Bei der Kontrastierung der Einrichtungen 001 und 003 blieben folgende Arbeitsphilosophie-Handlungszusammenhänge offen:

|  |
| --- |
| *Benevolence (Wohlwollen)*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 001:*  Das Wohlwollen äußerte sich in harmonisierenden und beschwichtigenden Verhaltensweisen. Der Wert des Wohlwollens wurde kompensatorisch genutzt, anstatt als integrativer Bestandteil einer funktionierenden Teamkultur zu wirken. Diese Ausprägung wurde ausschließlich in Einrichtung 001 beobachtet.  *Bewahrung von Sicherheit*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 001:*  In Einrichtung 001 gab es unterschiedliche, nicht abgestimmte Vorstellungen zum Thema Sicherheit, was zu Unsicherheiten und Handlungsunfähigkeit führte. Zudem mangelte es an ausreichend Personal. Der Wert der Sicherheit wurde eher als Wunschzustand gesehen und diente dazu, individuelle Ressourcen zu schützen, anstatt aktiv in die Teamprozesse integriert zu werden.  *Konformität*  *Funktionale Ausprägung nur in 001:*  In Einrichtung 001 förderte ein gemeinsames Verständnis über den Sinn von Regeln deren Befolgung, insbesondere in kritischen Situationen. Eine Leitungsperson diente als Vorbild, um die Einhaltung der Konformität sicherzustellen.  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 001:*  In Einrichtung 001 wurde der Sinn von Regeln nicht ausreichend vermittelt oder besprochen. Daher handelten die Teammitglieder stark selbstbestimmt, was zu unterschiedlichen und nicht abgestimmten Handlungsweisen führte. Dies erschwerte die Umsetzung der Arbeitsaufgaben und die Entwicklung einer einheitlichen Praxis. Konformität wurde als ein Wunschwert gesehen, blieb jedoch in der Praxis schwer umsetzbar.  *Selbstbestimmung*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 001:*  In Einrichtung 001 führte der Mangel an einer gelungenen Sinngenerierung und unterschiedlichen Ansichten innerhalb des Teams dazu, dass Teammitglieder eigenständig handelten. Es mangelte an Abstimmung, und das selbstbestimmte Handeln führte zu widersprüchlichen Handlungsmodi, die ein einheitliches Vorgehen verhinderten. Der Wert der Selbstbestimmung wurde kompensatorisch eingesetzt, um strukturelle Defizite auszugleichen.  *Macht*  Es gibt in 001 und 003 die funktional ausgeprägte Aktivierung der Arbeitsphilosophie. Hingegen weist nur die Einrichtung 003 eine dysfunktionale Ausprägung der Arbeitsphilosophie auf, sodass dieser Punkt offen ist und nicht in dieser Konstellation kontrastiert werden kann.  *Stimulation*  *Funktionale Ausprägung in 003*  Nur in der Einrichtung 003 wurde benannt, dass es wichtig wäre, mutig für neue Wege zu sein. Diese Arbeitsphilosophie führte zur Motivation die Arbeit trotz Dilemma fortzuführen. Die Strukturen der Einrichtung scheinen prädestiniert, da sich das Team bereits über 10 Jahre kennt und Vertrauen zueinander für mutige Wege hat. |

Bei der Kontrastierung der Einrichtungen 002 und 003a blieben folgende Arbeitsphilosophie-Handlungszusammenhänge offen:

|  |
| --- |
| *Hedonismus*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 002:*  Nur die Einrichtung 002 zeigt den Wert „Freude“ als aktiviert. Dieser wird im Sinne eines Wunsches nach mehr Freude und Zufriedenheit gelebt.  *Konformität*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 003a:*  Nur die Einrichtung 003a zeigt diesen Wert als aktiviert. Es handelt sich dabei um eine Kompensation, da das Team versucht, eine in-group-Konformität aufrechtzuerhalten. Diese basiert jedoch auf einer ständigen Anspannung, die von den Bewohner\*innen ausgeht.  *Leistung*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 002:*  An Schnittstellen zu externen Partner\*innen oder bei starken Irritationen im Alltag (z. B. durch herausforderndes Verhalten von Bewohner\*innen oder die Zusammenarbeit mit neuen Teammitgliedern) besteht die Herausforderung, einen gemeinsamen Sinn und eine übergreifende Zielsetzung zu generieren. Dies führt dazu, dass der Wert „Leistung“ als gewünschter Wert auftritt.  *Macht*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 002:*  Der Wert „Kontrolle“ wird aktiviert, wenn eine Grenzziehung nach außen nicht gelingt. Beispiele sind das unangemeldete Auftauchen von Eltern in der Wohneinrichtung oder fehlende Rückmeldungen von Ärzt\*innen zur Medikation. In solchen Fällen fehlt ein gemeinsamer Handlungskonsens im Team, was zu Uneinigkeit führt und die Umsetzung von Kontrolle oder Grenzziehungen erschwert.  *Selbstbestimmung*  *Dysfunktionale Ausprägung nur in 002:*  Der Wert „Selbstbestimmung“ wird aktiviert, wenn das Team aufgrund fehlender gemeinsamer Sinnfindung kompensatorisch handelt. Beispielsweise übernehmen Teammitglieder kurzzeitig Pflegeaufgaben, obwohl Bewohner\*innen dies selbst leisten könnten. Grund dafür sind ungünstige Einflüsse von außen, die die Kompetenzen der Bewohner\*innen irritieren. Das Team handelt somit entgegen seinen eigenen Werten, obwohl es sich mehr Selbstbestimmung wünscht.  *Tradition*  *Funktionale Ausprägung nur in 002:*  Nur in der Einrichtung 002 ist der Wert „Tradition“ aktiv. Dieser zeigt sich in der Unterstützung von Religion und Spiritualität sowie in der Pflege einer gemeinsamen Teamkultur, die durch Routinen und Traditionen in der Arbeitsweise geprägt ist.  Universalismus  *Funktionale Ausprägung nur in 002:*  In der Einrichtung 002 hilft die Offenheit gegenüber externen Partner\*innen, Prozesse der Zusammenarbeit zu entwickeln und kontinuierlich zu verbessern. |