

# Impulsreferat *Gesundheit* Befragungsergebnisse und Überlegungen

Ausschuss für Gesundheit

Betriebsrat SAP AG und SAP Hosting AG & Co KG

Präsentation im Rahmen des DIWA-IT Transferworkshops  
25. November 2008

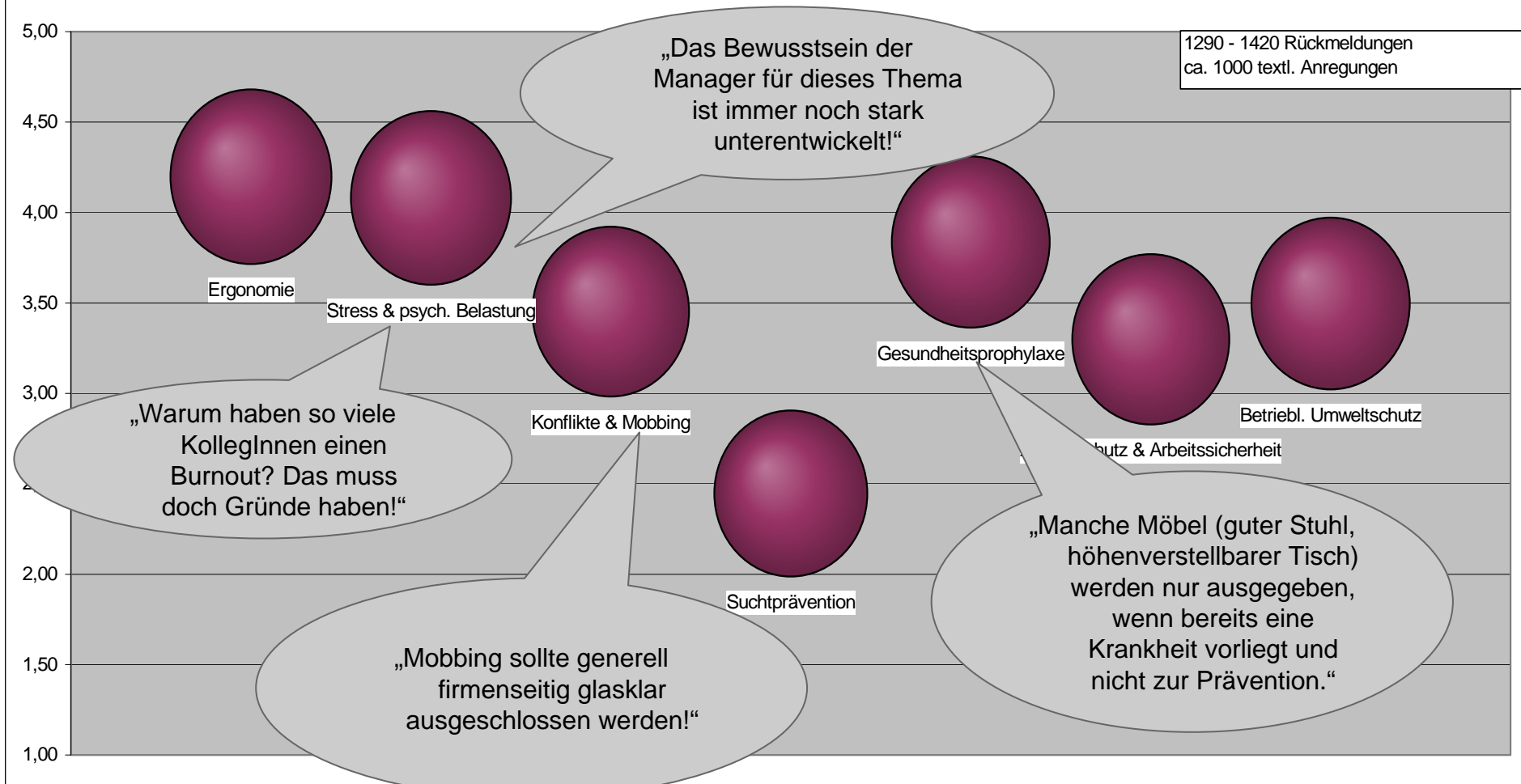
Christiane Kuntz-Mayr  
Sprecherin BR-G (Ausschuss für Gesundheit)

# Wie wichtig sind Dir bei Gesundheit die folgenden Punkte?

**SAP BETRIEBSRAT**  
SAP AG und SAP Hosting



## Wie wichtig sind Dir beim Thema Gesundheit:



## Signifikante Aussagen zu den Gesundheitsthemen

- **Frauen** bewerten die Bedeutung der abgefragten Themen **signifikant höher** als Männer
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **ab Alter 45** bewerten die Bedeutung der abgefragten Themen **signifikant höher** als die Jüngeren
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter **zwischen 35 – 39** Jahre bewerten die Bedeutung der abgefragten Themen **signifikant niedriger** als alle Anderen

## ■ Beteiligung am Forschungsprojekt DIWA-IT

Ein Ziel, das wir mit der Beteiligung verfolgen: besser zu verstehen, **wie es uns ,wirklich geht‘**. Um daraus Handlungsfelder abzuleiten, die es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, **nachhaltig ihre Gesundheit und damit auch ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.**

## ■ Gefährdungsanalyse

Wir streben in 2009 die Durchführung einer **Gefährdungsanalyse** im Hinblick auf die **psychischen Belastungen am Arbeitsplatz** an. Diese wird gemeinsam mit den Ergebnissen aus DIWA-IT sowie den Zahlen, Daten und Fakten aus unserem Gesundheitswesen und den Gesundheitsberichten der Krankenkassen unter anderem die Grundlage unserer weiteren Arbeit sein.

- Vereinbarung ‚Betriebliches Eingliederungsmanagement‘
- Vereinbarung ‚Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz‘

Wir gehen davon aus, dass Vereinbarungen zu diesen Themen Grundlagen für eine nachhaltige Gesundheitsförderung darstellen können. Darüber hinaus brauchen wir Regelungen, wie wir erfolgreich und nachhaltig die **besonderen Talente von älteren** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einbringen können.

Wir wissen alle, dass es die demographische Entwicklung notwendig macht, weit besser als in der Vergangenheit Lösungsansätze für eine **älter werdende Belegschaft** zu etablieren. Diese müssen es schaffen, dass Menschen sich **nicht zu Beginn ihrer Beschäftigung ‚auspowern‘**, um dann im Laufe der Zeit festzustellen, dass sie nicht mehr genügend Energie haben, um den Anforderungen Stand zu halten.

Das heißt, es gilt eine **Gesundheitsförderung** zu etablieren, **die bei den Jungen beginnt zu wirken**. Nämlich im Schaffen von Bewusstsein, **mit den Kräften ‚hauszuhalten‘** und von Anfang an auf eine **Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu achten**.

Dass dies in den **Führungsgrundsätzen** des Unternehmens festgeschrieben wird, ist eines unserer Ziele.

Wir beobachten eine **hohe Leistungserwartung** seitens des Arbeitgeberers und gleichzeitig eine **hohe Leistungsbereitschaft** seitens unserer Kolleginnen und Kollegen. Diese ist jedoch sehr oft mit der Erwartung verknüpft, dass die Arbeit eine Möglichkeit für die **Verwirklichung als ‚ganzer Mensch‘** bietet. Und **Sinn macht**.

Aufgrund der stärker werdenden Arbeitsteilung wird es immer schwieriger für den Einzelnen den **Gesamtzusammenhang zu verstehen**. Und damit auch zu erkennen, welchen Wert seine Tätigkeit hat. Nicht zu wissen, welchen Beitrag man leistet, kann eine **psychische Belastung** darstellen.

Es gibt keine festgelegten Arbeitszeiten.

Einerseits wird diese **Freiheit in der Belegschaft sehr geschätzt.**

Andererseits birgt dies dann eine gewisse Gefahr, wenn es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gelingt, die **Trennung von Arbeitszeit und Lebenszeit** für sich selbst sicher zu stellen.

Immer mehr Beschäftigte wissen, dass das **Leben einen Platz neben der Arbeit braucht**, um erfüllend zu sein. Daher können Konflikte entstehen, wenn dies **aufgrund der Arbeitssituation nicht gegeben** ist.

In einem global tätigen Unternehmen nimmt **virtuelles Arbeiten** einen großen Raum ein. Die daraus resultierende **Belastung** sowohl was Zeit als auch höhere Komplexität der Kommunikation (interkulturelle Aspekte, Sprache, Verbindungsqualität usw.) angeht, ist **in einigen Bereichen des Unternehmens signifikant**.

Die gesundheitliche Belastung für Kolleginnen und Kollegen, die über einen langen Zeitraum in zeitzoneübergreifenden Teams arbeiten, ist hoch. Daher sollte eine nachhaltige **Gesundheitspolitik auch eng mit der Standortpolitik abgestimmt** sein. Ziel muss sein, dass es die standortübergreifende Arbeit auf ein sinnvolles Maß beschränkt bleibt.

In den letzten Jahren erleben wir **häufig Reorganisationen**. Diese haben zur Folge, dass das Sozialgefüge – zumindest vorübergehend – instabiler wird.

Es gibt immer wieder neue Teamkonstellationen, die mit wechselnden Personalvorgesetzten einhergehen. Damit wird eine **langfristig angelegte Mitarbeiterentwicklung** unter Berücksichtigung der persönlichen Belange unserer Kolleginnen und Kollegen teilweise erschwert.

Insgesamt ist Veränderung immer mit Reibung und Widerstand verbunden. Damit dies im vertretbaren Rahmen bleibt, ist unserer Meinung nach ein **Change-Management-Prozess**, der die Interessen der Kolleginnen und Kollegen adäquat berücksichtigt, in engem **Zusammenspiel mit einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung zu sehen.**

Die zuvor genannten Aspekte sind sicherlich mit dafür verantwortlich, dass wir **das Gefühl** haben, dass eine recht hohe Burn-out-Gefährdung gegeben ist.

Es gibt eine **Vielzahl weiterer Aspekte**, die es zu beleuchten gilt. Dies werden im Laufe der nächsten Zeit tun.

Wir sehen in Veranstaltungen wie der Heutigen eine sehr gute Möglichkeit **uns** mit anderen Experten und Interessierten **auszutauschen**, um tragfähige Ansätze für die **Gesundheitsförderung der Zukunft** in unserer Branche zu etablieren.

**Wir freuen uns auf eine angeregte Diskussion!**

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or for any purpose without the express permission of SAP AG. The information contained herein may be changed without prior notice.

Some software products marketed by SAP AG and its distributors contain proprietary software components of other software vendors.

SAP, R/3, xApps, xApp, SAP NetWeaver, Duet, SAP Business ByDesign, ByDesign, PartnerEdge and other SAP products and services mentioned herein as well as their respective logos are trademarks or registered trademarks of SAP AG in Germany and in several other countries all over the world. All other product and service names mentioned and associated logos displayed are the trademarks of their respective companies. Data contained in this document serves informational purposes only. National product specifications may vary.

The information in this document is proprietary to SAP. This document is a preliminary version and not subject to your license agreement or any other agreement with SAP. This document contains only intended strategies, developments, and functionalities of the SAP® product and is not intended to be binding upon SAP to any particular course of business, product strategy, and/or development. SAP assumes no responsibility for errors or omissions in this document. SAP does not warrant the accuracy or completeness of the information, text, graphics, links, or other items contained within this material. This document is provided without a warranty of any kind, either express or implied, including but not limited to the implied warranties of merchantability, fitness for a particular purpose, or non-infringement.

SAP shall have no liability for damages of any kind including without limitation direct, special, indirect, or consequential damages that may result from the use of these materials. This limitation shall not apply in cases of intent or gross negligence.

The statutory liability for personal injury and defective products is not affected. SAP has no control over the information that you may access through the use of hot links contained in these materials and does not endorse your use of third-party Web pages nor provide any warranty whatsoever relating to third-party Web pages

Weitergabe und Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch SAP AG nicht gestattet. In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Einige von der SAP AG und deren Vertriebspartnern vertriebene Softwareprodukte können Softwarekomponenten umfassen, die Eigentum anderer Softwarehersteller sind.

SAP, R/3, xApps, xApp, SAP NetWeaver, Duet, SAP Business ByDesign, ByDesign, PartnerEdge und andere in diesem Dokument erwähnte SAP-Produkte und Services sowie die dazugehörigen Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP AG in Deutschland und in mehreren anderen Ländern weltweit. Alle anderen in diesem Dokument erwähnten Namen von Produkten und Services sowie die damit verbundenen Firmenlogos sind Marken der jeweiligen Unternehmen. Die Angaben im Text sind unverbindlich und dienen lediglich zu Informationszwecken. Produkte können länderspezifische Unterschiede aufweisen.

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind Eigentum von SAP. Dieses Dokument ist eine Vorabversion und unterliegt nicht Ihrer Lizenzvereinbarung oder einer anderen Vereinbarung mit SAP. Dieses Dokument enthält nur vorgesehene Strategien, Entwicklungen und Funktionen des SAP®-Produkts und ist für SAP nicht bindend, einen bestimmten Geschäftsweg, eine Produktstrategie bzw. -entwicklung einzuschlagen. SAP übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Auslassungen in diesen Materialien. SAP garantiert nicht die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen, Texte, Grafiken, Links oder anderer in diesen Materialien enthaltenen Elemente. Diese Publikation wird ohne jegliche Gewähr, weder ausdrücklich noch stillschweigend, bereitgestellt. Dies gilt u. a., aber nicht ausschließlich, hinsichtlich der Gewährleistung der Marktgängigkeit und der Eignung für einen bestimmten Zweck sowie für die Gewährleistung der Nichtverletzung geltenden Rechts.

SAP übernimmt keine Haftung für Schäden jeglicher Art, einschließlich und ohne Einschränkung für direkte, spezielle, indirekte oder Folgeschäden im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Unterlagen. Diese Einschränkung gilt nicht bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Die gesetzliche Haftung bei Personenschäden oder die Produkthaftung bleibt unberührt. Die Informationen, auf die Sie möglicherweise über die in diesem Material enthaltenen Hotlinks zugreifen, unterliegen nicht dem Einfluss von SAP, und SAP unterstützt nicht die Nutzung von Internetseiten Dritter durch Sie und gibt keinerlei Gewährleistungen oder Zusagen über Internetseiten Dritter ab.

Alle Rechte vorbehalten.