

Gesund und gut versorgt
-
**professionelles Zusammenspiel von
Hauswirtschaft und Pflege**

Tagung der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg 2021

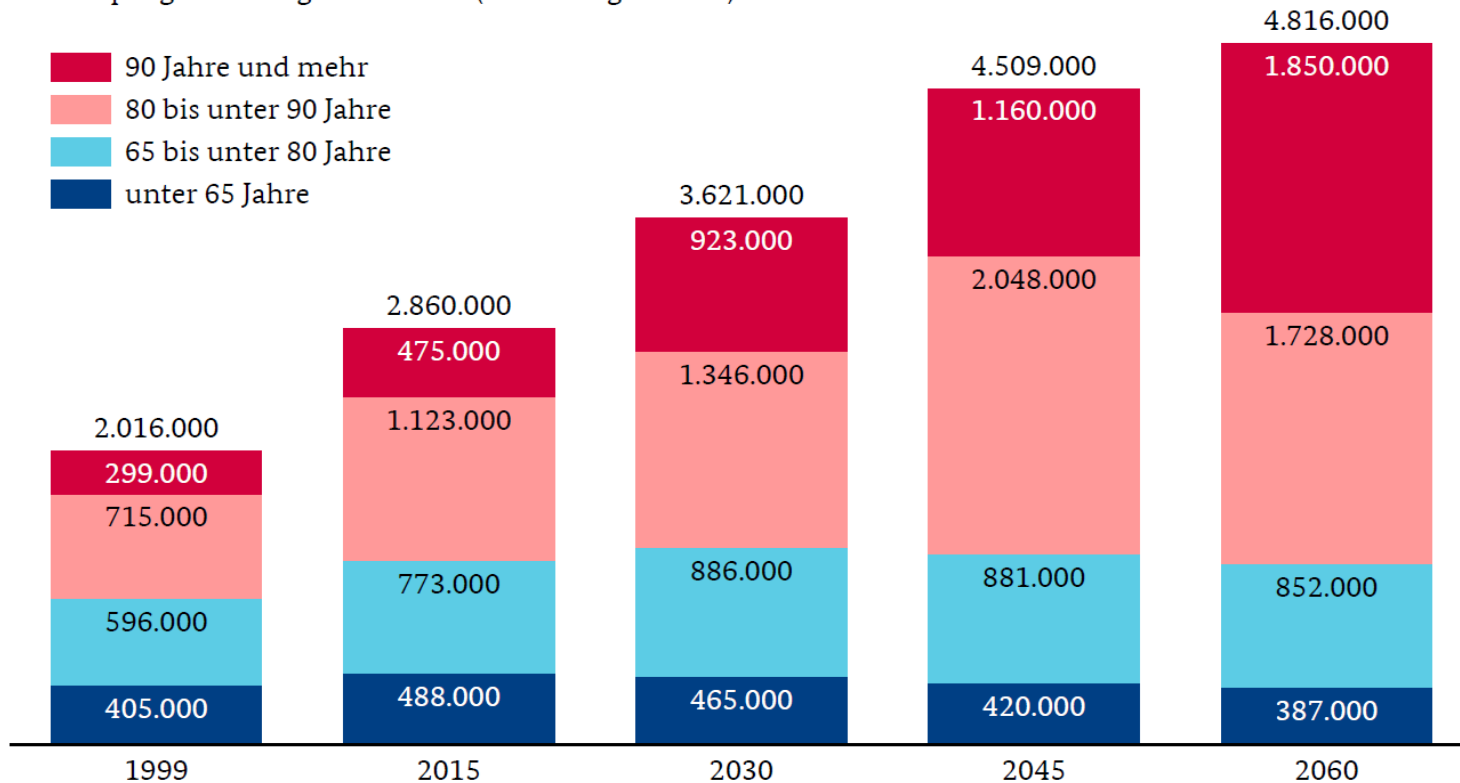
Bernhard Slatosch, KF Personalpolitik

Caritasverband der Diözese Rottenburg- Stuttgart e. V.

Demografische Entwicklungen BRD - Prognose Pflegebedürftige bis 2060

Pflegebedürftige nach Altersgruppen, 1999-2060*

Anzahl pflegebedürftiger Personen (auf 1.000 gerundet)



* Annahmen ab 2030: konstante alters- und geschlechtsspezifische Pflegequoten des Jahres 2015; Bevölkerungsentwicklung gemäß Variante 2 der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

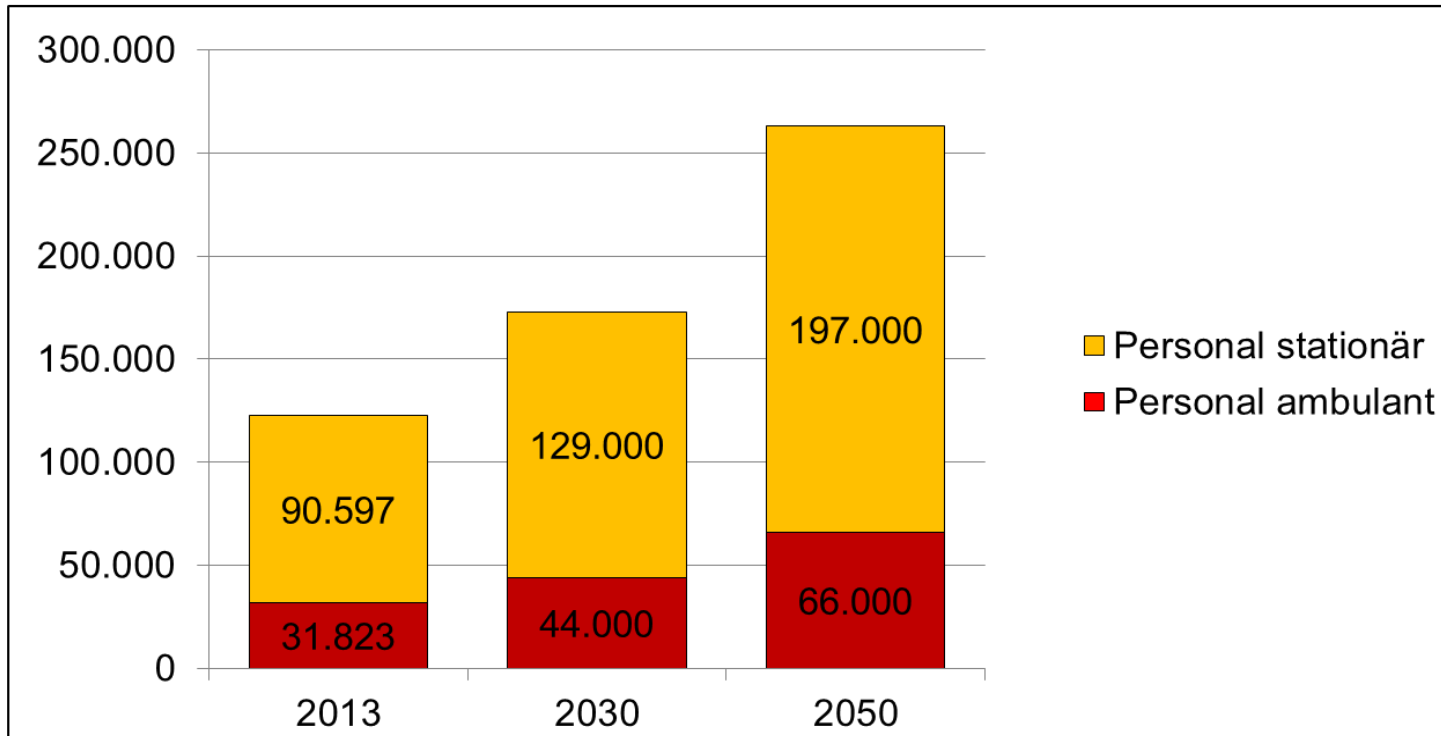
© BiB 2017 / demografie-portal.de

Dazu korrespondierende Prognosen zum Personalbedarf in Baden-Württemberg

caritas

Benötigtes Pflegepersonal bis 2030 / 2050 in Baden-Württemberg (Status-quo-Berechnung StaLa)

Zusätzlicher Bedarf stationäre Pflege: bis 2030 um ca. 52% / bis 2050 um ca. 118%
Zusätzlicher Bedarf ambulante Pflege: bis 2030 um ca. 38% / bis 2050 um ca. 108%



Quelle: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 9/2016



In der personalpolitischen Betrachtung:

- **Alle reden vom Personalbedarf und von den Arbeitsbedingungen in der Pflege.**
- **Aber mit der Situation und den Perspektiven in der **Hauswirtschaft** beschäftigen sich nur wenige.**
- **Und:
Es ist nicht ganz einfach, zur Hauswirtschaft relevante Zahlen und Informationen zu erhalten!**

„Blitzlichter“ aus Berichten u. Erhebungen:

Pflegestatistik 2017 - Personalsituation in Pflegeheimen:

- Gut drei Fünftel (61%) der Beschäftigten hatten ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich körperbezogene Pflege.
- **Jede/r Sechste (16%) arbeitete in der Hauswirtschaft.**
(2015 bis 2017: Zunahme des Personals um 5,2 % - VZÄ)

Pflegestatistik 2017 – Versorgung durch ambulante Dienste:

- **Etwa jede/r achte Mitarbeiter/in arbeitete in der Hauswirtschaft.**
(Anmerkung: Unberücksichtigt blieb der Anteil der hauswirtschaftlichen Versorgung, der nicht über die Pflegeversicherung gedeckt war.)

Abgeschlossene Ausbildungsverträge Hauswirtschafter/in („städt.“) B-W

caritas

➤ Innerhalb von sechs Jahren etwa halbiert - und nun konstant niedriges Niveau!

Bundesland	1992*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg		269	276	340	268	290	243	225	216	195	156	144	174
Bayern		218	196	214	191	191	168	169	120	117	108	96	99
Brandenburg		110	76	66	38	29	18	8	6	0	0	0	0
Berlin		48	52	63	55	46	37	45	30	21	18	18	0
Bremen		32	46	44	38	35	25	26	24	18	12	18	18
Hamburg		20	30	25	16	13	13	4	27	18	15	3	12
Hessen		145	195	197	177	184	149	107	108	78	81	81	63
Mecklenburg-Vorpommern		129	123	106	130	118	66	34	24	30	18	3	12
Niedersachsen		164	210	213	226	206	237	213	171	183	162	162	135
Nordrhein-Westfalen		441	448	492	396	426	353	310	288	234	210	213	198
Rheinland-Pfalz		122	136	192	197	165	159	146	114	111	96	84	72
Saarland		34	37	38	38	55	45	36	27	36	24	24	24
Sachsen		122	139	168	95	100	67	24	27	18	27	33	24
Sachsen-Anhalt		47	77	65	31	8	8	8	3	3	3	0	0
Schleswig-Holstein		162	195	189	190	212	210	174	159	159	138	132	117
Thüringen		116	109	90	83	86	73	70	48	39	30	36	18
Gesamt	3605	2179	2345	2502	2169	2164	1871	1599	1392	1260	1098	1047	966

zum Stichtag 30.09.

Quelle: BIBB, Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge Hauswirtschafter/in <https://www.bibb.de/de/53962.php>

30.06.2021



Erste Zwischenbilanz aus der personalpolitischen Perspektive ...

caritas

- Aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen wird der Bedarf an professionellen Dienstleistungen im Bereich Pflege und Hauswirtschaft dramatisch anwachsen.
- Die Datenlage zur Hauswirtschaft und dem zukünftigen Bedarf an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und Personal ist unzureichend.
- Die Bedeutung, die Größenordnung und die Rolle der Hauswirtschaft scheinen weder in der Politik, noch in den (meisten) Unternehmen ausreichend bewusst oder bekannt. (Riskante Aussage: „Wir denken die Hauswirtschaft mit!“)

Zentrale These für heute:

**Für ein professionelles Zusammenspiel mit der Pflege -
und natürlich auch mit allen anderen Bereichen - muss die Hauswirtschaft**

- deutlich profilierter und sprachfähiger werden,
- sichtbarer an der Bewältigung von Herausforderungen mitwirken,
- eigene Kompetenzen weiter (zukunftsfähig) ausbilden und
- vor allem: selbst mehr Verantwortung für die Gesamtsituation (Führung!) übernehmen.

Zentrale Frage für die Hauswirtschaft:

Wie kommen wir dahin? (Erfolgsfaktoren und Maßnahmen)

Ein Bild zur Inspiration:

caritas



Eugène Delacroix, La Liberté guidant le peuple (Die Freiheit führt das Volk), 1830, Musée du Louvre

Erste Empfehlungen:

- Besinnen Sie sich auf die Qualitäten und Werte der Hauswirtschaft und schreiben Sie diese „auf Ihre Fahnen“!
- Zeigen Sie „Flagge“ (Profil)! Zeigen Sie, wofür die Hauswirtschaft steht!
- In der gesellschaftlichen und personalpolitischen Perspektive wird die Pflege bspw. zunehmend mit „Gesunderhaltung und Heilung“ verbunden.
- Und die Hauswirtschaft? Sie könnte beispielsweise überzeugen als

„Garanten von Menschenwürde und Lebensqualität“!

- Richten Sie Ihre Arbeit in allen Bereichen der Hauswirtschaft an den – von Ihnen definierten - Qualitäten und Werten aus.

Schlüsselfaktoren/-dimensionen zur Profilierung der Hauswirtschaft

caritas

I: Qualität, Kreativität und Innovation

II: Kulturentwicklungen (Arbeitsplatz-, Dienstleistungs- und Einrichtungskultur)

III: Ausbildung und Personalentwicklung

IV: Imagepflege und kontinuierliche Aufmerksamkeit

Schlüsselfaktoren/-dimensionen I: „Qualität, Kreativität und Innovation“

caritas

Kernbotschaft: “Im professionellen Zusammenspiel muss die Hauswirtschaft zunächst mit Wissen, Können und Umsetzungsfähigkeit überzeugen.”

- Offenheit für neue fachlichen Erkenntnisse und Konzepte zeigen und wecken
- Bedürfnisse und Bedarfe von Klienten/ Patienten/ Kunden frühzeitig wahrnehmen und darauf kompetent antworten
- Projekte zur Qualität und Innovation regelmäßig in allen Aufgabenbereichen der Hauswirtschaft einrichten (und andere Bereiche/ Personen beteiligen)
- Klima ständiger Verbesserung - “Wir nehmen Herausforderungen an und sind dabei richtig gut!”

Hier wird auch offensichtlich, wie wichtig ein Innovations- und Kompetenzzentrum Hauswirtschaft in Baden-Württemberg ist, um solche Prozesse zu begleiten und unterstützen.

Schlüsselfaktoren/-dimensionen II:

„Kulturentwicklungen“ (z. B. am Arbeitsplatz)

caritas

Das Great Place to Work® Modell



Glaubwürdigkeit

- Offene Kommunikation
- Kompetente Führung
- Integres Führungsverhalten



Respekt

- Förderung & Anerkennung
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitern
- Fürsorge & Balance



Fairness

- Ausgewogene Vergütung
- Neutralität – keine Bevorzugung
- Gerechtigkeit – keine Diskriminierung



Stolz

- Stolz auf persönliche Tätigkeit
- Stolz auf Arbeit des Teams
- Stolz auf Leistungen des Unternehmens



Teamgeist

- Authentizität & Vertrautheit
- Freundliche Arbeitsatmosphäre
- An einem Strang ziehen

V E R T R A U E N

Ein 'Great Place to Work' ist da, wo man denen vertraut, für die man arbeitet, stolz ist auf das, was man tut und Freude hat an der Zusammenarbeit mit den anderen.

Copyright: Great Place to Work®

Schlüsselfaktoren/-dimensionen III: „Ausbildung und Personalentwicklung“

caritas

Kernbotschaft: “Anknüpfen an dem, was jemand wirklich weiß und kann – und in der Praxis umsetzt!”

- **Definition von Organisationsstandards (“Was muss man hier können”)**
- **Individuelle Mitarbeiterförderung (“persönliche Weiterentwicklung”)**
- **Personalentwicklung für aktuelle und zukünftige Herausforderungen**
- **Wichtig: Eigene Ausbildungs- und Qualifizierungsplätze anbieten**
- **Gezielte Suche u. Auswahl von “HW-Talenten”**
(z. B. die “Taffen”- aufmerksam, schnelle Auffassungsgabe, team- und handlungsfähig)
- **Qualifizierte Praxisanleitung bei Praktika, Freiwilligendiensten und Ausbildungen, Coaching von (Nachwuchs-) Führungskräften**

Schlüsselfaktoren/-dimensionen IV: „Imagepflege/ kontinuierliche Aufmerksamkeit“

Kernbotschaft: “Tue Gutes, biete Qualität und mache darauf aufmerksam!”

- **Ständige Herausforderung: nicht zu klagen, sondern für etwas zu werben!**
- **Kontinuierlich positive Aufmerksamkeit für die Qualitäten und Werte der Hauswirtschaft wecken**
(Hilfreich: ein Innovations- und Kompetenzzentrum Hauswirtschaft!)
- **Profilbildung innerhalb der eigenen Einrichtungen und Dienste fördern**
- **Ausbildung offensiver bewerben und Berufsschulstandorte sichern**
- **Kontinuierliche “positive” Öffentlichkeitsarbeit, z. B. mit der**

Landesoffensive “Gesund und gut versorgt in Baden-Württemberg”

Motivieren Sie Ihre Einrichtungen und Dienste, sich an dieser Landesoffensive zu beteiligen und den Aufruf zu unterzeichnen!

Zeigen Sie als Hauswirtschaft Profil und überzeugen Sie mit Ihren Qualitäten ...

caritas



Quelle: Schablonengrafik Frz. Revolution, Hofeingang Düsseldorf 2015; Wikipedia

30.06.2021



caritas

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bernhard Slatosch

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik

Kompetenzfeld Personalpolitik

slatosch@caritas-dicvrs.de

30.06.2021

