



Kompetenzzentrum

Professionalisierung und Qualitätssicherung
Haushaltsnaher Dienstleistungen

Best-Practice-Projekte zur
Förderung von haushaltsnahen
Dienstleistungsangeboten

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Überblick der Projekte	5
3. Qualifizierung	6
3.1 Teilzeitemschulung zum/zur Hauswirtschafter*in mit integrierter Sprachförderung und sozialpädagogischer Betreuung	6
3.2 Qualifizierungsbausteine Hauswirtschaft, Küche und Restaurant	8
3.3 Qualifizierung zur „Assistentin für haushalts- und personennahe Dienstleistungen“	10
4. Image	13
4.1 OIKOS – Ausbildungsinitiative Hauswirtschaft	13
4.2 Hauswirtschaft plus	16
5. Angebot und Vermittlung von HDL	19
5.1 Modellprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“	19
5.2 Dienstleistungsagentur „Zeitgewinn“	22
5.3 AhA – Agenturen für haushaltsnahe Arbeit	24
6. Literaturangabe	26
7. Impressum	27

1. Einleitung

Die vorliegende Sammlung von Best-Practice-Projekten zur Förderung von Qualität und Image haushaltsnaher Dienstleistungsangebote auf dem Arbeitsmarkt wurde vom Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammengestellt. Sie bietet eine erste Übersicht über bereits erprobte Projekte und zeigt Ansätze auf, wie Rahmenbedingungen förderlich gestaltet werden können. Diese ersten Projektbeispiele sollen als Anregung und Aufforderung dienen, vorhandene Projekte anzupassen und zu verbessern sowie neue Projekte zu initiieren.

Der Markt der haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL) bietet viel Potenzial für die Angebots- sowie die Nachfrageseite. Aufgrund der steigenden Erwerbstätigkeit, vor allem von Frauen, und der zunehmenden Alterung der Bevölkerung, sind diese Dienstleistungen relevanter denn je. Sie bieten Entlastungspotenziale für Inanspruchnehmende durch mehr Zeit für Familie, Freizeit oder freiwilliges Engagement. Bevölkerungsgruppen, die besonders von HDL profitieren, sind Alleinerziehende, junge Familien und Ältere. Aber auch vollzeitarbeitende Paarhaushalte haben einen Bedarf ihre Haushaltstätigkeiten auszulagern (Prognos 2019). Zusätzlich können HDL für eine Vielzahl von Personen attraktive Beschäftigungsverhältnisse bieten. Auch Geringqualifizierte, Erwerbslose und Nichtmuttersprachler*innen können durch niederschwellige Angebote in den Arbeitsmarkt der HDL integriert werden. Zudem können Tätigkeiten abwechslungsreich und Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. Trotzdem gibt es auf der Seite der Anbieter*innen einen enormen Personalmangel. Die Gründe dafür sind vielfältig: niedrige Löhne, ein schlechtes gesellschaftliches Image und eine allgemein gute Situation auf dem Beschäftigungsmarkt. Die Nachfrageseite der HDL demgegenüber ist groß und kann derzeit nicht ausreichend bedient werden (Enste 2019). Des Weiteren ist der Markt geprägt von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Ein Großteil der Arbeiten wird in der Schattenwirtschaft ausgeführt. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem auf Minijobbasis und nur ein geringer Teil wird sozialversicherungspflichtig und dann hauptsächlich in Teilzeit ausgeführt (Prognos 2012).

Für die Herausforderungen auf dem Markt der HDL haben verschiedene Akteure in bundesweit verteilten Projekten nach Lösungen gesucht und sie in der Praxis erprobt. Projekte, die im Bereich der Qualifizierung der großen Herausforderung des Personalmangels entgegenwirken und einen Zugang zum Arbeitsmarkt schaffen, indem sie passgenaue Angebote für verschiedene Zielgruppen kreieren. Zeit, Sprachförderung für Nichtmuttersprachler*innen und zusätzlicher Unterstützungsbedarf sind dabei wichtige Stellschrauben. Auch Teilqualifizierungen, auf die Schritt für Schritt aufgebaut werden kann, bis hin zur externen Abschlussprüfung zum/zur Hauswirtschafter*in, sind möglich. Beispiele sind im dritten Kapitel beschrieben.

Damit sich bereits Jüngere für das Berufsfeld Hauswirtschaft/ HDL interessieren, ist eine allgemeine Aufwertung des Berufsbildes und vor allem eine Bekanntmachung der genauen Tätigkeiten sinnvoll. Projekte aus Baden-Württemberg und Berlin haben in diesem Bereich durch verschiedene Strategien, wie der gezielten Social-Media-Nutzung sowie der Einbeziehung unterschiedlicher Akteur*innen während der Berufsorientierung und der Ausbildung, bereits Erfolge verbuchen können. Informationen zur genauen Umsetzung der Projekte finden Sie im vierten Kapitel.

Im letzten Kapitel werden Projekte vorgestellt, die einen Beitrag zum direkten Angebot von HDL leisten. Dabei geht es um zwei Projekte, die durch Subventionen die Inanspruchnahme von HDL für verschiedene Gruppen möglich machen und dabei ebenfalls die Arbeitsbedingungen der Anbietenden nicht außer Acht lassen. Ein weiteres Projekt bietet besonders attraktive Beschäftigungsformen durch ein Jobenrichment.

Diese Sammlung der Best-Practice-Projekte ist nicht als vollständig zu betrachten. Sie ist ein „lebendiges Dokument“, das immer wieder aktualisiert und ergänzt werden kann. In einigen Fällen ist eine genaue Zuordnung der Projekte in die Kategorien dieser Sammlung schwierig, da z.B. in einem Projekt mehrere Ziele verfolgt werden. Die Einordnung erfolgte nach den jeweiligen Hauptzielen.

2. Überblick der Projekte

Qualifizierung

Projekt von	Art der Qualifizierung	Zusatzangebot: Sprachförderung	Arbeitszeitmodell	Abschluss
GFFB gGmbH	Umschulung	Ja	Teilzeit	Berufsabschluss Hauswirtschafter*in
Kinder im Zentrum-Gallus e.V.	Teilqualifizierung	Ja	Nach Bedarf	IHK - Qualifizierungsbausteine
PWE Göttingen	Teilqualifizierung	Ja	Teilzeit	Zertifikat

Image

Projekt	Ziel
OIKOS	Durch verschiedene Ansätze werden die Ausbildungszahlen in Baden-Württemberg gesteigert
Hauswirtschaft plus	Durch verschiedene Ansätze werden die Ausbildungszahlen in Berlin gesteigert

Angebot und Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Projekt	Bieten an	Qualifizierung
Modellprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung HDL“	Über ein Gutscheinmodell konnte ein Zuschuss in Höhe von 12,00 € pro Stunde für HDL erhalten werden	nein
Agentur „Zeitgewinn“	Dienstleistungsagentur bietet HDL für Privathaushalte und durch Jobenrichment attraktive Arbeitsbedingungen	ja
AhA – Agenturen für HDL	Gefördert werden Agenturen pro Stunde geleisteter HDL in Privathaushalten	nein

3. Qualifizierung

3.1 Teilzeitschulung zum/zur Hauswirtschafter*in mit integrierter Sprachförderung und sozialpädagogischer Betreuung

Durchführende Institution

GFFB gGmbH, Frankfurt am Main

Zielgruppe und deren Voraussetzung

Migrant*innen mit sprachlichen Fähigkeiten auf dem Sprachniveau B1, 25 – 45 Jahre, im ALG I oder ALG II-Bezug

Art der Qualifizierung und Abschluss

Umschulung mit dem Berufsabschluss „Hauswirtschafter*in“

Konzept/Curriculum für Qualifizierungsinhalte

Die Umschulung erfolgt nach dem Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Hauswirtschaft*in.

Der Theorieteil der Umschulung sowie verschiedene Praxiseinheiten werden im Teamteaching von einer Fachanleitung und einer Sprachförderkraft der GFFB vermittelt. Zusätzlich gibt es mehrere Praktikumsphasen in kooperierenden Praktikumsbetrieben. Außerdem unterstützt eine sozialpädagogische Fachkraft die Teilnehmenden bei persönlichen Angelegenheiten.

Dauer und Stundenumfang

32 Monate mit insgesamt 3.925 Unterrichtseinheiten. Pro Unterrichtstag sechs Unterrichtseinheiten Fachtheorie und –praxis und zwei Unterrichtseinheiten Teamteaching. Zusätzlich erfolgen je Tag zwei Unterrichtseinheiten bildungssprachlicher Unterricht mit der Sprachförderkraft.

Personaleinsatz

Fachanleitung 100 %, Sprachförderkraft 50 %, Sozialpädagog*in 40 %

Finanzierung

Die Qualifizierung kann gegebenenfalls mit einem Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit bzw. des zuständigen Jobcenters finanziert werden.

Art der Teilnehmendenakquise

Webseite, Kursnet, Infogespräche und Eignungstests

Kooperationen

Es bestehen Kooperationen mit Betrieben, bei denen die Teilnehmenden Praktikumsphasen absolvieren. Dazu gehören hauptsächlich Senioreneinrichtungen sowie Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen und eine Kita.

Herausforderungen

Die entsprechende Finanzierungsmöglichkeit für den zusätzlichen Sprachunterricht zu finden war eine Herausforderung und ist in der Form, wie es bei der GFFB funktioniert, nicht einfach auf andere Standorte übertragbar.

Erfolgsfaktoren

Die enge Verzahnung vom Fachlernen und Sprachenlernen sowie die zusätzliche sozialpädagogische Betreuung tragen maßgeblich zum Erfolg bei.

Auch eine Unterrichtsgestaltung, die auf die Teilnehmenden angepasst ist und sie in ihrer Lebenswelt abholt, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Kontakt

Frau Barbara Wagner, Geschäftsführende Gesellschafterin

E-Mail-Adresse: wagner@gffb.de

3.2 Qualifizierungsbausteine Hauswirtschaft, Küche und Restaurant

Durchführende Institution

Kinder im Zentrum-Gallus e.V., Mehrgenerationenhaus in Frankfurt am Main

Zielgruppe und deren Voraussetzung

Das hängt von dem Projekt ab, in dem das Format gerade angeboten wird (z.B. nur für Frauen, in dem Vorgängerprojekt auch für Männer).

Geringe Deutschkenntnisse der Teilnehmenden reichen als Voraussetzung aus.

Art der Qualifizierung und Abschluss

Es handelt sich um eine berufliche Teilqualifizierung, bei der nach Abschluss einer Leistungsfeststellung mit einem guten Ergebnis (> 82 % der Punkte) ein Zertifikat der IHK Frankfurt ausgestellt wird. Wird ein Ergebnis mit befriedigend oder schlechter erreicht wird ein Hauszertifikat ausgestellt.

Konzept/Curriculum für Qualifizierungsinhalte

Qualifizierungsbausteine, die von der IHK Frankfurt zertifiziert sind, werden theoretisch und praktisch vermittelt. Der Praxisanteil muss hierbei mindestens 60 % umfassen, kann aber auch höher liegen. Der Vermittlungsumfang eines Qualifizierungsbausteins beträgt wenigstens 140 und höchstens 420 Zeitstunden. Es handelt sich um zeitlich und inhaltlich abgegrenzte Lerneinheiten. Diese befähigen zur Ausübung einer Tätigkeit, die Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einer gleichwertigen Berufsausbildung ist. Die Qualifizierungsbausteine haben einen verbindlichen Bezug zu den im Ausbildungsrahmenplan der entsprechenden Ausbildungsordnung enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Der Qualifizierungsbaustein wird durch Leistungsfeststellung abgeschlossen.

Es werden vier verschiedene Bausteine angeboten: Reinigung, Versorgung einer Kita-Küche, Großküche und Service/ Restaurant. Des Weiteren gibt es eine arbeitsbereichübergreifende Unterweisung mit einer Teilnahmebescheinigung zu Hygiene, Arbeitssicherheit, Unfallschutz, Reinigungsmittel auswählen und anwenden sowie das Infektionsschutzgesetz kennen und umsetzen.

Zertifikate von Qualifizierungsbausteinen sind als Berufserfahrung bei der Anmeldung zur externen Prüfung „Hauswirtschafter*in“ anrechenbar.

Dauer und Stundenumfang

Ein Qualifizierungsbaustein im Mehrgenerationenhaus umfasst 360 Stunden. Die wöchentliche Qualifizierungszeit wird in Abhängigkeit von den betrieblichen Erfordernissen mit den Teilnehmenden individuell vereinbart. Der Einstieg ist laufend möglich. Dies ermöglicht Qualifizierung auch für einen Personenkreis, der sonst nur schwer an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen kann, z.B. Personen mit familiären Betreuungsaufgaben.

Personaleinsatz

Fachanleitung: Hauswirtschaftliche Betriebsleitung mit Rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation für Ausbilder*innen sowie Sprachförderkraft für berufsintegriertes Sprachlernen.

Finanzierung

Aktuell über das Projekt „Wege (zurück) in den Beruf für Frankfurter Mütter“ im Rahmen des ESF Bundesprogramm „Stark im Beruf“.

Art der Teilnehmendenakquise

- sozialräumlich, täglich besuchen rund 600 Menschen das Mehrgenerationenhaus
- über Kooperationspartner*innen und Vernetzung im Stadtgebiet
- über die Jobcenter sowie das Jugend- und Sozialamt.

Kooperationen

Es bestehen Kooperationen mit dem Jobcenter der Stadt Frankfurt sowie mit smart work frankfurt gGmbH, AMKA und dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt.

Herausforderungen

Da es sich nicht um eine AZAV-zertifizierte Maßnahme handelt, können bisher keine Fahrtkosten für Teilnehmende vom Jobcenter erstattet werden. Dies erschwert die Teilnahme für viele Personen und schließt einen bestimmten Personenkreis aus, da selbst das vergünstigte Monats-Ticket für Frankfurt 66,10 € kostet.

Erfolgsfaktoren

Die Community Arbeit und die bestehenden Netzwerke sind sowohl für die Teilnehmendenakquise als auch für die Unterstützung bei der anschließenden Jobsuche sehr nützlich.

Die Teilnahme ist freiwillig. Dementsprechend ist die intrinsische Motivation bei den Teilnehmenden hoch. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die individuelle Vereinbarung der Qualifizierungszeiten.

Sonstiges

Mit dem steigenden Bedarf an Arbeitskräften in der Betreuung und Pflege steigt gleichzeitig auch der Bedarf an hauswirtschaftlichen Kräften. Die Aussichten auf eine Anstellung nach dieser Qualifizierung sind gut, besonders in Teilzeit. Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse sind seltener.

Kontakt

Frau Sabine Barowski

E-Mail-Adresse: sabine.barowski@kiz-gallus.de

3.3 Qualifizierung zur „Assistentin für haushalts- und personennahe Dienstleistungen“

Durchführende Institution

VHS Göttingen Osterode gGmbH im Rahmen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“

Zielgruppe und deren Voraussetzung

Wiedereinsteigerinnen und Frauen in geringfügiger Beschäftigung

Art der Qualifizierung und Abschluss

Es handelt sich um eine Qualifizierung zur „Assistentin für haushalts- und personennahe Dienstleistungen“ mit einer Prüfung vor dem Berufsverband Hauswirtschaft e.V. und dem anschließendem Erhalt eines Zertifikats. Zusätzlich konnte das Zertifikat „EcoCleaner“ in diesem Rahmen erworben werden. In allen Modulen wurde besonders Wert auf Ökologie und Nachhaltigkeit gelegt.

Anschließend konnten sich die Teilnehmerinnen spezialisieren als „Fachkraft für haushaltsnahe Dienstleistungen“ oder als „Betreuungskraft von Menschen mit Demenzerkrankung nach § 53 c SGB XI“.

Konzept/Curriculum für Qualifizierungsinhalte

Die Qualifizierungsinhalte wurden nach dem dgh-Rahmen-Curriculum vermittelt und modular angeboten. Die Basismodule (professionelle Raumpflege, professionelle Textilpflege, Ernährung u. Verpflegung, hauswirtschaftliche Betreuung von Personen mit eingeschränkter Alltagskompetenz) waren dabei für alle Teilnehmerinnen Pflichtmodule. Migrantinnen konnten am berufsbezogenen Deutschunterricht teilnehmen.

Es fanden Praktika in privaten Haushalten, Einrichtungen und Dienstleistungsbetrieben statt, die Perspektiven auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung boten.

Danach konnten sich die Teilnehmenden weiter spezialisieren.

Entweder (Wahlpflichtschwerpunkt 1) im Bereich „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ durch die Module 5 und 6 des dgh-Rahmen-Curriculums.

Damit wurden die Teilnehmerinnen auf die externe Prüfung zur Hauswirtschafterin vor der Landwirtschaftskammer vorbereitet, die außerhalb des Projektes stattfindet.

Oder (Wahlpflichtschwerpunkt 2) als „Begleitung von Demenzerkrankten“ nach § 87b SGB XI, mit einem Zertifikat der VHS Göttingen und der Johanniter Unfallhilfe.

Bausteine: ergänzende Qualifikationen	
<p>Modul: Einführung in die Demenzbegleitung (50 UE)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alter und Demenz - Biographiearbeit - Kommunikation mit Erkrankten und Angehörigen - Beschäftigungsangebote - Mobilisation 	<p>Modul: Aufbauwissen Demenzbegleitung (50 UE)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Validation - Tagesstrukturierende Maßnahmen - Sterben, Tod und Trauer - Spezielle Ernährung bei Demenz

Dauer und Stundenumfang

200 Unterrichtseinheiten für die vier Basismodule

Unterrichtszeit: Mo. – Fr., 8:30 Uhr –12:45 Uhr

Praktikum: 6 Std./Tag nach Vereinbarung in regionalen Betrieben

Aufbaumodule: 100 UE insgesamt, 50 UE pro Modul

Personaleinsatz

Eine Projektleitung und ein Dozentinnen-Team

Finanzierung

Europäischer Sozialfond (ESF), Agentur für Arbeit, Jobcenter

Art der Teilnehmendenakquise

Beratungsstelle „Perspektive Wiedereinstieg Göttingen“

Kooperationen

Die VHS arbeitet eng mit Partner*innen wie der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter zusammen.

Herausforderungen

Eine Herausforderung bestand in der Zusammensetzung der sehr heterogenen Gruppe der Teilnehmerinnen, die teils vielfältigen Vermittlungshemmnissen aufwiesen.

Erfolgsfaktoren

Eine intensive sozialpädagogische Begleitung war entscheidend für das überdurchschnittliche Abschneiden der Teilnehmerinnen.

Sonstiges

Jeden Freitag, parallel zu Fachunterricht und Praktikum, wurden Themen zu Arbeitsmarktcompetenzen in den Bereichen EDV, berufsbezogenem Deutsch, Bewerbungstraining, Kommunikation und Zeitmanagement angeboten.

Im Anschluss der Qualifizierung bestand eine sehr gute Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die Teilnehmenden arbeiten nun für Dienstleistungsagenturen bzw. Einrichtungen, die Haushalts- und Personennahe

Dienstleistungen anbieten.

Kontakt

Volkshochschule Göttingen Osterode

(Keine Kontaktperson, da es diesen Bereich nicht mehr gibt.)

4. Image

4.1 OIKOS – Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft

Durchführende Institution

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche Württemberg e.V.,
Abteilung Theologie und Bildung



Ziel

Das Projekt OIKOS schafft nachhaltig wirksame Strukturen, welche die Ausbildungsbetriebe darin unterstützen, die Attraktivität der hauswirtschaftlichen Fachausbildung in Baden-Württemberg zu steigern, genügend Auszubildende zu finden und die Ausbildung erfolgreich zu gestalten.

Insgesamt wird dadurch auch das Image der Hauswirtschaft gestärkt und verbessert.

Hintergrund: Seit einigen Jahren besteht einerseits ein großer Bedarf an Fachkräften in der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg. Gründe hierfür sind u.a. eine steigende Anzahl an hilfebedürftigen Menschen, eine höhere Erwerbsquote und in der Folge mehr Betriebsgastronomie genauso wie der Ausbau von Ganztagesbetreuung von Kindern und Jugendlichen. Andererseits sind die Ausbildungszahlen (im hauswirtschaftlichen Bereich) in den letzten Jahren drastisch gesunken und haben sich binnen zehn Jahren halbiert.

Zielgruppe

Aufstrebende junge Nachwuchskräfte, Jugendliche (mit und ohne Unterstützungsbedarf), junge Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund, langjährige Mitarbeitende ohne Qualifikation werden in hauswirtschaftliche Ausbildungsbetriebe vermittelt.

Personaleinsatz

Projektleitung (40 % Stellendeputat), Dipl. Päd., M.A
zwei Projektmitarbeiter*innen (155 % Stellendeputat) Dipl. Soz. Päd. / Dipl. Oec. troph.
Projektadministration (50 % Stellendeputat)

Finanzierung

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und im Rahmen des Programms „JOBSTARTER plus“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung
Förderumfang: 495.000 €

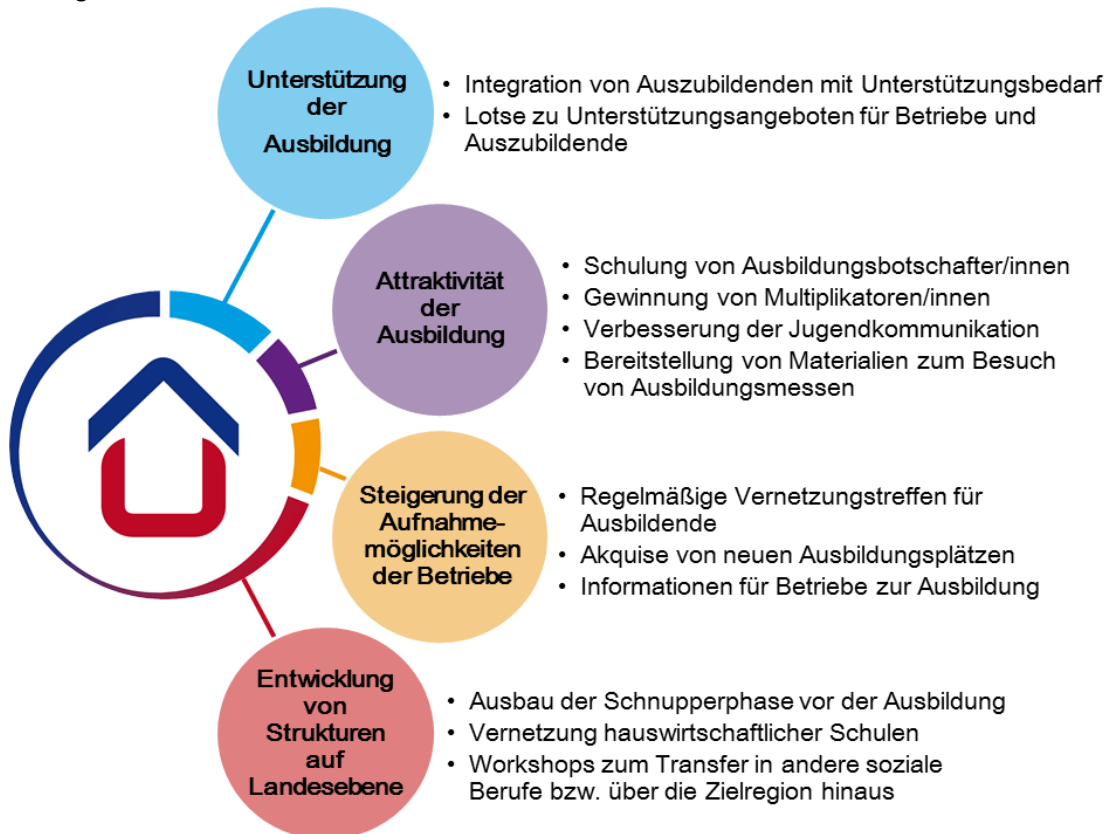
Kooperationen

- Mitgliedseinrichtungen (diakonische Einrichtungen und Dienste)
- beteiligte berufliche Schulen
- Berufsverbände und deren regionale Erfahrungsaustauschgruppen
- Arbeitsagenturen
- Initiativen wie VerA und KAUSA
- LAG Hauswirtschaft BW und die AG Hauswirtschaft der Diakonie Baden-Württemberg
- Berufsbildungsausschuss Hauswirtschaft
- darüber hinaus werden weitere Partner eingebunden, die spezifisches Wissen und Erfahrungen in das Projekt einbringen können (Welcome Center Sozialwirtschaft BW)

- Kontakte bestehen zudem zur Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg

Beschreibung

Die Ziele des Projekts werden durch die in der Abbildung beschriebenen Maßnahmen verfolgt:



Mit 15 unterschiedlichen Maßnahmen werden im Projektverlauf 60 Ausbildungsverträge durch das Projekt lanciert bzw. begleitet und 60 Betriebe erreicht. Für den Aufbau der Unterstützungsleistungen liegt der Fokus zunächst auf drei sehr unterschiedlichen Regionen, zu denen bewährte Zugangsmöglichkeiten bestehen. Nachdem dort die Strukturen zur Verbesserung der Ausbildung wirksam wurden, werden die erfolgreichen Strategien auf weitere Regionen multipliziert. Zur besseren Multiplikation werden neben regionalen Maßnahmen (z.B. Ausbildungsbotschafter*innen, Jugendkommunikation, Treffen der Anleiter*innen, etc.) auch überregionale Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen (z.B. Kuratorium Hauswirtschaft, Workshops und Tagungen, FAQ-Liste, etc.) eingebunden bzw. neu etabliert. Zu bestehenden Unterstützungsformen etabliert sich das Projekt als Lotse für die Betriebe, die in der Hauswirtschaft ausbilden wollen.

Herausforderungen

- Die Zielgruppe der Geflüchteten konnte für die Ausbildung in der Hauswirtschaft verhältnismäßig leicht gewonnen werden, weil sie viele Vorerfahrungen mitbringen. Aber der ungeklärte Aufenthaltsstatus, die Unsicherheit, fehlende Unterbringungsmöglichkeiten und wenig Lohn (keine Familie als Rückhalt) erschweren die Ausbildung für alle Seiten.

- Für Menschen mit erhöhtem Sprachförderbedarf ist eine Ausbildung in der Berufsschule sehr schwierig. Sie benötigen intensiven begleitenden Sprachunterricht.
- Eltern müssen bei der Gewinnung von Azubis als Zielgruppe mitgedacht werden.
- Langfristige Effekte (Schulbesuche in 7. oder 8. Klasse) sind nicht messbar. Zum Teil stellt sich der Effekt erst nach Projektende ein.
- Insbesondere Männer konnten z.T. schwer vermittelt werden, weil die häufig weiblichen Ausbilderinnen sich einen Mann als Azubi kaum vorstellen konnten und im Umgang nicht geübt waren. Umgekehrt gab es wenig Probleme.

Erfolgsfaktoren

- Eine umfassende Kommunikationsstrategie sollte gleichzeitig analog (für die ausbildenden Betriebe) und digital (zur Jugendkommunikation und Gewinnung von jungen Azubis) sein.
- Tragfähige Netzwerke aufzubauen dauert Jahre. OIKOS konnte auf bereits bestehende Netzwerke zugreifen und diese von Anfang an nutzen. Eine politische Verortung der Hauswirtschaft (insbesondere in sozialen Einrichtungen) muss gleichzeitig stattfinden.
- Die Verortung im größten Wohlfahrtsverband Baden-Württembergs mit Zugängen zu Betrieben, Schulen, Experten, u.a. war sehr hilfreich.
- Eine bundesweite Vernetzung und Unterstützung in der Branche war gegeben und wichtig.

Sonstiges

Die nachhaltig geschaffenen Unterstützungsstrukturen werden den Betrieben über die Projektlaufzeit hinaus bei der Fachkräftegewinnung von Nutzen sein.

Zusätzlich gibt es duale Ausbildungen mit Modellklassen für Nichtmuttersprachler*innen, „Ausbildung plus Sprache“.

Die Zahl der neu begonnenen Ausbildungen in den Jahren 2015 bis 2018 wurde um ca. 35 % gesteigert. Mehr als 30 neue Ausbildungsstellen wurden von der zuständigen Stelle für die Hauswirtschaft anerkannt.

Nach Auslaufen des dreijährigen Projektes geht die Arbeit seit dem 01.09.2019 bis zum 31.08.2020 weiter unter dem Titel "oikos - plus"! Unterstützt wird das Projekt durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg.

Kontakt

Frau Ursula Schukraft, Projektleitung

E-Mail: hauswirtschaft@diakonie-wue.de

4.2 Hauswirtschaft plus

Durchführende Institution

Im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Ziele

- Imagewechsel – den Beruf neu und modern darstellen.
- Visionen aufzeigen, welche Aufstiegsmöglichkeiten mit dem Beruf verbunden werden können.
- Geeignete Schülerinnen und Schüler für eine Hauswirtschafts-Ausbildung gewinnen.
- Betriebe motivieren, qualifizierte Praktikums- und Ausbildungsplätze anzubieten.
- Die richtigen Auszubildenden mit den richtigen Betrieben zusammenbringen.
- Das Berufsfeld Hauswirtschaft als Chance für Menschen mit Behinderungen bekannt machen.

Zielgruppe

Schüler*innen der 7. bis 10. Klasse und der Willkommensklassen sowie Betriebe, die Ausbildungs- und Praktikumsplätze im Bereich Hauswirtschaft anbieten bzw. die Hauswirtschaftler*innen suchen stehen im Fokus des Projekts.

Personaleinsatz

Die Projektleiterin (Oecotrophologin) wird unterstützt von mehreren erfahrenen Mitarbeiter*innen im Projektmanagement sowie von ausgebildeten Grafik- und Kommunikationsdesigner*innen der Grafikabteilung der Agentur elsweyer+hoffmann.

Finanzierung

Das Land Berlin fördert seit dem 1. August 2020 das Modellprojekt „Hauswirtschaft plus“. Dieses Modellprojekt baut auf den Ergebnissen des Modellprojekts „Hauswirtschaft ... immer wieder neu!“ auf, das von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert wurde.

Kooperationen

Es bestehen Kooperationen mit Fachpartner*innen aus folgenden Organisationen, Unternehmen und Einrichtungen: Industrie- und Handelskammer Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre, Fachgebiet Bildung für Nachhaltige Ernährung und Lebensmittelwissenschaft an der Technischen Universität Berlin, Verbundberatung, Partner Schule-Wirtschaft (PSW), „Komm auf Tour“, Hauswirtschaftliche Verbände (dgh e.V. und Berufsverband Hauswirtschaft).

Es ist ein Netzwerk mit Partner-Betrieben und Partner-Schulen aufgebaut worden, mit denen erfolgreich zusammengearbeitet wird.

Beschreibung

Das Modellprojekt lebt davon, dass die Schulen das Angebot annehmen und praktisch ausprobieren. Die Schulen werden sowohl über telefonische Akquise als auch über persönliche Kontakte und Empfehlungen angesprochen. Aus diesen Kontakten heraus werden Partner-Schulen in das Projekt eingebunden. Diese Schulen werden über einen Newsletter informiert und zu Veranstaltungen eingeladen, bei denen die didaktischen Materialien für Lehrer vorgestellt werden. Das Modellprojekt hat didaktische Angebote für die

Jahrgangsstufen 7 bis 10 entwickelt, welche den Schulen als Lehrkräfte-Ordner zur Verfügung gestellt werden.

Um die Ziele des Projekts zu erreichen, werden alle Beteiligten der Berufsorientierung und der Ausbildung einbezogen. Das sind u.a. Schüler*innen, Eltern, Lehrkräfte, Betriebe und weitere Partner*innen.

Geeignete und interessierte **Schüler*innen** der 7. bis 10. Klasse können in Betrieben aus erster Hand erleben, was der Beruf Hauswirtschaft zu bieten hat. So können sie herausfinden, ob er ihren Interessen, Stärken und Fähigkeiten entspricht. Dies geschieht zum Beispiel auf Betriebserkundungstagen, in einem Schnupperpraktikum, einem Betriebspraktikum oder einem vertieften Betriebspraktikum. Die Erfahrungen werden dabei von Schuljahr zu Schuljahr erweitert. Ist die Entscheidung für eine Hauswirtschafts-Ausbildung gefallen, unterstützt das Projekt Jugendliche und Betriebe dabei, einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen.

Schüler*innen der Willkommensklassen werden mit Hauswirtschaft in Berührung gebracht. Praktische Tätigkeiten in der Hauswirtschaft werden als Gegenstand der Sprachförderung genutzt.

Die **Eltern** werden über den Beruf Hauswirtschafter*in sowie über Chancen und Perspektiven informiert und können so in ihrer Rolle als Berater*innen ihre Kinder unterstützen.

Lehrer*innen informieren, motivieren und begleiten die Schüler*innen. Dafür versorgt das Projekt sie mit Materialien für den Unterricht und unterstützt sie bei der praktischen Berufsorientierung sowie der Arbeit mit den Eltern. Viele Themen aus der Hauswirtschaft eignen sich für Projekte oder als Inhalte für den Unterricht im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik.

Es wird ein Netzwerk von Partner-**Betrieben** aufgebaut, die den Schüler*innen interessante Einblicke in den Beruf ermöglichen. Dabei werden sie mit vom Projekt entwickelten Materialien (Praktikumsleitfäden und Lernaufträge) unterstützt. Die Betriebskontakte werden von Klassenstufe zu Klassenstufe intensiviert. So werden den Schüler*innen immer tiefere Einblicke in die Arbeitswelt vermittelt.

Der Beruf der Hauswirtschaft wird durch sogenannte **Action-Points** auf Ausbildungsveranstaltungen und auf eigenen Veranstaltungen in Schulen jugendgerecht präsentiert – dadurch können interessierte Jugendliche für Praktika und Ausbildungsplätze begeistert werden.

Öffentlichkeitsarbeit: Das Modellprojekt informiert über die Homepage www.immer-wieder-neu.de und über die Social-Media-Kanäle auf Facebook und Instagram über den Beruf Hauswirtschaft.

Herausforderungen

Das Berufsbild hat ein oftmals altbackenes Image. Es gibt zu wenig ausbildende Betriebe und eine Reihe von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten sind outgesourct worden. Das sind Ergebnisse der Betriebsbefragung aus dem Jahr 2019.

Ein weiterer Punkt ist die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, daher werden für die Betriebe Lernaufträge konzipiert. Des Weiteren ist eine steigende Nachfrage an hauswirtschaftlichen Ausbildungsplätzen mit kulturspezifischem Hintergrund zu verzeichnen. Dafür werden neue Angebote entwickelt, um Menschen mit Einwanderungsgeschichte anzusprechen.

Erfolgsfaktoren

Die Zusammenarbeit mit allen Parteien rund um das Thema Berufsorientierung und Ausbildung (Schüler*innen, Eltern, Lehrkräften, Betrieben, Expert*innen) ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Die regelmäßige Präsenz auf Ausbildungsveranstaltungen durch erlebnisorientierte Action-Points schafft Aufmerksamkeit und Interesse bei den Jugendlichen.

Ein großer Schwerpunkt des Projekts liegt auf einer guten Öffentlichkeitsarbeit und der Nutzung von sozialen Medien. Durch die moderne Gestaltung der Social-Media-Kanäle erhält der Beruf ein zeitgemäßes Image.

Sonstiges

Durch eine moderne und jugendgerechte Darstellung des Berufs konnten schon viele Jugendliche in Praktika und Ausbildungsplätze vermittelt werden.

Die Lehrkräfte-Ordner werden von den Partner-Schulen gut nachgefragt und im Wirtschaft-Arbeit-Technik-Unterricht eingesetzt.

Wichtige Instrumente des Projekts werden in sogenannten Ideen-Labs mit Jugendlichen getestet.

Kontakt

Frau Patricia Hildebrand, Projektleitung
E-Mail: hildebrand@elsweyer-hoffmann.de

5. Angebot und Vermittlung von HDL

5.1 Modellprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“

Durchführende Institution

Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche Württemberg e.V., Abteilung Kinder, Jugend und Familie

Ziel

- Bessere Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Entlastung von Familien bzw. Arbeitnehmer*innen
- Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen im Dienstleistungssektor, Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte, Abbau von Schwarzarbeit
- Aufstockung der Arbeitszeit der Fachkräfte und Herausholen aus der „stillen“ Reserve
- Fachkräftesicherung und Erhöhung des Beitragsvolumens in der Sozialversicherung

Zielgruppe

Wiedereinsteiger*innen, Teilzeitarbeitende oder auch Berufstätige, die wegen der Betreuung Angehöriger gezwungen wären, ihre Arbeitszeit zu reduzieren

Finanzierung

- Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Stiftung Diakonie Württemberg

Gesamtvolumen: 604.357,29 €

Kooperationen

32 Dienstleistungsunternehmen in Stadt-/Landkreis Heilbronn und
24 Dienstleistungsunternehmen in Ostalbkreis/ Landkreis Heidenheim.

Beschreibung

Projektlaufzeit: 01.03.2017 - 28.02.2019

Über ein Gutscheinmodell konnte ein Zuschuss in Höhe von 12,00 € pro Stunde für HDL erhalten werden. Dieser konnte bspw. für das Reinigen der Wohnung, Wäschepflege, Gartenpflegearbeiten, Straßenreinigung oder das Zubereiten von Mahlzeiten eingelöst werden.

Gutscheine konnten Frauen und Männer mit Familienaufgaben (Kind/er unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige) erhalten, wenn sie:

- wieder (mit mind. 20 Wochenstunden) in Teilzeit in den Beruf einsteigen,
- bereits mit 25 Wochenstunden in Teilzeit arbeiteten und ihre wöchentliche Arbeitszeit um mind. 3 Wochenstunden erhöhten oder

- bereits mindestens 25 Wochenstunden arbeiteten und ihre Arbeitszeit aufgrund der Familienaufgaben reduzieren hätten müssen.

Dazu fand zuerst ein Beratungsgespräch bei der Bundesagentur für Arbeit in Heilbronn/Aalen statt.

Die Gutscheine konnten bei Dienstleistungsunternehmen eingelöst werden, die Partner des Projektes waren. Diese mussten ihr Personal überwiegend sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Bei der Abrechnung der Dienstleistungen wurden über den Gutschein 12 € pro geleistet Stunde getragen, den Restbetrag beglich der/die Kund*in.

Herausforderungen

- Die Akquise von geeigneten Dienstleistungsunternehmen war aus folgenden Gründen schwierig:
 - Unternehmen konnten aufgrund von Personalmangel keine neuen Aufträge annehmen und konnten darum nicht, auch wenn sie wollten, am Projekt teilnehmen.
 - Der Minijob-Bereich ist sehr ausgeprägt. Viele Unternehmen erfüllten die Teilnahmebedingungen von mindestens 51 % sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nicht.
 - Ein-Personen-Unternehmen konnten im Modellprojekt nicht berücksichtigt werden.
 - Gebäudereinigungsunternehmen hatten oft kein Interesse, Dienstleistungen in Privathaushalten zu erbringen, da der Aufwand im Vergleich zur Gebäudereinigung (oft Büroreinigung) deutlich höher und nicht vergleichbar ist. Dies würde wiederum eine Qualifizierung bzw. Sensibilisierung des Personals erfordern und stellt bislang meist keine attraktive Sparte dar.
 - Auch wenn Unternehmen sozialversicherungspflichtige Stellen anbieten, wird von vielen Mitarbeitenden die Minijobbasis vorgezogen.
- Bei einer Erhöhung der Arbeitszeit blieb trotzdem der Bedarf an Kinderbetreuung.
- Eine Anpassung des gewünschten Stundenkontingents durch das Unternehmen erfolgte manchmal mit (monate-) langer Verzögerung.
- Die verbleibende Eigenbeteiligung war für viele noch zu hoch: der Stundensatz für HDL lag zwischen 23 € und 40 €.
- Eine Mindeststundenanzahl von 25 Stunden pro Woche war für viele Wiedereinsteigende und Arbeitslose eine große Hürde, daher wurde im Projektverlauf auf eine Mindeststundenzahl von 20 Stunden nachjustiert.

Erfolgsfaktoren

- eng getaktetes Monitoring und dadurch generierte Nachjustierungen am Projekt
- persönliches Engagement der im Projekt involvierten Mitarbeitenden
- gute Kommunikation mit Gutscheinempfänger*innen und Dienstleistungsunternehmen

Sonstiges

Generell berichteten die Teilnehmenden über eine hohe Zufriedenheit und maßgebliche Entlastungen durch die Inanspruchnahme von HDL. Die Lebensqualität ist gestiegen und es konnte ein Beitrag zur Fachkräftesicherung erzielt werden. Zudem tragen die Gutscheine zu einer Bekämpfung des Schwarzmarkts bei und durch eine legale und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebenfalls zur Vorbeugung von Altersarmut. Das

Projekt konnte einen Beitrag zur Professionalisierung der HDL leisten. Ebenfalls konnte eine positive Wirkung auf das Ziel zur Vermeidung einer Reduzierung der Arbeitszeit festgestellt werden. Weitere Ergebnisse des Projekts können im Projektbericht nachgelesen werden.

Kontakt

Herr Matthias Reuting, Leiter Abteilung Kinder, Jugend und Familie

E-Mail-Adresse: reuting.m@diakonie-wuerttemberg.de

Frau Kathrin Mack, Projektkoordination Modellprojekt

E-Mail-Adresse: mack.k@diakonie-wuerttemberg.de

5.2 Dienstleistungsagentur „Zeitgewinn“

Durchführende Institution

ZAUG gGmbH, Gießen

Ziel

- Erschließung eines legalen Marktes an HDL, v.a. im ländlichen Raum.
- Voranbringen von arbeitsmarkt-, gleichstellungs- und familienpolitischen Anliegen in der Universitätsstadt Gießen und im Landkreis Gießen.
- Fachkräftebedarf in der Dienstleistungsbranche sichern und gleichzeitig, vor allem Frauen, den (Wieder-)Eintritt in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

Zielgruppe

Inanspruchnehmende von HDL: Familien, Senioren

Mitarbeitende: vorwiegend Frauen, Wiedereinsteigende

Personaleinsatz

Es arbeiten aktuell 62 Mitarbeitende bei der Dienstleistungsagentur „Zeitgewinn“. Davon sind 38 Mitarbeitende auf Minijob-Basis angestellt (durchschnittlich 31,43 h/Monat) und 23 Mitarbeitende haben einen Teilzeitvertrag (durchschnittlich 83,76 h/Monat). Eine Mitarbeiterin hat einen Vollzeitvertrag.

Finanzierung

Gefördert wird das Projekt durch den Landkreis Gießen, das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und die Europäische Union – Europäischer Sozialfonds.

Seit November 2017 erhält die Dienstleistungsagentur „Zeitgewinn“ keine Förderung mehr.

Kooperationen

Es herrscht ein guter Austausch mit Faber Management (Dienstleistungsagentur), BeKo-Gießen (Beratungs- und Koordinierungsstelle für ältere und pflegebedürftige Menschen), Haushaltsagentur Angermann und der Arbeitsagentur Gießen.

Beschreibung

Die Dienstleistungsagentur bietet HDL für Privathaushalte und eine Qualifizierung für Dienstleistende. Das Dienstleistungsangebot richtet sich sowohl an Familien wie auch Senioren, die gerne eine Unterstützung im Haushalt hätten. Durch Jobenrichment bietet die Agentur attraktive, flexible und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.

Mit dem Projekt Dienstleistungsagentur „Zeitgewinn“ soll die Erschließung eines legalen, bezahlbaren Angebotes an HDL in Hessen vorangetrieben werden, in Konkurrenz zum Schwarzmarkt. Es werden u.a. feste Ansprechpartner*innen, geschulte Mitarbeitende und eine kontinuierliche Unterstützung im Haushalt zu einem Preis von 22,47 € pro Stunde angeboten.

Folgende Leistungen werden angeboten:

- Reinigung von Räumen
- Waschen, Bügeln
- Kochen

- Besorgungen, Botengänge
- Begleitung bei Besorgungen/ Arztbesuchen
- Urlaubsservice

Das Besondere an der Tätigkeit bei der Agentur „Zeitgewinn“ ist das Jobenrichment. Das heißt, Mitarbeitende können sich aus drei Tätigkeitsfeldern ein individuelles Arbeitsmodell bauen. Die Tätigkeitsfelder beinhalten die Unterstützung von Privathaushalten, Haushaltstätigkeiten für Krankenkassen sowie die Essensausgabe an Schulen. Das beugt monotoner, einseitiger Arbeit vor und bietet zudem Flexibilität sowie Arbeitsplätze im ländlichen Raum.

Herausforderungen

Es ist herausfordernd passende Mitarbeitende für die Unterstützung von Privathaushalten zu finden. Dabei macht sich vor allem bemerkbar, dass das Arbeiten im Bereich der HDL nach wie vor nicht als attraktives Berufsfeld angesehen wird. Außerdem ist es schwierig Mitarbeitende zu finden, die mobil sind. Für alleinerziehende Mütter ist es problematisch, dass die Betreuungszeiten mit ihren Arbeitszeiten kompatibel sind. Zusätzlich wollen viele Mitarbeitende vorwiegend auf Minijob-Basis anstelle einer Teilzeitanstellung arbeiten, was ebenfalls eine Herausforderung darstellt.

Erfolgsfaktoren

Das Jobenrichment bietet attraktive und flexible Arbeitsbedingungen.

Kontakt

Ines Wollschak, Betriebsstättenleitung
E-Mail-Adresse: agenturzeitgewinn@zaug.de

5.3 AhA – Agenturen für haushaltsnahe Arbeit

Durchführende Institution

Landesregierung Saarland

Ziel

- Schaffung von langfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich
- Schaffung eines qualitativen breiten Angebotes an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen für saarländische Privathaushalte
- Bekämpfung der Schwarzarbeit

Zielgruppe

Die Hauptzielgruppe, die finanziell gefördert wird, sind Agenturen für HDL. Darüber hinaus sollen Privathaushalte gefördert werden, indem die angebotenen Dienstleistungen günstiger werden und gleichzeitig sollen gering Qualifizierten, auf dem Schwarzmarkt Tätigen und der stillen Reserve eine berufliche Alternative geboten werden.

Gefördert werden können Gewerbebetriebe, gemeinnützige Träger in Form von Kapitalgesellschaften oder sonstige juristische Personen des privaten Rechts. Sie müssen über Erfahrungen mit der Erbringung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen verfügen oder berufliche Qualifizierung im hauswirtschaftlichen Bereich anbieten und Personal einsetzen, das über Erfahrungen in diesem Bereich verfügt.

Personaleinsatz

Für die Umsetzung des Vorhabens ist eine Mitarbeiterin des Ministeriums zuständig.

Finanzierung

Land Saarland

Kooperationen

Landesweit 11 Agenturen für haushaltsnahe Arbeit (Stand Februar 2019)

Beschreibung

Die von Agenturen für haushaltsnahe Arbeit (AhA) an saarländische Privathaushalte verkaufte förderfähige Dienstleistungsstunden zur Erbringung von HDL werden gefördert.

Der Zuschuss pro verkaufter förderfähiger Dienstleistungsstunde betrug bis zum 31.12.2015 maximal 3,50 €. Ab dem 01.01.2016 beträgt der Zuschuss in den beiden ersten Jahren 3,50 € und danach 2,50 € bis zum Ende der maximalen Förderdauer von vier Jahren und bis zu einem Umfang von 10 Stunden pro Monat und Haushalt, soweit die Privathaushalte hierfür keinerlei Zuwendungen von anderen öffentlichen Stellen erhalten.

Arbeitnehmer*innen müssen bei den geförderten Agenturen unmittelbar beschäftigt sein. Die Beschäftigung soll in der Regel sozialversicherungspflichtig sein. Ausnahmen müssen schriftlich begründet werden.

Alle Agenturen bieten grundsätzlich folgende Leistungen an:

- Reinigungsarbeiten im Haus,
- Wäschepflege (Waschen, Bügeln),
- häusliche Blumenpflege,
- Einkäufe und
- Botengänge.

Die AhA sind vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr sorgfältig ausgewählte Institutionen, die über jahrelange Erfahrung in der Erbringung von häuslichen Dienstleistungen verfügen.

Herausforderungen

Die Nachfrage an HDL steigt stetig. Wegen Personalengpässen ist es schwieriger geworden Angebot und Nachfrage in Einklang zu bringen.

Erfolgsfaktoren

Seriös arbeitende Dienstleistungsagenturen mit qualifiziertem Personal sind der Schlüssel zum Erfolg.

Sonstiges

Im Zeitraum 2004 bis 2011 wurden 250 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen.

Kontakt

Marita Kuhn, Ansprechpartnerin für Fragen zu AhA

E-Mail-Adresse: m.kuhn@wirtschaft.saarland.de

6. Literaturangabe

Enste, Dominik (2019): Haushaltshilfe: Keine Entlastung in Sicht. IW-Kurzbericht 42, Köln.

Prognos AG (2019): Haushaltsnahe Dienstleistungen - Implementierung eines Fördermodells für haushaltsnahe Dienstleistungen, Berlin.

Prognos AG (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen. Basel/Berlin.

7. Impressum

Herausgeber:

Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“
Hochschule Fulda
Leipziger Straße 123
36037 Fulda

Erarbeitet von: Frau M. Sc. Natalie Becker, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Projektleitung: Frau Prof. Dr. Christine Küster

Stand: März 2020

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend