

Wann wende ich mich an eine Arbeits- und OrganisationspsychologIn?

- Sie möchten ein erfolgreiches und effizientes Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) einführen.
- Ein Antrag zu einem BGF-Projekt soll gefördert werden – hier haben AO-PsychologInnen die Expertise, die Antragstellung zu unterstützen.
- Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung (gefordert im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) soll optimal mit einem BGF-Projekt kombiniert werden.
- Betriebliche Veränderungen stehen an – hierfür müssen MitarbeiterInnen miteinbezogen werden.
- Prüfungen und Optimierungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe sind nötig.
- Fälle von Konflikten oder Mobbing treten in Ihrem Unternehmen auf.
- Es gibt einen kritischen Unfall (oder Beinaheunfall) – psychologische Aufarbeitung und/oder Präventionsstrategien sind nötig.

Gesetzliche Möglichkeiten der Beschäftigung von ArbeitspsychologInnen

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht die Möglichkeit des Einsatzes von ArbeitspsychologInnen im Rahmen der jährlichen Präventionszeiten mit bis zu 25% der Gesamteinsatzzeiten von Präventivfachkräften vor (ASchG, § 76 Abs. 3, § 81 Abs. 3; besonders § 82a Abs. 5).

Weitere Informationen zu Arbeits- und Organisationspsychologie finden Sie auf der Homepage des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen unter www.psychologiehilft.at.

Sie brauchen psychologische Hilfe oder haben noch Fragen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung?

Unsere
Helpline
ist für
Sie da!



01 504 80 00
helpline@psychologiehilft.at

Sie suchen eine/einen Arbeits- und OrganisationspsychologIn in Ihrer Nähe? Dann nutzen Sie Psychnet, die größte PsychologInnen-Suchmaschine Österreichs:

www.psychnet.at



Berufsverband Österreichischer
PsychologInnen | BÖP



Betriebliche
Gesundheitsförderung
(BGF)



Berufsverband Österreichischer
PsychologInnen | BÖP

Arbeitswelten im Wandel der Zeit

Unsere Arbeitswelten unterliegen einem tiefgreifenden sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Wandel. Die Digitalisierung, eine stärkere Dienstleistungsorientierung, Rationalisierungen im Personalbereich, neue Beschäftigungsverhältnisse, älter werdende ArbeitnehmerInnen, zunehmende Diversität in der Arbeitswelt und die ständige Erreichbarkeit von MitarbeiterInnen sorgen für neue Herausforderungen im Arbeitsumfeld.

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt leiden immer mehr ArbeitnehmerInnen unter chronischem Stress, psychosomatischen Beschwerden, psychosozialen Belastungen bis hin zum Burnout. Dies zeigt sich auch im Anstieg der Krankenstandstage und der Invaliditätspensionen aufgrund von psychischen Erkrankungen.

Nur Betriebe und Organisationen mit gesunden, motivierten und leistungsfähigen MitarbeiterInnen können die Herausforderungen der Zukunft gut und stabil bewältigen.

Was ist Betriebliche Gesundheitsförderung?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie zur Entwicklung und Förderung einer gesunden Arbeitswelt. Dabei geht es um die systematische und ganzheitliche Optimierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozessen, das Erkennen und die Steigerung von gesundheitsförderlichen Ressourcen und Potentialen der ArbeitnehmerInnen. Das aktive Zusammenwirken von Geschäftsführung und Belegschaft ist Voraussetzung zur Erreichung dieser Gesundheitsziele.

BGF zielt damit sowohl auf verhältnispräventive (die Rahmenbedingungen des Unternehmens/der Organisation sollen optimal gestaltet werden) als auch auf verhaltenspräventive Maßnahmen (Angebote für das persönliche Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen) unter partizipativer Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen ab.

Was leisten Arbeits- und OrganisationspsychologInnen?

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind dazu qualifiziert, sich mit den Bedingungen der Arbeit und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten auseinanderzusetzen und damit Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in ihrem vollen Potential einzusetzen. Die Aufgabe von BGF ist die Erhaltung und Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen im Kontext der Arbeitswelten. Die Arbeit von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen geschieht in der betrieblichen Praxis im interdisziplinären Kontext mit anderen Präventivkräften wie ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften, ErgonomInnen und anderen FachexpertInnen.

Qualifikationen von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen

Um als Arbeits- und OrganisationspsychologIn in Bereichen tätig zu werden, die Gesundheitsbezug aufweisen (wie BGF), ist sowohl ein Hochschulstudium der Psychologie mit mind. 300 ECTS als auch eine postgraduelle theoretische und praktische Ausbildung in Klinischer Psychologie und/oder Gesundheitspsychologie nötig. Darauf aufbauend erfolgt eine spezifische Weiterbildung im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie mit abschließender Zertifizierung (beispielsweise durch den Berufsverband Österreichischer PsychologInnen). Für Tätigkeiten ohne Gesundheitsbezug kommen auch andere Weiterbildungen in Frage, etwa aus dem Bereich der Wirtschaftsmediation.

Die Kernkompetenzen von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen

- Arbeits- und organisationspsychologische Analysen der Arbeits- und Organisationsbedingungen
- Beratung und Begleitung bei organisationalen Veränderungen im Betrieb
- Arbeits- und organisationspsychologische Beratung der Geschäftsleitung und der Präventivfachkräfte zu Fragen des Arbeitsschutzes
- Konzeption, Durchführung und Begleitung von betrieblichen Gesundheitsförderungsprogrammen und Gesundheitspräventionsprojekten
- Gefahrenermittlung und -beurteilung im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext
- Bewertung von Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die bio-psycho-soziale Befindlichkeit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten
- Planung und Gestaltung von lern- und motivationsfördernden Arbeitsbedingungen unter gesundheitsförderlichen Kriterien
- Konzeption, Durchführung und Auswertung von MitarbeiterInnenbefragungen
- Moderation von Gesundheitszirkeln und Gesprächskreisen
- Beratung von innerbetrieblichen Sicherheits- und GesundheitsmanagerInnen
- Arbeitspsychologische Unfallanalysen
- Erhebung der Akte der ArbeitnehmerInnen
- Beratung und psychologische Hilfestellungen bei psychosomatischen Erkrankungen, Burnout, Mobbing, Stress, psychosozialen Belastungen, Sucht, usw.
- Klärung bei Konflikten (Mediation) und Kommunikationsschwierigkeiten
- Analyse und Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belastungsfaktoren im Kontext von Arbeit
- Arbeitspsychologische Notfallmaßnahmen