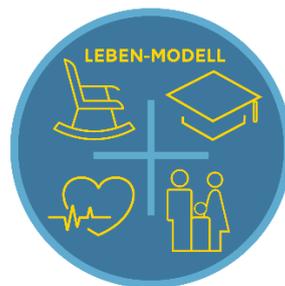


Informationshandbuch zur Lebensphase „Gesundheit erhalten und fördern“

im Rahmen des „LEBEN-Modell“



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Einleitung.....	5
1 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	7
1.1 Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenschutz	7
a. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	7
b. Sicherheitsfachkräfte	7
c. Arbeitsmedizin	7
d. Arbeitsschutzausschuss (ASA), zentraler Arbeitsschutzausschuss (zASA)	10
f. Gewalt am Arbeitsplatz.....	11
g. Kur, medizinische und ambulante Rehabilitation.....	11
1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	13
a. Kooperation mit „Tut Gut!“	13
Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen – „GiNG“	13
Gesunder Betrieb	13
„Vitalküche“ in den NÖ Kliniken	14
Schnelle Entscheidungshilfen für Bewegungen	14
Pausengestaltung	14
b. Angebote der Gesundheitskassen	15
c. Befragung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	15
d. Evaluierung psychischer Fehlbelastungen	15
e. Suchtprävention/Sucht am Arbeitsplatz	15
f. Weitere Initiativen	16
1.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement	17
a. Wiedereingliederungsteilzeit	17
2 Integrative Unternehmens- und Führungskultur	18
2.1 Ansprüche für begünstigt behinderte Kolleginnen/Kollegen	18
2.2 NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	18
3 Arbeitszeitregelungen und -gestaltung.....	19
3.1 Dienstverhinderung durch Krankheit.....	19
3.2 Ruhepause	19
3.3 Flexible Dienstformen	19
Linkverzeichnis.....	20

Anhang 122

Anhang 226

Abkürzungsverzeichnis

AnSch	Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenschutz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BVP	Behindertenvertrauenspersonen
bzw.	beziehungsweise
DPL 1972	Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972
EvA	Erfassung von Aggressionsereignissen
GiNG	Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen
IfGP	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
inkl.	inklusive
KA-AZG	Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz
LVBG	Landes-Vertragsbedienstetengesetz
NÖ LGA	Niederösterreichische Landesgesundheitsagentur
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PSG	Personalservice GmbH
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
WIETZ	Wiedereingliederungsteilzeit
z. B.	Zum Beispiel
zASA	zentraler Arbeitsschutzausschuss
ZBR	Zentralbetriebsrat

Einleitung

Lebensphasenorientiertes Arbeiten bezieht sich auf die Anpassung von Arbeitsbedingungen und -strukturen an die unterschiedlichen Lebensphasen eines Menschen. Das LEBEN-Modell bildet dabei einen Rahmen, der die verschiedenen Lebensphasen in den Fokus rückt und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ermöglicht. Die Phase „Gesundheit erhalten und fördern“ stellt dabei einen wichtigen Schritt dar.

Diese Phase zielt darauf ab, die bereits vorhandene Gesundheit zu erhalten, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen und gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen, um das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Dies kann durch die Förderung eines gesunden Lebensstils, die Implementierung von Gesundheitsprogrammen, sowie die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds geschehen. Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitszeitmodelle, und Angebote zur Stressbewältigung sind wichtige Elemente, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Auch im Rahmen des Zertifizierungsprozess „berufundfamilie“ wurde als ein Fokusthema in Bezug auf die kontinuierliche Maßnahmenevaluierung der Bereich „Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention“ herausgearbeitet. Dabei liegt der Fokus in der **Phase „Gesundheit erhalten und fördern“** vor allem auf der Integration von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen:

1. **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst drei wesentliche Handlungsfelder, die zusammenarbeiten, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten.
 - a. *Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenschutz*, der darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen sicher und präventiv zu gestalten, um Unfälle und gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren.
 - b. Die *Betriebliche Gesundheitsförderung*, umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden/Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz.
 - c. Das *Betriebliche Eingliederungsmanagement*, welches die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, die aufgrund von Krankheit oder Verletzung aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, erfolgreich in den Betrieb zurückzukehren und ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.



2. **Integrative Unternehmens- und Führungskultur:** Eine integrative Unternehmens- und Führungskultur ist entscheidend, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, Diskriminierung zu verhindern und eine diversitätsbewusste Arbeitsumgebung zu schaffen. Eine solche Kultur fördert die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in allen Aspekten der NÖ LGA.
3. **Arbeitszeitregelungen und -gestaltung:** Eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist entscheidend für die Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit. Flexible Arbeitszeitmodelle, die es ermöglichen, die persönlichen Lebensumstände besser zu berücksichtigen, tragen dazu bei das Wohlbefinden zu fördern. Der NÖ LGA ist es dabei ein Anliegen, ihre Arbeitszeitregelungen mit dem Fokus auf „Gesundheit erhalten und fördern“ so zu gestalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben wahren können.

Dieses Informationshandbuch soll den Expertinnen und Experten (Personalstellen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PSG) der NÖ Landesgesundheitsagentur dabei helfen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Phase bestmöglich zu unterstützen – mit Hilfe eines Überblicks zu den verschiedenen Fragestellungen und an welcher Stelle weitere Informationen zu finden sind.

1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

1.1 Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenschutz

a. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz unterscheidet zwischen

- **technischem Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenschutz** (Gefahren- und Betriebsschutz): das ASchG enthält die grundlegenden Bestimmungen, Detailregelungen erfolgen durch Verordnungen
- **Arbeitszeitschutz**: Schränkt die zeitliche Inanspruchnahme von ArbeitnehmerInnen ein (insbesondere ARG, KA-AZG)
- **Verwendungsschutz**: Schränkt die Verwendung von bestimmten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein (z. B. Schwangere - Mutterschutzgesetz, Kinder und Jugendliche - Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz)

Die Überwachung der Einhaltung, Beratung und Unterstützung in Bezug auf die ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften erfolgt durch die Arbeitsinspektorate.

Für die innerbetriebliche Kontrolle der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften sind neben dem Betriebsrat sogenannte Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizin) einzurichten.

b. Sicherheitsfachkräfte

Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, den Dienstgeber, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, Sicherheitsvertrauenspersonen sowie den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesem Gebiet zu unterstützen.

c. Arbeitsmedizin

Die Arbeitsmedizin ist entscheidend für das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um durch präventive Maßnahmen und medizinische Betreuung die Gesundheit zu schützen, Arbeitsunfälle zu verhindern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die Arbeitsmedizin unterstützt und berät u.a. bei folgenden Themenstellungen:

- Arbeitsplatzevaluierung/Arbeitsplatzbegehung
- Meldung von Berufskrankheiten
- Unterweisungen als wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz und Aufgabenbereich (Erstunterweisung, Umgang bei Nadelstichverletzungen, Mutterschutz, Umgang mit Zytostatika, usw.)
- Beratung nach Langzeitkrankenständen sowie bei gesundheitlichen Einschränkungen, Wiedereingliederungsteilzeit, Auswahl und Beurteilung von Arbeitsmitteln (PSA, Schutzbekleidung, usw.)
- Mutterschutzberatung
- Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- Erstellen von Attesten für Hörgeräte, orthopädischen Einlagen und sonstige Hilfsmittel

- Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren
- Angebot und Durchführung von freiwilligen Untersuchungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen Gefährdungen, z.B. Arbeiten mit biologischen und krebserregenden Arbeitsstoffen, bei Nachtdienst- und Bildschirmtätigkeiten
- Mitarbeit bei Projekten zur Gesundheitsförderung
- Mitarbeit bei der Evaluierung psychischer und physischer Belastungen
- Mitarbeit bei der Planung und Umgestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen
- Sprechstunden

Darüber hinaus werden auch folgende Themenschwerpunkte durch die Arbeitsmedizin betreut:

- **Dienstunfälle, Nadelstichverletzungen**

Informationen zu der Handhabung bei Dienstunfällen (wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge der Tätigkeit für die NÖ LGA einen Unfall erleidet) oder Wegunfällen (wenn sich eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und dem Ort ihrer Arbeitsstätte oder einem anderen von der NÖ LGA bestimmten Ort befindet und dabei einen Unfall erleidet) finden sich hier: [Unfall \(Dienstunfall, Wegunfall, Privatunfall\) – EMKP](#)

Soweit Bedienstete im Anwendungsbereich des LVBG und der DPL Anspruch auf leistungsabhängige Zulagen (z. B. Gefahrenzulage, Schmutzzulage) haben, besteht die Möglichkeit, dass Zulagen über Antrag des Zentralbetriebsrats bei der PSG im Falle eines Dienstunfalles nachträglich gewährt werden. Mehr Informationen dazu finden sich in der „[Dienstrecht-Broschüre des ZBR](#)“ (Seite 23).

Ein häufiges Risiko für das Personal der Gesundheitseinrichtungen liegt bei den Nadelstichverletzungen und der Fokus auf deren Prävention. Durch Sensibilisierung und den Einsatz von sicheren Arbeitspraktiken wird nicht nur die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet, sondern auch das Risiko von Infektionen reduziert. Alle Informationen dazu finden sich in der LGA update App unter „Service-Center“ – „Nadelstich/Kontakt mit infektiösem Material“.

- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**

Beratung durch die Arbeitsmedizin bei Begehungen, zusätzliche hilfreiche Informationen (Poster, Merkblätter, Broschüren, usw.) zu einer ergonomischen Bildschirmarbeitsplatzgestaltung finden sich auf der Website der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt): [AUVA | Publikationen zum Thema Ergonomie](#)

- **Impfangebote**

Die Arbeitsmediziner/Arbeitsmedizinerinnen der einzelnen Standorte beraten und führen Schutzimpfungen durch, die beruflich indiziert sind und erheben den aktuellen Impfstatus. Die Durchführungen der Impfungen erfolgen im Auftrag der Direktion bzw. Geschäftsführung.

- **Koordination der Untersuchungen im Zusammenhang mit der Indikationsstellung für eine Bildschirmbrille**

Bei Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer augenärztlichen Untersuchung ergeben, dass dies notwendig ist.

Ein nicht unwesentlicher Teil der normalen Arbeit liegt gemäß Bildschirmarbeitsverordnung dann vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder
- durchschnittlich mehr als drei Stunden

ihrer Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit verbringen.

Kosten für eine nach oben dargestellten Kriterien Bildschirmbrille werden dabei von der NÖ LGA bis zu einem Betrag von EUR 150,- unter folgenden Voraussetzungen übernommen:

- Bei erstmaliger Beantragung wurde die vom Augenfacharzt ausgestellte Verordnung dem/der zuständigen Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner übermittelt und die Notwendigkeit einer Bildschirmbrille von dieser/diesem bestätigt.
- Ein formloser Antrag wird unter Beilage des augenärztlichen Befundes/der Überweisung des Augenfacharztes sowie der Rechnung für die Bildschirmbrille eingereicht.

Erfolgt eine weitere Beantragung mindestens drei Jahre nach der vorhergehenden Beantragung, kann eine erneute Überprüfung durch den/die zuständige Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner unterbleiben.

Sollten für das Gutachten des Arztes/der Ärztin kostenpflichtig sein, werden diese Kosten ebenso von der Dienstgeberin übernommen.

- **Persönliche Schutzausrüstung (PSA)**

Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Welche Schutzausrüstung im jeweiligen Fall auszuwählen ist, wird im Zuge der „Arbeitsplatzevaluierung“ festgelegt. Die Kosten für die PSA trägt der Dienstgeber. Es ist darauf zu achten, dass der Austausch gebrauchter oder abgenutzter PSA rechtzeitig vor jeglichen Funktionsbeeinträchtigungen erfolgt. Da die PSA für den persönlichen Gebrauch bestimmt ist, muss jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine eigene Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und auch getragen werden.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizin sowie der Betriebsrat sind bei der Auswahl der PSA zu beteiligen.

- **Sicherheits- und Berufsschuhe**

Sicherheits- und Berufsschuhe müssen neben den orthopädischen Anforderungen ebenso die Anforderungen an Sicherheits- und Berufsschuhe entsprechend der Risikobeurteilung (Evaluierung) von Arbeitsplätzen erfüllen. Bei der Auswahl eines bestimmten Fuß- oder Beinschutzes sind insbesondere vorhandene Fußdeformationen oder Fußfehlstellungen der Träger/Trägerinnen sowie Folgen von Erkrankungen oder Verletzungen zu berücksichtigen, die eine besondere Anpassung des Fuß- oder Beinschutzes erforderlich machen.

Die Unfallversicherungsträger können Kosten für orthopädisch zugerichtete Sicherheitsschuhe dann übernehmen, wenn Fußschäden die Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit sind (eventuell nur zum Teil, nähere Informationen beim zuständigen Unfallversicherungsträger). Ansonsten hat der Dienstgeber die Kosten für entsprechend angepasste bzw. hergestellte Sicherheitsschuhe, nach Maßgabe des von der/dem Mitarbeiterin/Mitarbeiter erhaltenen Verordnungsscheines (vom Arzt bzw. von der Ärztin ausgestellte Verordnung für Heilbehelfe und Hilfsmittel) zu übernehmen.

- **Arbeitsbekleidung**

Arbeitsbekleidung wird in den Dienststellen für die entsprechenden Berufsgruppen zur Verfügung gestellt.

Mehr Informationen dazu finden sich hier: [RIS - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 69 - Bundesrecht konsolidiert, tagesaktuelle Fassung \(bka.gv.at\)](#)

d. Arbeitsschutzausschuss (ASA), zentraler Arbeitsschutzausschuss (zASA)

Der § 88 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber für Arbeitsstätten, in denen mindestens 100 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt sind, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Für Arbeitsstätten mit mindestens drei Viertel an Büroarbeitsplätzen oder vergleichbaren Arbeitsplätzen gilt diese Verpflichtung erst ab 250 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Die Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses ist etwa ein Informations- und Erfahrungsaustausch, Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen, Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten.

Die Mitglieder des ASA sind:

- Arbeitgeber oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person
- Sicherheitsfachkraft
- Arbeitsmedizin
- Sicherheitsvertrauenspersonen
- Betriebsrat

Werden mehrere Arbeitsstätten betrieben, für die Arbeitsschutzausschüsse einzurichten sind, so muss auch ein Zentraler Arbeitsschutzausschuss eingerichtet werden (§ 88a ASchG).

Der Zentrale Arbeitsschutzausschuss (zASA) hat die Aufgabe,

- die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen zu gewährleisten und
- auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken;
- über sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten;
- insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner/Arbeitsmedizinerinnen zu erörtern;
- die innerbetriebliche Zusammenarbeit in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern und Grundsätze für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erarbeiten.

f. Gewalt am Arbeitsplatz

Die NÖ LGA bekennt sich zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Arbeitsalltag können Vertreter jeder in den NÖ LGA Gesundheitseinrichtungen tätigen Berufsgruppe von Aggressionseignissen betroffen sein. Bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihrer Stellen- oder Funktionsbeschreibung entsprechend (z. B. im Rahmen eines Deeskalationsalarms) planmäßig zur Bewältigung solcher Ereignisse herangezogen. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können aber auch im Zuge der Ausübung ihrer gewohnten Tätigkeit jederzeit mit Aggressionseignissen konfrontiert sein (z. B. ausgehend von Patientinnen/Patienten, Bewohnerinnen/Bewohner, Angehöriger, Besucherinnen/Besucher,...).

Die Rahmenbedingungen um ein koordiniertes, rechtskonformes und effektives Eingreifen im Fall von Aggressionseignissen zu ermöglichen, sind in der Richtlinie „[Bewältigung von Aggressionseignissen](#)“ zu finden.

Darüber hinaus wurde zur standardisierten, strukturierten NÖ LGA-weiten Erfassung von Aggressionseignissen das EvA-Formular (EvA – Erfassung von Aggressionseignissen) für alle Gesundheitseinrichtungen der NÖ LGA normiert. Jeder Standort hat einen (standortbezogenen) Link zum Online-EvA-Bogen und dieser ist so „abzulegen“, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungehindert Zugang haben und ihn im Ereignisfall einfach finden können.

g. Kur, medizinische und ambulante Rehabilitation

Die Abgrenzung der Begrifflichkeiten stellt sich wie folgt dar:

- Freistellung zur Erhaltung der Gesundheit = Kur
- Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit = medizinische Rehabilitation

Da während der Inanspruchnahme einer Kur grundsätzlich auch eine Dienstfähigkeit gegeben ist, kann die damit einhergehende Dienstabwesenheit auch weiterhin unverändert mit einem Sonderurlaub ermöglicht werden. Im Gegensatz dazu liegt bei der Inanspruchnahme einer medizinischen Rehabilitation gegebenenfalls keine Dienstfähigkeit vor, daher soll in diesen Fällen die Maßnahme im Rahmen eines Krankenstandes absolviert werden. Sofern während der Absolvierung einer medizinischen Rehabilitation Dienstfähigkeit besteht, wird diese weiterhin im Rahmen eines

Sonderurlaubes ermöglicht. Bei Durchführung einer ambulanten medizinischen Rehabilitation ist immer Dienstfähigkeit gegeben.

Weitere Informationen zu dem Thema finden sich hier: [Freistellung, Urlaub – EMKP](#)

1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

a. Kooperation mit „Tut Gut!“

Die „Tut gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH agiert als Drehscheibe für Gesundheitsförderung und Prävention in Niederösterreich. Das Land Niederösterreich bemüht sich seit vielen Jahren, Gesundheitsvorsorge immer mehr im Bewusstsein der Menschen zu verankern.

Die „Tut gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH bringt das Thema Gesundheit durch diverse Programme, Projekte und Maßnahmen direkt in die (Lebens-)Bereiche Gemeinde, Kindergarten, Schule und Betrieb. Zudem bietet sie Gesundheitsinformationen, die aktuell, wissenschaftlich abgesichert und zielgruppengerecht aufbereitet sind.

Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen – „GiNG“

Das Programm „Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen – GiNG“ richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in NÖ Landes- und Universitätskliniken, Pflege-, Förder- und Betreuungszentren. Es dient dem Aufbau und der Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung in den Standorten der NÖ LGA mit dem Ziel die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu erhalten bzw. zu fördern und Belastungen zu reduzieren. Langfristiges Ziel ist es ein nachhaltiges BGM in den Gesundheitseinrichtungen der NÖ LGA zu etablieren.

Alle 77 Standorte werden durch die regionalen BGM-Beraterinnen und -Berater von „Tut gut!“ betreut. Dazu finden regelmäßige Steuerungsgruppensitzungen in den Gesundheitseinrichtungen statt.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung ihrer täglichen Herausforderungen zu unterstützen, wurde von der „Tut gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH auf Basis der NÖ LGA Mitarbeiterbefragung sowie Erkenntnissen aus dem Programm „Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen“ eine BGF-Maßnahmenbroschüre entwickelt.

Informationen zu Angeboten und Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende der NÖ LGA in Kooperation mit „Tut gut!“ finden sich in der Broschüre „[Gemeinsam gesünder in die Zukunft](#)“.

Weitere Informationen finden sich auf der Website von „Tut gut!“: [„Gesund in NÖ Gesundheitseinrichtungen“ - noetutgut](#)

Gesunder Betrieb

Zusätzlich zum Programm "GiNG" haben die Gesundheitseinrichtungen die Möglichkeit das Programm "Gesunder Betrieb" mit "Tut gut!" umzusetzen. Dabei durchlaufen die Standorte einen standardisierten Prozess über einen Projektzeitraum von bis zu 3 Jahren, in dem Sie von der/den regionalen BGM-Beraterin und -Berater begleitet werden. Der Prozess schließt mit einer Auszeichnung zum "Gesunden Betrieb" ab. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer ISO-Zertifizierung mit Quality Austria.

Mit Stand Juni 2024 befinden sich derzeit 18 Gesundheitseinrichtungen im Programm "Gesunder Betrieb".

Mehr Informationen dazu finden sich auf der Website [„Gesunder Betrieb“ - noetutgut](#) und in dieser Broschüre: [09 BGF Gesunder Betrieb A5 Broschüre 2023.indd \(noetutgut.at\)](#).

„Vitalküche“ in den NÖ Kliniken

In den 24 Küchen der NÖ Landes- und Universitätskliniken (wurde der Qualitätsstandard „Vitalküche in den NÖ Kliniken“ implementiert, seit dem Jahr 2017 tragen alle Küchen die „Vitalküche“-Auszeichnung in Gold. Die Zertifizierung in den PBZ/PFZ wird zurzeit als Pilotprojekt umgesetzt.

Ziele der „Vitalküche“ in den NÖ Kliniken:

- Ausgewogener Speiseplan
- Verwendung von regionalen und saisonalen Lebensmitteln
- Verwendung von Biolebensmitteln in der Großküche
- Sorgfalt in der Speisenherstellung
- Zeitgemäße, frische Verpflegung mit landestypischen Speisen

Das „Vitalküche“-Menü für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die „gesündere Wahl“ im Menüplan. Täglich wird ein „Vitalküche“-Gericht angeboten, das mit dem „Tut gut!“ – Logo gekennzeichnet ist.

Die Zertifizierung „Vitalküche“ orientiert sich dabei an den ernährungswissenschaftlichen Empfehlungen der NÖ Leitlinien Gemeinschaftsverpflegung. Die Leitlinien für die Gemeinschaftsverpflegung in NÖ enthalten Grundlagenwissen und Empfehlungen für die Optimierung der Verpflegungsangebote in Kindergärten, Schulen, Betrieben und Senioreneinrichtungen in Richtung einer nachhaltigen und gesunden Ernährung. Sie richten sich an die Umsetzer einer gesundheitsförderlichen Verpflegung, an Erhalter, Einrichtungen und Küchen. Die Leitlinien bieten auch die Grundlage für das „Tut gut!“- Programm „Vitalküche“.

[Tut gut Leitlinien Betrieb Teil A4 ok.indd \(noetutgut.at\)](#).

Mehr Informationen dazu finden sich auf der Website [„Vitalküche“ in den NÖ Kliniken - noetutgut](#)

Schnelle Entscheidungshilfen für Bewegungen

Point-of-Decision Prompts sind Motivationsschilder, die auf oder in der Nähe von Stiegenhäusern, Aufzügen und Rolltreppen angebracht werden, um Einzelpersonen zum Stiegen steigen zu ermutigen. (z.B. Liftsticker: "NÜTZE DEINE AUFSTIEGSCHANCE! Stiegen steigen statt Lift fahren." Der Liftsticker wird direkt an der Lift-Tür angebracht.)

Sticker Vorlagen, Informationsschreiben sowie weitere interessante Informationsmaterialien finden sich hier: [Infomaterial - noetutgut](#) und im Anhang 1.

Pausengestaltung

Pausen- und Fitnessräume tragen zum Wohlbefinden und zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Regelmäßige Bewegungspausen vor, während oder nach dem Arbeitstag fördern nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern steigern auch die geistige Konzentration und Produktivität.

Factsheets für die Pausengestaltungen finden sich hier: [Tg BGFLGA Plakate 2024 web.pdf \(noetutgut.at\)](#)

Weitere Inputs für eine bewegte Pause finden sich auch unter: [Bewegung - noetutgut](#)

b. Angebote der Gesundheitskassen

Auch die Gesundheitskassen haben ein breites Angebot zu dem Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Versicherten bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Website des ZBR bietet einen Überblick inkl. Verlinkung über die angebotenen Maßnahmen: [Gesundheit und Wohlbefinden | ZBR](#).

c. Befragung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Die Befragung wird mittels Fragebogen waipus der Firma Arbeitsfähigkeitserhalten KG durchgeführt. Mit diesem Fragebogen kann festgestellt werden, wie die Arbeitsanforderungen und alles was von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Können und Engagement eingebracht wird, zusammenpassen. Es geht also um ein Gleichgewicht zwischen dem, was die Arbeit verlangt und dem, was dauerhaft geleistet werden kann. Die Ergebnisse geben Auskunft über Arbeitsfähigkeit, psychische Belastung und zeigen allfällig erforderliche Handlungsfelder im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf.

Aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung abgeleiteten Maßnahmen sollen einen wertvollen Beitrag für die weitere Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Gesundheit leisten und dazu beitragen, dass Belastungen leichter bewältigt werden können. Die Maßnahmen stellen die Grundlage für Innovations- und Veränderungsstrategien und den Organisationsentwicklungsprozess dar und tragen wesentlich zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bei.

d. Evaluierung psychischer Fehlbelastungen

Zu hohe Belastungen (Fehlbelastungen) führen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zunehmender Wahrscheinlichkeit zu Erkrankungen. Sind die Belastungen ausgeglichen (Balance zwischen großer Herausforderung und Anforderungen, die nicht belasten), werden psychische Fehlbelastungen mit großer Wahrscheinlichkeit nur sehr reduziert auftreten. Aus diesem Grund und auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wurde ein „Leitfaden für erfolgreiche Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen in allen Einrichtungen der Niederösterreichischen Landesgesundheitsagentur“ entwickelt. Dieser zeigt auf, was es zur Umsetzung der Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen braucht und wo die NÖ LGA unterstützt.

Der Leitfaden findet sich in Anhang 2.

e. Suchtprävention/Sucht am Arbeitsplatz

Details zum Thema „Suchtprävention und Sucht am Arbeitsplatz“ werden in der Richtlinie „Maßnahmen im laufenden Dienstverhältnis“ zur Verfügung gestellt.

Raucherentwöhnung

Die österreichische Sozialversicherung bietet ihren Versicherten bundesweit ein umfassendes Entwöhnungsangebot an. Neben ambulanten und stationären Kursen gibt es mit dem Rauchfrei Telefon auch eine kostenfreie telefonische Möglichkeit, professionelle Unterstützung und Begleitung auf dem Weg zur Nikotinfreiheit in Anspruch zu nehmen.

Alle Angebote finden sich auf www.rauchfrei.at

Darüber hinaus bietet das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) eine Fortbildungsreihe zur Beratung und Entwöhnung bei Nikotinabhängigkeit für alle Berufsgruppen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen an. Einzelne Module sind für definierte Berufsgruppen als Fortbildungspunkte anrechenbar.

Weitere Informationen sowie die genauen Termine finden Sie hier: [Beratung und Entwöhnung bei Nikotinabhängigkeit \(ifgp.at\)](#).

f. Weitere Initiativen

- Vision run: größter Firmenlauf in Niederösterreich
<https://www.visionrun.at/>
- Spusu NÖ-Firmenchallenge: jede Minute der Bewegung zählt!
<https://www.sportlandnoe.at/noe-firmenchallenge>
- 10.000 Schrittweg: 10.000 Schritte täglich.
<https://www.noetutgut.at/angebote/schrittweg>
- Niederösterreich radelt: jede Radfahrt zählt!
<https://niederoesterreich.radelt.at/>

1.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

a. Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) soll die Rückkehr von länger erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Dienst unterstützen. Dabei wird die wöchentliche Dienstzeit befristet reduziert. Als Ausgleich für die damit verbundene Gehaltsreduktion erhalten Vertragsbedienstete ein Wiedereingliederungsgeld vom Krankenversicherungsträger und vollbeschäftigte beamtete Bedienstete eine Bezugsfortzahlung durch den Dienstgeber in Höhe von 75 % bei einer Dienstleistung von 50 %. Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit erlangt erst nach Zustimmung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger (chefärztliche Bewilligung) und tatsächlichem Dienstantritt Gültigkeit. Die Vertragsbediensteten gelten während der Inanspruchnahme der WIETZ als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen.

Weitere Informationen dazu finden sich in der [Infoblatt Wiedereingliederungsteilzeit des ZBR](#) oder hier: [Wiedereingliederungsteilzeit – EMKP](#).

2 Integrative Unternehmens- und Führungskultur

2.1 Ansprüche für begünstigt behinderte Kolleginnen/Kollegen

Menschen mit besonderen Bedürfnissen haben das Recht, Ansprüche geltend zu machen, um eine inklusive und barrierefreie Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Diese Ansprüche können verschiedene Aspekte umfassen, darunter z. B. Vergünstigungen und Zuschüsse, Bereitstellung von Hilfsmitteln zur Unterstützung, Freistellungen oder alternative Arbeitsarrangements, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Die Anerkennung und Umsetzung dieser Ansprüche fördert nicht nur die Vielfalt am Arbeitsplatz, sondern trägt auch dazu bei, dass Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu nutzen und eine integrative Arbeitskultur zu schaffen.

Im Rahmen der Informationsbroschüre [„Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen“](#) der Zentralbehindertenvertrauensperson (ZBVP) finden sich weiterführende Informationen zu dem Thema.

Es besteht die Möglichkeit, eine eigene Vertretung für Beschäftigte mit Behinderung, sogenannte Behindertenvertrauenspersonen (BVP) zu wählen. Die BVP sind eine aktive Ergänzung des Betriebsrates, die über den Weg der Selbstbetroffenheit ein besonderes Verständnis für die Anliegen von KollegInnen mit Behinderung haben.

2.2 NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team beraten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz deskribiert fühlen.

Verboten sind dabei insbesondere Ungleichbehandlungen aus folgenden Gründen:

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Orientierung

Mehr Informationen und Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen finden sich in dem Folder [„Gleichbehandlung und Frauenförderung. Hilfe & Beratung bei Diskriminierung am Arbeitsplatz im NÖ Landesdienst und NÖ Gemeindedienst“](#) sowie dem Informationsblatt in der NÖ LGA Willkommensmappe.

3 Arbeitszeitregelungen und -gestaltung

3.1 Dienstverhinderung durch Krankheit

Die Unterlage „[Dienstverhinderung Krankheit und deren Auswirkungen](#)“ des ZBRs gibt einen Überblick, worauf im Falle einer Erkrankung aus dienstrechtlicher Sicht zu achten ist. Dabei geht es vor allem auch um die Themenschwerpunkte:

- Gesetzliche Grundlagen
- Meldung Dienstverhinderung durch Krankheit
- ärztliche Untersuchung auf Anordnung des Dienstgebers
- Bezug- bzw. Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall
- Krankengeld
- Dienstunfall
- Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses bei langem Krankenstand

Weitere Informationen finden sich auch hier: [Fehlzeiten, Abwesenheiten \(Krankenstand, Urlaub\) – EMKP](#) und [Krankenstand – EMKP](#)

3.2 Ruhepause

Beträgt die Gesamtdauer der Dienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

Weitere Informationen finden sich auch hier: [RICHTLINIE - Dienstplanung und -abrechnung.pdf \(staffbase.com\)](#)

3.3 Flexible Dienstformen

Die regelmäßige Wochendienstzeit kann auf Antrag der Bediensteten herabgesetzt werden (Teilzeitbeschäftigung), wenn berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen und wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Für Vertragsbedienstete ist die Herabsetzung bis auf ein Drittel, für beamtete Bedienstete bis auf die Hälfte der Normalleistung (die regelmäßige Wochendienstzeit beträgt 40 Stunden) zulässig. Bei einer Gewährung einer befristeten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit lebt nach Ende der Frist, sofern nicht ein weiterer Antrag auf Teilzeit gestellt wird, das Vertragsausmaß vor der Reduzierung wieder auf.

Linkverzeichnis

- Website des ZBR (<https://www.zbr.or.at/>) unter „Service und Hilfestellung“ – „Broschüren“
 - „Information für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2024-03/Information%20f%C3%BCr%20Menschen%20mit%20gesundheitlichen%20Einschr%C3%A4nkungen%2025.03.2024.pdf>
 - „Dienstrecht“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2024-06/Dienstrecht%2021.06.2024.pdf>

unter „Service und Hilfestellungen“ – „Hilfestellung“

 - „Dienstverhinderung durch Krankheit und deren Auswirkung“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2024-02/Dienstverhinderung%20Krankheit%20und%20deren%20Auswirkungen%204022024.pdf>
 - „Wiedereingliederungsteilzeit“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2023-05/Wiedereingliederungsteilzeit%2008.05.2023.pdf>

unter „weitere Bereiche“ – „Gesundheit am Arbeitsplatz“

 - „Gesundheit und Wohlbefinden“
<https://www.zbr.or.at/node/55>

- Links im Personal-Wikipedia: Link Personal-Wikipedia (https://emkp.noel.gv.at/at.gv.noel.emkp-p/wiki/Personalwesen_N%C3%96_Landesgesundheitsagentur)
Hier die Seiten zu den Themen:
 - Wiedereingliederungsteilzeit
 - Fehlzeiten, Abwesenheiten
 - Krankenstand
 - Freistellung, Urlaub
 - Dienst-/Wegunfall
- Website „Tut Gut!“ <https://www.noetutgut.at/>
 - „Gesunder Betrieb“ <https://www.noetutgut.at/angebote/gesunder-betrieb>
 - „Vitalküche“ <https://www.noetutgut.at/angebote/vitalkueche-kliniken>
 - Broschüre „Gesunder Betrieb“
https://www.noetutgut.at/fileadmin/user_upload/noetutgutmedia/Downloads/Gesunder_Betrieb/Tg_Gesunder_Betrieb_2023_web.pdf
 - Broschüre „Gemeinsam gesünder in die Zukunft“
https://www.noetutgut.at/fileadmin/user_upload/noetutgutmedia/Downloads/Gesund_in_NOE_Gesundheitseinrichtungen/Tg_BGFLGA_Massnahmenkatalog_2024_web.pdf
 - „Leitlinie für eine ausgewogene und nachhaltige Gemeinschaftsverpflegung in Niederösterreich“

- https://www.noetutgut.at/fileadmin/user_upload/noetutgutmedia/Downloads/Vitalkunde/Gemeinschaftsverpflegung_Leitlinie_Betrieb.pdf
- Infomaterial <https://www.noetutgut.at/infomaterial>
- Angebote der Gesundheitseinrichtungen
<https://www.noetutgut.at/angebote/gesundheitsseinrichtungen>
- Factsheets für die Pausengestaltung
https://www.noetutgut.at/fileadmin/user_upload/noetutgutmedia/Downloads/Gesund_in_NOE_Gesundheitseinrichtungen/Tg_BGFLGA_Plakate_2024_web.pdf
- „Tut Gut!“ Bewegung
<https://www.noetutgut.at/bewegung>

- LGAupdate „Service-Center“
 - „NÖ LGA Richtlinien“
„Bewältigung von Aggressionsereignissen“ – unter „Vorstandsbüro und Prävention (VOBÜ)“
„HR Management – Dienstplanung und Dienstplanabrechnung“- unter „Personal und Organisation (PEO)“
 - „Nadelstich/Kontakt mit infektiösem Material“

- Website der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten:
https://www.noeg.at/noeg/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOE_Gleichbehandlungsbeauftragte.html
 - Broschüre „Gleichbehandlung und Frauenförderung. Hilfe & Beratung bei Diskriminierung am Arbeitsplatz im NÖ Landesdienst und NÖ Gemeindedienst“
https://www.noeg.at/noeg/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Folder_Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.pdf

- Website für das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH <https://www.ifgp.at/>
 - Beratung und Entwöhnung bei Nikotinabhängigkeit
<https://www.ifgp.at/cdscontent/?contentid=10007.780082&portal=ifgpportal>

- Website der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) <https://www.auva.at/>
 - Ergonomie Arbeitsplatzgestaltung
<https://auva.at/suchergebnisse/?category=documents&consultingAreas=ergonomicsclimateandlight>

- Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS):
 - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 69
<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910&Paragraf=69>

Anhang 1

Tut gut!

Bestellinfo für Dich ... :)

... von „Tut gut!“

Instagram

facebook

NEWSLETTER

**Infomaterial hier kostenlos bestellen*
oder downloaden:**

www.noetutgut.at/infomaterial

* Solange der Vorrat reicht



Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Bestellung der Lift- und Bodensticker für Ihren Standort.

Unser gemeinsames Ziel ist es, zu mehr Alltagsbewegung zu animieren. Denn so können wir nachhaltig und aktiv etwas für unsere eigene Gesundheit tun.

Nachfolgend eine Visualisierung zur Anbringung der Sticker an so genannte „Point-of-decision prompts“ (= Aufforderungssignale an bestimmten Entscheidungsorten) in Ihrem Haus, um die tägliche Schrittzahl zu erhöhen.

Liftsticker: "NÜTZE DEINE AUFSTIEGSCHANCE!
Stiegen steigen statt Lift fahren."

Abmessung: 200x90mm.

Der Liftsticker wird direkt an der Lift-Tür angebracht.



Bodensticker: Schuhabdrücke (= 1 Paar rechts und links)

Abmessung: entspricht in etwa Schuhgröße 42.

Die Bodensticker werden direkt am Boden (vom Lift zu den Stiegen führend) bzw. auf den ersten 2-3 Stiegen angebracht, um für mehr Alltagsbewegung zu werben.

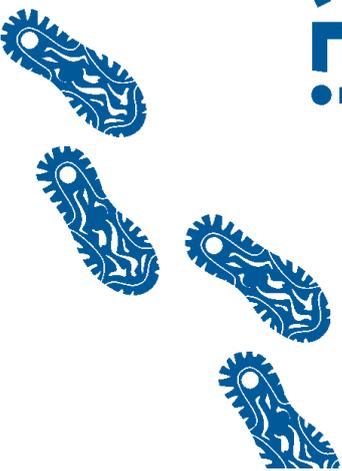


Ihr Team von „Tut gut!“



NÜTZE DEINE AUFSTIEGSGCHANCE!

Stiegen steigen
statt Lift fahren.



gesund.leben.tut.gut

 www.noetutgut.at

Anhang 2

Leitfaden

Evaluierung psychischer Fehlbelastungen

März 2023

**Leitfaden für erfolgreiche Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen
in allen Einrichtungen der Niederösterreichischen Landesgesundheitsagentur
(kurz: NÖ LGA)**

Warum es erfolgreiche Abläufe für Evaluierungen psychischer Belastungen braucht:

Die Evaluierung psychischer Fehlbelastungen ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§§ 2, 4, 5 und 7 ASchG) definiert und soll in allen Einrichtungen der NÖ LGA, d.h. in allen Landeskliniken, Universitätskliniken, Pflege- und Betreuungszentren und Pflege- und Förderzentren (kurz: LK, UK, PBZ, PFZ) in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Diese Evaluierung soll aber nicht nur aufgrund der gesetzlichen Verankerung durchgeführt werden. Es ist der NÖ Landesagentur als Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen, einen besonderen Fokus auf den/die MitarbeiterIn zu legen und verbessernde Schritte aus dieser Erhebung abzuleiten. Zu hohe Belastungen (=Fehlbelastungen) führen bei MitarbeiterInnen mit zunehmender Wahrscheinlichkeit zu Erkrankungen. Sind die Belastungen ausgeglichen (Balance zwischen großer Herausforderung und Anforderungen, die nicht belasten), werden psychische Fehlbelastungen mit großer Wahrscheinlichkeit nur sehr reduziert auftreten.¹

Was es zur Umsetzung der Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen braucht und wo unterstützt wird:

1) Auftrag: Die Leitungen der Kliniken/PBZ/PFZ haben selbstständig dafür zu sorgen, dass die Evaluierung psychischer Fehlbelastungen umgesetzt wird (§ 3 + 4 ASchG).

1.1.) Bereitstellung von Zeit und Weiterbildung: Alle Leitungen sollen die Evaluierungen – innerhalb eines Jahres ab Sommer 2023 – mit den nötigen Mitteln (Zeit) unterstützen und Personen einsetzen, die die Evaluierung psychischer Fehlbelastungen auch bewältigen können (ausgebildet sind) und de facto umsetzen.

2) Weiterbildung: Jenen Personen, die die Evaluierung psychischer Belastungen in der eigenen Einrichtung (oder einer anderen Einrichtung der NÖ LGA) umsetzen, soll eine ausreichende profunde Weiterbildung im Rahmen von etwa 12 Stunden ermöglicht werden. Darüber hinaus können Expert*innen der „Tut Gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH oder externe ExpertInnen für Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen herangezogen werden.

¹ Fehlbelastungen können immer durch die Arbeit, ebenso immer auch durch persönliche Umstände, in den meisten Fällen aber im „Zusammenspiel“ von zu schwer bewältigbaren Arbeitssituationen und mit im Privaten zu hohen persönlichen Belastungen entstehen.

2.1.) Unterstützung der Weiterbildung durch die „Tut gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH:

Aus einem Pool von ExpertInnen der „Tut gut!“ Gesundheitsvorsorge GmbH wird es bei den Weiterbildungen Unterstützung geben. Maßnahmen für gelungene Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen aus der Praxis können besprochen und reflektiert werden.

2.2.) Kosten für Weiterbildung: Die NÖ Landesgesundheitsagentur trägt die notwendigen Kosten der Weiterbildung.

2.3.) Maßnahmen auf Basis der Evaluierung erarbeiten und umsetzen: Um zu erkennen, wo psychische Fehlbelastungen auftreten, kann die Befragung mit dem waipplus™-KFZA (workability index plus + Kurzer Fragebogen zur Arbeitssituation), konkret die Ergebnisse aus dem KFZA-Teil, genutzt werden. Jede ausgebildete Person kann mit MitarbeiterInnen aus dem Bereich, in dem Fehlbelastungen aufgetreten sind, eine Evaluierung psychischer Fehlbelastungen durchführen. Im einem nächsten Schritt werden dann – mit Hilfe von Rückmeldungen aus der Gruppe - Maßnahmen überlegt, mit der Leitung der Einrichtung besprochen und (wo dies möglich ist) umgesetzt.

3) Überprüfung seitens der NÖ LGA: Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen werden auf ihre Güte (Evaluierung) und die festgelegten Maßnahmen sowie deren Umsetzung geprüft.

Evaluierung psychischer Belastungen (gem. §§ 2, 4, 5 und 7 ASchG) in der NÖ LGA:

Die NÖ LGA verpflichtet alle Einrichtungen der NÖ LGA zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen. Verantwortlich ist jeweils die oberste Leitung der jeweiligen Einrichtung.

Phase 1: Erstellung eines Aktions-/Evaluierungsplans

- Die Leitung jeder Einrichtung wird von der NÖ LGA beauftragt, einen Ablauf der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen zu erarbeiten und dazu ExpertInnen einzusetzen (Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, BetriebsrätInnen, gegebenenfalls QM- und HR-ManagerInnen und/oder andere zur Evaluierung psychischer Evaluierung ausgebildete Personen).
- Teil des Aktionsplanes als nächster Schritt ist die Festlegung von Evaluierungsgruppen, bei denen vertiefend Fehlbelastungen evaluiert werden sollen. Die NÖ LGA benützt dabei Befragungsergebnisse des KFZA (Teil der gesamten Befragung waipplus™-KFZA), mit dem alle Landes- und Universitätskliniken sowie PBZ und PFZ befragt wurden.
- In einem weiteren Schritt werden ExpertInnen zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen beauftragt – sie evaluieren entlang der Ergebnisse des KFZA psychische

Fehlbelastungen und erarbeiten mit betroffenen Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitergruppen entsprechende Maßnahmen.

- Es gibt nach einer ersten Evaluierung immer wieder Situationen, in der es eine weitere Evaluierung von Fehlbelastungen und die Umsetzung passender Maßnahmen braucht. Auch diese Evaluierungen werden in der Zukunft umgesetzt.

Phase 2: Fehlbelastungen ermitteln und beurteilen auf Basis der Schnittstelle mittels der waipus™-Befragungsergebnisse

- Die NÖ LGA nützt zu einer ersten Orientierung über Fehlbelastungen die Befragungsergebnisse der KFZA-Fragen/Teil des waipus™ (sie werden in allen Einrichtungen der NÖ LGA - Landeskliniken, Universitätskliniken, PBZ, PFZ umgesetzt).
- Ein/e MitarbeiterIn der NÖ LGA, die für den Umgang mit einem Exceltool geschult wurde, erstellt in allen Einrichtungen der NÖ LGA Belastungslandkarten für Gruppen, Bereiche, Abteilungen, Arbeitsplätze usw., die Fehlbelastungen aufweisen.
- Auf Basis der Fehlbelastungen findet eine vertiefende Evaluierung psychischer Fehlbelastungen für alle Bereiche statt.

Phase 3: Maßnahmen ableiten, festlegen und umsetzen

- In Bereichen, in denen nach der ersten Evaluierung psychischer Fehlbelastungen und Umsetzung von Maßnahmen weitere Fehlbelastungen auftauchen, wird, fokussiert auf den betroffenen Bereich, wiederum eine vertiefende Evaluierung der Fehlbelastung/en umgesetzt und entsprechende Maßnahmen ursachenbezogen und kollektiv wirksam umgesetzt. Auch in diesem Fall werden ExpertInnen (siehe die Phasen 1 und 2) dazu eingesetzt.
- Es gilt für alle Maßnahmen die STOP-Regel² (§ 7 ASchG) der Substitution: Belastendes ersetzen und die Arbeit damit erleichtern, technische, organisatorische oder bauliche Schutzmaßnahmen umsetzen und nur - wenn dies alles nicht möglich ist - personenbezogene Schutzmaßnahmen anordnen. Sollte eine Lösung vor Ort nicht möglich sein, sind diese Themen über die regionale Geschäftsführung bzw. beim zentralen Arbeitsschutzausschuss einzumelden.

Phase 4: Dokumentation erstellen

² Substitution, Technische Schutzmaßnahmen, Organisatorische Schutzmaßnahmen, Personenbezogene Schutzmaßnahmen

- Alle ermittelten und beurteilten Belastungen, die zu Fehlbelastungen führen können, und die festgelegten Maßnahmen zur Reduktion der Gefahren werden in Folge im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festgehalten. Maßnahmen werden dabei Tätigkeiten/Berufsgruppen und/oder Abteilungen/Bereichen zugeordnet und dokumentiert.
- Darüber hinaus können die oberste Leitung (Verantwortung), sowie die Personen, die die Maßnahmen umsetzen (Umsetzung), Beginn und Ende von Maßnahmen (Beginn+Ende der Maßnahme) und eine Wirksamkeitsprüfung (Prüfen der Wirksamkeit) zusammengefasst werden.

Beispiel einer Darstellung einer Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokumentation (SGD):

Name der Evaluiererin / des Evaluierers, sowie Datum der Evaluierung

Berufsgruppe, Abteilung, Bereich usw.	Belastungsbeschreibung	Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Beginn + Ende der Maßnahme	Prüfen der Wirksamkeit

Phase 5: Maßnahmen umsetzen und deren Wirksamkeit überprüfen

Der Erfolg und die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen werden laufend (§ 4 ASchG) geprüft. Dies kann z.B. in großen Organisationen seitens der ASA (= ArbeitnehmerInnenschutzausschuss) gemacht werden, in kleineren Organisationen z. B. von der Leitung des Hauses in Zusammenschau mit der Arbeitsmedizin oder auch eine/r der UmsetzerInnen der vorangegangenen Evaluierung psychischer Fehlbelastungen.

4) Information, Kommunikation:

Wesentlich ist auch der regelmäßige Austausch der zu bearbeitenden bzw. erledigten Punkte insbesondere mit den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses bzw. auch im Falle von Einschaueen mit dem Arbeitsinspektorat und auch mit den MitarbeiterInnen.