

Trigon Entwicklungsberatung

Die Trigon Themendimensionen einer veränderungswirksamen Mitarbeiterbefragung

Unser Item-Pool ist nach den folgenden Dimensionen geordnet. Je nach Anforderungen des konkreten Projekts stellen wir auf dieser Basis einen Fragebogen mit 40 – 60 Fragen zusammen.

MIKRO - PERSPEKTIVE	1	Äußere Bedingungen und Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Technische Ausstattung ▪ Räumlichkeiten ▪ Sicherheitsstandards ▪ Arbeitszeitmodell ▪ Arbeitseinteilung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beruf und Familie ▪ Gesicherter Arbeitsplatz ▪ Körperliche Anforderungen ▪ Stress und Zeitdruck
	2	Inhalte und Ziele Ihrer Arbeitstätigkeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Freude an der Arbeit ▪ Einbringen eigener Fähigkeiten ▪ Beitrag zum Erfolg ▪ Herausfordernde Ziele ▪ Realistische Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klare Ziele ▪ Messbare Ziele ▪ Verantwortung und Entscheidungskompetenz ▪ Gestaltungsfreiheit
	3	Gegenleistungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire Entlohnung ▪ Anerkennung/Wertschätzung ▪ Transparenz in Gehaltsfragen ▪ Fairness in Gehaltsfragen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehaltssystem als Ansporn ▪ Leistungsorientierte Entlohnung ▪ Sozialleistungen ▪ Gegenleistungen im Branchenvergleich
	4	Berufliche Weiterentwicklung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit zur Weiterentwicklung ▪ Nutzen der Weiterbildung ▪ Job Rotation ▪ Erweiterte Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Info zu Karrieremöglichkeiten ▪ Karrieremöglichkeiten ▪ Loyalität (nächste 3 Jahre) ▪ Loyalität (Wechselgedanken)

MESO - PERSPEKTIVE	5	Zusammenarbeit im Team <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsklima ▪ Klare Verantwortlichkeiten ▪ Effiziente Arbeitsabläufe ▪ Entscheidungskompetenz ▪ Verlässliche Kollegen ▪ <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offenheit für Kritik ▪ Fehlerkultur ▪ Vertretungsregelungen ▪ Feedback unter Kollegen ▪ Umgang mit Meinungsverschiedenheiten
	6	Einheitsübergreifende Zusammenarbeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsklima ▪ Klare Verantwortlichkeiten ▪ Effiziente Arbeitsabläufe ▪ Entscheidungskompetenz ▪ Verlässliche Kollegen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offenheit für Kritik ▪ Fehlerkultur ▪ Vertretungsregelungen ▪ Feedback unter Kollegen ▪ Umgang mit Meinungsverschiedenheiten
	7	Führung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielvereinbarung ▪ Kontrolle Zielerreichung ▪ Feedback ▪ Lob und Anerkennung ▪ Personalentwicklung ▪ Partizipation ▪ Vorbildfunktion ▪ Stolz auf das Unternehmen ▪ Fachliche Betreuung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung bei Problemen ▪ Wissensmanagement ▪ Offenheit für Vorschläge ▪ Rückendeckung ▪ Offenheit für Anliegen und Probleme ▪ Umgang mit Konflikten ▪ Glaubwürdigkeit ▪ Verlässlichkeit
	8	Information und Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen für die tägliche Arbeit ▪ Unterstützung bei der Einarbeitung ▪ Informationen zu Trends im Fachbereich ▪ Kommunikation von Veränderungen ▪ Allgemeine Informationen zum Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorschlagswesen ▪ Entscheidungsinformationen ▪ Häufigkeit von Meetings ▪ Qualität von Meetings ▪ Wissensmanagement

MAKRO - PERSPEKTIVE	9	<p>Kundenorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungsangebot ▪ Qualität ▪ Liefargeschwindigkeit ▪ Flexibilität ▪ Service ▪ Preis-Leistungsverhältnis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachkompetenz ▪ Freundlichkeit ▪ Kundenorientierung ▪ Info über Kundenzufriedenheit ▪ Interne Kundenorientierung ▪ Umgang mit Reklamationen
	10	<p>Image und Entwicklung des Unternehmens</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Image beim Kunden ▪ Image in der Öffentlichkeit ▪ Image bei den Mitarbeitern ▪ Engagement der Mitarbeiter ▪ Weiterempfehlung ▪ Erneute Bewerbung ▪ Attraktivster Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rolle in der Gesellschaft ▪ Stolz ▪ Vision ▪ Unternehmensziele und Strategien ▪ Top Management ▪ Unternehmenserfolg