

Bei unserem ABC „MAG“-Projekt wurde ich als Beauftragte für Chancengleichheit aufmerksam auf sog. Mutti-Schichten beim Samariterstift im Mühleviertel. Heute nahm sich die Pflegedienstleitung, Vesna Casper und die Hausleitung, Susanne Gilde Zeit, meine Fragen dazu zu beantworten.

Klar wurde, dass die Samariterstiftung tatsächlich ein attraktiver Arbeitgeber ist, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Völlig zurecht hat die Stiftung am 15.03.18 ein entsprechendes Zertifikat bekommen. Was wird den Mitarbeitenden geboten, welche Personen werden gesucht?

Was wird erwartet?

Rahmenbedingungen für Mitarbeiter_innen

Zertifikat von Beruf und Familie – Marker!

<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiten kann jede/jeder, der sich für Pflege, Betreuung / Aktivierung / Mobilisierung und Hauswirtschaft interessiert • Qualifikation Alltagsbegleiterin und Alltagsbegleiter über IHK und Samariterstiftung in 8 – wöchigem Kurs möglich • Weiterqualifizierung über Wegebau aller Art im Anschluss bei Eignung erwünscht • Kopftuchträgerinnen erwünscht • Pflege muss jedoch bei ♂ und ♀ vorstellbar sein • MAG zwischen 2-3 Wochen (schnuppern) ist jederzeit möglich • Für Personen mit Pflegeerfahrung, Wiedereinsteiger_innenkurs • Wünschenswert: Empathie, Herzenssache – kombiniert mit professionaler Distanz 	<p>Fachkräftebedarf – Umdenken ist notwendig!</p> <p>Normalschicht: 6-30 – 13.30 und 13.30 – 20.30 Uhr</p> <p>Mutti/Vati-Schichten:</p> <p>7.00 – 12.00 Uhr + 2 Wochenenden 8.00 – 13.00 Uhr + 2 Wochenenden Kurze Spätschicht: 17-21.00 Uhr In Planung längere Mutti-Schicht: 8.00 – 15.30 Uhr</p> <p>Mitarbeitervertretung ist eingebunden und hat zugestimmt!</p>	<p>Vorhandene Maßnahmen (Auswahl)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisations-/ und Führungleitbild • Gemeinwohlt Zertifizierung • Führungskräfteentwicklungsprogramm • Mitarbeiterentwicklung und interner Fortbildungskatalog • Angebote zur Supervision und Coaching • Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Weiterbildungsangeboten • Individuelles Fortbildungsbudget nach Interessen der Mitarbeitenden • Mitarbeiterjahresgespräche • Altersteilzeit • Vermittlung und Bereitstellung von Pflegeleistungen für die Angehörigen aller Beschäftigten • Intranet und Internetauftritt • Tag der offenen Tür <p>Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Home-Office Regelungen • Bildung eines Pools von ehemaligen Mitarbeitenden • Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Mitarbeitende in Eltern- und Pflegezeit sowie zu langzeiterkrankten Mitarbeitenden • Einführung eines Konzepts zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements • Entwicklung neuer Führungsmodelle wie Führung in Teilzeit und Job-Sharing für Führungskräfte • Regelmäßige Bekanntmachung aller spezifischer Regelungen und Vergünstigungen • Unterstützung bei der Wohnungs- und Wohnraumsuche • Unterstützung der Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen durch eigene Dienste und Einrichtungen • Führungskräfte als Promotoren und Gestalter des Prozesses von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben • Regelmäßige Coaching-Angebote für Führungskräfte • Regelungen für "Kind im Dienst" • Möglichkeiten lebensphasenbedingter Auszeiten (Sabbaticals) • Verlässliche und an den Lebensphasen der Mitarbeitenden orientierte Dienstleistungsgestaltung
---	--	---