

- valide und objektiv
- zuverlässig
- sofort durchführbar
- inklusive Auswertungsbogen
- enorme Zeit & Kostenersparnis
- immer aktuell & berufsnah

Kompetenz Test: Fähigkeit zur Motivation

**ZUVERLÄSSIGES TESTVERFAHREN ZUR
ERMITTLUNG VON KOMPETENZEN**

Daten des Testteilnehmers

Vor- und Nachname:

Adresse:

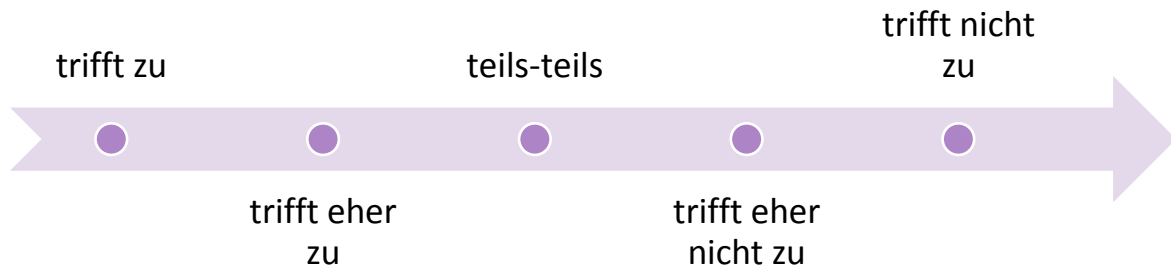
E-Mail-Adresse:

Telefonnummer:

10 Statements

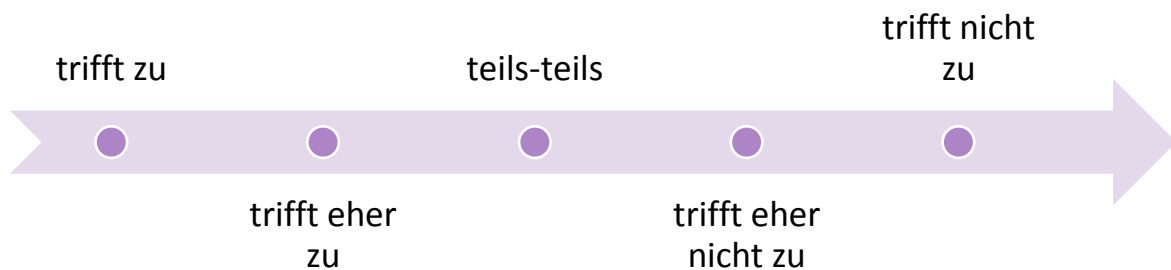
STATEMENT 1:

Wenn ich ein bestimmtes Ziel vor Augen habe, frage ich mich immer zuerst, wie ich dieses Ziel mit den Wünschen und Vorstellungen meiner Mitarbeiter vereinbaren kann.



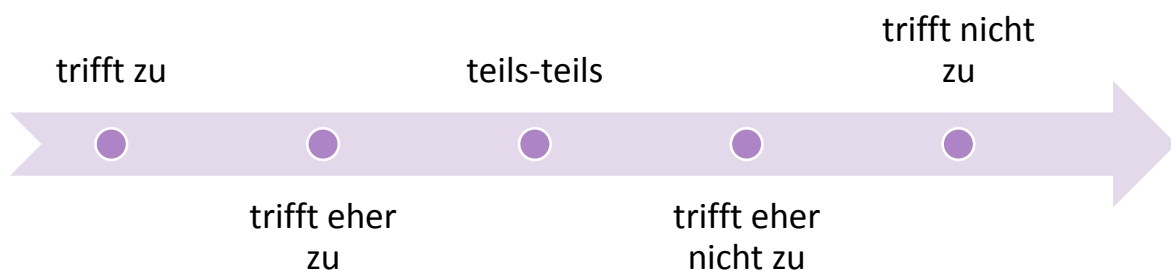
STATEMENT 2:

Ich bleibe meiner Linie treu und lege Wert auf Ergebnisse.



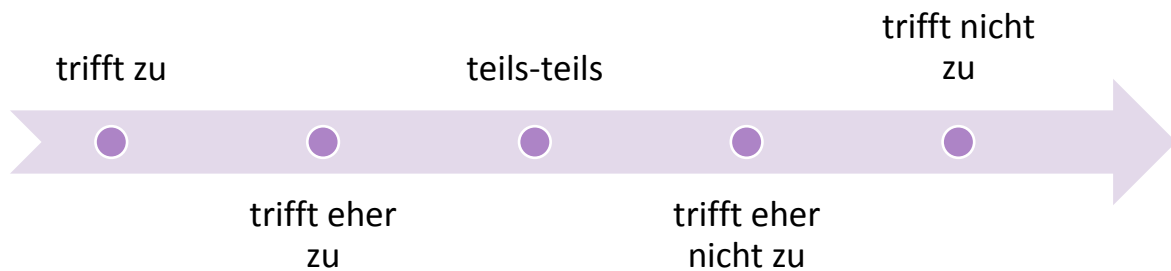
STATEMENT 3:

Ich gebe meinen Mitarbeitern genaue Vorgaben, was sie tun müssen, damit wir unsere Ziele auch erreichen.



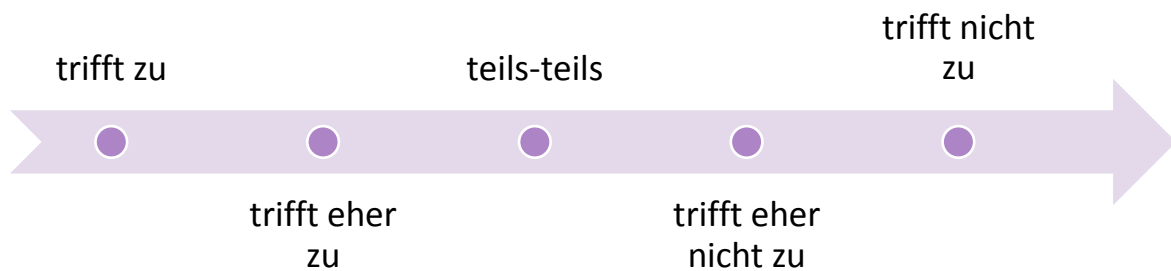
STATEMENT 4:

Die privaten Belange meiner Mitarbeiter interessieren mich nicht.



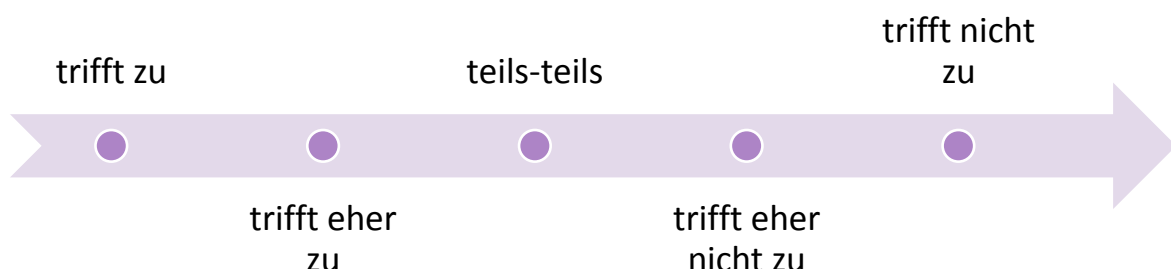
STATEMENT 5:

Wenn ein Mitarbeiter gute Leistungen zeigt, gehe ich bei ihm vorbei, klopfe ihm auf die Schulter und sage ihm, das habe er gut gemacht.



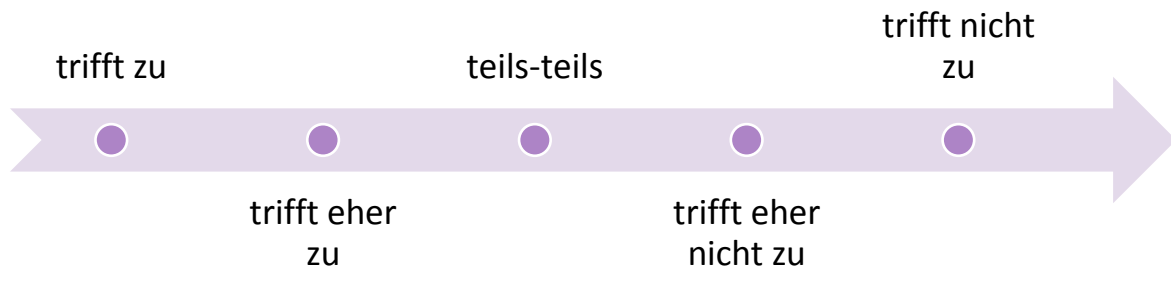
STATEMENT 6:

Ich nehme mir des Öfteren die Zeit, mit meinen Mitarbeitern zu reden. Dabei höre ich interessiert zu und bringe auch meine Bewunderung zum Ausdruck, wenn es angebracht ist.



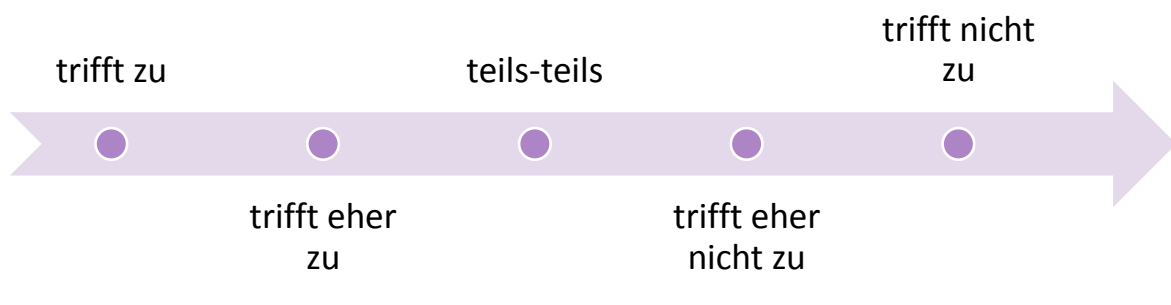
STATEMENT 7:

Ich zeige meinen Mitarbeitern gerne meine Dankbarkeit, vor allem den fleißigen Bienen, die sehen, wo es fehlt, die ungefragt und selbstverständlich ihre Arbeiten verrichten.



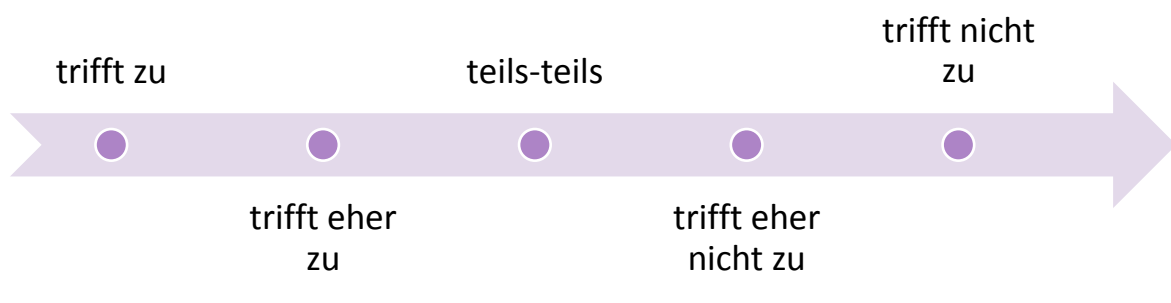
STATEMENT 8:

Gelegentlich revanchiere ich mich bei einem herausragenden Mitarbeiter durch einen zusätzlichen freien Tag oder einen Gutschein für ein Restaurant.



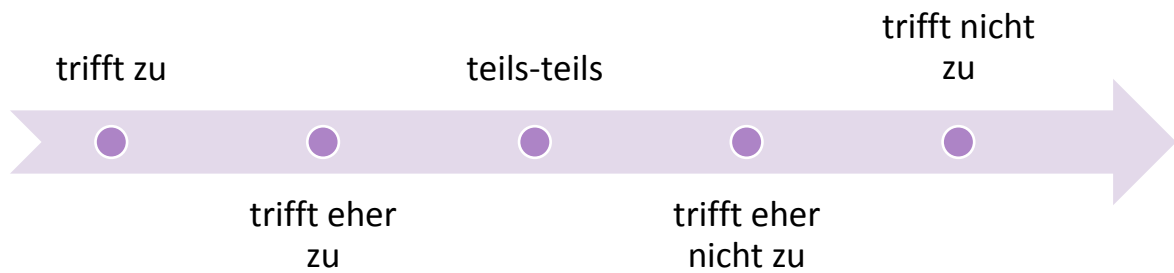
STATEMENT 9:

Mit klaren Regeln, die auch klare Verbote enthalten müssen, zeige ich meinen Mitarbeitern, wo es lang geht.



STATEMENT 10:

Fehler können passieren. Mir ist es wichtig, dass meine Mitarbeiter daraus lernen.



Testauswertung für das Unternehmen / Behörde

Das Statement

Das bedeutet die Antwort

Wenn ich ein bestimmtes Ziel vor Augen habe, frage ich mich immer zuerst, wie ich dieses Ziel mit den Wünschen und Vorstellungen meiner Mitarbeiter vereinbaren kann.

Der Bewerber ist in der Lage, das große Ganze im Auge zu behalten und gemeinsame Wege zu suchen, um seine Mitarbeiter zu motivieren.

Ich bleibe meiner Linie treu und lege Wert auf Ergebnisse.

Ein klarer Standpunkt des Vorgesetzten zeigt Mitarbeitern, wo sie dran sind. Zuverlässigkeit motiviert.

Ich gebe meinen Mitarbeitern genaue Vorgaben, was sie tun müssen, damit wir unsere Ziele auch erreichen.

So wird der Mitarbeiter in seinem Handlungsspielraum stark eingeschränkt, was sich negativ auf die Motivation auswirken kann.

Die privaten Belange meiner Mitarbeiter interessieren mich nicht.

Hier zeigt der Vorgesetzte wenig Interesse an einem Lebensbereich eines Mitarbeiters, der sehr stark die Leistung beeinflussen kann.

Wenn ein Mitarbeiter gute Leistungen zeigt, gehe ich bei ihm vorbei, klopfе ihm auf die Schulter und sage ihm, das habe er gut gemacht.

Mitarbeiter wollen sich nicht als kleines Rädchen im Getriebe fühlen. Schulterklopfen im Vorbeigehen ist kein probates Mittel, um seine Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen. Ein ehrliches lobendes Wort wäre indes die bessere Variante.

Ich nehme mir des Öfteren die Zeit, mit meinen Mitarbeitern zu reden. Dabei höre ich interessiert zu und bringe auch meine Bewunderung zum Ausdruck, wenn es angebracht ist.

Nichts motiviert Mitarbeiter mehr als die Bewunderung und das Interesse eines Vorgesetzten. Dabei ist es wichtig, dass das Interesse echt und die Bewunderung nicht geheuchelt ist.

Ich zeige meinen Mitarbeitern gerne meine Dankbarkeit, vor allem den fleißigen Bienchen, die sehen, wo es fehlt, die ungefragt und selbstverständlich ihre Arbeiten verrichten.

Menschen, die gerne helfen, sollen nicht das Gefühl haben, ausgenutzt zu werden. Durch seine Dankbarkeit zeigt ein Vorgesetzter, dass er sehr wohl die Arbeit wahrnimmt und wertschätzt.

Gelegentlich revanchiere ich mich bei einem herausragenden Mitarbeiter durch einen zusätzlichen freien Tag oder einen Gutschein für ein Restaurant.

Dankbarkeit zu zeigen motiviert, aber die Wertschätzung in Form einer unerwarteten Belohnung zu spüren, motiviert für die nächste Höchstleistung.

Mit klaren Regeln, die auch klare Verbote enthalten müssen, zeige ich meinen Mitarbeitern, wo es lang geht.

Negative Formulierungen demotivieren auf ganzer Linie, obgleich ein grundlegendes Regelwerk auch nötige Orientierung bietet.

Fehler können passieren. Mir ist es wichtig, dass meine Mitarbeiter daraus lernen.

Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, auch mal einen Fehler machen zu dürfen, ohne sich gleich als totaler Versager zu fühlen.

Impressum:



einstellungstest
_____de

Valide und objektive online Testsysteme für Unternehmen und Behörden

Ansprechpartner:

Herr Bekar

bekar@einstellungstest.de

www.einstellungstest.de

Peter-Weiss Str.7

28201 Bremen