



Sachbearbeitung ABI - Ältere, Behinderte und Integration

Datum 20.11.2015

Geschäftszeichen AHW-mg

Beschlussorgan Betriebsausschuss Alten- und Pflegeheim Wiblingen Sitzung am 09.12.2015 TOP

Behandlung öffentlich GD 535/15

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

Anlagen: 1

Antrag:

Den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Matthias Gruber
komm. Betriebsleitung

Zur Mitzeichnung an:

BM 2, FB, GPR, OB

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des Gemeinderats:

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, 2014 und 2015 fortgeschrieben.

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, die im Oktober 2013 neu zu besetzen war, konnte dennoch nicht intern besetzt werden, da niemand über eine entsprechende fachliche bzw. persönliche Qualifikation verfügte oder eine entsprechende Weiterbildung machen wollte.

Auch 2015 standen einige Wechsel in der Leitungsebene an. Der Leiter des Betreuungsteams hat das APHW verlassen. Die Stelle der Leitung wurde auch aufgrund der zu erwartenden neuen Struktur bei einem Trägerwechsel nicht wieder besetzt, stattdessen wurden zwei Teamleitungen benannt, die sich die Leitungsaufgabe teilen. Beide Teamleitungen sind weiblich, männliche Bewerber hat es nicht gegeben.

Darüber hinaus wurde die Stelle der Hauswirtschaftsleitung nach dem Wechsel der Leitung in eine andere städtische Dienststelle über den Managementvertrag des RKU besetzt. Die neue Hauswirtschaftsleitung ist ebenfalls weiblich. Es gab keine Ausschreibung, da der Einsatz zunächst nur befristet und im Rahmen des Managementvertrages erfolgt.

Nach dem Wechsel der Leitung in der Pflege der Wohngruppe 3 in den Ruhestand wurde auch hier die Leitungsposition neu besetzt. Auf die Stelle gab es nur eine Bewerbung von einer weiblichen Mitarbeiterin, die daraufhin die Leitung antrat, sich aber inzwischen im Mutterschutz befindet. Die Stellvertretung wurde neu über einen Mann besetzt, der nun auch die kommissarische Leitung übernommen hat. Es gab auch eine weibliche Bewerbung auf die stellvertretende Leitungsposition. Diese Position wurde, wie die der Pflegedienstleitung in einem weiblich geprägten Umfeld gerne mit einem Mann besetzt. Männer bringen eine andere Sichtweise, andere Ideen und Konfliktlösungsvarianten in die Teams ein. Gerade bei Bewohnern, die sich im Umgang mit den Pflegekräften gewaltbereit oder sexistisch verhalten, erreicht ein Mann teilweise leichter eine entsprechende Verhaltensänderung: biografisch bedingt ist teilweise die Akzeptanz männlicher Führungskräfte bei den Bewohnern höher. Ein Gespräch „von Mann zu Mann“ zu diesen Themen, wird von den Bewohner oft eher gebilligt. Andererseits öffnen sich weibliche Pflegekräfte, die von sexistischem Verhalten betroffen sind, leichter weiblichen Führungskräften. Hier gilt es, die stellvertretende Pflegedienstleitung und die anderen Wohngruppenleitungen (alle weiblich) dafür zu sensibilisieren, dass diese Themen entsprechend an die Pflegedienstleitung weitergegeben werden.

Bewährt hat sich das 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. Das 2015 geplante gemeinsame Coaching der Pflegeleitungen musste krankheitsbedingt auf den Januar 2016 verschoben werden.

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 ausgeschriebene Stellen bewerben sich i.d.R. keine Männer. Wenn, dann suchen männliche Pflegekräfte überwiegend nach Vollzeitstellen, die im Alten- und Pflegeheim Wiblingen aufgrund der Personaleinsatzstruktur nicht angeboten werden können. 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 Alten- und Pflegeheim Wiblingen 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 Alten- und Pflegeheim Wiblingen fördert diese Ausbildungen finanziell und ideell.

Von den neuen Möglichkeiten, den ausländischen Berufsabschluss anerkennen zu lassen oder vom Angebot eines Sprachkurses, der auf Pflegekräfte zugeschnitten ist und als Einstieg in eine Ausbildung dienen könnte, machten 2014 und auch 2015 ebenfalls einige Personen Gebrauch. 2015 kam eine Person dazu.

Ein gesellschaftliches Thema, das uns im Alten- und Pflegeheim Wiblingen 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 Alten- und Pflegeheim Wiblingen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur unterstützen, in dem Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass ein möglichst langer Verbleib im Erwerbsleben gesundheitlich leistbar ist. Von den vier **Mitarbeiter/-innen** die 2015 in den Ruhestand gingen, wurden drei **Mitarbeiter/-innen** über ein geringfügiges Arbeitsverhältnis (450 EUR) im APHW weiterbeschäftigt.

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 und kommen nach der Elternzeit nicht mehr in den Pflegebereich zurück. Und das, obwohl Pflegekräfte dringend gebraucht werden!

2014 wurden Gespräche mit Beschäftigten in Elternzeit/ Beurlaubung über eine mögliche Rückkehr in den Beruf geführt. Außerdem wurde mit den Wohngruppelleitungen die Implementierung einer neuen, familienfreundlichen Dienstzeit diskutiert. Beide Maßnahmen blieben ohne Erfolg (siehe Maßnahmenplanung).

2015 wurden einer Mitarbeiterin besondere Arbeitszeiten im Spätdienst gewährt, um aufgrund des Nachtdienstes des Ehemanns eine kontinuierliche Beaufsichtigung der Kinder sicherzustellen. Spezielle Mütterdienste etc. wurden bisher aber nicht eingeführt, sollen aber erneut 2016 geprüft werden.

2.4. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Zum Leitziel 4 benötigt das Alten- und Pflegeheim Wiblingen noch Fachwissen, um Ideen entwickeln zu können. 2015 hat leider niemand an der Fortbildungsmaßnahme der Stadt Ulm zu diesem Thema teilnehmen können. In Bezug auf die Bewohnerinnen und Bewohner werden bereits geschlechtssensible Angebote zur Freizeitgestaltung gemacht. 2015 waren dies vor allem die „Männerrunde“ für die Männer in denen Karten, Schach etc. gespielt wird, sowie die „Handarbeitsrunde“ für Frauen.

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. Die Entscheidung, die Trägerschaft des Alten- und Pflegeheims Wiblingen an die Pflegeheim gGmbH - Alb-Donau-Kreis abzugeben, erweitert sicher auch die Möglichkeit, Chancengleichheit umzusetzen.

13.11.2015

Matthias Gruber
komm. Betriebsleitung