



**IfG GmbH | Institut für Gesundheit und Management**

**Delta 31® | Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**



### § 5 Abs.1, ArbSchG

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“

Die Gefährdungsbeurteilung soll tätigkeitsbezogen, nicht individuell erfolgen. Das im Folgenden vorgestellte Verfahren Delta31® ist konform zu den einschlägigen Rechtsvorschriften und aktuellen BAG-Urteilen.



# Delta 31®

## Methodische Kernelemente

Orientierung  
am Arbeitssystem

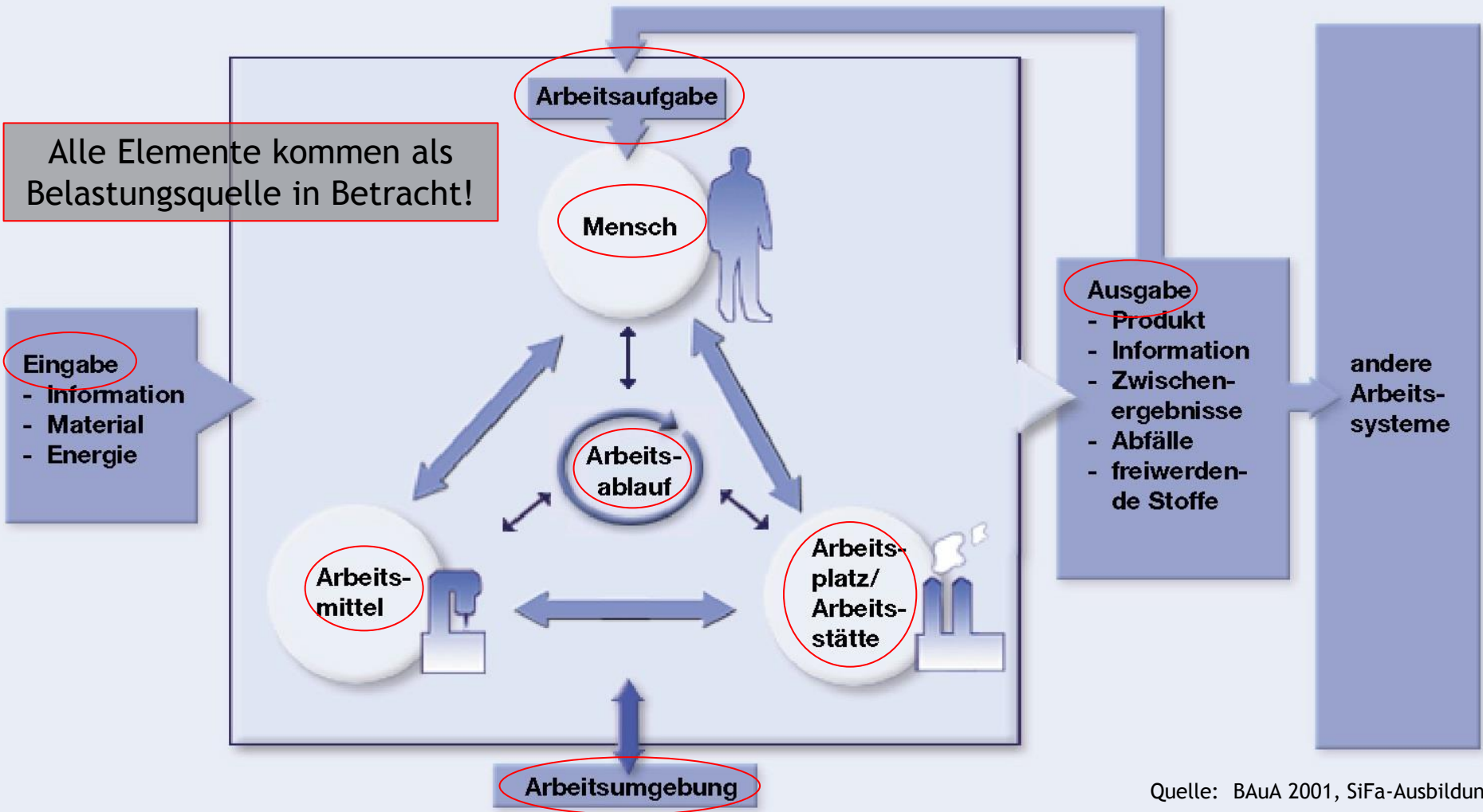
Bezug zu psychischen  
Grundbedürfnissen der  
Mitarbeiter/innen

Trennung von  
Belastung und  
Beanspruchung

modularer  
Aufbau

Befundverdichtung  
durch  
Perspektivvergleich

# Delta 31® Arbeitssystem



Quelle: BAuA 2001, SiFa-Ausbildung

# Delta 31®

## Psychische Grundbedürfnisse

Kontrolle | Bindung | Selbstwert | Lust



Die psychischen Grundbedürfnisse finden sich bei allen Menschen.

Arbeit ist dann gesund, wenn die psychischen Grundbedürfnisse dauerhaft erfüllt werden können.



Arbeit kann dann krank machen, wenn die psychischen Grundbedürfnisse dauerhaft frustriert werden.



Leitfrage für die Gefährdungsbeurteilung:  
„Werden bei einer Tätigkeit psychische Grundbedürfnisse der Mitarbeiter frustriert?“

Quelle: Schmidt und Weinreich [2007]: Die Regulationsmatrix:  
Ein Modell zur Beschreibung des psychischen Apparates und seiner Wirkungsweise



### Belastung

- Bsp.: „Es ist für den Mitarbeiter vorhersehbar, wann welche und wie viel Arbeit auf ihn zukommt.“
- Ermittelter Zustand im Arbeitssystem: „trifft nicht zu“



### Potenzielle Beanspruchung

- [Theoretische Ableitung der Wirkung auf die Erfüllung der psychischen Grundbedürfnisse]
- „Dieser Zustand kann das Grundbedürfnis nach Kontrolle frustrieren.“  
Das wiederum kann zu negativer Aktivierung beim Mitarbeiter führen.“



### Tatsächliche Beanspruchung

- Explizit erfragt [Beanspruchungsskala]
- Messung der tatsächlichen Wirkung auf das Individuum: „Das finde ich schlecht. Das nervt mich.“

### Quantitatives Screening

#### FK 31

Führungskraft beurteilt 31 Kriterien mit Hilfe der Delta31®-Checkliste

### Auswertung

#### Aufzeigen von risikobehafteten Aspekten

- Kriterien mit hohem Frustrationspotenzial [ $\Delta 1$ ]

#### Ableitung von Ansatzpunkten

- mittels vorstrukturierter Leitfragen
- mittels erster Handlungshinweise

### Ableitung von Maßnahmen

Führungskraft erkennt selbständig Handlungsmöglichkeiten

- Maßnahmenplanung
- Kommunikation
- Umsetzung

### Quantitatives Screening

#### FK 31

Führungskraft beurteilt  
31 Kriterien mit Hilfe  
der Delta31®-Checkliste

#### MA31

Mitarbeiter beurteilen  
31 Kriterien  
mit Hilfe des  
Delta31®-Fragebogens

### Auswertung

#### Aufzeigen von risikobehafteten Aspekten

- Kriterien mit hohem Frustrationspotenzial [ $\Delta 1$ ]
- Kriterien mit signifikant unterschiedlicher Wahrnehmung Mitarbeiter & Führungskraft [ $\Delta 2$ ]
- Kriterien mit tatsächlich hoher Frustrationswirkung

#### Ableitung von Ansatzpunkten

- mittels vorstrukturierter Leitfragen
- mittels erster Handlungshinweise





### Qualitative Verdichtung und Ableitung von Maßnahmen

#### Workshops

- direkte Kommunikation MA  $\leftrightarrow$  FK
- vertiefende Exploration problematischer Aspekte
- Diskussion und Festlegung konkreter Maßnahmen



		Zustand				
		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Arbeitsaufgaben						
5	Dem Mitarbeiter wird genau erläutert, was seine Aufgaben sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Zustand					Wirkung auf mich			
		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	 ++	 +	 -	 :-
Arbeitsaufgaben										
5	Mir wird genau erläutert, was meine Aufgaben sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Delta 31®

Beispiel: „Dem Mitarbeiter wird genau erläutert, was seine Aufgaben sind.“ | „Mir wird genau erläutert, was meine Aufgaben sind.“



## FK 31 | Perspektive der Führungskraft

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ✓ geringes Frustrationspotenzial
- ✓ kein Handlungsbedarf

## MA31 | Perspektive der Mitarbeiter

### Perspektivvergleich

Wahrnehmungsdifferenz!

Kommunikationsbedarf!

[ggf.] Handlungsbedarf!

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- x erhebliches Frustrationspotenzial
- x deutlicher Handlungsbedarf

### Wirkung auf mich

++	+	-	--
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- x hohe Frustrationswirkung
- x hoher Handlungsbedarf

### Ergebnisse

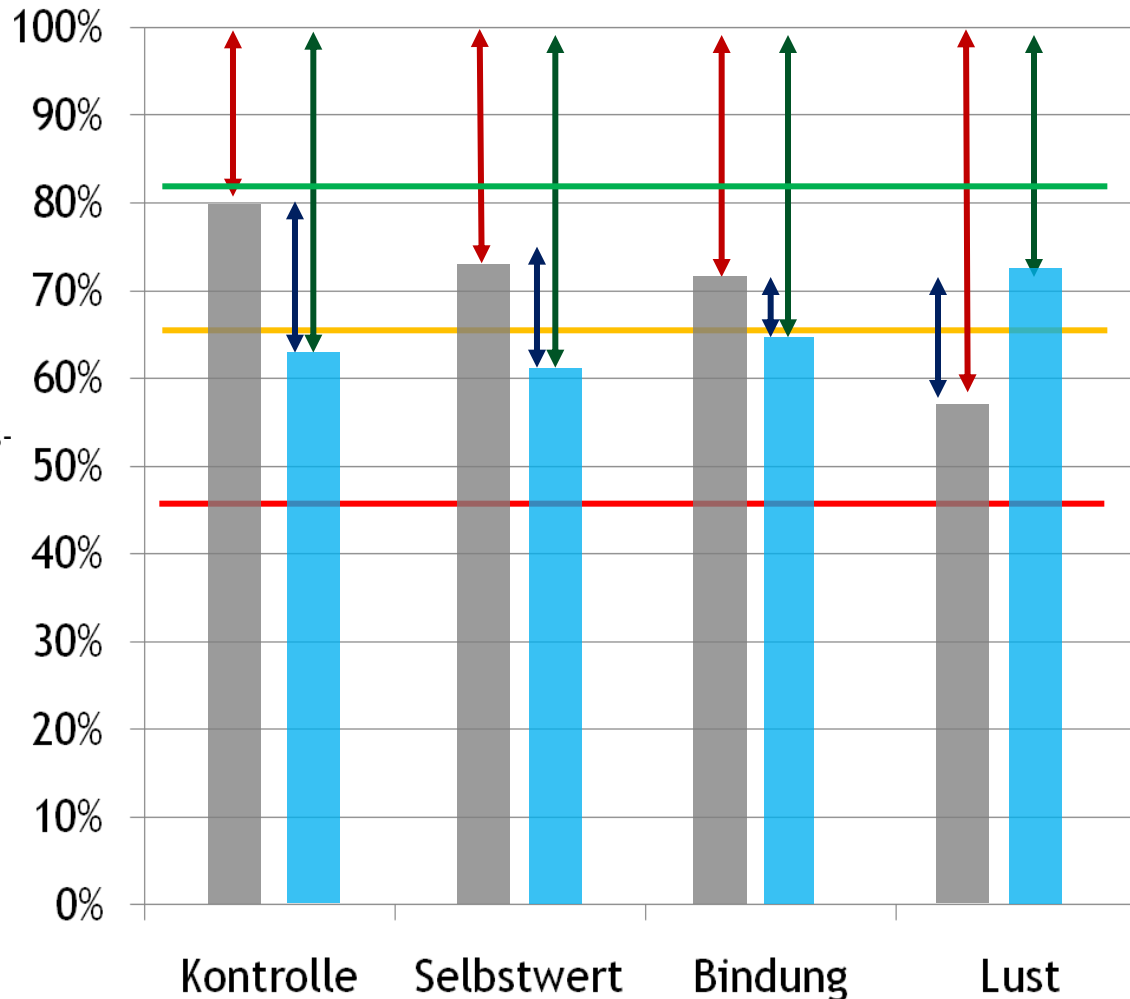
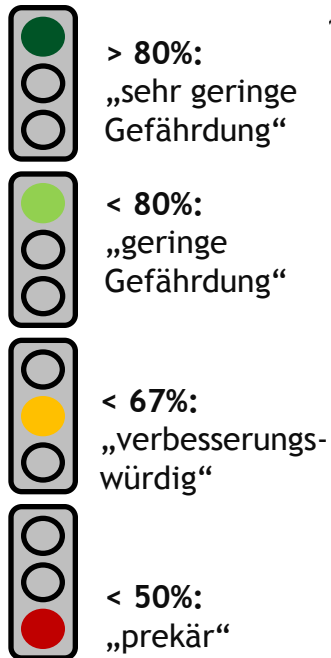
- das Kriterium 5 ist auffällig! [Aufgabenerläuterung]
- Die Mitarbeiter beurteilen das Item deutlich problematischer als die Führungskraft.
- Mitarbeiter können sich unsicher fühlen, wenn sie nicht wissen, was ihre Aufgaben sind [mangelnde Kontrolle]. Es kann zudem das Gefühl entstehen, vom Vorgesetzten allein gelassen zu werden [mangelnde Bindung].
- Die Mitarbeiter geben zudem an, dass sie sich von der mangelnde Erläuterung der Arbeitsaufgaben tatsächlich erheblich frustriert fühlen.

### Leitfragen

- Welche Erläuterungen wünschen sich die Mitarbeiter? Von wem sind diese zu bekommen?
- Welche aus Sicht der Führung vorhandenen Erläuterungen kommen nicht ausreichend bei den Mitarbeitern an?
- Welche Angebote könnte die Führung machen? Welche anderen Quellen könnten eingebunden werden?
- Welche Kommunikationswege könnten hier verwendet werden?

# Delta 31®

## Gesamtbeurteilung der Tätigkeiten [Richtwerte]



**Frustrationspotenzial aus Sicht der Führungskraft [Differenz zum Neutralwert =  $\Delta 1$ ]**

**Frustrationspotenzial aus Sicht der Mitarbeiter [ $\Delta 2$ ]**

**Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern [ $\Delta 3$ ]**

■ Führungskraft  
■ Mitarbeiter

# Delta 31®

## Was spricht dafür?

- Erfüllung rechtlicher Vorgaben
- fundiertes und handlungsrelevantes Verfahren
- gleichzeitig schlank und handhabbar
- Mitarbeiter und Führungskräfte können einbezogen werden
- modularer Aufbau, somit ökonomisch an Bedarfe anzupassen
- Anwendung auf Ebene von Arbeitsgruppen
- liefert konkrete Hinweise auf Handlungsbedarfe und Änderungsvorschläge [„Leitfragen“]
- für Gesamtunternehmen oder Teile einsetzbar
- Anstoß für Kultur der „natürlichen Kommunikation“

