests zumeist »reasoning tests«, auf Deutsch gibt es dagegen keine einheitlich verwendete Bezeichnung. Wir sprechen im Folgenden von Intelligenztests. Dieser Begriff wird zwar von den Unternehmen gemieden, ist aber durchaus angemessen, da die Aufgaben darauf abzielen, die kognitiven Kompetenzen eines Bewerbers zu überprüfen. **Intelligenztests** sind für Hochschulabsolventen die mit Abstand am häufigsten vorkommenden Testverfahren bei Top-Unternehmen. Daher bildet das Thema Intelligenztests auch den Kern dieses Buches und wird in Kapitel 1 ausführlich besprochen.

Das heißt jedoch ausdrücklich nicht, dass andere Aufgabentypen grundsätzlich nicht drankommen können und etwa eine gute Allgemeinbildung für die Arbeitgeber keine Rolle spielt. Sie wird zwar nur selten in einem standardisierten Test abgefragt, trotzdem fällt es negativ auf, wenn Ihnen bei einem Vorstellungsgespräch der Name des Bundeswirtschaftsministers nicht einfällt.

Top-Unternehmen überprüfen außerdem häufig nicht nur Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber, sondern auch deren Persönlichkeitsmerkmale. Persönlichkeitstests sollen helfen, Charakterzüge zu skizzieren und dem potenziellen Arbeitgeber vermitteln, wie es zum Beispiel um das Selbstbewusstsein und den Ehrgeiz eines Kandidaten bestellt ist. Das Wichtigste zum Thema Persönlichkeitstests und zu weiteren relevanten Testarten finden Sie in Kapitel 2 dieses Buches.

Welche Unternehmen verwenden Tests?

Da Unternehmen beim Thema Tests in der Regel nicht sehr auskunftsfreudig sind, gibt es keine repräsentativen Erhebungen darüber, wie viele und welche Arbeitgeber genau Einstellungstests verwenden. Doch schon ein Blick in die Diskussionsforen bei squeaker.net zeigt, dass sich Bewerber sehr häufig Tests unterziehen müssen, egal ob bei Unternehmensberatungen (u. a. McKinsey, Oliver Wyman, Arthur D. Little), bei Investmentbanken (u. a. UBS, Merrill Lynch, Rothschild), in der Konsumgüterindustrie (u. a. Unilever, Procter & Gamble, Henkel, Beiersdorf) oder in der Automobilbranche (u. a. Daimler). Während sich mittelständische Arbeitgeber noch eher auf die Eindrücke aus dem Vorstellungsgespräch verlassen, setzen vor allem die großen Beratungen, Banken und Konzerne auf standardisierte Testverfahren. Das gilt ganz besonders bei amerikanischen geprägten Unternehmen, denn dort haben Tests generell einen höheren Stellenwert bei der Personalauswahl.

Wann und wie wird getestet?

Tests können in verschiedenen Stadien des Bewerbungsprozesses drankommen. Wer sich zum Beispiel bei Daimler oder Unilever bewirbt, muss gleich nach der Vorauswahl der Bewerbungen einen Test absolvieren. Interviews und Assessment Center finden erst später statt. Es ist aber genauso möglich, dass erst während des Assessment Centers oder nach einem ersten Gespräch getestet wird.

Wenn ein Test schon vor der persönlichen Kontaktaufnahme stattfindet, wird er oft online durchgeführt. Der Bewerber erhält dann per Mail über einen passwortgeschützten Link Zugang zu dem Test. Auch Tests,

die vor Ort im Unternehmen durchgeführt werden, finden meistens am Computer statt.

Welche Konsequenzen hat das Testergebnis?

Welche Bedeutung ein Testergebnis hat, hängt stark davon ab, wann der Test stattfindet. Online-Tests, die ohne vorherigen persönlichen Kontakt von zu Hause aus abgelegt werden, haben in der Regel eine starke Filterfunktion: Wer schlecht abschneidet ist aus dem Rennen, wer den Test besteht kommt in die nächste Runde. Der potenzielle Arbeitgeber kann das Testergebnis aber auch verwenden, um später im Interview gezielt Stärken und Schwächen abzufragen. Wird ein Test erst im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs oder Assessment Centers absolviert, sieht es dagegen ein bisschen anders aus. In diesem Fall hat der potenzielle Arbeitgeber neben dem Testergebnis noch viele weitere Eindrücke von einem Kandidaten gewonnen, so dass sich die Bedeutung des Tests relativiert. Wer im Test überzeugt, hat wenig davon, wenn er sonst eine schlechte Figur abgibt. Umgekehrt kann ein unterdurchschnittliches Testresultat möglicherweise dadurch wettgemacht werden, dass man durch andere Qualitäten hervorsteicht. Allerdings kann auch der Test vor Ort ein K.O.-Kriterium sein, so zum Beispiel bei Procter & Gamble.

squeaker.net-Tipp

»Die Einladung zu einem Test ist immer ein positives Signal, auch wenn sie ganz am Anfang des Bewerbungsprozesses ausgesprochen wird und es »nur« um einen Online-Test geht. Denn in jedem Fall hat es vorher eine Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen gegeben. Wenn Sie von einem Unternehmen dazu aufgefordert werden, einen Test zu absolvieren, dann bedeutet das immerhin, dass Sie die erforderlichen Grundvoraussetzungen mitbringen!«