



Einreichungen Frauenförderpreis

Laufende Nummer: 31

Projekttitle: Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen

Projektträger: Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Grieskirchner Straße 42, 4600 Wels

Tel: 07242 415-0

E-Mail: post@klinikum-wegr.at

www.klinikum-wegr.at



Anzahl der Mitarbeiter: rund 4.000

Projektleitung: Mag. Julia Stierberger

Kurzbeschreibung des Projektes:

- Rund 80 % der Belegschaft weiblich
- Über 50 % der DienstnehmerInnen in Teilzeit beschäftigt
- Rund ¼ der Beschäftigten hat Kinder im Alter bis 12 Jahre
- 2020 1. Platz beim Staatspreis Familie und Beruf, 2018 und 2016 jeweils 2. Platz
- 2018 Sonderpreis beim Staatspreis Familie und Beruf für das beste familienfreundliche Employer Branding
- Zertifizierung Audit berufundfamilie seit 2016

Maßnahmen und Projekte

Für aktuelle und zukünftige Mitarbeiterinnen

1. Ausbildungsförderung:

- a. Ausbildung zur Pflegefachassistenz in Teilzeit: Seit März 2021 ist die Ausbildung zur PFA auch in einer Teilzeitvariante berufs begleitend oder neben der Kinderbetreuung möglich. Wir haben auch Unterstützung beim Finden geeigneter Finanzierungsmodelle geboten, um insbesondere Berufsumsteigerinnen zu gewinnen.
- b. Kooperation mit der Altenheim-Implacement-Stiftung zur finanziellen Unterstützung von Auszubildenden in den Pflegeberufen (aktuell 29 Stiftungsplätze vergeben).
- c. Vergabe von Stipendien für die Auszubildenden der FH Gesundheitsberufe OÖ
- d. Förderung einer Höherqualifizierung durch Ermöglichung des Upgrades von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz mit bezahlter Freistellung für die gesamte Ausbildungsdauer.
- e. Bewusste Entscheidung für weibliche Lehrlinge: 2020 wurden 4 neue Lehrstellen geschaffen, die alle an junge Frauen vergeben wurden. Darunter waren auch eine Lehrstelle in der Tischlerei und eine in der Malerei.

- f. Mit Unterstützung des FairPlusService sollen Potenziale zur Frauenförderung identifiziert und niedrigqualifizierte Frauen gezielt gefördert werden (Projektbeginn Mai 2021). Erste Überlegungen im Rahmen des Projektes gehen in Richtung folgender Fördermaßnahmen:
- Schulung von Frauen im Hilfskräfte-Bereich als Mentorinnen für neue Kolleginnen
 - Deutsch-Kurse für Frauen mit Migrationshintergrund
 - Identifikation von Frauen mit Potenzial für Vorarbeiter- bzw. Teamsprecher-Funktionen und deren gezielte Förderung
 - Identifikation von Frauen mit Potenzial und Interesse an einer Pflegeausbildung sowie Erhebung der dafür notwendigen organisatorischen und finanziellen Unterstützung.

2. Förderung von Frauen in der Technik:

Bereits rund 10 % Frauen in den technischen Bereichen beschäftigt.

3. Förderung von Frauen in Führungspositionen:

- a. Rund 60 % der Führungspositionen sind weiblich besetzt.
- b. Führen in Teilzeit wird ermöglicht und durch passende Vertretungsregelungen unterstützt.
- c. Topsharing (= Jobsharing von Führungskräften) wird ermöglicht.
- d. Förderung von Nachwuchsführungskräften: Führungskräfte in Altersteilzeit bekommen Potentialträgerinnen, die zB in Elternteilzeit sind, zur Seite gestellt, um so eine langfristige Einarbeitung und Übergabe zu ermöglichen. Die Nachwuchsführungskraft kann langsam in die Aufgabe hineinwachsen und bei Bedarf und Interesse schrittweise die Arbeitszeit erhöhen.

4. Aktives Karenzmanagement:

- a. Infobroschüren zu Schwangerschaft und Karenz, sowie Väterkarenz
- b. Leitfaden für Führungskräfte zum Karenzmanagement, um sicherzustellen, dass Ausstieg (Übergabe), Karenz (Kontakthalten) und Wiedereinstieg (Rückkehrgespräch, Arbeitszeitregelungen, gleitender Wiedereinstieg, Onboarding, etc) aktiv geplant und begleitet werden.
- c. Karenznewsletter, Mitarbeiter-Informations-App und Firmenzeitung, um über aktuelle Themen am Laufenden zu bleiben.
- d. Karenzierte Personen werden aktiv kontaktiert, wenn Aushilfen zB zur Überbrückung von Engpässen, Urlauben oder Krankenständen benötigt werden.
- e. Karenzierte Personen werden aktiv über das hausinterne Fortbildungsprogramm informiert. Auf Wunsch der Dienstnehmerin werden auch externe Fortbildungen gefördert.
- f. Bildungskarenz im Anschluss an Elternkarenz wird gefördert
- g. 3. Karenzjahr möglich
- h. Anrechnung von Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche.

5. Lebensphasenorientierte Führung:

- a. Vielfältige Teilzeit-Modelle möglich. Auch Änderung von Arbeitsausmaß und Arbeitszeit wird ermöglicht, zB schrittweiser Wiedereinstieg nach Karenz.
- b. Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung.
- c. Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei der Urlaubsplanung.
- d. Ermöglichung von Home Office, sofern aufgrund der Art der Tätigkeit sinnvoll umsetzbar.
- e. Es wurde bereits 2016 eine Vereinbarkeitsbeauftragte ernannt, die als Ansprechperson für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient und bei Bedarf zwischen Dienstnehmerin und Führungskraft vermittelt.
- f. Berücksichtigung des Themenkomplexes Vereinbarkeit im Mitarbeitergespräch

6. Betriebliche Kinderbetreuung:

- a. 2-gruppiger Kindergarten am Standort Wels seit 1994

- b. 2-gruppige Krabbelstube am Standort Wels seit 2009
- c. 1-gruppige Krabbelstube am Standort Grieskirchen seit 2011
- d. Flexible Kinderbetreuungsgruppe für Personen mit wechselndem Kinderbetreuungsbedarf seit 2016
- e. 3-wöchige Sommerkinderbetreuung zur Überbrückung von Schließzeiten anderer Kinderbetreuungseinrichtungen seit 2016
- f. Regelmäßige Evaluierung und bedarfsgerechte Anpassung des Kinderbetreuungsangebotes.
- g. Kooperation mit ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen bei Bedarf der über unser betriebliches Angebot hinausgeht bzw. im Hinblick auf Integrationsplätze oder Hortplätze
- h. Infobroschüre über betriebliche und externe Kinderbetreuungsangebote

Für Frauen im Allgemeinen

1. Opferschutzgruppe:

- a. Unterstützung der MitarbeiterInnen in der Früherkennung möglicher Warnsignale
- b. Betreuung von Opfern häuslicher Gewalt

2. Orange the World:

Mehrfache Teilnahme an der Aktion „Orange the World“, um auf Opfer von Gewalt gegen Frauen aufmerksam zu machen.