

# Betreuung neu gedacht

Mehr Menschlichkeit, Qualität und Innovation im Alltag

## Themendossier für die Soziale Betreuung





# Rotation belebt die Betreuung

*Jobrotation in der Sozialen Betreuung ist ein Weg, Qualität zu mehrern und Belastungen zu mindern. Dabei ist es unabdingbar, die Schritte gut vorzubereiten und die Etappen zu begleiten. Lesen Sie, worauf es ankommt.*

*Text: Carina Wrobel*

**M**it steigender psychischer Belastung in sozialen Berufen und wachsender Fluktuation sind stationäre Einrichtungen gefordert, neue Wege in der Personalentwicklung zu gehen. Das Haus Billel, eine Pflegeeinrichtung mit Schwerpunkt auf demenzsensibler Betreuung, hat Anfang 2025 ein neues Modell eingeführt. Jobrotation innerhalb der Sozialen Betreuung. Ziel ist es, psychische Belastungen zu reduzieren, professionellen Umgang mit Nähe und Distanz zu fördern, die Qualität der Betreuung zu sichern und gleichzeitig Teamstrukturen zu stärken.

Die Einführung des Systems wurde sorgfältig vorbereitet, auf der Grundlage rechtlicher, organisatorischer und praktischer Überlegungen. Erste Erfahrungen zeigen: Die Maßnahme wirkt trotz anfänglicher Skepsis motivierend, verbindend und qualitätssteigernd.

## **Warum Jobrotation**

Die Arbeit in der sozialen Betreuung ist emotional fordernd, besonders in Einrichtungen mit einem hohen Anteil an demenziell veränderten oder psychisch erkrankten Menschen. Im Haus Billel sind dies rund 90 Prozent. Viele Mitarbeitende betreuen Menschen mit komplexen Krankheitsbildern teilweise bis zu deren Lebensende. Im Jahr 2024 verließen bei 171 Heimplätzen 118 Bewohner:innen die Einrichtung, davon 82 durch Versterben. Andere sind entweder aus verschiedenen Gründen in eine andere Einrichtung gezogen oder zurück in die Häuslichkeit. Diese intensive Begleitung auf den letzten Lebensabschnitten hinterlässt Spuren. Jahrelang auf einem festen Wohnbereich tätig zu sein, fördert zwar eine enge Beziehung zu den Bewohner:innen, erschwert jedoch auch professionelle Distanz. Zudem empfinden Mitarbeitende das Arbeiten in festgelegten Strukturen zunehmend als

monoton oder belastend. Gefühle von Stagnation, Überforderung und mangelnder Abgrenzung können sich verstärken mit direkten Auswirkungen auf die Motivation, die Gesundheit und letztlich auf die Qualität der Betreuung. Gleichzeitig entwickeln sich viele Betreuungsteams über Jahre in festen Konstellationen. Routinen schleichen sich ein, Veränderung wird vermieden. Die Folge: Abläufe werden selten hinterfragt, neue Impulse fehlen. Der Begriff Betriebsblindheit beschreibt diesen Zustand treffend. Mit der Einführung der Jobrotation setzen wir im Haus Billel bewusst einen Kontrapunkt. Mehr Dynamik, mehr Austausch, mehr gegenseitiges Verständnis sollen nicht nur das Team stärken, sondern auch der Qualitätssicherung dienen.

## **Wie sich das Rotationssystem gestaltet**

Seit Januar 2025 wechseln die Betreuungskräfte alle drei Monate den Wohnbereich. Es gibt vier Wohnbereiche mit unterschiedlichen Schwerpunkten, darunter geronto-psychiatrische und somatische Erkrankungen, die ein breites Erfahrungsfeld in der Betreuung benötigen. Von 13 Mitarbeitenden arbeiten drei in Teilzeit. Diese fungieren als Springer. Die anderen Mitarbeiterinnen sind fest auf einem Wohnbereich eingeplant. Jeder Mitarbeitende hat Stärken in der Betreuungsarbeit, wie der Einsatz digitaler Geräte. Durch die Jobrotation wird nicht nur der Wohnbereich gewechselt, sondern auch die Teams. Dadurch profitiert jeder Mitarbeitende von den Kompetenzen des anderen und jeder Wohnbereich von den Stärken aller Mitarbeitenden im Betreuungsteam.

Innerhalb eines Jahres sind Mitarbeitende auf allen Bereichen tätig und haben so nicht nur neue Kompetenzen gewonnen, sondern auch ein umfassendes Verständnis für die Struktur und Anforderungen der gesamten Einrichtung entwickelt.





Fotos: Werner Krüper, SnyGGG/AdobeStock

Ein zentrales Element des Systems ist, dass auf jedem Wohnbereich stets ein eingearbeiteter Mitarbeitender verbleibt, der für die Einarbeitung und Übergabe an die rotierenden Kolleg:innen zuständig ist. Dadurch entsteht eine stabile Brücke zwischen Kontinuität und Veränderung sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Bewohner:innen.

Die Planung der Rotation erfolgt mit langfristigem Vorlauf, wobei Urlaubszeiten, individuelle Stärken, Fortbildungsmaßnahmen und persönliche Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Der Rotationsplan ist für das gesamte Team einsehbar, ergänzt durch regelmäßige Teamgespräche und Reflexionsrunden. Auch Heimbeirat und Angehörige wurden in den entsprechenden Gesprächsrahmen frühzeitig über das Vorhaben informiert und einbezogen.

Ein sensibles Thema ist der Umgang mit der Bezugsbetreuung, die sich durch das Rotationssystem verändert. Die festen Bezugspersonen, wie sie im klassischen Pflegesystem angedacht sind, wechseln im Rhythmus der Rotation. Dies haben anfangs einzelne Angehörige und Bewohner:innen kritisch gesehen.

Das Team der Sozialen Betreuung begegnet dieser Herausforderung mit einem differenzierten Ansatz: Durch die regelmäßige Wiederkehr der Mitarbeitenden auf denselben Wohnbereichen innerhalb des Jahres entsteht die Möglichkeit, bekannte Beziehungen wieder aufleben zu lassen. Ein zyklisches Betreuungssystem ersetzt die klassische Dauerbindung. Die neue Realität in vielen Pflegeeinrichtungen ist, dass die Verweildauer der Bewohner:innen kontinuierlich sinkt. Gleichzeitig gibt es bereichsübergreifende Angebote sowie Vertretungsdienste auf anderen Bereichen. Dabei begegnen die Bewohner:innen allen Betreuungskräften bei Gruppenangeboten oder im Einzelkontakt. So entsteht trotz

*Durch die Rotation profitieren alle Wohnbereiche von den unterschiedlichen Kompetenzen aller Teammitglieder.*

wechselnder Bezugspersonen ein Netzwerk aus vertrauten Gesichtern und eine gleichbleibende Qualität im Betreuungserleben.

### **Was die Rotation bringt**

Die Vorteile des Systems zeigen sich auf mehreren Ebenen: Für die Mitarbeitenden bedeutet die Rotation vor allem Abwechslung, Entlastung und Perspektivwechsel. Sie erleben neue Kolleg:innen, entdecken eigene Stärken in anderen Kontexten und erweitern ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen. Die Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg wird intensiver, der Austausch über Methoden, Ansätze und Herausforderungen lebendiger. Der Umgang mit Nähe und Distanz fällt leichter, weil emotionale Bindungen durch die

## **Checkliste: Ist Ihre Einrichtung bereit für Jobrotation?**

### **1. Führung & Planung**

- Gibt es eine Führungskraft, die das Projekt steuert und begleitet?
- Ist ein konkreter Zeitplan für Einführung und Testphase vorhanden?

### **2. Teamkommunikation**

- Wurde das Team umfassend über das Vorhaben informiert?
- Gibt es feste Termine für Austausch, Feedback und Moderation?

### **3. Bewohner:innen- & Angehörigenarbeit**

- Sind Bewohnervertretung (wie Heimbeirat) und Angehörige eingebunden?
- Gibt es geeignete Formate für Rückmeldungen (Feedbackbögen, Sprechstunden)?

### **4. Organisation**

- Liegt ein schriftlicher Rotationsplan mit Zeitintervallen vor?
- Wurden Urlaubszeiten, Teamdynamiken und Kompetenzen berücksichtigt?

### **5. Begleitmaßnahmen**

- Sind Schulungen zur Nähe-Distanz-Regulation und Selbstfürsorge geplant?
- Gibt es feste Ansprechpartner:innen im Betreuungsteam, um Sorgen, Konflikte und Anpassung anzusprechen?



Fotos: Werner Krüper, SnyCGG/AdobeStock

*Jobrotation kann psychische Belastungen reduzieren und professionelle Distanz fördern.*

Zeitbegrenzung der Einsätze professioneller gestaltet werden können.

Für die Bewohner:innen bringt die Rotation eine bunte Vielfalt an Persönlichkeiten, Ideen und Impulsen. Jede Betreuungskraft bringt andere Kompetenzen mit: kreative Ansätze, Humor, Geduld, Aktivierungsideen oder kommunikative Stärke. Diese Vielfalt kommt durch das neue System allen Bewohner:innen gleichermaßen zugute. Für die Einrichtung bedeutet Jobrotation mehr Flexibilität im Personaleinsatz, weniger Bereichsdenken, einheitliche Qualitätsstandards und eine Reduktion von Ausfallrisiken. Denn rotierende Mitarbeitende kennen sich auf allen Wohnbereichen aus und können flexibel einspringen.

### Auf den Punkt

- **Im Haus Billelal wechseln Betreuungskräfte alle drei Monate den Wohnbereich – ohne Qualitätseinbußen.**
- **Die Einrichtung gewinnt durch einheitlichere Qualitätsstandards und reduzierte Ausfallrisiken bei Personalengpässen.**
- **Das System bringt mehr Flexibilität und Motivation, trotz anfänglicher Skepsis bei Mitarbeitenden und Angehörigen.**



*Jobrotation setzt  
auf zyklische  
Betreuung statt  
klassischer Dauer-  
bindung.*

*Erste Erfahrungen:  
Zwischen Skepsis und  
Zustimmung*

Veränderungen rufen nicht nur Begeisterung hervor. Zwei langjährige Mitarbeitende verließen das Haus im Zuge der Umstellung. Eine davon mit dem Kommentar: „Ich hätte das jetzt nicht mehr gebraucht.“ Diese Rückmeldung wird im Team ernst genommen, verdeutlicht aber auch den Anpassungsdruck, den neue Strukturen mit sich bringen. Gleichzeitig berichten die verbleibenden Mitarbeitenden nach wenigen Wochen von einer spürbaren Motivationssteigerung, mehr Wertschätzung und einem neuen Miteinander. Kolleg:innen, die zuvor kaum miteinander zu tun hatten, lernen sich kennen, helfen sich gegenseitig und profitieren voneinander. Das Teamgefühl wächst. Auch Angehörige mussten sich zunächst umstellen. Die Kommunikation über das neue System, persönliche Gespräche und eine offene Haltung trugen aber dazu bei, Akzeptanz zu schaffen. Viele sehen heute die Vorteile. Bewohner:innen erleben abwechslungsreiche Betreuung, neue Ideen und verlässliche Strukturen. Das Rotationsmodell im Pflegeheim Haus Billel im schleswig-holsteinischen Tritttau zeigt, dass mit sorgfältiger Planung, offener Kommunikation und einer klaren Zielsetzung auch größere Strukturveränderungen erfolgreich umgesetzt werden können. Die Soziale Betreuung erhält durch die Rotation eine neue Dynamik: ein lebendiges, lernendes Team, das gemeinsam Verantwortung trägt, voneinander lernt und sich gegenseitig stärkt. Bewohner:innen profitieren von Vielfalt und Qualität, Angehörige von Transparenz und Offenheit, die Einrichtung von Flexibilität und Resilienz. Jobrotation ist für uns kein starres System, sondern ein lebendiger Prozess. Wir bleiben offen für Rückmeldungen, passen Abläufe an und entwickeln das

**Jobrotation: So geht's**

**1. Frühzeitige Kommunikation**

- Informieren Sie Ihr Team, Bewohner:innen und Angehörige frühzeitig über die Pläne.
- Erklären Sie die Hintergründe, Ziele und Vorteile klar und transparent.

**2. Testphase einplanen**

- Starten Sie mit einer Pilotphase von sechs Monaten.
- Nutzen Sie die Zeit, um Prozesse anzupassen und Rückmeldungen aus dem Team einzuholen.

**3. Mitarbeitende einbeziehen**

- Beziehen Sie das Team in die Planung und Gestaltung der Rotationszyklen ein.
- Lassen Sie Raum für Feedback, Sorgen und Ideen.

**4. Feste Strukturen schaffen**

- Erstellen Sie verbindliche Rotationspläne (beispielsweise quartalsweise).
- Halten Sie die neuen Abläufe im Qualitätsmanagement fest.

**5. Regelmäßige Evaluation**

- Planen Sie feste Reflexionsrunden im Team.
- Nutzen Sie Lob- und Kritikgespräche mit Bewohner:innen und Angehörigen zur Qualitätssicherung.

Konzept gemeinsam weiter. Unser gemeinsames Ziel bleibt dabei immer gleich: Gute Betreuung für die bei uns lebenden Menschen und gesunde Bedingungen für unser Team. ●

Betreuungsideen für Ihre Angebotsplanung finden Sie in der Ideendatenbank des Portals **aktivieren<sup>plus</sup>** (<https://www.aktivieren-plus.de>).

Tipp: <https://www.aktivieren-plus.de/aktivierungsangebote/wuerfelspiel-stadt-land-fluss>



*Schritt für Schritt: Jobrotation  
ist Langstrecke, die sich  
jedoch zu gehen lohnt.*



**Carina Wrobel**  
Beschäftigungsleitung, Seniorenpartner  
Elisabeth Schulz GmbH & Co. KG, Pflege-  
heim Haus Billel, Tritttau, [carina.wrobel@senpart.de](mailto:carina.wrobel@senpart.de), [senpart.de/haus-billel](https://www.senpart.de/haus-billel)



Fotos: Werner Krüper, rdnz/Adobe Stock

*Aus den Geschichten wissen die Mitarbeitenden, was einem Menschen mit Demenz im Kontakt Freude macht.*

# Geschichten, die das Leben schreibt

*Lebensgeschichten sind der Schlüssel zum Verstehen von Menschen mit Demenz.*

*Sie helfen, Verhalten zu deuten, Bedürfnisse zu erkennen und Beziehungen tragfähig zu gestalten. Ein strukturiertes Willkommenskzept bindet Angehörige ein und schafft von Beginn an Sicherheit.*

*Text: Lydia Kassing, Martina Schneider*





*Das Team notiert „gute Beziehungsmomente“ mit der Person mit Demenz und wertet sie aus.*

**G**eschichten über das Leben, die Haltung und Werte von Personen sind zentral wichtig. Sie stiften Identität, wecken Emotionen und machen komplexe Zusammenhänge deutlich.

Wenn eine Geschichte zu einem Menschen berührt, begegne ich ihm anders, als wenn ich ein Verhalten einer Person sehe, das ich nicht verstehe.

Menschen mit Demenz können ihre Geschichte nicht mehr in Gänze an uns weitergeben. Durch ihr Verhalten können wir Bedürfnisse erkennen und Haltungen lesen. Wir sind darauf angewiesen, dass nahe Menschen uns verbindende Geschichten erzählen.

### *Willkommenskonzert und Biografiearbeit*

Unser Konzept ist als Willkommenskonzert aufgebaut. Willkommen sind nicht nur die Einziehenden, sondern auch die Angehörigen. Angehörige sind das starke Verbindungsglied im Kennenlernprozess, der gerne mal ein Jahr dauern kann.

In unserer Einrichtung leben 48 Menschen mit Demenz in vier Wohngruppen. Die Türen zu den Treppenhäusern sind verschlossen, damit die Menschen nicht allein auf die Straßen gelangen. Hierfür benötigt es einen richterlichen Unterbringungsbeschluss. Wir lernen 48 Menschen plus ihre Angehörigen kennen – mehr als 48 komplexe Geschichten. Geschichten, die berühren und verschrecken, Geschichten von Freude und von Trauer. Lebensgeschichten. Unsere Beschäftigung mit dem Menschen hilft uns, Verhalten zu verstehen und zu übersetzen und somit sicher zu begleiten. Das Willkommen-Sein beginnt mit einem gemütlichen Zusammensein: Mitglieder des Teams im Care-Mix, Leitungspersonen, die neu einziehende Person und die nahen Angehörigen. Durch eine geleitete Gesprächsatmosphäre erfahren wir viel durch gesprochene Worte und Interaktionen. Im Anschluss berät das Team, welche Eindrücke sich ergeben haben, und beschreibt die Unterstützungsbedarfe nach dem Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ im Themenfeld (TF) 1 der Strukturierten Informationssammlung (SIS). In den nächsten Tagen beobachtet das Team, welche Bedürfnisse nach Tom Kitwood sich bei der neu eingezogenen Person zeigen und wie sie befriedigt werden können. Diese Bedürfnisse sind: Liebe – Trost – Bindung – Einbeziehung – Beschäftigung – Identität. Diese tragen wir in der SIS in Themenfeld 5 ein.

Möglicherweise treten Krisensituationen auf, die gut begleitet gehören. Eine Krise hat die gleiche Wertigkeit wie

ein Sturz: Ich muss sofort Hilfe leisten. Kann der Auslöser einer Krise erkannt werden, so kann die auslösende Situation schnell verhindert werden. Diese Auslöser sowie Entlastungsmöglichkeiten und Schlüsselworte nehmen wir im Themenfeld 1 der SIS auf.

In den nächsten Wochen lernen wir die Person immer besser kennen. Nach circa vier Wochen führen wir eine „PfleMeO Fokuswoche“ durch. Sie ist eine Methode, aus dem Projekt PfleMeO (Pflegeeinrichtungen – Mental ermunternde Organisationen). Eine Bewohner:in wird ausgewählt und eine Woche lang besonders fokussiert. Die Mitarbeitenden sammeln bei den täglichen Kontakten Informationen und beschreiben gute Beziehungsmomente. Ziel ist, mehr über die Bedürfnisse und Lebenshaltung der Person zu erfahren: Was ist diesem Menschen wichtig im Leben, im Alltag? Welche Gewohnheiten und Vorlieben zeigen sich? Das Erkunden erfolgt durch Beobachtung, Gespräche, gemeinsame Erlebnisse und Wahrnehmungen. Gelegenheit dazu bieten die Mahlzeiten, die Aktivitäten und Pflegebegleitungen im Qualifikationsmix.

Am Ende der Fokuswoche trägt das Team alle Beobachtungen und Erfahrungen zusammen und ordnet sie den Bedürfnissen der Six Senses nach Mike Nolan zu: Sicherheit-Kontinuität-Zugehörigkeit-Sinnvolles Tun-Erfolg-Wertschätzung zu. In dieser Zeit sind wir in Gesprächen mit den Angehörigen und formulieren aus unseren Erkenntnissen eine Verstehenshypothese (siehe Expertenstandard Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz).

Dabei fragen wir uns Folgendes:

- Wie erlebt die Person sich selbst, andere Menschen, ihre Welt?
- Aus welchem Denken, Fühlen und Erleben heraus ergeben die Verhaltensweisen, Befindlichkeiten und Erscheinungsweisen einen subjektiven Sinn?
- Was ist die Funktion der Verhaltensweisen? Was wird mit dem Verhalten kompensiert? Auf welche inneren Antriebe, Fragen, Themen ist das Verhalten eine Antwort?

### **Auf den Punkt**

- **Lebensgeschichten helfen, Verhalten zu verstehen und Bedürfnisse zu erkennen.**
- **Angehörige sind Schlüsselpersonen im langen Kennenlernprozess.**
- **Verstehenshypothesen und Beziehungsgestaltung geben Sicherheit in Krisen.**

So könnte eine mögliche Verstehenshypothese sein: „Ordnung ist mir wichtig. Ich bin verzweifelt, wenn die Dinge nicht an ihrem Platz sind. Hilf mir, wenn ich zu viele Dinge ordnen muss. Mit deiner Hilfe kann ich wieder ins Gleichgewicht kommen.“ Die Verstehenshypothese nehmen wir als Überschrift für unsere Geschichte (siehe Kasten rechts). Dabei schreiben wir aus dem Blickwinkel des personalen Erzählenden. Wir beschränken uns auf unser begrenztes Wissen zu der Person und lassen uns auf die mögliche Gedankenwelt ein. Die Geschichte umfasst maximal eine DIN-A 4-Seite. Wir besprechen diese mit den Angehörigen, die Ergänzungen vornehmen können.

Im Gesamtteam der Einrichtung stellen wir die Geschichte anonym vor und freuen uns, wenn die Person erkannt wird. Die Geschichte hilft neuen Mitarbeitenden und Auszubildenden, die Person schneller zu erfassen und in Kontakt zu treten.

### *Unsere Erfahrungen aus der täglichen Beziehungsarbeit*

Anna B. wird seit 2023 von uns im Resi-Stemmler-Haus begleitet. Sie ist ein kommunikativer Mensch und wollte und möchte noch immer ihr Leben selbstbestimmt leben. Ihre Kinder, ein Sohn und eine Tochter, besuchen sie regelmäßig, zur Tochter besteht eine sehr enge Bindung. Das tägliche Einkaufen und Spaziergehen gehörten immer zu ihrem Leben, sodass wir auch in der ersten Zeit regelmäßig mit ihr rausgegangen sind, Eis essen und bummeln gegangen sind. Das klappte gut und machte ihr Freude. Im weiteren Verlauf änderte sich das Bedürfnis nach Freiheit, die Abstände zwischen den einzelnen Spaziergängen wurden immer kürzer, sodass sie kurz nach der Rückkehr in die Einrichtung wieder weg wollte. Sie war immer häufiger auf der Suche und in Sehnsucht nach ihren Eltern. Das war ihr Antrieb, die Frage der Übersetzung des Bedürfnisses und der Botschaft ihres Verhaltens kam immer mehr auf.

Schwieriger wurde es zunehmend, weil sich im Kontakt mit ihr von einer Minute auf die andere die Bindungsqualität von Vertrauen in Misstrauen änderte und sie in der Stadt den Kontakt zu uns Mitarbeitenden abbrechen und allein „zu

ihren Eltern“ gehen wollte. Der Weg zurück in die Einrichtung war dann oft nur durch enge Zusammenarbeit im Team möglich, bis wir dann aus Sicherheitsgründen gemeinsam mit der Tochter in einer Fallkonferenz beschlossen

### *Die Geschichte von Anna B.*

Was man über mich wissen sollte!

**Verstehenshypothese:** „Hab Verständnis für mich, mein Leben hat mich geprägt. Manchmal möchte ich einfach nur weglaufen, frei sein und selbstbestimmt leben.“

- **Mein Leben:** „Ich bin in Stuttgart geboren und aufgewachsen. Meinen Vornamen „Anna“ höre ich gerne, wenn ich Vertrauen zu meinem Gegenüber habe. Dann ist auch eine Umarmung angenehm für mich.“
- Ich lebe seit 2023 im Resi Stemmler Haus, vermisse meine Heimat Stuttgart sehr. Dort bin ich geboren und aufgewachsen. Mit Stuttgart verbinde ich viele schöne Erlebnisse und meine Eltern Klaus und Maria. Stuttgart steht für Sicherheit.
- Mein Leben hatte viele Höhen und Tiefen, viele **Beziehungen** sind weggebrochen. Mein kleiner Bruder ist als Kind gestorben. Seelische und körperliche Krankheiten bei mir und meinem Umfeld haben mir viel Stärke abverlangt.
- Mit meinem **Mann** habe ich zwei **Kinder**: Sandra und Stefan. Ich bin Witwe, habe meinen Mann gepflegt. Zuletzt habe ich in der Nähe meiner Tochter in Züllich gelebt.
- Nach getaner Arbeit bin ich in die Stadt zum Einkaufen. Das war mein Alltag, draußen in **Bewegung** zu sein, dort zu sein, wo das Leben pulsiert. Morgens lese ich gerne die Tageszeitung bei einer Tasse Kaffee. Ich mag Traubensaft im Weinglas, um Lebensqualität zu erleben und das Leben für mich erträglicher zu machen. Eis mag ich gerne. Ich freue mich, wenn ich gesehen und nicht ÜBER-SEHEN werde.
- Ich möchte **rausgehen**, wann ich es will. Versuche, mich daran zu hindern, bringen mich aus der Fassung. Lass mich nicht allein, wir müssen da gemeinsam durch. Sei da, ich brauche Zeit, mich zu sammeln, auch wenn ich sauer und traurig bin. Durch deinen Halt reguliere ich mich selbst.“





*Jedes Leben hat Höhen und Tiefen,  
die es anzuerkennen gilt.*

haben, nicht mehr mit ihr  
nach draußen zu gehen.

Spaziergänge in die Stadt waren  
ab diesem Zeitpunkt für sie nicht  
mehr möglich. Ab jetzt haben wir noch

intensiver den Fokus auf die Beziehungsgestaltung und  
Steuerung gelegt und auch den Leitfaden mit der Geschichte  
erarbeitet, um mit ihr ihre Krisen zu bewältigen.

- Klar wurde der hohe Bedarf an Bindung und verlässlichen Beziehungen, weil ihre Lebensgeschichte sie so geprägt hat und sie viele Verluste erfahren hat.
- Wenn sie in ihre Heimat und zu ihren Eltern will, dann heißt das für uns, dass sie sich gesehen und wahrgenommen fühlen möchte.
- Der Kontakt mit ihr braucht eine gute, vorausschauende Beobachtung und verlässliche Bindung auch durch die Krise hindurch.
- Durch die intensive Beziehungsarbeit festigte sich die Bindung zu ihr, und man bekommt auch ein Bild davon, wann die Krisen meistens auftreten.

Daraus ergibt sich für die Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Achtsamkeit, dass man zum Beispiel in den Krisenzeiten besonders darauf achtet, den Wohnbereich vorsichtig zu betreten, weil sie an den Türen steht, oder man weiß, dass man ihr im Kontakt meist eine Freude mit einem Eis oder einem Glas „Rotwein“ (Traubensaft im Weinglas) machen kann. Es gibt aber auch Momente, in denen man die Krise einfach gemeinsam durchleben muss, was bedeutet, ihr Zeit und Raum zu geben, sich wieder zu sammeln, und ihr dabei immer wieder Beziehungsangebote zu machen.

### **Krisen verstehen und Beziehungen sichern**

Die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit den Lebensgeschichten unserer Bewohner:innen ist sehr berührend. Besonders wenn die Innenwelt und die täglich durchlebten Emotionen der Menschen klar werden, ist es wirklich so, als würde man mit einer anderen Brille auf die Menschen schauen, und die Antriebe werden so klar. Der Austausch darüber im Team ist für uns enorm wichtig, weil auch wir einen Umgang mit den Emotionen und Geschichten der Menschen finden müssen. Das Aushalten und Mitgehen in den Krisen erfordert ein hohes Maß an Empathie, Geduld und Akzeptanz, auch wenn es bedeutet, dass „einfaches Da-Sein“ im Moment die einzige Lösung ist. Wir widmen uns dieser hoch anspruchsvollen Arbeit.



Fotos: Werner Krüper, rdnz/Adobe Stock

*Lebensgeschichten sind Geschichten von Freude und von Trauer. Darüber hinaus sind sie höchst individuell.*

Im Rahmen unserer großen Teambesprechung lesen wir die erarbeiteten Geschichten, ohne vorher den Namen der Person zu nennen, den Kolleg:innen vor. Dabei schaffen wir Berührung, auch, da die Person sehr schnell erkannt wurde. ●

*Versuchen Sie im  
Krisenfall zu verstehen,  
statt zu reagieren.*

Betreuungsideen für den Alltag mit Menschen  
mit Demenz finden Sie in der Ideendaten-  
bank des Portals **aktivieren<sup>plus</sup>**  
(<https://www.aktivieren-plus.de>).

Tipp: [https://www.aktivieren-plus.de/  
aktivierungsangebote/  
mein-bester-freund-  
mein-hund-einstieg](https://www.aktivieren-plus.de/aktivierungsangebote/mein-bester-freund-mein-hund-einstieg)



**Lydia Kassing**

Einrichtungs- und Pflegedienstleiterin,  
Seniorenzentrum Marien-Hospital,  
Resi Stemmler Haus, Euskirchen,  
[Lydia.kassing@marien-hospital.com](mailto:Lydia.kassing@marien-hospital.com)



**Martina Schneider**

Leiterin Soziale Betreuung, Begleiterin  
Seelsorge, Resi Stemmler Haus, Euskirchen,  
Tel. (0 22 51) 1 36 19,  
[Martina.Schneider@marien-hospital.com](mailto:Martina.Schneider@marien-hospital.com)



Datenschutz ist zwingend: Geben Sie keine Namen oder Diagnosen in KI-Systeme ein.

# Mehr Zeit für Menschen mit KI

*Künstliche Intelligenz ist längst im Alltag angekommen. Auch in der Betreuung kann sie helfen, Angebote individueller zu gestalten und zugleich Zeit zu gewinnen, die den Pflegekunden zugutekommt. Betreuungsleitungen sollten diese Chancen nutzen.*

Text: Bernd Hoffmann

**B**etreuungsleitungen wissen: Der Alltag ist eng getaktet. Möglichst viele Pflegekunden sollen durch Angebote erreicht werden. Mit Gruppenangeboten können nicht alle Menschen erreicht werden, so dass auch noch Zeitressourcen für Einzelbetreuung berücksichtigt

werden müssen. Dazu kommt: Personal kann kurzfristig ausfallen, die Dokumentation muss gewährleistet bleiben – mal ganz abgesehen von spontanen Herausforderungen wie erforderlichen Arztbegleitungen, die oft an die Betreuungskräfte delegiert werden. Genau in diesem



Spannungsfeld kann für Führungskräfte die künstliche Intelligenz (kurz: KI) ein wirksames, neues Werkzeug darstellen.

### Was KI im Alltag leistet

Doch wie genau soll KI die Betreuungspraxis bereichern? Es geht nicht um komplizierte Technik, sondern um eine einfach anwendbare und praktische Unterstützung für den Berufsalltag. Das Grundprinzip klingt einfach und genial zugleich: Programme wie ChatGPT reagieren binnen Sekunden auf Text- oder Spracheingaben und liefern schnelle Ideen.

Falls kurzfristig ein Wochenprogramm umgeplant werden muss, weil Mitarbeiter ausfallen oder sich Rahmenbedingungen ändern, kann dies für die Betreuungsleitungen mit KI-Unterstützung erheblich vereinfacht werden.

In kürzester Zeit können damit Angebote überarbeitet werden, zum Beispiel:

- Jahreszeitliche oder thematisch ausgerichtete Gruppenangebote, je nach gewünschter Dauer und passend zur Zielgruppe,
- Ein komplett ausgearbeitetes Gedächtnistraining mit Fragen und Antworten,
- Konkrete Übungs-Anleitungen zur Durchführung von Bewegungsrunden,
- Gesprächsimpulse für Gruppenangebote, die jeweils prägende zeitgeschichtliche Erinnerungen der Pflegekunden aufgreifen,
- Alternative Ersatzangebote, wenn personalintensive Aktivitäten ausfallen müssen und eine Umplanung erforderlich ist,
- Spontane Alternativen bei Technikausfällen, zum Beispiel weil ein Video-Beamer defekt ist und eine auf visuellen Reizen basierende Aktivität durch ein Angebot, das auf andere Reizkanäle setzt, ersetzt werden muss,
- Einzelangebote, die individuell auf die Pflegekunden zugeschnitten sind, nachdem man ChatGPT mit einigen Basisinformationen zu den Gewohnheiten, Hobbies und Vorlieben „gefüttert“ hat.

Der besondere Nutzen für Leitungen liegt dabei vor allem in der Steuerung und Organisation.

Die KI kann in wenigen Sekunden Vorschläge liefern, welche Angebote sich mit weniger Personal durchführen lassen, welche Programmpunkte ersetzt werden können oder wie ein Tagesplan neu strukturiert werden kann.

Ausfälle lassen sich hierdurch besser auffangen und verbleibende personelle Ressourcen gezielter einsetzen. Das spart Zeit und vereinfacht den Arbeitsalltag der Führungskräfte deutlich.



### Entlastung für das Personal

Nicht nur die Betreuungsleitungen profitieren vom KI-Einsatz. Die Vorteile liegen auch für die durchführenden Betreuungskräfte auf der Hand. Zwischen Angeboten, Transferunterstützung, Gesprächen und Dokumentation bleibt während des Dienstes oft wenig Zeit, neue Ideen in Ruhe auszuarbeiten. Gerade dann entsteht das Gefühl, improvisieren zu müssen – und das erzeugt nicht selten Stress.

Vielfach werden Angebote von Betreuungskräften daher in ihrer Freizeit vorbereitet. Das ist auf Dauer nicht erstrebenswert, da es der Psychohygiene und der oft zitierten Work-Life-Balance entgegenwirkt. Umso belastender wirkt es, wenn die Erwartungshaltung der Mitarbeiter auf die Realität trifft und mühsam vorbereitete Angebote von den Pflegekunden kaum angenommen oder allenfalls schulterzuckend wertgeschätzt werden. Erwartungen beinhalten das Risiko von Enttäuschungen – und dies kann zu Frust führen und die Arbeitszufriedenheit senken.

Hier kann KI wertvolle Unterstützung leisten. Sie ersetzt die Betreuungskräfte nicht und übernimmt nicht deren Arbeit, leistet aber eine wertvolle Unterstützung bei der Angebotsplanung. Aus dem Stichwort „Fußball-Nachmittag“ wird beispielsweise ein komplettes Aktivierungsangebot mit Gesprächsimpulsen, Rätseln, Bewegungsübungen, einer stimmungsvollen Einleitung und einem passenden Abschluss.



### Auf den Punkt

- KI-Tools wie ChatGPT erstellen in wenigen Sekunden individuelle Betreuungsangebote und Planungsalternativen.
- Wer Mitarbeitende langsam an die Vorteile und Grenzen der Technik heranführt, wirkt möglichen Berührungsängsten im Team entgegen.
- Betreuungskräfte gewinnen Zeit bei der Angebotsvorbereitung, die für persönliche Zuwendung zur Verfügung steht.



*Wichtig ist, Mitarbeitende ohne Druck an den Umgang mit Sprachmodellen heranzuführen.*

Ebenso hilfreich ist die Möglichkeit, Angebote flexibel anzupassen. So kann aus einer Gruppenidee schnell eine vereinfachte Variante für kognitiv eingeschränkte Pflegekunden entstehen oder eine Einzelbetreuung für bettlägerige Menschen. Für Mitarbeitende ergeben sich hieraus vor allen Dingen folgende Vorteile:

- weniger Zeitdruck bei der Vorbereitung
- schnelle Ideen auch an stressigen Tagen
- mehr Abwechslung im Angebotsalltag
- bessere Individualisierung von Angeboten
- mehr Zeit für persönliche Zuwendung
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- verbesserte Psychohygiene
- weniger Frustration durch Angebote, die aktuelle (Tags-)Interessen der Pflegekunden besser treffen.

### **Ohne kritische Prüfung geht es nicht**

Die KI liefert Vorschläge, aber macht auch Fehler und ist alles andere als perfekt. Nicht jede gelieferte Idee passt zwingend zu den Pflegekundinnen und -kunden. Ohne kritische Überprüfung der Ergebnisse geht es also nicht! Erst die fachliche Einschätzung der Betreuungsleitung und der Betreuungskräfte sowie hieraus resultierende Nachbesserungen machen aus einem Vorschlag der KI ein gutes Angebot. Bei der Überprüfung können folgende Fragen hilfreich sein:

- Passt das vorgeschlagene Ergebnis zu den Fähigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden?
- Sind die Begrifflichkeiten (gerade bei Textvorschlägen) verständlich und wertschätzend? Berücksichtigen sie gegebenenfalls bestehende kommunikative Einschränkungen der Zielgruppe?
- Ist die vorgeschlagene Aktivität realistisch im prognostizierten Rahmen durchführbar (bezüglich Personalbedarf und Zeit)?
- Decken sich die Inhalte mit dem Betreuungskonzept der Einrichtung – oder stehen sie vielleicht sogar einigen Grundausrichtungen inhaltlich entgegen?

*Übernehmen Sie  
KI-generierte  
Angebotsvorschläge  
niemals ungeprüft.*

### **Datenschutz beachten**

Sehr wichtig: Persönliche Daten der Pflegekunden gehören nicht in KI-Systeme. Namen, Diagnosen oder andere Informationen, die Dritten einen Rückschluss auf konkrete Personen ermöglichen könnten, sollten nie eingegeben werden. Allgemeine Beschreibungen wie „ein 85-jähriger Mann mit Freude an Gartenarbeit, gelernter Schlosser“ reichen im Regelfall völlig aus und sind datenschutzkonform.

### **Die Rolle der Betreuungsleitung**

Es hängt stark von der Vorbildrolle und persönlichen Akzeptanz von KI durch die Betreuungsleitung ab, ob



## *So gelingt der KI-Einsatz im Betreuungsteam*

So können Betreuungsleitungen den Einsatz von KI bei der Angebotsplanung integrieren:

- Mit einem kleinen Praxistest beginnen, wie Ideen für ein Sommerfest erstellen lassen.
- Darauf achten, dass nur freigegebene Programme genutzt werden und klare Regeln festlegen.
- Datenschutz beachten: keine Namen, Diagnosen oder andere Personendaten eingeben.
- Ergebnisse nie ungeprüft übernehmen, sondern stets fachlich bewerten.
- Mitarbeitende ohne Druck an das Thema heranzuführen.
- Gute Erfahrungen im Team teilen und gelungene Beispiele sammeln.
- Ängste nehmen: KI als Unterstützung vermitteln – nicht als Ersatz für Menschen.
- Schrittweise prüfen, wo im Alltag echter Nutzen entsteht.

derartige Systeme als Verbündete oder als Feindbilder wahrgenommen werden. Bei manchen Mitarbeitenden besteht Skepsis, bei anderen wecken moderne Technologien große Neugierde. Ganz maßgeblich für den gewinnbringenden Einsatz ist Orientierung durch die Leitungskräfte.

Es sollte deutlich gemacht werden,

- welche Programme genutzt werden dürfen,
- welche Datenschutzvorgaben zwingend einzuhalten sind,
- dass die Ergebnisse immer kritisch überprüft werden müssen,
- dass KI die Mitarbeitenden unterstützt, aber niemanden ersetzen soll und dahingehende Ängste unbegründet sind,
- und wer bei Fragen rund um die Anwendungen als kompetenter Ansprechpartner dient.

Erfahrungsgemäß ist es auch gut, die Mitarbeitenden behutsam an das Thema heranzuführen und direkt die Vorteile zu demonstrieren, die durch KI-Einsatz entstehen. So könnten Sie in einer Teamsitzung des Betreuungsteams gemeinsam ein buntes Programm für einen Grillnachmittag oder das anstehende Herbstfest erstellen. Durch die positive praktische Erfahrung unter fachlicher Anleitung durch Sie als Betreuungsleitung werden Berührungsängste rasch abgebaut.

## *Der Faktor Mensch bleibt unersetzlich*

KI ist kein Ersatz für Betreuungskräfte – aber ein zeitgemäßes, effektives Werkzeug, das den Berufsalltag unterstützen kann. Kein Programm kann Humor, Geduld, Empathie und ehrliches Interesse am Gegenüber ersetzen. Der Faktor Mensch bleibt unersetzlich. Für Betreuungsleitungen ist die Förderung des KI-Einsatzes eine echte Chance: Kreativität wird gefördert, Angebote können individueller auf die Zielgruppe zugeschnitten und Ressourcen besser eingesetzt werden. Am Ende des Tages profitieren davon vor allem die Pflegekunden, da hierdurch mehr Zeit für echte personenbezogene Zuwendung geschaffen wird. ●

Sie können sich unter [www.aktivieren.net/epaper](http://www.aktivieren.net/epaper) nach Themen suchen, Beiträge speichern, drucken und weiterleiten oder die Ausgabe in der App lesen.



**Bernd Hoffmann**

Dipl.-Soz.Päd., Einrichtungsleiter, Dozent,  
Fachautor, [info@pflege-fobi.de](mailto:info@pflege-fobi.de),  
[www.pflege-fobi.de](http://www.pflege-fobi.de)



*Entscheidend ist, die Mitarbeitenden gut zu kennen und ihre individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.*

# Qualität zwischen Struktur und Freiheit

*Mehr Führung muss nicht automatisch weniger Freiraum bedeuten. Leitungen, die die individuellen Bedürfnisse Ihrer Betreuungskräfte nach Struktur und Selbstbestimmung kennen, begleiten unterstützend, ohne einzuengen oder Kreativität zu untergraben.*

*Eine Handlungsanleitung.*

*Text: Sabine Richartz*

**E**ine Betreuungskraft schreibt in einem sozialen Netzwerk: „Liebe Kolleg:innen, ich habe gestern in einem neu eröffneten Heim angefangen und am liebsten würde ich sofort wieder kündigen. Es gibt keine Struktur, niemanden, den ich ansprechen kann, was ich genau machen soll. Dabei habe ich erst vor kurzem meine Weiterbildung gemacht und habe einfach keine Erfahrung. Was soll ich machen? Überlege gerade, wieder zu kündigen.“ Dieser anonyme Beitrag steht stellvertretend für viele ähnliche Stimmen aus der Praxis. Immer wieder

berichten neue Mitarbeitende davon, dass sie ohne klare Strukturen, Einarbeitung oder Unterstützung in ihren Aufgabenbereich starten müssen – etwa bei der Eröffnung einer Tagespflege oder in einer neu organisierten Einrichtung. Die Folge: Überforderung, Frustration und hohe Fluktuation.

Oft bleibt keine ausreichende Vorbereitungszeit, um sich in die Aufgaben einzufinden oder Angebote sorgfältig zu planen. Viele Betreuungskräfte



Singen



## Handlungsempfehlungen für Leitungen Sozialer Dienste

- Nutzen Sie individuelle Stärken: Lernen Sie Ihr Team kennen – fachlich wie persönlich.
- Gestalten Sie Ihre Planung transparent: Kommunizieren Sie Monatsmotto, feste Termine und Themen frühzeitig.
- Fördern Sie Beteiligung: Ziehen Sie Mitarbeitende aktiv in die Planung ein und schätzen Sie Ideen wert.
- Stellen Sie Materialien bereit: Entwickeln Sie Unterlagen, Arbeitsblätter oder Themenmappen zentral und halten Sie diese aktuell.
- Ermöglichen Sie Reflexion: Führen Sie regelmäßige Gespräche zur Selbsteinschätzung und Weiterentwicklung.

berichten, dass sie Programme und Materialien in ihrer Freizeit vorbereiten müssen, um dennoch eine gute Arbeit leisten zu können. Hinzu kommt, dass die Betreuungspläne häufig nur allgemein gehalten sind – etwa mit Einträgen wie „Spielrunde“ oder „Geselligkeit“, ohne dass klar ist, was konkret stattfinden soll.

Dabei kann gezielte Planung entscheidend zur Motivation der Bewohnerinnen und Bewohner beitragen. Niemand würde ins Kino gehen, ohne zu wissen, welcher Film gezeigt wird – warum also sollten Seniorinnen und Senioren an einer Aktivität teilnehmen, deren Inhalt völlig offen ist? Eine klare, durchdachte Planung schafft nicht nur Orientierung, sondern auch Vorfreude und Verlässlichkeit.

### Struktur durch individuelle Leitung

Eine engmaschige Leitung muss nicht gleichbedeutend mit Kontrolle sein. Sie kann vielmehr als unterstützende Begleitung verstanden werden, die Rahmen und Sicherheit bietet. Entscheidend ist, die Mitarbeitenden gut zu kennen und ihre individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Manche Betreuungskräfte brauchen klare Vorgaben und Struktur, um sicher agieren zu können. Andere wünschen sich mehr Freiraum, um kreative Ideen umzusetzen. Eine gute Leitung erkennt diese Unterschiede und passt ihren Führungsstil entsprechend an. Schon im Bewerbungsgespräch lohnt es sich, nach persönlichen Interessen, Vorlieben und Hobbys zu fragen. Diese können wertvolle Ansatzpunkte für die spätere Einsatzplanung sein.

*Je nach Erfahrung und Interesse können Betreuungskräfte eigene Ideen einbringen oder aus vorbereiteten Vorschlägen auswählen.*



Kochen

Eine Betreuungskraft, die gerne kocht oder backt, kann diese Leidenschaft einbringen und regelmäßige Backangebote übernehmen. Wer gerne singt oder musiziert, findet Freude an Singrunden oder musikalischen Gruppenstunden. So entstehen lebendige, authentische Angebote, die nicht nur den Bewohnerinnen und Bewohnern guttun, sondern auch den Mitarbeitenden Motivation und Zufriedenheit schenken.

### Potenziale erkennen und wertschätzen

Ein Beispiel aus der Praxis: Eine Kollegin, die zuvor als Schneiderin gearbeitet hatte, etablierte in ihrer Einrichtung eine beliebte Nährunde. Dieses Angebot fördert Feinmotorik, Konzentration und Kommunikation und schafft zugleich einen emotionalen Bezug zu biografischen Erinnerungen.

Ebenso wichtig ist es, die unterschiedlichen Temperamente im Team wahrzunehmen: Manche Mitarbeitende begeistern mitreißend auf großen Veranstaltungen, andere sind besonders stark in der Einzelbetreuung am Bett. Beide Profile sind wertvoll. Entscheidend ist, dass Leitung diese Potenziale erkennt, wertschätzt und gezielt einsetzt.

### Planung mit Konzept und Kreativität

Ein klar strukturierter Monatsplan bildet die Basis für gelingende Betreuung. Am besten eignet sich dafür eine einfache Kalendervorlage als Word- oder Excel-Dokument. Zunächst werden alle fixen Termine eingetragen – etwa Geburtstage, Feiertage, Termine mit Ehrenamtlichen oder Termine von Gottesdiensten oder der heiligen Messe. Anschließend kann die inhaltliche Planung

## Auf den Punkt

- Engmaschige Leitung bietet Struktur und Sicherheit, ohne Kreativität einzuschränken.
- Betreuungskräfte haben unterschiedliche Bedürfnisse nach Anleitung und Freiraum.
- Ein strukturierter Monatsplan mit Themen schafft Orientierung für Mitarbeitende.



*Berücksichtigen Sie die individuellen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden, damit authentische Angebote entstehen.*

beginnen: Wie lässt sich Abwechslung schaffen, welche Themen bieten sich an, welche Schwerpunkte setzen wir? Ein Monatsmotto dient als roter Faden und spornt gleichzeitig zu kreativen Ideen an. Im Team können Sie vorab erste Ideen sammeln. Der eigentliche Einsatzplan kann farblich nach Mitarbeitenden gestaltet werden und bildet den Dienstplan ab. In die entsprechenden Kästchen werden die passenden Betreuungsangebote eingetragen – je nach Erfahrung und Interesse können Betreuungskräfte eigene Ideen einbringen oder aus vorbereiteten Vorschlägen auswählen. Diese Planung erfolgt idealerweise gemeinsam im Team oder im Einzelgespräch. Sie schafft Beteiligung und ermöglicht Reflexion über Stärken, Schwächen und persönliche Vorlieben. Auch andersherum ist es möglich, einen Monatsplan zu gestalten: Als Leitung schreiben Sie einen Monatsplan mit sämtlichen konkreten Gruppenangeboten und die Betreuungskräfte entscheiden, welche Angebote sie übernehmen möchten. Dies bietet sich bei einem Team an, dass noch wenig Berufserfahrung hat und mehr Vorgaben benötigt.

### **Projektbeispiel: Kürbiswoche**

So lassen sich auch Projekte gestalten, die thematisch aufeinander aufbauen. Ein gelungenes Beispiel ist die „Kürbiswoche“ in der letzten Oktoberwoche: Zunächst werden Kürbisse geschnitzt, danach folgt ein Ausflug zum Kürbischhof mit Einkauf von Kürbissen, aus denen an-

schließend Kürbissuppe gekocht wird. Den Abschluss bildet ein Halloween-Abend mit den geschnitzten Kürbissen als Dekoration. Jedes dieser Angebote kann von unterschiedlichen Mitarbeitenden vorbereitet werden, jeweils nach ihren Stärken und Interessen.

Eine vorausschauende Planung ermöglicht es Ihnen zudem, begleitende Unterlagen zu erstellen und diese Ihrem Team rechtzeitig bereitzustellen. Betreuungskräfte, die mehr Sicherheit brauchen, können sich eng an diese Materialien halten. Erfahrene Mitarbeitende nutzen sie als Rahmen, um eigene Ideen zu entwickeln.

Ein Beispiel wäre das Thema „Lebkuchenhaus“ in der Adventszeit. Die vorbereiteten Materialien umfassen

Gedichte, das Märchen Hänsel und Gretel, Gedächtnisübungen und Bewegungsideen.

Diese können Mitarbeitende Schritt für Schritt umsetzen oder als Grundlage für eine kreative Märchenrunde

nutzen – bis hin zum gemeinsamen Bau eines echten Lebkuchenhauses.

Die Unterlagen erstellen Sie als Leitung einmalig, sodass sie über

Jahre hinweg wiederverwendbar, anpassbar und erweiterbar sind. Das spart Zeit, fördert Qualität und sorgt für kontinuierlich wachsende Angebotsvielfalt.

Die Ausgabe der Materialien und des Einsatzplanes erfolgt mit Ausgabe des Dienstplanes für den kommenden Monat. So haben die Betreuungskräfte in Ihrem Team ausreichend Zeit, sich mit den Materialien vertraut zu machen und gegebenenfalls auch eigene Ideen zu entwickeln.

*Mitarbeitende  
unterstützend zu  
begleiten, heißt nicht,  
sie zu kontrollieren.*





*Eine Betreuungskraft, die gerne kocht oder backt, kann diese Leidenschaft einbringen und regelmäßig Backangebote übernehmen.*

### **Fazit: Ein Rahmen schafft Orientierung**

Eine engmaschige Leitung bedeutet nicht, jede Entscheidung vorzugeben. Sie bedeutet, Rahmen und Orientierung zu schaffen, in denen Betreuungskräfte sicher und selbstbewusst handeln können. Gute Einsatzplanung berücksichtigt dabei sowohl die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner als auch die Stärken der Mitarbeitenden. So entsteht eine Struktur, die Sicherheit gibt – ohne Kreativität zu ersticken. Denn gute Leitung bedeutet, Vertrauen zu schenken und gleichzeitig den Rahmen zu halten, in dem Betreuung lebendig, individuell und qualitativ gelingt.

Backen



Konkrete Betreuungsideen für Ihre Angebotsplanung finden Sie in der Ideendatenbank des Portals **aktivieren<sup>plus</sup>** (<https://www.aktivieren-plus.de>).



Tipp: <https://www.aktivieren-plus.de/aktivierungsangebote/lachyoga-im-sommer>



**Sabine Richartz**

Leitung Sozialer Dienst, QM-Beauftragte, Dozentin, Seniorenzentrum St. Franziskus, St. Augustin, Tel. (0 22 41) 9 21 07 30 37, [s.richartz@sanktfranziskus-staugustin.de](mailto:s.richartz@sanktfranziskus-staugustin.de)

*Ein klar strukturierter Monatsplan bildet die Basis für gelingende Betreuung.*



## 365 Impulse für die Aktivierung



Ob „Welttag des Schneemanns“, „Walpurgisnacht“ oder der Geburtstag von „Franz Beckenbauer“: Für jeden Tag des Jahres findet sich ein Motto mit passenden Aktivierungsideen.

Dieses Buch spart Ihnen zeitaufwendige Recherche nach passenden Themen. Zudem bietet es Ihnen strukturiert und sofort einsetzbar abwechslungsreiche Aktivierungsideen. Lassen Sie Ihre Senior:innen Sprichwörter oder Redewendungen zum Thema ergänzen und zaubern Ihnen ein Lächeln ins Gesicht.

Nutzen Sie das Handbuch in der Sozialen Betreuung als Ideenquelle und lassen Sie sich inspirieren. Alle Impulse sind flexibel an die Bedürfnisse Ihrer Senior:innen anzupassen.

Sabine Richartz  
**365 Impulse für die Aktivierung**  
2025, 42,90 €, Best.-Nr. 22433  
eBook, 42,90 €, Best.-Nr. 22434

**Jetzt bestellen! [aktivieren.net/shop](https://aktivieren.net/shop)**

Vincentz Network · T +49 6123-9238-253 · F +49 6123-9238-244 · [service@vincentz.net](mailto:service@vincentz.net)