

Folge 6: Arbeitsschutz beginnt beim Einkauf

Teaser

Matthias Paul

Wir buhlen alle um dieselben Arbeitskräfte. Letztendlich, wenn sich ein Mitarbeiter nicht verstanden fühlt oder wenn er sich nicht gehört fühlt... was ist denn im Endeffekt die Konsequenz? Dann geht er woanders hin. Und das können wir uns alle nicht leisten.

Jingle

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen! Mein Name ist Katrin Degenhardt.

Damit Arbeitsschutz funktioniert, müssen alle mitziehen. Klingt erstmal logisch. In der Praxis kommt es allerdings nicht selten vor, dass Beschäftigte sich zum Beispiel über unbequeme Schutzausrüstung oder unpraktische Arbeitsmittel beschweren und die Sachen deshalb nicht benutzen. Das Thema erscheint auch in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen immer wieder. Da stellt sich natürlich die Frage, was man besser machen kann, um Arbeitsschutz fest in der Unternehmenskultur zu verankern. Und daher lautet der Titel unseres Podcasts: "Arbeitsschutz fängt beim Einkauf an!"

Genauer gesagt: Wie sorgen Verantwortliche dafür, dass alle Abteilungen und alle Beschäftigten, Führungskräfte usw. in Ihrem Unternehmen das Thema Arbeitsschutz jederzeit mitdenken? Wie trägt man das Thema ins Unternehmen? Und was können speziell Einkäufer und Sicherheitsfachkräfte in Unternehmen für die Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung und Arbeitsmitteln tun, damit diese auch genutzt und gerne genutzt werden?

Meine Gäste hierzu, aus Berlin zugeschaltet, sind Dr. Christine Gericke, Arbeitspsychologin der BG ETEM und tätig im Präventionszentrum Berlin und Matthias Paul. Er ist Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Firma Europten Transmission Germany, ein international tätiges Unternehmen im Bereich Fahr- und Leitungsbau. Herzlich willkommen.

Dr. Christine Gericke
Hallo!

Matthias Paul
Hallo!

Katrin Degenhardt
Herr Paul. Erzählen Sie mal als Mann aus der Praxis: Welche Rolle spielt Arbeitsschutz in Ihrem Unternehmen?

Matthias Paul

Eine ganz entscheidende Rolle - dass mittlerweile in den Ausschreibungsunterlagen ganz klar der Arbeitsschutz berücksichtigt wird und dass man ohne ein erkennbares, klares Konzept zum Thema Arbeitsschutz gar nicht mehr in die Nähe von Aufträgen kommt. Da steht der Arbeitsschutz im Prinzip immer ganz oben. Ganz einfach. Wir wissen um die Wichtigkeit, und von daher... das ist selbstverständlich.

Katrin Degenhardt

Und wie holen Sie dabei die Geschäftsführung mit ins Boot? Wir sind da zum Beispiel auch die Personalabteilung, Controlling, Forschung, Entwicklung und andere Unternehmensbereiche eingebunden?

Matthias Paul

Ich habe da echt Glück bei mir im Unternehmen. Die Ideen, die von mir aus kommen, die ich aufgreife - draußen auf den Baustellen - und dann weiterentwickeln will, implementieren will, die fallen hier bei mir echt auf fruchtbaren Boden. Also das Bewusstsein bei unseren Führungskräften - angefangen von der Geschäftsführung über die zweite Führungsebene, dritte Führungsebene bis runter auf die direkten Vorgesetzten - ist wirklich absolut vorhanden. Da kann ich wirklich sagen, dass ich stolz darauf bin und dass ich glücklich darüber bin, dass wir alle da am gleichen Strang ziehen.

Katrin Degenhardt

Das ist natürlich schön. Das kann ja auch Vorbildfunktion haben. Jetzt möchte ich noch mal ein bisschen auf die praktischen Erfahrungen zurückkommen. Welche Erfahrungen haben Sie denn zum Beispiel mit Beschwerden über Ausrüstungsgegenstände gemacht?

Matthias Paul

Es gibt immer wieder Beschwerden. Das Thema Arbeitskleidung, PSA - das ist ja nun wirklich ein ganz sensibles Thema. Ich kann es Ihnen jetzt an einem Beispiel konkret festmachen. Vor fünf Jahren ungefähr haben wir Regenkleidung den Mitarbeitern an die Hand gegeben bzw. wurde die damals evaluiert, getestet und letztendlich dann in Umlauf gebracht. Jeder Mitarbeiter wurde ausgerüstet damit und jetzt kam es in den letzten 12-18 Monaten verstärkt zu - ich nenne es einfach mal - Beschwerden und die waren aber immer nur punktuell. Trotzdem kamen immer wieder diese Beschwerden hoch und wir mussten uns mit dem Thema dann irgendwie auseinandersetzen. Weil ignorieren können wir es nicht und wollen es auch nicht. Wir haben letztendlich eine Umfrage gestartet. Einen zweiseitigen Umfragebogen habe ich entworfen, den haben wir Anfang des Jahres zur Jahresschulung den Mitarbeitern in die Hand gedrückt, haben den ausfüllen lassen und haben entsprechende Kriterien von den Mitarbeitern bewerten lassen. Daraus ergibt sich dann ein Bild, mit dem wir arbeiten können und leiten daraus dann die entsprechenden Maßnahmen ab. Welche die konkret sein werden, kann ich Ihnen jetzt noch nicht sagen. Soweit sind wir noch nicht fortgeschritten damit. Aber es ist uns definitiv wichtig, dass die Mitarbeiter eine vernünftige Arbeitskleidung haben, die letztendlich nicht nur ihren Zweck erfüllt, sondern auch einen gewissen Wohlgefühlcharakter bietet.

Katrin Degenhardt

Kurze Zwischenfrage an Sie, Herr Paul, was war denn das Problem mit den Regenjacken?

Matthias Paul

Na ja, dass Sie Regen durchgelassen haben im Endeffekt.

Katrin Degenhardt

Das ist ungünstig.

Matthias Paul:

Ja, es ist ungünstig. Man muss dazu sagen, es ist eine Regenkleidung, die qualitativ sehr hochwertig ist. Sie hat eine Wassersäule von 5000 oder 7000 sogar. Dennoch aber kommt irgendwann jede Regenkleidung an ihre Grenzen. Und in dem Falle war das halt so, dass die Kollegen wirklich komplett den ganzen Tag und das über mehrere Tage Dauerregen ausgesetzt waren. Und dann macht halt irgendwann jede Kleidung mal dicht.

Katrin Degenhardt

Aber Sie haben schon was ganz Wichtiges angesprochen: Sie haben die Mitarbeiter mit einbezogen in das Ganze. Und da komme ich jetzt auch mal zu Ihnen, Frau Gericke. Welche Folgen kann es denn haben, wenn eben die Mitarbeiter Arbeitsschutzmittel oder auch Arbeitsschutzmaßnahmen einfach für unbequem oder überflüssig halten?

Dr. Christine Gericke

Na, die größte Gefahr ist, dass es einfach nicht genutzt wird oder nur dann genutzt wird, wenn der Chef guckt. Und das birgt natürlich die Gefahr, dass dann entsprechende Unfälle auch sich steigern, also Ausfallzahlen auch entsprechend in die Höhe gehen und das ist natürlich auch ein motivationaler Faktor. Also wenn die Leute irgendwelche Schutzausrüstung haben, die unbequem ist, die unpraktikabel ist, dann macht es auch keinen Spaß zu arbeiten.

Katrin Degenhardt

Können Sie uns da mal ein Beispiel vielleicht nennen?

Dr. Christine Gericke

Also ganz grundsätzlich ist es so, dass wir als Arbeitspsychologen innerhalb dieser Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Betriebe reinkommen und dann in die Tiefe gehen mit Mitarbeiter-Workshops. Und da haben wir eigentlich immer, wenn wir in Fertigungsbereichen tätig sind, den Punkt der Arbeitsumgebungsbedingungen. Und da gibt es zum Beispiel Beschwerden über Arbeitshosen, also als Beispiel. Solche Arbeitslosen, die auch schwer sind, weil sie eine bestimmte Klasse erfüllen müssen, gegen Störlichtbögen auch halten müssen bei Arbeiten unter Spannung. Und die sind natürlich im Sommer unbequem und schwer, drücken auf die Schultern, das macht keinen Spaß und man schwitzt auch noch ordentlich da drunter.

Katrin Degenhardt

Wie kann es denn jetzt aus Ihrer Sicht, Frau Gericke, gelingen, Arbeitsschutz auch zum Teil einer Unternehmenskultur zu machen?

Dr. Christine Gericke

Das ist eine richtig große Frage tatsächlich? Was ich wichtig finde, ist: Wie kriegt man die Beteiligungsprozess gut organisiert in einem Unternehmen? Wie kriegt man unsere

Sicherheitsbeauftragten? Das ist ja so eine Stellung, die tatsächlich ja dafür da ist, dass ich einen direkten Kontakt zu meinen Beschäftigten in der Fertigung habe. Wie kriege ich die hier mit ins Boot rein? Wie kann ich die auch als Multiplikatoren zum Beispiel ausbilden? Indem ich frage: Mensch, wie sieht es denn aus bei euch? Was sind Dinge, die unangenehm sind? Kannst du mal rumfragen bei euch im Team? Kannst du uns das mal ein bisschen zusammensammeln, damit wir das hier auswerten können gemeinsam? Gibt es die Möglichkeit, auch direkte Feedbacks zu geben von den Mitarbeitern zurück, entweder zur Arbeitssicherheit oder auch zum Einkauf? Da gibt es ja Betriebe, die haben da ein paar ganz innovative Ideen.

Matthias Paul

Da würde ich gerne noch eingreifen bzw ergänzen. Es gibt für die Entwicklung, Implementierung einer Sicherheitskultur, da gibt es nicht DEN Weg, da gibt es nicht den Königsweg. Kultur muss sich entwickeln, Kultur muss organisch wachsen. Wir sind eher kommunikativ aufgestellt. Aber das, was bei uns funktioniert, das muss in anderen Unternehmen nicht funktionieren und genauso umgekehrt.

Katrin Degenhardt

Sie haben gerade einen ganz wichtigen Punkt angesprochen: die Kommunikation. Das spielt - da sind wir uns wahrscheinlich alle drei einig - eine ganz große Rolle. Herr Paul, was haben Sie denn konkret in Ihrem Betrieb getan, um zum Beispiel gewissen Widerständen oder Nichtakzeptanz dann gegenzusteuern? Sie haben es ja vorhin schon mal angesprochen, aber vielleicht haben Sie noch ein weiteres Beispiel für uns.

Matthias Paul

Wir geben den Leuten ganz einfach die Möglichkeit, sich mitzuteilen. Dass das ein essentieller Bestandteil unserer Kultur. Dass jeder Mitarbeiter unabhängig von seiner Funktion ein Mitspracherecht hat. Dass er die Möglichkeit hat, sich zu äußern. Und das gilt für alle Themen eigentlich. Wir haben zum Beispiel auf den Baustellen damals sogenannte Meckerrunden eingeführt. Wir haben die Sicherheitsbeauftragten, die implementiert sind in unsere Prozesse, wo die Informationen platziert werden können. Darüber hinaus - bzw. steht es eigentlich über allem: Wir haben eine relativ flache Hierarchie. Also uns ist es wichtig, dass die Informationen wirklich in jede Richtung laufen, also dass jeder mit jedem kommunizieren kann. Bei uns hat jeder Mitarbeiter, der draußen auf der Baustelle Montagearbeiten macht, die Möglichkeit, direkt mit dem Geschäftsführer zu sprechen und da seine Wünsche und Bedürfnisse zu äußern. Unser Geschäftsführer ist nicht der Gott, der da oben drübersteht und nicht ansprechbar ist. Nein, so ist es nicht. Wir geben den Leuten das Podium und wir geben den Leuten die Möglichkeit, sich zu äußern. Und es wird auch dankbar angenommen.

Katrin Degenhardt

Frau Gericke, Sie haben auch ganz zustimmend genickt, als Herr Paul von flachen Hierarchien gesprochen hat. Das spielt sicherlich auch eine ganz wichtige Rolle.

Dr. Christine Gericke

Also grundsätzlich ist es natürlich besser, wenn sich ein Geschäftsführer auch sehen lässt. Also auf der Baustelle ist es ja noch mal viel schwieriger als für jemanden, der einfach runter in die Kantine gehen kann und Gesicht zeigen kann und ansprechbar ist. Das ist das, was wir

immer wieder empfehlen, wo ich dann auch wirklich am Puls der Zeit bin als Geschäftsführer und nicht in meinem Elfenbeinturm, da irgendwo sitze und gar nicht mehr weiß, was an der Basis passiert. Das ist schon eine wirklich gute Voraussetzung.

Katrin Degenhardt

Welche Kosten entstehen denn durch nicht angemessene Ausrüstung oder Arbeitsmittel?

Dr. Christine Gericke

Also was im schlechten Fall passieren kann, ist, dass Sachen einfach doppelt gearbeitet werden müssen. Wenn ich mir Sachen zusammensuche, wenn billig eingekauft wird und beispielsweise Schrauben brechen, dann kann es natürlich auch vermehrt dazu kommen, dass Revisionen, also Kundenbeschwerden eintreffen, dass Sachen nachgearbeitet werden müssen und das frisst auch total an der Motivation der Leute.

Matthias Paul

Wobei wir bei dem Thema Schrauben natürlich jetzt mehr über Qualitätsmerkmale reden. Ist aber auf die PSA bzw auf die Arbeitskleidung ganz genauso anzuwenden. Meine Oma hat immer gesagt: Junge, wir sind zu arm, um billig zu kaufen. Oder den Spruch: Wer billig kauft, kauft zweimal. Und den kennen wir alle. Es gibt Arbeitskleidung, die erfüllt ihren Zweck. Mehr aber auch nicht. Punkt.

Katrin Degenhardt

Ich wollte noch mal ganz kurz zurückkommen, Frau Gericke, auf die Gefährdungsbeurteilung. Welche Rolle spielt die also auch, um Widerstand oder Nichtakzeptanz zu verhindern?

Dr. Christine Gericke

Also das Interessante ist, dass innerhalb der Gefährdungsbeurteilung unsere Empfehlung ist: Macht Mitarbeiter-Workshops, also setzt euch wirklich mit zum Beispiel Vertretern bestimmter Bereiche zusammen und fragt genau nach: Welche Probleme habt ihr? Und in dem Zusammenhang kommen immer wieder auch diese Themen zu Arbeitsumgebungsbedingungen auf den Tisch. Aber ich geb überhaupt erst mal die Plattform, meine Leute frei sprechen zu lassen, was störend ist. Und da komme ich normalerweise im Alltagsgeschäft nicht zu. Da komme ich nur dazu, wenn ich mir die Zeit dafür auch wirklich nehme. Und dann kommen halt nicht nur interessante Situationen, die kritisch sind, sondern auch ganz interessante Lösungsideen. Ganz grundsätzlich: Wir haben natürlich die beste Voraussetzung, wenn wir wirklich eine Geschäftsführung haben, die zumindest dem Thema offen gegenübersteht, die also sich auch tatsächlich überzeugen lässt, dass es ein wichtiger Punkt ist, der der Arbeitssicherheit. Wenn das nicht da ist, sind leider, leider ganz viele andere positive Ideen und Aktionen eher zum Scheitern verurteilt. Wenn das aber da ist und ich habe dann meine Kümmerer und das ist auch das furchtbar Wichtige: Ich habe eine Gute Si-Fa im Unternehmen, ich habe Sicherheitsbeauftragte, die dem Thema offen gegenüberstehen und ich habe eine gute Kommunikation. Das heißt, ich kümmere mich als Si-Fa wirklich um Beschwerden. Ich weiß also als Mitarbeiter: Wenn ich mich beschwere, dann passiert etwas. Und allein diese Rückmeldung, die macht schon so viel her, weil ich dadurch eben auch überhaupt erst an Beschwerden wieder rankomme.

Die Leute erzählen mir natürlich nur dann was, wenn ich auch merke, das wird weitergeleitet, da wird was mitgemacht und das verläuft nicht im Sande. Und dieses

Kümmern, dieses Dranbleiben, dieses so ein bisschen hartnäckiger auch dran zu bleiben, das ist, glaube ich, der Schlüssel. Und jemand, der da auch wirklich mit Herzblut an solchen Stellen sitzt.

Matthias Paul

Ich glaube auch, dass es heutzutage gar nicht mehr möglich ist bzw. fahrlässig ist, Mitarbeiterbedenken oder Aussagen von Mitarbeitern zu ignorieren, weil: Gucken wir uns den Arbeitsmarkt an, wir buhlen alle um dieselben Arbeitskräfte. Letztendlich, wenn sich ein Mitarbeiter nicht verstanden fühlt oder wenn er sich nicht gehört fühlt... was ist im Endeffekt die Konsequenz? Dann geht er woanders hin. Und das können wir uns alle nicht leisten. Also Mitarbeiterbindung ist in dem Falle auch ein ganz entscheidendes Schlüsselwort.

Katrin Degenhardt

Ich habe noch eine Frage an Sie, Frau Gericke: In welcher Form unterstützt denn auch die BG ETEM da die Mitgliedsbetriebe?

Dr. Christine Gericke

Also ganz grundsätzlich sind wir für alles was so Prozessberatung angeht immer offen. Also auch gerade was Herr Paul vorhin sagte. Dieses Thema Kultur der Prävention ist eins, was wir gerne auch begleiten, wo wir auch gucken im Unternehmen: Wie sind die Prozesse im Moment? An welcher Stelle könnte man was ausprobieren? Was für Kommunikationsmittel wären sinnvoll? Ist es die klassische Befragung oder machen wir es nicht doch lieber so, dass man über Gespräche zueinanderkommt? Das ist ja in den Betrieben auch extrem unterschiedlich und eine Befragung kann auch komplett nach hinten losgehen, wenn einfach nicht genug Leute sich beteiligen an so einer Befragung. Auch das Thema Nudging zum Beispiel. Also wie kann man bestimmte Situationen auch durch kleine Anstupsen, so durch kleine – ich sag mal – Psychotricks in die richtige Richtung bringen? Das sind Dinge, so kleine Hilfsmittel, womit man Schritt für Schritt diesem Ziel, diesem übergeordneten Ziel einer guten Kultur der Prävention auch näherkommen.

Katrin Degenhardt

So, wir kommen jetzt zu unserer Schlussrunde und die lautet: Ganz spontan. Ganz kurz auf den Punkt. Was antworten Sie Mitarbeitern auf Folgendes? Frau Gericke. Kann ich mir als Unternehmer nicht leisten.

Dr. Christine Gericke

Kurzfristig vielleicht, aber langfristig werden die Kosten noch höher sein. Ich kenne da genug Beispiele. Kann ich Ihnen erzählen.

Katrin Degenhardt

Herr Paul. PSA ist doch was für Weicheier.

Matthias Paul

Aha. Das erzähl bitte deinem Chef. Und ich weiß nicht, ob du der richtige dann für uns bist.

Katrin Degenhardt

Frau Gericke. Ist doch total umständlich.

Dr. Christine Gericke
Aber sicher. Und deswegen gehen wir die Schlaufe.

Katrin Degenhardt
Herr Paul. Das stört mich beim Arbeiten.

Matthias Paul
Dann würde ich das Handy an deiner Stelle mal weglegen, weil das behindert dich bei deiner Arbeit wirklich.

Katrin Degenhardt
Frau Gericke, diese BG-Vorschriften nerven.

Dr. Christine Gericke
Ist total nachvollziehbar, aber wir müssen sie einhalten, denn sie sind wichtig und richtig.

Katrin Degenhardt
Herr Paul. Was soll ich denn noch machen?

Matthias Paul
Du sollst nicht mehr machen, du sollst es nur richtig machen.

Katrin Degenhardt
Frau Gericke. Ich kann's doch auch nicht ändern, wenn die Leute es einfach nicht machen.

Dr. Christine Gericke
Dann erkläre es ihnen so, dass sie es verstehen und dann doch richtig machen. Je kleinteiliger, desto besser.

Katrin Degenhardt
Das ist doch ein wunderbares Schlusswort. Vielen Dank für Ihre Spontanität in dieser Schlussrunde und damit bedanke ich mich ganz herzlich bei meinen Gästen Christine Gericke und Matthias Paul.

Dr. Christine Gericke
Vielen Dank auch.

Matthias Paul
Danke auch.

Katrin Degenhardt
Ja. Als Fazit aus unserem Gespräch lässt sich, denke ich, ziehen: Arbeitsschutz ist ein Riesenthema. Entsprechend sollten Unternehmen auch damit umgehen. Wenn alle Abteilungen Arbeitsschutz mitdenken, Beschäftigte aktiv eingebunden werden, ist das für alle Beteiligten gewinnbringend. Erstens sind Beschäftigte auf der operativen Ebene die besten Fachleute. Ihr Wissen nutzt dem Unternehmen. Zweitens motiviert und stärkt es

Beschäftigte, wenn Ihr Unternehmen auf allen Ebenen vermittelt: Wir denken an deine Sicherheit. Und drittens haben gemeinsam getroffene Entscheidungen die beste Chance, verwirklicht zu werden. Und das gilt im Allgemeinen für das Thema Arbeitsschutz und im Besonderen etwa für den Einkauf von PSA und Arbeitsmitteln. Und das ganz sicher.

Jingle

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.