

# „Prozessoptimierung, Führungskultur und Teamzusammenhalt – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gesundheitsförderung“

Walter Brinkmann, Deutsche Telekom Geschäftskunden, Betriebsratsvorsitzender für die Region Nord-Ost

Erleben, was verbindet.



# „Prozessoptimierung, Führungskultur und Teamzusammenhalt – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gesundheitsförderung“

- **Betriebliche Ausgangssituation zum Projektbeginn von DIWA IT**
- Abschluss einer GBV Gesundheitsmanagement und Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Festlegung eines unternehmerischen Gesundheitsziel: Gesundheitsquote mindestens 95 %
- Fortsetzung des Personalabbaus



# „Prozessoptimierung, Führungskultur und Teamzusammenhalt – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gesundheitsförderung“

- **Bisherige Aktivitäten und Maßnahmen**
- Thematisierung des Themas der betrieblich belastenden gesundheitlichen Risikofaktoren und Perspektiven der positiven Veränderungen auf drei aufeinanderfolgenden Betriebsversammlungen mit Dr. Andreas Boes
- Betriebsinternes "Marketing" zur Bekanntmachung und Diskussion der DIWA IT Ergebnisse (Zentraler AK Gesundheit, Betriebsrätekonferenz der DT GK)
- Einladung in den Konzernvorstand zur Ergebnispräsentation und Diskussion



# „Prozessoptimierung, Führungskultur und Teamzusammenhalt – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gesundheitsförderung“

In einer Diskussion mit Führungskräften unserer Region, dem Betriebsrat und Herrn Dr. Boes haben wir die Empfehlungen des ISF zu den Lösungsschwerpunkten diskutiert und uns darauf verständigt, folgenden Punkten bei den regionalen Umsetzungsdiskussionen in den Workshops und der Arbeit der Fokusgruppen in den Vordergrund zu stellen!

- Mitarbeiter durch Verbesserung „ineffizienter Prozesse“ entlasten
- Führungskultur – Führungskräfte als „Gatekeeper“ sensibilisieren und handlungsfähig machen
- Teamkulturen als Ressource nutzen und aufbauen
- Gemeinsame Reflexions- und Handlungsräume schaffen



# „Prozessoptimierung, Führungskultur und Teamzusammenhalt – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gesundheitsförderung“

## Bisherige Verabredungen und Ergebnisse

- Einführung eines einheitlichen Monitorings für den Bereich COM
- Teamsitzungen mit Vertretern von Arbeitsbereichen, wo im Workflow vermeidbare Prozessstörungen durch mangelhafte Kenntnisse der jeweils zu erbringenden Vorleistungen entstehen
- Qualifizierungsmaßnahmen mit anderen Beteiligten der Bearbeitungskette
- Aufnehmen des Themas "Arbeitsbelastung und Maßnahmen" in den Teammeetings (COM und Preasales)
- Präsenzmeetings bei virtuellen Teamstrukturen und Aktivierung der Teamkultur
- Abgabe der Zusage von Führungskräften an die MitarbeiterInnen auch "Stopp zu sagen“

Im Zusammenhang mit der Bearbeitung aus den Erkenntnissen von DIWA IT haben wir jetzt auch die Ergebnisse aus einer konzerninternen Mitarbeiterbefragung zu den Psychischen Belastungen.

