

Ratlosigkeit nach der Pandemie



Ratlosigkeit nach der Pandemie

Home-Office und Führen auf Distanz

Ressourcen, Belastungen

Pandemieveränderungen

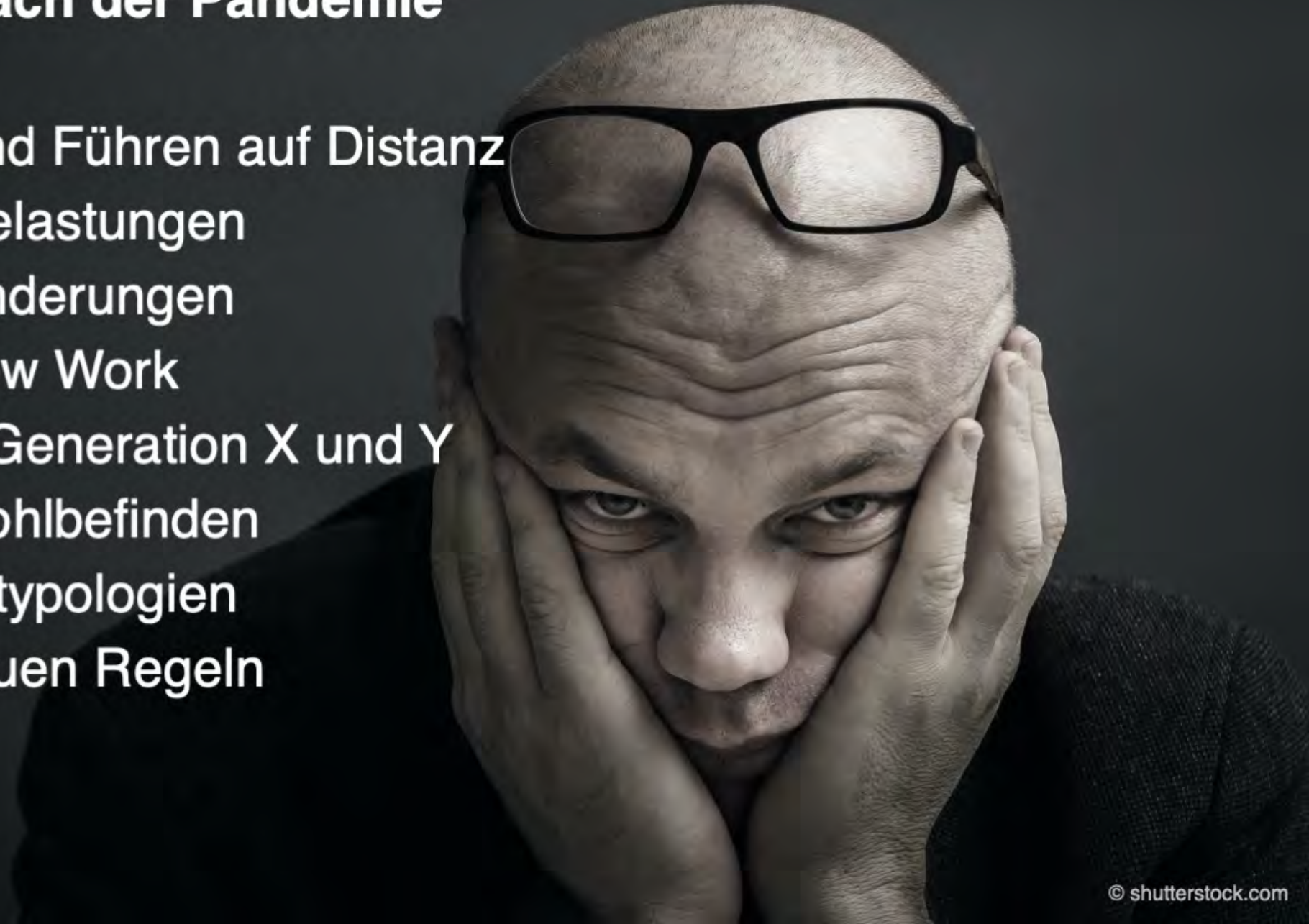
Neue Werte New Work

VUCA und die Generation X und Y

Engagiertes Wohlbefinden

Persönlichkeitstypologien

Suche nach neuen Regeln



Home Office I



Home Office II



Home Office III: Co-Working Space



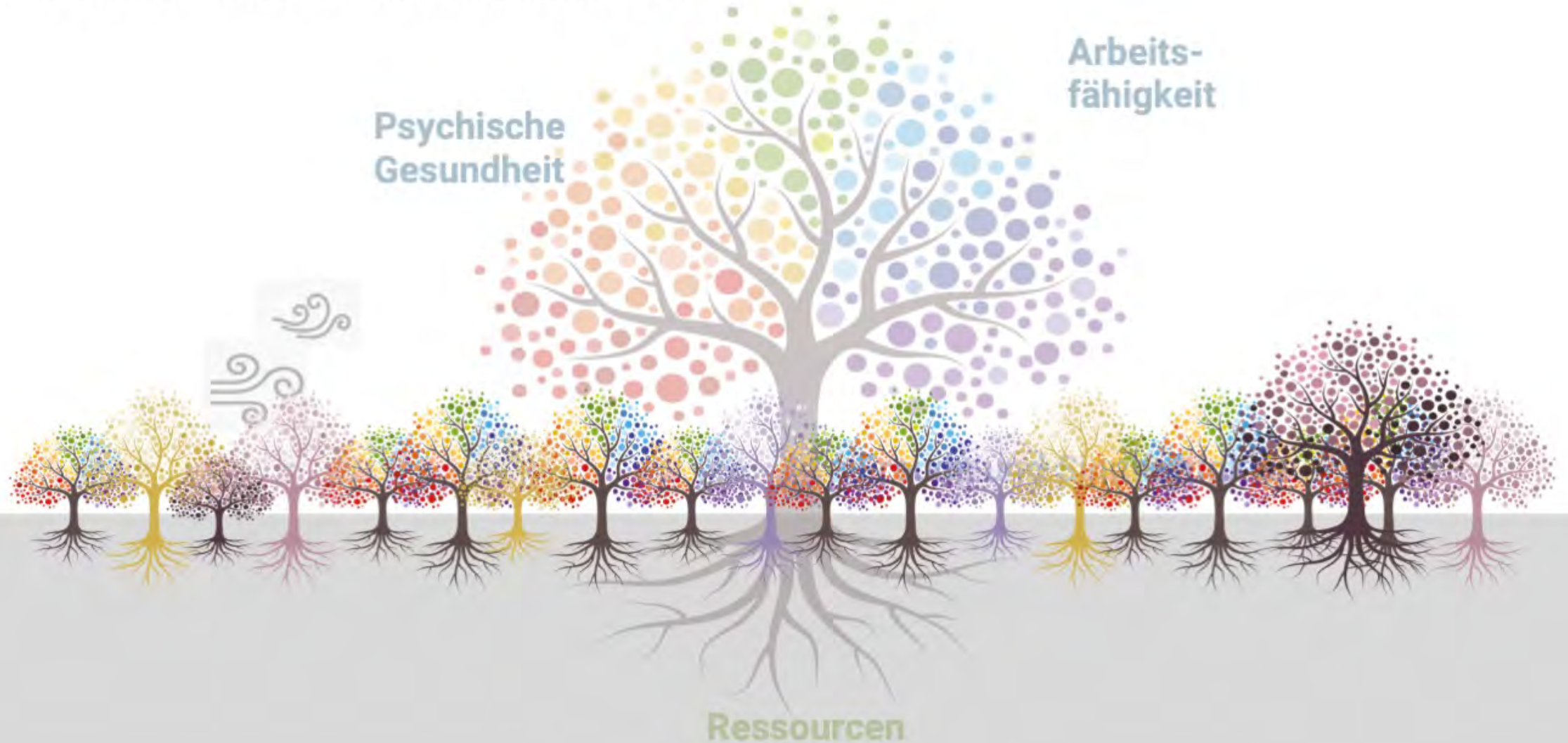
Die klassische psychische Gefährdungsbeurteilung



Psy50 – das ganze Bild



Mittelwerte und ganz unterschiedliche Einzelpersonen den Wald vor lauter Bäumen nicht sehen



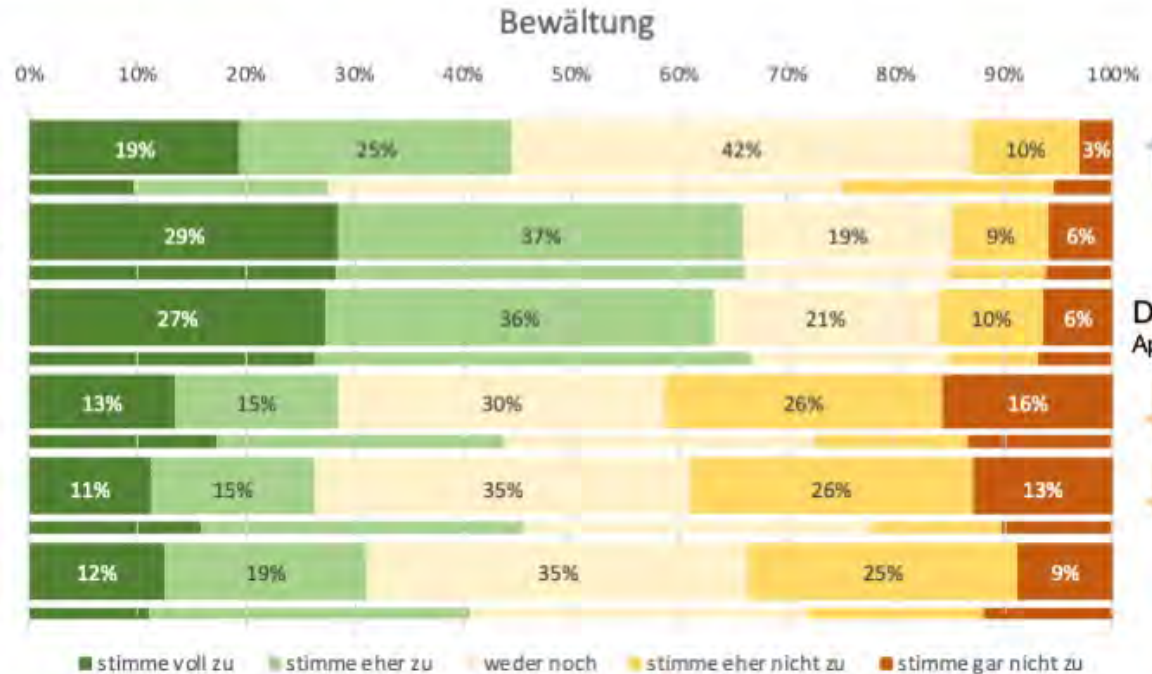
Ergebnisse Corona-Umfrage psyGA - Bewältigung (April und Dezember 2020)

n = 4970 Beschäftigte, 45 Jahre Alter, 52% Frauen, 60% überwiegend geistige Arbeit

1.379 (28%) Führungskräfte, 3.591 Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
1.601 (32%) mindestens einen Tag im Home-Office, 597 (12%) in Kurzarbeit

**Im Pandemieverlauf Zunahme der Leistungsfähigkeit im Home-Office,
Abnahme Einsatz Arbeitgeber für Bewältigung und des „Wir“.**

- Meine Leistungsfähigkeit im Home-Office im Vergleich zur Arbeit im Büro ist höher als sonst (n = 1.601 mind. 1 Tag Home-Office)
- Ich fühle mich durch meinen Arbeitgeber sehr gut über unseren Umgang mit der Situation informiert.
- Mein Arbeitgeber unterstützt uns in dieser Situation vorbildlich.
- Mein Arbeitgeber setzt sich über das Unternehmen hinaus für die Bewältigung der Pandemie ein.
- Die Situation hat das "Wir" Gefühl in unserer Arbeitsgruppe eher gestärkt.
- Ich komme endlich einmal dazu, schöne Dinge zu tun, für die ich sonst keine Zeit finde.



Ergebnisse Corona-Umfrage psyGA November 2020

n = 1810 Beschäftigte, psy50 Skalen im Vergleich zur Umfrage September 2019

Effektstärken nach Cohen:
sehr kleine (< 0.2) oder
kleine (≥ 0.2) Effekte

Lesehilfe: Die Daten zeigen die Veränderung im Durchschnitt der Befragten von Herbst bis zur Woche nach Ostern.

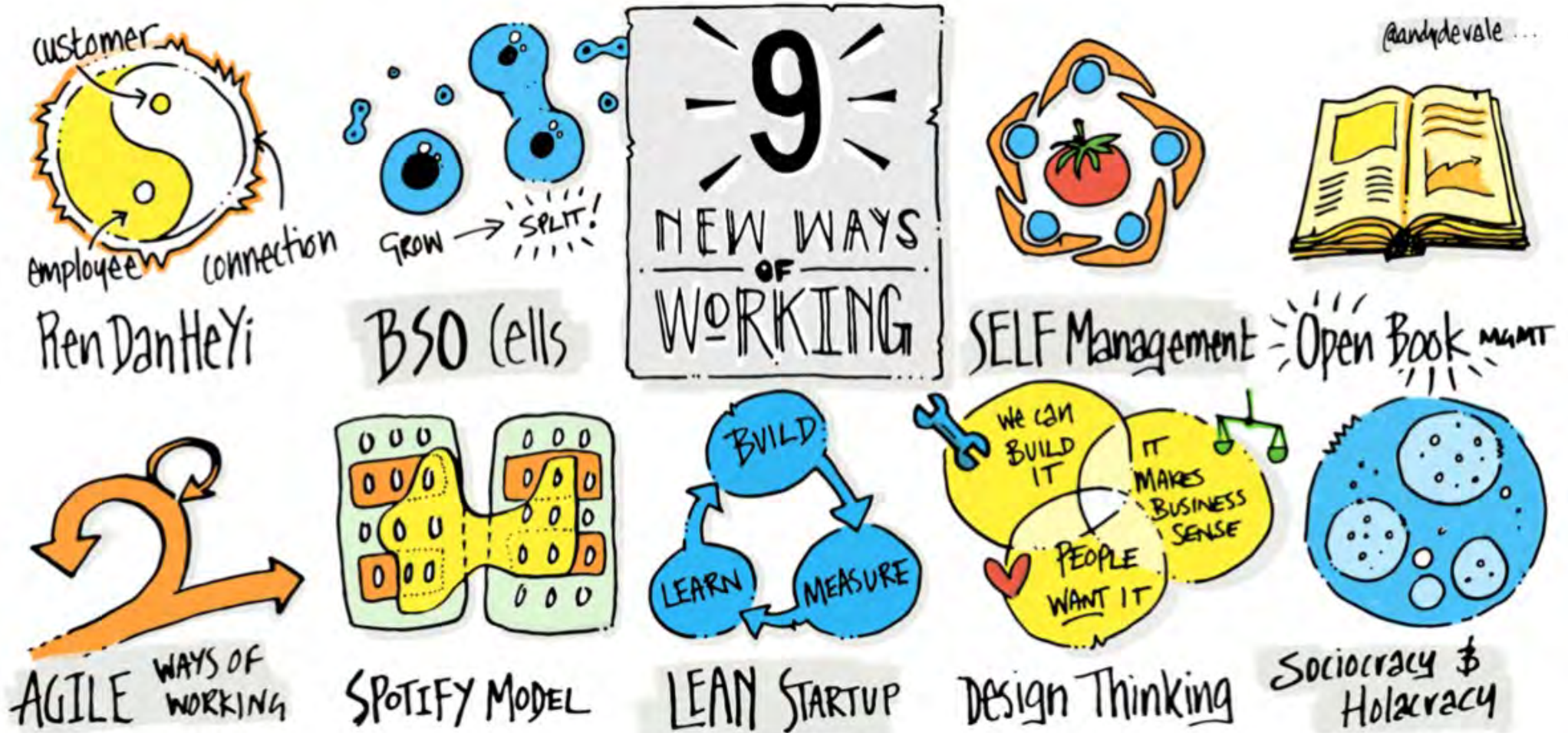
Die Zahlen drücken die Effektstärke nach Cohen aus. Das ist in der Wissenschaft ein einheitliches Maß, das unterschiedliche Skalen einfach vergleichbar macht, wie etwa der Luftwiderstandsbeiwert bei unterschiedlichen Automobilen.

Vergleicht man die hier gezeigten Effektstärken etwa mit der allgemein bekannten Gewichtsabnahme oder -Zunahme in der vergleichbaren Zeit, dann entspricht eine Effektstärke von 0,2 etwa einer Gewichtsveränderung von 2,5 kg in 6 Monaten bei Erwachsenen in Deutschland.

Man sieht, die Effekte insgesamt sind gering. Bei genauerer Untersuchung der Aussagen zur psychischen Gesundheit (basierend auf dem WHO-5 Fragebogen zeigt sich): Rund ein Siebtel zeigen eine bedeutsame Verschlechterung (entsprechend einer Gewichtszunahme von 10 kg) und etwa jede 11. Person eine deutliche Verbesserung.



New Work - Klimawandel des Arbeitens?



Megatrend New Work

- Digitalisierung
- Vertrauensarbeit
- Gewinnen und Halten von Talenten
- Sinnstiftende Arbeit
- Entkopplung von Arbeitsort und -zeit
- Befreiung von Routineaufgaben
- Unruhe durch hohe Flexibilitätsanforderung
- Mehr Augenhöhe und Wertschätzung, weniger Ansage
- Virtuelle Teams
- Selbstmanagement statt Mikromanagement

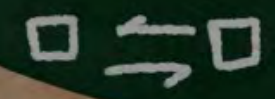
TEAMWORK

SUCCESS

VISION



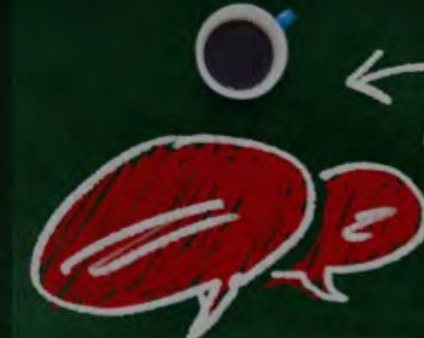
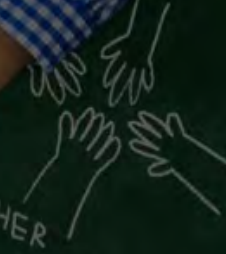
PARTNER



GROWTH



TOGETHER



30%

10%

form

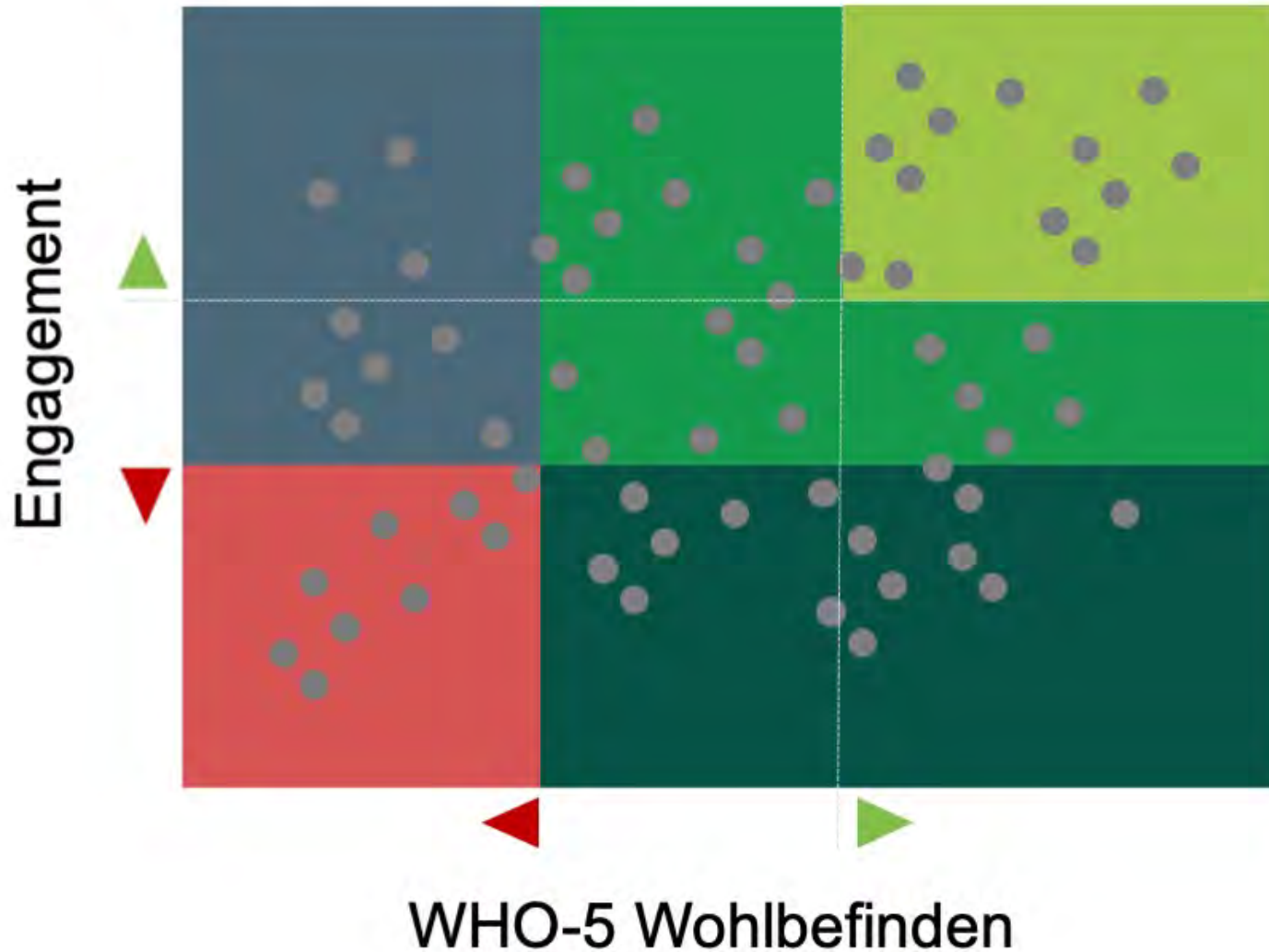
New Work und VUCA

- Individuelle Verwirklichung
- Generation X und Y
- Segmentierung in Social Media Überzeugungsclustern
- Volatility
- Uncertainty
- Complexity
- Ambiguity

Wer sehnt sich nach
Arbeit in der öffentlichen
Verwaltung?

Engagiertes Wohlbefinden

5 Kategorien: belastet/distanziert bis hohes engagiertes Wohlbefinden



Persönlichkeitstypologien und engagiertes Wohlbefinden

01.06.2022
Folie 16

• Typ I „Vorangehende“

• Typ II „Kollegiale“

• Typ III „Organisierte“

• Typ IV „Mitspielende“

• Typ V „Begeisterungsfähige“



Psychisches Wohlbefinden



Engagement

„gesunde, sehr Engagierte“



„gesund Engagierte“



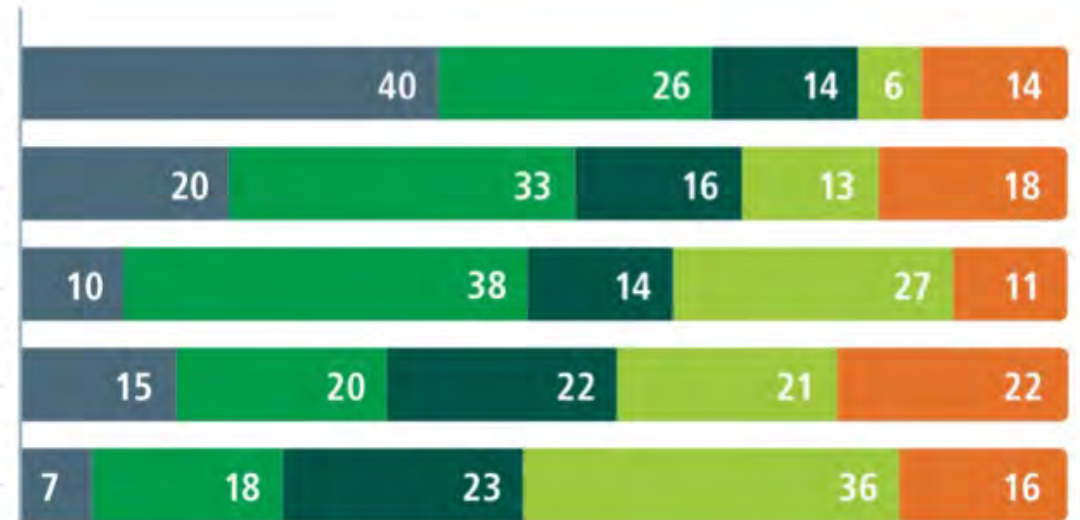
„gesund Distanzierte“



„belastet Engagierte“



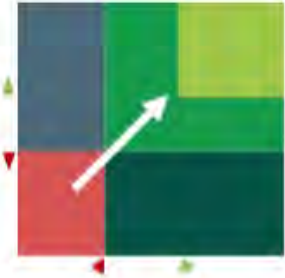
„belastet Distanzierte“



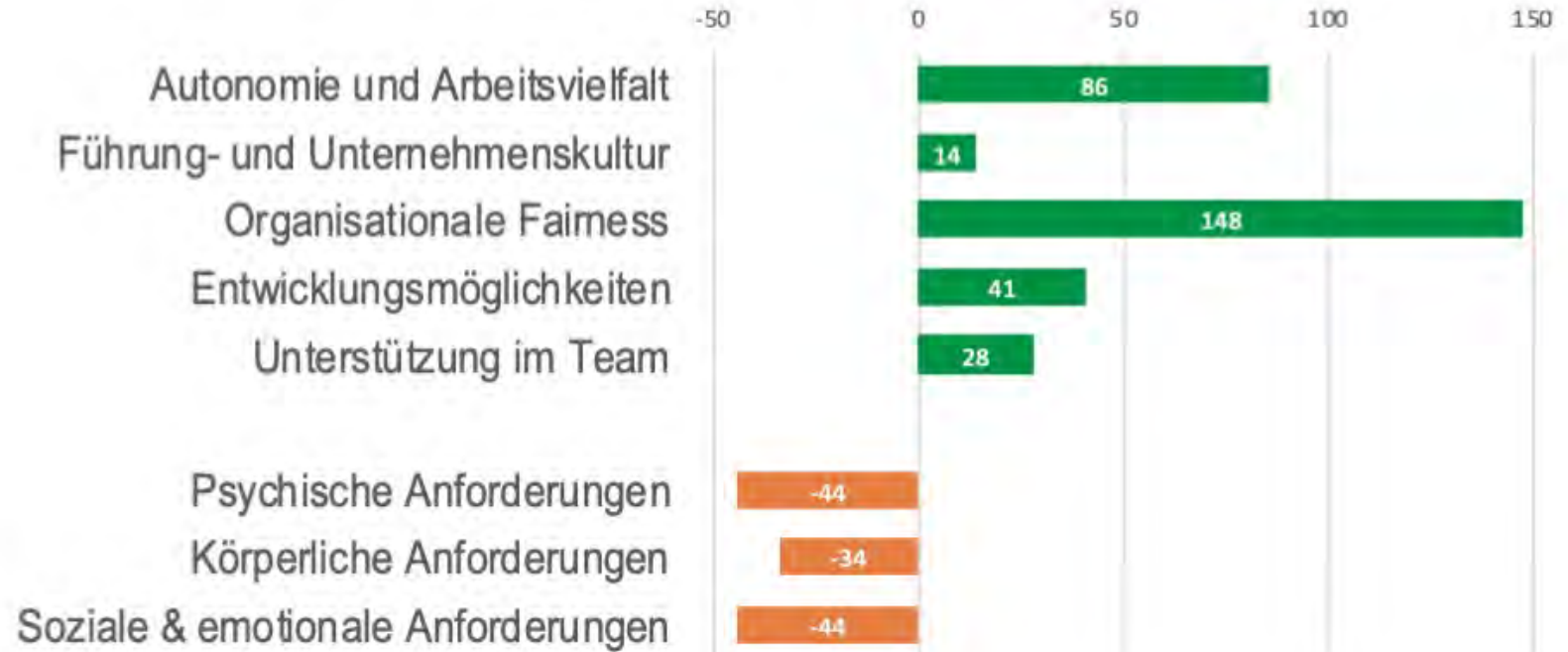
gemessen in %

Was fördert engagiertes Wohlbefinden?

Wahrscheinlichkeit für Wechsel aus *distanziert-belastet*
(LPP, Monitor Engagiertes Wohlbefinden)



Wirkstärke bei gleicher Veränderung

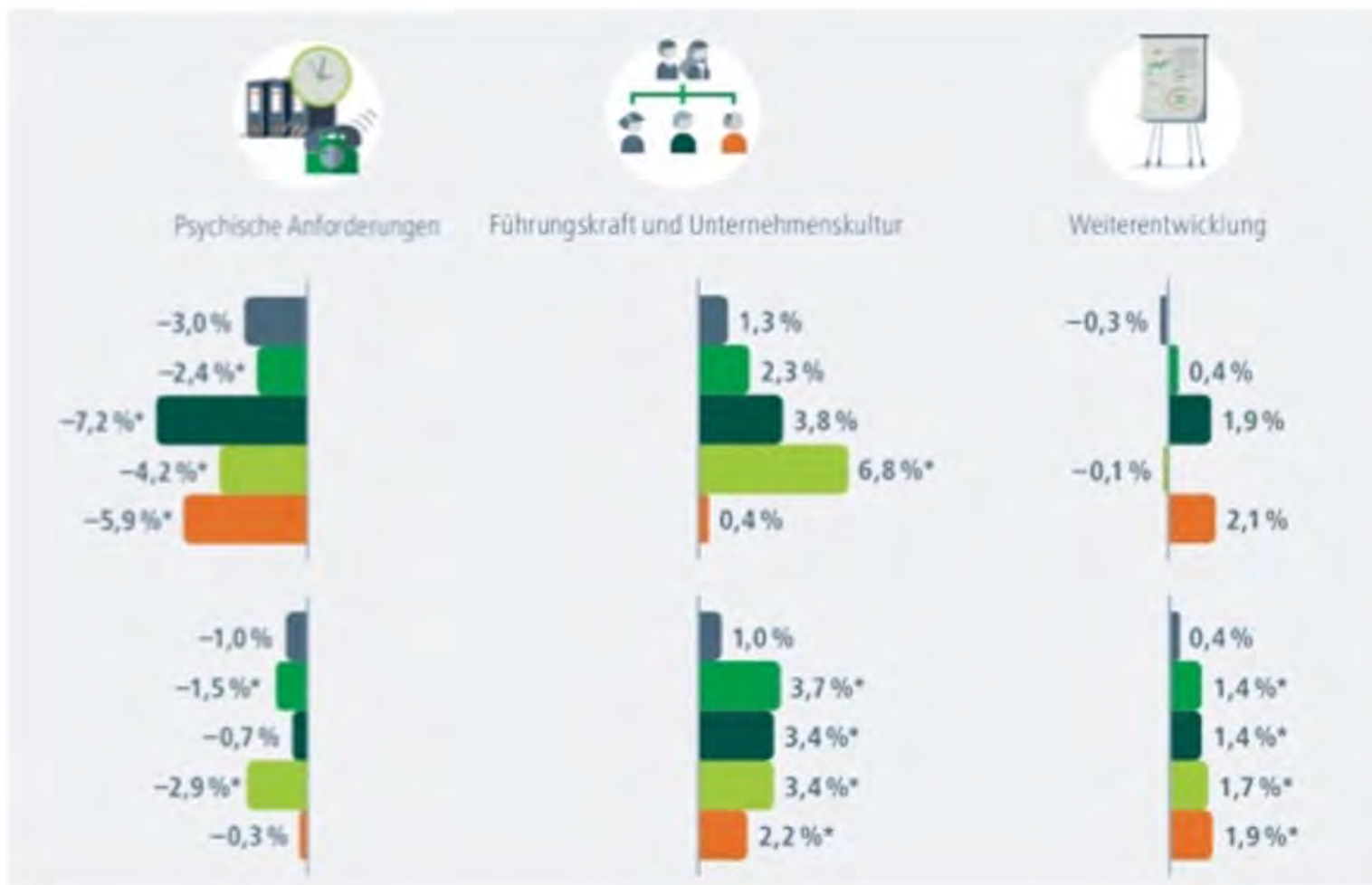


Verbesserung von Belastungen und Ressourcen

- Typ I „Vorangehende“
- Typ II „Kollegiale“
- Typ III „Organisierte“
- Typ IV „Mitspielende“
- Typ V „Begersterungsfähige“

Veränderungen der psychischen Gesundheit

Veränderungen im Arbeitsengagement



Für eine neue Qualität der Arbeit

Eine innovative Unternehmenssoftware, die über einen aktuellen Ist-Bericht hinaus, eine 6-Monats-Prognose über Entwicklung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft ermöglicht.

+ KIP KENNENLERNEN

Turn on comment mode to collaborate on this prototype

1 Comments

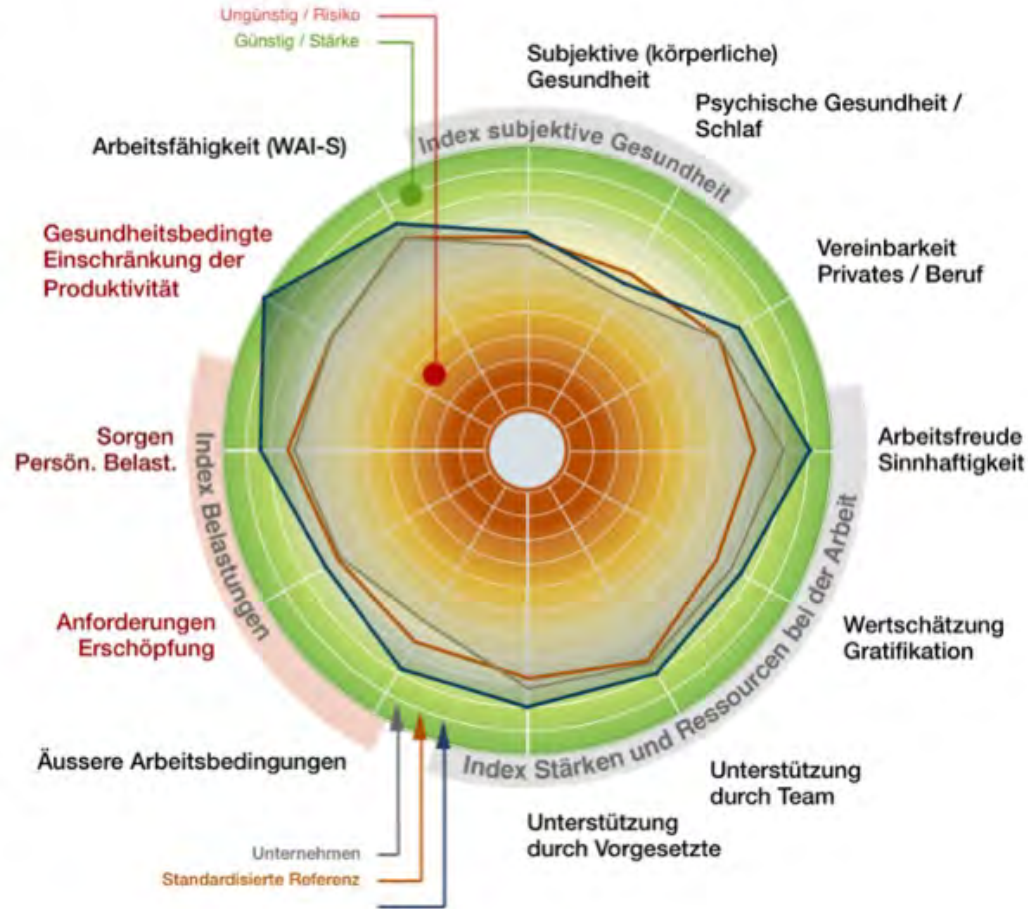
OFF

Gesundheitsumfrage

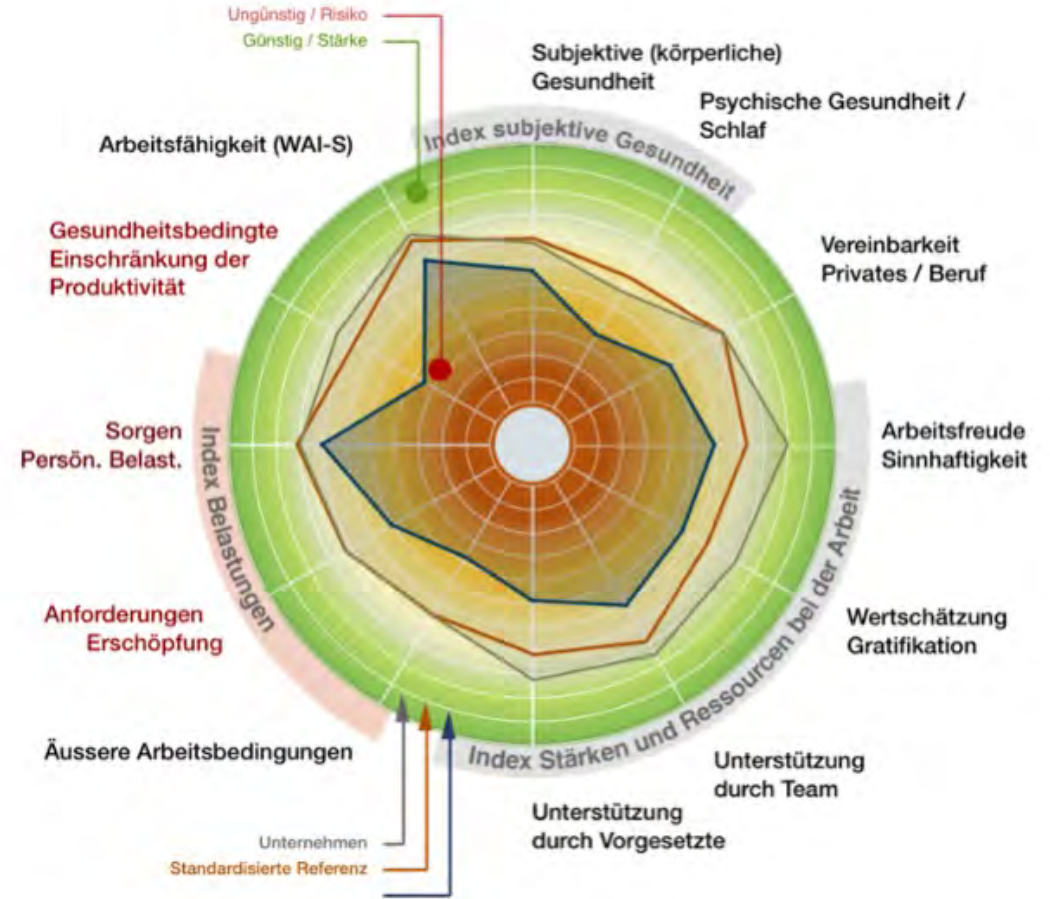
Vergleich von zwei Abteilungen eines Unternehmens

01.06.2022

Folie 20



Hinweis: Auch bei den in dunkelroter Schrift dargestellten Belastungsfaktoren werden außen die günstigen Bedingungen dargestellt. Ein hoher Wert bedeutet z. B. wenig Sorgen.



Hinweis: Auch bei den in dunkelroter Schrift dargestellten Belastungsfaktoren werden außen die günstigen Bedingungen dargestellt. Ein hoher Wert bedeutet z. B. wenig Sorgen.

Die Suche nach neuen Regeln



Neue Kommunikation



Zoom
Slack
Jira
Teams
?

COLLABORATION

TRAINING
SKILLS
TEAM
LEADERSHIP
VISION
GOAL
TRUST
PEOPLE
DISCIPLINE
POWER
SUCCESS
MISSION
COMMITMENT
MANAGER
DELEGATING
MANAGEMENT
STRENGTH
INNOVATION
MOTIVATION
COLLABORATION
RISK
CONDUCT
GROUP
EMOTIONAL
DIRECTING
MISSION
PHILOSOPHY
MEMBER
ABILITY
COMPANY
RESPECT
ASSESSMENT
COMMERCE
COACHING
TEAMWORK
VISION
POWER
SUCCESS



Was öffentliche Verwaltung auf den Weg bringen kann

01.06.2022
Folie 24



Take Home

Es gibt kein zurück zur alten Arbeit.

Wir müssen eine neue Verbindlichkeit in hybriden Arbeitsformen etablieren.

Gerade ambitionierten Menschen genügt es nicht mehr, nur einen sicheren Arbeitsplatz zu haben.

Öffentliche Verwaltungen sind die Frontlinie zwischen alter Arbeitswelt und New Work.

Die Herausforderung ist die stärkere Vielfalt und Individualisierung in die starre Prozesshaftigkeit der öffentlichen Verwaltung zu integrieren.

Ohne Mut der Führenden, etwas zu wagen verschärft sich der Stillstand im Land.

Das neue Mantra zum Erfolg ist: Lösungen suchen, finden und ausprobieren. Vom Ja-Aber wälzen geschieht nichts.

