

Gesundheits- und Beratungszentrum.

**Betriebliche Gesundheitspolitik
bei der Deutschen Telekom AG
am Beispiel ‚Vorsorgegespräche‘**

Inhalt

- Wiedereingliederung nach Hamburger Modell
- Rückkehr- und Präventionsgespräche
- Kernergebnisse aus der Onlinebefragung
- Konsequenzen aus den Auswertungsergebnissen

Wiedereingliederung
nach dem
„Hamburger Modell“

Wiedereingliederung nach dem „Hamburger Modell“

- bestehendes und anerkanntes Verfahren
- jeder MA wird nach langer Erkrankung (> 6 Wochen) bei dem Ärztlichen Dienst vorstellig
- Wiedereingliederungsprogramm (stufenweise) wird nach Vorschlägen der behandelten Ärzte gemeinsam festgelegt
- bei Bedarf regelmäßige Konsultationen beim Arbeitsmediziner

Rückkehr- und Präventionsgespräche

Rückkehr- und Präventionsgespräche

- Seit 1996 betreibt die Deutsche Telekom AG Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- 1997 Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung ‚Gesundheitsförderung‘ (GBV GF) als erste Arbeitsgrundlage
- Die GBV Gesundheitsförderung beinhaltet u.a. als Instrument die Rückkehr- & Präventionsgespräche als einen Teil der mitarbeiterorientierten Führung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Rückkehr- und Präventionsgespräche

- Zur Unterstützung des gesprächsführenden Vorgesetzten wurden Gesprächsleitfäden erstellt und Schulungen durchgeführt
- Im Zuge der Novellierung der GBV Gesundheitsförderung erfolgte im Herbst 2003 eine kritische Überprüfung des Instruments der „Rückkehr- und Präventionsgespräche“
- Anonymisierte Onlinebefragung (N=1400 Führungskräften) innerhalb der T-Com und der Konzernzentrale (GHS)

Kernergebnisse der Onlinebefragung

Kernergebnisse I

- wird von Mitarbeitern als wertschätzend empfunden, dass FK Interesse & Aufmerksamkeit entgegenbringt
⇒ führt zu erhöhtem MA-Zufriedenheit & Motivation
- Umgang wird offener & Vertrauensbasis wird gestärkt
⇒ über Ursachen von Erkrankungen kann gesprochen werden, arbeitsplatzbedingte Ursachen abgestellt & geeignete Maßnahmen eingeleitet werden

Rückkehrgespräch: n = 448 Präventionsgespräch: n = 324

Kernergebnisse II

- Erzeugen verbessertes Verständnis füreinander ⇒ sorgen für gutes Arbeitsklima
- Stärken die sozialen Beziehungen & die Zusammengehörigkeit innerhalb des Teams
- Einige MA sind sensibler für Thema geworden und haben Arbeitseinstellung überdacht ⇒ zeigen mehr Eigenverantwortung
- Erleichterung der Arbeitsaufnahme
- Bewusstmachung der Häufigkeit der Kurz-/Einzeltageerkrankung

Summary I

Belastende oder unangemessene Rückkehr- & insbesondere Präventionsgespräche entstehen, wenn:

- der MA mangelhaft über den Hintergrund des Gesprächs informiert ist
- der MA unsicher ist, welche Folgen das Gespräch für ihn haben kann
- der Vorgesetzte sich unfreundlich oder bedrohlich verhält
- der MA Schuldzuweisungen bezüglich seiner Krankheit erfährt

Summary II

Belastende oder unangemessene Rückkehr- & insbesondere Präventionsgespräche entstehen, wenn:

- kein ernsthaftes Interesse an der Gesundheit und des Wohlbefindens des Mitarbeiters deutlich wird
- die im Gespräch gestellten Fragen oder vorgeschlagenen Maßnahmen zu persönlich sind
- nach einer „einfachen“ Erkrankung ein formales Gespräch geführt wird
- nach einer schweren Erkrankung nur im Vorübergehen gefragt wird

Konsequenzen aus den Auswertungsergebnissen

Konsequenzen aus den Auswertungsergebnissen I

- Subsumierung der Rückkehr- und Präventionsgespräche unter **Vorsorgegespräche**
- **Bedingungen für den erfolgreichen Einsatz:**
 - **Transparenz:** offene Kommunikation von Zielen des Vorsorgegespräches
 - **Akzeptanz:** aller Beteiligten, Konsens unter den betrieblichen Akteuren
 - **Zeitnähe:** sofort bei Arbeitsaufnahme nach Abwesenheit
 - **Analyse & Beseitigung** arbeitsplatzbedingter Erkrankungsursachen

- **weitere Bedingungen für den erfolgreichen Einsatz:**
 - **Vernetzung** mit Arbeitskreis Gesundheit nach festgelegtem Prozess
 - **Schulung** aller Führungskräfte
 - ⇒ „Rolle der Führungskraft in der Gesundheitsprävention“ als Pflichtangebot für FK
 - ⇒ Aktualisierung des Schulungskonzeptes
 - **einheitliche Regelung**, dass „Vorsorgegespräche“ durch unmittelbaren Vorgesetzten zu führen sind

Konsequenzen aus den Auswertungsergebnissen III

- Bereitstellen einer „Checkliste“ mit allen erforderlichen Unterlagen wie
 - Vorgehensweise (Prozesse)
 - Fragenkatalog
 - Gesprächsverlauf, Argumentationshilfen, mögliche Gesprächslösungen
 - arbeitsrechtliche Grundlagen



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.