# Systematische Einbindung von Gesundheit in Personalentwicklungsgespräche

## Erfahrungen mit dem neuen Mitarbeitergespräch der Deutschen Bahn


Deutsche Bahn AG

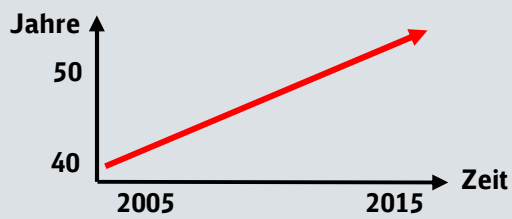
Gesundheitsmanagement (ABG)


Berlin, Februar 2009

# Der Anstieg des Altersdurchschnitts auf 50 Jahre im Jahr 2010 stellt zahlreiche Herausforderungen an die Deutsche Bahn

DB Mobility Networks Logistics

## Steigender Altersdurchschnitt

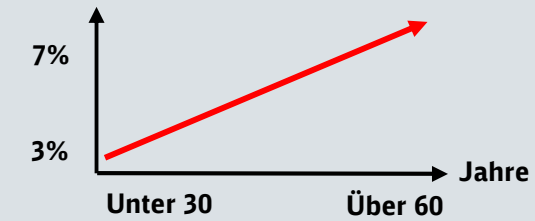



Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter steigt in den nächsten Jahren stark an. Demografischer Effekt wird veränderte Renten-gesetzgebung noch verstärkt.

**Herausforderung an die DB:**

Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Balancierte Alters- und Qualifikationsstruktur, Nachwuchsförderung, neue ATZ-Modelle.

## Steigender Krankenstand

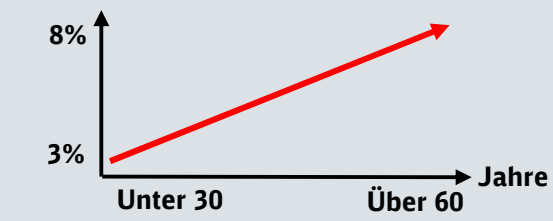



Mit steigendem Alter steigt der durchschnittliche Krankenfehlstand pro Jahr um ca. 0,1 Prozentpunkte. Bei 160.000 MA entspricht dies jährlich etwa 7 Mio. € Mehraufwand.

**Herausforderung an die DB:**

Effizientes Gesundheitsmanagement zur Senkung der Krankenquote und MA-Belastung. Eigenverantwortung fördern, auf zukünftig ältere Belegschaft einstellen.

## Steigende Schwerbehindertenquote




Aufgrund chronischer Erkrankungen Anstieg der Schwerbehindertenquote pro Jahr um mind. 0,5%. Ggf. Verringerung der Einsatzfähigkeit im Schichtdienst. Weitere Zusatzkosten (Urlaub, ergonomische Arbeitsmittel).

**Herausforderung an die DB:**

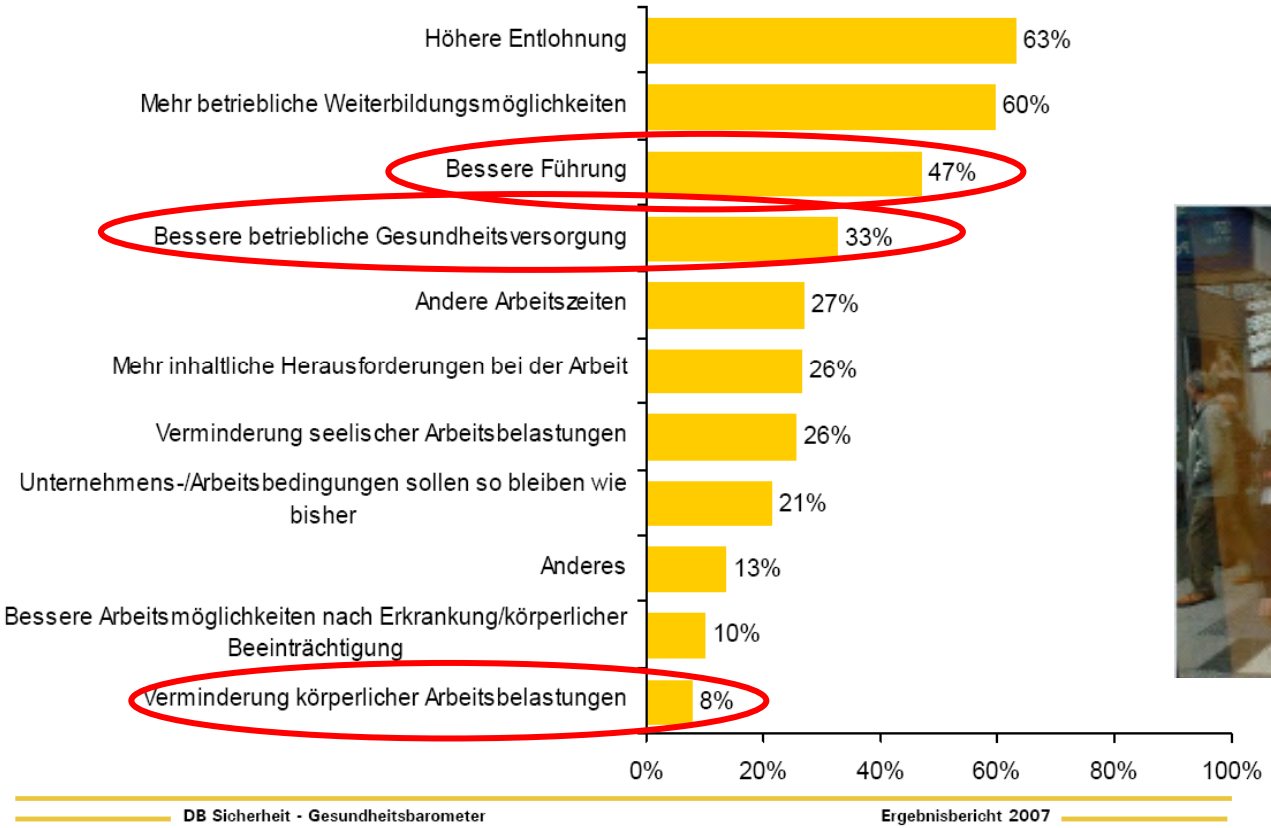
Eröffnung altersgerechter Entwicklungswege. Höhere Individualisierung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

# Befragungen der Mitarbeiter (hier: DB Sicherheit)

Betriebliche Krankenversicherung für Unternehmen des Verkehrsmarktes

Was müsste erfüllt sein, dass Sie bis zum regulären Pensionsalter gerne und gesund arbeiten können?

**Gesamt**: N = 141 (insgesamt 470 Nennungen)




DB Sicherheit - Gesundheitsbarometer Ergebnisbericht 2007

27

# Die strategische Ausrichtung der Gesundheitsförderung ist die Basis für eine langfristige Verbesserung der Personalverfügbarkeit

**Deutsche Bahn**

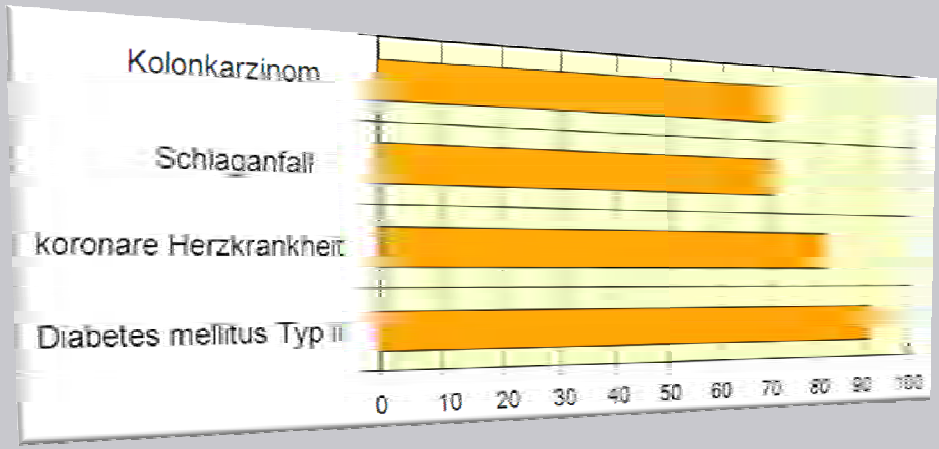
**Ziele:**

**Höhere Produktivität**

**Langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**

- **Strategische Ausrichtung der Gesundheitsförderung**
- **Stärkung der Rolle der unteren Führungskräfte**
- **Erreichen aller Mitarbeiter mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**
- **nachhaltige Verhaltensänderung der Mitarbeiter**
- **Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in Strukturen und Prozesse**

# Kernfragen der Gesundheitsförderung:




durch Änderung der Lebensgewohnheiten vermeidbare Krankheitsfälle in %

1. **Wie können wir unsere Mitarbeiter zur Verhaltensänderung bewegen? (Lifestylemanagement)?**

2. **Wie erreichen wir die richtigen Mitarbeiter, die am meisten von Veränderung profitieren ?**

3. **Wie stellen wir nachhaltige Verhaltensänderung sicher?**

# BEM und Gesundheitsgespräche: zwei bewährte und erfolgreiche Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements …

Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Bestandteil guter Führungskultur und ein hilfreiches Instrument zur Senkung der krankheitsbeding-ten Fehlzeiten.

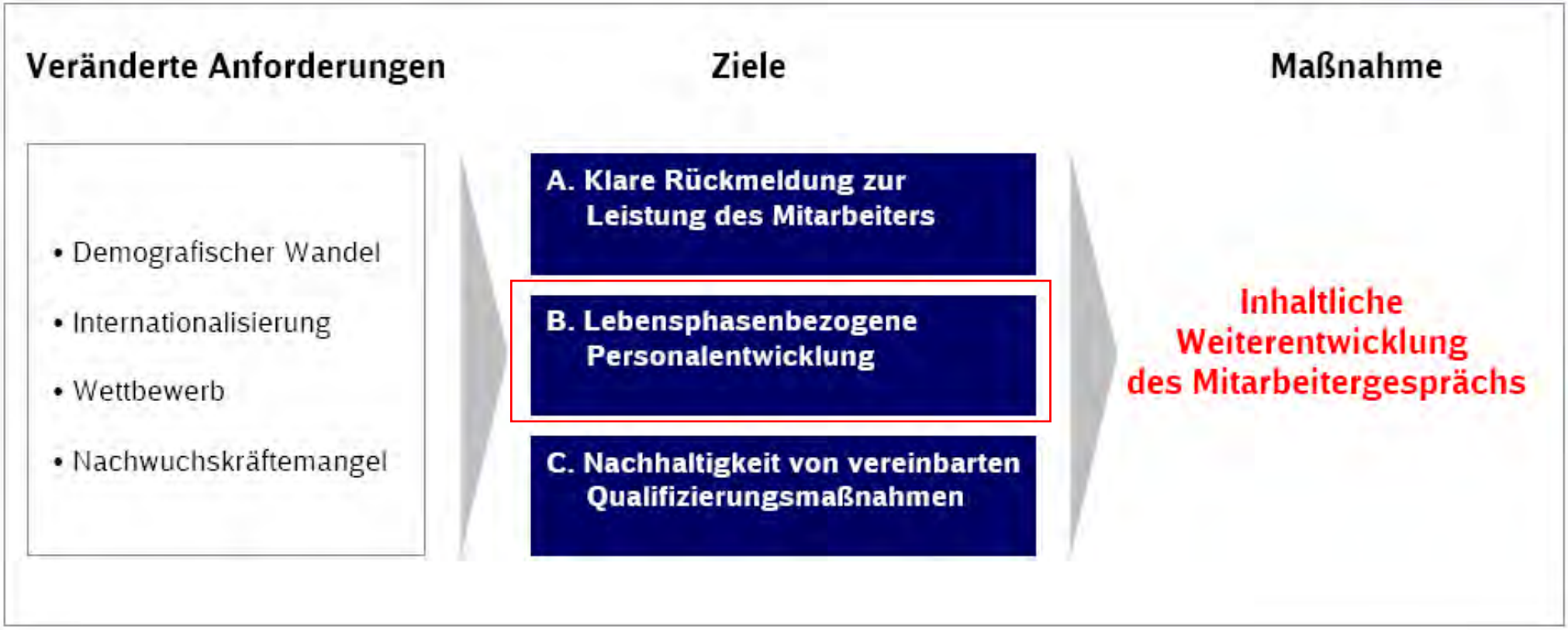
| | |
|---|---|
| 1. Schritt: Begrüßungsgespräch | Nach jeder Erkrankung, sofort bei Arbeitsaufnahme. |
| 2. Schritt: Präventionsgespräch | nach 6 Wochen krankheits-bedingter Fehlzeit innerhalb eines Jahres. |
| 3. Schritt: Angebot / Umsetzung BEM | Muss ab 6 Wochen krankheits-bedingter Fehlzeiten innerhalb eines Jahres (ununterbrochen oder wiederholt) angeboten werden. |
| 4. Schritt: Fehlzeitengespräch | Nach dem Präventionsgespräch, in vorheriger Abstimmung mit Personalbetreuung. |

Broschüre „Gesundheitsgespräche führen und betriebl. Eingliederungsmanagement “.

**… aber keine Maßnahmen der Primärprävention**

# März 2008: Anpassung des jährlichen Mitarbeitergesprächs (MAG) an die veränderten Anforderungen

A B C



# Gesundheit als Bestandteil des jährlichen Mitarbeitergesprächs

B

**B. Lebensphasenbezogene Personalentwicklung**

**Know-How-Transfer fördern** (Zusammenarbeit im Team, Stärken) 4

**Berufliche Weiterentwicklung** fördern 5

Sensibilisierung für **Gesundheitsthemen** 6

**2. Veränderung im Aufzeichnungsbogen**

wie bisher

neu oder erweitert

**2. Seite MAG: Mitarbeiterentwicklung**

# Sensibilisierung für Gesundheit und Belastung

6

B

**Weiterentwickeltes MAG**
**→ Thematisierung Gesundheit/ Belastung**

**Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung aus subjektiver Sicht des Mitarbeiters, plus Erfassung persönlicher Belastungen.**

**Themenfelder Gesundheit und Work-Life-Balance**

**Gesundheit am Arbeitsplatz**

- Gibt es besondere **berufliche oder sonstige Belastungen** des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin?
- Wie können die **Gesundheit** und die **Balance zwischen Arbeits- und Privatleben** gefördert werden?

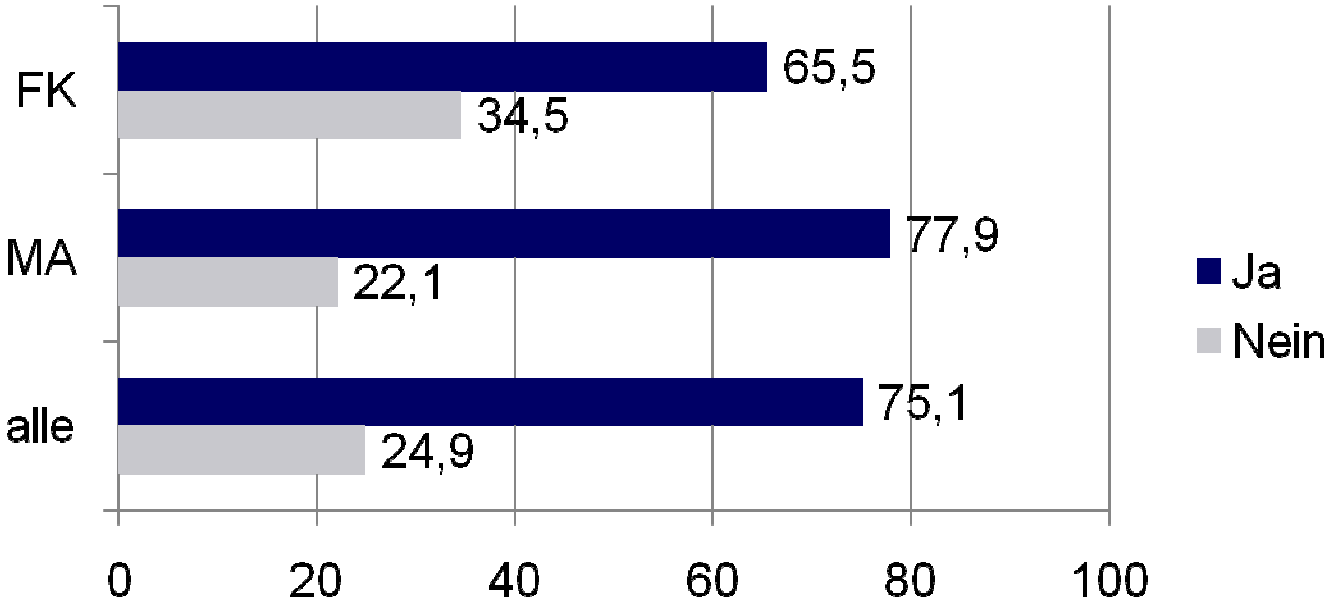
# Auswertung der bisherigen Erfahrungen mit dem neuen MAG

- **seit Neueinführung am 1. März 2008 wurden ca. 80.000 Gespräche geführt und dokumentiert.**

- **etwa 1500 Mitarbeiter und 400 Führungskräfte wurden schriftlich zu Ihren Erfahrungen mit dem Mitarbeitergespräch befragt.**

# Insbesondere die Mitarbeiter begrüßen den Austausch über gesundheitliche Fragen im MAG.

**„Gesundheit am Arbeitsplatz“ und „Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben“**
Diese Themen kamen in der neuen Version des MAG hinzu. Hielten Sie die Besprechung dieser Themen im MAG für sinnvoll?



# Die besonders wichtigen Themen des MAG.

## Welche Themen des MAG waren für Sie besonders wichtig?

(offene Frage am Schluss, wurde im Fragebogen von N= 837 beantwortet)

| **Rang** | **Mitarbeiter** (N=599) | **Führungskräfte** (N=238) |
|---|---|---|
| 1 | Persönliche Zielvorstellungen und berufliche Weiterentwicklung (152) | Leistungseinschätzung (66) |
| 2 | Gesundheit am Arbeitsplatz (151) | Persönliche Zielvorstellung und berufliche Weiterentwicklung (51) |
| 3 | Zusammenarbeit im Team (99) | Gesundheit am Arbeitsplatz (37) |
| 4 | Leistungseinschätzung (68) | Zusammenarbeit im Team (32) |

# Mit einem Portfolio aus bewährten und neuen Angeboten wird auf die Nachfrage nach Gesundheitsmaßnahmen reagiert

## 1. Angebote von DB Training

Seminare für FK und MA zu den Themen gesunder Führungsstil, Stress und Gesundheit

## 2. Sportevents

Anerkennung und Förderung von sportlich aktiven Mitarbeitern bei Sportevents des VDES

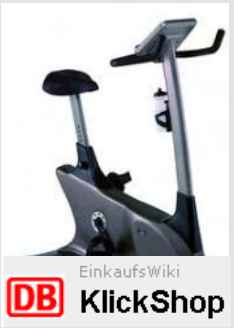
## 3. DB Gastronomie

Anreize für gesunde Ernährung, z.B. durch Bonusprogramme

## 4. Präventionskurse/ Gesundheitsseminare

BAHN-BKK, EUK, BSW und Fonds soziale Sicherung

**Gesundheitswelt DB**




## 5. KlickShop

Fitnessgeräte für Pausen- und Sozialräume per kontiertem Einkauf

## 6. Fitnessangebote

VDES: Kooperationen mit Fitnessanbietern für Sonderkonditionen

## 7. Kommunikation und Marketing

Begleitmaterialien, Broschüren und Testimonials

## 8. Gesundheits-Coaching

Neues Beratungsprodukt der dbgs GesundheitsService GmbH

# Das Programm „Gesundheits-Coaching“ sensibilisiert für die eigene Gesundheit und erweitert hierzu Kompetenzen und Wissen

Individuelle telefonische Gesundheitsberatung auf der Basis einer motivierenden Gesprächsführung durch kompetente Gesundheits-beraterinnen

Informationen zu Gesundheitsthemen, Teilnahme an einem ausgewählten Gesundheitskurs zu den Themen Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung

**Langfristige Veränderung des Gesundheitsverhaltens**

# Ablauf des Gesundheits-Coaching

| Anlass | Gesundheits-Coaching | | |
|---|---|---|---|
| **Vereinbarung im MAG**<br>oder<br>**Entschluss durch Mitarbeiter**<br>oder<br>**Empfehlung des Betriebsarztes** | **Bewusstsein schaffen**<br>Telefonisches Beratungsgespräch mit Gesundheitsberater | **Veränderungen verankern / Ermutigung zum Weitermachen**<br>Teilnahme an einem Gesundheitskurs zu<br>- Ernährung<br>- Bewegung<br>- Stressprävention | **Engagement aufrecht erhalten**<br>Telefonische und schriftliche Begleitung<br>Persönliche Ziele erreichen |

In 2009 sind mindestens 2000 Beratungen geplant und budgetiert

# Neben den Sozialversicherungen bietet auch der „Fonds soziale Sicherung“ zahlreiche Gesundheitsangebote

Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

- **gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien**
- **bietet attraktive Möglichkeiten der sozialen Sicherung.**
- **unterstützt freiwillige berufliche Fortbildung,**
- **vorbeugende Gesundheitsangebote**
- **Härtefonds für ungewöhnliche persönlichen Notlagen**
- **umfangreiche kostenlose Versicherungsleistungen**

**z.B.: Gesundheitswoche des Fonds soziale Sicherung**
**Gesamtkosten ca. 590 €, davon Eigenbetrag 100 € plus Freizeit**

Vital KLINIKEN

Knappschaft Bahn See

*7 Übernachtungen mit Vollpension*
*Gesundheits-Check und ärztliche Gesundheitsberatung*
*2 x ärztliche Untersuchung, EKG und Labor*
*Bewegung (Wassergymnastik, Wirbelsäulengymnastik, Nordic Walking)*
*Entspannung (Hydrotherapie, klassische Massage, Hydrojet)*
*Wohlfühl- und Freizeitmöglichkeiten (Schwimmen, Whirlpool, Saunen, Wandern)*

# Niedrigschwelliges Angebot: Broschüren für Mitarbeiter informieren zu Stress, Ernährung, Bewegung und Rauchen

# Bei Veränderungsabsicht gibt es Tipps und Hinweise auf Ansprechpartner in der Region

# Führungskräfte werden gezielt über Maßnahmen informiert ...

## Kommunikation der Gesundheitswelt DB:

- Praxisleitfaden für Führungskräfte
- Dialogveranstaltungen vor Ort
- Intranet, DB Personalportal
- etc.

**... und der persönliche Gesundheits-Check erhält höhere Verbindlichkeit.**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

christian.gravert@bahn.de