

Sicheres Handeln

Der dritte Teil der Artikelserie aus dem Projekt proSILWA beschreibt die sichere und gesundheitsförderliche Arbeit als die Summe aus guten Arbeitsbedingungen, sicheren Geräten, Maschinen und Arbeitsverfahren sowie kompetentem Verhalten.

Daher gilt es, die Gesundheitskompetenz von allen im Wald Arbeitenden zu fördern.

Bevor wir das Verhalten bei der Waldarbeit in den Blick nehmen, greifen wir nochmals den Faden auf, den wir mit den ersten beiden Teilen zum Thema „Gesund im Wald“ (F&T 4/2017, F&T 5/2017) gesponnen haben: Damit Arbeit gesundheitsförderlich wirken kann, müssen Unfall- und Gesundheitsgefährdungen so weit wie möglich minimiert werden. Dies war und ist eine zentrale Aufgabe forstlicher Arbeitswissenschaft und Verfahrenstechnik. Wir erweitern nun unseren Ansatz um die vielen positiven Aspekte der Waldarbeit, die darüber hinaus die Gesundheit fördern können. Dies ist die Perspektive der **Salutogenese**, die wir in *Gesund im Wald*, Teil 1 (F&T 4/2017) vorgestellt haben. Eine Voraussetzung für gesundheitsförderliche Arbeit besteht darin, die Rahmenbedingungen dafür in der Auftragsgestaltung, der Verfahrens- und Technikwahl und in der Arbeitsorganisation zu schaffen. Beispiele für Bedingungen, die das Gefühl der **Stimmigkeit** fördern (Kohärenzgefühl nach Antonovsky, Wahrnehmung der Arbeit als machbar, nachvollziehbar und bedeutsam) wurden in Teil 2 (F&T 5/2017) beschrieben.

Waldarbeit an sich wird in großem Maße als motivierend, zufriedenstellend und persönlichkeitsförderlich betrachtet. Dies haben uns die im proSILWA-Projekt befragten Unternehmer und Waldarbeiter immer wieder bestätigt. Das sind positive Aspekte, die unbedingt gefördert werden sollten (z. B. Verantwortung, Abwechslungsreichtum, Autonomie). Es gibt aber auch „Fehlbelastungen“, das sind negative Aspekte, die eliminiert bzw. minimiert werden sollten (z. B. körperliche Überlastungen, Zeitdruck, Kommunikationsprobleme).

Obwohl es ein Grundsatz von Prävention ist, immer zunächst alle technischen und organisatorischen Maßnahmen auszuschöpfen, bevor verhaltensbezogene Maßnahmen gefördert werden, erfordert gerade die Waldarbeit wie kaum eine

andere Berufstätigkeit ein enormes Maß an Gefährdungsbewusstsein und daraus folgendem sicheren und gesundheitsbewussten Verhalten. Letztendlich hängt es immer vom Verhalten jedes Einzelnen ab, ob Arbeit sicher und gesund ausgeführt wird – denn im Zentrum der Arbeit steht immer der arbeitende Mensch, mit seinem eigenen Verhalten, seinem konkreten Handeln und seinen Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Arbeitssituation (Abb. 1).

Die beste persönliche Schutzausrüstung nutzt nichts, wenn sie nicht konsequent und richtig verwendet wird. Das sicherste Verfahren ist nicht sicher, wenn fehlerhaft gearbeitet wird und Sicherheitsregeln nicht eingehalten werden. Der ergonomischste Maschinenarbeitsplatz schützt nicht vor Erkrankungen, wenn man falsch und zu lange darauf sitzt.

Daraus folgt also die Frage: Wie verhalte ich mich bei der Waldarbeit sicher und gesundheitsförderlich? Hierauf gibt

es keine pauschale Antwort, denn jeder Mensch bringt individuelle körperliche Voraussetzungen mit, besitzt eine eigene Persönlichkeit, eigene Werte, Ziele und Einstellungen. Gesundheitsförderlich werden die persönlichen Eigenschaften aber dann, wenn sie richtig erkannt und genutzt werden. Ein Schlüsselwort ist nun **Gesundheitskompetenz**. Diese umfasst nach unserem Verständnis, dass Unternehmer und Beschäftigte arbeitsbedingten Gefahren nicht nur kompetent begegnen (Risikokompetenz), sondern auch einen kompetenten Blick für die gesundheitsförderlichen Elemente der Arbeit haben. Damit nehmen wir wieder die Perspektive der Salutogenese ein: Unser Handeln soll mit einem Stimmigkeits-Gefühl verbunden sein. Auch sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten muss handhabbar, verstehbar und sinnhaft sein. Es muss sich stimmig anfühlen und nicht nur eine lästige Pflichtübung sein.

Abb. 1: Im Zentrum des Systems aus Technik, Organisation und der jeweiligen Arbeitssituation steht immer der arbeitende Mensch mit seinem individuellen Verhalten.

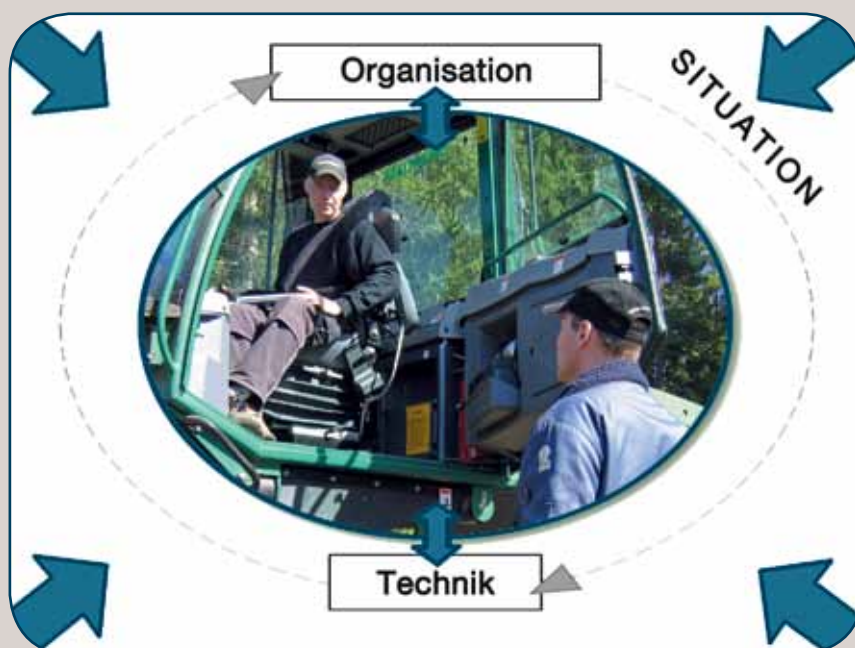
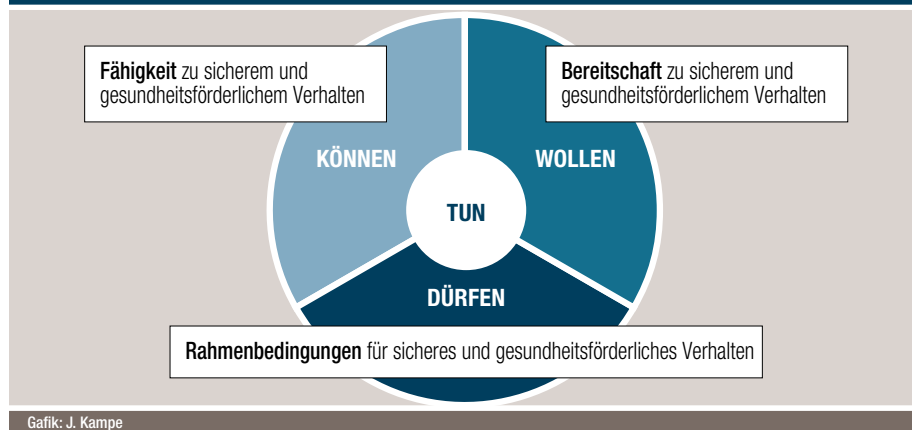


Abb. 2: Können, Wollen und Dürfen als Voraussetzungen für sicheres Handeln



Sichere und gesundheitsförderliche Arbeit erreichen wir, wenn wir körperliche und geistige Fehlbeanspruchungen abbauen und gleichzeitig die körperliche und geistige Fitness stärken. Wie aber gelingt das in der Praxis? Voraussetzungen dafür sind, dass wir die Fähigkeiten haben, sicher zu handeln, dass wir dies auch tatsächlich wollen und dass die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, dies auch zulassen (Abb. 2).

Gesundheitskompetenz

Besonders bei der Waldarbeit, und vor allem in kleinen und kleinsten Unternehmen, wo jeder Einzelne ein hohes Maß an Einverantwortung für die eigene Sicherheit und Gesundheit haben muss, sehen wir in Gesundheitskompetenz einen Schlüssel zum Erfolg. Jetzt gilt es aber, den Weg dorthin zu konkretisieren.

Neben den Rahmenbedingungen sind zwei Ansatzpunkte essentiell: Einerseits brauchen wir eine betriebliche Kultur der Prävention als „Nährboden“ für gesundes und sicheres Verhalten und andererseits das individuelle, kompetente Verhalten an sich. Dies veranschaulichen wir wieder mit den bereits bekannten Stimmigkeits-Elementen.

Handhabbarkeit. Um eine umfassende Gesundheitskompetenz zu erreichen, müssen alle wichtigen Akteure ins Boot geholt werden. Alle im Arbeitsalltag auftretenden Risiken und Ressourcen, die Personen selbst erleben, müssen in einem offenen und ehrlichen Dialog diskutiert werden. Dabei ist es wichtig, den Blick aller Mitarbeiter zu schärfen: wo liegen in meinem Job, aber auch in meiner eigenen Person besondere Risiken und besondere Stärken? Welche Risiken und Stärken sehe ich bei anderen Personen im Unternehmen? Auch das Hinterfragen von „Risikogewinnen“, also Gründen, warum in bestimmten Situationen Verhaltensweisen gewählt werden, die eigentlich risikoreich sind, hilft, Kompetenz zu entwickeln. Damit wird die Eigenverantwortung jedes Einzelnen betont und gestärkt, und Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auf dem Praxiswissen aller aufgebaut.

Nachvollziehbarkeit. Ein kompetentes Verhalten erfordert, dass die Mitarbeiter verstehen, welches Verhalten wann angebracht ist und welche Entscheidungen und Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden. Es ist essentiell, alle Personen mit den richtigen Informationen zu versorgen und jeweils sinnvolle Informations-

kanäle zu nutzen. Hier besteht nach unseren bisherigen Erfahrungen noch starker Verbesserungsbedarf. Eine entscheidende Rolle haben dabei, vor allem in Kleinstbetrieben, die informellen Beziehungen zwischen dem Chef und den Mitarbeitern. Viele Vereinbarungen werden nicht schriftlich festgehalten, lassen sich aber beschreiben, wenn man sich vor Augen führt, welche Erwartungen und Angebote man als Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten hat – und natürlich auch umgekehrt. Beide Parteien gehen eine Art Tauschbeziehung ein, auch in Fragen der Sicherheit und Gesundheit: Der Unternehmer ist verantwortlich für optimale Bedingungen, der Mitarbeiter sollte im Sinne der Sicherheit und Gesundheit (für sich und seine Kollegen) handeln.

Sinnhaftigkeit. Alle Mitarbeiter werden sich letzten Endes nur dann richtig verhalten, wenn sie das für sinnvoll halten. Wie kann dies gefördert werden? Hier kann der Begriff der Unternehmenskultur herangezogen werden, konkret: Wie steht der Betrieb zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen? Eine gute Präventionskultur berücksichtigt drei Dinge:

- **Einstellungen und Werte** aller Beteiligten zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen: „Wir fühlen uns verantwortlich für unsere eigene Gesundheit und auch für die unserer Kollegen.“

- **Konkrete Verhaltensweisen** aller in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit: „In riskanten Situationen

sprechen wir uns stets erst untereinander ab, bevor wir uns für eine bestimmte Handlung entscheiden.“

- **Organisationsstrukturen, Richtlinien, Vorschriften** usw. auf Seiten des Betriebes: „Die Verhaltensvorschriften für riskante Situationen werden jedem Mitarbeiter erklärt und schriftlich ausgehändigt und wir treffen uns regelmäßig, um uns auch persönlich dazu auszutauschen.“

Diese drei Punkte gilt es also, in die bewusste Gestaltung der Präventionskultur im Betrieb zu integrieren. Wichtig ist dabei vor allem, dass die Kultur auch (vor-) gelebt wird. Beschäftigte orientieren sich oft an ihren Vorgesetzten, der Unternehmensleitung sowie auch ihren Kollegen. Geht der eigene Chef mit gutem Beispiel voran, so erleben auch die Mitarbeiter ein sicheres und gesundheitsförderliches Verhalten als sinnvoller.

Ziele und Ausblick

Die Entwicklung von Gesundheitskompetenz in Forstunternehmen ist also ein zentrales Ziel des Projekts proSILWA, in dem das KWF mit den Universitäten Jena und Dresden sowie der Gütegemeinschaft Wald und Landschaftspflege und dem Forstunternehmen Reith Konzepte zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Waldarbeit erproben wird. Besonders in kleinen und kleinsten Unternehmen haben individuelles Verhalten und eigene Verantwortung jedes Unternehmers und jedes Mitarbeiters eine herausragende Bedeutung.

Unser Bestreben ist es daher, in den kommenden zwei Jahren unserer Projektlaufzeit gemeinsam mit Unternehmern und ihren Mitarbeitern Konzepte zur Förderung von Sicherheit- und Gesundheit zu erarbeiten und zu erproben. Diese Ansätze sollten wirkungsvoll sein, von den Betroffenen akzeptiert werden und nicht zuletzt dazu führen, dass Unternehmer und Waldarbeiter motiviert und befähigt werden, sicher und gesundheitsbewusst zu arbeiten.

Jana Kampe, Edgar Kastenholz

Jana Kampe arbeitet am Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Universität Jena. Edgar Kastenholz ist Koordinator des Verbundprojektes proSILWA im Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik (KWF).

Informationen zu dem Projekt proSILWA finden sich unter prosilwa.kwf-online.de