

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm Ziel- und Maßnahmenplanung



Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel I.1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Weiterbildungen zur Führungskräftequalifizierung teil.

Beschreibung Teilziel I.1

Ausgangssituation/ Analyse	<p>Im Alten- und Pflegeheim Wiblingen sind die Führungspositionen wie folgt besetzt:</p> <p>weiblich: HWL weiblich: 5 WGL</p> <p>männlich: PDL, Leitung Haustechnik männlich: Leitung Betreuung, Küchenleiter</p> <p>Stellvertretungen: weiblich: 1 stv. PDL, 4 stv. WGL, stv. Küchenleiterin, stv. BT Leiterin männlich: 1 stv. WGL</p> <p>Von 10 Führungskräften sind 6 Frauen (60%). Von 8 stellvertretenden Führungskräften sind 7 Frauen (88%).</p>
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	<p>Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte teilgenommen haben.</p> <p>2012: 4 (Maßnahmen 1, 2 und 3) 2013: 3 (Maßnahmen 1, 2 und 3)</p>
Maßnahmen	<p>Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine Person pro Jahr: Weiterbildung zur Wohngruppenleitung 2. eine Person pro Jahr: Nachwuchsführungskräftequalifizierung der Stadt Ulm 3. HWL, PDL regelmäßig: städtische Angebote, auch Coaching
Zeitraum	<p>Zu 1: jährlich von Oktober bis September Zu 2: jährlich von April bis November Zu 3.: laufend</p>
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	<p>Zu 1: Herbst 2012 bis Herbst 2013: eine Person hat teilgenommen Herbst 2013 bis Herbst 2014: keine Person wollte das Angebot wahrnehmen Eine Mitarbeiterin wird die Weiterbildung 2013 erfolgreich beenden. Sie ist bereits stv. Wohngruppenleitung einer Wohngruppe. Für den Weiterbildungszeitraum 2013/2014 konnte keine Person gewonnen werden. Die männliche stv. WGL wollte bisher den Kurs nicht besuchen.</p> <p>Zu 2: April 2012 bis November 2012: 2 Personen mussten das Angebot krankheitsbedingt abbrechen. Eine Mitarbeiterin hat den Kurs 2013 erneut begonnen und ist sehr interessiert und engagiert dabei. April 2013 bis November 2013: 1 Person nimmt das Angebot wahr.</p> <p>Zu 1 und 2: die MA erleben es als äußerst positiv und bestärkend, wenn sie <u>direkt angesprochen</u> 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.</p> <p>Zu 3.: An den städtischen Qualifizierungen (WS Psychische Belastungen, Interkulturelle Kompetenz, Sucht, Arbeitszeugnisse schreiben) wurde bisher nicht teilgenommen. Coaching wird gerne und erfolgreich genutzt. Über die städtischen Angebote für Führungskräfte wurden HWL und PDL informiert. Eine Teilnahme erfolgte nach individuellem Bedarf.</p> <p>Weiteres Vorgehen: die Maßnahmen werden beibehalten.</p>
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	<p>Betriebsleitung Annette Köpfler Ab 01.10.2013: PDL Ingo Oelke</p>

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung



Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel I.

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

Beschreibung Teilziel I.2

Ausgangssituation/ Analyse	<p>2012 waren im Alten- und Pflegeheim Wiblingen (APHW) folgende Führungspositionen zu besetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 stv. PDL - 1 WGL <p>2013 waren im APHW folgende Führungspositionen zu besetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 PDL <p>2014/2015 ist im APHW folgende Führungsposition zu besetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 WGL - evtl. 1 stv. WGL
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	<p>2012 und 2013 haben wir auf 2 von 3 Stellen <u>keine interne Bewerbung</u> erhalten (66%). Es wurde 1 von 3 Stellen intern besetzt (33%).</p>
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>2012 bis 2015</p>
Bewertung der Maßnahme zum Berichtszeitpunkt/ ggf. Abweichungs-/ Ursachenanalyse, weiteres Vorgehen	<p>Zu 1: Für die PDL-Stelle war intern keine Person mit entsprechender Qualifikation vorhanden. Die WGL- Stelle konnte mit einer ehemaligen Mitarbeiterin besetzt werden, die auf diese Weise ins Haus zurück kommen konnte. Es gab auf diese Stelle keine internen InteressentInnen. Die Stelle der stv. PDL konnte intern besetzt werden.</p> <p>Zu 2: In allen Fällen wurden MitarbeiterInnen direkt auf eine mögliche Bewerbung angesprochen.</p> <p>Zu 3-5: Maßnahmen wurden/ werden umgesetzt</p> <p>Weiteres Vorgehen: die Maßnahmen werden weitergeführt.</p>
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	<p>Betriebsleitung Annette Köpfler</p>

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung



Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel II.

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 Fachkräfte, 1 Hilfskraft - Stand 01.10.2013).
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Siehe Auswertung ZD/P
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p> <p>Zu 1: Männer suchen häufig nach einer Arbeitsstelle in Vollzeit. Wir können i.d.R. nur Beschäftigungen in Teilzeit anbieten.</p> <p>Zu 2: Die PDL-Stelle wurde aufgrund der besseren Eignung mit einem männlichen Bewerber besetzt.</p> <p>Zu 3: Derzeit ist <u>keiner</u> der 5 Ausbildungsplätze im Pflegebereich mit einem Mann besetzt. Es gab für neu zu besetzende keine männlichen Bewerber. 2013 wird ein Auszubildender die Ausbildung zum Altenpfleger erfolgreich beenden.</p>
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm Ziel- und Maßnahmenplanung



Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel II.2

Förderung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anzahl der MitarbeiterInnen, die eine geförderte Ausbildung beginnen oder an anderen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen: 2012: 2, 2013: 3 2. Anzahl der MitarbeiterInnen, die eine geförderte Ausbildung oder eine andere Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich beenden: 2012/2013: 0 3. Anzahl der MitarbeiterInnen, die nach beenden der Ausbildung im APHW arbeiten: 2012/2013: 0
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Information über die veränderten Rahmenbedingungen an alle Beschäftigten (Sprachkurse, Anerkennungsmöglichkeiten, verkürzte Ausbildung, Ausbildungsförderung) 2. Gezielte <u>Ansprache</u> von MitarbeiterInnen, die von den neuen Möglichkeiten Gebrauch machen können 3. Gezielte <u>Beratung</u> 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	<p>Zu 1: Informationen wurden mehrfach mündlich und schriftlich allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht.</p> <p>Zu 2: Geeignete MitarbeiterInnen wurden mehrfach von den direkten Vorgesetzten und der Betriebsleitung auf die Möglichkeiten aufmerksam gemacht und dazu ermutigt, die Chancen zu nutzen.</p> <p>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.</p> <p>Zu 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Mitarbeiterin aus dem Pflegebereich hat sich entschieden, die verkürzte Ausbildung im Rahmen von WEGEBAU zu beginnen. ▪ Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Küche/ Hauswirtschaft hat sich

	<p>entschieden, die 3-jährig Ausbildung im Rahmen von WEGEBAU zu beginnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einer Mitarbeiterin konnte ein Arbeitgeberzuschuss gewährt werden, damit sie die Ausbildung weiterführen kann. Die Ausbildung hätte sonst aus finanziellen Gründen abgebrochen werden müssen. ▪ Eine Mitarbeiterin hat die geförderte Ausbildung leider im ersten Ausbildungsjahr aus gesundheitlichen Gründen abbrechen müssen. <p>Zu 5: derzeit noch keine Ergebnisse</p> <p>Weiteres Vorgehen: die Maßnahmen werden weitergeführt.</p>
<p>AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen</p>	<p>Betriebsleitung Annette Köpfler</p>

Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm
Ziel- und Maßnahmenplanung



Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel II.3¹

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	2013: 15 Mitarbeiterinnen im Ater von 60+, die erklärt haben, bis zum abschlagsfreien Renteneintritt weiter arbeiten zu wollen. Davon 2013: 1 MA im Krankenstand 1 MA hat Altersteilzeit beantragt
Maßnahmen	1. Maßnahmen im Gesundheitspräventiven Bereich, um einen Verbleib im Beruf zu ermöglichen: 1 a Fitnesskurs 1 x im Jahr, 1.b Teilnahme am bundesweiten ZuWAGs Gesundheitsprojekt 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: 2011 bis 2013: je 8 Mal im Sommer 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: macht den MA vor allem Spaß Zu 1 b: umfangreiche Analyse zu den psychischen Belastungen 2013 abgeschlossen, Auswertung 09/2013 Zu 1 c: alternative Finanzierungswege wäre wünschenswert Zu 2: sehr gute Zusammenarbeit!
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler

¹ Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel II. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus

Fachbereich:	Bildung und Soziales	Erstellt von:	Annette Köpfler
Abteilung/Sachgebiet	Alten- und Pflegeheim Wiblingen	Datum:	05.09.2013

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

Teilziel III.1²

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. 59 % der MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. 33 % der MitarbeiterInnen sind in Vollzeit beschäftigt.
Indikatoren/ Quantitative und qualitative Kennzahlen	Anteil Reduzierungen des Stellenumfanges im Berichtsjahr. 2012: 3 2013: 4
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 hat im Nachgang zu einer Erkrankung den Stellenanteil reduziert, wird nach einer Erholungsphase aber wieder in Vollzeit arbeiten können. Eine Mitarbeiterin hat während der Pflegezeit die Arbeitszeit um 100 % reduziert. Eine Mitarbeiterin absolviert – neben der Familie - ein Studium und hat deshalb den Arbeitsumfang reduziert.
AnsprechpartnerIn/ beteiligte Personen	Betriebsleitung Annette Köpfler

² Formulieren Sie bei Bedarf weitere Teilziele zu Leitziel III. Füllen Sie hierzu ein neues Formblatt aus