



Deutsche Telekom AG
Kundenniederlassung Hamburg

Betriebliche Gesundheitsförderung
Jahresbericht 2001



Impressum:

Deutsche Telekom AG
T-Com, Service Center OPR Nord

Walddörferstraße 103

22041 Hamburg

Betriebliche Sozialberatung

Tel. 040-6888-1390

Fax 040-6888-1360

E-Mail: Hans-Walter.Ramm@telekom.de

Redaktion
& Layout: Svetlana Zunder

mit freundlicher Unterstützung von

Horst Janssen (FB Betriebliche Sozialarbeit),
Hans-Walter Ramm,
Michael Ludwig, Annette Rust (BSB),

Bernd Wallner (FASi),

Dr. Sigrid Hennigfeld (ÄD),

Erika Faber
(Gleichstellungsmanagement),

Martin Barsties (BSG).

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGEN.....	3
VORWORT	5
EINLEITUNG	6
ZIELE	7
BEGRIFFSERKLÄRUNGEN.....	8
GESUNDHEITSMANAGEMENT	9
RÜCKKEHR- UND PRÄVENTIONSGESPRÄCHE	10
BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST	11
GRIPPESCHUTZIMPFUNG	11
MEDIZINISCHE BERATUNG, ÄRZTLICHER CHECK-UP- UND BETREUUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	11
ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGEUNTERSUCHUNGEN	12
REGIONALER ARBEITSSCHUTZ-SERVICE.....	13
ARBEITS- UND BETRIEBSSTÄTTENBEGEHUNGEN	14
BEURTEILUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN.....	14
BERATUNGSSCHWERPUNKTE	15
SCHULUNGEN IM ARBEITSSCHUTZ	15
UNFALLSTATISTIK.....	16
BETEILIGUNG BEI GEBÄUDE- UND RAUMPLANUNGEN.....	16
GEFAHRSTOFFMANAGEMENT	17
SICHERHEITSCHEFBEAUFTRAGTE	17
BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG.....	18
AUFGABENVERTEILUNG.....	19
PSYCHOSOZIALE BERATUNGEN	19
INDIVIDUELLE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	21
GESUNDHEITSKURSE: RUHEPUNKTE - HILFE GEGEN STRESS	21
QI GONG UND TAI CHI	21
WIRBELSÄULENFITNESS UND WIRBELSÄULENGYMNASTIK	21
GESUNDHEITSEMINAR ZUM THEMA SELBSTMANAGEMENT UND STRESSBEWÄLTIGUNG.....	22
„BELASTUNGEN UND VERÄNDERUNGEN MEISTERN - MIT LACHEN UND MIT STOßSEUFZERN“	22
GESUNDHEITSTAGUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE „SUCHTPROBLEME AM ARBEITSPLATZ“	22
WEITERE MAßNAHMEN.....	24
HEW CYCLASSICS	24
DEUTSCHLAND TOUR 2001	24
BETRIEBSSPORTGEMEINSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM	25
SPARTENAKTIVITÄTEN DER BETRIEBSSPORTGEMEINSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 2001	25
ÜBERBLICK DER MAßNAHMEN.....	27
GESUNDHEITSFÖRDERUNGSPREIS 2001 „FIT IM BERUF“	28
AUSBLICK.....	30

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gesunde Beschäftigte sind mittlerweile ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für jedes Unternehmen, so auch für die Deutsche Telekom und ihre einzelnen Konzerneinheiten. Diese Sichtweise bezieht sich übrigens nicht nur auf die harten Faktoren wie z. B. Anzahl von Krankentagen, sondern insbesondere auch auf die weichen Faktoren wie z. B. Motivation und Spaß an der Arbeit.

Unsere Führungskräfte tragen durch die Steuerung der Arbeitsbedingungen und durch ihr Führungsverhalten erheblich dazu bei, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung als wichtige Managementaufgabe erkannt und aktiv wahrgenommen wird. Mit dem auf Betriebsebene eingerichteten Arbeitskreis Gesundheit setzen wir den strukturellen Rahmen, in dem alle Aktivitäten zur Gesundheitsförderung diskutiert und gebündelt werden.

Den wichtigsten Beitrag zur individuellen Gesundheit leisten Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber selbst! Richtige Ernährung, ausreichende Bewegung und der verantwortungsbewusste Umgang mit der eigenen Gesundheit sind Hauptfaktoren für Ihr persönliches Wohlbefinden. Steuern Sie diese Faktoren bewusst und lassen Sie sich gegebenenfalls durch die Experten in den Fragen der Gesundheitsförderung gute Tipps geben. Die Betriebliche Sozialberatung, Betriebsärztlicher Dienst, Regionaler Arbeitsschutz-Service stehen Ihnen bei Gesundheitsproblemen aller Art beratend zur Seite.

Der vorliegende Jahresbericht 2001 zeigt einen interessanten Ausschnitt der Aktivitäten zur Gesundheitsförderung im Jahr 2001. Besonderen Dank und Anerkennung möchte ich den Sozialberaterinnen und Sozialberater aussprechen, die neben ihren Regelaufgaben wichtige Gesundheitsthemen immer wieder in die entsprechenden Führungskreise einbringen und vorantreiben.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und – wie sollte es anders sein – gute Gesundheit!

Ihr Gerhard Schierhorn

Leiter SC OPR Nord
(Leiter ZA der KNL Hamburg)

Einleitung

Ein Jahr betriebliche Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung Hamburg:

Mit dem vorliegenden Jahresbericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die betriebliche Gesundheitsförderung ermöglichen.

Der Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde 1997 in der Rahmengesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben und hat sich hohe Ziele gesteckt: Verbesserung des Wohlbefindens und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Entwicklung der Eigenverantwortung, Minimierung der Ausfallzeiten, Realisierung der Qualitätsansprüche des Konzerns.

Die Steuerungsgruppe im Gesundheitsmanagement ist der Arbeitskreis Gesundheit, besetzt mit Personen aus Geschäftsleitung, Betrieblicher Sozialberatung, Ärztlichem Dienst, Sicherheitstechnischem Dienst, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung.

Um den Leitfaden im Arbeitsalltag umzusetzen, bedurfte es schon einiges an Anstrengung. Die Fragestellung: „Was hält gesund?“ an Stelle von „Was macht krank“ möchte ich hier als Beispiel nennen. Dieser Paradigmenwechsel in der Fragestellung ist im modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz angebracht.

Gesundheit ist laut Definition der Weltgesundheitsorganisation „ein Zustand des umfassenden körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit“.

Dass wir im Unternehmen schon ein ganzes Stück Weg beschritten haben und auf dem besten Weg sind, wird uns von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Prof. Kochan bescheinigt. Auch im nationalen und internationalen Vergleich haben wir in den letzten Jahren Zeichen setzen können.

Trotz dieser positiven Ansätze können und wollen wir uns nicht zurücklehnen. Wir haben Möglichkeiten - und diese sollten genutzt werden - weiterhin durch kontinuierliches Miteinander und Akzeptanz, das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Eine zeitgemäße Gesundheitsförderung ist ein Weg dorthin.

Ziele

Die Zielsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen ist langfristig und umfassend angelegt. Zur Sicherung der Qualität findet kontinuierlich eine Überprüfung der Maßnahmen und der Ziele statt. Das Konzept für die Betriebliche Gesundheitsförderung ist zielorientiert und flexibel. Jede Organisationseinheit (OrgE) hat dabei die Möglichkeit, Schwerpunkte zu setzen und zu entscheiden, ob z. B. Verbesserungen der ergonomischen Bedingungen, ein Angebot der individuellen Gesundheitsförderung und / oder die Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation vorrangig notwendig sind.



Mitarbeitermotivation und Wohlbefinden verbessern

Engagiert sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an Ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung bei der Deutschen Telekom AG ist Ausdruck der Wertschätzung sowie auch sozialer Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten und soll einen Beitrag zu größerer Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitermotivation leisten und deren Bindung an das Unternehmen erhöhen. Es kommt darauf an, unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten die Arbeit und das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass sie insgesamt gesundheitsförderlich sind.

Eigenverantwortung entwickeln

Die Eigenverantwortung steht bei allen Aktivitäten zur Gesundheitsförderung im Vordergrund. Im Rahmen der Individuellen Gesundheitsförderung steht den Mitarbeitern eine Vielzahl von Angeboten zur Verfügung, die sie einerseits ermutigen sollen, arbeitsbedingten Belastungen entgegenzuwirken. Andererseits sollen neue Möglichkeiten geboten werden, für die persönliche Gesundheit und Fitness geeignete Angebote zu wählen. Die Sensibilisierung der Verantwortung für die eigene Gesundheit ist dabei angestrebt.

Leistungsfähigkeit steigern

Unternehmenserfolg bestimmen die Kundinnen und Kunden. Gesunde, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen mit voller Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auf Kundenerwartungen ein und halten uns im harten Wettbewerb konkurrenzfähig.

Ausfallzeiten minimieren

Durch geeignete Kombination von Ursachenbekämpfung, Vorbeugung und Früherkennung soll langfristig die Anwesenheitsquote nachhaltig erhöht werden. Ausfallbedingte Personalkosten können dadurch gesenkt werden.

Qualitätsansprüche des Konzerns verwirklichen

Erfolg, Anerkennung, Souveränität und Autonomie in der Arbeit sind Wesensmerkmale ganzheitlicher betrieblicher Gesundheitsförderung. Dadurch entsteht ein angst- und spannungsfreier Raum, der ein gutes Betriebsklima schafft, Störungen im Betriebsablauf reduziert, Qualität fördert und gleichzeitig für Zufriedenheit bei Beschäftigten und Kunden sorgt.

Begriffserklärungen

„**Gesundheit**“ ist laut Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) „ein Zustand des umfassenden **körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens** und nicht nur das Fehlen von Krankheit“ (Ottawa-Charta 1986). Der Zustand sollte durch einen dynamischen, alle gesellschaftlichen Bereiche erfassenden – also auch die Arbeitswelt – Prozess angestrebt werden. Dabei gibt es keine „Patentrezepte“, sondern sich verändernde Umwelten erfordern flexible Lösungsstrategien. Gesundheit ist in diesem Sinne eine Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung durch die ein positives Selbstwertgefühl, positives seelisches und körperliches Befinden sowie ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten oder wiederhergestellt wird.



Der Begriff „**Prävention**“ steht für Maßnahmen, die der Vermeidung (primär P.) und Früherkennung (sekundär P.) von Krankheiten, sowie der Rehabilitation (tertiär P.) dienen. Es wird zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention unterschieden.

„**Gesundheitsförderung**“ schließt die krankheitsorientierten Aufgaben der Prävention ein, will darüber hinaus die Menschen zu mehr Selbstbestimmung über ihre Lebensumstände führen. Sie will Menschen befähigen, rechtzeitig etwas zum Erhalt ihrer Gesundheit und zur dauerhaften Leistungsfähigkeit im Beruf, im Alltag und in ihrer Freizeit tun zu können. Sie zielt folglich auf Risikominderung ab.

Dies entspricht auch dem **Paradigmenwechsel** im modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei dem es um die salutogenetische Fragestellung geht: „**Was hält gesund?**“ (anstelle von „Was macht krank?“), um Gesundheitspotenziale und Stärken zu betonen sowie vorhandenes Wissen der Mitarbeiter einzubeziehen.

Anders gesagt, man setzt dem gängigen Konzept der „**Pathogenese**“ (an der Krankheit orientiert) das noch wenig beachtete Modell der „**Salutogenese**“ (die Gesundheit erhaltend) entgegen. Urheber des Konzeptes Salutogenese ist der israelisch-amerikanische Forscher Aaron Antonovsky, der in den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts den Gesundheitszustand der älteren Menschen in Israel untersuchte. Das Grundprinzip der Salutogenese besteht darin, die körperlichen, geistigen und seelischen Quellen der Gesundheit zu erschließen.

Gesundheitsmanagement

Der Arbeitskreis Gesundheit ist der Entscheidungsträger für alle Fragen der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung Hamburg. Seine Aufgabe ist die kontinuierliche Analyse der Gesundheitssituation in der Kundenniederlassung, Planung von Gesundheitsförderungsmassnahmen und Evaluation der Ergebnisse durchgeführter Massnahmen.

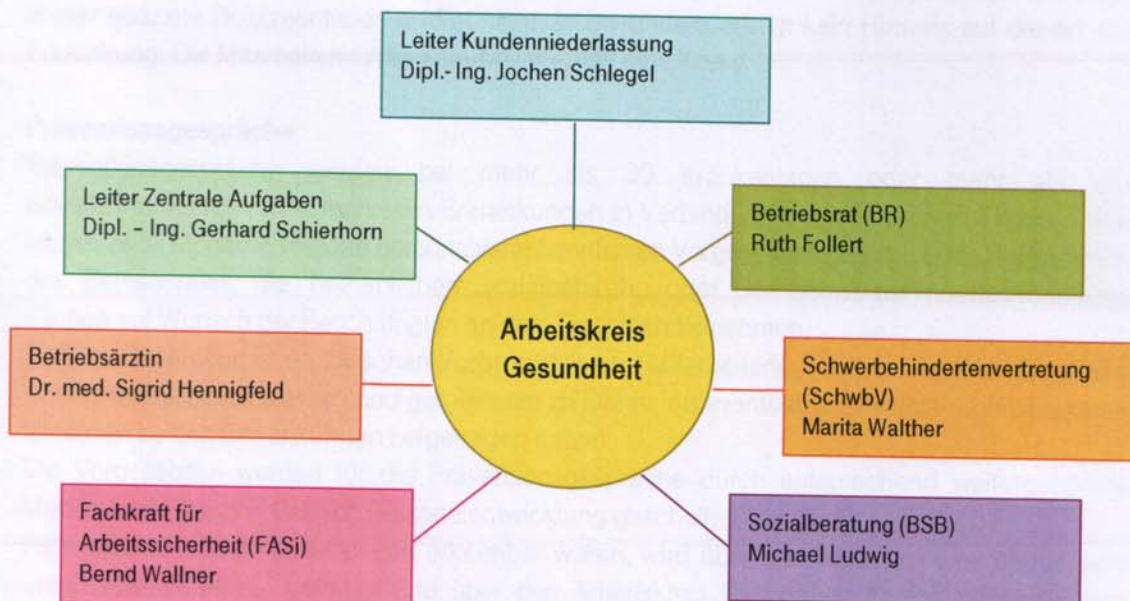


Die Analyse geschieht anhand des monatlich erscheinenden Reportings zur gesundheitlichen Situation im Unternehmen. Die statistischen Daten werden durch Stellungnahme des betriebsärztlichen Dienstes ergänzt. Der Arbeitskreis wertet AU-Daten, Mitarbeiterbefragungsdaten sowie weitere gesundheitsbezogene Informationen aus, die gesundheitliche Probleme in der Belegschaft erkennen lassen. Es werden Auffälligkeiten wie hoher Krankenstand oder viele gesundheitliche Beschwerden identifiziert und ein Programm für die Gestaltung von Präventionsmassnahmen erarbeitet.

Der Arbeitskreis Gesundheit entscheidet über konkrete Massnahmen zur Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung Hamburg. Die organisatorische Veranlassung und Durchführung dieser Massnahmen obliegt dem zuständigen Management in der Niederlassung.

Der Arbeitskreis Gesundheit wertet Zwischeninformationen sowie Abschlussinformationen aus Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus, die er anschließend bewertet.

Zusammensetzung des Arbeitskreises Gesundheit in der Kundenniederlassung Hamburg



Rückkehr- und Präventionsgespräche



Arbeitszufriedenheit und damit auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind abhängig von der Unternehmenskultur, die entscheidend von allen Führungskräften mitgestaltet wird. Dabei gilt es die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu verbessern. Rückkehr- und Präventionsgespräche sind darauf ausgerichtet, ein angst- und spannungsfreies sowie partnerschaftliches Klima zu schaffen und durch verbesserte Kommunikation neue und konstruktive Wege im Umgang mit Krankheit im Betrieb zu finden oder auch die Belastungsschwerpunkte in dem Arbeitsumfeld zu erkennen. Beide Gespräche haben einen wertschätzenden Charakter und fördern einen befriedigenden Arbeitsbeginn.

Rückkehrgespräche

Rückkehrgespräche sind eine selbstverständliche Begrüßung für jeden/jede krank gewesenen/gewesene Mitarbeiter/Mitarbeiterin und werden durch den unmittelbaren Vorgesetzten geführt. Sinn eines solchen Gesprächs ist darüber hinaus Freude über die Genesung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin auszudrücken, sie über zwischenzeitlich stattgefundenen Veränderungen zu informieren, Klärung und Abhilfe eventuell arbeitsbedingter Krankheitsursachen herbeizuführen und, falls erforderlich, Angebote zur Hilfestellung am Arbeitsplatz bzw. der Vermittlung von Expertenhilfe (u. a. Betriebsärztin, BSB, SchwbV, FASi, Unfallkasse Post und Telekom, Gleichstellungsbeauftragte, externe Hilfseinrichtungen) zu machen.

Eine Dokumentation, die an den Arbeitskreis Gesundheit weiterzuleiten ist, beschreibt nur arbeitsplatzbezogene Veränderungsnotwendigkeiten. Eine darüber hinausgehende wie auch immer geartete Dokumentation erfolgt nicht, insbesondere erfolgt kein Hinweis auf die Art der Erkrankung. Die Mitarbeiterin /der Mitarbeiter erhält eine Kopie.

Präventionsgespräche

Präventionsgespräche werden bei mehr als 30 Krankentagen oder mehr als vier Einzelerkrankungen bzw. mehreren Erkrankungen in Verbindung mit arbeitsfreien Tagen in den letzten zwölf Monaten von den personalverantwortlichen Vorgesetzten geführt. Ein(e) Vertreter(in) des Betriebsrates, der betrieblichen Sozialberatung oder der Schwerbehindertenvertretung können auf Wunsch der Beschäftigten an dem Gespräch teilnehmen.

Ziel des Gesprächs ist es, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterin / Mitarbeiter eine dauerhafte Vertrauensbasis aufzubauen und gemeinsam zu klären, ob eventuell abstellbare arbeitsbedingte Ursachen zu den Erkrankungen beigetragen haben.

Die Vorgesetzten werden für die Präventionsgespräche durch entsprechend weitergebildete Moderatoren aus den Bereich Personalentwicklung geschult.

Falls arbeitsbedingte Belastungen erkennbar waren, wird über das Gespräch eine gemeinsam unterzeichnete Notiz gefertigt und über den Arbeitskreis Gesundheit dem Ärztlichen Dienst zugeleitet. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

Betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsärztliche Dienst der Kundenniederlassung Hamburg steht den Mitarbeitern bei Gesundheitsproblemen aller Art beratend zur Seite. Die Behandlung von Erkrankungen und Arbeitsunfällen, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, ärztliche Check-Ups und Beratungsgespräche sind nur einige der vielfältigen Aufgaben des Betriebsärztlichen Dienstes. All diese Maßnahmen dienen neben der Wiederherstellung von Gesundheit auch der Gesundheitsförderung und Prävention.

Im Jahr 2001 wurden vom Betriebsärztlichen Dienst unter anderem folgende Vorsorgemaßnahmen und -beratungen durchgeführt.



Gripeschutzimpfung

Das Angebot einer kostenlosen Gripeschutzimpfung zu Beginn der kalten Jahreszeit ist in den letzten Jahren zu einem festen Bestandteil der Vorsorgemaßnahmen in der Kundenniederlassung Hamburg geworden. Die Schutzimpfung richtet sich an alle Mitarbeiter; besonders aber für ältere Mitarbeiter und Personen mit geschwächtem Immunsystem wie z. B. chronisch Kranke, ist es ratsam, an der Impfung teilzunehmen. Eine betriebliche Schutzimpfung bietet sich an, weil eine Vielzahl von Untersuchungen den Nutzen einer Impfprophylaxe für Beschäftigte und Unternehmen belegen. Werden im Betrieb viele Personen erreicht, vermindert sich entsprechend die Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz.



Die Gripeschutzimpfung 2001 wurde mit Unterstützung des Betriebsärztlichen Dienstes von der Betriebsärztin Frau Dr. Hennigfeld an drei Tagen in den Räumen der Standorte der Kundenniederlassung durchgeführt.

Medizinische Beratung, ärztlicher Check-Up- und Betreuung der Führungskräfte

Die Anforderungsprofile der Führungskräfte haben sich geändert. Gesundheit hat Einfluss auf Leistungsvermögen, Leistungsbereitschaft und Arbeitsklima und ist immer von der eigenen aktiven Lebensführung abhängig. Viele wissen von den komplexen Prozessen, es gilt sie umzusetzen und zu leben. Die Führungskräfte haben hierbei eine besondere Vorbildfunktion und Verantwortung.

Es gehört deshalb selbstverständlich zur Unternehmenskultur der Deutschen Telekom AG, dass auch die Führungskräfte der Personalebene 1 und 2 medizinisch begleitet und beraten werden. Der Ärztliche Dienst unterliegt selbstverständlich der Ärztlichen Schweigepflicht.



Der Betriebsärztliche Dienst der Kundenniederlassung Hamburg hat medizinische Beratungen, Betreuungen und Check-Up - die spezielle Gesundheitsuntersuchung auch im Jahr 2001 angeboten. Die Gesundheitsuntersuchung verfolgte das Ziel

- Funktionsstörungen zu erkennen,
- Verdachtsfälle eingehend zu diagnostizieren,
- erkannte Erkrankungen (rechtzeitig) zu behandeln
- eine Änderung gesundheitsschädlicher Verhaltensweisen zu bewirken.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Spezielle Vorsorgeuntersuchungen sind für Beschäftigte vorgesehen, die durch ihre Tätigkeit bestimmten Gefährdungen ausgesetzt sind oder durch Ihre berufliche Tätigkeit Dritte gefährden können. Einerseits soll auf diese Weise dafür gesorgt werden, dass die MitarbeiterInnen vor physikalischen, chemischen oder biologischen Gefahrstoffen geschützt werden. Andererseits setzen bestimmte Tätigkeiten eine Mindestleistungsfähigkeit der Beschäftigten voraus und erfordern in diesem Zusammenhang eine ärztliche Beurteilung. Hier soll also beispielsweise sichergestellt werden, dass der Ersthelfer auch in der körperlichen Verfassung ist, Verletzte zu bergen oder die Fahrtüchtigkeit nicht aufgrund gesundheitlicher Beschwerden relevant eingeschränkt ist.

Der Betriebsärztliche Dienst der Kundenniederlassung Hamburg hat 2001 folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt:



Diagramm 1 Quelle: Betriebsärztlicher Dienst KNL Hamburg

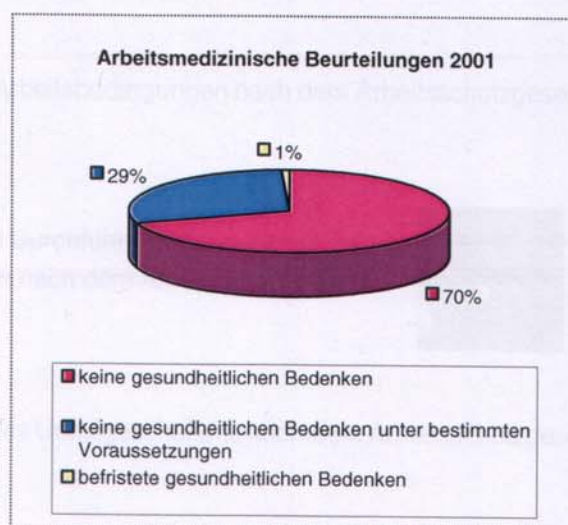


Diagramm 2 Quelle: Betriebsärztlicher Dienst KNL Hamburg

Regionaler Arbeitsschutz-Service

Sicherheit und damit die Gesundheit der Mitarbeiter der Kundenniederlassung Hamburg kann nur durch die konsequent durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen gewährleistet werden. Der Regionale Arbeitsschutz-Service bietet der Kundenniederlassung Hamburg umfassende Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Ergonomie.



Die wichtigsten Aufgabenfelder des Regionalen Arbeitsschutzes umfassen:

- Beratung in allen Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und Ergonomie
- Sicherheitstechnische Überprüfungen in den Bereichen bzw. Abteilungen
- Mitwirkung bei der Gestaltung von Betriebsanlagen, Arbeitsabläufen, -verfahren und Arbeitsmitteln
- Orientierende Gefahrstoffmessungen
- Beratung bei der Unterweisung von Beschäftigten über Unfall- und Gesundheitsgefahren
- Mitwirkung bei der Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten
- Führen und Auswerten von Unfallstatistiken
- Managementberichte zum Arbeitsschutz.



Darüber hinaus führt der Regionale Arbeitsschutz Service folgende Tätigkeiten aus:

- Gefahrstoffmanagement



- Beurteilung von Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz



- Organisation und Durchführung der regelmäßigen Rettungsübungen nach dem Arbeitsschutzgesetz



- Dokumentation des Unfallgeschehens nach dem Arbeitsschutzgesetz



Arbeits- und Betriebsstättenbegehungen

Abhängig vom Gefährdungspotenzial einer Stelle werden in der Kundenniederlassung Hamburg regelmäßige Arbeits- und Betriebsstättenbegehungen durchgeführt. Gemeinsam mit den verantwortlichen Führungskräften erarbeiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit Vorschläge, wie Mängel abgestellt werden können. Sofern arbeitsmedizinische Aspekte zu beachten sind, nimmt auch der Ärztliche Dienst an den Begehungen teil. In besonderen Fällen sind auch Aufsichtspersonen der UK PT oder der Gewerbeaufsicht beteiligt. Bei den Arbeits- und Betriebsstättenbegehungen in 2001 wurden insgesamt 18 Bereiche besucht, wobei folgende Mängelschwerpunkte auftraten:

- Ergonomie und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen
- Klimaverhältnisse.

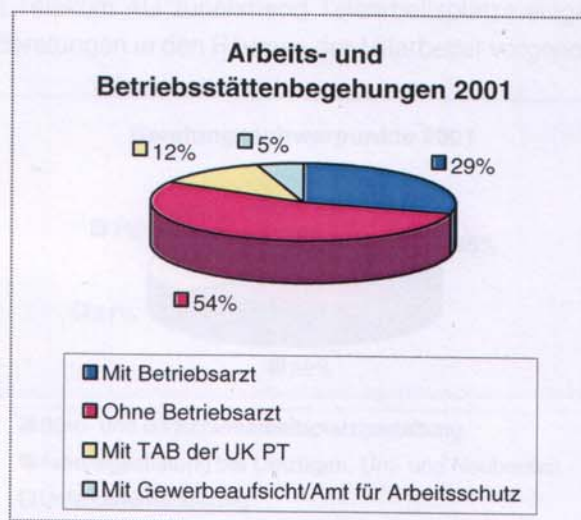


Diagramm 3 Quelle: Regionaler Arbeitsschutz-Service Hamburg

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist jeder Unternehmer verpflichtet, die Arbeitsbedingungen in seinem Unternehmen zu dokumentieren.

Ergebnis dieser Beurteilung soll die Erkennung und Bewertung von arbeitsbedingten Gefährdungen bzw. Gesundheitsbeeinträchtigungen sein.

Die Dokumentationen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Gefährdungsanalysen werden im Benehmen mit den Führungskräften von den Fachkräften für Arbeitssicherheit erstellt und den Verantwortlichen ausgehändigt.

Durch die Neuorganisation der Kundenniederlassung und die damit verbundenen Umzüge, wurde für die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erneut eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt.

Durchgeführte Beurteilungen der Arbeitsbedingungen 2001

Anzahl beurteilter Bereiche.....	48
Anzahl beurteilter Module.....	313

Beratungsschwerpunkte

Bedingt durch zahlreiche Organisationsmaßnahmen und den daraus entstehenden Umzügen lagen die Beratungsschwerpunkte im Bereich Büro- und Bildschirmarbeitsplatzgestaltung. Eine rechtzeitige Beteiligung des Sicherheitstechnischen Dienstes ist in diesen Fällen besonders wichtig, um effektive Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

Auch bei Einrichtung von Call-Centern wurde die FASi beteiligt und trug somit zu einer optimalen Arbeitsplatzgestaltung bei, indem die Beratungen zu Klima, Beleuchtung, Lärmschutz und Raumgestaltung durchgeführt wurden.

Bei der Einrichtung von T-Punkten wurde die FASi auch aktiv beteiligt und leistete die sicherheitstechnische Beratung zu Verkaufsbereichen, Ausstattung der Beratungstische, Verkaufsflächen, Lagermöglichkeiten und Pausenräumen.

Da bei der Deutschen Telekom AG zunehmend Telearbeitsplätze eingerichtet werden, hat die FASi auch zahlreiche Beratungen in den Räumen der Mitarbeiter vorgenommen.



Diagramm 4 Quelle: Regionaler Arbeitsschutz-Service Hamburg

Schulungen im Arbeitsschutz

Der Regionale Arbeitsschutz Service führt bei Bedarf Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeitsschutz durch. Die häufigsten Themen in 2001 waren:

- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Umgang mit Gefahrstoffen
- Erste Hilfe und Gesundheitsschutz im Betrieb
- Erstunterweisung für Berufsanfänger

Durchgeführte Schulungen zum Thema Arbeitsschutz 2001

Anzahl der Schulungen.....	41
Anzahl Teilnehmer.....	572

Unfallstatistik

Der Sicherheitstechnische Dienst erfasst das Unfallgeschehen in der Niederlassung und führt bereichsspezifisch die statistische Auswertung des Unfallgeschehens durch. Darüber hinaus werden von der FASi nach den gezielten Unfall-Analysen Vorschläge zu bereichsspezifischen präventiven Maßnahmen gemacht. Dies sind neben dem Einsatz von Medienpaketen zu den Themen „Sicherheit beim Gehen und Steigen“ und „Büro- und Bildschirmarbeit“ der UK PT, die Motivation zum Tragen von Schutzkleidung, Baustellenbesuche und Sicherheitsgespräche vor Ort.

Unfallbedingt sind 2001 in der Kundenniederlassung Hamburg 475 Ausfalltage zu verzeichnen, wobei der überwiegende Anteil aus den Wegeunfällen resultiert. Leider ist der Anteil der Straßenverkehrsunfälle immer noch relativ hoch. Mit bewusstseinschaffenden Aktionen wie organisierten Fahrsicherheitstrainings und verstärkten Unterweisungen versucht die FASi das Unfallgeschehen in diesem Bereich weiter zu reduzieren. Insgesamt ist bei der Deutschen Telekom AG eine rückläufige Entwicklung der Unfallzahlen zu beobachten.



Diagramm 5 Quelle: Regionaler Arbeitsschutz-Service Hamburg

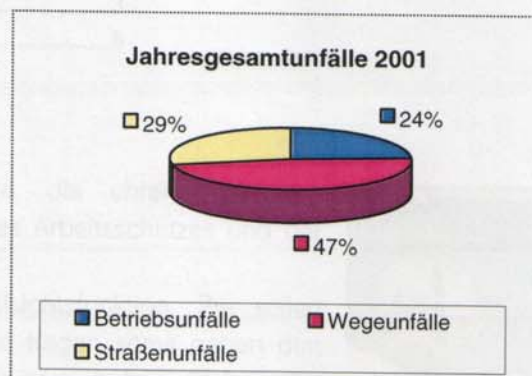
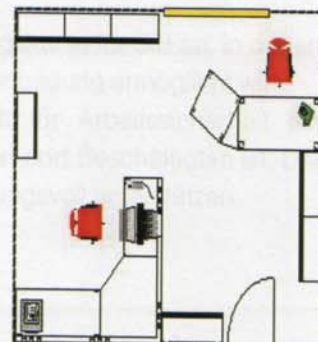


Diagramm 6 Quelle: Regionaler Arbeitsschutz-Service Hamburg

Beteiligung bei Gebäude- und Raumplanungen

Die rechtzeitige Beteiligung der FASi bei den Gebäude- und Raumplanungen stellt die Berücksichtigung von ergonomischen und sicherheitstechnischen Belangen bereits in der Planungsphase sicher. Damit können spätere kostenintensive Korrekturmaßnahmen vermieden werden. Die FASi wurde 2001 bei folgenden Maßnahmen beteiligt:

- Umbau Kieler Straße
- Umbau diverser T-Punkte und dem Mega-Store Spitaler Straße
- Umbau Lysterstraße.



Gefahrstoffmanagement

Zwar ist das Gefahrpotential durch Gefahrstoffe in der Kundenniederlassung Hamburg sehr gering. Oberstes Ziel des Regionalen Arbeitsschutz Service ist jedoch eine weitere Minimierung der Gefahrstoffe. Die FASi berät über geeignete Schutzmaßnahmen, wenn auf einen Gefahrstoff nicht verzichtet werden kann.

Der Regionale Arbeitsschutz Service war an der Umweltzertifizierung der Niederlassungen beteiligt und hat gemeinsam mit den Niederlassungen an der Erreichung der Umweltziele mitgearbeitet.



Die FASi führt das Gefahrstoff-Verzeichnis, stellt Betriebsanweisungen und bei Bedarf auch Sicherheitsdatenblätter bereit.

Gefahrstoffmanagement 2001	Anzahl
Erstellte Betriebsanweisungen.....	4
Bereitgestellte Sicherheitsdatenblätter.....	3
Arbeitsbereichsanalysen.....	6

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte (SiB) sind Beschäftigte, die ehrenamtlich die Führungskräfte vor Ort bei der Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterstützen.

SiB haben keine Weisungsbefugnis oder Aufsichtsfunktion. Sie sollen kollegial auf ihre MitarbeiterInnen einwirken. Sie tragen somit neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Erhaltung des hohen Sicherheits-Standards bei.

Die Sicherheitsbeauftragten können sowohl bei allgemeinen Themen wie „Freihalten von Fluchtwegen“ als auch bei spezifischen Themenbereichen, wie z. B. Ergonomie, Unterstützung leisten.



Die UK PT als Unfallversicherungsträger bietet kostenlose Ausbildungskurse für SiB an, in denen das erforderliche Grundwissen vermittelt und eine fachspezifische Fortbildung ermöglicht wird. Die betriebliche Praxis hat gezeigt, dass SiB für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ein unentbehrliches Bindeglied zu den jeweiligen Arbeitsplätzen und den dort Beschäftigten ist. Der SiB kennt die Verhältnisse vor Ort und kann daher die Fachkraft wirkungsvoll unterstützen.

Sicherheitsbeauftragte 2001	Anzahl
Anzahl Sicherheitsbeauftragte.....	18
Anzahl besuchter Seminare der UK PT.....	7

Betriebliche Sozialberatung

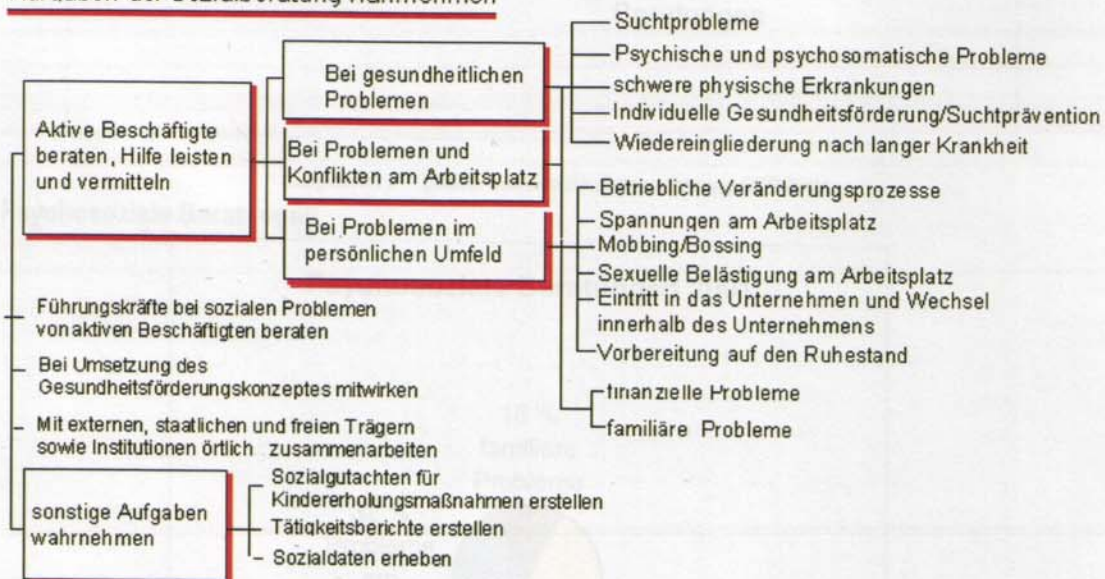


Die Betriebliche Sozialberatung dient dem Erhalt, der Steigerung und der Wiederherstellung von Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die BSB berät Führungskräfte bei der Umsetzung von Organisationskonzepten, wobei sie auf besondere Einzelfälle und soziale Brennpunkte hinweist, Beschäftigte bei Veränderungsprozessen begleitet und dabei hilft, Orientierung für sich und für ihr Team zu finden. Die BSB leistet Unterstützung bei gesundheitlichen Fragen, Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz sowie persönlichen Problemen. Ein Schwerpunkt ist die Hilfeleistung bei psychischen und psychosomatischen Erkrankungen.

Gesundheit und Leistungsfähigkeit in der Kundenniederlassung werden vor allem durch enge Zusammenarbeit der Führungskräfte, der Beschäftigten und der im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätigen

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte.
- Betriebsärztinnen und -ärzte sowie der
- Betrieblichen Sozialberater/-innen und Fachberater/-innen gemeinsam gewährleistet.

Aufgaben der Sozialberatung wahrnehmen



Aufgabenverteilung

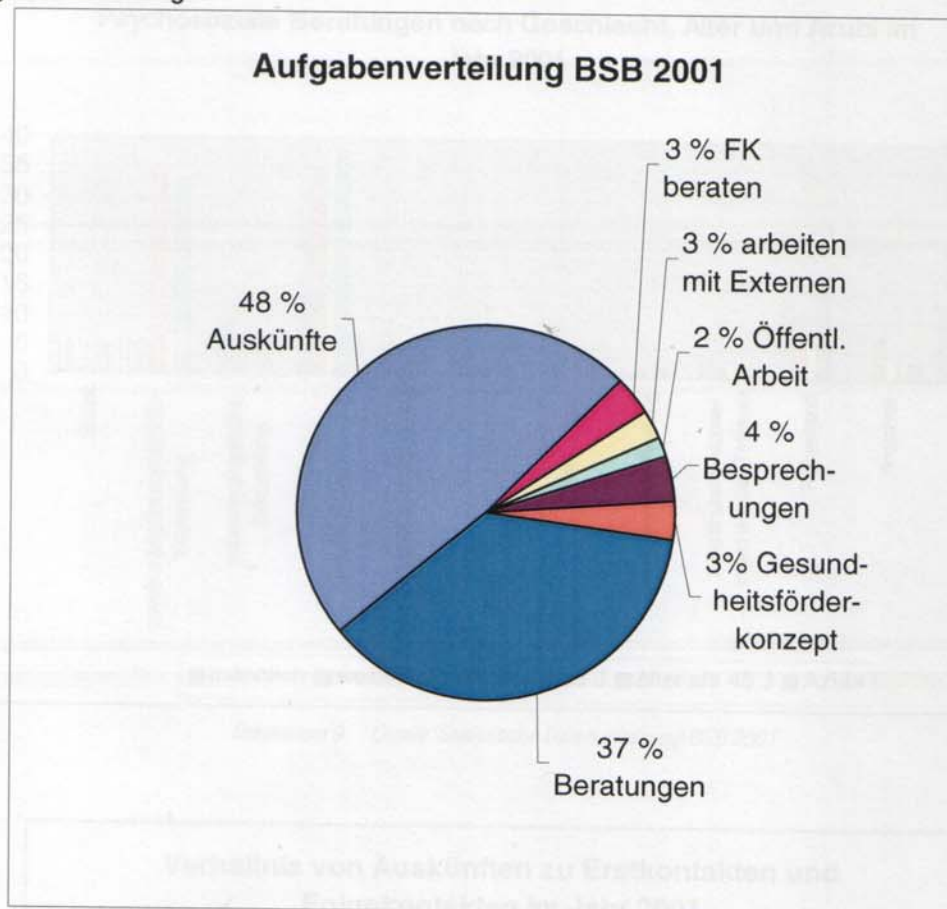


Diagramm 7 Quelle: Statistische Datenerfassung BSB 2001

Psychosoziale Beratungen

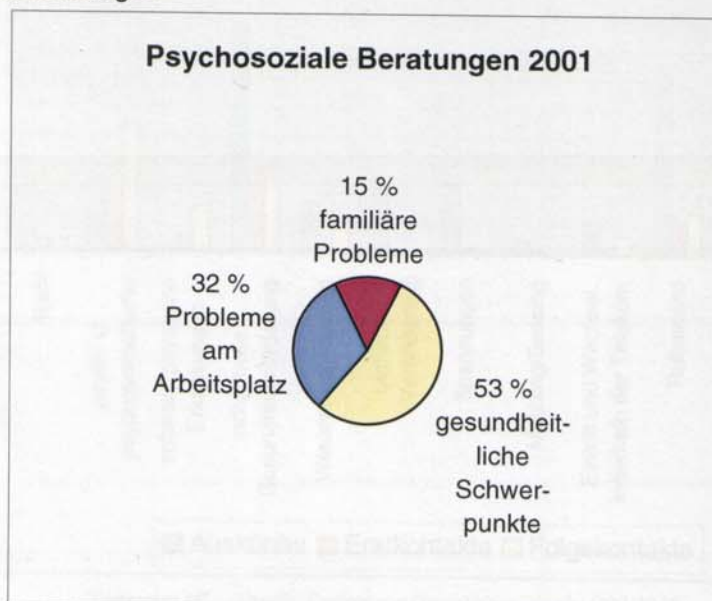


Diagramm 8 Quelle: Statistische Datenerfassung der BSB 2001

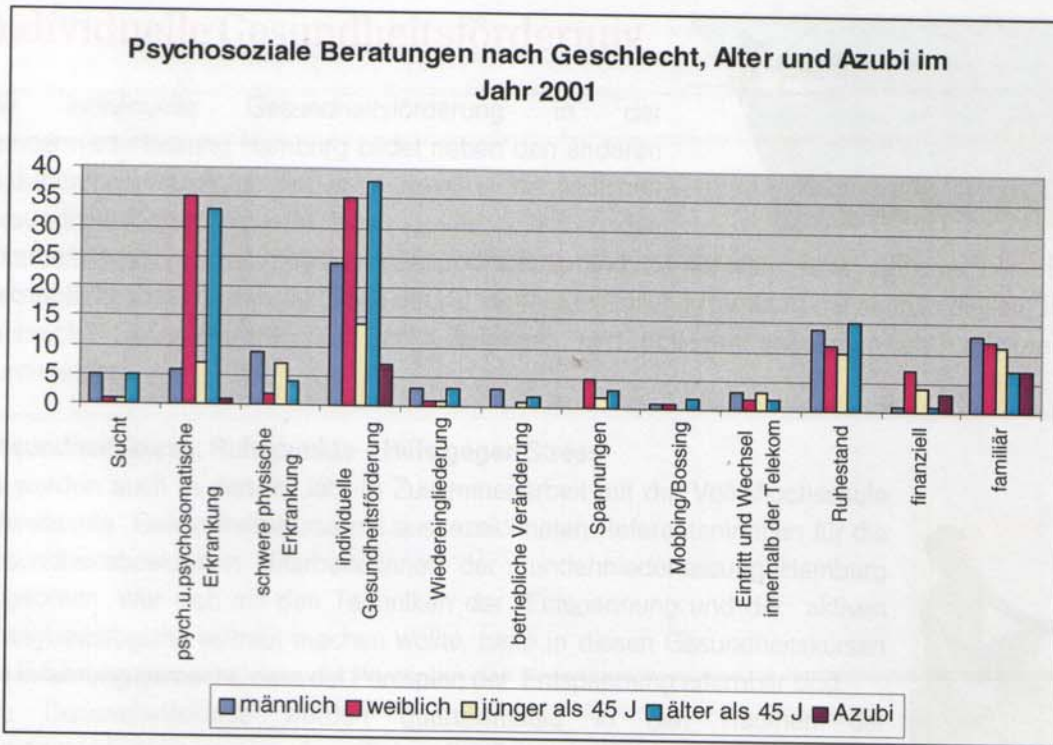


Diagramm 9 Quelle: Statistische Datenerfassung BSB 2001

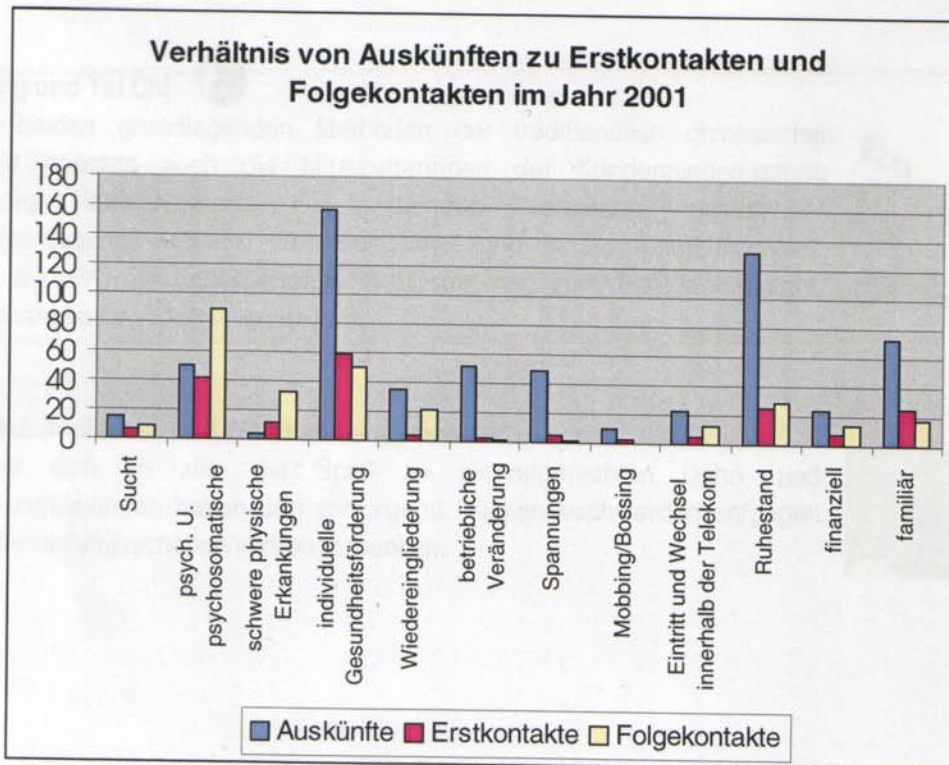


Diagramm 10 Quelle: Statistische Datenerfassung der BSB 2001

Individuelle Gesundheitsförderung

Die individuelle Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung Hamburg bildet neben den anderen Aktivitäten ein wichtiges Glied in der Kette der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen und hilft den MitarbeiterInnen, einen positiven Gesundheitszustand zu erhalten bzw. zu erreichen. Die **Betriebliche Sozialberatung (BSB)** der Kundenniederlassung Hamburg hat auch in diesem Jahr zahlreiche Gesundheitsaktionen für Kolleginnen und Kollegen angeboten und erfolgreich durchgeführt.



Gesundheitskurse: Ruhepunkte - Hilfe gegen Stress

Es wurden auch in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule interessante Gesundheitskurse mit ausgezeichneten ReferentenInnen für die gesundheitsbewussten MitarbeiterInnen der Kundenniederlassung Hamburg angeboten. Wer sich mit den Techniken der Entspannung und der aktiven Stressbewältigung vertraut machen wollte, hatte in diesen Gesundheitskursen die Erfahrung gemacht, dass die Prinzipien der Entspannung erlernbar sind. Die Gesundheitskurse wurden quartalsmäßig in den Räumen der Kundenniederlassung in der Kieler Straße, im Haferweg und in der Walddorferstraße angeboten und hatten nicht nur rein präventiven, sondern auch einen kommunikationsfördernden Ansatz.



Qi Gong und Tai Chi

Diese beiden grundlegenden Methoden der traditionellen chinesischen Medizin konnten auch die MitarbeiterInnen der Kundenniederlassung Hamburg kennenlernen. Die Übungen verbinden miteinander Körperbewegung, Atmung, Vorstellungskraft und innere Aufmerksamkeit. Durch sie wird die Lebensenergie mobilisiert und zum Fließen gebracht, Fehlhaltungen lassen sich verbessern.



Wirbelsäulenfitness und Wirbelsäulengymnastik

Richtete sich an alle, die Spaß an rückengerechten Dehn- und Kräftigungsübungen haben und vorsorgend Rückenbeschwerden entgegen und Überlastungsschäden vorbeugen wollen.



Gesundheitsseminar zum Thema Selbstmanagement und Stressbewältigung „Belastungen und Veränderungen meistern – Mit Lachen und mit Stoßseufzern“

War ein besonders gelungenes Unterstützungsangebot zur Bewältigung von konfliktbeladenen und gesundheitsbelastenden Arbeitssituationen, weil es zum aktiven Umgang mit dem Wechsel der Arbeitsformen und zugleich zu mehr Eigenverantwortung in der persönlichen Gesundheitsvorsorge anregt. Das Seminar wurde unter Leitung vom Diplomspsychologen und Psychotherapeuten Michael Vogel in fünf von März bis August



2001 laufenden Kursen durchgeführt. Für diese Veranstaltung wurde bewusst eine Örtlichkeit außerhalb der Kundenniederlassung gewählt. Das Interesse an diesem Seminar war so groß, dass aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl letztendlich das Los über eine Teilnahme entscheiden musste. Die Rückmeldungen der Teilnehmer waren ausnahmslos sehr positiv.

Ziel der Seminars war die Analyse der Stressauslöser im privaten und beruflichen Leben unter besonderer Berücksichtigung der Inhalte „Selbstmanagement“ und „Lebensverändernde Ereignisse“ sowie Entwicklung von Strategien, innere und äußere Stressfaktoren zu beeinflussen. Anhand eines umfangreichen Readers wurden den TeilnehmerInnen die neuesten Ergebnisse der Stressforschung vorgestellt und mit den Arbeits- und Berufsthemen interaktionell in der Gruppe verknüpft. An konkreten persönlichen Beispielen wurde neues Verhalten unmittelbar in den Alltag umgesetzt. Darüber hinaus wurde mit Körperübungen Spannungen im Körper gelockert und schlaffe Muskeln gekräftigt. Für belastende Situationen wurden einfache und effektive Entspannungsmethoden eingeübt: Mit Lachen und mit Stoßseufzern!

Gesundheitstagung für Führungskräfte „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“

Auf Empfehlung des Arbeitskreises Gesundheit haben auch in diesem Jahr alle LeiterInnen der Abteilungen und Aufgabengruppen der Kundenniederlassung Hamburg an einer Tagung am 19. und 20. April 2001 zum Thema „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“ - Konstruktive Gesprächsführung – im Bildungszentrum Nord teilgenommen. Die Problematik dieser Tagung wurde in den folgenden Schwerpunkten dargestellt:

- Suchtverhalten und Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aktuelle Zahlen, Kosten. Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit;
- Suchtverhalten und Multikausalität – Rolle des Arbeitsplatzes;
- Merkmale und Hinweise für eine Suchtentwicklung;
- Prävention am Arbeitsplatz und Hilfsmöglichkeiten bei fortgeschrittener Problematik;
- Sucht und schädigendes Verhalten des sozialen Umfeldes (Co- Verhalten);
- Intervention nach dem betrieblichen Stufenplan;
- Konstruktive Konfrontation im Gespräch;
- Rollenspiele zur Überprüfung der theoretischen Erkenntnisse und größerer Handlungs- sowie Verhaltenskompetenz.

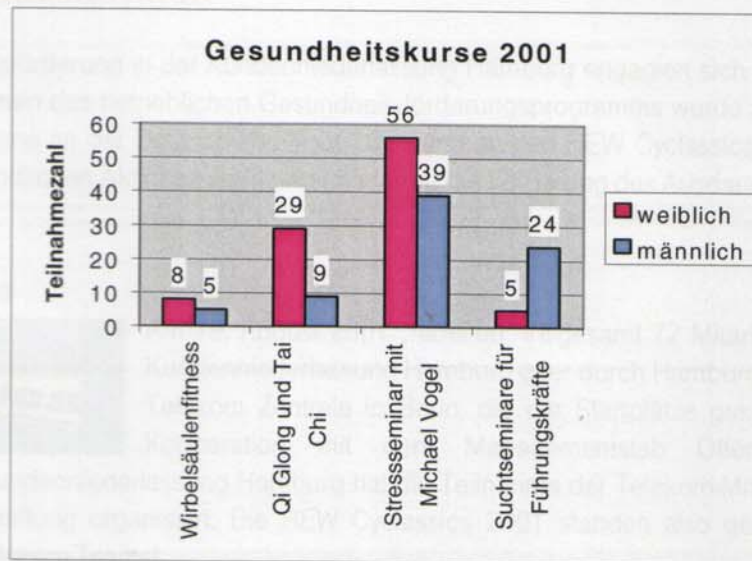


Diagramm 11 Quelle: Betriebliche Sozialberatung, Personal Management

Deutschland-Tour 2001

Die Deutschland-Tour 2001 der Redemptoristen startete in diesem Jahr in Hamburg. Der neue ungewöhnlichen Welttour begann am 26. März mit einer Aufstiegsveranstaltung - und um die Fischmarktstraße. Aufgrund wurde es dann am nächsten Tag. Die wirklich kaum zu übersehenden Schwärmer wurden auf der Mönckbergstraße - alles für den Start der Tour vorbereitet. Kurz vor Erik Zabel und Co. gingen die „Kadaver“ auf die 30 km Strecke, die in Ulzen anstieß. Die Redemptoristen dagegen haben insgesamt eine Strecke von 1.240 km in acht Rappeln quer durch Deutschland zu machen. Die Strecke führt von Hamburg über Hannover und München, bis sie dann schließlich nach Köln in Stuttgart endet.

Weitere Maßnahmen

Die Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung Hamburg engagiert sich im Bereich des Sports. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms wurde auch in diesem Jahr die Teilnahme an der Deutschland Tour 2001 und an den HEW Cyclastics unterstützt. Im Zentrum der sportlichen Aktionen steht unter anderem die Förderung des Ausdauersports.

HEW Cyclastics



Am 19. August 2001 „radelten“ insgesamt 72 MitarbeiterInnen der Kundenniederlassung Hamburg quer durch Hamburg. Die Deutsche Telekom Zentrale in Bonn, die die Startplätze gesponsort hat, in Kooperation mit dem Managementstab Öffentlichkeitsarbeit (MstabÖ) der Kundenniederlassung Hamburg hat die Teilnahme der Telekom-Mitarbeiter an der Radsportveranstaltung organisiert. Die HEW Cyclastics 2001 standen also ganz im Zeichen erfolgreicher Telekom Teams!



Deutschland Tour 2001

Die Deutschland Tour 2001 der Radrennprofis startete in diesem Jahr in Hamburg. Bei relativ ungemütlichem Wetter begann der Start am 28. Mai mit einer Auftaktveranstaltung rund um die Fischauktionshalle. Aufregend wurde es dann am nächsten Tag. Bei wirklich kaum zu glaubendem Sonnenschein wurde auf der Mönckebergstraße alles für den Start der Profis vorbereitet. Kurz vor Erik Zabel und Co. gingen die „Jedermänner“ auf die 96 km Strecke, die in Uelzen endete. Die Radrennprofis dagegen hatten insgesamt eine Strecke von 1.240 km in acht Etappen quer durch Deutschland zu überstehen. Die Strecke führte von Hamburg über Hannover und Mannheim, bis sie dann schließlich am 4. Juni in Stuttgart endete.



Betriebssportgemeinschaft Deutsche Telekom



Die Betriebssportgemeinschaft der Deutschen Telekom AG, Niederlassung Hamburg führt im Geschäfts- und Sportverkehr den Namen „BSG Deutsche Telekom“ und existiert bereits seit 1965. Der Sitz ist Walddorferstraße 103 in 22041 Hamburg. Die BSG ist Mitglied im „Betriebssportverband von 1949 e. V. Hamburg“.

Die Gründung der BSG erfolgte durch die Initiative der Sparten Fußball und Tischtennis. In der fast 40-jährigen Entwicklung sind viele weitere Sparten dazugekommen und die einzelnen Meisterschaftsrunden der Sparten waren vielfach von großem Erfolg gekrönt. So zählen die Zugehörigkeit zur Sonderklasse, der höchsten Spielklasse im Betriebssport, unzählige Pokalsiege und auch der Titel eines Deutschen Meisters im Betriebssport zu den Erfolgen des aktiven Sports.

Die aktive Beteiligung am Sport in Verbindung mit dem kollegialen Umfeld ist für den im Alltag immer höherem Stress ausgesetztem Arbeitnehmer eine ideale Entspannung. Gerade den am Schreibtisch tätigen Menschen wird hier Raum gegeben, einen körperlichen Ausgleich zum Berufsalltag zu finden. Die Erfahrungen aller Aktiven bestätigen dies immer wieder.

Spartenaktivitäten der Betriebssportgemeinschaft Deutsche Telekom 2001

Badminton:
Gegenwärtig Neuaufbau der Sparte, keine Punktspielaktivität Spartenstärke: 6 SportlerInnen
Bowling:
Mehrfach in Folge aufgestiegen, zur Zeit in der zweithöchsten Betriebssportklasse Spartenstärke: 12 SportlerInnen
Fußball:
Eine Herrenmannschaft, die lediglich im Pokal startet (2000 Finalteilnahme, 2001¼-Finale) und eine Seniorenmannschaft Spartenstärke: 48 Sportler
Kegeln:
Sparte seit 2000 in der BSG, Punktspielteilnahme Spartenstärke: 9 Sportler
Leichtathletik:
Teilnahme an Laufwettbewerben, Marathonteilnahmen, HEW Cyclassics-Teilnahme Spartenstärke: 4 SportlerInnen
Schwimmen:
Sehr rege Aktivitäten gemeinsam mit der Sparte Wandern, Teilnahme an Wettbewerben, viele Doppelmitgliedschaften mit der Sparte Wandern Spartenstärke: 45 SportlerInnen

Spartenaktivitäten der Betriebssportgemeinschaft Deutsche Telekom 2001

Segeln:
Gegenwärtig Neuaufbau der Sparte, sehr engagierte Sparte Spartenstärke: 22 SportlerInnen
Squash:
Punktspielaktivitäten in der zweithöchsten Betriebssportklasse Spartenstärke: 10 Sportler
Tischtennis:
Sehr erfolgreiche Teilnahme am Pokalwettbewerb, Halbfinalteilnahme, Teilnahme in der höchsten Betriebssportklasse, der Sonderklasse Spartenstärke: 74 SportlerInnen
Volleyball:
Gegenwärtig Neuaufbau der Sparte, keine Punktspielaktivität, viele Auszubildende Spartenstärke: 13 SportlerInnen
Wandern:
Sehr rege Aktivitäten mit regelmäßigen Wandertouren, teilweise mit Übernachtung, viele Doppelmitgliedschaften mit der Sparte Schwimmen Spartenstärke: 45 SportlerInnen

Überblick der Maßnahmen 2001

Betriebliche Gesundheitsförderung Teilnehmerzahlen 2001

Aktion	Frauen	Männer	Gesamt
Wirbelsäulenfitness	8	5	13
Qi Gong und Tai Chi	29	9	38
Selbstmanagement- und Stressbewältigung Seminar „Belastungen und Veränderungen meistern - Mit Lachen und mit Stoßseufzern“	56	39	95
Suchtseminare für Führungskräfte	5	24	29
HEW Cyclastics	11	61	72
Aktivitäten der Betriebssport- gemeinschaft	64	164	228
Ärztliche Untersuchungen/ Medizinische Vorsorge	301	372	673
Sozialmedizinische Untersuchungen			81
Ärztlicher Check-Up / Ärztliche Beratung	3	2	5
Gripeschutzimpfung			122
Schulungen in Arbeitsschutz, Ergonomie, Straßenverkehrsordnung			572

Gesamt-Teilnahme (einschließlich Mehrfachteilnahme)	1923
--	-------------

Gesundheitsförderungspreis 2001

„Fit im Beruf“



Die Verleihung des ersten Gesundheitsförderungspreises der Deutschen Telekom AG in Berlin war wie ein Geschenk zum vierten „Geburtstag“ der Gesundheitsförderung im Konzern. Im festlichen Ambiente und im Beisein zahlreicher Gäste aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ehrte Herr Dr. Heinz Klinkhammer, Vorstand Personal, die Preisträger.

Gesundheitsförderung dient dem Geschäftserfolg

Dr. Klinkhammer betonte in seinem Statement, dass es gerade im Wesen der betrieblichen Gesundheitsförderung liegt, dass für die individuelle Verantwortung der Mitarbeiter, als auch für die unternehmerische Bereitschaft gilt, gesundheitsbelastende Arbeitsbedingungen wo möglich zu reduzieren. Dies führe zu besserer Gesundheit, höherer Mitarbeiterzufriedenheit und damit letztendlich zur höheren Produktivität. „Wir wissen aus internen Statistiken, dass Mitarbeiterzufriedenheit, Krankenstand und Kundenzufriedenheit eng miteinander verknüpft sind“.

Telekom auf dem besten Weg

Prof. Kochan (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) betonte die Notwendigkeit interdisziplinärer Zusammenarbeit in der Gesundheitsförderung. Er verwies darauf, dass die gesamte Arbeitswelt von der Personalentwicklung über Organisation bis hin zur technischen Ausstattung dabei kritisch angeschaut werden müsse. Allerdings müsse die Gesundheitsförderung wie alle anderen betrieblichen Unternehmungen den Effizienznachweis erbringen. Er gratulierte der Telekom zu dem klar erkennbaren Potential gesundheitsfördernder Strukturen und Projekte und bescheinigte dem Unternehmen auf dem besten Weg zu sein.

Vorbild im internationalen Vergleich

Frau Borgel hob in ihrem Statement hervor, dass die Telekom im nationalen sowie auch internationalen Vergleich innerhalb der 4 Jahre Gesundheitsförderung sowohl in den wissenschaftlich begleiteten Projekten als auch in den praktischen Taten vor Ort Vorbildfunktion gewonnen hat.

Bei zahlreichen Bewerbungen fiel die Auswahl schwer

33 Bewerbungen aus dem Konzern zeugten vom großen Interesse und wiesen gleichzeitig daraufhin, dass in zahlreichen Organisationen mit Kreativität und Engagement das Konzept der Rahmengesamtbetriebsvereinbarung weiterentwickelt wurde.

Die mit Herrn Klinkhammer (VP), Prof. Slesina (Uni Halle), Prof. Bieneck (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), Frau Teske (Ver.di), Herrn Wegner (Vorsitzender GBR) und Frau Borgel (Leitende Ärztin Telekom) besetzte Jury hatte unter den 8 von der Auswahlkommission vorausgewählten Kandidaten die KNL Kiel/Flensburg, KNL Ulm/Göppingen und TNL Magdeburg zu den Gewinnern gekürt. Die Niederlassungen erhielten Preisgewinne.

Den ersten Preis errang die Kundenniederlassung Kiel/Flensburg mit ihrem sehr ganzheitlichen Konzept

Führungskräfte und betroffene Beschäftigte entwickelten in Gesundheitsforen Konzepte zur beanspruchungsoptimalen Gestaltung von Arbeit. In einer Feierabend-Akademie werden qualitätsgesicherte Angebote zum persönlichen Training von Mitarbeitern angeboten. Diese führte laut Feststellung des Niederlassungsleiters, Herrn Mader, zu einer Absenkung des Krankenstandes um 4 Prozent und zur Steigerung der Produktivität und Kundenzufriedenheit.

Den zweiten Preis bekam die KNL Ulm/Göppingen mit folgenden Einreichungen:

Weniger Stress durch Mailgrundsätze, Unterstützungsmanagement für Folgeerscheinungen von Organisationsveränderungen, Image und Klimapflege in Call Centern, Team Training 2000, Schulungen für Führungskräfte, Fit zur Telekom - mit dem Fahrrad zum Betrieb.

Der dritte Preis ging an die TNL Magdeburg für

Konsequente Begleitung der Beschäftigten bei Veränderungsprozessen, Projekt Stehpulte, Führungskrafttrainings zur Suchtprävention im Betrieb, Massagen am Arbeitsplatz.

Aber auch die übrigen 5 Kandidaten, unter ihnen das von weit angereiste Team der MATAV, freuten sich über die vom Team Telekom handsignierten Tour de France Trikots als Anerkennungspreis.

Als der Chef des Gesundheitswesens des VW Konzerns sich für die gelungene Veranstaltung bedankte und neidvoll sagte: "Sie haben eine Messlatte für große Konzerne aufgelegt", wussten alle in der Gesundheitsförderung Mitwirkenden, dass sie auf den Erfolg stolz sein konnten.

Ausblick

Neben der Frage des traditionellen Arbeits- und Gesundheitsschutzes „Was macht uns krank?“ wird durch die Betriebliche Gesundheitsförderung die Frage „Was hält uns eigentlich gesund?“ thematisiert. Beide Fragestellungen sind für das betriebliche Geschehen relevant. Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung ergänzen sich und sollten im strategischen Gesundheitsmanagement eines Unternehmens zusammengeführt werden.

Innerhalb der Kausalkette: **Anforderungen - Belastungen - Beanspruchungen - Erkrankungen** trifft der Beschäftigte an allen Übergängen als handelndes und bewältigendes Subjekt in Erscheinung. Die damit verbundene **Eigenverantwortlichkeit** zu verdeutlichen und entsprechende Handlungs- und Bewältigungskompetenzen zu entwickeln, sollten wichtige Aspekte Betrieblicher Gesundheitsförderung sein. Insofern ist ein hohes Maß an unmittelbarer Beteiligung der Mitarbeiter in allen Fragen arbeitsbedingter Gesundheitseinflüsse zentrale Voraussetzung für nachhaltige Verbesserungen im Gesundheitszustand der Mitarbeiter. Dazu bedarf es einer angemessenen **Vermittlung von „Gesundheitswissen“** sowie eines kooperativen und offenen Gesprächsklimas, innerhalb dessen alle Beteiligten ihren Handlungsrahmen erkennen und ausfüllen lernen.

Gesundheit im Sinne der WHO-Programmatik ist Ausdruck und Fähigkeit des Menschen, sich prozesshaft zu entwickeln. Gemeint sind Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang mit sich ständig wandelnden, mehr oder weniger belastenden Umwelteinflüssen. Dies gilt für das Individuum ebenso wie beispielsweise auf der Ebene einer Arbeitsgruppe oder eines Betriebsteils. Gerade in Anbetracht des schnellen betrieblichen Wandels mit den damit verbundenen vielfältigen Gesundheitsrisiken muss **Gesundheitsförderung als eine auf Dauer angelegte betriebliche Aufgabe** verstanden und angenommen werden.

Voraussetzung für eine wirkungsvolle Aktivierung aller Beteiligten ist ein Grundkonsens zwischen ihnen in den wesentlichen Zielsetzungen der Gesundheitsförderung. Dies beinhaltet eine **Verständigung zwischen Management und Mitarbeitern** und zwischen Mitarbeitergruppen gleichermaßen.

Ein weiterreichender Ansatz ist es, **Gesundheitsförderung gezielt in Organisationsentwicklungsprozesse zu integrieren**. Betriebliche Beispiele zeigen, dass Organisationsentwicklung als Maßnahme der Gesundheitsförderung zu nachhaltigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Betroffenen führt.

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte als systematischer Prozess mit klar definierten Phasen verstanden werden: **Analyse - Konzeption - Umsetzung - Evaluation**. Für jede Phase können gesundheits- und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse als Know-how-Transfer für betriebliche Kontexte aufbereitet und angewendet werden.

Kontakte:

Horst Janßen
Fachberater Betriebliche Sozialarbeit
Buxtehuderstraße 21
21073 Hamburg
Telefon (040) 7668 - 3115
Telefax (0431) 38 02 23 78
E-Mail: Horst.Janssen@telekom.de

Hans-Walter Ramm
Betrieblicher Sozialberater
Walddörferstraße 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 1390
Telefax (040) 6888 - 1360
E-Mail: Hans-Walter.Ramm@telekom.de

Michael Ludwig
Betrieblicher Sozialberater
Walddörferstraße 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 1380
Telefax (040) 6888 - 1360
E-Mail: M.Ludwig@telekom.de

Annette Rust
Betriebliche Sozialberaterin
Walddörferstraße 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 1370
Telefax (040) 6888 - 1360
E-Mail: Annette.Rust@telekom.de

Bernd Wallner
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Binderstraße 26
20146 Hamburg
Telefon (040) 4110 - 1835
Telefax (040) 4110 - 1832
E-Mail: bernd.wallner@telekom.de

Kundenniederlassung Hamburg

Dr. Sigrid Hennigfeld
Betriebsärztin
Walddörferstraße 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 1083
Telefax (040) 6888 - 1085
E-Mail: Sigrid.Hennigfeld@telekom.de

Erika Faber
Referentin für Gleichstellungsservice
Weidestraße 122 c
22083 Hamburg
Telefon (040) 6363 - 8901
Telefax (040) 6363 - 8909
E-Mail: Erika.Faber@telekom.de

Marita Walther
Schwerbehindertenvertretung
Walddörferstraße 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 2038
Telefax (040) 6888 - 2037
E-Mail: Marita.Walther@telekom.de

Martin Barsties
Vorsitzender der Betriebssportgemeinschaft
Walddörferstr. 103
22041 Hamburg
Telefon (040) 6888 - 5963
Telefax (040) 6888 - 5999
E-Mail: Martin.Barsties@telekom.de

- Gesundheitsmanagement - Leistungsgruppe Arbeitskreis Gesundheit
- Aufbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung:
Arbeitskreis, Sozialberatung, Ärztlicher Dienst, Sicherheitstechnischer Dienst, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebssportgemeinschaft, o.ä.
- Qualifizierung in Gesundheitsfragen durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung Jahresbericht 2001



WAS?

- ❖ **Betriebliche Gesundheitsförderung ist Führungsaufgabe**
- ❖ **Rahmengesamtbetriebsvereinbarung** ist Leitfaden zur **Betrieblichen Gesundheitsförderung im Konzern** vom November 1997

WARUM?

- ❖ **Mitarbeitermotivation und Wohlbefinden verbessern** (Wertschätzung: Mitarbeiter als entscheidendes Kapital erkennen, Motivation, persönliche Entwicklung, Bindung an das Unternehmen)
- ❖ **Eigenverantwortung entwickeln** (Wie gesund ein Mensch ist, hängt nicht nur von ihm selbst ab. Aber jeder kann bemüht sein, seine Gesundheit zu fördern)
- ❖ **Ausfallzeiten minimieren** (Senken der ausfallbedingten Personalkosten)
- ❖ **Qualitätsansprüche des Konzerns realisieren** (Betriebliche Gesundheitsförderung gehört zur Unternehmenskultur der DT AG, leistet einen guten Beitrag zum Image des Unternehmens, zeigt die DT AG als fortschrittliches Unternehmen, das sich für die Gesundheit der Mitarbeiter engagiert)

WIE?

- ❖ **Gesundheitsmanagement:** Steuerungsgruppe Arbeitskreis Gesundheit
- ❖ **Akteure der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kundenniederlassung:** Niederlassungsleitung, Sozialberatung, Ärztlicher Dienst, Sicherheitstechnischer Dienst, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebssportgemeinschaft, u.a.
- ❖ **Qualifizierung in Gesundheitsfragen durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**