| **Organisations-struktur** | **Gut gestaltet** | **Mittelmäßig gestaltet** | **Schlecht gestaltet** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aufbau-organisation** | Klare Hierarchien und Verantwortlichkeiten, gut dokumentiert und leicht verständlich. | Unklare Hierarchien, teilweise redundante Verantwortlichkeiten, Dokumentation nicht vollständig. | Keine klare Struktur, Überschneidungen bei Verantwortlichkeiten, keine Dokumentation. |
| Ankerbeispiel:  *(P): Vom Grundkonzept her ist das wirklich eine sehr gute Sache, weil wir entweder die Leute davor schützen in das Geschlossene überzugehen oder wir bieten eine Möglichkeit, aus dem Geschlossenen zu kommen. (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 4)* | Ankerbeispiel:  *(P3): 01:20:21-1 Ich vermute, dass wir hier alle ziemlich planlos sind. Solche Gespräche haben ja bereits stattgefunden und ich glaube, dass wir diese nur bis zu einem gewissen Punkt angehen können. Dann sind uns die Hände gebunden. (E\_002\_2023-05-04\_anonym\_SysBera\_Team, S. 36)* | Ankerbeispiel:  *(P2): Wir betreuen nun einen Bewohner, der über eine Gerichtsverhandlung zu uns auf Bewährung kam. Es ging um dreifache Körperverletzung. #00:10:28-5#*  *Und bei einer solchen Zuteilung finde ich es falsch, wenn dann nicht reagiert wird und*  *wir ständig Einzeldienste haben, wenn es einen Bewohner gibt, der wirklich gefährlich sein kann. #00:10:46-4# (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 4)* |
| **Ablauf-organisation** | Effiziente Prozesse mit klaren Workflows, transparente Abläufe, definiertes Feedbacksystem. | Prozesse sind nur teilweise klar, oft ineffizient oder veraltet, Rückmeldungen sporadisch. | Prozesse sind chaotisch, keine Standardisierung, ineffizient und unübersichtlich. |
| Ankerbeispiel:  *(P): Benötigt im Grunde keine Pflege; allerdings ist das Thema Hygiene nach dem Toilettengang herausfordernd; hier benötigt BEWOHNER Anleitung, damit er es auch tatsächlich umsetzt (E\_002\_2023-04-17\_eth FB, Pos. 2)* | Ankerbeispiel:  *(P3): 01:25:11-4 Wir müssten hier mit der Mutter sprechen. […]. Dann machen wir nochmal ein Team […]. Vielleicht sollten wir dann ein Gespräch mit der Mutter suchen, indem man zusammen ein paar Dinge erarbeitet. […] und ihr den Vorschlag machen, dass wir mal mit dem Bewohner\*in zu Besuch kommen, um einen Einblick zu erhalten, wie es zuhause läuft. Vielleicht ändert sich unser Blickwinkel ja auch nochmal. (E\_002\_2023-05-04\_anonym\_SysBera\_Team, S. 38)* | Ankerbeispiel:  *001\_Ml beschrieb, dass die Essenssituation insgesamt unbefriedigend sei, da einige Bewohner\*in immer mehr zunehmen würden und man nicht wisse, warum. Er schilderte, wie er die Essenssituation gestalte und hob hervor, wie sehr er darauf achte, dass die Bewohner\*in nicht zu viel essen würden. Er gäbe den Bewohner\*in manchmal nur zwei Toast am Morgen und am Abend, insbesondere wenn sie\*er bemerke, dass ein\*e Bewohner\*in in letzter Zeit zugenommen habe. (E\_001\_2023-05-04-anonym\_SysBera\_Teamprotokoll, S. 1)* |
| **Dienstplan** | Realistisch geplant, berücksichtigt Bedürfnisse der Mitarbeitenden, leicht zugänglich und flexibel bei Änderungen. | Dienstpläne berücksichtigen nur teilweise die Bedürfnisse, Änderungen sind schwierig und umständlich. | Ungerechte Verteilung, kurzfristige Änderungen, keine Rücksicht auf persönliche Bedürfnisse. |
| Ankerbeispiel:  *(P): Wir begleiten die Leute durch ihren Tag. Und zwar von morgens, vom Aufstehen bis abends zum Bett gehen und teilweise sogar durch die Nacht hindurch. Ja, und das ist egal, ob es eine Hilfskraft ist oder ein Heilerziehungspfleger oder ein Sozialpädagoge oder ein Diplompädagoge oder ein Erzieher oder ein Altenpfleger. Also, wir haben im Grunde genommen alle die gleichen Aufgaben, nämlich die Menschen durch ihren Tag zu begleiten. (E\_002\_2023-12-19-Paraphrase\_Interview\_Ltg, S. 3)* | Ankerbeispiel:  *Vielleicht lag es auch an der Einarbeitung, dass es dort ein bisschen gescheitert ist, dass er einfach eine falsche Vorstellung davon hatte, wo seine Aufgabenbereiche liegen. (E\_002\_2023-12-19-Paraphrase\_Interview\_Ltg, S. 2)* | Ankerbeispiel:  *Und ich habe dann auch rückgemeldet, dass ich es nicht einsehe, in meiner Freizeit den Kollegen hinterherzutelefonieren, um ihnen mitzuteilen, was schlecht in deren Dienst gelaufen ist oder was die vergessen haben oder was weiß ich. Da lehne ich mich jetzt zurück, das mache ich einfach nicht. #00:02:56-4# (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 2)* |
| **Sozialstruktur** | Starke Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung, klare Werte und Regeln für das Miteinander. | Zusammenarbeit findet gelegentlich statt, Werte und Regeln sind teilweise unklar. | Isolation von Mitarbeitenden, Konflikte werden nicht gelöst, keine klaren Werte oder soziale Regeln. |
| Ankerbeispiel:  *(I): Konnte im Rahmen der versorgenden und pflegerischen Tätigkeiten ein Vertrauensverhältnis zwischen Bewohner:in und Betreuungskraft aufgebaut werden?*  *(P): (Bezugspflege)Die meisten der 4 Betreuenden kennen BEWOHNER\*IN seit 10-13 Jahren -> ja.* | Ankerbeispiel:  *(P3): 00:37:42-3 Von seiner Seite ist schon Vertrauen da. Wobei das schon auch Personen abhängig ist und wie lange den Mitarbeiter*  *schon kennt. Wir überlegen hier gerade, ob das Vertrauen zu uns gemeint ist oder zur Mama? (E\_002\_2023-05-04\_anonym\_SysBera\_Team, S. 18)* | Ankerbeispiel:  *Es funktioniert aus mehreren Gründen gar nicht. Also nicht nur, weil wir uns gar nicht sehen, sondern auch für die Bewohner funktioniert es mit so wenig Personal nicht (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 3 - 4)* |
| **Teamstruktur** | Teams sind klar definiert, Rollen und Verantwortungen bekannt, regelmäßige Teammeetings fördern den Zusammenhalt. | Teams sind vage definiert, Rollen nicht klar zugewiesen, Meetings finden unregelmäßig statt. | Keine definierten Teams, unklare Rollen, wenig Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Teams. |
| Ankerbeispiel:  *(P2): Aber hier bei uns im Haus ist Teamarbeit besonders großgeschrieben, denke ich. Wir müssen uns im Intensivbereich absolut aufeinander verlassen können. Meine Kollegen sind immer zu zweit in einer Schicht. Da ist es wichtig zu wissen, dass der Kollege für mich da ist, wenn etwas ist. Sonst könnte es zu gefährlichen Situationen kommen. ⁦00:13:55 (E\_002\_2023-12-19-Paraphrase\_Interview\_Ltg, S. 4)* | Ankerbeispiel:  *(P): Wir hatten ja das letzte Mal nur kurz im Team gesagt gehabt, dass wir die*  *Teamsitzung machen und dann noch mal die Strukturen durchsprechen. Das haben wir auch gemacht. Wir sind auch sehr gut vorangekommen und haben uns auch sehr gut einigen können. Schwierig war nur, dass der eine Kollege, der nicht anwesend war, immer noch nach seinen eigenen Vorstellungen auf der Wohngruppe handelt (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 1)* | Ankerbeispiel:  *In manchem Gespräch ist dann aber rausgekommen, dass sich mittlerweile keiner*  *mehr als Team sieht. Wir sind alles nur noch Einzelkämpfer auf dieser Wohngruppe. Jeder macht so sein eigenes Ding; Absprachen werden nicht eingehalten. Ist halt schwer. (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 1)* |
| **Kom-munikations-formate** | Vielfältige, regelmäßige und klar strukturierte Formate (z. B. Meetings, digitale Tools), die den Informationsfluss und den Austausch fördern. | Begrenzte Kommunikationsformate, wenig Struktur, wichtige Infos erreichen nicht immer alle Beteiligten. | Keine festen Formate, schlechter Informationsfluss, Missverständnisse und Informationslücken sind häufig. |
| Ankerbeispiel:  *(I): Damit wäre „offene Kommunikation“ die Ressource?*  *(P): Ja und dass man sich vis-a-vis sieht. (E\_001\_2023-04-05\_anonym\_SysBera\_LTG, S. 10)* | Ankerbeispiel:  *P2: <lacht> Weil man sofort dazu neigt zu sagen: „Nein, das war aber nicht so!“ Genau. Also man hat sich gegenseitig aussprechen lassen. Dazu ist auch wirklich ein Mediator ganz wichtig, (E\_002\_2023-12-19-Paraphrase\_Interview\_Ltg, S. 5)* | Ankerbeispiel:  *(I): Was sind die drei gewichtigsten Hindernisse? 15:57*  *(P): Die Kommunikation, da man sich nicht sieht.*  *(I): Habt ihr keine Übergabe?*  *(P): Unter der Woche so gut wie gar nicht mehr, da wir diese 24-Stunden-Betreuung haben. Aufgrund des Personalmangels ist tagsüber unter der Woche drüben in der Gruppe auch keiner. […] Deswegen fehlt es dann an der Kommunikation. Es fehlt der kollegiale Austausch. (E\_001\_2023-04-05\_anonym\_SysBera\_LTG, S. 5)* |

| **Sinngenerierung** | **Hoch** | **Niedrig** |
| --- | --- | --- |
| **Sinnfindung** | Das Team sieht einen gemeinsamen Sinn in seiner Tätigkeit oder Umsetzung, versteht die Bedeutung der Arbeit für das größere Ganze und handelt danach. | Es fehlt ein gemeinsames Verständnis für den Sinn der Tätigkeit; Aufgaben werden als isoliert und ohne übergeordneten Zweck wahrgenommen. |
| Ankerbeispiel:  *Das Team ist sich einig, „mutiger“ zu werden, um BEWOHNER\*IN‘s Bedürfnis nach Kommunikationskompetenz und gutem Leben nachzukommen, damit neben auch der soziale Anschluss bestehen bleibt. (E\_003\_2023-05-03-ethFB, Pos. 9)* | Ankerbeispiel:  *Da gibt es kein Austausch oder gemeinschaftliches Arbeiten, wie es eventuell am besten funktionieren könnte. Gibt’s halt alles gar nicht mehr und ich kann jetzt auch keine Anforderungen oder neue Regeln mehr erstellen, wenn ich nicht weiß, wie es das Team sieht. #00:04:18-0# (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 2)* |
| **Perspektivenübernahme** | Mitarbeitende zeigen aktives Einfühlungsvermögen, berücksichtigen die Sichtweisen und Bedürfnisse der Teammitglieder sowie der Bewohner\*innen in Entscheidungen. | Kaum Bemühungen, die Perspektiven anderer Teammitglieder oder der Bewohner\*innen zu verstehen; geringe Empathie und Rücksichtnahme. |
| Ankerbeispiel:  *(P2): 00:03:34.3 Ja. Das macht es schwer zu unterscheiden, wann es sich um eine Situation handelt, die ihn wirklich in Panik versetzt oder ob er nur so spielt als ob.*  *(P3): 00:03:53.6 Ich habe den Eindruck, dass er manchmal seine Gefühle vortäuscht und schauspielert, wenn er etwas nicht machen will. Wenn er keine Lust hat, dann geht er zum Beispiel auf die Toilette und tut so, als ob er sich übergeben muss. Das macht er ab und an und versucht damit seinen Willen durchzusetzen. (E\_002\_2023-05-04\_anonym\_SysBera\_Team, S. 2)* | Ankerbeispiel:  *(P1 ): Also ich denke, dass die Schwierigkeit nicht darin liegt, was die*  *Mitarbeiter brauchen, um damit umzugehen, sondern die Schwierigkeit ist tatsächlich: „Was brauchen die anderen Mitbewohner, um damit umzugehen?“ Weil wir reagieren ja bloß auf die Reaktion der anderen Mitbewohner oder bzw. versuchen zu reagieren, bevor die Mitbewohner schon Reaktionen zeigen. Ich verstehe die Frage eigentlich nicht. #00:11:59-2# (E\_003a\_2023-11-20\_anonym\_Team\_SysBera, S. 4)* |
| **Informelle Kommunikation** | Regelmäßiger und lebendiger informeller Austausch (z. B. Kaffeegespräche, Pausengespräche, Teamevents), der den Zusammenhalt und das Vertrauen stärkt. | Seltene oder fehlende informelle Kommunikation, was zu einer isolierten und rein sachbezogenen Teamkultur führt. |
| Ankerbeispiel:  *(P): BEWOHNER\*IN baut Spannung durch Beißen in die Oberarme ab; ebenso lautiert oder dreht BEWOHNER\*IN den Kopf beiseite, wenn BEWOHNER\*IN einen Reiz nicht mag; im Gegenzug kann sich BEWOHNER\*IN: sehr freuen und zeigt dies bspw. durch Hüpfen; mag es auch sich die Hand an die Nase zu führen und sich zu stupsen; (E\_003\_2023-05-03-ethFB, Pos. 3)* | Ankerbeispiel:  *Da gibt es kein Austausch oder gemeinschaftliches Arbeiten, wie es eventuell am besten funktionieren könnte. Gibt’s halt alles gar nicht mehr und ich kann jetzt auch keine Anforderungen oder neue Regeln mehr erstellen, wenn ich nicht weiß, wie es das Team sieht. #00:04:18-0# (E\_001\_2023-08-01\_anonym\_SysBera\_LTG\_Einrichtung, S. 2)* |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Einstufung Passung Arbeitsphilosophie und Handlung** | | | | |
| **Aspekt** | **kongruent** | **nicht kongruent** | **vermeidend** | **kompensierend** |
| **Passung Arbeits-philosophie und Handlung** | Arbeitsphilosophie und Handlung passen zueinander; das Team setzt die Handlung passend zur antreibenden Arbeitsphilosophie um | Arbeitsphilosophie und Handlungsumsetzung passen nicht zusammen. | Die Handlung basiert auf einer Arbeitsphilosophie, die dabei unterstützt, Handlung in ihrer kompensatorischen Funktion umzusetzen (z.B. übertriebenes Wohlwollen, um Konflikte zu vermeiden.) | Die Handlung basiert auf einer Arbeitsphilosophie, die aktiv ist, um ungünstige Rahmenbedingungen in der Organisation zu kompensieren. (z.B. übertriebene Leistung einzelner, um die fehlende Verantwortungsübernahme anderer auszugleichen.) |
| Ankerbeispiele sind hier nicht möglich, da die Einschätzung aus der Wechselwirkung der einzelnen Aspekte bei der Erstellung der Kodierparadigmen resultiert. Die Einstufung erfolgt daher kontextabhängig zum Zeitpunkt der Zusammenführung der einzelnen Elemente in das Kodierparadigma. | | | | |