



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

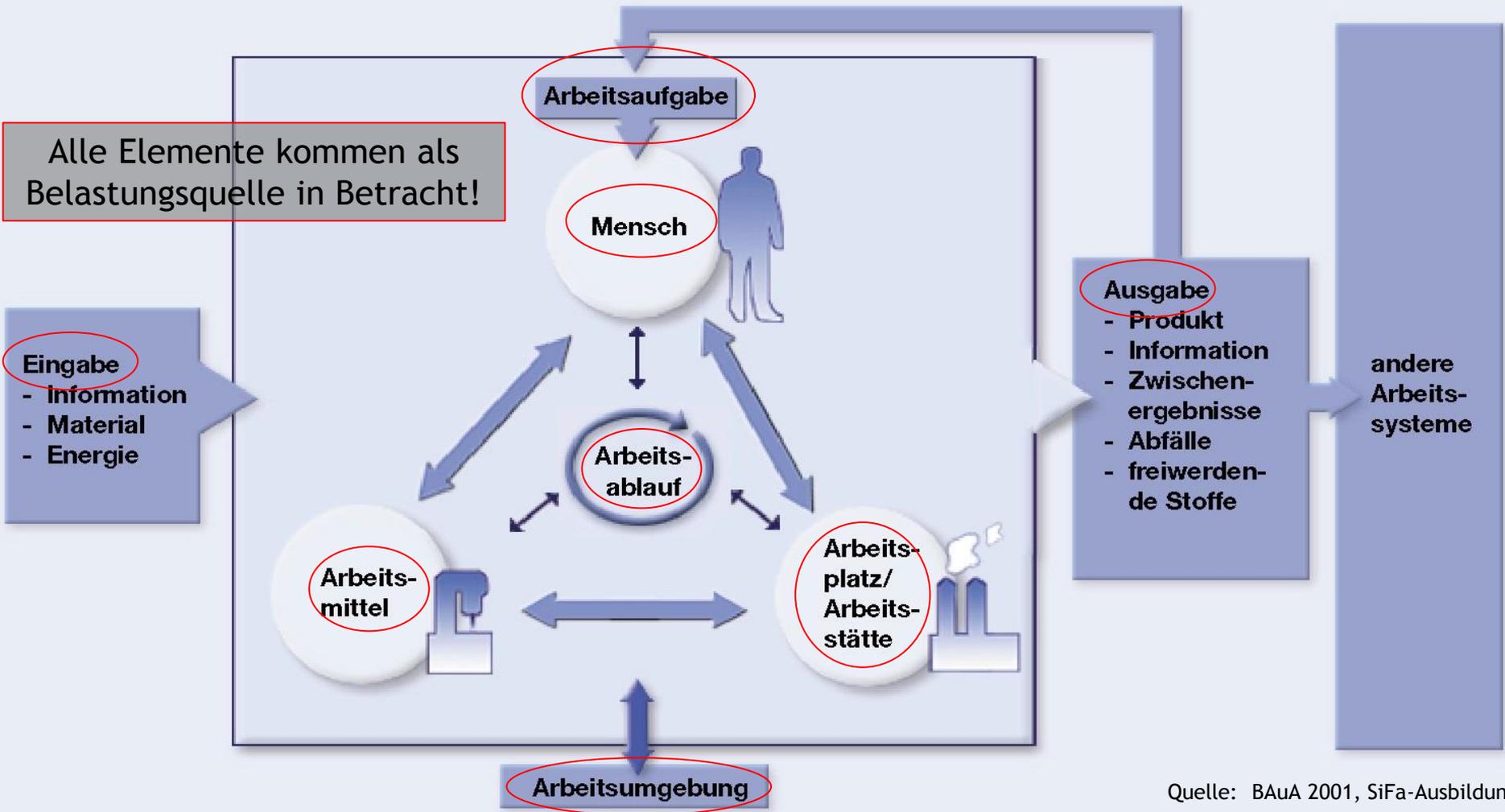
Bezug zu psychischen
Grundbedürfnissen der
Mitarbeiter/innen

Trennung von
Belastung und
Beanspruchung

modularer
Aufbau

Befundverdichtung
durch
Perspektivvergleich

Delta 31® Arbeitssystem



Quelle: BAuA 2001, SiFa-Ausbildung

Delta 31®

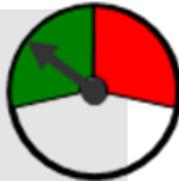
Psychische Grundbedürfnisse

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"/>				

		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"/>					

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

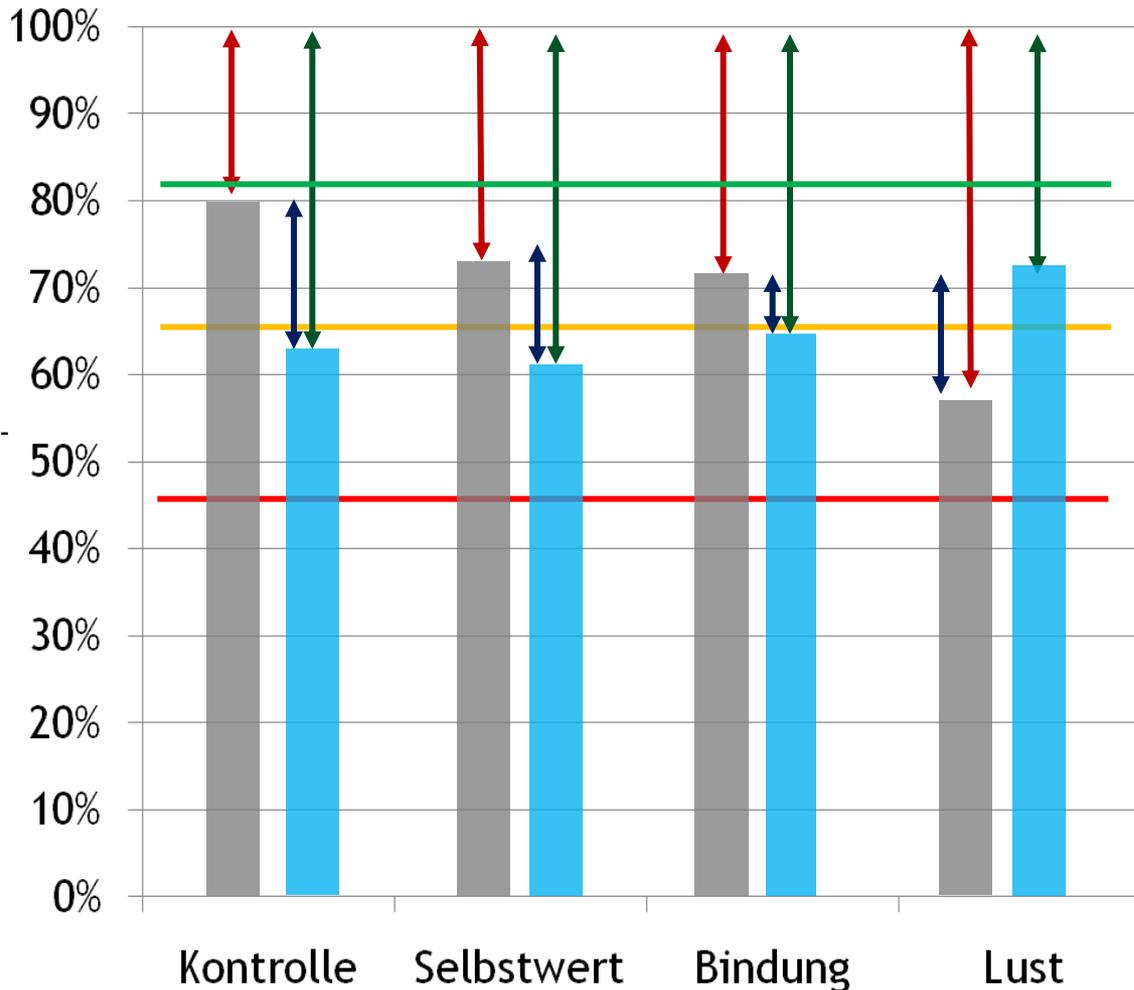
- das Kriterium 5 ist auffällig! [Aufgabenerläuterung]
- Die Mitarbeiter beurteilen das Item deutlich problematischer als die Führungskraft.
- Mitarbeiter können sich unsicher fühlen, wenn sie nicht wissen, was ihre Aufgaben sind [mangelnde Kontrolle]. Es kann zudem das Gefühl entstehen, vom Vorgesetzten 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“

