

MARKON Leistungen

Alle unentbehrlichen Fragestellungen aus Mitarbeiterbefragungen der letzten zwanzig Jahre hat MARKON in eine Statementliste - das MARKON Kompendium - zusammengetragen. Es besteht aus rund **440 Fragen im Fragebogen-Original-Wortlaut**, geordnet nach **7 Themengruppen**. Im Fokus einer Mitarbeiterbefragung können verschiedene dieser Themenfelder stehen. Welche für Sie relevant sind, hängt von Ihren Zielen und der gegebenen Situation ab.

-  **Mitarbeiter-Grundhaltungen und Unternehmensimages**
-  **Arbeitsbedingungen und Klimafaktoren**
-  **Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen**
-  **Einkommen und Sozialleistungen**
-  **Betriebliche Information und Kommunikation**
-  **Betriebliche Zusammenarbeit mit Kollegen, Abteilungen und Vorgesetzten**
-  **Führung: Führungsstil, Führungsverhalten**

Rund 80% der Statements/Fragen eines Fragebogens sind weitgehend branchen- und unternehmensneutrale „Pflichtfragen“ und unentbehrlich zum Beleuchten aller wichtigen Facetten des Unternehmens. Nur ca. 20 % eines Fragebogens sind firmenspezielle Fragestellungen.

Warum das Rad zweimal erfinden ?

Sobald die generellen Befragungsziele festliegen, ist dieses Kompendium in der ersten Phase der Fragebogenentwicklung (oder Komplettierung) eine hilfreiche, zeitsparende Checkliste und ein äußerst nützlicher Ideenkatalog. Das Kompendium ist ein Nachschlagewerk für die Erstellung Ihres Fragebogens.

DAS MARKON FRAGEN-KOMPENDIUM für die Fragebogen-Entwicklung: enthält 440 mögliche Fragen an Mitarbeiter (hier 55 Beispiele)		
Themen-Gruppe	Inhaltsbeschreibung der Fragestellung*	
MA-Grundhaltungen: Firmen-Images/-Ansehen, Unternehmens-Profil 11 von 95 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit Erfolgreiche Unternehmensführung durch die Geschäftsleitung Umweltfreundliches Verhalten des Unternehmens Qualität der Produkte und Leistungen des Unternehmens Kundenfreundlichkeit des Unternehmens Man kann in der Firma offen + ehrlich seine Meinung sagen Persönliche Verbundenheit mit dem Unternehmen Mitarbeiter würden auch heute wieder zu ihrer Firma gehen Die wichtigsten MA-Gründe, heute wieder zur Firma zu gehen Wichtigkeit der Befragung für diese Mitarbeiter 25 Merkmale Unternehmens-Profil (sympathisch → unsympathisch)	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung AV - gestützt Ser Skalierung
Aufgaben, äußere Arbeitsbedingungen 10 von 139 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Die Arbeit in der Firma gefällt Möglichkeiten, Wissen und Können einzusetzen Handlungsspielraum, Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit Möglichkeit zur Freude an der Arbeit Die eigene Arbeit als Beitrag zum Erfolg des Unternehmens Eigeninitiativen zur Verbesserung der Arbeit Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung Zufriedenheit mit den äußeren Bedingungen am Arbeitsplatz Was bei der Arbeit stört Änderungswünsche zum Arbeitsplatz	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung AV - gestützt AV - gestützt
Bezahlung, Sozialleistungen und soziale Sicherheit 5 von 11 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Leistungsgerechte Bezahlung Sozialleistungen des Unternehmens Sicherheit des Arbeitsplatzes Gewährleistung der Zukunftssicherheit durch die U-Leitung Wichtigkeit/Stellenwert der Sozialleistungen/-Einrichtungen	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung AV - gestützt
Weiterbildung, Karriere, Aufstiegsmöglichkeiten 4 von 41 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen Interesse an Weiterbildungsmöglichkeiten Weiterbildungsangebote des Unternehmens Nutzung der Weiterbildungsangebote im Unternehmen	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung
Innerbetriebliche Information und Kommunikation 7 von 83 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Mitarbeiter-Informationsgrad zum Gesamtunternehmen Mitarbeiter-Informationsgrad zum Arbeitsbereich/Arbeitsplatz Informationsbereitschaft des Vorgesetzten Informationsquellen der Mitarbeiter Informationswünsche der Mitarbeiter an den Vorgesetzten Informationswünsche zum Unternehmen Informationswünsche zum Arbeitsbereich/Arbeitsplatz	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung AV - gestützt AV - gestützt AV - gestützt AV - gestützt
Innerbetriebliche Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen, anderen Abteilungen/OE* 7 von 40 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Zusammenarbeit mit dem direkten Vorgesetzten Zusammenarbeit mit den Kollegen in der Abteilung Zusammenarbeit mit den Kollegen anderer Abteilungen Zusammenarbeit mit dem Außendienst Betriebsklima innerhalb des Arbeitsbereiches Aufgaben-Koordination innerhalb der Abteilung Aufgaben-Koordination mit anderen Abteilungen	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung
Führung: Führungsstil, Führungsverhalten 11 von 32 Beispielen aus dem MARKON Kompendium	Einsatzbereitschaft des Vorgesetzten für seine Mitarbeiter Bereitschaft des Vorgesetzten, bei guten Leistungen zu loben Motivationsfähigkeit des Vorgesetzten Chef berücksichtigt MA-Meinung bei wichtigen Entscheidungen Informationsverhalten des Vorgesetzten Chef vertritt MA-Kritik, MA kann mit ihm über sein Verhalten reden Gerechte Beurteilung der Mitarbeiter durch den Vorgesetzten Chef überträgt Verantwortung und Entscheidungsfreiheit Hilfe durch den Vorgesetzten bei Arbeitsproblemen Die Geschäftsleitung berücksichtigt die Mitarbeiter-Interessen Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter zur Zusammenarbeit	Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung Ser Skalierung

*Original-Wortlaut der Fragestellung siehe Fragebogen-Muster
 Ser Skalierung = die Aussage trifft zu: (1) voll + ganz (2) weitgehend (3) teils, teils (4) kaum (5) überhaupt nicht und (6) weiß ich nicht
 AV - gestützt = Antwort-Vorgaben (1/3 der Vorgaben ist zu präferieren) + jeweils zusätzlich freie Antwortmöglichkeiten - Chef = direkter Vorgesetzter

Das Fragebogen Kompendium