



Safety and Health in Mining

Safe and healthy jobs in mining, worldwide: that is the aim of the International Section of the ISSA on Prevention in the Mining Industry, in short ISSA Mining. As a not-for-profit organization, ISSA Mining unites operators, sector associations, experts and regulators to improve occupational safety and health as well as emergency response by means of international exchange on good practice, proven strategies and training concepts. ISSA Mining is one of thirteen prevention sections of the Social Security Association, headquarters in Geneva.

In this section of Mining Report Glückauf we will regularly introduce innovations, new findings and trends from an international point of view, helping to design mining work safer and health supporting.

Do you know of more efficient examples? We are looking forward to your advice as well as your feedback on this section. Send an e-mail to helmut.ehnes@issa-mining.org.

Sicherheit und Gesundheit im Bergbau

Sichere und gesunde Arbeitsplätze im Bergbau, weltweit: das ist das Ziel der International Section of the ISSA on Prevention in the Mining Industry, kurz ISSA Mining. Als Non Profit-Organisation vereint ISSA Mining Unternehmen, Branchenverbände, Experten sowie Regelsetzer, um durch den internationalen Austausch von guter Praxis, bewährten Strategien und Ausbildungskonzepten den Arbeitsschutz und das Rettungswesen zu verbessern. ISSA Mining ist eine von dreizehn Sektionen für Prävention unter dem Dach der International Social Security Association mit Sitz in Genf.

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Innovationen, neue Erkenntnisse und Trends aus dem internationalen Umfeld vor, die dabei helfen, die Arbeit im Bergbau sicherer und gesundheitsgerecht zu gestalten.

Kennen Sie weitere wirksame Beispiele aus der Praxis? Über Ihre Hinweise freuen wir uns ebenso wie über Rückmeldungen zu dieser Rubrik. Senden Sie eine E-Mail an: helmut.ehnes@issa-mining.org.

Kristin Kramer, Bernhard Kirchner

“You See the Issues that Are Important”

In 2017, the gypsum plant Uehrde, Rump und Salzmann GmbH & Co. KG, Osterode am Harz/Germany, carried out the risk assessment of mental stress for the first time. In 2022, the assessment was repeated. In the interview with Kristin Kramer, Dr. Ulla Nagel GmbH, Dresden/Germany, and Bernhard Kirchner, German Social Accident

Insurance Institution for the Raw Materials and Chemical Industry (BG RCI), Langenhagen/Germany, plant manager Uwe Schridde and employees of the gypsum plant report on the results and what has changed in the past five years. The interview was first published in the BG RCI magazine, November/December 2022 issue, pp 10 to 13.

„Man sieht die Themen, die wichtig sind“

Im Jahr 2017 hat das Gipswerk Uehrde, Rump und Salzmann GmbH & Co. KG, Osterode am Harz, zum ersten Mal die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt. Im Jahr 2022 wurde die Beurteilung wiederholt. Im Interview mit Kristin Kramer, Dr. Ulla Nagel GmbH, Dresden, und Bernhard Kirchner, Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

(BG RCI), Langenhagen, berichten Werkleiter Uwe Schridde und Mitarbeiter des Gipswerks über die Ergebnisse und darüber, was sich in den vergangenen fünf Jahren verändert hat. Die Erstveröffentlichung des Interviews erfolgte im BG RCI-Magazin, Ausgabe November/Dezember 2022, S. 10 bis 13.

Introduction

The world is becoming more and more complex, and accordingly companies – whether small or large – are also challenged to change in their structure and management. An important basis for this is the sensible and lively implementation of the risk assessment of mental stress.

Einführung

Die Welt wird immer komplexer, und dementsprechend sind auch die Unternehmen – egal ob Klein- oder Großbetriebe – gefordert, sich in ihrer Struktur und ihrem Management zu verändern. Eine wichtige Grundlage hierzu ist, die sinnvolle und lebendige Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.



Fig. 1. Rump & Salzmann's Uehrde gypsum quarry.
Bild 1. Gipssteinbruch Uehrde von Rump & Salzmann.
Photo/Foto: Rump & Salzmann



Fig. 2. Kick-off for the repeat survey with the steering committee of Rump & Salzmann, accompanied by the company physician of BG RCI, Bernhard Kirchner, and the external moderator Kristin Kramer. // Bild 2. Kick-Off zur Wiederholungsbefragung mit dem Steuerkreis von Rump & Salzmann begleitet durch den Betriebsarzt der BG RCI, Bernhard Kirchner, und die externe Moderatorin Kristin Kramer. Photo/Foto: Rump & Salzmann

The Rump & Salzmann Gipswerk Uehrde GmbH & Co. KG (Figure 1), Osterode am Harz/Germany, carried out this assessment for the first time in 2017. Due to Corona, the renewed implementation was delayed and took place in 2022. The small company with its 22 employees has been a committed participant in the Alternative Care for many years (according to DGU V2, Annex 3, in the version of 1st January 2014).

As in the first case, the gypsum plant relied on the tried and tested procedure for the risk assessment of mental stress (Figures 2, 3), which was developed by a consulting company in cooperation with the Employer's Liability Insurance Association for Electrical, Textile, Energy and Media Products (BG ETEM), Cologne/Germany, and the Technical University of Dresden. The survey with workshop evaluation of the employees focused on the following questions:

Die Rump & Salzmann Gipswerk Uehrde GmbH & Co. KG (Bild 1), Osterode am Harz, hatte diese Beurteilung 2017 erstmals durchgeführt. Bedingt durch Corona verzögerte sich die erneute Durchführung und erfolgte 2022. Der Kleinbetrieb mit seinen 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nimmt seit vielen Jahren engagiert an der Alternativen Betreuung teil (nach DGU V2, Anlage 3, in der Fassung vom 1. Januar 2014).

Wie schon beim ersten Mal hat das Gipswerk für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf die bewährte Vorgehensweise zurückgegriffen (Bilder 2, 3), die ein Beratungsunternehmen in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Elektro, Textil, Energie Medienerzeugnisse (BG ETEM), Köln, und der TU Dresden entwickelt hat. Im Fokus der Befragung mit Workshopauswertung der Beschäftigten standen folgende Fragen: Was hat sich seit 2017 im Kleinbetrieb verändert? Wie haben sich die Belastungen im Betrieb und bei den Mitarbeitenden verändert? Was ist besser geworden und welche (neuen) Fehlbelastungen sind hinzugekommen?



Fig. 3. All employees were informed about the repeat measurement. Afterwards, they could voluntarily fill out the questionnaire on the risk assessment of mental stress.
Bild 3. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zur Wiederholungsmessung informiert. Im Anschluss konnten sie den Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen freiwillig ausfüllen. Photo/Foto: Rump & Salzmann

Uwe Schridde, Werkleiter

Kristin Kramer/Bernhard Kirchner: Herr Schridde, im Jahr 2017 haben Sie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erstmals in Ihrem Unternehmen durchgeführt. Welche Maßnahmen wurden dadurch angestoßen?

Uwe Schridde: Die größte Maßnahme war, dass wir im Steinbruch eine neue Halle gebaut haben. Im Prinzip hat uns die Gefährdungsbeurteilung geholfen, den erheblichen Sanierungsbedarf mit Nachdruck zu verfolgen. Gleichzeitig hat der Prozess, in denen unsere Bruchmeister Führungsfeedback erhalten haben, die Wichtigkeit von Leadership-Seminaren und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Führungskompetenzen unterstrichen. Die Meister haben sich persönlich

What has changed in the small company since 2017? How have the stresses in the company and among the employees changed? What has improved and what (new) stresses have been added?

Uwe Schridde, Plant Manager

Kristin Kramer/Bernhard Kirchner: *Mr. Schridde, in 2017 you carried out the risk assessment of mental stress in your company for the first time. What measures were initiated as a result?*

Uwe Schridde: The biggest measure was that we built a new hall in the quarry. In principle, the risk assessment helped us to pursue the considerable need for renovation with vigour. At the same time, the process in which our quarry foremen received leadership feedback has underlined the importance of leadership seminars and the continuous development of leadership skills. The masters have developed personally. They have used the feedback to work on their leadership skills. They take more time for their employees, listen to them. This has led to a noticeable improvement in cooperation.

Kramer/Kirchner: *What was the starting point for you for the repeat assessment?*

Schridde: For me, the key question was how we have developed over the last few years. Because of the Corona pandemic it is now five years that we look back. The repeat measurement has shown that we have developed further, but of course there is still room for improvement. You are never at the end, there are always new approaches. The improvement of working conditions is a permanent topic, as structures change, new staff members join and we have to adapt to ever new work requirements through, e.g., new systems.

Kramer/Kirchner: *What lessons have you learned from the 2022 repeat assessment? Where do you see the focus this time?*

Schridde: For me, the issue is to strengthen the personal responsibility of my employees so that they have more confidence in themselves to initiate changes and implement ideas. I am thinking, for example, of the fact that a Bruchmeister initiated and changed a lot with the 6-S project.

Kramer/Kirchner: *Is a third repeat assessment planned? What is particularly important to you in this?*

Schridde: Yes, in five to six years. For me, open communication in the groups is central. The staff survey provides us with the guidelines for the discussions in the workshops. It is important that this is done by professional moderation so that this exchange is structured and measures are derived and documented at the end. We benefit from the fact that an external moderator and our company doctor, who accompanied and initiated the process, provide valuable impulses from outside. We do this not because we have massive problems, employees are running away from us, there are unresolved conflicts or productivity is suffering. For me, the risk assessment is an important prophylaxis to address issues and continuously improve them before problems escalate. At the same time, through this process we have found important contact persons who advise us on topics related to work and health. This

weiterentwickelt. Sie haben das Feedback genutzt, um an ihren Führungskompetenzen zu arbeiten. Sie nehmen sich mehr Zeit für ihre Mitarbeitenden, hören ihnen zu. Das hat zu einer spürbaren Verbesserung in der Zusammenarbeit geführt.

Kramer/Kirchner: *Was war für Sie der Ausgangspunkt für die Wiederholungsbeurteilung?*

Schridde: Für mich war die Kernfrage, wie wir uns in den letzten Jahren weiterentwickelt haben. Durch Corona sind es nun fünf Jahre, auf die wir zurückblicken. Die Wiederholungsmessung hat gezeigt, dass wir uns weiterentwickelt haben, aber natürlich immer noch Verbesserungspotential besteht. Man ist nie am Ende, es gibt immer wieder neue Ansätze. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind ein permanentes Thema, da sich Strukturen verändern, neue Mitarbeitende dazukommen und wir uns an immer wieder neue Arbeitsanforderungen durch beispielsweise neue Systeme anpassen müssen.

Kramer/Kirchner: *Welche Erkenntnisse haben Sie aus der Wiederholungsbeurteilung 2022 gezogen? Wo sehen Sie dieses Mal den Schwerpunkt?*

Schridde: Für mich ist es das Thema, die Eigenverantwortlichkeit meiner Mitarbeitenden zu stärken, dass sie sich selbst mehr zutrauen, Veränderungen anstoßen und Ideen umzusetzen. Ich denke da zum Beispiel daran, dass ein Bruchmeister mit dem 6-S-Projekt viel angestoßen und verändert hat.

Kramer/Kirchner: *Ist eine dritte Wiederholungsbeurteilung geplant? Was ist Ihnen dabei besonders wichtig?*

Schridde: Ja, in fünf bis sechs Jahren. Zentral ist für mich die offene Kommunikation in den Gruppen. Die Befragung der Mitarbeitenden liefert uns den Leitfaden für die Gespräche in den Workshops. Wichtig ist dabei, dass dies durch professionelle Moderation geschieht, damit dieser Austausch strukturiert erfolgt und am Ende Maßnahmen abgeleitet und dokumentiert werden. Wir profitieren davon, dass eine externe Moderatorin und unser Betriebsarzt, der den Prozess begleitet und initiiert hat, wertvolle Impulse von außen geben. Wir machen das, nicht weil wir massive Probleme haben, uns die Mitarbeitenden weglaufen, es ungelöste Konflikte gibt oder die Produktivität leidet. Die Gefährdungsbeurteilung ist für mich eine wichtige Prophylaxe, Themen anzusprechen und kontinuierlich zu verbessern, bevor Probleme eskalieren. Gleichzeitig haben wir durch diesen Prozess wichtige Ansprechpersonen gefunden, die uns zu Themen rund um das Thema Arbeit und Gesundheit beraten. Das bietet Sicherheit, denn diese Experten kennen die Firma und die Mitarbeitenden.

Kramer/Kirchner: *Aus welchem Grund ist es aus Ihrer Sicht wichtig, kontinuierlich an den Themen dranzubleiben?*

Schridde: Psychische Belastungen sind ein permanentes Thema. Es gibt immer wieder neue Themen, neue Programme, die uns herausfordern und die Anpassung von uns verlangen. Wie geht man damit um? Wie nehmen wir die Mitarbeitenden mit und sorgen dafür, dass sie gesund und motiviert bleiben? Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bietet die beste Gelegenheit, diese Fragen zu beantworten.

provides security because these experts know the company and the employees.

Kramer/Kirchner: *For what reason do you think it is important to stay on top of the issues?*

Schridde: Mental stress is a permanent topic. There are always new issues, new programmes that challenge us and require us to adapt. How do we deal with this? How do we take the employees with us and ensure that they stay healthy and motivated? The risk assessment of mental stress offers the best opportunity to answer these questions.

Kramer/Kirchner: *What advice would you give to other companies?*

Schridde: I can only recommend this process to everyone. It brings the issues to the table, starts a dialogue in which you look for solutions together. In the end, the measures derived increase efficiency.

Markus Teuber, Breaking Foreman

Kramer/Kirchner: *Mr. Teuber, you already experienced the risk assessment as a manager in 2017. What were the important changes that were initiated for you?*

Markus Teuber: The most important change was that we restructured the division of labour. The colleagues wanted to be able to switch more between the different work activities. In addition, we got a new employee to watch our backs and take care of, e.g., cleaning the facilities.

Kramer/Kirchner: *From your point of view, what were the central topics of this year's risk assessment?*

Teuber: Of course, first and foremost it is the topic of communication. Here we have introduced the "master round" and the "shop floor meeting". Through these meetings, the exchange becomes constructive and communication among each other has improved. We started 6-S and are still implementing this standard. For me personally, it was the feedback I received from my staff that made me happy.

Kramer/Kirchner: *What are the benefits of risk assessment?*

Teuber: You see the issues that are important. It opens your eyes.

Detlef Bierwisch, Second Breaking Master

Kramer/Kirchner: *Mr. Bierwisch, you experienced the risk assessment in 2017 as a staff member and in 2022 in the role of deputy break foreman. What were the most essential measures for you that were implemented after 2017?*

Detlef Bierwisch: A lot happened after the 2017 project. The new hall construction was pushed ahead. A lot has changed as a result, the mood among colleagues has improved. The atmosphere has also changed – people talk to each other more.

Kramer/Kirchner: *In your opinion, what were the central topics of this year's risk assessment?*

Bierwisch: We are on the right track. The most important topic remains communication. We have to keep at it and especially

Kramer/Kirchner: *Welchen Tipp würden Sie anderen Unternehmen geben?*

Schridde: Ich kann diesen Prozess nur allen empfehlen. Er bringt die Themen auf den Tisch, startet einen Dialog, in dem man gemeinsam nach Lösungen sucht. Am Ende steigern die abgeleiteten Maßnahmen die Effizienz.

Markus Teuber, Bruchmeister

Kramer/Kirchner: *Herr Teuber, Sie haben 2017 die Gefährdungsbeurteilung bereits als Führungskraft miterlebt. Was waren für Sie wichtige Veränderungen, die angestoßen wurden?*

Markus Teuber: Die wichtigste Veränderung war, dass wir die Arbeitseinteilung umstrukturiert haben. Die Kollegen haben sich gewünscht, dass Sie mehr zwischen den verschiedenen Arbeitstätigkeiten wechseln können. Außerdem haben wir einen neuen Mitarbeiter bekommen, der uns den Rücken freihält und sich darum kümmert, dass z. B. die Anlagen gereinigt werden.

Kramer/Kirchner: *Was waren aus Ihrer Sicht die zentralen Themen der diesjährigen Gefährdungsbeurteilung?*

Teuber: Natürlich ist es in erster Linie das Thema Kommunikation. Hier haben wir die „Meisterrunde“ und das „Shop-Floor-Meeting“ eingeführt. Durch diese Besprechungen wird der Austausch konstruktiv, die Kommunikation untereinander hat sich verbessert. Wir haben 6-S begonnen und sind immer noch dabei, diesen Standard umzusetzen. Für mich persönlich war es das Feedback, das ich von meinen Mitarbeitenden erhalten habe und über das ich mich freue.

Kramer/Kirchner: *Welchen Nutzen bringt die Gefährdungsbeurteilung?*

Teuber: Man sieht die Themen, die wichtig sind. Es öffnet die Augen.

Detlef Bierwisch, Zweiter Bruchmeister

Kramer/Kirchner: *Herr Bierwisch, Sie haben die Gefährdungsbeurteilung 2017 als Mitarbeiter erlebt und 2022 in der Rolle als stellvertretender Bruchmeister. Was waren für Sie die wesentlichsten Maßnahmen, die nach 2017 umgesetzt wurden?*

Detlef Bierwisch: Nach dem Projekt 2017 ist ganz schön viel passiert. Der Hallenneubau wurde vorangetrieben. Dadurch hat sich viel verändert, die Stimmung bei den Kollegen hat sich verbessert. Auch das Miteinander hat sich verändert – es wird mehr miteinander gesprochen.

Kramer/Kirchner: *Was waren aus Ihrer Sicht die zentralen Themen der diesjährigen Gefährdungsbeurteilung?*

Bierwisch: Wir sind auf einem guten Weg. Wichtigstes Thema bleibt die Kommunikation. Da müssen wir dranbleiben und gerade die neuen Kolleginnen und Kollegen mitnehmen. Wir haben die „Shop-Floor-Runde“ und „Meisterrunde“ eingeführt. Da heißt es jetzt: dranbleiben. Manchmal reichen schon fünf Minuten für eine kurze Abstimmung, damit alle auf dem gleichen Stand und mit den wichtigsten Informationen versorgt sind.

take the new colleagues with us. We have introduced the “shop floor round” and “master round”. Now it’s a matter of sticking to it. Sometimes five minutes is enough for a short vote so that everyone is on the same level and has the most important information.

Kramer/Kirchner: *What do you think are the benefits of the psyche risk assessment?*

Bierwisch: All the topics relevant to work are discussed and you think about them yourself: What can I do better? What can I change myself? I think that’s good and this approach is exactly right.

Frank Dervedde, employee at the quarry

Kramer/Kirchner: *What were the main measures implemented after the GBU Psyche 2017?*

Frank Dervedde: That we talked about all the problems and exchanged opinions on the various topics. In addition, we got reasonable common rooms and meeting rooms where we can now sit together and exchange ideas. I myself have now got a workshop to maintain all the machines. Before, I used to do the repairs in the quarry under a kind of carport in all weathers.

Kramer/Kirchner: *From your point of view, what were the central topics of this year’s risk assessment?*

Dervedde: Communication is still the central focus.

Kramer/Kirchner: *What do you think are the benefits of the psyche risk assessment?*

Dervedde: That things are stimulated and people think about it. Otherwise it’s always the same and nothing changes. The project has shown that we have many ideas on how to deal with different issues. Good measures could then be derived from them. The important thing is to keep talking and to follow up on the projects. That is a big challenge in everyday life. That’s why we have a sustainability meeting in November to review the implementation status.

Conclusion

In addition to important practical implementations such as the new hall construction and structural changes such as the new division of labour, the continuously improving leadership style is an important result of the risk assessment of mental stress at the Uehrde gypsum plant. “Health-promoting leadership with an appreciative exchange of experiences” is a leadership style that presupposes the willingness of managers to approach employees in a participatory and cooperative manner. This style of leadership is practised here. Employees need sincere recognition in order to remain healthy and able to work. Every employee is unique with their own skills and talents. Managers sharpen their senses to see what the unique contribution of an employee is to the company, especially by further realising communication at eye level.

Authors / Autoren

Dipl.-Kommunikationspsychologin (FH) Kristin Kramer,
Dr. Ulla Nagel GmbH, Dresden, Dr. med. Bernhard Kirchner,
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI),
Langenhagen

Kramer/Kirchner: *Welchen Nutzen bringt die Gefährdungsbeurteilung Psyche aus Ihrer Sicht?*

Bierwisch: Es wird über alle arbeitsrelevanten Themen gesprochen, und man macht sich selbst seine Gedanken dazu: Was kann ich besser machen? Was kann ich selbst ändern? Ich finde das gut und diesen Ansatz genau richtig.

Frank Dervedde, Mitarbeiter im Steinbruch

Kramer/Kirchner: *Was waren wesentliche Maßnahmen, die nach der GBU Psyche 2017 umgesetzt wurden?*

Frank Dervedde: Dass wir auch mal über alle Probleme gesprochen und Meinungs austausch zu den verschiedenen Themen betrieben haben. Außerdem haben wir vernünftige Aufenthalts- und Besprechungsräume erhalten, in denen wir nun gut zusammensitzen und uns austauschen können. Ich selbst habe nun eine Werkstatt zur Instandhaltung aller Maschinen erhalten. Früher habe ich bei Wind und Wetter im Steinbruch unter einer Art Carport die Reparaturen durchgeführt.

Kramer/Kirchner: *Was waren aus Ihrer Sicht die zentralen Themen der diesjährigen Gefährdungsbeurteilung?*

Dervedde: Kommunikation ist immer noch zentraler Schwerpunkt.

Kramer/Kirchner: *Welchen Nutzen bringt die Gefährdungsbeurteilung Psyche aus Ihrer Sicht?*

Dervedde: Dass Sachen angeregt werden und man darüber nachdenkt. Sonst läuft es immer so, und es ändert sich nichts. In dem Projekt hat sich gezeigt, dass wir viele Ideen haben, wie wir verschiedene Themen handhaben können. Daraus konnten dann gute Maßnahmen abgeleitet werden. Wichtig ist nur, dass man im Gespräch bleibt und die Vorhaben weiterverfolgt. Das ist im Alltag schon eine große Herausforderung. Deshalb gibt es im November einen Nachhaltigkeitstermin, in dem wir überprüfen, wie der Umsetzungsstand ist.

Fazit

Neben wichtigen praktischen Umsetzungen wie dem Hallenneubau und strukturellen Veränderungen wie die neue Arbeitseinteilung, ist der sich kontinuierlich verbessernde Führungsstil ein wichtiges Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Gipswerk Uehrde. „Gesundheitsfördernde Führung mit anerkennendem Erfahrungsaustausch“ ist ein Führungsstil, der die Bereitschaft der Führungskräfte voraussetzt, teilnehmend und kooperativ auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzugehen. Dieser Führungsstil wird hier gelebt. Beschäftigte brauchen aufrichtige Anerkennung, um gesund und arbeitsfähig zu bleiben. Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin ist einzigartig mit den jeweiligen Fähigkeiten und Talenten. Die Führungskräfte schärfen ihre Sinne, um zu sehen, worin der einzigartige Beitrag eines oder einer Mitarbeitenden für den Betrieb besteht, indem sie vor allem auch die Kommunikation auf Augenhöhe weiter verwirklichen.