Arbeitsmedizin und Humanressourcen

Arbeits- und Wirtschaftsmedizin – Die andere (neue) Art der Unternehmensberatung

DR. STEFAN A. BAYER, Präsident der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin, Konzernarbeitsmediziner RHI A.G.

Viele Unternehmer betrachten den Arbeitsmediziner lediglich als kostenintensives, gesetzlich vorgeschriebenes Hindernis, das die Lohn-Nebenkosten erhöht. Welchen Nutzen die Arbeitsmedizin für den Betrieb tatsächlich bringen kann, wird immer noch zu wenig erkannt. Gerade in diesen Zeiten, in denen Einsparungen ein zentrales Element der Wirtschaftspolitik bilden, ist es daher absolut erforderlich, eine Neupositionierung der Arbeitsmedizin in den Köpfen der Wirtschaftstreibenden, die ja letztlich die arbeitsmedizinische Betreuung finanzieren, zu forcieren.

Es findet beim betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz – um im Sprachgebrauch des Marketing zu bleiben – ein Wandel vom push-Prinzip zum pull-Prinzip statt. Zur Wirksamkeit eines pull-Prinzips im Bereich des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes fehlen jedoch entscheidende Anreize für die Führungskräfte, damit sie diesem die notwendige Präferenz geben und dann auch entsprechende Beratung suchen. Andererseits ist auf der Seite der Führungskräfte das Bewusstsein gewachsen, dass es keine effektiven Kontrollen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz bzw. Unfallverhütung mehr gibt. Die vorgeschriebenen Präventivkräfte werden daher möglichst billig beschäftigt. Die vermeintliche Richtigkeit der Entscheidung für einen billigen Dienstleister finden die Entscheider dann in einer Art self-fulfilling prophecy oft durch die ungenügende Kompetenz nicht ausreichend weitergebildeter Berater bestätigt.

Arbeitsmedizin als Methode zur Förderung und Entwicklung von Humanressourcen

Das Humankapital als wesentlicher Faktor für den Erfolg von Wirtschaftsunternehmen tritt verstärkt in den Mittelpunkt. Der Satz „Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital" wird in Zukunft für ein erfolgreiches Unternehmen kein Lippenbekenntnis bleiben können.

DR. STEFAN A. BAYER

23. 2. 1957	in Wien geboren
1963-1975	Volksschule und Realgymnasium in Wien
1976-1981	Studium der Medizin an der Universität Wien
1981-1984	Turnusausbildung in Wien und Klagenfurt
seit 1.10.1984	Arzt für Allgemeinmedizin in Arriach/Kärnten
seit 1986	Betriebsarzt der ÖAMAG, später RADEX-AUSTRIA in Radenthein
1986-1988	Ausbildung zum Arbeitsmediziner
1989-1993	und Lehrgangsleiter und Vortragender an der Österr. Akademie für
seit 1995	Arbeitsmedizin/Klosterneuburg
1992/1993	Ausbildung zum Umweltarzt
seit Februar 1993	Zentrum für Arbeits- und Umweltmedizin in Radenthein
seit 1994	Konzernarbeitsmediziner der RHI A.G. weltweit und Unternehmensbeauftragter für Arbeitsschutz an allen österr. Standorten
seit 1994	Leiter des Referates Arbeitsmedizin der Ärztekammer Kärnten
seit Mai 1995	Facharzt für Arbeits- u. Betriebsmedizin
seit Oktober 1995	Konzernarbeitsmediziner der BKS Bank
seit 1996	Vorstandsmitglied des Österr. Institutes für Allgemeinmedizin
1996-2003	Arbeitgebervertreter im Ständigen Ausschuss für die Betriebssicherheit und den Gesundheitsschutz; Europäische Union/Luxemburg
seit 1996	Mitglied von ICOH (International Commission for occupational health) in Singapur
seit Sept. 1998	Mitglied des Health & Saftey Committee bei Euromines in Brüssel (Arbeitgebervereinigung)
September 2002	Mitbegründung der Unternehmensberatungsfirma IHC® (Institut für HumanCultur)
seit November 2002	Präsident der österr. Gesellschaft für Wirtschaftsmedizin
seit Oktober 2005	Lehrbeauftragter an der Fachhochschule des Technikums Kärntens
seit März 2007	Konsulent bei Rio Tinto/Austria für H & S Projekte

Der Arbeitsmediziner der Zukunft ist gefordert, seine Leistung als Sonderform der Unternehmensberatung im Betrieb zu positionieren, zu kommunizieren und zu leben.

DR. STEFAN A. BAYER

Der Arbeitsmediziner ist aus seinem ganzheitlichen Verständnis für den „Produktionsfaktor Mensch" der Experte zur Betreuung, Erhaltung und Förderung von Humankapital. Arbeitsmedizin ist nämlich wesentlich mehr als nur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, sondern bietet ein umfassendes Handlungsspektrum zur Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Und gerade die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bedingt in hohem Maß den Erfolg eines Unternehmens.

Gesundheit hat theoretisch Leistungsfähigkeit, nicht aber automatisch Leistungsbereitschaft zur Folge. Umgekehrt hat Leistungsbereitschaft nicht automatisch Leistungsfähigkeit und Gesundheit zur Folge.

In der Regel ist eine Leistungsminderung ein erstes Indiz für eine Mangelsituation, die erst bei längerer Dauer zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann. Als echte Präventivmedizin muss die Arbeitsmedizin daher bereits bei Indizien einer Leistungsminderung einsetzen.

Arbeitsmedizin als Sonderform der Unternehmensberatung

Arbeitsmedizin darf nicht mehr als Sozialleistung verstanden, sondern muss als professionelle Dienstleistung betrachtet werden. Die Hauptursache für die Probleme der Arbeitsmedizin besteht in mangelndem Wissen über ihre Inhalte bei allen Beteiligten. Vielen Unternehmen, aber selbst der Ärzteschaft, sind die Aufgaben und damit der Nutzen der Arbeitsmedizin unklar bzw. nicht eindeutig klar.

Der Arbeitsmediziner der Zukunft ist gefordert, seine Leistung als Sonderform der Unternehmensberatung im Betrieb zu positionieren, zu kommunizieren und zu leben.

Der Arbeitsmediziner ist in der Tat ein Unternehmensberater im besten Sinn des Wortes. Seine Tätigkeit steht im Dienste aller Beteiligten im Betrieb, von seiner Kompetenz profitieren Mitarbeiter und Unternehmen. Um diesen Anspruch glaubhaft zu transportieren, muss die Arbeitsmedizin jedoch von jahrzehntelang befahrenen Gleisen abweichen, auf denen sie sich nur als gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung oder bestenfalls als Sozialleistung bewegen konnte.

Nur als umfassende und professionelle Dienstleistung ist die Arbeitsmedizin in der Lage, eine Bewusstseinsänderung herbeizuführen und die ihr zustehende Bedeutung zu erlangen und zu erhalten. Dies erfordert vom Arbeitsmediziner jedoch adäquate Verhaltens- und Umsetzungsstrategien.

Der Arbeitsmediziner darf sich nicht darauf beschränken, lediglich bestehende Mängel aufzuzeigen, sondern muss darüber hinaus gehende Leistungen anbieten. Ein umfassendes Spektrum eines arbeitsmedizinischen Unternehmensberatungs-Service reicht von der Erfassung der Arbeitssituation über die Mängelanalyse, die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen, das Einholen von Offerten bis zur Umsetzung der Lösungen und der Kontrolle des Effekts.

Idealerweise sollte der Arbeitsmediziner bereits bei der Planung von Arbeitsstätten oder dem Einsatz neuer Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe – aber auch von persönlicher Schutzausrüstung – konsultiert werden. Dadurch wäre auch der Einwand ausgeräumt, dass Interventionen des Arbeitsmediziners stets mit Kosten verbunden sind. Auf dieses Weise könnte er nämlich sogar dazu beitragen, unnötige Mehrkosten zu vermeiden.

Ausbildung

Die Ausbildung der Arbeitsmediziner ist einem stetigen Wandel unterworfen. Die Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin in Klosterneuburg – als einzige qualitätszertifizierte Ausbildungsstelle in Österreich – hat den arbeitsmedizinischen Grundlagenlehrgang inhaltlich und didaktisch neu konzipiert. Neben einer verstärkten Berücksichtigung psychomentaler Anforderungen wird großes Gewicht auf Prozessorientierung gelegt, um die Umsetzungskompetenz der Absolventen zu erhöhen. Durch die Einbeziehung von Ausbildungsteilen in Form von Computer based learning (CBL) zur Vermittlung von ausschließlich wissensorientierten Inhalten wird auf die Erfordernisse moderner Didaktik in der Erwachsenenbildung Rücksicht genommen.

Im Zentrum der Ausbildung stehen daher zwei wesentliche Ziele: das zur Verfügung Stellen der erforderlichen Theorieinhalte (= Wissenskompetenz) sowie die Übung und Anwendung des Wissens anhand konkreter Beispiele(= Handlungskompetenz).

Nur wenn beide Kompetenzen miteinander verknüpft werden, ist die Umsetzung der gelernten Inhalte in der betrieblichen Praxis und damit eine qualitativ hochwertige und effektive Arbeit als Arbeitsmediziner(in) möglich.

Die arbeitsmedizinische Handlungsfähigkeit wird darüber hinaus im Rahmen von drei Betriebspraktika gefördert, die in die Anwesenheitsmodule eingebunden sind. Dort werden die Studierenden – passend zu den zuvor behandelten Einflussfaktoren – mit den wichtigsten Arbeitsverfahren anschaulich und praxisnah bekannt gemacht. Weiters erhalten sie die Möglichkeit, eine der wesentlichsten Aufgaben von Arbeitsmediziner(inne)n – nämlich die Feststellung und Beurteilung von Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen – mehrmals in der betrieblichen Realität zu üben.

Zusätzlich bietet die Akademie für Arbeitsmedizin in Kooperation mit der Donau-Universität Krems einen Master-Lehrgang Arbeits- und Wirtschaftsmedizin an. Dieser besteht aus 2 Teilen: dem Basisteil Arbeitsmedizin [= Ausbildung zum Arbeitsmediziner] und dem Aufbauteil Wirtschaftsmedizin. Der Universitätslehrgang Arbeits- und Wirtschaftsmedizin (MSc) bietet die Möglichkeit zur professionellen Weiterbildung von Arbeitsmedizinern durch Erwerb interdisziplinären, wissenschaftlich fundierten Wissens und entsprechender Umsetzungsmethoden zum Umgang mit wirtschaftlichen Strukturen auf allen hierarchischen und funktionellen Ebenen.

Wirtschaftsmedizin

Die Tätigkeit von Wirtschaftsmediziner(inne)n ist eine querfunktionale Aufgabe, die den Wert des Humanvermögens von Unternehmen in einer gesundheitsfördernden Arbeitswelt erhält und nach Möglichkeit weiterentwickelt.

Arbeitsmedizin beschäftigt sich vorrangig analytisch mit den Mitarbeiter(innen) und ihren Arbeitsplätzen bzw. der unmittelbaren Arbeitsumgebung – also Arbeitsumfeld, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffen.

Wirtschaftsmedizin behandelt ein erweitertes Spektrum von Einflussfaktoren aus Arbeitsorganisation, Unternehmensführung und dem wirtschaftlichen Umfeld. Wirtschaftsmedizin beantwortet die Fragestellung, wie Gesundheit und Leistung der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter(innen) als Träger(innen) wertvollen Wissens und Könnens als Erfolgsfaktor des Unternehmens erhalten und gefördert werden können.

Damit wird verständlich, dass Wirtschaftsmediziner – auf Basis ihrer arbeitsmedizinischen Detailkenntnisse um Risiken und Gefährdungen am Arbeitsplatz – über ein systemisches Breitenwissen um die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Unternehmen verfügen müssen.

Das Leistungsspektrum von Arbeits- und Wirtschaftsmedizinern kann durch folgenden Stufenplan veranschaulicht werden:

Ein Teil der Arbeitsmediziner wird sich auch weiterhin mit der Basis, sprich der Vornahme von gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen und der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten befassen. Dabei werden die traditionellen Einflussfaktoren auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, wie z.B. Arbeitsstoffe oder Arbeitsmittel, relevant für seinen Handlungsbedarf bleiben.

Der Großteil der Arbeitsmediziner wird sich in Zukunft jedoch verstärkt auch mit Faktoren befassen, die bisher kaum in Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Arbeitsmediziners gebracht wurden: so führen beispielsweise Organisationskultur und Managementsysteme oder neue technologische Entwicklungen in zunehmendem Maß vor allem zu mentalen Belastungen und Beanspruchungen.

Wenn der arbeitsmedizinische Unternehmensberater in die Ebene der Unternehmensentscheidungen integriert wird, ist das Ideal des Arbeitsmediziners als Manager der Humanressourcen erreicht.

Begabung und Willen zur Auseinandersetzung mit Arbeitsorganisation, Wirtschaftspsychologie, Organisations- und Personalentwicklung etc. sind Voraussetzung für einen solchen Medizin-Manager.

Zusammenfassung

Die Aufgabe der Arbeits- und Wirtschaftsmedizin geht weit über ein reines Diagnostizieren und Beraten hinaus, sie versteht sich vielmehr als Teil einer Unternehmensberatung, die aufgrund der Kenntnisse (fast) aller Branchen, Industriezweige, Abteilungen, Geschäftsstellen, etc. Impulse geben kann. Bei entsprechender Veränderungsbereitschaft und Flexibilität sind dabei bestechende Erfolge erzielbar.

Somit dient die Arbeits- und Wirtschaftsmedizin der Zielerreichung aller Beteiligten. Einerseits des persönlichen Ziels der Arbeitnehmer, durch die Arbeit nicht krank zu werden und eine möglichst hohe Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Und andererseits das betriebswirtschaftliche Ziel des Arbeitgebers die Leistung zu maximieren und der volkswirtschaftlichen Bestrebungen, möglichst gesunde Arbeitnehmer möglichst lange im Arbeitsprozess zu erhalten.

In Abwandlung an Schopenhauers Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts könnte man hier sagen: Humanvermögen ist nicht alles, aber ohne Humanvermögen ist die moderne Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft sowie auch die Industrie nichts.