



# **„Wir werden älter – na und?!“**

---

## **Projektbericht**



*Wir* gestalten  
*Zukunft!*

## Impressum

Text: Ute Lysk, blv consult und Christine Müller  
Herausgeberin: Frauenbüro der Stadt Göttingen  
Auflage: 100  
Göttingen im März 2012

Gefördert mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für  
Familien, Frauen, Soziales, Gesundheit und Integration

In Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung,  
Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

„Älter, bunter, weiblicher: wir gestalten Zukunft“ heißt das Programm des Niedersächsischen Ministeriums für Familie, Frauen, Soziales, Gesundheit und Integration, welches gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Projekte zu geschlechtergerechten Gestaltung des demografischen Wandels anstößt und umsetzt.

Die Stadt Göttingen führt in diesem Rahmen das Projekt „Wir werden älter – na und?!“ durch und startete 2011 mit der Bestandsaufnahme in zwei Pilotbereichen. Der vorliegende Bericht dokumentiert dies und will zum weitermachen und nachahmen ermuntern.

Anregende Information wünscht Ihnen



Christine Müller  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

## Worum es geht

Im Fokus von „Wir werden älter – na und?!“ steht die Situation weiblicher Beschäftigter in ausgewählten Bereichen der Stadt Göttingen. Basierend auf der Analyse sollen perspektivisch Bausteine entwickelt und erprobt werden, um die langfristige Beschäftigungsfähigkeit von Frauen zu sichern.

Aufgrund der besonderen Ausgangssituation wurden der Fachdienst „Küchenbetriebe“ und der Fachdienst „Hausverwaltung und Service – Bereich Reinigungsdienst“ für das Pilotprojekt ausgewählt. Charakteristisch sind ein hoher Anteil weiblicher Beschäftigter, ein geringes Lohnniveau bei hoher physischer Belastung sowie die Option der Privatisierung dieser Aufgaben.

Die Projektergebnisse wurden in vier Schritten erarbeitet:

1. In einem Auftaktworkshop mit den internen Umsetzungsbeteiligten (Fachbereich Personal und Organisation -FD Personalwirtschaft und Gesundheitsmanagement-, Gleichstellungsbeauftragte und Gesamtpersonalrat) wurden die inhaltlichen Leitfragen für die quantitative und qualitative Analyse und mögliche Perspektiven hinsichtlich alternativer Entwicklungspfade und Modellbereiche erörtert.
2. Dieses Grundkonzept wurde mit zwei identifizierten Pilotbereichen gespiegelt und detailliert.
3. Neben einer detaillierten Auswertung der Personalstruktur wurden Interviews mit Kolleginnen geführt, die den frühzeitigen Erwerbsausstieg erleben bzw. davon bedroht sind, um strukturelle und individuelle Hemmnisse aufzeigen.
4. Die Ergebnisse wurden in einem Abschlussworkshop vorgestellt und hinsichtlich Schlussfolgerungen und weiterer Planungen erörtert.



## **Erfolgsfaktoren für die Vorbereitung und Umsetzung – die richtigen Beteiligten zusammen bringen**

Die interne Vorbereitungsgruppe, die sich auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zu einem ersten Brainstorming fand, vereinte die erforderlichen Fachkenntnisse und Kompetenzen v.a. aus dem Personalbereich. Die Akteurinnen und Akteure hatten sich bereits in anderen Zusammenhängen wie z.B. bei audit beruf und familie als lösungsorientiert und kreativ bewährt.

Bereits in der Startphase wurde vereinbart, die Führungskräfte der beiden Fachdienste möglichst umfassend mit einzubeziehen. Die Führungskräfte zeigten großes Interesse an der Mitgestaltung des Vorhabens, waren bei der Suche nach Interviewpartnerinnen sehr hilfreich und zeigten sich auch hinsichtlich der weiteren Umsetzungsschritte sehr offen.

Sowohl die Personalvertretung als auch das Frauenbüro waren bereits in den ausgewählten Modellbereichen in den 90er Jahren engagiert und waren dementsprechend mit den besonderen Bedingungen der Bereiche vertraut. Insbesondere die Vertreterin des Gesamtpersonalrates konnte durch ihr kontinuierliches Engagement und ihren Bekanntheitsgrad in den Pilotbereichen eine wichtige Mittlerinnenfunktion erfüllen.

Die externe Begleitung durch blv consult umfasste nicht nur eine moderierende und strukturierende sondern auch eine fachliche Unterstützung. Diese Kombination erwies sich als zielführend und unterstützte die Verbindlichkeit und Realisierbarkeit der Planungsschritte.



## **Analyse der Faktoren für frühzeitigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit von Frauen**

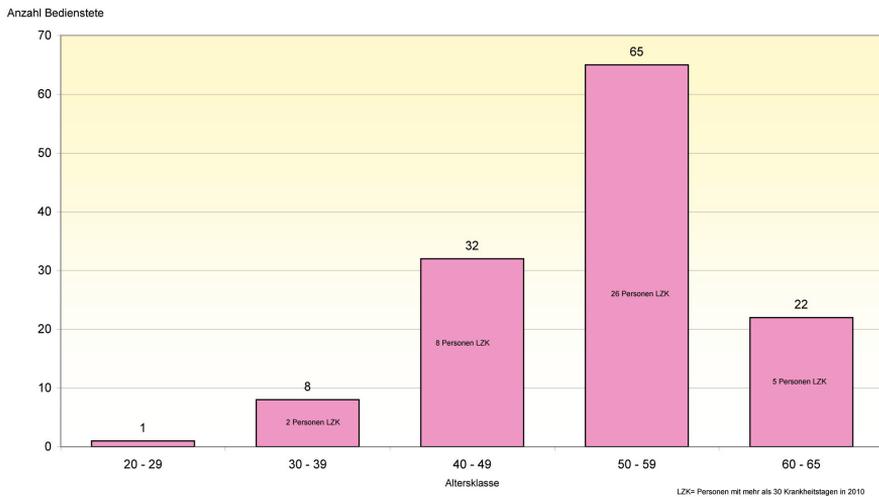
Der Umgang mit der demographischen Entwicklung bei der Stadt Göttingen wurde analysiert und es wurde erörtert, welchen generellen Nutzen die Stadt Göttingen möglicherweise aus dem Landesprogramm ziehen kann (z.B. als langfristiges Ziel die Erstellung von „Demografiecockpits“ auf Fachdienstebene).

Für das konkrete Projektvorhaben bis Ende 2011 sind die Zielgruppen „Reinigungspersonal“ und „Küchenhilfen“ identifiziert worden. Dazu wurde eine (über die bislang in der Verwaltung betrachteten Daten hinausgehende) Analyse der entsprechenden Personalstruktur durch den Fachbereich Personal und Organisation vereinbart:

- in den Fachdiensten 40.3 (Küchenbetriebe) und 80.3 (Reinigung)
- Über die Entgeltgruppen 1 und 2
- Differenziert nach Alter
- Qualifikationen (Ausbildung, Sprachen)

# Altersstruktur

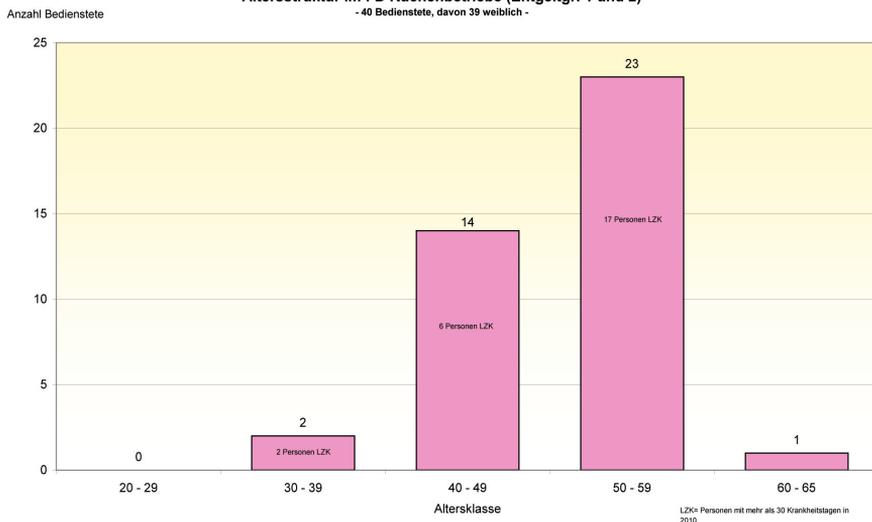
**Altersstruktur im FD Hausverwaltung und Service (Entgeltgr. 1 und 2)**  
 - 128 Bedienstete, davon 127 weiblich -



Fast 70 % der im FD Hausverwaltung Service Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 und 2 sind über 50 Jahre. Das Durchschnittsalter liegt bei 53 Jahren.

Mit 40% Langzeitkranken führt die Altersgruppe 50-59 Jahren. Mit rund einem Viertel auch bei den Jüngeren weist dieser Bereich insgesamt eine hohe Quote von Langzeitkranken auf.

**Altersstruktur im FD Küchenbetriebe (Entgeltgr. 1 und 2)**  
 - 40 Bedienstete, davon 39 weiblich -



Im kleineren FD Küchenbetriebe ist auch die Mehrzahl über 50 Jahre. Das Durchschnittsalter beträgt 52 Jahre. 74% in der größten Altersgruppe waren oder sind langzeitkrank. Auch bei den wenigen Jüngeren fällt der hohe Anteil von Langzeitkranken auf.

## Qualifikationen

In beiden Bereichen verfügen mehr als die Hälfte der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Entsprechend niedrig ist der Anteil von Beschäftigten ohne Schulabschluss bzw. keine Angaben.

### Zusammenfassung Qualifikationen FD 80.3

<u>Schulabschluss</u>	<u>Anzahl</u>
Volksschule.....	21
Sonderschule.....	4
Hauptschule.....	56
Realschule.....	21
Abitur.....	1
Sonstige.....	11
keinen bzw. k.A. ....	14
<b>Summe</b>	<b>128</b>

<u>Ausbildungsbereiche</u>	<u>Anzahl</u>
Hauswirtschaft/Frisörin .....	39
Einzelhandel/Verkäuferinnen .....	18
Bürokauffrau/Rechtsanwaltsgehilfin o.ä. ....	7
sonstiges .....	7
keine bzw. k.A. ....	57
<b>Summe</b>	<b>128</b>



<u>Fremdsprachen</u>	<u>Anzahl</u>
----------------------	---------------

bosnisch .....	1
englisch .....	2
griechisch .....	2
polnisch .....	7
russisch .....	12
thailändisch .....	1
türkisch .....	8

### Zusammenfassung Qualifikationen FD 40.3

<u>Schulabschluss</u>	<u>Anzahl</u>
-----------------------	---------------

Volksschule .....	4
Hauptschule .....	22
Realschule .....	8
Fachhochschule .....	1
keinen bzw. k.A. ....	5
<b>Summe</b>	<b>40</b>

<u>Ausbildungsbereiche</u>	<u>Anzahl</u>
Hauswirtschaft/Frisörin .....	11
Einzelhandel/Verkäuferinnen .....	11
Bürokauffrau/Rechtsanwaltsgehilfin o.ä. ....	2
sonstiges .....	8
keine bzw. k.A. ....	8
<b>Summe</b>	<b>40</b>

<u>Fremdsprachen</u>	<u>Anzahl</u>
jugoslawisch .....	1
kroatisch .....	1
rumänisch .....	1
russisch .....	1
türkisch .....	1

Ein breites Fremdsprachenspektrum verweist auf vielfältige Migrationsgeschichten insbesondere im Reinigungsbereich. Hier führt russisch mit Abstand vor türkisch und polnisch. Dieses Reservoir an Qualifikationen, Kenntnissen und Erfahrungen ist bei der Suche nach alternativen Entwicklungspfaden von besonderer Bedeutung.

Auf der Basis der Analyseergebnisse wurden Hypothesen zu den jeweiligen strukturellen (Arbeitsbedingungen, Akzeptanz, Entwicklungspfade) und persönlichen Hemmnissen (Alter, Gesundheit, Familiensituation) in einer Sitzung der Arbeitsgruppe entwickelt. Parallel dazu wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, als Grundlage für die Gespräche mit den betroffenen Frauen, um die individuell bedingten „Ausstiegsfaktoren“ zu identifizieren, die dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit vorzeitig endet bzw. gefährdet ist.

## Rückkopplung der Hypothesen mit den Fachbereichen

Die Analyseerkenntnisse und Hypothesen sowie der Interviewleitfaden wurden mit den Fachdienstleitungen rückgekoppelt:

- Strukturelle Hemmnisse: Einschätzung zu Arbeitszeitmodellen,
- Einsatzplanung, besonderen körperlichen Anforderungen etc.
- Persönliche Hemmnisse: welche Problemlagen sind bekannt?
- Weitere Gesprächspartner (z.B. Küchenleitungen und Hausmeister)

Die Einbindung und Rückmeldung der Führungskräfte erwies sich als förderlich. Zum einen nahmen sie damit die Küchenhilfen und Reinigungskräfte in den Blick, erhielten eine qualifizierte Altersstrukturanalyse und Informationen über frühere Qualifikationen. Zum anderen erhielt die Projektgruppe die Rückmeldung „das Thema passt“ und die Unterstützung bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen.

## Interviewdurchführung und -auswertung

Gemeinsam wurde in der Projektgruppe ein Interviewleitfaden (Anlage 1) mit den Vorgesetzten abgestimmt. Individuelle Veränderungen wurden situationsbedingt im Gesprächsverlauf und je nach Interviewpartnerin vorgenommen. Wichtig war, in einer verständlichen kurzen Information (Anlage 2) den Charakter der Gespräche zu beschreiben, die einen längerfristigen Veränderungsprozess unterstützen sollen und nicht der individuellen Problemlösung dienen. Vereinbart wurde auch, dass die Interviews von der Gleichstellungsbeauftragten als „neutrale“ Person geführt werden.

Eine Auswahl möglicher Interviewpartnerinnen erfolgte über die Fachdienste mit Ergänzung durch die Personalvertretung. Die erste Ansprache erfolgte über die Fachdienste, die Terminvereinbarung über eine persönlich bekannte Vertreterin des Gesamtpersonalrates.

Insgesamt wurden 12 Gespräche geführt, mit sieben Kolleginnen aus dem Reinigungsbereich im Alter von Mitte 30 bis über 60 und mit fünf Kolleginnen aus den Küchenbetrieben in der Altersspanne Anfang 40 bis Ende 50. Nicht gelungen ist es, dauererkrankte Kolleginnen zu beteiligen; hier konnte keine Gesprächsbereitschaft geweckt werden.



## Kernergebnisse der Interviews

Die Ergebnisse wurden in der Gruppe ausgewertet und die entsprechenden Handlungsbedarfe identifiziert. Auffällig war, dass die Befragten zum überwiegenden Teil eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen konnten. Bei den meisten kam es allerdings zu einem Bruch der Erwerbsbiografie in der Familienphase, nach der ein Wiedereinstieg nicht gelang oder nicht gewollt wurde. Dementsprechend liegt der Qualifikationserwerb teilweise schon lange zurück, so dass Wissen nur bedingt für eine berufliche Nutzung reaktiviert werden könnte.

Alle Befragten gaben an, unter Doppelbelastung zu stehen, entweder durch einen Zweitjob zur Existenzsicherung oder aber (in 2/3 der Fälle) durch die Übernahme der Pflege von Angehörigen.

Es besteht grundsätzlich Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, die Frauen haben sich mit den Bedingungen „arrangiert“. Es gab allerdings bereichsspezifische Rückmeldungen zum Arbeitsklima und zur Belastungssituation:

- (Fehlende) Führung wird vor allem im Küchenbereich rückgemeldet, während es im Reinigungsbereich offensichtlich gelingt, eine hohe Identifikation mit dem Objekt / dem Team zu schaffen („meine Schule, meine Etage“), was sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.
- Bewusstsein für die gesundheitliche Belastung besteht in beiden Bereichen („noch geht’s, aber ich weiß nicht mehr wie lange...“)
- Generell fehlt vielen Frauen die Vorstellung, welche anderen beruflichen Perspektiven es für sie geben könnte, da es offensichtlich am eigenen Erkennen bzw. an der Wertschätzung Dritter ihrer (sonstigen) Kompetenzen fehlt.

# Abschlussworkshop und Ableitung von Handlungssträngen

Die Ergebnisse wurden den Fachdiensten vorgestellt und hinsichtlich Perspektiven erörtert. Drei Handlungsstränge lassen sich ableiten:

## 1. Strukturelle Ansätze

Personalentwicklung / Stärkung der Führungskompetenz v.a. bei den operativen Führungskräften: Förderung der grundlegenden sozialen Kompetenzen, Sensibilisierung für die spezifischen Themen Vielfalt / Migration, altersgerechtes Arbeiten und Gesundheit. Dazu werden entsprechende Seminarbausteine entwickelt und verpflichtend für alle Führungskräfte in den Bereichen 40.3 und 80.3 eingeführt

## 2. „Empowerment“

Entwicklung zielgruppenspezifischer PE-Maßnahmen (abgestuft nach Leistungsbereitschaft und Interesse):

- Orientierungstag für den Küchenbereich: was kommt an technischen Neuerungen auf den Bereich zu, wie kann ich mich dafür ggf. qualifizieren?
- PC und Intranet für Betriebsbereiche mit den Schwerpunkten Informationsbeschaffung, Bedienung der Fachprogramme, Outlook
- Bessere Information über Stellenausschreibungen und den möglichen Qualifikationserwerb, ggf. Bewerbungstraining

## 3. Gesundheitsförderung

- Information zu den bestehenden allgemeinen Angeboten
- Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote (Sport, Fitness, Vorsorge), die vor allem auch die zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten berücksichtigen (z.B. Mittagsangebote in zentralen Objekten (Schulzentren und Rathaus)
- Aktionsfeld „Belastungsreduzierung“ (z.B. durch häusliche Pflege): hier sollte in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und dem Pflegestützpunkt eine Impuls- bzw. Sensibilisierungsveranstaltung angeboten werden, die dann in ein laufendes Begleitangebot im individuellen Bedarfsfall mündet.
- Zu prüfen ist, inwieweit Einsatzzeiten so harmonisiert werden können, dass gemeinsame Angebote für 40.3. und 80.3 möglich werden.

## Fazit

Mit dieser quantitativen und qualitativen Bestandsaufnahme im Bereich Küchenbetriebe und Hausverwaltung/Service wurde die Ausgangsbasis geschaffen um die oben umrissenen Handlungsstränge mit konkreten Maßnahmen zu erproben.

Im Ergebnis liegen Ansätze zur Überwindung struktureller und persönliche Hemmnisse vor, die eine berufliche Teilhabe bis zur Rente ermöglichen sowie die Ableitung der dafür notwendigen Qualifizierungspfade (Inhalte und Methoden).

# Anlagen

## Anlage 1

### Interviewleitfaden

#### Zur Person/Familiensituation

Name

Alter

Angehörige

- davon betreuungsbedürftig

#### Zur Arbeitssituation

Ausbildung(en)

Erwerbstätigkeit(en)

Einsatzgebiete bei der Stadt Göttingen

Besondere zusätzliche Erfahrungen/Kenntnisse

Arbeitsunterbrechungen

Dauer

Grund/Gründe

- Beim Arbeitgeber angegebener Grund
- Gab es weitere Gründe (Angaben werden vertraulich behandelt)

## **Persönliche Erfahrungen**

*Welche Erfahrungen machten Sie mit...*

*... Arbeitsklima*

- Vorgesetzten
- Kolleginnen/Kollegen

*... Arbeitsbelastung*

- Arbeitsumfang (zu reinigende Fläche, auszugebene Menge an Essen, etc.)
- Arbeitsmittel/Hilfsmittel
- Einsatzort
- Besondere Belastungen (z.B. fehlende Kommunikation, körperliche Belastungen, etc.)

*... Unterstützung durch...*

- Fachbereich Personal und Organisation
- anderen „Anlaufstellen“ (z.B. Personalvertretung, Frauenbüro)

## **Perspektive**

- Welche Unterstützungsangebote haben gefehlt?
- Wurden Unterstützungsangebote durch den Arbeitgeber gemacht/von Ihnen wahrgenommen?
- Haben diese Angebote geholfen?
- Haben Sie Verbesserungsvorschläge? Wenn ja, welche?



## Anlage 2

### Informationsblatt

#### **„Wir werden älter – na und?!“**

So heißt ein Pilotprojekt, das die Stadt Göttingen in diesem Jahr im Rahmen des Landesprogramms „älter - bunter - weiblicher“ begonnen hat. An den Beispielen „Küchenbetriebe“ und „Reinigungsdienst“ soll herausgefunden werden, wie die Stadt Göttingen langfristig dazu beitragen kann, dass die die Arbeitsfähigkeit der dort Beschäftigten bis zur Rente erhalten bleibt.

Das Ziel wird sicher nicht schnell und leicht zu erreichen sein. Deshalb ist in diesem Jahr eine Bestandsaufnahme in den Fachdiensten „Küchenbetrieb“ und „Hausverwaltung und Service, Bereich Reinigungsdienst“ vorgesehen.

Wichtig ist dabei, Ihre persönlichen Erfahrungen als Beschäftigte zu erfassen. Hierzu wollen wir mit einigen Kolleginnen über ihre guten wie schlechten Erfahrungen sprechen. Ihr Wissen aus der Praxis ist wichtig, um nicht an der Realität vorbei zu planen. Daraus und aus der Datenauswertung sollen dann Ideen für die Zukunft abgeleitet werden.

Die Gespräche werden vom Frauenbüro durchgeführt und die Inhalte selbstverständlich für die weitere Verwendung anonymisiert.

Die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen sind über das Vorhaben informiert und haben ihre Unterstützung zugesagt.

Göttingen, 24. November 2011

Für die Projektgruppe (Fachbereich Personal und Organisation, Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsbeauftragte)

Christine Müller



