

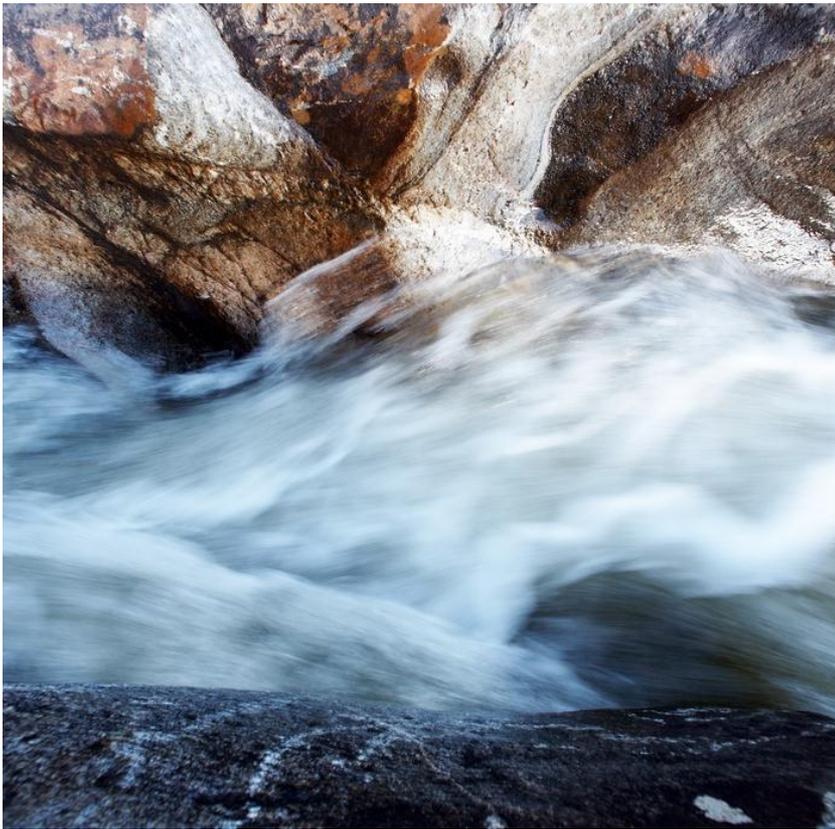
Hohe Leistungen ohne Unfallrisiko

ALPIQ

ALPIQ

Olten, 23. Oktober 2014





Mega-Trends:

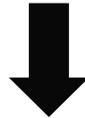
- Digitalisierung → Erreichbarkeit, Tempo
- Globalisierung → Konkurrenz
- Individualisierung → Beruf vs. Privat
- Überregulation → Unsicherheit
- Geopolitische Dynamik → Unsicherheit

Andere Kausalketten

Gleiche Entwicklungstreiber

Früher: [75% Primär-/Sekundärsektor]

Staub, Lärm, Erschütterung, Temperaturen, Höhe etc.



Unfall / physische Krankheiten

Heute: [75% Tertiärsektor]

Arbeitstempo, Erreichbarkeit, Gleichzeitigkeit, Unsicherheit,
Termindruck, Erfolgsdruck, Erwartungsdruck etc.



Stress, Burnout, Mobbing, Diskriminierung, Drogen etc.



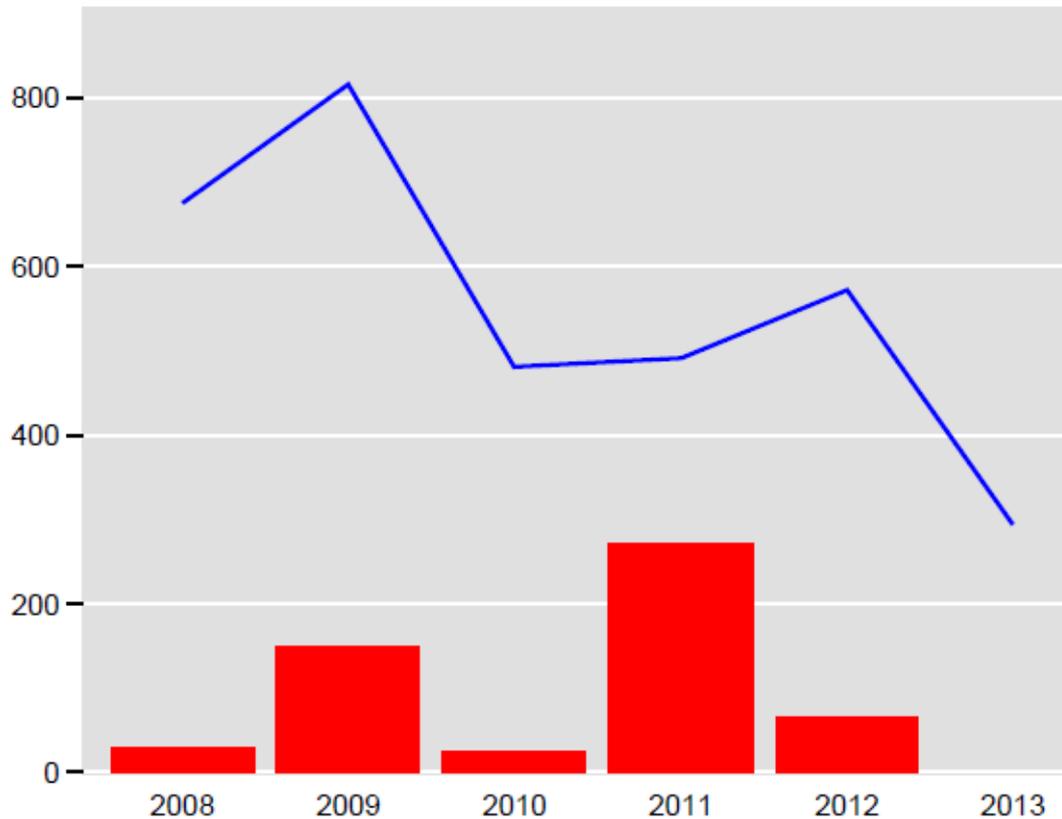
Psychische Krankheiten



- Alpiq erzeugt Strom, vertreibt/handelt Energie, Energie-/Anlagen-Technik, Dienstleistungen ganzheitliches Energiemanagement
- 8'000 Mitarbeitende in >20 Ländern (Europa, HQ Schweiz)
- 9 Mrd. CHF Umsatz p.a.
- 17'000 GWh Jahresproduktion: 42% Wasserkraft / 41% Thermisch / 12% Kernenergie / 5% „neue erneuerbare“ Energie (Solar, Wind)
- Versorgt 1/3 der Schweiz mit Strom
- Ca. 60% „blue collars“, 40% Büro
- Branche und ALPIQ in fundamentalem Wandel → Unsicherheit, Druck



„Klassische Risiken“: Situation Alpiq

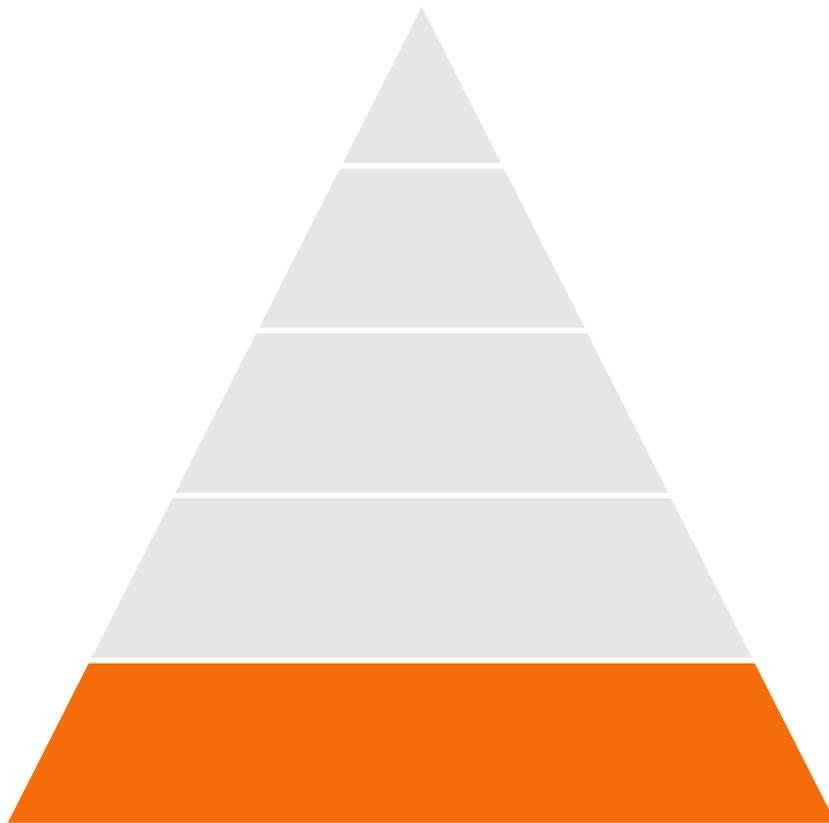


Massnahmen zur Unfallverhütung:

- SUVA-Broschüre „Pflichten auf Gebiet Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz“
- Safety-Manual
- Zertifizierung ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001
- Kennzahlen mit regelmässigem Mgt-Reporting
- Bis 12% der Belegschaft aktiv in Aufgaben Arbeitssicherheit
- Regelmässige Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Regelmässige Audits (intern & extern)

Maslow Pyramide



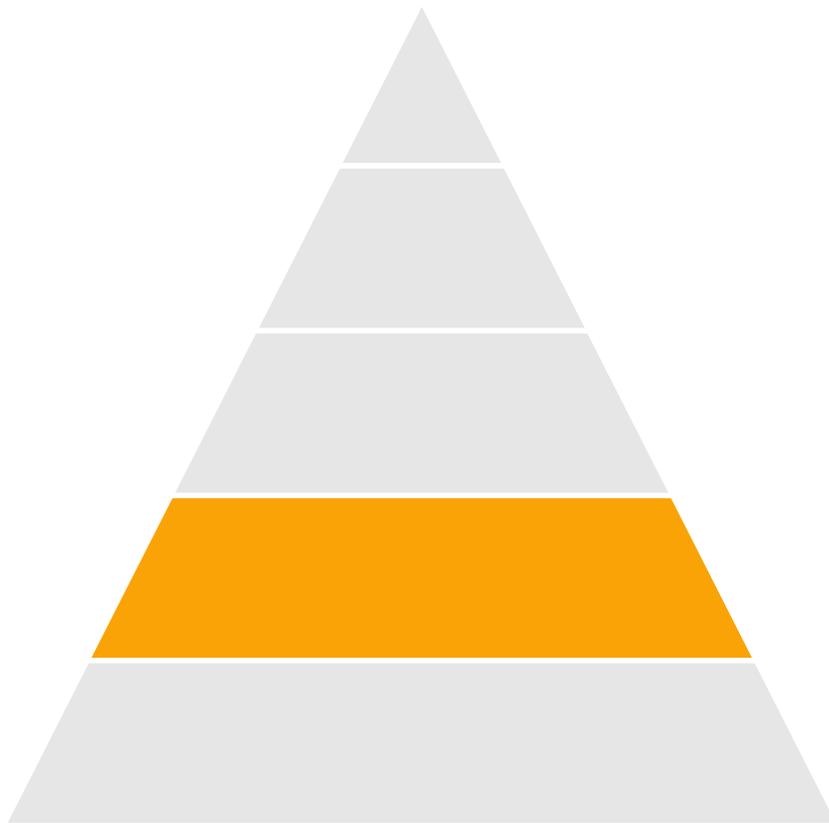


Das Übliche

- Gesundes Angebot in Kantine
- Gratis-Wasser
- Ferienbezug durchsetzen
- Medical Check-up
- Beratung
- aktives Fehlzeiten-Management
- Stehpult

Weitere Option

Steuerungsgruppe Gesundheit
→ ganzheitliches BGM

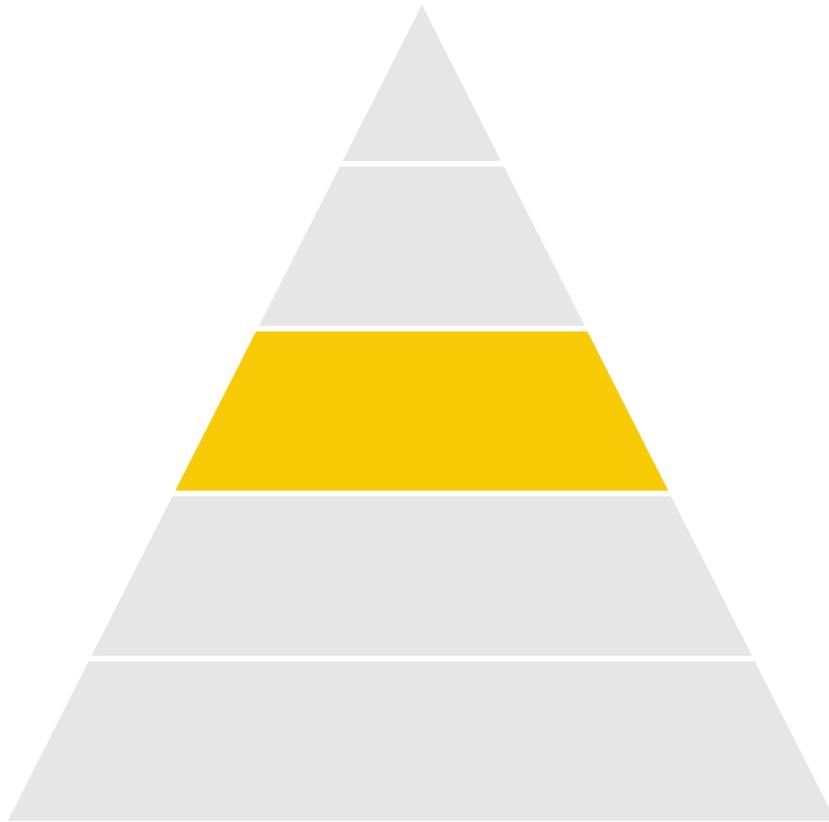


Das Übliche

- Entlohnung
- finanzielle Unterstützung bei Notlagen
- Pensionierungs-Vorbereitung
- Arbeitsorganisation

Weitere Optionen

- Klarheit über Vision / Ziele
- Werte- und Kulturdialog
- Anforderungen = Erwartungen
- freie Meinungsäusserung
- Fehler feiern

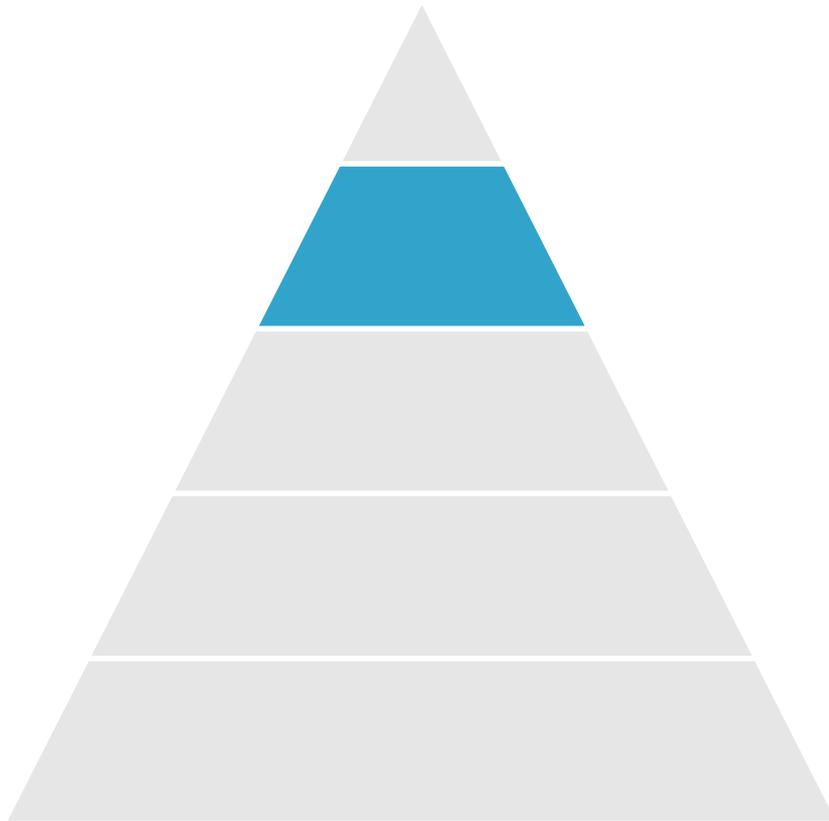


Das Übliche

- Informationspolitik
- Krisenmanagement
- Future Day
- Firmenkrippe
- Elternurlaub

Weitere Optionen

- Generation Y-Konzept
- Demografie-Management
- Verhaltenskodex (inkl. IT)

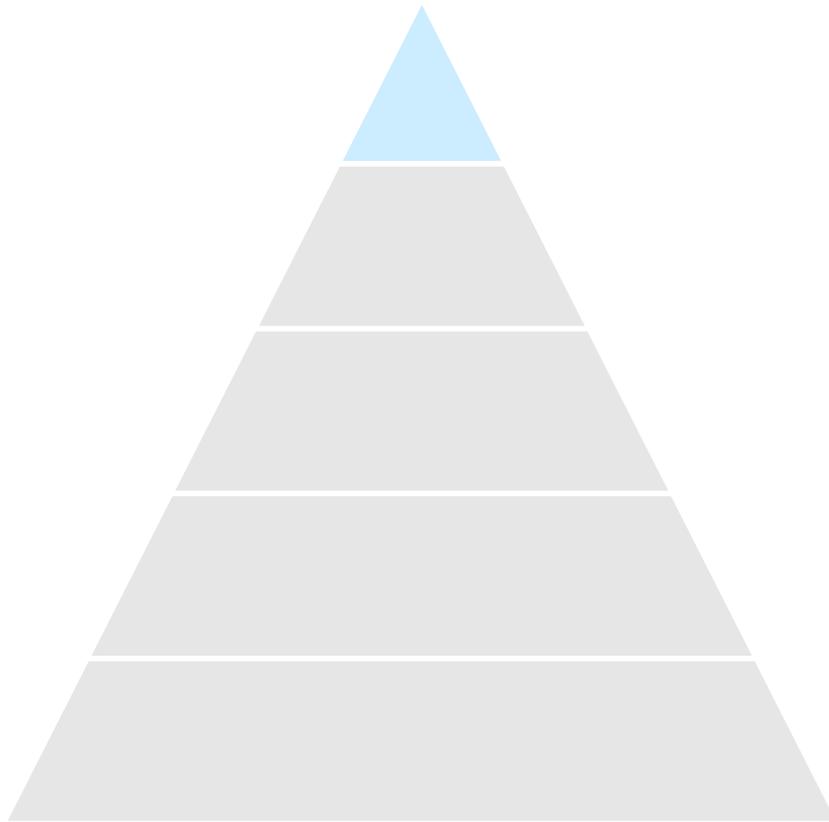


Das Übliche

- Leistungsabhängige Entlohnung
- Fringe Benefits
- keine Diskriminierung
- Entwicklungsmöglichkeiten

Weitere Optionen

- $C = I + I$
- Aufgabe = Kompetenz = Verantwortung
- Feedback-Kultur



Das Übliche

- Teilzeit-Modelle
- Home Office
- Sabbatical

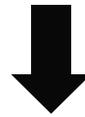
Weitere Optionen

- Aktive Sinnstiftung
- CSR

? «WHY» + «WOW» !



Engagement, Motivation, Leistungsbereitschaft, Produktivität



Krankheiten, Unfälle, Fehlzeiten



Vielen Dank

ALPIQ

Daniel Huber

