

Wann gelingt die stationäre Hausgemeinschaft? Erfolgsfaktoren in der multiprofessionellen Zusammenarbeit

Inge Maier-Ruppert und Angelika Sennlaub

Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.

Was ist eine stationäre Hausgemeinschaft?

Der Begriff stationäre Hausgemeinschaft kennzeichnet ein Versorgungskonzept, das vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) seit Mitte der 1990er Jahre beschrieben und heute breit umgesetzt wird. Demnach sind stationäre Hausgemeinschaften „kleine, überschaubare und wohnortnahe Wohnstrukturen für pflegebedürftige ältere Menschen“ (BMG 2004, S. 9). Synonym wird auch von stationären Wohngruppen gesprochen, weil die Menschen in kleinen Gruppen miteinander wohnen und sich aufeinander beziehen. Im Gegensatz zu ambulant betreuten Wohngruppen sind stationäre Hausgemeinschaften bzw. Wohngruppen im Verbund mit anderen angelegt: Oft werden vier bis acht solcher Gruppen in einem Haus geführt oder es werden in einer Pflegeeinrichtung neben einer Wohngruppe auch andere Wohn- und Betreuungskonzepte angeboten.

Ziel ist es, den Bewohnerinnen und Bewohnern Rahmenbedingungen für eine bestmögliche Lebensqualität zu bieten, die am üblichen, gewohnten Alltag ausgerichtet ist. Zielgruppe sind besonders an einer Demenz erkrankte Menschen, für die Geborgenheit, Vertrautheit und Überschaubarkeit (BMG 2004, S. 9) besonders wichtig sind.

In der Hausgemeinschaft, so wie sie im Konzept beschrieben ist, wohnen sechs bis zehn Personen zusammen in einer Wohnung; in der Praxis werden oft 12 bis 15 Plätze je Wohngruppe angeboten (AOK 2003). Im Gegensatz zu konventionellen Heimen orientieren sich Hausgemeinschaften am Alltag wie Zuhause und damit an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten. Pflegerische Tätigkeiten ergänzen wie im privaten Haushalt gezielt bei individuellem Bedarf. „Der Lebensrhythmus der älteren Menschen ist in den auf Normalität des Alltags ausgerichteten Hausgemeinschaften von den gemeinsamen Mahlzeiten sowie von den alltäglichen hauswirtschaftlichen Aktivitäten geprägt, die für die Organisation eines vielköpfigen Haushaltes notwendig sind.“ (BMG 2004, S. 10) Die in der Hausgemeinschaft wohnenden Menschen können sich, soweit sie können und wollen, an den anfallenden hauswirtschaftlichen Arbeiten beteiligen. Dabei werden sie professionell begleitet und unterstützt. Diese hauswirtschaftliche Betreuung unterstützt die Menschen darin, so eigenständig wie möglich zu arbeiten und am Alltag teilzuhaben (dgh 2012, S. 2-11).

In den Hausgemeinschaften arbeiten unterschiedliche Berufsgruppen zusammen. Für die vorliegende Arbeit werden die Berufsgruppen Pflege, Hauswirtschaft und Präsenzkraft berücksichtigt, die gemeinsam die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner sicherstellen. Für die Bewohnerinnen und Bewohner sind im direkten Kontakt die Präsenz- und die Pflegekräfte entscheidend.

Die Präsenzkraft ist der Hauswirtschaft zugeordnet (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 60), übernimmt aber sowohl hauswirtschaftliche als auch grundpflegerische Arbeiten. Sie führt „den Haushalt einer Hausgemeinschaft mit allen dazugehörigen Tätigkeiten“ (Marg 2018, Folie 5) und ist damit zentrale Bezugsperson (BMG 2004, S. 24). Präsenzkraft ist keine Berufsbezeichnung mit einem einheitlichen Verantwortungsbereich. Die Träger haben unterschiedliche Qualifizierungskonzepte für diese Mitarbeitenden. Präsenzkräfte arbeiten im zentralen Wohn- und Aufenthaltsraum der

Hausgemeinschaft, oft auch in der offenen Wohnküche und gewährleisten eigenständig die Alltagsorganisation und hauswirtschaftliche Betreuung in der Hausgemeinschaft. Ihre Aufgabe wird vom KDA als die eines „Alltagsmanagers“ oder „einer Hausfrau/eines Hausmanns“ beschrieben (BMG 2004, S. 24), an andere Stelle wird auch von der „Fachkraft für Betreuung“ gesprochen (ebd., S. 27). Das Tätigkeitsprofil ist gekennzeichnet von hauswirtschaftlichen Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten und Beziehungspflege.

Die zweite Berufsgruppe, die Pflegefachpersonen, arbeitet eng mit den Präsenzkräften zusammen. Die Pflegefachperson verfügt über eine anerkannte Berufsausbildung und übernimmt neben der Pflege im engeren Sinn auch die Pflegeprozesssteuerung für die Mitglieder der Hausgemeinschaft (BMG 2004, S. 24). Dies muss als Vorbehaltsaufgabe bei den Pflegefachkräften bleiben (§ 4 PflBRefG), ebenso auch die medizinische Pflege. Im täglichen Ablauf der Hausgemeinschaft gibt es Überschneidungen der Aufgabenbereiche, sogenannte bereichsinterne Nahtstellen, die geregelt werden müssen (z. B. Hilfestellung bei den Mahlzeiten, Verteilen der Wäsche) (BStMAS, AWO Oberbayern o.J., S. 16). Hierin steckt mögliches Konfliktpotential, aber auch gegenseitiges Entlastungspotential. Unabhängig davon, wie der Träger die Präsenzkräfte im Stellenplan verankert hat, werden Präsenzkräfte hier dem hauswirtschaftlichen Dienst zugerechnet.

Die Hauswirtschaft als dritte betrachtete Berufsgruppe erledigt die hauswirtschaftlichen Aufgaben jenseits der Wohnküche. Kernaufgabe ist die zeitgemäße Organisation der dezentralisierten Hauswirtschaft auf dem Wohnbereich (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 63). Dazu zählen üblicherweise die Organisation der Wäsche, Reinigung der Bewohnerzimmer und anderer Räume und Dekoration.

Laut Konzept setzen Hausgemeinschaften auf dezentrale hauswirtschaftliche Tätigkeiten, d.h. vor den Augen der Bewohnerinnen und Bewohner bzw. mit ihrer Beteiligung werden Mahlzeiten zubereitet, Wäsche versorgt etc. In der Praxis werden oft – gerade auch in Hinblick auf hohe Pflegegrade bei den Bewohnern – im Hintergrund zentrale Dienstleistungen vorgehalten: zentraler Einkauf, Zubereitung von Mahlzeitenkomponenten o.ä.. Dies erleichtert die Arbeit der Präsenzkräfte.

In der Hausgemeinschaft bilden Präsenz- und Pflegefachkräfte das Team zur Versorgung und Betreuung der Mitglieder der Hausgemeinschaft und arbeiten eng zusammen. Hier liegen die wesentlichen Herausforderungen: Was braucht es, damit die Zusammenarbeit im Team gelingen kann? Die folgenden Erfolgsfaktoren stecken einerseits in der Hauskultur (1+2), andererseits in deren konkreter Umsetzung (3-7).

Tabelle 1 Auflistung der sieben Erfolgsfaktoren in Hausgemeinschaften

	Kategorie	Erfolgsfaktoren
1	Hauskultur	Gleichberechtigung der Professionen
2		Wertschätzung der Arbeit der jeweils anderen
3	Umsetzung	Konzeptionelle Fundierung
4		Klare Rollenformulierung
5		Einsatz einer hauswirtschaftlichen Fachkraft auf der Leitungsebene
6		Im Arbeitsablauf Probleme erkennen und klare Absprachen treffen
7		Einbezug aller Beteiligten in den gesamten Prozess

1. Erfolgsfaktor: Gleichberechtigung der Professionen

Die Autorinnen und Autoren des KDA schreiben: „Beide Arbeitsfelder (Hauswirtschaft/Präsenz und Pflege, A.d.A.) sind als gleichgewichtig zu betrachten“ (BMG 2004, S. 28). Hier liegt die erste Herausforderung:

Mit der Entwicklung der kleinen Wohneinheiten erhält die Hauswirtschaft „eine ganz zentrale Rolle“ (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 202). Hauswirtschaft gilt außerdem als das „Aushängeschild der Einrichtung“ (Klingbeil, Schrader 2017) und ist zugleich derjenige Arbeitsbereich, der die Gegenleistung für die privaten Zahlungen der Bewohnerinnen und Bewohner erbringt (Sennlaub 2017). Demnach müssten hauswirtschaftliche Leistungen eigentlich als zentrale Kernleistungen eines Hauses wahrgenommen werden (Sennlaub 2017, S. 165).

Dem stehen Pflegekräfte gegenüber, die ebenfalls nicht angemessen wahrgenommen werden (Ciesinger et al. 2011) und deshalb unter Druck stehen. Pflegefachkräfte verfügen über eine anerkannte Berufsausbildung, während Präsenzkkräfte eine unregelmäßige, deutlich kürzere und weniger anspruchsvolle Qualifizierung durchlaufen haben. Pflegefachkräfte werden in den Qualitätsvorgaben der Pflegeversicherung und der landesspezifischen „Heimgesetze“ gefordert. Ihnen wird durch die Verantwortung für die Vorbehaltsaufgabe der Pflegeprozesssteuerung oft auch die Verantwortung für die Lebensqualität des einzelnen Bewohners zugewiesen. Bei einer am Alltag orientierten Tagesplanung für den einzelnen Bewohner können die Beiträge der verschiedenen Funktionen im Personalmix deutlich werden.

Dazu kommt die unterschiedliche zeitliche Anwesenheit in der Hausgemeinschaft: Während Pflegekräfte permanent vor Ort sein müssen (auch wenn sie ggf. mehrere Hausgemeinschaften betreuen), werden hauswirtschaftliche und Präsenzkkräfte nur dann eingesetzt, wenn ihre Tätigkeiten erbracht werden: „Eine Hausgemeinschaft mit permanenter Besetzung durch eine Präsenzkraft ist mit den herkömmlichen Pflegesätzen nicht zu finanzieren“ (AOK 2003, S. 7). Die organisierte Anwesenheit bzw. Verfügbarkeit der Mitarbeitergruppen spiegelt die Gewichtung der Arbeitsbereiche auch für die Bewohnerinnen und Bewohner: Präsenzkkräfte sind oft nur zeitweise vor Ort und die Wohnküchen damit nur zu den Zeiten der Mahlzeiten und deren Vor- und Nachbereitung personell besetzt.

Eine Gleichberechtigung der beiden Berufsgruppen zu erreichen ist vor diesem Hintergrund eine große Aufgabe. Sie wird nur gelingen, wenn die folgenden Punkte konsequent umgesetzt werden.

2. Erfolgsfaktor: Wertschätzung der Arbeit der jeweils anderen

Generell liegen in den Nahstellen Ursachen für Störungen im Arbeitsprozess. Tätigkeiten werden gar nicht wahrgenommen oder von mehreren zugleich angepackt, so dass der reibungslose und effiziente Ablauf des Arbeitsvorgangs gestört ist. Es entstehen Konflikte zwischen den beteiligten Personen bzw. Organisationseinheiten. Diese Konflikte sind primär durch Unverständnis und gegenseitige Schuldzuweisung statt durch die Wahrnehmung der Leistung der anderen Beteiligten gekennzeichnet (Schmidt-Rettig 2017, S. 248). Jede Seite hält das eigene Handeln für richtig, „an der eigenen Arbeitsweise (muss) nichts geändert werden“ (Arens-Azevedo et al. 2001, S.26), die Fehler liegen beim jeweils anderen. Dem liegt oft mangelndes Wissen über die genauen Aufgaben, die Arbeitsabläufe und Herausforderungen des Arbeitsalltags der anderen Organisationseinheiten zugrunde (Arens-Azevedo et al. 2001, S.26).

Durch entsprechende Tagesplanung bzw. Ablaufplanung für die einzelnen Arbeitsschichten kann dem vorgebeugt werden: Damit wird für jede Berufsgruppe der Verantwortungsbereich und die damit verbundenen konkreten Aufgaben deutlich (vgl. auch Punkt 6). Wechselseitiges Verständnis lässt sich in Fortbildungen, in der Einarbeitungszeit, durch zeitweisen Rollenwechsel, auch gemeinsame gleichberechtigte Fallbesprechungen etc. fördern.

3. Erfolgsfaktor: Konzeptionelle Fundierung

Der erste Schritt in der Verwirklichung eines guten Arbeitens in multiprofessionellen Teams ist die konzeptionelle Fundierung. Auch wenn das Konzept der stationären Hausgemeinschaften inzwischen gut 20 Jahre alt ist, fehlt es in der Umsetzung häufig daran. Marg (2018, Folie 17) fordert entsprechend für multiprofessionelle Teams in der Altenhilfe: „Es braucht dringend Veränderung, im Sinne von konzeptioneller Fundierung und Qualitätssicherung.“ Nebeneinanderstehende Pflegekonzepte und Hauswirtschaftskonzepte fördern nicht die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Ein integrierendes Alltagskonzept, das das Prinzip „Normalität“ als Orientierung am Leben im privaten Haushalt in das Leben in der Hausgemeinschaft überführt, ist die verbindende Vorgabe für die verschiedenen Professionen in der Hausgemeinschaft.

4. Erfolgsfaktor: Klare Rollenformulierung

Basis für eine gelingende Zusammenarbeit sind klare Rollen: Das Canadian Interprofessional Competency Framework nennt eine Rollenklärung als einen der zentralen Erfolgsfaktoren (zit. in Höhmann 2015, Folie 13). Aus diesen Rollen leiten sich die grundlegenden Aufgaben ab. Sie müssen deshalb in der Gesamtkonzeption der Einrichtung beschrieben sein.

Dass eine solche klare Rollenklärung in der Altenhilfe zumindest im hauswirtschaftlichen Bereich oft nicht gegeben ist, hat die PERLE-Studie des Landes Baden-Württemberg gezeigt. Demnach existiert kein klares Wording für die Aufgaben der Präsenzkraft, das eingeführt und allgemein akzeptiert ist: Für die „Präsenzkraft“ gibt es eine Vielzahl an Begriffen, die fachlich nicht begründet ist (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 59ff; Marg 2018, Folie 5); zu den Begriffen zählen „z.B. ‚zusätzliche Betreuungskraft‘, Alltagsbegleiter, Präsenzkraft, Alltagshelfer, Lebenshelfer, etc.“ (Marg 2018, Folie 5). Diese Uneindeutigkeit in der Benennung des Berufes führt zu uneindeutigen Rollenverhältnissen und begünstigt unklare Aufgabenbereiche.

Die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Präsenzkraft sind deshalb ebenso eindeutig zu beschreiben, wie dies für die Pflegekräfte und die hauswirtschaftlichen Kräfte erforderlich ist. Der Beitrag der jeweiligen Funktionen im Versorgungs- und Betreuungsgefüge der Bewohnerinnen und Bewohner der Hausgemeinschaft muss darüber hinaus in die gemeinsame Planung für den Einzelnen einfließen.

In der Praxis zeigen sich hier Lücken: Während für Pflegekräfte Stellenbeschreibungen vorliegen, sind diese für Hauswirtschaftskräfte oft nicht formuliert, für Präsenzkräfte liegen nur teilweise Stellenbeschreibungen vor. In der PERLE-Studie wurden beispielsweise von keiner der einbezogenen Einrichtungen Stellenbeschreibungen für den Hauswirtschaftsbereich eingereicht: „Auffallend ist, dass keine der Einrichtungen, auch nicht die, die das Hausgemeinschaftsmodell implementiert haben, eine Stellenbeschreibung für eine hauswirtschaftliche Fachkraft eingereicht haben (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 60).

Diese Beschreibung des Verantwortungsbereiches der Präsenzkraft hat auch Auswirkungen auf die Qualifizierungsmaßnahmen für Präsenzkkräfte. Zurzeit konzentrieren sich trägerinterne Schulungen oft auf hauswirtschaftliche Fachkompetenzen. Um gleichberechtigt mit den anderen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten, müssen Präsenzkkräfte auch die anderen Berufsgruppen kennen und über Kompetenzen zur Beobachtung alter Menschen, Planungskompetenzen etc. verfügen.

5. Erfolgsfaktor: Einsatz einer Hauswirtschaftlichen Gesamtleitung auf der Leitungsebene

Um die Hauskultur und auch die Arbeit der verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zu vermitteln, braucht es in der Leitungsebene das hauswirtschaftliche Pendant zur Pflegedienstleitung. Auf Geschäftsführungsebene müssen die Professionen gleichberechtigt vertreten sein, erstens um alle Aufgaben der Versorgung im Blick zu haben, zweitens aber auch, um in den nachfolgenden Hierarchien die geforderte Gleichberechtigung vorbildhaft zu leben. Damit wird zudem eine Abschottung der verschiedenen Organisationsbereiche vermieden, die häufig in der Folge zu Nahtstellenproblemen führt (Schmidt-Rettig 2017, S. 248).

Neben der Mitarbeit im Leitungsteam kommt der Hauswirtschaftlichen Gesamtleitung, zusätzlich zum Management der hauswirtschaftlichen Prozesse, die Vermittlung der hauseigenen Werte und der Konzeption an die Präsenzkkräfte und ggf. weiteren hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu: „Vor allem eine inhaltliche Vermittlung an die Mitarbeiter und die Stärkung der Sinnhaftigkeit der konzeptionellen Veränderung wird eindeutig als besondere und ständige Aufgabe der Leitungskräfte gesehen“ (Marg 2018, Folie 16).

6. Erfolgsfaktor: Im Arbeitsablauf Probleme erkennen und klare Absprachen treffen

„Um den TEAM-Gedanken positiv umzusetzen, müssen vor allem klare Absprachen getroffen und Kompetenzen eindeutig verteilt werden“ (Müller 1999, zit. In BMG 2004, S. 26). Damit konkrete Absprachen getroffen werden können, wird empfohlen, zunächst eine Ist-Analyse durchzuführen: Wie sieht der Arbeitsprozess aus, wer erledigt wann was, wo treten Probleme auf? Das kann beispielsweise durch Beobachtung geschehen, in kleinen runden Tischen oder mithilfe einer Ereignisgesteuerten Prozesskette (EPK) (zur EPK z.B. Staud 2014, Aris 2017). Darauf aufbauend werden in einem Soll-Konzept konkrete Regelungen festgelegt. Annerose Knäpple und andere formulieren entsprechend: Es „ist detailliert festzulegen, welche Tätigkeiten zentral oder dezentral und von wem ausgeführt werden sollen“ (BStMAS, AWO Oberbayern o.J., S. 16) und empfehlen, in Checklisten die Vereinbarungen für alle transparent festzuhalten. Auch Marg (2018, Folie 17) sieht eine wesentliche Aufgabe einer gelingenden Zusammenarbeit in einer klaren Abstimmung und sinnvollen Aufgabenverteilung.

Regelmäßige Teambesprechungen, gemeinsame Fallbesprechungen, wie auch die regelmäßige Überprüfung der Tagesplanungen für den einzelnen Bewohner dienen der Qualitätssicherung bezüglich des Bewohners, aber auch der Zusammenarbeit über die Professionsgrenzen hinweg.

Damit einher gehen Einsatzpläne, die alle Berufsgruppen gleichzeitig einbeziehen. Ausgehend vom Bedarf wird professionsübergreifend vereinbart: Wer ist wann für welche Tätigkeit zuständig? Damit wird ganz konkret der Personalmix auf die Bewohner- und Mitarbeiterbedürfnisse abgestimmt. Die PERLE-Studie zeigt: Für die Einrichtungsleitungen ist die multiprofessionelle Zusammenarbeit „an organisatorische Voraussetzungen gebunden“ (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 141). Dazu zählt ein gemeinsamer Dienstplan für die verschiedenen Berufsgruppen. Ein solcher Dienstplan ermöglicht

Transparenz, wer wann was tun soll, so dass Nahtstellentätigkeiten innerhalb der Berufsgruppen je nach Kapazität verteilt werden können. „Insgesamt soll durch diese doppelte Dynamik eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen, auch wohnbereichsübergreifend, sichergestellt werden“ (ebd.).

7. Erfolgsfaktor: Einbezug aller Beteiligten in den Prozess der Konzepterstellung und Schulung

Wenn das Konzept, entsprechende Schulungen und die Umsetzung der multiprofessionellen Zusammenarbeit gelingen soll, müssen sehr früh alle beteiligten Professionen einbezogen werden. Ein Konzept für den Personalmix muss multidisziplinär und mit der Formulierung von dafür notwendigen Qualifizierungen entwickelt werden, „und zwar im Hinblick auf die Erfordernisse einer multi- und interdisziplinären Zusammenarbeit“ (Brandenburg, Kricheldorf 2018, S. 203).

Marg (2018, Folie 15) stellt diese Multiprofessionalität sowohl in der täglichen Arbeit als auch in der Planung als zentralen Erfolgsfaktor heraus: „Dort wo es gelungen ist, von Beginn an mehrere Professionen in Konzept und Umsetzung des Personalmix zu involvieren, diesen Prozess mit den Träger abzustimmen und ihn adäquat zu moderieren, wird sowohl von Bewohnern wie auch Mitarbeitern dieser Veränderungsprozess positiv erlebt“.

Checkliste

Tabelle 2 Stichpunktartige Ausführung der sieben Erfolgsfaktoren

	Kategorie	Erfolgsfaktoren	Kriterien, anhand derer die Erfolgsfaktoren erhoben werden können
1	Hauskultur	Gleichberechtigung der Professionen	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Professionen sind im Haus/ in der Hausgemeinschaft vertreten - Welche Professionen gehören zu den jeweiligen Teams/ zum eigenen Team? (multiprofessionell oder je Profession eigene Teams?) - Einschätzung der Wertigkeit der Professionen im Haus - Weisungsbefugnis/ Hierarchien (Organigramm, ggf. Stellenbeschreibungen) - Einschätzung der zentralen Kernleistung der Einrichtung (Wohnen/Leben, Versorgen, Pflegen?) - Inhaltliche Orientierung der Tagesplanung (Alltag? Pflege?) - Tagesplanung von wem und wie durchgeführt (Pflege und Hauswirtschaft gemeinsam?)
2		Wertschätzung der Arbeit der jeweils anderen	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse über die genauen Aufgaben der anderen in der Hausgemeinschaft? - Vgl. auch alle Besprechungen unter Punkt 6
3	Umsetzung	Konzeptionelle Fundierung	<ul style="list-style-type: none"> - Existenz eines Hauswirtschaftskonzeptes/ Versorgungskonzeptes (analog zu Pflegekonzept) - Leitbild in den Konzepten? (gemeinsames Leitbild Normalität/ Alltag) - Gemeinsames Konzept? (integrierendes Alltagskonzept)
4		Klare Rollenformulierung	<ul style="list-style-type: none"> - Bezeichnung der Berufsgruppen - Vorliegen von Stellenbeschreibungen (Pflege, Hauswirtschaft, Präsenz) - Umfang der jeweiligen Stellenbeschreibungen (Wahrnehmung der Aufgaben) - Regelmäßige Qualifizierungen (für Pflege, Hauswirtschaft, Präsenz?) - Qualifizierungsinhalte für Präsenz und Hauswirtschaft? (Aufgaben anderer Berufsgruppen, geriatrische und gerontologische Grundlagen, Grundlagen Prozessplanung?)

5		Einsatz einer Hauswirtschaftlichen Fachkraft auf der Leitungsebene	<ul style="list-style-type: none"> - Existenz einer hauswirtschaftlichen Fachkraft? (Pendant zu PDL) - Verortung der hauswirtschaftlichen Fachkraft im Organigramm? (auf einer Ebene mit PDL) - Zeit für Zusammenarbeit HWL und PDL? (z.B. regelmäßige Termine eingeplant?)
6		Im Arbeitsablauf Probleme erkennen und klare Absprachen treffen	<ul style="list-style-type: none"> - Existenz einer Ist-Analyse der Prozesse? (auch: für welche Prozesse, welche Berufsgruppen) - Existenz eines Soll-Konzeptes der Prozesse (auch: für welche Prozesse, welche Berufsgruppen) - Regelung von Zuständigkeiten in solchen Analysen/ Konzepten - Regelmäßige Teambesprechungen (mit Pflege, Hauswirtschaft, Präsenz?) - gemeinsame Fallbesprechungen (mit Pflege, Hauswirtschaft, Präsenz?) - regelmäßige Überprüfung der Tagesplanungen für den einzelnen Bewohner (mit Pflege, Hauswirtschaft, Präsenz?) - Umgang mit einem Arbeitsablauf, der nicht klappt (in Teambesprechung, mit welchen Beteiligten?) - Dienstpläne (orientiert an Hausgemeinschaft oder an Profession? gemeinsam für alle Professionen, getrennte Dienstpläne je nach Profession?)
7		Einbezug aller Beteiligten in den gesamten Prozess	<ul style="list-style-type: none"> - Beteiligte Professionen an der Leitbildentwicklung des Hauses - Beteiligte Professionen an der Entwicklung des Versorgungskonzeptes des Hauses - Beteiligte Professionen in Leitungsgremien - Beteiligte Professionen an der langfristigen Planung

Literatur

AOK (2003): Leitfaden zum Thema Hausgemeinschaft zur Vorlage in der LPSK. https://www.aok-gesundheitspartner.de/imperia/md/gpp/by/pflege/stationaer/by_pflege_hg_leitfaden.pdf (letzter Abruf 07.10.2019)

Arens-Azevedo, Ulrike; Huth, Elke; Lichtenberg, Wolfhart (2001): Hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Pflegeeinrichtungen. Qualitätsmanagement - Schnittstellenproblematik. 1. Auflage. Hannover: Schlütersche

Aris (2017): ARIS Express. <https://www.ariscommunity.com/aris-express> (letzter Abruf 04.10.2019)

BStMAS, AWO Oberbayern Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Oberbayern e. V. (Hrsg.) (o.J.): Alltagsorientierte Wohngruppenkonzepte für pflegebedürftige ältere Menschen in stationären Einrichtungen – ein Leitfaden zur organisatorischen Gestaltung und Umsetzung. Erarbeitet von der aku Unternehmensberatung, Bad Dürkheim: Annerose Knäpple (Projektleitung), Manuela Meier, Mechthild Mohr, Marianne Thummert. Abrufbar auf <https://www.akugmbh.de/assets/files/Alltagsorientierte%20Wohngruppenkonzepte.pdf> (letzter Abruf 03.10.2019)

BMG Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2004): Planungshilfe. Alltagsbegleitung und Präsenz in Hausgemeinschaften. Erarbeitet von Rolf Gennrich, Karla Kämmer, Christine Klöber. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe, abrufbar auf http://www.soppart.de/index_htm_files/Alltagsbegleitung_und_Praesenz_in%20Hausgemeinschaften.pdf (letzter Abruf 03.10.2019)

Brandenburg, Hermann; Kricheldorf Cornelia (2018): Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege (PERLE) - Abschlussbericht -. Unter Mitarbeit von Bianca Berger, Thomas Brijoux, Christian Grebe, Maren Kailer und Alexandra Kobzew. Gefördert vom Sozialministerium Baden-Württemberg. Vallendar/Freiburg. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Pflege/Inno-programm-Pflege_Abschlussb_PERLE_2018.pdf (letzter Abruf 07.10.2019)

Ciesinger, Kurt-Georg; Fischbach, Andrea; Klatt, Rüdiger; Neuendorff, Hartmut (2011): Berufe im Schatten: Wertschätzung von Dienstleistungsberufen - Entwicklung neuer Modelle und Konzepte einer praxisorientierten Unterstützung. Münster: LIT-Verlag

dgh Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft (Hrsg.)(2012): Den Alltag leben! Hauswirtschaftliche Betreuung. Ein innovativer Weg für soziale Einrichtungen und Dienste. Erarbeitet von Martina Feulner, Ulrike Pfannes, Ursula Schukraft und Margarete Sobotka, Mitglieder des Fachausschuss Hauswirtschaftliche Dienstleistungsbetriebe. Osnabrück: Eigenverlag, abrufbar auf https://www.dghev.de/fileadmin/user_upload/600_Publikationen/640_Hauswirtschaftl_Betreuung_Versorgung/dgh_Den_Alltag_leben_2012.pdf (letzter Abruf 03.10.2019)

Höhmann, Ulrike (2015): Multiprofessionelle Zusammenarbeit: Ziele und Voraussetzungen. Vortrag auf dem 4. Oberhausener Pflegekongress, 5.11.2015. http://www.pflegekongress-oberhausen.de/images/sampled_data/bilder/vortraege2015/Univ.-

Prof.%20Dr.%20Ulrike%20Hhmann%20Universitt%20Witten%20Herdecke.pdf (letzter Abruf 03.10.2019)

Klingbeil, Darren; Schrader, Steve (2017): Sie machen den Unterschied! Editorial der ersten Ausgabe der Zeitschrift *Altenheim proHauswirtschaft*, S. 3

Marg, Andreas (2018): PERLE Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege. Vortrag auf der Tagung „Gemeinsam statt einsam - Hauswirtschaft in Baden-Württemberg“, Fachtagung am 27. Juni 2018 im Hospitalhof in Stuttgart. Vortrag abrufbar auf <https://www.lag-hw-bw.de/veranstaltungen/fachtagungen/vortr%C3%A4ge-2018/> (letzter Abruf am 03.10.2019)

Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufe-Reformgesetz–PflBRefG) vom 17. Juli 2017

Sennlaub, Angelika (2017): Individuelle Wäscheversorgung im Pflegeheim - eine Bestandsaufnahme, in: Häußler, Angela; Küster, Christine; Ohrem, Sandra; Wagenknecht, Inga (Hrsg.): *Care und die Wissenschaft vom Haushalt. Aktuelle Perspektiven der Haushaltswissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 161-176

Schmidt-Rettig, Barbara (2017): Managementstrukturen und Leitungsorganisation. In: Eichhorn, Siegfried; Oswald, Julia; Schmidt-Rettig, Barbara (Hrsg.): *Krankenhaus-Managementlehre. Theorie und Praxis eines integrierten Konzepts*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. S. 242-294

Staud, Josef Ludwig (2014): Ereignisgesteuerte Prozessketten. Das Werkzeug für die Modellierung von Geschäftsprozessen. Eigenverlag: [staud.info](http://www.staud.info). http://www.staud.info/epk/ep_f_2.htm (letzter Abruf 04.10.2019)