

Südtiroler Sanitätsbetrieb

<p>Dem Südtiroler Sanitätsbetrieb wurde am 11.05.2016 das Zertifikat zum Re-audit Optimierung familieundberuf erteilt.</p> <p>Der Südtiroler Sanitätsbetrieb setzt sich aus-3 Grundversorgungskrankenhäusern, 3 Schwerpunktkrankenhäusern, 1 Zentralkrankenhaus sowie 20 Gesundheitssprengel und 14 Sprengelstützpunkte zusammen.</p> <p>In den Krankenhäusern werden jährlich ca. 90.000 Patientinnen und Patienten behandelt und betreut. Dabei werden ca. 2.426.000 ambulante Facharztleistungen und über 5.500.000 Leistungen der Radiologie, des Labors und der Ersten Hilfe erbracht.</p> <p>Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 9.324 Bedienstete beschäftigt und damit ist der Sanitätsbetrieb der zweitgrößten Arbeitgeber Südtirols. Der weibliche Anteil der Beschäftigten liegt bei 75 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 36,2 %, wovon 97 % Frauen und 3 % Männer sind.</p>	<p>Ziel der Re-Auditierung</p> <p>Ziel der Re-Auditierung Optimierung ist es, diesen eingeschlagenen Weg fortzusetzen und damit die erreichten Standards zu sichern sowie weitere Akzente zu setzen.</p> <p>Folgende strategische Ziele stehen dabei im Fokus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familienbewusste Arbeitszeiten im ärztlichen Dienst • Die Entwicklung einer lebensphasenorientierten Arbeitsplatzgestaltung fortsetzen. • Die Vereinbarkeitsförderung verbindlich als Führungsaufgabe verankern. • Eine fortlaufende, systematische Kommunikation der familienbewussten Unternehmenspolitik und der vereinbarten Schritte im Umsetzungsprozess der audit-Zielvereinbarung gewährleisten. • Die Kinderbetreuung auch in den kleinen Krankenhäusern unterstützen. 	<p>Vorhandene Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfältige Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle und Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle • Selbstständigen Gestaltung der Arbeitszeiten in den Teams • Aufnahme von Grundsätzen der familienorientierten Personalführung in die Führungsleitlinien und Verankerung in den Mitarbeitergesprächen • Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Beschäftigte in familienbedingten Auszeiten z. B. durch Informationsweiterleitung, jährliche Informationstreffen, Teilnahme an geselligen betrieblichen Feiern (Weihnachtfeier, Törggelen ...) • Angebote für alternierende Telearbeit und „Arbeit von zu Hause“ • Inner- und außerbetriebliche Information zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Betriebliches Vorschlagswesens zur kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen • Förderung einer aktiven Vaterschaft 	<p>Zukünftige Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Flexibilisierung der Teilzeit Ab einer Mindestgröße einer Abteilung müssen bei Vorliegen von Ansuchen 5 % der Arbeitszeit der Ärzte in Teilzeit ermöglicht werden. • Die Entwicklung einer lebensphasenorientierten Arbeitsplatzgestaltung wird fortgesetzt. • Ein Kommunikationskonzept wird erstellt. Dieses gewährleistet die fortlaufende, systematische Kommunikation der familienbewussten Unternehmenspolitik und der vereinbarten Schritte im Umsetzungsprozess der audit-Zielvereinbarung. • Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Förderung und Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erhoben. • Die Vereinbarkeitsförderung ist verbindlich als Führungsaufgabe verankert. In allen neuen Führungsaufträgen wird das Thema „Vereinbarkeit“ explizit angeführt.
---	---	--	--