

PRAXISBERICHT I

Einrichtung der stationären Altenpflege

38 Bewohnerinnen, 37 Bewohner

64 Mitarbeiterinnen, 16 Mitarbeiter davon 4 männliche, 3 weibliche Führungskräfte

Erprobte Methoden: Gender-Statistik, Textanalyse, Reflexionssitzung, 4R

Bericht (Stand: Oktober 2014)

Bei diesem Beispiel handelt es sich um eine stationäre Altenpflegeeinrichtung mit psychiatrischem Schwerpunkt. Die Einrichtung zeichnete sich durch eine klare hierarchische Personalorganisation, durch ein stark top-down-organisiertes Qualitätsmanagement sowie durch eine männliche Dominanz in Führungspositionen aus. Die Struktur der Einrichtung stand in den benannten Merkmalen in einem deutlichen Kontrast zu den von uns besuchten skandinavischen Einrichtungen und eignete sich somit gut als „Gradmesser“ für die Fragen der Anpassung und Anwendbarkeit der skandinavischen Instrumente in eine andere Unternehmenskultur.

Als Einstieg hatte sich ein Brainstorming zu Werten und eine offene Reflexion zunächst nicht bewährt. Auch auf eine Gender-Statistik konnte nicht zurückgegriffen werden, da die Aufbereitung der vorhandenen Daten nicht genderspezifisch erfolgte. Erst in einem zweiten Schritt, nachdem das gewünschte zu beleuchtende Thema „Freiheitsentziehende Maßnahmen“ ausführlicher in seiner Reichweite erarbeitet wurde, kam darauf basierend eine Diskussion und ein Brainstorming in Gang. Auf dieser Grundlage war es dann möglich, Methoden wie die *Genderstatistik* und die *Textanalyse* einzuführen, um Fakten für Antworten der aufgeworfenen Fragen zu erarbeiten.

Der Versuch, die in Schweden sehr erfolgreich praktizierte Methode der *Reflexionssitzung* auch in dieser Organisation einzuführen, scheiterte aufgrund der vorherrschenden Unternehmenskultur. Sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Führungspersonen waren an ein strukturiertes, zielorientiertes Besprechungswesen gewöhnt. Freies Reflektieren wird als unproduktive Zeitverschwendung empfunden.

Die weitere Arbeit an der zunächst gender-statistischen Auswertung der Angebotspalette für die Bewohner/innen der Einrichtung und die daran anknüpfende Reflexion zeigte wiederum eine hohe Bereitschaft zur Reflexion und fruchtbare Auseinandersetzung über Fragen wie:

Haben die eher frauentypischen Angebote Einfluss auf die Teilnahme der Bewohner und Bewohnerinnen? Und hat die Tatsache, dass die Angebote nur von Frauen vorgeschlagen und angeboten wurden, einen eher demotivierenden Effekt auf die Bewohner der Einrichtung?

Insgesamt konnte im Verlauf der Zusammenarbeit mit der Einrichtung eine Entwicklung beobachtet werden: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte brachten zunehmend offener Überlegungen und Hypothesen zu den bearbeiteten Fragestellungen ein. Ein maßgeblicher Faktor, um in der Einrichtung das Thema Gender voranzubringen, war das ausdrückliche und durch Handlungen untermauerte Bekenntnis der Heimleitung dazu.

Zum Ende der Projektlaufzeit wurde eine weitere Leitungsstelle mit einer Frau besetzt.