

Nutzen der Arbeitsmedizin

Dr. Joachim Stork

Audi Gesundheitswesen

**Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin
Zell am See, 22.-24. September 2016**

Möglicher Nutzen der Arbeitsmedizin – wie?

Utilitaristisch - funktional

- › Lösung von Problemen
- › Erfüllen eines Zwecks - Erreichen von Zielen
- › Bestätigung von Erwartungen, die den jeweiligen „objektiven“ Interessen entsprechen:
 - › Wirtschaftliche Vorteile für Arbeitgeber
 - › Kompensation oder Entlastung für Arbeitnehmer

Hedonistisch - subjektiv

- › Vermittlung von Wohlbefinden, Vergnügen...
- › Vermittlung von Sicherheit
- › Erfüllung individueller, emotionaler Bedürfnisse

Symbolisch - Geltung

- › Demonstration von Verantwortungsbewusstsein, Arbeitgeberattraktivität
- › Beitrag zur Nachhaltigkeit
- › Legitimierung von Wünschen / Erwartungen



Möglicher Nutzen der Arbeitsmedizin – für wen?

Für die Beschäftigten und ihre Vertreter

- › Vermeidung arbeitsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit
- › „niederschwellige“, vertrauliche gesundheitliche Expertise und Beratung
- › Differenzierung gefährdender, unbedenklicher und positiver Einflüsse der Arbeit

Für die Arbeitgeber und ihre Organisationen

- › Compliance
- › Erhalt der Arbeitskraft erfahrener MA
- › Beitrag zur Personalstrategie und Arbeitgeberattraktivität
- › Unterscheidung gefährdender von unbedenklichen Bedingungen
- › Beitrag zu Gestaltungsstandards für Arbeitsplätze und -Verfahren

Für das Gemeinwohl und die Politik

- › Umsetzung staatlicher u.a. Vorgaben für den Arbeitnehmerinnenschutz
- › Liefern von Erkenntnisgrundlagen für Regulation, Grenzwerte, sozialen und technischen Arbeitnehmerinnenschutz und Umweltschutz
- › Entlastung der Sozialversicherungssysteme

Was kann den Nutzen der Arbeitsmedizin beeinträchtigen ?

- › Verharmlosung von Risiken
- › Gefährdungsbeurteilung ohne Wahrung der Verhältnismäßigkeit...
- › Vor allem warnen
- › Abhängiges Verhalten, Interessenkonflikte, vorhersagbare Empfehlungen
- › Vorsorge und Eignungsbeurteilung verwechseln oder vermischen
- › Mangelnde interdisziplinäre Zusammenarbeit
- › Mangelnde Qualifizierung / Fortbildung
- › Fehlendes Verständnis für Abläufe und Gegebenheiten in Unternehmen
- › Unrealistische Versprechungen
- › Missverständnis des Fachgebiets als komplett geregelt oder regelbar

Ökonomische Zielsetzungen der betrieblichen Prävention- sinnvoll oder schädlich?

- › „Return on Invest“ – anwendbar als Zielgröße betrieblicher Prävention?
- › **RoI** hat in der Praxis 2 Bedeutungen:
 - › Amortisationszeit eines (einmaligen) Investments in Monaten
 - › Kapitalrendite in %
 - › Beide Größen werden als Entscheidungshilfe über Investitionsprojekte genutzt
- › Kosten für die Arbeitsmedizin sind laufende Fixkosten (Personal- / Sachgemeinkosten), für die keine Kapitalrendite errechnet wird
- › Das Gleiche gilt für Kosten für Qualitätssicherung, Personalabteilung, Finanz...
- › Wirtschaftliche Vorteile sind in Unternehmen immer willkommen, aber nicht das primäre Ziel arbeitsmedizinischer Betreuung
- › Studien zur Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Prävention orientieren sich vorrangig an Arbeitsunfähigkeitsquoten als abhängiger Variable; es dominiert eine geringe Qualität
- › **RoI ist keine sinnvolle Zielgröße betrieblicher Prävention**

Was spricht gegen primär ökonomische Zielsetzungen?

- › **Wenige Beispiele kurzfristiger Effekte auf AU-Zeiten**
z.B. FK Schulungen zum BGM und zur gesundheitsgerechten Führung,
Optimierung der Reintegration nach AU-Zeit

- › **Überwiegend hohe Latenzzeit zwischen Maßnahme, möglichem gesundheitlichem Effekt, betriebswirtschaftlicher Auswirkung**, Beispiele:
 - › Asbest-Altlasten-Sanierung, Nickel-freie Grundiertechnik,...
 - › Raucherentwöhnungskurse, Sportprogramme für Jugendliche...
 - › Investition in gute Ergonomie
 - › Screeningprogramme

- › **Gefahr der Fehlsteuerung**
 - › Unterlassen von Maßnahmen bei fraglich finanziellem Vorteil
 - › Versprochene wirtschaftliche Effekte beeinflussen die Priorisierung

Nutzen setzt Wirksamkeit voraus

- › **Hohe Evidenz für Wirksamkeit klassischer Prävention**
(Begrenzung physikalischer / chemischer / biologischer Noxen, Unfallgefährdung)
- › **Wirksamkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung:**
BGF-Studienqualität und „Wirksamkeitsnachweis“ sind tendenziell negativ korreliert
(Clever-Deichert et al. 2007, Goldgruber u. Ahrens 2009, Gerber et al. 2009)
- › **Ergonomische Arbeitsgestaltung:**
Überzeugende Wirksamkeit in der Tertiärprävention,
eingeschränkte Evidenz in der Primärprävention
- › **Arbeitsmedizinische Vorsorge:**
bisher keine systematische Bewertung der Zielerreichung
- › **Psychosoziale Gesundheit:** divergierende Konzepte, Methoden, Ergebniskriterien
Schulung von Führungskräften zu BGM, Führung und Gesundheit
- › Zu diskutieren: Analyse der „Cost – effectiveness“
- › **kein BGM ohne Ziele und Daten zur Zielerreichung !**

Anforderungen an betriebliche Präventionsziele

- › Rechtskonformität und betrieblicher Konsens
- › Messbarkeit und Verfügbarkeit von Indikatoren und Daten zur Zielerreichung
- › Ausgewogene Berücksichtigung der Nutzendimensionen
- › Ausgewogene Berücksichtigung berechtigter Interessen von Beschäftigten, Unternehmen, Gesellschaft
- › Positive Steuerungseffekte für das BGM
 - › Breite Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern
 - › Förderung „nachhaltiger“ Prävention
 - › Vermeidung negativer Steuerungseffekte

Audi Präventionsziele – Monitoring 2016

Ziel	Monitoring	Bericht
Arbeit alterns- und gesundheitsgerecht gestalten	<ul style="list-style-type: none"> > Ergonomie-Status der AP neuer Fzg. Projekte > Targets „speziell gestalteter Arbeitsplätze“ im Projekt > Umsetzung identifizierter Ergonomiepotenziale > Nutzung von Dienstleistungsumfängen mit Einsatzmöglichkeit für leistungsgewandelte MA 	Planung
Arbeitsunfälle minimieren	<ul style="list-style-type: none"> > Gefährdungen flächendeckend beurteilen und minimieren – > Anteil IT-Tool nutzender OE'n in % 	Arbeits-sicherheit
Krankheitsbedingte Abwesenheit begrenzen	<ul style="list-style-type: none"> > Zielsystem „Gesundheitsstand“ 	Personalwesen
Berufskrankheiten + arbeitsb. Beeinträchtigungen der Gesundheit vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> > Audi Berufskrankheiten -Statistik / UVV-Träger 	Gesundheits-wesen
Körperliche + psychische Gesundheit erhalten und fördern	<ul style="list-style-type: none"> > Checkup-Auswertungen, Epidemiologie > Audi BKK Gesundheitsbericht > Umsetzungsstand BGM-Runden am Standort 	Gesundheits-wesen, Personalwesen
Leistungswandlung begrenzen, gesundheitsgerechter Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> > Anteil MA mit Leistungsausgleich im direkten Bereich (%) 	Personalwesen

Konsequenzen für die Entwicklung der Arbeitsmedizin

Arbeitsmedizin traditionell

- > Normen – orientiert, national
- > Legitimiert sich legal
- > Gefährdungen erkennen und vermeiden
- > Beraten des Arbeitgebers, § § § ...
- > MA „belehren und unterweisen“
- > Arbeitgeber auf Defizite hinweisen
- > AVU: ggf. „gesundheitliche Bedenken“
- > Befunde sicher dokumentieren
- > Reagieren auf Probleme
- > „Kundenwunscherfüllung“, austauschbare Dienstleistung

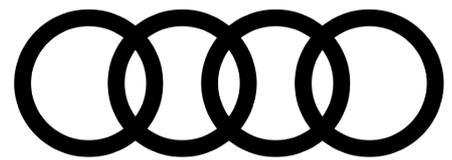
Arbeitsmedizin 4.0

- > Normen- und erkenntnisorientiert, international
- > Verfolgt gemeinsame präventive Ziele
- > Ressourcen und Beschäftigungsfähigkeit stärken
- > Beraten und „Hinwirken“
- > MA für Gesundheit gewinnen
- > Gestaltungsstandards mit Partnern erarbeiten
- > „evidenzbasierte“ Vorsorge
- > Systematisches Nutzen medizinischer Daten für die Prävention
- > Vorausschauend handeln und mitgestalten
- > Leisten unerwarteter, unverzichtbarer Beiträge für Unternehmen, Beschäftigte, Gesellschaft

Meine Interessen

Ich bin interessiert...

- › am Erfolg unseres Unternehmens / Erreichen der Unternehmensziele
- › an einem „als hoch wahrgenommenen Nutzen“ der Arbeitsmedizin im Unternehmen
- › an einem begrenzten Spektrum gesundheitlicher Gefährdungen
- › an ihrer Minimierbarkeit, Lösbarkeit
- › an hoher Praktikabilität und Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen
- › An einer Begrenzung arbeitsmedizinischer Vorsorge auf Anlässe, bei denen ein Nutzen absehbar ist
- › an einer hohen Akzeptanz der Arbeitsmedizin in Politik und Gesellschaft
- › an Bindung meiner Mitarbeiter /-innen



Danke!