



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Universität zu Köln



# Einbindung von Betriebsärzten/innen in die Bedarfsanalyse

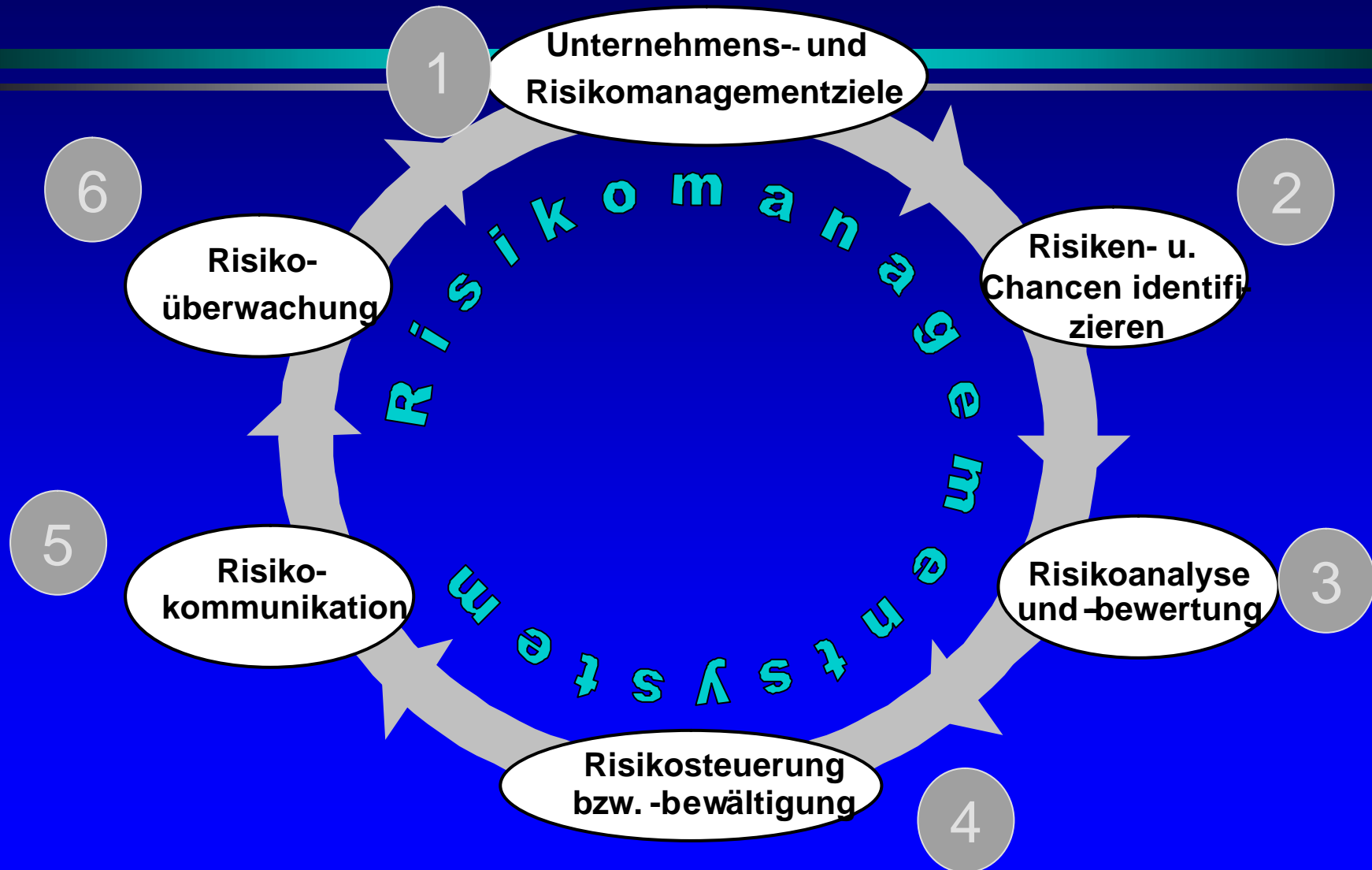
**Dr. Joachim A. Rösler**

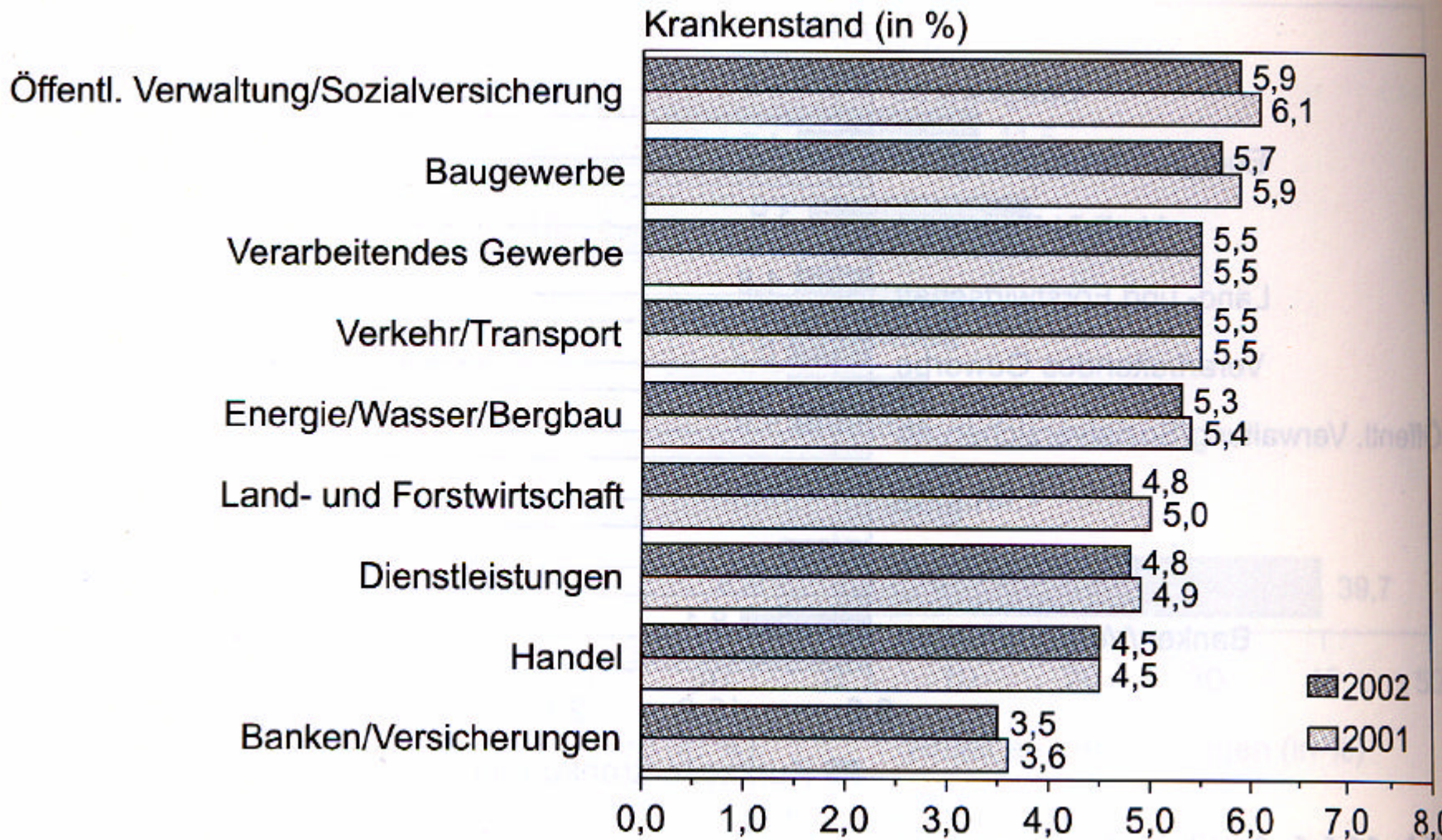
**Gemeinsamer Betriebsärztlicher Dienst**

# Möglichkeiten der Gesundheitsförderung durch Betriebsärzte/-ärztinnen

- rechtlich normierte Stellung als fachlich unabhängige Berater der Hochschulleitung, der Beschäftigten und der Personalvertretungen in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Kennziffern aus regelmässigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Kennziffern aus Regelbegehungen der Arbeitsstätten
- Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz.

# Elemente eines Risikomanagements





# Krankenstand nach Branchen, 2002 und 2001

Insgesamt ist die Verschiebung der Belastungen bei sich wandelnden Arbeits- und Organisationsformen durch folgendes gekennzeichnet:

- Leistungsdruck
- Termindruck
- Verantwortungsdruck
- Steigende Arbeitsintensität
- Steigende Flexibilität und damit verbundene mögliche Verwischung der Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben

▫ Anstieg der Anforderungen an:

- Selbstmanagement
- Selbstverantwortung

- Soziale Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Lebenslanges Lernen

▫ Häufiger Wechsel des/der:

- Arbeitsortes
- Branche
- Arbeitsbedingungen
- sozialen Umfelds

[Neue Formen der Arbeit  
VBG/ HVBG 2004]

# Gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit durch Betriebsärzte

- Deskriptive und analytische epidemiologische Untersuchungen
- Erfassung und Auswertung gesundheitsbezogener Kennzahlen
- Gesundheitsberichterstattung
- Definition der Gesundheitsziele

# Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch Betriebsärzte an Hochschulen

## Untersuchungen als Einsatzvoraussetzung

- Biostoffverordnung
- Unfallverhütungsvorschriften  
UVV „Arbeitsmedizinische  
Vorsorge“
- Strahlenschutzverordnung
- Röntgenverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Gentechniksicherheitsverordnung

## Untersuchungen als Angebotsuntersuchungen

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Bildschirmverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Biostoffverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Gentechniksicherheitsverordnung

# Risikofaktoren für das Auftreten von längerdauernden Arbeitsunfähigkeiten

- N=150 konsekutiven Untersuchungen von Beschäftigten vor einer betrieblichen Wiedereingliederung nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit
- Pflegedienst (64%), technischen Abteilungen (21%), Verwaltung (15%)
- Beschäftigungsdauer 4- 32 Jahren (Median 18 Jahre)
- Alter im Median 52 Jahre
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit Mittelwert 165 Tage



# Angaben über Ursachen einer längerdauernden Arbeitsunfähigkeit

- 78% psychische und psychosomatische Beschwerden
- 87% Probleme mit Arbeitsorganisation, Umstrukturierungen, Fehlen von leistungsgerechten Arbeitsplätzen, Betriebsklima und Konflikte mit Führungspersonen
- 27% Beschwerden des Bewegungsapparates
- 1% Krebserkrankungen

\*(Mehrfachnennungen möglich)

# Längerdauernde Arbeitsunfähigkeiten

**Assoziation mit betrieblichen Faktoren, insbesondere Vorgesetztenverhalten und Abteilungsklima und fehlende Fähigkeit oder Möglichkeit, Gespräche zu führen.**

**Schwere organische Erkrankungen als Ursache für lange AU nicht häufig !**

# Systematische Gesundheitsförderung

- Prävention psychosoziale Belastungen, Stressabbauseminare
- Rauchfreie Arbeitsplätze, Rauerentwöhnungseminare
- Rückenschulkurse
- Gripeschutz-Impfaktion
- Spez. Sprechstunden (Raucher-, Ernährungs-, Reiseberatung)
- Rehabilitation („Disability Management“)

# Gesundheitsförderung durch Einbindung arbeitsmedizinischer Fachkompetenz

- Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (klassischer traditioneller Arbeitsschutz)
- Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der besonderen Belastungen und Gefährdungen an der Hochschule (Gesunde Mitarbeiter)
- Beratung bei der Organisations- und Personalentwicklung (Gesunder Betrieb).