**Übersicht der Anpassungen im Konzepthandbuch zu den Arbeitsphilosophien**

| Arbeits-  philosophie | Aspekt der Anpassung | Beschreibung der Anpassung/ des Hinweises | Erläuterung |
| --- | --- | --- | --- |
| Benevolence | Beschreibung des Wertes | Die beiden Kategorien „Benevolence dependability“ und „Benevolence- Caring“ werden zusammengelegt. | Eine Differenzierung im Kontext der Wohneinrichtung wenig Sinn ergibt. Das hier dargestellte "Caring" ist Voraussetzung für eine Anstellung im Bereich Wohnen. Wer also im Bereich Wohnen arbeitet, übernimmt Fürsorgepflicht durch die Aufgaben (Pflege, Assistenz, Betreuung) |
| Abgrenzung | Die Definition von Osterieder & Banze zur Abgrenzung zwischen benevolence-caring und benevolence-dependability wird hier obsolet, da die Kategorien zusammengefasst wurden. | „Teamfähigkeit“, wie sie Osterieder und Banze unter Benevolence kodiert haben, entfällt. Stattdessen gibt es den Kode „Kooperationswille“ oder „Gemeinschaft/ Kollegialität“. Diese beiden Kodes spezifizieren die Art der Teamfähigkeit und den Willen überhaupt miteinander zu arbeiten sowie den Aspekt einander kollegial zu Seite zu stehen. |
| Abgrenzung | HINWEIS: Im Kontext der Perspektive auf Organisationen, gibt es den Kode "Teamstruktur". Dieser definiert, wie Teammitglieder zueinanderstehen und welche Beziehungen zwischen den Teammitglieder zu erkennen sind. Insofern also in den Textpassagen soziale Beziehungsformate zwischen den Teammitgliedern zu erkennen waren oder die Team-Arbeits-Dynamik beschrieben wurde, wurde nicht "Teamfähigkeit" kodiert, sondern Teamstruktur. | - |
| Problematisierung | Dieser Aspekt entfällt. | Osterieder & Banze forcieren den Aspekt der Loyalität und beschreiben die Probleme dabei. Loyalität wurde in der Forschung nicht kodiert, sodass diese Problematisierung nicht auf diese Forschungsarbeit anzuwenden war. |
| Sicherheit | Beschreibung „persönliche Sicherheit“ | Anpassung des Wordings auf das Intensivwohnen | - |
| Beschreibung „gesellschaftliche Stabilität und Sicherheit (social)“ | Anpassung des Wordings auf das Intensivwohnen | - |
| Abgrenzung „security personal“ | Hinweis auf doppelte Kodierung von Regeln im Sinne von Sicherheitsaspekte durch angrenzende Ähnlichkeit zu Konformität. | Nationale Sicherheit als Bezeichnung bei Osterieder & Banze ist im IW auf die Wohneinrichtung, als eigenes System, bezogen. Daher findet eine entsprechend eventuelle doppelte Kodierung dann statt, wenn es Tendenzen zum Einhalten von Regeln als Sicherheitsaspekt gibt. |
| Abgrenzung „security social“ | Security-personal fokussiert das Individuum, während security-societal die nationale Sicherheit, Ordnung und Wehrhaftigkeit betrifft. Universalism-tolerance zielt auf Frieden für alle Menschen, security-societal auf den Staat.  Aufgrund des Kontextes IW bezieht sich security-social nur auf die Organisation als eigenes System betrachtet. Ähnlichkeiten zu universalism - tolerance bestehen, da beide den Wert des Friedens beinhalten | Der Wert des Friedens ist daher zu unterscheiden, dass es sich um Frieden für alle Menschen (intern und extern, z.B. Eltern und Ärzte) handelt oder um Frieden im Sinne einer harmonischen Ordnung innerhalb der Einrichtung. Die Abgrenzung von Sicherheit zu Toleranz besteht darin, dass es sich bei Toleranz um Frieden als mentales Gut, für alle in der Wohneinrichtung lebenden und arbeitenden Personen handelt, während Sicherheit sich auf eben diese bezieht; also Wahrung von körperlicher und mentaler Unversehrtheit. Im Kontext der Dissertation ist Frieden vom Aspekt der Sicherheit abzugrenzen und findet sich ggf. unter universalistischen Arbeitsphilosophien. |
| Leistung | Abgrenzung | Schwarz et al. (2012) verzichten bei achievement darauf, die Motivation durch Selbstwirksamkeit in den Kriterienkatalog aufzunehmen: „We narrow the original definition of Achievement to express the underlying motivation to be judged as successful by oth- ers, dropping the concept of competence” (S. 666).  Zur Differenzierung von extrinsischer und intrinsischer Motivation wäre noch zu beachten, dass Schwartz et al. (2012) bei achievement extrinsisch motiviertes Leistungsstreben und bei Selfdirection ̶ action und Self-direc- tion ̶ thought jeweils intrinsische Motivation zugrunde legen.  ANPASSUNG: bei Einigkeit und Sinnfindung (Kodierhandbuch zu Handlungskontexten) gibt es einen Unterschied. Einigkeit ist das Ergebnis eines Zustands, in dem alle Mitglieder einer Gruppe einer bestimmten Entscheidung oder Meinung zustimmen, um damit auch effektiv arbeiten zu können.  Gemeinsame Sinnfindung hingegen ist der Prozess, durch den diese Einigkeit erreicht wird, indem tiefere Überlegungen angestellt werden, um ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Bedeutung zu entwickeln. | Die genannte Unterscheidung ergibt sich daraus, dass die Forscherin differenziert zwischen dem Erkennen von Kodes, die Einigkeit als bereits bestehendes Endergebnis darstellen und Kodes, die auf den Prozess zur gemeinsamen Sinnfindung hinweisen. |
| Macht | Beschreibung | ERGÄNZUNG: Macht kann auch bedeuten, sich selbst bemächtigen zu können. | Im Kontext der Forschung spielt der Begriff Empowerment hierzu auch eine Rolle. Dies im Sinne der Anerkennung durch die Fachkräfte, das Menschen mit Behinderung die Fähigkeit haben, für sich sprechen und handeln zu können. |
| Abgrenzung | Power-ressources entfällt im Rahmen der Forschungsarbeit. | Im Kontext des offenen Kodierens wurde keine Passage identifiziert, bei der der Fokus auf materiellen Ressourcen und deren Verwaltung oder Macht lag. |
| Problematisierung | Die Begriffe „Verantwortungsbereitschaft“ oder „Verantwortungsfreudigkeit“ entfallen. | Im IW gibt es diese von Osterieder & Banze aus Lehrpläne entnommenen Begriffe nicht. Da es sich folglich um den schulischen Kontext handelt, entfällt die Kodierung mit diesen Begriffen. |
| Konformität | Beschreibung | Übernahme von nur „conformity-interpersonell“ | Im Zuge des GT-Prozesses waren v.a. die Aspekte interessant für die Kodierung, die den Rahmen des conformity-interpersonell darstellen. Es gab in den Texten keine Stelle zu kodieren, in der eine Person explizierte, dass man sich an die Vorgaben aus der Institution halten müsse. Sicherlich gibt es allgemeingültige Vorgaben, die jedoch als solche in den Fällen nicht benannt wurden. Daher entfällt "confomity-rules" und es wurde ausschließlich mit "interpersonell" kodiert. |
| Abgrenzung | Bei dem Schlüsselbegriff „Rücksichtnahme“ besteht die Schwierigkeit der Abgrenzung von conformity ̶ interpersonal und zu Benevolence -Caring. | Bei letzterem Wert erfolgt die Rücksichtnahme aus dem Motiv der Fürsorge für andere und deren Wohlbefinden. Bei conformity ̶ interpersonal ist die Motivation eher eine Anpassung an die soziale Norm oder die Verhaltenspräferenz der Mehrheit, um nicht negativ auf- zufallen. Fällt der Begriff „Gehorsam“, wird dann conformity ̶ rules kodiert, wenn es um Gehorsam gegenüber dem Gesetz oder festgelegten Regeln geht. Falls wiederum Gehörsam gegenüber einer Person und deren willkürlichen Anweisungen gemeint ist, wäre conformity ̶ interpersonal zu kodieren. |
| Problematisierung | ANPASSUNGEN: Für die Forschungsarbeit wurden die beiden Unterkategorien B.-rules und B.-dependability von Osterieder & Banze in Benevolence im Kontext organisationalen Rahmens und Denkens, zusammengefasst. Es bleibt jedoch wichtig, zwischen Pflichterfüllung (im Sinne der Einhaltung von Regeln) und Verantwortungsübernahme für das Wohl anderer klar zu unterscheiden. | Pflichterfüllung und Verantwortungsbewusstsein werden häufig in einem Atemzug genannt. Im Einzelfall ist genau zu prüfen, ob es sich um Verantwortungsübernahme im Sinne der Einhaltung von Regeln als solcher handelt, dann wird conformity ̶ rules kodiert, oder ob es sich um Verantwortung für andere übernehmen handelt (benevolence ̶ dependability). |
| Hedonismus | Abgrenzung | HINWEIS: Hedonismus kann bei Osterieder & Banze nicht immer zu „selfdirection-thought“ und „selfdirection-act“ abgegrenzt werden. Im Zuge der Forschung wird hier nicht zwischen zwei Formen der Selbstbestimmung differenziert. Beide Begriffe laufen unter einem Begriff zusammen. | Sollten sich die Kodes zu sehr ähneln, wird mit beiden Definitionen kodiert. |
| Selbstbestimmung | Beschreibung | Die beiden Kategorien „selfdirection-thought“ und „selfdirection-act“ werden zusammengefasst. | Selbstbestimmtes Denken und Handeln verschmelzen im IW-Kontext, da Teammitglieder sowohl das Denken und Urteilen von Bewohner\*innen ernst nehmen und sie zum Handeln motivieren, als auch eigenständig urteilen und agieren müssen, wenn es die Situation erfordert. Eine klare Trennung wie bei Osterieder & Banze ist daher nicht sinnvoll. Der Praxisvollzug zeigt stets einen Denk-Handlungs-Prozess. |
| Abgrenzung | Die Definitionen/ Formulierung zur Abgrenzung entfallen. | Entfällt |
| Tradition | Beschreibung | ERGÄNZUNG: Tradition wird nur auf den organisationalen Kontext eigerahmt | Im Kontext des IW bezieht sich Tradition vorwiegend auf den organisationellen oder auch institutionellen Rahmen. Was Osterieder und Banze als "in-group" bezeichnen stellt im Rahmen dieser Forschung die Wohngruppe und die Organisation dar. So kann es innerhalb dieser eigene Riten und Traditionen sowohl unter den Teammitgliedern als auch den Bewohner\*innen sowie beiden Aktuer\*innen geben. Ebenso kann es sein, dass eigene religiöse Glaubenssätze im IW Einfluss auf das Wohnen und Leben dort haben; beidseits (Bewohner\*innen aber auch Team). |
| Abgrenzung | HINWEIS: die Abgrenzungen zu „Konformität“ bleiben wie nach dem Regelwerk von Osterieder & Banze vorgegeben bzw. verändert um die entsprechenden Anpassungen aus „Konformität“ | Mit Hinweis darauf, dass Selbstbestimmung und Konformität für die Forschung angepasst wurden, gelten die gleichen Kodier-Regeln, wie diese von Osterieder & Banze. Tradition ist nicht mit der Teamkultur zu verwechseln. |
| Problematisierung | HINWEIS: Teamkultur ist nicht „Tradition“ | Die Teamkultur umspannt, welche Routinen und unausgesprochenen Regeln und Symboliken Teammitglieder in der Zusammenarbeit entwickelt haben. Tradition meint hier ein offizielles Miteinander, indem über Hingabe und Bewahrung von Bestehendem offen kommuniziert wird. Traditionen können als ein Teil der Teamkultur gesehen werden. |
| Universalismus | Beschreibung | Streichung der Kategorie **„Gemeinwohlorientierung – globale Umwelt“**  sowie Anpassung **„Gemeinwohlorientierung – Toleranz gegenüber allen Menschen“** | Die ursprüngliche Kategorie **„Gemeinwohlorientierung – globale Umwelt“** wurde gestrichen, weil der Forschungsrahmen auf Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe beschränkt ist. In diesem Kontext spielt die globale Umwelt nur eine untergeordnete Rolle, da der Lebensraum der Bewohner\*innen und der Handlungsspielraum der Teammitglieder meist auf die Institution begrenzt sind.  Die Kategorie **„Gemeinwohlorientierung – Toleranz gegenüber allen Menschen“** wurde hingegen beibehalten und ergänzt: Durch den Bezug auf **Universalismus** (Duden-Definition) wurde klargestellt, dass das Allgemeinwohl Vorrang vor Individualinteressen hat und alle Menschen gleich behandelt werden sollen.  **Veränderung und Grund**: Die Anpassung fokussiert die Forschung auf den relevanten, institutionellen Kontext und stärkt die Definition der Gemeinwohlorientierung. |