

# swb HR-BGM Innovationsoffensive



14. April 2021

Burkhard Knoch  
swb AG Bremen  
Leiter Kompetenzcenter Gesundheit

# swb Kritische Bestandsaufnahme 2017



- **Keine generelle Einbindung** von Führungskräften in die Gesundheitsthemen;
- **Keine Datentransparenz & keine digitale Unterstützung** für die Managementaufgabe FZM der Führungskräfte;
- **Kein konzernweites Rollenverständnis** der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer gesundheitsfürsorglichen Führungsaufgabe;
- **Keine Transparenz bei Maßnahmendurchführung** auf Einzelebene und im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements;
- Deutlich **zu niedrige Inanspruchnahme der BEM-** Gespräche auf Konzernebene;
- **Nur analoge Standards bei BGF** Maßnahmen in den Gesellschaften;
- **Keine gesundheitsspezifischen Befragungsdaten** auf Konzernebene zur Ableitung von verhältnispräventiven Maßnahmen;



**Einführung eines dialogorientierten & digitalisierten**

**Fehlzeitenmanagementprozesses** mit Dash Board-Ansatz, Integration von Benchmarkwerten, Altersstandardisierung, Bradford-Faktor mit Ampelsystem, digitalisiertem Reporting mit Maßnahmentableau und Erfolgsdokumentation.

**Einführung eines externen betrieblichen Eingliederungsmanagements** zur deutlichen Erhöhung der Akzeptanz, der Durchführungssicherheit und der neutralen, professionellen Beratungsqualität im Umgang mit Langzeiterkrankten.

**Digitalisierung und Angebotserhöhung der betrieblichen Gesundheitsförderung** durch die Implementierung der digitalen Gesundheitsplattform **swb.machtfit.de**

**Einführung der XXL-Gesundheitswochen** als gesellschaftsübergreifende, verhaltenspräventive Inhouse-Angebotspalette;

**Neuaufstellung der Mitarbeiterbefragung mit Integration des Schwerpunktes „Gesunde Arbeit“ und Einführung eines Gesundheitsindex** zur konzernweiten, verhältnispräventiven Ausrichtung des BGM mit **Anbindung an den digitalisierten FZM-Prozess.**

# Fehlzeitenmanagement institutionalisieren: Konzernzielkarte und Konzernbetriebsvereinbarungen

Jahr	Titel	Beschreibung	Ziel	Minimum
2018	Einführung eines Fehlzeitenmanagements für swb	Umsetzung des Implementierungskonzeptes Fehlzeitenmanagement und erstmaliger Ausweis entsprechender Kennzahlen	100%	50%
2019	Fehlzeitenmanagement für swb	Durchführung der Cockpitgespräche und Dokumentation der Maßnahmen	75%	65%
<hr/>				
Konzernbetriebsvereinbarung Nr. 2017/01		Betriebliches Gesundheitsmanagement	01.01.2018	
Konzernbetriebsvereinbarung Nr. 2017/02		Fehlzeitenmanagement	01.01.2018	
Konzernbetriebsvereinbarung Nr. 2018/03		Betriebliches Eingliederungsmanagement	08.10.2018	

# swb Dialogorientiertes Fehlzeitenmanagement



- Verlässliche Datenauswertung für jede Führungskraft in einem monatlichen Report – **Digitalisierung der KPIs**
- regelmäßiges Cockpit-Gespräch zwischen Führungskraft und nächsthöherer Führungskraft über die gesundheitliche Belastungssituation auf Team-/Mitarbeitererebene
- Sofern notwendig: Ableitung von individuellen oder teambezogenen Maßnahmen (Gespräche, Workshops, Coachings, Seminarbausteine etc.)

# swb Bradford-Faktor für das Cockpit

## Berechnung des Bradford-Faktors

**B (Faktor) = S<sup>2</sup> (Abwesenheitsfälle pro Jahr) x D ( Abwesenheitstage pro Jahr)**

## Interpretation des Bradford-Faktors

### 1 bis 200

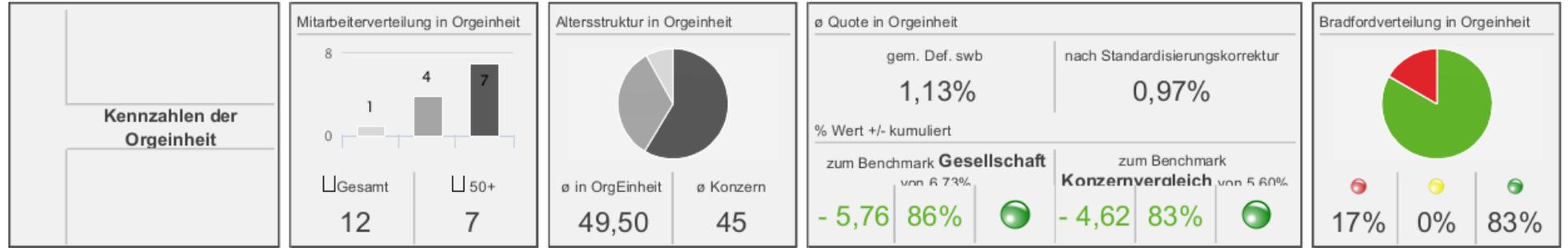
Es bestehen keine Anzeichen für eine auffällige Fehlzeitenthematik und somit kein Handlungsbedarf.

### 201 bis 449

Es gibt erste Anzeichen für eine eher auffällige Fehlzeitenthematik. Eine Möglichkeit, auf diesen Wert zu reagieren ist ein mitarbeiter-orientiertes Gespräch, in dem erörtert wird, ob es Probleme gibt hinsichtlich Arbeitsbelastung, Zusammenarbeit, Arbeitsorganisation oder Ergonomie. Ebenso könnte die Führungskraft ein Feedback zur Führungsarbeit einholen, auch hier kann es wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Arbeitssituation bieten.

### ab 450

Es besteht dringender Handlungsbedarf. Die Führungskraft sollte Arbeitsabläufe, Probleme zwischen den Mitarbeitern und zwischen Mitarbeitern oder der Führungskraft, Zusammenarbeit und die Leistungen überprüfen. Wie geht der Mitarbeiter mit Stress um? Gibt es Anzeichen für eine gestörte Work-Life-Balance? Die individuelle Arbeitsbelastung sollte besprochen, dem Mitarbeiter Unterstützung angeboten werden, der Betriebsarzt kann bei Bedarf mit einbezogen werden.



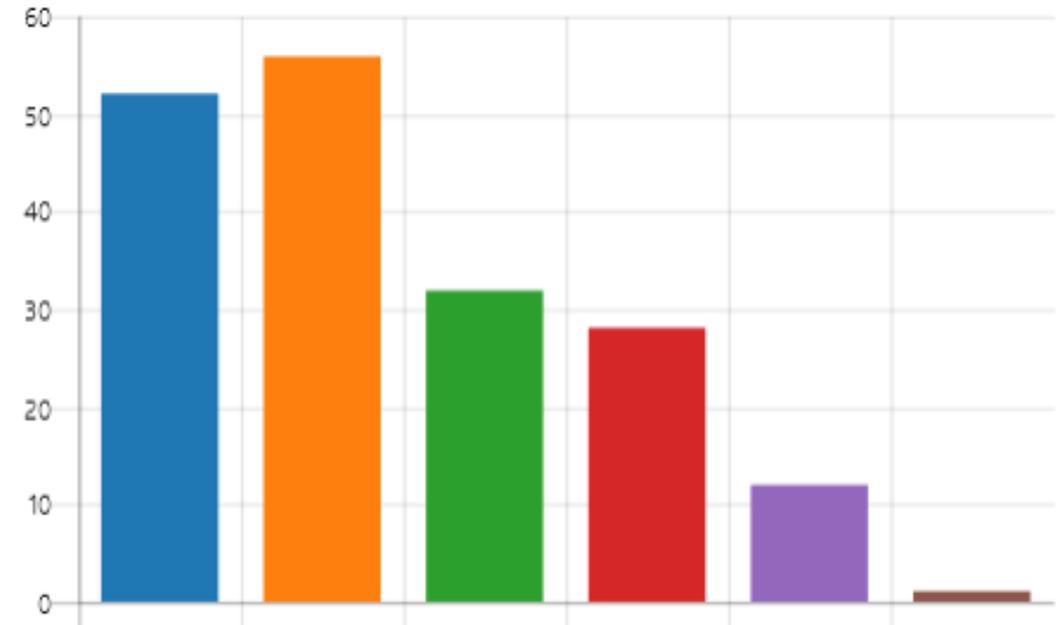
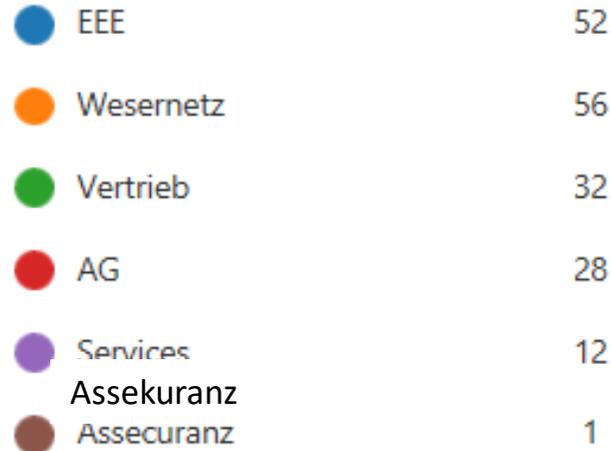
Name	März 2017	April 2017	Mai 2017	Juni 2017	Juli 2017	August 2017	September 2017	Oktober 2017	November 2017	Dezember 2017	Januar 2018	Februar 2018	Fehltage gesamt	Häufigkeit	Quote	Bradfordfaktor
<input type="checkbox"/> Führungskraft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0,40%	1
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	2	0	0	3	2	2	1	0	0	0	0	4	14	10	5,58%	1400
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	6	4	2,39%	96
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	2	3	2	1	1	0	0	0	1	0	0	10	7	3,98%	490
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter (geführt)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3	2	1,20%	12

## Digitales Dashboard im Fehlzeitenmanagement einer FK

# Digitalisierte Maßnahmendokumentation mit MS Forms - Rücklauf Qu I 2019

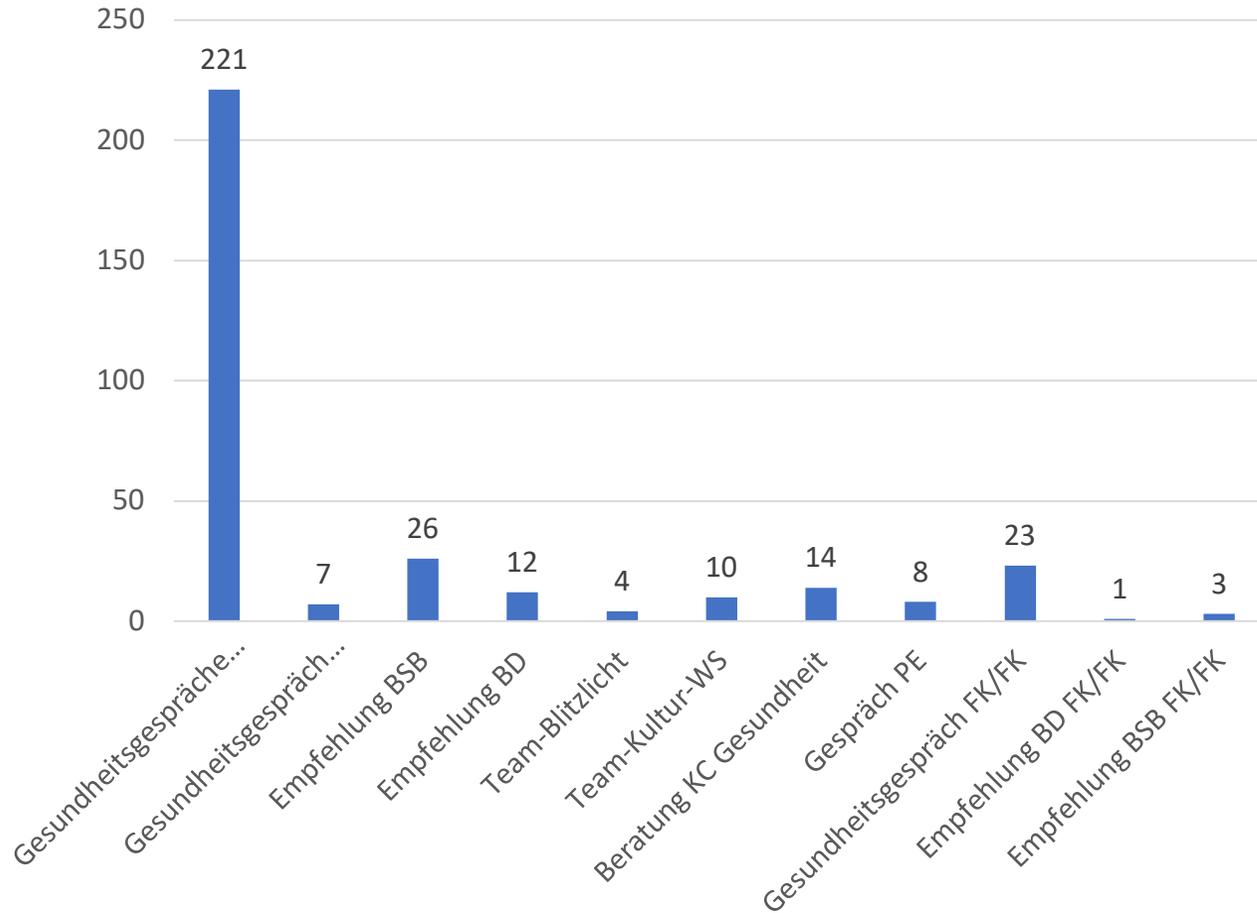
## 1. Gesellschaft

[Weitere Details](#)



Rücklauf-Stand Quartal I am 29.04.: **175** (181- 6 / Doppeleinsendung)  
/ Für die Zielerreichung notwendig: **148**

# Transparente Maßnahmendokumentation - Konzern



## Maßnahmendokumentation

- > über FK-Fragebogen in Office 365-Forms
- > Jede Führungskraft kann im online-Fragebogen die durchgeführten BGM-Maßnahmen dokumentieren und online an den Leiter Kompetenzcenter Gesundheit zur Auswertung schicken.
- > Aufwand für die Dokumentation: 6 Minuten

Fragebogen

2. Zahlender der Erfassung \*

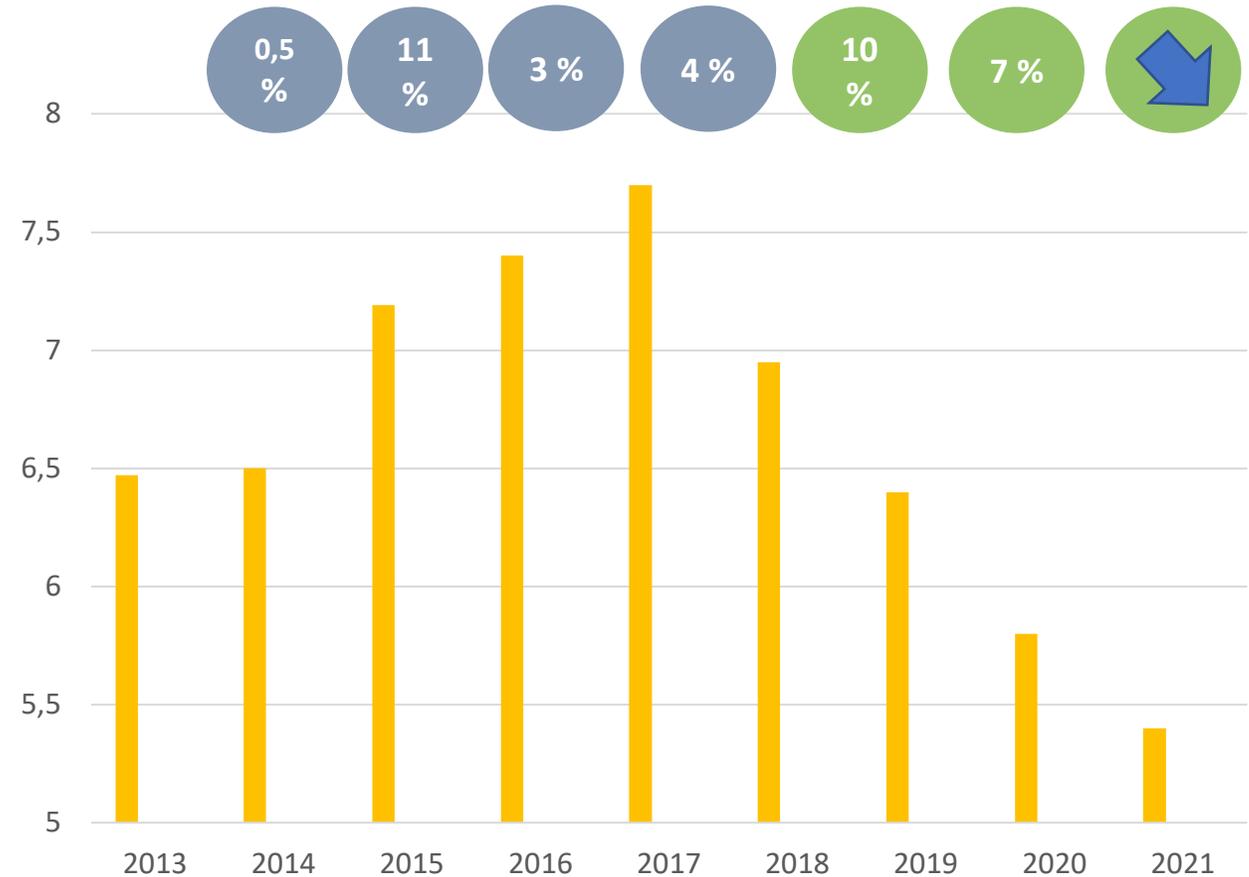
3. Name der Führungskraft \*

4. Fokus für über/die Mitarbeiter:in Gesundheitsgespräche TE -> MA (Gesundheits)

### Bewertung der Entwicklung

Bei der Bewertung von Fehlzeitenentwicklungen ist immer von multikausalen Zusammenhängen auszugehen, deren Wirkung plausibel ist. D.h. wir können nie eindeutig sagen, warum wir welche Entwicklung sehen. Für die positive Entwicklung ab 2018 sind sicher diese Faktoren benennbar:

1. Hohes Engagement der Führungskräfte bei der Umsetzung eines neuen Managementprozesses auf Basis neu aufbereiteter Daten:
  - ca. 140 Gesundheitsgespräche;
2. Hohe Akzeptanz und Unterstützung auf allen Ebenen (Management und Betriebsrat, Administration, Zeitbeauftragte etc.);
3. Neue und optimierte Datengrundlage (Zeitpunkt der Datenabfrage, Nachkontrollen vorhandener Datensätze, bessere Datenqualität durch geschulte MA);
4. Erhöhung der Aufmerksamkeit für das Thema Fehlzeiten und Umgang mit gesundheitlichen Belastungen;
5. Implementierung auch entspannungsförderlicher, stressreduzierender Angebote im Rahmen der machtfit-Plattform;
6. Konsequenter, konzernweiter Managementprozess
7. Fehlzeitenrunden mit FK,MA,BR, GM, Ext.

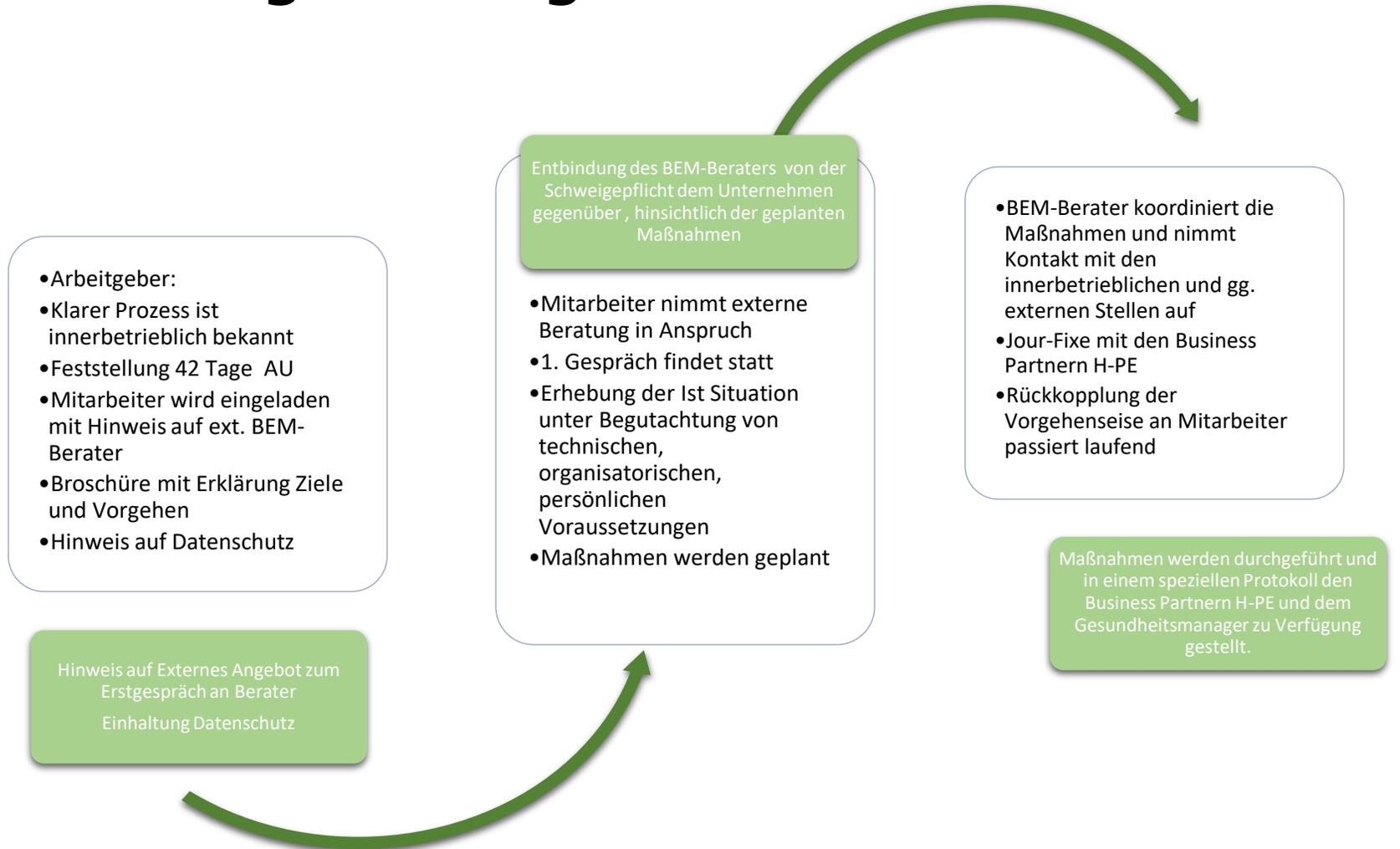


Quelle: FZ-Quoten nach bisheriger Dokumentationslogik mit Angabe der prozentualen Zu- und Abnahme (auf/abgerundet)

# Externes Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Ziele:

- Annahme-Quote erhöhen
- Neutrale Beratung anbieten
- Maßnahmen umsetzen
- Organisation entlasten
- Maßnahmen fördern



# swb swb.machtfit-Gesundheitsplattform



 Bundesweiter Marktplatz regionaler Gesundheitskurse

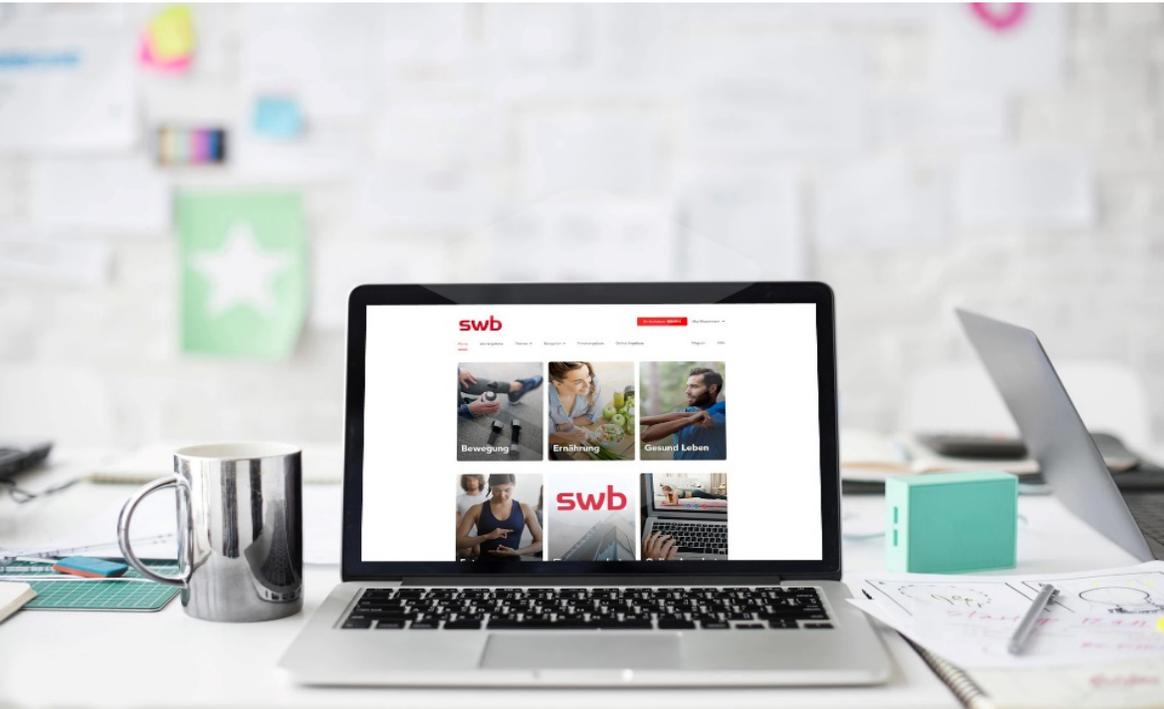
 Eigener Firmenbereich zur Organisation, Kommunikation und Auswertung Ihrer BGM-Maßnahme

 Umfangreiche Gesundheitskommunikation für Ihre Mitarbeiter mit Rezepten, Trainingsplänen u.v.m.

 Rundum-Service mit persönlichem Ansprechpartner und Hotline für Ihre Mitarbeiter

**Web-basierte Gesundheitsplattform in Ihrem Corporate Design.**

# swb swb.machtfit-Gesundheitsplattform



Alle BGF-Angebote, externe regionale Anbieter, interne In-house-Angebote, Betriebssport-gruppen, Sonderaktionen und das Gesundheitsmagazin sind digital verfügbar an jedem Ort zu jeder Zeit.



Auch auf APP-Basis realisiert:  
Das BGF-Unternehmensportfolio des swb Konzerns



## **Anti-Wut & Ärger-Strategie**

Wenn wir wütend oder verärgert sind, ist unsere Fähigkeit zu denken, zu handeln und zu entscheiden deutlich eingeschränkt. Unsere Leistungsfähigkeit ist also erheblich herabgesetzt.

In diesem interaktiven Vortrag erfahren Sie, wie Sie ihre Ärger-Zeit auf 3 Minuten beschränken. Gewinnen Sie Leistungskapazität zurück, indem Sie lernen Ärger effizienter zu verarbeiten. Sie werden dadurch flexibler in Ihrer Reaktionsweise und bewahren Ihr volles Leistungspotenzial.

## **Warum denn so zerknirscht? - Das Kiefergelenk seine Strahlkraft und die Möglichkeit, es selbst zu unterstützen**



Begeben Sie sich in einem Impulsvortrag in die Welt und Kraft des Kiefergelenks. Kennen Sie die Redewendungen: " Ich beiße mich durch", "Mir sitzt etwas im Nacken" oder "Ich bin total verbissen"? Alles und noch viel mehr kann vom Ungleichgewicht des Kiefergelenks kommen. Die gesamte Körperstatik kann sich ändern, das Becken, die Beinlänge, können beeinflusst werden. Schmerzen am Kopf, den Ohren, der Schulter, im Nacken usw. sind nicht selten. Hören Sie in diesem Vortrag was die möglichen Ursachen eines Ungleichgewichts des Kiefergelenks sein können und nehmen Sie seine Gesundheit in die Hand.

# swb Gesundheitsbefragung mit Great Place to Work



Die Implementierung der Befragung „Gesund arbeiten“ mit den Gestaltungsfeldern:

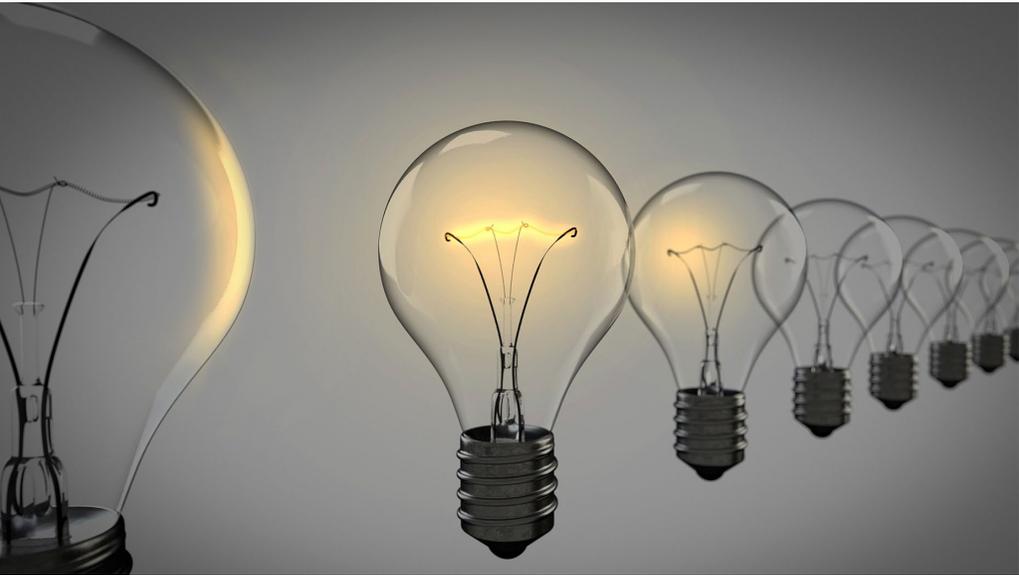
Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsplatzumgebung, Soziale Beziehungen, Wertschätzung, Handlungsspielraum, Sicherheit und Vertrauen

und die damit einhergehende Einführung des Gesundheitsindex mit den Schwerpunkten:

- Psychische Gesundheit
- Körperliche Gesundheit
- Veränderungsfähigkeit
- Künftige Beschäftigungsfähigkeit

ermöglicht die Umsetzung der Verbindung von struktureller und individueller Ebene.

# swb BGM-Erfolgsfaktoren



- **Implementierung von Managementprozessen**
- **Integration von Führungskräften**
- **Digitalisierung**
- Anbindung an Konzernzielvereinbarung und variablen Gehaltsanteil
- Monitoring durch BGM-Leitung
- Ganzheitlicher Ansatz aus Kommunikation/Interaktion, Zahlen-Daten-Fakten und gesundheitsförderlichen Maßnahmen
- Realisierung von Verhaltens- und Verhältnisprävention

# BGM-Expertenberatung für Unternehmen



Burkhard Knoch  
Leiter Kompetenzzentrum Gesundheit

swb AG  
Theodor-Heuss-Allee 20  
20215 Bremen

0421-359-3410  
0160 - 6779409

**FÜR HEUTE.  
FÜR MORGEN.  
FÜR MICH.**

**HREnergy Award 2019 für  
Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit**

**Deutscher Personalwirtschaftspreis Bronze 2019  
für das Betriebliche Gesundheitsmanagement**

Burkhard.Knoch@swb-gruppe.de  
www.swb.de/bgm



**swb**