

# Meinung

## Weder Hexenwerk noch Mammutprojekt

Die Beurteilung psychischer Gefährdung gibt auch kleinen und mittleren Unternehmen Impulse für gesündere und motiviertere Mitarbeiter

**S**tress, Leistungsdruck, immer mehr Arbeit, die in immer kürzerer Zeit verrichtet werden muss – viele Belastungen lassen sich in der modernen Arbeitswelt leider nicht gänzlich vermeiden. Sind diese Faktoren jedoch an der Tagesordnung, können sie die betroffenen Beschäftigten krank machen. Das Arbeitsschutzgesetz schreibt daher vor, psychische Gefährdung zu ermitteln, entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

So eine Beurteilung ist vergleichbar mit einem „Fiebermessen in den Arbeitsbedingungen“. Sie tut nicht weh, objektiviert jedoch den Status quo. Besteht kein Fieber, gibt es auch keinen Handlungsbedarf. Medikamente, in Form von Maßnahmen, sind nur im Fall von erhöhter Temperatur nötig.

Warum scheuen viele kleine und mittelständische Unternehmen die Beurteilung psychischer Gefährdungen? Inhabergeführte Unternehmen und Betriebe, die sehr schlank aufgestellt sind, befürchten einen erheblichen internen Arbeitsaufwand. Die Ressourcen sind ohnehin schon eng bemessen – und jetzt soll auch noch die seelische Verfassung der Belegschaft überprüft werden? Falsch! Denn bei der Ermittlung psychischer Gefährdungen geht es um die Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen. Dazu zählen Faktoren aus den Bereichen Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung.

**„Diese Maßnahmen wirken nachhaltig positiv auf den Unternehmenserfolg.“**



Auffällig ist, dass viele Unternehmen ihr Augenmerk ausschließlich auf die Anforderungen richten. Weit aus häufiger liegt eine systematische Lösung jedoch in den Ressourcen. Und zwar häufig in denen, die vielleicht früher einmal vorhanden waren, es aber heute nicht mehr sind. Das sind mitunter Kleinigkeiten, wie der gewünschte Rahmen für einen regelmäßigen Teamaustausch, die bei den Beschäftigten zu höherer Motivation und mehr Engagement führen.

Welche Maßnahmen im Einzelfall angebracht sind, erarbeiten wir in Workshops. In kleinen Unternehmen reicht hierfür oft ein halber Tag. Mithilfe unserer Impulse identifizieren die Mitarbeiter in den Workshops dann selbst die passenden Instrumente, mit denen es ihnen gelingt, ihren Arbeitstag dauerhaft zu verbessern.

Die Beurteilung psychischer Gefährdungen ist also weder Hexenwerk noch Mammutprojekt. Die hierin entwickelten Maßnahmen wirken sich nachhaltig positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Denn Mitarbeiter, die weniger belastet sind, arbeiten motivierter, erbringen bessere Leistungen und fühlen sich emotional stärker mit dem Unternehmen verbunden.

**KERSTIN REVIOL**  
Arbeitspsychologin  
ias health & safety GmbH  
[kerstin.reviol@ias-gruppe.de](mailto:kerstin.reviol@ias-gruppe.de)