

Jingle:

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt:

Ja, Hallo und Willkommen beim Podcast "Ganz sicher." der BG ETEM. Erfolg lässt sich nicht planen, 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.

Schön, dass Sie dabei sind. Mein Name ist Katrin Degenhardt. Rücken- und Gelenkschmerzen gehören zu den Hauptursachen von Krankheitstagen im Betrieb. Und das belastet Betroffene und Arbeitgeber. Man kann aber, gerade was die Ergonomie betrifft, viel dagegen tun. Und die Belegschaft bei der Gefährdungsbeurteilung dabei aktiv einzubinden, kann erheblich dazu beitragen, das Problem zu entschärfen.

Meine Gäste dazu sind heute Torsten Wagner, Referent für Ergonomie bei der BG ETEM und Herr Dr. Albrecht Borner. Er ist technischer Leiter und Schweißfachingenieur bei der Firma Hermann Fließ und Co. GmbH aus Duisburg. Und diese Firma ist übrigens Gewinner des Präventionspreises der BG ETEM 2020 und hat genau zum Thema Muskel-Skelett-Erkrankungen einen tollen Best-Practice-Beitrag geliefert, den wir Ihnen gerne im Laufe des Podcasts vorstellen möchten. Bei welchen Tätigkeiten im Betrieb können denn überhaupt Muskel-Skelett-Erkrankungen entstehen?

Torsten Wagner:

Das hat ganz viel mit Lastenhandhabungen zu tun. Immer, wenn ich mit Gewichten zu tun habe, verstärkt das quasi eine unergonomische Situation. Das ist so eine Art Brennglas sozusagen. Das heißt also, ich kann mich unergonomisch bewegen. Und sobald dann noch ein großes Gewicht dazukommt oder häufig ein gewisses Gewicht dazukommt, ist das wie so eine Art Zeitraffer dafür und verschleißt unseren Körper besonders.

Katrin Degenhardt:

Gibt es sonst noch Auslöser für Muskel-Skelett-Erkrankungen?

Torsten Wagner:

Das ist jetzt die physikalische Unterscheidung. Lasten können einem auf die Füße fallen, aber der Biomechaniker spricht an der Stelle auch noch gerne von Kräften. Das heißt also, wenn ich mit irgendwelchen schweren Gerätschaften hohe Kräfte ausübe, wie sie oft im Handwerk, wo ich mit irgendwelchen schweren Arbeitsgeräten irgendwie handhaben darf, unterwegs bin, dann ist das genauso gut. Aber Kräfte sehe ich nicht. Das ist der Unterschied zu den Lasten. Eine Palette voll Gewichten bzw Paketen - das sehe ich, da weiß ich, was ich getan habe. Aber na ja, der Schlitz in der Wand - für den Elektriker gesprochen - da sehe ich die Kräfte nur indirekt.

Katrin Degenhardt:

Viele Krankheitstage. Wie gehe ich da im ersten Schritt jetzt als Führungskraft vor?

Torsten Wagner:

Als erstes wäre für mich die Ursachenforschung. Woran liegt das? Und da hilft natürlich diese Vorgehensweise oder die Denkweise mit der Gefährdungsbeurteilung. Das heißt, ich schaue mir erst mal die potenziellen Gefahren an dem Arbeitsplatz an und da gibt es auch Instrumente zum Beispiel, wenn es mir nicht direkt in die Augen springt, dass ich an der Stelle solche Instrumente zur Bewertung der körperlichen Arbeit heranziehe. Die Leitmerkmalmethoden zum Beispiel, oder ein niedrigschwelliges Tool, was wir bei uns im Haus jetzt gerade neu entwickelt haben, das ist der Ergochecker. Und auf die Art und Weise kann man durch kollegiale Beratung, sprich durch die Sicht eines Kollegen auf den eigenen Arbeitsplatz, vielleicht auch schon Dinge erkennen durch eine gewisse systematische Vorgehensweise, bevor etwas später mehr auf die Füße fällt.

Katrin Degenhardt:

Jetzt kommen wir mal zu einem konkreten Beispiel und damit auch zu Ihnen, Herr Dr. Borner. Bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen mit Gefährdungen für das Muskel-Skelett-System sollen technische Maßnahmen grundsätzlich Vorrang haben vor organisatorischen und diese wiederum vor personenbezogenen Maßnahmen.

Und dazu haben wir in Ihnen jetzt ein wunderbares Praxisbeispiel und dafür sind Sie auch unser Präventionspreisgewinner 2020 geworden. Sie sind Schweißdrahthersteller der Firma Hermann Fließ und Co. GmbH in Duisburg und die hat vor Jahren von kleinen Schweißdrahtspulen - Gewicht circa 300 bis 500 Kilo - auf eine Gebindegröße von 1000 Kilo umgestellt. Und Ihr Unternehmen hat ja als Konsequenz aus dem größeren Gewicht der Spulen einen Beladewagen entwickelt, in dem die Spulen mithilfe eines Gabelstaplers eingelegt werden.

Dr. Albrecht Borner:

Naja, wir hatten gemerkt, dass wir die Spulen nicht genau genug vor die Maschine positionieren können, dass man sie einfach gerade rein rollen kann. Ein genaues Ausrichten der Spulen bei 1000 Kilo geht von Hand nicht mehr. Und deswegen haben wir diesen Beladewagen entwickelt, der sich mit dem Gabelstapler problemlos beladen lässt und dann über einen ausziehbaren Griff sich auch noch sehr einfach vor die Maschine stellen lässt, sodass die Spule exakt vor dem Arbeitsraum steht und dann wiederum von Hand sehr einfach in den Arbeitsraum reingerollt werden kann.

Katrin Degenhardt:

Und wer ist jetzt auf die Idee gekommen? Wie hat sich das entwickelt?

Dr. Albrecht Borner:

Ja, das hat sich eigentlich dadurch entwickelt, dass die Maschinenbediener uns sehr schnell vorgeführt haben, dass es ohne Hilfsmittel schlicht und ergreifend überhaupt nicht funktioniert und wir uns gemeinsam im Team überlegen mussten: Was machen wir? Wir haben über viele Möglichkeiten nachgedacht, Schienen auf dem Boden, die das Positionieren helfen, die die Spulen führen, was wieder Stolperkanten sind, über die man purzeln kann. Und so haben wir das im Team Stück für Stück überlegt, wie wir damit umgehen, sind über so eine Art Einkaufswagenlösung mit beweglichen Rädern haben wir angefangen, bis wir am Ende eine Lösung gefunden haben, die sehr einfach um einen Drehpunkt den Wagen dreht. Das Ganze ist ein bisschen iterativ gewesen, begleitet von einem Stahlbauunternehmen, die uns diese ganzen Lösungen auch zusammengebaut und

zusammengeschweißt haben. Und man muss tatsächlich sagen, das war ein wirkliches echtes Teamwork in der gesamten Firma. Das wäre mit Einzelideen nicht möglich gewesen, sondern das ist ein wirkliches Potpourri aller Ideen, die da zusammengekommen sind.

Katrin Degenhardt:

Da kommen wir gleich auch noch mal drauf zu sprechen, wie wichtig auch da sozusagen die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist. Das ist ja immer wieder ein ganz wichtiges Thema, gerade bei diesen Verbesserungen in diesem Bereich. Ja, und eine schöne Möglichkeit sein Know-How zu präsentieren und weiterzugeben ist ja eben auch dieser Präventionspreis der BG ETEM, der alle zwei Jahre verliehen wird und bei dem sich ja jedes Unternehmen ganzjährig bewerben kann mit seinen guten Ideen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Herr Wagner, das ist natürlich auch sozusagen das Best-Practice-Beispiel, dieses Know-How auf diese Art auch an andere weiterzugeben und einfach auch Vorbild und Inspiration zu sein, oder?

Torsten Wagner:

Definitiv. Also da gab es in der Vergangenheit relativ viele - aus meiner Sicht - Preisträger, die da eine sehr gute Haltung bewiesen haben, pfiffige Ideen bewiesen haben. Und an der Stelle ist es auch für mich bei Schulungen beispielsweise immer wieder so ein Anknüpfungspunkt, wo man Theorie und Praxis sehr schön an so einem Fallbeispiel mal darstellen kann.

Katrin Degenhardt:

Jetzt kommen wir mal zur Unterstützung durch die BG ETEM. Also wir haben schon zu Gefährdungsbeurteilung einiges gehört. Gibt es da noch etwas zu wissen zu der Gefährdungsbeurteilung?

Torsten Wagner:

Also im Moment gibt es gerade was die Muskel-Skelett-Belastung angeht, einen gewissen Umbruch. Was heißt Umbruch? Es gibt neue Instrumente, neue Methoden, mit denen wir Arbeitsplätze uns ansehen, betrachten und in der Richtung hat auch die BG ETEM beispielsweise aufgrund dieser neuen Methoden auch ein neues Seminar im Angebot, um beispielsweise dann die Versicherten bzw. die Multiplikatoren aus den entsprechenden Betrieben zu unterstützen, wie man mit diesen Methoden gut umgehen kann, das ist das Seminar 435 von uns.

Katrin Degenhardt:

Seminar 435. Merken wir uns auf jeden Fall. Gibt es darüber hinaus noch andere Unterstützung?

Torsten Wagner:

Natürlich. Also wir beide hatten uns ja zum Beispiel kennengelernt, als ich aktiv angefragt wurde. Da gab es einen Arbeitsplatz, ein Mitarbeiter konnte nicht mehr an diesem Arbeitsplatz arbeiten. Der Herr Borner hatte sich dann an meinen Kollegen aus dem Außendienst gewandt und der hatte wiederum dann den Kontakt zu mir hergestellt. Und wir waren dann gemeinsam vor Ort gewesen, haben uns den Arbeitsplatz angesehen, haben über Umsetzungsmöglichkeiten, über Veränderung an dem Arbeitsplatz, über Gestaltung gesprochen. So kamen wir dann letztendlich in Kontakt. Ich glaube, der Arbeitsplatz wurde

damals aber nicht umgestaltet, der Mitarbeiter hat einen anderen Arbeitsplatz gekriegt. Aber auch das ist natürlich eine Unterstützung von unserer BG, dass ich halt als Berater deutschlandweit unterwegs bin und dort auch vor Ort helfe, wenn es nicht über Telefon oder Web-Meeting oder ähnliche Varianten gehen sollte.

Katrin Degenhardt:

Da haben Sie ja sozusagen meine Frage vorausgenommen. Das war nämlich jetzt auch eine Frage an Sie, Herr Dr. Borner. Die Zusammenarbeit mit der BG ETEM, wo Sie jetzt Unterstützung bekommen haben, haben wir schon gehört. Aber so grundsätzlich, wie sehen Sie dieses Verhältnis mit der BG ETEM? Hilfesteller? Unterstützer?

Dr. Albrecht Borner:

Also ich kann eigentlich ganz klar sagen, ich habe vor 20 Jahren bei Fließ angefangen und da war der Aufsichtsbeamte der BG immer eine gefürchtete Person, der mit sehr strenger Miene durch die Hallen ging und mit sehr langen Korrekturlesen uns in die Arbeit entlassen hat. Das muss ich sagen, hat sich über die Jahrzehnte völlig gedreht. Für uns ist heute die BG eher Ansprechpartner bei schwierigen Problemen. Wir haben in der Anfangszeit durchaus auch uns Fragen gestellt zum Thema Staubbelastung, zum Thema Lärmbelastung. Die Messtrupps der BG sind da bei uns gewesen. Und ich muss ganz ehrlich sagen, gerade beim Thema Lärmschutz zum Beispiel, sind die kritischen Punkte sehr genau beleuchtet worden und wir sind eben nicht mit irgendwelchen überzogenen Forderungen überzogen worden, sondern haben mit relativ kleinen, sehr gezielten Maßnahmen zur Lärminderung wirklich große Fortschritte gemacht. Also gerade wenn es darum geht, unter 85 Dezibel zu kommen. Bei uns klappert gerade Metall auf Metall, da haben wir sehr einfache, sehr gute, sehr praktikable Lösungsvorschläge bekommen. Und entgegen der Androhung: Da kommen jetzt Leute und danach wird es richtig teuer - das war genau das Umgekehrte der Fall. Gezielte kleine Maßnahmen können riesige Effekte haben. Das war einfach eine Spitzenberatung.

Katrin Degenhardt:

Das freut Sie doch, oder?

Torsten Wagner:

Ich höre das natürlich gerne. War jetzt nicht der Lärmspezialist, der im Haus war, aber bei einem der Besuche hatte Herr Borner mir auch eben diesen Umbau vorgestellt, wo ich dann auch gesagt habe: Hier, das ist eine tolle Idee, lasst uns da mal schauen, ob man das irgendwie vielleicht auch zu einem Präventionspreis anbieten kann und war ja auch entsprechend gut angekommen.

Katrin Degenhardt:

Wir haben bei der Firma Fließ sage ich mal schon eine relativ hohe Kultur der Prävention im Betrieb. Aber wie unterstützen Sie denn Unternehmen, wenn da noch mehr Bedarf in diese Richtung ist? Oder vielleicht auch noch nicht das Bewusstsein dafür?

Torsten Wagner:

Na ja, einer der ersten Schritte ist dann erst mal so ein Bewusstsein zu schaffen. Das kann beispielsweise im Rahmen eines Gesundheitstages sein. Unternehmen machen so was gelegentlich schon von freien Stücken. Und da ist es das eine, etwas für die Mitarbeiter zu tun und die in ergonomischen Verhalten und in ergonomisch ungünstigen Situationen zu

sensibilisieren. Was ich mir an der Stelle aber auch gerne rausnehme, ist, im Rahmen eines Gesundheitstages vorher mir das Unternehmen mal anzusehen und dann in ein Management-Summary sozusagen innerhalb von ein zwei Stunden die Sachen, die mir aufgefallen sind, bei dem Rundgang dort mal anzusprechen und auch so ein bisschen Strategieberatung zu machen. Was könnten da nächste Schritte sein, an der Stelle? Aber den Weg gehen muss das Unternehmen natürlich selbst.

Katrin Degenhardt:

Aber gerade - ich meine, das können Sie wahrscheinlich auch bestätigen, Herr Dr. Borner - im Bereich Muskel-Skelett-Erkrankungen kann man ja durch kleine - Sie haben es vorhin schon gesagt - durch kleine Veränderungen, ergonomische Veränderungen, große Wirkung erzielen.

Dr. Albrecht Borner:

Ja, das ist richtig. Wobei man nicht vergessen darf, dass auch scheinbar kleine Veränderungen manchmal durchaus auch Geld kosten. Wir haben jetzt gerade im letzten Jahr die bei uns vorhandenen hydraulischen Paletten noch mal ersetzt durch deutlich kleinere Tische, einfach damit die Kollegen 20 Zentimeter näher an ihre Paletten rankommen. Das bedingt auch wieder, dass man andere Handlingsmittel, andere Gabelstapler zur Bedienung dieser Tische besorgt. Fakt ist, das kostet Geld. Aber gegenüber den Ausfallzeiten, die wir teilweise haben, gerade wenn es um Muskel-Skelett-Erkrankungen geht, glaube ich, dass das Investments sind, die nicht kalkulierbar sind, die sich aber trotzdem auszahlen.

Katrin Degenhardt:

Können Sie das bestätigen, Herr Wagner?

Torsten Wagner:

Das sehe ich genauso. Also es gibt in den Gestaltungslösungen - also gerade wenn ich jetzt auch Geld in die Hand nehmen darf und nicht einfach Ergonomie für 0 € bekomme... Wenn ich jetzt einfach nur ein Regal anders umsortiere und schwere Gewichte eher so in die niedrigeren Positionen bringen, anstelle von diese über Kopf in irgendein Regal einzusortieren - das ist so Ergonomie 0 €. Den einfachsten Fall, wo ich eine Ergonomieverbesserung habe und gleichzeitig aber auch noch einen wirtschaftlichen Benefit habe, weil ich entsprechend schneller arbeite, eine bessere Qualität habe, dadurch Nacharbeit wegfällt zum Beispiel - das sind so Geschichten, das sind meistens die ganz einfachen Fälle. Also da sagt man das den Leuten und die nehmen das auch sofort an: Wieso sind wir nicht selbst drauf gekommen? Und dann läuft das eigentlich. Es ist nur eine Frage von Geld und wie schnell habe ich die Summe bereitgestellt entsprechend. Und das amortisiert sich in der Zeit. Die schwierigeren Fälle, das ist das, was Herr Borner gerade angesprochen hat, sind dann die Fälle, wo ich das nicht direkt gegenrechnen kann. Dann ist es quasi wie eine Wette, sodass ich dann sage: Im nächsten Jahr werde ich weniger Krankheitstage haben und auf der anderen Seite dadurch auch weniger Kosten dafür haben. Diese Wette kann natürlich nach hinten losgehen, weil es natürlich noch andere Möglichkeiten gibt, warum Leute krank werden. In Coronazeiten ist es sehr offensichtlich, aber auch vor Coronazeiten kann die nächste Grippewelle da auch einem schon die Wette verhageln und man hat eigentlich alles richtig gemacht. Das heißt, Ergonomie ist eigentlich

oft so eine Investition in die Zukunft, aber sie wird sich nicht unbedingt im nächsten oder übernächsten Jahr rechnen, sondern erst in der Folge.

Katrin Degenhardt:

Sie können aus eigener Erfahrung sagen, Herr Dr. Borner, dass auf jeden Fall das Unternehmen da einen Mehrwert von hat.

Dr. Albrecht Borner:

Also zumindest sind wir davon fest überzeugt. Wir reden ja in diesen Projekten auch mit unseren Mitarbeitern. Wir haben eine Menge langjähriger Kämpen, die uns auch ganz klar bestätigen, dass wir ergonomisch auf dem richtigen Weg sind. Wir kommen aus einer Zeit des Arbeitskräfteüberschusses, wo wir die Leute gerne auch versucht haben, früh zu verrenten. Wir müssen ja heute anders denken: die Kollegen müssen bis 67 arbeiten und wir als Arbeitgeber müssen zusehen, dass das auch körperlich durchhaltbar ist.

Torsten Wagner:

Und teilweise gibt es halt auch das Fachkräfte-Problem, das heißt die Leute, die ich habe, wenn ich auf die nicht aufpasse in gewisser Weise, kriege ich nicht so schnell jemand Neues von der Straße. Das ist dann wiederum die andere Schiene, die sich so als parallele Entwicklung zu einem demografischen Wandel noch dazu ergibt. Und ja, also im Moment spüren die ersten Unternehmen schon die ersten Anzeichen dafür. Das kann manchmal einfach eine bestimmte Unternehmenssituation gewesen sein, nach dem Motto: Ich bin durch eine Insolvenz gegangen, wer wird entlassen? Ach, die Jungen, die schnell noch andere Arbeitsplätze finden. Wen habe ich übrig behalten? Die Altgedienten sozusagen. Und da steigt das Durchschnittsalter meiner Belegschaft auf einmal sprunghaft an und dann darf ich dann schauen, wie ich mit der Truppe dann entsprechend auch meine Aufträge umgesetzt bekomme.

Katrin Degenhardt:

Also langfristiges Denken lohnt sich auf jeden Fall. Auch, was eben das Thema MSE angeht, und was das Thema Ergonomie angeht. Ja, wir kommen nun zu unserer Schlussrunde und die lautet "Ganz spontan". Ich werfe Ihnen einen Begriff zu, der mit unserer Thematik zu tun hat, und Sie antworten mit 1 bis 2 Sätzen. Sind Sie dazu bereit?

Torsten Wagner:

Ja. War das schon die erste Frage?

Katrin Degenhardt:

Wir fangen jetzt damit an. Mein erster Begriff, den werfe ich Ihnen zu, Herr Borner, ist Zuhören.

Dr. Albrecht Borner:

Zuhören ist wichtig, dass wir als Führungskräfte wahrnehmen, wo unsere Mitarbeiter ihre Probleme haben. Letztendlich die arbeiten an ihren Arbeitsplätzen, an ihren Maschinen und können am besten beurteilen, was gut funktioniert und was nicht gut funktioniert.

Katrin Degenhardt:

Herr Wagner, Hilfe.

Torsten Wagner:

Hilfe zur Selbsthilfe wäre das Motto meines Jobs sozusagen. Und der Weg dahin, da schaut man dann gemeinsam, was geht und was nicht geht.

Katrin Degenhardt:

Herr Borner, Austausch.

Dr. Albrecht Borner:

Wir tauschen uns regelmäßig mit unseren Mitarbeitern aus. Wir kennen die gut. Wir sind ein Mittelstandsbetrieb. Wir sehen zu, dass wir mit ihnen ihre Sorgen und Nöte uns anhören und uns auch umgekehrt den Kollegen vermitteln, wo die Sorgen und Nöte der Betriebsleitung sind.

Katrin Degenhardt:

Herr Wagner, Lernen.

Torsten Wagner:

Ist ganz wichtig, damit nicht aufzuhören.

Katrin Degenhardt:

Herr Borner, Kommunikation.

Dr. Albrecht Borner:

Das schwierigste Thema im Betrieb überhaupt. Wenn zwei Menschen über das Gleiche sprechen, heißt das noch nicht, dass sie dasselbe Thema haben.

Katrin Degenhardt:

Herr Wagner, Return in Prevention.

Torsten Wagner:

Prävention lohnt sich. Langfristig. Jeder Euro kommt doppelt und dreifach zurück.

Katrin Degenhardt:

Herr Borner, Wertschätzung.

Dr. Albrecht Borner:

Wertschätzung ist unglaublich wichtig im Betrieb. Ich glaube, dass Wertschätzung der Mitarbeiter mehr motiviert als Geld.

Katrin Degenhardt:

Herr Wagner, Verantwortung?

Torsten Wagner:

Ja. Also Verantwortung haben auf der einen Seite die Führungskräfte für ihre Mitarbeiter, aber auch die Mitarbeiter für sich selbst.

Katrin Degenhardt:

Herr Dr. Borner, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Dr. Albrecht Borner:

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind das wichtigste Kapital des Unternehmens. Das sind die Leistungsträger, die wir motivieren müssen, mit uns in die gleiche Richtung zu rudern.

Katrin Degenhardt:

Herr Borner, die BG ETEM...

Dr. Albrecht Borner:

Hilfestellung an Fragen, die wir selbst nicht beurteilen können.

Katrin Degenhardt:

Herzlichen Dank für diese tolle, spontane Runde und die tollen Antworten auf meine Fragen. Ja, liebe Zuhörende, Muskel-Skelett-Erkrankungen kann man auf vielen Wegen vermeiden und verringern. Vieles dazu haben wir jetzt hier in unserem Podcast dazu gehört. Wichtig erscheint hier ganz klar: Binden Sie Ihre Mitarbeiter mit ein in diese Prozesse und nutzen Sie natürlich auch die Angebote der BG ETEM. Und machen Sie mit beim Präventions Preis der BG ETEM. Werden Sie Vorbild und Inspiration für andere Unternehmen. Die BG ETEM freut sich auf Ihre Einreichungen. Ganz sicher.