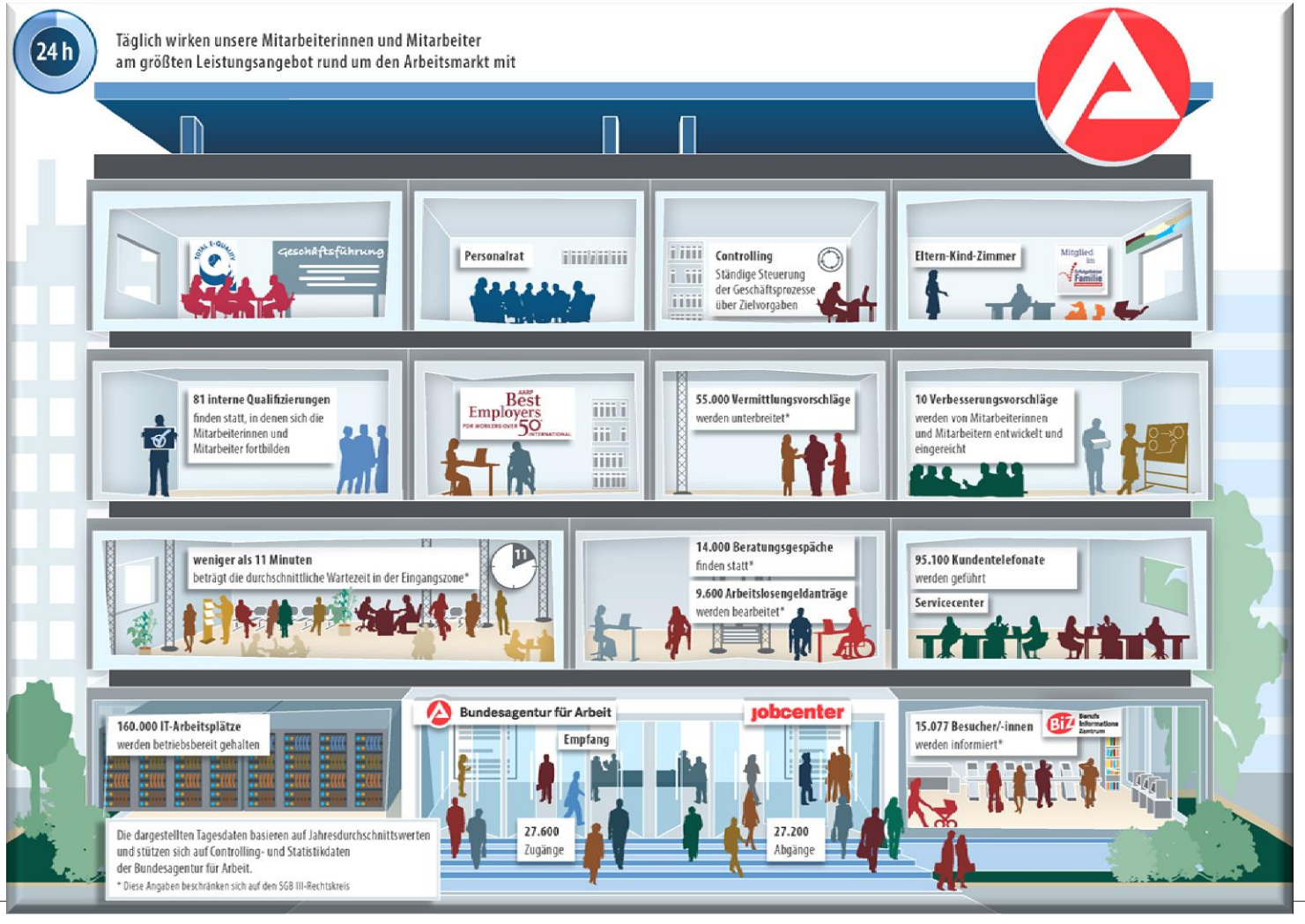
Dr. Dominik Hecker, SKOLAMED Gesundheitskongress, 18.03.2014

Gesund und engagiert arbeiten bei der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Bundesagentur für Arbeit

Täglich wirken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA am größten Leistungsangebot rund um den Arbeitsmarkt mit



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der BA

Ziel: Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit

Gesundheitsmanagement

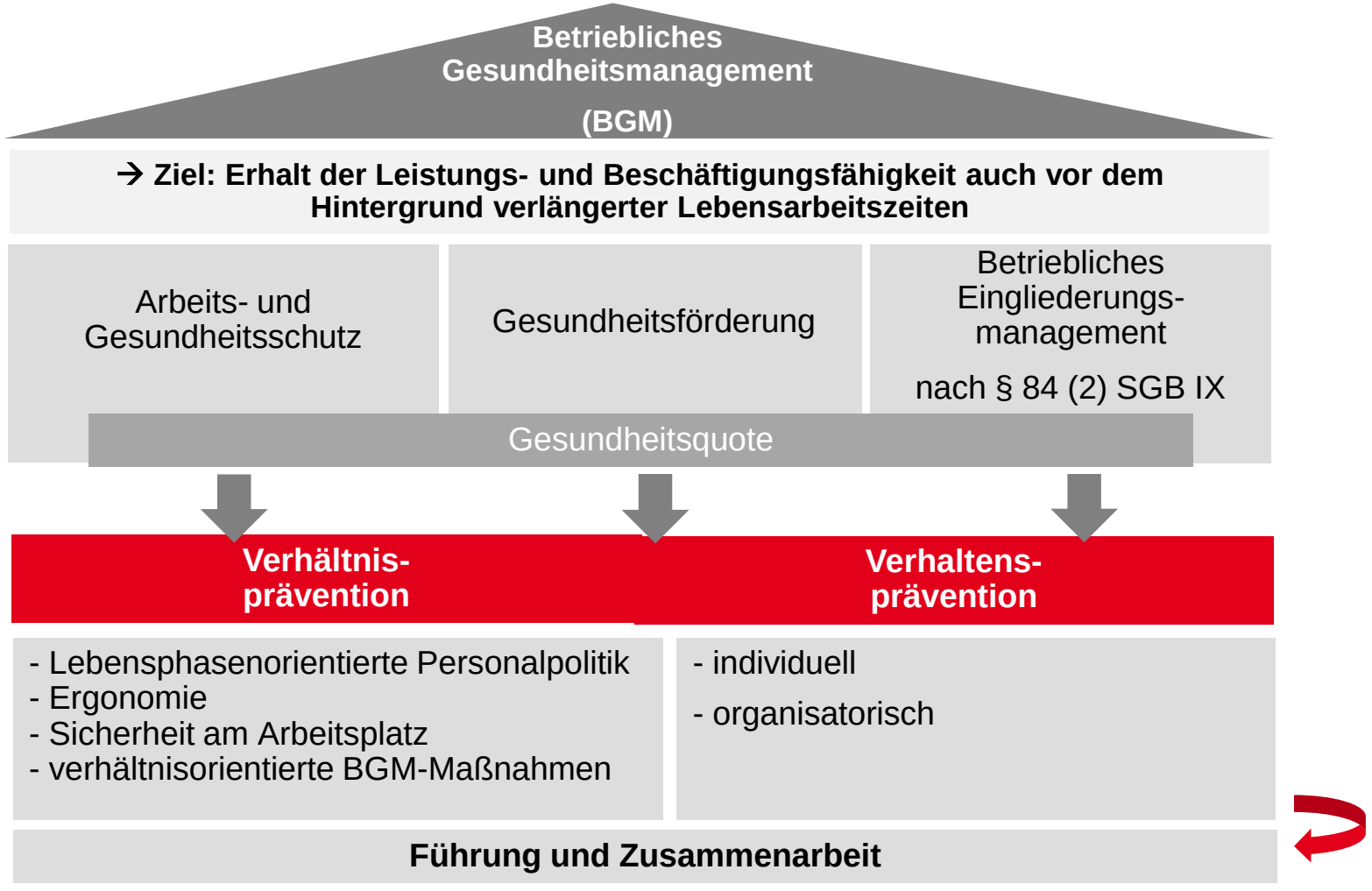
- Arbeitsschutz
- Gesundheitsförderung (Prävention)
- Wiedereingliederungsmanagement - BEM

- Arbeitskreise Gesundheit in jeder Dienststelle
- Gesundheitsbudgets für dezentrale Aktivitäten
- Qualitätsstandards

Motto: Gesund und engagiert arbeiten

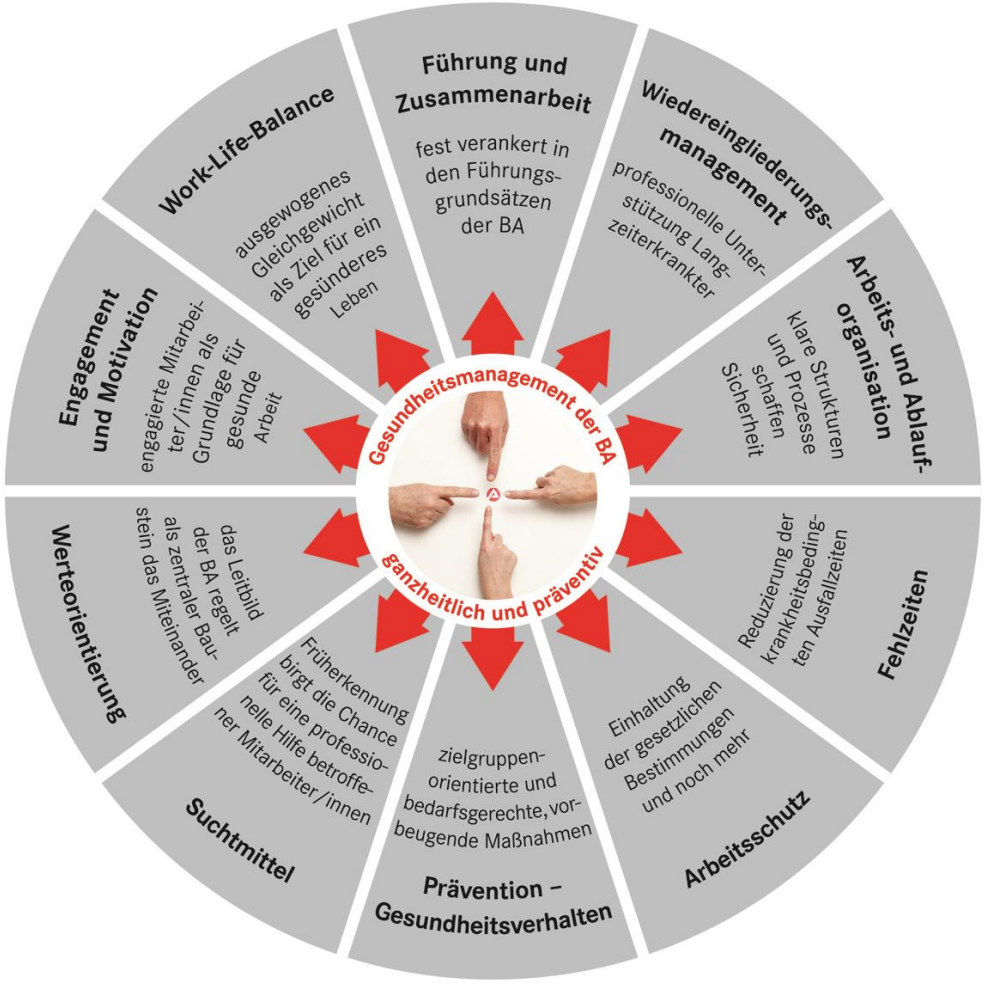
© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der BA basiert auf drei Säulen



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Gesundheitsmanagement in der BA ist ganzheitlich



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Arbeitskreise Gesundheit auf allen Organsiationsebenen

zentraler Arbeitskreis Gesundheit

Aufgaben

- Verantwortliche Steuerungsinstanz zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung
- Fachliche Begleitung bei der Entwicklung erforderlicher Qualifizierungskonzepte für Führungskräfte
- Beratung bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Strategische Weiterentwicklung des BGM unter Qualitätsgesichtspunkten

Mitglieder aus

- Geschäftsführung der Zentrale
- Personalbereich
- ärztlichem, psychologischem und technischem Fachdienst
- Personalvertretungen
- Gleichstellungsbeauftragte

Rahmensetzung

Feedback

dezentrale Arbeitskreise Gesundheit in jeder Dienststelle

Dienststelle A | Dienststelle B | Dienststelle C | Dienststelle D | ...

Aufgaben

- Analyse der gesundheitlichen Lage der Beschäftigten
- Beratung der Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Ableitung von Konsequenzen
- Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen unter Berücksichtigung von Vorgaben des zentralen Arbeitskreises Gesundheit
- Evaluation und Dokumentation von Aktionen und Projekten

Mitglieder aus

- Geschäftsführung der Dienststelle
- Personalbereich
- ärztlichem, psychologischem und technischem Fachdienst
- Personalvertretungen
- Gleichstellungsbeauftragte

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Professionelle Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Weshalb BEM?

- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit einer älter werdenden Belegschaft
- Verlängerte Lebensarbeitszeit und älter werdende Belegschaften
- Personalfürsorge - Mitarbeiterbindung und Motivation
- Vermeiden eines vorzeitigen und abrupten Wissensabflusses aufgrund von Erkrankung
- Signalwirkung als vorbildlicher Arbeitgeber

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der BA

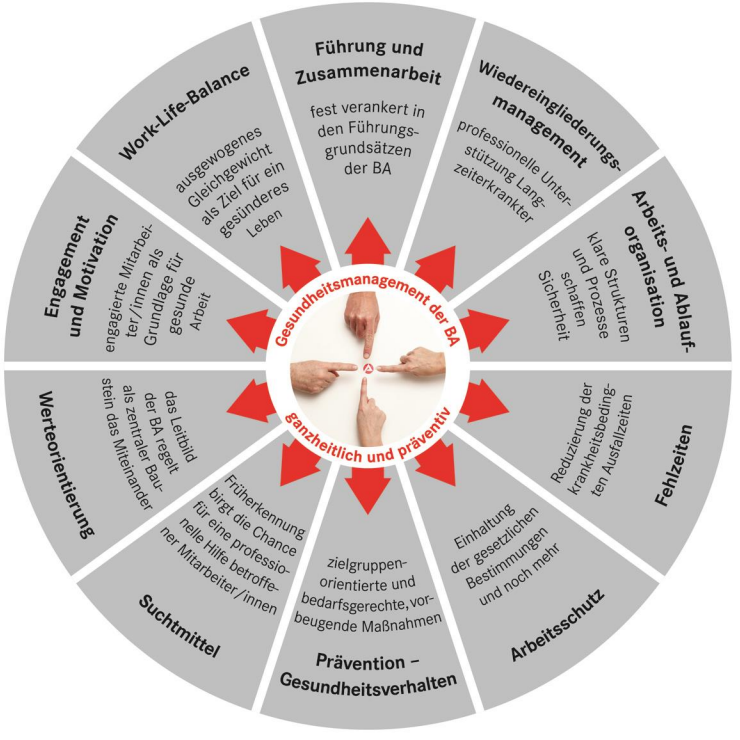
© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Strategieebene: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement und Gesundheits-management sind eng verknüpft

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Gesundheitsmanagement

- ✓ Förderung von Engagement und Motivation
- ✓ Anerkennung und Wertschätzung
- ✓ Work-Life-Balance
- ✓ Beschäftigungsfähigkeit
- ✓ Führung und Zusammenarbeit
- ✓ …



Beschäftigungsfähigkeit über längere Lebensarbeitszeiten hinweg sichern

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Lebensphasenorientierte Personalpolitik - Engagement fördern und Leistungsfähigkeit sichern

Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4
Schule Berufsausbildung/ Studium	Berufseinstieg Berufsrückkehr nach Elternphase Karriere (-Start) „Rush hour des Lebens“	späte/zweite Karriere Berufliche Entwicklung (horizontal/vertikal) Berufsrückkehr nach langer Familienphase Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	„Aktiver Ruhestand“

z.B. Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten, Teilzeit, Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP), Langzeitkonto: Flexible Steuerung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

In Planung: Konzept zum Ausstieg aus dem Berufsleben / Wissenstransfer

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gute Arbeitsbeziehungen gestalten - Engagement in allen Lebensphasen fördern - Engagement-Index

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Lebensphasenorientierte Personalpolitik - Ausgewählte Maßnahmen in den Phasen 2 bis 4

Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten, Teilzeit, Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP), Langzeitkonten etc. zur flexiblen, individuellen Steuerung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Phase 2

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Ausbildung und Qualifizierung in Teilzeit
- Qualifizierung mit Kinderbetreuung
- 3-Phasen-Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg mit Selbsteinschätzung
- „Familienorientierung“ bei Versetzung aus familiären Gründen
- Eltern-Kind-Zimmer
- Partnerschaftliche Familie („aktive Väter“)
- Diversity Broschüre und Intranet-Plattform, Flyer

Phase 3

- Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern 50+
- Kompetenzen fördern im Rahmen des „lebenslangen Lernens“
- Vertikale und horizontale Personalentwicklung ohne Altersgrenze
- Seminarangebote wie z.B. „Vorbereitung auf den Ruhestand“, „Orientierung in der Lebensmitte“

Phase 4

- Zeitlich befristete Rekrutierung von Ruheständlern
- Trainertätigkeiten
- Mentoring, Lernpaten
- Teilnahme an Beratung von Projekten
- Aufbau und Beratung internationaler Arbeitsverwaltungen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

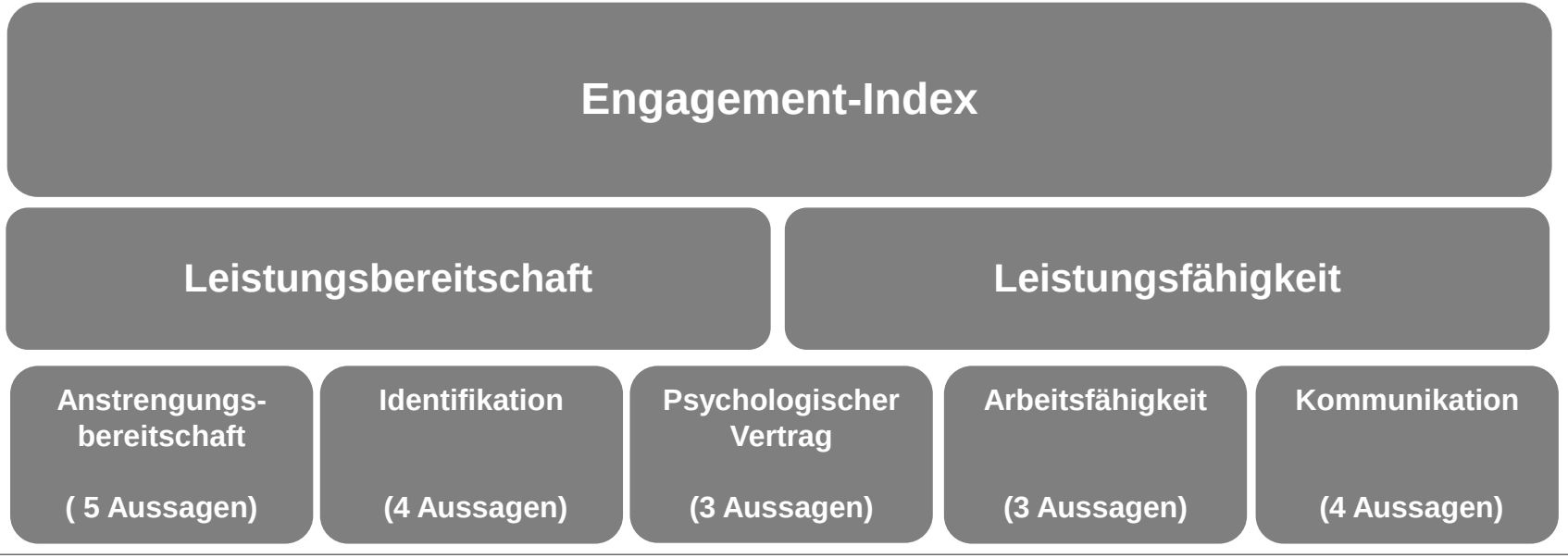
Gute Arbeitsbeziehungen gestalten: Engagement und Ergebnis fördern

Engagement in der BA beinhaltet, sich im Sinne der Ziele der BA anstrengen zu wollen **(Leistungsbereitschaft)** sowie die eigenen Fähigkeiten für diese zielgerichtete Anstrengung einsetzen zu können **(Leistungsfähigkeit)**.

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

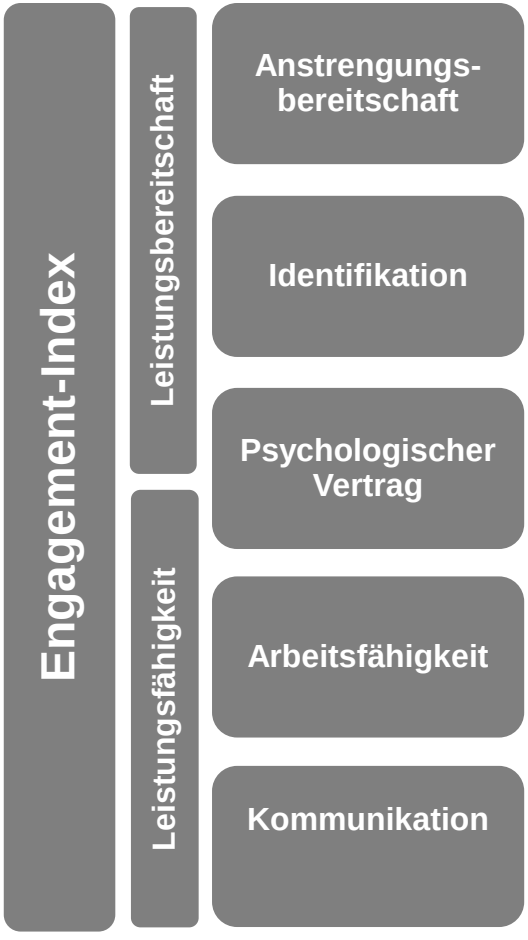
Engagement messen durch Ich-Aussagen zu Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft

- **Engagement-Index der BA mit** 5 Einzelindikatoren und insgesamt **19 Aussagen,** jährliche Messung durch MA-Kurzbefragung
- **Wissenschaftlich entwickelt** in Kooperation mit der Jacobs University Bremen
- **Aussagenformulierung in „Ich-Form“:** Bewertung des eigenen Engagementbeitrags in der gegebenen Situation



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Der Engagement-Index und seine Einzelindikatoren



- Hoher Anspruch an die eigene Arbeitsleistung und die Bereitschaft, sich sowohl für die eigenen als auch für die Team-Aufgaben dauerhaft einzubringen.
- Zugehörigkeitsgefühl und Identifikation mit dem Arbeitgeber sowie mit den Zielen der BA.
- Gleichgewicht meiner persönlichen Erwartungen in der Arbeit mit den Zielen und Erwartungen des Arbeitgebers bzw. der Führungskraft.
- Überzeugung in der Lage zu sein, die Anforderungen der Tätigkeit, auch im Blickwinkel von Veränderungs-prozessen, dauerhaft bewältigen zu können.
- Fähigkeit, im Arbeitsalltag effektiv zu kommunizieren und sich aktiv, z.B. im Team, einzubringen.

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Gesund und engagiert arbeiten – Beispiele für Handlungsansätze zur Engagementförderung

Engagement-Index

Leistungsbereitschaft („Wollen“)

Anstrengungs-bereitschaft

- Psychologischen Vertrag stärken
- Aufgabenpassung optimieren
- Handlungsspiel-räume gestalten
- Unterstützung leisten
- Benachteiligung aktiv entgegenwirken

Identifikation

- sich selbst als FK mit der BA und den eigenen Zielen identifizieren
- BA-Ziele nachvollziehbar machen
- zu Maßnahmen der Kontinuierl. Verbesserung einschl. Vorschlagswesen ermuntern
- Benachteiligung entgegenwirken
- Diversity Management

Psychologischer Vertrag

Transparenz durch Kommunikation

- Bedürfnisse / Erwartungen erkennen
- erfüllbare Bedürfnisse / Erwartungen erfüllen, Angebote schaffen
- mit unerfüllbaren Bedürfnissen / Erwartungen umgehen

Leistungsfähigkeit („Können“)

Arbeitsfähigkeit

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben
- aktiv Gesundheitsmanagement betreiben
- Aufgabenpassung optimieren
- Kompetenzen entwickeln
- Talent-management

Kommunikation

- Teambildungs-maßnahmen
- Gemeinsame Ziele erarbeiten
- Sozial-kommunikative Kompetenzen entwickeln
- Diversity Management

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Arbeitszufriedenheit und Identifikation der BA-Mitarbeiter/innen gehen Hand in Hand mit der Kundenzufriedenheit

Ergebnis einer Analyse der Universität St. Gallen zum Zusammenhang von Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Kundenzufriedenheitsindex:

- Bei hoher **Arbeitszufriedenheit** der Mitarbeiter/innen ist die **Identifikation** mit der BA signifikant höher
- Agenturen mit hohen Werten bei der **Identifikation** der Mitarbeiter/innen erreichen auch eine höhere **Kundenzufriedenheit** als andere Agenturen (Kundenzufriedenheitsindex)
- Die Förderung der Arbeitszufriedenheit (z.B. personalpolitische Angebote) und Identifikation (z.B. Bestandteil des ENG-I) tragen zum Geschäftserfolg bei

Quelle: Analyse der Universität St. Gallen auf Basis der Daten von 24.000 Mitarbeiter/innen der Gesundheitsbefragung 2012

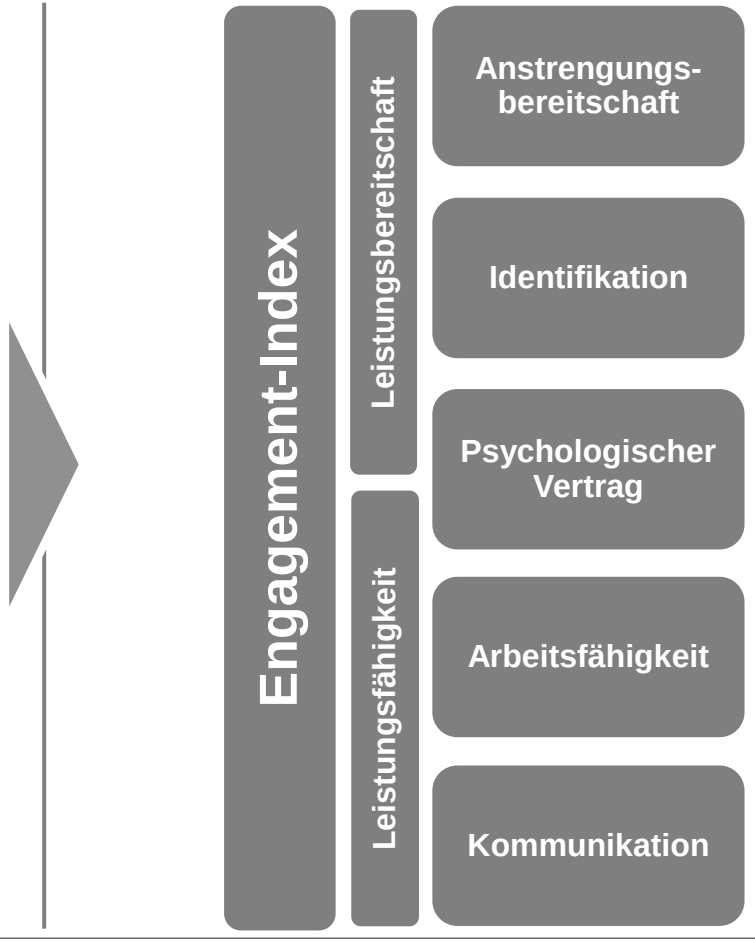
Center for Disability and Integration
University of St.Gallen

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Engagement fördern – Stellhebelanalyse zum Engagement-Index

Ergebnis der Pilotierung: Diese Stellhebel erklären statistisch ca. 50% der Streuung des ENG-I…

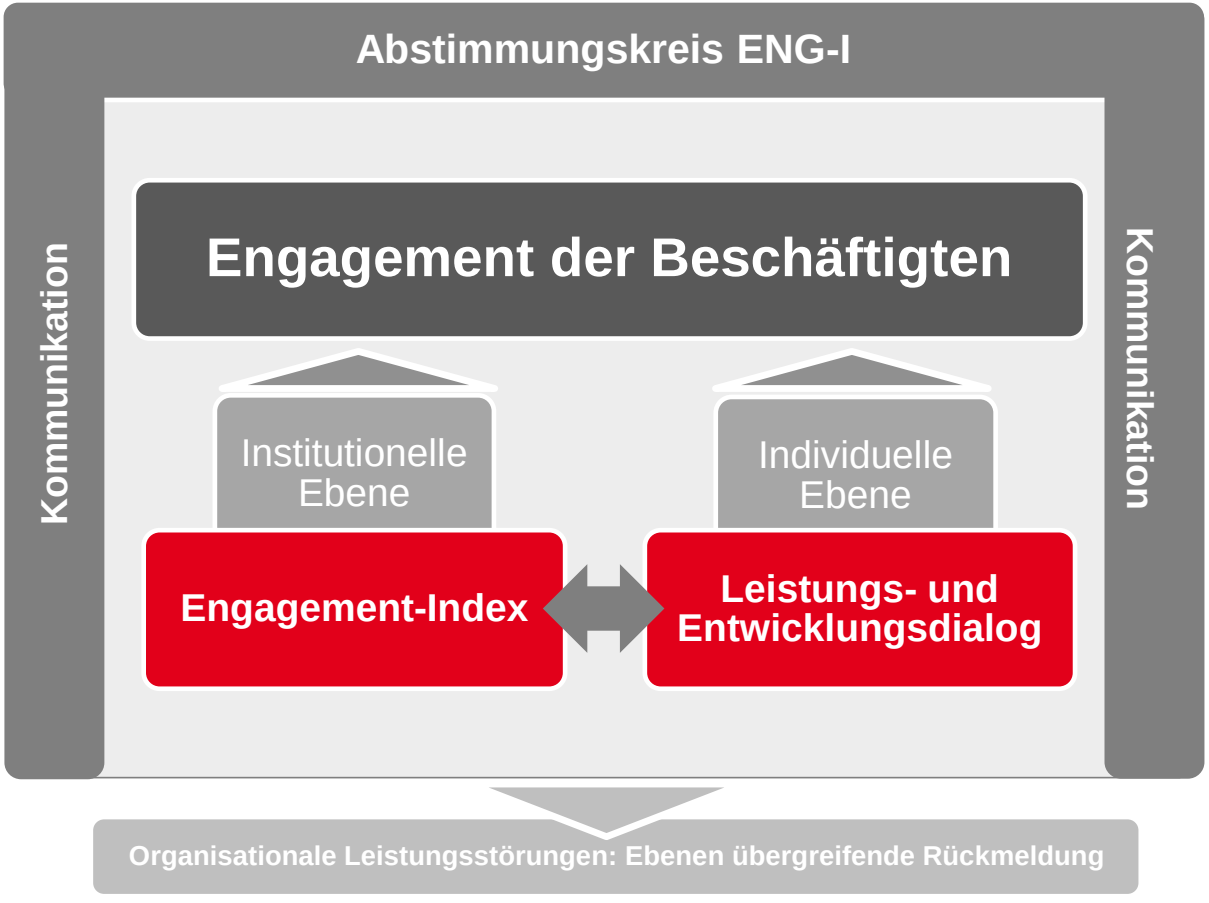
- **Aufgabe/ Arbeitsorganisation**
  - Motivierende Arbeitsinhalte
  - Ganzheitliche Aufgaben
  - Abwechslungsreiche Aufgaben
  - Verantwortungsvolle Aufgaben
  - Handlungsspielraum
  - Gut gestaltete Arbeitsabläufe
- **Team:**
  - Unterstützung/Zufriedenheit mit Kolleg/innen
- **Führung:**
  - Zufriedenheit mit der Führungskraft
- **Befähigung**
  - Möglichkeiten zur Weiterentwicklung
  - Qualifizierung für die Aufgabe



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Engagement fördern – individuell und institutionell mit Engagement-Index und Leistungs- und Entwicklungsdialog

Verknüpfung des Engagement-Index mit LEDi



© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner:

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Bereich Personalpolitik - POE1

Dr. Dominik Hecker

Dominik.Hecker@arbeitsagentur.de

© Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich POE, Bereich POE1 - Personalpolitik