

DIGITAL READINESS ANALYSIS

HUMAN RESOURCES

DIGITALER STRESS- UND RESSOURCEN- INDEX

MOA DSRI 1.01

Version: Personen ohne Führungsverantwortung

Auswertung für:

Max Mustermann

Testverfahren und
Potential-Analyse
zur Erfassung
digitaler Stress-
faktoren und agiler,
sinnorientierter
Persönlichkeitseigen-
schaften im digitalen
Arbeitskontext

logo consult

Beratung, die Sinn macht.

Gesellschaft für Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Psychotherapie für Wirtschaft und Arbeit, Human Resource Management
und Wirtschaftsmediation.

9232 Rosegg - Österreich
Rosenweg 8
T +43 42 74 - 51 487
office@logoconsult.at
www.logoconsult.at

Testautoren:
Mag. Mag. Dr. Helmut Graf
Mag. Dr. Dr. Vincent Grote MSc

Inhaltsübersicht

Index	Schwerpunkt	Seite
	Auf einen Blick / Kurzbeschreibung	4
Index 1 von 6	Fachliche Handlungskompetenz und organisationsbezogene Ressourcen	6
Index 2 von 6	Psycho-soziale Erlebniskompetenz und persönlichkeitsbezogene Ressourcen	7
Index 3 von 6	Sinnorientierte und agile Persönlichkeitseigenschaften	8
Index 4 von 6	Digitale Transformation: Verhältnis- und verhaltensbezogene Umsetzungskompetenz und Bewertung der Leadership-Qualität	9
Index 5 von 6	Organisationsbedingter Umgang mit digitalem Stress - gesamt	10
Index 6 von 6	Persönlichkeitsbedingter digitaler Ressourcen-Index - gesamt	11
	Gesamtüberblick: In welchen Bereichen wäre eine Veränderung notwendig?	12
	Deskriptive Statistik für psychologisches Fachpersonal	13

Auf einen Blick / Kurzbeschreibung

TEIL 1

FACHLICHE HANDLUNGSKOMPETENZ UND ORGANISATIONSBEZOGENE RESSOURCEN

▶ PRAXISTRANSFER UND NUTZEN

- Psychische Belastung ist organisationsbedingt.
- Durch die valide Erfassung der psychischen Belastung können unmittelbar Maßnahmen für die Organisationsentwicklung in der digitalen Transformation abgeleitet werden.

▶ RESSOURCEN-ANALYSE

1) AUFGABENANFORDERUNGEN / TÄTIGKEITEN

Der Teilbereich erfasst die körperlichen, geistigen und emotionalen psychischen Ressourcen / Belastungen.

2) ORGANISATIONSKLIMA

Der Teilbereich erfasst die quantitativen und qualitativen Potenziale der Zusammenarbeit, lässt aber Informationsmängel und fehlenden Handlungsspielraum erkennen.

3) ARBEITSUMGEBUNG

Der Teilbereich erfasst die klimatischen, akustischen und visuellen Belastungen des digitalen Arbeitsplatzes und analysiert, wie gut die technisch-organisatorische Hardware den neuen digitalen Anforderungen gerecht wird.

4) ARBEITSABLÄUFE / ARBEITSORGANISATION

Der Teilbereich misst, ob die Arbeitsprozesse genügend selbst gestaltet werden können, ob es belastende Orientierungsmängel, Störungen, Unterbrechungen gibt und wie gut durch die individuelle Arbeitszeitgestaltung die Arbeitsmenge bewältigt werden kann.

TEIL 2

PSYCHO-SOZIALE ERLEBNISKOMPETENZ UND PERSÖNLICHKEITSBEZOGENE RESSOURCEN

▶ PRAXISTRANSFER UND NUTZEN

- Psychische Beanspruchung ist persönlichkeitsbedingt.
- Durch die valide Erfassung der psychischen Beanspruchung können unmittelbar Maßnahmen für die Personalentwicklung in der digitalen Transformation abgeleitet werden.

▶ RESSOURCEN-ANALYSE

1) KOGNITIVE RESSOURCEN

In der digitalen Transformation werden dann die kognitiven Ressourcen gefördert, wenn die Arbeitsprozesse harmonisch ineinander greifen, die Komplexität der Arbeit durch richtige, zeitgerechte Informationen erfasst werden kann.

Die psychische Beanspruchung wird verringert, wenn die digitalen Arbeitsmittel verlässlich und verfügbar sind. Ein sinnentleertes Funktionieren wird verhindert, wenn die permanente Verschmelzung von Arbeit und privatem Umfeld, also der ständige Druck zum Online-Sein (digitale Omnipräsenz), in Balance ist. So kann einer Sinnentfremdung - einem Sinnvakuum - proaktiv entgegengewirkt werden, die kognitiven Ressourcen bleiben bewahrt.

2) EMOTIONALE RESSOURCEN

Eine transparente und faire Leistungsüberwachung, klare Rollenverteilungen und sichtbare Erfolgserlebnisse verbessern die psychische Gesundheit und fördern die Motivation.

Diese emotionalen Ressourcen verstärken in der Regel das Gefühl der Jobsicherheit und verhindern eine innere Kündigung.

SINNORIENTIERTE UND AGILE PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN

▶ PRAXISTRANSFER UND NUTZEN

- Keine Digitalisierung ohne Förderung der Sinnebene.
- Durch die valide Erfassung der Sinnmotivation und der psycho-sozialen Widerstandseigenschaften können individuelle und kollektive Maßnahmen zur effizienteren Umsetzung der digitalen Transformation getroffen werden.

▶ RESSOURCEN-ANALYSE

1) SINNORIENTIERTE PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN

Das Sinnerleben wird auf drei Ebenen erfasst:

- Sinnmotivation durch Ausleben der fachlichen Handlungskompetenzen
- Sinnmotivation durch Förderung der psycho-sozialen Erlebniskompetenzen
- Sinnmotivation durch Verbesserung der mentalen Einstellungsfähigkeit

Parallel werden die Coping-Reaktionen bei Sinnverlust in der digitalisierten Arbeitswelt erfasst.

2) AGILE PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN

Die widerstandsfördernden Persönlichkeitseigenschaften werden auf drei Ebenen erfasst.

- Ausprägungsgrad (Niveau) des Kohärenzgefühls (Beruf / privat)
- Gesundheitsfördernde (salutogene) Denk-, Fühl- und Verhaltenseinstellungen
- Personen- und situationsgerechter Umgang mit psycho-sozialen Belastungen

VERHÄLTNIS- UND VERHALTENSBEZOGENE UMSETZUNGSKOMPETENZ UND BEWERTUNG DER LEADERSHIP-QUALITÄT

▶ PRAXISTRANSFER UND NUTZEN

- Führung der digitalen Transformation ist ganzheitlich.
- Durch die valide, parallele Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften der Führungspersonen und der Mitarbeiter(innen), können unbewusste Dynamiken erkannt werden, welche einer gelingenden Transformation der digitalen Herausforderung im Wege stehen

▶ RESSOURCEN-ANALYSE

1) VERHÄLTNISORIENTIERTE, ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN / FACHLICHE KOMPETENZ

Die Detailergebnisse der Analyse lassen Rückschlüsse darüber zu, wie gut jene fachlichen Skills gelebt und gefördert werden, die für eine gelingende Transformation und Vertiefung der Sinnmotivation notwendig sind.

2) VERHALTENSORIENTIERTE, SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN / PSYCHO-SOZIALE UMSETZUNGS-KOMPETENZ

Die Detailergebnisse der Analyse lassen Rückschlüsse darüber zu, wie gut das psycho-soziale Erleben - z. B. der Teamgeist – am Arbeitsplatz gefördert und parallel die sinnorientierte Motivation verstärkt wird.

3) INDIVIDUELLE DIGITALE TRANSFORMATION UND BEWERTUNG DER LEADERSHIP-QUALITÄT

Die Detailergebnisse der Analyse lassen praxisorientierte Rückschlüsse darüber zu, wie gut Führungspersonen die digitale Transformation organisations- und persönlichkeitsbezogen umsetzen können.



Fachliche Handlungskompetenz und organisationsbezogene Ressourcen

INDEX 1 von 6



Bereiche der Analyse		Mittelwert
1	Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	0,75
2	Organisationsklima	2,13
3	Arbeitsumgebung	2,83
4	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	0,60

Zuordnung der Mittelwerte: Index 1 von 6

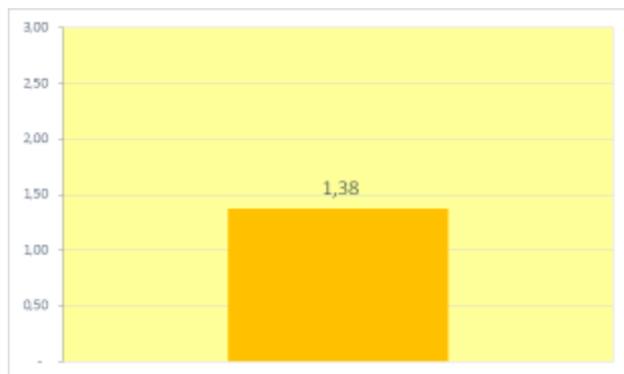
Mittelwert	Niveau der psychischen Belastung	Niveau der fachlichen Handlungskompetenz	Faustregel
2.00 – 3.00	nicht stark	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser 
1.50 – 1.99	weniger stark	gut	
1.00 – 1.49	stark	weniger gut	
0.00 – 0.99	sehr stark	nicht gut	

TEIL **2** **FOKUS**

VERHALTENSBEZOGENE BEWÄLTIGUNG
DER PSYCHISCHEN BEANSPRUCHUNG

Psycho-soziale Erlebniskompetenz
und persönlichkeitsbezogene Ressourcen

INDEX 2 von 6



Bereiche der Analyse		Mittelwert
1	Kognitive Ressourcen bei: Unzuverlässigkeit / Unterbrechung / Überflutung / Nicht-Verfügbarkeit / Komplexität / Omnipräsenz	1,00
2	Emotionale Ressourcen bei: Leistungsüberwachung / Gläserne Person / Unsicher- heit / Unklare Rollen / Jobunsicherheit / Mangelndes Erfolgsenerlebnis	1,75

Zuordnung der Mittelwerte: Index 2 von 6

Mittelwert	Niveau der psychischen Beanspruchung	Niveau der psycho-sozialen Erlebniskompetenz	Faustregel
2.00 – 3.00	nicht stark	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser 
1.50 – 1.99	weniger stark	gut	
1.00 – 1.49	stark	weniger gut	
0.00 – 0.99	sehr stark	nicht gut	

TEIL **3** ▶ FOKUS

SINNERFAHRUNG - KOHÄRENZGEFÜHL - RESILIENZ

Sinnorientierte und agile Persönlichkeitseigenschaften

INDEX 3 von 6



Bereiche der Analyse		Mittelwert
1	Sinn-Motivation	1,55
2	Coping-Reaktionen bei Sinnverlust in der digitalisierten Arbeitswelt	1,55
3	Kohärenzgefühl (Arbeit / Privat)	1,55
4	Salutogene Denk-, Fühl- und Verhaltenseinstellungen	1,55
5	Resilienzorientierter Umgang mit psycho-sozialer Beanspruchung	1,55
6	Screening: Somatoforme Störungen	1,55

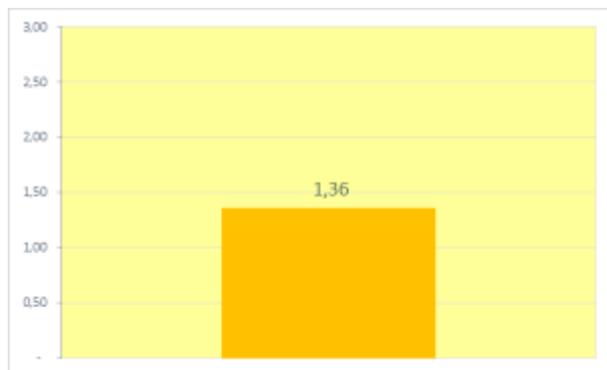
Zuordnung der Mittelwerte: Index 3 von 6

Mittelwert	Niveau der sinnorientierten und agilen Persönlichkeitseigenschaften	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser
1.50 – 1.99	gut	
1.00 – 1.49	weniger gut	
0.00 – 0.99	nicht gut	

TEIL **4** ▶ FOKUS
DIGITALE TRANSFORMATION

Verhältnis- und verhaltensbezogene Umsetzungskompetenz und Bewertung der Leadership-Qualität

INDEX 4 von 6



Bereiche der Analyse		Mittelwert
1	Verhältnisbezogene, organisatorische Rahmenbedingungen und fachliche Kompetenz	0,75
2	Verhaltensbezogene, soziale Rahmenbedingungen und psycho-soziale Kompetenz	1,25
3	Erlebtes Leadership in der digitalen Transformation (Selbstwahrnehmung / Feedback an Führungsperson)	2,08

Zuordnung der Mittelwerte: Index 4 von 6

Mittelwert	Niveau der Umsetzungs-Kompetenz	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser
1.50 – 1.99	gut	
1.00 – 1.49	weniger gut	
0.00 – 0.99	nicht gut	

INDEX **5** ▶ FOKUS
GESAMTÜBERBLICK

Organisationsbedingter Umgang mit digitalem Stress

INDEX 5 von 6



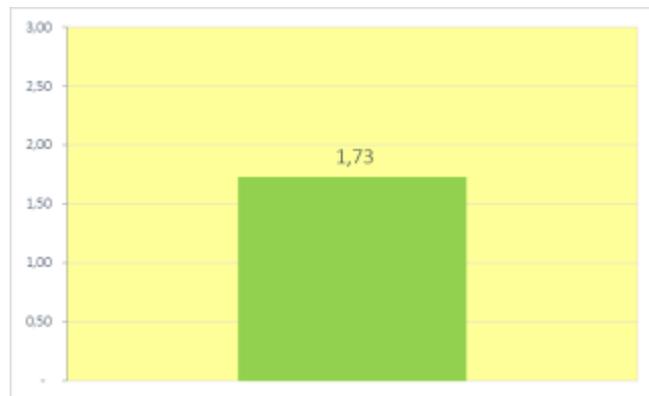
Zuordnung der Mittelwerte: Index 5 von 6

Mittelwert	Zuordnung	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr gut / sehr kompetent	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser
1.50 – 1.99	gut / kompetenz	
1.00 – 1.49	weniger gut / weniger kompetent	
0.00 – 0.99	nicht gut / nicht kompetent	



Persönlichkeitsbedingter digitaler Ressourcen-Index - gesamt

INDEX 6 von 6



Zuordnung der Mittelwerte: Index 6 von 6

Mittelwert	Zuordnung	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser 
1.50 – 1.99	gut	
1.00 – 1.49	kritisch	
0.00 – 0.99	sehr kritisch	

In welchen Bereichen wäre eine Veränderung notwendig?

Gesamtüberblick

Bereich	Mittelwert	Veränderung			
		sehr notwendig	notwendig	eher nicht notwendig	nicht notwendig
Index 1 Organisationsbezogene Ressourcen Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).	1.58				
Index 2 Persönlichkeitsbezogene Ressourcen Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).	1.38				
Index 3 Sinnorientierte und agile Persönlichkeitseigenschaften Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).	2.08				
Index 4 Verhältnis- und verhaltensbezogene digitale Umsetzungskompetenz Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).	1.36				
Index 5 Organisationsbedingter Umgang mit digitalem Stress Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).	1.47				
Index 6 Persönlichkeitsbedingter digitaler Ressourcen-Index Je höher der Mittelwert desto besser (Maximum: 3.00).	1.73				

Zuordnung:

Handlungsbedarf / Veränderung	
	sehr notwendig
	notwendig
	eher nicht notwendig
	nicht notwendig

Deskriptive Statistik für psychologisches Fachpersonal

Teil 1	Fachliche Handlungskompetenz und organisationsbezogene Ressourcen	MW	s	Normwert
01.01	Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	0,75		k.A.
01.01.01	Körperliche Belastungen / Beschwerden	0,50		k.A.
01.01.02	Geistige Belastungen	1,00		k.A.
01.01.03	Emotionale Belastungen	0,50		k.A.
01.01.04	Qualifikationsprobleme	1,00		k.A.
01.02	Organisationsklima	2,13		k.A.
01.02.01	Mangelhafte Zusammenarbeit (quantitativ)	2,00		k.A.
01.02.02	Mangelnde Zusammenarbeit (qualitativ)	2,50		k.A.
01.02.03	Ungenügende Information	2,00		k.A.
01.02.04	Fehlender Handlungsspielraum	2,00		k.A.
01.03	Arbeitsumgebung	2,83		k.A.
01.03.01	Klimatische Belastungen	2,50		k.A.
01.03.02	Akustische Belastungen	3,00		k.A.
01.03.03	Visuelle Belastungen	2,50		k.A.
01.03.04	Platz / Fläche unzureichend	3,00		k.A.
01.03.05	Ausstattung / unzureichende Arbeitsmittel	3,00		k.A.
01.03.06	Gefahr / Unfallrisiko	3,00		k.A.
01.04	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	0,60		k.A.
01.04.01	Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse	0,00		k.A.
01.04.02	Orientierungsmängel	0,50		k.A.
01.04.03	Störungen / Unterbrechungen	0,50		k.A.
01.04.04	Belastende Arbeitszeitgestaltung	1,00		k.A.
01.04.05	Belastende Arbeitsmenge / Techno-Overload	1,00		k.A.
Teil 2	Psycho-soziale Erlebniskompetenz und persönlichkeitsbezogene Ressourcen	MW	s	Normwert
02.01	Kognitive Erlebniskompetenz und psychische Beanspruchung	1,00		k.A.
02-01-01	Unzuverlässigkeit (Techno-Unreliability)	0,50		k.A.
02-01-02	Unterbrechung /Techno-Overload)	0,50		k.A.
02-01-03	Überflutung	0,50		k.A.
02-01-04	Nicht-Verfügbarkeit	2,00		k.A.
02-01-05	Komplexität (Techno-Complexity)	2,00		k.A.
02-01-06	Omnipräsenz	0,50		k.A.
02.02	Emotionale Erlebniskompetenz und psychische Beanspruchung	1,75		k.A.
02-02-01	Leistungsüberwachung	1,00		k.A.
02-02-02	Gläserne Person	0,50		k.A.
02-02-03	Unsicherheit (Techno-Uncertainty)	2,00		k.A.
02-02-04	Unklarheit der Rolle	2,00		k.A.
02-02-05	Mangelndes Erfolgserlebnis	2,00		k.A.
02-02-06	Jobunsicherheit (Techno-Insecurity)	3,00		k.A.

Teil 3	Sinnorientierte und agile Persönlichkeitseigenschaften	MW	s	Normwert
03.01	Sinn- und Resilienz-Faktoren	2,08		k.A.
03.01.01	Sinn-Motivation	2,50		k.A.
03.01.02	Coping-Reaktionen bei Sinnverlust in der digitalisierten Arbeitswelt	2,00		k.A.
03.01.03	Kohärenzgefühl (Gefühl der Zuversicht)	3,00		k.A.
03.01.04	Salutogene Denk-, Fühl- und Verhaltenseinstellungen	0,50		k.A.
03.01.05	Resilienzorientierter Umgang mit psycho-sozialen Belastungen	1,50		k.A.
03.01.06	Screening: Somatoforme Störungen	3,00		k.A.

Teil 4	Digitale Transformation	MW	s	Normwert
04.01	Organisatorische Rahmenbedingungen, fachliche Kompetenz	0,75		k.A.
04.01.01	Organisatorische Rahmenbedingungen	1,50		k.A.
04.01.02	Jobenrichment / Entfaltungsmöglichkeiten	0,50		k.A.
04.01.03	Home-Office	0,50		k.A.
04.01.04	Entscheidungsmöglichkeiten	0,50		k.A.
04.02	Soziale Rahmenbedingungen / Psycho-soziale Kompetenz	1,25		k.A.
04-02-01	Gefühl der Arbeitsüberwachung	1,50		k.A.
04-02-02	Soziale Beziehungen	1,00		k.A.
04-02-03	Vereinbarkeit Familie / Beruf	0,50		k.A.
04-02-04	Psychisches Wohlbefinden / Wertschätzung	2,00		k.A.
04.03	Leadership in der digitalen Transformation	2,08		k.A.
04-03-01	Führungsverhalten und fachliche Kompetenz	2,00		k.A.
04-03-02	Führungsverhalten und psycho-soziale Kompetenz	2,00		k.A.
04-03-03	Kommunikation	2,50		k.A.
04-03-04	Arbeitsverteilung	1,50		k.A.
04-03-05	Agile Führung	2,00		k.A.
04-03-06	Betriebliche Gesundheitsmanagement / Gesundes Führen	2,50		k.A.

Anhang 01	MOA DSRI - Feedback	Werte
01.01	Praxisbezug des Testverfahrens	3
01.02	Verständlichkeit der Fragen	2
01.03	Motivation / Gewissenhaftigkeit	3

Anhang 02	Biographische Daten	Werte
02.01	Alter	42
02.02	Chronische Erkrankungen	---
02.03	Urlaub / Jahr	20
02.04	Krankenstandstage / Jahr	2
02.05	Arbeitsstunden / Woche	40

Anhang 03	Sonstige Daten	Werte
03.01	Bearbeitungsdauer	00:25:13
03.02	Datum / Testende	17.02.2020 / 16:04:45
03.03	Organisationsbedingter (verhältnisorientierter) Stress-Index	1.47
03.04	Persönlichkeitsbedingter (verhaltensorientierter) Ressourcen-Index	1.73

Persönliche Anmerkungen:

Beratung, die Sinn macht.

Der Name unseres Unternehmens leitet sich vom griechischen Wort „logos“ ab.

Logos bedeutet Sinn.

Dementsprechend hat unsere Beratertätigkeit das Ziel, Menschen und Organisationen auf der Suche nach Sinn zu begleiten.

Wir entdecken mit Ihnen Werte - Werte, die zum Erfolg führen.

Sinn fördert die Gesundheit.

- Sinn motiviert.
- Sinn fördert das seelische Wohlbefinden.
- Sinn macht erfolgreich.
- Sinn gibt ein Wozu.

logo consult GmbH

A-9232 Rosegg – Rosenweg 8 – Österreich

T +43 (0)42 74 - 51 487

F +43 (0)42 74 - 51 487-40

office@logoconsult.at

www.logoconsult.at