



Beschäftigungsperspektive Hauswirtschaft

Projektlaufzeit: 01.06.2013 – 31.12.2014

Stefanie Franke
Karoline Tembusch

Gefördert durch:

Beteiligte

Durchführung:

- Soziale Innovation GmbH
- ESTA-Bildungswerk gGmbH

Strategischer Partner:

- Berufsverband Hauswirtschaft

Projektbetriebe:

- Neun Senioren- und Pflegeeinrichtungen aus dem Kreis Soest und dem Hochsauerlandkreis sowie aus dem Raum Dortmund

Ziel und Vorgehen

Ziel:

Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven von Hauswirtschaftskräften in Pflegeeinrichtungen durch:

- die Stärkung individueller Kompetenzen und
- den Aufbau von Strukturen und Personalmanagementsystemen.

Vorgehen:

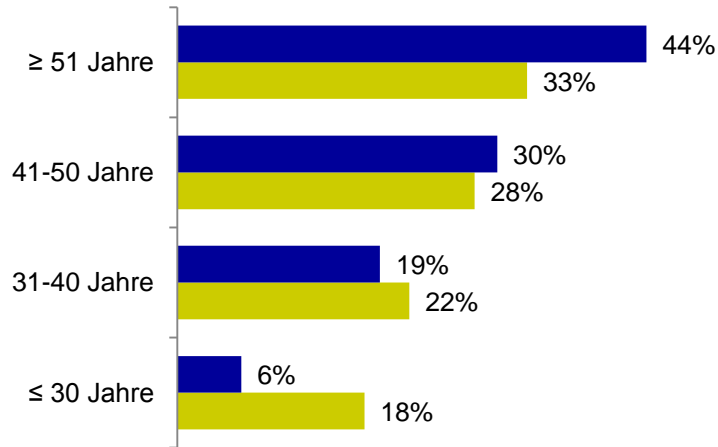
Ansatz des Projektes war es, keinen vorgefertigten Maßnahmenkatalog abzuarbeiten, sondern in enger Zusammenarbeit mit den Projektbetrieben Handlungskonzepte zu entwickeln, die auf deren individuelle Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Daher war das Vorgehen wie folgt:

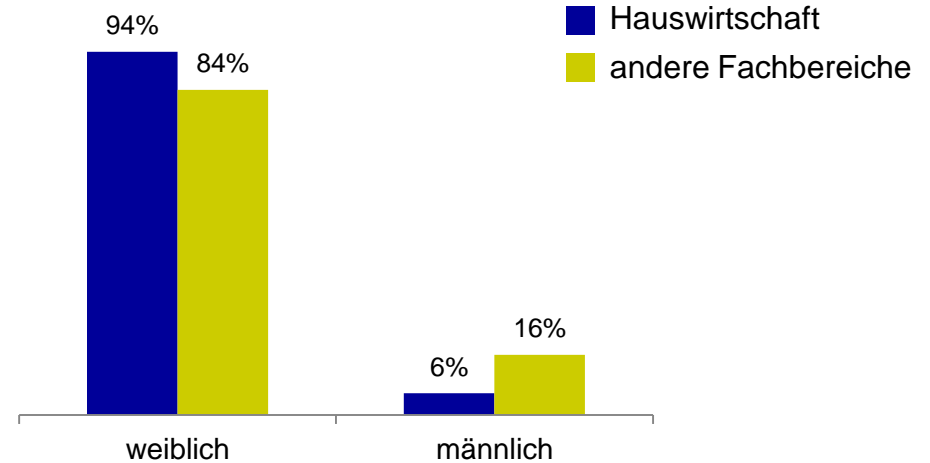
1. Durchführung hausspezifischer Bedarfsermittlungen (Beschäftigtenstruktur, Aufbau- und Ablauforganisation und Personalmanagement)
2. Ermittlung weiterer Schulungsbedarfe
3. Entwicklung hausspezifischer Maßnahmenpakete
4. Durchführung der Maßnahmen

Ergebnisse der Bedarfsermittlung: Beschäftigtenstruktur

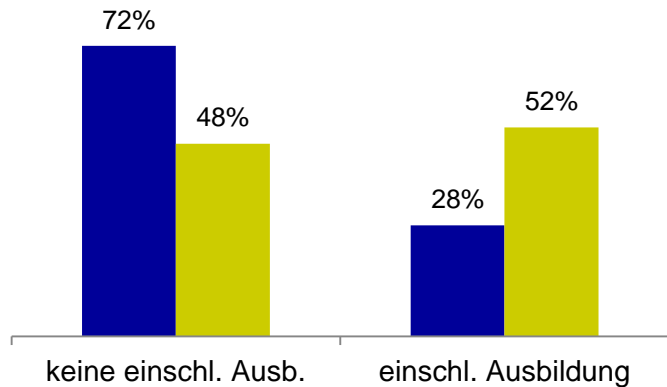
Altersstruktur



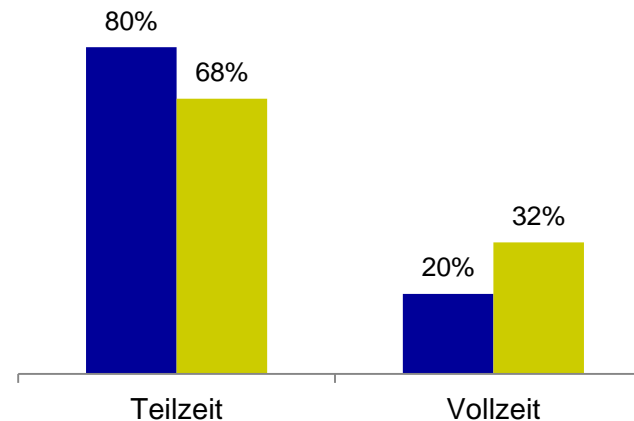
Geschlecht



Ausbildungsstand



Arbeitszeitvolumen



Ergebnisse der Bedarfsermittlung: Trends in der Hauswirtschaft

- Veränderung des Bewohnerklientels (höheres Durchschnittsalter, kürzere Verweildauer)
- Neue Rolle der Hauswirtschaft (näher an den Bewohner/innen, stärkere Kooperation mit anderen Fachbereichen, steigende Anforderungen an das Kompetenzprofil)
- Verschärfung der gesetzlichen Vorgaben (Hygiene, Dokumentation)

Diese Entwicklungen führen tendenziell zu einer Aufwertung hauswirtschaftlicher Tätigkeiten. Dies beinhaltet:

- Risiken; weil mehr Wissen und Können erforderlich wird, aber auch
 - Chancen; weil sich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten
- ➔ Pflegeeinrichtungen müssen in ihrem Personalmanagement diese Voraussetzungen schaffen, damit Risiken minimiert und Chancen genutzt werden können.

Ergebnisse der Bedarfsermittlung: Personalmanagement

Nach der Bedarfsermittlung in den verschiedenen Häusern, ergeben sich folgende Themen, an denen mit unterschiedlicher Intensität (weiter) gearbeitet werden muss:

1. Aufbau systematischer Personalentwicklungsstrukturen, in Bezug auf eine Qualifizierungsplanung und einen hausinternen Wissenstransfer
2. Verbesserung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen zwischen Pflege, Hauswirtschaft und Sozialem Dienst / Wertschätzung zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen
3. Strukturierte Umsetzung des Wohngruppenkonzeptes und der damit einhergehenden stärkeren Integration von Hauswirtschaft und Pflege
4. Kontinuierliche betriebliche Weiterbildung für Hauswirtschaftskräfte, welche über das Pflichtangebot hinausgeht
5. Abbau psychischer und körperlicher Belastungen in der Hauswirtschaft
6. Schaffung von Arbeitszeitarrangements in der Hauswirtschaft, die betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnissen gleichermaßen gerecht werden

Entwicklung hausspezifischer Maßnahmenpakete

Auf Grundlage der Ergebnisse der Bedarfsermittlung wurden hausspezifische Maßnahmenpakete erarbeitet.

Diese lassen sich in vier Handlungsfelder des Personalmanagements zusammenfassen:

1. Systeme und Strukturen der Personalentwicklung
2. Unternehmens- und Führungskultur
3. Organisationsentwicklung und
4. Weiterbildung

1. Handlungsfeld: Systeme und Strukturen der Personalentwicklung

Ergebnis der Bedarfsermittlung: Verbesserungspotenzial hinsichtlich systematischer Personalentwicklungsstrukturen.

Nur durch eine zielgerichtete Unterstützung in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung können Hauswirtschaftskräfte mit neuen Entwicklungen Schritt halten.

Im Rahmen des **Projekts** wurden die Betriebe bei der Identifikation von Qualifizierungsbedarfen sowie der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen wurden sie in die Nutzung verschiedener Instrumente eingeführt:

- BASTA
- Kompetenzmatrix
- Wissenstransfer im Tandem

1. Handlungsfeld: Systeme und Strukturen der Personalentwicklung

Altersstrukturanalyse mit BASTA

Annahmen für die Auswertung

Verrentungsalter: 65

Übernommene männl. Auszubildende/Jahr: 2

Übernommene weibl. Auszubildende/Jahr: 1

Alter der eingestellten Beschäftigten

	20 Jahre	25 Jahre	30 Jahre	35 Jahre	40 Jahre	45 Jahre	50 Jahre
Eingestellte männl. Beschäftigte/Jahr	0	2	2	0	0	0	3
Eingestellte weibl. Beschäftigte/Jahr	0	2	2	0	0	0	0

Prognosejahr: 2012
Altersdurchschnitt: 42,8

Anteil männl. Beschäftigte: 75%
Anteil weibl. Beschäftigte: 25%

Prognosejahr: 2017
Altersdurchschnitt: 43,1

Anteil männl. Beschäftigte: 72%
Anteil weibl. Beschäftigte: 28%

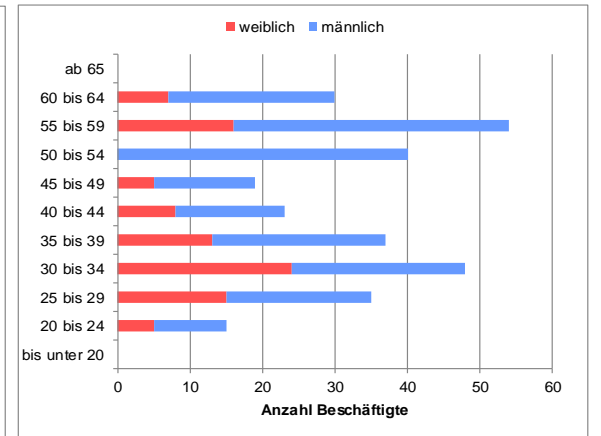
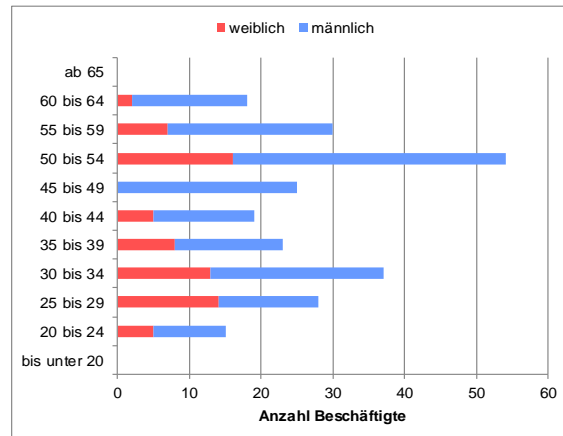
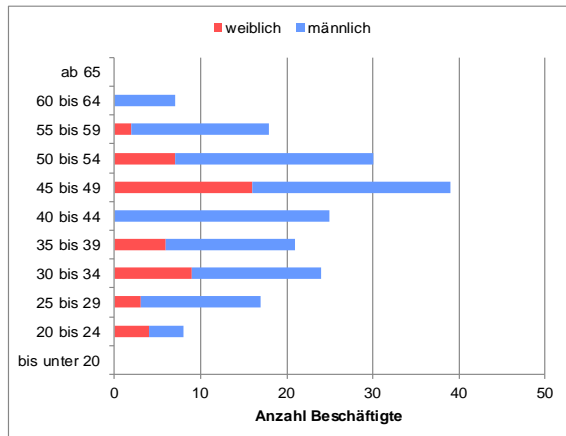
Prognosejahr: 2022
Altersdurchschnitt: 45,5

Anteil männl. Beschäftigte: 69%
Anteil weibl. Beschäftigte: 31%

Altersgruppe	Gesamt		männlich		weiblich	
	Summe	Prozent	Summe	Prozent	Summe	Prozent
ab 65	0	0%	0	0%	0	0%
60 bis 64	7	4%	7	5%	0	0%
55 bis 59	18	10%	16	11%	2	4%
50 bis 54	30	16%	23	16%	7	15%
45 bis 49	39	21%	23	16%	16	34%
40 bis 44	25	13%	25	18%	0	0%
35 bis 39	21	11%	15	11%	6	13%
30 bis 34	24	13%	15	11%	9	19%
25 bis 29	17	9%	14	10%	3	6%
20 bis 24	8	4%	4	3%	4	9%
bis unter 20	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	189	100%	142	100%	47	100%

Altersgruppe	Gesamt		männlich		weiblich	
	Summe	Prozent	Summe	Prozent	Summe	Prozent
ab 65	0	0%	0	0%	0	0%
60 bis 64	18	7%	16	9%	2	3%
55 bis 59	30	12%	23	13%	7	10%
50 bis 54	54	22%	38	21%	16	23%
45 bis 49	25	10%	25	14%	0	0%
40 bis 44	19	8%	14	8%	5	7%
35 bis 39	23	9%	15	8%	8	11%
30 bis 34	37	15%	24	13%	13	19%
25 bis 29	28	11%	14	8%	14	20%
20 bis 24	15	6%	10	6%	5	7%
bis unter 20	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	249	100%	179	100%	70	100%

Altersgruppe	Gesamt		männlich		weiblich	
	Summe	Prozent	Summe	Prozent	Summe	Prozent
ab 65	0	0%	0	0%	0	0%
60 bis 64	30	10%	23	11%	7	8%
55 bis 59	54	18%	38	18%	16	17%
50 bis 54	40	13%	40	19%	0	0%
45 bis 49	19	6%	14	7%	5	5%
40 bis 44	23	8%	15	7%	8	9%
35 bis 39	37	12%	24	12%	13	14%
30 bis 34	48	16%	24	12%	24	26%
25 bis 29	35	12%	20	10%	15	16%
20 bis 24	15	5%	10	5%	5	5%
bis unter 20	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	301	100%	208	100%	93	100%



1. Handlungsfeld: Systeme und Strukturen der Personalentwicklung



Kompetenzanalyse mit der SI-Kompetenzmatrix

Unternehmen: Pflegeeinrichtung XY		Grundpflege Bew.	Behandlungs- Pflege	Bew. mobilisieren / lagern	Durchf. Toilettengänge	Inko-Material bestellen	Inko- Versorgung	Kommunikat. mit Ärzten	MPG-Meldung	Sterbe- Begleitung	Versorgung Verstorbener	Betten ab- / beziehen
Stand heute bei angenommenem Verrentungsalter:	65											
IST "wird nicht beherrscht"		0	0	0	0	3	0	1	3	8	1	2
IST "wird teilweise beherrscht"		1	2	3	1	4	1	2	3	6	1	0
IST "wird beherrscht"		12	6	10	12	7	9	5	7	6	11	18
SOLL "wird beherrscht"		13	6	13	13	4	13	6	6	13	13	13
Differenz SOLL-IST "wird beherrscht"		-1	0	-3	-1	3	-4	-1	1	-7	-2	5
Geplante Qualifizierungen		2	2	4	2	8	10	3	3	12	3	1
Stand in 5 Jahren ohne Qualifizierung bei angen. Verrentungsalter:	67											
IST "wird nicht beherrscht"		0	0	0	0	3	0	1	3	8	1	2
IST "wird teilweise beherrscht"		1	2	3	1	4	1	2	3	6	1	0
IST "wird beherrscht"		12	6	10	12	7	9	5	7	6	11	18
SOLL "wird beherrscht"		13	7	13	13	13	13	7	13	13	13	20
Differenz SOLL-IST "wird beherrscht"		-1	-1	-3	-1	-6	-4	-2	-6	-7	-2	-2
Stand in 5 Jahren mit Qualifizierung bei angen. Verrentungsalter:	67											
IST "wird nicht beherrscht"		0	0	0	0	1	0	0	2	4	0	2
IST "wird teilweise beherrscht"		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
IST "wird beherrscht"		13	8	13	13	13	10	8	10	16	13	18
SOLL "wird beherrscht"		13	7	13	13	13	13	7	13	13	13	20
Differenz SOLL-IST "wird beherrscht"		0	1	0	0	0	-3	1	-3	3	0	-2

1. Handlungsfeld: Systeme und Strukturen der Personalentwicklung

Wissenstransfer im Tandem

(System der arbeitsplatznahen Qualifizierung, welches darauf beruht, dass erfahrene Mitarbeiter/innen ihr Wissen systematisch an Kollegen und Kolleginnen weitergeben.)

		Datum: 30.06.2014	Seite - 13 -	
<h3>Waschküche</h3>				
<p>Bedienung Waschmaschine Miele Professional</p> <p>Diese Maschine wird genutzt um Reinigungsmöppe zu waschen. Die Maschine läuft ca. eine Stunde.</p> <p>Die Einstellungen werden an dem rechten Rädchen vorgenommen. Für die Reinigungsmöppe wird immer das Programm A – 60 Grad genutzt.</p> <p>Das Fassungsvermögen der Maschine beträgt 6 Kilo. Allerdings sollten nicht mehr als 15 Möppe in die Maschine gegeben werden, da diese sonst nicht mehr schleudert.</p> <p>Bei sehr schmutzigen Möppen verstopft der Filter – dieser wird mit Hilfe des Hausmeisters gesäubert.</p>				
1. Was ist besonders wichtig?	2. Was ist besonders schwierig?	3. Schnittstellen zu anderen Personen	4. Tipps	
<p>Bei stark verschmutzter Fäkalienwäsche wird diese Maschine genutzt um die Wäsche vorzuwaschen. Dieses wird im Programm E (Miniprogramm) durchgeführt, welches 35 min läuft.</p>		<p>Der Hausmeister bietet Hilfestellung bei der Reinigung des verstopften Filters.</p>	<p>Sollte der Filter verstopft sein, können erst andere Arbeitsschritte erledigt werden.</p>	

2. Handlungsfeld: Unternehmens- und Führungskultur

Ergebnis der Bedarfsermittlung:

Verbesserungspotenzial hinsichtlich:

- der Zusammenarbeit an den Schnittstellen,
- der Wertschätzung zwischen den Berufsgruppen (nicht alle Bereiche verstehen sich als gleichberechtigte Partner),
- der Schaffung einheitlicher Führungskulturen.

Mitarbeiterorientierte und partizipative Unternehmens- und Führungskultur ist für das Arbeitsklima und Engagement der Mitarbeiter/innen von großer Bedeutung.

Im **Projekt** wurden Veranstaltungen und Schulungen mit dem Schwerpunkt „Führung und Zusammenarbeit“ durchgeführt:

- Workshop-Reihe „Schnittstellenworkshops“ zur Erarbeitung von Ansätzen zur Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb der Fachbereiche und zwischen den Fachbereichen
- Entwicklung von Führungsleitlinien als ersten Schritt zur Etablierung einer einheitlichen, wertschätzenden Führungskultur

3. Handlungsfeld: Organisationsentwicklung

Ergebnis der Bedarfsermittlung: Umsetzung des Wohngruppenkonzeptes stellt viele Betriebe vor Herausforderungen. Besonders spürbar ist der Wandel für die Hauswirtschaftskräfte, welche gefordert sind, in eine neue Rolle hineinzuwachsen.

Eine starke Begleitung des Prozesses ist von großer Bedeutung um Irritationen zu vermeiden.

Im **Projekt** wurden die Voraussetzungen für den Wandel von fachbereichs- zu wohnbereichszentrierten Organisationsstrukturen geschaffen. In einem Betrieb wurde der gesamte Reorganisationsprozess begleitet.

Praxis-Beispiel Organisationsentwicklung:

- Entwicklung einer neuen Organisationsstruktur (Organigramm)
- Verankerung der neuen Organisationsstruktur in der Personalentwicklung (z. B. Kompetenzanalyse)
- Workshops zur Stärkung der Wohnbereichsteams

4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Ergebnis der Bedarfsermittlung:

Aus den Gesprächen, Schulungen und Bedarfserhebungen ergaben sich **30 unterschiedliche Weiterbildungsthemen**, die den **9 Häusern** im Rahmen des Projekts angeboten wurden.

Schulungskategorien:

1. Aneignung von Fachwissen
2. Förderung der Schlüsselqualifikationen
3. Schwerpunkt Teamarbeit
4. Förderung der individuellen Gesundheit

4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Ablauf und Umsetzung der Schulungseinheiten in den Einrichtungen

- Zielgruppe: hauswirtschaftliche Kräfte der Senioreneinrichtungen aus den Bereichen Service, Küche, Wäscherei, Reinigung
- Zeitumfang: 3-4 Stunden
- Schulungsgröße: zwischen 4 und 25 Personen
- Methodik: Fachvorträge, Rollenspiele, Gruppenarbeit, Anleitung zum Selbstlernen, Erfahrungsaustausch, Transfer und Anwendung der Inhalte
- Startmodul: Lernen lernen
- Danach Auswahl der fachlichen-, einrichtungsspezifischen- und/oder persönlichen Weiterbildung

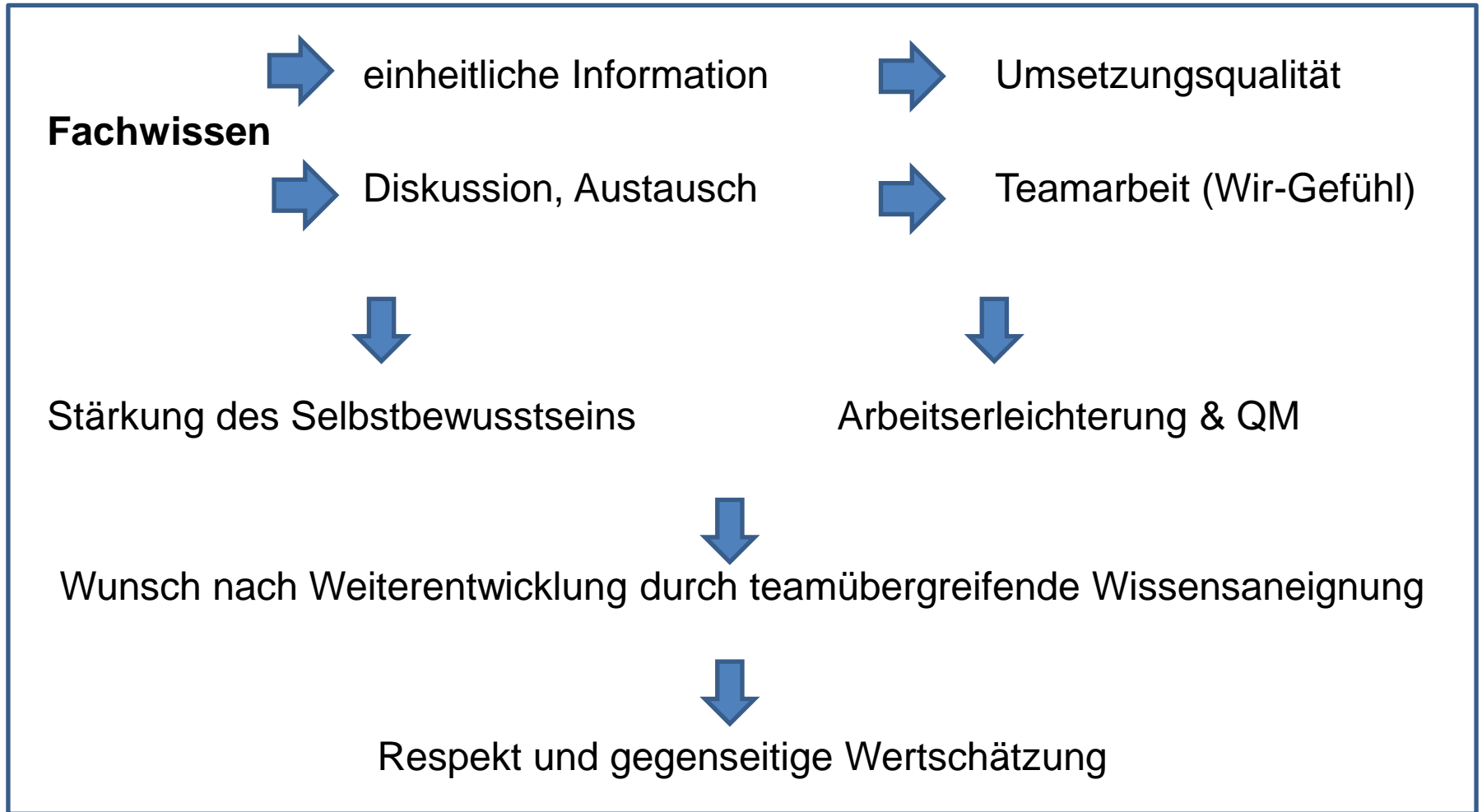
4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Die Themen

- Lebensqualität heute und morgen
- Expertenstandard Hygiene
- Angehörigenmanagement
- Qualitätsmanagement
- Teambildung
- Sterbebegleitung I&II&III
- Demenz
- Eigene Ressourcen erkennen und stärken I&II
- Diabetes mellitus und Allergien
- Ess- und Trinkhilfen
- Palliativ Ernährung
- Umgang mit psychisch veränderten Bewohner/innen
- Stressbewältigung
- Expertenstandard Ernährung
- Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt
- Ernährung für besondere Zielgruppen
- Zeitmanagement
- Schnittstellenmanagement
- Biographie I & II
- Gemeinsames Kochen mit Bewohner/innen
- Kommunikation I&II
- Basale Stimulation
- Erste Hilfe am Bewohner im Speisesaal
- Rückenfit

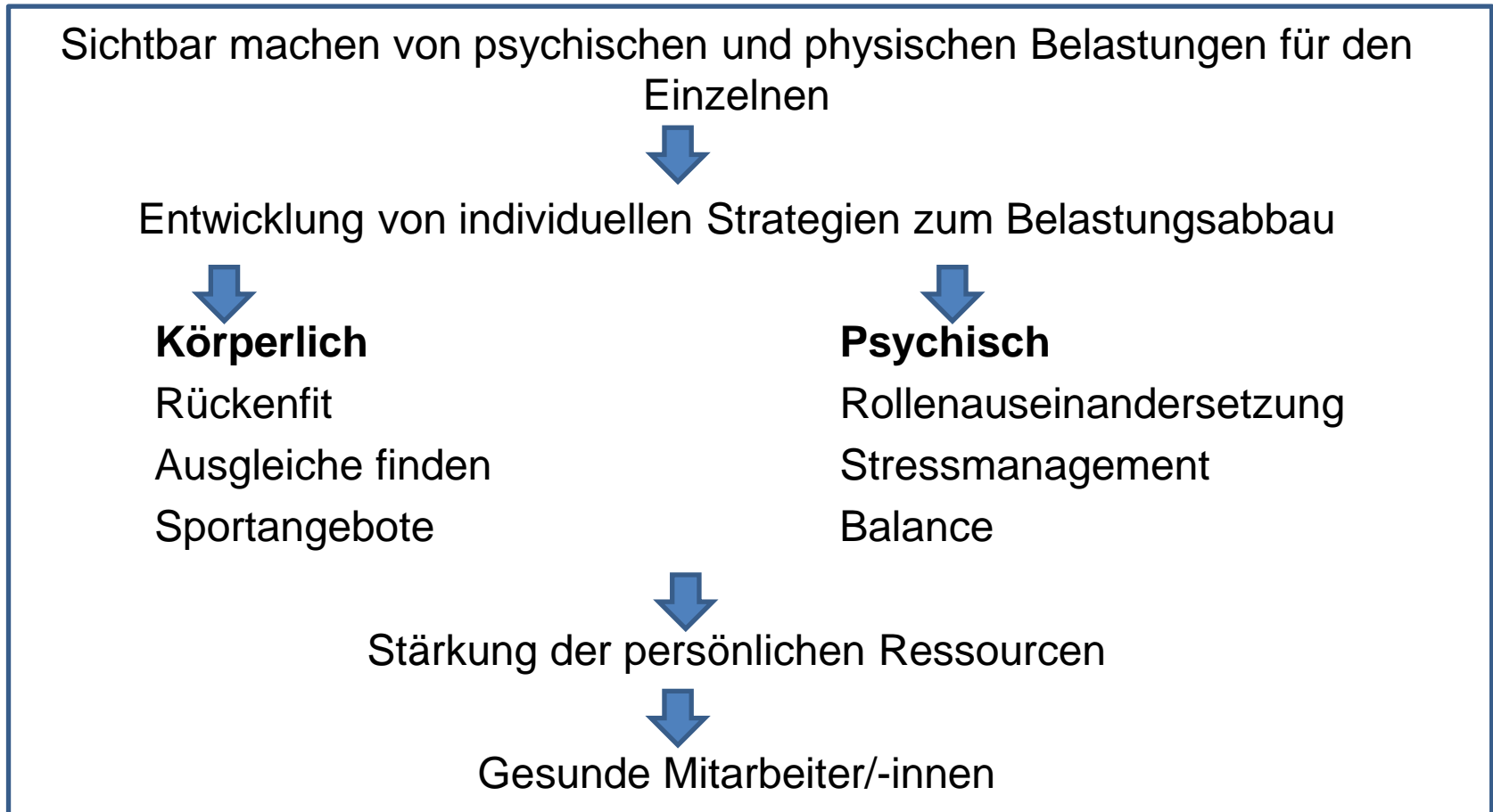
4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Strukturelle Veränderungen



4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Persönliche Veränderungen bei den Teilnehmenden



4. Handlungsfeld: Weiterbildung

Zahlen zu den Weiterbildungen

Durchgeführte Schulungen: 141

davon:

- Aneignung von Fachwissen 63
- Förderung der Schlüsselqualifikationen 13
- Schwerpunkt Teamarbeit 34
- Förderung der individuellen Gesundheit 31

Geschulte Mitarbeiter/innen: rund 150

Fazit und Ausblick

Im Projekt „Beschäftigungsperspektive Hauswirtschaft“ wurden **360 betriebliche Veranstaltungen** mit rund **350 Teilnehmer/innen** durchgeführt.

Es wurden die Grundlagen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes und darüber hinaus geschaffen und erste Erfolge erzielt durch:

- die Stärkung von **Unternehmens- und Führungskulturen**, in denen alle Berufsgruppen als gleichberechtigte Partner verstanden werden,
- die Einführung systematischer **Personalentwicklungsstrukturen** für alle Beschäftigtengruppen zur Qualifizierungsplanung und -durchführung,
- die Unterstützung beim Umbau von fachbereichs- zu wohnbereichsspezifischen **Organisationsstrukturen** sowie
- den Ausbau der individuellen **Ressourcen und Kompetenzen** der Hauswirtschaftskräfte, um diese auf die neue Rolle und die damit einhergehenden Anforderungen vorzubereiten.

Der beschrittene Weg muss **kontinuierlich** weitergegangen werden, damit sich die geöffneten Türen nicht wieder verschließen.



Soziale Innovation GmbH
SI research and consult

Deutsche Straße 10
44339 Dortmund
Telefon: 0231 / 88 08 64 20

info@soziale-innovation.de
www.soziale-innovation.de



ESTA-Bildungswerk gGmbH

Bahnhofsplatz 1
59555 Lippstadt
Telefon: 02941 / 92 27 82

info@esta-bw.de
www.esta-bw.de