

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 **Arbeitstätigkeit, 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)**.

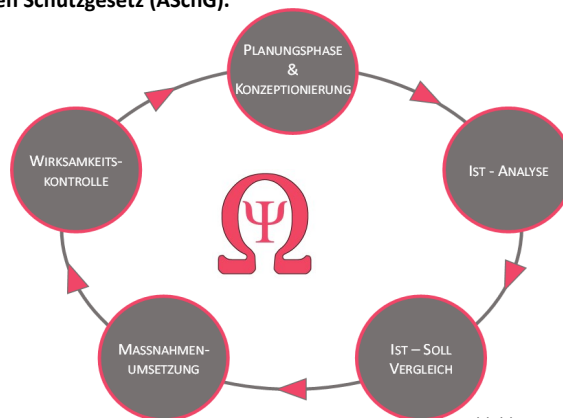


Abbildung 1: Evaluierungskreislauf

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 / www.hr-arbeitspsychologie.at
Mag. Barbara Hellweger: hellweger@hr-arbeitspsychologie.at
Mag. Christoph Rohrmoser: rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at
Felix Pfluger: 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

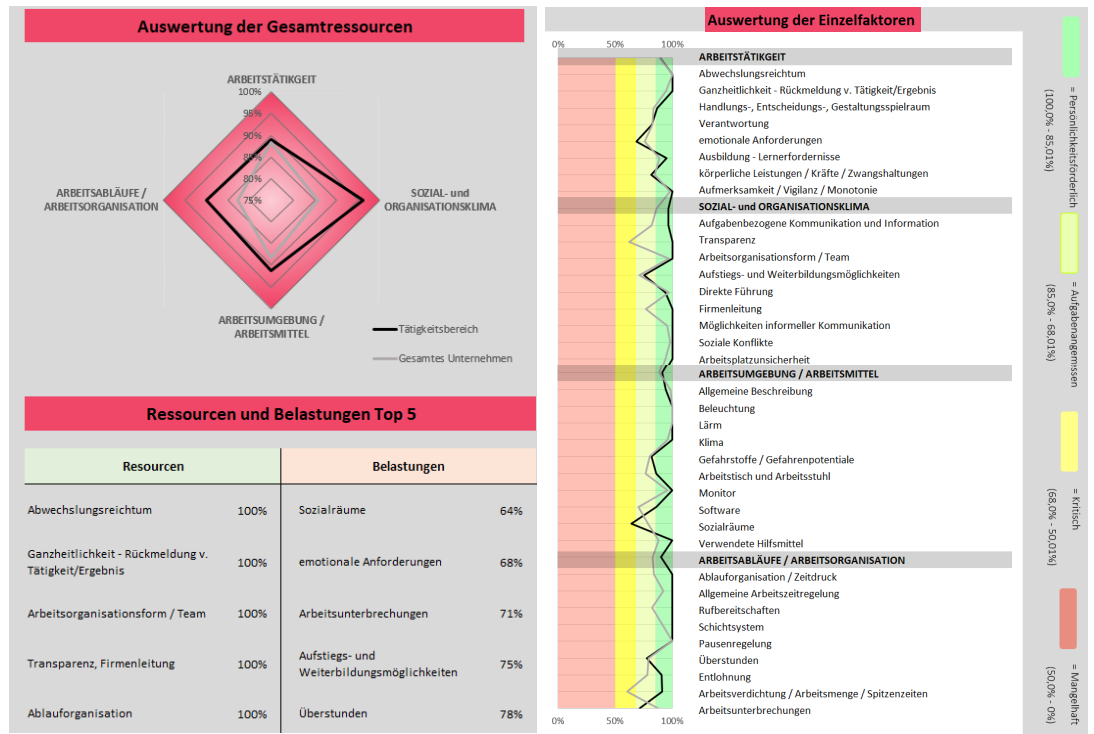


Abbildung 2: Einzelauswertung eines Bereichs

| Skalen | Gesamt | Messzeitpunkt 1 | Messzeitpunkt 2 |
|--|--------|-----------------|-----------------|
| Beschäftigten-Anzahl: | | | |
| 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% |
| ARBEITSABLAUFE / 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% |

100,0% (100,0% - 85,01%) = Persönlichkeitsförmlich
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 | trifft zu | 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 | trifft zu | XX |

Abbildung 5: Eingabemaske: Eingabe der Fragen

Infos: info@hr-arbeitspsychologie.at / www.hr-arbeitspsychologie.at
 Mag. Barbara Hellweger: hellweger@hr-arbeitspsychologie.at
 Mag. Christoph Rohrmoser: rohrmoser@hr-arbeitspsychologie.at
 Felix Pfluger: pfluger@hr-arbeitspsychologie.at