

**Kategorie:** Öffentliche Einrichtungen / Krankenhäuser

## **Frauenförderung & Lebensphasenorientierung**

**Projekträger:** Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried Betriebsgesellschaft m.b.H.



- 1.700 Mitarbeiter\*innen am Standort davon 78 % Frauen
- 55 % in Teilzeit
- Ca. 5 % Fluktuation
- jährlich ca. 100 neue Kolleg\*innen
- Ca. 110 Mitarbeiter\*innen in Karenz
- Ca. 30.000 Fortbildungsstunden/Jahr
  
- Aktives Karenzmanagement mit Informationsgespräch, Checkliste, Gesprächsleitfaden für Führungskräfte, Karenzcafé, Babybody
- Broschüre zur Lebensphasenorientierung ist in Erarbeitung
- Diverse Auszeiten: Sabbatical, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Papamonat -Fokus liegt auf individueller Begleitung der MA in den versch. Lebensphasen (Beschäftigungsausmaß, Arbeitszeitmodelle, ...)
- Fragestellung zur Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen im MAG
- Es wurde ein Positionspapier zur Lebensphasenorientierung im KH erstellt und vom Vorstand unterschrieben. Es beschreibt die offene Haltung zu einer lebensphasenorientierten Arbeitskultur.
- Unsere Führungskräfte werden laufend zum Thema Lebensphasenorientierung sensibilisiert.
- Bei der Auswahl von Führungskräften verwenden wir standardisierte Verfahren um zu vermeiden, dass z.B. Frauen/Personen mit familiären Verpflichtungen benachteiligt werden.
- Umfassende BGF-Angebote, Kurse, Gesundheit im Nachtdienst (Informationen, Sensibilisierung, ergonomische Dienstplangestaltung).
- Projekt Psychische Gesundheit, um die psychische Gesundheit aktiv zu fördern. Es werden pro Bereich Gesundheitsbuddys ausgebildet.
- Kostenlose & anonyme Einzelberatungen & Psychotherapie-Einheiten werden für alle Mitarbeitenden angeboten.
- Wir fördern die Aus- und Weiterbildung mit Fortbildungsstunden und Kurskosten werden auch bei TZ-Mitarbeiter\*innen in voller Höhe vom KH übernommen.
- Aktuell wird für Wiedereinsteiger\*innen im Pflegeberuf ein Einschulungskonzept erarbeitet, um nach längerer Auszeit (z.B. Kinderbetreuung, anderer Job) den Wiedereinstieg in die Pflege zu erleichtern.
- Im Personalmanagement wurden Lebensphasenansprechpartner\*innen als erste Anlaufstelle für alle Anliegen der MA implementiert.
- Es erfolgen anonyme Befragungen von neuen MA, beim Austritt und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur kontinuierlichen Verbesserung inkl. Maßnahmenumsetzung.
- Das Intranet des Krankenhauses ist seit Herbst 2022 mobil – somit können sich alle, unabhängig von der Anwesenheit im KH, über Aktuelles, Fortbildungen, etc. informieren.
- Umfangreiche Schulungen zur Gewaltprävention, um deeskalieren zu können und sich selbst zu schützen.