

Psychische Belastungen: Im Team gegen Stress

Martin Bretscher

Ich bin ein Riesenfreund davon und kann es auch wirklich nur empfehlen, gerade diesen Workshop zu machen, weil es einem im Arbeitsalltag, also auch für den Unternehmer selber natürlich hilft, weil es gleichzeitig auch eine Gefährdungsbeurteilung darstellt.

Intro

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Ganz sicher. So heißt der Podcast der BG ETEM. Und der Name ist hier Programm. Wir wollen, dass Menschen sicher sind bei der Arbeit und auch auf dem Arbeitsweg. Wie das gelingt, was Unternehmen tun, damit ihre Leute gesund bleiben, Herausforderungen und Lösungen im Arbeitsschutz - darüber spreche ich mit meinen Gästen. Das sind Expertinnen und Experten, Unternehmerinnen und Unternehmer, Sicherheitsfachleute und Beschäftigte aus Mitgliedsbetrieben der BG ETEM.

Und die erzählen mir hier, was sie bewegt. Ich bin Katrin Degenhardt, Moderatorin und Gastgeberin. Und jetzt geht's los.

Im Arbeitsalltag kann es zu Situationen kommen, die auf Beschäftigte belastend wirken und Stress erzeugen können. Und damit sollten Unternehmen aktiv umgehen. Das hat das Unternehmen „Hanika Gitarren“ aus Beiersdorf getan und gemeinsam mit der BG ETEM einen Workshop organisiert, um psychische Belastungen bei Führungskräften und Beschäftigten in den Griff zu kriegen.

Und wie das Ganze gelaufen ist und wie es dann weiter gegangen ist, das erzählt mir jetzt unser Gast. Sein Name ist Martin Bretscher. Er ist Zupfinstrument-Baumeister und Betriebswirt und leitete viele Jahre die Werkstatt bei Hanika Gitarren. Das Unternehmen baut seit Jahrzehnten hochwertige Gitarren. Heute ist Martin Bretscher selbstständiger Instrumentenbauer, aber weiterhin angestellter Personalbetreuer bei Hanika und auch zuständig für das Thema Arbeitsschutz.

Und er ist uns ins Studio zugeschaltet. Hallo, Herr Bretscher.

Martin Bretscher

Hallo!

Katrin Degenhardt

Herr Bretscher, erzählen Sie doch noch mal zwei bis drei Sätze zu Hanika. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt die Manufaktur? Wie ist der Bau von Gitarren bei Hanika organisiert? Und vor allen Dingen, wo liegen da die besonderen Herausforderungen?

Martin Bretscher

Hanika Gitarrenbau ist eine Traditionsfirma, die jetzt bald in der dritten Generation ihre Werkstatt in Beiersdorf hat. Wir haben mittlerweile 25 Mitarbeitende in unterschiedlichen

Job-Konstellationen, also von der Vollzeitbeschäftigung, also ganz klassisch, bis hin zur Teilzeit und ganz unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen.

Wir haben eine kleine Manufaktur, die in Serie 2.000 – 2.500 Instrumente im Jahr fertigt und somit auch bestimmte Produktionsabläufe ganz klar strukturiert sind, sowohl in der Qualität als auch in der Menge und der Zeit, die man dafür hat.

Katrin Degenhardt

Und wo liegen da so die besonderen Herausforderungen? Also, was macht es so anspruchsvoll?

Martin Bretscher

Sehr anspruchsvoll ist einfach die Tatsache, dass wir nicht an den Endkunden, also an den Musiker, direkt verkaufen, der die ganze Atmosphäre, vielleicht auch aus der Werkstatt, gerne auch mitnimmt. Das machen wir zwar auch, aber primär verkaufen wir an den Musikfachhandel und da stehen dann 10, 20, 30 Instrumente aus unserer Werkstatt nebeneinander und die müssen identisch sein. In jeder Kategorie sollen die Instrumente optisch möglichst gleich sein, die müssen sich auch identisch anfühlen und in ihrer Lackierung und Optik gleich wirken, so dass wenig Erklärungsbedarf für den Fachhändler am Ende da ist, weil der Musiker dann schon nachfragt, warum ist die eine Gitarre so und die andere vielleicht ein bisschen dunkler, obwohl es dasselbe Holz ist? Und das bedeutet, wir brauchen in unserem Prozess da wirklich eine sehr hohe Wiederholgenauigkeit, das muss einfach jeder in seiner Arbeit so wiedergeben können.

Katrin Degenhardt

Wie kam es denn überhaupt dazu? Oder warum haben Sie sich mit dem Thema Stress und psychische Belastung dann beschäftigt?

Martin Bretscher

War ganz einfach so, dass wir jetzt die Kolleginnen und Kollegen gefragt haben, was wir als nächstes Thema so ein bisschen im Team besprechen und ausarbeiten sollten. Und da kam einfach in der Abstimmung raus, dass die meisten dafür sind, dass wir mal über Stress sprechen. Und das ist natürlich ein Thema, das ist schwierig zu greifen für jemanden, der jetzt vielleicht in meiner Position ist und dazu dann ein Thema aufbauen soll, weil Stress für jeden was anderes bedeutet. In jeder Arbeitsrolle, die wir so haben, vom Office über die Werkstatt über Service, Reparatur. Jeder hat eine andere Anforderung, jeder hat ein anderes Stressempfinden und jeder geht auch unterschiedlich mit Stress um und kann den unterschiedlich abbauen oder eben auch nicht. Von daher war es klar, da gibt es keine allgemeine Lösung, sondern wir müssen, wir suchen uns die Möglichkeiten, in dem Fall dann der Workshop, um das Thema eben für alle möglichst gut zu erarbeiten.

Katrin Degenhardt

Also das heißt, vorher war auch schon eine gewisse Präventionskultur in Ihrem Unternehmen vorhanden, oder?

Martin Bretscher

Wir haben viele andere Themen vorher schon gemacht, bei denen wir gemerkt haben, da entstehen zum Beispiel Spannungen, wenn's jetzt im Miteinander ist, und haben Kommunikations-Workshops davor schon gemacht, drei Stück.

Wir haben einzelne Themen zur Arbeitssicherheit eben auch mit der BG gemacht, haben Messungen im Betrieb gemacht, haben das Ganze dann auch, die Auswertung dann mit unseren Kollegen besprochen, damit jeder weiß, wie gefährlich oder sicher auch der Arbeitsplatz tatsächlich ist.

Katrin Degenhardt

Gab es denn auch irgendwelche Vorbehalte? Zum Beispiel jetzt aus der Führungsetage? Ich sag jetzt mal als Beispiel, „so ein Riesenaufwand mit einem großen Workshop und so“? Gab's da irgendwelche Vorbehalte?

Martin Bretscher

Zuerst mal nicht. Meine Aufgabe ist da immer zu gucken, zu schauen, was kann man denn alles so tun? Das stelle ich dann vor und dann wählen die eins aus, das für uns passend ist. Total wichtig ist immer das Thema der Nachhaltigkeit. Also, wir wollen keine Themen schnell lösen, die dann gar keine Wirkung haben. Und wir wollen natürlich auch nicht ewig an dem Thema arbeiten, sondern es muss immer sehr zielführend sein und praktikabel und sind wir oder ist sogar der Chef bereit, dafür Geld auszugeben und auch die nötige Zeit, die in der Werkstatt fehlt, dazu aufzubringen, damit wir solche Sachen eben machen können. Das war mit diesem Workshop am Ende gut möglich, also von allen Seiten.

Katrin Degenhardt

Und es haben auch alle mitgezogen, also alle Mitarbeitenden?

Martin Bretscher

Genau, es haben alle mitgemacht am Workshop. Natürlich waren anfangs auch Leute dabei, die ein bisschen skeptisch waren, was kommt jetzt da auf uns zu? War aber für mich auch so, weil ich einfach gespannt war, wie sich das entwickelt, Aber am Ende vom Tag waren eigentlich alle sehr zufrieden, auch gerade mit den Ergebnissen, dass sie das Ganze selber ausarbeiten durften. Unser Chef, der Armin und ich, wir haben das Ganze nur moderiert. Also wir haben nur als Moderatoren teilgenommen und nicht in der ausführenden Position, dass wir in irgendeiner Form dann gesagt haben, wie schaut es da aus? Wir haben nur geguckt, dass jeder seine Plakate ausfüllt und sich an den zeitlichen Rahmen hält.

Katrin Degenhardt

Apropos Thema Kommunikation. Wir haben ja immer, in unserem Podcast bringen unsere Gäste ja etwas mit. Jetzt sind sie uns zugeschaltet, aber ich weiß, sie haben was vorbereitet zum Thema Kommunikation, nämlich spezielle Karten, die Sie entwickelt haben. Erzählen Sie uns doch mal dazu, was.

Martin Bretscher

Die Teams haben dann einfach mal aufgezählt, was ihnen so in der Kommunikation wichtig ist oder auch fehlt. Wir haben uns das als kleine, bisschen größere Post-its auf ein Plakat geschrieben haben sie uns dann später ausgeschnitten und wir hängen die tatsächlich in der Werkstatt auf und wechseln sie von Zeit zu Zeit mal durch.

Katrin Degenhardt

Was steht denn da zum Beispiel drauf?

Martin Bretscher

„Humor kann eine Lösung sein“. Das war ein sehr schöner und lustiger. Also wenn man eine sehr stressige Situation hat, kann man es durchaus am Ende auch mal lösen, indem man eine Geschichte humorvoll abschließt.

Katrin Degenhardt

Wunderbar. Also, so Reminder, und die wechseln Sie auch aus.
Erzählen Sie uns doch noch ein bisschen was zu diesem Workshop.

Martin Bretscher

An dem Tag haben wir uns dann morgens um 9:00 getroffen, haben den restlichen Tag für uns geblockt. Thema Arbeit, das war für uns so zu erarbeiten. Es war ganz wichtig, dass wir nicht in Druck kommen, und sagen „hey, ab 1Uhr, müssen wir aber jetzt wieder dies und das erledigen in der Werkstatt. Wir haben uns freie Zeit geschaffen und es waren alle Mitarbeiter. Wir haben uns in Teams unterteilt, zum Beispiel Office, dann gab's wieder Teamleiter, es gab die Werkstatt und noch einen spezielleren Bereich, das ist die Lackierung. Und diese Gruppen sind dann in separate Räume gegangen und haben ihre Plakate, die es von der BG ETEM dazu gab, ausgefüllt und Stressoren erarbeitet bzw. notiert und dann im dritten Schritt ausgearbeitet wie man diesen Stresspegel senken kann und welche Maßnahmen auch, also die haben selber Ideen gesammelt, „Was kann ich tun, damit ich weniger Stress erfahre?“

Katrin Degenhardt

Und was waren dann die Ergebnisse Ihres Workshops? Wenn man das jetzt mal so gegenüberstellt: Probleme und Lösungsvorschläge?

Martin Bretscher

Also ganz für mich total großartig war, ist die Tatsache, dass die Kolleginnen und Kollegen das selber durchgeführt haben und selber alles erarbeitet haben. Also, die sind mit großer Begeisterung da rein und haben das selbst erarbeitet, wir haben dann viele Maßnahmen vorgeschlagen und haben dann in einem kleineren Kreis Maßnahmen genommen, die wir tatsächlich umsetzen können und haben das dann auch gemacht.

Katrin Degenhardt

Und was geschah dann letztendlich mit den Ergebnissen? Also, wie wurde dann die Umsetzung sichergestellt und haben Sie das auch beibehalten?

Martin Bretscher

Also wir haben ad hoc angefangen mit den einfachen Sachen, bei anderen haben wir ein bisschen länger gebraucht und wir haben dann nach zwei Jahren eine Wirksamkeitskontrolle gemacht, und sind wieder in die Teams gegangen bzw. die haben sich wieder zusammengesetzt und haben sich noch mal angeschaut, was haben wir denn erarbeitet und was wurde tatsächlich umgesetzt und hat es funktioniert?

Gab es dadurch eine Erleichterung im Arbeitsalltag oder nicht? Und genau das war dann auch das Relevante an der ganzen Geschichte: Haben wir jetzt durch den Aufwand, den wir betrieben haben, auch wirklich einen Nutzen?

Und im Gros kann man sagen, dass es sehr schön war, diese Wirksamkeitskontrolle auch durchzuführen, weil wir gemerkt haben, dass wir tatsächlich in den Punkten, die wir erarbeitet hatten, sehr schöne Ergebnisse erzielt haben.

Katrin Degenhardt

Was würden Sie denn sagen, hat sich denn auch sozusagen in der Unternehmenskultur was verändert? Hat sich auch was im Betriebsklima geändert? Und wie fühlen sich die Mitarbeitenden jetzt?

Martin Bretscher

Also, die Unternehmenskultur an sich hat sich durch diesen Workshop nicht verändert, sondern, seit ich bei Hanika bin, ist das die Unternehmenskultur: Das man Probleme erkennt, auch von Kolleginnen und Kollegen, und die Probleme dann wirklich angehen möchte.

Katrin Degenhardt

Haben Sie denn eine Veränderung festgestellt?

Martin Bretscher

Ja, also, die Kolleginnen und Kollegen, waren nach der Befragung tatsächlich der Meinung, dass sie deutlich ruhiger ihre Arbeit tun können und es organisatorisch auch leichter geworden ist. Sie haben mehr Möglichkeiten oder sie sind sich bewusst, dass sie einfach gefragt sind und sie können direkt zu ihrem Teamleiter oder Chef gehen und direkt Fragen anbringen, um Themen zu verändern und zu verbessern.

Katrin Degenhardt

Das heißt also, Sie haben schon auch eine Veränderung des Betriebsklimas festgestellt, obwohl es davor auch schon ein gutes Betriebsklima war.

Martin Bretscher

Ja, es ist tatsächlich so, das Betriebsklima ist schon recht gut. Warum ich so ein bisschen zögere dabei ist, weil sich auch unser Arbeitsalltag trotzdem noch weiterhin verändert. Bei Hanika ist es so, dass wir nicht jetzt noch dieselbe Arbeit haben, die zum Zeitpunkt des Workshops 2020, sondern es sind neue Anlagen, neue Maschinen da, die auch wieder neue Stressoren mit sich bringen, also ich muss immer wieder neu lernen in meinem Arbeitsalltag. Und da gibt es dann wieder neue Themen, die einfach aufwendig sind und vielleicht wieder die nächste Situation hervorrufen, die vielleicht ein bisschen stressig wird. Das Schöne ist, wir können damit jetzt umgehen und wissen, wie wir solche Themen lösen.

Katrin Degenhardt

Also insofern hat der Workshop sich wirklich gelohnt.

Martin Bretscher

Absolut. Ich bin ein Riesenfreund davon und kann es auch wirklich nur empfehlen, gerade diesen Workshop zu machen, weil es einem im Arbeitsalltag, also auch für den Unternehmer selber natürlich hilft, weil es gleichzeitig auch eine Gefährdungsbeurteilung darstellt.

Katrin Degenhardt

Ja, das war eigentlich ein schönes Schlusswort, Herr Bretscher.

Ich wollte noch kurz anfügen, liebe Hörerinnen und Hörer, falls Sie jetzt neugierig geworden sind durch unser Gespräch und sich dafür interessieren, das Thema psychische Belastung auch in Ihrem Unternehmen anzugehen: Die BG ETEM unterstützt Unternehmen jeder Größe bei der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung und auch bei Workshops dazu. Und mehr Infos gibt es dazu in den Shownotes dieses Podcasts.

Ja, herzlichen Dank Herr Bretscher. Ganz entlassen sind Sie aber noch nicht, denn wir haben am Ende, immer angelehnt an unser Thema, das kleine Fragespiel, „Ganz spontan – entweder oder“. Sind Sie dazu bereit?

Martin Bretscher

Ich bin bereit.

Katrin Degenhardt

Gut, Rennrad oder Citybike?

Martin Bretscher

Rennrad.

Katrin Degenhardt

DVD oder Streaming?

Martin Bretscher

Streaming.

Katrin Degenhardt

Pop oder Blues?

Martin Bretscher

Ich wähle definitiv den Blues.

Katrin Degenhardt

Denke ich mir. Von der Gitarre aus gesehen.

Aktivurlaub oder 24 Stunden am Strand liegen

Martin Bretscher

Aktivurlaub, unbedingt.

Katrin Degenhardt

Weltraum oder Tiefsee?

Martin Bretscher

Tiefsee.

Katrin Degenhardt

Oh, interessant. Jeans oder Jogginghose?

Martin Bretscher

Die Jeans.

Katrin Degenhardt

Jet oder Zug?

Martin Bretscher

Definitiv der Zug.

Katrin Degenhardt

Stadt oder Dorf?

Martin Bretscher

Dorf.

Katrin Degenhardt

Wochenmarkt oder Supermarkt?

Martin Bretscher

Wochenmarkt.

Katrin Degenhardt

Es schält sich so eine gewisse Linie heraus aus Ihren Antworten! (beide lachen)

Ja, herzlichen Dank fürs Mitmachen!

Ja, und wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Podcastkanal Ihrer Wahl abonnieren und uns eine Bewertung oder einen Kommentar und gerne auch Fragen dalassen. Weiterführende Infos zum Thema finden Sie in den Shownotes und auf etem.bgetem.de

Herzlichen Dank noch mal, Herr Bretscher!

Martin Bretscher

Ja, sehr gerne, und vielen Dank auch, Frau Degenhardt.

Katrin Degenhardt

Ja, festzuhalten bleibt, liebe Zuhörende: Für Unternehmen lohnt es sich, potenzielle oder bestehende psychische Belastungen im Team ausfindig zu machen und aktiv dagegen anzugehen. Und das ganz sicher.

Outro

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.