

Professionelle Hauswirtschaft braucht dringend eine personalpolitische Strategie!

Landesdebatte Hauswirtschaft Baden-Württemberg 23.05.2023

Impuls Bernhard Slatosch,
Kompetenzfeld Personalpolitik
Caritasverband der Diözese Rottenburg- Stuttgart e. V.

„Die Wucht des demografischen Wandels stellt uns vor große Herausforderungen, die regional aber sehr unterschiedlich ausfallen. Dafür brauchen wir eine solide Datenlage.“

Sozialminister Lucha März 2023

anlässlich der Veröffentlichung der Studie „Monitoring Pflegepersonal in Baden-Württemberg 2022“

- Aus der personalpolitischen Perspektive ist diese Aussage nur zu bestätigen und zu unterstützen.
- Allerdings sollten sich die Erhebungen und Auswertungen in Baden-Württemberg nicht nur auf das Pflegepersonal beschränken.
- Vor allem die **Datenlage zur Hauswirtschaft in Baden-Württemberg ist völlig unzureichend und kaum verwertbar.**
- Und dies, obwohl etwa jeder sechste Arbeitsplatz in der stationären Pflege und mindestens jeder achte Arbeitsplatz in der ambulanten Pflege der Hauswirtschaft zugeordnet werden kann. (Vgl. Stat. Bundesamt Pflegestatistik 2019, erschienen 12/2020; S. 16ff./25ff.)

Personalbedarf Hauswirtschaft Baden-Württemberg?

caritas

Obwohl sich die demografische Entwicklungen seit langem abzeichnen und Pflegebedürftigkeit in der Regel mit hauswirtschaftlichen Bedarfen verbunden ist, fehlen zum Personalbedarf der Hauswirtschaft sowohl ein verwertbares Monitoring und als auch eine personalpolitische Strategie.

Zentrale Fragen zu einer personalpolitischen Strategieentwicklung:

- Wo stehen wir heute? (Analyse der aktuellen Situation)
- Wo wollen wir hin? (Zukünftiger Bedarf/ Ausrichtung)
- Wie kommen wir dahin? (Erfolgsfaktoren und Maßnahmen)

- Aktuell stehen zur professionellen Hauswirtschaft nur „Daten-Splitter“ und eher „unzusammenhängende“ Informationen (z. B. zur Demografie, zu Entwicklungen in der Arbeitswelt oder zu unterschiedlichen Branchen) zur Verfügung.
- **Aus der personalpolitischen Perspektive braucht es aber eine fachliche und fachpolitische Zusammenführung, Aufbereitung und Bewertung, vergleichbar mit dem „Monitoring Pflegepersonal Baden-Württemberg 2022“.**
- Wichtig: Dies gelingt selbstverständlich nur mit einer ausgewiesenen Expertise zur professionellen Hauswirtschaft!

- **Aufgrund der „Wucht des demografischen Wandels“ (Sozialminister Lucha) benötigt das Land Baden-Württemberg schnellst eine fachkompetente Studie „Monitoring professionelle Hauswirtschaft“, die dann in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterbearbeitet und aktualisiert wird.**
- Diese Forderung und der fachliche Anspruch ist nicht zu unterschätzen. Möglicherweise sind in Baden-Württemberg erst ein „Kompetenzzentrum Hauswirtschaft“, ein passender Lehrstuhl oder ein Hochschulinstitut dafür einzurichten.

- Selbstverständlich darf es nicht bei diesen politischen Forderungen an die Landespolitik bleiben.
- Unabhängig von der in Baden-Württemberg erforderlichen Datenaufbereitung und Auswertung sind die „klassischen Fragen“ anzugehen:
 - „**Was macht professionelle Hauswirtschaft aus?**“
 - „**Wie gewinnt die Hauswirtschaft an Aufmerksamkeit und Attraktivität als Arbeitsfeld?**“
- Hier liegt die Verantwortung sicher eher bei den Fach- und Wohlfahrtsverbänden, bei den Unternehmen und Beschäftigten, die hauswirtschaftliche Leistungen anbieten oder ausbilden.

Anspruch und Verantwortung:

caritas

Für die zukünftige professionelle Hauswirtschaft sind
personalpolitische Schlüsselfaktoren/-dimensionen
zu identifizieren
und angemessen zu entwickeln.

Schlüsselfaktoren/-dimensionen zur Personalstrategie Hauswirtschaft

caritas

- Identität und Profilierung
- Qualität, Kreativität und Innovation
- Kulturentwicklungen (Arbeitsplatz-, Dienstleistungs- und
Einrichtungskultur)
- Ausbildung und Personalentwicklung
- Imagepflege und kontinuierliche Aufmerksamkeit

Ein Bild zur Inspiration:

caritas



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

25.05.2023



Schlüsselfaktoren/-dimensionen I: „Identität und Profilierung“

- Die Hauswirtschaft muss sich zunächst auf die eigenen Qualitäten und Werte besinnen - und sich diese „auf die eigenen Fahnen“ schreiben!
- Hauswirtschaft muss „Flagge“ (Profil) zeigen! Zeigen, 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“!

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

caritas

Kernbotschaft:

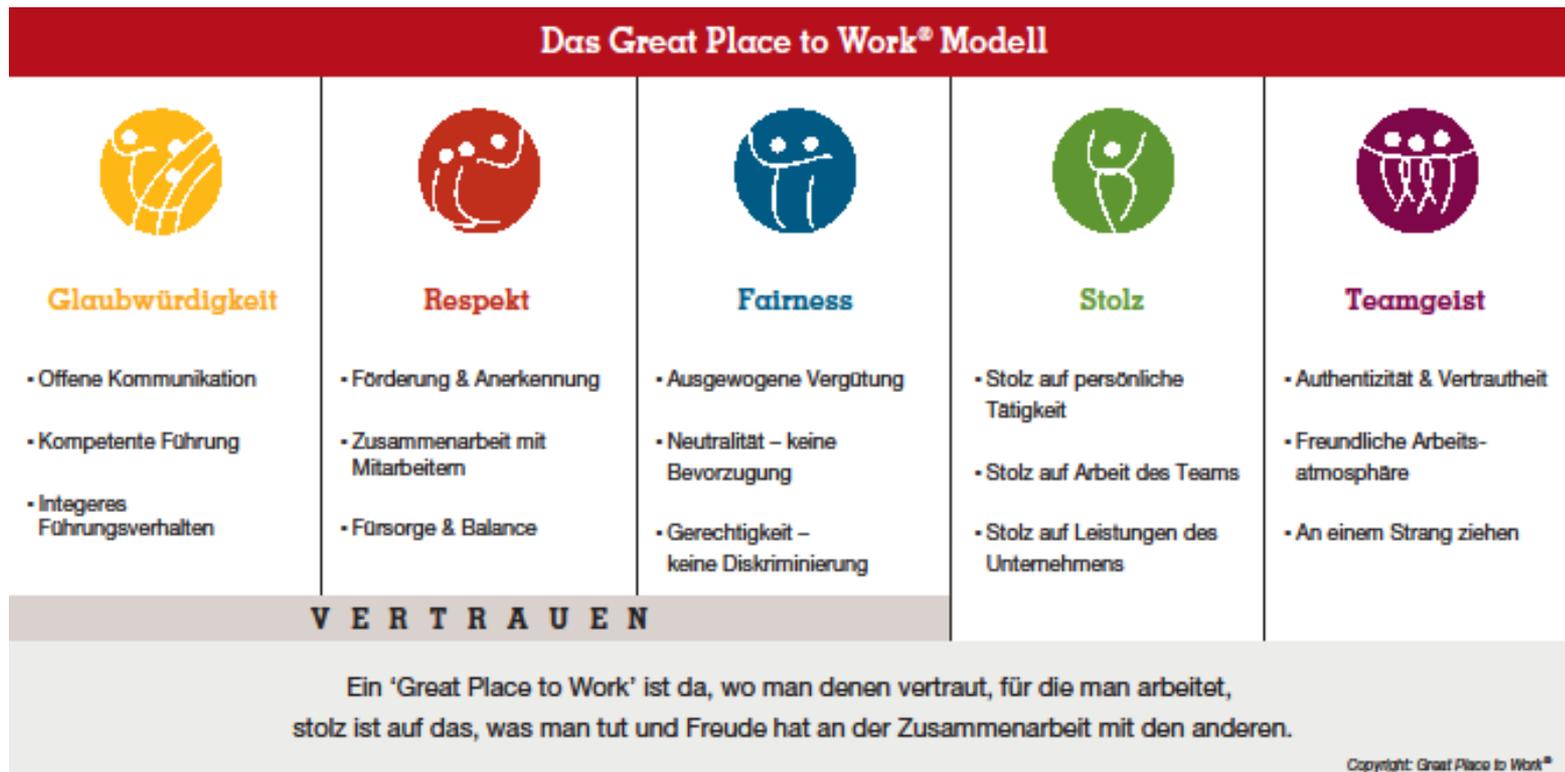
“Hauswirtschaft muss zunächst mit Wissen, Können und Umsetzungsfähigkeit überzeugen.”

- Bedürfnisse und Bedarfe von Klienten/ Patienten/ Kunden frühzeitig wahrnehmen und darauf kompetent antworten
- Offenheit für neue fachlichen Erkenntnisse und Konzepte zeigen und wecken
- Klima ständiger Verbesserung – Motto:

“Wir nehmen Herausforderungen an und sind dabei richtig gut!”

Schlüsselfaktoren/-dimensionen III: „Kulturentwicklungen“ (z. B. am Arbeitsplatz)

caritas



Schlüsselfaktoren/-dimensionen IV: „Ausbildung und Personalentwicklung“

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 und Auswahl von “HW-Talenten”**
(z. B. die “Taffen”- aufmerksam, schnelle Auffassungsgabe, team- und handlungsfähig)

Schlüsselfaktoren/-dimensionen V:

„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
- Profilbildung innerhalb der eigenen Einrichtungen und Dienste fördern
- Praktika, Ausbildung offensiver bewerben und Berufsschulstandorte sichern
- Kontinuierliche “positive” Öffentlichkeitsarbeit, z. B. mit der

Landesoffensive “Gesund und gut versorgt in Baden-Württemberg”

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

caritas



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

25.05.2023



caritas

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bernhard Slatosch

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik

Kompetenzfeld Personalpolitik

slatosch@caritas-dicvrs.de