

Bei STOCKMEIER Urethanes: viele gute Maßnahmen

Das Mitgliedsunternehmen STOCKMEIER Urethanes führt seine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung mit psyBel Team durch, dem Workshopverfahren der BG RCI.



Abbildung - Das Projektteam, das den Prozess zu psyBel Team bei STOCKMEIER Urethanes angestoßen und begleitet hat: Timo Laucks, Melanie Lindecke, Lara Kunau und Agelina De Palma (von links). © STOCKMEIER Urethanes

Die Firma STOCKMEIER Urethanes mit Sitz in Lemgo gehört zur STOCKMEIER Gruppe und ist seit über 30 Jahren mit der Herstellung hochwertiger Polyurethansysteme weltweit am Markt tätig. In Lemgo arbeiten circa 70 Beschäftigte in produzierenden Bereichen, den Laboren sowie der Verwaltung.

Mitte 2022 startete das Unternehmen mit der selbständigen die psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Lara Kunau, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Melanie Lindecke aus dem Bereich Verwaltung und Timo Laucks als Betriebsleiter leiteten das Projekt und waren die Ansprechpersonen für die Führungskräfte und Beschäftigten. Hier berichten die drei über ihre Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung und dem Workshopinstrument psyBel Team.

Das Workshopverfahren

STOCKMEIER Urethanes hatte in der Vergangenheit bereits verschiedene schriftliche Befragungen durchgeführt. „Das war eher so ein Abhaken für die Beschäftigten. Die Belastungsfaktoren waren nicht greifbar, die Bildung von passenden Maßnahmen dadurch deutlich erschwert. Dieses Mal wollten wir es anders machen“, erläutert Timo Laucks. Das neue psyBel Team Workshopverfahren der BG RCI kam da gerade recht.

Die Vorteile des Workshopverfahrens beschreibt Melanie Lindecke: „Es waren drei richtig produktive Stunden. Die Gruppe setzte sich zielführend mit den Themen auseinander. Das schaffte Transparenz für die Beschäftigten. Positiv war auch, dass Lösungsideen aus dem Workshop 1:1 direkt umgesetzt wurden.“

STOCKMEIER Urethanes beteiligte sich an der Evaluationsstudie der BG RCI zum psyBel Team Verfahren. Dafür unterstützte die BG RCI durch die Einweisung in das Instrument. Es wurde gemeinsam ein erster Workshop mit den Führungskräften durchgeführt, um den Prozess

kennenzulernen. Die weiteren Schritte und Workshops führte das Unternehmen eigenständig durch. Für die Evaluation fand im Nachgang eine telefonische Befragung zum Instrument und den Materialien statt.

Die Umsetzung

„Nach dem Führungskräfteworkshop war für alle klar, wir wollen das Konzept in allen Bereichen umsetzen“, sagt Lara Kunau. Alle Beschäftigten wurden von Geschäftsführer Markus Lamb über das Projekt per E-Mail beziehungsweise über Aushänge informiert. Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen wurde dabei als Ziel herausgestellt und es wurde klargemacht, dass es nicht um die Lösung individueller Probleme geht. Hierfür hat das Unternehmen schon vor einigen Jahren ein Employee Assistance Program (EAP), ein unabhängiges und ganzheitliches Beratungsangebot für Beschäftigte, etabliert. Die Teilnahme am Workshop war für alle Beschäftigten freiwillig.

Neben dem Workshop für die Führungskräfte wurden noch zwei weitere Workshops durchgeführt - einmal für den Bereich Betrieb, bestehend aus Produktion, QS-Labor, Logistik, und einmal für den Bereich Verwaltung, Ein- und Verkauf sowie Entwicklung. Durch die Zusammenlegung unterschiedlicher Abteilungen konnte ein besseres gegenseitiges Verständnis für die jeweiligen Aufgaben und Herausforderungen geschaffen werden.

Probleme konnten neu beleuchtet werden, auch wenn nicht immer eine Ideallösung gefunden wurde. So wurde im Workshop festgestellt, dass es im Außendienst nicht immer möglich ist, bestimmte Dinge beim Innendienst per Mail anzufragen. Auch sind dort bestimmte Informationen in kurzer Zeit erforderlich, um kundenorientiert arbeiten zu können. Wichtig sind kurze Absprachen per Telefon, auch wenn die Beschäftigten im Innendienst dadurch in ihrer Arbeit unterbrochen werden. Durch den Workshop war es dem Innendienst möglich, die Arbeitsweise des Außendienstes besser einzuordnen und dafür Verständnis zu zeigen.

Im psyBel Team Workshop werden die Gefährdungen durch psychische Belastung mit bis zu zehn Beschäftigten ermittelt und dann beurteilt. Wichtig ist die freiwillige Teilnahme am Workshop. Bei STOCKMEIER Urethanes nahm zum Beispiel stellvertretend der Sicherheitsbeauftragte aus der Produktion teil. Dieser hatte zuvor die Kolleginnen und Kollegen befragt, welche Themen aus ihrer Sicht wichtig sind und besprochen werden sollten. Die Workshops fanden immer ohne Beteiligung der jeweiligen Führungskraft statt. „Die Beschäftigten sind dann offener. Es ist und bleibt die Führungskraft, auch wenn das Verhältnis gut ist“, sagt Lara Kunau.

Es gab auch Themen, die schon lange diskutiert wurden, und für die es im Unternehmen bisher keine Lösung gab; zum Teil auch, weil sie in der Vergangenheit nicht mit hoher Priorität behandelt wurden. „Wenn ein Thema in unterschiedlichen Workshops angesprochen wird, dann muss eine Lösung gefunden werden“, sagt Timo Laucks. Beispielsweise hatten sich in der Vergangenheit schon mehrere Beschäftigte über den nicht ausreichenden Sonnenschutz beklagt. „Jetzt konnten wir sehen, wie wichtig den Mitarbeitenden das Thema ist. Und wir haben eine Lösung mit Hilfe von Lichtschutzfolien gefunden“, erzählt der Betriebsleiter.

Das Ergebnis

Wichtig ist die Risikobeurteilung der Belastungssituation am Ende des Workshops. Die eingebrachten Belastungssituationen werden nochmals nach ihrer Dringlichkeit für die Beschäftigten eingestuft. „Manchmal dachte ich, die Belastungssituation ist für die Beschäftigten hoch. Durch das

gemeinsame Gespräch im Workshop wurden Probleme teilweise aus einer anderen Perspektive dargestellt. Somit konnten sich die Kollegen in diese Situation hineinversetzen und Verständnis für die Situation gewinnen. Am Ende zeigte sich, dass die Belastungssituation für die Beschäftigten doch nur niedrig und damit nicht so relevant war“, berichtet Lara Kunau.

Die Maßnahmen wurden immer gemeinsam im eingerichteten Steuerungskreis unter Beteiligung einzelner Führungskräfte und der Geschäftsleitung festgelegt. Durch die Beschreibungen aus den Workshops konnten die Mitglieder des Steuerungskreises die Probleme gut einschätzen. „Manchmal haben wir lange diskutiert, um zu einer guten Maßnahme zu kommen“, berichtet Melanie Lindecke. „Das war ein wichtiger Prozess, auch wenn die Ideen der Beschäftigten nicht immer vollständig umgesetzt werden konnten.“ Manche Maßnahmen zur gesunden Gestaltung der Arbeitsbedingungen brauchen Zeit. „Im Arbeitsschutz ist immer ein langer Atem wichtig. Zudem müssen Gelder für bestimmte Maßnahmen freigegeben werden.“, sagte Lara Kunau.

Wesentliche Voraussetzung für das Gelingen war die Unterstützung von Geschäftsführer Markus Lamb, der am Vorhaben bis hin zur Umsetzung aktiv beteiligt war. Wichtig war die frühzeitige aktive Einbindung des Betriebsrates sowie des Steuerungskreises in Verbindung mit dem Arbeitsschutzausschuss. Dieser trifft sich nach wie vor alle drei Monate und überprüft die Umsetzung der Maßnahmen. Markus Lamb ist sich sicher: „Die Teilnahme an den psyBel Workshops hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für die psychische Gesundheit unserer Belegschaft zu erhöhen.“

„Als Fachkraft für Arbeitssicherheit habe ich nach dem Projekt einen besseren Bezug zu den kaufmännischen Beschäftigten“, sagt Lara Kunau. Sie wird das Projekt jetzt auch auf andere Firmen der STOCKMEIER Gruppe ausrollen. Das wird ein Stück weit eine Herausforderung, weil es wichtig ist, in größeren Betrieben den Überblick zu behalten.

Die Unterlagen zum psyBel Team Workshopverfahren finden Sie im Medienshop der BG RCI. Wenn Sie weitere Fragen dazu haben, dann schreiben Sie uns unter [psyBel\(at\)bgrci.de](mailto:psyBel(at)bgrci.de).

Betty Willingstorfer, BG RCI, mit STOCKMEIER Urethanes, Lemgo