



Herausforderung Eingliederungsmanagement
Inhaltsverzeichnis

- Einleitung
- Propräsenz – das Eingliederungsinstrument
- Die HR-Organisation
- Die Erweiterung zu BGM
- Ausblick
- Fazit

Herausforderung Eingliederungsmanagement

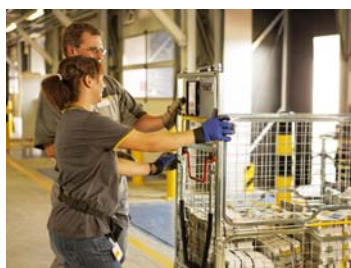
Zahlen und Fakten von PostMail



- 15 Millionen Sendungen pro Tag
- 7,5 Mio. Kundinnen und Kunden in der ganzen Schweiz
- 18'850 Mitarbeitende
- Drei Briefzentren, sechs Logistikzentren Briefverarbeitung, zwei Logistikzentren Retourenverarbeitung und Videocodierung
- Hochautomatisierte Massenverarbeitung von Briefen, Zeitungen und Werbesendungen
- Flächendeckendes Zustellnetz (530 Standorte)

Herausforderung Eingliederungsmanagement

Berufe mit unterschiedlichen Anforderungen an die Gesundheitsprävention



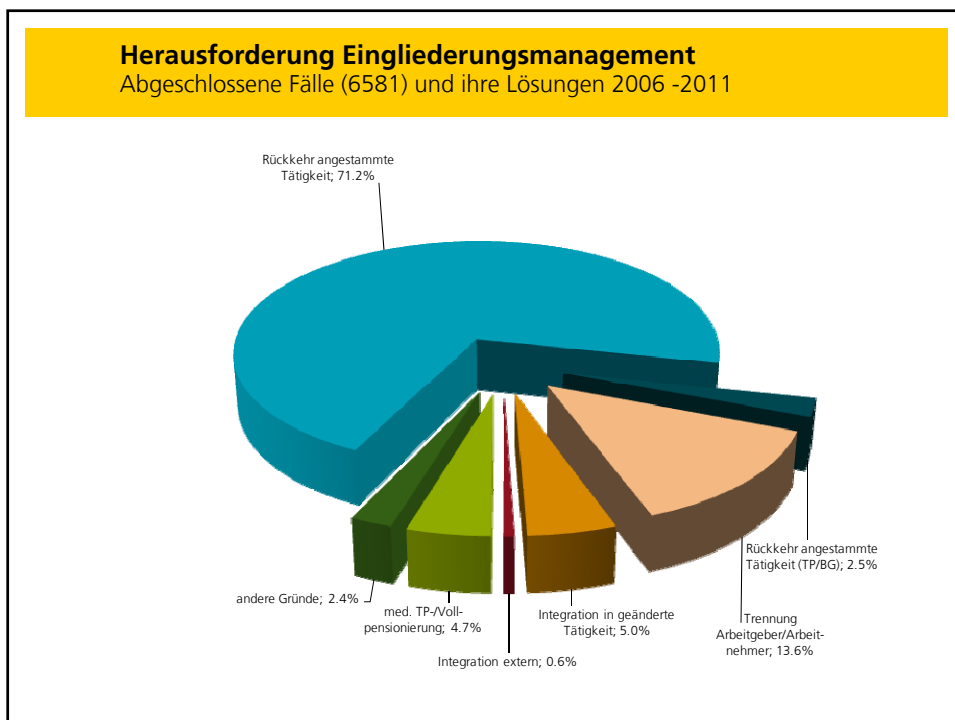
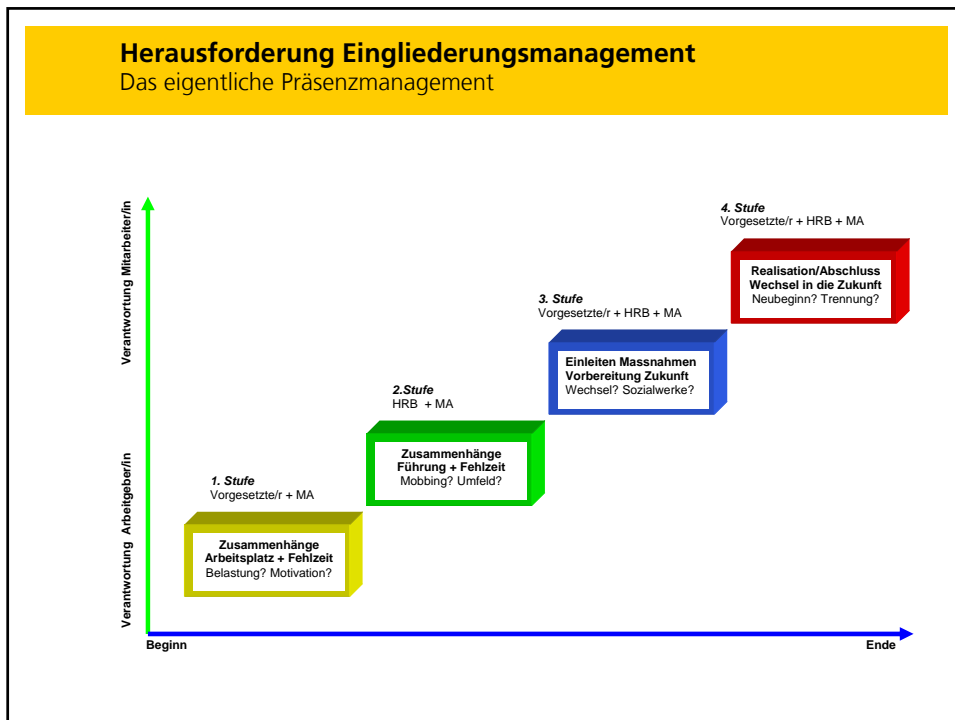
**Herausforderung
Eingliederungsmanagement**
ProPräsenz – das Eingliederungsinstrument

Herausforderung Eingliederungsmanagement
Ein systematisches Präsenzmanagement schafft Nachhaltigkeit

PräsenzQualifikation® Eignung abklären	PräsenzPrävention® Eignung erhalten + fördern	PräsenzRehabilitation Eignung wiederherstellen
---	--	---

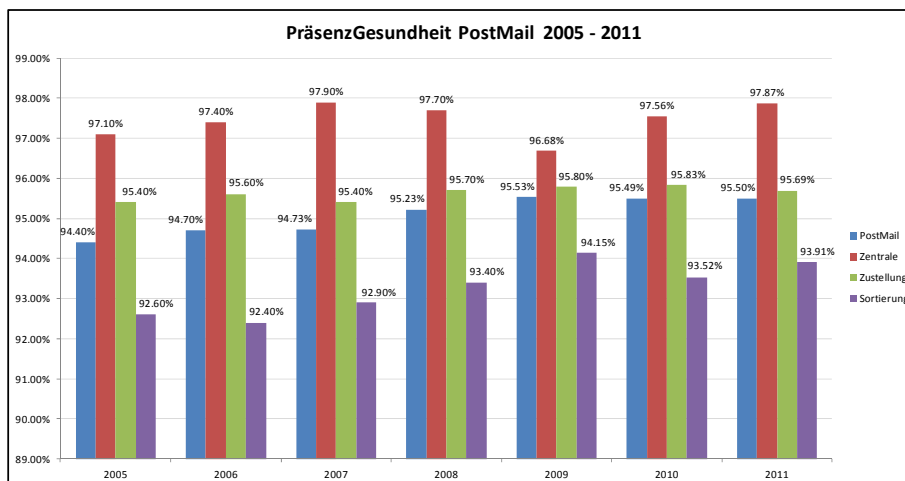
Berufliche Laufbahn der Mitarbeitenden

ProPräsenz® Methode und Präsenzmanagement® sind Markenzeichen der Globosana AG, Zürich



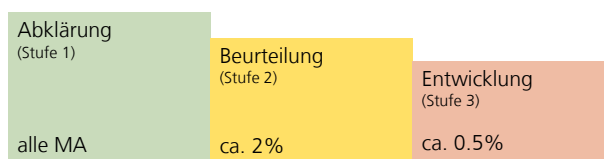
Herausforderung Eingliederungsmanagement

Die Entwicklung der Präsenzquote 2005 -2011

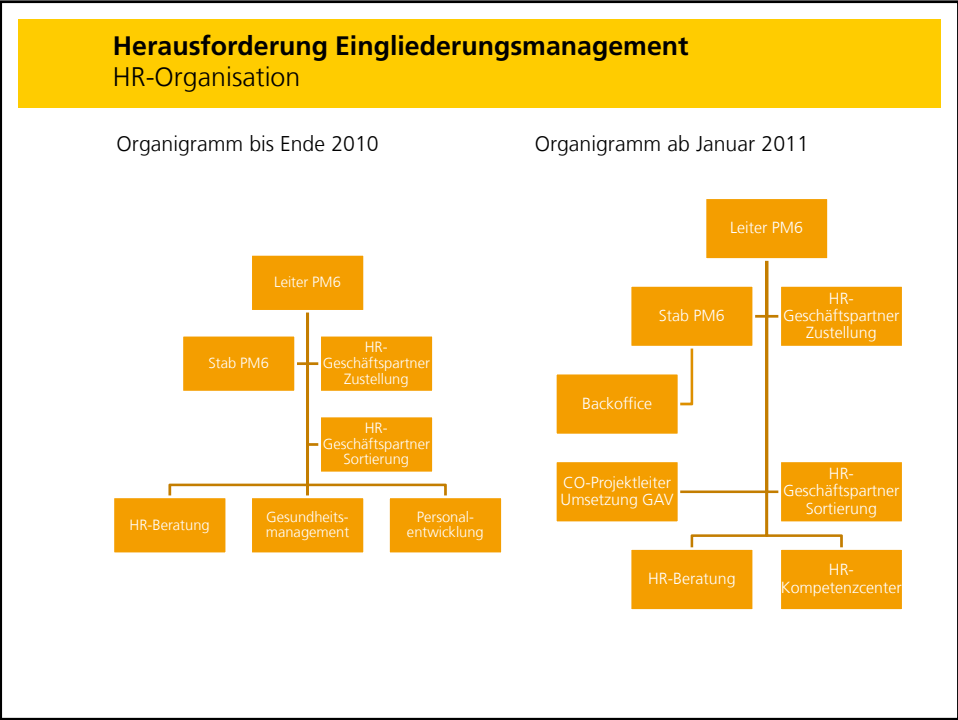


Herausforderung Eingliederungsmanagement

Erweiterung periodische Gesundheitsabklärung



- Regelmässiges Hinschauen lässt Veränderungen frühzeitig erkennen und arbeitsbedingte, zukünftige Erkrankungen verhindern
- Ein 3-stufiger Prozess - freiwillig - schafft Wertschätzung und fördert gleichzeitig die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden (MA)
- **Stufe 1:** Identifikation von Veränderungen im Arbeitsalltag (Arbeitsbelastung versus Belastbarkeit)
- **Stufe 2:** Anpassungen gestützt auf medizinische Abklärung
- **Stufe 3:** Konkrete Angebote für die Neuorientierung



Herausforderung Eingliederungsmanagement

SPOC – Vor- und Nachteile aus Sicht Eingliederungsmanagements

+++

Vorgesetzte

- HR-Beratende verfügen über gute Kenntnisse der von ihnen betreuten OE
- regelmässig vor Ort sein
- gute Vernetzung der HR-Beratenden
- VG hat nur 1 Ansprechperson („einfacher und schnellerer Zugang“)
- Vertrauen der Führung

HR-Beratende

- Job-Enrichment

HR-Beratende

- Aufgaben aus dem ursprünglichen HR haben oft grosse Dringlichkeit → Aufgaben aus dem Eingliederungsmanagement erhalten geringere Priorisierung

Mitarbeitende / HR-Beratende

- Rollenkonflikte

**Herausforderung
Eingliederungsmanagement**
Die Erweiterung zu BGM

Herausforderung Eingliederungsmanagement

Die strategische Verankerung



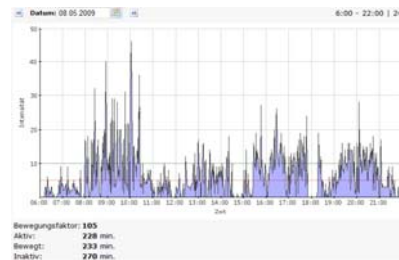
Vision Santé Plus

„Wir wollen, dass bei PostMail alle Mitarbeitenden gesund und arbeitsfähig bleiben.“

- Eigenverantwortung
- Verantwortung Unternehmen

Herausforderung Eingliederungsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung erlebbar machen



Herausforderung Eingliederungsmanagement

Ein umfassendes BGM – Verhältnismassnahmen, z.B. Ergonomie



Ergonomische Arbeitsplätze – Ergonomisches Verhalten

- Einsatz von Betriebsphysiotherapeuten im Betrieb
→ Arbeitsplatzbegehungen, -analysen, Schulungen, Wiedereingliederung...
- Ergonomieberatungen in der Administration / bei PC-Arbeitsplätzen



Herausforderung Eingliederungsmanagement

Die Arbeit mit Schwerpunkten (Verhaltensprävention)

Bewegung (2008 – 2010) – Erholung (2011 – 2014)

- ✓ Grössere Wirkung
- ✓ Grössere Zeitdauer als einmalige Aktionen → von der Sensibilisierung bis zur Befähigung
- ✓ Messbarkeit wird möglich
- ✓ Weiterentwicklungen und situative Anpassungen

Herausforderung Eingliederungsmanagement Ein umfassendes BGM – Kampagne Psychische Gesundheit

Ansprechstellen

Unterstützung für alle MA
Krisenintervention f. Kader

- Hotline für alle Mitarbeitenden 7 Tage, 24h
- Zusatzangebot für Kader (Beratungssequenzen mit Privatklinik)

Schulung HRB

- 1 tägiger Anlass mit Fachexperten und Postenarbeit

Schulung Vorgesetzte

web-basierte

- Fachinputs: Energiequellen, Früherkennung, Führung, Ansprechen, Ansprechstellen
- Drei fiktive Fallbeispiele mit und Interventionsmöglichkeiten durch den Vorgesetzten

Sensibilisierung

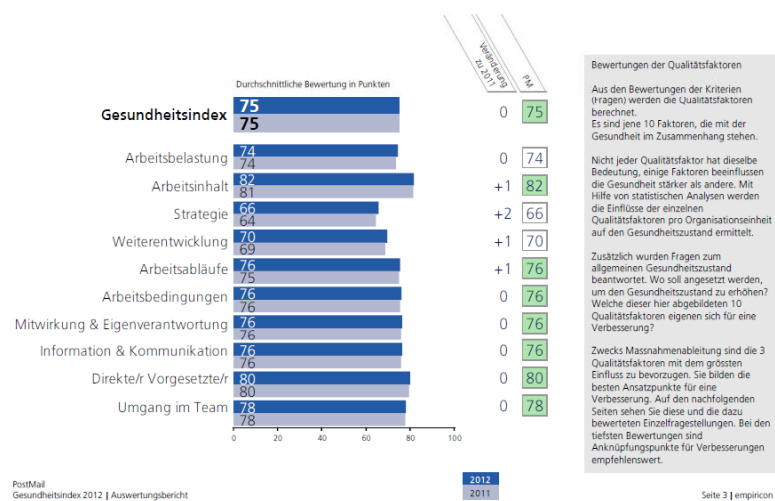
Aktionsmonate jeweils im November

- **Kleber** mit Botschaften
- **Flyer mit den** wichtigsten Informationen
- **Post'it Blöcke**
- **Plakate**
- **Mitarbeiterzeitung:** Dossier zum Thema

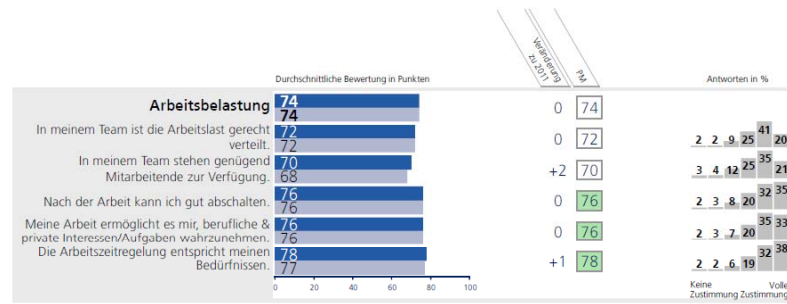
Optimismus:
Mit Sicherheit ein
gutes Gefühl!



Herausforderung Eingliederungsmanagement Gesunde Unternehmung, gesunde Mitarbeitende



Herausforderung Eingliederungsmanagement Hinweis auf Ressourcen und Belastungen



Herausforderung Eingliederungsmanagement Ausblick

Herausforderung Eingliederungsmanagement

Ausblick - Ein Betriebliches Case Management

Das Betriebliche Case Management (BCM) ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.



Herausforderung Eingliederungsmanagement

Ausblick – Definition BCM

Das Betriebliche Case Management (BCM) ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- Alle Massnahmen des BCM involvieren eine Vielzahl von Personen, Stellen und Institutionen.
- BCM ist ein **systematisch geführter, kooperativer Prozess** zur Bearbeitung anspruchsvoller Fragestellungen/Fallsituationen mit hoher Komplexität und Mehrfachproblematik.
- Der Fokus richtet sich dabei sowohl auf **beruflich-betriebliche wie auch auf private-persönliche Zusammenhänge**.
- BCM steht dabei in einem **mehrfach widersprüchlichen Spannungsfeld von Bestimmungsfaktoren**.

Herausforderung Eingliederungsmanagement

Fazit

- Betriebliches Gesundheitsmanagement fängt nicht erst beim Eingliederungsmanagement an
- BGM = Kulturveränderung
 - Zeit vs. Quick Wins
 - „Gemeinsam Grosses leisten“ (Teamarbeit, Teamcharta, jährliche Teamentwicklungsanlässe, Konfliktmanagement)
 - Bedeutung von BGF sowie eines Betrieblichen Case Managements
 - Label Friendly Workspace

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit