



Storytelling

Die Technik-Orientierte

Erlebnisse aus der Präventionsberatung

Von Isabelle Woelk

Erfahren in der Präventionsberatung – Ute und Udo Lohmeyer stellen sich vor

Guten Tag erstmal, wir sind Ute und Udo Lohmeyer. Seit mehr als 20 Jahren beraten wir Betriebe in Sachen Gesundheit und Prävention bei der Arbeit. Meistens in kleinen und mittleren Unternehmen. Und wir können euch sagen, es ist gar nicht so einfach, die Chefs und Geschäftsführerinnen zu überzeugen, aktiv das Thema Gesundheit im eigenen Unternehmen zu gestalten. Oft ist ihnen gar nicht klar, dass eine gesunde und zufriedene Belegschaft die Basis für ein erfolgreiches Geschäft ist. Wenn die Leute sich wohl fühlen und es ihnen gut geht, sind sie nicht nur seltener krank, sondern auch viel produktiver und innovativer – ganz automatisch.

Aber lest selbst, was wir in der Präventionsberatung in Erstgesprächen so erlebt haben ...

Ute Lohmeyer und die Technik-Orientierte



Die Technik-Orientierte: Sie achtet auf Arbeitsschutz und die technische Ausstattung der Arbeitsplätze. Sie erwartet ein hohes Engagement.

Die Technik-Orientierte ist offen für Arbeitsschutz und digitale Lösungen.

Der Kontakt entstand durch einen bereits von mir begleiteten Betrieb. Beide Geschäftsführerinnen kennen sich und tauschen sich regelmäßig aus. Stefanie meldete sich bei mir mit dem Wunsch, dass sie ihre Mitarbeitenden motivieren will, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel auch zu nutzen. Sie hat viele Arbeitsmittel angeschafft und auch eine persönliche Schutzausrüstung steht den Beschäftigten zur Verfügung. All das soll zu einem ergonomischen und sicheren Arbeiten beitragen. Bevor ich an den Kollegen von der zuständigen Berufsgenossenschaft verweise, der beim Thema PSA, also persönliche Schutzausrüstung, ein wahrer Experte ist, schaue ich selbst mal bei Stefanie vorbei und gucke, ob ich ihr helfen kann. Dabei ergibt sich natürlich auch eine Gelegenheit, darüber hinaus zum Thema Gesundheit ins Gespräch zu kommen. Gerade bei einem Gartenbaubetrieb, bei dem auch hohe körperliche Belastung eine Rolle spielt, ist Gesundheitsförderung wichtig.

„Liebe Stefanie, vielen Dank für Ihre Anfrage. Ich würde gerne noch einmal ausführlich von Ihnen hören, warum Sie mich kontaktiert haben und was Sie sich erhoffen. Danach werde ich gerne etwas über meine Unterstützungsmöglichkeiten erzählen“.

Es wird schnell deutlich: Stefanie ist verärgert, wenn die angeschaffte Ausrüstung, die z. B. für eine bessere Haltung beim Arbeiten sorgt, nicht genutzt wird und Mitarbeitende dann wegen Rückenschmerzen krankgeschrieben werden. „Wir haben so ziemlich alles da, aber es wird nicht genutzt. Das ist mir ein

Rätsel!“ Ich hakte nach und erfuhr, dass sie sich bei der Wahl neuer Schutzausrüstung oder Arbeitsmittel vor allem über Social-Media-Kanäle verschiedenster Firmen und Fachleute informiert und inspirieren lässt. Die Mitarbeitenden oder der zuständige Unfallversicherungsträger werden bei der Wahl leider nicht eingebunden.

„Ich habe verstanden, dass Ihnen die Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen wichtig ist und Sie sich wünschen, dass die Beschäftigten die vorhandenen Arbeitsmittel und PSA nutzen und auch den eigenen Pflichten nachkommen. Dafür ist es hilfreich, die Beschäftigten in Entscheidungen einzubinden, denn so werden Änderungen eher akzeptiert. Wichtig ist, dass die Beschäftigten den Vorteil des neuen Handelns oder neuen Hilfsmittels für sich erkennen und Zeit zum Ausprobieren bekommen. Gerade bei neuen digitalen oder technischen Geräten sind viele erst einmal skeptisch, vielleicht auch überfordert und lehnen die Veränderung ab. Wenn die Beschäftigten aber erkennen, dass eine Maßnahme nicht nur dazu dient, den gesetzlichen Regelungen nachzukommen, sondern sie sich positiv auf die eigene Sicherheit und Gesundheit auswirkt, ist es wahrscheinlicher, dass dieses Verhalten auch langfristig übernommen wird. Zusätzlich zeigt die Einbindung auch, dass Sie die Beschäftigten wertschätzen. Vielleicht liegt die mangelhafte Nutzung auch am Zugang zu den Materialien selbst – lange Wege, umständliches Türenöffnen oder zu weit oben aufgehängenes Material. Hier kann es den Beschäftigten durch sogenanntes Nudging, auf Deutsch Anstupsen, leichter gemacht werden, sich für die Nutzung des Arbeitsmittels zu entscheiden. Nudging ist ein Weg, gesundheits- und sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern, ohne dass die Beschäftigten die Entscheidung dazu überhaupt bewusst wahrnehmen. Mehr dazu gerne, wenn wir in die konkrete Planung gehen, denn hier bietet sich ein systematisches Vorgehen an“.



Hör-Tipp: Nudging im iga.Podcast

Zwei Hörbeiträge zeigen, wie mit einer gezielten Einwirkung (Nudges) Verhalten im Betriebsalltag gesünder und sicherer werden kann.

<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igapodcast/nudging>

Als ich nach dem Arbeitsschutzausschuss, kurz ASA, fragte, der ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten vorgeschrieben ist, sagte sie, dass es diesen natürlich gibt. „Auch das ist wunderbar und hier können wir mit Sicherheit Synergien nutzen“.

Nun möchte ich den Blick aber auch gezielter auf die Betriebliche Gesundheitsförderung legen. Ich berichtete von meinen Erfahrungen: „Neben der ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, die Sie bereits mit der angeschafften Ausrüstung versuchen sicherzustellen, können auch persönliche Beratungen durch eine oder einen Bewegungsexpertin oder -experten oder Rückenurse für die Beschäftigten dazu beitragen, diese für eine gesunde Körperhaltung bei der Arbeit zu sensibilisieren. Manchmal sind auch Anpassungen bei den Arbeitsprozessen sinnvoll, um die Fehlbelastung zu reduzieren. Eine effektive Prävention und Gesundheitsförderung die sowohl die Verhältnisse als auch das Verhalten der Beschäftigten im Blick hat, kann die Fehlzeiten senken und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten stärken – jeder Euro zahlt sich aus.“

Ich würde den ASA mit seiner Expertise nutzen und auch die Gesundheitsförderung dort stärker fokussieren. So nutzen Sie die bereits im Betrieb vorhandenen Strukturen optimal und profitieren von Synergieeffekten. Je nach Unternehmensgröße können wir als Krankenkasse eine bestimmte Höhe an finanziellen Mitteln für die Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung stellen. Gerne begleiten wir auch den Prozess hin zur effektiven Verzahnung von Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung. Sie müssen aber auch Zeit und möglicherweise auch Geld einbringen“. Nickend hörte Stefanie mir zu und sagte am Ende „Das machen wir! Ich werde das in der nächsten ASA-Sitzung in zwei Wochen ansprechen“. Ich sendete ihr im Nachhinein noch ein paar Links zu informativen Internetseiten.

Ich bin zuversichtlich, dass wir uns gemeinsam auf den Weg für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement machen werden.

Auf bald, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Eure Ute Lohmeyer