

Reha muss passen!

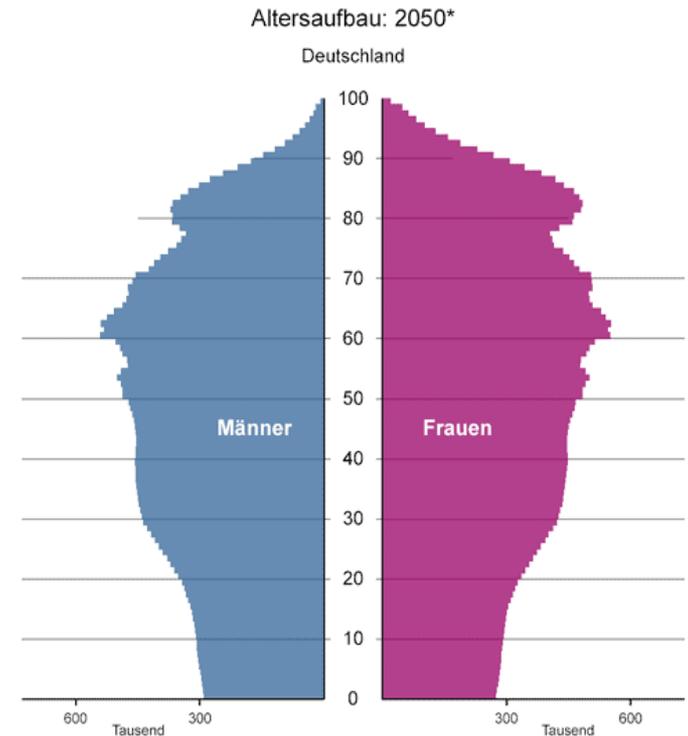
Schnittstellenproblematik
zwischen Rehabilitationsmedizin
und Arbeitsmedizin bei KMU

Jochen Heuer

Hintergrund

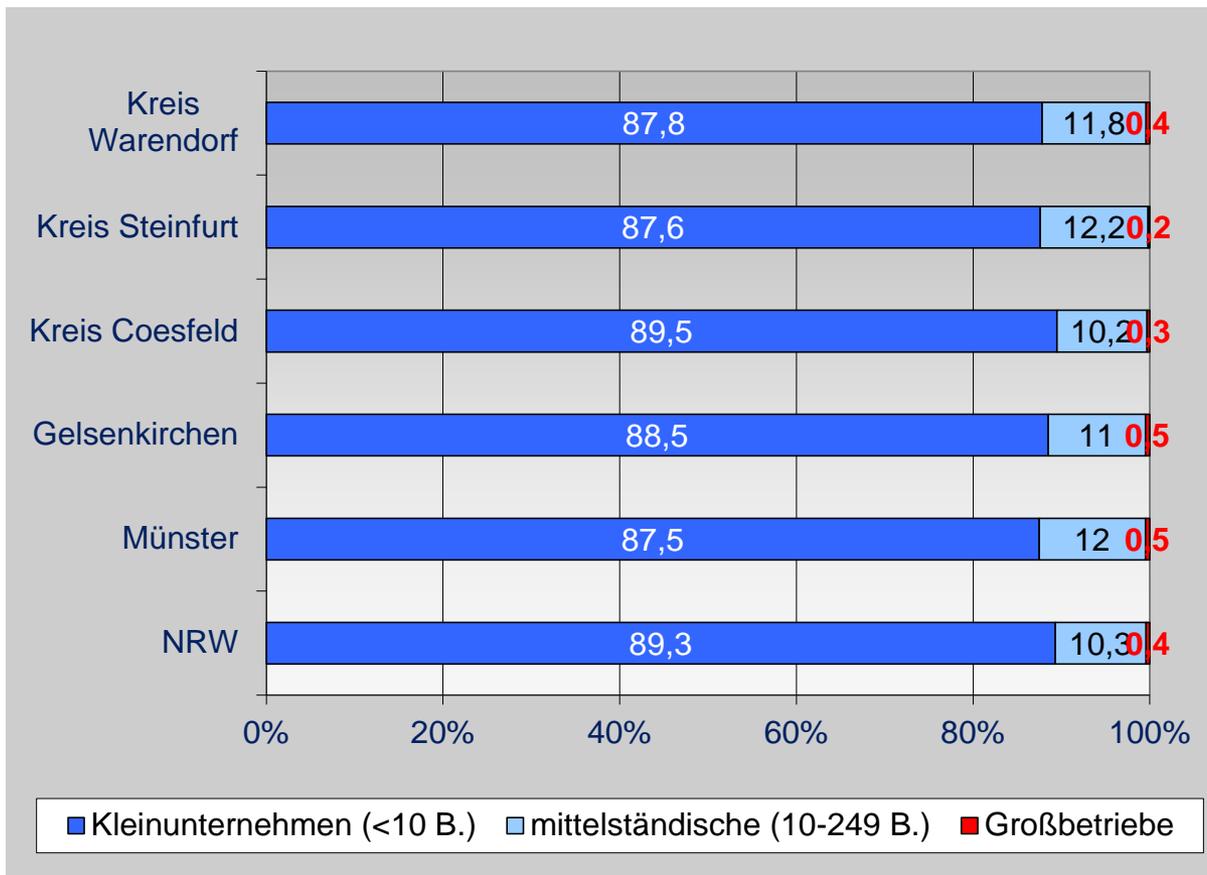
Ausgangsüberlegungen

- Durch die demographische Entwicklung wird die Arbeitnehmerschaft zunehmend älter
- Renteneintrittsalter 67 Jahre
- Die geburtenstarken Jahrgänge kommen in relevante Altersgruppen
- Es entsteht so ein höherer Rehabilitationsbedarf
- Verknappung der Arbeitskraft – Arbeitgeber sind auf ältere Arbeitnehmer angewiesen
- Das SGB IX in §§ 13 und 84 strebt eine enge Zusammenarbeit von Rentenversicherern, Arbeitgebern, Arbeitnehmern (Arbeitnehmersvertretern) und Betriebsärzten an



KMU-Anteil in NRW und Regionen

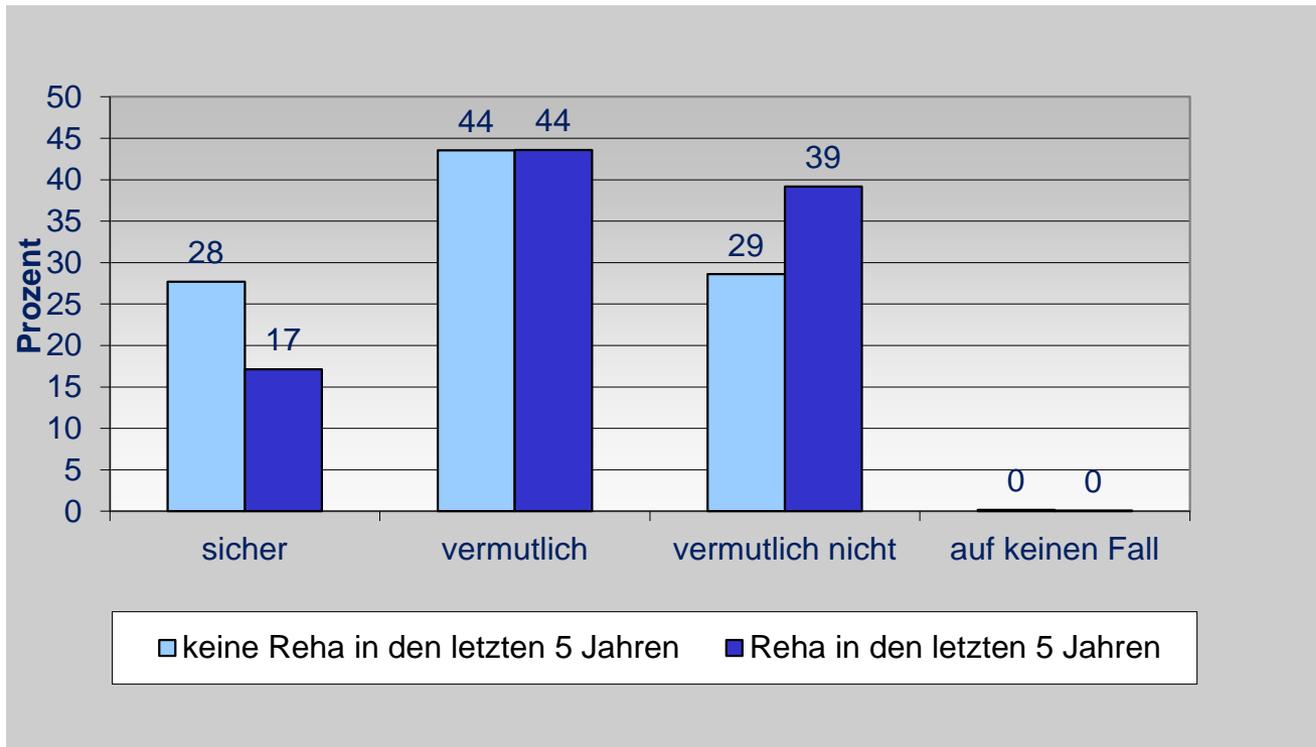
Betriebsgrößenstruktur in ausgewählten Regionen



Gesundheitszustand

Langfristige gesundheitliche Perspektive

Glauben Sie, dass es Ihnen gesundheitlich möglich ist, bis zum Erreichen des Rentenalters berufstätig zu sein?

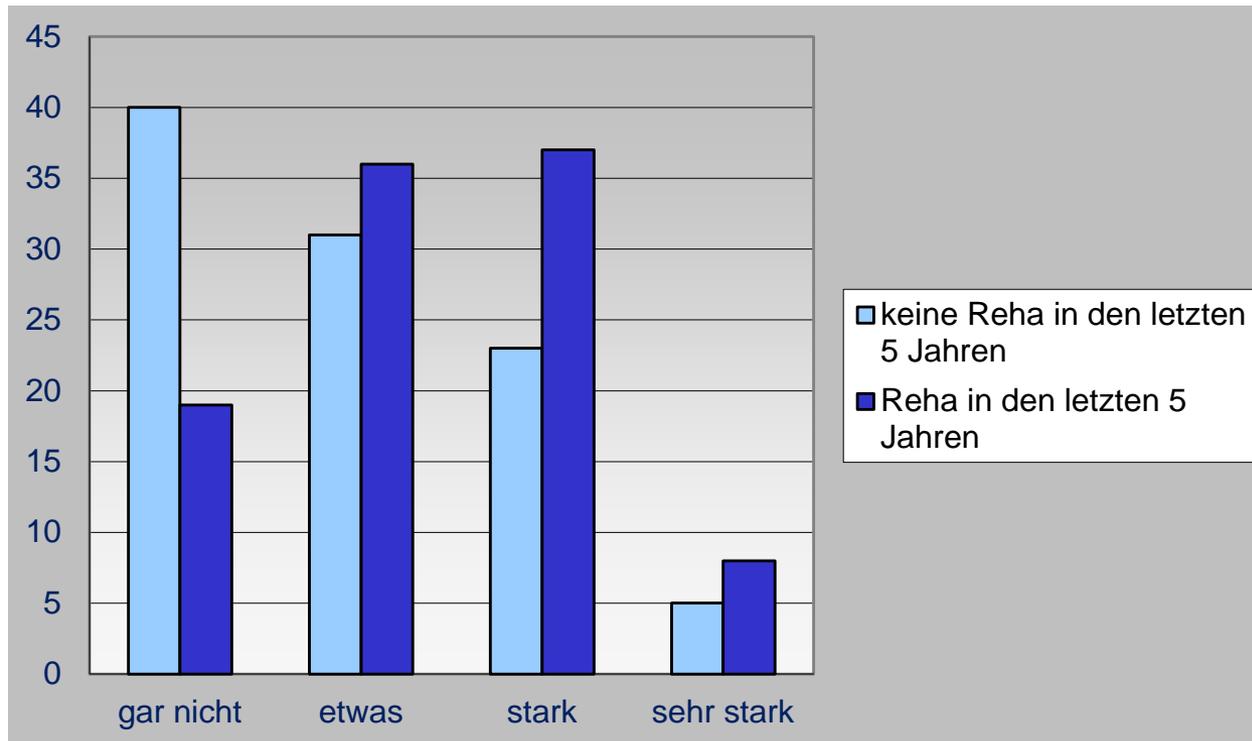


Arbeitsplatz und Gesundheit

Berufliche Leistungsfähigkeit

Wie stark fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt (N=3164)?

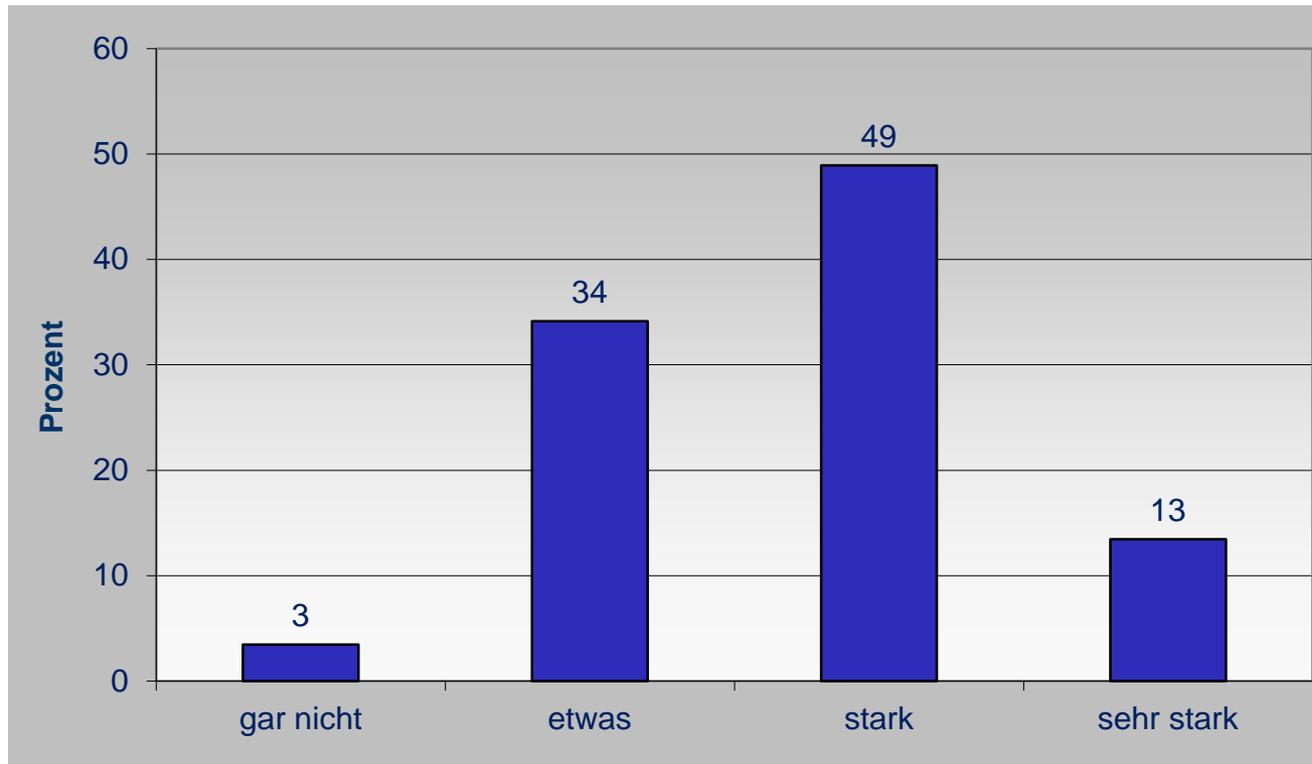
In Prozenten



Arbeitsplatz und Gesundheit

Anteil der Arbeitsbedingungen an den Beschwerden

Inwieweit tragen Ihre Arbeitsbedingungen zu Ihren Beschwerden bei? (Antworten derer, die sich beeinträchtigt fühlen; N=2199)



Problemfall Arbeitsplatzkenntnis

Reha ist immer dann besonders erfolgreich, wenn es gelingt, das berufliche Anforderungsprofil des Rehabilitanden mit dessen Fähigkeitsprofil in Übereinstimmung zu bringen.

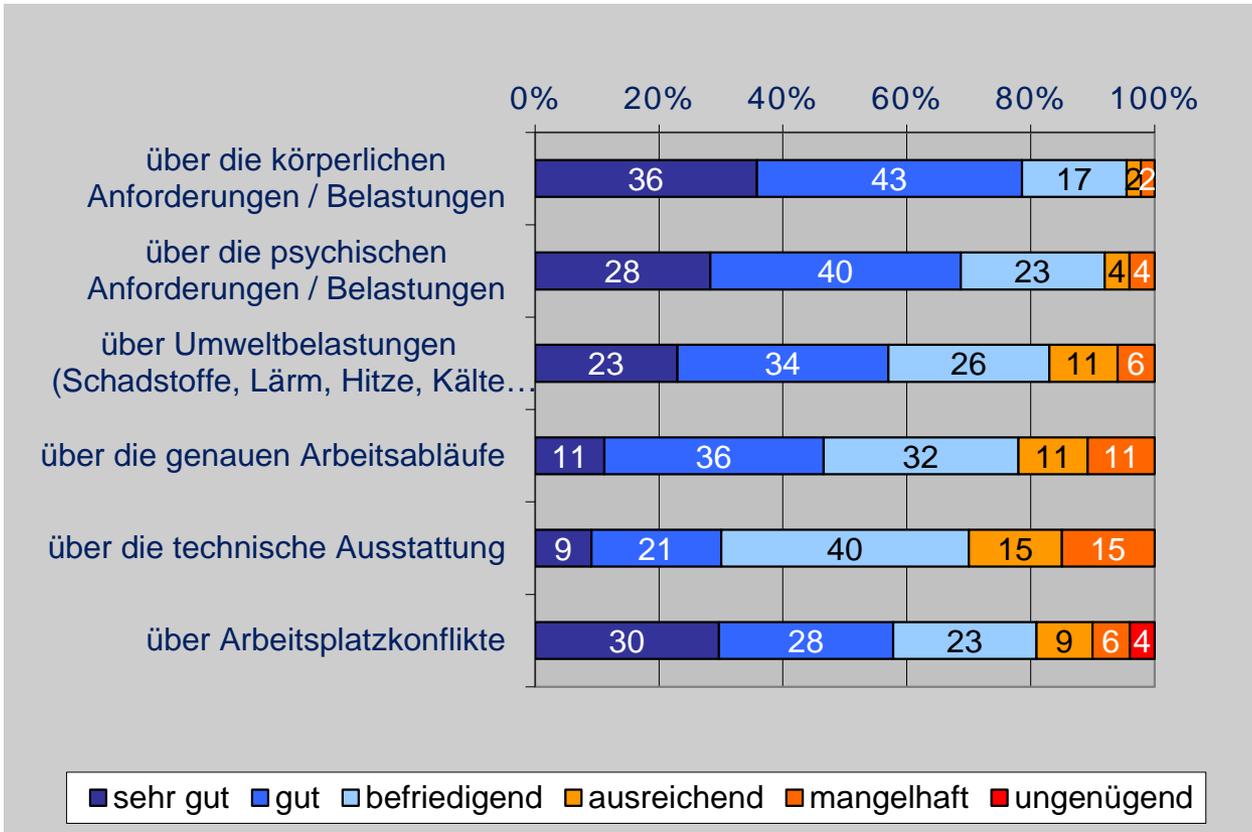
Umfassende Arbeitsplatzkenntnis ist nötig, um

- Die Therapie an den Anforderungen des Arbeitsplatzes ausrichten zu können
- Einen Entlassungsbericht schreiben zu können, der Konkretes zum konkreten Arbeitsplatz enthält

Aber was wissen Reha-Therapeuten konkret über den Arbeitsplatz?

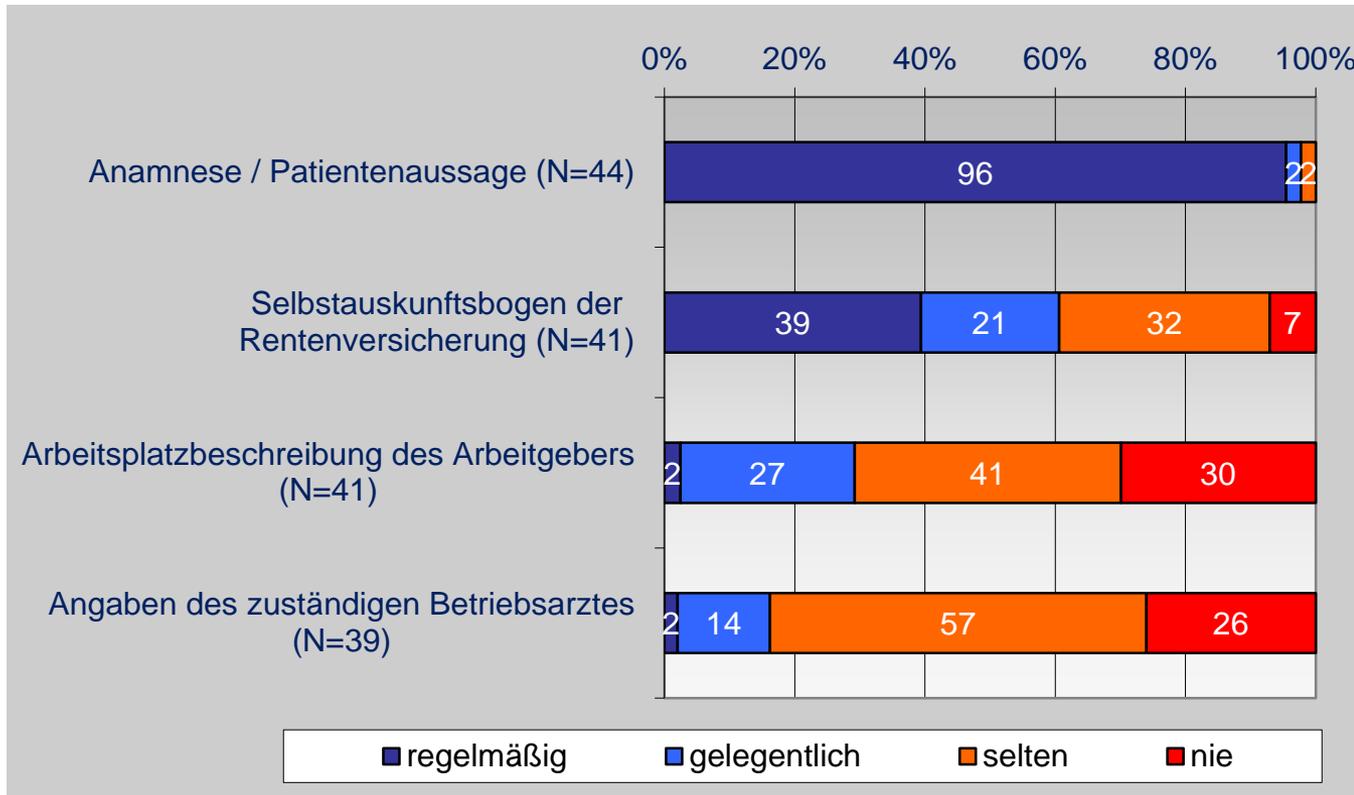
Problemfall Arbeitsplatzkenntnis

Wie gut sind Sie über folgende Aspekte des Arbeitsplatzes eines Rehabilitanden informiert (Kliniken)?



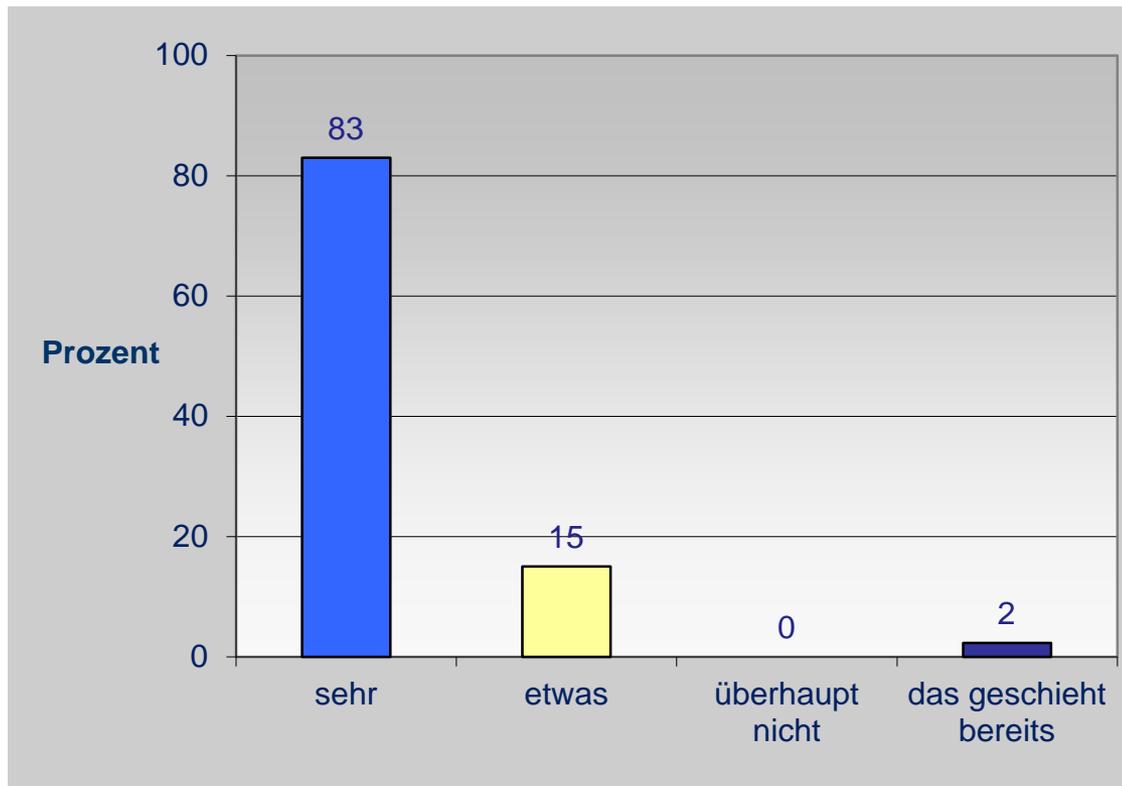
Problemfall Arbeitsplatzkenntnis

Auf welche Informationsquellen können Sie dabei zurückgreifen (Kliniken)?



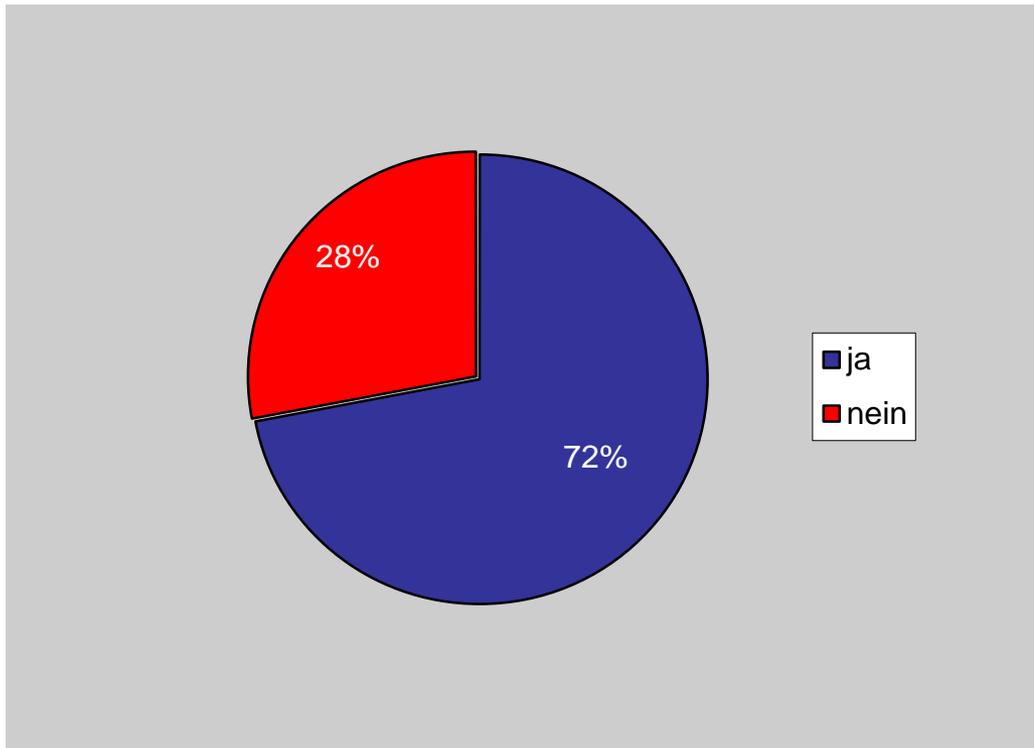
Problemfall Arbeitsplatzkenntnis

Würde es Ihre Arbeit unterstützen, wenn Sie im Bedarfsfall detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen (Ausstattung, Anforderungen, Belastungen, Arbeitsabläufe) für Ihre Patienten erhielten?



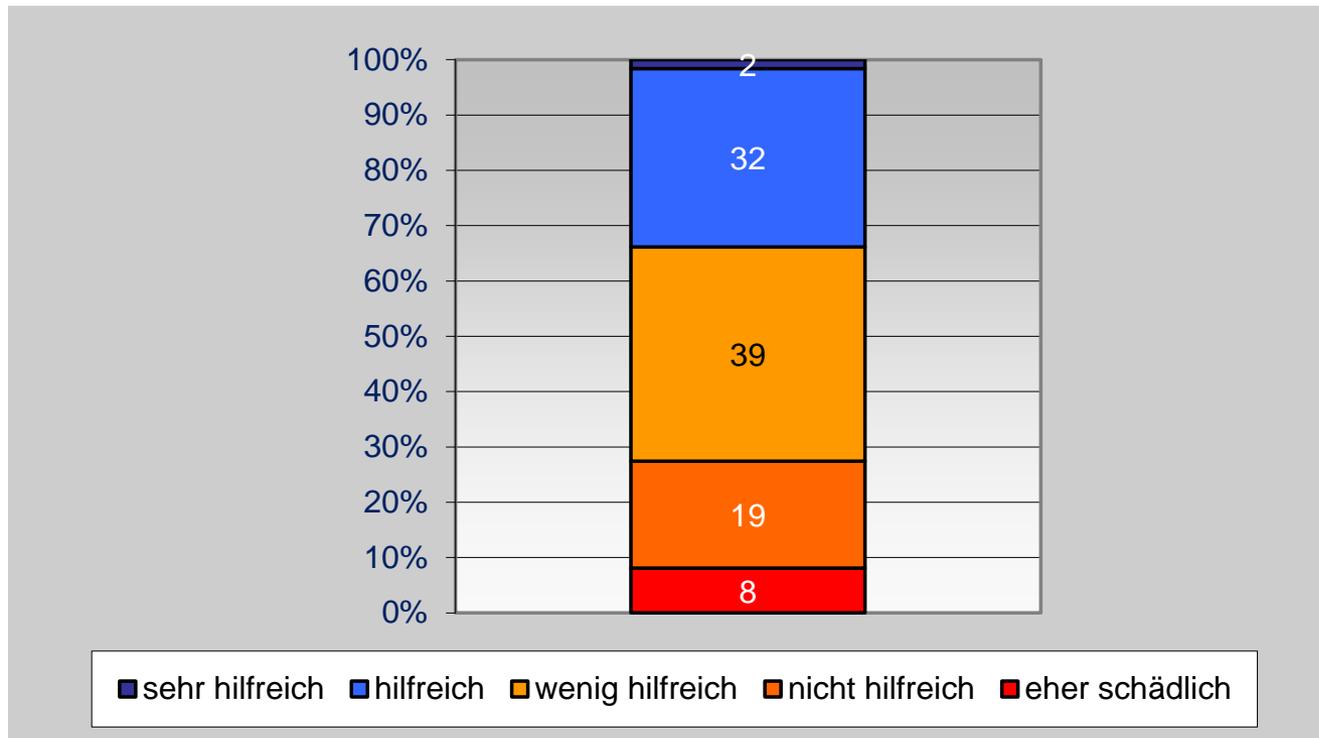
Problemfall Arbeitsplatzkenntnis

Können Sie auf Anfrage kurzfristig aussagekräftige Arbeitsplatzbeschreibungen für Beschäftigte aus KMU zur Verfügung stellen?



Problemfall Entlassungsbericht

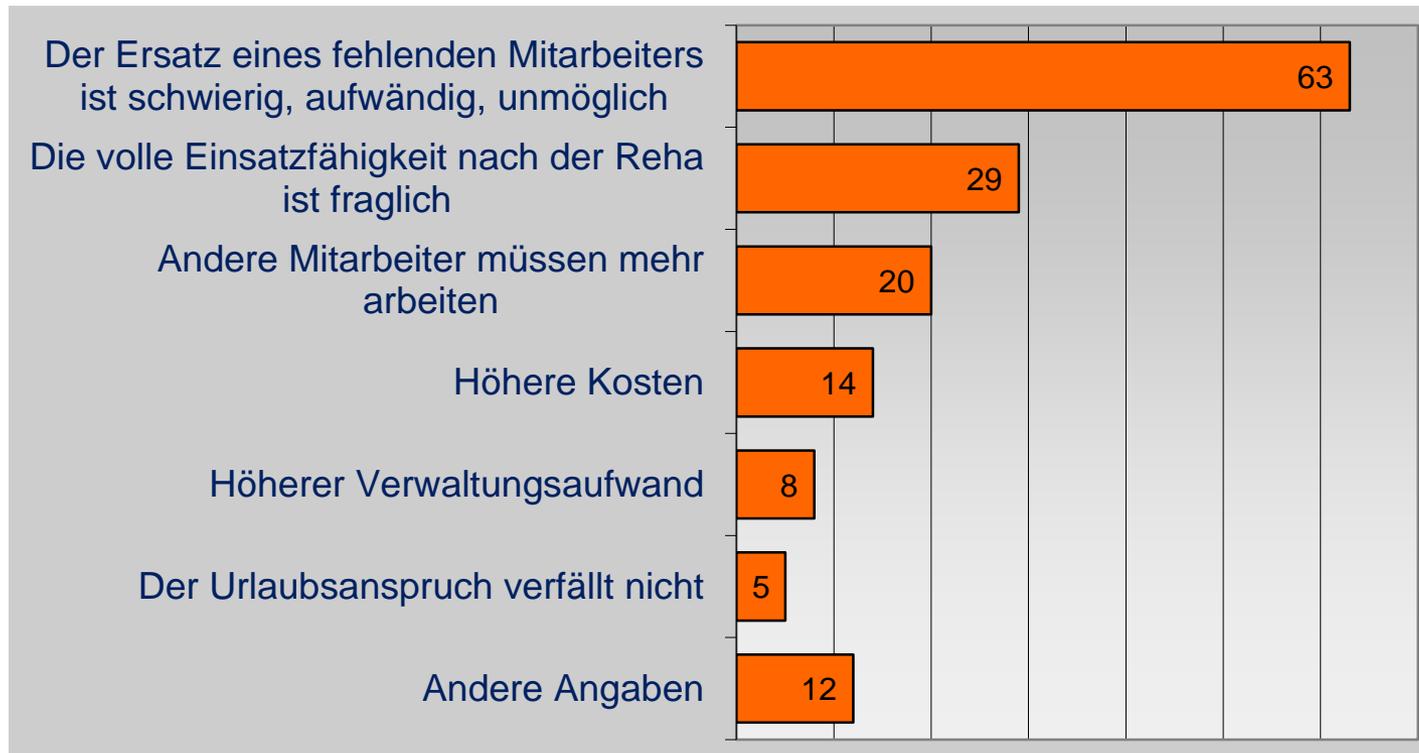
Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der sozialmedizinischen Beurteilung in den Reha-Entlassungsberichten hinsichtlich der Konsequenzen für den Arbeitsplatz?



Problemfall Entlassungsbericht

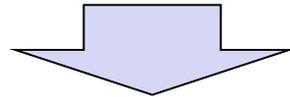
Betriebliche Probleme durch Rehabilitation (Freie Antworten Arbeitgeber)

Häufigkeiten



Problemzusammenfassung

- Therapeuten in den Reha-Kliniken haben in erster Linie eine Informationsquelle: den Rehabilitanden
- Oft fehlen bislang präzise medizinisch verwertbare Arbeitsplatzbeschreibungen

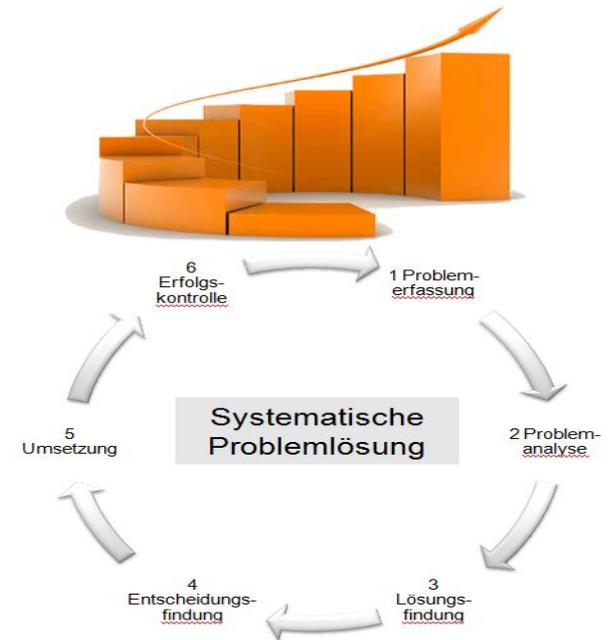


- Schlechte Voraussetzungen für eine arbeitsplatzorientierte Reha
- Unpräzise sozialmedizinische Empfehlungen gefährden die Wiedereingliederung und/oder sind durch den Betriebsarzt nur schwer oder gar nicht umzusetzen

Diese Problematiken greift die KoRB2-Studie auf:

Systematische Struktur- und Prozessmodifikationen an der Schnittstelle Reha-Klinik ↔ Betrieb/Betriebsarzt sollen gewährleisten, dass

- arbeitsplatzorientiertere Reha-Maßnahmen häufiger als bisher eine erfolgreiche Wiedereingliederung des Rehabilitanden ins Erwerbsleben ermöglichen
- zielgenauere und besser operationalisierbare sozialmedizinische Prognosen erstellt werden können



Vorgehen

➤ Schriftliche Erhebung

Versicherte	Reha-Ärzte/Therapeuten
Betriebsärzte	Arbeitgeber
Betriebsräte	Klinik-Sozialarbeiter

➤ Expertengruppen

Arbeitgebervertreter	Arbeitnehmervertreter
Reha-Arzt	Sozialarbeiter
Betriebsarzt	Ergotherapeut
Vertreter der BGn	Reha-Fachberater

➤ Case-Management

➤ Wirksamkeitskontrolle

Ergebnisauswahl

1. Erstellung eines umfassenden Rehabilitandenfragebogens zur Arbeitsplatzbeschreibung

- ✓ Arbeitsplatzbeschreibung der tarifgebundenen KMU nicht immer hilfreich
- ✓ Medizinisch verwertbare Arbeitsplatzbeschreibung durch den Betriebsarzt oft wünschenswert
- ✓ Aber: geringe Präsenz der Betriebsärzte in KMU
- ✓ Anforderung arbeitsmedizinischer Arbeitsplatzbeschreibungen aufgrund geringer Arbeitsplatzkenntnis und knapper Einsatzzeiten der Betriebsärzte nur in Ausnahmefällen
- ✓ Der Rehabilitand weiß mehr: Entwicklung eines Fragebogens zur detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung
- ✓ Zusammenfügen mit bereits vorhandenen Klinik-Fragebögen

Ergebnisauswahl

2. Systematische Klärung der Zuständigkeit des Betriebsarztes

- Kontaktaufnahme zum zuständigen Betriebsarzt wird von den Reha-Kliniken häufig gewünscht
- Zuständigkeit in KMU meistens unklar – hoher Zeitaufwand
- Empfohlene Vorgehensweise: Formular für die Personalabteilung, zu verschicken aus der Reha-Klinik
- Erprobungsphase in der Klinik Bad Wurzach mit einer Erfolgsquote von über 50 % in KMU

Ergebnisauswahl

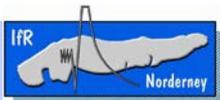
3. Mehr Einverständniserklärungen für die Einbeziehung des Betriebsarztes

- ✓ Einbeziehung des Betriebsarztes und Weiterleitung des Entlassungsberichtes an den Betriebsarzt nur mit Zustimmung des Rehabilitanden
- ✓ Der Rehabilitand hat oft Bedenken oder ist misstrauisch, was die Rolle des Betriebsarztes angeht
- ✓ Hier muss Transparenz geschaffen werden: Auch der Betriebsarzt unterliegt der Schweigepflicht
- ✓ Erstellen eines Informationsblattes und einer neuen Einverständniserklärung für die Rehabilitanden, zu verschicken durch die Reha-Klinik

Ergebnisauswahl

4. Durch mehr Arbeitsplatzkenntnis verbesserter Reha-Entlassungsbericht

- ✓ Mehr Arbeitsplatzbezug
- ✓ Bessere Verwertbarkeit für Wiedereingliederung
- ✓ Bessere Verwertbarkeit für anschließende LTA



Freiburg, 12. September 2012



Nutzen für alle: Wie profitiert wer?

Arbeitnehmer

- Passgenauere Rehabilitationsmaßnahmen
- Bessere Wiedereingliederungschancen
- Höhere Arbeitsplatzsicherheit durch bessere Leistungsfähigkeit

Arbeitgeber

- Weniger Arbeitsunfähigkeitszeiten durch mehr erfolgreiche Wiedereingliederungen
- Weniger innerbetrieblicher Erfahrungsverlust
- Gesünderes, leistungsfähigeres Personal
- Motiviertere Mitarbeiter

Rentenversicherung

- Effektivere und effizientere Mittelallokation
- Wirtschaftliche Entlastung durch Verhinderung oder zeitliche Verschiebung von EM-Renten

Rehabilitationskliniken

- Bessere Arbeitsplatzkenntnis
- Zielgenauere, erfolgversprechendere Rehabilitationsmöglichkeiten
- Mehr gelungene Wiedereingliederungen - besseres Renomé
- Einfachere Kommunikation mit den Betriebsärzten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Jochen Heuer