

Prof. Dr. med. Joachim E. Fischer

Arbeitsmedizin LB 2

Referate



Diabetes in der Arbeitswelt

Verbesserung des Case-Managements

Fallproblem: Im Arbeitsmedizinernetzwerk verschiedener industrieller Unternehmen wurde mit wachsender Besorgnis die Zunahme von Mitarbeitern mit manifestem Diabetes Mellitus Typ 2 beobachtet. Damit verbunden sind für die Unternehmen auf Dauer hohe Absentismuszahlen und Opportunitätskosten. Offensichtlich reicht das „normale“ Case-Management der Hausärzte nicht aus.

Entwickeln Sie mit Ihren Kollegen ein Konzept für ein unternehmenszentriertes Case-Management mit dem Ziel hoher Arbeitsfähigkeit, guter Integration der Betroffenen und letztlich geringeren Krankheitskosten.

Primäre Quelle: Rinnert, K. (2012). Diabetes in der Arbeitswelt. Der Diabetologe, 8 (2), 163-175

Kleingruppe 1

Referatsthema 26

Zunehmende Digitalisierung und erweiterte Erreichbarkeit

Fallproblem: In ihrer Firma wird für ca. 3.000 IT-Mitarbeiter ein neues Gebäude gebaut mit allerdings nur 1.600 Büroarbeitsplätzen. Die Tätigkeiten sind fest an bestimmte Homeoffice-Zeiten und erweiterte Erreichbarkeit geknüpft, was durchaus auch fortschrittlich und positiv für die Angestellten durch die Geschäftsführung gesehen wird. Ihr Projektteam in der Arbeitsmedizin sieht allerdings auch Risiken erweiterter Erreichbarkeit für die Gesundheit. Entwickeln Sie anhand der Literatur ein Konzept um Chancen und Risiken optimal für Ihre Firma zu nutzen.

Primäre Quelle: Pangert & Schüpbach (2013) Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, BAuA, S. 15-27

Kleingruppe 1

Neuroenhancement

Fallproblem: Ihr Suchtbeauftragter wendet sich vertrauensvoll an Sie und vermittelt Ihnen diskret die Information, dass aufgrund kürzlicher Betriebsengpässe und hoher Kompetitivität zwischen Mitarbeitern das „Doping am Arbeitsplatz“ sich zu einem Problem entwickeln könnte. Sie überlegen sich nach diesem Gespräch eine Strategie, wie Sie a) auf das Problem aufmerksam machen können und b) ein Screening entwickeln, mit dem Sie einen Status Quo des Substanzmissbrauchs ermitteln können.

Primäre Quelle: Weber A. & Rebscher H. (2009) „Risiken und Nebenwirkungen“ der Wettbewerbsgesellschaft? Deutsches Ärzteblatt, A1615

s. a. DAK Gesundheitsreport 2009, Kapitel 4: Doping am Arbeitsplatz – Leistungssteigerung durch Psycho- und Neuropharmaka?

Kleingruppe 2

Betriebliche Maßnahmen zur Prävention von COPD

Fallproblem: Auch wenn in Ihrem Unternehmen bereits Anti-Raucher-Kampagnen gelaufen sind, wissen Sie, dass eine Vielzahl der Mitarbeiter rauchen und die Gefahr von COPD vorhanden ist. Ihre Geschäftsführung ist mit der Thematik nicht vertraut und Sie planen ein Meeting um die Geschäftsführung a) zu informieren und b) ein Konzept für ein unternehmensweites COPD-Screening mit Follow-up Behandlung vorzustellen. Berücksichtigen Sie hierbei Kosten und Nutzen Ihres Ansatzes.

Primäre Quelle: Seele, S, Spallek, J (2015) Betriebliche Maßnahmen zur Prävention. Dtsch Arztebl; 112(33-34)

Kleingruppe 2

Ehrenamtliche Sportgruppe im Betrieb

Kollegen möchten eigeninitativ eine Bewegungs- & Spielgruppe im Betrieb aufbauen und sie als integrierte Maßnahme im Betrieb anbieten. Sie sind von Idee überzeugt, müssen aber der Geschäftsführung verdeutlichen, dass die eine teilweise zeitliche Freistellung besagter Kollegen beinhaltet und dies zum Teil auch in der Arbeitszeit umgesetzt werden soll.

Überzeugen Sie die Geschäftsführung von der Idee, indem Sie vor allem mit dem Nutzen physikalischer Aktivität argumentieren.

Quelle: Wilke C, et al. (2012) Lebensqualität und körperliche Aktivität im betrieblichen Kontext. Präventiv Gesundheitsf; 7: 56–61

Kleingruppe 3

Mobbing Im Krankenhaus

*Entwickeln Sie einen Interventionsplan
um Mobbing im Krankenhaus zu
reduzieren / bzw. zu verhindern*

Fallproblem: Der Betriebsrat informierte das Krankenhausmanagement, dass es eine Zunahme an Mobbing im Krankenhaus gibt. Man nimmt das Problem sehr ernst, da bekannt ist, dass Mobbing nicht nur für die Betroffenen ein Problem darstellt, sondern auch zur Verschlechterung der Versorgungsqualität des Krankenhauses beitragen kann. Sie wurden beauftragt anhand der wichtigsten Parameter von Mobbing in Krankenhäusern zu skizzieren, wie man Mobbing reduzieren bzw. verhindern kann.

Primäre Quelle: Ehresmann 2014, Mobbing im Krankenhaus: Symptom eines Organisationsversagens? In: Badura et al. Fehlzeitenreport 2014, Springer, Berlin Heidelberg

Kleingruppe 3

Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der stationären Pflege

Fallproblem: Sie sind der Betriebsarzt in einem größeren Klinikum. Der Fachkräftemangel sowie der demografische Wandel machen es für Ihr Klinikum spürbar schwerer Personal im Bereich der Pflege zu finden. Um Ihre Pflegekräfte länger im Beruf zu halten, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Fluktuation vermeiden und ein gesundes Arbeiten bis zur Rente ermöglichen.

Sie werden gebeten ein Konzept zu erarbeiten, das die wichtigsten Problemfelder beschreibt und Lösungsmöglichkeiten anbietet.

Primäre Quelle: Joost, A. (2013) Altenpflegekräfte länger im Beruf halten. Bundesgesundheitsbl-Gesundheitsforsch-Gesundheitsschutz; 56 (8): 1112-1118

Kleingruppe 4

Referatsthema 32

Erhöhung von Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität durch Bewegungsinterventionen

Fallproblem: In Kooperation mit einer großen Krankenkasse in Ihrer Region wird Ihre Expertise im betrieblichen Gesundheitsmanagement von einem kleinen Unternehmen (ca. 250 Mitarbeiter) angefragt. Sie planen ein Interventionskonzept für mehr Bewegung am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung neuester Erkenntnisse und stellen diese Intervention dem Unternehmen vor. Gehen Sie davon aus, dass ein großer Teil der Angestellten zu großen Teilen sitzend tätig ist.

Primäre Quelle: Biallas B. et al. (2015). Analyse der Arbeitsfähigkeit und gesundheitsbezogenen Lebensqualität im Rahmen bewegungsbezogener Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in einem mittelständischen Unternehmen. Gesundheitswesen; 77:357-361

Kleingruppe 4

Referatsthema 33

Evidenzbasierte betriebliche Gesundheitsförderung

Fallproblem: Als neu gegründetes Projektteam im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden Sie beauftragt, das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) Ihrer Firma neu zu strukturieren. Bisher war das BGM unstrukturiert und durch nicht zielgerichtete Einzelmaßnahmen gekennzeichnet. Erarbeiten Sie einen Vorschlag für die Praxis und Ihre Geschäftsführung, die sich auf evidenzbasierte Erfolgsfaktoren bei der Durchführung von BGF-Projekten stützt. Was sollte vermieden werden?

Primäre Quelle: Rojatz et al. 2015. Zentrale Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung. Prävention und Gesundheitsförderung; 10:134-146

Kleingruppe 5

Suchtprävention

Beurteilen Sie den Nutzen von Suchtpräventionsprogrammen in Betrieb

Fallproblem: Als Betriebsarzt möchten Sie ein integriertes, ganzheitliches Suchtpräventionsprogramm in Ihrem Unternehmen etablieren. Sie haben 10 Minuten Zeit bei der nächsten Geschäftsführungssitzung, Ihren Vorschlag zu präsentieren. Die Geschäftsführung ist an einer sauberen Kosten-Nutzen-Analyse besonders interessiert. Bitte stellen Sie die geplanten Maßnahmen, das Konzept und ein realistisches Budget-Nutzen-Szenario auf.

Primäre Quelle: Ennenbach et al. (2009)
Wirksamkeit betrieblicher Suchtprävention.
Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.
Nervenarzt, 80, 305-314

Kleingruppe 5

Referatsthema 35

Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste durch Präsentismus

Fallproblem: Sie sind Betriebsmediziner und betreuen im Rahmen Ihrer Beschäftigung mehrere industrielle Unternehmen. Die Belegschaft der Firmen ist sehr vielfältig zusammengesetzt von einfachen manuellen Tätigkeiten in der Produktion bis zur oberen Führungsebene.

Der Unternehmensverbund ist interessiert das Problem von Präsentismus und gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten in einem Projekt zu fördern und hat sich an Sie gewandt ein Konzept für eine Erfassung und mögliche Bewertung zu entwerfen.

Primäre Quelle: Wilke, C et al. (2015)
Gesundheitsbedingte Leistungseinbußen bei der Arbeit durch Präsentismus. Präz Gesundheitsf; 10: 35–40

Kleingruppe 6

Referatsthema 36

Primärprävention psychosozialer Belastungen

Fallproblem: Gesundheitsbefragungen in Ihrem Unternehmen bestätigen den allgemeinen gesellschaftlichen Trend der Zunahme psychosozialer Belastungen. Ihre Geschäftsführung sieht das Thema als potentielle Bedrohung der Wettbewerbsfähigkeit durch erhöhten Absentismus. Sie und Ihre Kollegen wurden aufgefordert ein tragfähiges Primärpräventionskonzept zu entwickeln um dem entgegenzuwirken.

Fokussieren Sie auf wesentliche Stressoren und Ressourcen der psychosozialen Arbeitsumgebung. Präsentieren Sie das Konzept der Geschäftsführung.

Primäre Quelle: Riedel-Heller et al. (2013)
Psychische Gesundheit und Arbeit, Nervenarzt
84:832–837

Kleingruppe 6

Referatsthema 37

Erkrankungen bei Tätigkeiten mit künstlicher UV-Strahlung

Fallproblem: Sie sind als Betriebsarzt für die Betreuung und Beratung mehrerer mittelständigen Firmen tätig. Sie werden aufgefordert mit einem wissenschaftlichen Institut arbeitsmedizinische Beratung bei Tätigkeiten mit künstlicher UV-Strahlung und evidenzbasierte Richtlinien zur Prävention (kosteneffektiv) vorzuschlagen.

Welche Richtlinie schlagen Sie zur Prävention von der Exposition in Arbeitsbereichen mit künstlicher UV-Strahlung vor? Sind weitere Studien notwendig? Wenn ja, erarbeiten Sie einen Vorschlag für diese.

Primäre Quelle: Fartasch M. et al. (2012). Haut und berufliche UV-Strahlung künstlicher Quellen. Hautarzt 2012; 63: 788-795

Kleingruppe 7

Schichtarbeit

Fallproblem: Sie sind Betriebsarzt in einem großen produzierenden Unternehmen der Automobilindustrie mit taktgebundenen Wechselschichten. Sie lesen eine aktuelle Studie, die offenbar keine Nachteile von 12-Stunden Schichten im Vergleich zu Normalschicht aufzeigt.

Finden Sie plausible Erklärungen für die überraschenden Befunde der Primärquelle und entwickeln Sie ein klärendes Studiendesign für Ihr eigenes Unternehmen.

Primäre Quelle: Oberlinner, C et al. (2013)
Schichtarbeit und Gesundheit in einem
Großunternehmen der chemischen Industrie. Dtsch
Med Wochenschr; 138: 466-472

Kleingruppe 7

Mitarbeiterzufriedenheit

Vergleichen Sie drei Instrumente zur Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit und diskutieren Sie die Zielgröße für das Unternehmen und die Gesundheit

Fallproblem: Sie sind der Betriebsarzt in einem größeren Klinikum. Die Geschäftsführung beobachtet seit Längerem eine hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen, eine hohe Fluktuation in bestimmten Bereichen und eine allgemeine Unzufriedenheit der Belegschaft.

Anhand eines Ihnen bekannten Fragebogens möchten Sie einen Vorschlag erarbeiten, wie die Ursachen dieses Phänomens ermittelt werden können. Anhand von Beispielen stellen Sie verschiedene aus Ihrer Sicht sinnvolle Szenarien zur Diskussion.

Primäre Quelle: Riechmann, M. & Stahl K. (2013) Mitarbeiterzufriedenheit im Krankenhaus. Gesundheitswesen; 75: e34-e48

Kleingruppe 8

Referatsthema 40

Erhalt der Beschäftigungs- fähigkeit bei älter werdenden Belegschaften

Fallproblem: Der demographische Wandel trägt dazu bei, dass sich der Altersdurchschnitt (ca. 47 Jahre) in dem Krankenhaus, in dem Sie arbeiten, deutlich erhöht hat. Dies betrifft alle relevanten Berufsgruppen in Ihrem Krankenhaus (Ärzte, Pflege, Verwaltung etc.). Entwickeln Sie anhand des lidA-Modells (siehe Quelle) ein Konzept zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Motivation. Berücksichtigen Sie dabei evtl. besondere Anforderungen der verschiedenen Berufsgruppen in Ihrem Krankenhaus. Stellen Sie dies im Leitungskreis Ihres Unternehmens vor.

Primäre Quelle: Hasselhorn, H.M. & Ebener M. (2014) Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften. In: Badura B. et al. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2014, S. 75-84. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Kleingruppe 8

Psychisches Wohlbefinden

Fallproblem: Sie sind Betriebsmediziner und betreuen im Rahmen Ihrer Beschäftigung mehrere industrielle Unternehmen. Die Belegschaft der Firmen ist sehr vielfältig zusammengesetzt von einfachen manuellen Tätigkeiten in der Produktion bis zur oberen Führungsebene. Daher werden Sie gebeten auf einem Kongress das Thema Psychisches Wohlbefinden im Bezug auf die unterschiedlichen Berufsgruppen zu referieren.

Erklären Sie mögliche Zusammenhänge zwischen dem psychischen Wohlbefinden und der Zugehörigkeit einer Berufsgruppe

Primäre Quelle: Thielen, K., Kroll, L. (2013) Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. Bundesgesundheitsbl Gesundheitsforsch Gesundheitsschutz; 56: 359–366

Kleingruppe 9

Arbeitsunfähigkeit

Erarbeiten Sie eine Prognose über die nächsten 5 Jahre für die Entwicklung psychischer Erkrankungen sowie ein geschlechtsspezifisches Frühinterventionskonzept.

Fallproblem: Ihr Unternehmen möchte eine Prognose über die zu erwartenden Fehlzeiten, Langzeit-Arbeitsunfähigkeiten und Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen um bedarfsgerechte Interventionen anbieten zu können. Sie sollen (1) eine Prognose für einen Betrieb mit 35% Frauenanteil der Beschäftigten erarbeiten und (2) ein geschlechtsspezifisches Frühinterventionskonzept entwickeln.

Primäre Quelle: Dietrich, S. & Stengler, K. (2013) Geschlechtsspezifische Analyse von Fehlzeiten am Arbeitsplatz und Erwerbsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen. Ein systematischer Literaturreview. Gesundheitswesen; 75: e74-e94

Kleingruppe 9

Prävention bei Assistenzärzten

Intrinsische Motivation zur Vorbeugung der Arztbriefberge bei Assistenzärzten – Prävention psychischer Belastung.

Fallproblem: Kaum ein Assistenzarzt erlebt nicht irgendwann in seiner Berufslaufbahn die Frustration des Bergs undiktierter Arztbriefe. Insbesondere auf Stationen mit kurzer Verweildauer. Reflektieren Sie verschiedenen Motivationsstrategien und –Theorien aus dem Artikel und entwickeln Sie ein Vorgehen zur Stärkung der intrinsischen Motivation ihrer zukünftigen Kolleginnen und Kollegen.

Primäre Quelle: Hollmann, J (2013) Ärztlicher Führungsalltag in der Klinik: Der zerstreute Assistenzarzt und die unbearbeiteten Arztbriefe. In: Hollmann, J. (Hrsg.) Führungskompetenz für leitende Ärzte. Springer; S. 13-40

Kleingruppe 10

Betriebliches Gesundheitsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Fallproblem: Die Industrie- und Handelskammer hat zur Kenntnis genommen, dass KMU immer noch große Probleme haben Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zu etablieren, obwohl deren Teilnahmequoten in KMU an BGF-Maßnahmen deutlich höher sind als bei größeren Unternehmen. Entwickeln Sie im Auftrag der IHK ein Konzept für die BGF in KMU unter Berücksichtigung der speziellen strukturellen Bedürfnisse.

Primäre Quelle: Beck & Schnabel (2010) Verbreitung und Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Betrieben in Deutschland. Gesundheitswesen; 72: 222-227

Kleingruppe 10