

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Senioren	5
HAUS HOG´N DOR	11
World-Café	17
Hausgemeinschaftskonzept - Rahmenbedingungen	25
Hausgemeinschaftskonzept beneVit	33
Modellvorhaben.....	47
Hygienekonzept beneVit	55
Küchenkonzept beneVit	65
Handlungskompetenz prüfen und bewerten	75
Arbeitsauftrag - Erfassen von Kompetenzen	83
Prüfungsaufgaben Hauswirtschafterin	93
Literaturverzeichnis	105
Anhänge	109
Ausbildungsverordnung Hauswirtschafter	111
Rahmenplan Hauswirtschafter	115
Operatoren für die Aufgabenformulierung	120
Kompetenztreppe Hauswirtschafter	122
§ 87b SGB XI	128
Richtlinien nach § 87b SGB XI (Betreuungs-RI)	130

Die Bezeichnung **‘Bezugspersonenpflege’** ist zutreffender, da eine ‘Bezugsperson’ in Form einer Pflegefachkraft mit festgeschriebener Zuständigkeit für die Verantwortung und Steuerung des Pflegeprozesses die ‘Pflege’ bei einem Pflegebedürftigen durchführt.

Und dieses geschieht über einen längeren Zeitraum auf Basis einer ehrlichen zwischenmenschlichen Beziehung. Bezugspersonenpflege ist primär ein Organisationssystem.

Es soll sich verwirklichen mit dem systematischen Zusammenspiel von festgeschriebener Zuständigkeit einer Pflegefachkraft und somit seiner Verantwortlichkeit, sowie der ehrlichen zwischenmenschlichen Beziehung zwischen Pflegebedürftigen und Pflegekraft.

Durch die fixierte persönliche Verantwortlichkeit und der ehrlichen, partnerschaftlichen und verlässlichen Beziehung wird die Bezugspersonenpflege definiert, dabei sind Beziehung und Verantwortung Grundelemente oder Hauptmerkmale dieses Pflegeorganisationssystems. (J. Schumacher/2001)

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bezugspflege>, 2016-06-09

Vorteile

- Individualität der Bewohner wird gewahrt
- Bewohner haben feste Bezugspersonen
- Folge: Hohe Zufriedenheit der Bewohner
- Eigenverantwortung der Mitarbeiter ist gefragt und wird gefördert

Praxisbeispiel: Ein neuer Bewohner zieht ein.

Aufgabe:	HW	Pflege	Büro		Aufgabe:	HW	Pflege	Büro
Begrüßung		X		→	Begrüßung	X		
Med. Daten		X			Med. Daten		X	
Hausführung		X			Hausführung	X		
Abläufe		X			Abläufe	X		
Vertrag			X		Vertrag			X

Häufig ist die Betreuung mit der Pflege verknüpft; besser sollte die Betreuung organisatorisch mit der Hauswirtschaft verknüpft sein.

Was ist wichtig?

Dem Bewohner sind die Essensversorgung, angenehme Essenszeiten, die Sauberkeit der Räume sowie der reibungslose Wäschekreislauf wichtig.

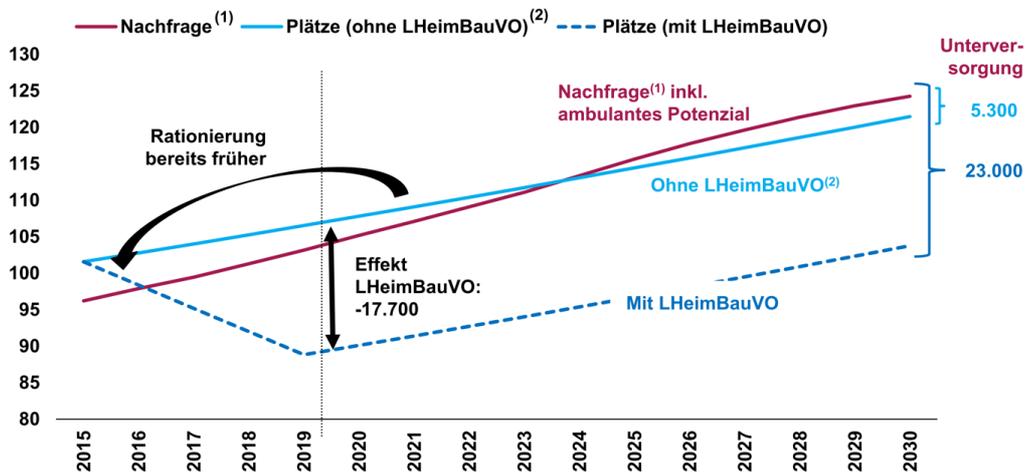
Den Angehörigen ist vielleicht die technische Ausstattung wichtig.

Werbung wird mit gutem Geruch, guter Ausstattung und gutem Essen gemacht.

Krankenkassen können nicht sagen, wie viel Geld sie für die Pflegestufen ausgeben.

**Durch LHeimBauVO bis 2019 Wegfall von 17.700 Plätzen⁽²⁾
Rationierung des Angebots bereits ab 2016; bis 2030 bis zu 23.000
Pflegebedürftige unterversorgt statt „nur“ 5.300 ohne LHeimBauVO**

Projektion von Angebot und Nachfrage in BW; in Tausend



(1) Inkl. Pflegebedürftiger ohne Pflegestufe, aber mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenzen; ohne vollständig selbst zahlende Heimbewohner
(2) Netto-Markteintritte: 1,2% p.a.
Quelle: hcb / RWI, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2015)
Abbau statt Ausbau – bpa-Fachtag 2016



Kann der steigende Bedarf bei einer Begrenzung stationär durch ambulante Angebote kompensiert werden?

Grenzen einer ambulanten Versorgung

- Räumlichkeit, Barrierefreiheit → Vereinsamung, Rückzug aufs Schlafzimmer, alles, was benötigt wird, steht um das Bett herum
- Fehlende Angehörige
- Leistungsbedarf (hirnorganische Erkrankungen) → zu anstrengend für pflegende Angehörige
- Finanzierung → Nachhaltiges muss finanziert werden, Aufgebautes darf nicht plötzlich gekappt werden.

Ambulant vor stationär

Annahme: 60 % der im Pflegeheim wohnenden Menschen ohne eingeschränkte Alltagskompetenz (EA) in Pflegestufe I werden künftig ambulant versorgt, einschl. Nutzung der Tagespflege:

ca. 800.000 x 40 % Stufe I x 40 % EA = 128.000 PG II x 60 % = 76.800

Leistungen SGB:	SGB XI ambulant	689,00 €
	SGB XI Tagespflege	689,00 €
	SGB V Behandlungspflege circa	500,00 €
	Summe:	1.878,00 € /Monat
	Leistungen SGB XI stationär	770,00 € /Monat
	Differenz	1.108,00 € /Monat

Anmerkungen zu den Qualitätskriterien

- keine greifbaren Fakten
- viele soziale Kompetenzen stecken darin
- Alltagsgestaltung, z. B. kam in einer Wohnung die Frage auf „Wie werden richtige Pfannkuchen gemacht?“ → Jeder Bewohner hatte andere Erinnerungen und so durfte jeder Bewohner, der dies wollte, an einem Tag sein Rezept ausführen.

Personalsituation

bei 56 Betten im Vergleich zu einem konventionellen Konzept
(ohne Verwaltung und Betreuung)

Konventionelles Konzept

Personal am Bewohner: 20 VK Fachkräfte (50%)
Pflegehilfskräfte (50%)

Ausgelagerte Tätigkeiten: 10 VK
(Hauswirtschaft, Küche, Wäscherei usw.)

Hausgemeinschaftsmodell

Personal am Bewohner: 30 VK
Fachkräfte
Pflegehilfskräfte
Präsenzkräfte

Ausgelagerte Tätigkeiten: 0 VK

Hauswirtschaft hat mit Bewohnern nichts zu tun (Outsourcing oder zentrale Einrichtungen)



10 Vollzeitkräfte (50 %) mehr am Bewohner

Anmerkungen:

- jede Wohnung hat 3,4 Vollzeitstellen → 4 -5 Köpfe, je nach Arbeitszeitumfang
- eine davon ist die Wohnbereichsleitung
- In Mittelschicht von 9:30 bis 12:30 oder 13:00 (je nach Bundesland), zwei Präsenzkräfte neben der Pflegekraft. Eine Präsenzkraft ist zuständig für Essen vor- und zubereiten, die andere Präsenzkraft für Reinigung und Wäsche
- Pflegefachliche Verantwortung: Medikamentengabe, Wundversorgung, Hautzustand 1 x /Woche, jeder Bewohner hat eine zugeordnete Pflegekraft.
- Rechtliche Schwierigkeiten gibt es keine, weil Hilfskräfte für die Pflege in beliebiger Menge gelistet werden können.
- Das Wohlfühlen der Menschen wird primär durch den Haushalt definiert.
- Es ist besser sich wohlfühlen, als dass der Verband richtig sitzt.
- Der Mensch ist nicht gesplittet, er ist ein ganzheitliches Wesen.
- Hauswirtschafterin als Präsenzkraft eingestellt → für Haushalt verantwortlich, mit allem Drum und Dran, auch wenn Bewohner zur Toilette geholfen werden muss. Dabei wird sich an den Hygieneplan gehalten.

3. Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen

Die Reinigung der einzelnen Bereiche der Wohnung sind im Reinigungsplan festgelegt

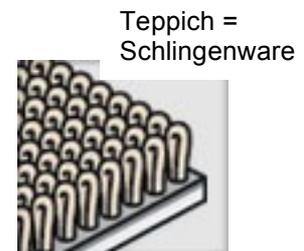
Bewohnerzimmer:	2 x/Woche Unterhaltsreinigung 5 x/Woche Sichtreinigung
Bewohnerbad:	5 x/Woche Unterhaltsreinigung 2 x/Woche Sichtreinigung
Wohn-/Esszimmer:	Täglich Sichtreinigung 1 x/Woche Unterhaltsreinigung
Nebenräume:	Täglich Sichtreinigung 2 x/Woche Unterhaltsreinigung
Küche:	Täglich
Grundreinigung der Wohnung:	1x/Quartal (auch: Umräumen von Kleiderschrank der Bewohner mit Hilfe der Angehörigen)

Reinigung

Die Reinigungsintervalle werden abhängig von der Bewohnersituation und dem Bedarf individuell pro Wohnung angepasst.

Desinfektionsmaßnahmen

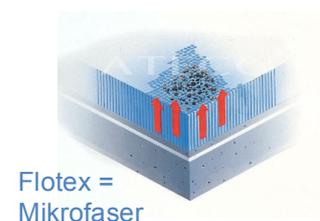
- Keine routinemäßige Desinfektion
- Individuelle Planung einer Desinfektion im Bedarfsfall
- Desinfektion bei Infektion



Reinigung und Desinfektion des Fußbodens

- Verschmutzung ist in der Regel sichtbar
- Einfache Reinigung durch vorhandene Geräte
- Möglichkeit zur Desinfektion

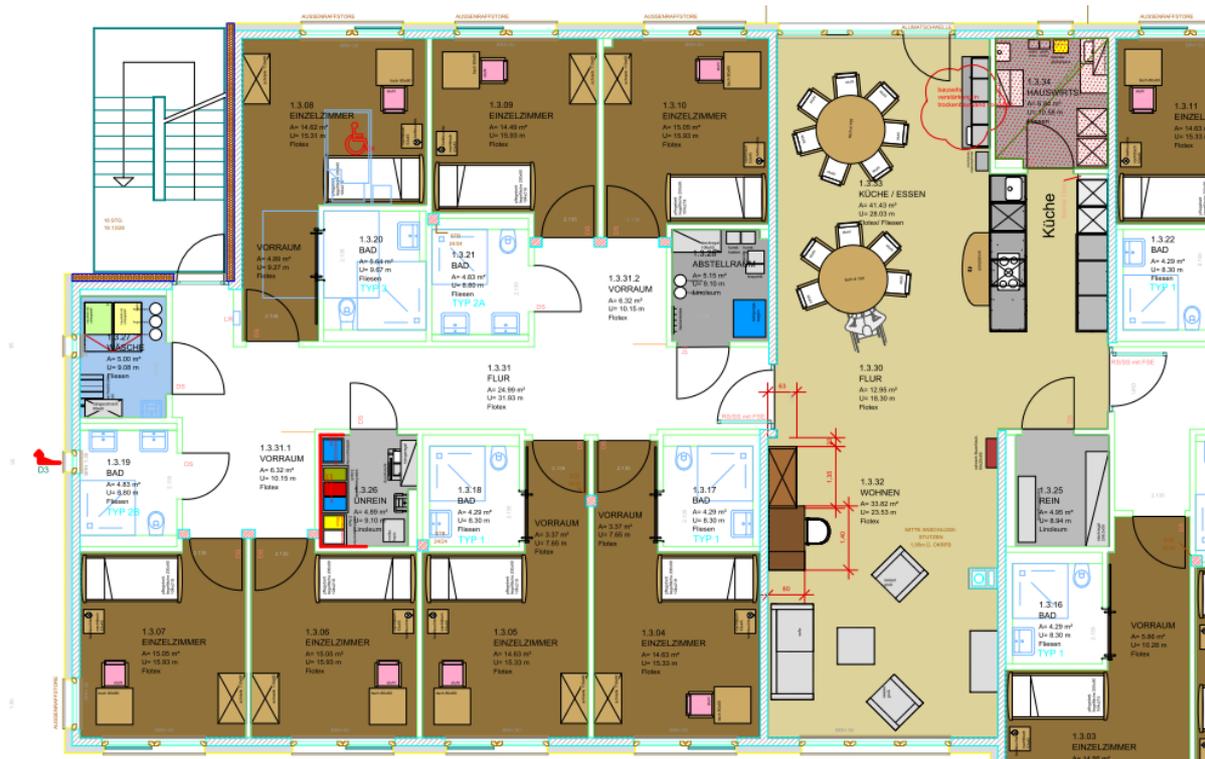
mit Nasssauger, Bürst-Walzsauger, Sprühextraktionsgerät



Anmerkungen:

- Haustiere können mitgebracht werden, wenn die übrigen Bewohner der Wohnung das mittragen.
- Individualität ermöglichen, z. B. Spiegelei oder weich gekochtes Ei
 - es kommt nach der Zubereitung direkt auf den Tisch
 - Angehöriger oder Bewohner hat zusätzlich vorher ein Formular unterschrieben, auf dem er erklären, dass er über die Risiken aufgeklärt wurde und das Ei trotzdem will

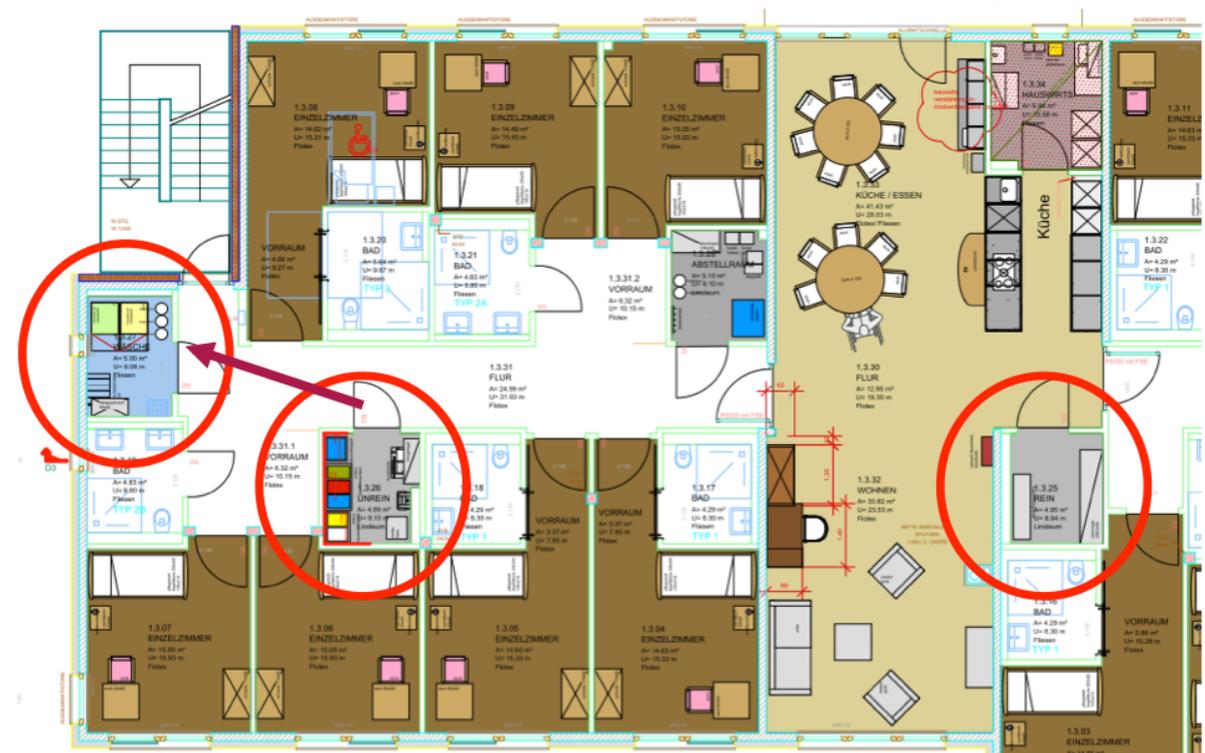
Wäschekonzept



Die Wäsche der Bewohner wird dezentral, pro Wohnung gewaschen.

Bedeutung für die Praxis:

- Kurze Wege
- Individuelle Steuerung
- Geringerer Wäschebedarf
- Verminderte Gefahr der Keimverschleppung über die Wohnungen



Waschküche

Schmutzwäsche-Sammlung

Wäschelager

Mitarbeiter

- Hauswirtschaft - Schichten Mo-So pro Wohnung
 - 07:00 Uhr bis 12:30 Uhr
 - 09:30 Uhr bis 16:00 Uhr
 - 16:00 Uhr bis 20:30 Uhr
- Sonntags sind die Überschneidungen länger, weil es ein besonderer Tag ist und möglicherweise muss noch eine Sahnetorte fertig gestellt werden oder ähnliches
- Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit: 7,00 Euro (zum großen Teil steuerfrei)
- 2,4 Vollzeitkräfte werden gebraucht, eingestellt sind 3,4 VK und damit sind Fehlzeiten in der Regel abgedeckt
- plus 1 Pflegekraft
- pro Etage (2 Wohnungen) eine Betreuungskraft
- Ehrenamtliche werden zusätzlich eingebunden, nicht von vornherein eingerechnet
- 0,5 bis 1 Vollzeitstelle für die Räumlichkeiten, die außerhalb der Wohnung liegen, z. B. Eingangsbereich, Allgemein-Toilette usw.
- Tantiemen-Vereinbarung mit Führungskräften: möglich sind 20 % des Jahresgehaltes
(Bei 70 – 80 % der Mitarbeiter wurde die volle Prämie ausgezahlt, wenn die Zielvereinbarungen erreicht wurden.)
- Mitarbeiter werden unterschiedlich bezahlt: Pflegefachkraft wird höher bezahlt als Pflegehelfer, Hauswirtschaftler werden nach Pflegesatz niedriger bezahlt. Wohnbereichsleitung bekommt mehr. Regionalzulagen gibt es an der Schweizer Grenze und zum Beispiel auch im Frankfurter Raum.
- beneVit hat einen eigenen Tarif und der liegt immer ein Stück über dem TVÖD
- Verträge mit Fitnessstudios: beneVit übernimmt 50 % der Kosten
- freiwillige Sonderzahlung im Dezember
- Kinderbetreuung: Tagesmütter werden engagiert, arbeiten in den Räumlichkeiten, Zuschuss 200 Euro; Arbeitszeiten mit der Tagesmutter werden individuell abgestimmt

neue Mitarbeiter

- Einarbeitungs-Konzept: je nachdem, ob neues oder bestehendes Haus
- In der Regel über 4 Wochen, aber abhängig von der bisherigen Erfahrung des neuen Mitarbeiters
- Anfänglich einen Mitteldienst, da sie die unkritischsten Dienste sind
- Dann Spätdienst, dann Frühdienst (der forderndste Dienst)
- Immer 3 bis 4 Dienste mitgehen, dann 5 bis 6 Dienste alleine absolvieren
- Schulungen Umgang mit Demenz
- Einstellungen machen die Häuser selber
- Jeder neue Mitarbeiter muss mindestens einmal im anvisierten Team hospitieren (sehen, ob die Chemie stimmt)