

Gesund im Wald

In einer dreiteiligen Artikelserie richten Forscher aus dem Projekt proSILWA den Blick auf die Aspekte der Waldarbeit, die zur Förderung der Gesundheit beitragen. Hier liegen vielversprechende Ansätze für die Verringerung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und für die Gesundheitsförderung.

Dieser Teil 1 beschreibt das Konzept der Gesundheitsförderung.

Waldarbeit hat viele gesundheitsförderliche Aspekte. Dies gilt sowohl für die motormanuelle als auch für die mechanisierte Arbeit. Um mit den Worten eines Maschinenführers zu sprechen: „Ich habe meinen Traumjob. Ich bin den ganzen Tag im Wald, bin im Grunde mein eigener Herr und kann mir die Arbeit selbst einteilen.“ Leider stehen solche positiven Punkte allzu oft im Schatten der viel häufiger hervorgehobenen Unfall- und Gesundheitsgefahren. Die Frage, wie Waldarbeit gesünder werden kann, lässt sich aber von zwei Seiten angehen: Man konzentriert sich auf das, was krank macht, oder man fördert das, was gut für die Gesundheit ist. Am besten, man tut beides! Die Stärkung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalten und Verhaltensweisen, wird nach dem Medizinsoziologen Aaron Antonovsky mit dem Begriff der Salutogenese (Entstehung von Gesundheit) verknüpft. Dieser Ansatz führt zu einer vielversprechenden Erweiterung unserer Bestrebungen, wirkungsvolle Konzepte zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheit in Forstunternehmen zu gestalten.

Daher stellen wir nun die Frage, welche Aspekte der Waldarbeit in Forstunternehmen förderlich auf die körperliche und geistige Gesundheit wirken. In Anlehnung an Antonovsky bezeichnen wir diese Aspekte als „Ressourcen“. Wir haben mit Unternehmern und Beschäftigten in Forstunternehmen gesprochen und unter anderem festgestellt: Die Rücksicht auf Gesundheit steht im Arbeitsprozess oft hinter alltäglichen Anforderungen zurück. Häufig sind es betriebliche und organisatorische Rahmenbedingungen, die eine wirkungsvolle Nutzung von eigentlich vorhandenen Ressourcen erschweren

oder gar verhindern. Denn tatsächlich finden sich speziell bei Menschen, die in der Waldarbeit beschäftigt sind, insbesondere in den Tätigkeiten selbst, gesundheitsförderliche Elemente. Die Befragten finden, dass sie für ihre Arbeit hinreichend qualifiziert sind, dass frische Luft und Bewegung gut tun und vor allem, dass sie einen verantwortungsvollen Job machen, auf den sie stolz sind. Ein Unternehmer drückte es so aus: „Es macht zufrieden, dass wir eine ökologisch hochwertige und absolut wichtige Leistung erbringen.“ Positiv wurde auch hervorgehoben, dass die Tätigkeit im Wald oft eine gut erkennbare Rückmeldung darüber gibt, wie gut gearbeitet wurde – man sieht das Ergebnis sofort.

Die Potenziale der positiven Aspekte der Waldarbeit sind leider nicht immer hinreichend entfaltbar – auch aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen. Probleme der Umsetzbarkeit von „gesunder Arbeit“ wiegen hier schwerer als in größeren Betrieben, wo im besten Fall ein mehr oder weniger systematisches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zu finden ist. In Kleinbetrieben geht das Tagesgeschäft immer vor; oft herrscht hoher Zeitdruck – derartige Bedingungen führen in der Regel zu einem „reaktiven Arbeitsschutz“. Das heißt, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden erst dann ergriffen, wenn beispielsweise Unfälle oder behördliche Auflagen dies erzwingen. Aus unserer Sicht ist aber eine „proaktive“ Haltung, also ein Vorausschauen und Voraus-Handeln notwendig, damit ein wirkungsvoller und dauerhafter Arbeits-

und Gesundheitsschutz möglich wird. Dies ist die Perspektive der Salutogenese: Nicht erst dann zu handeln, wenn Gesundheit gefährdet ist, sondern aktiv an dem anzusetzen, was uns gesund hält.

Wir nutzen daher die Idee der Salutogenese zur Beantwortung folgender Fragen:

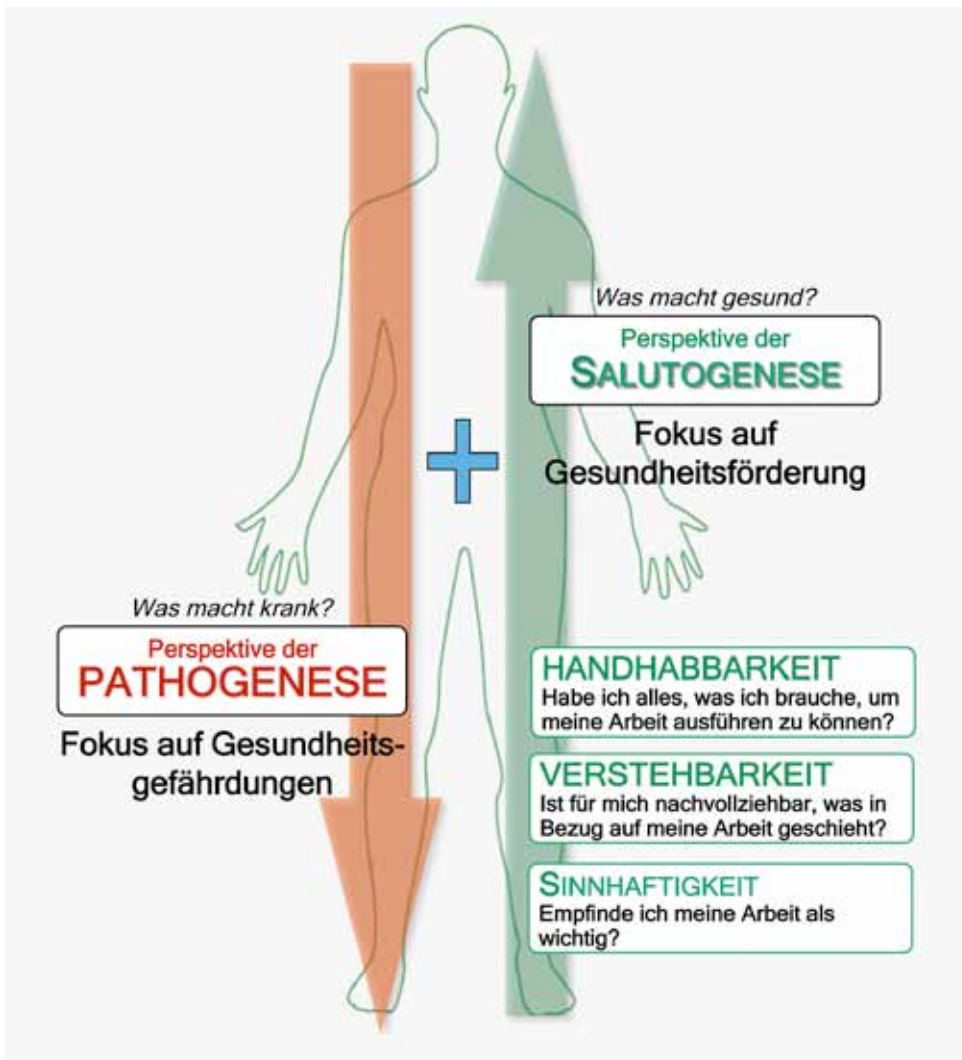
- Wie können Forstunternehmen erreichen, dass der Gesundheitsschutz Vorrang vor anderen betrieblichen Anforderungen erlangt?
- Wie gelingt es, Gesundheitsschutzkonzepte für Kleinbetriebe zu entwickeln, deren Nutzen so deutlich ist, dass Unternehmer bereit sind, in die Umsetzung zu investieren?

Dazu betrachten wir die drei Kernbereiche dieses Ansatzes:

Handhabbarkeit, Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit. Antonovsky stellte folgende These auf: Wenn wir unser Leben für handhabbar, verstehbar und sinnhaft halten, dann erleben wir es als „kohärent“. Das daraus folgende „Kohärenzgefühl“ macht uns gesund und widerstandsfähig – stellt also eine elementare Ressource dar. Greifbar werden die drei Bereiche mit Bezug auf die Arbeitspraxis:

Handhabbarkeit. Wie machbar ist meine Arbeit? Fragen Sie sich einmal, inwiefern Ihnen die Arbeitsmittel, Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsspielräume zur Verfügung stehen, damit Sie Ihre Arbeit gut und zufriedenstellend ausführen können. Nach unseren Beobachtungen stellt dieser Bereich der Salutogenese in der Waldarbeit kein größeres Defizit dar. Geräte und Maschinen, also die technischen Arbeitsmittel, sind in der Regel gut. Auch die Möglichkeiten, die

Die positiven Aspekte der Waldarbeit sind ein guter Ansatz für den Gesundheitsschutz.



Grafik: proSILWA

Umfassender Gesundheitsschutz verbindet den Abbau von Gefährdungen (Perspektive der Pathogenese) mit dem Aufbau gesundheitsförderlicher Faktoren (Perspektive der Salutogenese)

Grafik: proSILWA

Durch Arbeit, die handhabbar, verstehbar und sinnvoll ist, entsteht ein Kohärenzgefühl, das gesund und widerstandsfähig macht.



Arbeit selbst zu gestalten und über die Abläufe selbst entscheiden zu können, sind in der Waldarbeit deutlich höher, als in vielen anderen Berufen. Nicht außer Acht zu las-

sen sind jedoch der Zeitdruck bzw. die Abhängigkeit von Auftraggebern – dies sind durchaus Faktoren, die zu erheblichem Stress für Unternehmer und Beschäftigte

beitragen. Damit eine Arbeit auf Dauer gesund hält, muss sie unbedingt ausführbar sein, und das nicht nur technisch, sondern auch körperlich und mental. Ein beispielhafter O-Ton aus den Interviews lautet hierzu: „Wenn man einen Termin hat, dann hat man halt Zeitdruck, aber ansonsten kann ich es mir ganz gut einplanen.“

Verstehbarkeit. Wie nachvollziehbar ist meine Arbeit? Fragen Sie sich zu diesem Bereich, inwiefern Ihre Aufgaben und die betrieblichen Prozesse (Kommunikation, Informationen, Entscheidungen etc.) für Sie bekannt, eindeutig, strukturiert und nachvollziehbar sind. Aus den Interviews konnten wir beispielsweise erfahren, dass die Verständigung unter Kollegen und auch mit Vorgesetzten oft sehr gut ist – dies kann also als Ressource gewertet werden. Auf die Frage, wie nachvollziehbar Informationen durch den Chef vermittelt werden, antwortete ein Mitarbeiter zum Beispiel: „Was vom Chef kommt? Das klappt. Wenn was ist, dann sagt der das und dann läuft das.“ Aber nicht selten bestehen Probleme in der Kommunikation zwischen Unternehmen und auftraggebenden Forstbetrieben.

Sinnhaftigkeit. Was bedeutet Ihnen die Arbeit? Frage Sie sich hier, ob Sie Ihre Tätigkeit als sinnvoll empfinden. Dass dies in der Waldarbeit zumeist der Fall ist und somit ganz klar eine Ressource darstellt, zeigen viele Erfahrungsberichte und es wird auch durch unsere jüngsten Interviews bestätigt. Ein Interviewpartner formulierte zum Beispiel: „Das ist ein anerkannter Beruf und du bist frei. Man fühlt sich auch gewissermaßen ein Stück weit stolz, wenn man da den Wald (...) bewirtschaften darf.“

Diese drei Kernbereiche eröffnen diverse Möglichkeiten für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Ansatzpunkte sind zum Beispiel die Arbeitsbedingungen, Arbeitsstrukturen und die Aufgabengestaltung (d.h. Verhältnisse) und natürlich auch die Fähigkeiten und Einstellungen der beteiligten Personen (d.h. Verhalten). Mit Ergänzung des Arbeitsschutzes durch den hier vorgestellten salutogenetischen Ansatz entstehen neue Möglichkeiten, gesunderhaltene Arbeit verhältnis- und verhaltensbezogen zu gestalten.

Nach dieser allgemeinen Einführung werden wir im Teil 2 (F&T 5/2017) verdeutlichen, wie Handhabbarkeit, Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit in Bezug auf die Rahmenbedingungen, sprich die Verhältnisse der Arbeit, gefördert werden können. Teil 3 (F&T 6/2017) stellt gesundheitsförderliche individuelle Verhaltensweisen vor.

Jana Kampe, Edgar Kastenholz