

feeling_well @ debitel

Implementierung des Gesundheitsmanagements in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse



Agenda

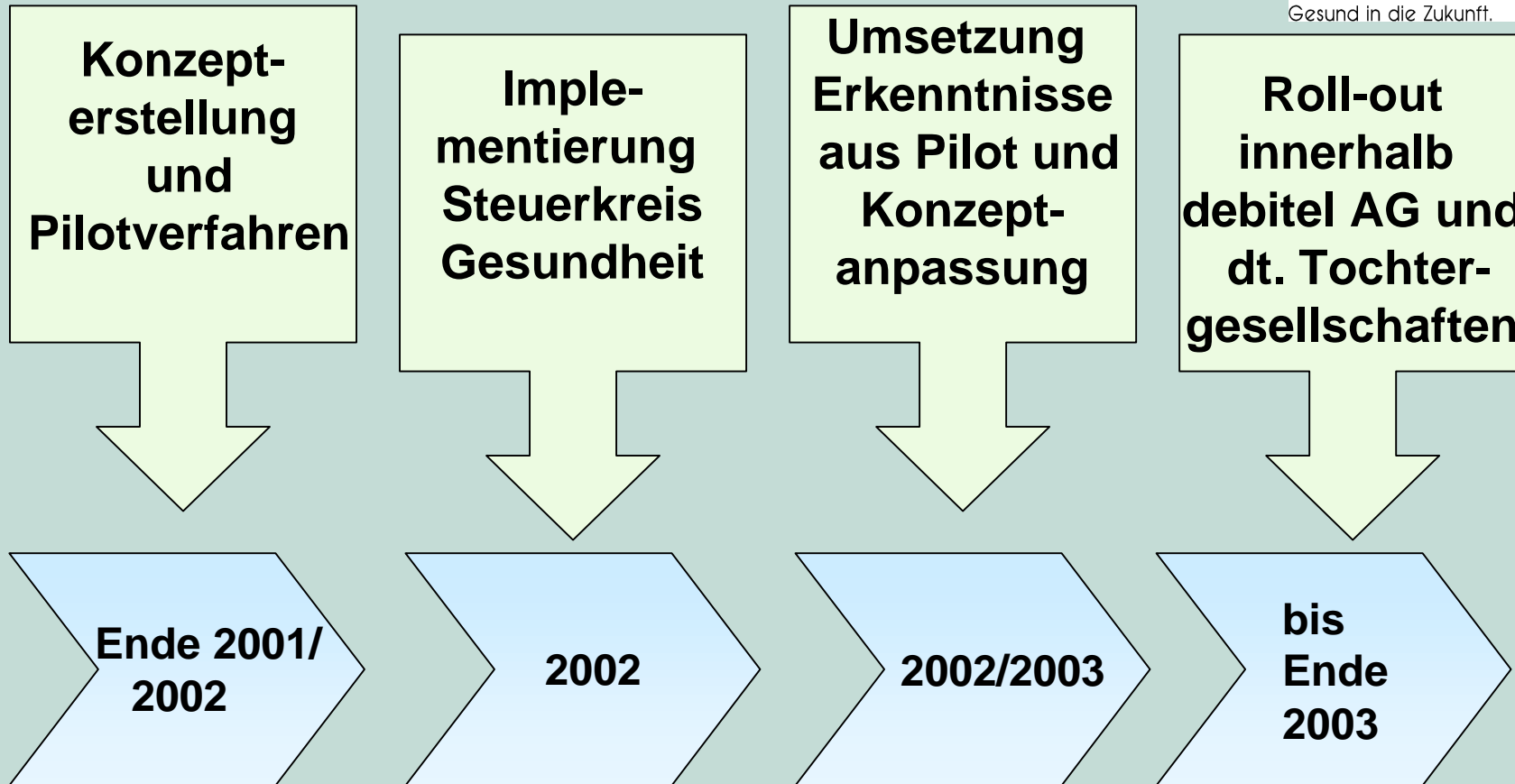
1. Ziele
2. Entwicklungsschritte
3. Elemente
4. Einbindung des Unternehmens
5. Fazit

- ∅ **Erhalt und Stärkung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter, Senkung der Fehlzeiten durch:**
 - | Sensibilisierung für das Thema Gesundheit
 - | Bewusstmachung von Ressourcen und Aufdeckung von Belastungsschwerpunkten
 - | Differenzierte Behandlung individuell und arbeitsbedingt verursachter Krankheitsquoten
 - | Beteiligung und aktive Einbeziehung der Mitarbeiter und Führungskräfte in das Gesundheitsmanagement zur Gestaltung von Veränderungsmaßnahmen

Entwicklungsschritte



Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.



- Partner
- Konzept/Struktur
- Pilotmaßnahmen
- Information

- Multiplikatoren und Fürsprecher
- Einbeziehung aller Ressorts

- Evaluierung
- Aufbau Datenbank

- Überführung von Projekt in Linie

feeling well@debitel Aktionen

Stärkung des Bewusstseins jedes
Mitarbeiters für seine Gesundheit

Handlungsfelder:

- psychosozialer Stress
- arbeitsbedingte körperliche Belastung
- allgemeine Prävention
- Gesundheitstage
- Sucht z.B. Rauchen

Fehlzeitenmanagement

Differenzierte Untersuchung von
individuellen und arbeitsbedingt
verursachten Fehlzeiten

Fehlzeiten-
gespräche
in mehreren
Stufen

Mitarbeiter-
befragung

Gesundheits-
werkstatt

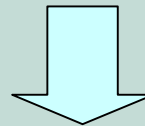
Gesundheits-
zirkel

arbeitsmedizinische Betreuung

Gesundheitsmanagement als unternehmensweites Projekt

Steuerkreis Gesundheit

Führungskräfte mit Bereichsverantwortung
Betriebsrat, Werksarzt,
Vertreter Facility Management



- Kommunikations-Verantwortung
- Mitglieder als Meinungsführer zum Thema "Gesundheit"
- Konzeptverantwortung
- Entscheidungsinstanz

Status und Fazit



Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.

n **Status:**

- | Projekt erfolgreich in Linie überführt, Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe unterstützt von HR
- | Senkung der Fehlzeitenquote in 2003 um 22%

n **Fazit/Erfolgsfaktoren:**

- | Kombination aus Fehlzeitenmanagement und Prävention/Aufklärung
- | Hoher Beteiligungsgrad, aktive Einbeziehung aller Mitarbeitererebenen
- | Unternehmensprojekt getragen von Führungskräften und Mitarbeitern unterstützt von HR
- | Rolle der Führungskräfte: Einbindung als Umsetzer/Verantwortlicher und als eigene Zielgruppe
- | TK als externer Partner: Know how und Erfahrungswerte für Konzept und Pilot, Unterstützung in der Umsetzung