

# Arbeits- und Organisationspsychologie in Österreich

Rückblick 2004 – Stand 2017 – Ausblick: Ein Diskussionsbeitrag

Occupational and Organisational Psychology in Austria

Review 2004 – Current Status 2017 – Outlook: Contribution to the Discussion

Martina Molnar & Brigitta Gruber

## Themenschwerpunkt AWO-Psychologie

### Zusammenfassung

Die ASchG-Novelle 2013 bewirkte eine wachsende Anzahl zertifizierter ArbeitspsychologInnen und zwischenzeitlich eine große Nachfrage nach arbeitspsychologischen Dienstleistungen und Instrumenten vor allem in Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Für die Berufsgruppe bot sich die Chance, sich im Bereich Prävention, Beratung und Arbeitssystemgestaltung zu profilieren und zu professionalisieren. Nach gut 10 Praxisjahren meinen wir, dass qualitativ wenig Fortschritte erzielt werden konnten: Nach Übergabe der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente scheinen die ArbeitspsychologInnen wieder ausgedient zu haben. Es wird relativ wenig auf ihre Expertise bei Maßnahmenumsetzungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Unterweisungen oder bei konkret anlassbezogenen Präventions- und Arbeitsgestaltungsprojekten zurückgegriffen. Hingegen bemerken wir vermehrt individuums- oder gruppenbezogene gesundheits- oder klinisch-psychologische Interventionen im Rahmen des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes. Aus unserer Sicht sind Debatten und Weichenstellungen dringend erforderlich. Dazu gehört u. a. die Verankerung als dritte Präventivfachkraftgruppe im ASchG und die rechtliche Absicherung als eigenständige Berufsgruppe im Psychologengesetz.

### Abstract

The amendment of the ASchG 2013 caused a growing number of certified occupational psychologists and also an increased demand for work psychology and their instruments especially for the assesment of psychosocial risks. There was a chance for occupational psychologists to profile and professionalize in the field of prevention, consulting and the design of working conditions. After ten years of experience we see a

*moderate qualitative progress: When the documentation of the psychosocial risk assessment is completed, the need for the occupational psychologist is also over. There is less need for their expertise to implement measures for the improvement of working conditions, to instruct or to take action in prevention and the design of working conditions. On the contrary, we realize more health-related or clinical oriented psychological interventions in organizations. From our point of view debates and setting the direction are vitally necessary. This includes also the anchoring as third prevention group in the ASchG and the legislative securing as an autonomous profession in the the professional law of psychologists.*

### 1. Vor mehr als 10 Jahren waren wir hoffnungsvoll

2004 gehörten wir zu der damals fast exotischen Gruppe der sich so bezeichnenden und praktisch so tätigen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und schrieben – optimistisch aufgrund einer Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG 2002)<sup>1)</sup>, die erstmals unsere Berufsgruppe explizit nannte – in einem Beitrag über die Arbeitspsychologie in Österreich für das Fachbuch „Die Praxis der Psychologie. Ein Karriereplaner“: „Die arbeitspsychologische Beratungsqualität wird an den Erfolgen der Interventionen gemessen. Nur durch erfolgreiche Interventionen wird sich auch das landläufige falsche Bild vom „Psychotherapeuten im Betrieb“ zu jenem fachlichen Profil der Arbeitspsychologie als präventiven Arbeitssystem-Gestalter verändern lassen“ (Molnar & Geißler-Gruber, 2004, S. 104).

Wir selbst waren bis zu diesem Zeitpunkt auch mit Themen und Projekten des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes befasst, aber wendeten Arbeitspsychologie nicht ausschließlich unter diesem Titel an. Zu unseren Aktivitäten gehörten neben Gefährdungsanaly-