

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis

Palstring

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei Palstring

Die Palstring GmbH & Co. KG ist ein Familienunternehmen aus dem Münsterland, das bereits in vierter Generation geführt wird. In der rund 70 Mitarbeitende zählenden Tischlerei entstehen maßgeschneiderte Lösungen für Küchen und Möbel. Für ihr Engagement im Bereich Mitarbeitenden-gesundheit wurde sie 2024 mit dem Corporate Health Award „Gesundes Handwerk“ ausgezeichnet.

<https://palstring.de/>

Das Interview

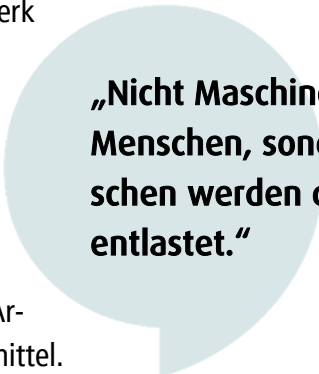
Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Alicia Palstring, Personalreferentin, Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.* Die Ausschnitte des Interviews zeigen, wie der Handwerksbetrieb Gesundheit und Sicherheit als Teil seiner Unternehmenskultur versteht und diese Haltung strategisch zur Personalgewinnung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft nutzt.

Wie sind die Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz strukturell im Unternehmen verankert?

Neben mir und einer Kollegin, die sich mit dem Thema befasst, gibt es im Betrieb zwei Sicherheitsbeauftragte, die gemeinsam mit der Geschäftsführung regelmäßige Arbeitsschutzausschusssitzungen durchführen. Dabei wird alles besprochen, was sich seit dem letzten Treffen verändert hat, von neuen Maßnahmen bis zu Verbesserungsvorschlägen aus der Belegschaft. Wir arbeiten zudem eng mit einer Krankenkasse zusammen. Ergänzend haben wir eine externe Arbeitsschutzfirma, die wir regelmäßig, alle 2 Jahre wechseln, um immer neue Perspektiven einzubringen.

Wir haben früh erkannt, dass Gesundheit im Handwerk entscheidend ist, sowohl für die Menschen als auch für die Zukunftsfähigkeit des Betriebs.

Unsere Belegschaft wird älter und im Handwerk müssen viele Beschäftigte früher aus gesundheitlichen Gründen aufhören. Das wollten wir ändern und haben gezielt in Ergonomie, Sicherheit und gesundes Arbeiten investiert. Wir nutzen viele Maschinen und Hilfsmittel.



„Nicht Maschinen ersetzen Menschen, sondern die Menschen werden durch Maschinen entlastet.“

Wir haben beispielsweise spezielle Böden verlegt, damit langes Stehen weniger belastet. Auch schwere Platten werden heute hier nicht mehr getragen, sondern geschoben.

Woran sehen Sie, dass sich dieses Investment lohnt im Sinne der Arbeitgeberattraktivität?

Seitdem wir das konsequent mit der Gesundheit angehen, hat sich unser Image stark gewandelt: Wir bekommen regelmäßig Initiativbewerbungen, auch von jungen Leuten.

Natürlich können Industrieunternehmen höhere Gehälter zahlen. Aber Geld ist nicht alles oder gleicht sich aus mit Dingen wie Benefits, die man zusätzlich geben kann, wie Fahrradleasing oder Einkaufskarten für die Mitarbeitenden. Und dann schauen wir natürlich, dass wir ein gutes Team haben. Wir sind ein Familienbetrieb. Wir möchten, dass sich alle zugehörig fühlen und lange bleiben.

Welche Rolle spielen Führung und Kommunikation in Ihrer Gesundheitskultur?

Eine ganz zentrale Rolle. Wir haben kürzlich in einem Training darüber gesprochen, wie wichtig es ist, Mitarbeitende offen und direkt anzusprechen, und nicht alles in formelle Vier-Augen-Gespräche zu verlagern.

Wenn man sagt: *„Komm mal kurz mit, ich möchte dir was sagen“*, fühlen sich viele sofort verunsichert. Gibt man denselben Hinweis dagegen beiläufig im Arbeitsalltag, wird er viel entspannter aufgenommen. Feedback ist wichtig, aber es kommt auf das Wie an.

Wenn ich sage: *„Pass auf, bei der Maschine achte auf XY, sonst kann was passieren“*, kann das positiv aufgenommen werden, im Sinne von: *„Danke, dass du auf mich achtest.“*

Es kann aber auch als Belehrung empfunden werden. Entscheidend sind der Ton, das Setting und das Vertrauen. Wir wollen Gesundheit und Sicherheit *vorleben*, nicht vorgeben.

Woran wird diese Haltung bei Ihnen noch sichtbar?

Wenn Mitarbeitende beispielsweise Ideen einbringen, wie man Arbeit sicherer oder gesünder gestalten kann, und wir das dann umsetzen, erhält das jeweilige Team eine kleine Prämie, zum Beispiel 30 Euro in eine gemeinsame Teamkasse. Davon kann man zusammen etwas unternehmen.

Mit welchen Maßnahmen sind Sie damals gestartet? Was waren Ihre ersten Schritte?

Wir haben gelernt, dass Gesundheitsförderung oft mit kleinen Schritten beginnt, mit Dingen wie Obstkörben, Wasser oder gemeinsamen Aktionen, wie einem gesunden Nachmittag, wo jeder was leckeres, gesundes zu essen mitbringt. Wenn man weitergehen möchte, kann man zum Beispiel einen Gesundheitstag organisieren oder Partner aus der Region, wie Fitnessstudios, mit einbeziehen. Dazu kommen freiwillige Angebote wie Yoga-Kurse am Feierabend. So können die Mitarbeitenden bei uns entspannt in den Feierabend starten.

Wirklich wichtig ist es, frühzeitig mit den Krankenkassen und relevanten Verbänden in Kontakt zu treten, die sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigen. Dort gibt es hervorragende Unterstützungsangebote, das wird leider oft vergessen.

Sie hatten die hohe körperliche Belastung in Ihrem Gewerk angesprochen. Wie gelingt es Ihnen, Mitarbeitende trotz körperlich fordernder Arbeit langfristig im Unternehmen zu halten und zu beschäftigen?

Zum Beispiel bei denen, die auf Montage sind und wirklich den ganzen Tag schwere handwerkliche Tätigkeiten machen – die kommen irgendwann ganz aufgelöst zu uns und sagen: *„Ich kann den Job nicht mehr machen, ich muss kündigen.“* Und dann haben wir durch die betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz viele Maßnahmen gefunden, wie wir die Mitarbeitenden trotzdem weiter einsetzen konnten. Zum Beispiel im Lager oder im Büro bei der Zeichnungserstellung. Die wissen ja, wovon sie reden, auch wenn sie das nicht formal gelernt haben. Durch ihre praktische Erfahrung wissen die genau, worauf es ankommt.

Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

Weitere Informationen unter
<https://www.iga-info.de/impressum>

Mehr Informationen
zum Thema Gesundes Arbeiten unter
www.iga-info.de

Bild: Adobe Stock, Samuel Perales
Stand: August 2026