

# MARKON Leistungen

Nach dem Vorliegen der Befragungsergebnisse (Tabellenband, Untersuchungsbericht, Regressionsanalysen etc.) ist das Erstellen einer Prioritätenliste der Schwachstellen (Ranking des Handlungsbedarfs im Unternehmen) die entscheidende Arbeitsphase. Hier müssen im ersten Schritt zunächst die Gesamtergebnisse (Unternehmens-Durchschnittswerte) mit den Daten der MARKON MESSLATTE verglichen und gewichtet werden. Im zweiten Schritt werden die Gesamtergebnisse des Unternehmens (Durchschnittswerte) mit den Filter-Ergebnissen (Altersgruppen, Abteilungen, Personalverantwortung etc.) verglichen und gewichtet, um in den verschiedenen Personal- und Unternehmensbereichen die über- oder unterdurchschnittlichen Abweichungen vom Unternehmensdurchschnitt zu erkennen, und um Handlungsbedarf gezielt definieren und qualifizieren zu können.

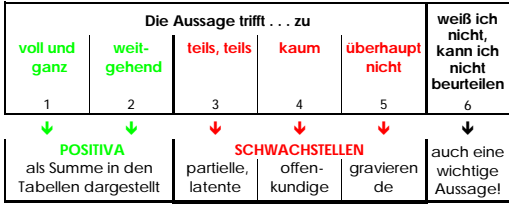
**Prioritätenliste der Schwachstellen  
im MESSLATTE-Vergleich  
Wo ist Handlungsbedarf im Unternehmen?**  
Leseprobe (Auszug) für den Befragungsbereich  
'Führung: Führungsverhalten – Führungsstil'

STATEMENTS	FirmaX im Messlatte-Vergleich							
	FirmaX gesamt %	Messlatte Ergebnis %	im Vergleich zur Messlatte			Alarm- stufen		
Die folgenden Aussagen sind voll und ganz plus weitgehend zutreffend			+	Ø	-	1	2	3
09 Mein Chef bespricht mit mir Aufgaben und Ziele der gemeinsamen Arbeit	48	59			☹	☒	☒	☒
10 Mein Chef überträgt mir selbständige Arbeiten und Entscheidungsbefugnisse	62	70			☹	☒	☒	☒
11 Mein Chef berücksichtigt meine Meinung bei wichtigen Entscheidungen	44	49	☺			☒	☒	☒
12 Über wichtige Dinge meiner Arbeit fühle ich mich vom Chef ausreichend informiert	48	62			☹	☒	☒	☒
13 Wenn ich einmal Schwierigkeiten bei der Arbeit habe, hilft mir mein Chef	50	65			☹	☒	☒	☒
14 Gute Leistungen erkennt mein Chef lobend an	51	51	☺			☒	☒	☒
15 Ich fühle mich von meinem Chef gerecht beurteilt	55	61			☹	☒	☒	☒
16 Das Verhalten meines Chefs motiviert mich und beeinflusst meine Einsatzbereitschaft	40	58			☹	☒	☒	☒
18 Mein Chef setzt sich für mich ein, wenn ich mit einem Anliegen zu ihm komme	53	64			☹	☒	☒	☒
19 Mein Chef akzeptiert die Kritik seiner Mitarbeiter an seinem Führungsverhalten	20	47			☹	☒	☒	☒
34 Die Geschäftsführung gewährleistet auch für die Zukunft Erfolg und Sicherheit	10	69			☹	☒	☒	☒

**Informationsverhalten des direkten Vorgesetzten**

STATEMENTS	FirmaX im Messlatte-Vergleich							
	FirmaX gesamt %	Messlatte Ergebnis %	im Vergleich zur Messlatte			Alarm- stufen		
42 Über welche Dinge Ihres Arbeitsbereiches möchten Sie von Ihrem direkten Vorgesetzten mehr wissen, besser informiert sein?			+	Ø	-	1	2	3
01 Ich habe keine Wünsche, bin zufrieden	25	31			☹	☒		
02 über Änderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen	39	45			☹	☒		
03 über Änderungen meiner Aufgaben in der Abteilung	23	30			☹	☒		
04 über organisatorische Änderungen in der Abteilung	39	44	☺			☒		
05 über Resultate meiner Arbeit	37	41	☺			☒	☒	

**Welche Mitarbeiter-Aussagen signalisieren Schwachstellen?**



auch  
"Teils-Teils-Nennungen"  
signalisieren im Rahmen einer  
Schwachstellen-Analyse  
unzureichende Zustände!

**FAUSTREGEL:**  
Schwachstellen müssen immer dann vermutet werden, wenn sich zu einem Statement nicht mindestens die Hälfte aller Mitarbeiter positiv\* äußert!

\* die Summe aus 'trifft voll und ganz zu' und 'trifft weitgehend zu'

## Prioritätenliste der Schwachstellen