

Tests bei beruflichen Entscheidungen – Möglichkeiten und Grenzen – Positionen des dvb

Testangebote für berufsbezogene Entscheidungen boomen: Jugendliche wie Erwachsene werden eingeladen, sich testen zu lassen oder sich selbst zu testen: Unter Namen wie „Kompetenz-Check“, „Potenzial-Analyse“ „self-assessment-Verfahren“ oder ähnlichen Bezeichnungen werden Tests angeboten, die ihren NutzerInnen mehr Sicherheit beim Planen der eigenen Zukunft versprechen. Der Wert solcher Angebote hängt jedoch ganz entscheidend von ihrer

Qualität ab – und die ist sehr unterschiedlich!

Es lohnt sich also genauer hinzuschauen, bevor man sich auf möglicherweise nutzlose, unter Umständen sogar irreführende und/oder teure Testverfahren einlässt oder die Teilnahme anderen empfiehlt.

Der dvb hat wichtiges Basiswissen zusammengestellt, um leichter zu beurteilen, ob ein Testangebot seriös ist und wie Test-Ergebnisse zu nutzen sind.

Was ist ein Test?

Ein psychologischer Test ist ein wissenschaftlich entwickeltes und gesichertes Standardverfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen und Fähigkeiten einer Person. Ziel eines Tests ist es zu beschreiben, in welchem Ausmaß eine Person

über eine bestimmte Fähigkeit verfügt oder ein bestimmtes persönliches Merkmal aufweist.

Die Testaufgaben werden entweder mit Papier und Stift bearbeitet oder zunehmend am Computer.

Welche Arten von Tests gibt es?

Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Tests: Leistungstests und Persönlichkeitstests.

In **Leistungstests** müssen in einem genau begrenzten Zeitrahmen eine bestimmte Anzahl von Aufgaben in unterschiedlichen Bereichen gelöst werden. Es gibt objektiv richtige und falsche Antworten.

Die individuellen Testergebnisse werden mit den Ergebnissen einer Vergleichsgruppe verglichen, also beispielsweise mit einer Personengruppe im gleichen Alter und mit gleichem Bildungsniveau. Vor dem Hintergrund dieser „Normalverteilung“ wird das einzelne Testergebnis bestimmt.

Intelligenztests beispielsweise sind solche Leistungstests. Sie erfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Merkmale im Denken. Sie messen Fähigkeiten im sprachlichen Bereich, Fähigkeiten im Umgang mit Zahlen, Rechenoperationen und Zahlensystemen, Fähigkeiten im Erkennen von Flächen, dreidimensionalen Objekten oder logischen Zusammenhängen verschiedener Zeichenfolgen. Sie ermitteln die individuelle Fähigkeit einer Person, logische Schluss-

folgerungen zu ziehen – auf der Basis der durchschnittlichen Werte der Vergleichsgruppe. Dabei wird in bestimmten Tests auch das vorhandene Wissen mit einbezogen. Daneben werden unter

Umständen auch die Merkfähigkeit, Beobachtungsgabe und andere Fähigkeiten getestet.

Auch **Eignungstests** – etwa zur Auswahl von BewerberInnen für Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze oder zur Auswahl von Studierenden für ein Fach – gehören zu den Leistungstests. Ihre Fragen(-bereiche) sind ausgewählt im Hinblick darauf, in welchen Fähigkeiten ein bestimmter Ausprägungsgrad für bestimmte Tätigkeiten als erforderlich gilt.

Persönlichkeitstests beschreiben die Persönlichkeit eines Menschen nach vorgege-

benen Kriterien. Um diese ansatzweise zu erfassen, werden bei dieser Art von Tests Methoden eingesetzt, mit denen sich bestimmte persönliche Eigenschaften oder auch das Temperament von Menschen messen lassen. Dazu dienen Fragen, deren Beantwortung Rückschlüsse auf die jeweiligen Persönlichkeitszüge, Interessen oder die Motivation einer Person erlauben.

Interessentests sind standardisierte Selbsterkundungsverfahren; sie gehören damit auch zu den Persönlichkeits-tests. Sie erfassen nach vorgegebenen Regeln, beispielsweise sortiert nach Tätigkeits- oder Berufsfeldern, welche Interessen eine Person in welchem Ausmaß zu einem bestimmten Zeitpunkt besitzt. Auf dieser Basis können Aussagen über die Neigungen einer Person im Hinblick auf bestimmte berufliche Tätigkeiten oder Ausbildungs- oder Studiengänge gemacht werden.

Woran erkennt man gute Tests?

Ein wirklich aussagefähiger psychologischer Tests muss bestimmten Gütekriterien entsprechen: Er muss wissenschaftlich entwickelt sein, er sollte an einer möglichst großen Gruppe von Testpersonen ausprobiert worden sein und er sollte zumindest auf feststehende Qualitätsmerkmale hin überprüft worden sein.

Wissenschaftliche Tests dürfen nur von dafür ausgebildeten Personen angewandt werden, in der Regel von PsychologInnen oder speziell dafür qualifizierten BeraterInnen.

Beim Durchführen eines Tests müssen bestimmte Bedingungen eingehalten werden. Ein Test muss, um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, immer nach denselben Standards absolviert werden. Auch muss er mit Fachkenntnis nach gegebenen Standards ausgewertet werden. Wichtig ist, dass ein individuelles persönliches Auswertungsgespräch angeboten wird, in dessen Verlauf die Testergebnisse beraterisch vermittelt werden, eine Einordnung der Testergebnisse in die Überlegungen des-

Einzelnen und das Entwickeln von Schlussfolgerungen für die eigenen Entscheidungen ermöglicht werden und damit die Eigenverantwortung gestärkt wird.

Gute Tests müssen also von Fachpersonal angeboten werden, sorgfältig überprüft worden sein und sie müssen einen gewissen Umfang haben, um zuverlässige Aussagen treffen zu können.

Zunehmend werden nun Tests im Internet angeboten. Manche von ihnen sind seriös, andere haben kaum irgendeinen Erkenntniswert. Manche Tests sind nichts als Bauernfängerei – entweder um Gebühren einzutreiben oder zur Kundenwerbung, das heißt: für die Mitteilung des Ergebnisses muss die eigene Anschrift preisgegeben werden. Besonders bei Online-Tests heißt es daher aufpassen: Manche Anbieter verstecken die Kosten für den Test im Kleingedruckten. Bevor man also durch einen schnellen Klick die „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ (AGB) akzeptiert, sollte man sich diese genau ansehen. Besonders ärgerlich wird das, wenn diese kosten-

pflichtigen „Berufswahl-Tests“ reine Mogelpackungen sind und inhaltlich nicht halten, was sie versprechen. Zudem sollte jedem Testteilnehmenden bewusst sein, dass mit den Antworten und Angaben sehr viele persönliche Daten gesammelt werden – Transparenz über den Umgang damit, die Information über den geschützten Verbleib bzw. die Löschung gehören zu den Leistungen seriöser Testanbieter.

Es empfiehlt sich, im Internet angebotene Tests genau zu prüfen. Wenn nicht ersicht-

lich ist, welche fachlich ausgewiesene Institution die Tests erstellt hat, wenn der angebotene Test eher kurz ausfällt, wenn im Test selbst in einer Frage zwei verschiedene Dinge angesprochen werden (z.B.: „Ich bin oft unruhig und grüblerisch“), dann sind dies Anzeichen für fehlende Qualität und für einen Mangel an Seriosität. Solche Tests verdienen es nicht ernst genommen zu werden, von ihnen ist dringend abzuraten.

Wie können Tests bei einer berufsbezogenen Entscheidung weiterhelfen?

So wünschenswert es auch sein mag, Tests können die eigene Entscheidung nicht ersetzen: Es bleibt die Qual der Wahl! Allerdings können Testergebnisse wertvolle Hinweise geben, um sich selbst, die eigenen Vorlieben und Interessen, aber vielleicht auch die bisherige Einschätzung eigener Stärken und Schwächen nüchtern zu überdenken. In bestimmten Fällen können sie dazu anregen, eigenen Fehleinschätzungen vorzubeugen, bevor man sich im „Ernstfall“ übernimmt oder sich laufend unterfordert sieht.

Nicht zu vergessen: Das Testergebnis ist eine Momentaufnahme; es ist das punktuelle Ergebnis an einem bestimmten Tag unter bestimmten günstigen oder ungünstigen Rahmenbedingungen.

Die Einschätzung der eigenen Persönlichkeit und/oder der eigenen Leistungspotenziale sollte sich daher *auf keinen Fall* allein auf Testergebnisse stützen! Für eine belastbare Entscheidung ist es hilfreich, weitere wichtige Erkenntnisquellen laufend selbstkritisch zu nutzen und mit heranzuziehen, beispielsweise:

- Mein Umgang mit Aufgaben, mit fachlichen oder mit eher privaten Herausforderungen, besonderen Aufträgen (Was macht mir wirklich Spaß? Was ist daran so attraktiv für mich? Wann lässt mich eine Aufgabe nicht mehr los? Womit beschäftige ich mich gerne und ausführ-

lich? Wann kapituliere oder resigniere ich? Warum? Wann bin ich gelangweilt, so dass ich mich nicht mehr engagiere? Wofür wende ich regelmäßig relativ viel Zeit auf? Wofür setze ich mich richtig

ein? Wann und wo strenge ich mich sogar gerne an? Wobei habe ich richtig gute Erfolgserlebnisse und woran liegt das?)

- Reaktionen und Einschätzungen meiner Mitmenschen (Freunde, Freundinnen, Geschwister, Eltern, KollegInnen, LehrerInnen, fremde Personen usw.) zu meinem persönlichen Verhalten, zu meinen gezeigten (Fehl-) Leistungen, zu meinen Vorlieben und Abneigungen
- Gespräche mit vertrauten Personen meiner Umgebung über ihre ehrliche Meinung zu meinen Stärken und Schwächen, zu meiner Einsatzbereitschaft und beispielsweise meinem Durchhaltevermögen
- Professionelles Klären meiner berufsbezogenen Motive und meines Kompetenzprofils durch vertrauensvolle Gespräche mit einer oder einem Bildungs-/Berufsberater oder -beraterin.

Möglicherweise entsteht durch nüchterne Selbstbeobachtungen und faire Fremdeinschätzungen jetzt ein anderes und genaueres Bild als es die Testergebnisse zunächst signalisierten. Möglicherweise werden ein-

