

# Arbeitspsychologie und Unterweisung

## Interdisziplinäres Fachwissen und arbeitspsychologische Themen

Dieses Informationsblatt richtet sich an Personen, welche Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit in Betrieben durchführen.

Es soll Ihnen Tipps geben, wie Sie **wirkungsvoller unterweisen** können.

Weiters finden Sie hier **Anregungen über arbeitspsychologische Inhalte**, welche ebenfalls Teil der Unterweisung sein können.

Von der **Unterweisung zur Umsetzung** können leider viele Inhalte verloren gehen. Zuerst müssen die gehörten Inhalte verstanden werden. Diese müssen sich die Teilnehmenden merken und anschließend auch umsetzen.

### Passende Kommunikation für die Zielgruppe

Achten Sie darauf in welcher Sprache unterwiesen wird und wie Sie bei Personen nichtdeutscher Muttersprache / Kultur das Verständnis sicherstellen. Hilfreich können hier nonverbale Inhalte wie Piktogramme, Abbildungen oder Videos sein.

Werden **fachliche Spezialthemen** unterwiesen, sollte dies in einer Alltagssprache geschehen. Wird komplexe Fachsprache verwendet, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass Verständnisschwierigkeiten entstehen. Eine **alltagsnahe Unterweisung**, bei der Arbeitsvorgänge auch ausprobiert werden, ist vielfach wirksamer als Frontalvorträge, weil so auch das Handlungswissen gefördert wird.

### Motive und Bedürfnisse berücksichtigen

Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu kennen und zu berücksichtigen ist das Kernelement einer gelungenen Unterweisung.

Bedenken Sie dabei einen **passenden Zeitpunkt** für die Unterweisung zu wählen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten möglichst nicht unter Zeitdruck stehen, entspannt und aufnahmefähig sein. Daher ist es nicht ratsam dies zu spät bei Dienstende oder in Wochen mit hohem Arbeitspensum anzusetzen.

Was ist der zu unterweisenden Person wichtig? Diese Motive (z.B. eigene Gesundheit, Erfolgserlebnis, Beförderung, zufriedene Führungskraft) zu kennen ist der **Schlüssel für eine gezielte Verhaltenssteuerung**. Oft erfährt man dies erst in Gesprächen. Daher sind Diskussionen während der Unterweisung begrüßenswert.

Berücksichtigen Sie auch die **Erfahrung von Beschäftigten**. Passen Sie Ihren Input an das Vorwissen der Beteiligten an, um keine Über- oder Unterforderung zu schaffen.

Achten Sie auf **stimmige Botschaften**. Es bringt nichts, Sicherheit und/oder Gesundheit am Arbeitsplatz bei der Unterweisung als Hauptziel zu kommunizieren, wenn die Geschäftsführung offenkundig andere Prioritäten (z.B. Umsatz) verfolgt. Das bemerken und bewerten Mitarbeitende.

**Schaffen Sie eine positive Lernatmosphäre**. Geben Sie den Teilnehmenden positives Feedback über alles, was bereits gut läuft. Denn in den meisten Arbeitssituationen wird es ja auch viel richtiges Verhalten geben. Dies steigert die Motivation und die Akzeptanz.  
**Safety II: „Kultur des „Richtig machens“**

**Erhöhen Sie die gefühlte Selbstwirksamkeit** indem Sie klar herausarbeiten, welchen Einfluss die Mitarbeitenden selbst auf die Situation haben.

Auch **Gruppendynamik und vorhandene Konflikte** können einen Einfluss auf das Klima und die Offenheit der Lerngruppe haben. Ist dies vorab bekannt, überlegen Sie, ob dies bei der Gruppenzusammensetzung berücksichtigt werden kann.

## Hören ist nicht gelernt

Unterstützen Sie den **Transfer von theoretischem Wissen in angewendetes Verhalten** indem Sie Diskussionen anregen, wie man dies im Arbeitsalltag implementieren kann. Idealerweise lassen Sie die Beteiligten neue Vorgänge ausprobieren und aktiv an der Unterweisung teilnehmen.

Achten Sie auf **regelmäßige Erinnerungen** im Arbeitsalltag. Eine Unterweisung nur einmal im Jahr wird keinen nachhaltigen Erfolg sicherstellen.

**Schaffen Sie im Betrieb Vorbilder für sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten**. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lernen auch am Modell und achten darauf, wie Kollegen, Kolleginnen und Führungskräfte handeln und reagieren.

## Arbeitspsychologische Themen unterweisen

Auch die **Arbeitspsychologie** kann einen wichtigen Beitrag zur ausreichenden Unterweisung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über Sicherheits- und Gesundheitsschutz liefern.

Folgende beispielhaft genannte Themen können durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen unterwiesen werden:

- Einfluss von Führungsverhalten auf Gesundheit und sicheres Verhalten
- Maßnahmen gegen arbeitsbedingte psychische Erkrankungen
- Einfluss der Arbeitsumgebung auf die Konzentration
- Kommunikationspsychologie beispielsweise Beratungskompetenz in Deeskalation
- Passende Maßnahmen zu spezifischen psychischen Belastungen
- Stressfaktoren und Stressreaktionen
- Pathologische Phänomene der Arbeitswelt: Mobbing, Burnout, Suchtverhalten, Gewalt, Präsentismus und Absentismus
- Psychologische Auswirkungen und passender Umgang mit Arbeitszeit, Schichtplänen und Pausengestaltung

Unterweisungen sind dann besonders wirkungsvoll, wenn **sie interdisziplinär im Team organisiert und/oder durchgeführt** werden. So haben die Präventivdienste hier zusammenzuarbeiten, um Themenkomplexe aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Weiters sind auch Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen zu beteiligen.

Psychologisches Fachwissen unterstützt andere Präventionsbereiche in deren Wirksamkeit bei der Unterweisung.

Zusätzlich können arbeitspsychologische Unterweisungen einen wichtigen Beitrag zur Präventionskultur im Unternehmen liefern.

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

#### Impressum

**Medieninhaber und Herausgeber:** Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ), Sektion IV Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMAFJ **Stand:** Juli 2020