

Gesunderhaltung des Personals – Verantwortung des Arbeitgebers

Meinrad Nietlispach

HR Management Migros-Gruppe
Leiter HR Prozesse & Systeme







































Agenda

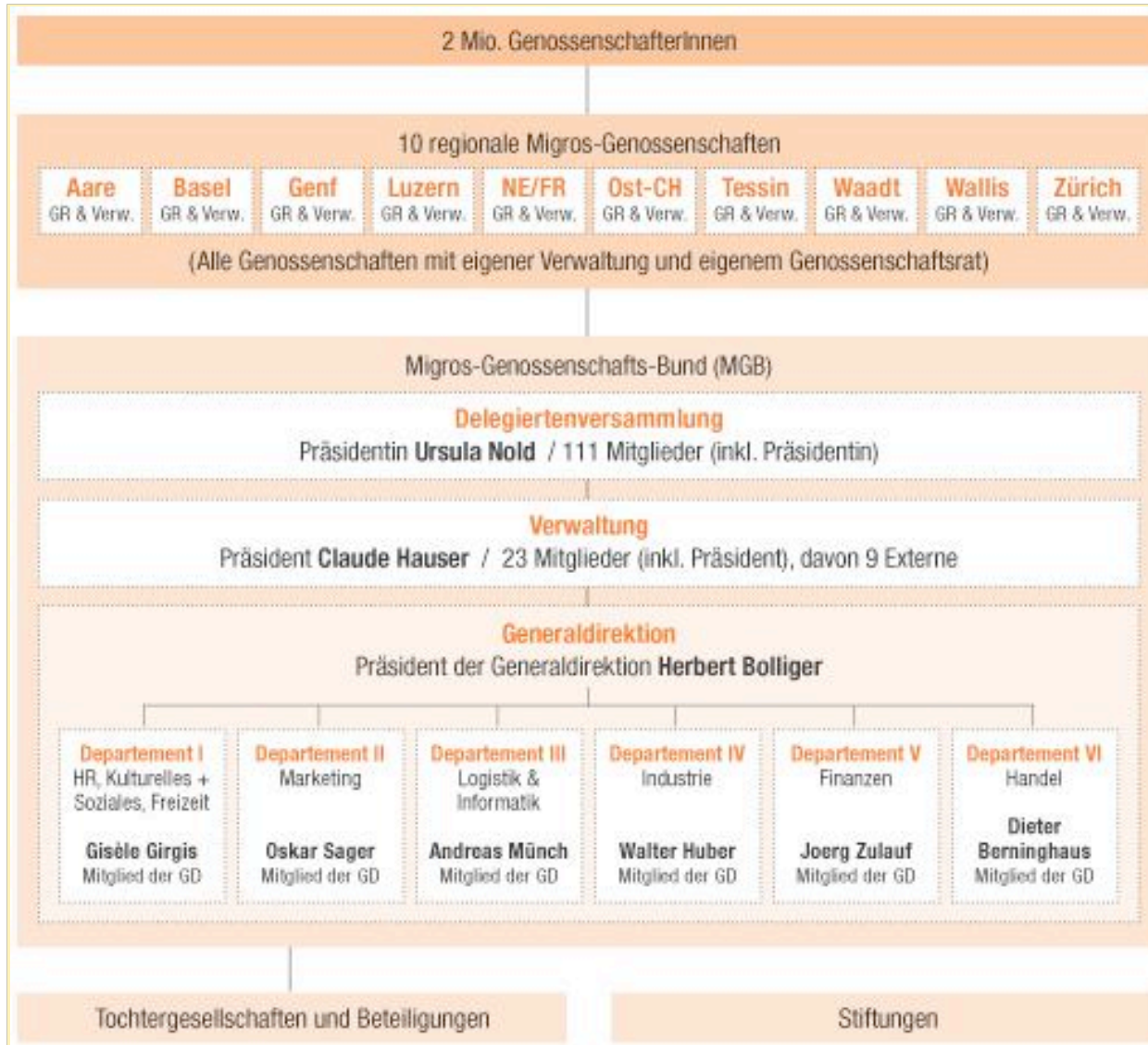
- 1. Die Migros-Gruppe**
- 2. Entwicklung, Organisation & Stellenwert von Betrieblichem Gesundheitsmanagement**
- 3. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe**
 - **Label FWS**
 - **Demografie**
 - **Case Management**
 - **Ergonomie (Rückenmobil)**
 - **Psychische Gesundheit**
 - **BGM Cockpit**

1. Die Migros-Gruppe

Die MIGROS - ein umfassender Anbieter im Dienste der Lebensqualität der Konsumenten

Dienstleistungen	Detailhandel	Produktion
 	             	 <p>Ein gutes Stück besser - Simplement meilleur</p>     <p>ihre marke im mittelpunkt.</p>   <p>Mibelle AG Cosmetics</p>      <p>Sources Minérales</p>
<h2>Freizeit/Bildung</h2>		
       		

Organigramm der MIGROS-Gruppe



Zahlen und Fakten zur MIGROS-Gruppe (2011)

63 Unternehmen

Mitarbeitende 86'393
 Anteil Frauen 61.6%
 Anteil Frauen im Kader 24.9%



Migros- Kulturprozent

Total	117,6 Mio. CHF
Kultur	29%
Bildung	44%
Gesellschaft	8%
Freizeit	11%

Die Migros –
 Ein Logistikkonzern



Unsere Personalpolitik

- Gesundheit und Arbeitssicherheit
 - Soziales Engagement
 - Personal-Entwicklung
 - Führung
 - Lohn
 - Kommunikation, Information
 - Sozialpartnerschaft
 - Gesetzgebung und Politik
- MIGROS**



Umschriebene und
 festgehaltene
 Arbeitsbedingungen

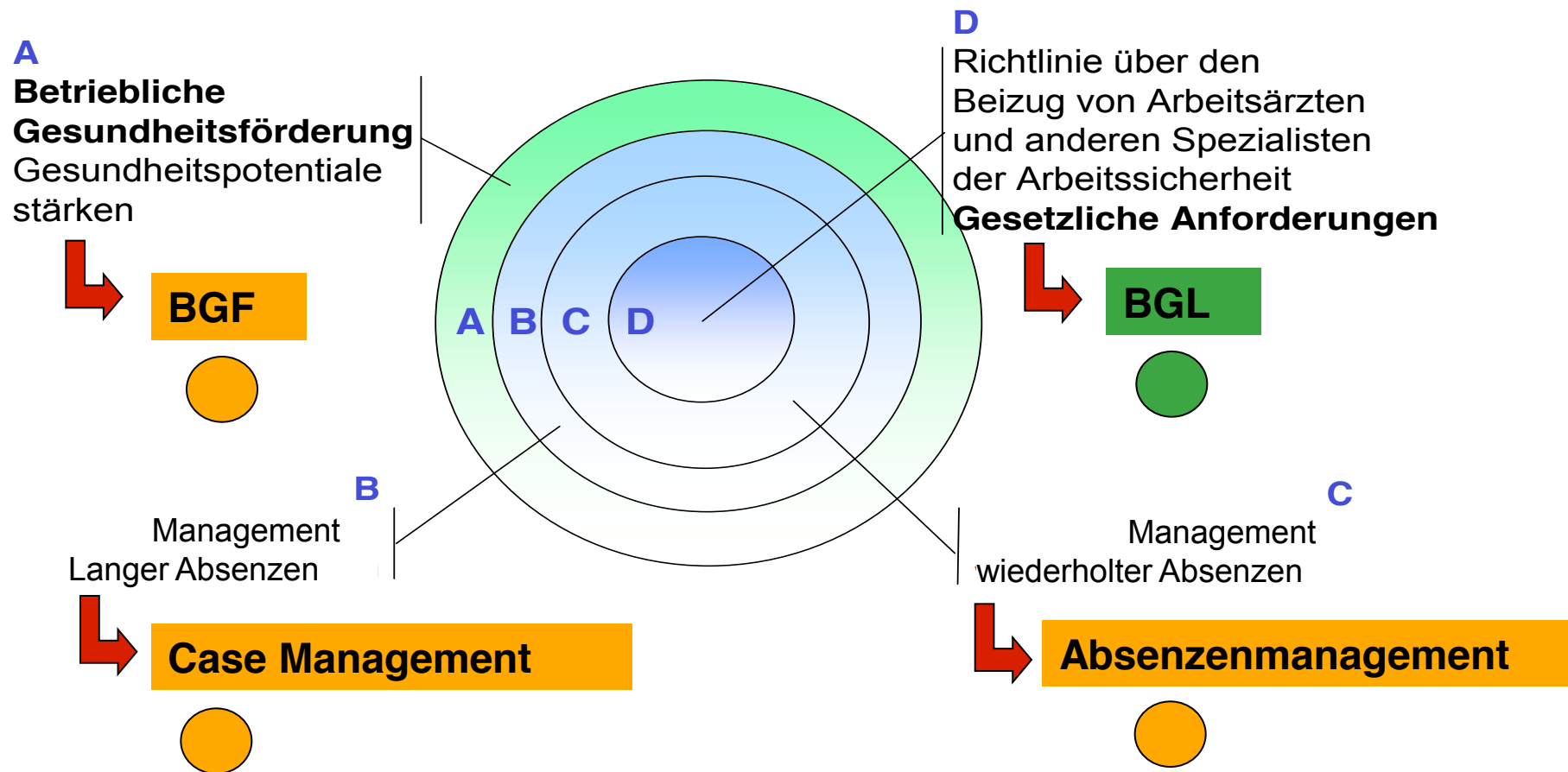
Grösster Ausbildner der Schweiz:

- **3386** Ausbildungsplätze
- **Mehr als 40** Berufe
- **97%** Erfolgsquote an LAP
- Engagement für ein attraktives Bildungssystem

2. Entwicklung, Organisation & Stellenwert von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement Migros- Unternehmen

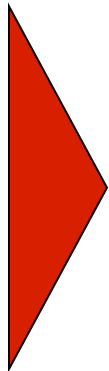
Entwicklung des Gesundheitsmanagement in der Migros



Betriebliches Gesundheits-Management: warum?

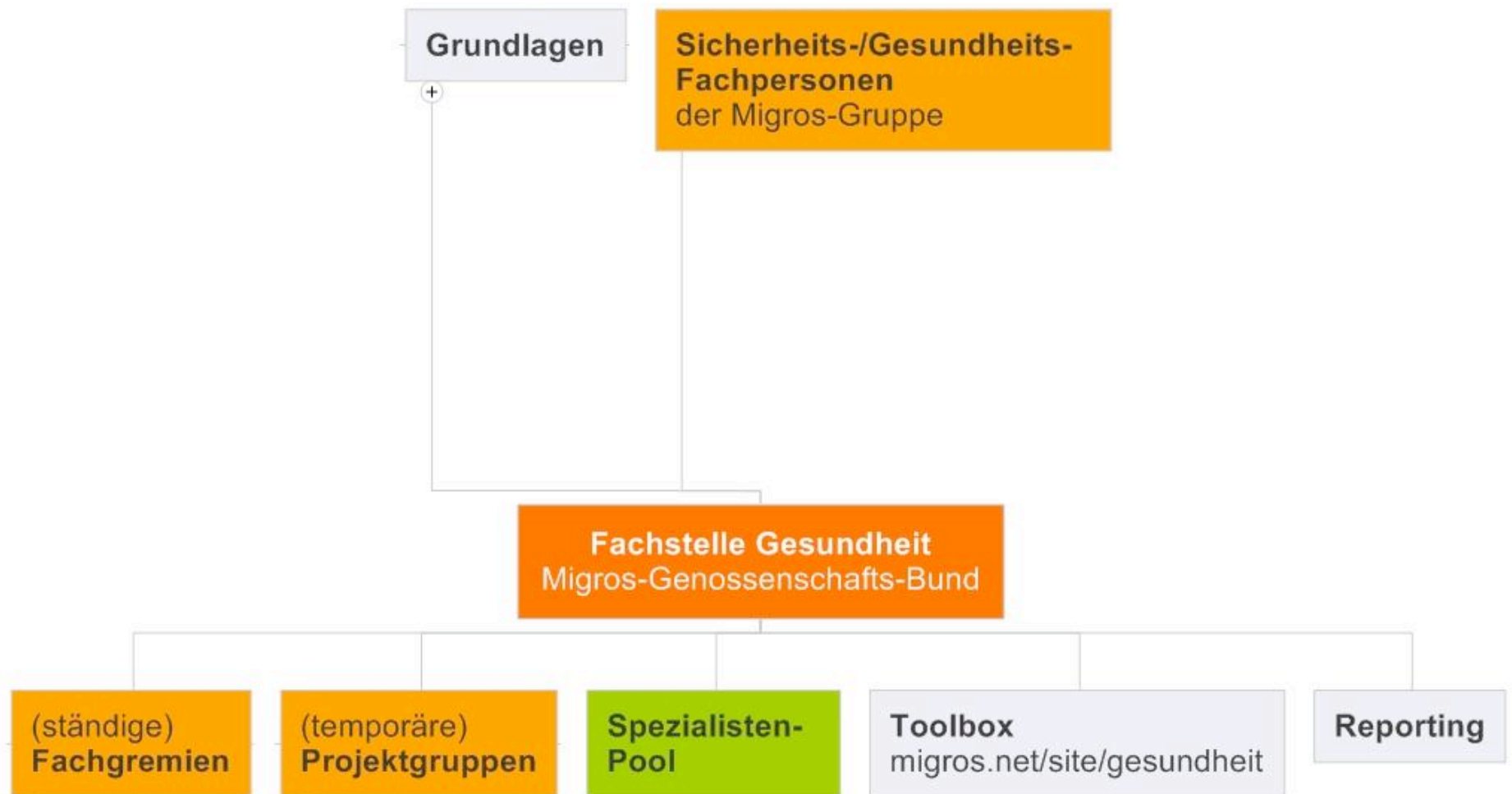
Wirkungsziele

- **Zur Förderung der Humanressourcen**
 - gesunde Mitarbeitende sind zuverlässig, erbringen hochwertige Arbeitsleistungen und haben neue Ideen
 - im Blick auf die gewandelten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Altersstruktur der Beschäftigten
- **Zur Verbesserung des Betriebsergebnisses** und der Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs
- Positionierung als **fortschrittliche Arbeitgeberin** (Reputation)



BGM zielt auf die **Führung**, die **Unternehmenskultur**, das **Betriebsklima**, die **Qualifikation**, die **Gestaltung der Arbeitsprozesse und -systeme** sowie das **Gesundheitsverhalten**: Einem vorzeitigen Verschleiss der Mitarbeitenden auf allen Unternehmensebenen wird entgegengewirkt.

GESUNDHEITSORGANISATION DER MIGROS



Stellenwert von BGM in der Migros

BGM als Teil der strategischen Zielsetzung



Migros – täglich besser leben

Migros ist bei ihren Kundinnen und Kunden, **Mitarbeitenden** und in der lokalen Öffentlichkeit als **das führende Unternehmen für Lebensqualität** anerkannt.

... Führend heisst, dass wir uns **langfristig** betrachtet am **erfolgreichsten** für die Verbesserung der Lebensqualität einsetzen. Das tun wir insbesondere für unsere Kundschaft, **unsere Mitarbeitenden** und die Gesellschaft, in der wir wirtschaftlich tätig sind.

Stellenwert von BGM in der Migros

Breite Abstützung von BGM in den Arbeitsbedingungen

➤ Leitbild (Mission):

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

UNSER ENGAGEMENT

Als vorbildliche Arbeitgeberin schaffen wir Voraussetzungen für ein motivierendes und leistungsorientiertes Arbeitsklima, das die besten Kräfte anzieht.

➤ L-GAV 2011 – 2014

➤ Personalpolitik



Gesundheit und Arbeitssicherheit

Grundsatz

Das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Arbeitssicherheit haben innerhalb der unternehmerischen Rahmenbedingungen Priorität. Im Vordergrund stehen die Arbeitsfähigkeit und die Prävention.

Umsetzung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisieren wir im Hinblick auf ihre Eigenverantwortung zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit. Wir leisten Beiträge dazu, und wir unterstützen das Sicherheitsdenken und -verhalten zur Verhütung von Unfällen. Zum Schutz vor arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen ergreifen wir die geeigneten Massnahmen.

Verantwortlichkeiten

Die Unternehmen treffen Vorkehrungen und Massnahmen, erlassen Anordnungen und überwachen deren Einhaltung. Darüber hinaus geben sie Empfehlungen ab und können Angebote machen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken mit, nutzen die Sicherheitseinrichtungen, befolgen die Handlungsanweisungen und machen auf Gefährdungen aufmerksam. Der Geschäftsleiter/Unternehmensleiter trägt abschliessend die Verantwortung.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Aktivitäten

Gesundheitsmanagement Migros- Unternehmen

„Was wir schon lange tun“
einige Beispiele

Gesund und fit im Winter

GSOND BLIIBE!

Gratis Grippeimpfung und Gesundheits-Check

Im Herbst steigt die Anfälligkeit auf Grippekrankheiten und Erkältungen. Durch genügend Bewegung, Vitamine, Mineralstoffe und der Grippeimpfung schützen Sie sich davor!

Die Migros **fit** offeriert auch dieses Jahr wieder eine **gratis Grippeimpfung** in verschiedenen Filialen und der BZDI. Mit der Grippeimpfung schützen Sie nicht nur sich selbst, sondern auch Ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen, Ihre Familienangehörigen und Ihren Bekanntenkreis.

Außerdem besteht noch die Möglichkeit für eine freiwillige Messung von Blutzucker und Blutdruck/ Puls!



MGB GRÜMPI 2009

Minimale Drehmomente - 28. August



bike to work

1. Juni bis 30. Juni 07

Die Mitmach-Aktion für Betriebe und ihre Mitarbeiterinnen

National: Adikt Op

Teilnahmeunterlagen für Betriebe

BEWUSST GEHEN
MARCHER LES YEUX OUVERTS
GUARDA DOVE CAMMINI

SUVA
MIGROS

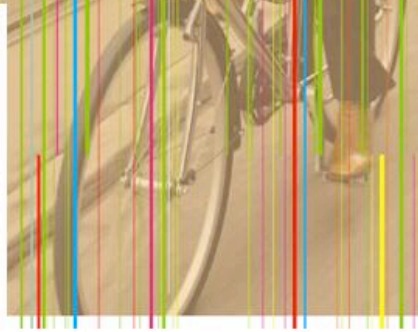
OPENAIR ZIGI

Mehr frische Inhouse-Luft.

MVS Gesundheit
fit und frisch im Alltag

MIGROS
Verkehrszentrum Dufur AG

Plausch- und Sportkalender



propräsenzmodell

Copyright by Migros - Stand 1998 - 2008

präsenzqualifikation	präsenzverhalten	präsenzhabilitation
3 Kriterien 5 Standards	6 Kriterien 13 Standards	7 Kriterien 11 Standards
„prüfen“	„helfen“	„heilen“

3 Generelle Kriterien / 5 Standards

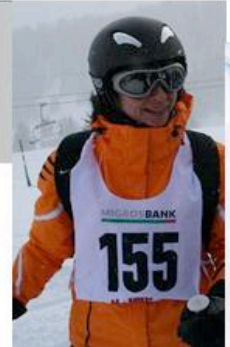


Seminare für Mitarbeitende

Fit und aktiv im Arbeitsalltag

Tag – täglich erbringen wir grosse Leistungen. Damit unser Körper das auch mitmacht, ist es von grosser Wichtigkeit dass wir unsere Batterien wieder richtig aufladen. Dieses Seminar zeigt die wichtigsten drei Quellen frischer Energie auf, nämlich Bewegung, Ernährung und Erholung.

Die meisten Menschen glauben, dass mehr Bewegung wichtig wäre, manche raffen sich sogar vorübergehend zu der einen oder anderen Übung auf, nur wenige tun tatsächlich regelmäßig etwas für ihre Fitness. Sie haben keine Zeit, es macht keinen Spaß, und vieles mehr. Wollen Sie dies verändern?



Das Netz von **10 VELD BEWEGT** **MIGROS** **CCU**

Wir unterstützen von **CCU**

FITNESS PARK
MIGROS

Eine Idee – eine Initiative der Migros – ein neues Konzept: BGM-Qualitätskriterien für die Schweiz

Ausgangslage

- Gesundheitskosten steigen, arbeitsassoziierte Krankheiten nehmen zu.
- In der Schweiz existieren keine allgemein gültigen Grundlagen für professionelles BGM.
- Auch in der Migros besteht Bedarf nach einem umfassenden, modernen BGM, das sich pragmatisch, effizient und effektiv umsetzen lässt (analog BGL).

Migros gewann bedeutende Schweizer Unternehmen zur gemeinsamen Erarbeitung von Qualitätskriterien zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement



**Nutzung von Know How und Ressourcen.
Partnerschaft führt zu Anerkennung durch
Behörden und Organisationen.**



Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

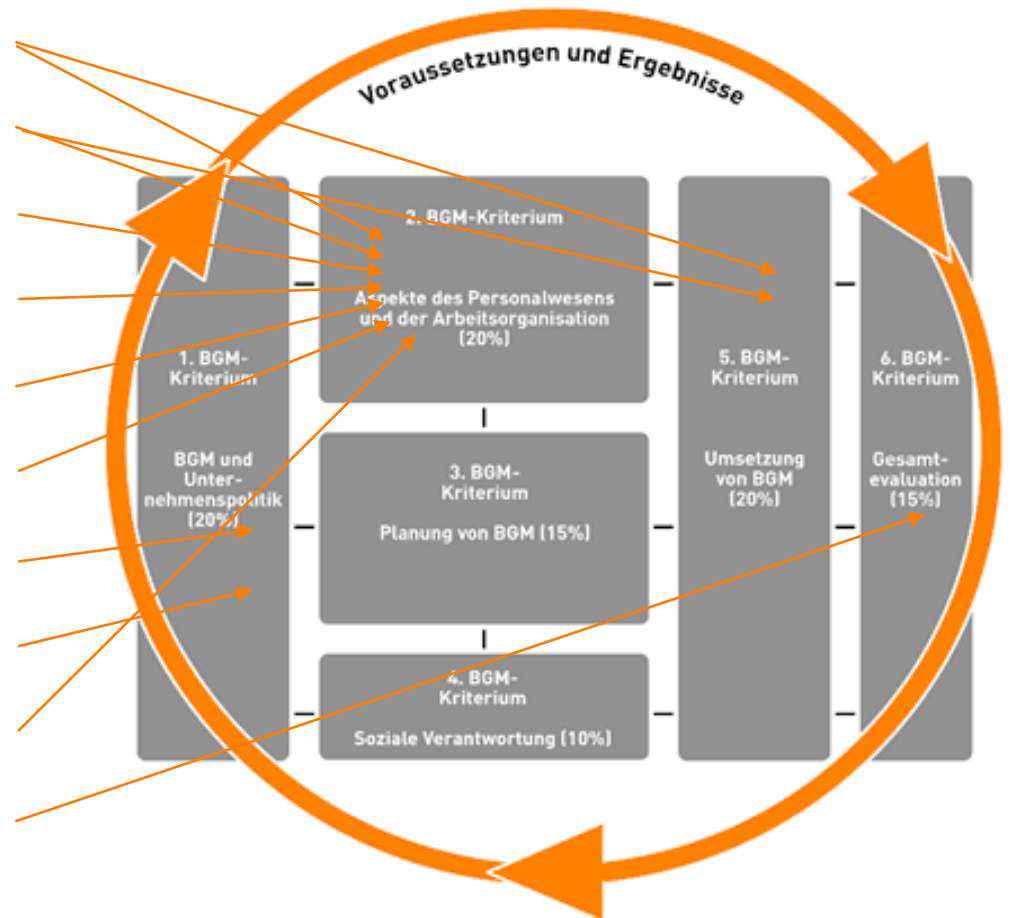


BGM-Qualitätskriterien

Das (bestehende) betriebliche Engagement weiterentwickeln

- Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz
- Absenzen-/Casemanagement
- Prävention von Sucht, Mobbing usw.
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Freizeitsicherheit
- Personalentwicklung/-prozesse
- Unternehmens-/Personalpolitik
- Sicherheits-/Gesundheitsziele
- Arbeitsorganisation
- Kennzahlen, Befragungen
- ...

Das Modell der BGM-Qualitätskriterien zur Standortbestimmung

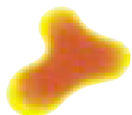
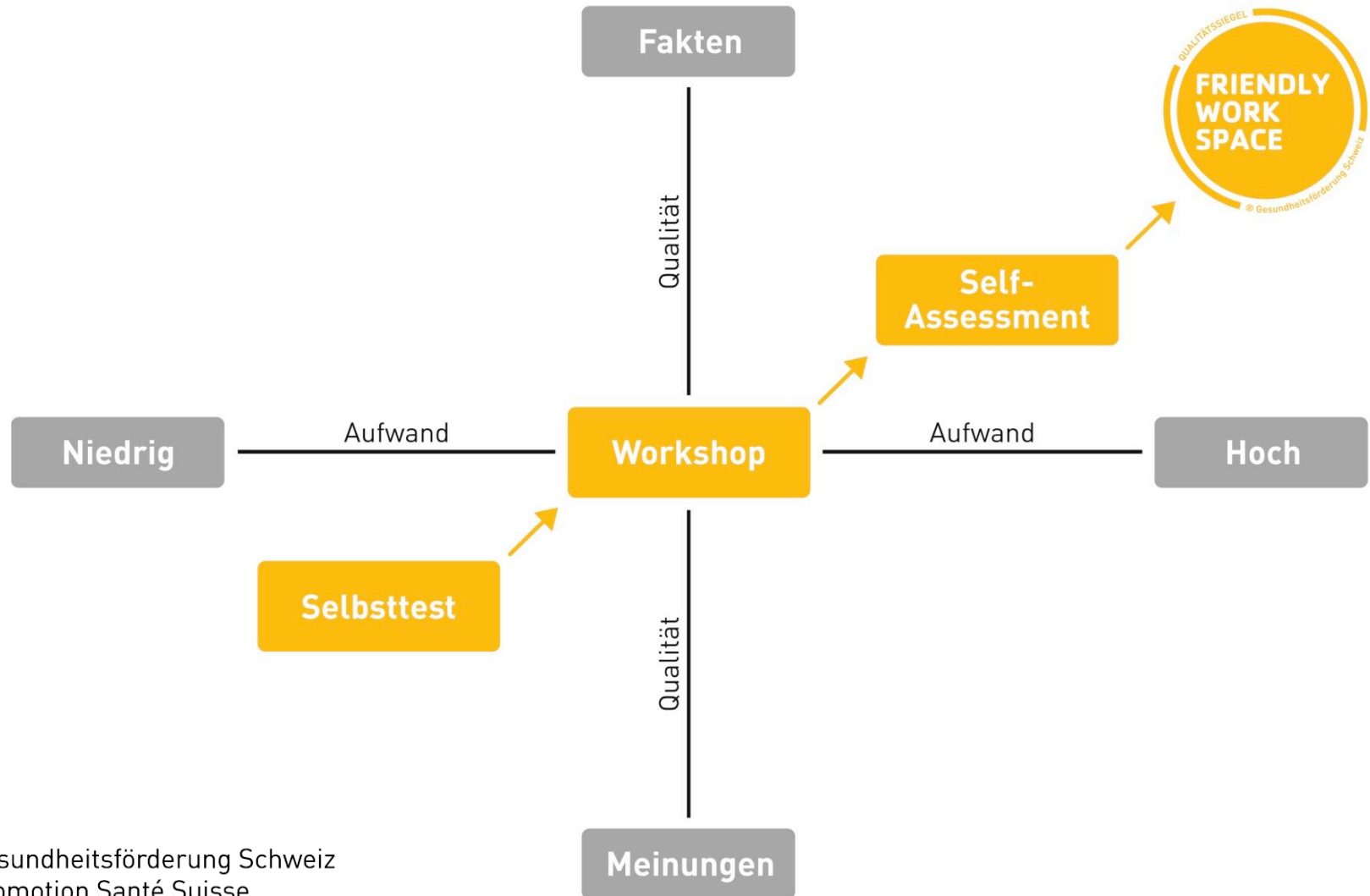


BGM Kriterien und Zielsetzungen

Kriterium		Zielsetzung
1	BGM und Unternehmenspolitik	Integration von BGM in bestehende Managementsysteme, BGM als Führungsaufgabe
2	Personalwesen und Arbeitsorganisation	Schaffung persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen und Aufgabengestaltung
3	BGM Planung	Aufbau eines BGM-Konzepts, laufende Überprüfung, Analyse und Verbesserung
4	Soziale Verantwortung	Rolle gegenüber Anspruchsgruppen und Umfeld, Umgang mit Ressourcen
5	BGM Umsetzung	Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung sowie zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens
6	Evaluation	Messung der Wirkung mittels Kenngrössen



Der Weg zum Label



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera
www.gesundheitsfoerderung.ch/label

Das Label



BGM: Ein Gewinn für die Mitarbeitenden und die Organisation

Die konsequente Umsetzung der BGM-Kriterien bewirkt mannigfaltigen Nutzen:

Gesunde Mitarbeitende	Gesundes Unternehmen	Finanzieller Gewinn
<ul style="list-style-type: none">▪ Langfristige Erhaltung der Arbeits-/Leistungsfähigkeit▪ Bessere Gesundheit▪ Veränderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation▪ Weniger Stress▪ Besserer Umgang mit Problemen	<ul style="list-style-type: none">▪ Besseres Betriebsklima▪ Bessere Arbeitsbedingungen▪ Bessere Abläufe und Prozesse▪ Bessere Kommunikation zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden▪ Erhöhte Innovationsfähigkeit der Mitarbeitende▪ Erhöhte Mitarbeiterbindung und -loyalität▪ Höheres Unternehmensimage	<ul style="list-style-type: none">▪ Reduktion der Fehlzeiten um 12 bis 36%▪ Weniger Ersatz- und Aushilfspersonen▪ Weniger Fluktuationen▪ Kosten-Nutzenverhältnis von BGM bis zu 1:5



4. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe

4. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe

Label FWS



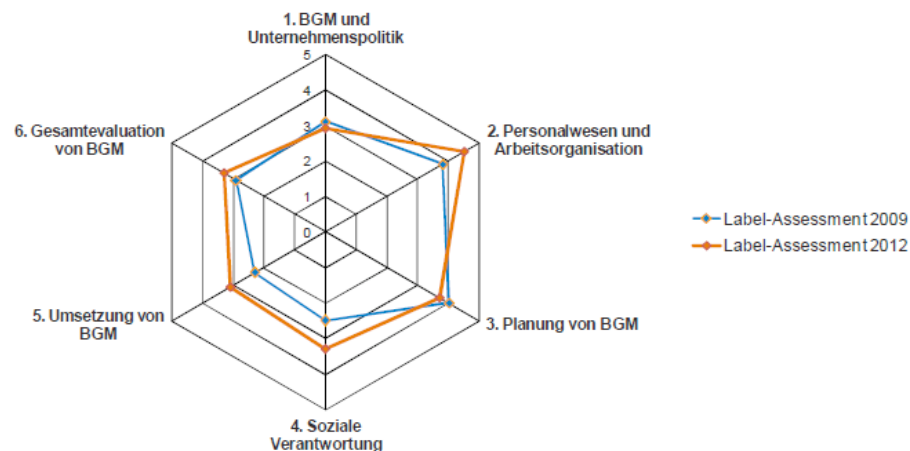
2012: Weitere Label-Zertifizierungen und erste Re-Zertifizierungen



(Teil-)Kriterien	2009	2012	Diff.
1a Unternehmensleitbild oder Personalpolitik	5	5	→
1b Integration in Organisationsstrukturen und -prozesse	3	4	↑
1c Ressourcen	3	4	↑
1d Managementbewertung	3	3	→
1e Aus- und Weiterbildung	5	3	↓
1f Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote	5	5	→
1 BGM und Unternehmenspolitik	4.00	4.00	→
2a Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen	5	5	→
2b Qualitative oder quantitative Über- und Unterforderung	4	4	→
2c Entwicklungsmöglichkeiten	4	3	↓
2d Partizipation	3	3	→
2e Mitarbeitenden-Unterstützung und Förderung des Arbeitsklimas	3	3	→
2f Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung	3	3	→
2g Familienfreundliche Arbeits- und Organisationsstrukturen	5	5	→
2h Ergänzende Präventionsanforderungen	4	3	↓
2 Personalwesen und Arbeitsorganisation	3.88	3.63	→
3a BGM-Fachstelle und Steuergruppe BGM	3	5	↑
3b Zielsetzungen und Zielgruppe	3	4	↑
3c Kommunikation	2	3	↑
3 Planung von BGM	2.67	4.00	↑
4a Erwerbs- oder leistungsverminderte Arbeitnehmende	3	2	↓
4b Engagement im Interesse des Gemeinwohls	5	5	→
4c Umweltschutz	5	3	↓
4 Soziale Verantwortung	4.33	3.33	↓
5a Erhebung der Ausgangslage	3	4	↑
5b Interpretation der Ausgangslagenerhebung	2	3	↑
5c Massnahmenfestlegung und -umsetzung	3	3	→
5 Umsetzung von BGM	2.67	3.33	↑
6a Evaluationskenngrössen	2	3	↑
6b Vorgehen der Gesamtevaluation	2	3	↑
6 Evaluation BGM	2.00	3.00	↑
Gesamtwert (gewichtet):	3.24	3.58	→

Zertifiziert oder im Prozess:

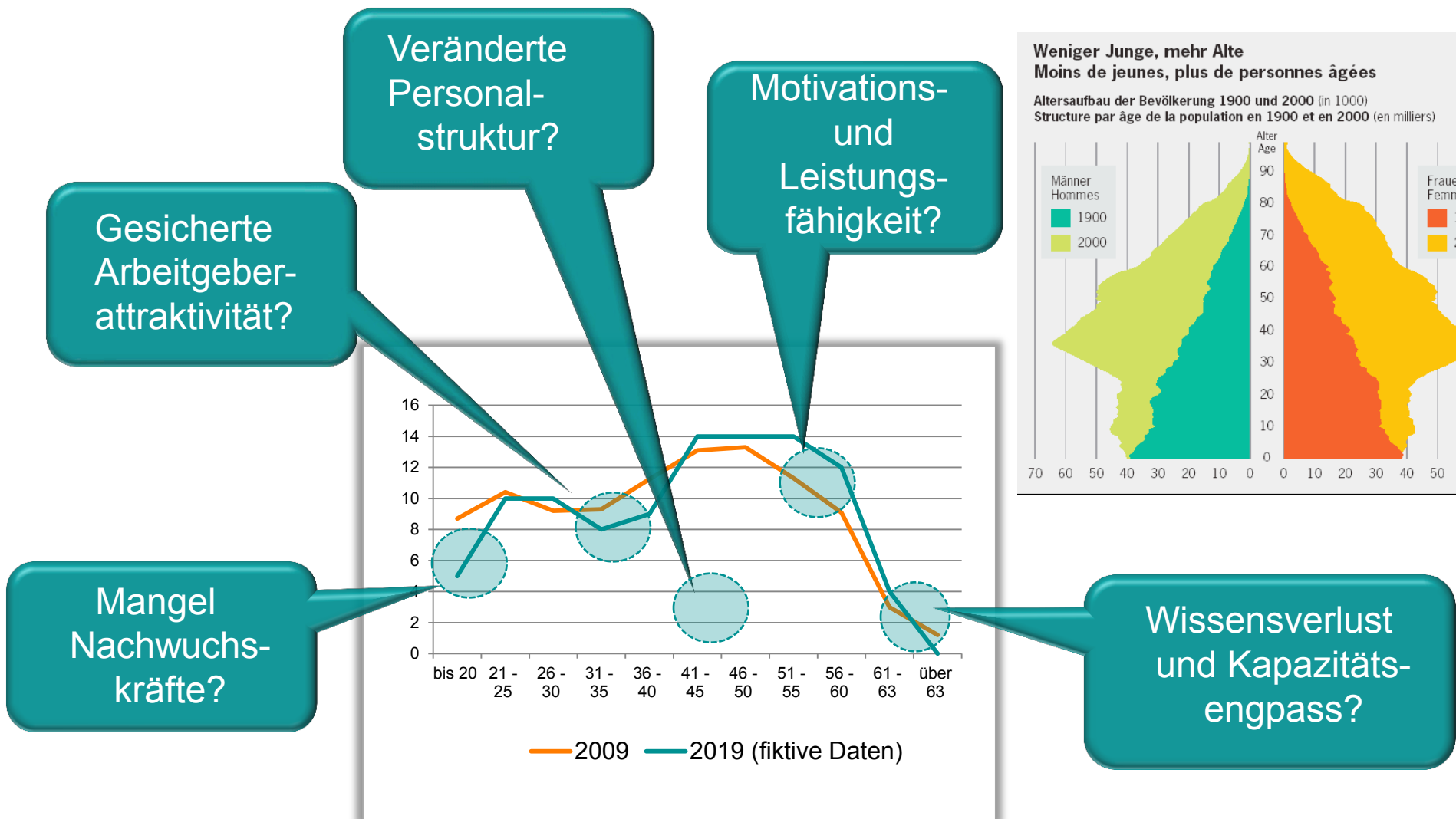
- Ende 2011: 62'000 MA



4. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe

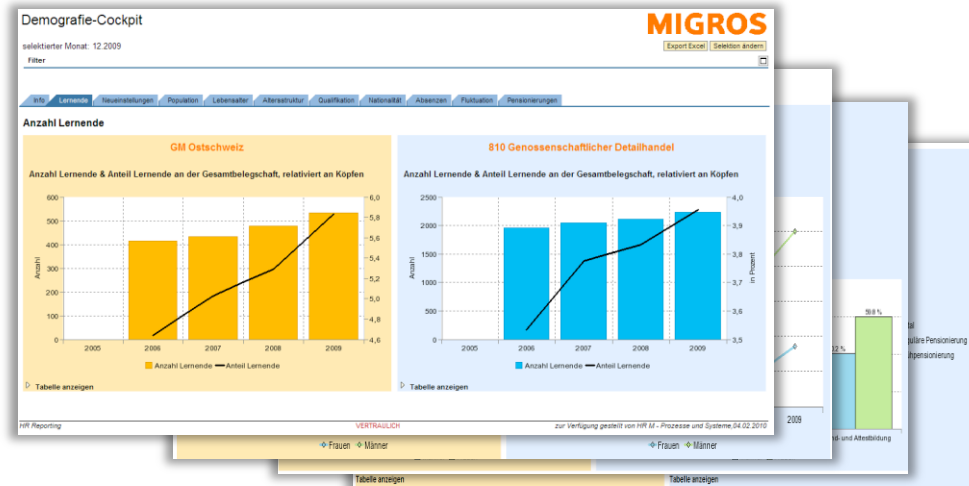
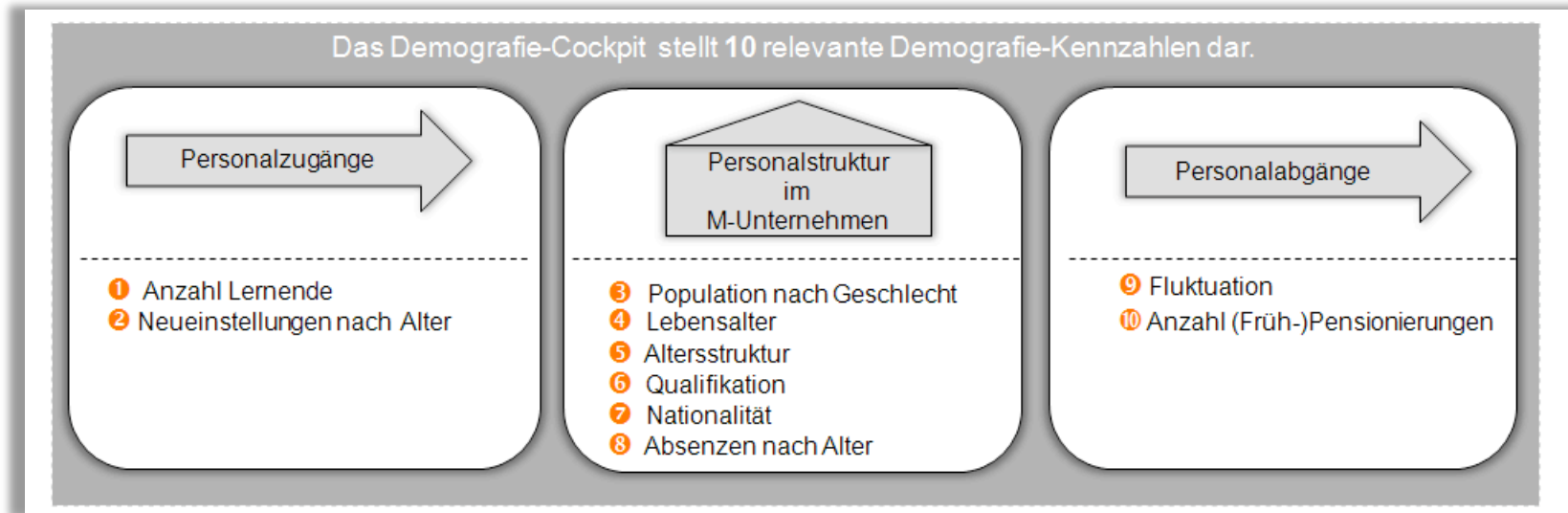
Demografie

Demografischer Wandel - Herausforderungen ans HR

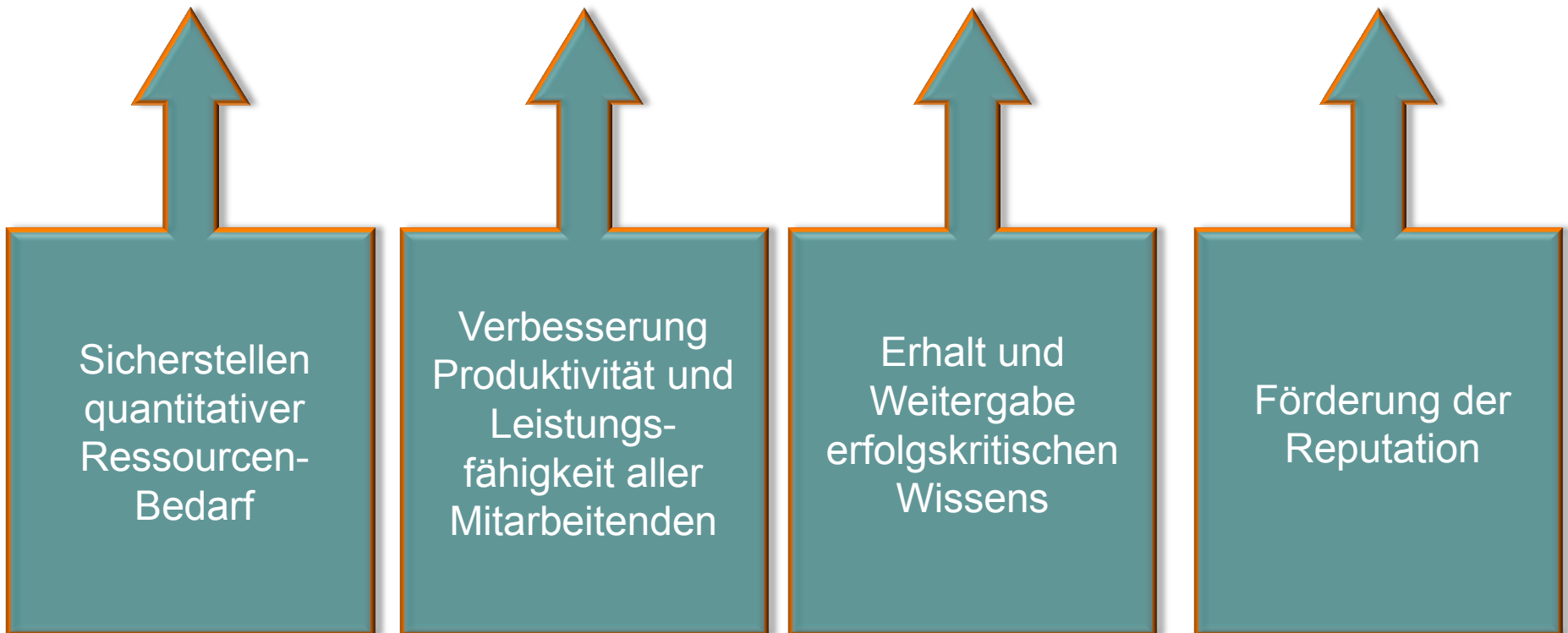


Herausforderungen bestehen aufgrund sich **quantitativ** sowie **qualitativ** verändernder demografischer Faktoren wie **Alter**, **Geschlecht**, **Ethnie** und **Qualifikation**.

Demografie- Cockpit



Der Mehrwert liegt im Wettbewerbsvorteil



**4. Schwerpunkte 2012
im BGM der Migros-Gruppe**

Case Management

Case Management (CM)

Entwicklung

CM Seminar

2010

Seminar für die Case Manager der Migros, in Zusammenarbeit mit der **Suva**

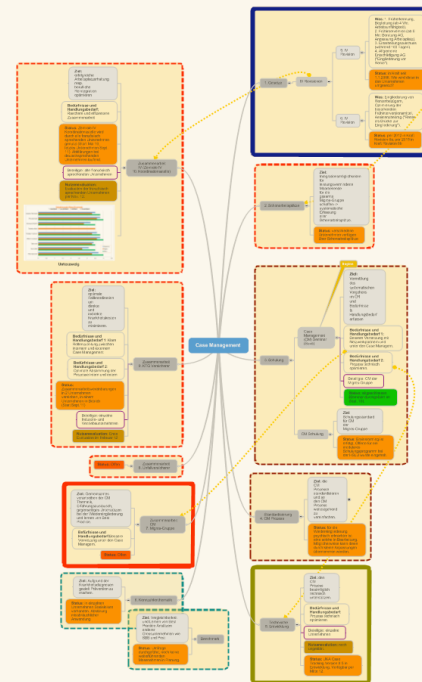
Erhebung

2011

Case Management Benchmark Überblick		
1	2	3
Mischvarianten	Intern	Intern / Mischvariante (KTG/UVG/IVG)
Jederzeit eine schnelle, individuelle und auch kompetente Lösung für Klienten	-Nicht aus Händen geben -Extern: Lange Wege, Kommunikation, Fachkenntnisse	-aktuelle Situationen, je nach Absprache
Im BGM angegliedert (direkt Leiter HR untersteilt)	Gesundheit und Soziales	In BZ, Gesundheitswesen und Sozialberatung (je nach Absprache)

Projektgruppe

2012



Handlungsbedarf:

Vernetzung (intern und extern), Überarbeitung technischer Prozesse

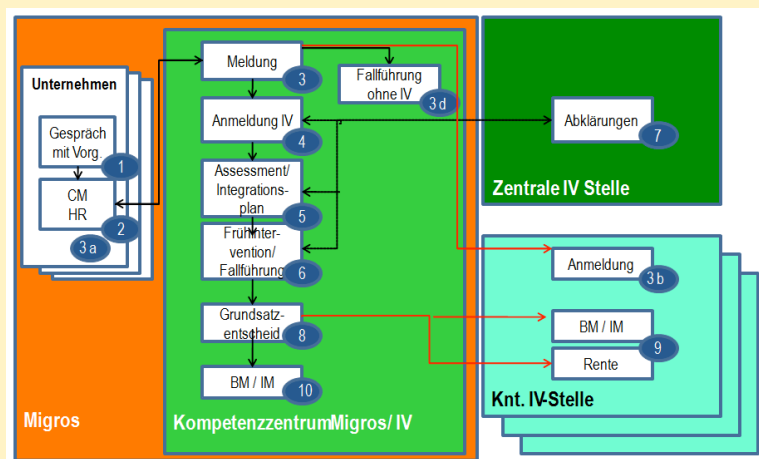
Vernetzung (extern)

Externe Netzwerkpartner

Invalidenversicherer

Was: Eine zentrale IV –
Ansprechstelle

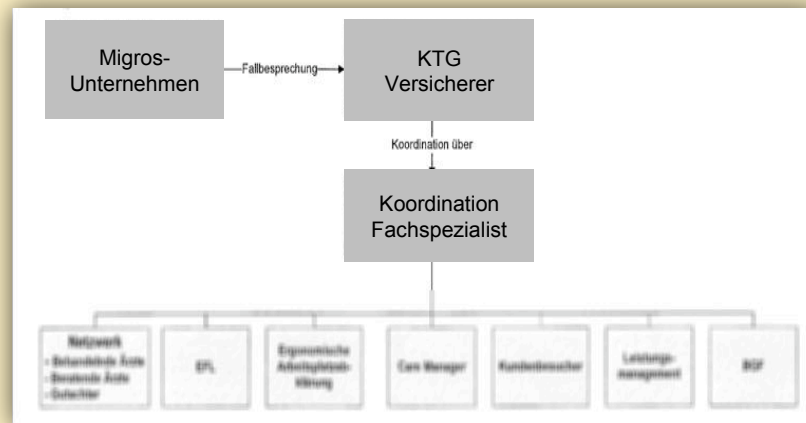
Ziel: Die Zusammenarbeit zwischen
der Migros-Gruppe und der
Invalidenversicherung
optimieren



Krankentaggeldversicherer

Was: Überarbeitung der
Prozessvereinbarungen

Ziel: Die Zusammenarbeit
zwischen der Migros-Gruppe
und den Krankentaggeld-
Versicherern optimieren



Vernetzung (intern) – Tools – IV Revision

Interne Netzwerkpartner - Tagung

Was: Tagungen für alle mit der Case Management- Aufgabe betrauten oder in den Case Management Prozess eingebundenen Fachpersonen der Migros-Gruppe organisieren

Ziel: Good-Practice-Austausch, Vernetzung, Zusammenarbeit

Technische Prozesse - Tools - Software

Was: Möglichkeiten prüfen, den optimierten Case Management Prozess Software-mässig zu unterstützen

Ziel: Potential aufdecken, Entwicklung in Auftrag geben

IV-Revision, IV-Rentner- / Innen

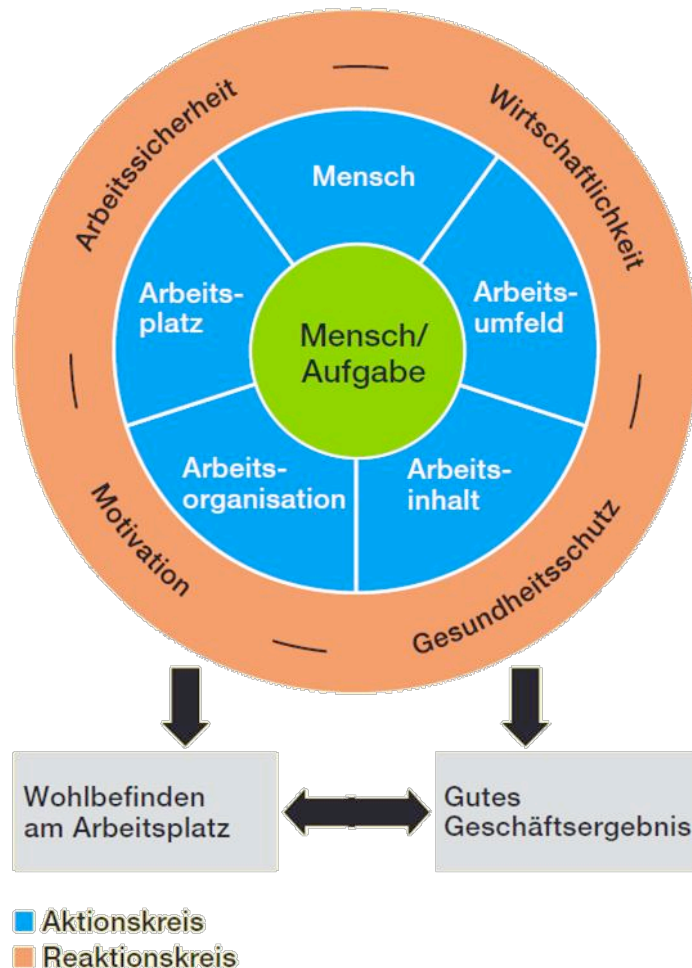
Was: Erfassung der beschäftigten IV-RentnerInnen der Migros-Gruppe und antizipieren der Konsequenzen der IV-Revisionen

Ziel: Einleiten entsprechender Massnahmen (Eingliederungs-BetreuerInnen etc.)

4. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe

Ergonomie

ERGONOMIE – WAS IST DAS?



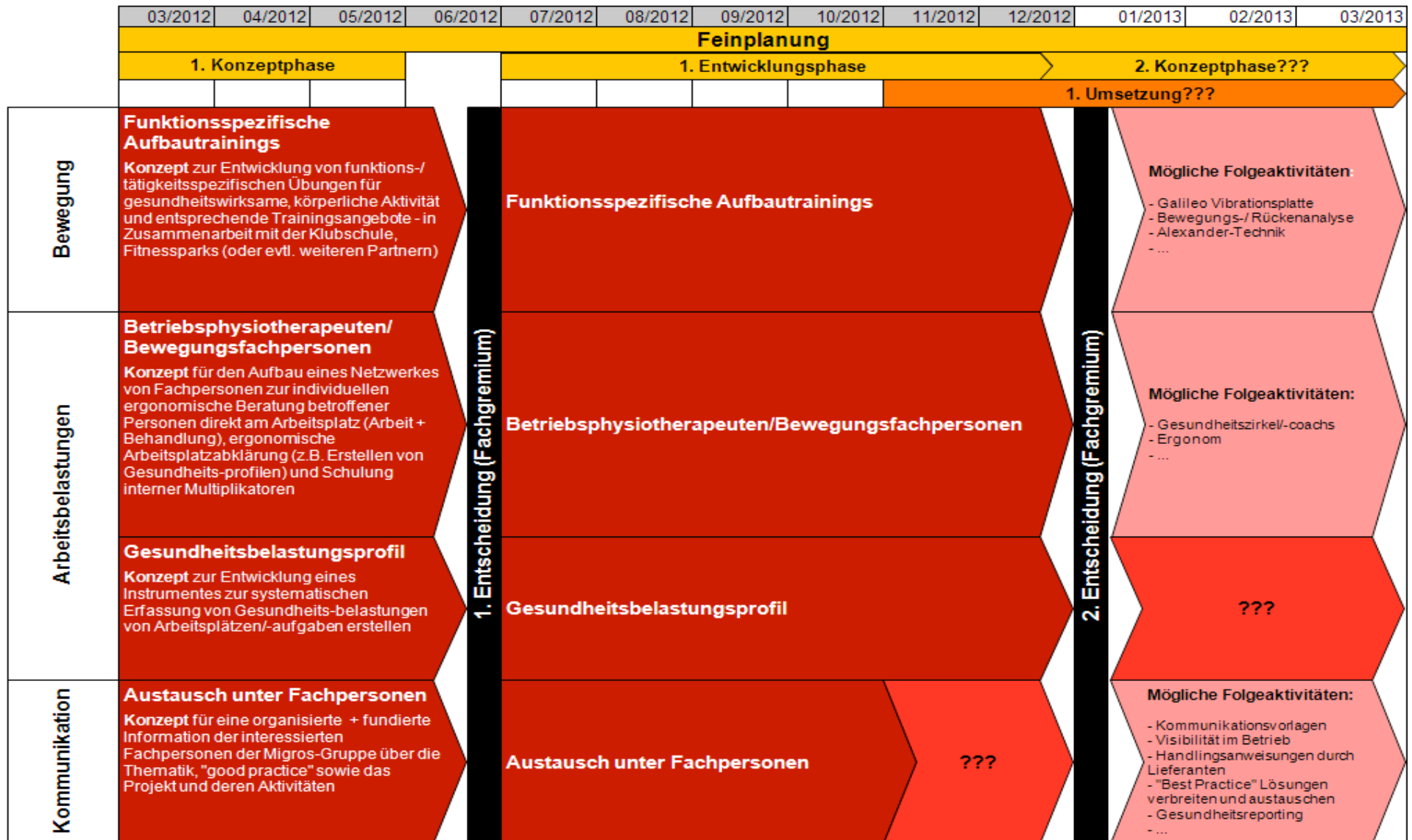
Die Ergonomie beschäftigt sich mit der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Fähigkeiten und Eigenschaften des arbeitenden Menschen und mit den Anpassungsmöglichkeiten des Menschen an seine Arbeitsaufgabe.

(Suva-Publikation Nr. 44061)

Ergonomie – Ausgangslage?



Ergonomie – Aktivitätsplan 2012



**4. Schwerpunkte 2012
im BGM der Migros-Gruppe**

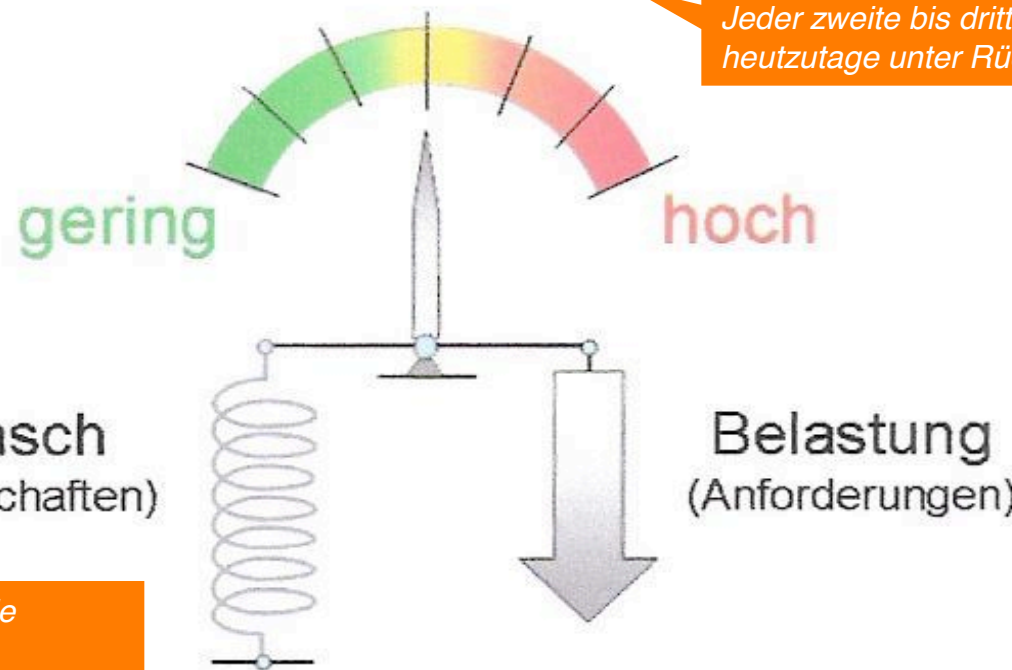
Ergonomie - Rückenmobil

Ergonomie – Arbeit und Rücken - Rückenmobil

Das Zusammenwirken von verschiedenen Einflüssen ist entscheidend für das Auftreten sowie den Verlauf von Rückenbeschwerden

Beanspruchung

Jeder zweite bis dritte Erwerbstätige leidet heutzutage unter Rückenbeschwerden



Bewegungsverhalten + stabilisierende Rumpfmuskulatur als zentrale Einflussfaktoren

Abbildung: Darstellung der Zusammenhänge der individuellen und arbeitsbezogenen Einflussfaktoren im Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (Wolfgang Laurig, 2011, S. 1)

Rückenmobil

Konzipierung und Realisierung der Aktion

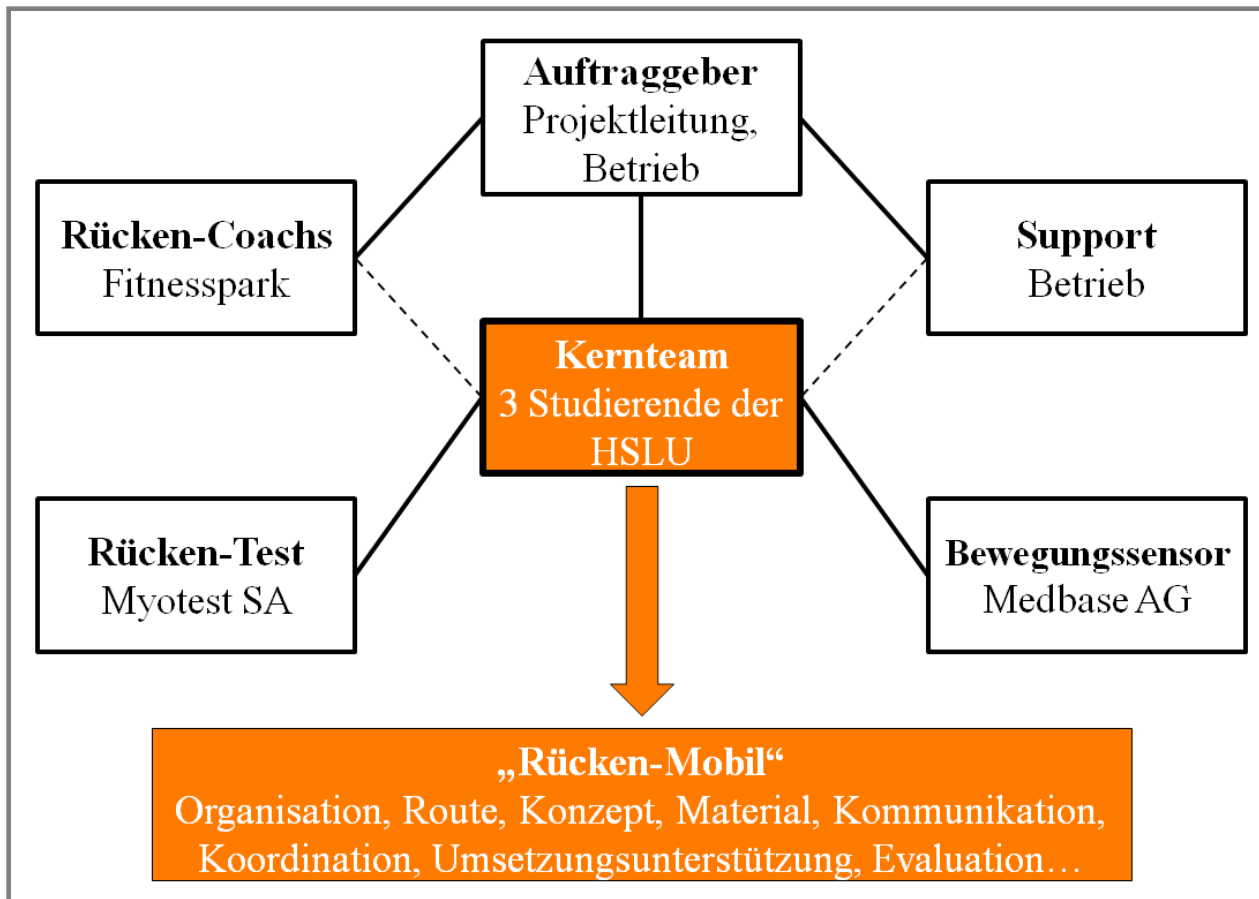


Abbildung: Konzipierung des Interventionsversuchs „Rücken-Mobil“ (Pilotphase)

Partner der Aktion

Hochschule für Soziale Arbeit,
Luzern
Swiss Prevention, Winterthur
Myotest SA, Sion
Migros Fitnesspark,
Luzern + Zug
Genossenschaft Migros Luzern
Migros Fitnesspark,
Luzern + Zug
Suva, Luzern
Concordia, Luzern
Swica, Winterthur

Das „Rücken-Mobil“ unterwegs...

Ausgangslage

Document titled "Bewertung der Rückenbeschwerden" (Assessment of back pain) from Migros. It contains a list of symptoms and their frequency/severity, used for data collection.

Vorinformation

2 Wochen davor



Bewegungssensor



Aktion vor Ort



Persönliche Beratung

AKTIONSTAG



Rücken-Test

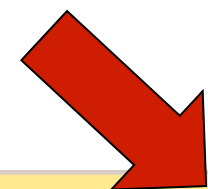


Angebote + Vergünstigungen

Auswertung

Table with columns for "Anzahl" and "Prozent", showing data for various categories, likely related to the back pain assessment.

8 Wochen danach



**2012: Partnersuche
Ausbreitung**

**4. Schwerpunkte 2012
im BGM der Migros-Gruppe**

Psychische Gesundheit

Psychisch gesunde Mitarbeitende - AUSGANGSSITUATION

1

Auftretenshäufigkeit in der Bevölkerung (= Prävalenz)

Rund **50% der Bevölkerung** leidet während ihres Lebens mindestens **einmal an einer psychischen Erkrankung**, vor allem an affektiven und Angststörungen.

(Steinmann, 2005)

2

Die Rolle der Arbeitswelt

34% der Schweizer Erwerbsbevölkerung berichtet im Jahr 2010, sich **häufig oder sehr häufig gestresst** gefühlt zu haben. Wichtigste Belastungsfaktoren für das Stressempfinden: **unklare Anweisungen, Arbeiten in der Freizeit und emotionale Dissonanz.**

(Seco-Studie, 2011)

3

Kosten

Für die **Migros-Gruppe** werden hohe Kosten* geschätzt.

*Kosten umfassen effektive Krankentaggeldkosten, indirekte Kosten (für Administration, Umdisposition) sowie MPK-Rentenauszahlungen.

(Zwischenbericht Situationsanalyse HRM, 2010)

Psychisch gesunde Mitarbeitende - DEFINITION

Was ist psychische Gesundheit?

- Psychische Gesundheit ist **kein Zustand**, sondern ein **Prozess**, der neben Aspekten der **Person** auch massgeblich von **äusseren Faktoren beeinflusst** wird.

Wofür brauche ich psychische Gesundheit?

- Psychische Gesundheit ermöglicht dem Einzelnen, seine **Fähigkeiten auszuschöpfen**, die normalen **Lebensbelastungen zu bewältigen**, **produktiv und fruchtbar zu arbeiten** und einen **Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten**.
- Psychische Gesundheit ist eine **unverzichtbare Grundlage**, um im **modernen Arbeitsleben zu bestehen** und sich **fachlich wie persönlich entwickeln** zu können.

Quellen: BKK Bundesverband (2011); WHO, Mental Report (2001)

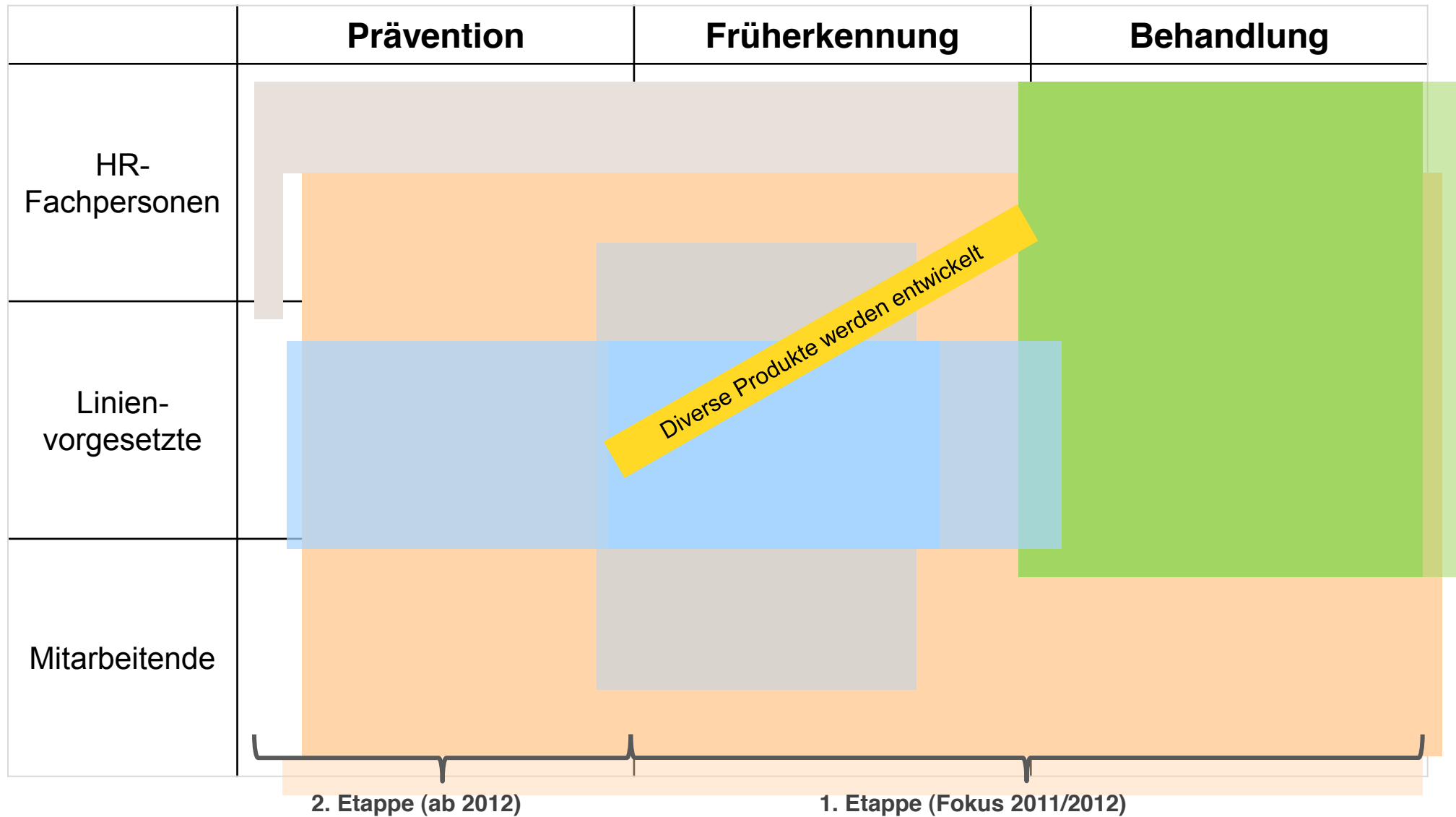


Warum der Umgang mit psychischer Gesundheit im Alltag viel schwieriger ist als mit körperlicher Gesundheit:

- Man kann sie nicht sehen.
- Man braucht das nötige Feingefühl, um sie wahrzunehmen.
- Es wird nicht darüber gesprochen.

HANDLUNGSGELDER DES PROJEKTES

Psychisch gesunde Mitarbeitende



4. Schwerpunkte 2012 im BGM der Migros-Gruppe

BGM Cockpit

BGM – Messung der Wirkung



Vision

Ein BGM-Cockpit
für die Unternehmen
der Migros-Gruppe

▶ Eine nachhaltige Etablierung von BGM bedarf einer systematischen Gesamtevaluation

BGM - Cockpit



Weg

Mitarbeit bei nationalen Initiativen (Expertise)

- i-BGM (Hochschule Luzern)
- Fehlzeitenreport Schweiz (Suva)
- Systemisches BGM (ETH Zürich)

Reporting vorhandener gesundheitsrelevanter Kennzahlen (Absenzkennzahlen, FWS Bewertungen, MAB Zufriedenheit, Fluktuation etc.)

► Eine Abbildung aller gesundheitsrelevanten Kennzahlen, welche einen Wirkungsnachweis der Massnahmen zulässt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

