

» Eine Haltung entsteht nicht zufällig «

WIE FÜHRST DU? Tagespflegeleitungen erläutern ihre Erfolgsfaktoren der Mitarbeiter- und Teamführung und was eine gute Führungskraft in der Tagespflege ausmacht. In dieser Ausgabe: **Sebastian Raasch**, Einrichtungsleitung ASB-Tagespflege Langenhorn in Hamburg.

Mein Führungsgrundsatz

Mein Motto lautet: „Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein“ (Philip Rosenthal). Diesen Leitspruch versuche ich täglich zu leben. Insbesondere in der Arbeit mit Menschen mit Demenz sind wir ständig neuen Herausforderungen ausgesetzt. Als eine Tagespflege, die sich auf die Begleitung von Menschen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen spezialisiert hat, benötigen meine Mitarbeiter eine hohe fachliche und empathische Qualifikation, die es herauszubilden gilt.

Meine Erfolgsfaktoren

Damit wir entsprechend unserer Konzeption eine demenzgerechte Haltung entwickeln können, ist es meine Aufgabe systematisch den Prozess zu begleiten. Das fängt bei der Mitarbeiterauswahl an. Ich achte darauf, dass die neue Person, eine bejahende Haltung gegenüber Menschen mit Demenz mitbringt, ein verändertes Verhalten im Rahmen der Erkrankung akzeptiert und toleriert.

In der Einarbeitungsphase ist es mir wichtig, dass die neue Person in die Einrichtungsphilosophie, die sich nach dem person-zentrierten Ansatz von Tom Kitwood gestaltet, erlebbar eingearbeitet wird. Mit erlebbar meine ich,

dass neben einer theoretischen Erläuterung auch praktische Situationen aus dem Alltag mit einfließen sollten. Mitarbeiter aus anderen pflegerischen Settings fällt es zu Beginn ihrer Tätigkeit bei uns häufig schwer, die Beziehungsgestaltung als Kern ihrer Betätigung anzuerkennen. Häufig haben sie noch ein Tempo verinnerlicht, welches darauf abzielt, schnell Verrichtungen zu erledigen und ergebnisorientiert zu arbeiten. Diese Arbeitshaltung schrittweise abzulegen, bedarf meinerseits ein aufmerksames und wertschätzendes Ausbremsen.

Nach der Einarbeitungsphase schließt sich eine sogenannte Stabili-

sierungsphase an. In dieser Phase beobachte ich den neuen Mitarbeiter sehr genau, ob er entsprechend unserer Konzeption eine person-zentrierte Haltung gegenüber unseren Besuchern zeigt.

Damit der neue Mitarbeiter sich nach der intensiven Einarbeitung abschließend im Kompetenzstufenmodell nach Benner zu einem reflektierten Praktiker entwickeln kann, bedarf es der ständigen Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und Fachlichkeit. Diesen Reifungsprozess ermögliche ich durch die wöchentlich stattfindenden Dienst- und Fallbesprechungen.

Mein Team

Mein Team ist multiprofessionell und mit unterschiedlichen Charakteren und beruflichen Sozialisationen vielfältig besetzt. Durch diese bunte Mischung entsteht eine Kultur des unterschiedlichen Verständnisses eines Miteinanders. Darum ist es meine Aufgabe aus unterschiedlichen Playern ein funktionierendes Gemeinschaftsspiel zu kreieren. Aus diesem Grund nehmen auch die Servicebereiche wie der Koch und die Fahrer an wichtigen Fort- und Weiterbildungen teil und ein Gemeinschaftsgefühl entsteht. Des Weiteren gestaltet sich unsere Philosophie nach dem Grundsatz: „Jeder

MEHR ZUM THEMA

Die ASB-Tagespflege Langenhorn hat 17 Plätze und arbeitet nach dem segregativen Betreuungs- und Pflegekonzept. Inhaltlich gefüllt wird dieses durch den person-zentrierten Ansatz nach Tom Kitwood und der Integrativen Validation nach Nicole Richard. Ergänzt wird das Angebot durch eine eigene Küche und einen eigenen Fahrdienst.



Foto: Sonja Thielmann

macht alles". Natürlich gibt es auch bei uns Vorbehaltsaufgaben, die nur die Pflegefachkräfte wie beispielsweise Behandlungspflege und Steuerung des Pflegeprozesses vorbehalten sind, aber jeder Mitarbeiter kann im Bedarfsfall auch in den anderen Bereichen aushelfen und mitarbeiten.

Es ist auch meine Aufgabe negative Teamentwicklungen schnell zu erkennen, zu thematisieren und in eine teamfreundliche Art und Weise umzulenken. Aus diesem Grund bin ich sehr präsent für die Mitarbeiter und meine Tür steht fast immer offen. Ich kann nur eine per-

Sebastian Raasch ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter eine demenzgerechte Haltung entwickeln. Diesen Prozess begleitet er systematisch.

son-zentrierte Haltung von meinen Mitarbeitern einfordern, wenn ich sie auch person-zentriert führe und somit als Vorbild für das veränderte Leistungsniveau stehe.

Meine Mitarbeiterbindungs-Tools

- innovatives Konzept, welches auch praktisch gelebt wird,

- hoher Gestaltungsspielraum,
- wertschätzender Umgang,
- Fort- und Weiterbildungen (umfangreich vom ASB Hamburg gefördert),
- gesundheitsfördernde Maßnahmen,
- Team-Events.

Eine gute Führungskraft zeichnet sich dadurch aus, dass sie

- fachlich top ausgebildet ist,
- menschlich agiert,
- strategisch denkt und operativ führt,
- sich ständig weiterbildet und am Puls der Zeit ist,
- Empowermentprozesse bei Gästen und Mitarbeiter initiiert,
- sich mit unterschiedlichen Akteuren vernetzt,
- belastbar ist und ihre Vision nicht aus dem Auge verliert,
- Präsenz zeigt im Kontakt mit den Gästen und Mitarbeitern,
- die Bedürfnisse der An- und Zugehörigen von Menschen mit Demenz im Blick hat,
- kleine Schritte und Erfolge sichtbar macht,
- Freiräume für eine produktive Feedback- und Reflexionskultur schafft. ✨

Kontakt:
sebastian.raasch@asb-hamburg.de,
asb-hamburg.de

ZUR PERSON

- 1996–1999 Ausbildung zum Krankenpfleger
- 2000–2004 Ausbildung zum Heilerziehungspfleger
- 2007–2010 Studium Gesundheits- und Pflegemanagement (Bachelor of Science)
- 2010–2012 Studium Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen (Master of Science)
- 2017–2019 Ausbildung zur gerontopsychiatrischen Fachkraft
- Sonstiges:
 - Multiplikator im Demenz-Balance-Modell nach Klee-Reiter,
 - Basis User im DCM-Verfahren,
 - zurzeit Ausbildung zum Teamer in der Integrativen Validation nach Richard und zum Mediator.