

DEAR EMPLOYEE

Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen 2024
Zusammenfassung der Ergebnisse
am 11.03.2025





DearEmployee Report

02.01.2025

Dokumentation nach Arbeitsschutzgesetz

Bundesverband
Öffentlicher Banken
Deutschlands, VÖB, e.V.

Nach Tätigkeitsbereiche

Ziele:

- Gesundheit fördern und Gesetz erfüllen
- Motivation der Beschäftigten steigern
- Bindung an das Unternehmen erhöhen
- Gesundheitsbeschwerden minimieren



WORKPLACE WELLBEING
DIAGNOSTICS POWERED BY DEAR EMPLOYEE



Fragebogen

Erfassung der **Belastung** über 7 Handlungsfelder:

- **Person:** z.B. Qualifizierung, Entwicklungsmöglichkeiten, Gerechtigkeit
- **Aufgabe:** z.B. Vielseitigkeit, Handlungsspielraum, Verantwortung
- **Organisation:** z.B. Arbeitsintensität, Planbarkeit, Informationsbeschaffung
- **Raum & Zeit:** z.B. Arbeitsplatz, Mobilität, Erreichbarkeit
- **Team:** z.B. Austausch, Teamspirit, Zusammenarbeit zwischen Teams
- **Führung:** z.B. Strategische, fachliche und soziale Führungskompetenz
- **Kultur:** z.B. Unternehmensstrategie, Digitalkompetenz, Wertschätzung

Erfassung der **Beanspruchungsfolgen** über 3 Indizes: **Gesundheit** sowie **Motivation** und **Bindung**

Erfassung der **Gesundheitsbeschwerden**

DEKRA
powered by DearEmployee

Ich werde bei meiner Arbeit ständig unterbrochen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

STIMME GAR NICHT ZU STIMME VOLL ZU

Haben Sie hierzu Anmerkungen?

kann Erreichbarkeit einschränken kann Störungen ausblenden Aufgeräumter Arbeitsplatz
 durch Kollegen/Kolleginnen durch Führungskraft durch Dritte technische Probleme
 kein Ort zum konzentrierten Arbeiten Politik der 'offenen Tür' Gedächtnisprobleme

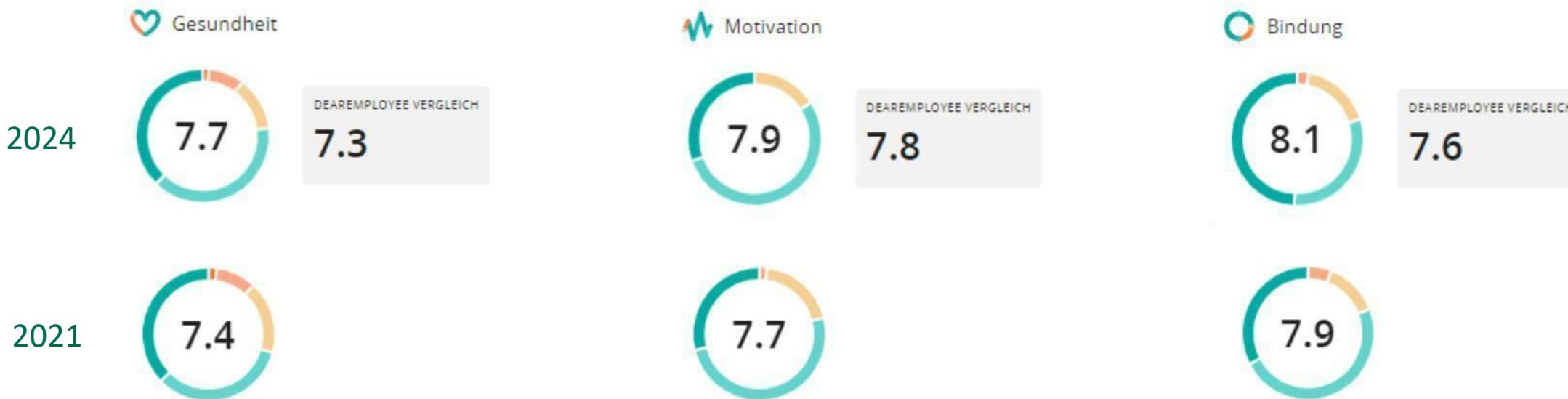
Sie konkrete Verbesserungsvorschläge?

*Hier kann nichts, was Sie als Person erkennbar macht.

Stimmungsbild



Die drei Indizes **Gesundheit**, **Motivation** und **Bindung** spiegeln die aktuelle Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft (Motivation) und Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen wieder.



Psychische und psychosomatische Gesundheit



Der Wert 7.7 entspricht einer insgesamt **guten Gesundheit**.

- **38%** der Beschäftigten sind uneingeschränkt gesund und leistungsfähig,
- **39%** geben eine gute gesundheitliche Verfassung an.
- **13%** schätzen ihre Gesundheit nur mäßig ein.
- Während bei **9%** Anzeichen für psychische Erschöpfungssymptome bestehen,
- geben **2%** der Beschäftigten deutliche Erschöpfungssymptome und damit eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit an.



Engagement der Mitarbeitenden



Die Mitarbeiter*innen sind insgesamt **hoch motiviert**.

- **30%** der Beschäftigten bezeichnen sich als extrem hoch motiviert,
- weitere **55%** geben eine hohe Motivation an.
- Als moderat engagiert bezeichnen sich **11%** der Mitarbeiter*innen, diese betreiben also eher "Dienst nach Vorschrift".
- **4%** haben größere Motivationsprobleme.



Bindung an Arbeitgeber



Die Mitarbeiter*innen fühlen sich insgesamt stark mit dem Unternehmen verbunden.

- **49%** der Mitarbeiter*innen fühlen sich sehr stark,
- **30%** stark gebunden.
- Als nur mäßig an das Unternehmen gebunden bezeichnen sich **17%** der Beschäftigten.
- **3%** gaben an, sich kaum an Ihren Arbeitgeber gebunden zu fühlen.



Stimmungsbild



Nach Tätigkeitsbereich

	Gesundheit Als Ziel festgelegt	Motivation Als Ziel festgelegt	Bindung Als Ziel festgelegt
DearEmployee-Vergleich	7.3	7.8	7.6
Gesamtunternehmen (71)	7.7	7.9	8.1
Assistenten, Auszubildende, Leiharbeiter, Praktikanten, Sachbearbeiter und Werkstudenten (25)	7.7	8.0	8.5
Direktoren, Abteilungsdirektoren und Referenten (37)	7.5	7.6	7.6
Hauptgeschäftsführerin, Mitglieder der Geschäftsleitung und Bereichsleitung (9)	8.5	8.7	9.2

Stimmungsbild



Nach Altersgruppen

	Gesundheit Als Ziel festgelegt	Motivation Als Ziel festgelegt	Bindung Als Ziel festgelegt
DearEmployee-Vergleich	7.3	7.8	7.6
Gesamtunternehmen (71)	7.7	7.9	8.1
21 - 30 (9)	7.2	7.3	8.4
31 - 40 (12)	8.1	7.7	8.4
41 - 50 (25)	7.3	7.9	7.8
51 - 60 (14)	7.6	8.0	8.0

Starke Ressourcen unbedingt beibehalten und fördern



1

Soziale
Führungskompetenz
(8,2)

2

Feedbackkultur (8,0)

3

Vielseitigkeit der
Aufgaben (8,2)

- Ein als Ressource markierter Treiber zeichnet sich durch einen **hohen Mittelwert**, sowie **einen mittleren bis starken Zusammenhang mit den Indizes** aus.
- Hierbei handelt es sich um Arbeitsbedingungen, die sich positiv auf die psychische Gesundheit / Motivation / Bindung der Mitarbeitenden auswirken.

1. Hohe soziale Führungskompetenz

„Bei Sorgen oder Bedenken kann ich mich vertrauensvoll an meine Führungskraft wenden.“



Wie wurde der Treiber beurteilt?



Wie begründen die Beschäftigten ihre Einschätzung? ⓘ

Positive Aspekte des Treibers:

- ist gut erreichbar
- steht hinter dem Team
- man darf auch Schwäche zeigen
- hat ehrliches Interesse an uns
- löst Konflikte konstruktiv

Negative Aspekte des Treibers:

- | | | |
|-----|--|----|
| 32% | mangelnde Kompetenz zur Konfliktlösung | 7% |
| 24% | nicht vertrauenswürdig | 1% |
| 23% | hat kein Interesse an uns | 1% |
| 20% | ist schwer erreichbar | 1% |
| 13% | | |

2. Gute Feedbackkultur

„Ich bekomme von meiner Führungskraft hilfreiche Rückmeldungen.“



Wie wurde der Treiber beurteilt?



Wie begründen die Beschäftigten ihre Einschätzung? ⓘ

Positive Aspekte des Treibers:

- in Einzelgesprächen
- bei Problemen: Fokus auf Lösung
- Entwicklungsgespräche
- angemessenes Verhältnis von Lob & Kritik
- ausreichend oft Feedback

Negative Aspekte des Treibers:

- | | | |
|-----|----------------------------|----|
| 25% | Feedback zu selten | 3% |
| 20% | kaum Entwicklungsgespräche | 3% |
| 17% | viel Kritik, wenig Lob | 1% |
| 15% | kaum Einzelgespräche | 1% |
| 14% | | |

3. Vielseitigkeit der Aufgaben



„Meine Arbeit ist abwechslungsreich.“

Wie wurde der Treiber beurteilt?



Wie begründen die Beschäftigten ihre Einschätzung? ⓘ

Positive Aspekte des Treibers:

- guter Aufgaben-Mix
- guter Mix aus Routine/neuen Aufgaben
- Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten
- ofters neue Methoden

Negative Aspekte des Treibers:

- meist gleiche Methoden
- wenig Lernmöglichkeiten
- viel Routine



1

Innovationskompetenz erhöhen (5,9)

- Ein als **Risiko** markierter Treiber zeichnet sich durch einen eher **geringen Mittelwert**, sowie einen mittleren bis starken Zusammenhang mit den Indizes aus.
- Hierbei handelt es sich um Arbeitsbedingungen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit / Motivation / Bindung der Mitarbeitenden auswirken.

1. Innovationskompetenz erhöhen

„In diesem Unternehmen werden Innovationen auf allen Ebenen gefördert.“



Wie wurde der Treiber beurteilt?



Wie begründen die Beschäftigten ihre Einschätzung? ⓘ

Positive Aspekte des Treibers:

- Einholen von Anregungen von "außen"
- Nutzung kreativer Methoden
- Ideen stoßen auf offene Ohren
- Umsetzung von Ideen wird gefördert
- Risikobereitschaft vorhanden

Negative Aspekte des Treibers:

- | | | |
|-----|---|-----|
| 16% | Umsetzung von Ideen scheitert an Ressourcen | 10% |
| 13% | kaum Nutzung kreativer Methoden | 6% |
| 12% | Risikobereitschaft zu gering | 4% |
| 9% | Ideen sind unerwünscht | 3% |
| 4% | kaum Kontakt zu Startups/Ideengebern | 1% |



1

Schlafprobleme
(29 %)

2

Beschwerden des oberen
Rückens/ Nackens
(25 %)

3

Nicht abschalten
können
(24 %)

- Hierbei handelt es sich um Angaben, die von den Mitarbeitenden **stets anonym und individuell** innerhalb der Umfrage getroffen werden.
- Zur Ermittlung des Risikos werden **relative Häufigkeiten aus Wissenschaft** und Wirtschaft herangezogen und mit der **relativen Häufigkeit innerhalb der Organisation** abgeglichen.