

UNTERNEHMER UND MITARBEITER

Gesund und fit bleiben

Der Krankenstand in grünen Berufen liegt deutlich über dem Durchschnitt. Starke körperliche Belastungen sind eine Erklärung. Zum anderen jedoch werde der Faktor Mensch oft sträflich vernachlässigt, findet ein Berater der Branche. Welche in Unternehmen bereits erprobten Ansätze die geistige und körperliche Gesundheit erhalten können, hat Katrin Klawitter für uns recherchiert.

Harald Kriegbaum, Coach und Mediator aus Fürth, kennt die grüne Branche. Er weiß um deren Stress- und Konfliktpotenzial genauso wie um die körperlichen Belastungen. Und er weiß, wo es in der Branche in Sachen Work-Life-Balance hakt: „In der Praxis vernachlässigen Unternehmer den Faktor Mensch oft sträflich.“ Beides spiegelt sich in den Zahlen zum Krankenstand wider. Denn Beschäftigte in Agrar- und grünen Berufen fehlten im Jahr 2010 laut Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK) krankheitsbedingt rund drei Tage mehr als die anderer Branchen: 15,1 Tage im Vergleich zu durchschnittlich 12,3 Tagen. Viel zu oft gingen Unternehmer davon aus, so Kriegbaum, jemand müsse funktionieren und Leistung bringen und sie setzten den alleinigen Fokus darauf.

Wie lässt sich eine „Work Life Balance“ im Unternehmen erreichen? Für Chef und Mitarbeiter heißt es deshalb erst einmal zu Lernen: „Der achtsame Umgang miteinander bedeutet, dass der Chef in der Lage ist, seinen Mitarbeitern das Gefühl und die Sicherheit zu geben – du bist mir wichtig“, so der Experte. Sich wohl fühlen, habe immer auch etwas mit Wertschätzung, Anerkennung und Achtsamkeit zu tun. „Ist dies für den Arbeitnehmer spürbar, ist er auch bereit, sich für den Betrieb einzusetzen.“ Dazu gehört, Leistungen zu würdigen, aber auch Leistungsgrenzen sichtbar zu machen und – wichtig – sich die Erlaubnis für Grenzbelastungen seitens des Chefs abzuholen. Unternehmer sind ihren Mitarbeitern gegenüber hier in der Verantwortung, betont Kriegbaum. „Unternehmertum im positiven

klassischem Sinne hat immer mit der Fürsorge um die eigenen Mitarbeiter zu tun. Ich kann nichts erwarten, wenn ich nicht bereit bin, etwas zu geben.“ Dies gelte für das gesamte Team einschließlich Führung. Man muss sich überlegen, wie viel (Lebens-) Zeit auf die Arbeit anfällt. Wie wichtig sei es, diesen Bereich so zu gestalten, dass es eben nicht bedeutet: 'Gott sei Dank, bald ist Feierabend!'"

WELCHE METHODEN EIGNEN SICH..?

...für Team und Inhaber von Gartencenter, um gemeinsam eine gute Work Life Balance zu erreichen und zu halten? Kriegbaum rät zuerst einmal zu regelmäßigen, anonymisierten Umfragen. „Die bieten die Möglich-



Die AdJ - Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner hat Gesundheit zum Programm gemacht. Die richtigen Bewegungen beugen Beschwerden im Alter vor.



Gemeinsame Aktivitäten verbinden – zum Beispiel gemeinsames Yoga.

keit, Konflikte rechtzeitig zu erkennen.“ Wichtig dabei sei, offen und ehrlich auf genannte Punkte in Mitarbeiterbesprechungen einzugehen. Für das Team könne das dazu führen, Grenzen zu erkennen, betriebliche Notwendigkeiten zu verstehen. Für den Unternehmer könne es bedeuten, seine Anweisungen und Mitarbeiterführung zu überdenken. „Ein Unternehmer kann niemals gegen seine Mitarbeiter sein Unternehmen führen.“ Im offenen Dialog ließen sich hier gesunde Übereinkünfte treffen.

Einer gemeinsamen Balance lässt sich zum Beispiel in Workshops zum Thema näher kommen. Als mögliche Workshopthemen schlägt Kriegbaum die Teamentwicklung, das Vertrauen und die gegenseitige Hilfe oder gemeinsame Ziele, das Lösen bestimmter Probleme vor, aber auch eine „Ideenfabrik“, ein „Mental Discovery“ (Potenziale entdecken) – oder das Thema Wellness und Vitalität: „Gerade der letzte Punkt geht über das reine Arbeitsfeld hinaus. Hier ist zu überlegen: Welche (gemeinsamen) Aktivitäten könnten sich positiv auf das Miteinander und die eigene Befindlichkeit auswirken?“

Zur Prävention von innerbetrieblichen Konflikten eignen sich besonders **systemische Aufstellungen**. Diese können Verstrickungen, die rational oft nicht erfassbar sind, sichtbar machen und Lösungen finden. Einige kennen diese Art der Konfliktlösung vielleicht bereits aus dem privaten Bereich: Familienaufstellungen dienen hier häufig als Mittel, um oft tief sitzende, teils aus vergangenen Erfahrungen resultierende eigene Barrieren deutlich zu machen und zu lösen. Solche Aufstellungen kommen ohne viele Worte aus: Der Betroffene stellt darin mit

unbeteiligten Personen, sogenannten Stellvertretern, eine Situation nach. Bei allen Systemaufstellungen wird davon ausgegangen, dass die Vertreter in dem so aufgestellten System Aussagen machen (können), die dem realen System nahe kommen und so eine Hilfe für Entscheider darstellen. Unter Führung eines ausgebildeten Aufstellungsleiters werden so Konflikte ersichtlich, es ergeben sich oft völlig überraschende Wendungen und Einsichten, die der Betroffene für sich selbst zur Lösung heranziehen kann. „Hat der Betroffenen die Situation für sich selbst gelöst, löst sich auch im betrieblichen Bereich oft vieles fast von allein.“

Gut geeignet ist auch das **systemische Feng Shui**. Zugrunde liegt dem die Erkenntnis: Alles findet sich im Außen wie im Inneren – und umgekehrt. „Es ist immer wieder überraschend, wie durch eine Analyse der Raumsituation und einer entsprechenden Korrektur das Arbeitsklima positiv beeinflusst werden kann“, weiß Kriegbaum aus Erfahrung. Oft reichen dazu bereits kostengünstige und geringe Veränderungen wie farbliche Veränderungen oder Raumaufteilungen.

GEMEINSAME AKTIVITÄTEN

Nichts verbindet mehr als gemeinsame Aktivitäten in Form von Ritualen. Auch, wenn dies im westlichen Kulturkreis noch wenig in der Arbeitswelt Beachtung findet und noch ein klein wenig „exotisch“ anmutet, so sollte man sich nicht über die verbindende Wirkung täuschen. „Aber bitte nicht per Chefanweisung“ – Rituale müssen aus dem Team heraus gebildet werden. Hier ist die Funktion des Chefs die eines Impulsgebers

und eines Mitmachers – und hier ist lachen ausdrücklich erlaubt.

Sehr wirksam ist auch die Methode des **Yoga-Lachens**. Sie basiert auf der Tiefenatmung des Yoga, aus der einzelne Lachübungen entwickelt wurden. Die Methode ist nonverbal und ermöglicht direkte Begegnungen von Mensch zu Mensch. Die geteilte Freude im miteinander Lachen bewirke Stärkung von Kraft und Energie, führe zu heiterem Bewusstsein. „Festsitzende Meinungen und Glaubenssätze werden lachend gelöst, wir nähern uns wieder dem gesunden Menschenverstand, das ‘innere Kind’ mit seiner Neugier und Spielfreude wird geweckt.“ Yoga-Lachen werde bereits in vielen namhaften Firmen regelmäßig eingesetzt, so der Experte. Alle bisher genannten Methoden lassen sich relativ einfach in den Arbeitsalltag eines Gartencenters integrieren, um für alle eine gute Work-Life-Balance zu erreichen und zu halten.

DIE METHODE FELDENKRAIS

Durch körperliche Übungen Stress zu identifizieren und zu vermeiden, sich im täglichen Berufs- und Privatleben gelöster, entspannter zu bewegen, dazu kann die **Feldenkrais-Methode** beitragen. Sie hilft dabei, alte Bewegungen, die zu körperlichen oder seelischen Beschwerden geführt haben, durch neue Bewegungsmuster zu ersetzen. „Körperliche und geistige Beweglichkeit zurück erlangen und entspannter auch mit stressigen Situationen umzugehen“, diesen Erfolg verspricht Feldenkrais-Trainer Ralf Ziegler mit seinen Seminaren, die gerade auch Einzug in das Angebot der



Gemeinsame Beschäftigungen sind ein gutes Stück Entspannung. Auf alle Fälle: Das Thema Arbeit ist in dieser Zeit tabu.



Klaus Umbach (Seite 19) verbindet innere Einstellung und berufliches Engagement.

Seminare des Arbeitskreises deutscher Junggärtner (AdJ) gefunden haben.

Dass diese Ziele erreicht werden, zeigen Erfahrungsberichte Betroffener wie der Gartenbautechnikerin Gabi May (siehe Kasten Seite 17).

Wie genau funktioniert Feldenkrais? Zu fühlen, dass es mehrere Wege des Bewe-gens gibt und sich bewusst für den zu ent-scheiden, der besser tut – das ist eine der Aufgaben, die Feldenkrais an den einzelnen Teilnehmer stellt. In Kursen unter Anleitung eines ausgebildeten Trainers lernt er, zu spüren, zu fühlen, wo seine Wehwehchen, zum Beispiel im Rücken, stecken, wo die Belastung beginnt, aber auch, wo seine Be-dürfnisse liegen. Die Methode arbeitet über Bewegungsansätze – in verschiedenen Übungen spüren die Teilnehmer unter An-leitung das Vorher und Nachher von Ent-spannung, Stress loslassen, der richtigen Bewegung.

Ein Vorteil der Feldenkrais-Methode: Sie ist recht einfach, auch gemeinsam als Grup-pe, erlernbar, durchaus bezahlbar – und lässt sich gut in den Arbeitsalltag integrieren. Feldenkrais-Kurse gibt es bundesweit. Für Betriebe besteht auch die Möglichkeit, dass parallel zu Mitarbeiter-Workshops oder -kur-sen auch Betriebsbesuche durch den Feldenkrais-Trainer stattfinden, der vor Ort die ergonomischen Bedingungen, Arbeits-bedingungen, den Standort unter die Lupe nimmt. „Daraus lässt sich ein individuelles Programm für den jeweiligen Betrieb ent-wickeln.“

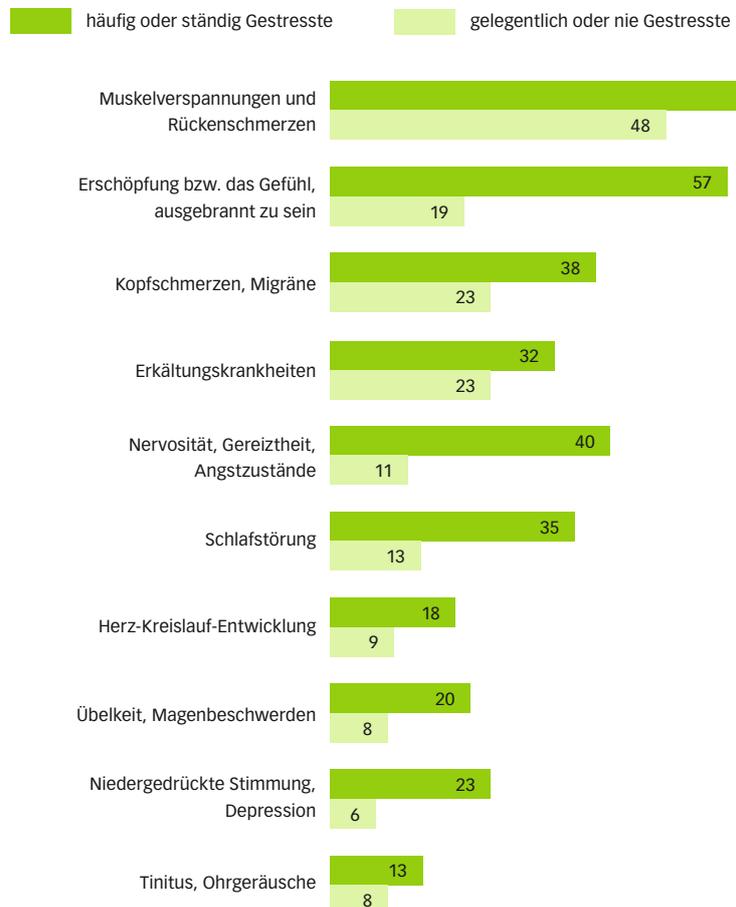
Natürlich kann es durchaus vorkommen, dass im Rahmen dieser gemeinsamen Ar-beit auch tiefer sitzende Probleme, Zwi-

schenschliches an die Oberfläche kommt. Auch darauf sind Feldenkrais-Trainer vorbereitet, haben wie Ralf Ziegler oft auch eine psychologische Ausbildung ab-

solviert und können, zum Beispiel durch Vier-Augen-Gespräche oder Einzelgesprä-che, auch hier bei der Problemlösung hel-fen.

Je größer der Stress, desto kränker

Angaben zu Krankheiten nach Stresspegel in %, Mehrfachnennungen möglich



Grafik/Quelle: Techniker Krankenkasse (Kundenkompass Stress 2009)

GESUNDHEITSMANAGEMENT IM UNTERNEHMEN

Noch mehr um „Hardfacts“ geht es in Gesundheitsmanagement für und von Unternehmen. Ein Betrieb, der schon seit Jahren in dieser Richtung aktiv ist, ist das Züchtungs- und Jungpflanzenunternehmen Dümmer in Rheinberg. Es wurde 2007 mit dem AOK-Gesundheitspreis der ausgezeichnet. Dieser Preis wird jährlich an Unternehmen mit vorbildlichen Projekten zum Gesundheitsmanagement vergeben. „Beispielsweise müssen die Maßnahmen auf Dauer ausgelegt sein“, erläutert Regine Ehr Gott vom Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF in Köln. Der Preis und das Preisgeld von 10000€ sind der Lohn für die am Prozess Beteiligten für Durchhaltevermögen, konstruktive Ideen und Begleitung. Die kompletten Maßnahmen seien zwar jeweils speziell für das Unternehmen zusammengestellt worden – aber auch mit dem Ziel der Multiplikatorwirkung: Werbung für das eigene Unternehmen zu machen und Presse und Medien aufmerksam werden zu lassen.

Praktische, am Arbeitsplatz statt findende Maßnahmen gehen besonders gut, wie zum Beispiel die Kompaktschulung zum verbesserten Bewegungsverhalten mit Ausgleichsübungen. Zur Fitness eignen sich laut Ehr Gott Kurzentspannungen, Ausgleichsübungen der besonders belasteten Muskula-

tur, ausreichend Trinken und auf die Ernährung zu achten.

Für langfristige Maßnahmen sollte die Ergonomie besonders berücksichtigt werden, um ungünstige Körperhaltungen zu vermeiden oder auszugleichen. Arbeitsorganisation, Stressmanagement und die entsprechende Kommunikation gehören dazu.

WAS DIE ARBEITNEHMER BESONDERS BELASTET

„Viel Bewegung, Umgang mit Pflanzen, bei vielen auch der häufige Aufenthalt an der frischen Luft“ werden oft als wesentliche Vorteile der grünen Berufe angeführt und treffen mit Einschränkungen auch für viele Mitarbeiter von Gartencentern zu. Andere Faktoren werden von den Betroffenen oft als gesundheitlich belastend empfunden.

Laut „Gärtnerreport“ sind dies:

- das Arbeiten bei Nässe, Feuchtigkeit, Wärme, Hitze, Kälte, Wechsel zwischen Wärme und Kälte sowie Zugluft,
- das Auftreten von Arbeitsunfällen,
- das Ableisten von Überstunden,
- große Arbeitsmengen, saisonale Spitzenzeiten und ein hohes Arbeitstempo,
- unvorhersehbare Arbeiten sowie die Unterbrechung angefangener Arbeiten
- die Kontrolle durch Vorgesetzte oder Kollegen sowie Druck von Vorgesetzten.

Um besser mit diesen Arbeitsbedingungen umgehen können, empfiehlt der Report:

- eine Arbeitszeitgestaltung, die den Aufenthalt in Nässe, Kälte und Wärme reduziert,
- durch zusätzliche Pausenzeiten eine sinnvolle Schichteneinteilung,
- die Bereitstellung von warmen beziehungsweise kalten Getränken und von „Aufwärmräumen“ durch den Arbeitgeber,
- eine Verlegung von Tätigkeiten auf eine günstigere Tageszeit,
- das Ausweichen auf anderweitig anfallende Arbeiten, wenn die arbeitsumgebenden Faktoren die Ausführung der eigentlichen Arbeit behindern.

Die Empfehlungen gehen noch weit über die Verbesserung der **physischen Arbeitsbedingungen** hinaus. Weitere Handlungsmöglichkeiten hierzu seien unter anderem Schulungen zum ergonomischen Verhalten ↓ Rückenschulen sowie Bewegungsmotive zum körperbewussten Training, wie beispielsweise Tai Chi oder Yoga, schlägt Ehr Gott vor. Außerdem flexible Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten.

Ein Arbeitgeber sei auch dazu verpflichtet, Arbeitsbedingungen auf **psychische Gefährdung** hin zu beurteilen. Dazu sollte er die Unterstützung von

Ausgleichsübungen der besonders belasteten Muskulatur sind hilfreich. Die deutschen Junggärtner erarbeiteten sich diese zusammen mit der gärtnerischen Berufsgenossenschaft.



Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Kompetenzen der Berufsgenossenschaften hinzuziehen.

Handlungsmöglichkeiten zur Verringerung psychischer Arbeitsbelastungen sei in diesem Zusammenhang auch das Anbieten arbeitsmedizinischer Beratungen und Weiterbildungen oder die Realisierung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen, in denen unter anderem ungünstige Aspekte der Arbeitsorganisation besprochen und verändert werden können. Unterstützend können die Betroffenen auch Möglichkeiten zur aktiven Entspannung nach der Arbeit nutzen, beispielsweise Entspannungsverfahren (Autogenes Training) oder auch sportliche Betätigung.

Eine gerechte Behandlung, freie Meinungsäußerung und die Unterstützung bei Problemen durch den Vorgesetzten und

Kollegen wirken positiv auf die Gesundheit.

Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitern zum Thema Konfliktmanagement oder Kommunikationstraining können das Betriebsklima langfristig positiv unterstützen, so die TK.

Haut, Rücken und Atemwege sind am häufigsten von **Berufskrankheiten** betroffen. Oft zögernd nimmt die Branche Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gartenbau-Berufsgenossenschaft (BG) zum Thema Gesundheit an. Rund 100 000 Betriebe und damit etwa 600 000 in der grünen Branche Beschäftigte betreut die BG derzeit, darunter auch viele Gartencenter, Einzelhandelsgärtnereien, Floristen und GaLa-Bau-Unternehmen.

„Viele in der grünen Branche nehmen uns immer noch als Kontrollinstanz wahr“,

bedauert Ina Siebeneich, zuständig für den Bereich Prävention. Dabei hält die Berufsgenossenschaft gerade im Bereich Gesundheit ein ganzes Paket sinnvoller Betreuungsmaßnahmen bereit, die den Betrieb außer ein wenig Zeit nichts kosten. Drei Hauptgebiete sind es, mit denen das Präventionsteam im grünen Bereich vor allem beschäftigt ist: Die Betreuung und Vermeidung von Hauterkrankungen, Rücken- und Skeletterkrankungen und Atemwegserkrankungen.

Hautkrankheiten treten in allen Sparten als Berufskrankheit am häufigsten auf, weil die Hände der Beschäftigten viel und lange dem Wasser, Pflanzenmaterial, Erden und Substraten ausgesetzt sind, was die Haut aufweicht und deren Schutzmantel zerstört. Auch die (nicht immer berufsbedingten) allergischen Hauterkrankungen nehmen zu.

BEISPIELE

AUS DER PRAXIS

Betriebliche und private Gesundheitsförderung

➤ Gesundheit am Arbeitsplatz schreibt das Pflanzenzuchtungsunternehmen **Dümmen** aus Rheinberg schon seit Jahren groß: Seit 2002 arbeitet das Unternehmen mit dem in Köln ansässigen Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) der AOK Rheinland/Hamburg zusammen. Basierend auf einem Gesundheitsbericht der AOK Rheinland/Hamburg wurde von Dümmen ein interner Arbeitskreis Gesundheit gegründet, der bis heute die Aktivitäten steuert. Im Jahr 2003 gab es ein Arbeitsplatzgutachten Ergonomie. Es war der Ausgangspunkt vielfältiger Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zu den Maßnahmen gehörten unter anderem die Verbesserung der Ergonomie durch Umbauten, Anpassung der Tischhöhen, bessere Lichtverhältnisse und trittdämpfende Bodenmatten sowie Kompaktschulungen am Arbeitsplatz und ein Gesundheitsaktionstag von Verwaltung und gewerblichem Bereich zusammen. Die positiven Folgen der Maßnahmen: Eine Senkung des Krankenstandes von 9,4%, auf unter 4%, eine verbesserte Motivation, Kommunikation und ein besseres Betriebsklima. Dass diese Bemühungen gut ankommen, macht die Geschäftsführung auch an der hohen Beteiligung der Mitarbeiter an den angebotenen Maßnahmen fest,

freut sich das Unternehmen. Es entwickelt sich auch heute noch aktiv in dieser Richtung weiter. Aktuell führt es eine neue Aktion zum Thema Gesundheit durch. „Wir bieten den Mitarbeitern einen ‘Spinning Kurs’(ein gemeinschaftlicher Ausdauersport auf stationären Fahrrädern) an.“ Gesponsert von Dümmen, treten Mitarbeiter gemeinsam im Fitnessstudio in die Pedale. „Das fördert die Gemeinschaft und bringt gerade die ‘Büroleute’ fit durch den Winter“, freut sich Geschäftsführerin Sonja Dümmen.

➤ Nach Feldenkrais kaum noch Rückenschmerzen: **Gabi May**, Gartenbautechnikerin (41), ist in der Kräutergärtnerei und Obstanlage der Klosteranlage Ahrenberg in Koblenz tätig. „Ich bin vor fünf Jahren zum Feldenkrais gekommen, weil es bei mir überall zwackte und zwickte, mir besonders Rücken und Hüfte weh taten.“ Durch einer Zwangspause nach einem Bänderriss wurde ihr klar: „Ich muss unbedingt etwas für meinen Körper tun, damit ich nicht mit 50 einen kaputten Rücken und Körper habe.“ Regionale Kursanzeigen zum Thema „Bewegliche Hüfte“ brachen sie zu den Feldenkrais-Kursen. Nach einem ersten Wochenendintensivtag, an dem sie „Muskeln gespürt hatte, von deren Existenz ich nie gewusst ha-

be“, entschloss sie sich zur regelmäßigen wöchentlichen Kursbesuchen. „Ich habe darin gelernt, durch langsame, bewusste Bewegungen in mich hinein zu spüren, mich tiefer zu entspannen, daraus Energie zu tanken.“ Im Berufsalltag fühlt sie sich seitdem wesentlich beweglicher – „fitter als mit 24“ – und bewegt sich bewusster. „Vor Hebebewegungen zum Beispiel spüre ich automatisch in mich hinein, achte mehr darauf, mich richtig zu bewegen – auch wenn’s wie meist schnell gehen muss.“ Und scheut sich heute auch nicht mehr davor, bei zu schweren Hebearbeiten auch mal die männlichen, kräftigeren Kollegen um Hilfe zu bitten. „Früher habe ich das alles immer selber gemacht, wollte meinen Mann stehen.“ Heute hat Gabi May so gut wie keine Rückenschmerzen mehr, fühlt sich auch innerlich ausgeglichener und offener. „Davon profitiert zum Beispiel auch mein Kundenumgang deutlich. Wenn man wacher und aufmerksamer ist, kann man sich auch viel besser auf das Gegenüber einstellen.“ Auch Kollegen hat sie mittlerweile schon „angesteckt“ – einige haben ebenfalls schon Feldenkrais-Kurse besucht.



Stress fördert ziemlich viele Krankheiten. Auch Kopfschmerzen und Migräne treten bei Stressgeplagten deutlich häufiger aus als bei Personen mit wenig Stressgefühlen.

Fazit

Ansatzpunkte der Gesundheitsförderung liegen beileibe nicht nur in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen – viele Möglichkeiten finden sich im gesundheitsrelevanten Verhalten der Chefs und Gärtner selbst. Hier sollten Unternehmer vor allem ansetzen. Ansatzpunkte sind hier nicht nur die sportliche Betätigung, mehr aktive Entspannung nach der Arbeit, Schulung in körpergerechter Haltung bei der Arbeit sowie die verstärkte Teilnahme an Vorsorgemaßnahmen. Vor allem auch die eigene Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für den eigenen Körper und das seelische Befinden, auch Möglichkeiten der Konfliktbewältigung gehören dazu.

Einiges davon wird von überbetrieblichen Trägern der Gesundheitsförderung und Prävention, insbesondere den Krankenkassen, unterstützt und aktiv gefördert. Langfristig von Bedeutung ist die Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das zum Beispiel auch ein „Gesundes Altern“ möglich macht. Welcher Weg für ein grünes Unternehmen letztendlich der „richtige“ und zukünftig umsetzbare ist, hängt von den konkreten betrieblichen Gegebenheiten und individuellen Problemen ab. Zu beachten bei der Suche nach Lösungen ist natürlich stets der finanzielle Aufwand für das Unternehmen und die Offenheit auf Seiten der Mitarbeiter für neue Wege beziehungsweise Veränderungen. Hier ist eine ganze Menge machbar und möglich ist.

Gute Erfahrungen hat die BG mit ihrem „Hautverfahren“ gemacht. Dieses Paket beinhaltet bei auftretenden, berufsbedingten Hauterkrankungen eine kostenlose Betreuung der BG mit dreimaligem Betriebsbesuch, Ausstattung mit Handschuhen und Cremes und Aufklärungsgesprächen – nicht nur mit dem Betroffenen, sondern oft auch mit dem Unternehmer oder dem gesamten Unternehmen. Viele Beschäftigte lassen sich danach vom regelmäßigen Eincremen und Handschuhtragen (die sind heute längst belastbar, aber dennoch schön dünn, flexibel, angenehm zu tragen und atmungsaktiv) überzeugen.

Präventionsarbeit ist in allen genannten Bereichen eine der Hauptaufgaben der BG, allerdings eine mühsame Angelegenheit. „Die kleinbetrieblichen Strukturen in der grünen Branche machen es schwer, alle Betriebe zu erreichen“, weiß Ina Siebeneich. Oft treten bei Beratungen auch hier damit zusammenhängende psychologische Probleme zutage, die gelöst werden müssen – beispielsweise solche wie ein schwieriges Betriebsklima oder Führungsverhalten.

Immer wieder erlangen Arbeitnehmer und Unternehmer erst dann Einsicht in den Zusammenhang von Psyche und Erkrankungen, wenn sie selbst betroffen sind. „Mein eindrucksvollster Fall war ein Unternehmer, der einen Burnout erlebt hatte. Nach der Therapie erkannte er seine Vorbildfunktion – auch dahingehend, dass er sich nicht nur selbst, sondern seine Mitarbeiter ständig überfordert hatte.“ Entsprechend negativ

+++ INTERNETTIPP

www.bgf-institut.de

www.tk.de (Techniker Krankenkasse)

www.lsv.de/gartenbau
(Gartenbau-Berufsgenossenschaft)

www.feldenkrais.de

www.feldenkrais-ziegler.de

www.systemisches-fengshui.de

www.haraldkriegbaum.de
(mit weiteren Websites: www.Lebens-und-Erfolgsberatung.de, www.Zentrum-Systemische-Aufstellungen.de, www.marketingfloral.de, u.a.)

www.bodo-alberts.de

waren Betriebsklima und Krankenstand im Unternehmen. Mittlerweile beanspruche dieser Chef sich und seine Mitarbeiter nur noch im „gesunden“ Maße, weiß Ina Siebeneich.

Es sei deutlich zu merken, dass jüngere Unternehmer offener für **Zusammenhänge zwischen psychischen Belastungen und körperlichen Beschwerden** seien, sieht die Expertin. Nur ein solcher Chef räumt seinen Mitarbeitern auch im betrieblichen Alltag Raum für Gesundheit ein – zum Beispiel für Rückenentlastungsübungen oder entstressende Maßnahmen.

TEXT: **Katrin Klawitter**, Wedemark

BILDER: **TKK (x), fotolia (y)**

DIE AUTORIN



Katrin Klawitter hat nach einer Gärtnerlehre an der Uni Hannover Gartenbau studiert und dann zwölf Jahre als fest

angestellte Fachjournalistin im Gartenbau gearbeitet. Seit Oktober 2008 ist sie selbstständige Journalistin für den grünen Bereich.

Kontakt: katrin.klawitter@arcor.de