

Dossier

Wertschätzung – Baustein einer guten psychischen und sozialen Gesundheit

Workshop anlässlich der
Bikantonalen
Netzwerktagung BS & BL

8. März 2018



Felix Wettstein

**FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit
Institut Soziale Arbeit und Gesundheit**

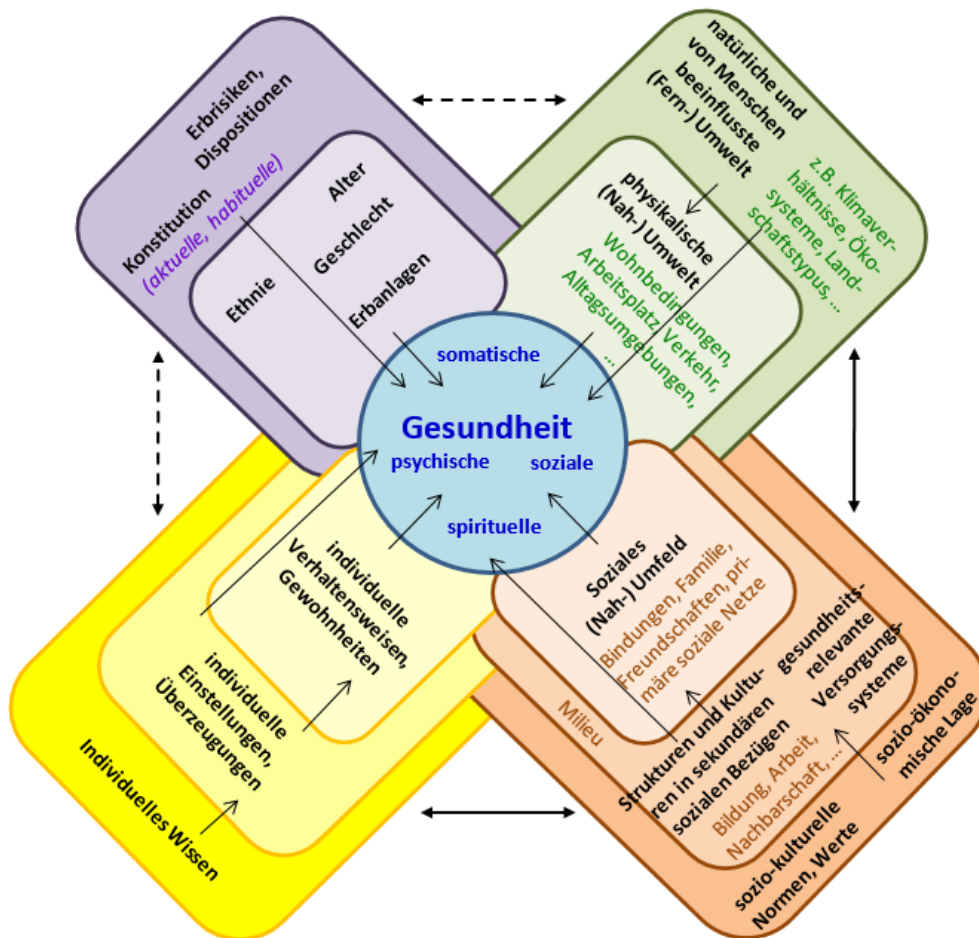
Zu klärende Fragen:

1. Wenn Wertschätzung ein Baustein einer guten psychischen und sozialen Gesundheit ist: Was sind weitere Bausteine, was ist das ganze Gebäude?
2. Wie ist das Verhältnis von Wertschätzung und Resilienz?
- 3.a) Kann Wertschätzung gelernt werden?
- 3.b) Kann Wertschätzung gelehrt werden?
4. Wie ist bei Wertschätzung der Weg von einer Kompetenz Einzelner zu einem institutionellen Merkmal, z.B. zur «Kultur der Wertschätzung» einer ganzen Schule oder einer Abteilung?

„Baustein einer guten psychischen und sozialen Gesundheit“:

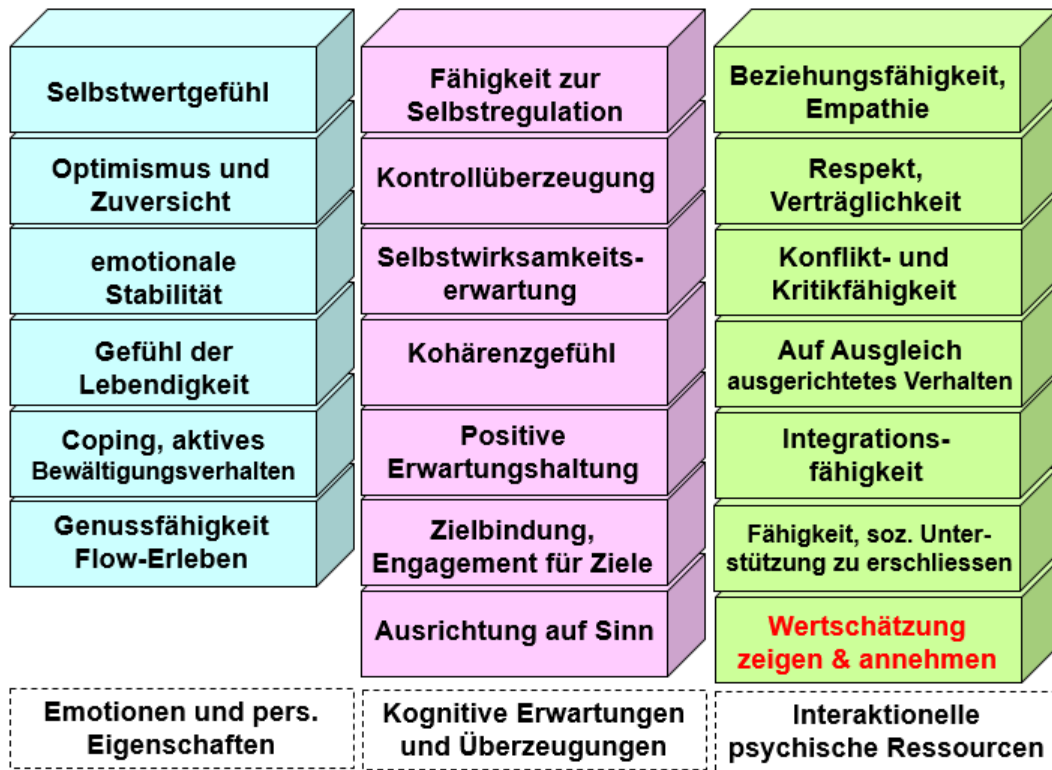
Wovon hängt Gesundheit ab?

Das „Windrad-Modell“ der Gesundheitsdeterminanten (Darstellung: Felix Wettstein)

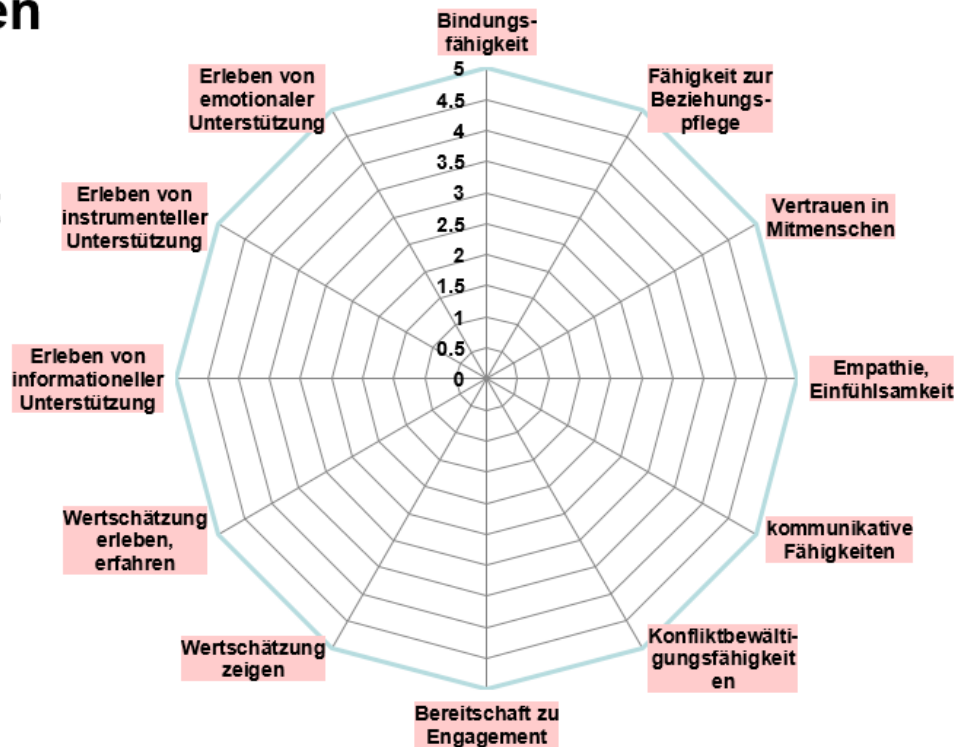


Bausteine einer guten psychischen Gesundheit

(vgl. Wettstein 2014, http://sph14.organizers-congress.ch/downloads/presentations/Keynotes/uebersichten_Ressourcen_psychischer_Gesundheit.pdf)



Dimensionen einer guten sozialen Gesundheit



(unveröffentlicht
© Felix Wettstein)

Ausgangslage: Was ist Wertschätzung?

Wertschätzung ist ein verbreiteter **Alltagsbegriff**. Er hat die Bedeutung: Menschen bringen anderen Menschen Achtung, Anerkennung und Respekt entgegen. Wertschätzung ist hoch im Kurs: z.B. in vielen Leitbildern.

Erste Betrachtungsebene: Wertschätzung als **Bedürfnis**.

Zweite Betrachtungsebene: Wertschätzung als eine **Fähigkeit (Kompetenz)** von Individuen; die sich **in sozialen Situationen manifestiert**. Persönliche Kompetenz mit unterschiedlich hoher Ausprägung, allerdings auch situativ verschieden (d.h. nicht konstant): formbare und wandelbare Kompetenz.

Dritte Betrachtungsebene und Besonderheit: **zwei Perspektiven** sind stets präsent. **Geben und annehmen**: anderen Menschen Wertschätzung entgegenbringen sowie von anderen Wertschätzung erfahren. In beiden Perspektiven spielen psychische Befindlichkeiten mit.

Die **Fähigkeit/Kompetenz ist eine doppelte**: sowohl Fähigkeit, anderen Wertschätzung entgegenzubringen, als auch, sie von anderen anzunehmen. Das ist nicht immer kongruent!

In beiden Perspektiven ist Wertschätzung sozial erwünscht. Erwünscht ist sie beispielsweise darum, weil psychisches Wohlbefinden gesteigert wird.

Eine Typologie der Wertschätzung

| | | |
|--|--|--|
| Wertschätzung erhalten als Bedürfnis von Individuen | Selbstwertschätzung | der eigenen Bedürfnisse |
| | | der eigenen Qualitäten und Kompetenzen |
| Wertschätzung zeigen (können) als Kompetenz von Individuen | Zwischenmenschliche Wertschätzung, ausgehend von Individuen | in eine Richtung gehend: Respekt und Ehrerbietung |
| | | reziprok, wechselseitig , als Beziehungsqualität |
| Wertschätzung annehmen (können) als Kompetenz von Individuen | Organisationale Wertschätzung | Innerorganisationale formalisierte Anerkennungsformen für Individuen oder Teams; in diversen Lebenswelten |
| | Gesellschaftliche (oder soziale) Wertschätzung | für Rollen, Funktionen und Aufgaben |
| | | für gesellschaftliche Gruppen |
| Die Kultur der Wertschätzung als (überdauerndes) Merkmal von Organisationen und gesellschaftlichen Systemen | Wertschätzung der dinglichen (natürlichen und kulturellen) Umwelt | ausgehend von Individuen : Achtung, Sorgsamkeit |
| | | ausgehend von Kollektiven : - als Schutz und Würdigung, - als monetäre Wert-Einstufung |

(unveröffentlicht, © Felix Wettstein)

Wertschätzung und Resilienz: Wie stehen diese beiden Konstrukte zueinander?

vorläufige Antwort: Es hängt sehr davon ab, was wir unter Resilienz verstehen (wollen).

Auswahl an Umschreibungen von Resilienz:

Materialwissenschaften (*): Resilienz = Fähigkeit eines Materials, **nach** einer elastischen **Verformung** in den Ausgangszustand zurückzukehren.

Psychologie, Version 1 ()**: Resilienz = Fähigkeit von Lebewesen, sich gegen **erheblichen** Druck von aussen selbst zu behaupten.

Psychologie, Version 2 (*): Resilienz = **psychische Widerstandsfähigkeit**.

Soziologie (*): Resilienz = Fähigkeit von Gesellschaften, externe **Störungen** zu verkraften, ohne dass sich ihre wesentlichen Systemfunktionen ändern.

Organisationslehre (Soziologie, *): Resilienz = Fähigkeit eines Unternehmens, auch in einem komplexen und **dynamischen Umfeld den Wandel vorzusehen**, zu überleben und sogar zu wachsen.

*= aus Wikipedia / **= aus Wiktionary

Behauptung 1 zu den resilienten Individuen:

Die meisten Menschen in unserer Kultur und Epoche erleben keinen „erheblichen Druck von aussen“, keine massive Erschütterung. Darum bleibt ungewiss, ob sie im Bedarfsfall über Resilienz verfügen würden, da sie diese nicht unter Beweis stellen müssen.

Behauptung 2 zu den resilienten Organisationen (z.B. Schulen):

Die meisten Organisationen in unserer Gesellschaft müssen keine gravierenden „externen Störungen“ verkraften. Darum bleibt ungewiss, ob sie über (organisationale) Resilienz verfügen würden, da sie diese nicht unter Beweis stellen müssen.

„**Wer viel Wertschätzung erfährt ist resilienter.**“
Stimmt das? Wir wissen es nicht.

„**Wer resilient ist zeigt andern mehr Wertschätzung.**“
Stimmt das? Wir wissen es nicht.

„**Wenn eine Kultur der Wertschätzung herrscht, ist dies Ausdruck von Resilienz.**“ Stimmt das? Wir wissen es nicht.

Wenn obige Behauptungen 1 und 2 zutreffen, können wir den Schluss ziehen:

Wir müssen nicht Resilienz bemühen, um uns für Wertschätzung stark zu machen.

Beispiele aus der Schule oder für die Schule

A) Wertschätzende Erkundung

Gekürzt aus Wikipedia, www.wikipedia.de, Zugriffsdatum 8.9.2017)

Appreciative Inquiry, kurz **AI**, ist ein werteorientierter Ansatz aus der Team- und Organisationsentwicklung, der eine wertschätzende und affirmative Grundhaltung in Teams, Organisationen oder Gemeinwesen fördert, in der die wertschätzende Befragung (oder Erkundung) ein zentrales Element bildet. Es wurde in den 1980er Jahren von David Cooperrider von der Case Western Reserve University in den USA entwickelt.

Grundidee von AI: Die Grundidee ist einfach: Menschen und Systeme bewegen sich in die Richtung, in die sie schauen; und die Fragen die wir stellen, entscheiden darüber, was wir finden. AI konzentriert sich daher auf die Stärken, das Positive, das Potenzial eines Systems (z.B. ein Unternehmen, eine Organisation, eine Person) und stellt nicht die negativen Punkte in den Vordergrund. Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen werden beim AI Probleme nicht direkt bearbeitet, sondern in Änderungswünsche umformuliert.

Appreciative lässt sich mit anerkennen, würdigen und wertschätzen übersetzen. Bei Appreciative geht es um die Wertschätzung des Besten im Menschen (als PartnerIn, KollegIn, MitarbeiterIn, etc.) oder in der Welt, um uns herum. Es geht um das Bejahen und Bestätigen von Stärken, Erfolgen und Potenzialen aus der Vergangenheit und der Gegenwart, sowie um das Aufspüren und Begreifen, welche belebenden Faktoren einem System (Team, Organisation, Kommune oder Netzwerk) Energie, Excellence oder Vitalität geben. Diese Faktoren werden antizipiert und in der Zukunft verstärkt.

Inquiry kommt von *to inquire*, was man mit „erkunden“ oder „untersuchen“ übersetzen kann. Es geht darum, gezielt Fragen zu stellen, um die **Juwelen** – das, was in den Teams oder der Organisation bereits gut funktioniert – zu entdecken. Darüber hinaus geht es darum, offen für Neues und bereit zu lernen zu sein.

Phasen des AI-Prozesses

Innerhalb der Appreciative Inquiry werden vier Phasen durchschritten:

- **Discovery:** Entdeckungsphase, Verstehen. Durch Interviews das Beste erkennen und verstehen.
- **Dream:** Visionen werden entworfen; es wird geträumt, was im besten Fall sein könnte,
- **Design:** Zukunftsentwurf, bearbeiten was sein sollte, Visionen entwickeln. Entscheidungen treffen.
- **Destiny:** Umsetzungsphase; Festlegung, was geschehen wird. Neue Ideen verwirklichen.

Das Kernelement von AI ist das „wertschätzende Interview“. Es ist die am häufigsten gewählte methodische Form für die Phase „Discovery“.

Literatur

- Bensen, Matthias zur & Maleh, Carole (2001), Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen, Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Grieger, Gunnar (2001), Appreciative Inquiry, Paderborn: Junfermann

Weblink: <https://appreciativeinquiry.champlain.edu/> (Das weltweite AI-Portal)

B) Ein Beispiel für (Selbst-)Wertschätzung von Lehrpersonen

Meine Stärken und Begabungen – Wo bin ich gut?

Quelle: Huser, Joelle (1999). Lichtblick für helle Köpfe. Zürich: Lehrmittelverlag des Kantons Zürich. Auszüge aus dem Fragebogen an Lehrpersonen zur Auseinandersetzung mit sich selbst.

- Welche Menschen, Bücher, Filme, Ereignisse haben Sie besonders geprägt?
- Zählen Sie mindestens drei kreative Leistungen auf, die Sie bis heute vollbracht haben, und ordnen Sie diese nach ihrer subjektiven Wichtigkeit.
- Welches Potenzial wurde bei Ihnen als Kind übersehen und folglich nicht gefördert?
- Bei welchen Tätigkeiten kommen Sie in den „Flow“? Wie können Sie diese Bereiche vermehrt in den Schulalltag einfließen lassen?
- Was machen Sie am liebsten in der Freizeit? Wissen dies Ihre Schülerinnen? Wissen es Ihre Kollegen?
- Angenommen, Sie hätten drei Wochen Zeit, sich persönlich weiterzubilden. Was würden Sie tun? 1. Priorität, 2. Priorität, 3. Priorität.
- Wenn Sie den Auftrag bekämen, im Schulhaus oder in der Gemeinde ein grosses Projekt zu realisieren, was würden Sie am liebsten anpacken?
- Angenommen, sie sind alt und berühmt geworden. Was hat Sie berühmt gemacht?
- Welches ist für Sie die zentrale Lebensfrage? Woran merken das ihre Mitmenschen?

C) Zwei Beispiele fürs wertschätzende Dokumentieren und Nachweisen, für/mit Schülerinnen und Schüler

Das Ich bin ich – Buch (Potentialbuch). Instrument entwickelt von den Lehrpersonen des Primarschulhauses Grünau, Zürich. Ringbuch mit Halbkartonblättern, angefertigt von Kindern der vierten Klasse, die das Buch jeweils den Erstklässlerinnen und Erstklässlern übergeben, damit es diese während sechs Jahren durch die Primarschule begleitet. Im Buch halten die Kinder (für sich selber und gegenseitig) ausschliesslich positive Erfahrungen fest.

Begleitend dazu: Einführung ins Potentialbuch. Autorin: Annina Niederer, CH-8912 Obfelden. Blattsammlung, 34 Seiten (unveröffentlicht). Aus dem Inhalt: Theoretische Einführung ins Thema; Ressourcen bei den Kindern suchen, Eigene Potentiale entdecken; verschiedene Beobachtungsmethoden, um Ressourcen zu entdecken.

Mein Poweralbum. Autor: Michal Gablinger. 68 Seiten kartoniert, Ringeinband. Erscheinungsjahr 2005. Bezug: MickMath, Center für Lernstrategien, CH-8700 Küsnacht, info@mickmath.com.

Für Schülerinnen und Schüler, die in diesem Album positive Erlebnisse und Erfahrungen festhalten. Aus dem Inhalt: 10 Dinge, die ich gerne tue / 10 Menschen, die ich gerne mag / 10 Dinge, die ich mag an mir / 10 schöne Momente / 10 Erfolgserlebnisse im Überwinden von Ärger (dito: Angst, Hemmungen) / meine 10 persönlichen Aufsteller.

Wertschätzung in der Organisation (Schule oder Verwaltungsabteilung)

Arbeitsblatt

Ausgangslage:

Sie entscheiden sich, ob Sie organisationale Wertschätzung am Beispiel einer **Schule** oder einer **Verwaltungseinheit** entwickeln und stärken wollen.

Sie stellen sich nun vor, dass Sie zusammen entweder das **Schulleitungsteam** oder die **Abteilungsleiterkonferenz** der Verwaltungseinheit bilden.

Die Schule bzw. die Direktion hat ein Leitbild. Es ist bereits Tradition, dass jedes Jahr ein spezifischer Leitsatz aus dem Leitbild ausgewählt und in seiner Umsetzung konkretisiert wird. Für 2018/19 wird es darum gehen, den Leitsatz zu „Wertschätzung“ aus dem Leitbild zu konkretisieren. Dieser Leitsatz lautet wie folgt (*a) Schule, b) Verwaltung*):

„Unsere Schule lebt Wertschätzung und schafft so Wohlbefinden unter den Beteiligten.“¹

„Wertschätzung und Respekt sind die leitenden Werte für unser Tun und Handeln.“²

Aufgabe:

1. Analysieren Sie miteinander Ihren Leitsatz zu Wertschätzung: Sagen Sie einander, was Sie genau darunter verstehen.
2. Tragen Sie im Sinne eines Brainstorm zusammen, wie Sie im Jahr 2018 (bzw. im Schuljahr 2018/19) diesen Leitsatz konkretisieren, d.h. wie sie ihn im Alltag der Organisation oder zu besonderen Gelegenheiten erlebbar machen wollen.
3. Wählen Sie die besten drei Massnahmen/Ideen aus, umschreiben Sie sie näher (Wer macht Was mit Wem Wie Wann Wo). Machen Sie sich Notizen.

¹ Wörtlich übernommen aus dem Leitbild der Schule Vitznau LU

² Wörtlich übernommen aus dem Leitbild von oase-holding, Baar ZG (Seniorenzentren)