Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel I:
Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern

Teilziel I.1[1]

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Weiterbildungen zur Führungskräftequalifizierung teil.

Beschreibung Teilziel I.1

Ausgangssituation/ Analyse	Im Alten- und Pflegeheim Wiblingen sind die Führungspositionen wie folgt besetzt: weiblich: HWL männlich: PDL, Leitung Haustechnik weiblich: 5 WGL männlich: Leitung Betreuung, Küchenleiter Stellvertretungen: weiblich: 1 stv. PDL, 4 stv. WGL, stv. Küchenleiterin, stv. BT Leiterin männlich: 1 stv. WGL Von 10 Leitungskräften sind 6 Frauen (60%). Von 8 stellvertretenden Leitungskräften sind 7 Frauen (88%).
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte teilgenommen haben. 2013: 3 (Maßnahmen 1, 2 und 3) 2014: 1 (Maßnahme 3)
Maßnahmen	Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1. eine Person pro Jahr: Weiterbildung zur Wohngruppenleitung 2. eine Person pro Jahr: Nachwuchsführungskräftequalifizierung der Stadt Ulm 3. nach Bedarf städtische Angebote, auch Coaching
Zeitraum	Zu 1: jährlich von Oktober bis September Zu 2: jährlich von April bis November Zu 3.: laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Zu 1:** 2013 Eine Mitarbeiterin hat die Weiterbildung erfolgreich beendet. Für den Weiterbildungszeitraum 2013/2014 hatte keine Person Interesse. **Zu 2:** März 2013 bis November 2013: 1 Mitarbeiterin hat den Kurs erfolgreich beendet. 2014 keine Person hatte Interesse. **Zu 1 und 2:** die MA erleben es als äußerst positiv und bestärkend, wenn sie direkt angesprochen werden, ob sie die Weiterbildungen machen wollen. Viele brauchen diesen „Anstoß von außen“ um sich eine Führungsaufgabe bzw. die entsprechende Weiterbildung zuzutrauen. Dennoch ist es zu Punkt 1 für 2013/2014 nicht gelungen, InteressentInnen zu gewinnen. **Zu 3.:** Über die städtischen Angebote für Führungskräfte wurden HWL und PDL informiert. Eine Teilnahme erfolgte nach individuellem Bedarf. **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden beibehalten.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[1] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele unter Leitziel I. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus.

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel I:
Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern

Teilziel I.2[2]

Führungspositionen werden so weit möglich mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt, um Aufstiegschancen zu ermöglichen.

Beschreibung Teilziel I.2

Ausgangssituation/ Analyse	2013 waren im APHW folgende Führungspositionen zu besetzen: - 1 PDL 2014 ist im APHW folgende Führungsposition zu besetzen - 1 WGL - 1 stv. WGL
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	2013 haben wir keine interne Bewerbung erhalten. 2014 haben wir auf die Wohngruppenleitungsstelle 2 interne Bewerbungen erhalten. Die Ausschreibung der Stellvertretung ist zum Zeitpunkt dieses Berichts noch nicht erfolgt. Es werden jedoch interne Bewerbungen erwartet.
Maßnahmen	1. Interne Stellenausschreibung auch bei Führungspositionen 2. Direkte Ansprache von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die geeignet sind 3. Strukturierte Einarbeitung in die neue Position 4. Ermöglichen von Weiterbildung in der neuen Position (siehe Teilziel I.1) 5. Ermöglichen der Vereinbarkeit der Leitungsposition mit dem Privatleben (flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle)
Zeitraum	2012 bis 2015
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Zu 1:** Für die PDL-Stelle war intern keine Person mit entsprechender Qualifikation vorhanden. Alle anderen Positionen konnten/ können intern besetzt werden. **Zu 2:** In allen Fällen wurden MitarbeiterInnen direkt auf eine mögliche Bewerbung angesprochen. **Zu 3-5:** Maßnahmen wurden/ werden umgesetzt **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[2] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele unter Leitziel I. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus.

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

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

Teilziel II.1[3]

Der Anteil an männlichen Pflegekräften steigt.

Beschreibung Teilziel II.1

Ausgangssituation/ Analyse	Im Pflegebereich sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Dies spiegelt sich auch bei eingehenden Bewerbungen wieder. Im APHW arbeiten 4 Männer im Pflegebereich (1 PDL, 2 Pflegefachkräfte, 1 Pflegekraft - Stand 01.08.2014).
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Siehe Auswertung ZD/P
Maßnahmen	1. Männer, die sich bewerben, werden grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch eingeladen. 2. Männer werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. 3. Nr. 1 und 2 gelten insbesondere für die Bewerbungen von Auszubildenden.
Zeitraum	laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Zu 1 und 3:** Es gibt nur vereinzelt männliche Bewerber für den Pflegebereich. Bei der Ausschreibung der PDL-Stelle erhielten wir 9 Bewerbungen von Männern bei 23 Bewerbungen insgesamt (39%). Aufgrund fehlender Eignung wurden in diesem Falle, abweichen von Maßnahme 1, nicht alle Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Eingeladen wurden 3 Frauen und 1 Mann. **Zu 1:** Männer suchen häufig nach einer Arbeitsstelle in Vollzeit. Wir können i.d.R. nur Beschäftigungen in Teilzeit anbieten. **Zu 2:** Die PDL-Stelle wurde aufgrund der besseren Eignung mit einem männlichen Bewerber besetzt. **Zu 3:** Derzeit ist keiner der 5 Ausbildungsplätze im Pflegebereich mit einem Mann besetzt. Es gab für neu zu besetzende keine männlichen Bewerber. 2013 hat ein Auszubildender die Ausbildung zum Altenpfleger erfolgreich beenden. **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[3] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel II. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

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

Teilziel II.2[4]

Förderung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Pflege und Betreuung.

Beschreibung Teilziel II.2

Ausgangssituation/ Analyse	Im Pflegebereich arbeiten ca. 50 % der MitarbeiterInnen ohne Berufsausbildung bzw. ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss. Zumeist sind dies Frauen, die z.B. auch aufgrund von Kindererziehungszeiten keine Ausbildung machen konnten. Außerdem ist meist der finanzielle Rahmen nicht gegeben, eine Ausbildung mit den entsprechenden Gehaltseinbußen durchführen zu können. In einem breit angelegten Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive wurden 2013 in Deutschland die Ausbildungs- und Anerkennungsmöglichkeiten im Pflegebereich verbessert. Die daraus erwachsenden Möglichkeiten macht das APHW für seine MitarbeiterInnen nutzbar.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	1. Anzahl der MitarbeiterInnen, die sich in einer über WEGEBAU oder über die Stadt Ulm geförderten Pflegeausbildung befinden: 2013: 3, 2014 3. 2. Anzahl der MitarbeiterInnen, die nach beenden der Pflegeausbildung im APHW arbeiten: 2012/2013/ 2014: 0, Ziel 2015: 2 3. Anzahl der MitarbeiterInnen, die an Qualifizierungsmaßnahmen in Pflege und Betreuung teilnehmen: 2014 3 (Sprachkurs, Weiterbildung zur Praxisanleitung)
Maßnahmen	1. Information über die veränderten Rahmenbedingungen an alle Beschäftigten (Sprachkurse, Anerkennungsmöglichkeiten, verkürzte Ausbildung, Ausbildungsförderung) 2. Gezielte Ansprache von MitarbeiterInnen, die von den neuen Möglichkeiten Gebrauch machen können 3. Gezielte Beratung von MitarbeiterInnen, die von den neuen Möglichkeiten Gebrauch machen wollen 4. Förderungen von Ausbildungen im Rahmen von WEGEBAU 5. Förderung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Sprachkurs)
Zeitraum	Seit 2012 laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Zu 1:** Informationen wurden mehrfach mündlich und schriftlich allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht. **Zu 2:** Geeignete MitarbeiterInnen wurden mehrfach von den direkten Vorgesetzen und der Betriebsleitung auf die Möglichkeiten aufmerksam gemacht und dazu ermutigt, die Chancen zu nutzen. **Zu 3:** MitarbeiterInnen, die von den Möglichkeiten Gebrauch machen wollten, wurden an entsprechende Beratungsstellen (z.B. in via) verwiesen, bzw. von ZD/P und innerhalb des APHW beraten. **Zu 4:**

[4] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel II. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

	▪ Eine Mitarbeiterin aus dem Pflegebereich hat sich entschieden, die verkürzte Ausbildung im Rahmen von WEGEBAU zu beginnen. ▪ Eine Mitarbeiterim aus dem Bereich Küche/ Hauswirtschaft hat sich entschieden, die 3-jährige Ausbildung im Rahmen von WEGEBAU zu beginnen. ▪ Einer Mitarbeiterin konnte ein Arbeitgeberzuschuss gewährt werden, damit sie die Ausbildung weiterführen kann. Die Ausbildung hätte sonst aus finanziellen Gründen abgebrochen werden müssen. **Zu 5:** Eine Mitarbeiterin hat einen pflegebezogenen Sprachkurs bei der Volkshochschule absolviert. Eine Mitarbeiterin hat mit Unterstützung von in via die Voraussetzungen für eine Nachqualifizierung als examinierte Pflegekraft geklärt und wird diese im Herbst 2014 beginnen. **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

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

Teilziel II.3[5]

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Lage, ihrer Tätigkeit im gewünschten Stellenumfang bis zur Renteneintritt auszuüben.

Beschreibung Teilziel II.3

Ausgangssituation/ Analyse	In den Bereichen Pflege, Küche und Hauswirtschaft sind überwiegend Frauen beschäftigt. Diese Tätigkeiten werden i.d.R. als Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Viele Frauen sind z.B. aufgrund von Kindererziehungszeiten oder Migration, darauf angewiesen, für eine ausreichende Rentenabsicherung möglichst lange und mit einem möglichst großen Stellenanteil im Beruf zu arbeiten.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Ende 2013: 15 Mitarbeiterinnen im Ater von 60+, die erklärt haben, bis zum abschlagsfreien Renteneintritt weiter arbeiten zu wollen. Davon 2014: 1 MA aus dem Krankenstand in den Ruhestand 3 MA in den Ruhestand verabschiedet
Maßnahmen	1. Maßnahmen im Gesundheitspräventiven Bereich, um einen Verbleib im Beruf zu ermöglichen: 1 a 2013: Fitnesskurs 1 x im Jahr, 2014 Kinästhetik-Kurs 1.b Teilnahme am bundesweiten ZuWAGs Gesundheitsprojekt (Ende 2014) 1 c Bereitstellen von Hilfsmitteln z.B. Hebehilfen 1 d Umfangreiche berufsbezogene interne Fortbildungen für alle MA 2. Intensive Zusammenarbeit im Rahmen des BEM
Zeitraum	1 a: 2013: hat 8 Mal stattgefunden, 2014 Herbst Beginn des Basis-Kurses 1 b: 2011 bis 2014 1 c: laufend 1 d: Jährlich interner Schulungsplan, min. 1 x monatlich FOBI-Angebot 2. laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Zu 1 a:** 2013: macht den MA vor allem Spaß, 2014 noch keine Aussage möglich **Zu 1 b:** umfangreiche Analyse zu den psychischen Belastungen 2013 abgeschlossen, Umsetzung der Maßnahmen und Auswertung 2014 **Zu 1 c:** alternative Finanzierungswege wäre wünschenswert **Zu 2:** sehr gute Zusammenarbeit! **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[5] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel II. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel III:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Teilziel III.1[6]

Stellenanteile können flexibel reduziert werden.

Beschreibung Teilziel III.1

Ausgangssituation/ Analyse:	Manche MitarbeiterInnen möchten Stellenanteile flexibel reduzieren, um auf familiäre (pflege-) Situationen oder eine eigene gesundheitliche Belastung reagieren zu können oder z.B. um eine Weiterbildung beginnen zu können. 60 % der MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. 33 % der MitarbeiterInnen sind in Vollzeit beschäftigt. 7 % Elternzeit, Beurlaubung u.a.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Anteil Reduzierungen des Stellenumfanges im Berichtsjahr. 2013: 3 2014: 3
Maßnahmen	Stellenanteile können flexibel reduziert werden.
Zeitraum	laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	Eine Mitarbeiterin macht dauerhaft von diesem Angebot Gebrauch. Eine Mitarbeiterin absolviert – neben der Familie - ein Studium und hat deshalb den Arbeitsumfang reduziert. Eine Mitarbeiterin hat auf gesundheitlichen Gründen den Stellenanteil vorübergehend reduziert. **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden – bei entsprechenden Anfragen von Beschäftigten - weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[6] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel III. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel III:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Teilziel III.2[7]

Beschäftigte in Elternzeit bleiben in Kontakt mit der Einrichtung. Es werden individuelle Möglichkeiten zur Rüc in den Beruf gesucht.

Beschreibung Teilziel III.2

Ausgangssituation/ Analyse:	Derzeit befinden sich 4 Beschäftigte in Elternzeit bzw. in einer Beurlaubung zur Kindererziehung. 2 Beschäftigte Pflege in Elternzeit 1 Beschäftigte Küche in Elternzeit 1 Beschäftigte Pflege in Beurlaubung
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Anteil der Rückkehrerinnen aus Elternzeit/ Beurlaubung: 2014: 1
Maßnahmen	1. Einladung der Beschäftigten zu Fortbildungen. (2 x im Jahr wird der Fortbildungskalender zugeschickt.) 2. Einladung der Beschäftigten zur Jahresabschlussfeier. 3. Einladung an o.g. Beschäftigte zu einem Gespräch über die beruflichen Perspektiven.
Zeitraum	Seit 2014
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	Zu 1: bisher wenig Resonanz, teilweise die Fortbildungszeiten für die Beschäftigten günstig, für Personen in Elternzeit jedoch ungünstig Zu 2: 2014 erstmals Zu 3: 2 Mitarbeiterinnen haben die Einladung angenommen. Eine Rückkehr in den Beruf ist aufgrund der Arbeitszeiten nicht möglich. **Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[7] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel III. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel III:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Teilziel III.3[8]

Erprobung familienfreundlicher Dienstzeiten.

Beschreibung Teilziel III.3

Ausgangssituation/ Analyse:	Die Arbeitszeiten im Pflege- und Küchenbereich sind häufig nicht familienfreundlich (Arbeitsbeginn ab 6.30 Uhr, Schichtdienst, Nachtdienst, Wochenenddienst, Arbeitsende nach 20 Uhr, flexibles Einspringen notwendig). Deshalb wurde überlegt, ob pro Wohngruppe eine Schicht pro Tag familienfreundlich gestaltet werden kann (z.B. 8 bis 12 Uhr). Dieser Dienst wird dann vorrangig den Beschäftigten mit Kindern zugeteilt.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Bisher konnte noch keine solche Dienstzeit umgesetzt werden.
Maßnahmen	Die Diskussion mit den Wohngruppenleitungen, die für die Dienstplanung verantwortlich sind ergab, dass eine solche Dienstzeit derzeit nicht gewünscht wird. Befürchtet wird eine Einschränkung der Flexibilität (solche Beschäftigte können nicht in andere Dienste einspringen). Außerdem käme es dadurch zu einer Ungleichbehandlung und ggf. Benachteiligung von Beschäftigten ohne Kinder.
Zeitraum	2014
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Weiteres Vorgehen:** Das Thema wird 2015 nochmal aufgegriffen.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[8] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel III. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel IV:
Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Teilziel IV.1[9]

Der Ansatz des „Gender Mainstreaming“ ist bekannt. Ideen für die Umsetzung im Alten- und Pflegeheim Wiblingen werden ermittelt.

Beschreibung Teilziel IV.1

Ausgangssituation/ Analyse:	Bisher wird Gender Mainstreaming nicht als Strategie im APHW verfolgt.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Anzahl der Personen, die an einer Fortbildungsmaßnahme zum Gender Mainstreaming teilgenommen haben.
Maßnahmen	Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme der Stadt Ulm zum Thema Gender Mainstreaming.
Zeitraum:	2015
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	Bewertung noch nicht möglich
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler Pflegedienstleitung Ingo Oelke

[9] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu diesem Leitziel IV. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus.

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	04.08.2014

Leitziel IV:
Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Teilziel IV.2[10]

Bei den Freizeitangeboten für die Bewohnerinnen und Bewohner im Alten- und Pflegeheim Wiblingen werden die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen berücksichtigt.

Beschreibung Teilziel IV.2

Ausgangssituation/ Analyse:	Das Alten- und Pflegeheim Wiblingen bietet unterschiedliche Aktivitäten an (Singen, Gymnastik, Gedächtnistraining, Ausflüge, Tanztee u.v.m.). Dabei wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, auch für Männer attraktive Freizeitbeschäftigungen anzubieten.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	
Maßnahmen	1. Das Betreuungsteam hält unterschiedlichste Materialien, Spiele, Erinnerungskisten bereit, die auch Frauen- bzw. Männerspezifische Themen aufgreifen (z.B. Stricken, Werkzeug) 2. Der Förderverein macht Angebote, die auch für Männer interessant sind (Ausflüge, Vorträge, Männerrunde). 3. Im Rahmen der Einzelbetreuung werden die Themenwünsche der Betroffenen beachtet (z.B. Kochen, Technik)
Zeitraum:	laufend
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	**Weiteres Vorgehen:** die Maßnahmen werden weitergeführt.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Pflegedienstleitung Ingo Oelke Leitung Betreuungsteam Clemens Gröbner

[10] Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu diesem Leitziel IV. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus.