



Textilbranche und der demografische Wandel

Fit für die Zukunft

Mithilfe eines *vom Bundesarbeitsministerium geförderten Projekts* hat sich ein fränkisches Textilunternehmen auf künftige Herausforderungen eingestellt. Das Ergebnis: Viele Beschäftigte sind breiter qualifiziert, ihre Arbeit ist vielfältiger – und der Krankenstand hat sich erheblich verringert.

Die Textil- und Bekleidungsbranche in Deutschland steht vor großen Herausforderungen durch demografischen Wandel, technologische Veränderungen und Auswirkungen der Globalisierung. Um diese Aufgaben anzupacken, beteiligte sich das Unternehmen Neutex aus Münchberg in Oberfranken an dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekt textil-fit. Über die dabei gesammelten Erfahrungen sprach „etem“ mit dem Technischen Leiter Andreas Peter und Sicherheitsfachkraft Martin Günther.

? Warum hat sich die Firma Neutex am INQA-Projekt textil-fit beteiligt?

Andreas Peter: Der Altersdurchschnitt unserer Belegschaft liegt über dem Bundes-



Sie setzen sich für das Projekt „textil-fit“ bei der Fa. Neutex in Münchberg (Oberfranken) ein: Technischer Leiter Andreas Peter (l.) und Sicherheitsfachkraft Martin Günther (r.).

und Branchendurchschnitt. Zusätzlich hatten wir zu diesem Zeitpunkt mit einem überdurchschnittlichen Krankenstand zu kämpfen. Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt macht es schwer, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren. Alle diese Aufgaben wollten wir damals ohnehin anpacken. Da kam das „textil-fit“-Projekt genau zum richtigen Zeitpunkt.

Martin Günther: Und wir wollten unsere Gefährdungsbeurteilung um Belastungsaspekte erweitern. Über das Institut BIT e.V. stand uns hierzu eine sehr qualifizierte Beratung zur Verfügung. Ohne diese Unterstützung wäre uns das viel schwerer gefallen.

? Wie lief das Projekt im Einzelnen ab?

Peter: Gemeinsam mit den Beratern von BIT haben wir ein Team gegründet. Im ersten Schritt wurden dann die Teilnehmer des BIT-Teams und die Führungskräfte qualifiziert, eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und eine Qualifikationsmatrix aufgestellt. In einem weiteren Schritt haben wir dann die Belastung und Arbeitsgestaltung in den einzelnen Bereichen betrachtet. Hier wurden alle Mitarbeiter aktiv einbezogen.

Günther: Als sehr nützlich bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge haben sich die Videoaufnahmen erwiesen. Diese wurden gemeinsam mit den Mitarbeitern ausgewertet. Die Mitarbeiter haben sich erstmals im Arbeitsablauf selbst gesehen. Dabei ist auch ihnen einiges an Verbesserungsmöglichkeiten aufgefallen. Viele kleine Verbesserungen, die der Entlastung dienen und die teilweise gleichzeitig die Effektivität erhöhen.

? Sie haben die Altersstruktur analysiert. Was hat das gebracht?

Peter: Es geht nicht nur um die Altersstruktur. Wichtiger Teil des Projektes war die Aufstellung einer Qualifikationsmatrix. Durch Abgleich mit der Altersstruktur sind die Arbeitsbereiche deutlich geworden, in denen vorrangiger Bedarf für eine Erfahrungsweitergabe besteht.

Günther: Für die Qualifikationsmatrix wurden die Mitarbeiter gefragt, welche Arbeitsvorgänge sie nach eigener Einschätzung

INQA-Projekt textil-fit

Im Jahr 2014 wurde das Projekt „textil-fit“ gestartet, um den Betrieben der Branche bei der Bewältigung des demografischen Wandels Unterstützung zu bieten. Es wurde vom Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V. (BIT e.V.) durchgeführt und im Rahmen der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) vom BMAS finanziert. Die IG Metall und der Gesamtverband textil+mode unterstützten das Projekt gemeinsam als Kooperationspartner. „textil-fit“ wurde im April 2017 abgeschlossen. Projektinfos und Abschlussbericht unter www.textil-fit.de

zung bereits beherrschen, aber auch für welche Arbeitsvorgänge sie sich gerne qualifizieren möchten. Parallel wurde die Einsetzbarkeit von den Vorgesetzten bewertet. Durch den Abgleich zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung und unter Berücksichtigung der Qualifizierungswünsche konnten wir die Einsetzbarkeit der Belegschaft deutlich erweitern.

Peter: Dies ermöglicht eine belastungsorientierte Rotation. Die Arbeit wird abwechslungsreicher, weniger eintönig. Das kommt dem psychischen Befinden der Mitarbeiter zugute. Und natürlich ist das sehr nützlich für den Erfahrungserhalt und die Erfahrungsweitergabe unserer Produktionsschritte.

? Wie haben die Mitarbeiter diese Veränderung aufgenommen?

Günther: Die Vorteile werden nicht von jedem Mitarbeiter so gesehen. Manche ziehen einen möglichst einfach strukturierten Arbeitstag der Abwechslung vor. Das müssen wir akzeptieren und Geduld haben. Denn wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Vorteile auch diesen Mitarbeitern im Laufe der Zeit deutlich werden. Besser man ist für mehrere Aufgaben präpariert, als dass man unvorbereitet bei einem akuten Engpass aushelfen muss. Man entwickelt Verständnis für die Vor- und nachgelagerten Arbeitsschritte, z. B. warum der vorgelagerte Arbeitsbereich keine größeren Warenrollen liefern kann. Der Blick über den Tellerrand birgt Poten-

Neutex

Die 1955 gegründete Neutex ist seit 1963 ein Unternehmen der Hoftex Group AG. Der Textilbetrieb stellt am Standort Münchberg mit ca. 160 Beschäftigten Dekostoffe, Fertiggardinen, Kissen, Gewebe für den Sonnenschutz und technische Textilien her. Im Betrieb sind die Produktionsstufen Schärerei, Weberei (Jacquard/Schaft), Garn- und Stückfärbung sowie diverse Veredelungsschritte vorhanden. Im Werk in Rumänien werden mit ca. 90 Mitarbeitern Fertiggardinen konfektioniert.

zial für viele kleine Erleichterungen und Verbesserungen.

? Hat das Projekt messbare Verbesserungen gebracht?

Peter: Der Krankenstand hat sich deutlich reduziert. Im Vergleich zum Jahr 2015 haben wir einen Rückgang von 29 Prozent erreicht! Das haben wir den verringerten Belastungen an vielen Arbeitsplätzen zu verdanken, aber auch unserem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement.

? Ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) hatten Sie aber doch vorher auch schon?

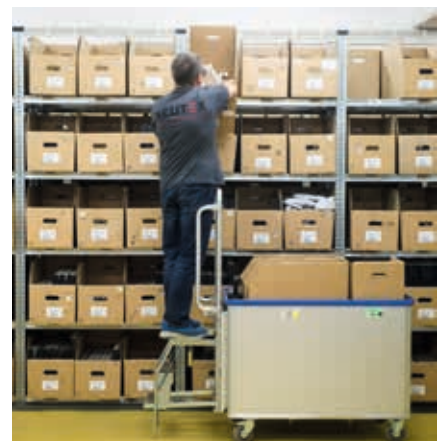
Peter: Natürlich, aber die Mitarbeiter hatten Vorbehalte. Durch „textil-fit“ bekamen wir die richtigen Impulse für eine nachhaltige Wiedereingliederungsarbeit, unser BEM ist durch „textil-fit“ in Schwung gekommen. Durch die erzielten Entlastungen an einzelnen Arbeitsplätzen, Rotationsmöglichkeiten und breitere Einsetzbarkeit der Mitarbeiter haben sich die Möglichkeiten für unser BEM sehr verbessert.

Günther: Wir haben die Abläufe transparent gemacht und bei den Mitarbeitern für das BEM geworben. Viele Beschäftigte haben dadurch erfahren: „Das BEM-Team besteht aus Kollegen, die es gut mit mir meinen“. Und wenn ich weiß, welche Möglichkeiten es hinsichtlich Arbeitsdauer, Schichteinteilung oder mögliche Einsatzbereiche gibt, baut das die Hürden ab. Nicht selten kann man bei dieser Gelegenheit auch arbeitsbedingten Belastungen auf den Grund gehen und Verbesserungen ableiten.

? Sie haben die Arbeitsgestaltung verbessert, die Einsatzbreite der Mitar-



Zwei Beispiele von vielen: Das Herausnehmen von Spulen aus Palettenkartons war vor allem bei den unteren Lagen ergonomisch ungünstig. Ein Palettenheber mit Kippfunktion schaffte Abhilfe.



Im Versand erleichtert nun ein Federbodenwagen mit Tritt die Entnahme der Ware aus den oberen Regalreihen. Der Federboden reduziert die Belastung beim Befüllen der Transportbehälter.

beiter erweitert, die Mitarbeiter für Verbesserungen sensibilisiert. Wie geht es weiter?

Peter: Ausruhen werden wir uns nicht, wir machen weiter. Der eingeschlagene Weg ist eine gute Möglichkeit der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Derzeit sind wir z. B. dabei, die Beleuchtung auf LEDs umzustellen. Damit können wir die Arbeitsplätze altersgerecht heller ausleuchten – bei gleichzeitiger Einsparung von Energie und Wartungsaufwand.

Günther: Das Team trifft sich auch ohne

BIT weiterhin regelmäßig, um Verbesserungen zu beraten. Der Name BIT-Team hat sich übrigens eingepreßt und bleibt uns erhalten. Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter werden oft mit den Worten eingeleitet „Du bist doch im BIT-Team ...“.

Das Gespräch führte Martin Steiner

info

Weitere Informationen finden Sie unter: www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Foerderprojekte/Projekt Datenbank/textil-fit.html

Arbeitsplatzgrenzwert für Per Nur noch die Hälfte

Die Ständige Senatskommission zur Prüfung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe der Deutschen Forschungsgemeinschaft hat in der Liste für die Maximalen Arbeitsplatz-Konzentrationen (MAK) und biologische Arbeitsstoff-Toleranzwerte (BAT) 2016 – kurz: MAK- und BAT-

Werte-Liste – den MAK-Wert für Tetrachlorethen (Per) auf 10 ppm (69 mg/m³) abgesenkt. Der Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) hat diesen Vorschlag übernommen. Mit der Veröffentlichung der aktuellen TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“ vom 30. November 2017 ist die

Absenkung rechtsverbindlich geworden. Per ist das am häufigsten eingesetzte Lösungsmittel in Textilreinigungsmaschinen.

Nähere Informationen zur Auswirkung der Grenzwertabsenkung auf Textilreinigungen finden Sie unter www.bgetem.de, Webcode 18132824