

# OMEGA

## Vielfältige Einsatzmöglichkeiten



gesetzliche Evaluierung /  
Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastungen  
nach ASchG



Betriebliche  
Gesundheitsförderung



Employer Branding



Change Prozesse



## Modularer Aufbau

Einsatz in Betrieben aller  
Größen und Branchen



Rasche, einfache  
und effiziente  
Anwendung  
ohne Störung des  
Betriebsablaufs



Zeit- und  
Kostensparender als  
vergleichbare  
Verfahren

**OMEGA** ist ein neu entwickeltes Verfahren zur **Beurteilung gesundheits- und persönlichkeitsförderlicher sowie belastender Arbeitsbedingungen** in der **modernen Arbeitswelt**.

**OMEGA** wurde in langjähriger Praxis von den zertifizierten Arbeits- und Organisationspsycholog\*innen *Barbara Hellweger* und *Christoph Rohrmoser* entwickelt und bereits in **zahlreichen Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen erfolgreich eingesetzt**.

**OMEGA** liefert exakte Ergebnisse zu den Dimensionen **Arbeitsfähigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung / Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe / Arbeitsorganisation** sowie Maßnahmen der **betrieblichen Gesundheitsförderung** und kann dadurch vielfältig in Betrieben eingesetzt werden.

**OMEGA** ermöglicht durch stetig aktualisierte **Gestaltungsvorschläge** zu jeder Dimension eine **schnelle und einfache** Erarbeitung von **Maßnahmen**.

**OMEGA** wurde so konzipiert, dass es sowohl von **Expert\*innen** als auch von **Anwender\*innen ohne Vorerfahrung mit Evaluierungs- oder Employer-Branding-Tools einfach angewendet werden kann und dabei zu präzisen Ergebnissen führt**. (z.B. von HR-Beauftragten; Arbeitsmediziner\*innen; Sicherheitsfachkräften; Betriebsrat; Unternehmensberatungen; Arbeitspsycholog\*innen; etc.)

**OMEGA** vereint als **Beobachtungs- Interview-Verfahren** auf einzigartige Weise die objektive und subjektive bedingungsbezogene Arbeitsanalyse. Die Anwendung ist für geschulte Anwender\*innen einfach und effizient durchzuführen.

Die **vollautomatisierte Auswertung** ermöglicht Vergleiche zwischen Bereichen, Abteilungen oder unterschiedlichen Messzeitpunkten sowie Branchenvergleiche durch laufend aktualisierte Benchmarks.

Zudem werden durch die Interview-Technik im Zuge der Erhebungen **Ressourcen**, konkrete **Belastungen** sowie **Lösungs- und Maßnahmenvorschläge** gesammelt und systematisch in einem Maßnahmenblatt aufgelistet. Dadurch entspricht die **OMEGA-Evaluierung** der gesetzlich geforderten **Dokumentationspflicht nach Arbeitnehmer\*innen Schutzgesetz (ASchG)**.

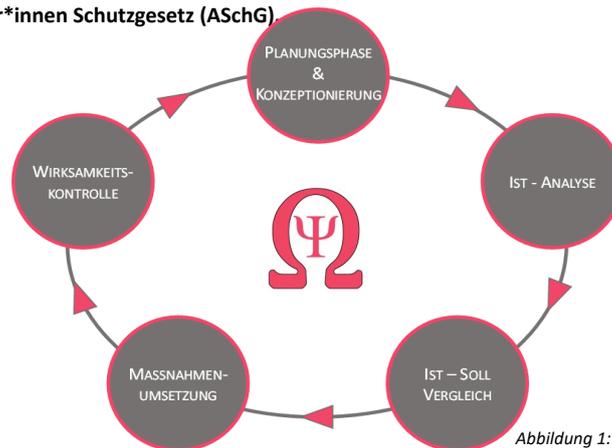


Abbildung 1: Evaluierungskreislauf

### Durchführung einer IST-Analyse mit Omega:

- 1) Bestimmung der zu evaluierenden Bereiche
- 2) kurze Begehung der Arbeitsplätze und ggf. Beobachtung der Tätigkeiten
- 3) Pro Bereich Durchführung eines ca. 60 minütigen Interviews mit einer zuständigen Person (z.B. Abteilungsleitung) anhand der objektiven OMEGA Fragestellungen
- 4) **Durchführung** von ca. 30 minütigen Einzelinterviews oder wahlweise Kleingruppeninterviews mit einer repräsentativen Anzahl von Mitarbeiter\*innen anhand der subjektiven OMEGA Fragestellungen. Die Interviews können auch Online durchgeführt werden.
- 5) **Auswertung:** Auf Knopfdruck erhalten Sie die Auswertungsdatei
- 6) Das **Maßnahmenblatt** kann nach Bedarf bearbeitet werden und durch konkrete beschlossene Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zeithorizont und Zeitpunkt der Wirksamkeitsüberprüfung ergänzt werden.
- 7) Bei einer Reevaluierung können die Ergebnisse der letzten Evaluierung durch einfache Export- / Importfunktion integriert werden, um optimale Vergleichsmöglichkeiten zu schaffen.

**Infos:** [info@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:info@hr-arbeitspsychologie.at) / [www.hr-arbeitspsychologie.at](http://www.hr-arbeitspsychologie.at)

**Mag. Barbara Hellweger:** [hellweger@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:hellweger@hr-arbeitspsychologie.at)

**Mag. Christoph Rohrmoser:** [rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at)

**Felix Pfluger:** [pfluger@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:pfluger@hr-arbeitspsychologie.at)

Eingabe u. Auswertung aller Tätigkeitsbereiche in einer Datei

Leicht verständliche, übersichtliche Darstellung auch komplexer Ergebnisse

Vollautomatisierte Auswertung

ermöglicht Vergleiche zwischen

Bereichen Abteilungen

unterschiedlichen Messzeitpunkten

Benchmarks in der Branche

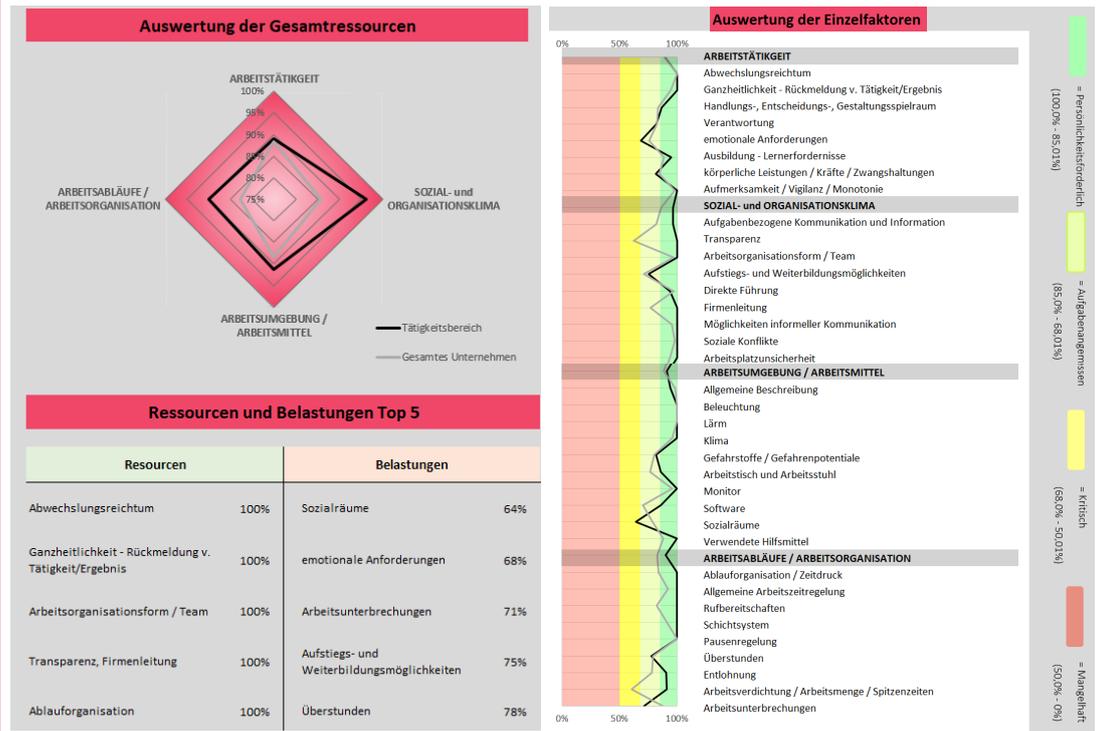


Abbildung 2: Einzelauswertung eines Bereichs

Skalen	Gesamt	Messzeitpunkt 1	Messzeitpunkt 2
<b>Beschäftigten-Anzahl:</b>			
ARBEITSTÄTIGKEIT	89,3%	89,1%	94,0%
Abwechslungsreichtum	100,0%	100,0%	100,0%
Ganzheitlichkeit - Rückmeldung v. Tätigkeit/Ergebnis	94,3%	100,0%	100,0%
Handlungs-, Entscheidungs-, Gestaltungsspielraum	83,2%	86,7%	86,7%
Verantwortung	82,2%	81,8%	90,9%
emotionale Anforderungen	75,4%	68,2%	96,4%
Ausbildung - Lernfördernisse	88,7%	94,9%	90,1%
körperliche Leistungen / Kräfte / Zwangshaltungen	84,4%	81,3%	88,1%
Aufmerksamkeit / Vigilanz / Monotonie	98,0%	100,0%	100,0%
SOZIAL- und ORGANISATIONSKLIMA	85,8%	96,1%	82,7%
Aufgabenbezogene Kommunikation und Information	81,7%	96,1%	82,0%
Transparenz	61,9%	100,0%	50,0%
Arbeitsorganisationsform / Team	96,9%	100,0%	100,0%
Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	71,0%	75,0%	59,5%
Direkte Führung	96,9%	93,8%	100,0%
Firmenleitung	76,7%	100,0%	60,8%
Möglichkeiten informeller Kommunikation	95,4%	100,0%	97,4%
Soziale Konflikte	97,6%	100,0%	100,0%
Arbeitsplatzsicherheit	93,7%	100,0%	94,4%
ARBEITSUMGEBUNG / ARBEITSMITTEL	88,3%	91,2%	92,3%
Allgemeine Beschreibung	98,2%	94,4%	100,0%
Beleuchtung	100,0%	100,0%	100,0%
Lärm	100,0%	100,0%	100,0%
Klima	95,7%	100,0%	100,0%
Gefahrstoffe / Gefahrenpotentiale	80,1%	81,8%	91,7%
Arbeitsstisch und Arbeitsstuhl	76,5%	85,7%	87,5%
Monitor	95,6%	100,0%	100,0%
Software	70,6%	86,1%	100,0%
Sozialräume	78,7%	64,3%	49,5%
Verwendete Hilfsmittel	88,2%	100,0%	94,4%
ARBEITSABLÄUFE / ARBEITSORGANISATION	82,9%	90,1%	87,3%
Ablauforganisation / Zeitdruck	83,7%	100,0%	87,5%
Allgemeine Arbeitszeitregelung	82,0%	100,0%	100,0%
Rufbereitschaften	82,1%		
Schichtsystem			
Pausenregelung	100,0%	100,0%	100,0%
Überstunden	79,0%	77,8%	85,0%
Entlohnung	78,1%	90,5%	76,2%
Arbeitsverdichtung / Arbeitsmenge / Spitzenzeiten	60,6%	90,9%	62,5%
Arbeitsunterbrechungen	87,3%	71,4%	100,0%

100% (100,0% - 85,01%) = Persönlichkeitsförderlich  
85,0% (85,0% - 65,01%) = Aufgabengemessen  
65,0% (65,0% - 50,01%) = kritisch  
50,0% (50,0% - 0%) = Mangelhaft

Abbildung 3: Gesamtauswertung tabellarisch

Tätigkeitsbereich	Nr.	Dimension	Belastung	Maßnahmenvorschläge
Bereich 1	II-a-5	Information / Transparenz	Teilweise wird der Informationsfluss mit Verbesserungsbedarf gesehen, bzw. sind formale Wege, Zuständigkeiten und Ansprechpartner nicht immer klar (viel Kommunikation auf informellem Weg, dies kann oftmals zu Verunsicherung, ungleichem Wissensstand oder zur Entstehung von Gerüchten beitragen)	Informations- Kommunikationswege sollten klarer strukturiert werden bzw. Ansprechpartner, Zuständigkeiten entsprechend definiert werden, um kurze Kommunikationswege zu ermöglichen.
Bereich 2	III-h-8	Arbeitsmittel, EDV	Teilweise sehr veraltetes Equipment (z.B. Handy), nicht alle MA haben einen Laptop für Home-office zur Verfügung gestellt bekommen.	Nach Möglichkeit sollten alle MA im HO mit dem notwendigen Equipment ausgestattet werden, Erneuerung der alten Mobiltelefone
Bereich 3	IV-a-12	Arbeitsmenge / Arbeitszeit	Zeitdruck entsteht teilweise bei eiligen Aufträgen, die saisonale Arbeit ist aus Sicht der Beschäftigten durch die flexiblen Arbeitszeitregelungen gut auffangbar. Generell sind Ressourcen eher knapp, was zu Arbeitsverdichtung und Überstunden führt.	Wenn viele Überstunden anfallen, wäre eine Regelung im Einzelfall (Ausbezahlung der Überstunden) sinnvoll in Absprache mit den Vorgesetzten. Aus Sicht der Beschäftigten wäre die Aufstockung der Ressourcen um 10 bis 20 Stunden (z.B. 10 Stunden Sekretariat) angemessen.

Abbildung 4: Auszug aus Maßnahmenblatt

I ARBEITSTÄTIGKEIT		Ein-/Ausblenden	
ARBEITSTÄTIGKEIT Abwechslungsreichtum		erreichte Prozent	100,0%
I-a-1	Die Beschäftigten werden in verschiedenen Tätigkeitsbereichen eingesetzt (z.B. durch ein vorhandenes Rotationssystem)	trifft zu	X
I-a-2	Die Zuteilung und Erweiterung von Tätigkeitsbereichen erfolgt unter Berücksichtigung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Wünsche der Beschäftigten	trifft nicht zu	X
I-a-3	Gleiche Teiltätigkeiten wiederholen sich so häufig, dass die Arbeit monoton und eintönig erscheint		X
I-a-4	Die Arbeit wird hauptsächlich in einer Körperhaltung ausgeführt		X
I-a-5	Die Arbeit ist abwechslungsreich und herausfordernd		XX
ARBEITSTÄTIGKEIT Ganzheitlichkeit - Rückmeldung durch Tätigkeit/Ergebnis		erreichte Prozent	83,3%
I-b-1	Die Hauptarbeitsaufgabe umfasst mindestens zwei der drei Elemente "Planung" - "Ausführung" - "Kontrolle"	trifft zu	X
I-b-2	Betriebliche Angebote ermöglichen den Beschäftigten ein näheres Kennenlernen des Gesamt-Unternehmens, sowie Verwendungszwecke von Dienstleistungen und Produkten an denen diese mitwirken (z.B. Betriebsführungen, Messebesuche, Mitwirkung in anderen Abteilungen, Infoveranstaltungen bei Produkteinführungen, Exkursionen)	trifft nicht zu	X
I-b-3	Das Arbeitsergebnis liefert Informationen über Qualität und Quantität der individuellen Arbeitsleistung		X
I-b-4	Feedback seitens Kunden/Gästen/Patienten wird an die Beschäftigten weitergegeben		X
I-b-5	Bei dieser Arbeit weiss man, was der eigene Anteil am Endprodukt / an der Dienstleistung ist		XX

Abbildung 5: Eingabemaske: Eingabe der Fragen

Infos: [info@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:info@hr-arbeitspsychologie.at) / [www.hr-arbeitspsychologie.at](http://www.hr-arbeitspsychologie.at)  
 Mag. Barbara Hellweger: [hellweger@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:hellweger@hr-arbeitspsychologie.at)  
 Mag. Christoph Rohrmoser: [rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at)  
 Felix Pfluger: [pfluger@hr-arbeitspsychologie.at](mailto:pfluger@hr-arbeitspsychologie.at)