

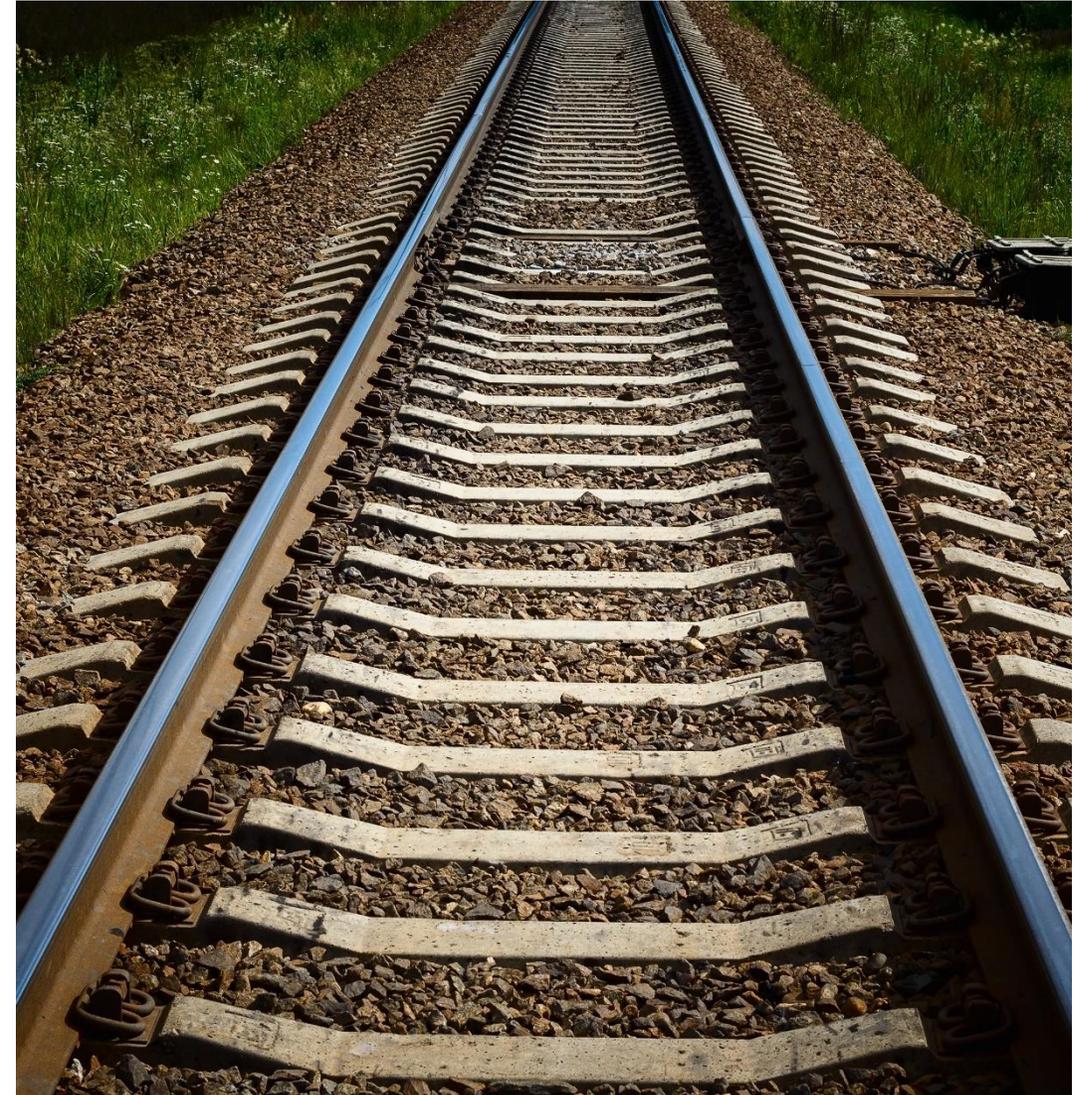
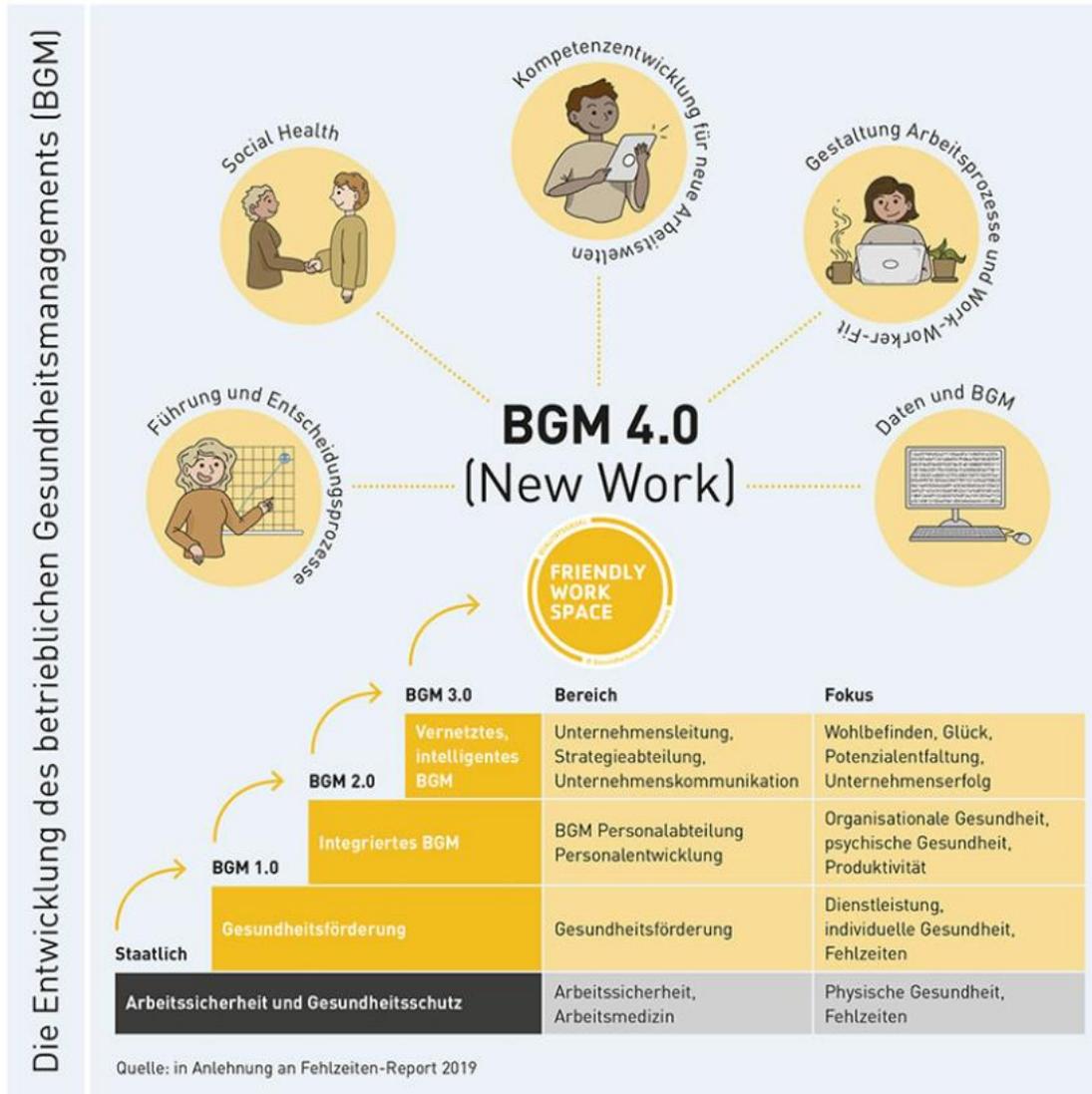
# SBB Human Resources

## Arbeitsmarktfähigkeit, Gesundheit und Soziales (HR-AGS)

Karin Mahler,  
16. Mai 2023

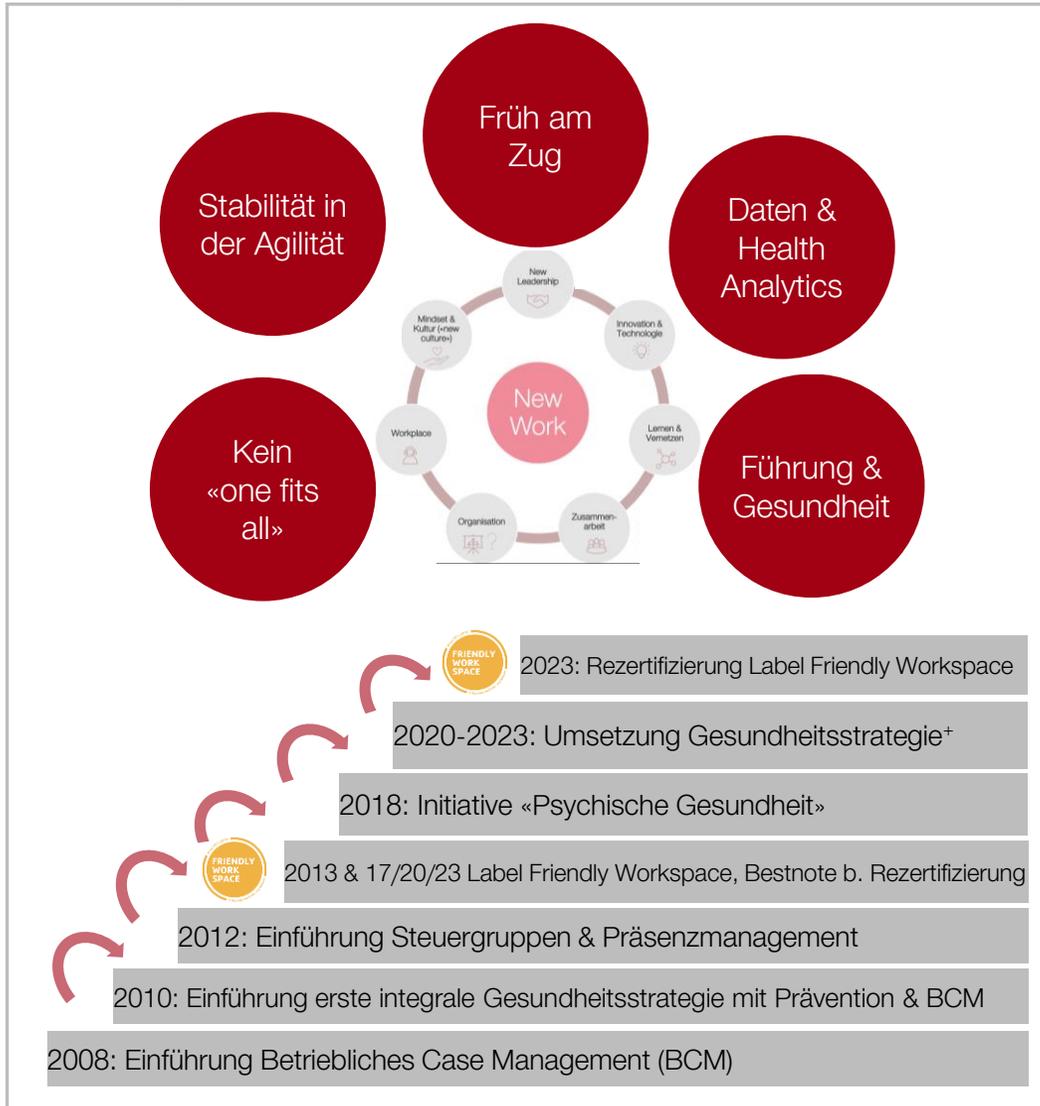


# Entwicklung des BGM – Modell der Gesundheitsförderung Schweiz.



# ... und wie die Umsetzung in der SBB erfolgte:

Umsetzung in der SBB AG



## Agenda.

1. Die SBB AG: Friendly Work Space
2. Solution Center HR-AGS: Strategie und Themen
3. So entstehen AGS-Produkte
4. Die Steuergruppe
5. New Work
6. Psychische Gesundheit
7. Fazit / Take Away
8. Diskussion / Fragen



# Die SBB AG als Arbeitgeberin.



Mit 33'943 Mitarbeitenden aus 103 Ländern in 150 Berufen ist die SBB AG eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz. Jedes Jahr bewerben sich rund 93'000 Personen auf offene Stellen.



# Rezertifizierung «Friendly Work Space».



## Weiterfahrt.

Das Label Friendly Work Space bestätigt seit **2013**, dass die SBB AG ein nachhaltiges und breit abgestütztes Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt und umsetzt.

Rezertifizierung bestätigt: 2017, 2020  
Rezertifizierung geplant: 2023



"Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nicht nur eine soziale Verpflichtung, sondern auch ein strategischer Wettbewerbsvorteil."

Prof. Dr. med. Thomas Lampert



# Die SBB Strategie 2030 stellt die Menschen und Mitarbeitenden ins Zentrum.

Kundenorientierter und flexibler. Mobilitätsformen integrieren.

**Von Menschen für Menschen.**

Nachhaltig für Kund:innen, Mitarbeitende, Gesellschaft



Intelligent im Kerngeschäft wachsen. Modalsplit erhöhen.

Effizienter und wirtschaftlicher. Mit Mehrwert für Service Public.



# HR-Strategie 2030 mit fünf Themenfeldern.



1 Hochattraktive Arbeitgeberin



3 Wir-Gefühl



4 Verantwortungs- und kostenbewusst



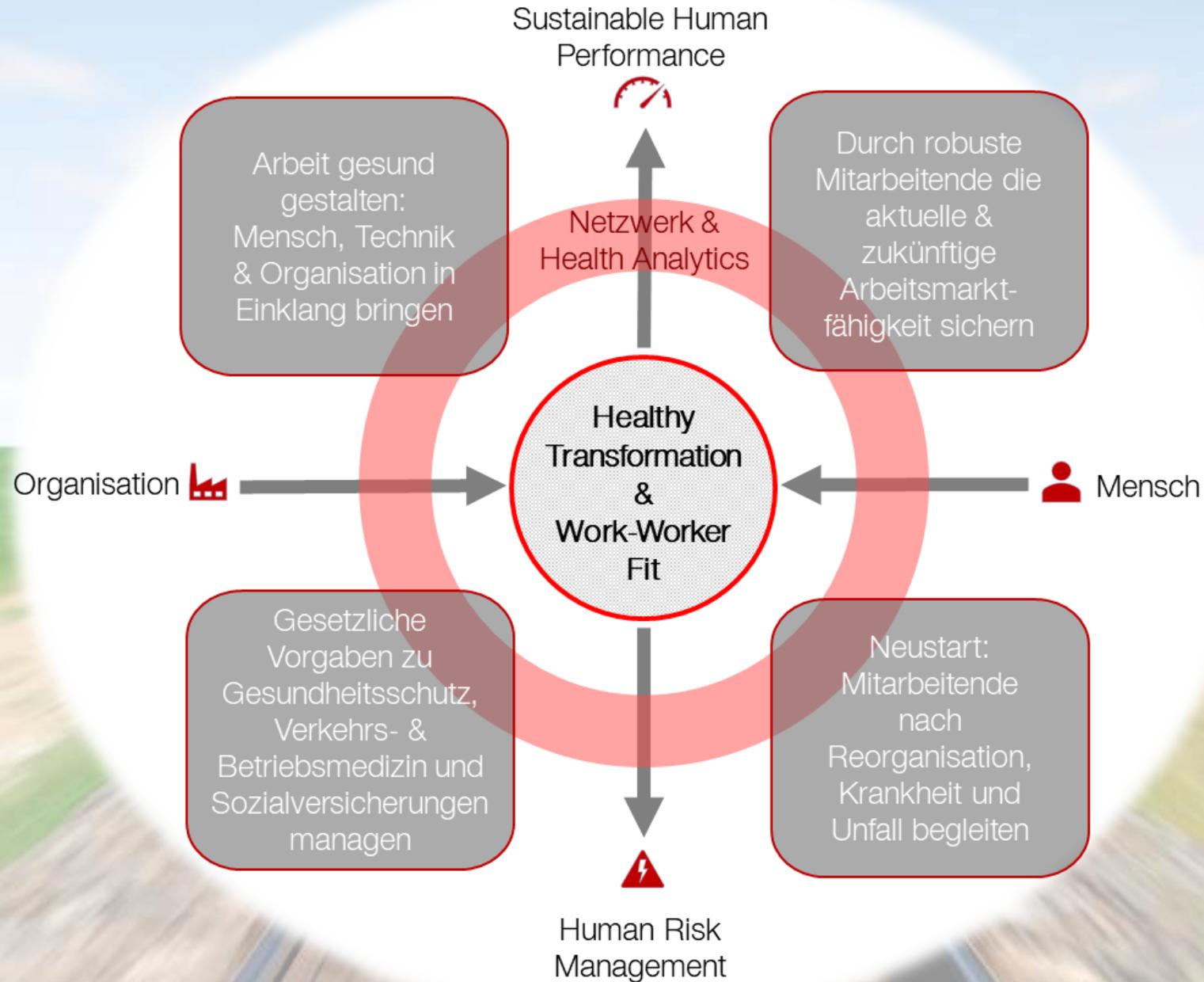
2 Kompetente und bewegliche Mitarbeitende



5 Nutzerorientierte HR-Dienstleistungen

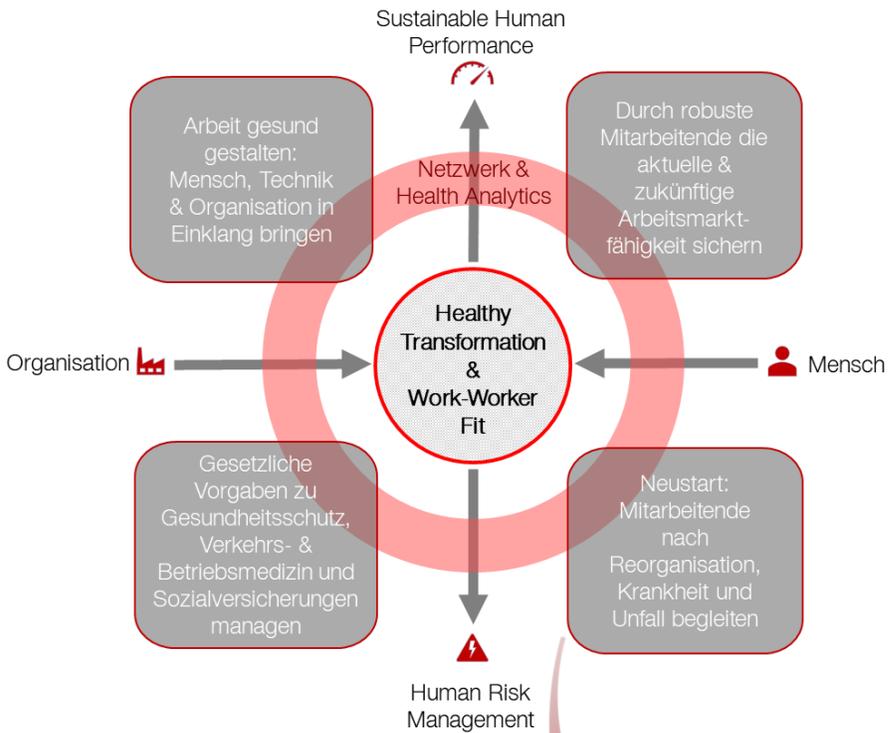


# Gesundheitsstrategie 2020 - 2023.





# Agiles Projekt-Management.



Projektideen
Weiterentwicklung ANY
Kampagne Regeneration/ Schlaf (Initiative PsyGe)
Healthy Change – den Wandel gesund gestalten
Behandlungspfade
BGM 4.0: Digital gesundes Verhalten fördern
Pensionierungs- und Laufbahnmodelle
Gesundheitsschutz Neubau UHR Tessin

To Do
Kurzpausen (Initiative Arbeit & Alter)
Bogenkarriere (Initiative Arbeit & Alter)
Priorisierung steht noch aus:
Fallführungstool

Doing
Gesundheitsschutz in der Praxis (Programm)
Weiterentwicklung FEI
BeOn@AGS (Betriebsorganisation@AGS)
Review Gesundheitsstrategie
Schwerpunkt Junge <35 (Initiative Arbeit & Alter)
Pilot Teamresilienz (Initiative PsyGe)
Gesunde Personalplanung
Agilität & Gesundheit
Gesundheitsgespräche PP-BP-ZFR & IM-FM-REI
Grobzielbild iAMF

Done	
Entwicklung Mentaltraining (Initiative PsyGe)	Unterwegs mit Eigenverantwortung
Sicherung Stiftung Valida	Erarbeitung Gesundheitsstrategie+ (15.11.19)
AGS & HR DSO IT 4.0 (09/21)	Machbarkeitsstudie AMF & KM mit Dynajobs (09/21)
Synergienutzung GF PeFo/ Valida (09/21)	Umsetzung Totalrevision 162.1 (11/21)
Ausrollen Boxenstopp (Initiative Arbeit & Alter) (11/21)	Sanfter Einstieg (Initiative Arbeit & Alter) (11/21)
Verlängerung/ Neuausschreibung HMS (01/22)	Optimierung Früherkennung G (PrM, BCM, Standard & DL GAP)
COVID-19 Krisenbewältigung (04/22)	Ausbau Zusammenarbeit HMS – SBB Arbeitsmedizin (09/22)
Volle Arbeitsfähigkeit (09/22)	Aufbau Kerngruppe Pandemie (12/22)
Digitalisierung SBB Prozess Tauglichkeit (12/22)	Exoskelett in der SBB (Programm Gesundheitsschutz) (2/23)
Verankerung & Weiterentwicklung Netzwerk Human Factors (4/23)	



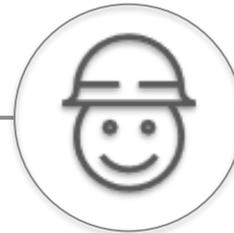
# Solution Center Arbeitsmarktfähigkeit, Gesundheit & Soziales (HR-AGS).



# HR-AGS: Für das stehen wir.



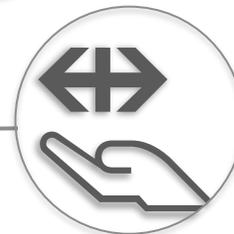
Die Stärkung der Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der SBB AG ist unser Kerngeschäft.



Wir fördern die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch Prävention, erhalten sie durch Frühintervention und gewinnen sie zurück durch Reintegration.



Wir senken die Kosten bei Krankheit und Unfall.



Wir tragen stark zur sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit der SBB AG bei.



So entstehen AGS-Produkte.

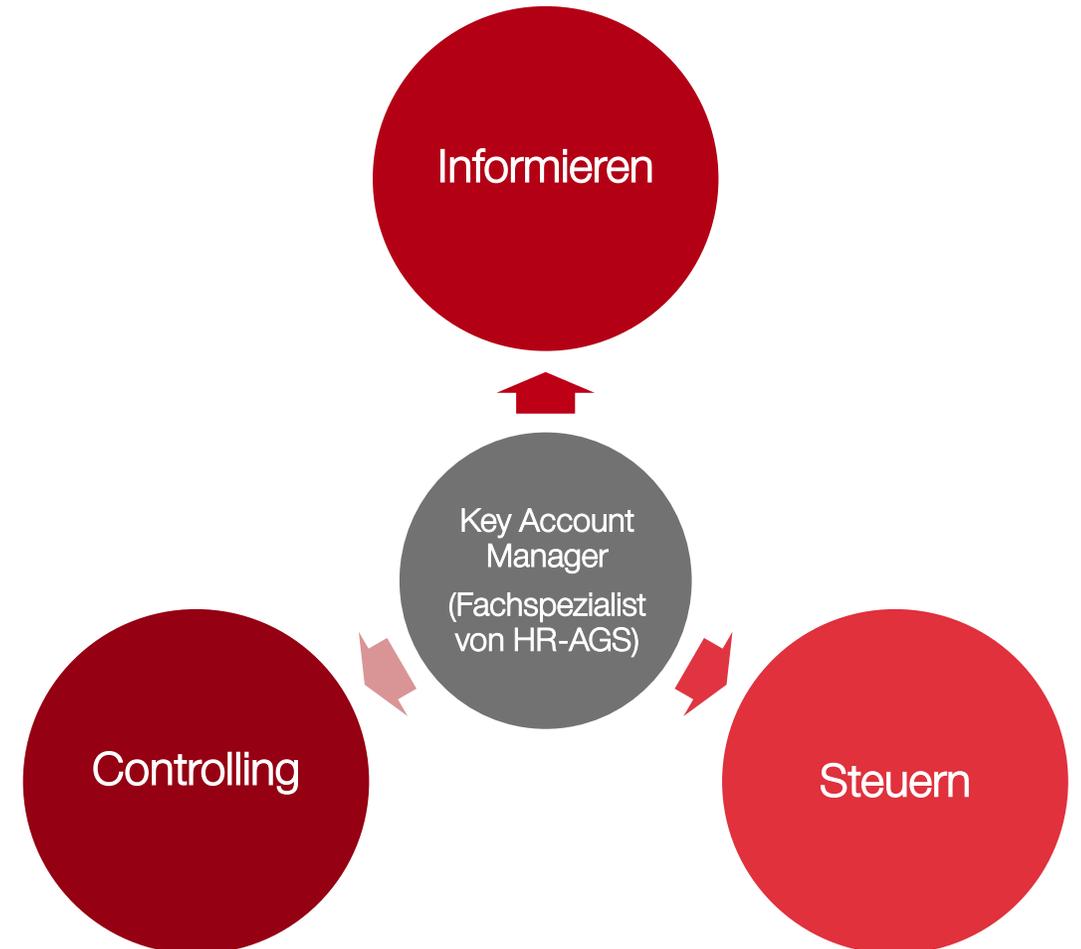
# Produkteentwicklung mit Fokus.



# Steuergruppen: Definition und Ziele.



Die Steuergruppe ist ein Gremium zur **Sensibilisierung** und **Steuerung** der Themen «Arbeit und Gesundheit».



# Betriebliches Gesundheits-Management: Produkteentwicklung mit/in Steuergruppen.



Systematische Erhebung von gesundheitsrelevanten Daten und Informationen.



Interpretation & systematische Auswertung der Zusammenhänge.



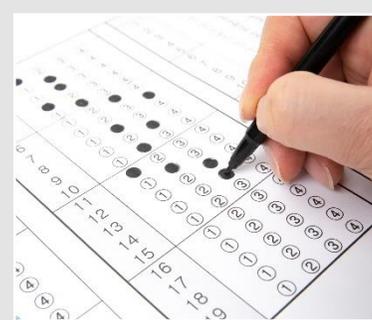
Diskussion Kennzahlen



Ableitung von Hypothesen



Definition von Handlungsfeldern, Massnahmen und Verantwortlichkeiten



Überprüfung Massnahmenportfolio



ggf. Fachinput / Produktpräsentation



ggf. Befähigung in einem Thema

# Gesundheitsgespräche.



Produkt, das aus einer Steuergruppe entstanden ist.

- Thematisieren von Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz
- Obligatorisch für Rangier-Mitarbeitende
- Durchführung: Externe Präventionsspezialisten

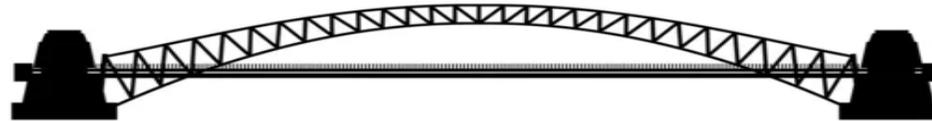
New Work.



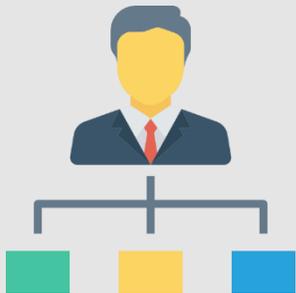


Unsere HR-Strategie hilft uns, mit dem Megatrend New Work mithalten zu können.

alte, klassische Welt



«New Work»



### HR-Strategie 2030

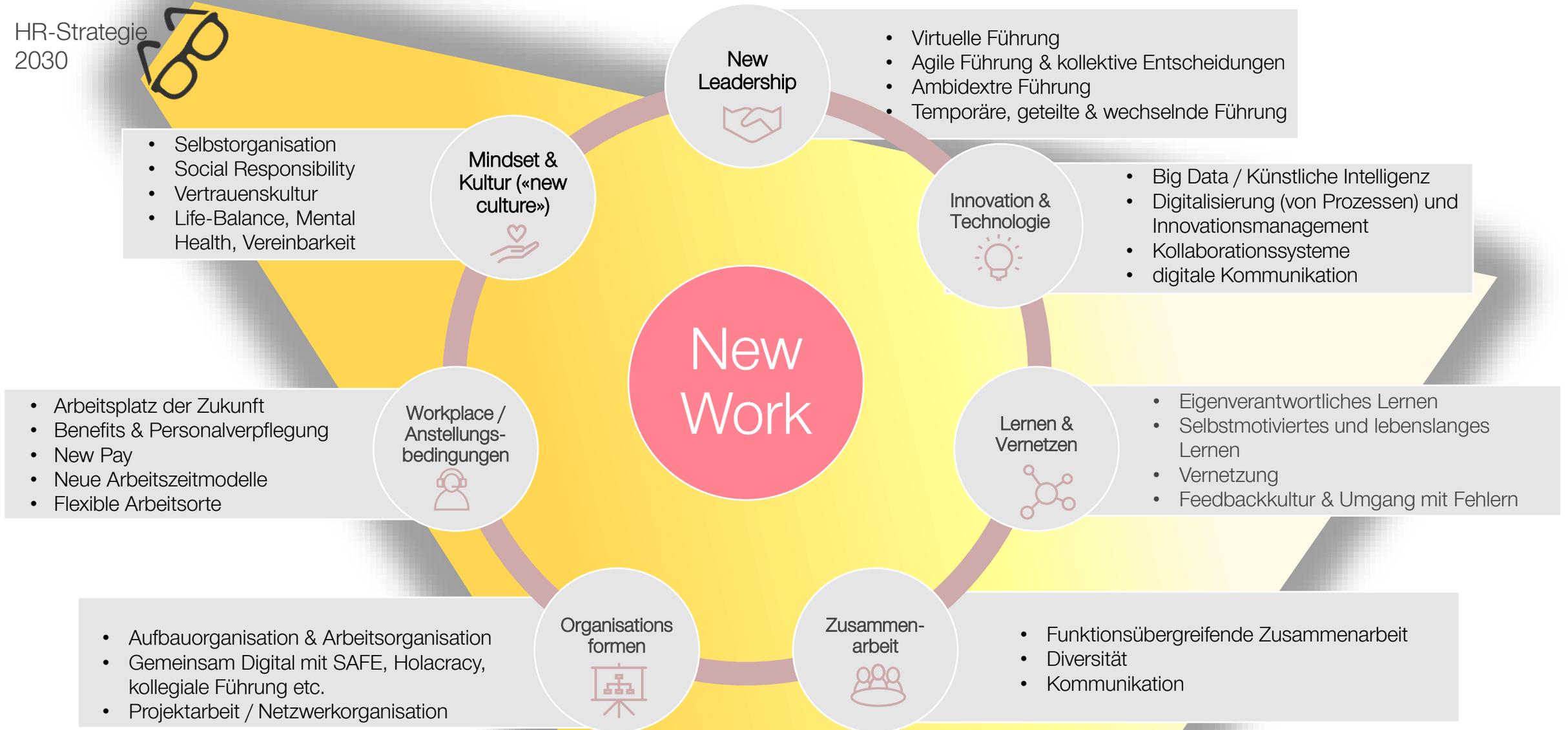
- 1 Hochattraktive Arbeitgeberin
- 2 Kompetente und bewegliche Mitarbeitende
- 3 Wir-Gefühl
- 4 Verantwortungs- und kostenbewusst
- 5 Nutzerorientierte HR-Dienstleistungen





# New Work Einordnungsrahmen bei der SBB AG.

HR-Strategie  
2030





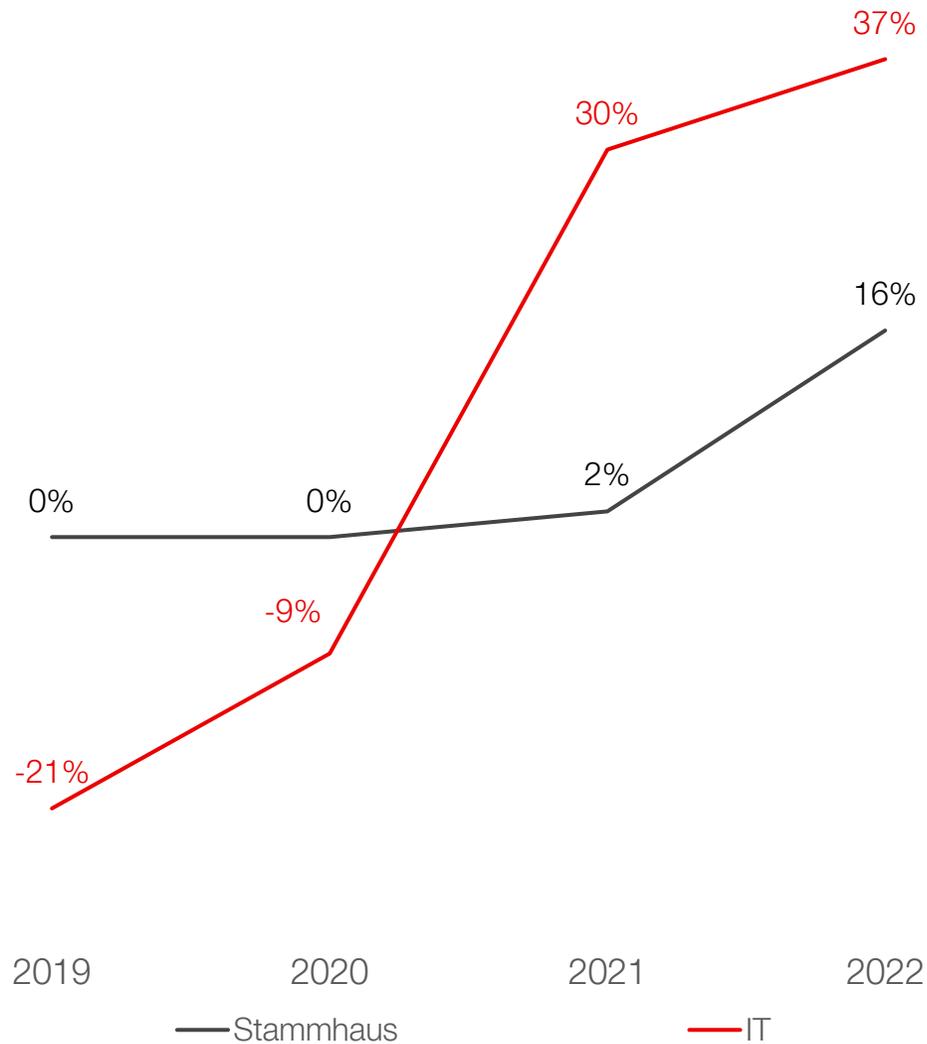
## Chat GPT: Was sind die Hauptaufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Zusammenhang mit New Work?

Das betriebliche Gesundheitsmanagement im Zusammenhang mit New Work hat in erster Linie die Aufgabe, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Dazu gehört beispielsweise die Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen, die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance, die Unterstützung bei der Bewältigung von Stress und psychischen Belastungen sowie die Bereitstellung von Maßnahmen zur körperlichen Gesundheitsförderung.

Im Kontext von New Work geht es auch darum, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsstrukturen flexibler und agiler zu gestalten, um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann hierbei unterstützen, indem es zum Beispiel Schulungen zur Stressbewältigung und Work-Life-Balance anbietet oder alternative Arbeitsmodelle wie Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten ermöglicht.



## Abweichung Fehltage-Budget



## Auswirkungen „New Work“: Anstieg Fehltage bei SBB Informatik.

- Zunahme von agilen Arbeits- und Organisationsformen (Scrum, SAFe etc.).
- Negative Entwicklung bei den Fehltagen.
- Unklare Schnittstellen zwischen Führungskräften und BGM.
- Bedarf an Unterstützung durch BGM im Agilitäts-Thema?





# «Psychische Gesundheit»



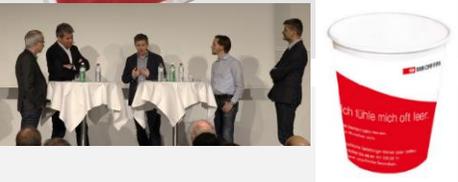
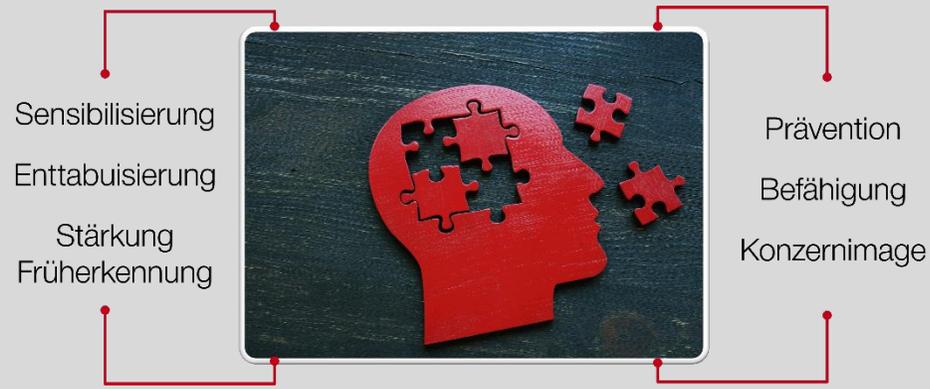


## Gesunde Mitarbeitende sind die Basis für eine gesunde Firma.

Schwerpunkt «Psychische Gesundheit.»

- Eine **Kultur** von Enttabuisierung und Entstigmatisierung fördern.
- **Strukturen** schaffen, welche einen Beitrag leisten, frühzeitig psychische Auffälligkeiten zu erkennen.
- **Angebote** und Produkte bieten, welche Mitarbeitende präventiv in ihrer psychischen Gesundheit stärken.
- Mitarbeitende mit psychischen Auffälligkeiten professionell **begleiten**.

# Milestones.

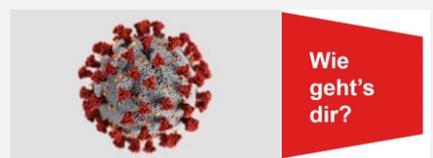


2018

- Sensibilisierung
- Enttabuisierung
- Entstigmatisierung
- Schulung Führungskräfte
- Anlaufstelle etabliert

2020

- Stärkung
- Früherkennung & Frühintervention
- Prävention



2022

Befähigung



Fazit.





## „On track“ für die Zukunft.

### Unsere strategischen Schwerpunkte

-  Healthy Transformation / Work-Worker Fit
-  Stabilität in der Agilität
-  Digitalisierung & Analytics

### Unsere operativen Fokusthemen

-  Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit
-  Schichtarbeit & Touren
-  Fokus «neue Generation»



TAKEAWAY



Früh am  
Zug

«One fits all»  
is out

Gemeinsam



Danke, merci  
& grazie.

