



E.ON Gesundheitsmanagement
Kampagne „Energie zum Leben“

Berlin 22. Juni 2011

Dr. Uwe Nickel

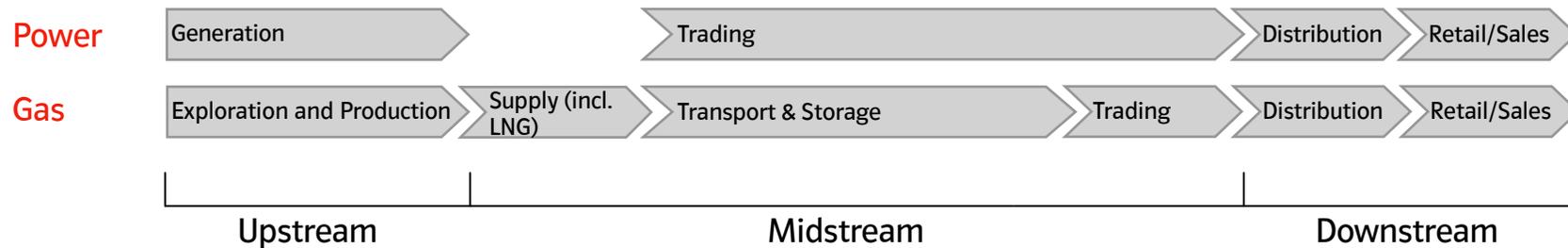


An overview. Of us.



- One of the world's largest investor-owned power and gas companies.
- More than 88,000 employees generated sales of just under €82 billion in 2009.
- Clearly focused player with leading market positions in power and gas and approximately 30 million customers.
- Operations in more than 30 countries.
- Created by VEBA-VIAG merger in June 2000.

Our operations along the value chain.



Our generation assets in Europe.^{1,2}

- ✕ Coal
- ⚡ Natural Gas
- 🛢️ Oil
- ☢️ Nuclear
- ≈ Water
- ↻ Wind
- ☀️ Solar
- 🌿 Bio Energy
- New Build Projects



¹As of April 30, 2010.

²Further generation assets in Russia: Surgutskaya and Berezovskaya.

Agenda

- **E.ON Gesundheitsmanagement**
- **Energie zum Leben - psychische Gesundheit**
- **Analyse**
- **Information**
- **Intervention**
- **Zusammenfassung und Ausblick**

Gesundheitsmanagement wird künftig noch wichtiger!

Trends

- 1 Der Krankenstand wird weiter ansteigen...
- 2 Die Belegschaft wird älter ...
- 3 Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen.
- 4 Selbstüberforderung durch eigene Ziele und Wirtschaftsziele, mehr und schneller zu arbeiten
- 5 Kommunikationsaufgaben der Führungskräfte werden anspruchsvoller

Fakten

- E.ON Krankenstatistik:
2008: 3,2%; 2009: 3,6%; 2010: ca. 4 %

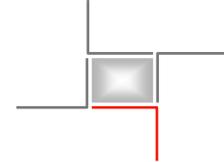
- 2008: 43,4 Jahre; 2009 44,3 Jahre,
Hochrechnung für 2013: 46 Jahre

- Einstellungsstopp, Umstrukturierung und
„Change“ wird zum Dauerzustand

- psychische Erkrankungen AU-Tage je 100 MA
steigen: 2007: 67; 2008: 94; 2009: 115 AU-Tage

- Auflösung von Legalstrukturen hin zu
funktionaler Steuerung, Führung auf Distanz

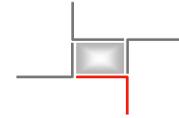
Maßnahmenplanung & Schwerpunkte 2010-2012



Handlungsfelder

- **1. Handlungsfeld betriebliche Zielgruppen:**
 - Maßnahmen orientieren sich an Tätigkeiten und Beanspruchungen
 - Projekte (z.B. Schichtarbeitergesundheit, Vielfahrer)
 - Standardangebote (Beispiele: AZUBI-Fit, Führungskräfte Check up)
- **2. Handlungsfeld Krankheitsarten:**
 - medizinische Prävention und Früherkennung (Herz-Kreislauf)
 - Muskel- und Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen und Psychische Erkrankungen)
 - Krebsvorsorge: Serviceleistung für Mitarbeiter,
 - Grippeimpfung
- **3. Handlungsfeld Organisation:**
 - Schnittstellen zur Personalentwicklung, Fortbildung, Corporate Responsibility, Arbeitssicherheit, Changemanagement
 - Beispiele: Gesundheitszirkel, Führungskräfte-Training mit Personal- und Führungsentwicklung

Handlungsfelder und Maßnahmenübersicht



BEISPIELE

	Handlungsfeld	Maßnahmen	Standardisierungsebene
Zielgruppen	• Azubi	• Azubi-Fit-Seminar	niedrig ●—————● hoch
	• Autofahrer	• Vielfahrerseminar	●—————●
	• Schichtmitarbeiter	• Gruppenseminar	●—————●
	• Führungskräfte	• Check-up	●—————●
	• Führungskräfte	• Führung & Gesundheit	●—————●
	• Alle Beschäftigten	• „2+2 und 4“ Coaching	●—————●
	Krankheitsarten	• Rauchen	• Nichtraucher in 5 Std.
• Darmkrebsvorsorge		• Testmaterial	●—————●
• Hauptkrebs		• Med. Screening	●—————●
• Grippe		• Gripeschutzimpfung	●—————●
• Rücken		• Check-up für Mitarbeiter	●—————●
• Psych. Gesundheit		• Stress Coaching	●—————●
Organisation		• Gesundheitsbericht	• Krankenkassendaten
	• Gesundheitszirkel	• Moderierte Gruppen	●—————●
	• Gefährdungsbeurt. psych.	• z.B. SPA-S Verfahren	●—————●

Konzernweite Gesundheitskampagnen seit 2006



Sommer 2006



April 2007



Herbst 2007



Mai 2008



Herbst 2008



Herbst 2009

Schrittzähler

- Kooperationsprojekt mit dem BMG
- 3.000 Schritte
- 35.000 Schrittzähler verteilt
- Mitmachaktionen

Diabetes

- 120.000 Teststreifen verteilt
- 60% Beteiligung
- 40 Aktionstage
- Information und Aufklärung über gesunden Lebensstil

Rücken

- 90 Aktionstage
- 3.000 Rückenuntersuchungen
- Ergonomieberatungen
- Tipps für Autofahrer
- Übungsposter

Hautkrebs

- ca. 7.000 Untersuchungen
- hohes Interesse
- Infomaterial
- 8 % auffällige Befunde
- 70 Präkanzerose
- 3 Tumore

psychische Gesundheit

- Seminare
- Antistigmatisierung
- Multiplikatoren-schulungen
- 80 Aktionstage
- Beratung und Betreuung

Gesundheits-coaching

- Ernährung und Bewegung
- „2 + 2 und 4“
- Einzelcoaching
- 40 Aktionstage
- Screenings
- Seminare
- 600 Teilnehmer

jährliche Gripeschutzimpfung mit hoher Beteiligung (25 - 30 %)

Energie zum Leben

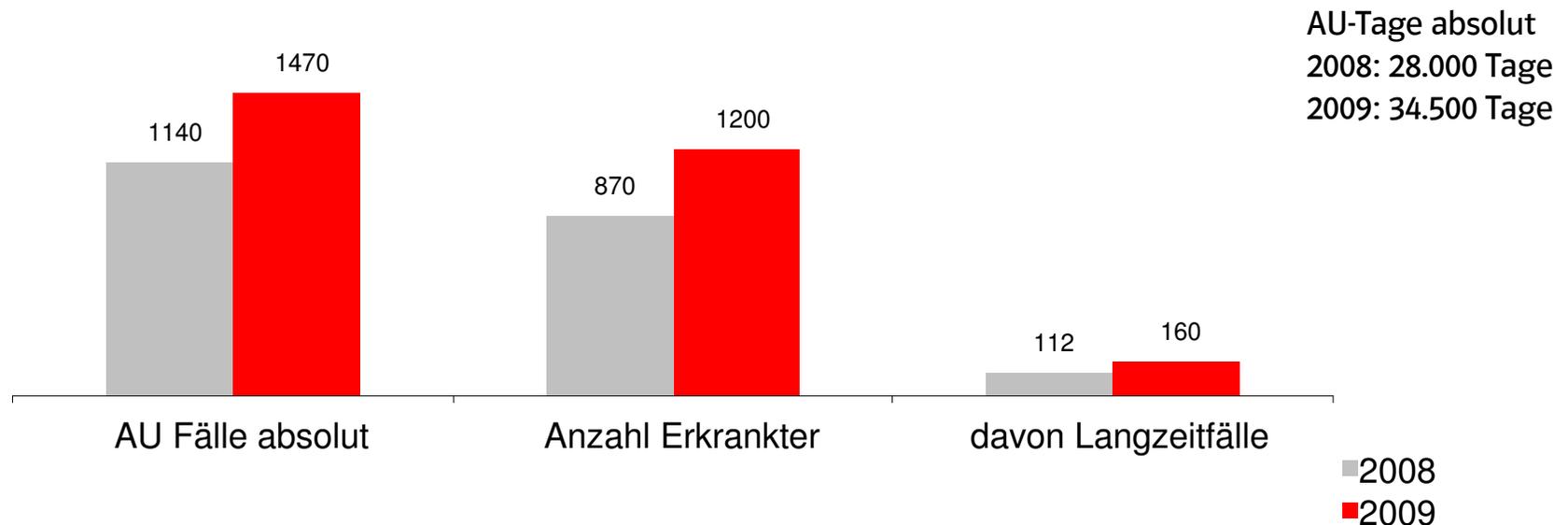
die psychische Gesundheit der Beschäftigten bei E.ON erhalten

- Analysen
- Information
- Intervention

Analyse: 1. Daten zu psychischen Erkrankungen

(Daten der Energie BKK)

Psychische Erkrankungen hochgerechnet auf ca. 30.000 Beschäftigte



Die AU Tage der psychischen Erkrankungen verteilen sich auf:

- ~ 40 % Affektive Störungen
- ~ 35 % Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen (Ängste, Phobien...)
- ~ 12 % Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen

Analyse 2. Ergebnisse der Expertenrating im Symposium

Ein E.ON Symposium mit internen und externen Experten erfolgte mit dem Ziel, unterschiedliche Fachperspektiven zu integrieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

KLINISCHE PERSPEKTIVE

- Deutsches Bündnis gegen Depression
- E.ON Coaching-Pool
- Centrum für Disease-management der TU München
- Stressberatung bei E.ON Westfalen

BETRIEBLICH-FACHLICHE PERSPEKTIVE

- Energie BKK
- E.ON Arbeitsmedizin
- E.ON Arbeitssicherheit
- Arbeitspsychologie (Uni Lüneburg)
- E.ON Personalentwicklung

UNTERNEHMENSINTERNE PERSPEKTIVE

- Betriebsrat
- Schwerbehinderten Vertr.
- Sprecher Leitende Angestellte
- Personalleiter

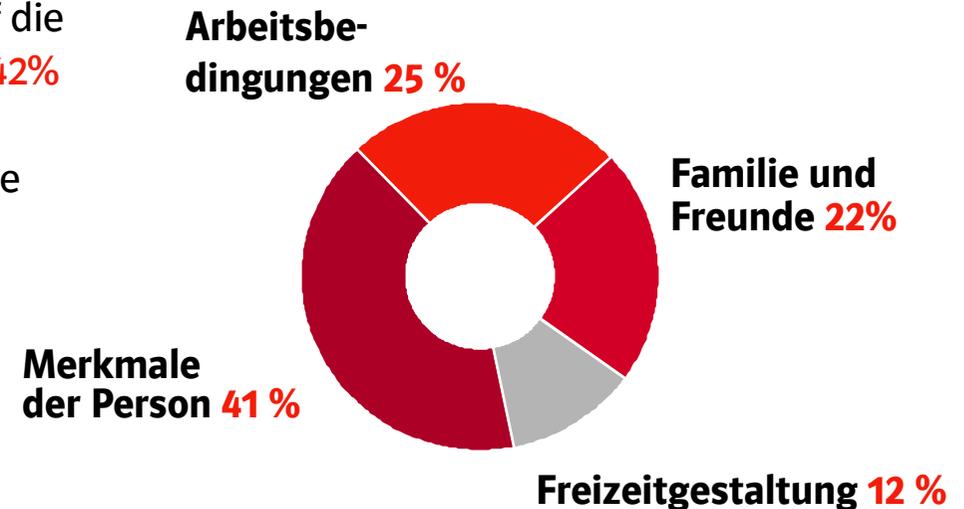
Ergebnisse des E.ON Expertenratings zu psychischer Gesundheit im Betrieb (Auszüge)

Wie hoch schätzen Sie den Zusammenhang ein?

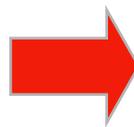
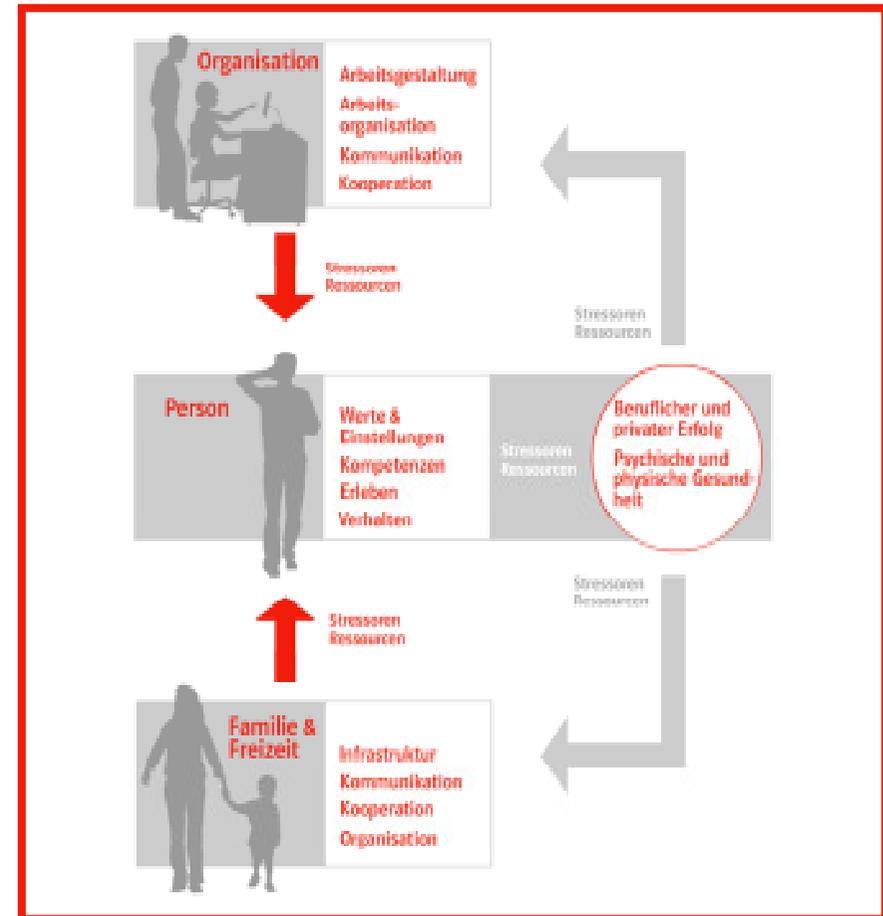
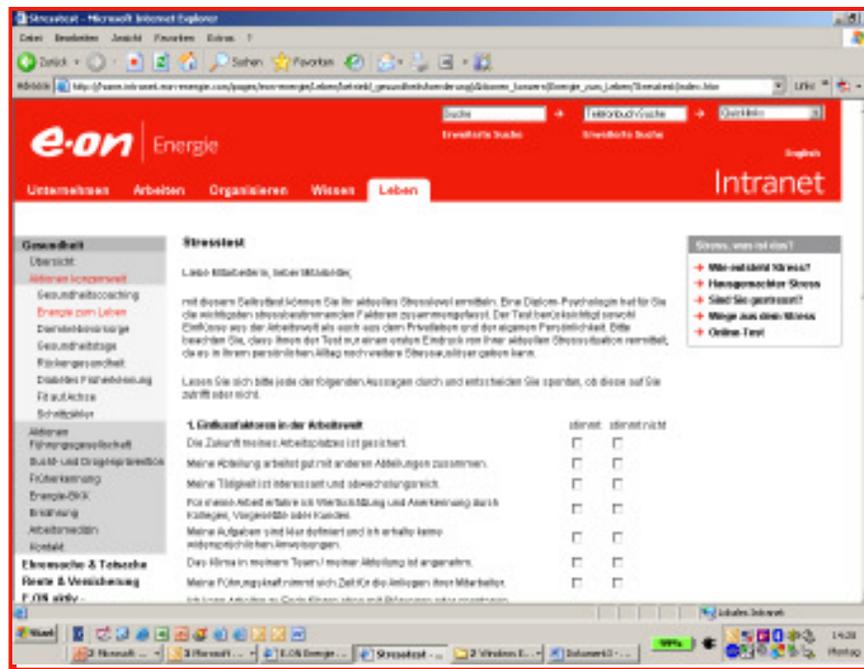
Geschätzte Zusammenhänge:

- psychische Gesundheit und Arbeitsbedingungen: **43%**
- Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers auf die psychische Gesundheit seiner Mitarbeiter: **42%**
- Relevante Gruppen im Unternehmen, die die psychische Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen: **39%** Führungskräfte

Welchen Einfluss haben die verschiedenen Lebensbereiche auf die psychische Gesundheit?



Information: 1. Intranet umfangreicher **Intranetauftritt**



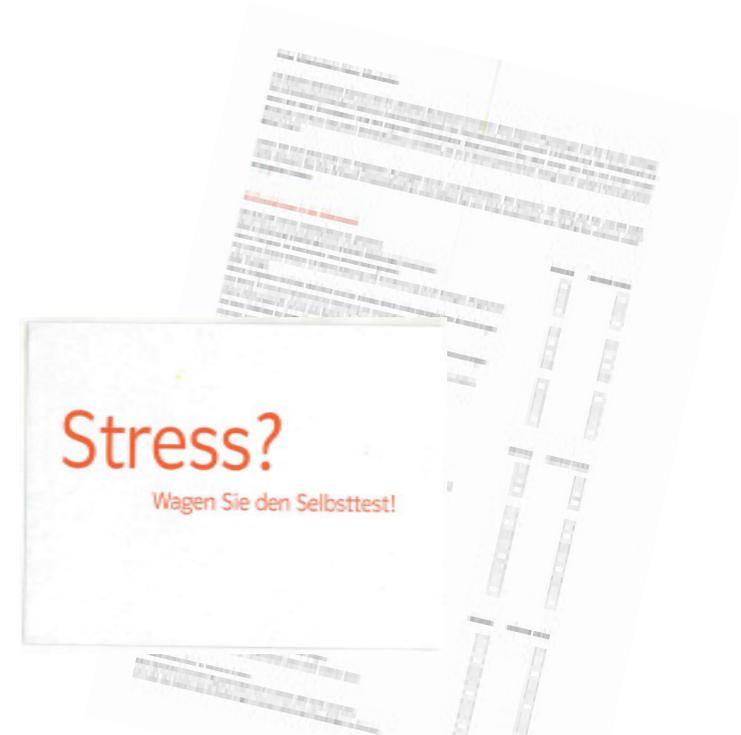
Bewertung: **6.490 Besucher** der Intranetseiten in den ersten 4 Monaten (mittlere Besuchsdauer fast **5 Min.**)

Information: 2. Blitzlicht und Intranetauftritt

Blitzlicht



- Versand des Blitzlichts erfolgt postalisch an die Wohnadresse der Mitarbeiter. Auflage 30.000 Exemplare.
- Themen:
Sucht
Den Motor nicht dauernd im roten Bereich fahren
Bei Anruf „Hilfe“



Information: 3. Filme

Mobbing ist kein Kinderspiel!
 Die Trennung zwischen Beruf und Privatleben ist legitim!
 Eine Depression ist eine Krankheit wie jede andere!

Die Botschaften, die hinter den Kurzfilmen um die Figur Paul stecken, sind vielfältig. Sie alle gleichen sich jedoch in der Erkenntnis, dass Gesundheit weit mehr als körperliche Unversehrtheit bedeutet. Eine Prise Humor und Selbstironie ist immer dabei. Die Situation von Betroffenen wird dabei keineswegs verharmlost.

Durch die Figur Paul werden eigene Fehler und Unzulänglichkeiten der anderen sichtbar. Am Ende jedes Clips werden stets Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Eine Erleichterung – für Paul und den Zuschauer, der seine eigenen Schlüsse aus dem Gesehenen zu ziehen vermag



Paul und der Feierabend



Paul und die Uhr



Die Reise nach Jerusalem Paul und die Aufgabe



Paul und die Alternative



Paul und die Schwere des Alltags

Information: 4. Aktionstage

- **Wanderausstellung** „Was Mitarbeiter stark macht“ mit Informationsstellwänden und Vorortbetreuung.
- Hinweise auf konzernweite Angebote (z.B. Seminare im Fortbildungsangebot oder Stresscoaching).



Arbeit – Das raubt Energie

- Ich sitze im Hamsterrad
- Vor 20 Uhr komme ich selten aus dem Büro
- Die Stimmung im Team ist schlecht
- Ich stehe ständig unter Zeitdruck
- Mein Job ödet mich an
- Mein Chef nörgelt nur an mir herum

e-on

Arbeit – Das bringt Energie

- Mein Job macht mir Spaß
- Das Team arbeitet gut zusammen
- Konflikte kann man offen ansprechen
- Ich habe gute Entwicklungschancen
- Meine Arbeit kann ich selbst gestalten
- Meine Chefin ist okay

e-on



e-on

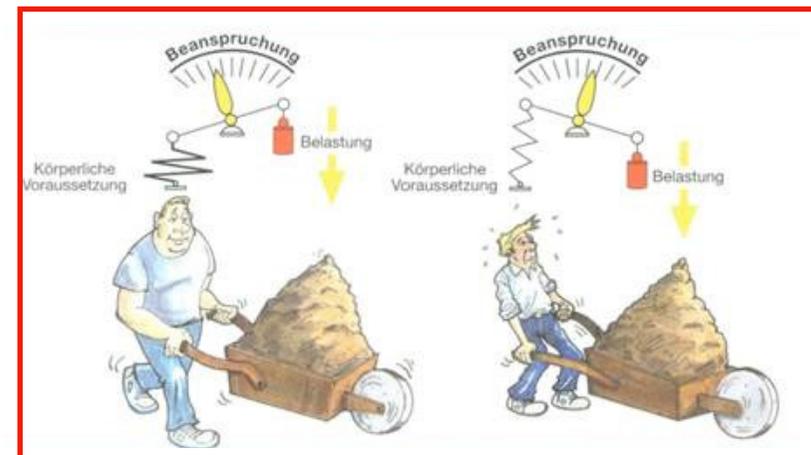
Intervention: 1. Telefonisches „Stresscoaching“

- Die Firma AnyCare bietet in Zusammenarbeit mit der Energie BKK ein individuelles Coaching, „Energiegeladen und stressfrei“, das sechs Gespräche innerhalb von 4-6 Monaten umfasst.
- Der Teilnehmer bestimmt die Anrufzeit.
- Stressoren werden identifiziert. Teilnehmer lernt Stressoren auszuschalten und neue Bewältigungsstrategien einzusetzen.
- schriftliches Material zur Unterstützung bei der Umsetzung neuer Verhaltensalternativen zwischen den Gesprächen.



Intervention: 2. Screening psychischer Arbeitsbelastungen

- Das SPA-s Screening psychischer Arbeitsbelastungen – der Uni Potsdam dient der Analyse und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Rahmen von Gefährdungsanalysen gemäß Arbeitsschutzgesetz.
- Grundgedanke ist die Ausrichtung am Belastungs-Beanspruchungs-Konzept.
- In Pilotbetrieben wird das SPA Verfahren erprobt und in die Gefährdungsbeurteilung eingebunden.



Intervention: 2. Screening psychischer Arbeitsbelastungen

Einzelergebnisse Stand 05/2009

Proband	ESPR Entscheidungsinhalt					KV Komplexität / Variabilität								QU Qualifika		RA Risikohafte					UB (Unspezifische Belastungen)															Fehlbelastungsstufe		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	
1	Ta																																					0
2	Tb																																					0
3	Tc																																					0
4	2a																																				0	
5	2b																																				0	
6	2c																																				0	
7	2d																																				0	
8	2e																																				0	
9	3a																																				2	

■ nicht belastende Tätigkeit / Aufgabe
 ■ belastende Tätigkeit / Aufgabe

Kumulierte Auswertung

n	Arbeitsaufgabe	ESPR Entscheidungsinhalt					KV Komplexität / Variabilität								QU Qualifika		RA Risikohafte					UB (Unspezifische Belastungen)															Fehlbelastungsstufe	
3	1																																				0	
5	2																																					0
1	3																																				2	

Fehlbelastungsstufe

- 0 keine psychische Fehlbelastung
- 1 psychische Fehlbelastung nicht ausgeschlossen
- 2 psychische Fehlbelastung wahrscheinlich
- 3 psychische Fehlbelastung hoch wahrscheinlich

Intervention: 3. Training für Führungskräfte



- Trainingsziel: sich selbst und andere gesund führen.
- 2-Tages-Training mit Prof. Sabine Remdisch von der Universität Lüneburg
- Mehrere Training mit 120 Teilnehmern sind bisher erfolgreich abgeschlossen.

Intervention: 3. Training für Führungskräfte

Sich selbst und andere „gesund“ führen: Trainingsstruktur und -inhalte

Erster Tag

Perspektive: Teilnehmer auf sich selbst



Einführung, Ziele und Ablauf des Trainings



Selbstreflexion: Persönliche Führungsanforderungen und Stressoren der Führungsrolle



Selbstanalyse: Arbeit, Persönlichkeit und Gesundheit



Selbstmanagement: Individuelle Bewältigungskompetenz ausbauen, mit Belastungen besser umgehen



Selbstverantwortung: Sich selbst führen

Zweiter Tag

Perspektive: Teilnehmer als Führungskraft



Führungskultur: Gesundheit bei E.ON



Führungsverhalten: Gesundheits-vorbild sein



Führungsverhalten: Gesund führen



Führungsverhalten: Kommunikation und Gesundheit



Ergebnissicherung

Auswertung der persönlichen Aktionspläne



Selbst (68 Nennungen)

Auf eigene Ressourcen achten
(37 Nennungen)

Selbstorganisation
optimieren
(22 Nennungen)

Sportliche Aktivitäten
ausbauen (9 Nennungen)



Als Führungskraft (135 Nennungen)

Bewusster die Führungsaufgabe wahrnehmen
(Kommunikation, Feedback, Wertschätzung) (65 Nennungen)

Stärker als (Gesundheits)vorbild wirken, auf die
eigene Vorbildrolle achten (22 Nennungen)

Auf Anzeichen von Stress bei den Mitarbeitern achten (20 Nennungen)

Sensibel sein für das Thema Gesundheit in der Führung (11 Nennungen)

Ressourcenstärkung für Mitarbeiter (7 Nennungen)

Verstärkt auf Anzeichen von Burnout achten (5 Nennungen)

Mehr (Gesundheits-)aktionen mit dem Team unternehmen (5 Nennungen)

Differenzierung von Lern- und Transfereffekten für die beiden Perspektiven „selbst“ und „als Führungskraft“



Perspektive SELBST

- Durch das Training sind mir meine eigenen Gesundheitsrisiken bewusster geworden.
- Das Training hat mich motiviert, mein persönliches Gesundheitsverhalten zu überdenken.
- Seit dem Training verhalte ich mich gesundheitsbewusster.

Lern- und Transfereffekte für eigenes Gesundheitsbewusstsein und -verhalten



Perspektive als FÜHRUNGSKRAFT

- Ich verstehe jetzt besser, wie mein Führungsverhalten die Gesundheit meiner Mitarbeiter/innen beeinflusst.
- Das Training hat mich motiviert, mein Führungsverhalten zu überdenken.
- Seit dem Training gestalte ich mein Führungsverhalten gesundheitsförderlicher.

Lern- und Transfereffekte für Führungsverständnis und -verhalten

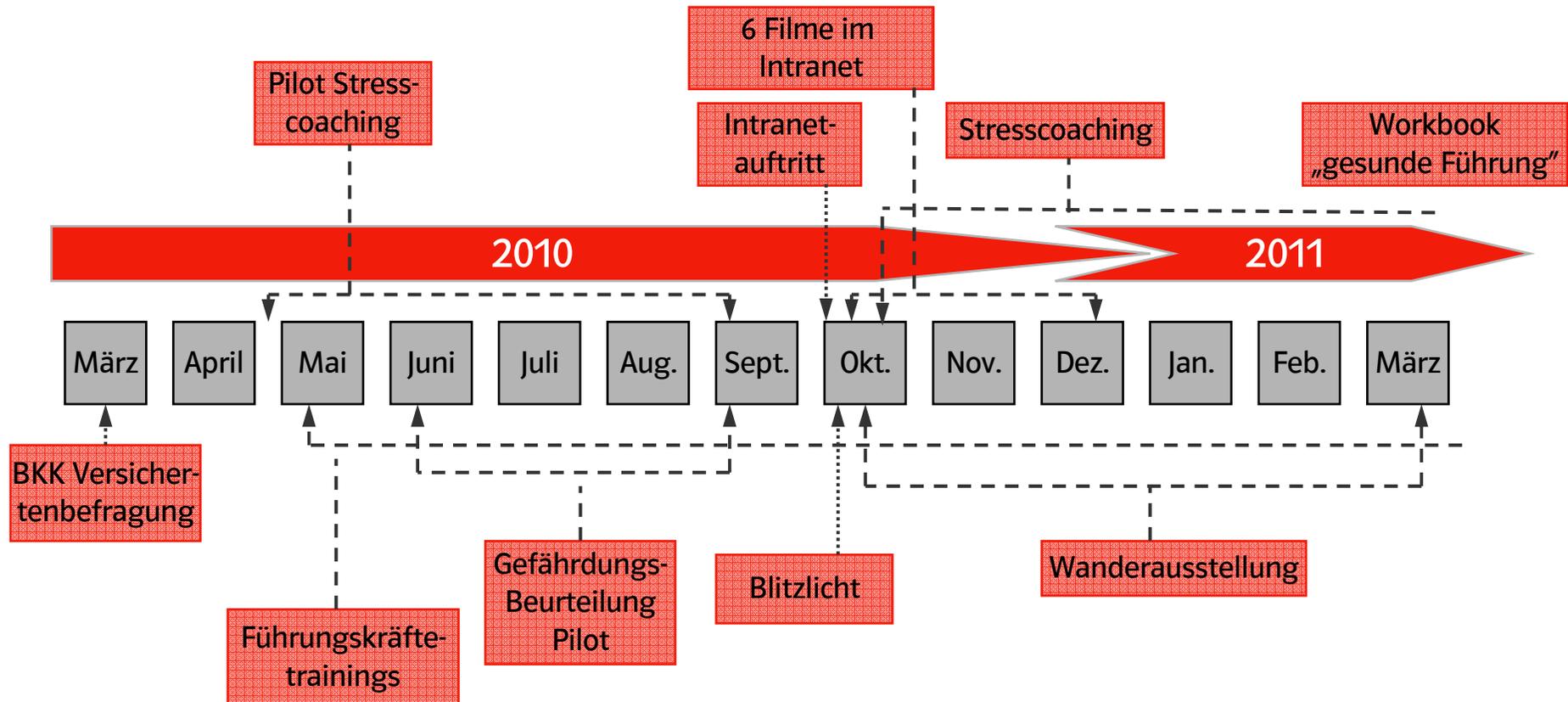
Statistisch lassen sich die beiden Perspektiven „selbst“ und „als Führungskraft“ eindeutig unterscheiden (Faktorenanalytische Prüfung).

Intervention: 4. Handbuch für Führungskräfte



Das Handbuch dient allen Führungskräften als Nachschlagewerk, Handlungshilfe aber auch als Trainingsunterlage und als Anleitung zur Selbstreflektion.

Energie zum Leben 2010: was Mitarbeiter stark macht



Zusammenfassung und Ausblick

- Der Kampagnenstart „Energie zum Leben“ im Jahr 2008 war ein Auftakt für eine auf Dauer angelegte professionelle Beschäftigung mit dem Thema.
- Unterschiedliche Informationsangebote und Betreuungsangebote ermöglichen allen Beschäftigten - Führungskräften und Mitarbeitern - die besten Zugangswege.
- Stress und psychische Erkrankungen werden jetzt vielschichtig und nicht nur eindimensional im Zusammenhang mit der Arbeit gesehen.
- Das Gesundheitsmanagement von E.ON Energie hat den Anspruch, die arbeitsbedingten Ursachen im Einklang mit selbstkritischen Beschäftigten zu verändern.
- Hierzu ist die Mitwirkung von Management, Führungskräften und Beschäftigten gleichermaßen notwendig.
- In 2010 wurde die Kampagne „Energie zum Leben - was Mitarbeiter stark macht“ als follow up gestartet.
- Medien in Form von Plakaten, Wanderausstellung, Kurzfilme zur Anregung und verschiedene Zielgruppen spezifische Trainings haben bewirkt, dass die Beschäftigten und Führungskräfte wesentlich offener mit dem Thema „Psychische Gesundheit im Betrieb“ umgehen.



Person - Das raubt mir Energie

Beitrag - Das bringt mir Energie

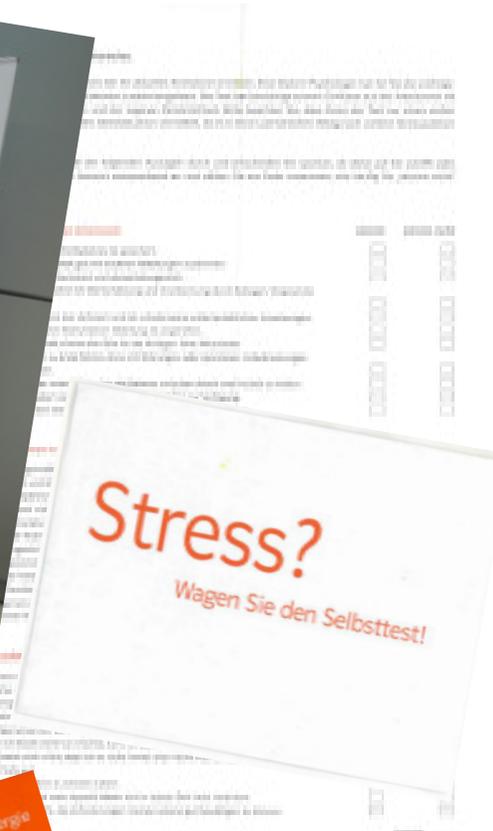
Name: _____

Abteilung: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

...



Stress und Depression

Hilfsgemeinde • Selbsthilfe • Hilfe

energie-dkk e-on Energie

Medi-Clips // Anti-Stress-Kampagne für E.ON //

Video-DVD // 6 Clips in einem Stream // Sprachfassung: deutsch

Datum: 14.10.2010 // Fehlschnitt mit E.ON-Logo //

Format 16:9 // NUR FÜR INTERNE SICHTUNG BEI E.ON!

FÜR DVD-START >PLAY< DRÜCKEN!

Verbatim DVD-R 16x

HEALTH(advisory) Copyright 2010

Auguste 01, 2010

e-on Energie

blitzlicht

Neues vom Gesundheitsmanagement

Energie zum Leben - Was Mitarbeiter stark macht

Auguste 03, 2008

e-on Energie

blitzlicht

Neues aus dem Gesundheitsmanagement

Energie zum Leben - mit Stress besser umgehen

Inhalt

Depression - "Telefonate und Videokonferenzen" - Prof. Dr. Ulrich Hagedorn

...

•• Thema dieser Ausgabe: Stress und psychische Belastungen •• Thema dieser Ausgabe: Stress und psychische Belastungen ••