

WEITERE INFORMATIONEN

weitere Faltblätter aus der Themenreihe zu „Arbeitsgestaltung“ und „psychische Belastung“ finden Sie auf der Seite

www.arbeitswelt.hessen.de

Weitere Informationen zu psychischen Belastungsfaktoren unter

www.gda-psyche.de

www.gefaehrungsbeurteilung.de

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de

arbeitsschutz@hsm.hessen.de

Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Verfasser: Bettina Splittgerber, HMSI/Referat III1B;

Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen

Titelmotiv: thinkstock

Druck: Hausdruck, März 2021

ARBEITSSCHUTZ UND PRODUKTSICHERHEIT IN HESSEN

REGIERUNGSPRÄSIDIUM KASSEL

Standort Kassel und Standort Fulda

Stadt Kassel, Landkreise Kassel, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner, Schwalm-Eder, Hersfeld-Rotenburg und Fulda

Telefon 0561 106-2788

E-Mail: arbeitsschutz@rpk.hessen.de

REGIERUNGSPRÄSIDIUM GIESSEN

Standort Gießen

Kreise Gießen, Vogelsberg und Marburg-Biedenkopf
Telefon 0641 303-0

E-Mail: arbeitsschutz-gießen@rpgi.hessen.de

Standort Hadamar

Kreise Limburg-Weilburg und Lahn-Dill
Telefon 0641 303-8600

E-Mail: poststelle-afasm@rpgi.hessen.de

REGIERUNGSPRÄSIDIUM DARMSTADT

Standort Darmstadt

Stadt Darmstadt, Kreise Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Offenbach und Odenwald
Telefon 06151 12-4001

E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpd.hessen.de

Standort Frankfurt

Stadt Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main, Kreise Main-Kinzig und Wetterau, Frankfurt Flughafen
Telefon 069 2714-0

E-Mail: arbeitsschutz-frankfurt@rpd.hessen.de

Standort Wiesbaden

Stadt Wiesbaden, Kreise Hoch-Taunus, Main-Taunus, Rheingau-Taunus
Telefon 0611 3309-0

E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

HESSEN



Information zur PSYCHISCHEN BELASTUNG

im Wach- und Sicherheitsgewerbe



WAS IST UNTER PSYCHISCHER BELASTUNG ZU VERSTEHEN?

Mit psychischer Belastung sind die vielfältigen Einflüsse und Anforderungen gemeint, die am Arbeitsplatz auf die Beschäftigten wirken.

Sie ergeben sich aus:

- Arbeitstätigkeit und Arbeitsintensität
- Arbeitsablauf und Arbeitszeit
- Verhalten der Kollegen/innen und Vorgesetzten
- Umgebungsbedingungen, Arbeitsmitteln

Folglich ist jede Arbeit mit psychischen Belastungsfaktoren verbunden, auch die Tätigkeiten im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Wie sich die Faktoren auswirken, ob sie anspornen und herausfordern oder zu Stress, Ärger und gesundheitlichen Problemen führen, hängt maßgeblich davon ab, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet sind und welche Bewältigungsmöglichkeiten die Beschäftigten haben.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, Gefährdungen und beeinträchtigende Arbeitsbedingungen zu erkennen und zu reduzieren (§§ 3 – 6 ArbSchG). Dies erfolgt über eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung einschließlich der psychischen Belastung. Für die Ermittlung psychischer Belastung stehen verschiedene Methoden zur Verfügung (z.B. Mitarbeiterbefragung, moderierter Workshop). Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmenableitung erfolgen am besten im Dialog mit den Beschäftigten. So können sehr praxisnah beeinträchtigende Arbeitssituationen erkannt und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet werden. Darüber hinaus erfordern Veränderungen erfahrungsgemäß die Akzeptanz und das Zutun der Beschäftigten. Typische Risikofaktoren für psychische Belastung und Möglichkeiten, die Gefährdung zu verringern, sind in der Tabelle rechts dargestellt.

Risikofaktoren für psychische Belastung	Beispielhafte Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung
Gefahr von Überfällen, Gewalt am Arbeitsplatz	Offensichtliche Anreize für Überfälle vermeiden, Kameraüberwachung, Einsatzort ausleuchten, Einsatz von Personal-Notsignal-Anlagen, Kontrollgänge im Team, Kommunikations-/ Rettungskette gewährleisten, Deeskalationsschulung, Erstbetreuung und Begleitung unmittelbar nach einem Übergriff einrichten sowie Nachsorge um die Wiederaufnahme der Arbeit zu erleichtern, Betreuungskonzept für betroffene Mitarbeiter
Streit, Konfrontationen mit (aggressiven) Personen	Kommunikation in emotional aufgeladenen Situationen schulen, Verstehen und Kontrollieren der eigenen Gefühlsreaktionen schulen, Verhaltensregeln und Verhaltensgrenzen vereinbaren; soziale und psychologische Unterstützung bei großer emotionaler Inanspruchnahme organisieren, Selbstverteidigungsschulung
Ungünstige Arbeitszeiten, häufige kurzfristige Arbeitseinsätze, geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Frühzeitig (4 Wochen im Voraus) Dienstpläne mitteilen, verschiedene Arbeitszeitmodelle, Einfluss auf die Dienstplangestaltung gewähren z.B. durch Tauschmöglichkeiten, Vertretungs-/Springerregelungen treffen, auf eine gleichmäßige Verteilung der Schichten und Sonderdienste achten, Ausgleichszeiten schaffen
Verkürzte oder fehlende Pausen	Vertretungsregelungen vereinbaren, Pausenräume, Möglichkeiten des Rückzugs / der Entspannung (z.B. nach Konfliktsituationen) bieten
Langes Stehen oder Sitzen	Arbeitsumfeld ergonomisch gestalten, Körperhaltung schulen, Haltungs- und Bewegungswechsel sowie Pausen ermöglichen

Risikofaktoren für psychische Belastung	Beispielhafte Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdung
Isolierte oder stark belebte Arbeitsplätze	Fachlicher Austausch und Einsatzbesprechungen ermöglichen bzw. Rückzug und Pausen ermöglichen
Ungünstige Witterungseinflüsse	Unterstand, Logen, Warmluftvorhang, Klimaanlage Mischarbeit einrichten, warme/kalte Getränke bieten
Hoher Zeitdruck, hohe Arbeitsverdichtung	Zeitvorgaben überprüfen und ggf. korrigieren, Zeit- und Aufgabenanalyse und eine Umverteilung von Aufgaben durchführen
Fehlende Qualifikation und Erfahrung	Objekt-/Tätigkeitsbezogene Unterweisung, Schulung sozialer Kompetenz, Mentorenmodell organisieren
Fehlende soziale Unterstützung	Möglichkeiten sozialer Unterstützung verbessern; Einsatzbesprechungen; Teambildung, Teamarbeit für die Abwicklung von Einsätzen, Objekten und/oder Schichten einrichten; Mentoren- und Partnermodelle einrichten
Monotone Tätigkeit, geringe Abwechslung	Unterschiedliche Aufträge und Einsatzorte, Wechsel zwischen Innen- und Außendienst/Mischarbeit
Geringe Planungsmöglichkeiten bei der eigenen Arbeit, Fremdbestimmung	Beteiligung ermöglichen (z.B. bei der Ein- und Zuteilung der Einsätze, bei der konkreten Vorgehensweise im Einsatz), Gruppen-/Teamarbeit für die Abwicklung von Einsätzen, Objekten und/oder Schichten einrichten
Widersprüche zwischen vorgegeben und tatsächlichen Arbeiten beim Auftraggeber	Aufgaben klar beschreiben und zuweisen, Praxistauglichkeit der Zuweisung prüfen, regelmäßige Absprachen zwischen den Akteuren; ggf. Korrektur der Vereinbarungen