



Sachbearbeitung ABI - Ältere, Behinderte und Integration
Datum 21.11.2013
Geschäftszeichen AHW-kö
Beschlussorgan Betriebsausschuss Alten- und Pflegeheim Wiblingen Sitzung am 11.12.2013 TOP
Behandlung öffentlich GD 453/13

Betreff: Bericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans im Alten-und Pflegeheim Wiblingen

Anlagen: 1

Antrag:

Den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Annette Köpfler

Genehmigt:	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des Gemeinderats:
BM 2,C 2,OB _____	Eingang OB/G _____
_____	Versand an GR _____
_____	Niederschrift § _____
_____	Anlage Nr. _____

Sachdarstellung:

1. Der Chancengleichheitsplan und dessen Umsetzung im Alten- und Pflegeheim Wiblingen

Für das Alten- und Pflegeheim Wiblingen wird im Berichtsjahr 2012/ 2013 erstmals ein Jahresbericht erstellt. 2011 fand ein Gespräch mit Diana Bayer vom Frauenbüro statt, um mögliche Teilziele und Maßnahmen, die für eine Pflegeeinrichtung sinnvoll sind, zu erarbeiten. Darauf aufbauend wurde 2012 ein Maßnahmenplan erstellt. 2013 wurde dieser Maßnahmenplan konkretisiert und erweitert.

2. Ziele und Maßnahmen

2.1. Leitziel 1: Gleichstellung von Frauen und Männern, in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern

Führungspositionen werden im Alten- und Pflegeheim Wiblingen so weit wie möglich intern besetzt. Dazu werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend qualifiziert. Frühzeitig werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen, die für solche Qualifikationen geeignet scheinen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben es als äußerst positiv und bestärkend, wenn sie direkt angesprochen werden. Viele brauchen diesen „Anstoß von außen“ um sich eine Führungsaufgabe bzw. die entsprechende Weiterbildung zuzutrauen.

Die Stelle der Pflegedienstleitung konnte dennoch nicht intern besetzt werden, da niemand über eine entsprechende fachliche bzw. persönliche Qualifikation verfügte oder eine entsprechende Weiterbildung machen wollte. Diese Position wurde ab 01.10.2013 mit einem Mann besetzt. Im Vorfeld haben sich einige Personen sehr für eine männliche Besetzung ausgesprochen. In einem solch weiblich geprägten Umfeld hoffen viele, dass Männer andere Sichtweisen, Ideen und Konfliktlösungsvarianten in die Teams einbringen. Außerdem können manche Probleme mit einem männlichen Ansprechpartner vielleicht leichter besprochen werden.

Sehr bewährt hat sich individuelles Coaching für Führungskräfte. Die persönliche Auswahl des Coaches, die Vertraulichkeit der Gespräche, die passgenaue Auswahl der Themen und die individuellen Lösungsansätze stabilisieren Führungskräfte deutlich in ihrer Rolle. Es wäre wünschenswert, dieses individuelle Angebot auch auf Ebene der Wohngruppenleitungen zugänglich zu machen. Bisher wird Coaching dort nur punktuell bei Problemen bzw. als Gruppenangebot (Supervision, Teamentwicklung) eingesetzt.

2.2. Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer in allen Berufsgruppen/ Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen

Der Anteil an männlichen Pflegekräften konnte in den vergangenen Jahren nicht erhöht werden. Auf Stellen im Hilfskraftbereich bewerben sich i.d.R. keine Männer. Männliche Pflegefachkräfte suchen i.d.R. nach Vollzeitstellen, die im APHW nicht angeboten werden. Wichtig ist, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich männliche Beschäftigte nicht „deplaziert“ vorkommen. Hier kann der neue Pflegedienstleiter sicher einen wichtigen Beitrag leisten.

Maßnahmen zur Frauenförderung können im APHW sehr gut umgesetzt werden: Die

„Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ eröffnet ein Zeitfenster, in dem Qualifizierungen nachgeholt werden können, ohne dass es zu einem Einkommensverlust kommt. Das APHW fördert diese Ausbildungen finanziell und ideell. Allerdings mussten wir 2013 die Erfahrung machen, dass eine solche Ausbildung im Spagat zwischen Familie und Beruf manche überfordern kann. Wir haben deshalb neue Interessentinnen im Vorfeld intensiv beraten und werden sie während der Ausbildung enger begleiten.

Von den neuen Möglichkeiten, den ausländischen Berufsabschluss anerkennen zu lassen oder vom Angebot eines Sprachkurses, der auf Pflegekräfte zugeschnitten ist und evtl. als Einstieg in eine Ausbildung dienen könnte, machen nach Kenntnis der Betriebsleitung keine Personen Gebrauch. Allerdings informieren die Mitarbeitenden die Betriebsleitung auch nicht unbedingt über solche Vorhaben.

Ein gesellschaftliches Thema, das uns im APHW begegnet, ist die teilweise prekäre Alterssicherung von Frauen. 50 % der Beschäftigten im Pflegebereich und fast alle Beschäftigten im Bereich Küche/Hauswirtschaft sind angelernte Kräfte mit entsprechenden Vergütungen. Diese Stellen werden i.d.R. in Teilzeit angeboten. Enthält die Erwerbsbiographie zusätzlich „Lücken“ durch Kindererziehungszeiten und Migration oder sind familiäre Sicherungsstrukturen z.B. durch Trennung, Arbeitslosigkeit usw. zerbrochen, so ist es für Beschäftigte nicht leicht, eine ausreichende Alterssicherung zu erwirtschaften. Da eine „Aufstockung“ der Stellenanteile meist nicht möglich ist, kann das APHW die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur unterstützen, in dem Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass ein möglichst langer Verbleib im Erwerbsleben gesundheitlich leistbar ist.

2.3. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Die Reduzierung von Stellenanteilen stellt in unserem Haus i.d.R. kein Problem dar. Dem Wunsch nach einer Ausweitung von Stellenanteilen kann hingegen meist nicht nachgekommen werden. So werden häufig zusätzlich Nebenjobs angenommen, womit die Belastung zwischen Familie und Beruf steigt. Dies ist eine unbefriedigende Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber. Bisher sind der Betriebsleitung allerdings keine Organisationskonzepte in der Altenpflege bekannt, die hier eine Lösung bieten.

Auch die Arbeitszeiten in der Altenpflege lassen sich nicht wirklich familienfreundlich gestalten: Schichtarbeit, früher Arbeitsbeginn, hohe Flexibilität - das alles lässt sich mit den meisten Kinderbetreuungsangeboten schlecht vereinbaren. Es ist erstaunlich, wie selten dieses Thema von Mitarbeitenden angesprochen wird. Wahrscheinlich haben sich viele mit dieser Situation arrangiert oder kommen nach der Familienphase erst gar nicht in die Pflege zurück. Und das, obwohl Pflegekräfte so dringend gebraucht werden!

2.4. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Zum Leitziel 4 hat das APHW keine Maßnahmen erarbeitet. Vielleicht können in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro für dieses Leitziel Maßnahmen entwickelt werden, die sich in unserem Haus realisieren lassen.

3. Ausblick

Hilfreich für die Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen war das Gespräch mit Frau Bayer im Jahr 2011. Es wurde deutlich, dass im Rahmen von Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement schon viel gemacht wird, was als Maßnahme im Sinne des Chancengleichheitsplanes wirkt. Das ermutigt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und evtl. auch gezielt Maßnahmen zur Chancengleichheit zu planen.