



Foto: Rohrmoser, Hellweger

Christoph Rohrmoser, Barbara Hellweger

Das OMEGA-Verfahren: Ein innovatives Analyse-Tool für Selbstanwender zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Aktuelle Herausforderungen

Die moderne Arbeitswelt ist einem steten Wandel und Veränderungen unterworfen. Neue Technologien und Digitalisierung, demographischer Wandel, Fachkräftemangel und Arbeitsverdichtung stellen Unternehmen und ihre Beschäftigten täglich vor neue Herausforderungen. Die Betroffenen in den Unternehmen sind meist die Beschäftigten.

Auswirkungen von belastenden Arbeitsbedingungen

Ungünstige Arbeitsbedingungen können zur Entwicklung von psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Ängsten oder Burnout beitragen, aber auch an der Entstehung körperlicher Erkrankungen mitwirken. Mögliche Folgen belastender Arbeitsbedingungen sind somit gesteigerte Krankenstände, Fluktuation sowie eine geringere Produktivität und Motivation von MitarbeiterInnen. Die Anzahl an Betroffenen nimmt seit Jahren zu. Die durch psychische Krankheiten ausgelösten Krankheitstage haben sich in

den letzten 40 Jahre verfünffacht. 2018 waren psychische Erkrankungen bereits zweithäufigste Ursache für Krankenschreibungen bzw. für Arbeitsunfähigkeit [4]. Allein der volkswirtschaftliche Schaden durch psychisch krankheitsbedingte Produktionsausfälle beträgt pro Jahr in Deutschland mehrere Milliarden €.

Burnout ab 2022 offizielle Diagnose

Der Begriff Burnout wurde in den letzten Jahren durchaus inflationär gebraucht, wobei es keine einheitliche Definition gab und Burnout in den Klassifikationssystemen nicht als eigenständige Krankheit aufschien. Nachdem diese Verwässerung des Begriffs gezielte Diagnosen und Therapien erschwerte und arbeitsbedingter Stress seit Jahren zunimmt, hat sich die WHO nun zu einer festen Definition von Burnout und einer Aufnahme in das ICD 11 (Internationalen Klassifikation der Krankheiten) ab Januar 2022 entschieden. Burnout ist zukünftig ausschließlich als Syndrom aufgrund von „chronischem Stress am Arbeitsplatz,

der nicht richtig verarbeitet wird“ definiert und nicht mehr für andere Lebensbereiche anwendbar. Durch eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und einer kontinuierlichen Optimierung von Arbeitsbedingungen lassen sich Burnout-Erkrankungen präventiv vorbeugen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und den Betrieben Kosten sparen. [5]

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als gesetzliche Pflicht

Um negativen Folgen von Arbeitsbelastungen wie Burnout entgegenzuwirken und die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, folgte 2013 durch den Gesetzgeber eine Präzisierung des Arbeitsschutzgesetzes (§5 ArbSchG Abs. 3 Nr. 6) [1]: Arbeitgeber sind verpflichtet, auch psychische Belastungen bei der Arbeit zu erheben und adäquate, bedingungsbezogene Optimierungsmaßnahmen abzuleiten um möglichen Beanspruchungsfolgen ihrer Beschäftigten vorzubeugen.

Profitieren Unternehmen von einer regelmäßigen Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung?

Neben der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung und dem Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zeigten sich nach Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung positive Effekte. Diese können sich in folgender Form darstellen: höhere Mitarbeiter-Motivation, -Performance, -Bindung sowie Arbeitszufriedenheit; Verringerung von Fluktuation, Fehlzeiten und in Folge krankheitsbedingter Kosten; Optimierung von Arbeitsbedingungen und -prozessen; Steigerung der Arbeitgeberattraktivität; Förderung von Kommunikationsstrukturen und -prozessen und des Innovations- und Betriebsklimas. Weitere positive Effekte können sich durch eine Steigerung der Effizienz bzw. Produktivität äußern und in Folge den Unternehmensgewinn begünstigen.

Die Problematik mit der Anonymität

Eine gelungene Analyse der psychischen Belastungen steht und fällt mit der Bereitschaft der Beschäftigten, diese auch zu kommunizieren. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass MitarbeiterInnen vor allem dann dazu bereit sind, sich offen und ehrlich über ihre vorhandenen Belastungen zu äußern, wenn ein Umfeld geschaffen wird, in dem sich die Beschäftigten wohl fühlen und anonym mitteilen können. In Gruppenworkshops kommt es z.B. regelmäßig vor, dass Gruppendynamiken oder Sorgen um Diskretion die TeilnehmerInnen an Wortmeldungen hindern. In der arbeitspsychologischen Praxis ist die Sicherstellung der Anonymität bei Befragungen teilweise nur auf Kosten der Aussagekraft des Ergebnisses möglich. Nehmen bei einer Befragung in einer Gruppe/Abteilung (z. B. Marketing) weniger als 5 Personen an einer Befragung teil, so erhält man für diesen Teilbereich kein verwertbares Ergebnis, da ansonsten Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich wären.

Daher haben wir es uns zum Ziel gesetzt, ein Verfahren zu entwickeln, das die Anonymität bestmöglich gewährleistet ohne die Aussagekraft des Ergebnisses zu beeinträchtigen. Der geschulte OMEGA-Anwendende kann durch die Kom-

bination aus Beobachtung und Interview die einzelnen Module bzw. Fragegruppen in unterschiedlichen Differenzierungsgraden auswerten. Der Anwendende kann somit in Absprache mit den Befragten entscheiden, welche Fragegruppen den Tätigkeitsbereichen im Sinne eines aussagekräftigen Ergebnisses zuzuordnen sind und welche Ergebnisse im Sinne der Anonymität aggregiert werden sollen. Die aggregierten Ergebnisse werden einer größeren übergeordneten Gruppe zugeordnet.

Beispiel

Wenn in einer kleinen Gruppe (z. B. Marketing) Belastungen durch eine Führungskraft bestehen, kann in Absprache mit den Beschäftigten diese Belastung im Ergebnis einer größeren, übergeordneten Gruppe (z. B. Verwaltung) zugeordnet werden und somit Rückschlüsse auf Einzelpersonen verhindert werden. Die identifizierte Belastung bezüglich der Führung geht somit nicht verloren. Andere identifizierte spezifische Belastungen aus anderen Modulen (z. B. Arbeitsumgebung) bleiben währenddessen erhalten und der Gruppe im Ergebnis zuordenbar. Eine weitere Besonderheit von OMEGA zeigt sich dann, wenn die Befragten ihre Aussagen gar nicht im Ergebnis erscheinen lassen wollen. In diesem Fall erhält der OMEGA-Anwendende zumindest noch eine Ergebnisaussage aus den Beobachtungsfragen.

Theoretischer Hintergrund des OMEGA-Verfahrens:

OMEGA steht für Organisationspsychologisches Messinstrument zur Evaluierung Gesundheitsrelevanter Arbeitsgestaltung. Die Autoren haben sich entschieden das Verfahrens als Beobachtungsverfahren in Kombination mit obligatorischen Interviews zu konzipieren, da sich mit den anderen, teilweise nicht mehr zeitgemäßen Verfahren und Methoden keine völlig zufriedenstellenden Ergebnisse erzielen ließen. OMEGA ermöglicht eine schnelle, effiziente Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ohne dabei den Betriebsablauf zu stören, wie es z. B. bei Gruppenworkshops der Fall ist, und liefert exaktere Ergebnisse. Zusätzlich erlauben differenzierte und konkrete Fragestellungen den Beschäftigten eine erleichterte Verbalisierung der spezifischen Belastungen, Optimierungsvorschläge und Ressourcen.

OMEGA versteht sich als Weiterentwicklung des SIGMA Verfahrens [7], welches auf dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept von ROHMERT basiert [6]. SIGMA wurde von den Entwicklern viele Jahre erfolgreich in Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen angewendet. Die Weiterentwicklung zu OMEGA wurde vorgenommen, um im Sinn von menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung in einer modernen, sich stets verändernden Arbeitswelt eine noch exaktere Abbildung der tatsächlich vorhanden arbeitsbezogenen psychischen Belastungen in Betrieben zu ermöglichen. Anhand der Ergebnisse werden konkrete Lösungswege aufgezeigt, Stressfaktoren reduziert und Arbeitsbedingungen verbessert. Zusätzlich erhält das Unternehmen ein realistisches Bild, wie es von den eigenen Beschäftigten eingeschätzt wird und in welchen Bereichen die bereits vorhandenen positiven Strukturen liegen, die es zu stärken und zu bewahren gilt.

Das Instrument ermöglicht eine modulare Anwendung für die Analyse einzelner Fragestellungen oder einzelner Abteilungen. Möchte ein Betrieb keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen, sondern lediglich einige Fragestellungen einer spezifischen Abteilung beantworten z. B. zum Informationsfluss,



Führung, Arbeitsverdichtung und dem Teamklima, so ist dies möglich. Nach Identifikation der Handlungsfelder können gezielt Maßnahmen abgeleitet werden. Die Eignung des OMEGA-Verfahrens als internes Employer-Branding-Tool wird bestätigt durch die von

der psychischen Gefährdungsbeurteilung unabhängigen Möglichkeit zur Ermittlung von Verbesserungspotenzialen z.B. betreffend Arbeitsumfeld, Arbeitsatmosphäre oder Unternehmenskultur der Beschäftigten.

Struktur des Verfahrens

OMEGA ist ein standardisiertes Messverfahren und entspricht der DIN/ÖNORM/SN EN ISO 10075-3. Es besteht

aus den vier Hauptdimensionen Arbeitstätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung/Arbeitsmittel und Arbeitsabläufe/Arbeitsorganisation sowie insgesamt 36 Subdimensionen (s. Tabelle 1). Eine fünfte gesondert auszuwertende Dimension „Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ wurde ergänzend hinzugefügt. Der modulare Aufbau erlaubt neben einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung auch die Beantwortung gezielter Fragestellungen.

Was ist neu?

Folgende Fragestellungen wurden ergänzend zum Vorgängerverfahren hinzugefügt:

- ▶ Emotionale Belastungen im Dienstleistungsbereich: Dabei werden Aspekte wie Freundlichkeitsdruck und potenzielle Belastungen durch verbale und/oder physische Übergriffe durch Kunden erhoben. Ein weiterer Fokus liegt dem Rückhalt für Beschäftigte durch das Unternehmen. OMEGA berücksichtigt insbesondere die Fragestellung nach einer adäquaten Aufarbeitungsmöglichkeit belastender Kontakte.
- ▶ Transparenz: Umfasst das Vorhandensein von z. B. Organigrammen, durchschaubaren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und aktuell gehaltenen

Hauptdimensionen	Module / Sub-Dimensionen	Items gesamt	Hauptdimensionen	Module / Sub-Dimensionen	Items gesamt
Arbeitstätigkeit	Abwechslungsreichtum	5	Sozial- und Organisationsklima	Aufgabenbezogene Kommunikation und Information	10
	Ganzheitlichkeit – Rückmeldung durch die Tätigkeit/das Ergebnis	5		Transparenz	6
	Handlungs-, Entscheidungs-, Gestaltungsspielraum	10		Arbeitsorganisationsform/Team	11
	Verantwortung	6		Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	5
	Emotionale Anforderungen im Dienstleistungsbereich	6		Direkte Führung	9
	Ausbildung – Lernerfordernisse	9		Führung Firmenleitung	7
	Körperliche Leistungen/ Kräfte/Zwangshaltungen	14		Möglichkeiten informeller Kommunikation	4
	Aufmerksamkeit/Vigilanz/Monotonie	11		Soziale Konflikte	6
Arbeitsmittel-, Umgebung	Allgemeine Beschreibung	13	Arbeitsabläufe / Arbeitsorganisation	Arbeitsplatzunsicherheit	6
	Beleuchtung	7		Ablauforganisation / Zeitdruck	12
	Lärm	7		Allgemeine Arbeitszeitregelung	17
	Klima	6		Rufbereitschaften	10
	Gefahrstoffe / Gefahrenpotentiale	8		Schichtsystem	15
	Arbeitsstisch/Arbeitsstuhl	8		Pausenregelung	8
	Monitor	6		Überstunden	8
	Software	12		Entlohnung	6
	Sozialräume	11		Arbeitsverdichtung / Arbeitsmenge / Spitzenzeiten	9
	Verwendete Hilfsmittel	7		Arbeitsunterbrechungen	7
+ Zusatzdimension					
BGF	Im Hinblick auf eine ganzheitliche Erfassung eines systematischen und integrativen betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches die Gesundheit der Mitarbeitenden als wesentlichen Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur in die betrieblichen Prozesse integriert, wurde im OMEGA die Dimension <i>Betriebliche Gesundheitsförderung</i> implementiert				15

Tab. #: ###

Stellen- und Aufgabenbeschreibungen. Mangelnde Transparenz kann Ungerechtigkeitserleben, Beeinträchtigungen des Sozialgefüges, Entstehung von Gerüchten, Verzögerungen und Unterbrechungen von Arbeitsabläufen sowie Zeitdruck durch fehlende Planbarkeit für die Mitarbeitenden zur Folge haben.






- ▶ **Direkte Führung und Firmenleitung:** Die separate Betrachtung sowie Implementierung als jeweils eigene Fragegruppe erlaubt eine bessere Zuordnung von Führungs-Belastungen im Ergebnis. Bei vielen gängigen Verfahren ist diese Trennung nicht vorhanden, was bei der Analyse zu Problemen oder Ergebnisverzerrungen führen kann. Eine separate Betrachtung ist notwendig, da ein direkter aufgaben- und mitarbeiterorientierter Führungsstil sich positiv auf die Motivation und die erbrachte Leistung der Beschäftigten auswirkt, während die unternehmerische Führung vor allem von wesentlicher Bedeutung in Hinsicht auf Sinnstiftung und Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb ist.
- ▶ **Rufbereitschaften:** Diese Fragegruppe umfasst Handlungsbereiche betreffend Anforderungen während der Arbeitseinsätze, Häufigkeit, Dauer, Transparenz sowie die Pause zwischen den Einsätzen von Rufbereitschaften.
- ▶ **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):** Im Hinblick auf eine ganzheitliche Erfassung eines systematischen und integrativen betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches die Gesundheit der Mitarbeitenden als wesentlichen Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur in die betrieblichen Prozesse integriert, wurde im OMEGA die Dimension Betriebliche Gesundheitsförderung implementiert.
- ▶ Die Berechnungsmethode für die Ergebnisse wurde im Vergleich zum Vorgänger-Verfahren vollständig überarbeitet, um differenziertere Ergebnisse zu ermöglichen.

Zusätzlich wurde das Bewertungsspektrum um eine weitere Dimension ergänzt – es gliedert sich nun in persönlichkeitsförderlich; aufgabenangemessen, kritisch und mangelhaft (s. Tabelle 2).

- ▶ Bedingt durch die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt und der sich ständig verändernden Arbeits- und Produktionswelten in der Industrie 4.0 wurde ein inhaltlicher Schwerpunkt auf die Erfassung von Fragestellungen zu Digitalisierung, Mensch-Maschine/-Technik-Schnittstellen, Software, digitale Informations- und Kommunikationssysteme sowie auf Tätigkeiten mit technischen Hilfsmitteln gelegt.

Was macht das OMEGA-Verfahren besonders?

Bei den meisten gängigen Verfahren wird entweder eine objektive oder subjektive Analyse durchgeführt. Während klassische Beobachtungs-Verfahren meist an ihre Grenzen stoßen, wenn es um die Beurteilung von sozialen Faktoren wie z. B. Führung geht, wurde OMEGA so konzipiert, dass sowohl eine **objektive** als auch **subjektive Analyse** der Arbeitsbedingungen vorgenommen wird. Dadurch werden die Vorteile beider Methoden miteinander vereint (s. Tabelle 4). Zusammengefügt ergibt sich für jede Dimension ein Prozentwert, der auf die tatsächlichen Belastungen schließen lässt. Der Betrieb erhält zusätzlich zur objektiven Vorhersage potenzieller Fehlbeanspruchungen ein realistisches Bild, wie er von seinen Beschäftigten als Arbeitgeber erlebt wird. Dies erwies sich in der praktischen Anwendung für Unternehmen als ökonomisch anzuwendende Methodik, zumal die Vorgehensweise seitens der Firmenleitungen sowie auf Beschäftigten-Ebene meist auf hohe Akzeptanz stößt.

Verfahren	OMEGA Verfahren	(Vertiefende) Gruppenworkshops	Schriftliche o. Online-Befragungen	Objektive Analyse-Verfahren
Analysetiefe / Ergebnis-Aussagekraft	Sehr hoch	Mittel	Gering/Mittel	Hoch
Valide objektive Vorhersage von Fehlbeanspruchungen		Gering	Gering	
Subjektive Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen durch Belegschaft				Gering (meist nur ergänzend)
Aufwand an Arbeitszeit für Beschäftigte / Störung des Betriebsablaufs	Gering (Interviews à 30 Min. mit MA direkt am Arbeitsplatz möglich)	Hoch (mehrere MA müssen für Workshops für ca. 3 h freigestellt werden)	Gering	(meist) Gering
Einbindung der Beschäftigten in Maßnahmenfindung	Hoch	Hoch	Gering	Gering
Repräsentativität	Mittel (Interviews mit repräsentativer Stichprobe an MA pro Tätigkeitsbereich)	Mittel	Hoch	Gering
Anonymität für Beschäftigte	Mittel/Hoch (Geschäftsführung sollte nicht informiert sein, wer befragt wird)	Gering/Mittel (Sorge, dass Inhalte von anderen Teilnehmern weitergegeben werden; Teilnehmer idR bekannt)	Hoch	Hoch (Da Beschäftigte nicht oder nur bedingt einbezogen werden)
Ökonomie	Hoch (6–8 Tätigkeitsbereiche an einem Tag durchführbar)	Mittel (höherer Zeitaufwand für Workshops in Arbeitszeit)	Hoch (nach Befragung allerdings Workshops für vertiefende Analyse notwendig – dann niedrig)	Unterschiedlich
Organisations-Aufwand für Durchführung Projekt	Gering	Hoch	Gering	Gering / Mittel

Tab. #: ###

MUSTERFIRMA	Gesamt	Lagerarbeiter	Labor 1	Labor 2	Empfang	Verwaltung	Marketing
Beschäftigtenanzahl	54	5	24	12	4	6	3
ARBEITSTÄTIGKEIT	78,3%	80,3%	81,7%	75,0%	73,5%	81,1%	94 %
Abwechslungsreichtum	96,7%	100,0%	100,0%	100,0%	83,3%	100,0%	92 %
Ganzheitlichkeit - Rückmeldung v. Tätigkeit/Ergebnis	73,3%	50,0%	50,0%	66,7%	100,0%	100,0%	100 %
Handlungs-, Entscheidungs-, Gestaltungsspielraum	88,3%	100,0%	83,3%	75,0%	83,3%	100,0%	100 %
Verantwortung	57,6%	40,0%	85,7%	62,5%	37,5%	62,5%	88 %
emotionale Anforderungen	61,8%	60,0%			27,3%	60,0%	92 %
Ausbildung - Lernerfordernisse	84,1%	92,3%	81,8%	84,6%	100,0%	61,5%	82 %
körperliche Leistungen / Kräfte / Zwangshaltungen	70,0%	100,0%	52,9%	56,3%	56,3%	84,6%	100 %
Aufmerksamkeit / Vigilanz / Monotonie	92,0%	100,0%	100,0%	80,0%	100,0%	80,0%	100 %

Tab. #: ###

Gesamtergebnisse der jeweiligen Haupt- und Subdimension (Durchschnittswert über alle Tätigkeitsbereiche)

Weil kein Kundenkontakt in Werkstatt vorhanden, wurde auf Subdimension „emotionale Anforderungen“ verzichtet

Spezifische Ergebnisse der Subdimensionen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen

- = Persönlichkeitsförderlich (100,0% - 85,01%)
- = Aufgabenangemessen (85,0% - 68,01%)
- = Kritisch (68,0% - 50,01%)
- = Mangelhaft (50,0% - 0%)

Anwendung: Objektive bedingungsbezogene Analyse

Zuerst erfolgt eine Beobachtung der Tätigkeitsgruppen bei der Durchführung ihrer Arbeit, um sich ein Bild von den jeweiligen Arbeitsbedingungen bzw. der jeweiligen Arbeitsumgebung zu machen. Nach erfolgter Beobachtung folgt die Dateneingabe. Dabei beantwortet der Verfahrens-Anwender gemeinsam mit einem Experten im Unternehmen (häufig AbteilungsleiterIn, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft oder Personalleitung) die beobachtbaren Fragestellungen der jeweiligen Tätigkeitsbereiche. Die in den Fragegruppen enthaltenen Belastungsfaktoren werden dabei durch mehrere Items erfasst (s Tabelle 1).

obachtungsverfahren fest implementiert. Beim anderen Beobachtungsverfahren werden standardisierte Interviews meist nur bei Arbeitstätigkeiten durchgeführt, die schlecht von außen beobachtbar waren.

Anwendung des OMEGA-Verfahrens

OMEGA ist so konzipiert, dass das Tool von jedem Anwendenden nach einer entsprechenden Schulung z.B. in Form eines Webinars angewendet werden kann. Die Arbeitspsychologen Mag. Barbara Hellweger und Mag. Christoph Rohmoser übernehmen dabei die Testvorbereitung und Auswertung.

Anwendung: Subjektive bedingungsbezogene Analyse

Die Einbindung der Beschäftigten wird durch die obligatorische Durchführung von standardisierten Einzel- oder Kleingruppen-Interviews sichergestellt. Dazu wird in jedem Tätigkeitsbereich eine repräsentative Anzahl von Mitarbeitenden interviewt. Diese Vorgehensweise wurde im Gegensatz zum Vorgängerverfahren und anderen Be-

Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit (OMEGA-)Beobachtungsverfahren:

1. Festlegung der Steuergruppe sowie der einzelnen **Tätigkeitsbereiche**
2. Kurze orientierende **Begehung und Beobachtung** der Arbeiten
3. Durchführung von **Einzelgesprächen mit Verantwortlichen bzw. Abteilungsleitungen** der festgelegten Tätigkeitsbereiche (ca. 45 Minuten pro Interview)

A r b e i t s t ä t i g k e i t

Spezifische Belastung und betroffener Tätigkeitsbereich	Maßnahmen/Verantwortlicher	Bereits umgesetzt? Umsetzungszeitraum	Wirksamkeitsüberprüfung	Verantwortliche
Verantwortung: <ul style="list-style-type: none"> ● Lagerarbeiter: Beschäftigte müssen Zusatztätigkeiten ausführen die nicht ihrem Tätigkeitsprofil und ihrer Qualifikation entsprechen und tragen für diese Verantwortung. Folge: gesteigerte Fehlerhäufigkeit; t/w. entsteht durch Zusatztätigkeiten Zeitdruck; Unsicherheit betreffend Verantwortungsübernahme 	Verantwortung: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Lagerarbeiter: Angeregt wurde eine Überarbeitung der Tätigkeitsprofile und Berücksichtigung der dafür benötigten Zeit im Tageszeitplan um Zeitdruck vorzubeugen. Qualifizierung der Betroffenen durch Schulungen. Alternativ wurde angeregt, die Zusatztätigkeiten zu anderen Beschäftigten zu delegieren. 	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein Sept. 2019	Dez. 2019	Frau Mustermann
emotionale Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ● Empfang: Bedingt durch die geringe Beschäftigtenanzahl und eine sehr hohe Frequenz an Kundenkontakten haben die Mitarbeiter/Innen nur sehr eingeschränkte Pausen-, und Erholungsmöglichkeiten. Zusätzlich erleben die Mitarbeiter/Innen nur mangelhaften Rückhalt durch das Unternehmen, wenn Probleme mit Kunden/Klienten auftreten. 	emotionale Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Empfang: a) Angeregt wurde die Einstellung einer zusätzlichen Teilzeit-Empfangskraft um den Beschäftigten mehr Erholungsmöglichkeiten zwischen den Kundenkontakten zu bieten. b) Um Ansätze zu Steigerung des erlebten Rückhalts durch das Unternehmen bei Kundenkonflikten zu identifizieren wurde ein Workshop vorgeschlagen. 	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 3. Q. 2019 <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein Nov. 2019	Dez. 2019 1. Q. 2020	Frau Mustermann Frau Mustermann

Tab. #: ###

i Die Autoren



Nach abgeschlossenem Psychologie-Studium an der Leopold-Franzens-Universität in Innsbruck begann **Christoph Rohrmoser** 2014 seine 4-jährige Tätigkeit als Arbeitspsychologe bei einem arbeitsmedizinischen Zentrum in Tirol in einem interdisziplinären Team mit Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften. Kernkompetenz war dabei die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. 2015 absolvierte Christoph Rohrmoser die Zusatzausbildung zum zertifizierten Arbeits- und Organisationspsychologen. 2018 entschied er sich gemeinsam mit seiner Kooperations-Partnerin und Ko-Entwicklerin des OMEGA-Verfahrens **Barbara Hellweger** für den Schritt in die Selbstständigkeit. **Barbara Hellweger** hat nach ihrem Psychologiestudium und der Ausbildung zur klinischen- und Gesundheitspsychologin und dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie verkehrspsychologische Tätigkeiten wahrgenommen sowie Seminare zu Kommunikation und Führung angeboten. 2013 bis 2018 war sie Leiterin der Abteilung Arbeitspsychologie im arbeitsmedizinischen Zentrum Hall i.T. GmbH. Seit Oktober 2018 mit Christoph Rohrmoser Praxis in Innsbruck.

Kontakt

Mag. Christoph Rohrmoser
 Mag.a Barbara Hellweger
 Praxis: Trientlgasse 69
 A-6020 Innsbruck
 Mail: rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at
 hellweger@hr-arbeitspsychologie.at
 Web: www.hr-arbeitspsychologie.at



Abb. #: ###

4. Durchführung von **Einzel- bzw. Kleingruppeninterviews** mit einer repräsentativen Anzahl von **Beschäftigten** der jeweiligen Tätigkeitsbereiche (ca. 30 Minuten pro Interview)
5. Ausarbeitung der **Ergebnisse** (s. Tabelle 2 und 3)
6. **Ergebnisbesprechung** in der Steuergruppe zur Festlegung von Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zeithorizont sowie Zeitpunkt der Wirksamkeitsüberprüfung
7. Erstellung eines **Maßnahmenblatts** (s. Tabelle 3) und Dokumentation und Ablage der Ergebnisse bzw. Dokumentation der Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung von Maßnahmen einer vorherigen Gefährdungsbeurteilung

Wie häufig macht eine wiederholte Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung Sinn?

Eine zeitliche Vorgabe, in welchen Intervallen die Analyseergebnisse der arbeitsbedingten Belastungen von den Betrieben zu überprüfen und anzupassen ist, wird vom ArbSchG nicht genauer definiert [1]. In der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV § 3 (7)) ist jedoch ausgeführt, dass Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig zu überprüfen sind [2]. Laut DGUV Vorschrift 2 sollen Betriebe mit spezifischen Gefährdungen ihre Gefährdungsbeurteilung nach drei Jahren wiederholen und alle anderen nach fünf Jahren [3].

In der arbeitspsychologischen Praxis hat sich gezeigt, dass ein 2-Jahres-Rhythmus zur erneuten Durchführung der psychi-

schen Gefährdungsbeurteilung inklusive Wirksamkeitsüberprüfung bereits gesetzter Optimierungsmaßnahmen zu empfehlen ist. Dadurch kann sich abzeichnenden negativen Beanspruchungsfolgen frühzeitig und kontinuierlich entgegen gewirkt werden.

Fazit

OMEGA ist ein umfassendes Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und hat sich bereits bei der Anwendung in Unternehmen verschiedenster Branchen und Größe bewährt. Durch seinen modularen Aufbau kann OMEGA unabhängig von der Gefährdungsbeurteilung auch als Tool zur Analyse verschiedener Fragestellungen in Betrieben herangezogen und als Employer Branding-Tool angewendet werden. Die Nutzung des Verfahrens ist nach einer Schulung seit Juni 2019 für alle Anwender möglich. Bei Interesse an Durchführung des OMEGA-Verfahrens, eines Testlaufs oder weiteren Fragen freuen sich die Autoren über eine Kontaktaufnahme.

Literatur

- [1] Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- [2] Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- [3] DGUV Vorschrift 2 (2011). Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Unfallverhütungsvorschrift.
- [4] Knieps, F., & Pfaff, H. (2018). BKK Gesundheitsreport 2018: Arbeit und Gesundheit Generation 50+. Berlin: MWV Medizinisch wissenschaftliche Verlagsgesellschaft
- [5] „Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases“ abgerufen am 06.08.2019: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
- [6] Rohmert, W. (1972). Aufgaben und Inhalt der Arbeitswissenschaft. Die berufsbildende Schule 24 (1), 3–14.
- [7] Windel, A. (1997). Entwicklung und Aufbau des Screening-Instruments zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten-SIGMA. Benda HV, Bratge D. Psychologie der Arbeitssicherheit, 9, 285–289.