



# BGM @ SFS



**SAQ Event**  
Sonja Späth, 31. Oktober 2018

# Agenda

## 1. Vorstellung SFS

## 2. Angebot BGM

Prävention & Bewusstsein

Erhaltung Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Begleitung & Unterstützung

## 3. Absenzmanagement

Einführung

Erfahrung

# Angebot BGM SFS

# BGM hat viele Seiten

## Fit for Life – mobility@SFS

### Fit for Life

steht langfristig für Wohlbefinden, Gesundheit und Sicherheitsbewusstsein am Arbeitsplatz und in der Freizeit

### Fit for Life

appelliert an die Selbstverantwortung unserer Mitarbeitenden mit Aktionen, Veranstaltungen und verschiedenen Tipps

### Fit for Life

fördert Prävention mit dem Ziel einer guten Lebensqualität, der Vermeidung von Ausfalltagen sowie der Reduzierung der damit verbundenen Kosten

### Fit for Life

unterstützt die Sportkommission mit ihren Anlässen und den Mitarbeiterrat in den Bestrebungen für gesunde Mitarbeitende.



mobility@SFS

Prävention



Arbeitssicherheit



Notfallinformationen



Absenzmanagement



Case Management



Sportkommission



Mitarbeiterrat



# Prävention durch Bewusstsein

## Beispiel Mobility

mobility@**SFS**



### Zielsetzung

Optimierung des Pendlerverhaltens und Förderung von Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit der SFS Mitarbeitenden sowie Schonung der Umwelt

### Über 1'000 E-Bikes

Gültigkeit: für alle SFS Mitarbeitenden in der CH  
Kosten: 50% Mitarbeiter, 50% SFS u. Vertragspartner  
Erfolg: ca. 40% Mitarbeiterbeteiligung

In der CH erfolgreichste Aktion dieser Art gemäss unserem Kenntnisstand

### EcoPoints - Let's go eco

Unterstützt werden alle Mitarbeitenden, die ihren Arbeitsweg umweltschonend zurücklegen. Ein Bonus- und Anreizsystem, durch das die Mitarbeitenden, die mit dem Fahrrad, zu Fuss, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder in einer Fahrgemeinschaft zur Arbeit kommen, Punkte sammeln und diese gegen Prämien eintauschen können

# Erhaltung Gesundheit und Leistungsfähigkeit

## Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit

### **Teilnahme Swiss Arbeitgeber Award**

Zielsetzung:

Befragung zu zentralen Aspekten der Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit und Commitment gegenüber SFS sowie Ableitung von Massnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung aufgrund der Ergebnisse

Teilnehmerkreis:

SFS Mitarbeitenden aus den Bereichen Distribution & Logistics, Industrial und Services

Ergebnis:

3. Rang Kategorie Grossunternehmen

# Begleitung & Unterstützung

## Beispiel Sozialberatung

- **Persönliche Fragen:**  
Familie, Partnerschaft, Erziehung, Trauer, persönliche Standortbestimmung
- **Betriebliche Themen:**  
Konflikt am Arbeitsplatz, Stress, Burnout, sexuelle Belästigung
- **Gesundheit und Krankheit:**  
Sucht, psychische Krisen, länger dauernde Krankheiten, Invalidität, Rückkehr an den Arbeitsplatz
- **Finanzen:**  
Budgetberatung, Belastung durch Schulden, Sozialversicherungen, Pensionierung

# Absenzmanagement

# Idee und Zielsetzung

## Prävention, Fairness und Reduktion

### Idee

Systematische Vorgehensweise zur Früherkennung und für den Umgang mit Absenzen

### Ziele

- Früherkennung von Verhaltensänderungen und Vermeidung von Absenzen
- Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden bei Absenzen
- Reduktion der Absenzen
- Null Absenzen aufgrund Betriebsunfall
- Stärkung der Führungsverantwortlichen
- Unterstützung und Begleitung aller Mitarbeitenden
- Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten
- Stressreduktion, Qualitäts- und Produktivitätssteigerung durch gesunde Mitarbeitende

# Projektverlauf

## Phasen der Implementierung

Okt. 2015	Entscheid zur Einführung Absenzenmanagement-Tool (Pilot)
Febr. 2016	Evaluationphase und anschliessende und Implementation des Tools
Jan. 2017	Start Pilot in den Teilbereichen Zentrallogistik und Produktion
Mai 2017	Entscheid zur schweizweiten Einführung des Absenzenmanagement-Tools
Sept. 2017	Kommunikation über Intranet, Firmenzeitschrift sowie bei Mitarbeiterinformationsveranstaltungen
Okt. 2017	Schulung von rund 400 Führungsverantwortlichen
Jan. 2018	Schulung der HR Business Partner + Start des Absenzenmanagements schweizweit

# Feedback

## Grundsätzlich positiv – aber auch Vorbehalte

### Positiv

- Tool wird von den Abteilungsleitern und HR als wertvolles Führungsinstrument geschätzt.
- Es unterstützt und hilft dem FV qualitativ gute Gespräche zu führen und zu protokollieren, die ohne Prozess nicht stattgefunden hätten
- Die Mitarbeiter werden wertgeschätzt, weil sich der Führungsverantwortliche um sie kümmert.
- Absenzen der Lernenden (viele auffällige Kurzabsenzen) konnten um 18% gesenkt werden.

### Vorbehalte

- Teamleiter empfinden das Tool als zusätzlichen bürokratischen Aufwand.
- Gespräche sind zum Teil unangenehm, herausfordernd und nicht einfach zu führen.
- Kein Kausalzusammenhang zwischen dem Einführen des Absenzen-Tools und der Senkung der Absenzen ersichtlich
- Externe Einflüsse, z.B. extreme Grippewelle 2017/18 sind nicht steuer- oder vorhersehbar.

# Erkenntnisse

## Verbesserungspotenziale identifiziert

### Verbesserungspotentiale Tool

- Darstellung, Übersichtlichkeit, Benutzerfreundlichkeit
  - ⇒ Berücksichtigung nächste Updateversion
- Schnittstellenmanagement Abrechnungssystem / Absenzmanagementtool
  - ⇒ Problem wurde behoben

### Verbesserungspotential Prozess

- Rollenklärung (Zuständigkeit und Verantwortung)
  - ⇒ Berücksichtigung nächste Updateversion

### Verbesserungspotential allgemein

- Dialog zwischen allen Beteiligten zur Sensibilisierung und Unterstützung
  - ⇒ fortlaufender Prozess
- Information neue Mitarbeiter und Führungsverantwortlicher
  - ⇒ wird abgedeckt durch Trainings und den Onboardingprozess



# Inventing **success** together