

Kernergebnisse DEKRA-Gefährdungsanalyse
(unter Berücksichtigung der MA-Umfrage 2021)
Analyse und Diskussion erster Maßnahmenideen



Townhall-Meeting am 7. September 2021

Zielsetzung

Was tun wir heute?

- Vorstellung der Kernergebnisse DEKRA-Umfrage und Diskussion konkreter Handlungsschritte für den VÖB (Abgleich mit MA-Umfrage 2021)

Was wollen wir erreichen?

- Ressourcen in der Belegschaft stärken und mögliche Risiken reduzieren
- Arbeitsabläufe verbessern
- Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und Bindung zum VÖB erhalten und steigern

Zielsetzung

Was hilft uns dabei?

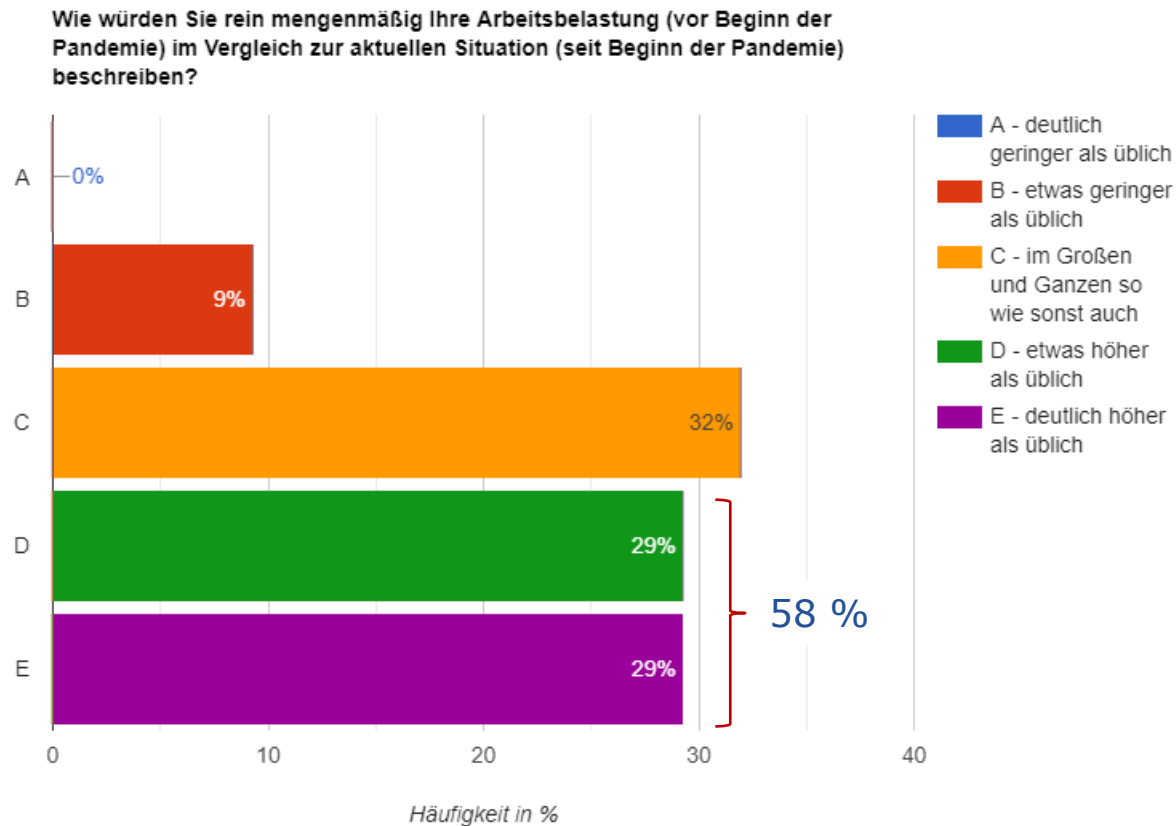
- Alle VÖB-Mitarbeiter haben – trotz der pandemiebedingten Belastungen – eine hohe Motivation und eine überdurchschnittliche hohe Bindung an den VÖB. Die psychische Gesundheit ist grundsätzlich als gut einzustufen.



Interpretation: Skala von 1 (geringer Mittelwert) bis 10 (hoher Mittelwert)

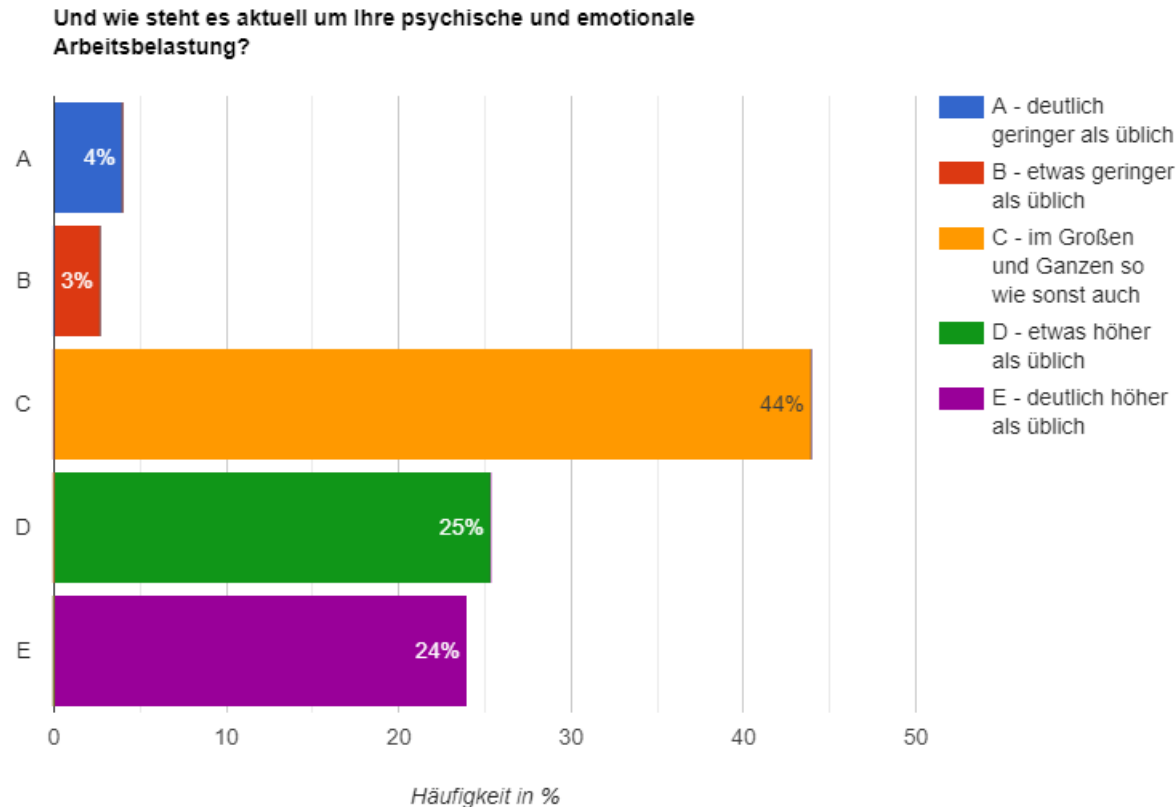
Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (1):

58 % erleben während der Pandemie eine „etwas bis deutlich höhere“ quantitative Arbeitsbelastung!



Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (2):

Anstieg emotionaler Arbeitsbelastung mit ähnlichem Faktor!
¼ aller Mitarbeiter*innen verspüren sogar eine deutlich höhere psychische Belastung!



Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (3):

Belastungen im Mobile Office

Unterbrechungen
zuviele Kommunikationskanäle
Bildschirm
Drucker
Arbeitszeitverlängerung
IT-Probleme
Ergonomie
Belastung Kinderbetreuung

*Die Frage wurde 65 mal beantwortet




Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (4):

Welche Sorgen und Ängste haben Sie in der momentanen Situation?



*Die Frage wurde 49 mal beantwortet

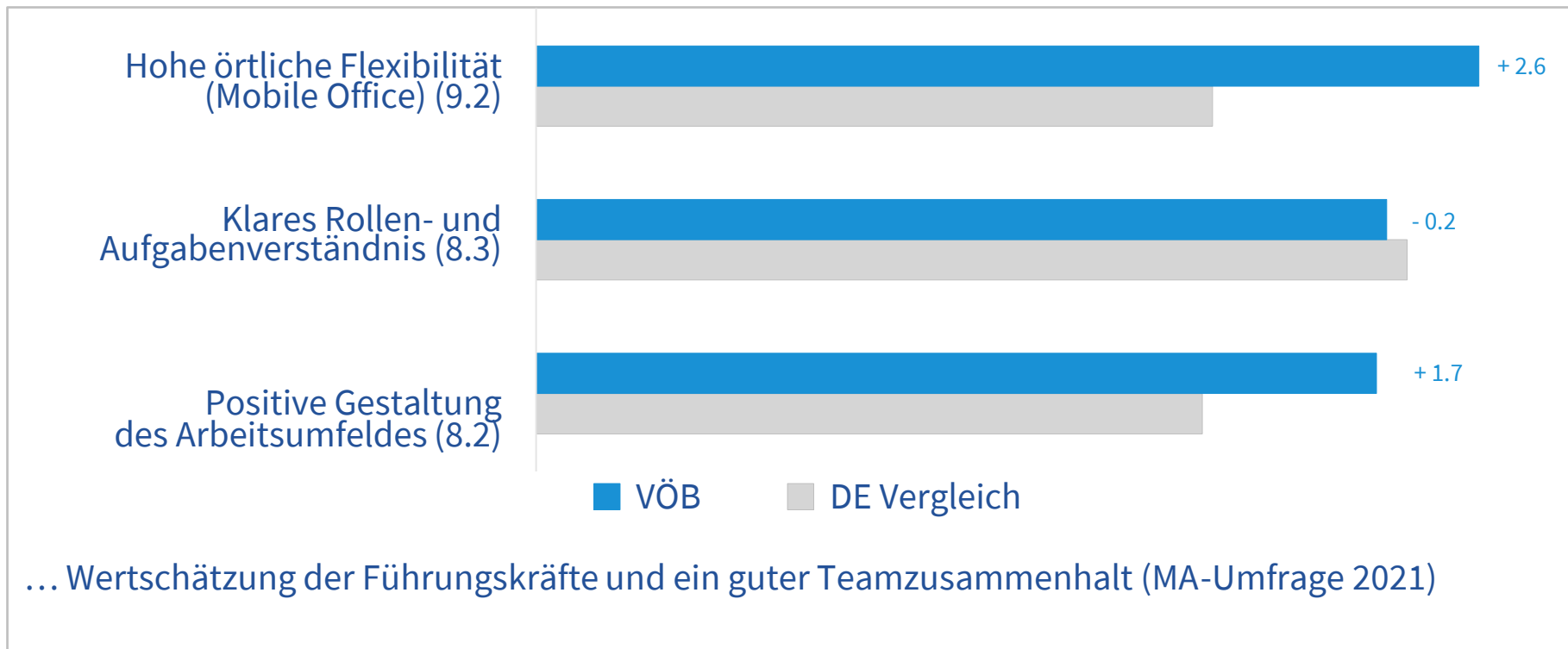
Die Fachebene (Backbone) des VÖB ist etwas stärker belastet als der übrige Teil der Belegschaft

	 Gesundheit Als Ziel festgelegt	 Motivation Als Ziel festgelegt	 Bindung Als Ziel festgelegt
DearEmployee-Vergleich	7.2	7.8	7.5
Gesamtunternehmen (55)	7.4 <small>6/51</small>	7.7 <small>1/52</small>	7.9 <small>3/52</small>
Assistenten, Auszubildende, Leiharbeiter, Praktikanten, Sachbearbeiter und Werkstudenten (24)	7.7 <small>2/23</small>	7.9 <small>1/23</small>	8.2
Direktoren, Abteilungsdirektoren und Referenten (26)	6.9 <small>4/23</small>	7.4	7.3 <small>3/24</small>
Hauptgeschäftsführerin, Mitglieder der Geschäftsleitung und Bereichsleitung (5)*	8.4	8.3	8.9

In rot neben dem Mittelwert: Anzahl von Antworten im niedrigen Bereich (1-4.49), um Risikobereiche (falls vorhanden) hervorzuheben.

*Hinweis: Teilnehmerzahl auf Führungsebene eher gering (5 Personen)

Was hilft dabei Belastungen abzufedern?



Interpretation: Skala von 1 (geringer Mittelwert) bis 10 (hoher Mittelwert)

Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (5):

Mehr Lebenszeit und effizienteres Arbeiten durch Mobile Office!

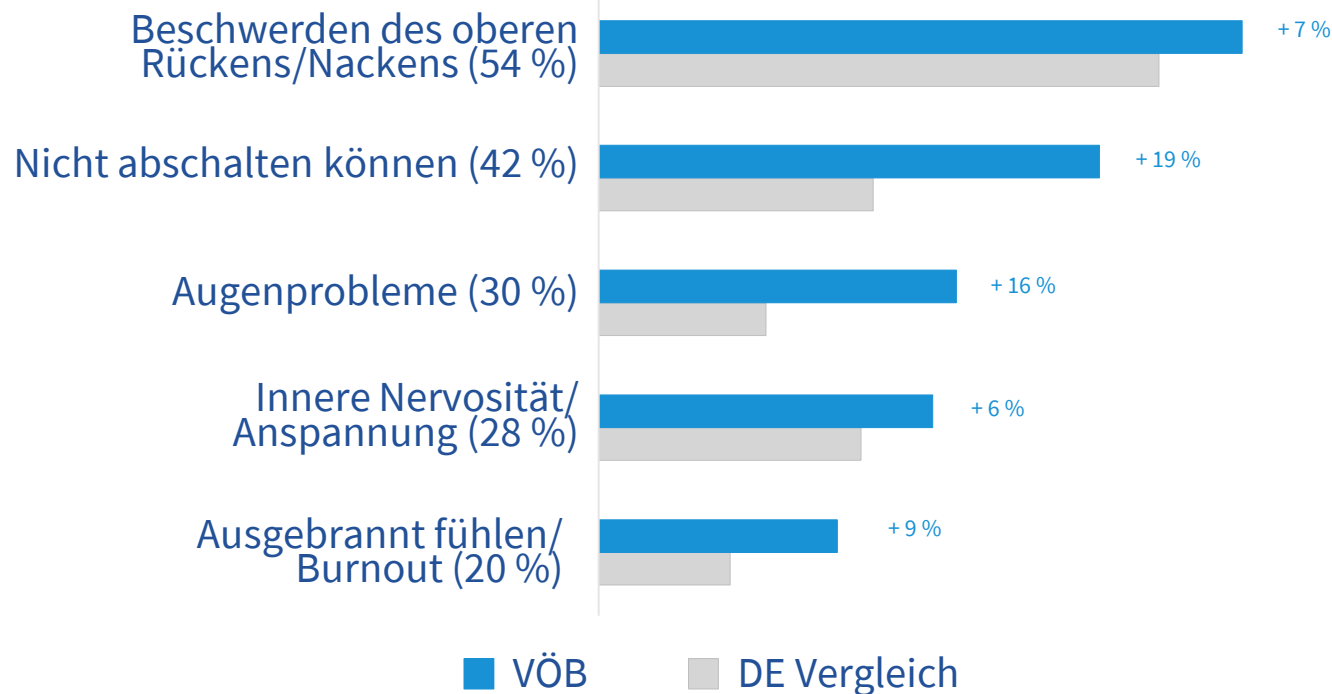


*Die Frage wurde 64 mal beantwortet

Wo sollten wir genauer hinschauen?

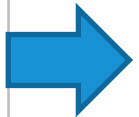
Themenfeld Gesundheit

Gesundheitssymptome der 55 Teilnehmer an der DEKRA-Umfrage (Risiken)



Maßnahmenideen Gesundheit (zum Teil bereits in der Umsetzung)

1. Fortführung der Online-Bewegungskurse Yoga und Aktive Pause
2. Etablierung von Bewegungsmultiplikatoren
3. Umsetzung eines Bewegungs- und Präventionsprogramms
4. Workshop Reihe zu Themen wie: Umgang mit Stress, gesundes Schlafen, Prävention und Umgang mit Burnout
5. ggf. Wiederaufnahme Inhouse-Massagen ab dem 4. Quartal 2021
6. Kasino: Einführung vegetarischer / veganer Tag der Woche ab Sept. 2021



Etablierung eines nachhaltigen Gesundheits-Managements im VÖB

Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

Die Handlungsempfehlungen der DEKRA

			Gesundheit	Motivation	Bindung
1	Innovationskompetenz erhöhen (im DE Vergleich keine Abweichungen)	5.8			
2	Planbarkeit verbessern (im DE Vergleich 0,4 Prozentpunkte besser)	5.3			
3	Arbeitsunterbrechungen reduzieren (im DE Vergleich keine Abweichungen)	5.7			
4	Arbeitsintensität reduzieren	4.5			
5	Überstunden vermeiden	5.2			

Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

1**Innovationskompetenz erhöhen**

(im DE Vergleich keine Abweichungen)

5.8



Innovationskompetenz wird auf Fachebene (DIR, AD, REF) deutlich kritischer gesehen (5.1) als auf Führungsebene (HGF, GL, BL) (7.4) und auf Arbeitsebene (Ass., Azubi, Prakt.) (6.1)

Innovationskompetenz erhöhen

In diesem Unternehmen werden Innovationen auf allen Ebenen gefördert



Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

2

Planbarkeit verbessern

(im DE Vergleich 0,4 Prozentpunkte besser)

5.3

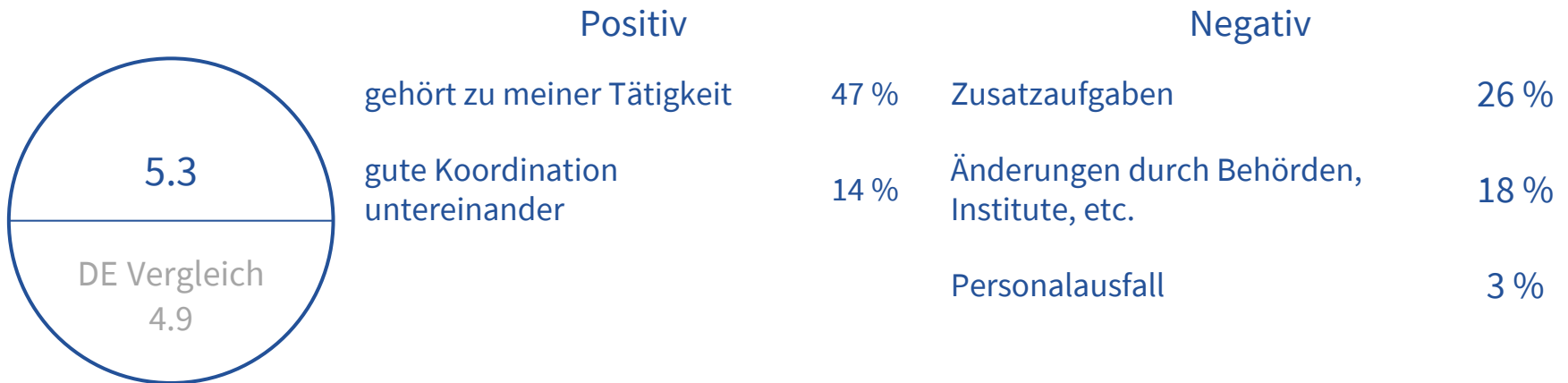


Planbarkeit wird auf Führungsebene kritischer bewertet (4.0) als auf Fachebene (5.0) oder auf Arbeitsebene (5.8)

Organisation

Planbarkeit verbessern

In meinem Arbeitsalltag kommt es zu vielen kurzfristigen Änderungen



Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

3

Arbeitsunterbrechungen reduzieren
(im DE Vergleich keine Abweichungen)

5.7



Arbeitsunterbrechungen werden auf Führungsebene kritischer bewertet (3.6) als auf Fachebene (5.3) oder auf Arbeitsebene (6.5)

Organisation

Arbeitsunterbrechungen

Ich werde bei meiner Arbeit ständig unterbrochen



Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

4

Arbeitsintensität reduzieren

4.5

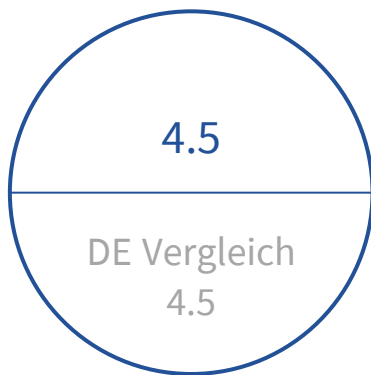


Arbeitsintensität wird auf Führungsebene kritischer gesehen (3.2) als auf Fachebene (4.0) oder auf Arbeitsebene (5.2)

Organisation

Arbeitsintensität

Ich arbeite unter hohem Zeitdruck



Positiv		Negativ	
angemessene Arbeitsmenge	14 %	zu viel für 1 Person	28 %
Möglichkeit ungestört zu arbeiten	14 %	Zusatzaufgaben	14 %
gute Planung	14 %	kaum Unterstützung	14 %
ich sage auch mal „Nein“	14 %	Zunahme Zeitdruck seit Corona	14 %
		zu viele Meetings	14 %

Wo sollten wir genauer hinschauen?

Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

5

Überstunden vermeiden

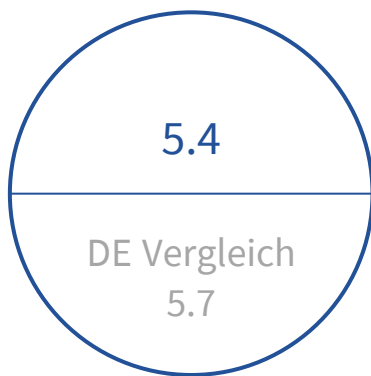
5.2



Überstunden werden auf Führungsebene ähnlich bewertet (4.4) wie auf Fachebene (4.9), auf Arbeitsebene dagegen besser (5.8)

Organisation Überstunden

Bei mir fallen viele Überstunden an



Positiv

Phasenweise in Ordnung	25 %
sind vertraglich nicht vorgesehen	25 %
gute Koordination der Arbeit im Team	12 %
werden nicht gefordert	12 %

Negativ

damit Arbeit nicht liegen bleibt	50 %
nicht absehbar, dass es nach Corona besser wird	37 %
Unterbesetzung, zu viele Themen	25 %
dauerhaft zu viel	25 %

Erste Maßnahmenideen

Wirksame Organisationsveränderungen müssen von den Mitarbeitern gewollt und umgesetzt werden

Workhacks – Gezielte Angriffe auf eingefahrene Arbeitsabläufe

- # Workhacks sind kleine Anschubser für die Veränderung von Arbeitsabläufen. Sie ermutigen Teams zu mehr Selbstverantwortung, Effektivität, Innovation und verbessern die Zusammenarbeit.
- # Workhacks sind leicht einsetzbar. Wir machen Schluss mit der Analyse und gehen in die Umsetzung. Dabei wählen interessierte Teams ihre Workhacks selbst aus. Das dauert weniger als einen Tag.
- # Workhacks sind wirksam, weil sie die Erfahrung der Mitarbeiter*innen nutzen. Sie wissen selbst am besten, was es braucht, um einen guten Job zu machen.
- # Workhacks werden ständig überprüft und angepasst. Ein interaktives Vorgehen stellt sicher, dass sie dauerhaft helfen.
- # Workhacks zielen auf das „wie“ der Zusammenarbeit und nicht auf das „was“.

Fünf Beispiele für Workhacks

1



Fokuszeit: Eine Stunde am Tag (oder vereinbarte Zeit) wird nicht gesprochen, um konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen.

2



Beschwerdefreier Montag: Einen Tag in der Woche wird sich nicht beschwert.

3



Timeboxing: Für jeden Agendapunkt einer Besprechung wird eine genaue Redezeit festgelegt. Timeboxing führt zu effizienten, pünktlichen Besprechungen mit klaren Ergebnissen.

4



RETRO: Meetingformat, dessen Ziel die Verbesserung der Zusammenarbeit ist (Keep, Drop, Try) – alle 3 bis 4 Wochen.

5



Y-Talk: Abteilungstreffen mit der Fragestellung: „Warum bin ich beim VÖB? Warum bin ich nicht woanders?“.

Wie funktioniert das konkret?

- ⇒ Wir stellen allen Mitarbeitern das Workhack-Programm vor.
- ⇒ Wir bieten allen Teams an, sich für das #workhack-Programm zu bewerben. Sollten sich mehr als drei Teams beteiligen wollen, werden diese per Losverfahren bestimmt.
- ⇒ Die drei Teams entscheiden, welche #workhacks sie einführen wollen.
- ⇒ Die Umsetzung wird durch 1-2 Paten aus dem Team unterstützt.
- ⇒ Es gibt insgesamt 4 Termine sowie laufende Unterstützung über 6 Monate.
- ⇒ Beim letzten Termin wird besprochen, wie das Team die Veränderung mit dem erlernten #workhack künftig selbst in die Hand nehmen kann.
- ⇒ Die Maßnahme wird über Intranet an alle kommuniziert, um Aufbruchstimmung und Interesse zu erzeugen.

Was macht den VÖB zu einem starken Team (1)

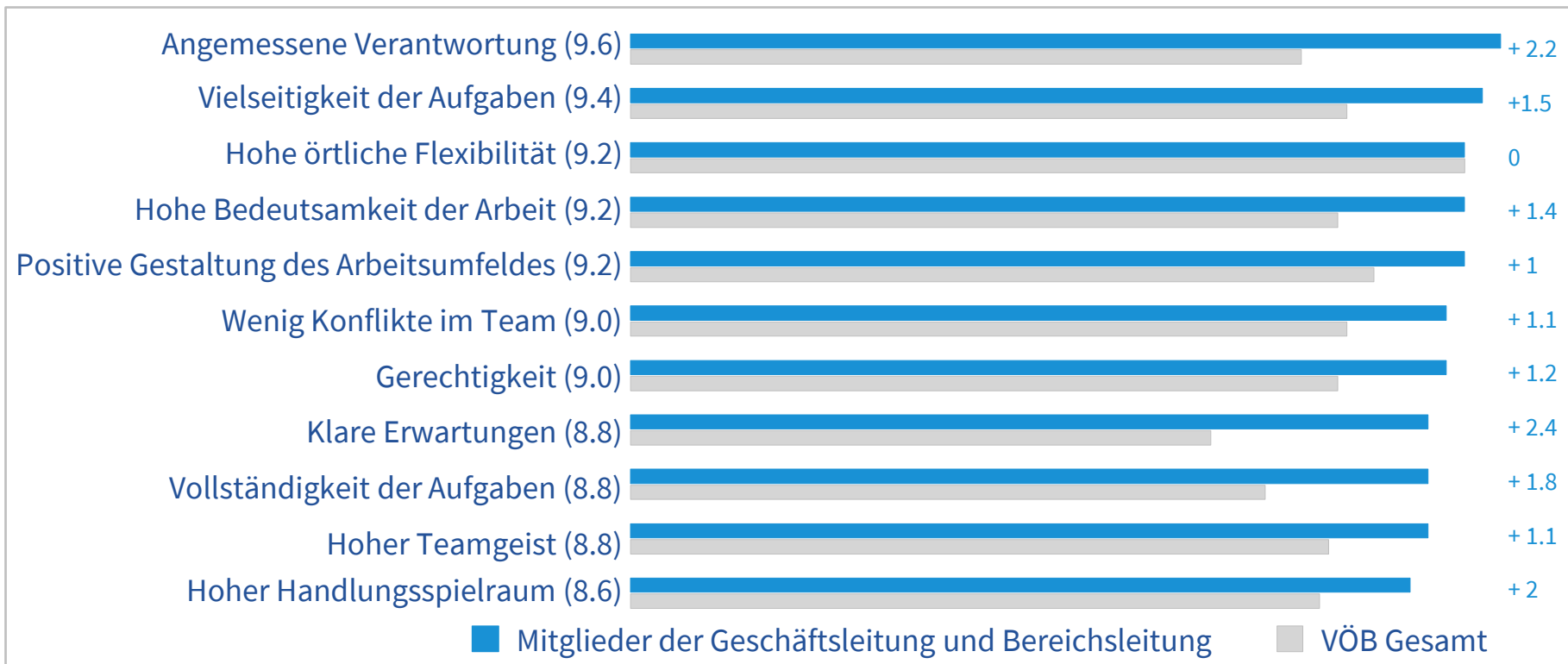
- **Person** **7.3 von 10 Punkten**
Rollenverständnis, Qualifikation, Talent, Sinnhaftigkeit, Gerechtigkeit werden exzellent bewertet, mit kleinen Abstrichen bei Einarbeitung und Entwicklungschancen.
- **Aufgabe** **7.3 von 10 Punkten**
Vielseitigkeit der Aufgaben, Vollständigkeit (das große Ganze sehen), Handlungsspielräume /Verantwortung und Bedeutsamkeit der Aufgabe werden exzellent bewertet.
- **Organisation** **5.9 von 10 Punkten**
Informationsqualität und Informationsbeschaffung werden sehr gut bewertet, mit Abstrichen bei Arbeitsintensität, Planbarkeit und Unterbrechungen.

Was macht den VÖB zu einem starken Team (1)

- **Raum & Zeit** **7.1 von 10 Punkten**
Örtliche und zeitliche Flexibilität sowie reduzierter Reiseaufwand werden exzellent bewertet, mit kleinen Abstrichen bei Arbeitsplatz und Erreichbarkeit.
- **Team** **7.4 von 10 Punkten**
Teamgeist, Austauschmöglichkeiten und Konfliktklärung werden exzellent bewertet.
- **Führung** **7.6 von 10 Punkten**
Fachliche, strategische und soziale Führungskompetenzen und Feedback- Kultur werden exzellent bewertet.
- **Kultur** **6.7 von 10 Punkten**
Vision, Strategie, Digitalkompetenz und Wertschätzung werden gut bewertet, mit kleinen Abstrichen bei den Werten.

Was macht den VÖB zu einem starken Team? (2)

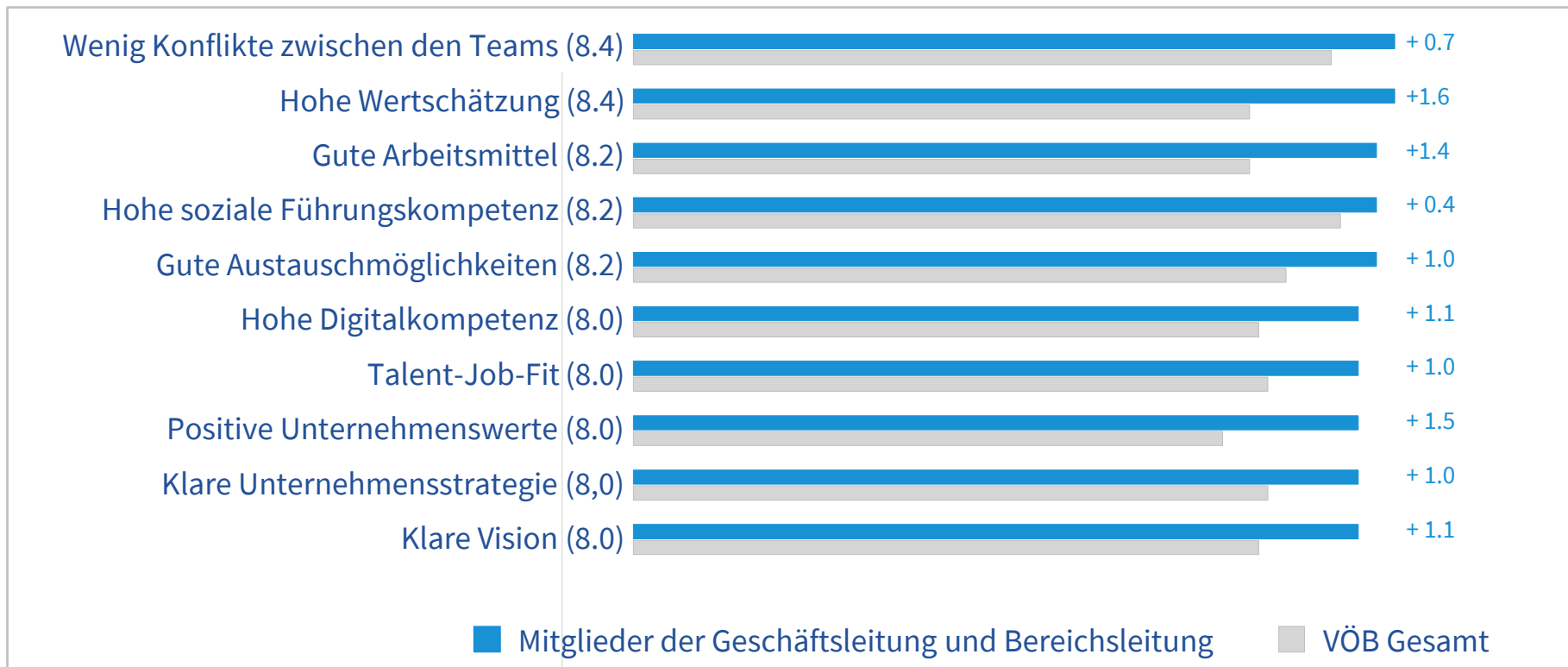
21 Ressourcen die unbedingt beibehalten werden sollten:



Interpretation: Skala von 1 (geringer Mittelwert) bis 10 (hoher Mittelwert)

Was macht den VÖB zu einem starken Team? (3)

21 Ressourcen die unbedingt beibehalten werden sollten:



Interpretation: Skala von 1 (geringer Mittelwert) bis 10 (hoher Mittelwert)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

„Machen ist wie Wollen nur krasser“.

Gemeinsam sind wir der VÖB