

## 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?

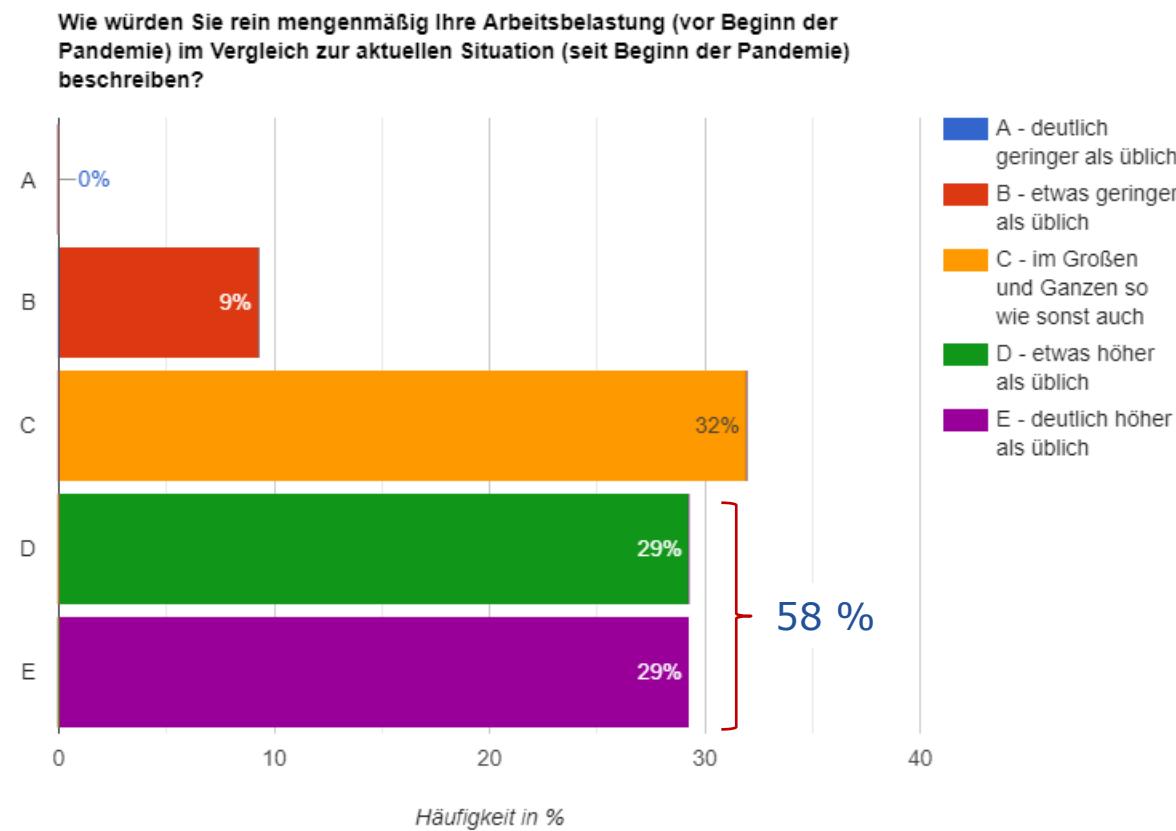
- Alle VÖB-Mitarbeiter haben – trotz der pandemiebedingten Belastungen – eine hohe Motivation und eine überdurchschnittliche hohe Bindung an den VÖB. Die psychische Gesundheit ist grundsätzlich als gut einzustufen.



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

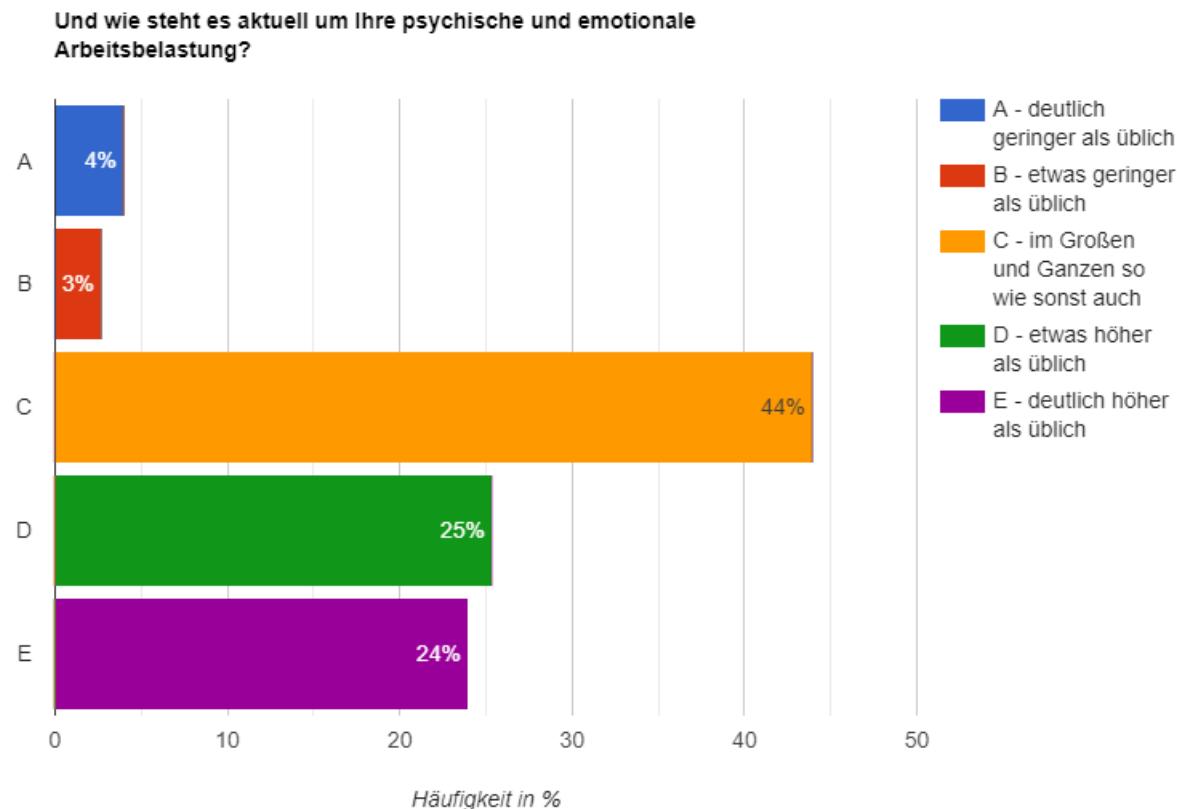
Das hat die MA-Umfrage 2021 ergeben (1):

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!  
1/4 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?

Arbeitsplatzverlust  
Elternbetreuung  
Erreichbarkeit  
Belastung  
**Telepressure**  
**Mehrarbeit**  
**Burnout**  
Themenvielfalt  
Home-Schooling  
Gesundheit  
Emotionale Vereinsamung  
Fehlendes Miteinander  
  
**Anzahl Kommunikationskanäle**  
**Doppelbelastung Fam.&Beruf**

\*Die Frage wurde 49 mal beantwortet

DEKRA-Analyse und MA-Umfrage  
kommen zu ähnlichen Ergebnissen:

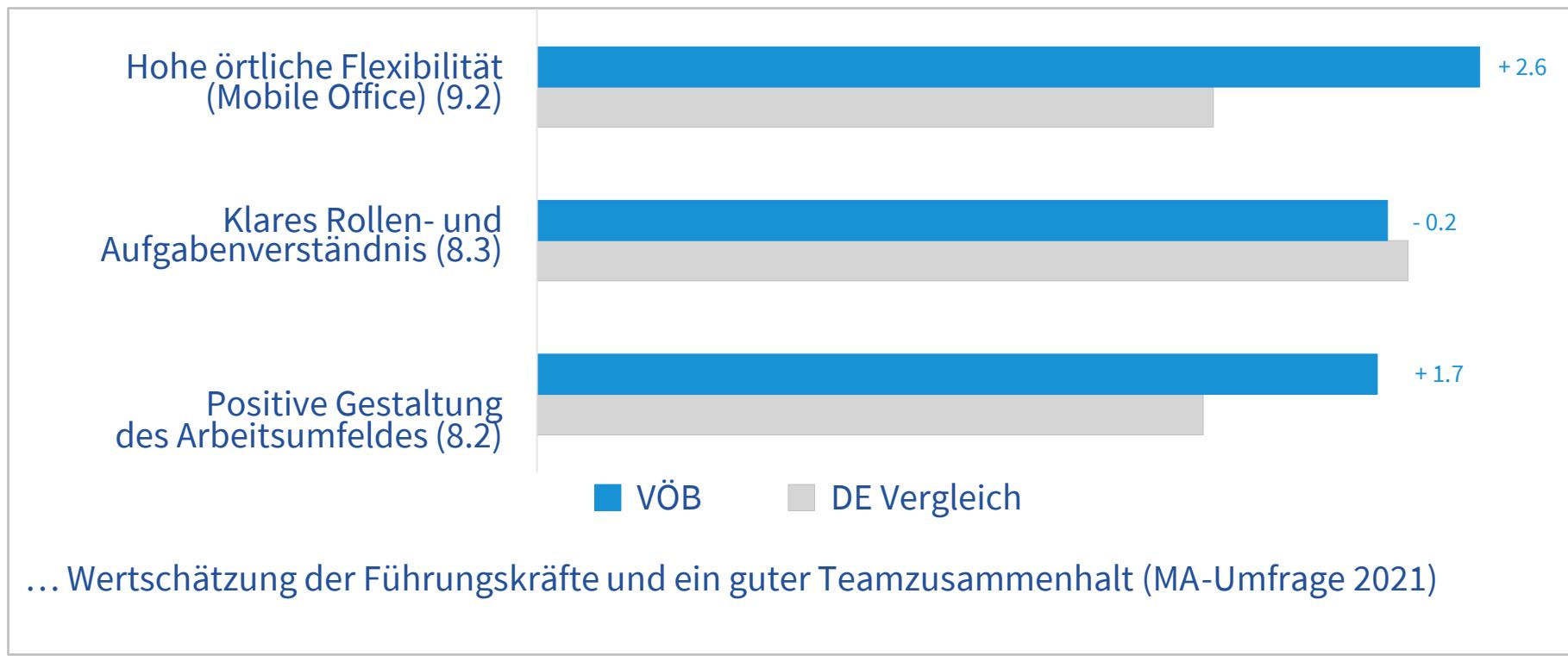
## Die Fachebene (Backbone) des VÖB ist etwas stärker belastet als der übrige Teil der Belegschaft

	 <b>Gesundheit</b> Als Ziel festgelegt	 <b>Motivation</b> Als Ziel festgelegt	 <b>Bindung</b> 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, Sach- bearbeiter 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!

Freizeitgewinn  
Selbstbestimmung  
Infektionsrisiko  
Arbeitseffizienz  
Weniger Ablenkung  
Familienfreundlicher  
**Zeitgewinn**  
**Zeitoptimierung**  
Höhere Produktivität  
Konzentration & Ruhe  
Entschleunigung  
Höhere Flexibilität  
Stressreduktion

„Austausch mit DK-  
Mitgliedern  
effizienter und  
zielorientierter.“

„Viel entspannteres  
Arbeiten.“

„Will diese Erfahrung  
nicht mehr missen!“

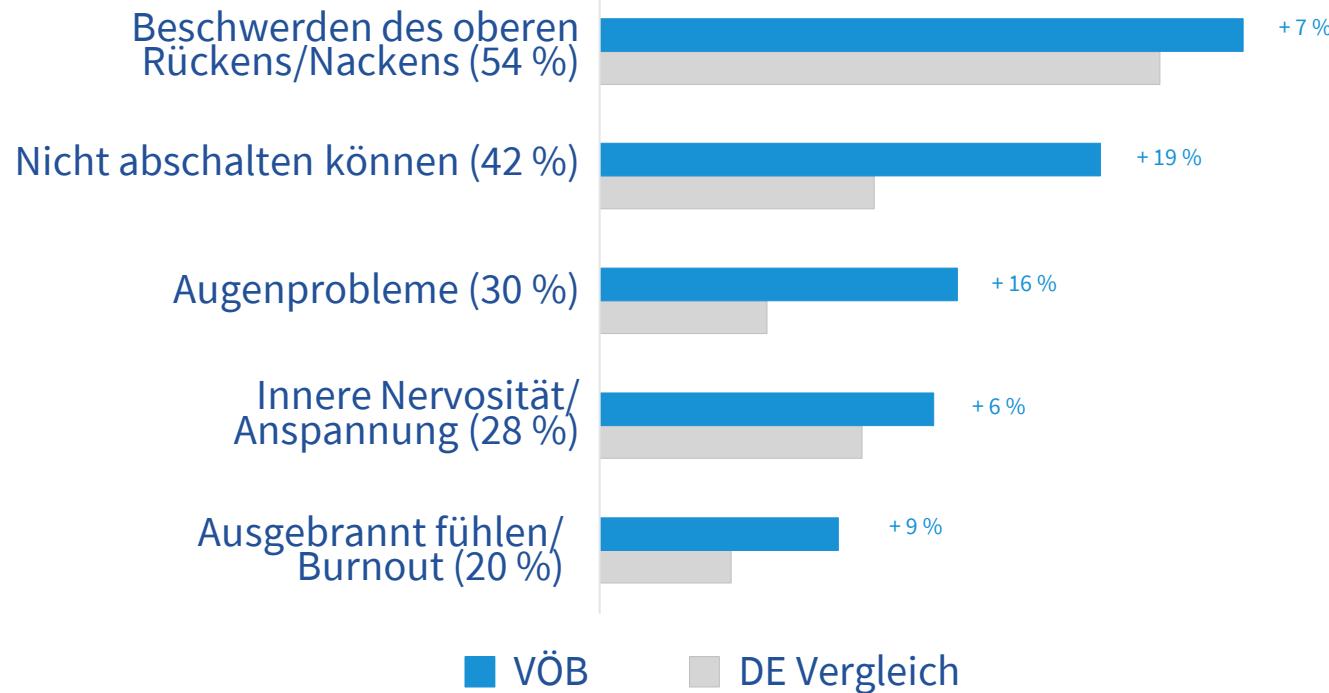
„Weniger  
Ablenkung,  
besserer Flow.“

„Kann mich  
mehr um meine  
Familie  
kümmern.“

\*Die Frage wurde 64 mal beantwortet

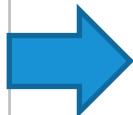
# Wo sollten wir genauer hinschauen? Themenfeld Gesundheit

## 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)

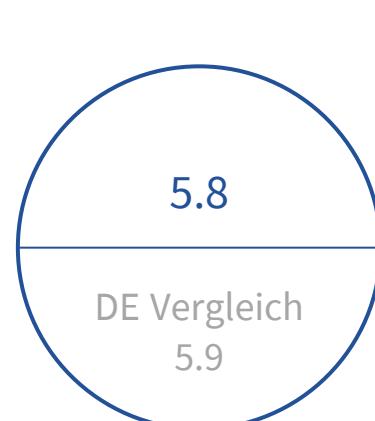
5.8



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



	Positiv		Negativ
Vorschläge werden gehört und geprüft	28 %	Risikobereitschaft zu gering	14 %
Ideen stoßen auf offene Ohren	18 %	Umsetzung von Ideen scheitern an Ressourcen	12 %
Anregungen von außen einholen	14 %	kaum Nutzung kreativer Methoden	10 %
Umsetzung von Ideen werden gefördert	12 %	Ideen sind unerwünscht	6 %
Risikobereitschaft vorhanden	8 %	Vorschläge werden nicht gehört und geprüft	2 %

# Wo sollten wir genauer hinschauen?

## Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

2

Planbarkeit verbessern

(im DE Vergleich 0,4 Prozentpunkte besser)

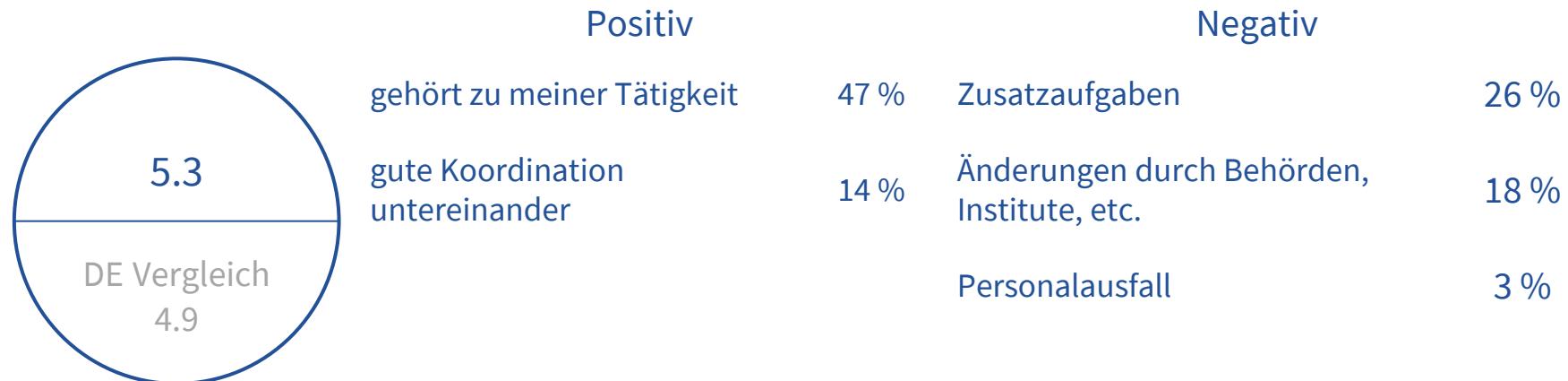
5.3



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



	Positiv		Negativ
konzentriertes Arbeiten im Home Office möglich	36 %	durch Kolleg*innen	25 %
kann Erreichbarkeit einschränken	19 %	durch Dritte	21 %
ruhiger Arbeitsplatz	17 %	durch Führungskraft	15 %
kann Störungen ausblenden	17 %	durch meine Familie	9 %
		techn. Probleme	9 %

# Wo sollten wir genauer hinschauen?

## Themenfeld: Organisation und Zusammenarbeit

4

Arbeitsintensität reduzieren

4.5

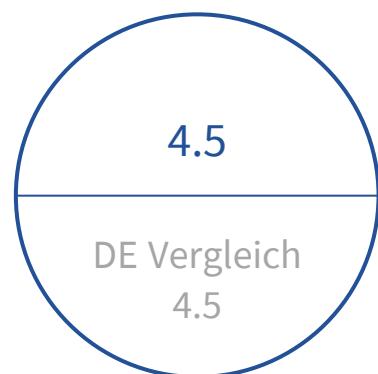


Arbeitsintensität wird auf Führungsebene kritischer gesehen (3.2) als auf Fachebene (4.0) oder auf Arbeitsebene (5.2)

# 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		Negativ	
Phasenweise in Ordnung	25 %	damit Arbeit nicht liegen bleibt	50 %	
sind vertraglich nicht vorgesehen	25 %	nicht absehbar, dass es nach Corona besser wird	37 %	
gute Koordination der Arbeit im Team	12 %	Unterbesetzung, zu viele Themen	25 %	
werden nicht gefordert	12 %	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		<b>Fokuszeit:</b> Eine Stunde am Tag (oder vereinbarte Zeit) wird nicht gesprochen, um konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen.
# 2		<b>Beschwerdefreier Montag:</b> Einen Tag in der Woche wird sich nicht beschwert.
# 3		<b>Timeboxing:</b> Für jeden Agendapunkt einer Besprechung wird eine genaue Redezeit festgelegt. Timeboxing führt zu effizienten, pünktlichen Besprechungen mit klaren Ergebnissen.
# 4		<b>RETRO:</b> Meetingformat, dessen Ziel die Verbesserung der Zusammenarbeit ist (Keep, Drop, Try) – alle 3 bis 4 Wochen.
# 5		<b>Y-Talk:</b> 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)

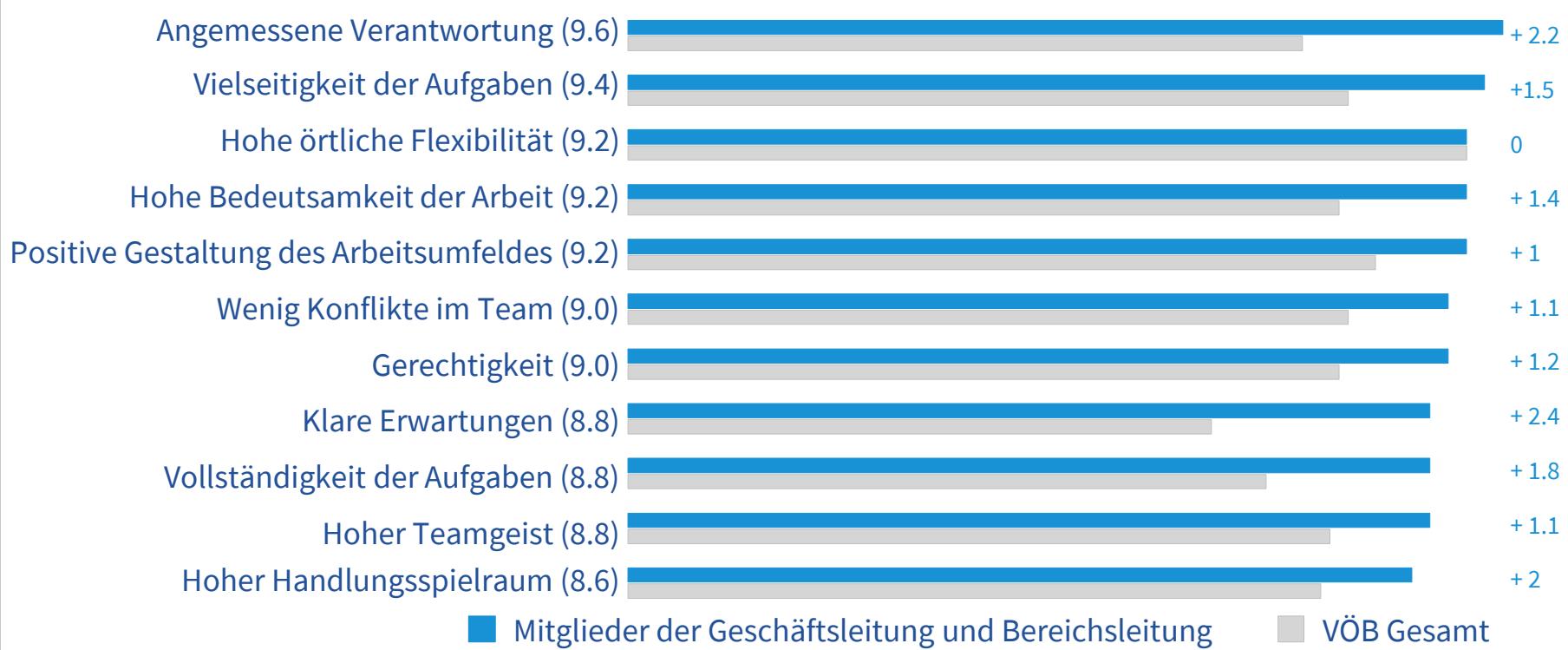
- **Person** **7.3 von 10 Punkten**  
Rollenverständnis, Qualifikation, Talent, Sinnhaftigkeit, Gerechtigkeit werden exzellent bewertet, mit kleinen Abstrichen bei Einarbeitung und Entwicklungschancen.
- **Aufgabe** **7.3 von 10 Punkten**  
Vielseitigkeit der Aufgaben, Vollständigkeit (das große Ganze 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)

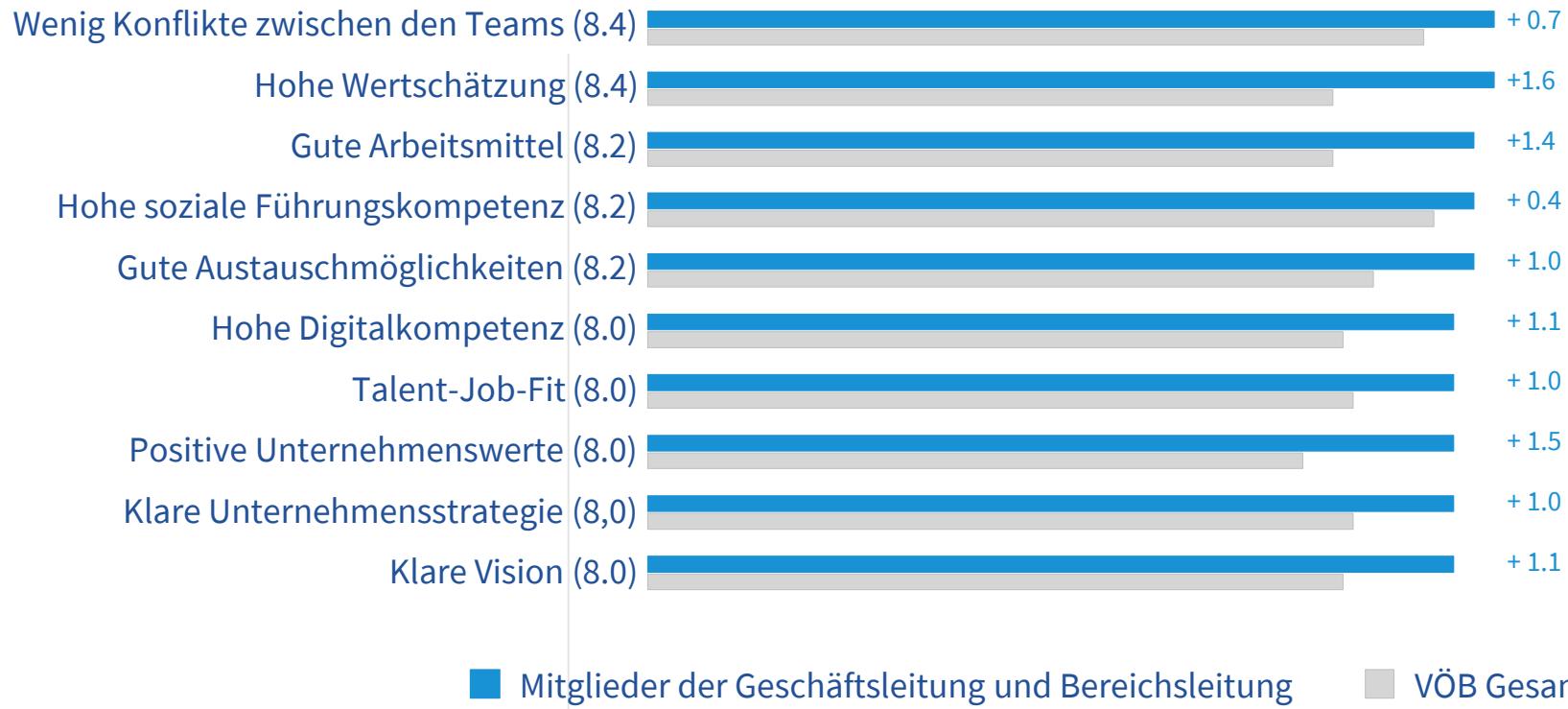
### 21 Ressourcen die unbedingt beibehalten werden sollten:



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**