

Arbeitshilfe AH5-1.6 Wertearbeit - Wertequadrate

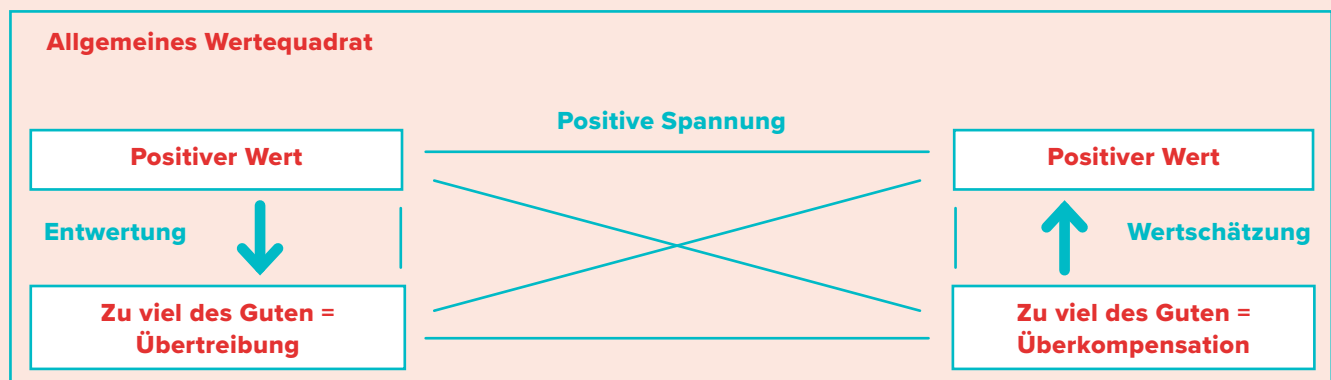
Audris Alexander Muraitis, Marina Ney

Vorgehen:

- Ausgangspunkt der Wertearbeit kann ein konkretes Belastungserleben während der Arbeit sein.
- Es geht zunächst darum, emotionale Reaktionen zuzulassen, als positiven Beitrag zu verstehen und in Worte zu fassen.
- Diese Impulse können wie rohe Diamanten angesehen werden, die zunächst einmal in vier Schritten methodisch für eine Reflexion aufgearbeitet werden müssen:

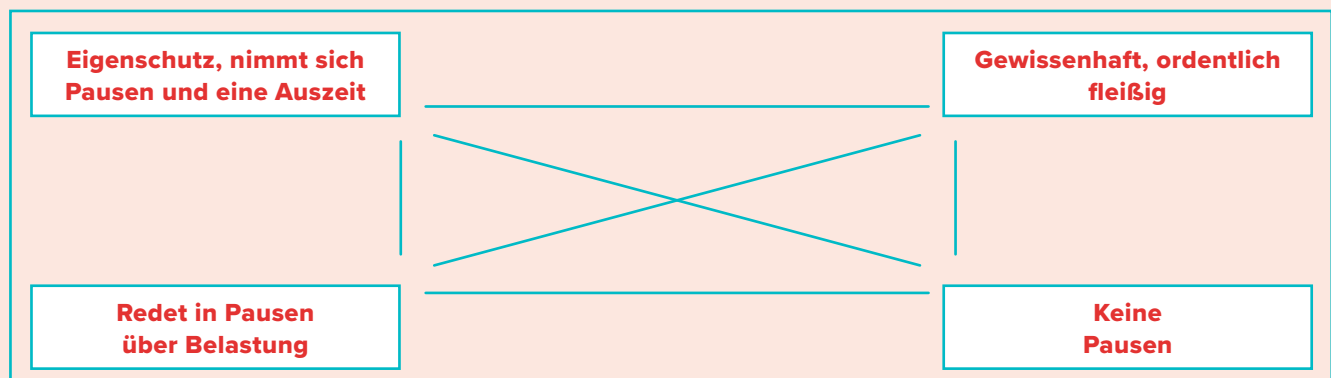
1. Extremposition verlassen: Das Gute im Anderen (Schlechten) finden. (z.B. *in Nähe - und Distanz*)
2. Gegenposition im Extrem finden: Was kann im Gegenteil nicht gewollt sein? (z.B. *Distanz - Empathieverlust*)
3. Stimmigkeit der positiven Spannung in der Gruppenarbeit prüfen.
4. Entwicklungsrichtung festlegen: „Da müssen wir hin.“ (z.B. *von der Distanz zum realistischen Anspruch für Nähe/ Bezug zum Bewohner/zur Bewohnerin*)

- Werte in einer positiven Spannung begreifen. Werte sind insofern nicht dann wertvoll, wenn sie regelhaft in allen Situationen gleichermaßen gelten.
- Werden aus Werten Regeln gemacht (die wiederum sanktioniert werden können), erfahren Werte eine Entwertung.
- Der Ärger über einen nicht erwiesenen Wert darf also nicht darin bestehen, dass es zu einer Erzwingung des Wertes und damit zu einer Entwertung des Beitrags kommt. Dies bezeichnen wir in der Wertearbeit als Überkompensation – einem „zu viel des Guten“. Hier wird der Wert gleichsam erzwungen und zur Regel („in Zukunft will ich nicht mehr, dass ...“) gemacht wird.



Das Wertquadrat und seine Position

Beispiele aus der Praxis zum Wert „Zeit“ und „Einsatzbereitschaft“:



Wert „Zeit“ und „Einsatzbereitschaft“

Der „Wert“ der Wertarbeit:

besteht in der Erkenntnis, dass

- sich innerhalb der negativen Spannungen (im unteren Bereich des Wertequadrats) Einsichten zwischen Pflegekräfte herausbilden können. Das Wertequadrat wird als eine Möglichkeit der Annäherung angesehen.
- die Probleme in dem eigenen Bereich und mit den Kolleginnen und Kollegen keine Probleme sind, die aus der Persönlichkeit der Kollegin oder des Kollegen, sondern ‚strukturell‘ im Feld der Pflege liegen.
- man aus den persönlichen Auseinandersetzungen herauskommen und Konflikte vermeiden kann.
- auch in der Führung Wertschätzung nicht übertrieben („Lobhudelei“), sondern in der positiven Spannung zwischen ehrlichen Anerkennung und Konfrontation gelingen kann.