

Förderung der Interaktion zwischen Pflege und Betreuung bringt Entlastung und Verlässlichkeit

Teil 8 der Blitzlichtserie über die Bedeutung von Dienstplangestaltung im Kontext der Arbeitgeberattraktivität

Die neue Personalbemessung in der stationären Pflege verlangt ein engeres Zusammenspiel zwischen Pflege und Betreuung. Der Soziale Dienst und die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI sind dabei unverzichtbar für die Lebensqualität der Bewohner:innen. Doch welche Anpassungen sind nötig, um Teilhabe und Selbstbestimmung weiterhin zu gewährleisten?

Der Soziale Dienst unterstützt Bewohner:innen dabei, ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu führen. Zu den zentralen Aufgaben gehören die Organisation und Durchführung individueller Betreuungsangebote – von biografieorientierten Gruppenaktivitäten bis hin zur Begleitung in Krisensituationen. Eine enge Abstimmung mit der Pflege ist hierbei essenziell, um psychosoziale Stabilität und eine ganzheitliche Betreuung sicherzustellen,

insbesondere in herausfordernden Lebensphasen.

Die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Betreuung

Wenn Mitarbeitende ihre Kernkompetenzen nicht einbringen können, sinken Motivation und Zufriedenheit.

bringt jedoch Herausforderungen mit sich. Beide Berufsgruppen verfolgen unterschiedliche Schwerpunkte: Während die Pflege vor allem Unterstützungsbedarfe fokussiert, legt die Betreuung den Schwerpunkt auf die Aktivierung von Ressourcen und die För-

derung vorhandener Potenziale. Diese unterschiedlichen Perspektiven bergen ein Risiko für Spannungen und können die ganzheitliche Versorgung der Bewohner:innen erschweren. Der Fokus liegt bei der neuen Personalbemessung häufig auf der pflegerischen Fachlichkeit, während soziale Bedarfe zu kurz kommen. Zudem besteht die Gefahr, dass Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI nicht ihrem eigentlichen Aufgabenprofil entsprechend eingesetzt werden. Statt sich auf psychosoziale Betreuung und Aktivierung zu konzentrieren, werden sie teilweise in pflegerische oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten eingebunden. Das beeinträchtigt nicht nur die Qualität der Betreuung, sondern mindert auch die Attraktivität des Berufs. Wenn Mitarbeitende ihre Kernkompetenzen nicht einbringen können, sinken Motivation und

Zufriedenheit – mit langfristigen Folgen für die Mitarbeitendenbindung.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Pflege und Betreuung sind insbesondere folgende Maßnahmen wichtig:

- Klare Zuständigkeiten: Eine eindeutige Rollenverteilung zwischen Pflege, Sozialem Dienst und Betreuungskräften vermeidet Überschneidungen und Missverständnisse.
- Weiterbildung und Kommunikation: Regelmäßige Schulungen zur interdisziplinären Zusammenarbeit sowie feste Teambesprechungen fördern den Austausch und stärken das Miteinander.
- Bedarfsorientierte Planung: Dienstpläne sollten auf Grundlage von Bedarfserhebungen, etwa der Strukturierten Informationssammlung (SIS) oder Biografieanalysen, erstellt

werden, um Qualität und Flexibilität zu gewährleisten.

- Strukturierte Ablaufplanung: Eine klare Abstimmung ermöglicht eine gezielte Aufgabenverteilung,

Die neue Personalbemessung bietet die Chance, Betreuungskonzepte weiterzuentwickeln und die Arbeitsorganisation zu optimieren.

fördert Transparenz im Team und schafft stressreduzierte sowie planbare Arbeitsstrukturen.

Die neue Personalbemessung bietet somit die Chance, Betreuungskonzepte weiterzuentwickeln und die Arbeitsorganisation zu optimieren. Klare Strukturen, gelebte interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine sorgfältig abgestimmte Ablaufplanung fördern nicht nur das Wohl der Bewohner:innen, sondern stärken auch ihre Teilhabe und Selbstbestimmung im Alltag. Zugleich schaffen sie verlässliche und entlastende Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Dadurch erhöhen Einrichtungen ihre Attraktivität als Arbeitgeber, binden Mitarbeitende nachhaltig und sichern eine kontinuierlich hohe Pflege- und Betreuungsqualität.

Die Autorin Jennifer Bäcker ist Seniorberaterin bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH.