Anna-Maria Behrendt & Claudia Hagedorn

Die Messung von Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe in Deutschland

Der Transfer, die Adaption und kritische Auseinandersetzung mit dem australischen Messinstrument „Group Home Culture Scale“

Masterthesis zur Erlangung des

akademischen Grades

"Master of Art"

an der Katholischen Hochschule NRW

Abteilung Münster

vorgelegt von:

Anna-Maria Behrendt

annambehrendt@web.de

Claudia Hagedorn

Claudia.hagedorn83@web.de

Erstprüfer: Prof. Dr. Friedrich Dieckmann

Zweitprüferin: Prof. Dr. Heinrich Greving

vorgelegt am:

30.11.2020

1 Einleitung

TEIL A - PROZESSBESCHREIBUNG DES TRANSFERS DER AUSTRALISCHEN „GROUP HOME CULTURE SCALE“ IN DEN DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM

2 Begriffliche und theoretische Implikationen

3 Wohnen und Behinderung

3.1 Geschichtliche Hintergründe zum Wohnen in der Behinderungshilfe - Ein Kurzaufriss

3.2 „Neue Wohnformen“ in der Behindertenhilfe - Reformprozesse im Rahmen der UN-BRK und des Bundesteilhabegesetz

3.3 Die aktuelle Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit sogenannten Behinderungen

3.3.1 Australische Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit so genannter Behinderung - Wohnformen der Behindertenhilfe in Australien

3.3.2 Deutsche Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit so genannten Behinderungen - Besondere Wohnformen und ambulante Wohnformen der Behindertenhilfe in Deutschland

4 Organisationskultur und Lebensqualität – Der Zusammenhang

4.1 Zielperspektive Lebensqualität

4.2 Lebensqualität und die Erforschung von Organisationskultur in sozialen Wohndiensten

4.3 Organisationskultur - Kulturdefinition, Modelle und Formen

5 Eine Chronologie der Erforschung von Organisationskultur - Zum aktuellen Stand der Forschung

5.1 Erste Studien und (fachexterne) Adaptionen von generischen Messinstrumenten und Konzepten der Organisationskultur im Bereich der sozialen Wohnforschung

5.2 Die Entwicklung eines Instrumentes zur Messung von Organisationskultur in sozialen Wohndiensten speziell für Menschen mit geistiger Behinderung - Die australische „Group Home Culture Scale“

5.3 Wohn- und Teilhabeforschung in Bezug auf Organisationskultur in Deutschland - Die Relevanz der deutschen Anschlussfähigkeit an die internationale Forschung und der Organisationskultur für deutsche Wohndienste der Behindertenhilfe

6 Der ersten Transfer der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum

6.1 Das erste Forschungsprojekt „Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe“

6.2 Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign des ersten Forschungsprojekts - Quantitativer, qualitativer und reflexiver Zugang

6.3 Darstellung und Interpretation der quantitativen und qualitativen Ergebnisse

6.3.1 Die quantitativen Ergebnisse aus Phase I

6.3.2 Die qualitativen Ergebnisse aus Phase I

6.3.3 Ergebnisse in Bezug auf Effekte des Instruments

6.4 Abgeleitete Modifikationsbedarfe an die „Group Home Culture Scale“

6.5 Zusammenfassung des Transferprozesses

TEIL B - EINE KRITISCHE AUSEINANDERSETZUNG MIT DER „GROUP HOME CULTURE SCALE“ - ADAPTIONEN, WEITERFÜHRENDE ANALYSEN UND ANWENDUNGSEMPFEHLUNGEN

7 Die Weiterentwicklung der „Group Home Culture Scale“ zur „Wohngruppenkultur-Skala“ - Adaptionen und Modifikationsempfehlungen

7.1 Modifikationsprozess auf formaler und inhaltlicher Ebene des Instrumentes

7.2 Ergänzende Aspekte und weitere Modifikationsempfehlungen an das Instrument

8 (Kultur-)Vergleichende Analysen in Bezug auf die Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala (Group Home Culture Scale) in Deutschland und Australien

8.1 Vergleichsanalyse soziodemografischer und (sozial-)struktureller Merkmale deutscher und australischer Wohnformen - Voraussetzende Strukturen und Rahmenbedingungen für den Einsatz des Instrumentes

8.1.1 Deduktive Vergleichsanalyse literaturbasierter Wohnmerkmale

8.1.2 Induktive Itemanalyse auf Grundlage der „Group Home Culture Scale“

8.2 Kulturvergleichende Analyse australischer und deutscher personalstruktureller Merkmale und Messergebnisse aus Erhebungsphase I

8.3 Vergleichende Analyse von Wohngruppen-Profilen mit eindeutig zu differenzierenden Wohngruppen-Kulturwerten

8.3.1 Methodisches Vorgehen -Vergleichende Analyse ausgewählter (personal-)struktureller Variablen in Zusammenhang mit den Wohngruppen-Kulturwerten

8.3.2 Ergebnisse und erste Interpretationen der vergleichenden Analyse der Wohngruppen-Profilen

9 Explorative Analyse in Bezug auf eine Einflussnahme der Wohngruppenkultur - Faktorielle Korrelationen mit ausgewählten unabhängigen Variablen

9.1 Methodisches Vorgehen - Zusammenstellung und Aufbereitung der unabhängigen Variablen

9.2 Korrelationen der 7 Faktoren der Wohngruppenkultur mit ausgewählten unabhängigen Variablen - Hypothetische Überlegungen zur Interpretation der Ergebnisse

10 Ein Ausblick zur Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala in deutschen Wohndiensten - Anwendungsempfehlungen

11 Fazit

12 Literaturverzeichnis

13 Abbildungsverzeichnis

14 Anhang

Abkürzungsverzeichnis

Abs. = Absatz

AWG = Außenwohngruppe

BTHG = Bundesteilhabegesetz

bspw. = beispielsweise

bzw. = beziehungsweise

d.V. = die Verfassenden

CVI = Content Validity Index“

ca. = circa

EFA = explorative Faktorenanalyse

etc. = und die übrigen (Dinge)

GG = Grundgesetzt

GHCS = Group Home Culture Scale

GK = Gesamtkulturwert

GW = Gesamtkulturwert

I. = Interview/ Interviewende

i.A.a. = in Anlehnung an

ICF = International Classification of Functioning, Disability and Health

ISL Deutschland = Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.

UN-BRK = das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – kurz: UN-BRK)

LQO = Life Quality Outcome (Lebensqualität)

MW = Mittelwert

NDA = National Disability Agreement

KMO = Kaiser-Meyer-Olkin Maß

UTE = Unterstützt Teilhabe Evaluieren

TN = Teilnehmende

SD = Standardabweichung

SGB = Sozialgesetzbuch

s.u. = siehe unten

s. = siehe

s.o. = siehe oben

vgl. vergleichbar

ÖV = Öffentlicher Verkehr

WG = Wohngruppe

WGKS = Wohngruppenkultur-Skala

WHO = Weltgesundheitsorganisation

WzQ = Qualitätsentwicklungsverfahren

Z./z.B. = Zum/zum Beispiel

zit. n. = zitiert nach

1 Einleitung

Ein Großteil der Menschen mit Lernschwierigkeiten[1] lebt in Deutschland in besonderen[2] Wohneinrichtungen und wird durch ein Team von Mitarbeitenden unterstützt, welches interdependent miteinander agiert (vgl. Humphrey 2018: 136). Dabei entwickelt jedes Wohngruppen-Team eine spezifische Kultur „kollektiver Annahmen“, welche in der Fachliteratur mit dem Phänomen der Organisationskultur beschrieben wird (vgl. Schein 2010[1]: 70; 2018: 5).

Die Organisationskultur lenkt dabei die Aufmerksamkeit auf all jene Ebenen, die von den Mitarbeitenden als „[…] die Summe aller gemeinsamen Werte und Annahmen geteilt werden und sich damit in den Überzeugungen und Normen widerspiegeln, die das Denken, Fühlen und Handeln der Mitarbeitenden in den Teams beeinflussen.“ (zit. n. Schein 2010b: 44; 2018: 8).

Die Untersuchungen des Forschendenkollektivs um Christine Bigby und Julie Beadle-Brown haben gezeigt, dass der Zugang zu Organisationskultur das Verständnis darüber verbessern kann, in welcher Art und Weise die Mitarbeitenden untereinander agieren und die eigenen Aufgaben und Positionen in der Wohngruppe wahrnehmen, welche im Zusammengang mit einer aktiven Teilhabeermöglichung und Lebensqualität der Menschen mit Lernschwierigkeit stehen. Mit der Identifizierung von Organisationskulturdimensionenin Mitarbeitenden-Teams und sozialen Einrichtungen, lassen sich einige Dimensionen der Lebensqualität vorhersagen, sodass eine Anleitung zur Qualitätsverbesserung der soziale Wohndienste möglich wird. Zukünftige Forschungen zur Organisationskultur und im Besonderen zu unterstützenden Wohngruppen-Teams der Mitarbeitenden bieten damit das Potenzial, das Handlungswissen darüber zu erweitern, wie die sozialen Wohndienste zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Lernschwierigkeiten beitragen können. (vgl. Humphrey 2018: 136-137)

Untersuchungen zufolge bestehen relevante Unterschiede in der Lebensqualität („Quality of Life“-QOL) von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die in sogenannten Wohngruppen („Group Homes“) der Behindertenhilfe leben (vgl. Humphrey 2018: 1). Für die benannte Zielgruppe können aufgrund dessen, dass sie in Wohneinrichtungen leben, erhebliche Nachteile in den Bereichen ihrer aktiven Teilhabe und Lebensqualität entstehen. Die alltäglichen Interaktionen finden

[1] Das dieser Forschungsarbeit zu Grunde liegende Behinderungsverständnis sowie die Begründung für die Wahl der Begriffe wird in Kapitel 2 erläutert.

[2] Stationäre Wohnformen werden nach den gesetzlichen Änderungen des BTHG 2020 zukünftige als „Besondere Wohnformen“ bezeichnet, siehe Kapitel 3.2.

hauptsächlich im institutionellen Kontext der besonderen Wohnformen statt und bestimmen die Biographie, das Selbstbild und die Bildungschancen der dort lebenden Menschen (vgl. Beck, Greving 2011: 35). Zudem verhindern eine Vielzahl struktureller Zwänge die Selbstbestimmung dieser Personengruppe und führen häufig zu Segregation (vgl. Graumann 2016: 93). Da zwischen den verschiedenen Wohnformen und Wohndiensten demnach erhebliche Qualitätsunterschiede in Bezug auf die Ermöglichung individueller Teilhabe und Lebensqualität der Personengruppe bestehen (vgl. Kozma et al. 2009: 193), rückt der Fokus der Forschenden zunehmend auf die Organisationskultur. Obwohl Organisationskultur demnach als wesentlicher Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeitenden im Zusammenhang der Lebensqualität der Bewohnenden festgestellt wurde, ist diese in Wohngruppen für Menschen mit Lernschwierigkeiten verhältnismäßig wenig erforscht (vgl. Humphrey 2018).

Mit der Entwicklung des mehrdimensionalen Konstrukts „Organisazitional Culture in Group Homes“ und dem qualitativen Messinstrument „Group Home Culture Scale“ (GHCS) widmet sich ein Forschendenkollektiv um Prof. Christine Bigby, Leiterin des LIDS („Living with a Disability“) Research Centre der La Trobe University in Melbourne (Australien), seit 2012 der Erfassung von Organisationskultur in „Group Homes“ in ihrer Wirkung auf die QOL-Outcomes der Bewohnenden.

Dieses Instrument wurde von den Studierenden Anna-Maria Behrendt, Claudia Hagedorn und Sandra Knoblich an der Katholischen Hochschule NRW, Abteilung Münster, erstmalig ins Deutsche übersetzt und in 14 Wohngruppen in Nordrhein-Westfalen getestet. Damit führten die Studierenden im Zeitraum von September 2018 bis Januar 2019 eine Methodenforschung durch, die sich im Rahmen ihres Lehrforschungsprojektes mit der Anwendbarkeit der australischen „Group Home Culture Scale“ in deutschen Wohndiensten der Behindertenhilfe auseinandersetzte. In Begleitung und Kooperation durch das Institut für Teilhabeforschung in Münster und dem zugehörigen Forschungsprojekt „Unterstützte Teilhabe Evaluieren“ ergab sich somit eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den (nationalen) und internationalen Forschenden zum Thema der Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe.

Neben der Anwendbarkeit der GHCS wurden mögliche Modifikationsbedarfe und Effekte des Instruments ermittelt. Alle generierten Daten und Ergebnisse wurden anhand eines „Mixed-Methods-Designs“ quantitativ als auch qualitativ zusammengetragen und ausgewertet. Mit dem Ergebnis einer grundsätzlichen Eignung in der Messung von empirisch erfassbaren Aspekten von Organisationskultur in deutschen Wohngruppen konnten zudem bestehende

Grenzen des Instruments ermittelt werden, die den Einsatz der GHCS beeinflussen können. Es wurde eine Reihe von Modifikationsbedarfen festgestellt, die zukünftig in das Instrument eingearbeitet werden sollen.

Vor diesem Hintergrund wenden sich die Studentinnen Anna-Maria Behrendt und Claudia Hagedorn im Rahmen der vorliegenden Masterthesis den Forschungsfragen nach der Übertragbarkeit und dem praktischen Einsatz der Group Home Culture Scale zu. Es wird folgende erste Forschungsfrage formuliert:

„Welche präzisen **Modifikationen** sollen in das Instrument „Group Home Culture Scale“ eingearbeitet werden, damit dieses für den Einsatz in deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe geeignet ist?**“**

Davon ausgehend, dass in Deutschland nach wie vor eine Vielzahl besonderer Wohnformen existieren, die sich von den australischen „group homes“ unterscheiden, wird sich mit den (Rahmen)-Bedingungen auseinandergesetzt. Um die nötigen (Rahmen-)Bedingungen zu systematisieren, die beim praktischen Einsatz der GHCS in komplexen Wohndiensten beachtet werden müssen und um möglichst valide Ergebnisse genieren zu können, wird folgende zweite Forschungsfrage aufgestellt:

„Welche (**Rahmen)-Bedingungen** müssen beim praktischen Einsatz des Instrumentes in komplexen deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe beachtet werden?“

Zudem sind in der ersten Forschung eine Reihe verschiedenster Effekte beim Einsatz der GHCS ermittelt wurden. Im Rahmen der zweiten Forschungsfrage wird sich deshalb ebenfalls mit weiteren Einflussvariablen auseinandergesetzt, die eine förderliche wie auch hemmende Wirkung auf die Wohngruppenkultur nehmen können und damit auch als relevante (Rahmen-)Bedingungen beim praktischen Einsatz der GHCS Beachtung finden sollten.

„Gibt es relevante **Einflussvariablen**, die im Zusammenhang mit einer leistungsstarken vs. leistungsschwachen Wohngruppenkultur stehen? Wenn ja, inwiefern wirken diese auf die Wohngruppenkultur?“

Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist demnach die „Group Home Culture Scale“ für die praktische Anwendung in Wohndiensten der Behindertenhilfe im deutschsprachigen Raum einsetzbar zu machen.

Da in Deutschland die mit den australischen „Group Homes“ vergleichbaren Wohnformen weniger stark vertreten sind und noch immer eine Vielzahl besonderer Wohnformen existieren, besteht das Ziel der Anwendbarkeit darin, die Übertragbarkeit der „Group Home Culture Scale“ auf eine Vielzahl komplexer deutscher Wohndienste anzustreben. Es wird sich demnach damit auseinandergesetzt, das Instrument an das komplexe Wohnangebot und damit an die deutsche Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten anzupassen. Um die Übertragbarkeit und Anwendbarkeit des Instrumentes umsetzen zu können, ist ein Verständnis über relevante Einflüsse und solche (Rahmen-)Bedingungen zu erlangen, welche die Messung der Wohngruppenkultur beeinflussen und somit einen Einfluss auf den Einsatz nehmen. Diese Ergebnisse sollen unter Bezugnahme des ersten erfolgten Transfers des Instrumentes und der folgenden Analysen in praxisrelevante Anwendungsempfehlungen münden.

Indem alle prägnanten Ergebnisse der Erhebungsphasen der ersten Forschung aufgegriffen werden, soll eine neue und einsatzfähige Version der Group Home Culture Scale entstehen, die Wohngruppenkultur-Skala (WGKS). Die Auswahl der Modifikationen basiert auf den Datengrundlagen der ersten Forschung, welche mit der Erhebung noch fehlender Daten überarbeitet und vervollständigt wird. Methodisch werden die Ergebnisse nach Überschneidungen prägnanter Daten aus den quantitativen und qualitativen Erhebungen zusammengetragen und anschließend unter Einbezug theoretischer Überlegungen zum Konstrukt der Group Home Culture Scale“ und unter Rücksprache mit dem Entwickler des Instrumentes, Lincoln Humphrey, in einem Überarbeitungsprozess angepasst. Daneben werden eine Reihe weitere Modifikationsempfehlungen verfasst, die für weiterführende Forschungen sinnvoll sein können und nicht aktiv in die überarbeite Version einfließen.

Für den Transfer- und Adaptionsprozess der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum werden die spezifischen Wohnformen der australischen Wohndienste, die „group homes“, als auch die der deutschen Wohndienste im Bereich des Wohnens für Menschen mit Lernschwierigkeiten einer (kultur-)vergleichenden und explorativen Analyse auf verschiedenen Ebenen unterzogen. Unter Rückbezug umfänglicher, literaturbasierter Recherchen über die bestehende Angebotsstruktur deutscher Wohnformen wird die GHCS nach bestehenden Gemeinsamkeiten wie auch Unterschieden untersucht. Dazu werden

die Datensätze und Ergebnisse der ersten Forschung einer Vergleichsanalyse der demographischen Merkmale der Teams sowie der (sozial-)strukturellen Merkmale deutscher und australischer Wohnformen unterzogen. Durch die Erstellung von Wohngruppen-Profilen werden die Wohngruppen-Kulturwerten in Vergleich gesetzt und anhand ausgewählter unabhängiger Variablen nach relevanten Einflüssen in ihrer Ausprägung einer „leistungsstarken“ vs. „leistungsschwachen“ Wohngruppenkultur differenziert und untersucht.

Für die explorative Analyse werden aus den Struktur- und Personaldatensätzen insgesamt 10 erhobene Personal- und oder Wohngruppenmerkmale ausgewählt und in unabhängige Variablen modelliert. Die unabhängigen Variablen stellen die Zusammensetzung der jeweiligen Wohngruppen-Teams, den Umfang der Anstellung der Mitarbeitenden und die Inanspruchnehmenden der angebotenen Leistung der Wohngruppen dar. Nach der Festlegung der Skalierung wird jede einzelne Variable entsprechend für die vergleichende Analyse aufbereitet. Aufbereitet werden die Variablen insofern, dass sie entweder anhand von Mittelwerten mit entsprechender Standardabweichung verzeichnet und ins Verhältnis gesetzt oder die originale Information wiedergegeben werden.

Mittels einer explorativen bivariaten Analyse sollen die Mittelwerte der sieben Faktoren des Instrumentes mit diesen zehn unabhängigen Variablen in Zusammenhang gebracht werden. Dazu werden die Daten anhand der Korrelation nach Bravais-Pearson statistisch analysiert und relevante Ergebnisse dokumentiert. Dadurch sollen mögliche Annahmen zur Beeinflussung falsifiziert oder verifiziert und abschießend (sozial-)strukturelle Merkmale herausgearbeitet werden, die möglicherweise Einfluss auf die Ausprägung der Wohngruppenkultur nehmen. Durch die neugewonnenen Ergebnisse sollen Hypothesen zur praktischen Anwendung der GHCS generiert und neue Erkenntnisse für weiterführende Forschungen über mögliche Messeffekte aufgedeckt werden.

Teil A der vorliegenden Arbeit dient der Darstellung und „Prozessbeschreibung des Transfers des von Lincoln Humphrey entwickelten, quantitativen Messinstruments „Group Home Culture Scale“ (GHCS) in den deutschsprachigen Raum“.

Kapitel 2 „Begriffliche und theoretische Implikationen“ setzt sich mit den theoretischen Rahmungen auseinander, welche für das Verständnis der vorliegenden Forschungsarbeit unabdingbar sind.

Kapitel 3 „Wohnen und Behinderung“ beleuchtet die geschichtlichen Hintergründe und aktuellen Reformprozesse der Behindertenhilfe im Zusammenhang mit der

Wohn- und Lebenssituation der Menschen mit sogenannten Behinderungen. Es werden die australischen als auch deutschen Wohnformen der Behindertenhilfe beschrieben.

Kapitel 4 „Organisationskultur und Lebensqualität - Der Zusammenhang“ widmet sich der Zielperspektive Lebensqualität und erläutert deren Verbindung zur Organisationskultur in den sozialen Wohndiensten der Behindertenhilfe. Es folgen eine begriffliche Festlegung und Beschreibung der Formen und Modelle von Organisationskultur, auf welche sich die vorliegende Arbeit bezieht.

Daran anschließend folgt der aktuelle Forschungsstand. Dieser wird im Kapitel 5 „Eine Chronologie der Erforschung von Organisationskultur - Zum aktuellen Stand der Forschung“ erläutert. Dazu wird die Erforschung von Organisationskultur im Bereich der sozialen Wohnforschung chronologisch vorgestellt, in welche die Entwicklung des australischen Instrumentes eingebettet ist. Bezugnehmend auf die aktuelle Wohn- und Teilhabeforschung wird auf die Relevanz der deutschen Anschlussfähigkeit an die Internationale Forschung für deutsche Wohndienste der Behindertenhilfe verwiesen und das eigene Forschungsvorhaben einsortiert.

Kapitel 6 „Der ersten Transfer der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum„ konzentriert sich auf das 2018-2019 erfolgte Forschungsprojekt „Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe“ und stellt die Ergebnisse und Modifikationsempfehlungen dieser ersten deutschen Testphase vor.

Es folgt der Teil B „Eine kritische Auseinandersetzung mit der „Group Home Culture Scale“ - Adaptionen, weiterführende Analysen und Anwendungsempfehlungen“, in welchem die „Group Home Culture Scale“ zu einer neuen Version überarbeitet wird und Rahmenbedingungen und Einflüsse des praktischen Einsatzes des Instrument untersucht, interpretiert und kritisch hinterfragt werden, um abschließend Anwendungsempfehlungen zu geben.

Die Überarbeitung der GHCS wird im Kapitel 7 „Die Weiterentwicklung der „Group Home Culture Scale“ zur „Wohngruppenkultur-Skala“ – Adaptionen und Modifikationsempfehlungen“ der vorliegenden Forschungsarbeit beschrieben und vorgestellt.

Mit dem Ziel, die „Group Home Culture Scale“ für deutsche Wohndienste anwendbar zu machen, wird das Instrument verschiedenen Analysen unterzogen.

In Kapitel 8 „(Kultur-)Vergleichende Analysen in Bezug auf die Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala (Group Home Culture Scale) in Deutschland und

Australien“ werden Vergleichsanalysen soziodemografischer und (sozial-)struktureller Merkmale deutscher und australischer Wohnformen vorgenommen, um voraussetzende Strukturen und Rahmenbedingungen für den Einsatz des Instrumentes zu identifizieren (Unterkapitel 8.1). Des Weiteren werden vergleichende Analysen von Wohngruppen-Profilen mit eindeutig zu differenzierenden Wohngruppen-Kulturwerten durchgeführt und erste Zusammenhänge herausgearbeitet, die mit einer leistungsstarken vs. leistungsschwachen Wohngruppenkultur in Verbindung stehen könnten (Unterkapitel 8.2).

In Kapitel 9 „Explorative Analyse in Bezug auf eine Einflussnahme der Wohngruppenkultur - Faktorielle Korrelationen mit ausgewählten unabhängigen Variablen“ werden diese mit den einzelnen 7 Faktoren der "Group Home Culture Scale“ nach korrelativen Zusammenhängen untersucht. Anhand hypothetischer Überlegungen werden die herausgearbeiteten Einflüsse theoriebasiert in ihrer Wirkung auf die Wohngruppenkultur interpretiert.

Mit dem „Ausblick zur Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala in deutschen Wohndiensten - Anwendungsempfehlungen“ in Kapitel 10 werden alle ermittelten Ergebnisse resümiert und als Praxisbezug in Form von Anwendungsempfehlungen formuliert.

Abschließend werden in einem Fazit alle relevanten Ergebnisse zusammengefasst und kritisch reflektiert.

2 Begriffliche und theoretische Implikationen

Verständnis von Behinderung

„Behinderung ist die begriffliche Bezeichnung für ein beeinträchtigtes Verhältnis zwischen der ‚behindert‘ genannten Person und ihrer sozialen Umwelt.“ (zit. n. BHP 2010: 9).

In der vorliegenden Forschungsarbeit schließen sich die Forscherinnen in ihrem Verständnis von Behinderung dem biopsychosozialen Modell der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sowie der „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF) an. Nach WHO und ICF stellt eine Behinderung das Ergebnis von Wechselwirkungen dar. Folgend ist Behinderung ihrem Wesen nach nicht die Eigenschaft einer Person, sondern das Ergebnis komplexer Wechselwirkungen zwischen individuellen und überindividuellen

Einflüssen der Passung (vgl. BHP 2014: 3). Von einer Behinderung wird also erst dann gesprochen, wenn der Mensch auf der körperlichen bzw. intellektuellen Ebene durch die jeweiligen Umweltbedingungen oder durch gesellschaftliche Strukturen an einer gleichberechtigten sozialen Teilhabe gehindert wird (vgl. Jennessen, Lelgemann 2016: 20). Damit stellt die soziale Teilhabe das Ziel aller gesellschaftlichen und professionellen Bestrebungen dar, die es mit und für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungserfahrungen umzusetzen gilt (vgl. Dieckmann, Schäper, Greving 2012: 14). Soziale Teilhabe findet in der ICF eine zentrale Verwendung mit dem Ziel, „[…]die gesellschaftliche Dimension von Behinderung zu fassen, als auch sozialrechtlich die Ziele von unterstützenden Leistungen zu definieren“ (vgl. Dieckmann, Schäper, Greving 2012: 14**)**.

Begriffliche Verwendung von Behinderung

Die begriffliche Verwendung von Behinderung wird insbesondere von Betroffenen überwiegend als diskriminierend empfunden. Sozialhilferechtliche Ansprüche auf Maßnahmen der Eingliederungshilfe sind aber von der amtsärztlichen Feststellung einer (drohenden) wesentlichen Behinderung abhängig. (vgl. BHP 2014: 3; Kulig, Theunissen 2016: 9; Groß 2017: 102). Die ISL Deutschland (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.) und das „Netzwerk People-First Deutschland e.V.“ (2020) haben eine Bezeichnung für Behinderungen gewählt, die von den Betroffenen als weniger stigmatisierend empfunden wird. Die Bezeichnung „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ bezieht sich dabei auf den gesamten Personenkreis, der im allgemeinen Sprachgebrauch als „geistig behindert“ gilt, anerkennend, dass diese Bezeichnung für althergebrachte Kategorisierungen steht (vgl. Theunissen 2010: 59). Da in den Wohnformen der Behindertenhilfe neue und allgemein akzeptierte Begriffe selten einheitlich verwendet werden, wurde sich im Rahmen dieser Forschungsarbeit dafür entschieden, neben der Bezeichnung **„Menschen mit Lernschwierigkeiten“** die Bezeichnungen **„Menschen mit geistiger Behinderung“** und **„Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen“** unsystematisch zu nutzen. Wird eine spezifische Differenzierung der Behinderungsform, in Bezug auf den Grad der Behinderung, notwendig, wird von **Menschen mit erhöhtem oder komplexem und leichtem Unterstützungsbedarf** unterschieden. Da Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen meist aus aktuellen Inklusionsdebatten ausgeschlossen sind und Studien zu den Lebenslagen dieser Personengruppe gering vorhanden sind (vgl. Seifert 2016b: 65 - 67), wird diese Unterteilung notwendig. Internationale Forschungsergebnisse nehmen auf diese Problematik Bezug. Insbesondere im Zuge einer Anschlussfähigkeit an internationale Forschungsergebnisse wird teilweise von verschiedenen Graden und

Formen von Behinderungen gesprochen. Um anderweitigen Kategorisierungen zu entsagen, die Zielgruppe aber zuordnen zu können, wird allgemein von den „**Bewohnenden“** der jeweiligen Wohnformen gesprochen. Ist das gesamte Spektrum an Behinderungsformen gemeint, das heißt physischen, kognitiven und psychischen Behinderungen, werden die Begriffe **„Menschen mit sogenannten Behinderungen“** und „**Menschen mit Behinderungserfahrungen“** verwendet. Diese Begriffe sollen zudem aufzeigen, dass die Lebenswirklichkeit eines Menschen immer individuell und subjektiv ist und niemals losgelöst vom jeweiligen Kontext, Milieu und den eigenen Erfahrungen betrachtet werden kann, die ein Mensch in all seinen Begegnungen mit seiner Umwelt macht (vgl. Moser, Sasse 2008: 89).

Die Entscheidung für die begriffliche Vielfalt geht auf die fortwährende gesellschaftliche Diskussion um die angemessene Bezeichnung für diese Menschen zurück und soll auf jenem Wege widergespiegelt werden. Letztendlich sind jedem Begriff negative als auch positive Bedeutungen zuzuschreiben, weshalb bis heute keine optimale Begrifflichkeit gefunden werden konnte.

Behindertenhilfe und Eingliederungshilfe(-leistungen)

Die Begriffe Behindertenhilfe und Eingliederungshilfe werden im Kontext sozialer Dienstleistungserbringung häufig synonym benutzt, sind aber im Grunde zu unterscheiden.

Die Eingliederungshilfe ist eine deutsche Sozialleistung, die seit 2020 in Teil 2 des SGB IX (§§ 90 ff. SGB IX) im neunten Sozialgesetzbuch festgehalten ist. In der Eingliederungshilfe ist der Rechtsanspruch auf Leistungen zur sozialen Teilhabe enthalten (vgl. Groß 2017: 87). Ein Großteil der Menschen mit Lernschwierigkeiten bezieht Eingliederungshilfeleistungen (§ 55 Abs. 2 Nr.6 SGB IX; § 5 Punkt 5 SGB IX) in Form von Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten (vgl. Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 19).

Das Ziel und die Aufgabe der Behindertenhilfe besteht nach (§ 1 SGB IX) im Rahmen der oben benannten Gesetzgebung darin „[…] die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“ (§ 10 SGB I) (zit. Groß 2017: 87). Die Eingliederungshilfe bietet damit den gesetzlichen Rahmen, der eine (drohende) Behinderung sozialrechtlich als förderberechtigte „besondere Lebenslage“ definiert und damit die Betroffenen berechtigt, Eingliederungshilfeleistungen zu beantragen und einzufordern (vgl. Groß 2017:87.). Durch diese finanziellen Hilfeleistungen und Angebote soll also eine umfassende soziale Teilhabe in sämtlichen Bereichen des

Lebens ermöglicht werden (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et.al. 2011: 25; Dieckmann 2009: 47).

Demnach fungiert die Behindertenhilfe als Leistungserbringer (vgl. Dieckmann 2009: 47). Nach Jantzen (1982) hat die heutige Behindertenhilfe, deren Sozialgeschichte auch als eine der Ausgrenzung bezeichnet werden kann, eine langwierige und beschwerliche Vergangenheit (vgl. Jantzen 1992). Neben dem Begriff der Behindertenhilfe bestehen parallel alternative Bezeichnungen, wie beispielsweise Heil-, Behinderten- oder Sonderpädagogik. Allen Begriffen ist gemein, dass sich in diesen verschiedene Traditionen und inhaltliche Schwerpunktsetzungen abzeichnen. Die vorliegende Forschungsarbeit verwendet den Begriff der Behindertenhilfe, da sich in diesem Begriff die verschiedenen Paradigmenwechsel, samt der ausgrenzenden Vergangenheitsgeschichte, wiederfinden. In diese ist die Entwicklung der GHCS eingebettet, die fokussiert auf den Lebensbereich Wohnen gleichermaßen das Ziel einer aktiven Teilhabeermöglichung und größtmöglichen Lebensqualität für Menschen mit Lernschwierigkeiten verfolgt.

In der vorliegenden Forschungsarbeit wird aus Gründen der internationalen Verständlichkeit und Anschlussfähigkeit sowie einer noch immer bestehenden Sprachpraxis die Bezeichnung der Behindertenhilfe anstatt der Eingliederungshilfe verwendet.

Begriff der Lebensqualität - Quality of Life (QOL)

Studien zu Folge beeinflusst die vermehrte Teilhabe an sozialen, materiellen und gesellschaftlichen Gütern nachweislich die subjektive und die objektive Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen (vgl. Dieckmann, Schäper, Greving 2012: 14f.). Insbesondere im Bereich des Wohnens wird der Zusammenhang individueller Teilhabe und Lebensqualität deutlich. Die in dieser Forschungsarbeit gegenwärtige Interpretation von Lebensqualität greift das mehrdimensionale Konzept von Monika Seifert auf, welches „ein respektvolles und subjektiv befriedigendes Leben trotz Abhängigkeit zum Ziel hat“ (vgl. Seifert 2003: 5). Unter Einbeziehung der persönlichen Werte und Ziele schließt das umfängliche Konzept die objektiven Lebensbedingungen und die subjektive Zufriedenheit der Menschen mit ein. Eine subjektive Zufriedenheit beruht auf den biographischen, kulturellen, alters-, geschlechts- und behinderungsbedingten Facetten, die sowohl die individuellen Persönlichkeitsmerkmale als auch die aktuelle Lebenssituation eines Menschen umfasst (vgl. Seifert 2006: 376ff.). Die objektiven Kriterien fußen auf den Richtlinien der Behindertenhilfe, die sich an den Paradigmen von

Normalisierung, Inklusion, Selbstbestimmung und Teilhabe orientieren (vgl. Seifert 2003: 5).

Für den internationalen Begriff der Quality of Life (QOL), bzw. der Quality of Life Outcomes, besteht keine offizielle fachsprachliche Bezeichnung in Deutschland, weshalb in der Verwendung dieser Begriffe diese mit „Lebensqualität“ und „Teilhabe“ gleichgesetzt werden.

3 Wohnen und Behinderung

„Die allgemein gültige Vorstellung des Wohnens in der westlichen Welt ist zentral mit einer eigenen Wohnung oder einem eigenen Haus verknüpft.“ (zit. n. Kulig, Theunissen 2016: 7).

Wohnen meint dabei den privaten Raum, in dem der Mensch selbstbestimmt und frei seinen Alltag nach den eigenen Vorstellungen ganz individuell gestalten kann und zudem einen Rückzugsort erfährt. Der Wohnraum soll Sicherheit, Schutz, Beständigkeit und Vertrautheit bieten (vgl. Seifert 2016a: 454; Andritzky-Selle 1987: 106 zit. n. Theunissen 2010: 59). Dabei umfasst das Wohnen „(…) physische, soziale und psychologische Transaktionen, über die Menschen ihre Wohnumwelt gestalten, ihr alltägliches Leben organisieren, mit anderen interagieren, über die sie ihrem Leben Bedeutung verleihen und Identität gewinnen.“ (Dieckmann 2009: 52). Der Wohnraum wird in Diskursen der sozialen Aushandlung hervorgebracht, zu denen auch die emotionale Gestaltungsebene und individuelle Aneignung des eigenen Raums gehört (vgl. Trescher 2018: 47 zit. n. Hasse 2009: 28f.). „Das Lebensumfeld wird zu einem Teil des eigenen Wesens, zum anderen Teil des eigenen Selbstverständnisses. Es entsteht eine Ortsidentität.“ (zit. n. Sixsmith, Sixsmith 1991). All diese Tatsachen gelten vorbehaltlos für alle Menschen, sei es mit oder ohne Behinderungen (vgl. Theunissen 2010: 59). Befragungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten und mehrfachen Behinderungen äußern die gleichen Wohnbedürfnisse wie Menschen ohne Behinderungen (vgl. Theunissen 2010: 59; Seifert 2016a: 454). Sehr viele der erwachsenen Menschen mit Lernschwierigkeiten möchten gleichsam autonom leben und in ihrem Leben neben Momenten der „Geborgenheit“ auch solche erfahren, die ihnen eine aktive und eigenverantwortliche Einflussnahme auf ihre Lebensgestaltung ermöglichen. Dadurch erfahren sie letztlich auch Lebenszufriedenheit (vgl. Theunissen 2010: 59).

3.1 Geschichtliche Hintergründe zum Wohnen in der Behinderungshilfe - Ein Kurzaufriss

Jahrzehntelang wurden die Wohnbedürfnisse erwachsener Menschen mit sogenannten Behinderungen fast ausschließlich ignoriert, wie auch kaum anerkannt (vgl. Theunissen 2010: 60 zit. n. Hutchison, McGill 1998). Seit den 1960er Jahren wurden viele sogenannte Sondereinrichtungen geschaffen, die den Lebensweg von Menschen mit sogenannten Behinderungen analog zu den normalen gesellschaftlichen Institutionen strukturierten (vgl. Rohrmann, Schädler, Wissel et al. 2010: 7). Erst in den 1980er Jahren entstanden neue Leitprinzipen, die umfassende Änderungen und Verbesserungen der strukturellen und personellen Lebenslagen und Lebensverhältnisse von Menschen mit sogenannten Behinderungen, insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, hervorbrachten. Diese Reformbewegungen wurden zum einen durch Selbsthilfegruppen (ISL Deutschland) vorangebracht und zum anderen durch internationale Reformkonzepte, wie das Konzept der Normalisierung, durchgesetzt (vgl. Seifert 2016a: 455; Kahle 2019: 69). Der Leitsatz „Ein Leben so normal wie möglich!“ (Bank-Mikkelsen 2005; Nirje 1994; Wolfenberger 1998) führte letztlich zum strategischen Konsens bei der Umorganisation und Erneuerung stationärer Einrichtungen bis hin zum Aufbau kleinerer institutioneller Versorgungs- und Wohnformen (vgl.Gröschke 2007: 242; Kahle 2019: 69). Bei der praktischen Umsetzung des Reformkonzeptes sollten drei zentrale Richtlinien eine reformierende Rolle spielen: Deinstitutionalisierung, in Form von Enthospitalisierungsprozessen sowie Dezentralisierung und Gemeinwesenorientierung, hinsichtlich kleinerer, autonomer und funktioneller Betreuungsformen, wie den zunehmenden gemeindenahen Wohnheimen, die die Integration in das allgemeine Leben erleichtern sollten (vgl. Gröschke 2007: 243; Seifert 2016a: 455). Dieser in den 1990er Jahren angetretene "Paradigmenwechsel von der Betreuung zur Selbstbestimmung“, der die Entwicklung von Wohnformen beförderte, die eine möglichst selbstbestimmte Lebensführung ermöglichten, ist bis heute nicht vollständig vollzogen (vgl. Seifert 2016: 455). Auch wenn durch das Normalisierungsprinzip gemeindebasierte Wohnformen in Deutschland entstanden, merkte Hahn kritisch an, dass noch immer eine hohe Zahl großer Wohneinrichtungen besteht, in denen die Auswirkungen des Normalisierungsprinzips gering bis kaum erkennbar sind (vgl. Hahn 1999: 4 zit. n. Kahle 2019: 73) und „[…] eine Öffnung in Richtung gemeinwesenzentrierter Ansätze […] nur langsam von [geht, d.V.]“ (zit. n. Aselmeier 2008: 87).

3.2 „Neue Wohnformen“ in der Behindertenhilfe - Reformprozesse im Rahmen der UN-BRK und des Bundesteilhabegesetz

Seit einigen Jahren vollzieht sich, wie oben beschrieben, ein Wandel in der Behindertenhilfe, der sich an den Paradigmen von Normalisierung, Inklusion, Selbstbestimmung und Teilhabe orientiert, aktuell beispielsweise rechtsstaatlich unterstützt durch das neue Bundesteilhabegesetz (BTHG) 2017, 2020 (vgl. Seifert 2016a: 455; LWL 2019).

Im Zusammenhang mit einer umfänglichen Reform ist die Eingliederungshilfe seit 2017 durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (BTHG) neu geregelt worden. Auf Basis des Übereinkommens der Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) wird Artikel 19, das „Recht der unabhängigen Lebensführung und Einbeziehung in die Gesellschaft“, auch im neuen Teilhabegesetz aufgegriffen und damit sozialrechtlich verankert, wobei darin festgeschrieben ist, dass „Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben [... Auslassung, d.V.] (zit. n. UN-BRK 2020).

Die abschließenden Änderungen des BTGH in 2020 sollen die Position der Leistungsberechtigten stärken und eine aktive Teilnahme an Bedarfsermittlungsverfahren, bedarfsorientierte Assistenzleistungen sowie die Berücksichtigung der individuellen Vorstellungen eines guten Lebens fördern (vgl. LWL 2019).

Insbesondere die Abschaffung der Wohnkategorien „ambulant“ und „stationär“ soll bei diesem Wandlungsprozess positiv zu einer personenorientierten Behindertenhilfe beisteuern (vgl. LWL 2019). Die sektorale Unterscheidung zwischen „ambulanten und stationären“ Wohnleistungen wird demnach mit dem Ziel aufgehoben, eine individuelle Wohngestaltung zu ermöglichen, bei der der individuelle Bedarf eines Menschen nicht mehr von der Wohnform abhängig gemacht, sondern personenzentriert ermittelt wird (vgl. LWL 2019; Thimm, Dieckmann, Hassler 2019: 220). Im BTHG wird kein gesetzlicher Begriff für die neuen Bezeichnungen der Wohnformen vorgegeben, welche bislang als stationäre Einrichtungen der Eingliederungshilfe betitelt wurden. In einigen Artikeln wird von „besonderen Wohnformen“ (SGB IX), in anderen wiederum von „gemeinschaftlichen Wohnformen“ (SGB XII) gesprochen. Beide haben die gleiche Bedeutung (vgl. Kruse, Tenbergen, 2019). Die ab 2020 gültigen Formulierungen für individuellen Leistungsanspruch auf existenzsichernde und teilhabefördernde Leistungen in

Bezug auf den Wohnraum können auf drei näher definierte, rechtliche Bestimmungen unterteilt werden:

- Die **„besonderen Wohnformen“** zur individuellen Bedarfsdeckung nach § 104 SGB IX - Leistungen nach Besonderheiten des Einzelfalls - dienen zur „kritischen Abgrenzung von homogenen Einrichtungsstrukturen für Menschen mit sogenannten Behinderungen zu inklusiven Wohnformen“ (zit. n. Bethel 2018: 3) „Besondere Wohnformen“ sind demnach Einrichtungen, in denen ausschließlich Menschen mit sogenannter Behinderung betreut werden.
- Im Rahmen des § 42a SGB XII wird unter **„gemeinschaftlichen Wohnformen“** bei der Angemessenheit von Wohnfläche und Unterkunftskosten unterschieden nach „Wohnungen" (§ 42a Abs.2 Nr.1 SGB IX), „persönlichem Wohnraum und zusätzlichen Räumlichkeiten“ in Einrichtungen (§ 42a Abs.2 Nr.2 SGB IX) und anderen Unterkünften, die weder als Wohnung noch als persönlicher Wohnraum bezeichnet werden können (vgl. Bethel 2018: 4-5).
- Die „**eigene Wohnung“** wird vom persönlichen Wohnraum in gemeinschaftlichen Wohnangeboten in dem Sinne getrennt, dass sie sich durch eine vollständige Ausstattung (eigene Haushaltsführung) und bauliche Trennung von anderen Wohneinheiten auszeichnet (§ 42a Abs.1 Satz 2 SGB IX) **(vgl.** Bethel 2018: 4).
- § 103 SGB IX „Regelungen für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf" -beschreibt Eingliederungshilfen in Einrichtungen und „**Räumlichkeiten“** nach § 71 Abs.4 SGB XI, die Pflegeleistungen beinhalten (vgl. Bethel 2018: 3). Der Umfang der (Pflege-)Leistungen in Bezug auf Räumlichkeiten im Sinne des SGB XI hängt von der vollstationären Versorgung (§ 71 Abs.4 Nr. 3c SGB XI) ab. Obwohl mit dem BTHG der Begriff der Einrichtung gestrichen wurde, wird er im SGB XI mit dem Zusatz „Räumlichkeiten“ weiterverwendet und ist Maßstab für Leistungen der Pflegeversicherung (vgl. Bethel 2018: 5-6).

Die Aufhebung der Dichotomie „stationär“ und „ambulant“ soll einerseits eine Entwicklung voranbringen hin zu einer Betrachtungsweise, die den allgemein gültigen Wohnansprüchen aller Menschen Rechnung tragen soll (vgl. LWL, 2019) und andererseits die politischen Ziele der UN-BRK aufgreifen, Veränderung der stationär dominierenden Strukturen im Bereich des Wohnens zu fördern, die sich von den ausgrenzenden Versorgungsstrukturen wegbewegen (vgl. Seifert 2016a: 456). Trotzdem sind auch im neuen BTHG nach wie vor Ausschlusskriterien enthalten, welche unter anderem die selbstbestimmte Lebensführung, insbesondere

von Menschen mit mehrfach und schweren Lernschwierigkeiten, innerhalb der Gesellschaft begrenzen (vgl. LWL 2019).

Deshalb ist es besonders wichtig für diesen Personenkreis, Einflüsse, die die Wohnqualität negativ beeinflussen, in den Blick zu nehmen. Obgleich im Zuge des BTHG auch rechtlich gesehen seit 2020 keine stationären und ambulanten Wohnformen mehr existieren, wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff der ambulanten Wohnform gewählt, um dadurch eine Unterscheidung und Beschreibung der nach wie vor bestehenden Einrichtungsformen vornehmen zu können, die aktuell in Deutschland bestehen. Anstelle der bisher als stationär bezeichneten Wohnformen wird allerdings der neue Begriff der „besonderen Wohnformen“ gewählt.

3.3 Die aktuelle Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit so genannten Behinderungen

Für den Adaptionsprozess der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum ist das Anwendungsgebiet des Instrumentes, das heißt, die spezifischen Wohnformen des Unterstützungssystems für Menschen mit sogenannten Behinderungen, insbesondere mit Lernschwierigkeiten, sowohl in Australien als auch in Deutschland von besonderer Relevanz. Im folgenden Kapitel werden die australischen Wohnformen, insbesondere die „Group Homes“, beschrieben, auf die das ursprüngliche Instrument ausgerichtet ist. Im anschließenden Kapitel wird das ausdifferenzierte Wohnangebot in Deutschland erschlossen. Diese umfassende literarische Recherche der Wohnformen wird in Teil B für abschließende Analysen verwendet, um heraus zu differenzieren, inwiefern sich das Anwendungsgebiet, das heißt die australischen Wohnformen von den deutschen Wohnformen, unterscheidet und inwiefern ein gelingender Adaptionsprozess auf deutsche Wohnformen möglich ist.

3.3.1 Australische Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit so genannter Behinderung - Wohnformen der Behindertenhilfe in Australien

Im Jahr 2018 lebten ca. 17,7 %, das heißt 4.400.000 Millionen Menschen, der australischen Bevölkerung mit einer so genannten Behinderung. Die Anzahl der Menschen mit einer so genannten Behinderung in höherem Alter (65 Jahre<) war zu diesem Zeitpunkt auf ca. 50 % gestiegen, was sowohl eine alternde Bevölkerung als auch steigende Lebenserwartung widerspiegelt (vgl. ABS 2019). Grundsätzlich

leben Menschen mit einer so genannten Behinderung in Australien in privaten Haushalten (95,7 %) (vgl. ABS 2019). Knapp die Hälfte leben zusammen mit ihrer Familie und erfahren die benötigte Unterstützung im Alltag durch ihre nahen Angehörigen. In sogenannten Unterkünften mit alltags- und pflegeunterstützenden Leistungen[3] leben 4,3 % der Menschen mit einer so genannten Behinderung. (vgl. ABS 2019) Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit Behinderung in einer solchen Unterkunft wohnt, steigt mit dem Alter und dem Grad der Behinderung (vgl. AIHW 2019b: 12). Ca. 286.000, das heißt 6,5 %, der Australier wurden kognitive Beeinträchtigungen zugeschrieben (vgl. ABS 2019). In Bezug auf die Art des Wohnens leben ca. 2/3 der Personen mit primär kognitiver Beeinträchtigung in Einrichtungen für unterstützende Unterbringung (supported accommodation facilities, 2 %), beispielsweise in Wohnheimen oder anderen unterstützenden Wohndiensten (hostels, supported residential services) oder in häuslichen, unterstützenden Wohnformen (domestic-scale supported-living facilities, 5 %), den sogenannten Wohngruppen (group homes) (vgl. AIHW 2019a: 17).

Im Rahmen der „National Disability Agreement“ (NDA) waren bis zur Einführung des „National Disability Insurance Scheme“ (2013) hauptsächlich die Bundesstaaten und Territorien für die Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen, insbesondere von Wohndiensten zuständig, das heißt laut der NDA-Statistiken bis 2016/17 noch ca. 87 % der sozialen Dienstleistungsanbietenden im nicht-staatlichen Sektor verankert (vgl. AIHW 2018: 6**)**. Die „National Disability Insurance Scheme“ ist ein von der australischen Regierung 2013 eingeführtes Finanzierungssystem, das Menschen mit einer so genannten Behinderung die Unterstützung zukommen lässt, die sie für ein möglichst selbstständiges Leben und zur Teilhabe an der Gesellschaft benötigen. Im Gegensatz zu veralteten Unterstützungssystemen haben Menschen mit einer so genannten Behinderung im Rahmen dieser Gesetzgebung die Wahl, wie, wo und wann sie Unterstützung erhalten und in Anspruch nehmen (vgl. NDIS 2013: 6-7). Das „National Disability Insurance Scheme“ (NDIS, 2013) wird in Australien bis voraussichtlich Ende 2020 landesweit voll funktionsfähig sein (vgl. NDIS 2013: 5) und einen großen Anteil der Dienstleistungen im Rahmen der „National Disability Agreement“ ersetzen (vgl. AIHW 2018: 6). Maßgebliche Dienstleistungen im Rahmen der NDA waren beispielsweise Unterstützung bei der Unterbringung (accommodation support), das heißt Wohndienste oder Dienstleistungen, die Menschen mit einer so genannten Behinderung eine Unterkunft boten, den Verbleib in privaten Haushalten sicherten oder einen Umzug in geeignetere, angemessenere Wohnformen ermöglichten. Dienstleistungen, wie u.

[3] So genannte Pflegeunterkünfte (nursing accommodations) umfassen Krankenhäuser, Pflegeheime, Seniorenwohnheime, betreute Wohneinheiten in Seniorendörfern, psychiatrische Einrichtungen sowie Heime, insbesondere Wohngruppen (group homes) (vgl. ASB 2019).

a. die Wohngruppen (group homes, 5 %) und Unterstützung bei der Unterbringung zu Hause (in-home accommodation support, 5 %) wurden am häufigsten in Anspruch genommen (vgl. AIHW 2018: 7). Nach dem „Australian Institute of Health and Welfare**“** lebten 2017-2018 noch ca. 12.499 Menschen in Wohngruppen, 1.702 in Wohnheimen und 15.673 in anderen Formen des unterstützten Wohnens, d. h. insgesamt 28.311 Menschen in unterstützenden/ betreuenden Wohnformen, die im Rahmen des „National Disabilitiy Agreement“ bereitgestellt wurden, siehe Abbildung 1.

Table S2.38: Users of accommodation support services, accommodation support types by state and territory, 2017–18

Accommodation support type	NSW[a]	Vic[b][c]	Qld[c]	WA	SA	Tas	ACT[d]	NT[e]	Total
Institutional accommodation	130	333	421	245	423	150	—	—	1.702
Group homes	2.099	4.445	2.594	1.217	1.680	356	—	113	12.499
Other accommodation types	2.013	2.517	2.982	3.522	3.912	557	—	176	15.673
Total accommodation support	**4.165**	**7.178**	**5.796**	**4.062**	**5.782**	**1.050**	**—**	**289**	**28.311**

(a) New South Wales completed transition to the NDIS during 2017–18 and, because of complexities associated with the transition, only 2 quarters of DS NMDS data were collected in 2017–18. As such, data for 2017– 18 may be an underestimate. However, it is likely that very few clients received services only in the second half of the year and the first 2 quarters are considered largely representative of the full year.

(b) Residential rehabilitation services within Victoria’s psychiatric disability rehabilitation and support sector (PDRSS) are classified by Victoria as non-residential accommodation support services in the DS NMDS.

(c) Data for Victoria and Queensland include specialist psychiatric disability services. Other jurisdictional data do not.

(d) The Australian Capital Territory Government was not required to collect DS NMDS data in 2017–18 (as transition to the NDIS in that jurisdiction was completed by the end of 2016–17).

(e) Data for the Northern Territory include Basic Community Care services. Other jurisdictional data do not.

Notes

1. Service user data are estimates after use of a statistical linkage key to account for individuals who received services from more than 1 service type outlet during the 12-month period.
2. Service group totals may not be the sum of service components because individuals may have used more than 1 service type within a group during the 12-month period.
3. Row totals may not be the sum of components because individuals may have used services in more than 1 state or territory during the 12-month period.
4. 'Institutional accommodation' refers service types 1.01–1.03. 'Group homes' refers to service type 1.04. 'Other accommodation types' refers to service types 1.05–1.08.

Abbildung 1: Table 2, p.38: Users of accommodation support services, accommodation support types by state and territory, 2017-18

Im Zuge der Deinstitutionalisierung sind Wohngruppen (group homes) im Bereich der unterstützenden Unterbringung von Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen zur am häufigsten in Anspruch genommenen Dienstleistung geworden. Auch zukünftig wird die Wohngruppe als unterstützende Wohnform, sowohl in ihrer praktischen als auch kosteneffektiven Art und Weise, eine zentrale Rolle für eine umfassende und ganztägige Unterstützung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung spielen. (vgl. Bigby 2015: 283). Wohngruppen „group homes“ zeichnen sich durch eine 24-stündige Unterstützung, das heißt durch einen 24-stündige Zugang zu Hilfeleistungen für persönliche und/oder medizinische

Bedürfnisse aus. In der Regel leben 3-6 Erwachsene mit (mehrfacher) kognitiver Beeinträchtigung gemeindebasiert in einer häuslichen Wohnform. Die Wohngruppen sind lokal / gemeindebasiert und nicht mit anderen Wohngruppen zusammengeschlossen. Die Wohngruppen gehören überwiegend, Tendenz abnehmend, einer nicht-staatlichen Organisation an. (vgl. Humphrey 2018)

Mit der australischen Wohngruppe „group home“ vergleichbare deutsche Wohnformen sind somit der relevanteste Forschungszugang des Instruments „Group Home Culture Scale“ zur Messung von Organisationskultur in Wohneinrichtungen der deutschen Behindertenhilfe.

3.3.2 Deutsche Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit sogenannten Behinderungen - Besondere Wohnformen und ambulante Wohnformen der Behindertenhilfe in Deutschland

In Deutschland leben Menschen mit einer so genannten Behinderung überwiegend bei ihren (Herkunfts-)Familien. Laut Seifert haben ca. 60 % „[…] keine eigenständige, unterstützte oder institutionelle Wohn- und Lebensform entwickelt […]“. In der Forschungsarbeit liegt der Fokus auf den restlichen 40 % der Menschen mit einer so genannten Behinderung, die Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen und in „besonderen“ (vor 2020: stationär) unterstützen Wohnformen leben (vgl. Groß 2017: 155f). Innerhalb der Bundesrepublik wird eine breite Auswahl an unterschiedlichen Wohnformen und -ausprägungen für Menschen mit einer so genannten Behinderung angeboten (vgl. Seifert 2016a: 455; Schirbort 2007: 379). Das Wohnangebot umfasst sowohl besondere Wohnformen, die 24-stündige Unterstützung gewährleisten, als auch solche unterstützten Wohnformen, bei denen die Bewohnenden stunden- und tageweise begleitet werden (vgl. Groß 2017: 155-156). Laut der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) bezogen im Jahr 2017 ca. 413.179[4] Menschen mit einer so genannten Behinderung Eingliederungshilfen. Ca. 211.950 der Leistungsnehmenden (51,3 %) lebten in besonderen Wohnformen, anteilig 50,4 % erwachsene Menschen mit einer so genannten Behinderung (kognitiv, physisch, psychisch), von denen ca. 2/3 der Personen eine kognitive Beeinträchtigung hatte (vgl. BAGüS 2017: 7-8). Generell ist ein Anstieg von den unterstützten Wohnangeboten zu verzeichnen, die bisher als ambulante Wohnangeboten

[4] Es erhielten 413.179 Menschen mit einer sogenannten Behinderung stationäre oder ambulante Betreuung sowie eine Betreuung in Pflegefamilien, darunter fallen auch Kinder mit Behinderung (5.023 Leistungsberechtigte insgesamt, davon 2.029 Leistungsnehmende) (vgl. BAGüS 2017: 7-8).

kategorisiert wurden. Nach wie vor ist von einer Zuwachsrate der „Ambulantisierung“ die Rede, welche im Jahr 2017 vergleichsweise zum Jahr 2016 bei 4,4 % lag. Die Anzahl der Menschen mit einer so genannten Behinderung (196.206 Leistungsnehmende), die 2017 Eingliederungshilfen für „ambulant betreutes Wohnen“ erhielten, wird damit mit einem Anstieg von 49,4 % verzeichnet. Ca. 1/3 der „ambulant“ unterstützten Leistungsnehmenden waren Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. BAGüS 2017: 7-8), was deutlich macht, dass durch den fokussierten Prozess der Kostenträger, der auf die Zunahme der Ambulantisierung zielt, nach wie vor die Menschen mit Lernschwierigkeiten und besonders Menschen mit komplexen Behinderungen vordergründig in Wohnheimen untergebracht werden (vgl. Seifert 2016b: 66-67).

Der Anteil der Menschen mit einer so genannten Behinderung, die bei ihrer Herkunftsfamilie leben, kann bisher nur geschätzt werden (vgl. Kulig, Theunissen 2016: 12). Diese Schätzungen belaufen sich auf ca. 290.000 erwachsene Menschen mit einer so genannten Behinderung, die bei ihren Eltern oder einem Elternteil wohnen. Davon sind ca. 80 % im Alter von 18 bis 44 Jahren und 20 % im Alter von 45 bis 64 Jahren. Ebenso wird davon ausgegangen, dass ca. 1 % bei ihren Eltern auch noch im Alter ab 65 Jahren wohnen (vgl. BmAS 2016: 54).

Wie Aselmeier (2008) feststellte, besteht nach wie vor ein breites Angebot an institutionell, groß angelegten Wohn- und Komplexeinrichtungen (vgl. Aselmeier 2008: 87). Studien zeigen zudem, dass sich die ambulanten Wohnformen nicht ganz eindeutig von den besonderen Wohnformen abgrenzen lassen, sondern sogar fließend ineinander übergehen (vgl. Trescher 2017: 124ff.; Trescher 2018: 13). „Eine veränderte äußere Form eines Dienstleistungsangebotes garantiert keineswegs, dass die negativen institutionellen Mechanismen von stationären Einrichtungen [besondere Wohnformen, d.V.] nicht mehr wirksam sind. Auch ambulante Dienste können institutionelle Bedingungen herstellen, die bei Betroffenen Bevormundung, erzwungene Passivität, Kontaktarmut und negative Selbstkonzepte hervorbringen." (zit. n. Schädler 2003: 338).

Im Zusammenhang dieser beschriebenen Transformationsprozesse innerhalb der Behindertenhilfe hin zur Dezentralisierung und dem Ausbau von ambulanten Wohnformen werden eben solche Ambivalenzen beschrieben auf die u. a. Schäper (2010, 84) oder auch Schädler (2003) verweisen (vgl. Kahle 2019: 345; Brachmann 2011: 17). Während Trescher (2018) von einem zunehmenden Ausbau ambulanter Unterstützungsleistungen spricht (vgl. Trescher 2018: 12-13; u.a. Kulig; Theunissen 2016: 12; Schlebrowski 2009: 71; Bunn, Rennemann, Schütz-Sehring et al. 2017: 10ff.), merkten Schädler (2011: 2018) und andere Forschende an, dass diese zwar zunehmen, die Wohnheimplätze samt ihres ursprünglichen Hilfesystems sich jedoch

ebenfalls quantitativ vermehren (vgl. Schädler 2011: 122; Schädler 2018: 14; Theunissen 2010: 63; Rohrmann 2004: 137). Der Ausbau ambulanter Wohnformen und deren Angebote vollzieht sich überwiegend „additiv“ zum Angebot besonderer Wohnformen, worunter Schädler ein konzeptionelles Auseinanderdriften der beiden Unterstützungsleitungen versteht (vgl. Schädler 2018: 14).

Im folgenden Abschnitt werden die besonderen und ambulanten Wohnformen, die Menschen mit sogenannten Behinderungen aktuell in Deutschland beziehen können, beschrieben und die vordergründig strukturellen Merkmale und Unterschiede dieser Wohnformen herausgearbeitet.

Unter besonderen Wohnformen**, ehemals stationäre Wohnformen,** zählen Komplexeinrichtungen, gemeindenahe Wohnheime, Wohngruppen in sozialtherapeutischen Dorfgemeinschaften/ anthroposophischen Einrichtungen, Außenwohngruppen (AWG) und stationäres Einzelwohnen (vgl. Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 23). Als ambulantes Wohnen werden Wohnformen gefasst, die als „[...] Einzelwohnen, Paarwohnen, Wohngemeinschaften,

	Altersstufen in Jahren							
Wohnheimgröße	**18-29**	**30-39**	**40-49**	**50-59**	**60-69**	**70-79**	**ab 80**	**Gesamt**
< 12 Plätze	17 (1,9%)	12 (1,0%)	10 (0,5%)	28 (1,4%)	21 (2,0%)	5 (1,6%)	1 (2,0%)	94 (1,3%)
12-17 Plätze	90 (9,8%)	92 (7,9%)	117 (6,1%)	108 (5,3%)	56 (5,4%)	13 (4,2%)	4 (8,2%)	480 (6,4%)
18-23 Plätze	95 (10,3%)	124 (10,6%)	220 (11,4%)	202 (9,8%)	99 (9,5%)	32 (10,2%)	2 (4,1%)	774 (10,3%)
24 Plätze	279 **(30,4%)**	301 (25,7%)	417 (21,6%)	419 (20,4%)	206 (19,7%)	56 (17,9%)	6 (12,2%)	1.684 **(22,5%)**
25-36 Plätze	208 (22,7%)	378 **(32,3%)**	601 **(31,1%)**	548 **(26,7%)**	259 **(24,8%)**	67 (21,4%)	11 (22,4%)	2.072 **(27,7%)**
37-48 Plätze	115 (12,5%)	125 (10,7%)	259 (13,4%)	325 (15,8%)	156 (14,9%)	48 (15,3%)	9 (18,4%)	1.037 (13,9%)
49-79 Plätze	114 (12,4%)	137 (11,7%)	308 (15,9%)	424 (20,6%)	248 (23,7%)	92 **(29,4%)**	16 **(32,7%)**	1.339 (17,9%)
Gesamt	918 (100%)	1.169 (100%)	.932 (100%)	2.054 (100%)	1.045 (100%)	313 (100%)	49 (100%)	7.480 (100%)

Abbildung 2: Erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in Westfalen-Lippe mit EGH in Wohnheimen differenziert nach Alter und Wohnheimgrößen (und %-Anteile in den Altersstufen)

Hausgemeinschaften und sozialräumliche Gemeinschaften“ aufgelisteten sind (vgl. LWL Arbeitshilfe 2008, 2; Thimm Rodekohr, Dieckmann, et al. 2018: 21). Im Anhang 31: „Ein Überblick der in Deutschland existierenden Wohnformen in der Behindertenhilfe“ sind alle in Deutschland existierenden Wohnformen aufgelistet, sodass Definitionen und Unterschiede dieser nachvollzogen werden können.

Für diese Forschungsarbeit werden exemplarisch die Wohnformen detailliert beschrieben, die den „Group Homes“ am nächsten und damit den Forschungszugang zur „Group Home Culture Scale“ und Forschungsgegenstand der Erhebungen des ersten Forschungsprojektes darstellen.

Gemeindenahe oder auch **gemeindeintegrierte Wohnheime** sind dagegen räumlich in die Stadtteile, bzw. Gemeinden, eingeschlossen. Die Anzahl der zu unterstützenden Bewohnenden wurde, beispielsweise in Westfalen Lippe, auf weniger als 80 Personen begrenzt. Im Durchschnitt leben 24-36 Bewohnende zusammen, siehe Abbildung 2 (vgl. Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 23, 115; Theunissen 2010: 63 zit. n. Groß 2016: 197 f.). Gemeindenahe Wohnheime zeichnen sich demnach durch ihren direkten Zugang zum öffentlichen Sozialraum und dem Ziel der Teilhabe am öffentlichen Leben in der Gemeinde aus. Das Hilfe- und Unterstützungsangebot soll sowohl die alltägliche Versorgung und Assistenz nach dem Prinzip der Selbstversorgung ermöglichen als auch Freizeitangebote innerhalb des Wohnheims bieten, die zudem an den öffentlichen Sozialraum angeschlossenen sind (vgl. Groß 2017: 201). „Die Realisierung gemeindeintegrierter Wohnkonzepte bringt allerdings nicht per se eine Individualisierung der Unterstützungsleistungen mit sich“. (zit. n. Seifert 2016b: 69). Zum einen leben die Menschen nach wie vor in nicht selbst gewählten Gruppen zusammen, wobei der Tagesablauf durch Dienstpläne und eine vorgegebene Struktur des Zusammenlebens organisiert ist (vgl. Aselmeier 2012: 83), zum anderen braucht es zur Umsetzung aktiver Teilhabeprozesse auch ein sozialräumliches Denken und Handeln seitens der Unterstützungssysteme, das die wechselseitigen Interessen aller im Sozialraum beteiligten Akteure prozessartig verstetigt und an den spezifischen Bedarfen der Menschen mit (komplexen) Behinderungen ausgerichtet ist (vgl. Seifert 2016a: 456-457; 2016b: 69; Dieckmann et al. 2013).

Gleichermaßen gibt es in Deutschland noch die Wohnformen, die als **Außenwohngruppen** bezeichnet werden, diese werden auch als „Kleinstheime“ bezeichnet. In Außenwohngruppen leben Menschen mit einer so genannten Behinderung in einer kleinen Wohngruppe zusammen und bilden somit eine Wohn- oder Hausgemeinschaft. Außenwohngruppen sind gemeindeintegriert und häufig

zentral an den Orts-/ Stadtkern angesiedelt (vgl. Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 23).

In NRW stellt das gemeindenahe Wohnheim nach wie vor in allen Altersstufen die am häufigsten genutzte Wohnform für Menschen mit Lernschwierigkeiten dar (vgl. Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 35). Auch wenn Deutschland ein vielfältiges Wohnangebot für Menschen mit sogenannten Behinderungen bereitstellt, entspricht die Angebotsstruktur der Behindertenhilfe immer noch nicht den empirisch ermittelten Wohnbedürfnissen der Menschen, da bisher[5] die Wohnform meistens vom Umfang und der Art der notwendigen Unterstützung abhängig gemacht wurde. Bis Ende 2019 war ein Großteil der Menschen mit einer sogenannten Behinderung (rechtlich) gezwungen in Wohnheime oder Komplexeinrichtungen zu ziehen (vgl. Metzler, Rauscher 2004, zit. n. Dieckmann 2009). Auch aktuelle Studien belegen immer wieder, dass „[…] die Strukturen der Wohneinrichtungen als Risikofaktoren hervorgehoben werden […] müssen, da sie das Potential von Gewalt und Machtmissbrauch gegenüber der beschriebenen Personengruppe in sich bergen (zit. n. Sierck 2019: 69-87). Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass durch die Schaffung kleinerer Wohneinheiten automatisch institutionelle und einschränkende Praktiken beendet sind (vgl. Kahle 2019: 347), braucht es im Bereich der Behindertenhilfe deshalb den Fokus auf die Kultur der jeweiligen Einrichtungen. Die (Weiter-)Entwicklungen im Bereich des Wohnens für Menschen mit sogenannten Behinderungen beziehen sich demnach nicht nur auf strukturelle Veränderungen, sondern auch auf die Qualität der Unterstützung, was bedeutet, dass die Entwicklung individueller Unterstützungsarrangements und eine Erweiterung des professionellen Selbstverständnisses von Mitarbeitenden der Behindertenhilfe nötig wird (vgl. Seifert 2016a: 454-456).

4 Organisationskultur und Lebensqualität – Der Zusammenhang

Hintergrund der aufkommenden, thematischen Relevanz von Lebensqualität, insbesondere im Zusammenhang mit Organisationskultur, sind die sich abzeichnenden Entwicklungen der deutschen sowie internationalen Wohndienste der Behindertenhilfe hin zu effektiveren Betreuungsleistungen und -systemen (vgl. Kapitel 3.1). Mit der bereits in Kapitel 3.2 erwähnten Deinstitutionalisierung in

[5] Seit 2020 sind Änderungen durch das BTHG in Kraft getreten, die den Unterstützungsbedarf von der Wohnform trennen.

verschiedenen Ländern wie Australien, Großbritannien, Schweden und der USA sind umfangreiche Änderungen der Wohnverhältnisse von Menschen mit geistiger Behinderung vorgenommen worden (vgl. Kozma et al. 2009; Walsh et al. 2010; Bigby, Beadle-Brown 2016: 316 sowie Braddock et al. 2001; Tøssebro et al. 2012 zit. n. Humphrey 2018: 10; Larson et al. 2012 zit. n. Humphrey 2019,1). Insbesondere personalisierte Betreuungsleistungen sind durch aktuelle Reformen in den Fokus gerückt, da diese in Zusammenhang mit einer erhöhten individuellen Lebensqualität der Bewohnenden von Wohndiensten gebracht werden. Diese Reformen spiegeln sich beispielsweise in der im Jahr 2013 erfolgten „National Disability Insurance Scheme“ in Australien (vgl. Bigby et al. 2015. 283) oder dem 2016 verabschiedeten Bundesteilhabegesetz in Deutschland (vgl. Kapitel 3.2) wider. Die Art und Weise (Kultur) des Wohnens von Menschen mit Behinderung ist von zentraler Bedeutung für die Lebensqualität und aktive Teilhabe dieser (vgl. Kozma et al. 2009). Zudem bestimmt der institutionelle Kontext einen Großteil der alltäglichen Interaktionen und beeinflusst damit die Biographie, das Selbstbild und die Bildungschancen der dort lebenden Menschen (vgl. Beck, Greving 2011: 35). Es besteht demnach ein hoher Bedarf an Qualitätsindikatoren und Daten, um die Leistungsfähigkeit von Wohndiensten der Behindertenhilfe beurteilen zu können (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2016: 316).

4.1 Zielperspektive Lebensqualität

Insbesondere der Bereich des Wohnens hat eine zentrale Bedeutung für die subjektive und objektive Lebensqualität, da sich auf dieser Ebene entscheidet, ob und in welchem Ausmaß individuelle Lebensvorstellungen- und Stile verwirklicht werden können (vgl. Schädler 2011: 130). Da Wohnen nicht losgelöst vom jeweiligen Wohnumfeld zu betrachten ist und damit auch den sozialen Nahraum samt seiner personellen, infrastrukturellen, gesellschaftlichen sowie ökonomischen Ressourcen und Gegebenheiten miteinschließt, nimmt das Wohnen einen bedeutenden Einfluss auf die Lebensgestaltung und damit auch auf die Teilhabe und Lebensqualität der Menschen (vgl. Seifert 2016a: 454). Der Mensch, sei es mit oder ohne Behinderung, ist demnach über das Wohnen auf zahlreiche Weise in die Gesellschaft eingebunden (vgl. Flade, 2010: 267).

Das international anerkannte Lebensqualitätskonzept (vgl. Seifert 2003, 2006; Schalock 2002) dient als Gestaltungs- und Evaluationsinstrument in Bezug auf die Dienstleistungsgestaltung und Wirkungserfassung der Dienstleistungen für Menschen mit sogenannten Behinderungen, insbesondere im Bereich des Wohnens (vgl. Seifert 2016a: 455). Dabei korrelieren die acht zentralen Kerndimensionen **(**vgl.

Schäfers 2008): emotionales, materielles und physisches Wohlbefinden sowie zwischenmenschliche Beziehungen und persönliche Entwicklung als auch Selbstbestimmung, soziale Inklusion und die eigenen Menschenrechte. Emotionales Wohlbefinden umfasst dabei das Selbstwertgefühl und Selbstkonzept, die individuelle Bewertung von Belastung und Spiritualität. Unter zwischenmenschlichen Beziehungen werden Intimbeziehungen sowie freundschaftliche, familiäre und soziale Unterstützung gezählt. Das materielle Wohlbefinden schließt den persönlichen Besitz, finanzielles Einkommen und Lage und die Verfügung über Güter und Dienstleistungen mit ein. Zur persönlichen Entwicklung gehören Lern- und Bildungschancen, Kompetenzen, wie auch alltägliche Aktivitäten. Neben dem emotionalem und materiellem Wohlbefinden ist das physische Wohlbefinden, das den Gesundheits- und Ernährungszustand sowie die Mobilität und Erholungsmöglichkeiten miteinschließt, von ausschlaggebender Bedeutung. Die Selbstbestimmung wird anhand entsprechender Wahl- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, einer persönlichen Einflussnahme bzw. Kontrolle der eigenen Verantwortlichkeit und der individuellen Ziele und anhand der Werte bemessen. Zentral ist ebenso die soziale Inklusion des Individuums, die als Übernahme sozialer Rollen, Zugang zu verschiedenen Lebensbereichen und die Teilnahme am Gemeindeleben verstanden wird. Mit den Menschenrechten, das heißt das Recht auf Privatsphäre, das Recht auf einen würdevollen Umgang ohne Diskriminierung, das Recht auf Mitsprache und das Mitwirkungsrecht, schließen die Kerndimensionen für eine gelungene Lebensqualität .(vgl. Seifert 2003; 2016a: 455 -456). Dabei gibt jede der Dimension die nach den objektiven Bedingungen wie dem subjektiven Wohlbefinden ausgelotet wird, Aufschluss darüber, wie zufrieden die Menschen sind, bzw. wie hoch ihre Lebensqualität eingeschätzt wird (vgl. Seifert 2003; 2016a: 456).

4.2 Lebensqualität und die Erforschung von Organisationskultur in sozialen Wohndiensten

Nach Seifert (2003; 2006) und Schalock et al. (2000; 2015) setzt sich Lebensqualität demnach als ein multidimensionales Phänomen aus unterschiedlichen Kerndimensionen (QOL-Domains) zusammen, die das persönliche Wohlbefinden ausmachen (vgl. Humphrey 2019: 1). In umfangreichen Studien wurde nachgewiesen, dass es bei Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung, die in einer Wohngruppe leben, zu erheblichen Unterschieden in der objektiven und subjektiven Lebensqualität (QOL) kommen kann (vgl. Emerson, Hatton 1996; Young, Ashman 2004; Kozma et al. 2009, Bigby et al. 2012; Bigby, Beadle-Brown

2018: 182-183). Diese Lebensqualitätsunterschiede bestehen sowohl bezüglich des Grades der Behinderung (vgl. Kozma et al. 2009; Walsh et al. 2010; Mansell, Beadle-Brown 2012 zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2016: 316) als auch in Wohngruppen einer Organisation und zwischen Wohngruppen von unterschiedlichen Wohndiensten der Behindertenhilfe (vgl. Netten et al. 2010 zit. n. Bigby; Beadle-Brown 2018: 183). Beispielsweise sind Merkmale, wie ein höheres Lebensalter, ein niedrigeres Niveau des adaptiven Verhaltens sowie komplexere Bedürfnisse, die bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung und Menschen mit herausforderndem Verhalten auftreten, als benachteiligende Faktoren in Bezug auf die Lebensqualität in Wohndiensten identifiziert worden (vgl. Thompson et al. 1996; Rapley, Hopgood 1997; Saloviita, Aberg 2000; Mansell et al. 2003a, 2003b; Beadle-Brown et al. 2009*;* Petry et al. 2009; Vos et al. 2010; Endermann 2013 zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2018: 183). Auswirkungen dieser benachteiligenden Faktoren sind laut Emerson et al. (2005) auf höhere Armutsraten, eine schlechtere Gesundheit, eine höhere soziale Isolation und Arbeitslosigkeit zu beziehen (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2018: 183). Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf sind dadurch im Gegensatz zu Menschen ohne oder mit wenig Unterstützungsbedarf als Risikogruppe für eine niedrigere Lebensqualität und Teilhabechance aufgeführt (vgl. Kozma et al. 2009: 216; Walsh et al. 2010; Mansell, Beadle-Brown 2012 zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2016: 316).

Verschiedene Teams von Forschenden, wie Kozma et al. (2009), Walsh et al. (2010) sowie Chowdhury, Benson (2011), beschäftigten sich mit den Auswirkungen der Deinstitutionalisierung durch Vergleichsstudien der Lebensqualität von, in Institutionen und gemeindebasierten Wohndiensten lebenden, Menschen mit Behinderung. (vgl. Chowdhury, Benson (2011) Durch diese Studien ist das Leben in gemeindebasierten Wohndiensten, wie z. B. kleinen Wohngruppen, mit einer Verbesserung der Wahlmöglichkeiten und der Selbstbestimmung, der Entscheidungsfindung, der sozialen Beziehungen, der Gemeinschaftsbeteiligung, der Zufriedenheit, dem Engagement in Aktivitäten und des adaptiven Verhaltens verbunden worden (vgl. Emerson, Hatton 1996; Young et al. 1998; Kozma et al. 2009; Larson, Lakin, Hill 2012; Walsh et al. 2010). Zudem stellte sich anhand erster wissenschaftlicher Einschätzungen heraus, dass es Schwierigkeiten gibt, konsistent qualitativ hochwertige Unterstützung in Wohndiensten der Behindertenhilfe insbesondere für Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf zu gewährleisten und/oder diese aufrechtzuerhalten (vgl. Mansell, Beadle-Brown 2012; Mansell, Beadle-Brown, Bigby 2013 zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2016: 316 f.).

In diesem Zusammenhang wurden eine Reihe von interagierenden Variablen entdeckt, die sich auf die Qualität dieser Unterstützung in den Wohndiensten

auswirkt (vgl. Bigby; Beadle-Brown 2016: 317). Als die bedeutendsten Prädiktoren[6] für die QOL-Ergebnisse von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung erwiesen sich das Niveau des adaptiven Verhaltens[7] und die Arbeits- und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden (Mitarbeiterpraxis)[8] (vgl. Perry, Felce 2005; Mansell 2006; Walsh et al. 2007 zit. n. Humphrey 2018: 2). Nach Felce (1998, 2017) gehören außerdem die Größe, der Standort und die jeweiligen finanziellen Ressourcen der Wohngruppe/ des Wohndienstes sowie das persönliche Budget der Bewohnenden zu den Prädiktoren von Lebensqualität. Aufseiten der unterstützenden Mitarbeitenden spielen die Qualifikation (Mansell et al. 2008) sowie die praktische Führung der leitenden Mitarbeitenden (Beadle-Brown, Bigby, Bould 2015; Bigby et al. 2019) eine ausschlaggebende Rolle. (vgl. Humphrey 2019: 2-3)

Felge und Perry (2007) sowie Bigby und Beadle-Brown (2018) sind dennoch der Auffassung, dass die Erfassung der Prädiktoren von Lebensqualität bisher unvollständig ist (vgl. Humphrey 2018: 3) und zudem verschiedenen Prädiktoren eine unterschiedliche hohe Relevanz zugesprochen werden muss (vgl. Emerson, Hatton 1996; Bigby, Beadle- Brown 2018). Entscheidend für die Lebensqualität sei die Art und Weise, wie Ressourcen von Organisationen genutzt werden würden und das Management der jeweiligen Organisation oder auch die Art und Weise, wie Mitarbeitende Unterstützungsleistungen erbrächten und wie diese Leistungserbringung überwacht werden würde (vgl. Emerson, Hatton 1996; Stancliffe, Emerson, Lakin 2004; Bigby, Beadle-Brown 2018). Verschiedene Teams von Forschenden, unter anderem Emerson und Hatton (2005) sowie Felce (2006) und Walsh et al. (2010), argumentierten deshalb, dass eine Erforschung der Prädiktoren von Lebensqualität die Faktoren aufdecken könnte, welche die Versorgung und Lebensqualität von Menschen mit geistigen Behinderungen in Wohngruppen verbessern können (vgl. Gillett, Stenfert-Kroese 2003: 283; Kozma et al. 2009: 216; Walsh et al. 2010: 141; vgl. Humphrey 2018: 10).

In verschiedenen Forschungsrahmen wurde deshalb der Fokus auf organisatorische Faktoren gelegt und eben Organisationskultur als einer dieser Prädiktoren identifiziert, basierend auf der Annahme, dass die Kultur das Verhalten der Mitarbeitenden und damit auch die Lebensqualität der Bewohnenden beeinflusst (vgl. Hastings et al. 1995: 337; Hatton et al. 1999: 207; Felce, Lowe, Jones 2002;

---

[6] Mit dem Prädiktor, auch unabhängige/r Variable/ Faktor, wird ein Kriterium, hier Lebensqualität, vorhergesagt, bzw. erklärt (vgl. Holling, Gediga 2011: 348)

[7] Adaptives Verhalten bezieht sich auf den Grad der Unabhängigkeit einer Person bei der Durchführung alltäglicher Aktivitäten (vgl. Stancliffe, Arnold, Riches 2016).

[8] In Bezug auf die Mitarbeiterpraxis wurde die aktive Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung bei sinnvollen Aktivitäten und Beziehungen als Lebensqualitätsprädiktor erwiesen (vgl. Mansell, Beadle-Brown 2012).

Gillett, Stenfert-Kroese 2003: 279; Perry, Felce 2005, Mansell 2006; Walsh et al. 2007: 2010; Mansell, Beadle-Brown, 2012).

4.3 Organisationskultur - Kulturdefinition, Modelle und Formen

Es gibt eine Reihe von Definitionen und konzeptionellen Ausrichtungen in Bezug auf den Begriff der Organisationskultur. Die Unterschiede, welche die Ausrichtung und Messung von Organisationskultur betreffen, sind nicht nur im Bereich der Wohnforschung von Menschen mit Lernschwierigkeiten vorzufinden, sondern spiegeln auch die Fülle an Literatur zur Organisationskultur wider (vgl. Verbeke, Volgering, Hessels 1998; Sackmann 2011; Kummerow, Kirby 2014 zit. n. Humphrey 2018: 28). Eine allgemeine Definition von Organisationskultur wird als „die Art und Weise, wie wir Dinge hier tun“ definiert (Deal, Kennedy 1982: 4) „how things are done around here“ (Deal, Kennedy 1982: 4). Etwas präziser ist die Definition von Drennan (1992): „It is what is typical of the organization, the habits, the prevailing attitudes, the grown up pattern of accepted and expected behavior.“. Schein (2010) fasst den Kulturbegriff hingegen umfassender als „[…]die Summe aller gemeinsamen, selbstverständlichen Annahmen, die eine Gruppe in ihrer Geschichte erlernt hat.“ (zit. n. Schein 2010: 44).

Beschrieben wird dies als ein Gruppenphänomen, in der die Gruppe bei der Lösung der Probleme der äußeren Anpassung und inneren Integration gelernt hat, was gut genug funktioniert hat, um als gültig anerkannt zu werden. Diese als gültig gewerteten Annahmen werden den neuen Mitgliedern als die richtige Art und Weise beigebracht, wie Probleme wahrgenommen und gewertet werden. Das Zusammenspiel des Gelernten wird zu einem System von Überzeugungen, Werten und Verhaltensregeln, die als so grundlegend empfunden werden, dass sie ins Unterbewusstsein gehen (vgl. Schein 2018: 5). Trotz der umfangreichen Spanne an Definitionen von Organisationskultur, die in der Literatur zu finden sind (vgl. Verbeke et al. 1998; Humphrey 2018: 27), gehören die gemeinsamen Überzeugungen, Werte, Normen und Weltanschauungen, wie die Verhaltensmuster und Wahrnehmungen zu den Schlüsselkonzepten der Kulturdefinitionen **(**vgl. Alvesson 2013; Ehrhart et al. 2014; Kummerow, Kirby 2014; Humphrey 2018: 28-29). Dabei bestehen konzeptionelle Variationen in Bezug auf die tieferliegenden Ebenen der Organisationskultur, die als das Wesen der Kultur betrachtet werden „[…] wie z. B. Grundannahmen (Schein, 2010), Werte (O'Reilly, Chatman, Caldwell, 1991), Ideologien (Trice, Beyer 1993) oder auch Symbole und deren Bedeutungen (Alvesson, 2013) sowie der Frage, ob eine Organisation Kultur hat oder ist (Smircich 1983)“ (zit. n. Humphrey 2018: 28-29).

Bigby et.al (2012, 453; Bigby & Beadle- Brown 2016; Bigby, Knox et.al. 2012) untersuchen vordergründig die Organisationskultur der „group homes“, für die sie sieben spezifische Kulturbereiche aufgestellt haben, welche die Gesamtheit der Organisationskultur der Wohngruppe widerspiegeln sollen. Das Organisationskultur-Konstrukt wird damit auf die spezifische Wohnform der Wohngruppe (group home) bezogen, weshalb in der vorliegenden Arbeit anstatt von Organisationskultur von einer spezifischen Wohngruppenkultur (group home culture) gesprochen wird.

Die Beschreibung von Edgar Schein in Bezug auf die Organisationskultur stellt eine anerkannte Theoriegrundlage dar, auf die sich die Forschenden Bigby et. al (2012; 2016) in der Erforschung der leistungsstarken und leistungsschwachen Wohngruppen „group homes“ auf die Kulturdefinition Scheins beziehen.

Schein analysiert die Kultur auf drei Ebenen, wobei er mit jeder Ebene eine Dimension der Sichtbarkeit eines kulturellen Phänomens beschreibt, um diese den Beobachtern oder Mitgliedern zu eröffnen (vgl. Schein 2018: 14). Kultur wird nach Schein als ein Kontinuum dargestellt und lässt sich auf der Ebene der Artefakte, der Überzeugungen und Werte sowie der grundlegenden Annahmen beobachten und beschreiben (vgl. Schein 2018: 14-15). Kultur stellt damit ein komplexes Phänomen dar, wobei es die tiefen Ebenen sind, die es aufzudecken gilt, wenn Situationen, Verhaltensweisen und Prozesse verstanden werden sollen (vgl. Schein 2010: 31).

Die erste Ebene, die der „Artefakte“ (Schein, 2010: 31; 2018: 14), ist sichtbar wie auch spürbar. Sie ist oberflächlich leicht zu erkennen und kann sich z. B. im Umgangston, der Kleidung, der Architektur oder dem Klima einer Gruppe bzw. Einrichtung widerspiegeln. Die zweite Ebene ist die der „Normen und Standards“ (Schein 2006: 27), bzw. die der „gewählten Überzeugungen und Werte“ (Schein 2018: 15), die in Leitbildern und öffentlich dargestellten Zielen und Philosophien teilweise zu erkennen sind. Das gesamte Lernen in einer Gruppe ist auf diese ursprünglichen Überzeugungen und Ideale, Ziele und Meinungen zurückzuführen (vgl. Schein 2018: 15). Sobald die Lösung eines Problems wiederholt funktioniert, wird sie mit der Zeit zur Realität und stellt damit die „grundlegend unausgesprochenen Annahmen“ (Schein 2010: 31; 2018: 17) einer Organisation dar, welche Schein als dritte Ebene der Kultur beschreibt (vgl. Schein 2010: 31; 2018: 17). Die dritte Ebene stellt für Schein die tiefliegende Ebene dar, da sie den Mitgliedern einer Organisation meist unbewusst ist und für selbstverständlich angesehen wird. Diese Ebene ist zum einen identitätsstiftend und u. a. in Überzeugungen, Gefühlen, Wahrnehmungen und Gedanken zu finden. Sie wird von Schein als die Essenz oder DNA der Organisationskultur beschrieben und stellt immer das Ergebnis eines gemeinsamen Lernprozesses dar (vgl. Schein 2010, 31-35; 2018: 14-19). Kultur wird bei Schein, wie oben aufgeführt, als ein

Gruppenphänomen bezeichnet (Schein 2018: 5ff.), das auf das Verhalten, samt der Wahrnehmung, Gefühle und Bewertungen der Gruppenmitglieder einwirkt (vgl. Schein 2018: 8). Mitarbeitende, die in Wohndiensten der Behindertenhilfe tätig sind, arbeiten zudem immer in Teams, die aufeinander bezogen und voneinander abhängig sind. Studien zufolge nimmt die Teamarbeit einen entscheidenden Einfluss darauf, wie konsistent die Unterstützung der Menschen mit Lernschwierigkeiten ist (vgl. Clement, Bigby 2010; Mansell, Beadle- Brown 2012; Mansell, Felce; Jenkins, de Kock, Toogood 1987 zit. n. Humphrey 2018: 26). Nach Mansell und Beadle-Brown (2012) sind die Dimensionen der Organisationskultur damit wichtige Einflüsse, welche auf das Wohngruppen-Team einwirken (vgl. Humphrey 2018: 26). Als theoretische Basis zur Entwicklung der GHCS bezieht der Entwickler Lincoln Humphrey, neben dem Theoriekonstruktion von Schein, auch noch das Konstrukt von Martin (1991; 2002) mit ein (vgl. Humphrey 2018: 31). Martin erweitert das Kulturkonzept um die drei weitere Perspektiven, der Integration, Differenzierung und Fragmentierung (vgl. Humphrey 2018: 31).

In Bezug auf die Integrationsperspektive wird davon ausgegangen, dass innerhalb einer Organisation ein Konsens besteht. Die Kultur einer Einrichtung wird dabei als konsistent und klar angesehen (vgl. Humphrey 2018: 31).

Bei der Differenzierungsperspektive wird angenommen, dass eine Klarheit und ein Konsens nur unter bestimmten Gruppen von Mitarbeitenden oder innerhalb von Subkulturen besteht. Dies betrifft z. B. Mitarbeitende in unterschiedlichen Positionen oder aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe etc. (vgl. Humphrey 2018: 31). Innerhalb einer Organisation können demnach zahlreiche Subkulturen und deutliche Inkonsistenzen zwischen den Mitarbeitenden bestehen, wie z. B. Gillett und Stenfert-Kroese (2003) in ihrer Studie über Wohndienste erkannten (vgl. Humphrey 2018: 31). Zudem stellt Martin (2002) fest, dass die Subkulturen, sowohl in Harmonie, wie auch im Konflikt oder aber auch unabhängig voneinander existieren können (vgl. Humphrey 2018: 32).

Bei der Fragmentierungsperspektive wird davon ausgegangen, dass sich die Symbolbedeutungen, die in einer Organisation bestehen, durch die Interpretation der Personen, situativ bedingt ändern können und dabei fließend sind. Die Symbole können zudem auf einer oder mehreren Ebenen voneinander losgelöst sein (vgl. May 1997: 101). Auch wenn Schein (2010: 50; 2018: 10; 2018: 19) gleichermaßen wie Martin auf die Möglichkeit verweist, dass innerhalb einer Einrichtung zahlreiche Subkulturen bestehen können, geht Martin bezüglich der fragmentierenden Kultursicht nicht davon aus, dass sich bei diesen keine eindeutig identifizierbare Kultur vorfinden lässt, sondern diese vielmehr durch Mehrdeutigkeit und Uneinigkeit geprägt ist (vgl. Humphrey 2018: 31-32). Ein bestehender Konsens ist nach Martin

(2002) demnach vergänglich, themenzentriert und damit nur vorübergehend (vgl. Humphrey 2018: 32).

Die Fragmentierungsperspektive ist umstritten, da sie im Widerspruch zur Tradition der Konzeptualisierung von Kultur steht, wie sie von Schein (1991) und Trice & Beyer (1993) geteilt wird (vgl. Humphrey 2018: 32). Trotzdem verweist Martin (2002) auf den Fakt, dass Forschende dazu tendieren, nur eine dieser drei Perspektiven einzunehmen, jedoch für ein umfassendes Verständnis von Organisationskultur alle drei Perspektiven parallel eingenommen werden sollten (vgl. Humphrey 2018: 32). Trotz dieser Anregung nehmen nur wenige Forschende alle drei Perspektiven gleichzeitig bei der Untersuchung von Organisationskultur ein (vgl. Ehrhart, Schneider, Macey 2014; Kummerow, Kirby, 2014; Morgan, Ogbonna 2008, zit. n. Humphrey 2018: 32).

Eine Einrichtung befindet sich zudem in ständiger Entwicklung. Schein (2010) verweist in seinem Kulturkonzept dabei sowohl auf die Dynamik einer Kultur als auch auf deren Stabilität (vgl. Schein 2018: 9). Die Stabilität einer Gruppe, die dieser Sinn und Vorhersehbarkeit verleiht, ist in die kulturellen DNA ebenso eingebettet, wie auch Lernprozesse, welche durch äußere Einflüsse und Veränderungen auf die grundlegenden Annahmen einwirken (vgl. Schein 2018: 9). Zu beachten ist der geschichtliche Aspekt der Organisationskultur, da sich die Kultur einer neu gegründeten meist von der einer seit vielen Jahren bestehenden Organisation unterscheidet (vgl. Schein 2010: 101ff.).

Formale vs. informelle und starke vs. schwache Organisationskultur

Im Fachdiskurs der Dienstleistungserbringung in Wohndiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten wird im Zusammenhang mit Organisationskultur auf die Unterscheidung zwischen der formalen und informellen Organisationskultur aufmerksam gemacht (vgl. Emerson, Hastings, McGill 1994; Hastings 1995; Clement, Bigby 2010; Mansell, Beadle–Brown 2012, zit. n. Humphrey 2018: 32). Die formale Kultur verweist dabei auf alle Aspekte von Kultur, die vom Führungspersonal gesteuert werden, mit dem Ziel der Verhaltensbeeinflussung der Mitarbeitenden. Dies geschieht durch das Festgelegen von Anforderungen und Beschränkungen des Personals und spiegelt sich in den Betriebsrichtlinien, Planungssystemen, Schulungen der Mitarbeitenden oder Stellenbeschreibungen etc. wider (vgl. Felce et al. 2002, zit. n. Humphrey 2018: 2, 33).

Die informelle Kultur macht im Gegenzug auf die vom Wohngruppen-Team definierten Arbeitsweisen, ihre Interaktionen und Beziehungen aufmerksam, die sowohl zwischen den Mitarbeitenden selbst als auch zwischen den Mitarbeitenden

und den Menschen mit Lernschwierigkeiten bestehen. Dazu zählen ebenso die Werte der Mitarbeitenden, wie die Motive ihrer Arbeitsweisen (vgl. Felce et al. 2002; Hastings et al. 1995; Humphrey 2018: 33). Bezugnehmend auf die personellen und organisationalen Einflüsse, welche die Qualität der Dienstleistungen des Personals beeinflussen, wird von Emerson et al. (1994) angedeutet, dass die informelle Kultur einen stärkeren Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeitenden nimmt als die formelle Kultur. Ein Grund dafür sei, dass die formalen organisatorischen Anforderungen häufig zu unklar und wenig eindeutig ausformuliert sind, meist sogar fehlen. Zudem werden die Mitarbeitenden nur selten in ihrer Arbeit überprüft. Ebenso ist eine Rückmeldung, welche die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeit erhalten, meist wenig aussagekräftig und wirkungsvoll. Anlässlich dieser Bedingungen nehmen eine Reihe von informellen Richtlinien und Eventualitäten einen ausschlaggebenden Einfluss auf die Leistung des Teams (vgl. Emerson et.al. 1994: 216; zit. na Humphrey 2018: 33). Unter diesen Umständen entscheiden und bestimmen die Mitarbeitenden ihr Handeln und überwachen die Leistungen der anderen, in dem sie sich gegenseitig Rückmeldung geben. Gestützt wird die These der stärkeren Einflussnahme durch die informelle Kultur auch von der australischen Studie von Ford und Honnor (2000) (vgl. Humphrey 2018: 34).

In Organisationen finden sich zudem verschiedene Ausprägungen der Verbundenheit und Identifikation von Mitarbeitenden mit ihrer Einrichtung, die im Zusammenhang mit einer starken und schwachen Organisationskultur diskutiert werden (vgl. Rosenthal, Wagner 2004: 101). Die Beurteilung über den Grad der Verbundenheit in „starke“ vs. „schwache“ Organisationskulturen basiert auf einer Reihe von Dimensionen (vgl. Saffold 1988; Schreyögg 1989; Sørensen 2002; zit. n. Schreyögg 2016: 331).

Zu den drei wichtigsten Dimensionen zählt Schreyögg die „Prägnanz“, die unterschiedlich klare und eindeutige Werthaltungen und Orientierungsmuster aufzeigt, nach denen Ereignisse und Situationen gedeutet und strukturiert werden (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 331). Dabei sind die Inhalte der Kultur ausschließlich auf das Funktionieren der Einrichtung, nicht aber auf den moralischen Inhalt und die Ethik der Einrichtung bezogen (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 332). Zur zweiten Dimension zählt Schreyögg den „Verbreitungsgrad“, der für das Ausmaß steht, in dem die Orientierungsmuster und Wertvorstellungen von den Mitarbeitenden geteilt werden (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 331-332). Starke Organisationskulturen zeichnen sich demnach durch ihren offensichtlichen, eindeutigen und prägnanten Charakter aus, welcher in der gesamten Einrichtung gültig und anerkannt ist. Die schwache Organisationskultur wird demgegenüber als widersprüchlich und kaum spürbar beschrieben. Sie ist nicht in der ganzen Einrichtung zu finden, sondern teilt sich in viele Bereiche und Subkulturen auf (vgl. Rosenthal, Wagner 2004: 102). Mit

der dritten Dimension, der „Verankerungstiefe“, ist die Internalisierung der kulturellen Muster gemeint, welche unterschiedlich stark Bestandteil des selbstverständlichen, täglichen Handelns werden oder nicht (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 333). Während die starke Organisationskultur in einer Reihe von Abläufen und Gegenständen erkennbar wird, wird die schwache Organisationskultur als unbeständig und unklar beschrieben. Eine starke Organisationskultur prägt viele der Entscheidungen und Abläufe merklich, wobei die Mitarbeitenden Entscheidungen und Abläufe bei einer schwachen Organisationskultur nicht ernst nehmen (vgl. Rosenthal, Wagner 2004: 102). Diese Kultursicht deckt sich mit der Kulturbeschreibung von Martin (1991; 2002), in der Kultur unterschiedliche Grade von Eindeutigkeit und Konsens einnehmen kann.

5 Aktueller Stand der Forschung- Entwicklungslinie der Erforschung von Organisationskultur

Im folgenden Kapitel wird sich mit dem aktuellen Stand der Forschung im Bereich der Erforschung von Organisationskultur auseinandergesetzt. Hierzu werden in einer literarischen Übersicht relevante nationale sowie internationale Fachliteratur und Forschungsergebnisse in Bezug auf Organisationskultur und die damit verbundenen Determinanten der Lebensqualität und Teilhabe chronologisch dargelegt. Die Ausführungen des Forschungsstandes haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Da internationale Forschungsergebnisse und -berichte teilweise auf spezifische Formen und Grade der Behinderung eingehen, wird in diesem Kapitel von dem ausschließlichen Gebrauch der Bezeichnung Menschen mit Lernschwierigkeiten abgesehen.

5.1 Erste Studien und (fachexterne) Adaptionen von generischen Messinstrumenten und Konzepten der Organisationskultur im Bereich der sozialen Wohnforschung

„There may well be a meaningful relationship between organizational culture and quality outcomes, although the nature of this relationship is far from clear.“ (zit. n. Gillett, Stenfert-Kroese 2003: 279)

Organisationskultur hat das Interesse von vielen Wissenschaftlern und Theoretikern verschiedener Disziplinen auf sich gezogen, da sie einen potenziell tiefgreifenden

Einfluss auf die Leistung einer Organisation hat, so Petty et al. (1995) und Schein (1996), insbesondere in Bezug auf Führungs- und Mitarbeiterverhalten (vgl. Gillett, Stenfert-Kroese 2003: 279). Bereits in den 1980er Jahren setzte sich das Konzept der Organisationskultur in der breiteren Organisationsliteratur durch (vgl. Ehrhart, Schneider, Macey, 2014). Der Schwerpunkt organisationskultureller Forschung konzentrierte sich lange auf die Betriebswirtschaft, insbesondere auf die Organisations- und Managementforschung in diesem Bereich (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2016: 317). Gilletts und Stenfert-Kroeses (2003) Zitat lässt schließen, dass die Relevanz und Bedeutung sowie die Erforschung der Faktoren und Einflussmöglichkeiten auf die Organisationskultur in der sozialen Wohnforschung und dem Gesundheitswesen bis in die 1990er Jahre nur in Ansätzen vorlag (vgl. Gilletts, Stenfert-Kroeses 2003: 279).

Ein Grund dafür könnte sein, dass Organisationskultur als schwer zugreifendes Konstrukt gilt (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2016: 317). Lange gab es kein/e allgemein gültiges Konzept und/oder Definition, gerade in der sozialwissenschaftlichen Literatur, so Alvesson (2002). Eine der bekanntesten Formulierungen von Organisationskultur stammt von Edgar Schein (1991, 2010a), auf dessen Beschreibungen diese Forschungsarbeit aufbaut, siehe Kapitel 4.3. Je mehr Definitionen von Organisationskultur in der Literatur erschienen (vgl. Verbeke, Volgering, Hessels 1998 zit. n. Humphrey et al. 2019: 2), desto unterschiedlicher und vielfältiger wurden die Versuche einer Konzeptualisierung. Man versuchte demnach Organisationskultur auf und durch unterschiedliche Weisen, Perspektiven und Ebenen zu verstehen und zu erforschen, beispielsweise als formal, informell, operativ oder organisatorisch (vgl. Bigby et al. 2012: 452).

Momentan wird unter Sozialforschenden vorgeschlagen, sich den organisatorischen Faktoren zu widmen, wie beispielsweise der „Art und Weise“, wie die Ressourcen der Wohngruppe/ des Wohndienstes genutzt werden (Stancliffe, Emerson, Lakin 2004), wie die Leitungsebenen die Wohngruppe/ den Wohndienst managen (Bigby, Beadle-Brown 2018; Bigby et al. 2019) und die „Art und Weise“, wie die unterstützende Arbeitspraxis der Mitarbeitenden geleistet und überwacht (Emerson, Hatton 1996) wird. (vgl. Humphrey 2019: 2)

Historisch betrachtet wurde Organisationskultur im sozialen Bereich bereits Ende der 1970er Jahre als Bestandteil von institutionellen Dienstleistungen erkannt. Vorreiter waren unter anderem die Forschenden Eymann, Silverstein, McLean und Miller (1977), die im Zuge der Institutionalisierung die Entwicklung von Menschen mit Behinderung in gemeindebasierten Wohneinrichtungen und größeren Institutionen verglichen. Sie stellten fest, dass nicht die Umgebung oder Lage das

Verhalten der Bewohnenden beeinflusste, sondern eher die sozialpsychologischen Merkmale der Einrichtung. So wie Eymann et.al (1977) erforschten Butler und Bjaanes (1977) zeitgleich anhand ethnographischer Studien die Kultur der verschiedenen gemeindebasierten Einrichtungen/ Institutionen und stießen auf drei unterschiedliche Typen: verwahrend (custodial), therapeutisch (therapeutic) und aufrechterhaltend (maintaining). (vgl. Parmenter 2004: 25). Ihre Ergebnisses deuteten darauf hin, dass die Kultur in den therapeutischen Einrichtungen eher zur Verwirklichung von normalisierungsbasierten Zielen führe als die der anderen zwei Typen (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2018: 188).

Die Thematik der Kultur und deren Auswirkungen, insbesondere die der sozialen Einrichtungen/ Institutionen, rückte wiederholt in das Interesse der Forschenden, als Goffman („Die totale Institution“,1961, 1978, 2009), King, Raynes und Tizard („Revised Child Management Scale“, 1971) sowie Martin („Strong Culture Thesis“, 1984, 2002:15) auf negative Verhaltensweisen der betreuenden Mitarbeitenden im Umgang mit Bewohnenden verwiesen. (vgl. Bigby et al. 2012, 453; Bigby, Beadle-Brown 2016: 317). Im Zusammenhang mit Vorwürfen von Fehlverhalten und Missbrauchsfällen durch betreuende Mitarbeitende wurden entsprechende Merkmale einer Kultur in der jeweiligen Einrichtung identifiziert, die dieses Fehlverhalten fördern (vgl. Hutchinson, Stenfert-Kroese 2015, zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2016: 317; Cambridge, 1999, zit. n. Humphrey 2018: 27). Nachdem Pratt, Luszcz und Brown (1980) die aus den Studien von King, Raynes und Tizard (1971) entwickelte „Revised Child Management Scale“[9] auf kleine Wohngruppen der Erwachsenenhilfe adaptiert hatten, heute als „Wohngruppen Management Interview“[10] bezeichnet, wurden die Arbeits- und Verhaltensweisen der betreuenden Mitarbeitenden (Arbeitspraxis der Mitarbeitenden) seitdem von einer Vielzahl von verschiedenen Forschenden in den Fokus gestellt. Anhand aufeinanderfolgender Versionen des Messinstrumentes wurden detaillierte Studien zur Arbeitspraxis der Mitarbeitenden durchgeführt (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2012: 453), um ein Verständnis davon zu entwickeln, in welchen Zusammenhängen Organisationskultur Einfluss auf den Aspekt der Arbeitspraxis der Mitarbeitenden nimmt (vgl. Emerson et al. 2000, Emerson et al. 2001; Mansell et al. 2008; Bigby, Cooper, Reid 2012; zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2012: 453).

---

[9] Die "Revised Child Management Scale“ zielt darauf ab, die charakteristischen Elemente von Goffman (1961; 1978) Konzept der „Totalen Institution“ zu definieren und ein Messinstrument zu entwickeln, das die "institutionell orientierte Praxis" von der "kinderorientierten Praxis" unterscheidet. (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2012: 453).

[10] Das von Pratt, Luszcz und Brown (1980) abgeleitete „Wohngruppen Management Interview“ bewertet das Ausmaß, in dem ein (Wohn-)Setting die Hauptmerkmale einer „Totalen Institution“ verkörpert (vgl. Emerson et al. 2000: 85).

Emersons et al. stellten 1994 die These auf, dass die Kongruenz zwischen formaler und informeller Kultur ausschlaggebend für eine höhere Qualität der unterstützenden Dienstleistungen ist (vgl. Humphrey 2019: 2). Verschiedenen Forschenden-Teams, u.a. Hastings et al. (1995) sowie später Felce, Lowe und Jones 2002, untersuchten daraufhin die kulturelle Kohärenz innerhalb der Einrichtung und innerhalb einzelner Wohndienste. Sie schlussfolgerten, dass mangelnde Übereinstimmung (Inkongruenz) beispielsweise zu Diskrepanzen zwischen dem, was die betreuenden Mitarbeitenden tun, und dem, was formal von ihnen verlangt würde, führe. Dieser Faktor erschwere es den Mitarbeitenden somit, formale Richtlinien und Praktiken einzuhalten. Verstärkt würde dieser Effekt, so Mansell et al. (1994), durch eine Dezentralisierung der Wohndienste. (vgl. Mansell et al. 1994, Hastings et al. 1995; Felce et al. 2002:390 zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2018: 184, 188; Bigby, Beadle-Brown 2012: 452, 465) Auch Stancliffe und Lakin (1998) erkannten durch ihre Studie die Bedeutsamkeit der kulturellen Kohärenz, insbesondere dass die kulturellen Werte einer Einrichtung auf eine Mission/ Aufgabe ausgerichtet sein sollten. Zudem stellten sie die These auf, dass eine homogene Kultur eher in langbestehenden Wohndiensten/ -gruppen vorzufinden wäre, welche entweder dadurch entstände, dass die jeweiligen Wohndienste/ -gruppen sich verstärkt an den Organisationswerten orientieren würden oder aber auch Widerstände gegen Veränderung vorlägen. (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2018: 188) Die These der Qualitätssteigerung der sozialen Dienstleistung durch kulturelle Kongruenz wurde bis heute nicht vollständig bestätigt oder neu aufgegriffen (vgl. Humphrey et al. 2019: 2).

Ein britisches Forschenden-Team um Hatton et al. (1999) führte um die Jahrtausendwende erstmals quantitative Studien mit standardisierten Messungen durch, um Organisationskultur zu spezifizieren. Anhand des aus dem Bereich des Personalmanagements stammenden Instruments „Organizational Culture Profile“[11] identifizierten sie neun Dimensionen von Organisationskultur (vgl. Hatton et al. 1999: 205-207). Aufbauend auf Hastings et al. (1995) und Hatton et al. (1997, 1999) widmeten sich Gillet und Stenfert-Kroese (2003) ebenfalls der Identifizierung verschiedener Kulturaspekte und transferierten fachexterne Konzepte der Organisationskultur auf den Bereich sozialer Wohndienste der Behindertenhilfe. Unter Anwendung generischer Messinstrumenten, hier sind unter anderem die

[11] Das „Organizational Culture Profile“ (OCP) von O'Reilly et al. (1991) misst die Übereinstimmung zwischen den Präferenzen der Mitarbeitenden und den Unternehmenskulturen anhand von 54 zu bewertenden Angaben (vgl. O´Reilly et al. 1991: 494).

Instrumente „Organizational Culture Index“[12] sowie „COMPASS“[13] zu nennen (vgl. Gillet, Stenfert-Kroese 2003, 280), gelang es erstmals erfolgreich nachzuweisen, dass die Variable Organisationskultur in Verbindung mit der Qualität der Unterstützung durch die betreuenden Mitarbeitenden (Arbeitspraxis der Mitarbeitenden) ausschlaggebend für die Lebensqualität der Bewohnenden ist. **(**vgl. Gillet, Stenfert-Kroese 2003: 280; Bigby, Beadle-Brown 2016: 317). Die generischen Messinstrumente „OCI“ und OCP“ konnten somit zwar einige relevante Aussagen zu Organisationskultur durch entsprechende Items treffen, jedoch ist abschließend ein Großteil der Items für alltägliche Situationen im sozialen Dienstleistungsbereich nicht passend oder irrelevant. Die Instrumente messen weniger die Kultur, die durch Interaktion zwischen den betreuenden Mitarbeitenden und Bewohnenden entsteht, als das Verhältnis der unterstützenden Mitarbeitenden zum sozialen Dienstleistungsanbietenden, zum Beispiel in Bezug auf Arbeits-/ Beschäftigungsbedingungen. Die allgemeinen, generischen Instrumente wurden in Bezug auf relevante Implikationen und Strategieentwicklungen zur Verbesserung der jeweiligen Organisationskultur für die soziale Dienstleistungserbringung demnach als eher ungeeignet eingestuft. (vgl. Humphrey et al. 2019: 2-3)

Weiterführende Evaluationsstudien von Stancliff, Emerson und Lakin (2004) sowie Walsh et al. (2010) bestärken die durch Gillett und Stenfert-Kroese bewiesenen Zusammenhänge und haben zudem aufgedeckt, dass die Arbeitspraxis der Mitarbeitenden als ein Aspekt der Organisationskultur einen höheren Einfluss als andere Faktoren, wie zum Beispiel die Kompetenzen, der Betreuungsschlüssel oder die Qualifikationen der Mitarbeitenden, auf die Lebensqualität und Teilhabe hat (vgl. Gillett, Stenfert-Kroese 2003: 279-284; Walsh et al. 2010: 137-141; Bigby, Beadle-Brown 2016: 317).

Andere Forschende experimentierten wie Butler und Bjaanes (1977) mit qualitativen ethnographischen,anstatt quantitativen Studien, um Aspekte von Organisationskultur zu erfassen, wie beispielsweise Croft (1999), Levinson (2010) sowie die Forschenden-Teams Dunn, Clare und Holland (2010) und Hawkins, Redley und Holland (2011). Die Fokussierung auf relativ enge Aspekte der Kultur begrenzte jedoch den potenziellen Nutzwert der Studienergebnisse (vgl. Bigby et.al 2012: 453), sodass ausschlaggebende Ergebnisse erstmals mit der breiter

[12] Der „Organizational Culture Index“ (OCI) von Cooke und Lafferty (1987) misst die Kultur in 120 Punkten nach zwölf Kategorien von Verhaltensnormen, die in drei breitere Kulturtypen eingeteilt sind: konstruktiv, passiv/defensiv und aggressiv/defensiv (vgl. Cooke, Szumal, 2000: 147).

[13] Der „COMPASS“ von Cragg und Look (1992) wurde entwickelt, um zu bewerten, inwieweit das Leben der Menschen mit Lernschwierigkeiten mit dem Normalisierungsprinzip übereinstimmt (vgl. Gillett, Stenfert-Kroese, 2003: 280).

angelegten ethnographischen Studie durch das Forschenden-Team Bigby, Knox, Beadle-Brown, Clement und Mansell (2012) generiert wurden.

5.2 Die Entwicklung eines Instrumentes zur Messung von Organisationskultur in sozialen Wohndiensten speziell für Menschen mit geistiger Behinderung - Die australische „Group Home Culture Scale“

„Descriptions of culture in group homes for people with severe or profound intellectual disabilities, and empirical study of the impact of different types of culture on service quality help in understanding how to influence culture.“ (zit. n. Bigby, Beadle-Brown 2016: 317)

Mit den aufeinanderfolgenden Studien (Bigby, Knox, Beadle-Brown, Clement, Mansell 2012; Bigby, Knox, Beadle-Brown, Clement 2015; Bigby, Beadle-Brown 2016) des kooperierenden australisch-britischen Forschenden-Teams wurde erstmals versucht, Organisationskultur in Wohngruppen/ -einrichtungen in ihrer grundlegenden „Art und Weise“ empirisch zu erfassen und zu verstehen. Bigby et al. (2012, 2015, 2016) nutzten überwiegend qualitative, unter anderem ethnografische Methoden, um verschiedene Dimensionen von Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe zu identifizieren und zu beschreiben. Orientierung bei der qualitativen Datenanalyse bot Edgar Scheins (1991)[14] formulierte Definition von Organisationskultur, siehe Kapitel 4.3, und die von ihm entwickelten Ebenen der Organisationskultur: Artefakte, Annahmen und zugrundeliegende Werte. (vgl. Bigby et al. 2012: 455; Bigby et al. 2016: 319).

In der ersten Studie von Bigby et al. (2012) wurden anhand der Untersuchung von leistungsschwächeren Wohngruppen fünf Dimensionen herausgebildet, die eine eher negative Art und Weise der Kultur der Wohngruppe beschrieben. Folgende Dimensionen von Organisationskultur werden elementar in diesen Kategorien widergespiegelt:

1. Ausrichtung der Werte der leitenden Führungskräfte
2. Einstellungen der betreuenden Mitarbeitenden gegenüber den Bewohnenden

[14] Da Scheins (2010) Drei-Ebenen-Modell von Organisationskultur zu komplex für quantitative Erhebungsinstrumente ist und qualitativer Methoden bedarf, wurde für die spätere Entwicklung der GHCS Organisationskultur anhand von Merkmalen aus der gesamten Organisationsliteratur definiert als „gemeinsame Werte, Überzeugungen, Normen und Verhaltensmuster der Mitarbeitenden, die deren Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen“ (vgl. Ott 1989; Trice, Beyer 1993 zit. n. Humphrey 2019: 3).

3. Die von den betreuenden Mitarbeitenden wahrgenommene Aufgabe
4. Arbeitspraxis der Mitarbeitenden (Arbeits- und Verhaltensweisen)
5. Einstellung gegenüber Veränderungen und Ideen.

(vgl. Bigby et al. 2012: 456-457)

5 Dimensions of organizational culture in residential service

	Adapted from Bigby et al. 2012		**Bigby, Beadle-Brown 2016**	
Dimension	**Negative End**	**Descriptor**	**Positive End**	**Descriptor**
Alignment of power holders values	**Misalignment of power holder values with organization´s espoused values**	"We´re not going to do it that way"	**Alignment of power holder and staff values**	"Visions and mission are exactly what we live to"
Staff regard for residents	**Otherness**	"Not like us"	**Positive regard as part of the same diverse humanity**	"Like us"**(Bigby et al. 2015)**
Perceived purpose	**Doing for**	"We look after them"	**Making the life each person wanted it to be**	"It´s her choice"
Working practices	**Staff-centred**	"Get it done so we can sit down"	**Person-centred**	"The guys come first no matter what"
Orientation to change and ideas	**Resistance to change and ideas**	"Yes, but"	**Openness to ideas and outsiders**	"Let´s face it everyone can improve"

Abbildung 3: 5 Dimension of organizational culture in residential services; Quelle: Behrendt et al. 2019

Die daran anschließende Studie von Bigby et al. (2015) spezifizierte eine der fünf Dimensionen, „Einstellungen der betreuenden Mitarbeitenden gegenüber den Bewohnenden“ (Regard for residents), in einer leistungsstärkeren Wohngruppe und beschrieb das positive Ende der jeweiligen Dimension. Daraufhin testeten Bigby und Beadle-Brown (2016) auch die anderen vier Dimensionen in leistungsstärkeren Wohngruppen und vervollständigten diese mit dem positiven Ende, siehe Abbildung 3. Die fünf Dimensionen wurden somit als Kontinuen konstruiert, indem die

entsprechenden Wohngruppen/ -dienste von leistungsschwächer hinzu leistungsstärker zugeordnet werden können (vgl. Humphrey et al. 2019: 2).

Jede Dimension wird auf drei Arten gekennzeichnet:

1. Eine neutrale, allgemeine Beschreibung der Dimension der Organisationskultur, die potentiell in allen Wohngruppen gefunden werden kann, zumBeispiel Ausrichtung der Werte der leitenden Führungskräfte.
2. Eine detailliertere Beschreibung der Dimension in der gegenwärtigen leistungsschwachen (Bigby et al. 2012) oder leistungsstarken Wohngruppe (Bigby, Beadle-Brown 2016), das negative (Bigby et al. 2012) und positive (Bigby et al. 2015; Bigby, Beadle-Brown 2016) Ende der Dimension zum Beispiel "Fehlausrichtung der Werte der leitenden Führungskräfte mit den Werten der Einrichtung" (negatives Ende mit seinem hypothetischen Gegenteil in […].)
3. Ein Deskriptor, der das Wesen dieser Kulturdimension erfasst, zum Beispiel "Wir werden das nicht auf diesem Wege machen.“.

(vgl. Bigby et al. 2012: 456)

„Potentially the findings can also be used to develop a measure of group home culture that is more attuned to its nuances than the more generic measures used previously […] (by) Gillet, Stenfert-Kroese, 2003 […] (or) Hastings et al., 1999 […].“ (zit. n, Bigby, Beadle-Brown 2016, 329)

Die kooperierenden australisch-britischen Forschenden-Teams um Christine Bigby (Bigby et al 2012, 2015, 2016) boten ihre Forschungsergebnisse für die Entwicklung eines quantitativen Messinstrumentes für die Organisationskultur in sozialen Wohngruppen/ -einrichtungen an. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser drei Studien (Bigby et al. 2012, 2015, 2016) wurde, unter Zusammenarbeit mit den Forschenden-Teams, durch den Australier Lincoln Humphrey das erste quantitative, multidimensionale Messinstrument zur Erhebung von Organisationskultur in Wohngruppen für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen, die „Group Home Culture Scale“ (GHCS), entwickelt. Das Messinstrument soll die Organisationskultur erfassen, in einer Skala einordnen und bewerten sowie die psychometrischen Eigenschaften der jeweiligen Wohngruppe/ -einrichtung evaluieren. (vgl. Humphrey 2018: 50)

Die Organisationskultur wird in dem Maße erhoben, in dem durch das Instrument die Wahrnehmungen zahlreicher betreuender Mitarbeitenden erhoben werden, Kulturvergleiche zwischen Wohngruppen und verschiedenen Wohndiensten

durchgeführt und die Zusammenhänge zwischen Organisationskultur und Lebensqualität (das heißt QOL-Ergebnisse und die Qualität der Unterstützung der Mitarbeitenden) untersucht werden. (vgl. Humphrey 2018: 6-7, 64).

Das australische Instrument - Die „Group Home Culture Scale“

Die Group-Home-Culture-Scale wurde in Form zweier Fragebögen zur Selbsteinschätzung entwickelt, die zum einen von den betreuenden Mitarbeitenden und zum anderen der Wohngruppenleitung einer sozialen Wohneinrichtung ausgefüllt werden soll. Die Teilnehmenden bewerten 48 Items anhand einer Fünf-Punkte-Likert-Skala[15]. Nach einer Anleitung in den Fragebogen und den darin vorkommenden Definitionen und Begriffen werden die Teilnehmenden in sechs Abschnitten zu verschiedenen Alltagssituationen und Arbeits- und Verhaltensweisen in der Wohngruppe/ -einrichtung befragt. Neun Items in den zwei Fragebögen der GHCS unterscheiden sich darin, dass einerseits die Wohngruppenleitung gebeten wird, ihre eigene Führungsqualität einzuschätzen und anderseits die betreuenden Mitarbeitenden die Führungsqualität bewerten sollen. Abschließend werden von jeder/ jedem Teilnehmenden demographische und beschäftigungsrelevante Informationen in einem Personalbogen erfragt. Zudem sollen von der Wohngruppenleitung der Wohngruppe allgemeine Informationen zur Wohngruppe und den dort arbeitenden Mitarbeitenden angegeben werden. (vgl. Humphrey 2018: 50-52, 59-60)

Die Entwicklung der Group-Home-Culture-Scale

Der Entwicklungsprozess der Group-Home-Culture-Scale gestaltete sich anhand eines sequenzielles „mixed-methods“[16] Forschungsdesigns. Vier Entwicklungsphasen beinhalteten die Entwicklung der Items, Expertisegebendeneinschätzungen, kognitive Interviews der betreuenden Mitarbeitenden und Leitungen sowie erste Testphasen, in denen der Fragebogen selbstverwaltend in verschiedenen sozialen Wohndiensten getestet wurde. Ziel der sequenziellen Forschung war es, in rückläufigen Rückmelde-Schleifen die Konzeption und Messung der Kulturdimensionen zu verfeinern sowie die inhaltliche Validität (content validity), die logische Validität (face validity) und die interne Konsistenz (internal consistence) der GHCS zu beurteilen. (vgl. Humphrey 2018: 50-51; Humphrey et al. 2019: 3)

---

[15] Fünf-Punkte-Likert-Skala (1= Stimme gar nicht zu bis 5= stimme sehr zu) (vgl. Humphrey 2018: 59).

[16] Sowohl quantitative als auch qualitative Daten werden erhoben und analysiert.

Bei der Entwicklung der Items orientierte sich Humphrey inhaltlich und konzeptionell sowohl an den durch Bigby et al. (2012, 2015, 2016) erstellten fünf Kulturdimensionen als auch am „Referent-Shift-Consensus“-Modell[17] und erstellte einen Pool von 359 Items (vgl. Humphrey 2018: 52; Humphrey et al. 2019: 3). Nach der Überprüfung und Präzisierung des Itempools durch das Forschenden-Team (Humphrey et al. 2019) stellten sich 197 Items als den Anforderungen entsprechend geeignet heraus. Alle Items wurde so formuliert, dass diese das jeweilige Kontinuum (positives, negatives Ende) der entsprechenden Dimension umfassten, die Richtlinien der Itementwicklung, wie beispielsweise „Einfache Sprache“, erfüllten und eine präzisierte Thematik/Idee (Gideon 2012) vermittelten (vgl. Humphrey et al. 2019: 3).

Jedes dieser 197 Items wurde anschließend durch vier Expertisegebende auf einer Vier-Punkte-Likert-Skala[18] eingeschätzt und danach bewertet, inwieweit es die Dimensionen und ihre Eindeutigkeit misst. Die Expertisegebenden sollten kommentieren, inwiefern Items eindeutiger formuliert, gestrichen, neu entwickelt oder in eine andere Kulturdimension verschoben werden sollten und eine generelle Rückmeldung zur Konzeption und den Dimensionen der GHCS abgeben. Zur Bewertung der Expertise wurde der „Content Validity Index“ (CVI)[19] verwendet und damit die Anzahl der Items auf 123 verringert. Anhand mangelnden Datenmaterials entstanden Unstimmigkeiten mit dem CVI, weshalb in mehreren Überarbeitungsphasen durch das Forschenden-Team alle 197 Items erneut bewertet, qualitative Kommentare mit einbezogen und nachträglich 41 überarbeitete oder neue Items hinzugefügt wurden. Insgesamt wurden 164 Items beibehalten. (vgl. Humphrey 2018: 55; Humphrey et al. 2019: 3-4)

Die interne Validität (face validity) der Items wurde in 16 kognitiven Telefon-Interviews (ca. 20-80 min) von Arbeitnehmenden, die Erfahrung im Bereich der sozialen Dienstleistungserbringung in Wohneinrichtungen/- Gruppen für Menschen mit geistigen Einschränkungen haben, getestet. Indem die Teilnehmenden den Fragebogen vor oder während des Interviews ausfüllten und die Interviewenden handschriftliche Notizen zu den Rückmeldungen machten, wurden alle

---

[17] Eine Schlüsselkomponente dieses Modells ist, dass die Items so formuliert werden, dass die Befragten über ihr Wohngruppenteam und ihre gemeinsame Arbeitsweise/ -praxis reflektieren, anstatt über ihre individuelle Arbeitsweise (vgl. Chan 1998: 235-237; Klein, Conn, Smith, Sorra, 2001).

[18] 4-Punkte-Likert-Skala (1 = nicht repräsentativ/ eindeutig; 2 = wenig repräsentativ/ eindeutig; eher repräsentativ/ eindeutig; 4 = repräsentativ/ eindeutig)

[19] Der „Content Validity Index“ wurde zur Analyse der Repräsentativitätsbewertungen für jedes Item verwendet, indem der Anteil der Expertisegebenden, die es mit 3 oder 4 bewerteten, berechnet wurde. (vgl. Lynn 1986; Polit, Beck 2006 zit. n. Humphrey 2018: 54; Humphrey et al. 2019: 3)

Anwendungs- und Verständnisprobleme sowie Anmerkungen verzeichnet und analysiert. (vgl. Humphrey 2018: 55-56) Beibehalten wurden Items, wenn diese durchgehend wie beabsichtigt verstanden wurden. Items, die problematisch oder mehrdeutig waren, wurden entweder aus dem Fragebogen gestrichen oder überarbeitet und in nachfolgenden Interviews erneut getestet. Nach vier Interview-Runden blieben 86 Items übrig. Mit diesen 86 Items wurde die erste Testphase der GHCS gestartet und lieferte, bei einer Rücklaufquote von 43 %, 380 ausgefüllte Fragebögen, von denen 343 den Kriterien für eine explorative Faktorenanalyse (EFA) entsprachen. (vgl. Humphrey et al. 2019: 4)

Anhand folgender deskriptiver Statistiken durch das Programm „SPSS 24“ wurde eine explorative Faktoren- und Reliabilitätsanalyse sowie eine Analyse der internen Konsistenz durchgeführt. Im Voraus wurden die Items auf die Eignung für eine Faktorenanalyse zum einen durch das Kaiser-Meyer-Olkin Maß (KMO)[20] der Stichprobenadäquanz und zum anderen anhand des Bartlett-Tests der Sphärizität[21] getestet und rundum 20 Items aussortiert. Mit Hilfe der Cronbachs-Alpha[22] wurde die interne Konsistenz der Faktoren gemessen und 10 Items aufgrund disqualifizierender Korrelationen entfernt[23]. Schlussendlich wurden 48 Items beibehalten, die nach mehreren explorativen Faktorenanalysen, unter anderem der Anwendung des Kaiser-Kriterium, in 7 Faktoren aufgeteilt wurden. Es wurde somit festgestellt, dass jede der ursprünglichen fünf Dimensionen mehrere inhaltliche Unterkategorien umfasst. Diese 7 Faktoren bilden die Subskalen der GHCS, die somit jeweils bestimmte Anteile der ursprünglichen Dimensionen der Organisationskultur beinhalten, siehe Abbildung 4. (vgl. Humphrey 2018: 60-62; Humphrey et al. 2019: 5)

Schlussendlich hat die Studie ergeben, dass die „Group-Home-Culture-Scale“ in der Lage ist, relevante Aspekte der Dimensionen von Organisationskultur in Wohngruppen/ -diensten für Menschen mit Behinderungen, die in Verbindung zu bestimmten Ergebnissen von Lebensqualität und der Qualität der Unterstützung der betreuenden Mitarbeitenden sind, zu messen und gewissermaßen vorherzusagen. (vgl. Humphrey 2018: 135-136). Humphrey betont jedoch, dass eine weiterführende

[20] siehe Jansen, Laatz (2017: 602-604)

[21] siehe Jansen, Laatz (2017: 604)

[22] Cronbachs-Alpha ist ein Koeffizient zur Beurteilung der Reliabilität der Gesamtskala (vgl. Jansen, Laatz 2017: 608-610).

[23] Neun Items mit weniger als zwei Korrelationen über .30, was auf schwache Assoziationen mit anderen Items hinweist, und ein Item mit einer Korrelation über .80, was auf Multikollinearität hinweist, wurden entfernt (vgl. Humphrey 2018: 62).

Forschung und Weiterentwicklung der GHCS empfehlenswert ist. Zur Verbesserung des Instrumentes schlägt er vor, neue Items zu entwickeln, die die Organisationskultur in leistungsstarken sozialen Wohngruppen/ -diensten besser widerspiegeln. Die Fokussierung der vorherigen Studien (u.a. Bigby et al. 2012) auf eher leistungsschwache Wohngruppen/ -dienste hätte die Entwicklung der Items entsprechend in diese Richtung beeinflusst. Neben der Arbeitspraxis der Mitarbeitenden wurde der Grad des adaptiven Verhaltens der Bewohnenden als ein ausschlaggebender Faktor in Bezug auf Organisationskultur nachgewiesen. Humphrey räumt ein, dass dieser Grad des adaptiven Verhaltens in der GHCS nicht erhoben wird. Demnach sind nachträglich Forschungen erforderlich, um eine mögliche Beziehung zwischen dem adaptiven Verhalten der Bewohnenden und den GHCS-Scores zu ermitteln, sodass der potenzielle Effekt des Niveaus des adaptiven Verhaltens der Bewohnenden zukünftig Einfluss auf die Bewertung der GHCS-Items durch die Mitarbeitenden hat. (vgl. Humphrey et al. 2019: 6-9)

Viele Menschen mit geistiger Behinderung leben in sozialen Wohngruppen/ -einrichtungen, die typischerweise von einem interdependenten Team von Mitarbeitenden unterstützt werden. Das Team von Mitarbeitenden spielt demnach eine zentrale Rolle bei der Erbringung solcher sozialer Dienstleitungen. Organisationskultur lenkt die Aufmerksamkeit auf Elemente, die unter den Mitarbeitenden geteilt werden, beispielsweise gemeinsame Werte, Überzeugungen und Normen, die das Denken, Fühlen und Handeln dieser beeinflussen. Die Untersuchungen des Forschendenkollektivs um Christine Bigby und Julie Beadle-Brown haben gezeigt, dass die Perspektive, das heißt der Zugang zu Organisationskultur das Verständnis der Mitarbeitenden in Bezug auf die zu unterstützenden Bewohnenden, im Team untereinander und die eigene Aufgabe und Position in der Wohngruppe/ -einrichtung verbessern kann. Durch die Identifizierung von Organisationskulturdimensionen in den Wohngruppen/ -einrichtungen können bestimmte Ergebnisse der QOL vorhergesagt werden, sodass eine Anleitung zur Qualitätsverbesserung für soziale Wohndienste verfügbar wird. Zukünftige Forschungen zur Organisationskultur und speziell zu den Teams der Mitarbeitenden haben das Potenzial, das Wissen darüber zu erweitern, wie soziale Wohndienste zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit geistigen Behinderungen bereitgestellt werden können. (vgl. Humphrey 136-137)

5.3 Wohn- und Teilhabeforschung in Bezug auf Organisationskultur in Deutschland - Die Relevanz der deutschen Anschlussfähigkeit an die internationale Forschung und der Organisationskultur für deutsche Wohndienste der Behindertenhilfe

Im Lebensbereich Wohnen allgemein als auch speziell für die Personengruppe der Menschen mit (geistiger) Behinderung ist die deutsche Wohn- und Teihabeforschung noch nicht mit der internationalen Forschung vergleichbar. Klauer und Schlee (2000) sowie Buchner und König (2008) kritisieren die Forschung in der Behindertenhilfe in Deutschland als rückständig und bemängeln die fehlende internationale Vernetzung und Methodenqualität (vgl. Klauer 2000: 994; Buchner, König 2008: 16, 32) bis heute. Zu dem Thema der Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe in Zusammenhang mit der Lebensqualität oder der Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt es wenig bis keine deutsche veröffentlichte Literatur oder veröffentlichte Forschungsergebnisse. Generell liegt die empirische Forschung im Bereich Leben und Wohnen von Menschen mit geistiger Behinderung unter 10 % (vgl. Sarimski 2009: 25).

Es spiegelt sich in diesem Bereich eine signifikante Forschungslücke wider, dem der Trend, international bewährte Erhebungsinstrumente und empirische Methoden wenig zu nutzen sowie Messinstrumente eher neu zu entwickeln, anstatt auf internationale vorhandene Instrumente zurückzugreifen, kontraproduktiv entgegenwirkt (vgl. Zentel 2018: 24-25). Durch diese immer noch überwiegend praktizierte Vorgehensweise wird verhindert, gewonnene Forschungsergebnisse zu vergleichen und international einzuordnen (vgl. Sarimski 2009: 29). Für die Weiterentwicklung der deutschen Wohn- und Teilhabeforschung in Bezug auf den benannten Einflussfaktor der Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe bedeutet das, existierende Studien und Forschungsergebnisse der internationalen Forschung notwendigerweise auf die spezifisch deutsche Realität zu beziehen.

Das zugrundeliegende Verständnis von Organisationskultur und welchen Einfluss diese auf Wohndienste und die betreuenden Mitarbeitenden und damit auf Teilhabemöglichkeiten sowie die Lebensqualität der Bewohnenden hat wurde damit anhand des dargelegten Forschungsstandes ausgiebig erläutert. Nicht nur die Qualität sozialer Dienstleistungen kann durch Organisationskultur positiv beeinflusst werden, sondern es können auch positive Veränderungen und Optimierungen in Personal- und Einrichtungsstrukturen erwirkt und damit die gesamten Kosten der sozialen Einrichtung gesenkt werden (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2016: 317). In diesem Gesamtzusammenhang ist die Entwicklung von Informations- und

Messinstrumenten zur Erhebung von Organisationskultur, im Interesse aller sozialen Dienstleistungsanbietenden und der in Anspruch nehmenden Gruppen, international zu fördern, um damit einen erheblichen Beitrag zur Teilhabeforschung zu leisten (vgl. Bigby, Beadle-Brown 2016: 329). Zudem können die dadurch generierten Informationen von sozialen Organisationen genutzt werden, um Entscheidungen darüber zu treffen, ob Interventionen zur Veränderung oder Erhaltung von (Sub-)Kulturen bestimmter Wohngruppen/ Wohndienste gerechtfertigt sind, damit die Lebensqualität der Bewohnenden und Arbeitspraxis der betreuenden Mitarbeitenden verbessert werden. (vgl. Humphrey 2018: 130)

Mit dem 2018-2019 durchgeführten Lehrforschungsprojekt, angesiedelt an das Projekt „Unterstützt Teilhabe evaluieren“ (UTE), im Auftrag des Instituts für Teilhabeforschung in Münster wurde genau diesem, von Sarimski (2009) und Zentel (2018) kritisierten, Trend der Neuentwicklung von Messinstrumenten entgegenwirkt und an bereits vorhandene internationale Forschungsergebnisse angeknüpft. Im Austausch mit der australischen „La Trobe University of Melbourne“ wurde das von Humphrey 2016-2018 in Kooperation mit Bigby et al. (2012, 2015, 2016), entwickelte Messinstrument, die „Group Home Culture Scale“ (GHCS), auf seine Anwendbarkeit im deutschsprachigen Raum erfolgreich getestet. Da bis zu diesem Zeitpunkt kein deutschsprachiges Messinstrument zur Erfassung der Organisationskultur vorhanden war, diente die Übersetzung, Analyse und Bewertung des Instrumentes der Erweiterung der Methodenforschung im Rahmen von teilhabeorientierten Leitideen und der Sensibilisierung und Weiterentwicklung von Forschung im Bereich Organisationskultur im deutschsprachigen Raum, vor allem im Feld der Wohndienste von Menschen mit Behinderung.

Nach der Feststellung der grundsätzlichen Eignung des Instrumentes auch im deutschsprachigen Raum formulierten die Forscherinnen Behrendt, Hagedorn und Knoblich 2018 anhand der Ergebnisse der ersten Testphase Modifikationsbedarfe, welche in folgende Versionen der deutschen Variante der Group Home Culture Scale eingearbeitet und anhand einer größeren Stichprobe getestet werden sollten. Auf diese Weise sollten zudem einige der identifizierten Grenzen des Instrumentes mittels der Modifikationen am Instrument verringert werden können und sich mit auftretenden Effekten durch den Einsatz des Instrumentes auseinandergesetzt werden.

Das folgende Forschungsvorhaben knüpft an das 2018-2019 durchgeführte Lehrforschungsprojekt an und widmet sich vertiefenden Analysen zur Weiterentwicklung und Optimierung der „Group Home Culture Scale“ mit dem Ziel, das Instrument zu modifizieren und auf ein breites Wohnspektrum in Deutschland

anwendbar zu machen. Unter spezifischen Fragestellungen sollen voraussetzende Strukturen ermittelt, Einflüsse auf die Wohngruppenkultur untersucht und Anwendungsempfehlungen für den Einsatz in der Praxis entwickelt werden, die Mitarbeitenden der sozialen Wohndienste bei der Anwendung und Selbsteinschätzung Orientierung und Unterstützung bieten sollen.

6 Der ersten Transfer der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum

6.1 Das erste Forschungsprojekt „Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe“

Welche Faktoren die individuellen Teilhabemöglichkeiten sowie die objektive und subjektive Lebensqualität beeinflussen, wurde wie im Forschungsstand berichtet, seit Anfang der 2010er Jahre international vermehrt erforscht. Dabei stellt Organisationskultur nach wie vor einen Faktor dar, der das besondere Interesse der Forschenden geweckt hat, da dieser nachweislich als relevanter Einfluss für LQO erkannt wurde, siehe Kapitel 4.2. Christine Bigby, Dozentin an der „La Trobe University" in Melbourne (Australien) und ein internationales Forschendenkollektiv, das sich um die Australierin gebildet hat, haben es sich zur Aufgabe gemacht, Organisationskultur als Determinante und Prädiktor für LQO auf ihre grundlegende Art und Weise umfangreich und detailliert zu erfassen, zu verstehen und in Zusammenhang zu setzen (vgl. Bigby et al. 2012, 2015, 2016, 2018, 2019). Das Kollektiv hat ein mehrdimensionales Konstrukt, die „Organizational Culture in Group Homes“ und das quantitative Messinstrument „Group Home Culture Scale“ (GHCS) entwickelt, welches seitdem stetig durch verschiedene weiterführende Forschungen und internationale Testphasen (z.B. Großbritannien) angepasst, optimiert und erweitert wurde **(**vgl. Humphrey et al. 2016: 685). Da es insbesondere im deutschsprachigen Raum an Literatur und Forschungsarbeiten zum Einfluss von Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe mangelt, geschweige ein entsprechendes deutschsprachiges Instrument zur Messung von Organisationskultur vorhanden ist, war die „Group Home Culture Scale“ Gegenstand des 2018-2019 durchgeführten Lehrforschungsprojektes der Masterstudentinnen Anna-Maria Behrendt, Claudia Hagedorn und Sandra Knoblich unter Begleitung Prof. Dr. Friedrich Dieckmann an der Katholischen Hochschule NRW.

7 Faktoren der Organisationskultur

1 Unterstützung des Wohlbefindens (12 Items) zugehörig zu: Teil 1, Item 1-12	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit die Arbeitspraxis der Mitarbeiter_innen auf die Verbesserung der Lebensqualität eines/einer jeden Bewohners_in ausgerichtet ist. **Beispiel:** Die betreuenden Mitarbeiter_innen unterstützen jede/n Bewohner_in, das eigene Leben so zu leben, wie dieser/dieses es wirklich will. (Item 11)
2 (Personal-)Dynamik (7 Items) zugehörig zu: Teil 5, Item 37-43	**Beschreibung:** Das Ausmaß, in dem es innerhalb des Teams der Mitarbeiter_innen Bereiche gibt, die einen negativen Einfluss auf die Dynamik des Teams haben. **Beispiel:** Es gibt verschiedene Grüppchen von betreuenden Mitarbeiter_innen und nicht ein gemeinsames Team aus betreuenden Mitarbeiter_innen. (Item 40)
3 Effektive Teamführung (6 Items) zugehörig zu: Teil 6, Item 44-49	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit sich die Wohngruppenleitung an Führungspraktiken beteiligt, welche die Einrichtungskultur vermitteln und verankern. **Beispiel:** Die Wohngruppenleitung ist Vorbild dafür, wie man die Bewohner_innen angemessen unterstützt und wie mit ihnen interagiert wird. (Item 44)
4 Zusammenarbeit/-halt innerhalb der Einrichtung (6 Items) zugehörig zu: Teil 3, Item 26-31	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit die Mitarbeiter_innen eine positive Wahrnehmung der einrichtungsinternen Unterstützung und der Prioritäten der Einrichtung haben. **Beispiel:** Die Einrichtungsleitung hilft uns, Lösungen für Probleme zu finden. (Item 27)
5 Soziale Abgrenzung zu/ von den Bewohner_innen (6 Items) zugehörig zu: Teil 2, Item 13-18	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit es eine soziale Abgrenzung zwischen den Mitarbeiter_innen und den Bewohner_innen gibt, inwieweit die Mitarbeiter_innen die Bewohner_innen als grundsätzlich verschieden von sich betrachten. **Beispiel:** Die betreuenden Mitarbeiter_innen sprechen mit manchen Bewohner_innen wie mit Kindern. (Item 13)
6 Wertschätzung der Bewohner_innen und Beziehung zu diesen (7 Items) zugehörig zu: Teil 2, Item 19-25	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit die Mitarbeiter_innen die Bewohner_innen und die Beziehung zu ihnen schätzen. **Beispiel:** Die betreuenden Mitarbeiter_innen interessieren sich für das Leben eines/r jeden Bewohners_in. (Item 23)
7 Übereinstimmung der Werte der Mitarbeiter_innen mit denen der Einrichtung (5 Items) zugehörig zu: Teil 4, Item 32-36	**Beschreibung:** Das Ausmaß, inwieweit sich die Werte der Mitarbeiter_innen mit denen von der Einrichtung vertretenen Werten decken. **Beispiel:** Als Wohngruppen-Team entspricht unsere Haltung den grundlegenden Werten der Einrichtung. (Item 34)

Abbildung 4: 7 Faktoren der Organisationskultur; Quelle: Eigene Darstellung 2019 abgeleitet von Humphrey 2018

Im Austausch mit Prof. Dr. Christine Bigby und dem Entwickler des Instrumentes, Lincoln Humphrey, erfolgten die Übersetzung des Instrumentes in die deutsche Sprache und erste Testphasen in 14 Wohngruppen von fünf verschiedenen Trägern der Behindertenhilfe im Raum Münsterland. Die Testphasen beinhalteten eine quantitative Erhebung in Form zweier standardisierter Fragebögen für betreuende und leitende Mitarbeitende einer Wohngruppe/ -einrichtung und eine daran anschließende Befragung anhand qualitativer Interviews in Form von Einzelgesprächen und/oder Gruppengesprächen. Mit der folgenden Auswertung der quantitativen und qualitativen Daten war das Ziel des Forschungsprojektes, die Anwendbarkeit der GHCS für Wohndienste der Behindertenhilfe in Deutschland einzuschätzen und darüber hinaus Modifikationsbedarfe auf mehreren Ebenen an dem Instrument zu erkennen. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019)

Es ergaben sich demnach zwei zentrale Forschungsfragestellungen:

(1) Inwiefern ist das australische Messinstrument "Group Home Culture Scale" von Christine Bigby und ihrer Forschungsgruppe für die Messung von empirisch erfassbaren Aspekten der Organisationskultur in deutschen Wohngruppen der Behindertenhilfe geeignet?

(2) Besteht der Bedarf einer Modifikation des Instruments und wenn ja, an welchen Stellen?

(vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 4)

Thematisch und inhaltlich war das erstes Forschungsprojekt an das Forschungsprojekt „Unterstützte Teilhabe evaluieren“ (UTE) angesiedelt, das eines der aktuell laufenden Projekte des Instituts für Teilhabeforschung der Katholischen Hochschule NRW Abteilung Münster darstellt. Demnach sollte das Forschungsprojekt im Rahmen von „UTE“ einen Beitrag zur Methodenforschung leisten. Das Forschungsvorhaben ließ sich damit im Kontext teilhabeorientierter Leitideen und der Sensibilisierung und Weiterentwicklung von Forschung im Bereich Organisationskultur im deutschsprachigen Raum, vor allem im Feld der Wohndienste für Menschen mit einfachen und komplexen Lernschwierigkeiten, zuordnen (Interesse der Auftraggebenden des Instituts für Teilhabeforschung) und sollte zudem im Interesse der beteiligten Forschenden (Bigby, Humphrey) den internationalen Forschungsstand um Erkenntnisse bezüglich des Messinstrumentes ergänzen. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 4)

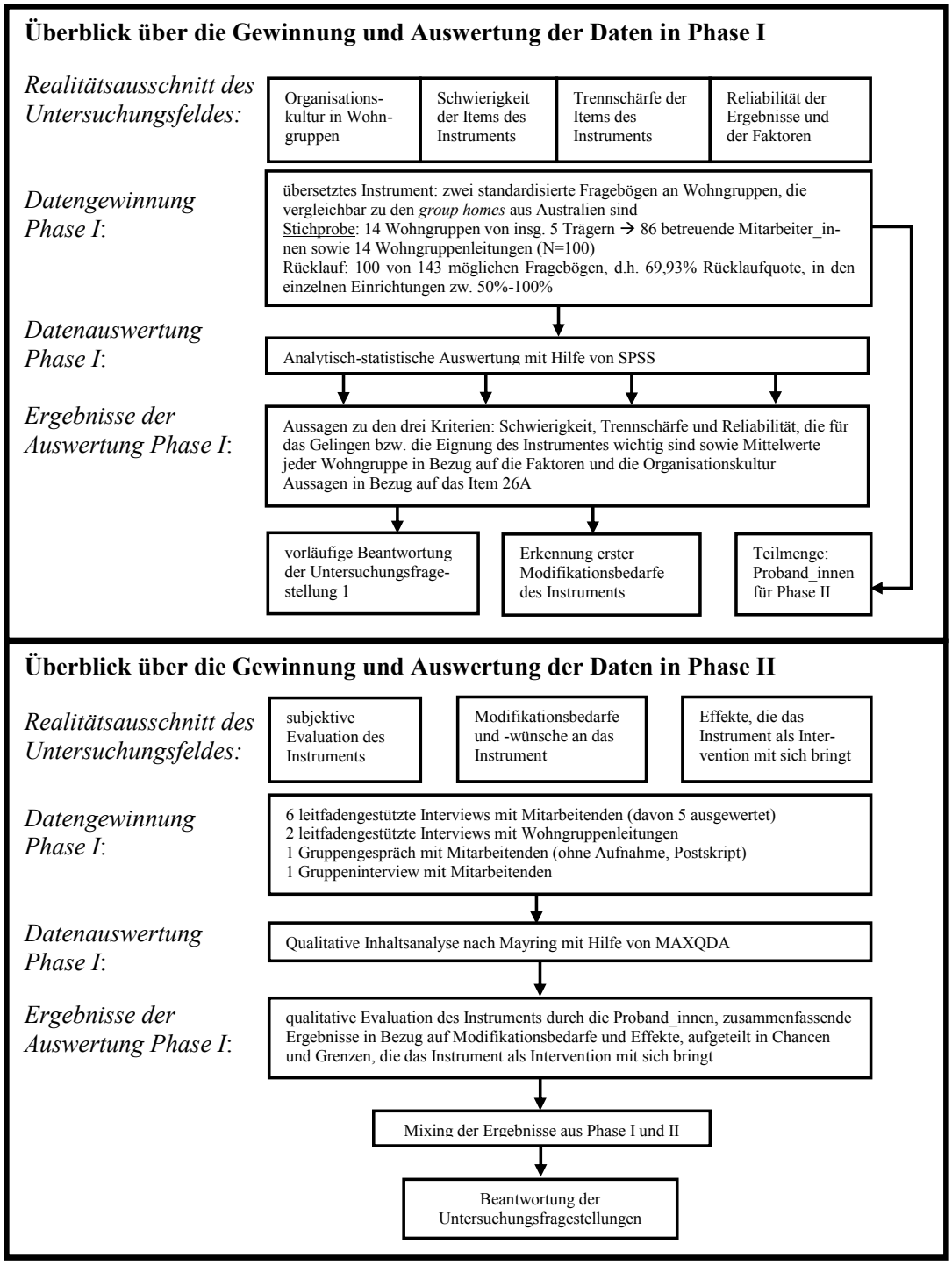

Abbildung 5: Überblick über die Gewinnung und Auswertung der Daten in Phase I und II (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 10)

6.2 Methodische Vorgehen und Forschungsdesign des ersten Forschungsprojektes - Quantitativer, qualitativer und reflexiver Zugang

Das Team der drei Forscherinnen entschied sich methodisch bei der Durchführung des Forschungsprojektes für ein paralleles Design in Form einer

Querschnittsanalyse. Das vorliegende Paralleldesign zielte auf die Komplementarität der Ergebnisse, das heißt auf nicht aufeinander reduzierbare Erhebungsphasen, ab, die in ihrer wechselseitigen Ergänzung zur Umsetzung der benannten Forschungsidee sowie zur Beantwortung der zwei aufgeführten Forschungsfragestellungen notwendig waren (vgl. Kuckartz 2014: 50). Da dieses komplementär angelegte Forschungsdesign nicht als Triangulationsstudie vorgesehen war, ergab sich in den parallelen Phasen ein Mixed-Methods-Ansatz[24] aus quantitativen und qualitativen Methoden, deren Ergebnisse jeweils in der Anfangs- und Endphase aufeinander bezogen wurden (vgl. Kuckarzt 2014: 72). Zur Erprobung und Überprüfung des Messinstrumentes GHCS, das heißt zur Erforschung der Methode, wurde in Phase I eine quantitative Erhebung in Form zweier standardisierter Fragebögen in 14 Wohngruppen von fünf verschiedenen Trägern der Behindertenhilfe im Raum Münsterland durchgeführt. Parallel wurde in Phase II qualitativ durch Einzel- und Gruppeninterviews die subjektive Evaluation des Instruments in den Vordergrund gestellt, um Modifikationsbedarfe und ggf. entstandene Effekte des Instrumentes zu identifizieren (siehe Abbildung 5). Den Fragestellungen entsprechend handelte es sich bei dem ersten Forschungsprojekt grundsätzlich um eine evaluative Studie, in die summative (zusammenfassende) und formative (diagnostische) Aspekte mit einflossen. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 11)

Quantitativer Zugang in Phase I

Der Anspruch der Forscherinnen war es, dem australischen Original möglichst nahezukommen, um damit im Bereich der Methodenforschung und der internationalen Vergleichbarkeit relevante Ergebnisse zu erzielen. Der Aufbau der damals aktuellsten Version der australischen „Group Home Culture Scale“[25] mit 49 Items wurde deshalb zur Sicherstellung dieses Anspruches beibehalten. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 12)

Eine valide Übersetzung des zweiteiligen Instrumentes erfolgte anhand einer mehrstufigen Überarbeitungsphase, die durch die Forscherinnen, Mitarbeitenden des Projektes UTE und drei Expertisegebende mit fundierten Sprachkenntnissen

[24] Nach Kuckartz ist unter „mixed-methods“ die Integration sowie Kombination von quantitativen sowie qualitativen Erhebungsmethoden in einem Forschungsvorhaben zu verstehen (vgl. Kuckartz 2014: 33).

[25] Die übersetzte Version der GHCS ist in Anhang 9 (Fragebogen für die betreuenden Mitarbeitenden) sowie in Anhang 10 (Fragebogen für die Wohngruppenleitung) zu finden. Für eine detaillierte Beschreibung der Entstehung und des Aufbaus des australischen Instruments, siehe Kapitel 5.2.

und entsprechender Auslandserfahrung durchgeführt wurde. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 13)

Zur Anpassung an deutsche Verhältnisse und das Forschungsvorhaben wurden an wenigen Stellen des Instrumentes minimale, aber notwendige Veränderungen vorgenommen. Den Fragebögen wurde ein einseitiges Anschreiben beigefügt, das die Teilnehmenden über das Forschungsvorhaben sowie forschungsethische und formelle Aspekte informierte. Zur Anpassung an deutsche Wohnverhältnisse und Organisationsstrukturen wurden die in den Fragebögen verwendeten australischen Definitionen inhaltlich möglichst exakt übersetzt und mit deutschsprachigen und gebräuchlichen Definitionen in Zusammenhang gesetzt. Generell wurde sich für eine unmissverständliche Bezeichnung von „Menschen mit geistiger Behinderung“ und „Bewohner_innen“ entschieden.

Inhaltlich wurde das Instrument um drei Aspekte ergänzt. Erstens wurde das Item „26. Die betreuenden Mitarbeiter_innen behandeln alle Bewohner_innen als Erwachsene.“ dem Fragekomplex des Instrumentes hinzugefügt, dies wird im Folgenden als Kontroll-Item 26A bezeichnet[26]. Da ein Aspekt des Forschungsinteresses auf der subjektiven Evaluation beruhte, wurde nach dem sechsteiligen Fragekomplex des Weiteren eine offene Frage „Was haben Sie noch zu sagen?“ beigefügt, die die Möglichkeit eröffnen sollte, gegebenenfalls Kommentare oder Wünsche in Bezug auf den Fragekomplex zu äußern. Die dritte Ergänzung erfolgte aufgrund der gesetzlichen Änderung des Personenstandsgesetzes[27]. Der Frage nach dem Geschlecht im Teil der personenbezogenen Daten wurde die Kategorie „Divers“ hinzugefügt. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 13)

Die Stichprobenauswahl der zu untersuchenden Wohngruppen wurde nach vorher festgelegten Kriterien bewusst und sorgfältig geplant (vgl. Moser 2008: 47). Für den weiteren Forschungsverlauf war von hoher Relevanz, dass die Kriterien sich in erster Linie an einer möglichst passgenauen Kompatibilität der deutschen Wohngruppen beziehungsweise Wohngemeinschaften mit den australischen „group homes“ orientierten (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 13).

Bei der üblichen Vorgehensweise in der empirischen Sozialforschung findet eine vorherige Erprobung des ausgewählten methodischen Instrumentes, ein sogenannter Pretest, statt (vgl. Flick 2016: 312). In dieser Forschung wurde von einem Pretest abgesehen, da das methodische Vorgehen auf das Ziel der

[26] Gründe für die Ergänzung des Kontrollitems 26A können dem Kapitel 6.2: Die quantitativen Ergebnisse aus Phase I, entnommen werden.

[27] Am 22.12.2018 wurden im Personenstandsgesetz § 22 Abs. 3 PStG Änderungen vorgenommen, die es intersexuellen Menschen ermöglichen bei der Geschlechtsangabe „divers“ zu wählen.

Überprüfung des Instrumentes ausgerichtet war und somit den Merkmalen eines Pretests entsprach. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 13)

Das primäre Ziel der ersten Erhebungsphase war es, empirisch erfassbare Aspekte der Organisationskultur zu messen und damit die Eignung des Instrumentes zu beweisen. Besonders relevant war die Fragestellung, inwiefern die Ergebnisse zwischen verschiedenen Wohngruppen differenzieren. Zudem sollten die generierten Ergebnisse Tendenzen darüber liefern, ob das Instrument Modifkationsbedarfe benötigt. Für die Datengenerierung wurden in 14 Wohngruppen von insgesamt fünf Trägern im Münsterland 143 Fragebögen verteilt. Bei einer Rücklaufquote von 69,63 % wurden 100/143 Fragebögen, darunter 14/14 Wohngruppenleitungen und 86/129 Mitarbeitenden, zurückgesendet. Die erhobenen Daten wurden mit Hilfe der Statistik- und Analyse-Software SPSS 22 einer Item- und Faktorenanalyse unterzogen. Im Vordergrund der Auswertung standen die Überprüfung der Schwierigkeit und Trennschärfe der Items sowie der Reliabilität der Faktoren. Zur Differenzierung der Ergebnisse zwischen verschiedenen Wohngruppen als auch zwischen Wohndiensten wurden die Mittelwerte einzelner Wohngruppen und verschiedener Träger ermittelt. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 13)

Qualitativer Zugang in Phase II

Auf die erste Erhebungsphase, der Beantwortung des Fragebogens durch die teilnehmenden Mitarbeitenden, wurden in jeder Wohngruppe Freiwillige für eine unmittelbare Nachbefragung eingeladen. Die daran anschließende qualitative Erhebung sollte die gegenwärtige und zeitnahe Wiedergabe der erinnerten Erfahrungen an den Fragebogen sicherstellen. Stellvertretend für alle in Phase I befragten Teilnehmenden erklärten sich sechs Mitarbeitende (I2, I3, I4, I5, I9, I10) sowie zwei Wohngruppenleitungen (I1, I11) für leitfadengestützte Interviews bereit. In zwei Wohngruppen fanden, anstatt der Einzelinterviews, Gruppengespräche mit (I6 mit TN6, TN7, TN8) und ohne Tonaufnahme (vgl. Postskript des Gruppengesprächs, Abs. 10) statt. Die unterstützenden und leitenden Mitarbeitenden wurden in den Interviews/ Gruppengesprächen[28] anhand offener Fragen zu ihrer unmittelbaren Kritik und Anmerkungen zum Instrument interviewt. Die Forscherinnen bedienten sich dazu einem erstellten Leitfaden[29], der die Gesprächsinhalte und Abfolge der Interviews strukturierte. Bei der qualitativen Datenerhebung musste bei der Auswertung und Reflexion die Tatsache beachtet

[28] Dem Anhang 19 zu entnehmen.

[29] Dem Anhang 20 zu entnehmen.

werden, dass lediglich in 7/14 Wohngruppen qualitative Rückmeldungen erhoben wurden, was mangelnden zeitlichen Ressourcen seitens der Forscherinnen geschuldet war. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 14-15)

Zur Extraktion der relevanten Ergebnisse aus den Interviews, wurden diese nach einheitlichen Regeln transkribiert (vgl. Mayring 2015: 55), anonymisiert und mithilfe der Software MAXQDA (Version 18) ausgewertet. Für die Auswertung wurde ein nicht-rekonstruktives Analyseverfahren ausgewählt, die strukturierende[30], qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, deren Fokus auf der Ebene der objektiven Semantik der Äußerungen liegt (vgl. Kruse 2015: 399-405).

Unterteilt wurde die Auswertung der Interviews in eine deduktive Analyse, die zur Identifizierung der vorhandenen Modifikationsbedarfe genutzt wurde, und in eine induktive Analyse, anhand derer auftretende Effekte als Kategorien bestimmt wurden (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 15).

Für die Bildung der deduktiven Haupt- und Unterkategorien orientierten sich die Forscherinnen an dem für die Interviews entwickelten Leitfaden. Mit dem dadurch entstandenen Kategoriesystem wurde das transkribierte Interviewmaterial in einem zirkulären Analyseprozess systematisch und kontrolliert nach relevanten Informationen in Sätzen oder Textpassagen des Materials ausgewertet. Induktiv auftauchende Kategorien wurden dabei in das Schema eingruppiert (vgl. Mayring 2015: 61).

Für die induktive Kategoriebildung wurden exemplarisch sieben Interviews inklusive Gruppeninterview (I1, I2, I4, I5, I6, I9, I10) untersucht. Unter der Fragestellung, welche expliziten Wirkungen und Effekte der Fragebogen als Intervention allgemein und auf die Organisation und die Teilnehmenden haben kann, wurden die induktiven Kategorien während des Analyseprozesses gebildet. Es wurde dabei angenommen, dass das Instrument sowohl Chancen als auch Grenzen und/oder Risiken birgt, die im Hinblick auf eine ethische Reflexion des eigenen Forschungsvorgehens und einer angestrebten Prävention in Bezug auf die Anwendung des Instrumentes für zukünftige Studien und Testphasen überprüft werden sollte. Diese Annahmen bestätigten sich im direkten Forschungsprozess durch konkrete Beobachtungen und Erkenntnisse. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 16). Durch das methodische Vorgehen vorbestimmt, darunter fällt die Vorauswahl der Textpassagen nach Relevanz bezüglich der Annahmen zu der Wirkung und den Effekten des Instrumentes, gestaltete sich die induktive Kategorienbildung als „aktiver Konstruktionsprozess“ (zit. n. Kuckartz 2016: 73). In Anlehnung an Mayring (1996)

[30] Nach Mayring (2015) gibt es „drei Grundformen des Interpretierens“, die zusammenfassende, explizierende sowie strukturierende Inhaltsanalyse (vgl. ebd.: 67). Die Form der Strukturierung stand bei der Auswertung der Modifikationsbedarfe im Vordergrund.

wurden die psychologische Textverarbeitung erweitert und die relevanten Textpassagen methodisch in einer mehrspaltigen Tabelle wie folgt einsortiert: Interviewausschnitt, Paraphrasierung, Generalisierung und zusätzliche Interpretation. Die Spalte der Interpretation erfüllte zweierlei Funktionen. Zum einen sollte das Verständnis der entsprechenden Textpassage erweitert, erklärt oder gedeutet werden (vgl. Mayring 1996: 95), zum anderen diente die Interpretationsspalte als Werkzeug zur Kategoriedefinition, um thematische Schwerpunktsetzungen ein- und abzugrenzen sowie zusammenzufassen (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 17).

Das Ziel der qualitativen Erhebung durch die Interviews bestand darin, das subjektive Verständnis der Teilnehmenden in Bezug auf den Fragebogen zu erfassen und diese am Optimierungsprozess des Instrumentes zu beteiligen. Die Teilnehmenden sollten die Möglichkeit haben, durch ihren Hintergrund aus der Praxis eine direkte Kritik, Ideen und/oder offene Fragen zu äußern, welche dokumentiert und gegebenenfalls nach einer Selektion in den Optimierungsprozess mit aufgenommen werden sollten. Durch die Aussagen der Teilnehmenden sollten zudem vorhandene Modifikationsbedarfe identifiziert und Effekte, die der Fragebogen als Intervention in der Wohngruppe/ -einrichtung mit sich bringt, herausgefiltert werden. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 17-18)

Reflexion des methodischen Vorgehens

Trotz hoher Rücklaufquote der quantitativen Erhebung mit 100/143 Fragebögen von 14 Wohngruppen ist die Repräsentativität der Studie für Deutschland nur tendenziell gegeben. Die Stichprobengröße der Phase I wurde zwar als äußerst ertragreich für ein studentisches Forschungsprojekt bewertet, ermöglichte aber in diesem Rahmen keinen assertiven Vergleich zur australischen Forschung. Die Wahl des Mixed-Methods-Designs wurde als positiv beurteilt, da so umfassende Daten und Ergebnisse generiert werden konnten, mit Hilfe derer die Forschungsfragestellungen zufriedenstellend beantwortet wurden. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 17)

In der qualitativen Erhebungsphase wurde festgestellt, dass viele Teilnehmenden eher bereit waren sich in Gruppenkonstellationen als in Einzelinterviews zum Instrument zu äußern. Das erklärte die nachträgliche Wahl der Forscherinnen, den Teilnehmenden ein Gruppeninterview zur Wahl zu stellen. Neben der positiven Resonanz seitens der Teilnehmenden fiel in den Gruppenkonstellationen zum einen das Spektrum der Antworten umfangreicher aus und zum anderen wurden Hemmungen seitens der Teilnehmenden gesenkt und die Bereitschaft zu spontaner Meinungsäußerung gesteigert. Die Forscherinnen zogen demnach selbstkritisch den Schluss, dass anstelle der Einzelinterviews, Fokusinterviews in Gruppenform die

bessere Methodenwahl dargestellt hätten. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 17)

Schlussendlich räumten die Forscherinnen ein, dass sie entgegen ständiger Reflexion individueller Annahmen, Hypothesen, Sichtweisen und ethischen Forschungssätz, kein hinreichend neutraler Faktor im Forschungsprozess gewesen seien und somit diesen beeinflusst hätten. Den Konsequenzen und entstandenen Verzerrungen dieser Umstände waren sich die Forscherinnen insofern bewusst, als dass sie um die beschränkte Aussagekraft der Forschungsergebnisse wussten. Dennoch leistet das erste Forschungsprojekt in dem vorgegebenen Rahmen einen relevanten Beitrag, auf dessen Ergebnissen aufgebaut werden kann und sollte. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 18)

6.3 Darstellung und Interpretation der quantitativen und qualitativen Ergebnisse

6.3.1 Die quantitativen Ergebnisse aus Phase I

Die Anwendbarkeit des Instrumentes in deutschen Wohndiensten wurde anhand dreier Koeffizienten getestet, dem Reliabilitätskoeffizient, dem Schwierigkeitsindex und dem Trennschärfekoeffizient. Um die Reliabilität[31] der Faktoren und Items zu bewerten sowie die Items auf ihre Eignung anhand der Schwierigkeit und Trennschärfe zu überprüfen, musste der Datensatz für die item- und faktorenanalytische Auswertung entsprechend präpariert werden. Die Items wurden dabei um-/codiert, indem jedem Item für die jeweiligen fünf Antwortmöglichkeiten die Werte 1-5 zugeordnet wurden. Von einer Überprüfung der Dimensionalität der Faktoren (vgl. Kuckarzt 2014: 108) sahen die Forscherinnen ab, da der Umfang des Datensatzes zwar im Verhältnis von 50 Items/100 Fragebögen als ausreichend (vgl. Bühner 2011: 345), bei einer von Fabrigar und Wegener 2012 vorgeschlagenen Mindestanzahl von 200 Teilnehmenden jedoch als weniger hochwertig beurteilt wurde. Generell wurde sich bei der quantitativen Analyse der Ergebnisse stets an dem von Humphrey entwickelten australischen Auswertungskonzept[32] orientiert. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 18-19)

---

[31] Als Reliabilität wird ein Maß bezeichnet, dass die Verlässlichkeit wissenschaftlicher Messungen, d.h. den Grad der Messgenauigkeit eines Faktors angibt. Bei einer Reliabilitätsanalyse werden demnach Zusammenhänge und Unterschiede in den Daten erfasst, die Aufschluss darüber liefen, z.B. welche Items aus einem Test entfernt oder umformuliert werden müssen. (vgl. Bühner 2011: 60, 216; Kuckartz 2014: 108 ff.).

[32] Das Auswertungskonzept ist dem Anhang 32: „Preparing the GHCS Data“ zu entnehmen.

Ergebnisse der Faktorenanalyse

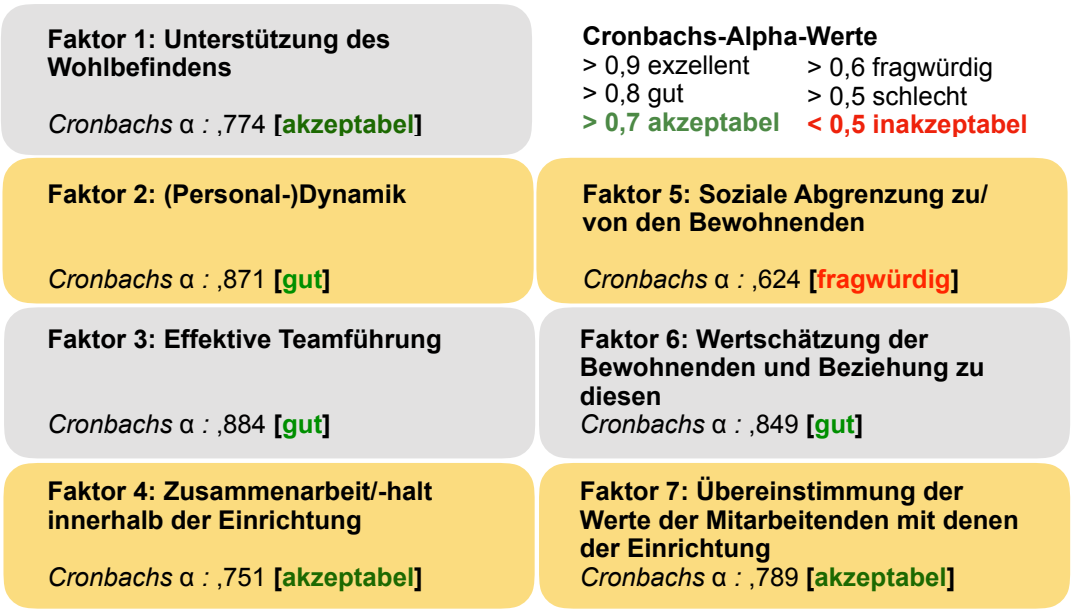

Abbildung 6: Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse, Eigene Abbildung in Anlehnung an Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

Für die Reliabilitätsanalyse der sieben Faktoren des Instrumentes wurde der **Reliabilitätskoeffizient** Cronbachs α[33] berechnet. Die Werte der Faktoren variierten zwischen 0,624 bis 0,884. Sechs Faktoren wurden mit einem Wert höher als 0,7 eingestuft, siehe Abbildung 6. Der Zusammenhang der Items innerhalb der jeweiligen Faktoren wurde damit nachgewiesen und eine relativ exakte Messung vorausgesagt. Die als „akzeptabel" eingeschätzten Faktoren (Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens", Faktor 4 „Zusammenarbeit/-halt innerhalb der Einrichtung", Faktor 7 „Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung") und die als „gut" bemessenen Faktoren (Faktor 6 „Wertschätzung der Bewohner_innen und Beziehung zu diesen", Faktor 2 „(Personal-) Dynamik", Faktor 3 „Effektive Teamführung") galten somit als reliabel und anwendbar. Faktor 5 „Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohnenden" wurde nach der Faustregel zur Interpretation mit einem Wert von 0,624 als fragwürdig eingeschätzt, siehe Abbildung 7. Damit wies dieser Faktor eindeutige Überarbeitungsbedarfe auf. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 19-20) Welche Items für den Reliabilitätskoeffizient eines Faktors unverzichtbar waren und welche Items keinen Beitrag und somit verändert werden sollten, wurde in einem Ausschlussverfahren

[33] Cronbachs α ist ein von Lee Cronbach entwickelter Maßstab zur Darstellung der internen Konsistenz eines Faktors und beschreibt, inwieweit die Items eines Faktors miteinander zusammenhängen (vgl. Bühner 2011: 60) Der Wert von Cronbachs α kann von 0 bis 1 variieren, 1 steht dabei für eine perfekte Reliabilität und 0 für eine vollständig fehlende (vgl. Bühl 2012: 581).

gemessen, indem das jeweilige Item aus dem Faktor entfernt und der neu entstandene Reliabilitätswert festgehalten wurde (vgl. Bühner 2011: 216). Bei drei Items (Item 25 „Wir feiern es, wenn ein/e Bewohner_in etwas Wichtiges für sich selbst er- reicht hat.“, Item 29 „Zwischen den betreuenden Mitarbeiter_innen und der Einrichtungsleitung besteht häufig ein Konflikt darüber, wie die Bewohner_innen unterstützt werden sollen.“, Item 47 „Die Wohngruppenleitung erkennt an, wenn die betreuenden Mitarbeiter_innen gut arbeiten.“) wurde eine Verbesserung des

Faktor/ Unterskala 5: Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohner_innen
Cronbachs α : ,672 (austral. Version 6 Items, mit 26A 7 Items) **[fragwürdig]**

Item -Nr.		Po-lung	Schwie-rigkeit	Trenn-schärfe über Skala	Cron-bachs α
13	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen sprechen mit manchen Bewohner_innen wie mit Kindern.	—	ok	,401	,631
14	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen ahmen nach, was manche Bewohner_innen sagen oder welche Geräu-sche sie machen.	—	ok	,305	,661
15	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen glauben, dass die Bewohner_innen in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.	—	ok	,500	,598
16	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen glauben, dass sie sich in vielerlei Hinsicht sehr von den Bewohner_in-nen unterscheiden.	—	ok	,428	,623
17	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen glauben, dass die Bewohner_innen niemals wirklich an der Gemein-schaft teilhaben werden.	—	ok	,320	,653
18	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen genieren sich für die Bewohner_innen in der Öffentlichkeit.	—	„zu leicht“	**,291**	,661
26A	Die betreuenden Mitarbei-ter_innen behandeln alle Bewohner_innen als Er-wachsene.	+	ok	,438	**,624**

Abbildung 7: Faktor/ Unterskala 5: Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohner_innen, Eigene Abbildung; Quelle: Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019)

jeweilig zugehörigen Faktors identifiziert. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 21)

Mit dem **Schwierigkeits-Index**[34] wurden konforme Reaktionen in den Beantwortungen gemessen, das heißt inwiefern die Teilnehmendem den Aussagen der einzelnen Items zugestimmt haben. Zur Feststellung dieses Index wurde der Mittelwert der einzelnen Items, im Rahmen der Likert-Skala, zwischen 1 und 5 berechnet. Die Mittelwerte von 42 Items befanden sich im „grünen" Skalenbereich zwischen 1,2 und 4,2 und wurden im Rahmen der Item-Schwierigkeit als psychometrisch geeignet befunden. Acht Items (Item 5, Item 8, Item 10, Item 18, Item 19, Item 23, Item 24, Item 41) wurden durch einen psychometrisch zu leichten Schwierigkeitsindex gekennzeichnet. Insbesondere Item 5 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen finden immer wieder Wege, um jede/n Bewohner_in in die Aktivitäten mit einzubeziehen, die dieser/m Freude bereiten." und Item 18 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen genieren sich für die Bewohner_innen in der Öffentlichkeit." fielen in der späteren Zusammenstellung aller Ergebnisse negativ auf. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 20-21)

Ein weiteres Verfahren, um die Eignung der Items festzustellen, war die Berechnung der **statistischen Trennschärfe**[35] anhand der Messung der Korrelation eines Items mit dem Summenwert der übrigen Items eines Faktors (vgl. Bühner 2011: 171). Eine hohe Trennschärfe der Items eines Faktors war Voraussetzung dafür, dass Wohngruppen mit niedrigen Merkmalsausprägungen von solchen mit hohen Ausprägungen unterschieden werden konnten (vgl. Bühner 2011; 81, 244). Der Trennschärfe-Koeffizient von 47 Items wurde als positiv dokumentiert, wohingegen drei Items verschiedener Faktoren (Item 1, Item 18, Item 29) eine geringe Trennschärfe aufwiesen. Als besonders auffällig stellte sich das Item 18 mit einer Trennschärfe von 0,291 heraus, das bereits im Zusammenhang mit einem psychometrisch zu leichten Schwierigkeitsindex gebracht wurde. Ebenso wurde Item 29 bereits bei der Reliabilitätsanalyse mit negativer Korrelation in Verbindung gebracht. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 22)

Bereits vor der Erhebungsphase während der ersten Sichtung der „Group Home Culture Scale" geriet der Faktor 5 „Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohner_innen", neben der durchgehend negativ gepolten Skala wegen der zugehörigen Items 13-18 in den Fokus der Forscherinnen. Insbesondere die Items

---

[34] Eine hohe Schwierigkeit/ hoher Mittelwert liegt vor, wenn die Teilnehmenden dem Item zustimmen. Bei Ablehnung entsteht eine niedrige Schwierigkeit/ niedriger Mittelwert. Werte zwischen 1,2 und 4,2 sind zufriedenstellend. Psychometrisch zu schwere (Index < 1,2) oder zu leichte Items (Index 4,2 <) gelten als unbrauchbar, da sie nicht hinreichend zwischen verschiedenen Teilnehmenden/ Wohngruppen unterscheiden. (vgl. Bühl 2012: 581-586).

[35] Eine geringe Trennschärfe ist bei einem Wert unter 0,3 gegeben vgl. Bühner 2011: 81 sowie 244)

13 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen sprechen mit manchen Bewohner_innen wie mit Kindern.“ und 15 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen glauben, dass die Bewohner_innen in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.“ wurden kritisiert. Aufgrund der Annahme, dass insbesondere die Items dieses Faktors auf Abwehrhaltungen bei den Teilnehmenden stoßen würden, fügten die Forscherinnen ein positiv formuliertes Kontrollitem 26A „Die betreuenden Mitarbeiter_innen behandeln alle Bewohner_innen als Erwachsene.“ ein, um zu überprüfen ob das neue Item gegebenenfalls Item 13 und 15 ersetzen könnte. Die Annahme, dass das Kontrollitem Item 13 oder Item 15 für die Erfassung des Faktors geeigneter war, bestätigte sich nur bedingt. Item 26A konnte als Zusatzitem den Faktor 5 sinnvoll ergänzen und so die Reliabilität, Cronbachs α von 0,624 auf 0,672, verbessern. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 22-23)

Die Erweiterung des Faktor 5 durch Item 26A stellte damit den ersten von mehreren Überarbeitungsbedarfen an den Faktor dar. Die Forscherinnen schlugen vor, den Faktor noch um weitere Items zu ergänzen, damit dieser einen zufriedenstellenden Wert an Reliabilität erreiche. Für die als problematisch identifizierten Items (Item 5, Item 18, Item 25, Item 29, Item 47) wurde nach dem Prinzip der Itemumformulierung eine Überarbeitung vorgeschlagen, sodass eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nutzung mehrerer Antwortkategorien antizipiert werden kann (vgl. Bühner 2011, 233). (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 23)

Für die erste Forschungsfragestellung, inwiefern das Instrument für die Messung von Organisationskultur in deutschen Wohngruppen geeignet ist, war über die aufgeführte Analyse der einzelnen Items und Faktoren hinaus relevant, ob die Ergebnisse zwischen den verschiedenen Wohngruppen beziehungsweie auch zwischen verschiedenen Wohndiensten differenzieren und diesbezüglich Voraussagen in Bezug auf die Organisationskultur geben können. Dafür wurden einerseits die Mittelwerte der einzelnen 14 Wohngruppen und andererseits die der fünf Träger gebildet. Bei den Wohngruppen sowie den unterschiedlichen Wohngruppendiensten und/oder Trägern wurde methodisch identisch verfahren. Die Wohngruppen/ Träger wurden anhand der Berechnung der Mittelwerte, die in diesem Kontext einen (Gesamt-)Wert der Organisationskultur der/ des jeweiligen Wohngruppen/ Trägers darstellen sollten, in einer Skala von 1-5 in leistungsschwächere und leistungsstärkere Wohngruppen/ Träger eingeordnet. Mit Werten zwischen 3,81 und 4,31 fiel auf, dass die Wohngruppen eher eng beieinander lagen. Die Mittelwerte der fünf Träger variierten zwischen 3,43 und 4,40 und gaben somit ebenfalls eine geringe Spannbreite her. Trotzdem wurden aufgrund der benannten Werte sowohl zwischen den Wohngruppen als auch zwischen den unterschiedlichen Wohndiensten/ Trägern kleine Unterschiede sichtbar, sodass die Forschungsfrage in Bezug auf eine Differenzierung bestätigt werden konnte.

Zusammenfassend kann demnach geschlossen werden, dass die deutsche Version der „Group Home Cutter Scale“ in der Lage ist, unterschiedliche Kulturen verschiedener Wohngruppen, auch wenn diese derselben Trägerschaft angehören, zu ermitteln sowie in den Ergebnissen zwischen verschiedenen Trägern zu unterscheiden. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 23-25)

6.3.2 Die qualitativen Ergebnisse aus Phase II

Gegenstand der Ermittlung der qualitativen Ergebnisse waren die Erfassung und Sichtung der subjektiven Eindrücke der Interviewteilnehmenden, nachdem diese den Fragebogen ausgefüllt hatten. Ziel war es ebenso, die Wünsche der Teilnehmenden, wie auch deren kritische Anregungen den Fragebogen betreffend, zu erfassen, um diese Inhalte als ergänzende Modifikationsbedarfe ermitteln zu können. Im Rahmen dieser Methodenforschung ließ sich das Datenmaterial in Form von Einzel- und Gruppeninterviews erheben. Die qualitativen Ergebnisse des Forschungsprojektes werden so ausgewählt, dass diese fokussiert auf die Beantwortung der vorliegenden Forschungsfragen zielen. Derart werden besonders die Datengrundlagen berücksichtigt, die in Verbindung mit dem Transfer der GHCS auf deutsche Wohnformen stehen. Weiterhin werden die aus dem Forschungsprojekt stammenden Datengrundlagen und Ergebnisinterpretationen im letzten Abschnitt dieses Kapitels einer Überarbeitung unterzogen, auf deren Grundlage Fehlerquellen, die erst in einer zweiten Sichtung des Materials auffielen, eingearbeitet werden können.

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden die subjektiven Eindrücke der Interviewteilnehmenden mithilfe eines größernteils deduktiv und in einzelnen Abschnitten induktiv erstellten Kategoriensystems systematisiert zusammengetragen. Auf diese Weise wurden in der Gesamtschau der Daten sowohl positive wie auch problematische Facetten des Instrumentes sichtbar und Wünsche wie auch kritische Anregungen der Interviewten in Bezug auf klar bestimmbare Modifikationsbedarfe zusammengetragen. Die Klassifizierung der Modifikationsbedarfe erfolgte nach der Sortierung: 1. „Empfinden der Struktur und des Aufbaus des Instruments“, 2. „Eindruck der einzelnen Teile, bzw. der einzelnen Items“, 3. „Personenbezogene Fragen“ und 4. „Weitere Aspekte, bzw. Kritik am Fragebogen“ (Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 26). Diesen vier Abschnitten wurden zudem Ober- und Unterkategorien zugewiesen, welche zur differenzierten Zuordnung in der Unterkategorie - Ebene 1 und 2 festgehalten wurden. Durch

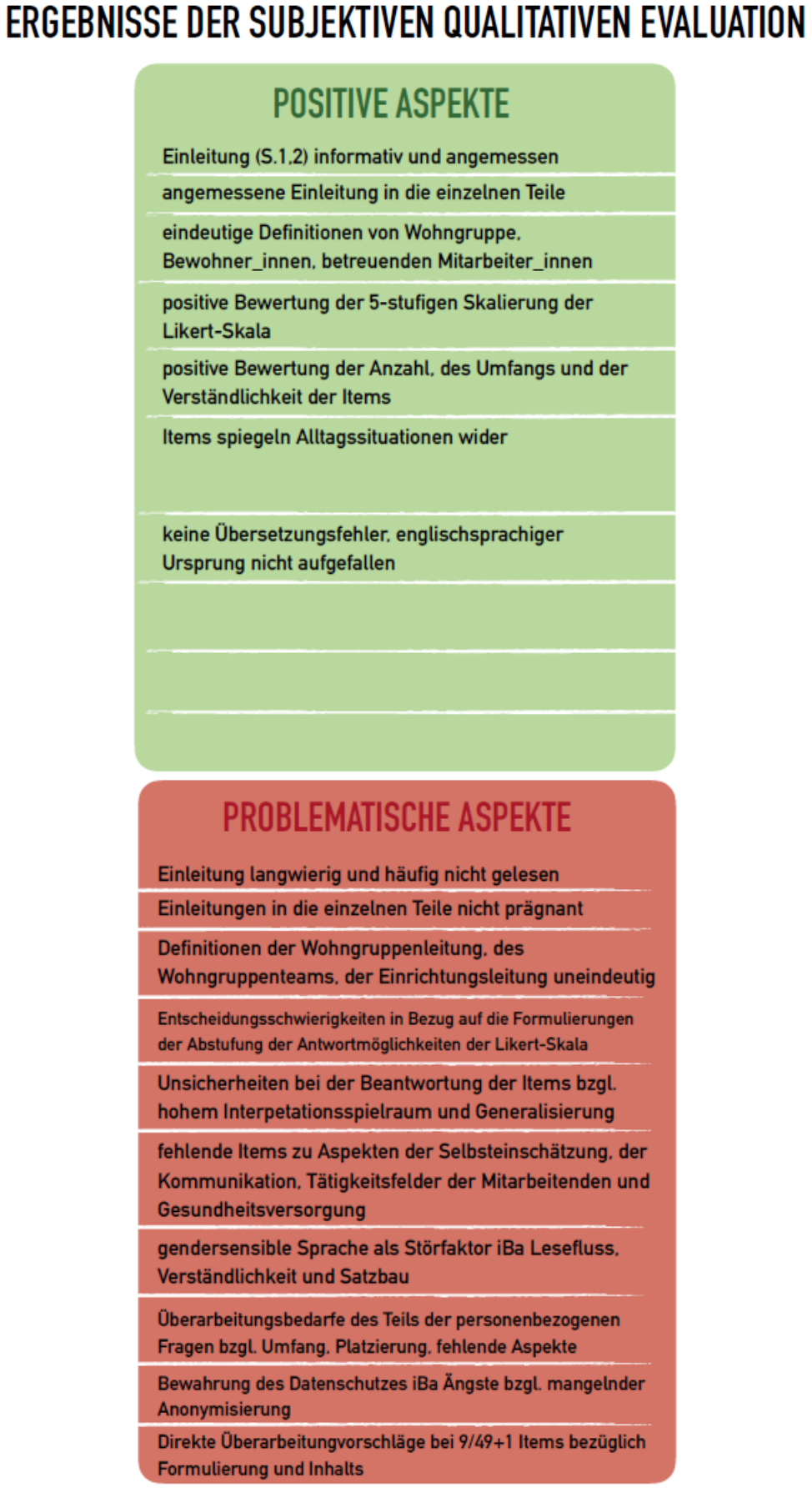

Abbildung 8: Ergebnisse der subjektiven qualitativen Evaluation, Eigene Abbildung; Quelle Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

dieses Vorgehen konnten alle Hinweise und Eindrücke der Interviewteilnehmenden auf den oben benannten vier Abschnitten erhoben werden. Im Anschluss daran wurde für jede Kategorie eine Zusammenfassung erstellt, welche in einem Mixing aus qualitativen und quantitativen Ergebnissen Modifikationsableitungen in Bezug auf die GHCS zuließ, siehe Anhang 17.(vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 26-27).

Ebenso wurden die meistgenannten signifikanten Aspekte der Interviewteilnehmenden zusammengefasst und in Form positiver wie auch negativer Nennungen gegenübergestellt (siehe Abbildung 8).

Da im Rahmen dieser Arbeit nicht alle Nennungen der Interviewten gleichermaßen zielführend in Bezug auf die Beantwortung der Forschungsfrage sind, wird eine Vorauswahl bezüglich der Ergebnisdarstellung getroffen. Dazu wird nur auf einige der durch die Teilnehmenden benannten Aspekte Bezug genommen. Derart werden all jene erwähnt, die in Verbindung mit dem Transfer der GHCS auf deutsche Wohnformen stehen. Von besonderem Interesse sind zudem die als problematisch klassifizierten Nennungen, da diese auf mögliche Übersetzungsfehler wie auch auf etwaige Unterschiede der kulturellen wie auch linguistischen Sprachpraktiken hindeuten können.

Besonders signifikant war die auffällig häufige Nennung, Nachfrage und das Verständnisproblem in Bezug auf die Definitionen der Wohngruppen- und Einrichtungsleitung. Von 15 Befragten äußerten sich vier Teilnehmende an neun Stellen zur Wohngruppen- und Einrichtungsleitung. Dabei bestanden Fragen und Unsicherheiten bezüglich der Rolle und Funktion der Wohngruppenleitung (vgl. I1, Abs. 90, I6, Abs. 229). Die Begriffe wurden als missverständlich und als vieldeutig eingestuft (vgl. Deduktives Kategoriensystem, 2-4, vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 27-28). Ebenso wurde von den Teilnehmenden zurückgemeldet, dass in der Praxis teilweise die Position der Wohngruppenleitung entfällt oder zeitweise nicht vergeben ist (vgl. I6, Abs. 232 sowie 490: Interviewmaterial 2018: 3, 4). Damit wurden Anmerkungen zu den Definitionen der Wohngruppen- und der Einrichtungsleitung an 21 Stellen, in vier Interviews und dem Gruppengespräch getätigt. Ebenso entstand in dem Gruppengespräch eine Diskussion, bezüglich des Interpretationsspielraums, der in Verbindung mit der Wirkung des Wortes „regelmäßig“ wie dem Aufgabenprofil der Wohngruppenleitung stand (vgl. Gruppengespräch 2018: 2 (Abs.13). Es konnte daher in der Auswertung nicht ausgeschlossen werden, dass aufgrund der bestehenden Verständnisprobleme, die im Zusammenhang mit dem Antwortverhalten rund um die Wohngruppen- und Einrichtungsleitung standen, Forschungsergebnisse verzerrt wurden (vgl. I2, Abs.

118; I4, Abs. 18, Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 28). Auch wurden in Bezug auf die Verwendung des Begriffs der Einrichtungsleitung an neun Stellen in vier Interviews Verständnis- und Zuordnungsschwierigkeiten benannt (vgl. I6, Abs. 247; I2, Abs. 15), wobei bei allen Teilnehmenden auffallend war, dass der Begriff der Einrichtungsleitung uneindeutig oder sogar unbekannt war (vgl. I6, Abs. 217). Weiterhin gaben vier Interviewteilnehmende an, die ersten Seiten nicht gelesen zu haben, was von zwei der vier Interviewten damit begründet wurde, dass der Fragebogen mit den dazugehörigen Instruktionen von den Forschenden erklärt wurde (vgl. I 4, Abs. 32 sowie I2, Abs. 96).

Aus dieser aufgelisteten Problematik wurde seitens der Forscherinnen geschlussfolgert, dass eine sprachliche Vielfalt bezogen auf das deutsche Unterstützungssystem bestehen könnte, die sich womöglich als komplexer im Vergleich zu den australischen Wohnformen erweist (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 29). Ebenso wurde daraus abgeleitet, dass die in der Anleitung verwendeten australischen Definitionen nicht ausreichend die unterschiedlichen Hierarchiestrukturen und Anstellungspositionen der deutschen Wohneinrichtungen widerspiegeln. Auch wurde seitens der Forschenden geschlussfolgert, dass das Instrument Fehlerquellen aufweisen kann, sobald das formelle Organigramm nicht die tatsächlich ge- und erlebte Aufbaustruktur mit der zugehörigen Hierarchieebene und deren Machtverhältnisse der Wohngruppen und deren Trägerstrukturen betreffend abbildet (vgl. I2, Abs. 15; I6, Abs. 490).

Damit konnte zusammenfassend festgehalten werden, dass infolge uneindeutiger Definitionen, aber auch aufgrund von unzureichender Auseinandersetzung mit dem Fragebogen, beziehungsweise infolge der unterschiedlichen Instruktionen in den Fragebogen, Unsicherheiten entstanden, welche als mögliche Verzerrungen des Antwortverhaltens gewertet wurden (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 29-30). Vor diesem Hintergrund wurden weitere Grenzen des Instruments deutlich, da externe Einflüsse nur in einem gewissen Maße kontrollierbar sind und aufgrund einer zu hohen Diskrepanz zwischen formalen und informellen Strukturen Fehlerquellen resultieren können. Beobachtet wurden diese Diskrepanzen zum Beispiel, wenn seitens der Wohneinrichtung keine klaren Definitionen oder Aufgaben festgelegt wurden oder Anstellungswechsel und Umstrukturierungen stattfanden (vgl. I4, Abs. 10-12; I6, Abs. 323), die der Fragebogen nicht erfragt hatte. Damit kann davon ausgegangen werden, dass sich auch mit einer Überarbeitung und Modifikation nicht alle am Instrument ermittelten Grenzen beheben lassen.

Auch bei der Definition des Wohngruppenteams wurden im Team Unstimmigkeiten deutlich, die auf unklare Strukturen innerhalb der Wohneinrichtung verwiesen, beziehungsweise andere Strukturen widerspiegelten, die in dem Fragebogen

bislang nicht vorgesehen sind. An drei Stellen in zwei Interviews gab es dazu die Rückmeldung, dass für die Mitarbeitenden keine feste Zuordnung zu einer Wohngruppe bestehe, da diese in einer „Springerfunktion“ agierten (vgl. I2, Abs. 106).

Über die Begriffsdefinitionen hinaus wurde sich mit dem Interpretationsprozess der Modifikationen einzelner Items sowie einzelner Fragebogenabschnitte befasst. Dazu wurde das qualitative Material einer quantitativen Häufigkeitsanalyse unterzogen, mit deren Hilfe einzelne Faktoren und Items des Fragebogens analysiert werden konnten. Zu diesem Zweck wurden die sieben Organisationsdimensionen den sechs Fragebogenabschnitten zugeordnet. Alle Rückmeldungen wurden, wie in Abbildung 9 deutlich wird, nach der Häufigkeit der Nennungen erfasst, woraus sich wiederum Rückschlüsse über signifikante Einflussfaktoren ziehen ließen (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 30). Auch in der qualitativen Auswertung fiel der Faktor 5 „Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohner_innen“ prägnant ins Gewicht. Deutlich wurde dies an der Mehrfachäußerung zu jedem einzelnen Item. An 23 Stellen in sechs Interviews und dem Gruppengespräch äußersten sich Interviewte zu Faktor 5 des Fragebogenteils 2 (Item 13-18), wobei zu den Items 14 und 18 direkte Änderungsvorschläge erfolgten (vgl. Behrendt, Hagedorn, Koblich 2019: 31). Damit rückte der gesamte Faktor 5, einschließlich der dazugehörigen Items in den Fokus der Untersuchung, da er Rückschlüsse auf mehrere Modifikationsbedarfe zuließ. Gestützt wurde diese Beobachtung zudem durch die Ergebnisse der quantitativen Erhebung, die den Faktor 5 bezüglich der Reliabilität als „fragwürdig“ einstufte (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 31).

Das Item 18 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen genieren sich für die Bewohner_innen in der Öffentlichkeit“ war zu dem Zeitpunkt der in Deutschland erfolgten Erprobung der GHCS noch nicht aus dem Fragebogen entfernt worden, wie es durch Humphrey (2019) nach einer weiteren Review erfolgte. Interessant war nämlich im Hinblick auf das Item 18, dass auch im Rahmen der deutschen Auswertung sowohl im quantitativen als auch qualitativen Teil deutliche Hinweise auf einen Modifikationsbedarf hinwiesen. Neben den klar benannten Verständnisproblemen zweier Interviewteilnehmenden, bezogen auf das Wort „genieren“, wurden auch Schwierigkeiten benannt, das Wort richtig einstufen oder bewerten zu können (vgl. I9, Abs. 21; I11, Abs. 20).

Insgesamt schien der gesamte Faktor 5 Widerstände in der Beantwortung auszulösen. Item 13 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen sprechen mit manchen Bewohner_innen wie mit Kindern“ und Item 15 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen glauben, dass die Bewohner_innen in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind“, wurden

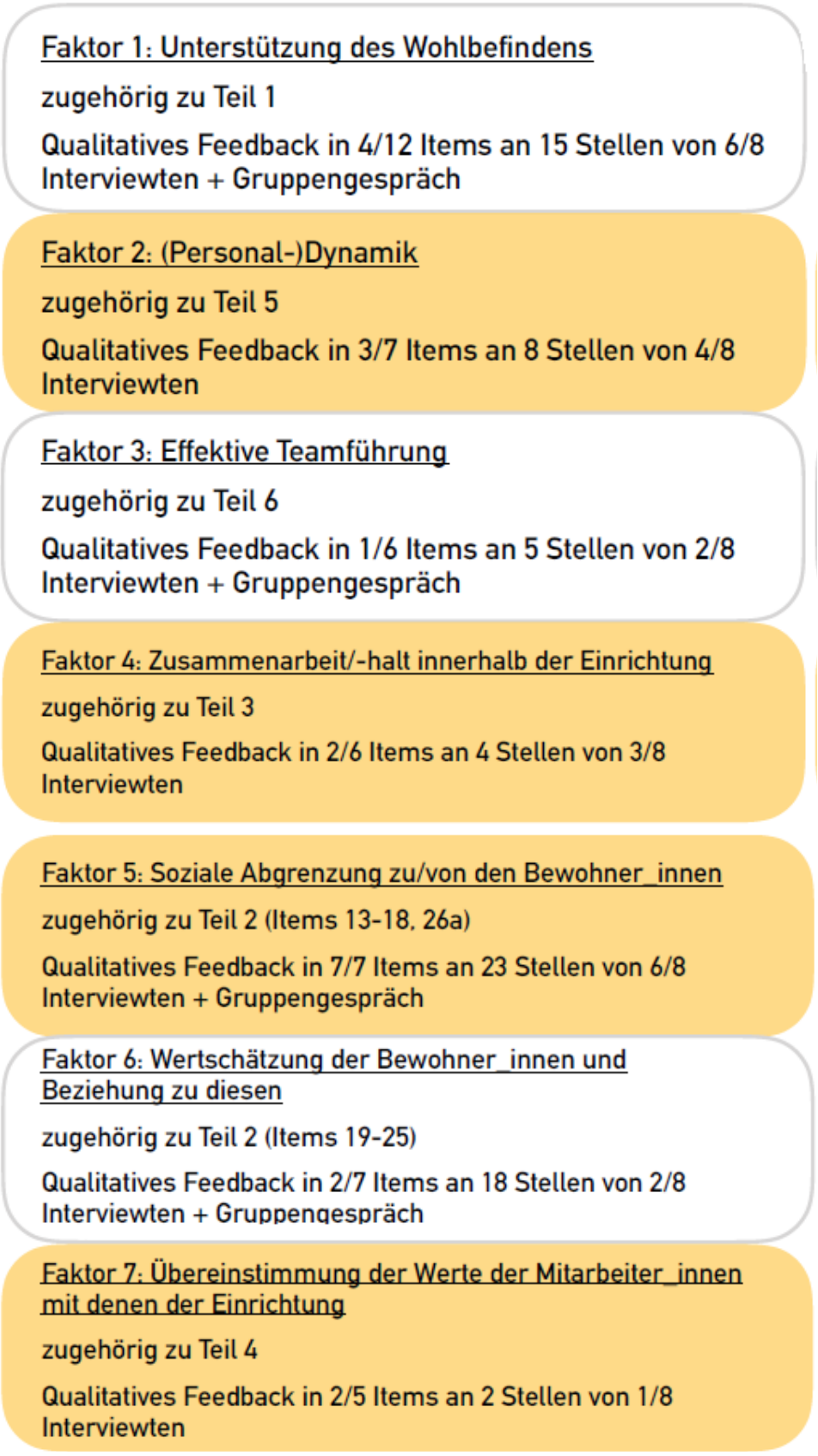

Abbildung 9: Qualitativen Rückmeldungen zu den 7 Faktoren, Eigene Abbildung; Quelle Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

ähnlich wie das Item 14 „Die betreuenden Mitarbeiter_innen ahmen nach, was manche Bewohner_innen sagen oder welche Geräusche sie machen.“ häufiger diskutiert.

Item 13 und 14 wurden dabei von der Wohngruppenleitung und einer/m Mitarbeitenden der gleichen Wohngruppe thematisiert. Es tauchten verschiedene Fragen bezüglich der Itemformulierungen auf, die vor allem darauf abzuzielen schienen, einschätzen zu können, ob das Sprechen mit den Menschen mit Lernschwierigkeiten „wie mit Kindern“, oder das Nachahmen dieser vorsätzlich und damit auch böswillig im Team erfolgte oder ob hinter dem Verhalten der Mitarbeitenden eine pädagogische Intention stünde (z.B. im Sinne des pädagogischen Containerns), beziehungsweise die Mitarbeitenden mit dieser Handlung selbst auch etwas verarbeiten wollen (vgl. I1, Abs.18, 24, 30; I2, Abs. 66, 136). Der qualitativen Auswertung und Interpretation der Ergebnisse zu Folge erfolgte die Beantwortung der beiden Items vordergründig nach dem Grad der sozialen Erwünschtheit und nicht danach, ob diese Handlungen wirklich vollzogen wurden (vgl. Induktives Kategoriensystem 2019: 7–11). Es wurde zudem geschlussfolgert, dass die Frageformulierung im Deutschen möglicherweise zu direkt formuliert ist, jedoch auch seine Berechtigung hat, da Menschen mit einer Lernschwierigkeit häufig der „Erwachsenenstatus“ abgesprochen wird (vgl. Goffman 2016: 215).

Ebenso wurde in Zusammenhang der drei Items (13, 14, 15) geschlussfolgert, dass diese einen zu hohen Interpretationsspielraum boten (vgl. Goffman 2016: 215.). Mit den als Widerständen und Abwehr gedeuteten Rückmeldungen, die durch einzelne Item-Formulierungen bei einigen der Teilnehmenden ausgelöst zu werden schienen, die aber gleichermaßen zu einem regen Austausch innerhalb der Teams führten, wurde sich besonders im Rahmen der Erforschung der Effekte auseinandergesetzt. Damit wurde der Bogen in diesem Forschungsteil unter dem Aspekt seiner Wirkungsweisen analysiert, die in Form einer induktiven Auswertung systematisiert und zusammengetragen wurden. Dieser Analyseschritt basierte auf den vielen Rückmeldungen der Mitarbeitenden, die nicht nur mit Abwehr und Widerstand, sondern einem großen Interesse und einer hohen Bereitschaft einhergingen, sich als Team über Fragen des Umgangs mit den Bewohnenden auszutauschen (vgl. u.a. I6, Abs. 42; I2, Abs. 154).

6.3.3 Ergebnisse in Bezug auf Effekte des Instruments

Der Auswertungsschritt der Effekte wurde seitens der Forscherinnen neben der induktiven Erkenntnisgewinnung ebenso als Reflexion in Bezug auf das eigene Forschungsvorgehen genutzt. In Anlehnung an Schnell (2018) sollte auf diesem

Weg das forschungsethische Prinzip des Abschätzens der Folgen der Forschung antizipiert werden (vgl. Schnell, Dunger 2018: 34). Dazu wurden sechs Interviews und eine Gruppendiskussion anhand der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse samt Bündelung und Zusammenfassung nach Mayring analysiert (vgl. Kuckartz 2010: 74).

Auf diesem Wege ließen sich unter Verwendung des induktiven Vorgehens über die erwähnten Ergebnisse hinaus positive wie auch negative ethische Folgen des Fragebogens, die sich an vielen Stellen als Kontinuum zwischen diesen beiden Polen bewegten, herauskristallisieren und als Kategorien darstellen (siehe Abbildung 10). Die als positiv gewerteten Effekte wurden als Chancen gekennzeichnet und unter dem Aspekt des Organisationen Lernens (vgl. u.a. Scherf-Braune 2000: 37) betrachtet, das sich in einer Wohngruppe durch die Auseinandersetzung mit spezifischen Alltags- und Haltungsfragen wie durch den Umgang mit dem Thema der Organisationskultur im Team beobachten ließ. Den Interviews konnte damit entnommen werden, dass die Teilnehmenden meist ein Interesse daran hatten, ihren Erfahrungs- und Reflexionshorizont zu erweitern, wie das nachfolgende Zitat illustrieren soll: „ [...] ich fand die fragen auch sehr INTERESSANT, auch noch mal selber noch mal kurz nachzudenken, so ähh, wie arbeiten wir, wie arbeiten meine KOLLEEGEN, [...] und ich tatsächlich sooo, oder vielleicht ja auch NICHT, wer weiß das alles schon, [...].“ (zit. I6, Abs. 42). Derart reflektierten die Teilnehmenden ihr eigenes Handeln in der Wohngruppe in

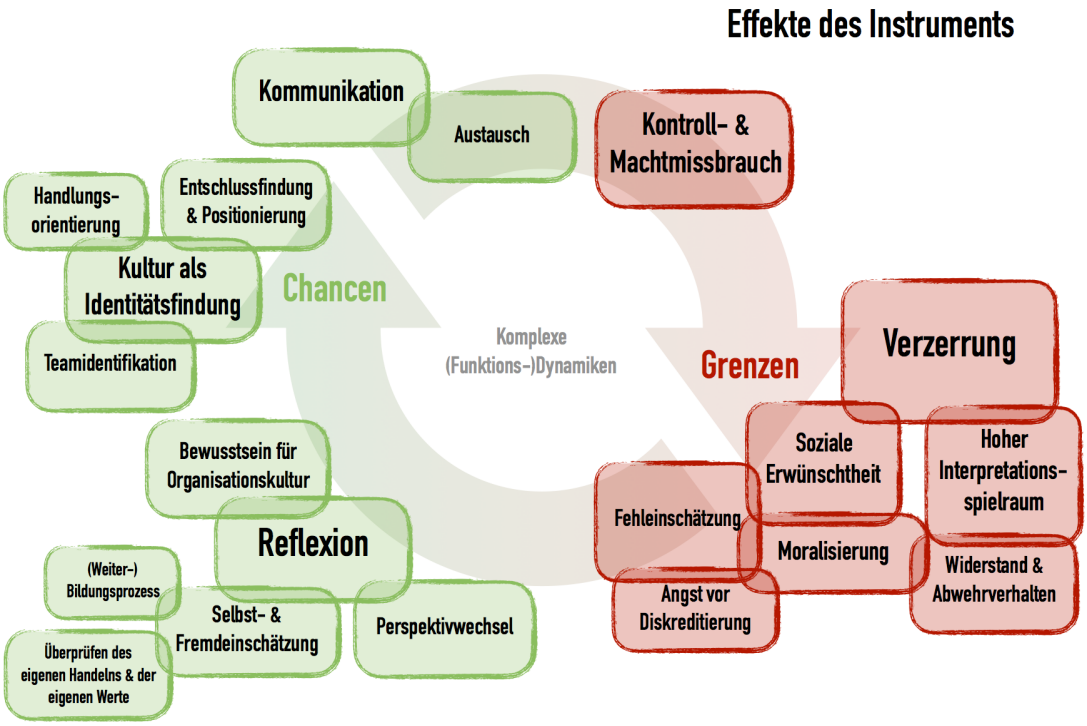

Abbildung 10: Effekte des Instrumentes, Quelle: Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 36)

vielfältiger Art und Weise und glichen ihre eigenen Annahmen und Werte mit dem Organisationskulturkonzept ab, wie das nächste Zitat noch einmal verdeutlichen soll: „ […] also MIR passiert das häufig, dass ich das GEGEBEN bei kollegen anseh [...] jetzt muss man‘s auch mal wissen, ne? so, und dann, ahhh, nee, die sind erst zwei jahre dabei und dit is, äh, vielleicht doch noch mal anders, ne?“ (zit. I2, Abs. 154). Damit wurde die reflexive Wirkung des Fragebogens unter anderem erkannt und die Möglichkeit gesehen, dass durch solche Formen der Bewusstseinsbildung den Teilnehmenden die Chance eröffnet werden kann, sich impliziter Regeln und Annahmen bewusst zu werden, um das eigene Handeln dahingehend neu auszurichten.

Sofern die Mitarbeitenden bereit und in der Lage sind, ihre bislang vorhandenen Annahmen in dieser Art und Weise weiter zu überprüfen, um diese in einem nächsten Schritt, wenn nötig, zu ändern, könnte dieser aktive Prozess positive Auswirkungen auf die aktiven Teilhabechancen und damit auf die Lebensqualität der Bewohnenden nehmen (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 35). Diese Bereitschaft und Ausrichtung hin zu Veränderungen und neuen Ideen ist wiederum verwoben mit dem Organisationskulturkonzept und verweist auf die 5. Dimension des australischen Kulturkonzeptes dar (vgl. Bigby 2012: 456f.; Bigby 2016: 321).

Auf diesem Wege wurde die Oberkategorie „Reflexion" gebildet, der fünf weitere Unterkategorien, wie zum Beispiel „Perspektivwechsel“ oder „Bewusstsein für Organisationskultur“ zugeordnet wurden. Zwei weitere Oberkategorien der Chancen mit ihren jeweiligen Unterkategorien sind in Abbildung 10 dargestellt. Ebenso wurden mit Hilfe dieses Vorgehens auch solche Aussagen der Interviewten kategorisiert, die auf Probleme beim Ausfüllen oder der Beantwortung der Fragen verwiesen und damit mögliche Grenzen des Fragebogens aufzeigten (siehe Abbildung 10). Unter anderem wurde deutlich, dass mit dem impliziten Anspruch des Fragebogens, die innersten nicht plan- sowie steuerbaren Phänomene einer Wohngruppe zu erheben, die zudem im Bereich der pädagogischen Arbeit mit hohen moralischen Wertvorstellungen einhergehen, bei einigen der Teilnehmenden Ängste und Abwehrverhalten auszulösen schienen. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 35). Demnach konnte beobachtet werden, dass einige der Teilnehmenden mit Widerstand reagierten, der sich verschieden auszudrücken schien und seitens der Forscherinnen unter anderem als Sorge über eine mögliche Diskreditierung (vgl. Goffman 2016: 479) interpretiert wurde. Teilnehmenden könnten, so die Schlussfolgerung der Forscherinnen, durch die Forschungsergebnisse als Träger einer Einrichtung oder als Wohngruppen-Team wie auch als Einzelperson infolge der Ergebnisse in Verruf gebracht werden und auf diese Weise Schaden nehmen (vgl. Goffman 2016: 479.). Das nachfolgende Zitat illustriert die Unsicherheiten und Sorge vor einer Bewertung, die beim Ausfüllen des

Fragebogens entstehen können: „[...] dass das in dem fall, dass das verhältnis zu den kollegen im endeffekt bewertet wird oder eingeordnet wird, und im ersten moment war das bei mir so, dass ich da n bisschen was ist das denn jetzt mhh, [...] könnte man, könnte man missverstehen in der formulierung.“ (zit. Interview 5, Abs. 38, 40). Anhand dieser Ergebnisse wurden mehrere Unterkategorien gebildet, wie zum Beispiel die Kategorie „Angst vor Diskreditierung“ oder „Widerstand & Abwehrverhalten“, die der übergeordneten Oberkategorie „Verzerrung“ zugeordnet wurde und mögliche Grenzen des Instruments aufzeigen sollte (vgl. Abb.10). Die Ergebnisse der Effekte geben damit auch Aufschluss und weitere Anhaltspunkte für die folgenden Analysen des Teil B der vorliegenden Arbeit.

Auch der Effekt des Überlesens der ersten Seiten und Definitionen wurde von den Forscherinnen als möglicher Widerstand interpretiert (vgl. u.a. I5, Abs. 38-40; I2, Abs. 98). Das nachfolgende Zitat soll dies noch einmal verdeutlichen: „die ersten zwei seiten hat glaub ich von uns jetzt keiner gelesen, weil die habt ihr eigentlich vorher uns ja erklärt [...] das schreckt schon mal ab, oh, du schade wieder so ne ganze litanei lesen, ne? ne, so, haben wir da noch zeit für?“ (zit. n. I2, Abs. 96-98). Ebenso wurde der Effekt des Überlesens der ersten Seiten und Definitionen, der in fast allen Wohngruppenteams zu beobachten war, auch auf das eigene Verhalten der Forscherinnen zurückgeführt und damit als ein weiterer Einflussfaktor gewertet, der ebenso einen Einfluss auf die Forschungsergebnisse nehmen könnte. Diese Annahme basierte zudem auf dem Sachverhalt, dass sich die Kontextbedingungen beim Ausfüllen der Fragebögen in einigen Fällen voneinander unterschieden. Während einige Teilnehmende den Bogen mit vorheriger Erklärung und Instruktion durch die Forscherinnen gemeinsam im Team ausfüllten, bekamen andere Teilnehmenden den Bogen per Post zugesendet. Dieser Effekt wurde ebenso in der induktiven Auswertung berücksichtig und als Kategorie der „komplexen Funktionsdynamik“ aufgelistet (siehe Abbildung 10) (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 36 f.).

Somit konnten eine Reihe unterschiedlicher Funktionsdynamiken analysiert werden, die sich im Spannungsfeld positiver wie auch negativer Auswirkungen zu bewegen schienen und damit Einfluss auf das Antwortverhalten der Teilnehmenden nahmen. Letztlich wurde aus den Interviews ein Spannungsbogen herausgearbeitet, der sich beispielsweise im Bereich von Austausch- und Kommunikationsermöglichung bewegt (vgl. Oberkategorie „Kommunikation“ und Unterkategorie „Austausch“ Abb. 10) und in Abhängigkeit der Zielsetzungen der Teilnehmenden als Chance wie auch als Gefahr vgl. „Kontroll- & Machtmissbrauch“ in Abbildung 10 interpretiert werden kann. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 37). In dieser Form wurde auch ein möglicher Machtmissbrauch, der durch den Gebrauch des Fragebogens entstehen kann, erkannt. Dieser ist nicht ausgeschlossen, wenn beispielsweise eine Person

die Deutungshoheit für eine Situationsbeschreibung zu beanspruchen versucht, mit der die „richtige“ Deutung der Situation konstruieren werden soll (vgl. Oy 2000: 7). Weitere Effekte, die der Kategorie "Komplexe Funktionsdynamiken“ zugeordnet wurden, bezogen sich auf die Rückmeldungen der Interviewteilnehmenden bezüglich der Spezifik bestimmter Situationen, welche der Fragebogen aufgrund seiner quantitativen Erhebungsform nicht zu erfassen vermochte. Diese wurden im Zusammenhang von „Widerstand & Abwehrverhalten“ aber auch von “Entschlussfindung & Positionierung“ als mögliche Effekte interpretiert „[...] zehn bewohner [...] mit ganz unterschiedlichen vorlieben, mit ganz unterschiedlichen persönlichkeiten, ähm find ich das grundsätzlich schwierig [...].“ (zit. I5, Abs. 56). Eine Positionierung und eine Nennung des Mittelmaßes schienen dabei in einigen Fällen eine Herausforderung darzustellen, was mit dem Spektrum alltäglicher Situation, der Vielfalt von Bewohnenden etc. einherzugehen schien. Ebenso bestand an mehreren Stellen in den Interviews der Wunsch nach Erklärung und Rechtfertigung **(**vgl. u.a. I5, Abs. 38-40). Auch wurden die Rückmeldungen der Teilnehmenden von den Forscherinnen als Sorge gewertet, dass durch den Fragebogen wichtige Details der Alltagswirklichkeit übersehen werden könnten. Das Ergebnis einer Erhebung, welches die Komplexität des Alltags nicht ausreichend abbildet und damit verzerrt darstellt, könnte eine Beschämung oder Abwertung der Interviewten nach sich ziehen (i.A.a. Goffman 2016: 472 ff.). Auch in dieser Form wurden die Chancen wie auch die Grenzen des Fragebogens in den bereits benannten komplexen Funktionsdynamiken erkannt. All diese Reaktionen und Rückmeldungen wurden als Abwehrverhalten und damit als ein möglicher Verzerrungseffekt in Bezug auf die Forschungsergebnisse interpretiert.

Weitere Verzerrungseffekte wurden ebenso im Zusammenhang mit dem als zu hoch eingeschätzten Interpretationsspielraum einiger Items gewertet, mit denen die Teilnehmenden unterschiedlich umzugehen wussten. Bei einigen der Teilnehmenden schien dieser ebenfalls einen Widerstand auszulösen, was unter anderem beim bereits erwähnten Item 13 deutlich wurde, wie das nachfolgende Zitat zeigen soll: „so, das is, da gehen wir natürlich, hhh, schon wieder, ne? *(lacht)* so, die sind keine kinder, das ist natürlich dieses, das mit den kindern, da geht, mmh, mag sein, dass das unterbewusst irgendwas auslöst inzwischen bei uns, ne? weil natürlich sind die vom VERHALTEN her eher kindlicher, aber es sind keine kinder, hmm, es sind alles erwachsene menschen, ne?“ (zit. I2, Abs. 136). Die als offensiv interpretierten Formulierungen einiger Items schienen Abwehrverhalten bei einigen Teilnehmenden auszulösen, sodass die wirklichen Annahmen der Teams möglicherweise nicht identifiziert werden konnten.

Zudem wurde bei einigen Items, insbesondere denen des Faktors 5, ein hoher Interpretationsspielraum ersichtlich, der an vielen Stellen in den Interviews kenntlich

wurde, (I5, Abs. 25 sowie 71). Dieser Verzerrungseffekt wurde auch als Fehlerquelle im Bereich „soziale Erwünschtheit“ interpretiert. So führte zum Beispiel das erwähnte Item 14 dazu, dass Teilnehmende die Antwort im Sinne der sozialen Erwünschtheit ausfüllten, anstatt den Ist-Stand in der Wohngruppe wiederzugeben. Erneut wurde dies bei dem Fragekomplex des Faktors 5 deutlich, der wie bereits erwähnt in der quantitativen Auswertung durch die „fragwürdige“ Reliabilität sowie in der deduktiven Vorgehensweise der qualitativen Auswertung durch die vielen Nennungen aufgefallen ist. Insgesamt ergeben sich aus denen in der Abbildung 10 dargestellten Effekten eine Reihe Chancen wie auch Grenzen sowie komplexe (Funktions-)Dynamiken.

6.4 Abgeleitete Modifikationsbedarfe an die „Group Home Culture Scale“

Es ergeben sich konkrete Modifikationsbedarfe, die aus den problematisch benannten Aspekten seitens der Interviewteilnehmenden abgeleitet wurden. Die Modifikationen werden anhand der Interpretationsanalysen der Forscherinnen ermittelt und in Bezug auf die zweite Forschungsfrage als zielführend für die Analysen in Teil B erachtet. Im Folgenden sind diese jeweils auf struktureller, inhaltlicher und ergänzender Ebene zusammenfassend dargestellt.

Modifikationsbedarfe auf der Ebene der Struktur und des Aufbaus des Instruments gelten insbesondere der Einleitung in das Instrument und der Einleitung in einzelne thematische Fragekomplexe des Instruments. Der mehrmals beobachtete Effekt des Überlesens der Einleitung samt der Definitionen des Fragebogens führten zu der Schlussfolgerung, dass der Einleitung ein stärkerer Aufforderungscharakter zukommen sollte, der die Teilnehmenden motiviert, diese zu lesen, indem unter anderem ein Spannungsbogen erzeugt wird, der zum Weiterlesen anregt. Zudem sollte die Einleitung kurz, einfach und prägnant gestaltet sein, um eine Überforderung der Teilnehmenden zu vermeiden. Die Einleitung in die einzelnen Teile sollte beibehalten werden, es kann zudem darüber nachgedacht werden, diese durch eine Hervorhebung in Form eines „Blickfangs“ oder „Eye – Catchers“ zu betonen. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 32).

Wie oben bereits ausführlich erwähnt, sollten die begrifflichen Definitionen der Wohngruppen- und Einrichtungsleitung überarbeitet, aktualisiert und zudem auf ihre Eindeutigkeit und ggf. auf Strukturen unterschiedlicher Wohnformen bezogen werden. Die Überarbeitung betreffend wird deutlich, dass die im Fragebogen verwendeten Begriffe der Wohngruppen- und Einrichtungsleitung in der

australischen Fassung mit mehr Beispielaufzählungen definiert werden, als dies im übersetzten Instrument erfolgt ist. Neben der Verwendung des Begriffs des „House Supervisor“, übersetzt als „Wohngruppenleitung“, werden im Original weitere Begriffe angeboten, wie: „House Manager“, „Team Leader“, „Front Supervisor“, „Frontline Coordinator“. In der deutschen Version wurde für die Wohngruppenleitung einzig das Synonym der Teamleitung vorgeschlagen. Da der Begriff der Teamleitung seitens der Interviewteilnehmenden vermehrt benutzt wurde anstelle der Bezeichnung der Wohngruppenleitung (vgl. I2, Abs. 118; I4, Abs. 10-12), schlussfolgerten die Forscherinnen bereits im Forschungsprojekt, dass der Begriff der Wohngruppenleitung mit dem der Teamleitung auszutauschen sei, da dieser in der Praxis geläufiger zu sein schien (vgl. I2, Abs. 118; Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 28). Weiterhin wurde im Rahmen des Forschungsprojektes bezüglich der Modifizierung darüber nachgedacht, die Begrifflichkeit der Wohngruppen- und Teamleitung mit mehr Synonymen zu versehen und dabei das Tätigkeitsspektrum dieser detaillierter wiederzugeben. Auf diese Weise ließe sich die zusätzliche Funktion der Betreuung, die neben der Verwaltungsfunktion besteht, hervorheben. Auch weil die Position der Wohngruppenleitung in der Arbeitspraxis teilweise entfällt oder nicht vergeben ist, gaben die Forscherinnen im Forschungsprojekt die Anregung zur weiteren Überarbeitung dieses Teils, in dem bereits bei der Begriffsbestimmung der Wohn- und Einrichtungsleitung eine Instruktion gegeben werden sollte, die beschreibt, wie im Falle einer Nichtbesetzung der Wohngruppenleitung etc. vorzugehen ist, beziehungsweise was in dem Fall zu beachten ist, wenn die Aufgabenbereiche der Wohngruppenleitung an andere Funktionsträger wie zum Beispiel die der Wohnhausleitung, Bereichsleitung oder andere pädagogische Leitungspersonen vergeben wurde. Dies ist insofern von Bedeutung, da die Wohngruppenleitung in der Erhebung eine wichtige Funktion einnimmt (vgl. Humphrey 2018: 24), was auf die Relevanz der Modifikationen in diesem Bereich verweist. Dem Forschungsprojekt zufolge konnte zudem gezeigt werden, dass mit einer Überarbeitung validere Ergebnisse in Bezug auf die Items der beiden Faktoren 3 und 7 generiert werden könnten (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 29).

Zudem sollen die Definition der Einrichtungsleitung noch eindeutiger formuliert werden, damit diese unmissverständlich ist. Der Begriff könnte ebenso stilistisch fett gedruckt hervorgehoben werden. Aufgrund der häufig erfolgten Rückmeldungen der Interviewten bezüglich vorhandener Verständnis- und Zuordnungsschwierigkeiten in Bezug auf den Begriff Einrichtungsleitung (vgl. I6, Abs. 217, 247; I2, Abs. 15 - I6) wird an dieser Stelle geschlussfolgert, dass eine noch eindeutigere Definitionsbeschreibung dieser Position erfolgen sollte.

Der Vergleich zur ersten Version wird mit einer modifizierten Version an dieser Stelle exemplarisch dargestellt:

„Die Einrichtungsleitung umfasst die Person in der übergeordneten Position, zum Beispiel über den verschiedenen Wohngruppenleitungen und anderen Führungskräften der Einrichtung, wie beispielsweise der Bereichsleitung."

Diese Definition wurde als uneindeutig eingestuft (vgl. I6, Abs. 247; I2, Abs. 15). Eine Überarbeitung wäre in dieser Form denkbar:

„Mit dem Begriff der Einrichtungsleitung werden all jene Person beschrieben, die der Wohngruppen- beziehungsweise Teamleitung übergeordnet sind. Die Position der Einrichtungsleitung meint damit alle Führungskräfte ihrer Organisation, wie zum Beispiel die Leitung der Behinderteneinrichtung, die Bereichs- oder Bezirksleitung."

Zudem könnte das Synonym der Teamleitung stilistisch „fett gedruckt" hervorgehoben werden.

Im Forschungsprojekt wurde zudem vorgeschlagen, die Definition der Einrichtungsleitung mithilfe eines weiteren Reviews der australischen Definitionen des Unterstützungssystems, beziehungsweise der GHCS vorzunehmen, um so eine einheitliche Position in der Anstellungshierarchie ermitteln zu können (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 29). Dies wird im Teil B ebenso aufgegriffen.

Eine Reihe von Modifikationsbedarfen ist auch für die einzelnen Items der Fragekomplexe identifiziert worden. Es werden jedoch nicht alle problematisch bewerteten Items automatisch einer Modifikation unterzogen. Die Veränderungsvorschläge und -argumente der qualitativen Evaluation wurden dafür mit der quantitativen Erhebung verglichen und entsprechend interpretiert. Bei vier von fünf Items lässt sich ein eindeutiger Modifikationsbedarf feststellen (Item 5, Item 13, Item 14, Item 25). Wie bereits erwähnt, ist Item 18 in der australischen Weiterentwicklung des Instrumentes entfernt worden und findet in den folgenden Ausführungen keine Verwendung mehr. Items, bei denen eine Modifikation als empfehlenswert, aber nicht zwingend erforderlich erklärt wurde (Item 7, Item 15, Item 17, Item 20, Item 45), wiesen Unstimmigkeiten und/ oder Defizite in bestimmten Formulierungen und Begriffen auf, die einen zu hohen Interpretationsspielraum zulassen. Zusammengefasst ergeben sich demnach für sechs Items, die Items aus der quantitativen Evaluation (Item 5, Item 25, Item 29, Item 47) kombiniert mit den Items der qualitativen Evaluation (Item 13, Item 14), ernstzunehmende Modifikationsbedarfe. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 32-33).

Die offene Frage ist eine von den Forscherinnen im Voraus hinzugefügte, Modifikation, die beibehalten werden sollte. Die Platzierung dieser Frage als

Abschluss des Fragebogens ist empfehlenswert. In den Interviews wurde zudem häufig ein Erklärungsbedarf der Teilnehmenden, hinsichtlicher der sechs Fragekomplexe, geäußert, der durch eine entsprechend ergänzende Modifikation aufgefangen werden könnte. Zum einen bestände die Möglichkeit, die offene Frage ausdrücklich hervorzuheben und sie ansprechender zu gestalten oder zum anderen könnte die Möglichkeit einer Selbsteinschätzung durch einen ergänzenden Fragekomplex oder ergänzende Frage-Items am Ende jedes Fragekomplexes eröffnet werden, sodass den Teilnehmenden die Möglichkeit zur Meinungsäußerung, Rechtfertigung und Kritik ermöglicht wird. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 33).

Im abschließenden Komplex der personenbezogenen Fragen ergaben sich vor allem bei Frage Nr. 5 sowie den Fragen Nr. 12-15 Probleme seitens der Teilnehmenden. Insbesondere bei Frage Nr. 5, die das aktuelle Bildungsniveau der Teilnehmenden abfragt, wird eine dringende Überarbeitung empfohlen. Die Frage wurde sowohl qualitativ als unverständlich bezüglich der Antwortmöglichkeiten und eigenen Einstufung benannt als auch quantitativ als auffällig bewertet wegen 36 fehlender Datenwerte aufgrund von Mehrfachantworten. Subjektive Probleme traten ebenso bei den Fragen Nr. 12-15 auf, aus denen Modifikationshinweise hervorgehen. Laut der Teilnehmenden würden Fragen hinsichtlich der Kommunikation im Team, der Tätigkeitsfelder der Mitarbeitenden und des Umgangs mit Fehl- und Urlaubszeiten fehlen, die Aufschluss über einen realistischen Einblick in das Team geben würden. Allgemein kann demnach darüber nachgedacht werden, wohngruppen- und teamspezifische Fragen zu ergänzen. Um generell eine vorherige Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit sich, dem eigenen Team und der eigenen Position in der Wohneinrichtung zu fördern, könnte der Teil der personenbezogenen Fragen beispielsweise an den Anfang nach der Einleitung positioniert werden. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 33-34).

Aus weiteren Aspekten sowie Kritik der Interviewteilnehmenden ergaben sich zudem eine Reihe an Modifikationsbedarfen, wie beispielsweise eine andere Form der gendersensiblen Sprache zu wählen und der Wunsch nach einem anonymeren Umgang mit den Daten der Wohngruppe, das heißt die Adress- und Wohngruppenzuweisung auf Seite 7 durch einen Zahlencode zu Beginn des Instrumentes zu ersetzen, der ebenso alle relevanten Daten, die zur Zuordnung benötigt werden, enthält.

Die dargelegten Argumente sprechen für Modifikationen an mehreren Stellen des Instrumentes und sollten als notwendig und zudem als validitätssteigernd betrachtet werden. Die Gesamteinschätzungen weisen auf die Grenzen des Instruments hin. Dieser Grenzen des Instruments sollten sich die folgenden Forschenden stets

bewusst sein und abschätzen, ob es möglich ist, diesen durch Modifikationen entgegenzuwirken. Zudem können situationsabhängige Phänomene in den Items weniger dargestellt werden und es findet eine Pauschalisierung von individuellen Verhaltensweisen, Vorlieben und Bedürfnissen der Bewohnenden statt (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 34). Dazu sollte darüber nachgedacht werden, in einigen der Definitionen, wie auch in einigen der Items, die individuellen Strukturen einer Wohngruppe mit ihrer jeweiligen Entstehungsgeschichte mehr zu berücksichtigen, damit eine eindeutigere Zuordnung zu diesen möglich wird. Ebenso sollten externe Einflüsse, die sich auf einer Metaebene bewegen und nur in einem gewissen Maße kontrollierbar sind, mitbedacht werden, da diese ebenfalls auf die Ergebnisse Einfluss nehmen.

6.5 Zusammenfassung des Transferprozesses

In Rahmen des Forschungsprojektes wurde die Anwendbarkeit des australischen Messinstruments der "Group Home Culture Scale" von Christine Bigby und ihrer Forschungsgruppe untersucht.

Bezogen auf die Untersuchungsfragestellung des ersten Forschungsprojektes, welche die grundsätzliche Eignung der GHCS untersuchte, konnte bestätigt werden, dass diese insgesamt geeignet ist, empirisch erfassbare Aspekte der Organisationskultur in deutschen Wohngruppen zu erfassen. Zudem ergaben die Analysen und Auswertungen der Forschung, dass das Instrument zwischen verschiedenen Wohngruppen und Trägern differenziert und bestimmte Bereiche der von Bigby et. al. ermittelten Organisationskultur-Ebenen bestimmen kann. Die analytisch-statistische Auswertung wurde damit größtenteils als positiv bewertet in Bezug auf die Item-Trennschärfe, Item-Schwierigkeit, Reliabilität der Faktoren und Items (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 39). Die Forscherinnen beobachteten, dass die GHCS zum einen eine Vielzahl gewinnbringender Effekte in den Wohngruppen evozieren und zum anderen, gleichermaßen verstanden als Kontinuum, auch problematische Effekte auslösen kann. Damit wurden einige Grenzen in Bezug auf den Fragebogen deutlich (Abbildung 10: Effekte des Instrumentes).

Unter Verwendung des Mix-Methods-Design konnten eine Reihe umfassender Modifikationsbedarfe an verschiedenen Stellen aufgezeigt werden, welche die Bejahung der im Forschungsprojekt gestellten zweiten Forschungsfrage zur Folge hatte (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 39). Dabei waren die zahlreichen Ergebnisse auch der hohen Rücklaufquote von 100 Fragebögen zu verdanken, an der vierzehn Wohngruppen von fünf verschiedenen Trägern mitgewirkt hatten. Eine

Reihe von Ergebnissen konnten zudem dadurch gewonnen werden, dass sich Teilnehmende nach dem Ausfüllen der Fragebögen dazu bereit erklärten, ihre subjektiven Eindrücke, kritischen Rückmeldungen wie auch Modifizierungsvorschläge bezüglich des Fragebogens zur Verfügung zu stellen. Auf diesem Wege konnte eine große Datenmenge gewonnen werden, wobei die Ergebnisse kein repräsentatives Format im Vergleich zur australischen Forschung darstellten.

Was die theoretische Einbettung der GHCS betrifft, die größtenteils auf dem Theoriekonstrukt von Edgar Schein basiert, schlussfolgerten die Forscherinnen ähnlich wie die australische Forschergruppe, dass einzelne Abschnitte und Kulturaspekte mittels der GHCS prinzipiell abbildbar sind (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 40; Bigby, Beadle-Brown 2016: 320). Demgegenüber geht der Begründer des 3-Ebenen-Modells grundsätzlich nicht davon aus, dass sich die Kultur durch Fragebögen erheben lässt (vgl. Schein 2010: 175). „[M]einer Erfahrung nach besitzt jedes Unternehmen ein einzigartiges Profil kultureller Annahmen, die kein Fragebogen erfassen kann." (zit. n. Schein 2010: 70). Nach Schein lässt sich demnach nur ein Bruchteil, der für die Organisationskultur einer Wohngruppe relevanten Artefakte, Normen und Standards sowie möglicherweise ein bis zwei Basisannahmen mit einem Fragebogen erfassen (vgl. Schein 2010: 69). Schein benennt deutlich: „Die unausgesprochenen kollektiven Annahmen, die in Ihrer Organisation wichtig sind, können Sie nicht erheben." (zit. n. Schein 2010: 69).

So wurde im Rahmen der Ergebnisreflexion unter Abgleich der Untersuchungsfragestellungen zum damaligen Zeitpunkt erkannt, dass nicht alle Grenzen, die das Instrument betreffen, behoben werden können. Ebenso wurde seitens der Forschenden reflektiert, dass einige der Effekte, die durch den Fragebogen erzeugt werden, nur teilweise beeinfluss - und kontrollierbar sind (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 39). Auch deshalb, weil die Forscherinnen als Teil des Forschungsprozesses diesen immer auch ein Stück weit mitgestalteten. Somit waren sich diese stets der Tatsache bewusst, dass sie trotz Überprüfung und Reflexion der eigenen Annahmen und Sichtweisen, mit denen sie Forschungsprozess offen entgegenzutreten versuchten, um Teilnehmende, Beobachtungen, Daten etc. so wenig wie möglich zu beeinflussen, diese immer nur bedingt in die Tat umsetzen konnten. (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 18). Dieser Diskrepanz soll sich nachfolgend vertiefend zugewandt werden, indem die GHCS nach weiteren Einflüssen untersucht wird, die auf die Wohngruppenkultur wirken können und Verzerrungseffekte bezüglich des methodischen Vorgehens und/ oder der Erhebung analysiert und Fehler behoben werden. Schlussendlich besteht das Ziel darin, die GHCS für den Einsatz vorzubereiten und für ein großes Spektrum deutscher Wohndienste anwendbar zu machen.

7 Die Weiterentwicklung der „Group Home Culture Scale“ zur „Wohngruppenkultur-Skala“ – Adaptionen und Modifikationsempfehlungen

In diesem Kapitel wird der Überarbeitungsprozess der Group Home Culture Scale (GHCS) dargestellt. Ziel ist es, die GHCS für den Einsatz in deutschen Wohnformen vorzubereiten. Indem alle prägnanten Ergebnisse der Erhebungsphasen der ersten Forschung aufgegriffen werden, soll eine neue und einsatzfähige Version der Group Home Culture Scale entstehen, die Wohngruppenkultur-Skala (WGKS).

Die beschriebenen Modifikationen basieren auf den Datengrundlagen des ersten Forschungsprojektes und sollen durch eine Überarbeitung vervollständigt werden. Methodisch wurden die Ergebnisse nach Überschneidungen prägnanter Daten des „Mixed Methods Designs“ zusammengetragen und anschließend gewichtet. Unter Einbezug theoretischer Überlegungen zum Konstrukt der GHCS und diverser Kommentare und Kritiken wurden viele der bereits im ersten Forschungsprojekt ermittelten Modifikationen übernommen und angepasst. Diese beinhalten unter anderem die Korrektur entstandener Übersetzungsfehler und greifen unter Rückbezug der quantitativen Analyseergebnisse auch die Hinweise der Interviewten und vor allem die Rückmeldungen des Entwicklers Lincoln Humphrey auf, mit dem sich im Rahmen der Überarbeitung der GHCS ausgetauscht wurde. In einer Tabelle (siehe Anhang 5: Modifikationsprozess der WGKS) wurden alle im Forschungsprojekt ermittelten Modifikationen nach ihrer Relevanz und dem Ziel der umfassenden Einsatzfähigkeit in deutschen Wohndiensten der Behindertenhilfe farblich markiert und anschaulich aufgelistet. Die übersichtliche Darstellung ermöglicht damit eine Schwerpunktsetzung als auch Entscheidungsfindung in Bezug auf die Auswahl der im Forschungsprojekt ermittelten Modifikationen. All jene Modifikationen, die in der überarbeiteten und damit neuen Version der GHCS aufgriffen werden, sind als **aktive Modifikationen** gekennzeichnet. Basierend auf dem Ziel, möglichst nah an dem Original der GHCS zu bleiben, wird der Fokus der ersten Abänderung auf die Übersetzung und damit auch auf eine Überarbeitung oder Fehlerbehebung gesetzt. Jene Modifikationen, die das Instrument zu sehr dem Original entheben würden, aber aufgrund der bemerkten Effekte einen ebenso prägnanten Einfluss auf die Messergebnisse nehmen, werden als **Modifikationsempfehlungen** aufgegriffen und demnach nicht in die überarbeite, beziehungsweise neue Version aufgenommen. Die Empfehlungen sind als Verweis für weiterführende Forschungen angedacht und könnten dementsprechend erneut überprüft und erprobt werden.

Zudem stellt die Gesamtschau der zu verändernden Modifikationen kurz und bündig dar, welche der Modifikationen im Zusammenhang einer Organisationsentwicklung aufgegriffen werden können. Nach der Erhebung der Wohngruppenkultur lassen sich die Ergebnisse demnach auch unter dem Aspekt der Organisationsentwicklung betrachten und können im besten Fall gemeinsam im Wohngruppen-Team und in letzter Instanz unter Einbezug der Bewohnenden gemeinsam bearbeitet und ggf. verstärkt oder verändert werden. Die Thematik der Organisationsentwicklung wird in den Anwendungsempfehlungen Kapitel 10 aufgenommen und diskutiert.

7.1 Modifikationsprozess auf formaler und inhaltlicher Ebene des Instrumentes

Nachfolgend wird der Prozess der Modifizierung kurz darstellt und Veränderungen am Instrument wie auch als nötig erachtete Ergänzungen notiert.

Aktive Modifikationen der Instruktionen in das Instrument

Beginnend mit der Entfernung der im ersten Forschungsprojekt eingefügten Einleitung in das Projekt wird die darauffolgende Anleitung mit Instruktionen zum Instrument hervorgehoben. Grund dafür ist die in der ersten Erhebung aufgetretene Problematik, dass die Einleitung und damit auch die in der GHCS verwendeten begrifflichen Definitionen von einem Großteil der Teilnehmenden übersehen wurden, was verschiedene Fehlerquellen nach sich zog. Die Darstellung der Anleitung wird deshalb eindeutig, leicht verständlich und übersichtlich strukturiert.

Durch eine überarbeite Form und Hervorhebung anhand von „Eye-Catchern“ wird angegeben, wie Teilnehmende verfahren sollen, wenn diese in mehreren Wohngruppen tätig sind oder als Krankheitsvertretung etc. in einer anderen Wohngruppe aushelfen: "Füllen Sie einen Fragebogen bitte **nur** in Bezug auf **1** Wohngruppe aus." Wenn Sie in **mehr** als **1** Wohngruppe arbeiten, füllen Sie bitte **jeweils 1** Fragebogen **pro** Wohngruppe aus.“ Für die Version der Wohngruppenleitung sieht die Formulierung folgend aus: "Wenn Sie in **mehr** als 1 Wohngruppe eine Leitungsposition innehaben und/oder arbeiten, füllen Sie bitte jeweils 1 Fragebogen **pro** Wohngruppe aus.“

Die Problematik, dass einige der Teilnehmenden Fragen bezüglich ihrer persönlichen Einstellung und individuellen Arbeitsweise beantwortet haben, basiert auf einem im Nachhinein identifizierten Übersetzungsfehler der Instruktionen zur Beantwortung der Items. Die Konsequenz daraus ist, dass der zu ermittelnde Gesamteindruck des Teams leicht verzerrt wurde (siehe Anhang 5:

Modifikationsprozess der WGKS). Demnach wird die Formulierung der ersten Erhebungsphase: „Bitte lesen Sie jede Aussage und denken Sie darüber nach, wie **Sie** arbeiten und wie die generelle Arbeitsweise der betreuenden Mitarbeiter_innen aussieht.“ in der neuen Version der GHCS folgendermaßen abgeändert: „Bitte lesen Sie jede einzelne Aussage und denken Sie darüber nach, […]“ „wie ihre Kolleginnen und Kollegen“ (Version betreuende Mitarbeitende) oder „wie die betreuenden Mitarbeitenden ihrer Wohngruppe“ (Version Wohngruppenleitung) „[…] generell arbeiten und wie Arbeitsabläufe und Arbeitspraktiken in der Wohngruppe normalerweise aussehen.“

Zur schnelleren Orientierung der Teilnehmenden wird die Kurzeinleitung in die einzelnen Frage-Teile durch „Eye-Catcher“ hervorgehoben. Dazu werden die Teile 1 bis 6 mit einer Überschrift versehen, die den Inhalt der Items auf 1-2 Wörter eingrenzen und sich auf die jeweiligen Beschreibungen der Faktoren der Teile beziehen. Somit erhalten die Teile folgende „Eye-Catcher“:

Teil 1: Unterstützung der Bewohnenden
Teil 2: Verhältnis zu den Bewohnenden
Teil 3: Zusammenarbeit und Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung
Teil 4: Werte der Mitarbeitenden und der Einrichtung
Teil 5: Personaldynamik innerhalb der Wohngruppe
Teil 6: Wohngruppen-Teamführung

Den Hinweisen der Teilnehmenden bezüglich des Datenschutzes wurde mehr Beachtung geschenkt, indem die Anonymität der Einzelnen durch das Einfügen von Zahlencodes gewährleistet wird. Die Zuordnung der Adress- und Wohngruppenzuweisung auf der Anleitung in das Instrument wird damit durch Zahlencodes ersetzt, beispielsweise „LM/MS/OG/01“ als Abkürzungen für den Träger/ die Einrichtung/ die Wohngruppe/ die Teilnehmernummer, siehe Anhang 5, Kapitel 6.7.

Aktive Modifikationen der verwendeten Definitionen des Instrumentes

Anstatt einer im ersten Forschungsprojekt vorgeschlagen Umformulierung der Form der gendersensiblen Sprache (von _ zu /) wurde sich für eine neutrale gendergerechte Sprache entschieden. Wenn keine geschlechterspezifische Differenzierung notwendig ist, werden folgende Begriffe geschlechterneutral ersetzt: Bewohner_innen zu Bewohnende, Mitarbeiter_innen zu Mitarbeitende, Ersetzung der Begriffe Ärzt_innen und Therapeut_innen durch die Bezeichnung Fachkräfte und therapeutisches Fachpersonal, wie auch Forscher_innen zu Forschende. Auf

diese Weise wird die Rückmeldung einiger Teilnehmender aufgriffen, den Lesefluss nicht unnötig zu stören.

Es wird zudem explizit die Bezeichnung der betreuenden Mitarbeitenden verwendet. Von der Idee, den Begriff „die betreuenden Mitarbeitenden“ durch „unser Team“ auszutauschen, nahmen die Forscherinnen Abstand, da dem Entwickler zu Folge Items, die mit der Formulierung "unser Team" getestet wurden, mehrere verzerrte Bewertungen aufwiesen. Humphrey verwies aus diesem Grund auf die Prägnanz der Instruktion vor Beginn der Fragenkomplexe (vgl. Humphrey 2020: 4)[36].

Durch erneute Übersetzungsschleifen und Nachforschungen wurden die begrifflichen Definitionen überprüft und teilweise unter Rücksprache mit dem Entwickler der GHCS umformuliert und in die zweite Version des Instrumentes eingearbeitet. In Zusammenhang mit den ehemals verwendeten Definitionen ergaben sich auf Seiten der Mitarbeitenden Unsicherheiten bei der Beantwortung der Items. Beispielsweise entstanden Verständnisprobleme, ob die Wohngruppenleitung als Teil des Teams gewertet werden solle oder es ergaben sich Zuordnungsprobleme bezüglich der Personen und Funktionen in der eigenen Einrichtung, zum Beispiel welche Personen als leitende Angestellte in der Einrichtung gelten (siehe Teil 3, Items 24-29, GHCS). Im ersten Forschungsprojekt wurde deshalb die Vermutung aufgestellt, dass diese Problematik bei der Beantwortung an dem jeweiligen Organigramm der Einrichtung, das heißt in der formalen Aufbaustruktur und den dazugehörigen Hierarchiestrukturen der Organisation, liegen könnte und eben durch bestehende Diskrepanzen zwischen einem formell dargestellten Organigramm und einem informell gelebten Organigramm diese Unsicherheiten bei der Beantwortung entstehen. Die tatsächlich ge- und erlebte Aufbaustrukturen samt der zugehörigen Hierarchieebenen und deren Machtverhältnisse sind meist implizit und erschweren damit möglicherweise ebenso eine eindeutige Beantwortung der Fragen (vgl. I2, Abs. 15, Interviewmaterial S.5; I6, Abs. 490, Interviewmaterial: 4). Auch wurde davon ausgegangen, dass sich die oben benannten Schwierigkeiten in der Beantwortung einiger Fragen aufgrund komplexerer Wohneinrichtungen und Trägerstrukturen ergaben, da die teilnehmenden deutschen Wohngruppen der Erhebung meist größer als die australischen „Group Homes“ waren. Es wurde angenommen, dass zum einen die deutsche sprachliche Ausdrucksweise mehrdeutiger ist und zum anderen deutsche Wohndienste komplexer aufgebaut sind als australische Wohndienste (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 29).

Im weiteren Kontakt zu Humphrey klärt er die Aufbaustruktur australischer Wohndienste auf.

---

36 Siehe Anhang 28: Korrespondenz Australia - Germany.

Es gibt 7 Hierarchieebenen in Australien, die sich wie folgt aufteilen:

Leitende Führungskräfte „senior managers“

1. „CEO“ (Geschäftsführung, Vorstand).

2. „executive manager“ (Geschäftsführung, Verwaltung)

3. *„general manager“ (Verwaltung/ Koordination)*

4. „area manager“ (Bezirks-/Bereichsleitung) or general manager (Verwaltung/ Koordination)

5. „team leader“ (Bereichs-/ Einrichtungsleitung)

Wohngruppen-Team „staff“

6. *„House/ Frontline supervisor“ (Wohngruppenleitung/ Mitarbeitenden-Teamleitung, Hausleitung)*

7. „Disability support workers“ (Betreuende Mitarbeitende)

Die Annahme, dass sich die deutschen Hierarchieebenen zu sehr von denen der Australischen unterscheiden, wird damit widerlegt. Vordergründig ist in diesem Fall, dass die Missverständnisse und Unsicherheiten in der Beantwortung der Items 24-29 des Teil 3 des Instrumentes sich auf die damals übersetzte Definition der Einrichtungsleitung („senior manager“) bezogen. Mit der Definition „senior manager“ sind allerdings alle leitenden Führungskräfte, die der Wohngruppenleitung übergeordnet sind, gemeint und nicht nur die Einrichtungsleitung. Damit ist das australische Unterstützungssystem nicht weniger komplex als das Deutsche und auch wenn es nicht ausgeschlossen ist, dass es Differenzen bezüglich eines formalen und informellen Organigramms innerhalb der Organisation geben kann, so sind die Missverständnisse einem Übersetzungsfehler in der Definition der verwendeten Begriffe geschuldet. (vgl. Humphrey 2020: 5-6)

Die Überarbeitung der Definitionen in den Instruktionen zum Instrument ergibt damit folgende inhaltliche Modifikationen:

Statt den Begriff der Einrichtungsleitung zu verwenden, wird der Begriff "Leitende Führungskräfte“ in die Anleitung und begrifflichen Definitionen aufgenommen.

*„Zu den leitenden Führungskräften gehören **alle** Personen, die der Wohngruppenleitung übergeordnet sind. Die leitenden Führungskräfte umfassen dabei die gesamte Führungsebene ihrer Einrichtung, wie z.B. die Einrichtungsleitung, die Bereichs-/ Bezirksleitung oder Geschäftsleitung.“*

Die Formulierung der „betreuenden Mitarbeitenden“ wurde abgeändert, da der Begriff der „Betreuung“ aufgrund der impliziten „Helferrolle“ und der damit

einhergehenden Fremdbestimmung in Verbindung gebracht wird. „Begleitung, Assistenz, als auch Unterstützung finden immer mehr Zuspruch." (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 49). Um hervorzuheben, dass die Unterstützung der Menschen mit Lernschwierigkeiten durch die Mitarbeitenden eine soziale Dienstleistung darstellt, wird das Adjektiv der „Betreuung“ (betreuende Mitarbeitende) entfernt und nur die Formulierung die „Mitarbeitenden“ genutzt. In der Definition wird das Adjektiv der „Unterstützung“ (unterstützende Mitarbeitende) einmalig hinzugezogen, um zu verdeutlichen, dass es sich ausschließlich um Mitarbeitende handelt, die die Bewohnenden aktiv unterstützen. Die Forscherinnen berufen sich zudem auf die australische Definition „Disability support workers“, welche ebenso den Begriff „support“, deutsch „Unterstützung“ beinhaltet.

Die Definition der „betreuenden Mitarbeitenden“ wird demnach folgend verändert:

„Zu den unterstützenden Mitarbeitenden zählen sowohl die Wohngruppenleitung als auch alle Mitarbeitenden in Vollzeit, Teilzeit sowie Aushilfskräfte (Nebenjob, 450€-Basis), die regelmäßig in dieser Wohngruppe Menschen mit Behinderungen unterstützen.“

Auch wurde die Definition des Wohngruppen-Teams umformuliert, um eindeutig zu kennzeichnen, welche Personen zum Wohngruppen-Team gezählt werden und welche nicht in der Erhebung der GHCS erfasst werden:

*„Das **Wohngruppen-Team** umfasst die betreuenden Mitarbeitenden (Vollzeit, Teilzeit- und regelmäßige Aushilfskräfte) **und** die Wohngruppenleitung, welche in **dieser** Wohngruppe arbeiten. **Nicht** zum Wohngruppen-Team gehören alle übergeordneten leitenden Führungskräfte (wie z.B. die Leitung ihrer Einrichtung oder die Bereichsleitung). Auch zählen Fachkräfte, wie z.B. therapeutisches Fachpersonal, externe Pflegekräfte oder Hauswirtschaftskräfte **nicht** zu ihrem Wohngruppen - Team.“*

Beide Definitionen (betreuende Mitarbeitende und Wohngruppen-Team) ist gemein, dass explizit darauf hingewiesen wird, dass die Wohngruppenleitung Teil des Teams ist. Diese Hervorhebung basiert auf den im Forschungsprojekt erfassten Unsicherheiten einiger Teilnehmenden bezüglich der Rolle und Funktion der Wohngruppenleitung (vgl. I1, Abs. 90; I6, Abs. 229, siehe Anhang 18: Interviewmaterial Gesamt: 3, 4). Um das Aufgabenfeld und die Rolle der Wohngruppenleitung eindeutig wiederzugeben, wurde auch diese Definition wie folgt überarbeitet:

„Die Wohngruppenleitung ist die unmittelbar vorgesetzte Person der betreuenden Mitarbeitenden. Sie steht mit diesen im Austausch und koordiniert und führt das Wohngruppen-Team. Zudem ist sie verantwortlich für die Bewohnenden und

tägliche Entscheidungen, die in der Wohngruppe getroffen werden. Falls in ihrer Wohngruppe diese Position nicht als Wohngruppenleitung bezeichnet wird, werden häufig Synonyme wie Teamleitung, Hausleitung oder Teamkoordination eingesetzt."

Die im ersten Forschungsprojekt angemerkten Modifikationsempfehlungen, weitere Synonyme zum Begriff der Wohngruppenleitung zu formulieren und das Aufgabenfeld der Wohngruppenleitung detaillierter wiederzugeben, wurden damit eingearbeitet. Ebenso wurde in der Überarbeitung der Fakt berücksichtigt, dass in der australischen Fassung der Begriff der Wohngruppenleitung mit mehr Beispielaufzählungen definiert wird, als dies im übersetzen Instrument erfolgt. Neben der Verwendung des Begriffs des „House Supervisors", übersetzt als „Wohngruppenleitung", werden im Original weitere Begriffe angeboten wie: „House Manager", „Team Leader", „Front Supervisor" oder „Frontline Coordinator". Diese wurden durch die Begriffe der Teamleitung, Hausleitung, oder Teamkoordination ergänzt.

Auswahl einzelner zu modifizierender Items

Insgesamt wurden 11 Items von 48[37] Items der ersten adaptierten Version der GHCS als überarbeitungswürdig eingestuft anhand psychometrischer Testkriterien oder aufgrund festgestellter Verzerrungseffekte. Die Gesamtübersicht (siehe Anhang Modifikationsprozess) zeigt unter anderem auch einzelne Items, die nach den testtheoretischen Gütekriterien niedrige Werte in der Trennschärfe, im Schwierigkeitsindex und in der Reliabilität aufgezeigt haben und markiert dabei jene Items, bei denen in den qualitativen Interviews prägnante Äußerungen, Kritik und Überarbeitungsbedarfe benannt wurden. Die qualitative Rückmeldung der Teilnehmenden aus der ersten Erhebung als auch die negative Rückmeldung aus der quantitativen Analyse sind unter anderem zurückzuführen auf Verzerrungseffekte, welche durch Fehlübersetzungen als auch durch kulturell bedingte Sprachunterschiede deutlich wurden. Deshalb wurden einige Items inhaltlich angepasst und erneut übersetzt.

Zudem wurde die Umformulierung einzelner Items, auf Basis der GHCS-Konstrukte und Dimensionen, unter Bezugnahme ihrer Zielstellung und Theorieeinbettung vorgenommen. Diese wurden in Bezug zur Gesamtidee des Lebensqualitäts- und Organisationskultur-Konstruktes und seiner zugehörigen Dimensionen nach inhaltlichen und sprachlichen Überarbeitungen hin überprüft und ins Verhältnis zueinander gesetzt. Auch wurden die inhaltlichen Veränderungen auf Basis von deutschen oder europäischen Fachstandards hin überprüft und durchdacht, zum

[37] Insgesamt wurden in der WGKS 16 Items abschließend überarbeitet. An dieser Stelle werden repräsentativ einige der Items vorgestellt.

Beispiel Ergänzungen um eine Sozialraumperspektive (vgl. Kapitel 6.7). Ebenso wurde bei der Überarbeitung der Items auch eine systemische Sichtweise eingenommen. Dazu wurde der Fragebogen und dessen Item- Inhalte auf einer

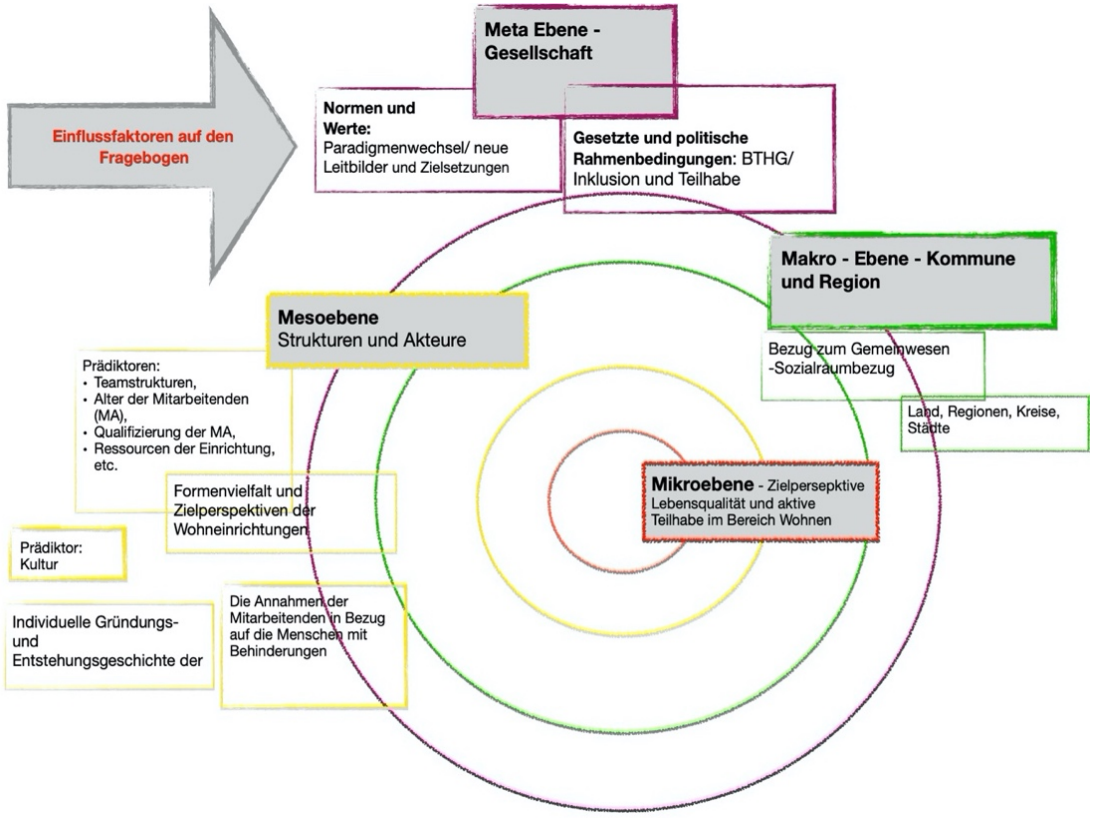

Abbildung 11: Systematische Sichtweise auf Instrumentelle Einflussfaktoren, Eigene Abbildung 2020

Mikro-Ebene in Bezug auf die Zielperspektive einzelner Items betrachtet, welche mit weiteren Einflüssen auf den Ebenen der Meso,- Makro- und Meta -Ebene korrelieren (siehe Abbildung 11).

In einem heuristischen Denkprozess, angelehnt an das methodische Analyseverfahren, welches auf dem Ökologiekonzept von Urie Bronfenbrenner basiert (1967), wurden die Skalen, Dimensionen und Item-Inhalte mit den qualitativen Aussagen der Interviewteilnehmenden abgeglichen. Ziel dieses Vorgehens war es, die Mitarbeitenden samt ihrer Wohngruppen-Teams in ihrer Verflochtenheit mit der gesamten materiellen und sozialen Welt zu betrachten, in welcher sie sich als Wohngruppen-Team stets entwickeln. Mit dieser reflexiven und systemischen Sichtweise wurden die Items unter Einbezug erweiterter Umwelteinflüsse betrachtet, die ebenso bei der Beantwortung der Fragen eine Rolle spielen könnten. Damit konnten auch Erwartungen und Einflüsse antizipiert werden, die an den Fragebogen, die Mitarbeitenden und die Einrichtungen gestellt werden können beziehungsweise auf diese einwirken, um ein umfassendes Verständnis zu erlangen, welche Wirkungszusammenhänge bei der Überarbeitung beachtet werden

müssen. Im Abschnitt der „Ergänzenden Modifikationen“ können somit einige ergänzende Formulierungen theoriebasiert aufgezeigt werden, welche die GHCS um konkrete Hinweise erweitern. Auf dieser Basis wurden letztlich die einzelnen Items und die dahinter liegenden Konstrukte überdacht und an den fachlichen Sprachgebrauch, der in der Behindertenhilfe auch immer wieder fachlichen Diskursen und Veränderungen unterliegt, so angepasst, dass Begriffe möglichst eindeutig und verständlich sind. Nicht alle Neuerungen und Blickwinkel auf die wichtigen sprachlichen Wirklichkeiten wurden dabei berücksichtigt. So wurde zum Beispiel nach wie vor der Begriff der Bewohnenden verwandt, anstatt die Menschen mit Lernschwierigkeiten im Instrument als Bürger und Bürgerinnen der Gemeinde aufzuführen. Diese Bezeichnung ist dem Begriff der Bewohnenden vorzuziehen, wird jedoch nicht verwendet, um Irritationen in der Beantwortung der Fragen vorzubeugen.

Itemmodifikationen aufgrund einer zu geringen Trennschärfe

Drei Items (Item 1, Item 18 und Item 29) weisen in der statistischen Auswertung eine zu geringe Trennschärfe auf.

In der nachträglichen Überarbeitung der im Forschungsprojekt gewonnenen Modifikationsbedarfe wurde unter anderem deutlich, dass **Item 1** mit der Formulierung: „Die betreuenden Mitarbeiter_innen beziehen die Bewohner_innen häufig beim Kochen oder Saubermachen mit ein“, einen Übersetzungsfehler enthielt: „When staff are cooking or cleaning, residents are often involved.", weswegen in der neuen Version der GHCS die Formulierung wie folgt umgeändert wird: „Wenn die Mitarbeitenden kochen oder sauber machen, sind die Bewohnenden häufig beteiligt.“.

Das in der quantitativen als auch qualitativen Erhebung auffällig gewordene **Item 18** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen genieren sich für die Bewohner_innen in der Öffentlichkeit.“ ist in der überarbeiteten australischen Version des Instrumentes wegen der fragwürdigen Gesamtergebnisse in Bezug auf Faktor 5 entfernt worden, siehe Anhang 11 und 12: Originale GHCS 2018. Auch in der deutschen Version zeichnet sich Item 18 durch eine zu geringe Trennschärfe als auch mit einem zu leichten Schwierigkeitsindex aus. Da das Item die Haltung der Mitarbeitenden in Wechselwirkung mit der Öffentlichkeit erfragt und diese Wechselwirkung von den Forscherinnen als relevant eingestuft wird, sollte über eine grundsätzliche Ergänzung um einen Sozialraumbezug nachgedacht werden, da alle Werte der Mitarbeitenden nicht von diesem losgelöst sind. Den Empfehlungen des Entwicklers folgend wird Item 18 ebenfalls aus der deutschen Version des Instrumentes entfernt.

Da **Item 29** „Zwischen den betreuenden Mitarbeiter_innen und der Einrichtungsleitung besteht häufig ein Konflikt darüber, wie die Bewohner_innen unterstützt werden sollen.“ neben der zu geringen Trennschärfe auch als reliabilitätssenkend eingestuft wurde, wird eine Überarbeitung des Items notwendig, siehe Abschnitt: Itemmodifikationen bezüglich mangelnder Reliabilität.

Itemmodifikationen bezüglich mangelnder Reliabilität

Drei Items **(Item 25, Item 29, Item 47)** wurden in der quantitativen Analyse als reliabilitätssenkend identifiziert und rücken aus diesem Grund in den Fokus der Überarbeitung.

Zu **Item 25** wurde in den qualitativen Interviews zurückgemeldet, dass der Begriff des „Feierns“ im deutschen Sprachgebrauch in einem anderen Zusammenhang verwendet wird und das Wort "Feiern" deshalb als irritierend empfunden wird. Laut Humphrey soll durch das Item 25 Folgendes zum Ausdruck gebracht werden: „Celebrate here means to recognize and acknowledge, or as you described to give praise or appropriate attention. It does not mean to have a party […] Regarding disability services, let’s say that a resident achieves something that is important to them. The staff might tell each other that this person has achieved something, the staff get excited about this achievement and they might each say to person “well done” and “congratulations”. That is, they recognize the person’s achievement and acknowledge it. Relating this item to the broader meaning of this dimension, it is about valuing the person. In contrast, imagine a service where a person achieves something, and the staff don’t really care.” (zit. n. Humphrey 2020: 9, siehe Anhang 28) Auf Basis dieses Hintergrundwissens wird das Item 25 wie folgt umformuliert: “Wir freuen uns, wenn ein/e Bewohnende/r etwas Wichtiges für sich erreicht hat und sprechen diese/n dann unsere Anerkennung aus.”

Da das **Item 29** mit einer zu niedrigen Trennschärfe erfasst und bei Entfernung eine verbesserte Reliabilität des Faktors festgestellt wurde, erfolgt bei diesem Item eine Überarbeitung. Der Entwickler wurde befragt und äußerte sich wie folgt dazu: „This item is about disagreements between the staff team and senior managers about how to provide support. […] This item is not necessarily about direct conflict between staff and senior managers where they are yelling at each other. More broadly, this dimension is about collaboration within the organisation. If there is good collaboration, there is not going to be much conflict/disagreement between the staff and senior managers.” (zit. n. Humphrey 2020: 9-10, siehe Anhang 28)**.** Demnach wird in der überarbeiteten deutschen Version der GHCS die Formulierung: „Zwischen den betreuenden Mitarbeiter_innen und der Einrichtungsleitung besteht häufig ein Konflikt darüber, wie die Bewohner_innen unterstützt werden sollen“

abgeändert in „Zwischen den Mitarbeitenden und den leitenden Führungskräften gibt es häufig Meinungsverschiedenheiten, wie die Bewohnenden unterstützt werden.“

Da das **Item 47** „Die Wohngruppenleitung erkennt an, wenn die betreuenden Mitarbeiter_innen gut arbeiten,“ als reliabiltätssenkend erfasst wurde, wurde auch dieses Item mit in die Überarbeitung aufgenommen. Eine Umformulierung und Syntaxänderung sieht folgendermaßen aus: „Die Wohngruppenleitung erkennt eine gute Arbeitsweise der Mitarbeitenden wertschätzend an.“.

Das **Item 26A „**Die betreuenden Mitarbeiter_innen behandeln alle Bewohner_innen als Erwachsene.“, welches von den Forscherinnen des ersten Forschungsprojektes als Kontroll-Item eingefügt wurde, konnte als reliabilitätssteigernd eingestuft werden, da Cronbachs-Alpha-Wert von 0,624 auf 0,672 steigt. In der zweiten Version wird dieses Item beibehalten und ersetzt das gelöschte Item 18 des Faktor 5. In geänderter Form lautete das Item folgendermaßen: „Die Mitarbeitenden behandeln alle Bewohnenden als Erwachsene.“.

Itemmodifkationen bezüglich eines zu leichten Schwierigkeitsindex

Sechs Items (Item 5, Item 8, Item 10, ~~Item 18~~, Item 19, Item 23, ~~Item 24~~ und Item 42) sind durch einen psychometrisch zu leichten Schwierigkeitsindex gekennzeichnet, was auf eine generelle Ablehnung der Teilnehmenden gegenüber den Inhalten und Aussagen der Items hinweist.

Das **Item 5** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen finden immer wieder Wege, um jede/n Bewohner_in in die Aktivitäten mit einzubeziehen, die dieser/m Freude bereiten“, fällt in der quantitativen Analyse durch einen zu leichten Schwierigkeitsindex auf und wurde zudem in einem Interview benannt. Im Forschungsprojekt wurde geschlussfolgert, dass das Item möglicherweise detaillierter formuliert werden müsse, was die Aufgabe der betreuenden Mitarbeitenden betrifft. Ebenso wurde im Forschungsprojekt diskutiert, ob das Wort der Integration möglicherweise erwähnt werden solle, was in der nachträglichen Überarbeitung jedoch verworfen wurde. Stattdessen wird im Rahmen der aktuellen Überarbeitung deutlich, dass es einer erweiterte Übersetzung des Items benötigt. Der Entwickler beschreibt die Kernintention des Item 5 folgend: „Knowing and trying things, that a person enjoys“ und ergänzt: „Life would be very boring, if we didn’t keep trying to do activities we enjoy and finding ways of expanding on this.“ (zit. n. Humphrey 2020: 7, siehe Anhang 28). Damit wird die Formulierung des Item 5 wie folgt angepasst und verändert: „ Die Mitarbeitenden suchen immer wieder nach Möglichkeiten, jede/ n Bewohnende/n in Aktivitäten einzubeziehen, die dieser/m

Spaß machen und neue Erfahrungen ermöglichen. “ Sobald Mitarbeitende argumentieren, dass es Bewohnende gäbe, die nicht einbezogen werden können beziehungsweise wollen, argumentiert der Entwickler der GHCS wie folgt: „Regarding your responses for item 5, in that case respondents should rate a low score for this item – staff are not continually finding ways to involve residents in activities they enjoy. I would argue that the problem is with the staff, not the person with intellectual disabilities.” (zit. n. Humphrey 2020: 8, siehe Anhang 28). In der zweiten Überarbeitung des Item 5 wird deutlich, dass es hilfreich wäre, das Item 5 um weitere Teilhabereiche zu ergänzen, welche die Formen gesellschaftlicher Teilhabe (in Anlehnung an Monika Allenbach 2013; Levasseur, Richard, Gauvin et al. 2010: 2146) deutlicher differenzieren. So kann zum Beispiel aufgrund einer bestehenden Hospitation eines Bewohnenden die Aufgabe der Mitarbeitenden auch darin bestehen, Aktivitäten anzubahnen, welche den Bewohnenden auf eine Beziehungsaufnahme zu anderen Menschen vorbereiten (vgl. Levasseur, Richard, Gauvin et al. 2010: 2146). Ebenso zeigen Studien (z.B. Allenbach 2013), dass jeder Mensch etwas geben möchte, im Sinne der „Teilgabe“ nach Klaus Dörner (2018) Erweiternde Item-Formulierungen zu diesem Aspekt könnten wie folgt aussehen: **Item 5.1** „Mitarbeitende suchen kontinuierlich nach Möglichkeiten, jede/n Bewohnende/n darauf vorzubereiten an Aktivitäten teilnehmen zu können, die Ihnen Spaß machen.“ oder **Item 5.2** „Mitarbeitende suchen regelmäßig nach Wegen, jede/n Bewohnende/n in Aktivitäten einzubeziehen, in denen diese/r etwas für andere tun kann.“. Der Begriff des „Einbeziehens“ wird im Deutschen häufig synonym mit dem Wort „Teilhaben“ oder „Partizipieren“ gleichgesetzt. In dieser Argumentation könnte auch der Begriff der „aktiven Teilhabe“ Verwendung finden, unter anderem weil sich dieser in den Gesetzestexten und politischen Neubestimmungen rund um das BTHG wiederfindet. Diese Empfehlungen können in weiteren Erhebungsphasen getestet werden.

Item 8 wurde beispielsweise deshalb in der Formulierung verändert. Die Hervorhebung der **Wahl**möglichkeiten soll aufzeigen, dass je mehr Alternativen dem Menschen geboten werden, desto vielfältiger die selbstbestimmte Entscheidung ausfallen kann. Statt der in der ersten Version verwendeten Übersetzung: „Die betreuenden Mitarbeiter_innen bieten jeder/m Bewohner_in Möglichkeiten und Unterstützung an, um alltägliche Entscheidungen treffen zu können (z.B. welche Kleidung sie tragen möchten, was sie essen wollen)“, wird die folgende Umformulierung „Die Mitarbeitenden bieten jeder/m Bewohnenden/m Wahlmöglichkeiten und Unterstützung an, um alltägliche Entscheidungen treffen zu können (z.B. bei der Essenauswahl oder der Wahl der Kleidung).“, verwendet.

Item 42 wird aufgrund des zu niedrigen Schwierigkeitsindex neu formuliert. Anstatt der in der ersten Version verwendeten Ausdrucksweise: „Einige betreuende

Mitarbeiter_innen befolgen absichtlich die Anweisungen der Wohngruppenleitung nicht“, wird das Item 41 wie folgendermaßen benannt: „Einige Mitarbeitende befolgen bewusst nicht den Anweisungen der Wohngruppenleitung.“, siehe Modifkationsprozess: Einzelne Items, Faktor 2, Item 42.

Faktor 5 mit den **Items 13 bis 18** wurden in ihrer Reliabilität als fragwürdig eingestuft. Zu den Items wurden in den Interviews der ersten Erhebung viele Äußerungen getätigt, die als Verzerrungseffekte in Form sozialer Erwünschtheit oder Angst vor Diskreditierung interpretiert wurden (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2018: 21 - 22; 31; 38). Aus diesem Grund wurden diese Items in den Modifikationsprozess mit aufgenommen. Item 18 zeigte zudem eine zu geringe Trennschärfe und einen zu leichten Schwierigkeitsindex auf, wurde aber wie bereits oben erwähnt, auch in der australischen Überarbeitung entfernt. Der Hinweis von Monika Seifert (2019, Anhang 29), welche sich ebenfalls mit dem Instrument auseinandergesetzt hat, die Negativformulierung des Faktor 5 (Item 13, Item 14, Item 15, Items 16, Item 17) positiv umzupolen und vereinzelt in jedem Teil ein bis zwei negativ gepolte Items zur Kontrolle einzufügen, wurde nur bedingt aufgegriffen. Ein Argument für eine positive Formulierung einiger Items des Faktor 5 liefert das reliabilitätssteigernde Kontroll-Item 26A „Die betreuenden Mitarbeiter_innen behandeln alle Bewohner_innen als Erwachsene.“. Dieses wurde als Gegenpol zu den Items (Item 13, Item 15) hinzugefügt, welche nach einer infantilisierenden Haltung der Mitarbeitenden den Bewohnenden gegenüber fragen. Demnach könnte eine positive Umformulierung einiger Items vorgenommen werden und/oder weitere Kontroll-Items dem Faktor hinzugefügt werden.

Anstatt grundlegende Modifikation vorzunehmen, wurde sich jedoch dazu entschieden, keine Umpolung und damit Umformulierung der Items vorzunehmen, sondern die Items des Faktor 5 lediglich in ihrer Reihenfolge umzusortieren. Die bisherige Sortierung, die mit den negativ formulierten Items beginnt und mit den positiv formulierten Items endet, soll damit aufgebrochen und umstrukturiert werden, siehe Anhang 5, Item-Sortierung im Instrument. Die Intention dahinter ist, dem im ersten Forschungsprojekt festgestellten Effekt der Beantwortung nach sozialer Erwünschtheit entgegenzuwirken. In der weiterführenden Forschung kann damit Faktor 5, der bisher statistisch als fragwürdig eingestuft wurde, anhand der neuen Sortierung überprüft und ggf. das Gütekriterium der Reliabilität verbessert werden.

Für **Item 13** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen sprechen mit manchen Bewohner_innen wie mit Kindern.“ wurde zudem eine leichte Abänderung vorgenommen, welche näher am Original „Staff talk to some residents like they are

talking to children.“ liegt: „Die Mitarbeitenden sprechen mit manchen Bewohnenden als wären diese Kinder.“.

Item 15. „Die betreuenden Mitarbeiter_innen glauben, dass die Bewohner_innen in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.“ wurde, wie Item 13, minimal umformuliert: „Die Mitarbeitenden gehen davon aus, dass die Bewohnenden in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.“. Dies wird nachfolgend in Kapitel 6.2 begründet.

Bei **Item 16** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen glauben, dass sie sich in vielerlei Hinsicht sehr von den Bewohner_innen unterscheiden“, wird eine Überarbeitung vorgeschlagen. Die Wortwahl löst bei einigen Teilnehmenden enorme Widerstände aus, was sich möglicherweise in einem verzerrten Antwortverhalten abzeichnet. Durch die Formulierung eines Extrems (sich **„sehr“** von den Bewohnenden zu unterscheiden) könnte entsprechend eine sozial erwünschte Antwort provoziert werden. Dieser Verzerrungseffekt des Antwortverhaltens könnte gegebenenfalls mit der Entfernung des Adjektivs „sehr“ und der Abänderung des Verbs „glauben“ zu „gehen davon aus“ abgemildert werden. Die nachfolgenden Änderungen lauten: „Die Mitarbeitenden gehen davon aus, sich in vielerlei Hinsicht von den Bewohnenden zu unterscheiden.“.

Auch bei **Item 17** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen glauben, dass die Bewohner_innen niemals wirklich an der Gemeinschaft teilhaben werden,“ wurde eine Umformulierung aufgrund oben benannter Interpretationen vorgenommen: „Die Mitarbeitenden gehen nicht davon aus, dass die Bewohnenden tatsächlich an der Gemeinschaft teilhaben werden.“.

Im Teil der **personenbezogen Fragen (Fragen 1-17)** werden demographische Informationen und die Art und Weise des Anstellungsverhältnisses der Teilnehmenden abgefragt.

In Bezug auf **Frage 5.** „Was ist das höchste Bildungsniveau, das Sie erreicht haben?“ traten Mehrfachankreuzungen und Missverständnisse durch die Formulierung der Frage und die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auf. Durch die Mehrfachankreuzungen der Teilnehmenden konnten die Informationen dieser Frage nicht statistisch aufgenommen und ausgewertet werden. Damit zukünftig keine Mehrfachbeantwortung mehr erfolgt, wird die Aussage „Bitte nur ein Kästchen ankreuzen!“ ergänzt als auch die Formulierung „Bildungsniveau“ durch „berufliche Qualifikation“ ersetzt. Die personenbezogene Frage lautet jetzt folgendermaßen:

5. Geben Sie ihre höchste berufliche Qualifikation im Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitswesen an.
- keine berufliche Qualifikation

- Fachfremde berufliche Qualifikation
- In Ausbildung oder Studium im sozialen Bereich
- Abgeschlossene Ausbildung im sozialen Bereich
- Abgeschlossenes Studium im sozialen Bereich

Da in Frage 5 nicht die Antwortmöglichkeit der Fort- und Weiterbildung eröffnet wird und diese im sozialen Bereich einen relevanten Aspekt der Qualifikation der Mitarbeitenden einnimmt, wird die folgende **Frage 6.** „Befinden Sie sich in einer Ausbildung/ einem Studium/ Weiterbildung?“ auf Frage 5. hin angepasst: 6. „Haben Sie eine/ mehrere Fort- oder Weiterbildung/en im Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitswesen?“ und mit den Antwortmöglichkeiten „Nein“ und „Ja, und zwar …“ versehen. Bei Bejahung der Frage besteht demnach die Möglichkeit die Art der Fort-/Weiterbildung zu notieren.

Ergänzende Modifikationen

In den Interviews wurden seitens der Teilnehmenden viele Ideen und Ergänzungen bezüglich der personenbezogenen Fragen benannt. Die Forscherinnen haben für die Weiterentwicklung des Instrumentes unter anderem die Kritik aufgenommen, dass es ergänzende Items benötigt, welche die Tätigkeiten und Aufgaben der Mitarbeitenden neben der Betreuung wiedergeben. In den Interviews wurde deutlich, dass „[…] die Zeit mit den Bewohnenden in der letzten Zeit doch deutlich abgenommen hat.“ (TN6) und „[…] wieviel zeit von seiner arbeitszeit für ANDERE aufgaben als der EIGENTLICHEN wohngruppenaufgaben […] [drauf geht, d.V.].“ (Interview 6, Absatz 551, Interviewmaterial 21). Gründe dafür sind demnach zusätzliche Aufgaben, die das Tätigkeitsfeld der Mitarbeitenden erweitern, ohne dass zusätzliche Zeitkontingente zugestanden werden. Es wird deshalb als sinnvoll erachtet, zusätzlich anfallende Aufgaben, die neben der Betreuung der Bewohnenden bestehen, zu erfragen. Damit kann ein realistisches Bild des Wohngruppenalltags widergespiegelt werden, das zeigt, welche zusätzlichen Einflüsse auf die Wohngruppenkultur und die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit wirken. Es kann nach Lösungen gesucht werden, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten mehr an solchen Aufgaben beteiligt werden können oder welche Alternativen sich daraus entwickeln lassen, damit eine gelungene Kulturentwicklung entsteht.

Anhand dieser Kritik wurden deshalb zusätzliche Items entwickelt, welche zum einen andere Tätigkeitsfelder der Mitarbeitenden aufgreifen, wie beispielsweise Organisation und Planung, Hauswirtschaft und Dokumentation, als auch Items, welche die Integration der Bewohnenden in diese zusätzlichen Tätigkeiten mit

aufgreifen. Mit dem Modernisierungsdruck als Folge der Ökonomisierung[38] verfolgen die Kommunen meist das Ziel, hohe Ausgaben der sozialen Dienste zu verringern, was sich zum Beispiel in Kosteneinsparungen des Personals oder anderen Sparmaßnahmen niederschlägt (vgl. Franz, 2014: 37). Es fehlt an qualifiziertem Fachpersonal, die Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben nehmen zu, während die konkrete Zuwendung und Zeit für die Bewohnenden abnimmt (vgl. Dederich, 2008: 296f.). Darauf aufbauend wurden die in der neuen Version eingefügten personenbezogenen Fragen entwickelt:

18. „Welche Aufgaben fallen für Sie neben der aktiven Betreuung der Bewohnenden innerhalb der Wohngruppe zusätzlich an?“, mit der Bemerkung: „Mehrfachankreuzung möglich!“ und den Antwortoptionen: Dokumentation, Pflege, Arztbesuche, Wöchentliche Freizeitangebote, Putzen, Kochen, Einkaufen von Lebensmitteln/ Hygieneartikel, Organisation/ Planung.
19. „Können Aufgaben davon gemeinsam mit den Bewohnenden erledigt werden?“ mit der Option „Nein“ und „Ja, und zwar bei folgenden Aufgaben: Putzen, Kochen, Einkaufen von Lebensmitteln/ Hygieneartikel, Organisation/ Planung.“ Als auch der Bemerkung: „Mehrfachankreuzung möglich!“.

Für Frage 18 wurde bei Bejahung eine Folgefrage entwickelt: **19.1** „Wie häufig werden die Bewohnenden in diese zusätzlichen Aufgaben mit einbezogen?“. Die Teilnehmenden können ihre Einschätzung in 5 Antwortmöglichkeiten ausdrücken: „In jeder Schicht“, „Meistens“, „In manchen Schichten“, „Selten“ oder "In keiner Schicht“.

Die hinzugefügten **Frage 19**. kann als Ergänzung und Kontrollinstanz zu Teil 1 und den dazugehörigen Items 1 und 2, welche sich auf die Unterstützung der Bewohnenden beziehen, bewertet werden und mit den Antworten und Ergebnissen aus Teil 1 (Faktor 1) in Vergleich gesetzt werden.

Ebenso musste eine Veränderung der **Skalierung der personenbezogenen Frage** 11 „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in dieser Wohngruppe?“ und Frage 17 „Arbeiten Sie regelmäßig in anderen Wohngruppen oder anderen Wohndiensten der Einrichtung?“ vorgenommen werden, da die Antwortmöglichkeiten unsauber definiert wurden:

- 4 Stunden oder weniger
- 5 - 10 Stunden
- 11 - 15 Stunden

[38] Deppe definiert die Ökonomisierung als „[…] um sich greifende, bruchlose und unkontrollierte Übertragung ökonomischer Gesetze und Instrumente auf außerökonomische Sachverhalte und Probleme [...]“ (zit. n. Deppe, 2002, 10; Auslassung: d. V.).

- 16 - 20 Stunden
- < 25 Stunden
- < 30 Stunden
- < 40 Stunden
- mehr als 40 Stunden

Die neue Skalierung orientiert sich näher am Original und wird folgend dargestellt:

- 4 Stunden oder weniger
- 5 - 10 Stunden
- 11 - 15 Stunden
- 16 - 20 Stunden
- 21 - 25 Stunden
- 26 - 30 Stunden
- 31 - 35 Stunden
- 36 - 40 Stunden

Die **Offene Frage**, welche vor der ersten Erhebung dem Instrument hinzugefügt wurde, soll für Anmerkungen und Kritik beibehalten werden und als Abschluss der sechs Teile dienen. Die Frage wird in der zweiten Version einladender formuliert. Der Verweis auf die Möglichkeit einer Selbsteinschätzung in Bezug auf die offene Frage und damit einer wertschätzenden Haltung den Teilnehmenden gegenüber wurde nicht explizit aufgegriffen. Anstatt dessen wurde die offene Frage folgend formuliert: „Hat Ihnen bei den Fragen etwas gefehlt? Für Anregungen, Anmerkungen oder Ergänzungen sind wir dankbar: …“

Zudem wurde die WGKS farblich ansprechender gestaltet, um die Motivation der Teilnehmenden zu steigern.

7.2 Ergänzende Aspekte und weitere Modifikationsempfehlungen an das Instrument

Da insbesondere die Items des Faktor 5 durch häufige Nennungen in der qualitativen Auswertung auffällig und zudem in der quantitativen Auswertung als fragwürdig eingestuft wurden, wird auf diesen noch einmal besonders Bezug genommen. Auch wenn viele der Items bei den Teilnehmenden Widerstände auszulösen schienen, wie zum Beispiel, ob Mitarbeitende mit den Bewohnenden

wie mit Kindern sprechen oder glauben, dass diese wie Kinder sind (Item 13 und 15), wurden die ursprünglichen und als provokant empfundenen Formulierungen weitestgehend beibehalten (Item 14), beziehungsweise nur minimal verändert (Item 13, Item 15, Item 16, Item 17). Diese Entscheidung basiert auf dem Austausch mit dem Entwickler, der sich wie folgt zum Faktor 5 äußerte: „This dimension is about staff thinking that people with intellectual disabilities are fundamentally different to themselves. The concept is similar to 'othering'. These items are negatively phrased; these are not good things. Talking to an adult with an intellectual disability like a child, mimicking them, and believing they are like children are not good. This dimension comes from the research by Bigby et al. [39] […] Easy language is different to talking to someone like a child. Talking to someone like a child might be using a different tone, calling adults "boys" and "girls", infantilizing and so forth. The concept is similar to elder speak (zit. n. Humphrey 2020: 8 -9).

Trotz der vorherigen Argumentation wird anhand eines inkongruent beobachteten Antwortverhaltens zu den Items des Faktor 5 davon ausgegangen, dass die Widersprüchlichkeit in der Beantwortung der Items zum eigenen Schutz erfolgt und als Effekt der kognitiven Dissonanz gewertet werden kann (siehe Kapitel 6.6). Die kognitive Dissonanz basiert auf dem Fakt, dass Menschen ungern negativ auffallen oder belastet werden wollen. Deshalb tendieren sie dazu, die Verantwortung erst einmal von sich zu weisen oder an Andere abzugeben. Informationen werden meist nur noch selektiv wahrgenommen und bestimmte Verhaltensweisen geleugnet (Inkongruenz im Selbstbild) (vgl. Zimbardo, Gerring 2004: 780 -781). Von einigen Interviewten wurde zudem zurückgemeldet, dass die Arbeitsbelastungen steigen (vgl. Interview 6, Absatz 551, Zusammenfassendes Interviewmaterial 2018: 21). Bezugnehmend auf die Studie „From Jerusalem to Jericho" von Harley & Watson (1973) wird daraus interpretiert, dass moralisch angemessenes Verhalten anderen Menschen gegenüber in Belastungs- und Stresssituationen abnehmen kann. Diesem menschlichen Phänomen sollte daher mehr Berücksichtigung geschenkt werden. Ungeachtet dessen muss die Auseinandersetzung mit betreuenden Mitarbeitenden, welche sich Menschen mit Lernschwierigkeiten gegenüber herabwürdigenden verhalten, erfolgen und darf nicht bagatellisiert werden.

Nachfolgend werden Überlegungen zu einzelnen Items vorgestellt. Da der Anspruch der Forscherinnen unter anderem darin besteht, möglichst nah am australischen Original zu bleiben, werden die Überarbeitungen zur Item-Reihe des Faktor 5, mit

[39] Bigby et al. (2012):„Uncovering dimensions of culture in underperforming group homes for people with severe intellectual disability. Intellectual and Developmental Disabilities, 50(6), 452–467.". See their description about the dimension: Regard for residents – Otherness - ' Not like us'.

Ausnahme von Item 13, als Modifikationsempfehlungen formuliert und nicht aktiv in die neue Version aufgenommen. Eine Modifikationsempfehlung wäre beispielsweise die Möglichkeit zu eröffnen, der befragten Person in der Beantwortung der Fragen zu mehr Abstand zu sich selbst zu verhelfen, ohne das Ziel der tatsächlichen Meinungserfassung zu verfehlen.

Nachfolgende Überarbeitungen der **Items des Faktor 5** (**Item 13, Item 14**, **Item 15, und Item 17)** wären dafür denkbar:

Item 13: „Einige betreuende Mitarbeitende sprechen mit manchen Bewohnenden als wären diese Kinder.“ ließe sich durch eine Ergänzung weiterer Antwortmöglichkeiten differenzieren. Wenn dieses Item zum Beispiel mit "**stimme sehr zu“** beantwortet wird, könnten folgende drei Antwortoptionen dabei angeboten werden: „Einige Mitarbeitende sprechen mit manchen Bewohnenden als wären diese Kinder, weil …

a.) manche Bewohnende sich wie Kinder verhalten.

b.) manche Bewohnende nur auf diese Art und Weise der Ansprache reagieren und ansonst Überforderung eintritt.

c.) manche Bewohnende wie Kinder sind.

Das **Item 14** „Die betreuenden Mitarbeiter_innen ahmen nach, was manche Bewohner_innen sagen oder welche Geräusche sie machen.“ könnte in „Einige Mitarbeitende imitieren manche Bewohnende oder wiederholen deren Äußerungen und Geräusche.“ umgewandelt werden und sollte, wie bereits bei Item 13 beschrieben, ausdifferenziert dargestellt und durch die Ergänzungen weiterer Antwortoptionen thematisiert werden. Wird das Item mit "stimme sehr zu“ beantwortet, sollten die folgenden zwei Antwortoptionen angeboten werden: „Einige betreuende Mitarbeitende imitieren manche Bewohnende oder wiederholen deren Äußerungen und Geräusche, weil…

a.) sie den Bewohnenden etwas verdeutlichen wollen.

b.) sie ansonsten die Geduld verlieren könnten.

c.) sie die Bewohnenden nicht ernst nehmen.

Ziel sollte es sein, mit den Antwortoptionen der tatsächlichen Meinung der befragten Personen näher zu kommen, um in einem anschließenden Gespräch auf Basis einer Fehlerkultur die Haltung zu reflektieren und nach anderen Lösungen zu suchen.

Das **Item 15** „Die betreuenden Mitarbeitenden gehen davon aus, dass die Bewohnenden in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.“ wurde in den Prozess der aktiven Modifikationen als auch der Modifikationsempfehlung mit aufgenommen.

Neben der überarbeiteten Genderformulierung werden als Modifikationsempfehlungen diese Umformulierungen vorgeschlagen: „Die betreuenden Mitarbeitende setzen die Bewohnenden in vielerlei Hinsicht mit Kindern gleich.“ Ebenso wäre die Formulierung: „Die Mitarbeitenden gehen davon aus, dass die Bewohnenden in vielerlei Hinsicht wie Kinder sind.“ möglich. Weitere Überlegungen bezüglich Umformulierungen sind dem Anhang 5: Modifikationsprozess der WGKS, Item 15 zu entnehmen.

Für das **Item 17** „Die betreuenden Mitarbeitenden gehen nicht davon aus, dass die Bewohnenden tatsächlich an der Gemeinschaft teilhaben werden.“ werden, neben der aktiven Modifizierung Ergänzungen zum Umfeldbezug bezüglich gemeinschaftlicher Teilhabe als sinnvoll erachtet und könnten etwa wie folgt formuliert werden: „ Mitarbeitende schaffen gezielte Angebote, die es den Bewohnenden ermöglichen, mehr am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.“ Diese Überlegungen zum Umfeldbezug basieren auf den Konzepten der Sozialraumorientierung, der "Community Care" und der Netzwerkarbeit.

Abschließend kann festgehalten werden, dass durch die Einarbeitung der aktiven Modifikationen und die Empfehlungen für weitere Modifikationen am Instrument ein wichtiger Beitrag zur Evaluierung der „Group Home Culture Scale“ und im Besonderen zu Evaluierung der Dimensionen der Organisationskultur in den Wohngruppen geleistet werden konnte. Mit der weiterentwickelten Version, der „Wohngruppenkultur-Skala“, ist damit der Anschluss an die Studie von Bigby et.al. hergestellt, dessen Ziel es war „[…] to evaluate the psychometric properties of an instrument to measure dimensions of organizational culture in group homes - named the Group Home Culture Scale (GHCS).” (vgl., Bigby, Bold, zit. n. Humphrey et. al. 2019: 517).

8 (Kultur-)Vergleichende Analysen in Bezug auf die Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala (Group Home Culture Scale) in Deutschland und Australien

Für den Transfer- und Adaptionsprozess der „Group Home Culture Scale“ in den deutschsprachigen Raum sind als Anwendungsgebiet des Instrumentes die spezifischen Wohnformen der australischen Wohndienste „group homes“ von Menschen mit Lernschwierigkeiten als auch die der deutschen Wohndienste im Bereich des Wohnens für Menschen mit Lernschwierigkeiten von Relevanz. Mit dem

Ziel, die deutsche Version der GHCS für ein möglichst breites Spektrum deutscher Wohnformen einsetzbar zu machen, wurden (kultur-)vergleichende und explorative Analysen auf verschiedenen Ebenen vorgenommen. Unter Rückbezug umfänglicher, literaturbasierter Recherchen über die bestehende Angebotsstruktur deutscher Wohnformen, welche im Teil A der vorliegenden Arbeit ausführlich beschrieben ist, wird die GHCS nach bestehenden Gemeinsamkeiten wie auch Unterschieden, bezogen auf die deutschen Wohndienste, untersucht.

Um die Anwendbarkeit des Instrumentes auf komplexe deutsche Wohndienste zu ermöglichen und das Instrument anzupassen, werden die Datensätze und Ergebnisse des ersten Forschungsprojektes einer Vergleichsanalyse der demographischen Merkmale der Teams sowie der (sozial-)strukturellen Merkmale[40] deutscher und australischer Wohnformen unterzogen.

Anschließend werden Wohngruppen-Profile mit eindeutig zu differenzierenden Wohngruppen-Kulturwerten in Vergleich gesetzt und anhand ausgewählter unabhängiger Variablen erste Rückschlüsse gezogen, die Aufschluss darüber geben sollen, welche Variablen Einfluss auf die jeweiligen Wohngruppen nehmen und inwiefern diese mit der Ausprägung einer „starken“ vs. „schwachen“ Wohngruppenkultur diskutiert werden können.

Die Vervollständigung der Datensätze und Review dieser sollte zum Abschluss des Transfer- und Adaptionsprozess der „Group Home Culture Scale“ und zu abschließenden Modifikations- und Anwendungsempfehlung für die weiterführende Forschung und Praxis beitragen.

8.1 Vergleichsanalyse soziodemografischer und (sozial-)struktureller Merkmale deutscher und australischer Wohnformen - Voraussetzende Strukturen und Rahmenbedingungen für den Einsatz des Instrumentes

Anschließend an die Ergebnisse aus dem ersten Forschungsprojekt, welche die grundsätzliche Eignung der "Group Home Culture Scale" für den Einsatz in deutschen Wohngruppen der Behindertenhilfe bestätigen, soll der Transferprozess in den deutschsprachigen Raum abgeschlossen werden.

Anhand der folgenden Analysen wird sich spezifischen Fragestellungen zugewandt, die sich damit beschäftigen, ob und inwiefern das spezialisierte Anwendungsgebiet

[40] Unter (sozial-)strukturellen Merkmalen sind solche Kriterien gefasst, welche die Wohngruppe, das Team der Mitarbeitenden und die Einrichtung betreffen, wie beispielsweise die Form der angebotenen Dienstleistung, die Teamgröße oder die einrichtungsinterne Vernetzung.

des Instrumentes, welches für ein bestimmtes australisches Wohnsetting die „Group Home“ entwickelt wurde, auf andere deutsche Wohnformen ausgeweitet werden kann. Zudem sollen die voraussetzenden strukturellen Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden, die bestehen müssen, damit ein breiteres Anwendungsspektrum des Instrumentes ermöglicht werden kann. Weiterhin soll in den Analysen aufgedeckt werden, ob (personal-)strukturelle Kulturunterschiede bestehen, die die Anwendung und Messergebnisse im deutschsprachigen Raum erschweren oder verzerren.

8.1.1 Deduktive Vergleichsanalyse literaturbasierter Wohnmerkmale

In einer Nacherhebung, welche im Frühjahr 2020 durchgeführt wurde, nahmen die 14 Wohngruppen, die bereits in der Phase I und II an der Erhebung teilgenommen hatten, an einer erneuten Ist-Stand-Analyse zur Struktur- und Personaldatenerfassung teil.

Mit einem neu entworfenen Strukturfragebogen wurden die personellen und strukturellen Gegebenheiten der Wohngruppen anhand eines dualen Fragesystems vom Zeitraum November 2018 und vom Zeitraum Frühjahr 2020 erfragt, um die bestehenden Struktur- und Personaldatensätze aus der Datengewinnungsphase I zu vervollständigen und mit den damals erfassten Daten abgleichen zu können. Mit der durchgeführten Nacherhebung wurden die fehlenden Strukturdaten sowie missverständliche Instruktionen, die zu nicht verwertbaren Beantwortungen führten, ermittelt. Der Strukturbogen wurde durch ein neues Einleitungsschreiben ergänzt, welches die Intention der Datenabfragung und eine präzisere Instruktion beinhaltete: Damit sollte eine vollständige und unmissverständliche Beantwortung der Fragen ermöglicht werden, um somit verwertbare Daten zu genieren. In drei offenen Fragen wurde um Rückmeldung gebeten, ob die erste Erhebung der Wohngruppenkultur zu Veränderungen in der Wohngruppe geführt hat und inwiefern die aus der Erhebung resultierenden Ergebnisse verstanden und genutzt werden konnten. Zudem sollten grundlegende Veränderungen der Wohngruppe mitgeteilt werden (siehe Anhang 4). 13 von 14 Wohngruppen beteiligten sich an der Nacherhebung, was zur Vervollständigung des Strukturdatensatzes von 2018 führte.

<u>Methodisches Vorgehen</u>

Um die voraussetzenden Strukturen und Rahmenbedingungen zu identifizieren und zu analysieren, welche es benötigt, damit die GHCS für ein möglichst breites Spektrum deutscher Wohndienste einsetzbar wird, wurde neben einer

Literaturrecherche zum aktuellen Stand der deutschen Wohnsituation von Menschen mit sogenannten Behinderungen eine Vergleichsanalyse durchgeführt. Dazu wurde ein Merkmalskatalog erstellt, der die deutschen Wohnformen mit ihren spezifischen Merkmalen auflistet und der australischen „Group Home“ gegenüberstellt. Dieser umfasst die 4 Merkmalskategorien: Formelle Merkmale, (infra-)strukturelle Merkmale, personalstrukturierende Merkmale und die Zielgruppe betreffende Merkmale (siehe Anhang 24). Dabei wurden die australische „Group Home“ mit 12 deutschen Wohnformen in Vergleich gesetzt und in jeder Kategorie entsprechend übereinstimmende Merkmale der deutschen Wohnformen mit der australischen „Group Home“ bestätigt.

Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Mit der Hypothese, dass die mit der australischen „group home“ vergleichbaren deutschen Wohnformen der relevanteste Forschungszugang zur Messung von Organisationskultur in Wohneinrichtungen der deutschen Behindertenhilfe darstellt, wurde ein Merkmalskatalog erstellt, der die Merkmale deutscher Wohndienste mit denen der „Group Homes“ vergleichen und nach übereinstimmenden Kriterien untersuchen sollte. Bei der Erstellung wurde deutlich, dass sich eine detaillierte Merkmalszuordnung teilweise als schwierig oder nicht durchführbar herausstellte, da es sich bei vielen Wohnformen vordergründig um einen spezifisch-strukturellen Rahmen handelt, der keine eindeutig klassifizierbaren Merkmale ableiten lässt. Anhand der Sichtung und Gegenüberstellung der Merkmale deutscher Wohnformen mit denen der „Group Homes“ wurden jedoch alle Übereinstimmungen als voraussetzenden Bedingungen zusammengetragen, die gegeben sein müssen, damit das Instrumentes in deutschen Wohndiensten einsetzbar ist.

Tendenziell ergibt sich die Schlussfolgerung, wie bereits in Kapitel 3.3.2, Teil A getätigt, dass die „Group Home“ in der deutschen Außenwohngruppe die meisten Übereinstimmungen findet, das heißt eher in kleiner strukturierten Wohnsettings. „Group Homes“ wie auch die deutschen Außenwohngruppen, in denen 3-6 Bewohnende mit (mehrfacher) kognitiver Beeinträchtigung leben, zeichnen sich durch eine 24-stündige Betreuung aus. Die „Group Homes“ zeichnen sich zudem durch ihre Lokalität und Gemeindebasierung aus (vgl. Humphrey 2018; Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 23).

Letztlich wurde jedoch bei der Erstellung des Merkmalskataloges deutlich, dass sich eine detaillierte Merkmalszuordnung teilweise als schwierig oder nicht durchführbar herausstellte, da es sich bei vielen Wohnformen vordergründig um einen spezifisch-strukturellen Rahmen handelt, dessen Merkmale als wenig ausschlaggebend für die Erfassung einer individuellen Gruppenkultur erachtet wurden. Zudem sind eine

Reihe einrichtungsinterner Informationen extern nicht einsehbar und müssten per zusätzlicher Erhebung ermittelt werden, von welcher aus Zeitgründen abgesehen wurde.

Da der Zusammenhang zwischen der Erbringung hochwertiger Dienstleistungen und einer hohen Lebensqualität für die Menschen mit Behinderungen nicht einzig von den strukturell-organisatorischen Bedingungen wie der Lage und Größe der Einrichtungen oder deren Ressourcen als abhängig gesehen wird (vgl. Bigby; Beadle-Brown 2018; Felce, Perry 2007; Mansell et.al. 2008; zit. n. Humphrey 2019: 2), sondern vielmehr die Praktiken der Unterstützung, das Niveau des adaptiven Verhaltens und die Art und Weise der Ressourcennutzung einer Einrichtung und deren Mitarbeitenden in diesem Zusammengang im Fokus einer gelungenen Lebensqualität stehen (vgl. Bigby, Beadle–Brown 2018; Emmerson, Hatton 1996; Stancliffe, Emerson, Lakin 2004, zit. n. Humphrey 2019: 3), wurde sich den personellen Rahmenbedingungen, wie der Altersstruktur, dem Geschlechterverhältnis oder der Anstellungsdauer der Mitarbeitenden der Wohngruppen-Teams, zugewandt. Anhand dieses Erkenntnisprozesses wurde sich dazu entschieden, anstatt strukturell am Wohnsetting „Group Home“ an der „Group Home Culture Scale“ anzusetzen und auf inhaltlicher Ebene der Items die strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zu identifizieren. Die personellen Rahmenbedingungen wurden systematisch zusammengetragen und als personalstrukturierende Merkmale benannt. In den folgenden Analysen werden diese Merkmale verwendet, um zum einen auf voraussetzende (personal-)strukturelle Mindestanforderungen für den Einsatz des Instrumentes in deutschen Wohnsettings zu schließen und zum anderen als Einflussvariablen auf die Wohngruppenkultur untersucht zu werden. Die Personalstruktur wurde damit als ein organisatorischer Faktor gewertet.

8.1.2 Induktive Itemanalyse auf Grundlage der „Group Home Culture Scale“

Methodisches Vorgehen

Auf inhaltlicher Ebene wurden die einzelnen Items der „Group Home Culture Scale“ detailliert aufgeschlüsselt und in einen Gesamtzusammenhang zum Organisationskulturkonzept gesetzt. Es wurden induktiv diejenigen Merkmale und Rahmenbedingungen ermittelt, die für die Beantwortung der jeweiligen Items und eine valide Messung der Organisationskultur als voraussetzend gegeben sein müssen. Dazu wurden alle 48 Items nach solchen Informationen durchsucht, die Rückschlüsse auf die Personal- und Organisationsstrukturen zulassen. Jene

voraussetzenden Rahmenbedingungen, die notwendigerweise für die Beantwortung der Items in der Wohngruppe und somit im angebotenem Leistungsspektrum der Wohngruppe wiederzufinden sein müssen, wurden entsprechend als Treffer verzeichnet, kategorisiert und zusammengefasst. Intention der Itemanalyse war es, diese voraussetzenden Merkmale für den Einsatz des Instrumentes, welches ursprünglich für die australischen „Group Homes“ entwickelt wurde, zu identifizieren und somit Mindestanforderungen für das Instrument zu formulieren, damit dieses auch in anderen Wohnformen einsetzbar wird. Solche Merkmale, die als mindestvoraussetzend gegeben sein müssen, sind beispielsweise eine Mindestgröße des Wohngruppenteams der betreuenden Mitarbeitenden oder der Umfang der angebotenen Dienstleistung (Alltagsunterstützung). In den folgenden Abschnitten werden diese Merkmale als voraussetzende Bedingungen oder (instrumentelle) Mindestanforderungen bezeichnet (siehe Anhang 8).

Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Die in den Items angesprochenen Personengruppen lassen sich in zwei Anstellungspositionen kategorisieren, die jeweils Teil der Personalstruktur der teilnehmenden Wohngruppe sein müssen: Leitende Führungskräfte, Wohngruppenleitung und betreuende Mitarbeitende.

Andere voraussetzende Aspekte, die gegeben sein müssen, betreffen die Leistungsanforderung des Wohngruppen-Teams. In den einzelnen Items wird nach der Art und Weise der Unterstützung durch das Mitarbeiterteam der Wohngruppe, wie nach dem Umfang der unterstützenden (Dienst-)Leistung gefragt.

Im Folgenden ist der Analyseprozess für die Oberkategorie „Unterstützende (Dienst-)Leistungen“ und „Umfang der Zuständigkeit oder Kontakt zu den Bewohnenden“ dargestellt:

Item 7: „Was hier **täglich** geschieht, wird überwiegend mit den Bewohnenden gemeinsam entschieden.“

Item 8: „Die betreuenden Mitarbeitenden bieten jeder/m Bewohnenden Möglichkeiten und Unterstützung an, um **alltägliche Entscheidungen** treffen zu können (zum Beispiel welche Kleidung sie tragen möchten, was sie essen wollen).“

Schlussfolgernd sind voraussetzende Bedingungen zur Beantwortung der Items:

- ein täglicher Kontakt zu den Bewohnenden durch das Wohngruppen-Team sowie
- alltagsunterstützende Dienstleistung durch die Mitarbeitenden.

Abbildung 12: Mindestvoraussetzende Ebenen der Personalstruktur der teilnehmenden Wohngruppe; Eigene Abbildung 2020

Ausschlaggebende (personalstrukturelle) Voraussetzungen der Anwendung der GHCS in deutschen Wohnformen:

1. Mindestanforderungen auf personalstruktureller Hierarchie-Ebene der Wohneinrichtung, in der sich die Wohngruppe befindet

Es müssen mindestens zwei Hierarchie-Ebenen vorliegen, in welche die betreuenden Mitarbeitenden der Wohngruppe integriert sind. Folgende Hierarchie-Ebene müssen deshalb gegeben sein:

> **Wohngruppen-Team der Mitarbeitenden**: Ein Wohngruppen-Team besteht aus mindestens 2 Mitarbeitenden plus den Mitarbeitenden *in* leitender Funktion.
>
> **Wohngruppenleitung**: Die Wohngruppenleitung ist ein/e Mitarbeitende/r in anleitender und vermittelnder Funktion mit Betreuungs- sowie Vorbildfunktion als auch Weisungsbefugnis den Mitarbeitenden des Wohngruppen-Teams gegenüber.
>
> **Leitende Führungskräfte**: Die leitenden Führungskräfte sind alle Führungskräfte, welche der Wohngruppenleitung übergeordnet sind, das heißt gesamte Führungsebene der Einrichtung, siehe Abbildung 12.

Da der Zusammenhang zwischen einer effektiven Teamführung und der Ausrichtung der Mitarbeitenden an den Organisationswerten als maßgeblicher Einflussfaktor für die aktive Teilhabe (synonym: Engagement der Bewohnenden für Aktivitäten)

gesehen wird, welches im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Menschen mit Lernschwierigkeiten diskutiert wird, nehmen die beiden Leitungsebenen ebenso eine wichtige Funktion im Organisationskulturkonzept der GHCS ein.

2. Mindestanforderungen bezüglich der Art und Weise sowie des Umfangs der unterstützenden (Dienst-)Leistung

In Abbildung 13 sind die Schwerpunkte der „Group Home Culture Scale“ herausgearbeitet, die als Angebote zur Unterstützung der Menschen mit Lernschwierigkeiten im Alltag von den Mitarbeitenden einer jeden Wohngruppe umgesetzt werden müssen. Diese Angebote und Praktiken der Mitarbeiterunterstützung beziehen sich auf die Art und Weise sowie den Umfang der unterstützenden Leistungen, welche mittels der „Group Home Culture Scale“ erfasst werden sollen. Einrichtungen oder Wohngruppen, welche die GHCS einsetzen wollen, müssen dieses Leistungsspektrum in der Wohngruppe erfüllen. Das Leistungsspektrum erstreckt sich dabei auf alle Angebote und Dienstleitungen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützen sollen, möglichst unabhängig und selbstbestimmt leben zu können und dabei eine möglichst hohe Lebensqualität zu erfahren. Um selbstbestimmt Leben zu können und eine hohe Lebensqualität zu erfahren, braucht es neben einem „Dach über dem Kopf“ auch den Anschluss an die Gesellschaft, also das Erleben gesellschaftlicher Teilhabe. Das Leistungsspektrum der Mitarbeitenden umfasst somit neben der Alltagsbegleitung und Versorgung der Menschen mit Unterstützungsbedarfen auch das Schaffen eines Rahmens, der es den Menschen mit Lernschwierigkeiten ermöglichen soll, die Wohngruppe in der diese leben, als ihr zu Hause und damit als einen Ort der Sicherheit, Erholung, Selbstbestimmung und Weiterentwicklung erleben zu können. Damit ergeben sich Alltagsunterstützende Angebote wie auch Teilhabe-Unterstützende Angebote, die in der GHCS erfragt werden.

Damit die GHCS auf ein breites Spektrum verschiedener Wohnformen anwendbar wird, soll demnach das Leistungsspektrum, welches die GHCS neben der Erfassung der Wohngruppenkultur gleichermaßen abfragt, herausgearbeitet werden. Dazu wurde die GHCS auf Ebene der Subskalen und auf Items analysiert. Das Leistungsspektrum, welches in einer Wohnrichtung gegeben sein muss, damit die GHCS sinnvoll einsetzbar ist und damit messbare Ergebnisse erzielt werden können, wurde anhand der im ICF Modell aufgelisteten Lebensbereiche (einsehbar unter Aktivitäten und Partizipation) systematisiert und zusammengetragen. Mit diesem Schritt soll die Übertragbarkeit der GHCS auf ein möglichst breites Spektrum deutscher Wohnformen sichergestellt werden. In Abbildung 13 ist das

Erforderliches Leistungsspektrum für teilnehmende Wohngruppen		
Voraussetzende Bedingungen des Leistungsspektrums der Wohngruppe		**Items, bei denen die entsprechenden Bedingungen zur Beantwortung vorausgesetzt werden**
Alltagsunterstützende Leistungen in den Bereichen …		
ICF d2 (Aktivitäten und Partizipation) **Allgemeine Anforderungen und Aufgaben**, welche die Ausführung von Einzel- und Mehrfachaufgaben, und die Organisation von Routinen ermöglichen		Subskala 1
ICF d1 (Aktivitäten und Partizipation) **Lernen**	**Sich Fertigkeiten aneignen** (Adaptives Verhalten) durch das Einbeziehen der Menschen im Bereich häuslicher Aktivitäten und Freizeit	Item 1, Item 5, Item 10
	Entscheidungen treffen d.h. den Rahmen zur Entscheidungsfindung schaffen und Optionen zu eröffnen	Item 2, Item 3, Item 7, Item 8, Item 9
ICF d6 (Aktivitäten und Partizipation) **Das Einbeziehen ins „häusliche Leben“** (d.h. Unterstützung bei der Ausführung von häuslichen und alltäglichen Handlungen und Aufgaben)		Item 1, Item 8
ICF d7 (Aktivitäten und Partizipation) **Das Einbeziehen in „interpersonelle Interaktionen und Beziehungen“** (d.h. Unterstützung bei Handlungen/ Aufgaben, welche diese Interaktionen ermöglichen)		Item 2, Item 3, Item 4, Item 5, Item 6, Item 12, Item 19
Umfang der~~/des~~ Zuständigkeit/ und *des* Kontakt zu den Bewohnenden		
Täglicher Kontakt zu den Bewohnenden durch das Wohngruppen-Team		Item 7, Item 8
Regelmäßiger Kontakt zu allen Bewohnenden durch jeden Mitarbeitenden		Item 2, Item 7, Item 8, Item 12

Abbildung 13: Erforderliches Leistungsspektrum für teilnehmende Wohngruppen

erforderliche Leistungsspektrum der teilnehmenden Wohngruppen zusammengefasst dargestellt (vgl. REHADAT ICF-Lotse 2020).

Nach der inhaltsvergleichenden Itemanalyse wird deutlich, welches Leistungsspektrums in der jeweiligen Wohnform gegeben sein muss, damit das Instrument bei der Anwendung entsprechende valide Ergebnisse bezüglich der Organisationskultur misst. Entgegen der zu Anfang gestellten Hypothese stellen die infrastrukturellen gegenüber den personalstrukturellen Merkmalen der Wohngruppen/ Wohneinrichtung einen überwiegend irrelevanten Faktor dar. Damit wird das Organisationskultur-Modell bestätigt, auf dem die Entwicklung der GHCS

basiert. Nach diesem benötigt es zur Erbringung hochwertiger Dienstleistungen nicht allein (infra-)strukturelle Bedingungen, sondern eher entsprechende Praktiken der Unterstützung, sodass eher die Art und Weise der Ressourcennutzung und der Unterstützung als entscheidend erachtet wird (vgl. Bigby, Beadle–Brown 2018; Emmerson, Hatton 1996; Stancliffe, Emerson, Lakin 2004; Perry, Felce 2005; Mansell 2006; Felce, Perry 2007; Walsh et.al. 2007; Mansell et.al. 2008 zit. n. Humphrey 2019: 2;3).

Anhand dieser Ergebnisse wird empfohlen, die entsprechende Wohngruppe vor Einsatz des Instrumentes einem Eignungstest zu unterziehen, um zu gewährleisten, dass bei der Anwendung des Instrumentes valide Messergebnisse erzeugt werden. Durch eine Abfrage vorab soll geklärt werden, ob die jeweiligen voraussetzenden Mindestanforderungen für eine Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala des jeweiligen Wohndienstes und/oder der jeweiligen Wohngruppe erfüllt sind, siehe Anhang 8.

8.2 Kulturvergleichende Analyse australischer und deutscher personalstruktureller Merkmale und Messergebnisse aus Erhebungsphase I

Methodisches Vorgehen

Zur Identifizierung und Darstellung kultureller Unterschiede wurden zum einen die Messergebnisse aus der ersten Erhebungsphase des Instrumentes aus Deutschland (Phase I) den australischen Ergebnissen gegenübergestellt und zum anderen Merkmale der jeweiligen länderspezifischen Personalstruktur verglichen, wie zum Beispiel prozentuale Anteile der Einstellungsverhältnisse oder Qualifikation der Mitarbeitenden.

Die Messergebnisse beider länderspezifischen Erhebungen wurden tabellarisch anhand der faktoriellen Mittelwerte und der jeweiligen Standardabweichung der 7 Subskalen der GHCS in Vergleich gesetzt und entsprechende Abweichungen verzeichnet. Zur kulturellen Vergleichsanalyse personalstruktureller Merkmale der Wohngruppen(„group home“)-Teams wurde in den erhobenen Struktur- und Personaldaten nach Merkmalen und Werten mit vergleichbarer Skalierung geschaut. Demnach wurden nur Daten verglichen, bei denen die abgefragten Merkmale in vergleichbarer Messzuordnung bestehen. Ein Beispiel dafür ist das Merkmal der Anstellungsdauer, dass bei den abgefragten Zeiträume der Dauer der Anstellung jeweils in beiden länderspezifischen die identische Zuordnung hat.

Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Bei der Gegenüberstellung der faktoriellen Mittelwerte der deutschen und australischen Messergebnisse sind, hingegen der Hypothese auf ausschlaggebende kulturelle Unterschiede zu treffen, wenig (kulturelle) Differenzen aufgetreten. Die Abweichung/ Differenz der länderspezifischen Werte weist durchschnittlich einen Mittelwert von 0.28 mit einer Standardabweichung von 0.47, das heißt maximal 0.58 und minimal 0.11 und damit keine relevanten Auffälligkeiten auf. Die dabei signifikantesten Abweichungen treten bei Faktor 2 „(Personal-)Dynamik“ und Faktor 4 „Zusammenarbeit/-halt innerhalb der Einrichtung“ auf, während bei Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens“, Faktor 3 „Effektive Teamführung“, Faktor 6 „Wertschätzung der Bewohnenden und Beziehung zu diesen“ und Faktor 7 „Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung“ nahezu keine kulturellen Unterschiede zu verzeichnen sind, siehe Abbildung 14.

Gesamt-Mittelwerte und Standardabweichung der Faktoren im Vergleich					
	Deutsche Stichprobe (n=14; Wohngruppen)		**Australische Stichprobe** (n=343; group homes)		**(kulturelle) Differenz**
Subskala	**M**	**SD**	**M**	**SD**	**Abweichung**
Subskala 1 [Teil 1, Item 1-12]: Unterstützung des Wohlbefindens	4.03	.19	3.92	.59	.11
Subskala 2 [Teil 5, Item 37-43]: (Personal-)Dynamik	3.94	.48	3.46	.85	.48
Subskala 3 [Teil 6, Item 44-49]: Effektive Teamführung	3.87	.38	4.03	.77	.16
Subskala 4 [Teil 3, Item 26-31]: Zusammenarbeit/-halt innerhalb der Einrichtung	3.85	.36	3.27	.80	.58
Subskala 5 [Teil 2, Item 13-18]: Soziale Abgrenzung zu/ von den Bewohner_innen	3.77	.30	4.10	.73	.33
Subskala 6 [Teil 2 Item 19-25]: Wertschätzung der Bewohner_innen und Beziehung zu diesen	4.16	.27	4.29	.48	.13
Subskala 7 [Teil 4 Item 32-36]: Übereinstimmung der Werte der Mitarbeiter_innen mit denen der Einrichtung	4.05	.22	3.90	.57	.15

Abbildung 14: Gesamtmittelwerte und Standardabweichungen der Faktoren im länderspezifischen Vergleich (vgl. Humphrey 2018, S.67; Behrendt et al. 2018; Behrendt & Hagedorn 2020)

Zur kulturellen Vergleichsanalyse der länderspezifischen Personalstruktur wurden die Merkmale der Wohngruppen(„group home“)-Teams anhand der von Humphrey (2018) publizierten und Behrendt et al. (2018) und Behrendt & Hagedorn (2020) erhobenen Struktur- und Personaldaten in den Kategorien: „Anstellungsverhältnis“, „Anstellungsdauer in der jeweiligen Wohngruppe“, „Arbeitsstunden pro Woche in der Wohngruppe“ und „Gesamte Berufserfahrung als betreuende Mitarbeitende in Wohndiensten der Behindertenhilfe“ verglichen, siehe Abbildung 15.

Wesentliche Unterschiede bestehen in Art und im Umfang der Anstellung der jeweiligen Mitarbeitenden in den Wohngruppen. Während in den australischen „group homes“ die Mitarbeitenden mit 48,6 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen (36 h die Woche) liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland bei 26,9 %. Die Zahlen stellen aufgrund der unterschiedlichen Stichprobengrößen nur eine vage Vergleichsgröße dar. Nichtsdestotrotz fällt dabei auf, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland mit 65,6 % weitaus höher vertreten ist als in Australien mit 43,8 % (siehe Abbildung 15). Der Anteil der in Deutschland Teilzeitbeschäftigten ist demnach um 23 % höher als in Australien. Mit ca. 7,5 % (Australien) und 7,6 % (Deutschland) liegen die Anteile an Minijobbenden in den Vergleichsländern auf ungefähr gleicher Höhe.

Ein ähnliches differenzierendes Verhältnis spiegelt sich im Anteil der wöchentlichen Arbeitsstunden wider. Diese liegt in Australien bei 60,3 % der Mitarbeitenden, die mehr als 36 Stunden die Woche in der Wohngruppe arbeiten und in Deutschland anteilig nur bei ca. 28 % der Mitarbeitenden, die bis zu 40 Stunden wöchentlich arbeiten.

In der Kategorie „Anstellungsdauer in der jeweiligen Wohngruppe“ ist zu erkennen, dass in Australien wesentlich mehr Mitarbeitende eher kürzer in der jeweiligen „group home“ tätig sind, ca. 13,5 % der Angestellten waren zum Erhebungszeitpunkt jeweils für 3-6 Monate und ca. 13,5 % für 7-11 Monate eingestellt. Lediglich 2,8 % der australischen Mitarbeitenden konnten mit mehr als 15 Jahren Anstellung in der jeweiligen „group home“ verzeichnet werden. In den deutschen Wohngruppen waren von den 100 Mitarbeitenden nur ca. 7,0 % weniger als sieben Monate angestellt. Sowohl in der australischen als auch in der deutschen Stichprobe zeigen sich im Datenvergleich beider Kulturen bei den Mitarbeitenden, die über ein Jahr bis hin zu 14 Jahren in den Wohngruppen tätig sind, keine signifikanten Unterschiede. Erst ab Zeiträumen von mehr als 15 Jahren zeigen sich deutliche Differenzen. In den australischen „Group Homes“ waren zum Erhebungszeitpunkt lediglich ca .2,8 % der Mitarbeitenden mehr als 15 Jahre tätig, während sich der Anteil der Mitarbeitenden der deutschen Wohngruppen mit 10 % in derselben Kategorie deutlich abhebt.

Anstellungsspezifische Merkmale der Mitarbeitenden im Vergleich			
Australian Sample (n=343)		**Deutsche Stichprobe (n=93-100)**	
Characteristic	**Percent**	**Merkmale**	**Prozentualer Anteil**
Employment Contract		**Anstellungsverhältnis (n=93) (100%)**	
Full-Time	48.6	Vollzeit	26.9
Part-Time	43.8	Teilzeit	65.6
Casual	7.6	Minijob	7.5
Hours per week in Group Home		**Arbeitsstunden pro Woche in der Wohngruppe (n=100) (88%)**	
5 to 10 hours	5.5	5-10 h	7.0
11 to 15 hours	4.8	11-15 h	6.0
16 to 20 hours	6.7	16-20 h	11.0
21 to 25 hours	9.7	Bis 25 h	10.0
26 to 30 hours	13.0	Bis 30 h	26.0
31 to 35 hours	17.9	Bis 40 h	26.0
36 hours or more	42.4	Mehr als 40 h	2.0
31 to 36 hours or more	60,3	Bis 40 h und mehr	28.0
Experience in Group Home		**Anstellungsdauer in der jeweiligen Wohngruppe (n=100) (93%)**	
3 to 6 months	13.5	3-6 Monate	7.0
7 to 11 months	13.5	7- 11 Monate	9.0
1 to 2 years	24.5	1-2 Jahre	28.0
3 to 5 years	26.9	3-5 Jahre	24.0
6 to 10 years	14.1	6-10 Jahre	10.0
11 to 14 years	4.9	11-14 Jahre	5.0
15 years or more	2.8	15 und mehr Jahre	10.0

Total Experience in Disability Accommodation Services (DAS)		**Gesamte Berufserfahrung als betreuende Mitarbeitende in Wohndiensten der Behindertenhilfe (n=94) (96,8%)**	
3 to 6 months	1.5	3 - 6 Monate	2.1
7 to 11 months	4.5		
1 to 2 years	11.9	1 - 2 Jahre	11.7
3 to 5 years	23.2	3 - 5 Jahre	23.4
6 to 10 years	28.3	6 - 10 Jahre	23.4
11 to 14 years	10.1	11 - 14 Jahre	8.5
15 years or more	20.5	15 Jahre und mehr	27.7
Totals of percentages are not 100 for every characteristic because of rounding.		Die Summen der Prozentsätze sind aufgrund von Rundungen nicht für jedes Merkmal 100%.	

Abbildung 15: Berufliche Merkmale der Personalstruktur im länderspezifischen Vergleich, Eigene Darstellung 2020 (nach Humphrey 2018, 57; Behrendt et al. 2018)

Bezogen auf die gesamte Berufserfahrung als betreuende Mitarbeitenden in Wohndiensten der Behindertenhilfe („Total Experience in Disability Accommodation Services“) ergeben sich keine signifikanten kulturellen Unterschiede im Ländervergleich.

Schlussfolgernd bestehen die australischen „Group Home“-Teams generell aus höheren Anteilen von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden mit einem hohen Umfang an aktiver Arbeitszeit in den „Group Homes“ und einer eher erhöhten Fluktuation in den Teams, während die deutschen Wohngruppen-Teams in den Mitarbeitenden-Konstellationen konstanter sind und sich eher durch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit geringerem Arbeitspensum die Woche auszeichnen. Die Fragestellung, ob (personal-)strukturell Kulturunterschiede bestehen, die die Anwendung und Messergebnisse im deutschsprachigen Raum erschweren oder verzerren, kann überwiegend verneint werden. Die Teams der betreuenden Mitarbeitenden gestalten sich zwar teilweise unterschiedlich, jedoch liegen die Ergebnisse der jeweiligen Organisationskulturwerte der länderspezifischen Wohngruppen (group homes) nicht signifikant auseinander. Inwiefern diese kulturellen Unterschiede in den Wohngruppen(„group home“)-Teams Einfluss auf die Qualität der unterstützenden (Dienst-)Leistungen nehmen, wird an dieser Stelle nicht mehr diskutiert und an weiterführende Forschende verwiesen.

8.3 Vergleichende Analyse von Wohngruppen-Profilen mit eindeutig zu differenzierenden Wohngruppen-Kulturwerten

Basierend auf der Annahme, dass Organisationskultur ein Prädiktor von QOL darstellen könnte, widmen sich die Forscherinnen in der folgenden vergleichenden Analysen den Fragestellungen, welche relevanten unabhängigen Variablen auf die Messung der Wohngruppenkultur Einfluss nehmen (können) und in welchem Zusammenhang diese mit einer starken vs. schwachen Wohngruppenkultur (förderliche und hemmende Einflussvariablen) stehen.

Demnach sollen in den Analysen einerseits einige Merkmale des Personals aufgedeckt werden, die nach Mansell, Beadle-Brown, Whelton, Beckett & Hutchinson (2008) als wichtige Einflussfaktoren auf die Variabilität der Lebensqualität und sozialen Dienstleistung identifiziert wurden (Bigby, Beadle-Brown, 2018; Felce, Perry 2007) und andererseits die Wohngruppe betreffende Merkmale vertiefend untersucht werden.

Dazu werden Wohngruppen-Profile mit eindeutig zu differenzierenden Wohngruppen-Kulturwerten in Vergleich gesetzt und anhand ausgewählter unabhängiger Variablen erste Rückschlüsse gezogen, die Aufschluss darüber geben sollen, welche Variablen Einfluss auf die jeweiligen Wohngruppen nehmen und inwiefern diese mit der Ausprägung einer „starken“ vs. „schwachen“ Wohngruppenkultur diskutiert werden können.

8.3.1 Methodisches Vorgehen - Vergleichende Analyse ausgewählter (personal-)struktureller Variablen in Zusammenhang mit den Wohngruppen-Kulturwerten

In Auswertungsphase I der ersten Forschung wurden die erhobenen Daten auf ihre psychometrischen Eigenschaften hin analysiert und item- und faktoranalytische Berechnungen des Reliabilitätskoeffizient, des Item-Schwierigkeitsindex und des Trennschärfekoeffizient durchgeführt. Es wurde die interne Konsistenz in Bezug auf das gesamte Instrument sowie die Subskalen ermittelt. Item- und Skalenmittelwerte wurden verzeichnet mit entsprechender Standardabweichung und es wurde überprüft, inwiefern sich (non-)konforme Reaktionen in der Beantwortungen der Items messen lassen und sich Wohngruppen mit niedrigen Merkmalsausprägungen von solchen mit hohen Ausprägungen unterscheiden. Anhand dieses gewonnenen Datensatzes und der entsprechenden Berechnungen wurde erstmals eine hinreichende Eignung des Instrumentes bezüglich des Einsatzes im

deutschsprachigen Raum bestätigt. Die folgenden Analysen basieren auf den im ersten Forschungsprojekt gewonnenen Datensätzen und Ergebnissen.

Ähnlich wie in Kapitel 8.1 wurden für die Erstellung der Wohngruppen-Profile repräsentativ drei Wohngruppen gewählt, deren Wohngruppen-Kulturwerte sich signifikant voneinander unterscheiden. Hierzu wurden die mit dem niedrigsten, höchsten und durchschnittlichsten Wohngruppen-Kulturwert (WK) aus der Stichprobe in Vergleich gesetzt.
Mit der Hypothese, dass der Wohngruppe mit eher niedrigen beziehungsweise mit einem besonders hohen Wohngruppen-Kulturwert entsprechende Attribute zugeschrieben werden können, die demnach für eine leistungsschwache oder leistungsstarke Wohngruppenkultur stehen (vgl. (Bigby, Beadle-Brown, 2016; Bigby, Knox, Beadle-Brown, Clement 2015; Bigby, Knox, Beadle-Brown, Clement, Mansell, 2012: 517), wurden zum einen die Mittelwerte der 7 Faktoren des Instrumentes und zum Anderen zehn unabhängige Variablen verglichen.

Zur übersichtlichen Darstellung wurden die Wohngruppen-Kulturwerte der einzelnen Wohngruppen farblich markiert. Eine rote Markierung weist auf einen niedrigen WK hin, wohingegen die grün markierten Kulturwerte auf einen hohen Wert verweisen. Alle aufgelisteten 7 Faktoren und unabhängigen Variablen werden beschrieben und dokumentiert, um signifikante Unterschiede zwischen den Wohngruppen aufzuzeigen. Erste Rückschlüsse sollen Aufschluss darüber geben, welche unabhängigen Variablen Einfluss auf die jeweilige Wohngruppenkultur nehmen können und inwiefern diese mit einer „leistungsschwachen oder leistungsstarken Wohngruppenkultur“ zusammenhängen. (siehe auch Kurzack 2014: 107f.)

Die unabhängigen Variablen stellen die Zusammensetzung der jeweiligen Wohngruppen-Teams (uV1-uV4), den Umfang der Anstellung der Mitarbeitenden (uV5-uV7) und die Inanspruchnehmenden der angebotenen Leistung der Wohngruppen (uV8-uV10) dar. Da bei den ausgewählten Variablen ein unterschiedlicher Umfang an Merkmalsausprägung ermittelt wurde, wurden demnach mehrere Merkmalsausprägungen, teilweise durch Reduzierung, neu kategorisiert und sinnvoll zusammengefasst. Nach der Festlegung der Skalierung wurde jede einzelne Variable entsprechend für die vergleichende Analyse aufbereitet. Aufbereitet wurden die Variablen insofern, dass sie entweder anhand von Mittelwerten mit entsprechender Standardabweichung (uV3, uV4, uV6, uV7) verzeichnet, ins Verhältnis gesetzt werden (uV2, uV5, uV9, uV10) oder die originale Information (uV1, uV8) wiedergegeben wird. Die Bildung der Mittelwerte und Standardabweichungen von vier unabhängigen Variablen (uV3, uV4, uV6, uV7) wird später detailliert erläutert, siehe Kapitel 9.1.

Im Folgenden ist der Aufbereitungsprozess der zehn unabhängigen Variablen hergeleitet:

Variablen in Bezug auf die Zusammensetzung der jeweiligen Wohngruppen-Teams (uV1-uV4)

Die Anzahl der Mitarbeitenden eines Wohngruppen-Teams (**uV1 „**Wohngruppen-**Teamgröße“**) wurde den in der Nacherhebung ausgefüllten Strukturbögen der Wohngruppen entnommen. Für die Analysen wurde der Originalwert der Größe des Wohngruppen-Teams genutzt.

Das Verhältnis von männlichen, weiblichen und diversen Mitarbeitenden des Wohngruppen-Teams wird in der unabhängigen Variable 2 **(uV2: „Geschlechterverteilung** im Wohngruppen-Team**“)** dargestellt. Diese Werte sind unverändert den Personaldaten entnommen.

Für das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden **(uV3** „**Durchschnittsalter** des Wohngruppen-Teams**“)** wurden anhand der Abfrage in den Personaldaten der GHCS (P2: „Wie alt sind Sie?“) ein Mittelwert und eine Standardabweichung für jedes Wohngruppen-Team ermittelt.

Die **unabhängige Variable 4** (**uV4** „**Qualifikation** im Wohngruppen-Team“) wurde in den Strukturbögen in 6 Abstufungen kategorisiert:

1 = Keine Qualifikation
2 = Fachfremde Qualifikation
3 = In Ausbildung/ Studium
4 = Abgeschlossene/s Ausbildung/ Studium + in Aus-/ Weiterbildung
5 = Abgeschlossene Ausbildung
6 = Abgeschlossenes Studium.

Für die folgenden Analysen wurde die Variable aufgrund von Unschärfen in der Differenzierung und bei Bildung der Rangfolge auf 3 Kategorien reduziert:

1 = Keine Qualifikation / Fachfremde Qualifikation

2 = In Ausbildung oder Studium

3 = Abgeschlossene Ausbildung/ Studium + Weiterbildung

Anschließend an die Neuskalierung wurde eine durchschnittliche Qualifikation des Wohngruppen-Teams anhand des Mittelwertes und die Abweichung davon berechnet.

Variablen zum Umfang der Anstellung der Mitarbeitenden der Wohngruppe (uV5-uV7)

Die Art der Anstellung der betreuenden Mitarbeitenden, unterteilt in „geringfügige Beschäftigung (Minijob, 450€-Basis)“, „Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung“, wird in der unabhängigen Variable 5 (**uV5:** „**Anstellung** im Wohngruppen-Team“) aufgelistet und ins Verhältnis gesetzt.

Die durchschnittliche **Anstellungsdauer** im Wohngruppen-Team **(uV6)** entspringt der personenbezogenen Frage 10 der GHCS. In dieser wurde gefragt, wie lange die Teilnehmenden in ihrer Wohngruppe arbeiten. Die anfänglichen 8 Kategorien …

1 = < 2 Monate
2 = 3-6 Monate
3 = 7-11 Monate
4 = 1-2 Jahre
5 = 3-5 Jahre
6 = 6-10 Jahre
7 = 11-14 Jahre
8 = 15 Jahre <

wurden auf 5 Kategorien minimiert und zusammengefasst …

1 = 3 - 11 Monate
2 = 1 - 2 Jahre
3 = 3 - 5 Jahre
4 = 6 - 10 Jahre
5 = ab 10 Jahre.

Die Merkmalsausprägung 1 (< 2 Monate) wurde bei den statistischen Analysen auf Anweisung des Entwicklers (siehe Anhang 32) entfernt. Der Durchschnittswert der Anstellungsdauer wurde anschließend mittels eines univariaten Verfahrens ermittelt und die Abweichung dokumentiert.

Die durchschnittliche Stundenzahl, die Mitarbeitende wöchentlich in ihrer Wohngruppe tätig sind, wurde in der personenbezogenen Frage 11 der GHCS festgehalten und in die unabhängige Variable 7 (**uV7** „Durchschnittliche wöchentliche **Arbeitszeit** in der Wohngruppe**“)** umgewandelt. Die detaillierte Aufteilung in 8 verschiedene Kategorien von wöchentlichen Arbeitsstunden wurde in 6 Kategorien zusammengefasst, da in den Statistiken laut des Entwicklers Mitarbeitende mit einer Arbeitszeit unter 4 Stunden nicht aufgenommen werden und Kategorie 8 als Überstunden geltend mit Kategorie 7 zusammengefasst wurde.

1 = 4 Stunden oder mehr

2 = 5-10 Stunden
3 = 11-15 Stunden
4 = 16-20 Stunden
5 = < 25 Stunden
6 = < 30 Stunden
7 = < 40 Stunden
8 = mehr als 40 Stunden

Die 6 Kategorien sind wie folgt aufgelistet:

1 = 5-10 Stunden
2 = 11-15 Stunden
3 = 16-20 Stunden
4 = < 25 Stunden
5 = < 30 Stunden
6 = < 40 Stunden

Auch die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit der Mitarbeitenden ist per Mittelwert und Standabweichung aufgenommen worden.

Variablen in Bezug auf die Bewohnenden der Wohngruppe (uV8-uV10)

In der unabhängigen Variable 8 ist die Anzahl der Bewohnenden auf der Wohngruppe festgehalten (**uV8: „Bewohnendenanzahl“**). Die Anzahl wurde den Strukturbögen entnommen und unverändert übertragen.

Der Unterstützungsbedarf der Bewohnenden wurde im Strukturbogen unter anderem in den Bereichen der Mobilität (uV9) und Kommunikation (uV10) abgefragt. Die ursprünglichen drei Kategorien der unabhängigen Variable 9 (**uV9: „Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden in der **Mobilität“) „**keine Unterstützung“, „Unterstützung anhand von Hilfsmitteln und/oder Rollator“ und „Unterstützung durch Rollstuhl“ wurden beibehalten. Die unabhängige Variable 10 (**uV10: „Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden in der **Kommunikation“)** kategorisiert in „keine Unterstützung“, „ausschließlich Ja-Nein-Konzept vorhanden“ und „Ausdruck ausschließlich über Körpersprache möglich“ wurden wegen mangelnder Differenzierung in zwei Kategorien zusammengefasst: „kein Unterstützungsbedarf“ und „Unterstützungsbedarf“.

8.3.2 Ergebnisse und erste Interpretationen der vergleichenden Analyse der Wohngruppen-Profile

Für die gesamte Stichprobe (n=14 Wohngruppen), demographisch eingegrenzt als das Münsterland, ergibt sich ein allgemeiner Organisationskultur-Wert von 3,92 (M) mit einer Standardabweichung von 0,23. Der Organisationskultur-Wert wurde anhand der einzelnen Mittelwerte der Wohngruppen ermittelt. Daraus lässt sich interpretieren, dass die Wohngruppen der jeweiligen Einrichtungen in den fünf Kulturdimensionen eine eher starke Wohngruppenkultur vorweisen in der Art und Weise, wie die betreuenden Mitarbeitenden arbeiten und mit den Bewohnenden interagieren (Bigby & Beadle-Brown, 2016; Bigby, Knox, et al., 2012). Bei den in Vergleich gesetzten Wohngruppen-Profilen wird erneut sichtbar, dass die GHCS zwischen den Wohngruppen differenzieren kann. Jedes individuelle Wohngruppen-Profil verdeutlicht, in welchen Kulturbereichen die Wohngruppe ihre Stärken und Schwächen aufweist, an denen in der Reflexion angesetzt werden kann. An die Behauptung von Edgar Schein (2010b: 175) anknüpfend, welche besagt, dass man Kultur aufgrund ihrer Einzigartigkeit nicht mit Fragebögen erheben kann, lässt sich dadurch entgegen, dass Bigby et al. Organisationskultur auf einen spezifischen Bereich übertragen haben, dass die Wohngruppenkultur anteilig messbar ist und in Zusammenhang gesetzt werden kann.

Wohngruppe 12 mit dem niedrigsten gemessenen Wohngruppen-Kulturwert (WK), schneidet in 5 von 7 Faktoren (Faktor 2, Faktor 3, Faktor 4, Faktor 6, Faktor 7) schlechter als die anderen Wohngruppen ab. Hingegen bildet sich bei Wohngruppe 2, mit dem stärksten WK der Messung, in 5 von 7 Faktoren (Faktor 1, Faktor 2, Faktor 5, Faktor 6, Faktor 7) die stärkste Wohngruppenkultur im Zusammenhang einer bewohnendenzentrierten Arbeitspraxis ab. Bei Wohngruppe 7 mit dem durchschnittlichsten WK zeichnen sich jeweils 2 Faktoren als stärker (Faktor 3, Faktor 4) oder schwächer (Faktor 1, Faktor 5) entgegen der in Vergleich stehenden Wohngruppen ab.

Im Folgenden werden alle 10 unabhängigen Variablen vorgestellt und in Bezug auf signifikante Differenzen oder lineare Zusammenhänge, die zwischen den Wohngruppen-Teams bestehen, analysiert (siehe Abbildung 16). Alle unabhängigen Variablen werden einzeln in Beziehung zu den Ergebnissen der Wohngruppen-Kulturwerte gesetzt und nach förderlichen oder hemmenden Einflüssen untersucht. Dazu werden erste allgemeine Hypothesen gebildet. Da die Einflüsse meist als Konglomerat wirken und daher in ihrem Zusammenhang analysiert werden sollten, werden diese am Ende des Kapitels vorgestellt, diskutiert und theoretisch untermauert.

Wohngruppe	WG 12	WG 7	WG 2
Organisationskultur-Wert der Wohngruppe	3,55	3,88	4,30
Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens“	4,07	3,99	4,42
Faktor 2 „(Personal-)Dynamik“	3,47	3,65	4,89
Faktor 3 „Effektive Teamführung“	3,07	3,90	3,60
Faktor 4 „Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung“	3,28	4,19	4,10
Faktor 5 „Soziale Identifkation“	3,88	3,57	4,40
Faktor 6 „Wertschätzung und Beziehung zu den Bewohnenden“	4,00	4,16	4,46
Faktor 7 „Übereinstimmung der Werte“	3,80	4,10	4,28
uV 1: Wohngruppen-**Teamgröße**	15	9	5
uV 2: Geschlechterverteilung im Wohngruppen-Team (m:w:d)	5:10:0	3:6:0	2:3:0
uV 3: Durchschnittsalter des Wohngruppen-Teams	MW = 26,71 Jahre SD = 6,63	MW = 29,67 Jahre SD = 8,64	MW = 43,20 Jahre SD = 10,5
uV 4: Qualifikation im Wohngruppen-Team (keine/ fachfremd: In Ausbildung/Studium: abgeschlossene Ausbildung/Studium+ Weiterbildung)	0:6:9	2:2:5	0:0:5
uV 5: Anstellung im Wohngruppen-Team (Minijob:Teilzeit:Vollzeit)	7:7:1	0:8:1	0:2:3
uV 6: Durchschnittliche **Anstellungsdauer** im Wohngruppen-Team 1 = 3 - 11 Monate 2 = 1 - 2 Jahre 3 = 3 - 5 Jahre 4 = 6 - 10 Jahre 5 = ab 10 Jahre	MW = 2,40 SD = 1,52	MW = 2,86 SD = 1,57	MW = 3,40 SD = 1,82
uV 7: Durchschnittliche wöchentliche **Arbeitszeit** in der Wohngruppe 1 = 5 - 10 Stunden 2 = 11 - 15 Stunden 3 = 16 - 20 Stunden 4 = < 25 Stunden 5 = < 30 Stunden 6 = < 40 Stunden	MW = 4,80 SD = 1,09	MW = 4,86 SD = 1,57	MW = 4,40 SD = 2,07
uV 8: Bewohnendenanzahl	8	8	9

Wohngruppe	WG 12	WG 7	WG 2
uV 9: Unterstützungsbedarf der Bewohnenden in der **Mobilität** (keine: Hilfsmittel: Rollstuhl)	6:1:1	2:1:4	7:2:0
uV 10: Unterstützungsbedarf der Bewohnenden in der **Kommunikation** (ja:nein)	1:7	3:5	1:8

Abbildung 16: Wohngruppen-Profile mit differenzierten Wohngruppenkultur-Werten im Vergleich, Eigene Darstellung 2020

Unabhängige Variablen bezüglich der Zusammensetzung der jeweiligen Wohngruppen-Teams (uV1-uV4)

Die unabhängige Variable 1 vergleicht die Größe der Wohngruppen-Teams. Die Wohngruppe 12 (WG 12), welche im Vergleich zu den anderen drei Wohngruppen den niedrigsten Kulturwert erzielt hat, besteht aus 15 betreuenden Mitarbeitenden und hat damit das größte Wohngruppen-Team. Die Wohngruppe 2 (WG 2), die den höchsten WK im Vergleich zu den anderen Teams erzielt hat, stellt mit fünf betreuenden Mitarbeitenden das kleinste Wohngruppen-Team dar. Interessant ist, dass auch die Wohngruppe 7 (WG 7), mit neun Mitarbeitenden, ein recht großes Team darstellt, wobei sich der Kulturwert dieser Wohngruppe im Vergleich zu den anderen im Mittelfeld bewegt. Damit wird deutlich, dass die Größe des Teams einen Einfluss auf die Wohngruppenkultur (WG–Kultur) nehmen kann und damit der WK je nach Größe des Teams stärker oder schwächer ausfallen kann. Unter der Gesamtschau aller unabhängigen Variablen kann daher angenommen werden, dass die Größe des Teams zwar einen Einfluss auf die Kultur nimmt, dieser Einflusswert, muss allerdings mit weiteren Variablen in Bezug gesetzt werden, um eine Aussage über die Wohngruppenkultur treffen zu können. Als erste Beobachtung kann dennoch festgehalten werden, dass die Anzahl der betreuenden Mitarbeitenden im WG-Team einen Einfluss auf die WG-Kultur ausüben kann.(siehe Abbildung 15)

In der unabhängigen Variable 2 wird das Verhältnis von männlichen, weiblichen und diversen Mitarbeitenden des Wohngruppen-Teams verglichen. In den drei Wohngruppen wird dabei kein signifikanter Unterschied deutlich. Allen Wohngruppen ist gemein, dass Frauen im Geschlechter-Verhältnis dominieren (WG 12 = 5:10, WG 7 = 3:6, WG 2 = 2:3). In der WG 2 ist der Männer-Frauen Anteil austarierter als bei den anderen Teams, was auch an der Größe des WG-Teams liegen kann. Die Stärke des Frauenanteils in den WG-Teams kann damit ebenso einen Einfluss auf die WG–Kultur nehmen, muss aber ebenso wie die anderen Variablen im Gesamtzusammenhang betrachtet werden. (siehe Abbildung 15)

Die unabhängige Variable 3 stellt das Durchschnittsalter des Wohngruppen-Teams dar. Wohngruppe 12 weist mit einem Durchschnittsalter von 26,71 Jahren (WG 12 mit SD von 6,63) einen hohen Mitarbeitendenanteil auf, der unter 40 Jahren liegt. Dies betrifft auch die Wohngruppe 7 mit einem Durchschnittsalter von 29,67 Jahren (WG7 mit SD von 8,64). Wohngruppe 2 hebt sich dabei mit einem Durchschnittsalter von 43,20 Jahren (SD von 10,5) von den beiden WG deutlich ab. Auch hier ist die Tendenz erkennbar, dass das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden eines Wohngruppen-Teams Einfluss auf die gemessenen Wohngruppen-Kulturwerte nehmen kann. Wie oben bereits erwähnt, müssen die Variablen jedoch im Zusammenhang betrachtet werden, um eine aussagekräftige Interpretation aufzustellen. (siehe Abbildung 15)

In der Variable 4 ist das Verhältnis der Mitarbeitenden nach ihrer beruflichen Qualifikation in die nachfolgenden 3 Kategorien unterteilt: „Keine berufliche Qualifikation“, „In Ausbildung oder im Studium“ sowie die Kategorie „Abgeschlossene Qualifikation“, die in Form einer Ausbildung oder eines Studiums, einschließlich zusätzlicher Weiterbildungen, vorhanden sein kann. Im Teamvergleich ergibt sich daraus folgendes Bild: Die WG 12 mit 15 Mitarbeitenden weist einen relativ hohen Anteil von Mitarbeitenden (sechs Mitarbeitende) auf, die sich zur Zeit der Erhebung in einem Ausbildungsverhältnis befanden und damit sehr wahrscheinlich über noch keine abgeschlossene Qualifikation verfügten. Vier der neun Mitarbeitenden von WG 7 hatten ebenfalls noch keine (abgeschlossene) Qualifikation. Die WG 2, die in der Gesamtschau den höchsten Gesamtkulturwert (GK) erzielt hat, bildet sich aus einem Mitarbeiterteam mit abgeschlossener Qualifikation. Als Rückschluss auf diese Unterschiede wird interpretiert, dass die berufliche Qualifikation eines Wohngruppen-Teams einen wichtigen Einfluss auf deren Wohngruppenkultur nehmen kann. Jedoch müssen auch bei dieser Variable wie bereits oben erwähnt, die anderen Variablen zur abschließenden Interpretation ins Verhältnis gesetzt werden. (siehe Abbildung 15)

Unabhängige Variablen bezüglich des Umfangs der Anstellung der Mitarbeitenden (uV5-uV7)

Bei der Art des Anstellungsverhältnisses in den Wohngruppen-Teams, aufgelistet in der unabhängigen Variable 5, zeigt sich im Wohngruppenvergleich, dass in zwei der drei Wohngruppen (WG 12 und 7) der Mitarbeitendenanteil in Teilzeitanstellung höher als der in Vollzeitanstellung ist. Von den 15 Mitarbeitenden, die in der WG 12 angestellt sind, arbeiten sieben Mitarbeitende in einer geringfügigen Beschäftigung (Mini-Job, 450 €-Basis) und sieben Mitarbeitende in Teilzeitanstellung. Es ist anzunehmen, dass sich diese Verteilung unter anderem aus dem hohen

Mitarbeitendenanteil ergibt, der sich zum Erhebungszeitraum in Ausbildung oder Studium befand. Nur eine/r der Mitarbeitenden des Teams der WG 12 ging zum Zeitpunkt der Erhebung einer Vollzeitbeschäftigung nach. Ähnlich ist dies in der WG 7. Auch hier zeigt sich, dass von insgesamt neun Mitarbeitenden acht in Teilzeit angestellt sind und nur ein/e Mitarbeitende/r in Vollzeit arbeitet. Bei WG-Team 2, bestehend aus fünf Mitarbeitenden, zeigt sich, dass zwei Mitarbeitende in Teilzeit arbeiten und drei Mitarbeitenden in Vollzeit angestellt sind. Bei dieser Wohngruppe sind die Voll- und Teilzeitanstellungen ausgeglichen.

In der unabhängige Variable 6 wird die durchschnittliche Anstellungsdauer der Wohngruppen-Teams in Vergleich gesetzt. Die Mitarbeitenden der WG 2 befinden sich mit einem Mittelwert von 2,6 (SD 1,17), ähnlich wie Wohngruppe 7 mit einem Mittelwert von 2,14 (SD 0,69), durchschnittlich länger in einem Anstellungsverhältnis ihrer Wohngruppe als die Mitarbeitenden der WG 12 (M 1,71 mit SD 0.95). WG 12 unterscheidet sich damit deutlich von den anderen beiden Wohngruppen.

Auch hier bildet sich der Trend ab, dass die Dauer der Anstellung einen wichtigen Einfluss auf die Wohngruppenkultur des jeweiligen Teams nehmen könnte. Da die Anstellungsdauer in Zusammenhang mit der Identifikation und Bindung der Mitarbeitenden an die Wohngruppe und die Einrichtung gebracht wird und mit einer Internalisierung der gemeinsamen Werte einhergehen kann, wird dieser mögliche Einfluss auf den Bereich der Wohngruppenkultur als stark relevant eingeschätzt und in Kapitel 9.2 näher verfolgt und diskutiert.

Die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche auf der Wohngruppe werden in der unabhängigen Variable 7 repräsentativ aufgezeigt. Es ergeben sich dabei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wohngruppen-Teams. Alle betreuenden Mitarbeitenden arbeiten wöchentlich durchschnittlich 25 Stunden oder bis zu 30 Stunden in der Wohngruppe (WG 12: MW=4,80, WG 7: MW= 4,86, WG 2: MW=4,40). Da sich in WG 12 die Standardabweichung mit 1,09, im Vergleich zu den anderen beiden Wohngruppen, minimal abhebt, kann davon ausgegangen werden, dass in WG 12 im Durchschnitt konstant 25-30 Stunden die Woche gearbeitet wird. In den anderen beiden Wohngruppen variiert die Höhe der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche stärker, was die Streuung der einzelnen Werte zeigt (WG 7: SD=1,57 und WG 2: SD= 2,07).

Unabhängige Variablen in Bezug auf die Bewohnenden der Wohngruppen (uV8-uV10)

Anhand von der unabhängige Variable 8, welche die Anzahl der Bewohnenden pro Wohngruppe aufzeigt, können keine bedeutenden Abweichungen festgestellt

werden. Alle drei Wohngruppen-Teams unterstützen im Durchschnitt 8-9 Bewohnende. Wird die Anzahl der Bewohnenden jedoch mit der Größe des Wohngruppen-Teams (uV1) in Vergleich gesetzt, so entstehen folgende Verhältnisse (Anzahl der Mitarbeitenden: Anzahl der Bewohnenden): Wohngruppe 12 = 15:8, Wohngruppe 7 = 9:8 und Wohngruppe 2 = 5:9. Da allerdings die detaillierten Stellenanteile der jeweiligen Wohngruppen nicht vollkommen aufgeschlüsselt werden können, kann keine stichfeste Schlussfolgerung auf die Höhe des jeweiligen Betreuungsschlüssels der Wohngruppen gezogen werden. Letztlich kann auch diese Variable erst durch die Einbeziehung weiterer Variablen (wie zum Beispiel der unabhängigen Variablen 4 und 5) und der Wohngruppen-Kulturwerte der einzelnen Faktoren ins Verhältnis gesetzt werden, um eine schlüssige Hypothese bilden zu können. Für nachfolgenden Forschungen sollte der Betreuungsschlüssel erhoben werden, damit detaillierte Zusammenhänge herausgearbeitet werden können. (siehe Abbildung 15)

In der unabhängigen Variable 9 „Unterstützungsbedarf in der Mobilität der Bewohnenden“ und der unabhängigen Variable 10 „Unterstützungsbedarfe in der Kommunikation der Bewohnenden“ werden die Verhältnisse in Bezug auf entsprechende Unterstützungsbedarfe der Bewohnenden der Wohngruppen grob festgehalten. Wohngruppe 7 unterstützt im Vergleich zu den anderen beiden Wohngruppen Bewohnende mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in der Mobilität (2:1:4) als auch im Bereich der Kommunikation (3:5). Die Bewohnenden der Wohngruppe 12 (uV9 = 6:1:1 und uV10 = 1:7) und Wohngruppe 2 (uV9 = 7:2:0 und uV10 = 1:8) bedürfen weniger Unterstützung durch die betreuenden Mitarbeitenden. Hierbei ist zu erwähnen, dass die gewählten Kategorien zu undifferenziert und damit unvollständig sind. Aufgrund der unvollständigen Daten kann deshalb keine direkte Schlussfolgerung erfolgen. In einer Reflexion (siehe Kapitel 11) wird diese Problematik aufgegriffen.

Zusammengefasst können aus den vergleichenden Analysen der 3 Wohngruppen-Profile erste Rückschlüsse auf Beeinflussung der Wohngruppenkultur gezogen werden, welche in der folgenden explorativen Datenanalyse weiter überprüft und theoretisch untermauert werden sollen. Damit alle relevanten Einflüsse ermittelt werden können, müssen einige der aufgestellten Variablen in nachfolgenden Forschungen noch vervollständigt und weiter präzisiert werden (zum Beispiel uV8, uV9 und uV10). Darüber hinaus müssen alle Variablen in einem Gesamtzusammenhang betrachtet und diskutiert werden, was in Kapitel 9.2 umgesetzt wird.

9 Explorative Analyse in Bezug auf eine Einflussnahme der Wohngruppenkultur - Faktorielle Korrelationen mit ausgewählten unabhängigen Variablen

An die Ergebnisse des ersten Forschungsprojektes anschließend sollen mithilfe von vergleichenden und explorativen Analysen die Zusammenhänge aufgedeckt werden, die in Verbindung mit den damals festgestellten Grenzen des Instrumentes standen. Die Fortsetzung der ersten Forschung soll demnach zu einem vertiefenden Verständnis der Grenzen und Effekte des Instrumentes führen. Auch der Entwickler der „Group Home Culture Scale“, Lincoln Humphrey, formulierte 2018 in seiner Forschung unter anderem das Ziel, die Dimensionen von Organisationskultur als Prädiktoren für die Ergebnisse der Lebensqualität der Bewohnenden und die Qualität der Unterstützung durch die Mitarbeitenden anhand quantitativer Methoden zu identifizieren (vgl. Humphrey 2018: 7). Aus den Ergebnissen seiner Forschung tätigte er die Aufforderung an die zukünftige Forschung, größere Stichproben von Wohngruppen zu generieren, um signifikante Zusammenhänge zwischen den Dimensionen und relevanten externen Variablen aufzudecken (vgl. Humphrey 2018: 135).

Anschließend an diese Aufforderung und basierend auf der Annahme, dass Organisationskultur ein Prädiktor von QOL darstellen könnte (siehe Kapitel 4.1) widmen sich die Forscherinnen in den folgenden explorativen Analysen den Fragestellungen zu, welche relevanten unabhängigen Variablen auf die Messung der Wohngruppenkultur Einfluss nehmen (können) und in welchem Zusammenhang diese mit einer starken vs. schwachen Wohngruppenkultur (förderliche und hemmende Einflussfaktoren) stehen.

Ziel ist es, auf diese Art und Weise die Einflüsse der Personalmerkmale und anderer ermittelter unabhängiger Variablen in ihrer Wirkung auf die von Bigby et al. ermittelten Organisationskultur-Dimensionen vertiefend zu verstehen. Aus diesem Wissen sollen Schlussfolgerungen darüber gezogen werden, welche personellen Einflüsse und welche zusätzlich unabhängigen Variablen, auf die Messergebnisse der WGKS wirken können. Alle generierten Ergebnisse werden in Form der Hypothesenbildung dargestellt, da die Stichprobengröße der deutschen Wohngruppen-Teams weiterhin keine Repräsentativität aufweist. Die Eignungsprüfung des Instrumentes sowie die Identifizierung relevanter Einflussfaktoren sollen damit ihren Abschluss finden.

9.1 Methodisches Vorgehen - Zusammenstellung und Aufbereitung der unabhängigen Variablen

Mittels einer explorativen bivariaten Analyse sollen, aufbauend auf die ersten Erkenntnisse und Rückschlüsse aus der vergleichenden Analyse (8.3.2), die 7 Faktoren der Wohngruppenkultur mit einer Auswahl von unabhängigen Variablen statistisch in Zusammenhang gesetzt werden. Dadurch sollen mögliche Annahmen zur Beeinflussung falsifiziert oder verifiziert und abschießend (sozial-)strukturelle Merkmale herausgearbeitet werden, die möglicherweise Einfluss auf die Ausprägung der Wohngruppenkultur nehmen. Durch die neugewonnenen Ergebnisse sollen Hypothesen zur praktischen Anwendung der GHCS generiert und neue Erkenntnisse für weiterführende Forschungen über mögliche Messeffekte aufgedeckt werden.

Für die explorative Analyse wurden aus den Struktur- und Personaldatensätzen insgesamt 10 erhobene Personal- und oder Wohngruppenmerkmale ausgewählt und in unabhängige Variablen modelliert. Mit Rückgriff auf die bereits in 7.2.1.1. zusammengestellten unabhängigen Variablen der vergleichenden Analyse wurden 7 dieser Variablen (uV1, uV3, uV4, uV6, uV7, uV9 und uV10) übernommen und 3 zusätzlich aus den Struktur- und Personaldatensätzen herausgearbeitet (uV11, uV12, uV13). Zudem wurde für jede Wohngruppe (n=14) univariat ein Gesamtkulturwert (GK) aus den 7 Wohngruppen-Kulturdimensionen (7 Faktoren) kumuliert und dividiert, der die durchschnittliche Organisationskultur der jeweiligen Wohngruppe darstellt.

Die unabhängige Variable 11 (**uV11:** „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im **öffentlichen Verkehr (ÖV)**“), kategorisiert in: „kein Unterstützungsbedarf“, „in Begleitung“ und „umfassende Assistenz“, wurde den Strukturbögen entnommen und die Kategorisierungen wurde beibehalten.

In der GHCS wurden die Teilnehmenden unter anderem in Personal-Frage 16 nach der Häufigkeit der Teilnahme an Teamsitzungen in der Wohngruppe befragt. Aus diesen erhobenen Daten wurde die unabhängige Variable 12 (**uV12: „**Regelmäßige Teilnahme an **Teamsitzungen“** gebildet. Die originalen sechs Kategorien wurden einer Neukategorisierung unterzogen und umverteilt von …

1 = Immer
2 = Meistens
3 = Manchmal
4 = Selten
5 = Nie
6 = Trifft nicht zu - wir haben keine Teamsitzung

in folgende Kategorien:

1 = Nie
2 = Selten
3 = Manchmal
4 = Meistens
5 = Immer.

Die **unabhängige Variable 13 (uV13: „Kommunikation** unter den **Mitarbeitenden“)** wurde aus der Personal-Frage 13 der GHCS abgeleitet: „Wie häufig sprechen Sie mit anderen betreuenden Mitarbeiter_innen in Ihrer Arbeitszeit?“. Die typische Likert-Skala-Kategorisierung von 5 Ausprägungen wurde beibehalten und umgepolt von …

1 = Immer
2 = Meistens
3 = Manchmal
4 = Selten
5 = Nie

in folgende Kategorien:

1 = Nie
2 = Selten
3 = Manchmal
4 = Meistens
5 = Immer.

Um alle relevanten Eigenschaften des Datensatzes der unabhängigen Variablen sichtbar zu machen und Vergleiche zwischen den Variablen und Vergleiche zwischen verschiedenen Datensätzen zu erleichtern, wurde in einem ersten Schritt die Information jeder einzelnen unabhängigen Variable auf eine Kennzahl reduziert (vgl. Cleff 2015: 36). Anhand eines univariaten Verfahrens wurden die unterschiedlichen Merkmalsausprägungen der ausgewählten Variablen zusammengefasst und der arithmetische Mittelwert gebildet, das heißt, es wurde ein sogenannter Durchschnittswert der Ausprägungen der jeweiligen unabhängigen Variable bestimmt (vgl. Cleff 2015: 37f.). Die Streuung der verschiedenen Ausprägungen der einzelnen Variablen gibt ebenfalls Aufschluss und relevante Informationen bezüglich des Ausmaßes der Homogenität der Wohngruppenmerkmale und der Bewertung der entsprechenden Kennzahl der Variable, gerade im Vergleich mit anderen Variablen. Um diese durchschnittliche Abweichung der Ausprägungen vom Mittelwert zu berechnen, wurde für jede

Variablen die Standardabweichung dokumentiert, auch als „theoretische“ Varianz bezeichnet (vgl. Cleff 2015: 55ff.).

In einem nächsten Analyseschritt wurden die unabhängigen Variablen mit den 7 Wohngruppen-Kulturdimensionen (Faktor 1-7) und dem Gesamtkulturwert der 14 Wohngruppen (n=14) in einen bivariaten Zusammenhang gesetzt. Dazu wurde der Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson berechnet, häufig als Produkt-Moment-Korrelation bezeichnet. Dieser misst die Stärke eines linearen Zusammenhangs zwischen zwei Variablen, welche nicht von den Maßeinheiten der Messung abhängen und somit dimensionslos sind (vgl. Cleff 2015, 98; Schäfer 2010: 109f.).

Der Korrelationskoeffizent ist demnach ein dimensionsloses Maß, das Werte zwischen r = -1 und r = +1 annehmen kann. Korrelieren zwei metrische Merkmale perfekt linear und positiv, nimmt dieses Maß den Wert r = +1 an. Je mehr sich der Korrelationskoeffizient dem Wert 0 nähert kann auf einen fehlenden linearen Zusammenhang geschlossen werden. Nimmt dieses Maß den Wert r = -1 an, besteht hingegen ein perfekter negativer Zusammenhang (vgl. Cleff 2015: 101; Schäfer 2010: 119).

Da die Stichprobe der Erhebung relativ gering ausfiel, orientierten sich die Forscherinnen nicht an der von Cohen (1988)[41] aufgestellten Konvention zur Interpretation von Korrelationen, sondern an der in der Literatur am häufigsten angegebenen Faustregel für Korrelationswerte:

r = < 0,5 „schwacher“ linearer Zusammenhang
r = 0,5 < 0,8 „mittlerer“ linearer Zusammenhang
r = 0,8 < „großer“ linearer Zusammenhang (Cleff 2015: 101).

Die Aufstellung für die Korrelationswerte dieser Forschung wurde aufgrund der Expertise eines hinzugezogenen Wissenschaftlers speziell für die Stichprobe angepasst:

r = 0,4 < 0,5 „schwacher“ linearer Zusammenhang
r = 0,5 < 0,8 „moderater“ linearer Zusammenhang
r = 0,8 < „starker“ linearer Zusammenhang.

Die Korrelationen repräsentieren lediglich die Stärke des statistischen Zusammenhangs zweier Variablen, sodass inhaltlich keine direkten Schlüsse über die Kausalzusammenhänge der Variablen aufgestellt werden können (vgl. Schäfer 2010: 120). Neben der bereits erwähnten Unfähigkeit Kausalität zu beweisen kann

[41] Nach Cohen (1988) besteht ein „schwacher linearer Zusammenhang“ ab .1 oder -.1, ein „moderater linearer Zusammenhang“ ab .3 oder -.3 und ein „starker linearer Zusammenhang“ ab .500 oder -.500 (vgl. Schäfer 2010: 119).

durch die Korrelation ebenso wenig die Richtung des Effekts nachgewiesen werden. Bei einer starken Korrelation wissen wir daher nicht, welche der beiden Variablen die abhängige und welche die unabhängige darstellt und damit, welche Variable Einfluss ausgeübt hat (vgl. Hemmerich 2016).

Unter Einbezug, dass die berechneten Korrelationen inhaltlich keine direkten Schlüsse über die Kausalzusammenhänge zulassen, entschieden sich die Forscherinnen dafür die Kausalität theoretisch abzuleiten (vgl. Schäfer 2010: 120) und die 7 Faktoren der GHCS als abhängige Variablen und die hinzugezogenen Variablen als unabhängige Variablen festzulegen. Die aufgestellten Interpretationen über die Zusammenhänge der Variablen sind deshalb rein hypothetisch.
Generell kann der Zusammenhang zweier Variablen durch drei verschiedene kausale Möglichkeiten erklärt werden: Variable X wird durch Variable Y hervorgerufen, anders herum Variable Y wird durch Variable X bedingt oder eine weitere Variable Z verursacht die Korrelation der anderen beiden Variablen X und Y. Verursacht Variable Z die Korrelation zwischen X und Y spricht man von einer Scheinkorrelation (vgl. Schäfer 2010: 120f.). Für die weiterführende Forschung wird an dieser Stelle darauf verwiesen, eine Regressionsanalyse der signifikanten Korrelationen der folgenden Analysen durchzuführen, die möglicherweise statistisch Aufschluss über die inhaltliche Zusammenhänge geben und unabhängige Variablen als Prädiktoren für die Wohngruppenkultur identifizieren kann (Schäfer 2010: 121f.).

Auf diese Weise wurden alle 10 unabhängigen Variablen in ihrer Wirkung auf jeden einzelnen Faktor der GHCS untersucht. Ziel ist es, für jeden Faktor förderliche wie auch hemmende Einflüsse der unabhängigen Variablen auf eine leistungsstarke vs. leistungsschwache Wohngruppenkultur zu ermitteln und interpretativ in Zusammenhang zu setzen. Einige Faktoren werden, angelehnt an die 5. Kulturdimension nach Bigby et al., als Kontinuum betrachtet, um die Intention der jeweiligen Faktoren entsprechend in den Interpretationen nachzuvollziehen (vgl. Bigby, Knox et. al 2012: 458; Bigby, Beatle-Brown 2016: 318, 321). Die Zuordnung der 7 Faktoren zu den 5 Kulturdimensionen wurde von den Forscherinnen für die Interpretation der Zusammenhänge hergeleitet. Des Weiteren sollen somit die in Kapitel 8 dargestellten Ergebnisse vertiefend untersucht und theoretisch untermauert werden.

9.2 Korrelationen der 7 Faktoren der Wohngruppenkultur mit ausgewählten unabhängigen Variablen - Hypothetische Überlegungen zur Interpretation der Ergebnisse

Faktor 1: Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden

„Das Ausmaß, inwieweit die Arbeitspraxis der Mitarbeitenden auf die Verbesserung der Lebensqualität eines/einer jeden Bewohnenden ausgerichtet ist."

(vgl. Humphrey 2018: 67; zit. n. Behrendt et al. 2018).

Der Faktor 1, enthalten in Teil 1 der GHCS mit dem Item-Komplex 1-12, beschreibt, inwiefern die Mitarbeitenden durch ihre Verhaltensweisen und Arbeitspraktiken das Wohlbefinden der Bewohnenden ihrer Wohngruppe unterstützen. Repräsentativ für den Faktor ist beispielsweise das Item 11 „Die betreuenden Mitarbeitenden

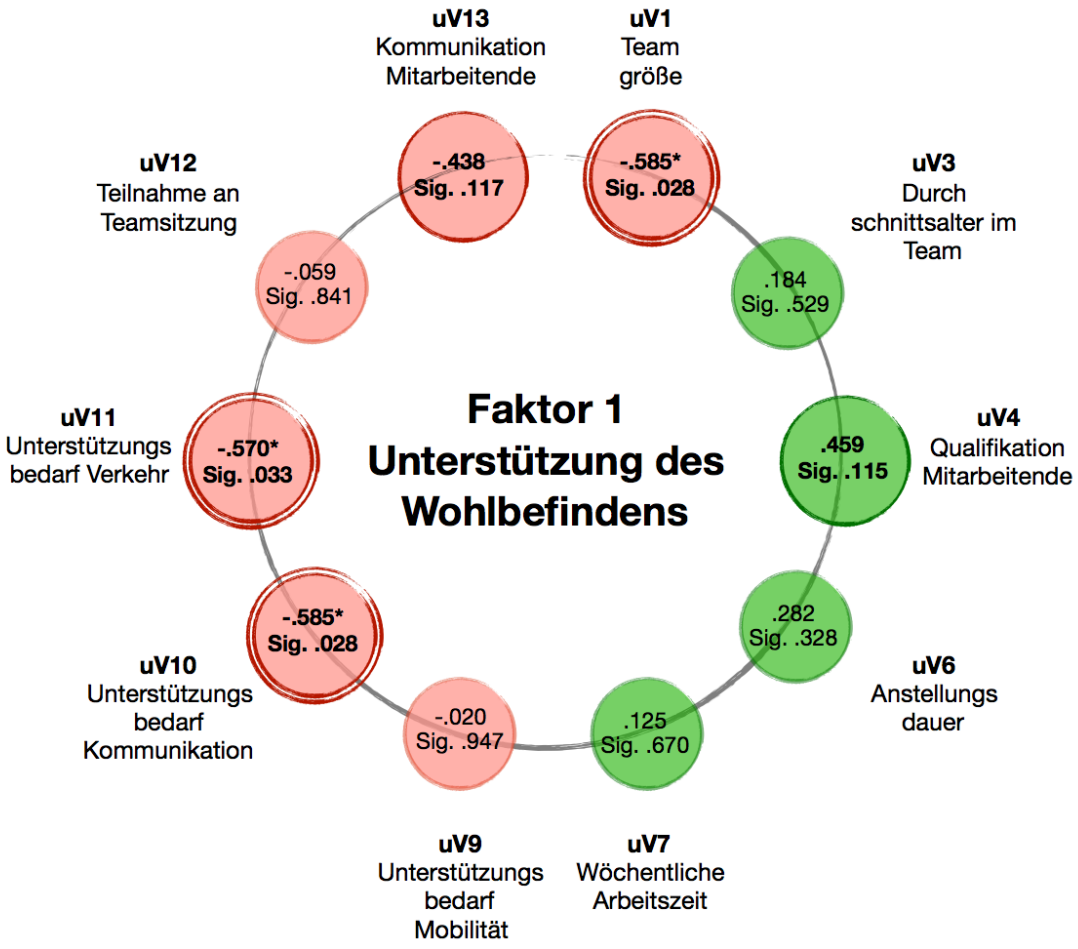

Abbildung 17: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens“, Eigene Darstellung 2020.

unterstützen jede/n Bewohnende/n, das eigene Leben so zu leben, wie dieser/diese es wirklich will.“ So kann die von den Mitarbeitenden wahrgenommene Aufgabe in der Wohngruppe insofern positiv ausgerichtet sein, indem das Selbstbestimmungsrechts der Menschen mit Lernschwierigkeiten (Items 1-4) anerkannt wird („Making the life each person wanted it to be“ - „It´s her choice“, zit. n. Bigby et al. 2016: 321) oder dahingehend interpretiert werden, dass die Mitarbeitenden den Bewohnenden alles „abnehmen“ („Doing for“ - „We Look after them“), was nach Bigby et. al. 2012: 456f. einer negativen Ausrichtung entspricht und der dritten Kulturdimension „Perceived purpose“ zugeordnet wird. Bigbys vierte Kulturdimension „Working practices“ soll demnach die Arbeitspraxis der Mitarbeitenden widerspiegeln, die ähnlich wie oben in Bezug auf das Wohlbefinden und Lebensqualität der Bewohnenden zwischen einer förderlichen oder hemmenden Praxis pendeln kann. Negativ ausgerichtete Arbeitspraxis ist nach Bigby et. al. eher mitarbeitenden-zentriert („Get it done so we can ist down“) als bewohnenden-zentriert („The guys come first no matter what“) (vgl. Bericht Behrendt et al. 2019: 8f ; Bigby et al. 2012: 456f.; Bigby et al. 2016: 318; 321).

Mit dem Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens“ werden vier Variablen positiv (uV3, uV4, uV6, uV7) und weitere sechs negativ (uV1, uV9, uV10, uV11, uV12, uV13) in Zusammenhang gebracht. Die Variable (uV4), welche die „**Qualifikation** der **Mitarbeitenden** im Wohngruppen-Team“ darstellt, korreliert mit einem Korrelationskoeffizenten (r) von .459 schwach (Signifikanz .115) positiv mit dem Faktor 1., während die anderen drei Variablen (uV3, uV6 und uV7) aufgrund der niedrigen Werte als nicht-korrelativ eingestuft werden. Die Variablen „**Teamgröße**“ (uV1) und „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im Bereich der **Kommunikation**“ (uV10) zeichnen sich durch die höchsten negativen Korrelationskoeffizenten (uV1 und uV10: r -.585*) für den Faktor 1 aus und weisen daher einen moderaten linearen Zusammenhang auf (Sig. .028). Eine ähnlich hohe negative Korrelation wird im Zusammenhang mit der unabhängigen Variable 11 „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im **öffentlichen Verkehr**“ verzeichnet, die ebenfalls einen moderaten Zusammenhang mit Faktor 1 bildet (r = -.570*, Sig. .033). Die unabhängige Variable „**Kommunikation** unter den **Mitarbeitenden**“ (uV13) korreliert schwach negativ mit der „Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden“ (r= -.438, Sig. .117). Die unabhängigen Variablen uV9 und uV12 werden wegen mangelndem linearen Zusammenhang nicht weiter analysiert.

Förderliche und hemmende Beeinflussung einer qualitativen Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden durch die unabhängigen Variablen

Eine qualitativ hochwertige Unterstützung, welche das Wohlbefinden der Bewohnenden steigert, kann nach Interpretation der Korrelationen möglicherweise verstärkt werden je höher die berufliche Qualifikation (uV4) der Mitarbeitenden ausfällt. Dieser förderliche Einfluss auf die Unterstützung des Wohlbefindens kann durch eine Arbeitspraxis der Mitarbeitenden evoziert werden, die sich am Bewohnenden anstatt an den Mitarbeitenden orientiert (zit. n. Bigby et al. 2012: 456-457, Anhang 1). Die Korrelationswerte der Variablen „Qualifikation der Mitarbeiteten“ (uV4) und Kommunikation der Mitarbeitenden (uV13) weisen einen fast identisch hohen Korrelationszusammenhang auf, der jeweils positiv als auch negativ korreliert. Auch zeichnen sich diese beiden Variablen durch eine ähnlich hohe Signifikanz aus. Dementsprechend kann angenommen werden, dass mit steigender Qualifikation der Mitarbeitenden (uV1) und einer regelmäßigen Kommunikation über arbeits- und bewohnenden-zentrierte Themen (uV13) die Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden erhöht werden kann.

Zudem verfügen Mitarbeitende mit einer abgeschlossenen Qualifikation über fachspezifisches und wissenschaftstheoretisches Wissen und Methodenkompetenzen, auf deren Basis sie ihr Handeln begründen, ausrichten und stetig weiterentwickeln (u. a. Greving, Ondracek 2010: 67-107). Dieses Fach- und Handlungswissen basiert auf verschiedenen konzeptionellen Grundausrichtungen und Leitideen, die sich über Jahrzehnte (weiter)-entwickelt haben, was keinen abschließenden Prozess darstellt (u. a. Greving, Ondracek 2010: 67-107; Kapitel 3.1). Nach dem Qualitätsentwicklungsverfahren (WzQ) von Herrmannstorfer (2000) gehört das „Können“, das sich auf die Qualifikation und die Qualifizierung der Mitarbeitenden bezieht, neben den durch die Einrichtung zur Verfügung gestellten Ressourcen zu einem von insgesamt acht Kriterien, die eine gute Qualität in „Beziehungsdienstleistungen“ zugunsten der Handlungsempfangenden darstellen (vgl. Buchinger 2018: 385-359). Mit den konzeptionellen Grundausrichtungen des pädagogischen Handelns, wie dem des Empowerments, welches transitiv von Professionellen in unterschiedlichen Feldern des Sozialwesens umgesetzt und als Haltung vertreten werden kann, verfügen qualifizierte Fachkräfte über ein systematisches Wissen, Menschen mit Lernschwierigkeiten möglichst umfangreiche Ressourcen zur Aneignung selbstbestimmter Lebensgestaltung zur Verfügung zu stellen **(**vgl. Greving, Ondracek 2010: 155). Diese Ausrichtung der Werte wird in den Items des Faktor 1 erfragt. Die hohen Korrelationen in Bezug auf den Faktor 1 mit der Variable „Qualifikation der Mitarbeitenden“ verweist damit darauf, dass das Fachwissen über diese Konzepte auch auf der Handlungsebene stattfinden kann (vgl. Greving, Ondracek 2010: 155). Eine Qualifizierung kann also dazu führen, dass

das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Lernschwierigkeiten anerkannt wird (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 270). Ein Garant ist die Ausbildung dennoch nicht, wenn Mitarbeitende sich in der Funktion und Rolle „des Lernenden und Lehrenden“ sehen. Dadurch wird eine weitere für die Behindertenhilfe typische „Machtsymmetrie“ deutlich, welche eine Handhabung zur tatsächlichen Umsetzung von Selbstbestimmung benötigt (vgl. Graumann, Isken, Rychter-Suleja 2012: 67). Letztlich verweist das Expertenwissen ebenso auf das Spannungsverhältnis der Fachstandards, das zwischen der Ermöglichung der Autonomie der Betroffenen und der Fürsorge oder Förderung derselben pendelt (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 269f.). Diese Spannungsverhältnisse müssen reflektiert, benannt und zum Teil ausgehandelt werden, womit sich zeigt, dass die Arbeitswelt immer auch einen Ort der Kommunikation und Interaktion darstellt (vgl. Greving, Ondracek 2010: 357).

Die regelmäßige Kommunikation kann also als ein bedeutender Faktor gewertet werden, der die Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit bietet. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn Mitarbeitende untereinander Absprachen treffen und sich auf eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe verständigen (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et.al 2011: 132). Dies könnte auch in Hinblick auf ein großes Team eine besondere Herausforderung darstellen. Auch wurde in den damals geführten Interviews auf genau diese Facetten verwiesen: „[…] ich finde, da kommt der bereich kommunikation im team zu wenig […] (zit. n. Interview 4, Absatz 74). „[…] hm übergabe, absprachentechnisch, genau. aber auch so quasi auch während einer teamsitzung, wie da miteinander gesprochen wird, finde ich schon, da könnte man auch (3 sec.) noch fragen zu stellen. (4 sec.)“ (zit. na. Interview 4, Absatz 76, Anhang 18: Interviewmaterial Gesamt, 20).

Interessant ist zudem, dass in Bezug auf hemmende Einflussvariablen die **Größe** des **Wohngruppen-Teams** (uV1) als Variable identifiziert wurde, die sich mit einer steigenden Anzahl der Mitarbeitenden negativ auf deren Arbeitspraktiken auswirken kann. Mit steigender Anzahl von betreuenden Mitarbeitenden benötigt es auch anderen Studien zu Folge „[…] einer Koordination zwischen den Diensten und zwischen Vollzeitkräften und geringfügig Beschäftigten […]“, wie einer „[…] gewisse[n] Personalkonstanz […], die eine Austausch- und Abstimmungskultur und die Entwicklung von Routinen ermöglicht.“ (zit. n. Dieckmann, Heele-Bökenkötter, Wenzel 2012: 159).

Hinzukommend wurde ein stark negativer Zusammenhang erfasst, sobald eine hohe Anzahl von Bewohnenden einen **erhöhten Unterstützungsbedarf** im Bereich der **Kommunikation** (uV10: Korrelationskoeffizient -.584*, Signifikanz .028) und des **Unterstützungsbedarfs** im öffentlichen **Verkehr** (uV9: Korrelationskoeffizient -.570*, Signifikanz .033) aufweisen. Sobald also eine vermehrte Anzahl von

Bewohnenden einen erhöhten Unterstützungsbedarf in der Verkehrssicherheit (uV11) und in der kommunikativen Ausdrucksweise (uV10) aufweist, zeigt sich das deutlich in den Arbeitspraktiken der Mitarbeitenden. Dies deutet daraufhin, dass Mitarbeitende bei einem zunehmenden Unterstützungsbedarf ihre Arbeitspraxis mehr in die Richtung „Doing for“ - „We Look after them“ ausrichten (vgl. Bigby 2012: 456f.). Diese Annahme soll durch das nachfolgende Zitat, welches im Rahmen der ersten Forschung zum Faktor 1 in einem Interview gestellt wurde, verdeutlicht werden: „[...] wenn man nur Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung hat, wird es dann nich, also helfen die nich AKTIV beim sauber machen mit, ja.“ (zit. n. Interview 1, Abs. 66).

Diese Beobachtung verweist auf die historisch konzeptionelle Ausrichtung der jeweiligen Einrichtungen, die demnach vermutlich mehrheitlich an einer stationären Tradition der Vollversorgung ausgerichtet sind. Die Haltung der Fürsorgetradition scheint anhand dieses Ergebnisses weiterhin in vielen Wohngruppen präsent zu sein. Zudem kann auch mit Verweis auf bereits erfolgte Studien angenommen werden, dass ein günstiger Personalschlüssel und flexible Absprachen unter den Mitarbeitenden wesentlich dazu beitragen, den Menschen mit einem erhöhtem Unterstützungsbedarf ein hohes Maß an Selbstbestimmung und aktiver Teilhabe zu ermöglichen. (vgl. Dieckmann, Heele-Bökenkötter, Wenzel 2012: 160).

Faktor 2: Soziale (Personal-)Dynamik in der Wohngruppe

„Das Ausmaß, in dem es innerhalb des Teams der Mitarbeitenden Bereiche gibt, die einen positiven Einfluss auf die Dynamik des Teams haben.“

Der Faktor 2 „Personaldynamik“ ist dem Teil 5 des Instrumentes zugeordnet mit dem Itemkomplex 37-43. In diesem Faktor sollen die Bereiche innerhalb des Teams aufgedeckt werden, die einen negativen Einfluss auf die soziale (Personal-)Dynamik haben können. Beispielsweise wird anhand des Items 40 abgefragt: „Es gibt verschiedene Grüppchen von betreuenden Mitarbeitenden und nicht ein gemeinsames Team aus betreuenden Mitarbeitenden.“ Es geht demnach um das Verhalten und den Einfluss der betreuenden Mitarbeitenden, das/den diese auf die Wohngruppe nehmen. Absichtliches Missachten von Anweisungen der Wohngruppenleitung (Item 42) sind beispielsweise negative Arbeitsweisen, die sich auf die Wohngruppe auswirken (Item 41) und dazu führen können, dass die Wohngruppenleitung regelmäßig Schwierigkeiten hat, einige der betreuenden Mitarbeitenden zu führen (Item 43).

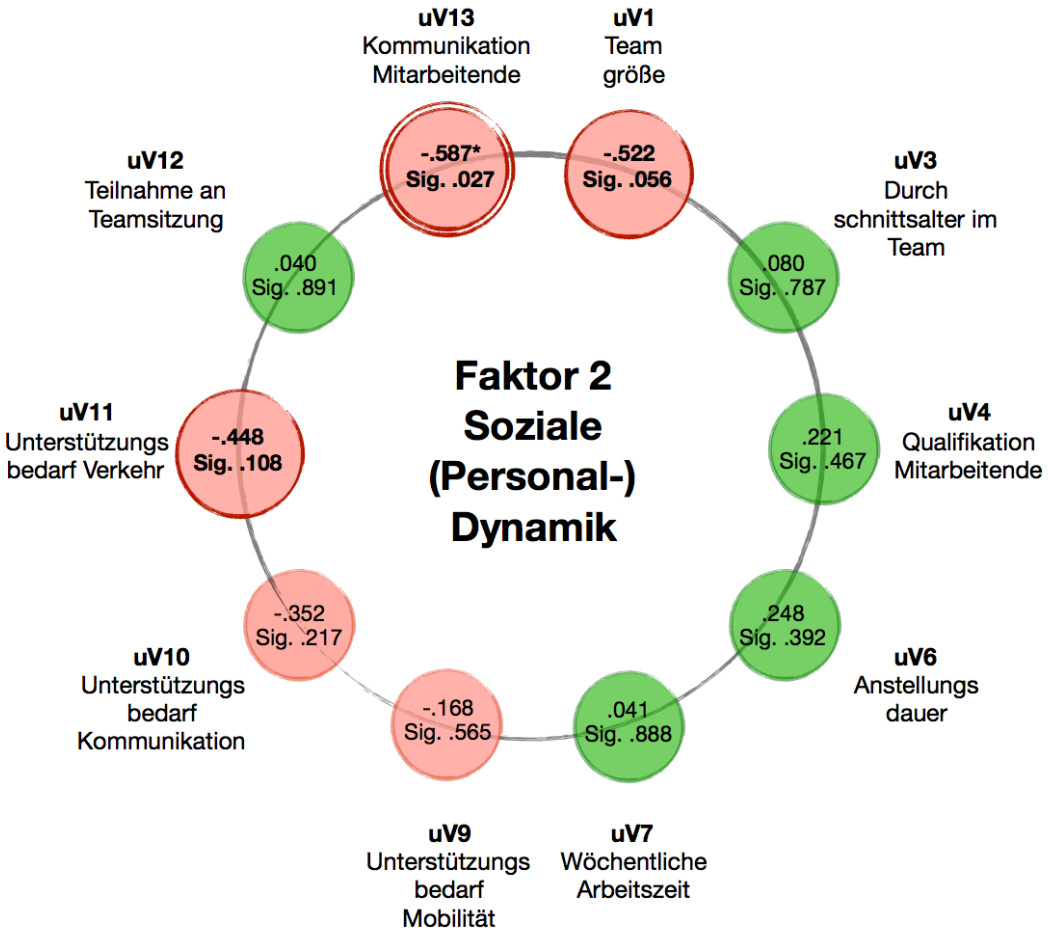

Abbildung 18: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 2 „Soziale (Personal-)Dynamik“, Eigene Darstellung 2020.

Der Faktor 2 kann der ersten Kulturdimension „Ausrichtung der Werte derer, die Macht ausübende Positionen innehaben“ zugerechnet werden. Negative Ausprägungen dieser Dimension spiegeln beispielsweise wider, dass die Macht unter den Mitarbeitenden verstreut ist oder von kleinen Cliquen gehalten wird und sich Mitarbeitende nicht an einrichtungsinterne Richtlinien oder Anweisungen der Wohngruppenleitung halten. Eine Übereinstimmung der Werte hingegen besteht, wenn das Wohngruppen-Team sich durch geteilte Verantwortung und Zusammenarbeit auszeichnet und eine gemeinsame Vision (Leitbild) und Mission (Aufgabe) unter den Mitarbeitenden geteilt wird. (vgl. Bericht Behrendt et al. 2019: 8f.; Bigby et al. 2012: 456-457; Bigby et al. 2016: 318; 321). Für die statistischen Auswertungen wurden die negativ gepolten Items des Faktors nach Angaben des Entwicklers positiv umgepolt. Damit eine Interpretation hin zur positiven Ausrichtung des Faktors verständlicher herzuleiten ist, wurde deshalb die Beschreibung des Faktors 2: "Das Ausmaß, in dem es innerhalb des Teams der Mitarbeitenden

Bereiche gibt, die einen negativen Einfluss auf die Dynamik des Teams haben.“ (vgl. Humphrey 2018: 67) ebenfalls positiv umformuliert, siehe oben.

Faktor 2 „Soziale (Personal-)Dynamik“ korreliert mit fünf Variablen positiv (uV3, uV4, uV6, uV7, uV12) und weiteren fünf Variablen negativ (uV1, uV9, uV10, uV11, uV13). Die positiv korrelierenden Variablen weisen sehr schwache Korrelationswerte (r= < .4) auf und werden deshalb nicht mit in die Interpretation aufgenommen. Die Variablen „**Teamgröße**“ (**uV1**), „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im öffentlichen Verkehr“ (**uV11**) und „**Kommunikation** unter den **Mitarbeitenden**“ (**uV13**) zeigen relevante negative Zusammenhänge für den Faktor 1 auf. Insbesondere die Variable 13 zeichnet sich durch einen signifikanten moderaten linearen Zusammenhang aus (**uV13**: r = -.587, Sig. .0.27). Die unabhängige Variable 1 (**uV1**: r = -.522, Sig. .0.56) und Variable 11 (**uV13**: r = -.448, Sig. .108) korrelieren schwach mit der „Sozialen (Personal-)Dynamik“. Die anderen zwei negativ korrelierenden Variablen (uV9 und uV10) werden bezüglich niedriger Werte in den Zusammenhängen nicht betrachtet.

Förderliche und hemmende Beeinflussung der (Personal-)Dynamik in der Wohngruppe durch unabhängige Variablen

Anhand der Ergebnisse kann angenommen werden, dass ein regelmäßiger Austausch unter den Mitarbeitenden (uV13) ein wichtiges Kriterium darstellt, wenn es um die Umsetzung einer arbeitsförderlichen Teamdynamik geht. Eine unzureichende Kommunikation unter den Mitarbeitenden scheint zudem besonders dann eine herausfordernde Dynamik im Team zu entfachen, wenn in den Wohngruppen viele Mitarbeitende tätig sind (uV1), wie bereits in Faktor 1 erwähnt. Wenn Bewohnende im Bereich der selbstständigen Verkehrsnutzung einen hohen Unterstützungsbedarf (uV11) aufweisen, kann vermutet werden, dass dieser Umstand die Diskrepanzen im Team erhöht, da sich eine Konsensfindung in Bezug auf eine individuell passende Unterstützung herausfordernd gestalten kann.

An dieser Stelle wird erneut auf das Spannungsverhältnis der verschiedenen Fachstandards verwiesen (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 269). Die Selbstbefähigung ist ein „[…] anspruchsvolles Unternehmen, das den Grundeinsichten[42] entsprechend, eine permanente Gratwanderung professioneller Einmischung und Zurücknahme verlangt.“ (zit. n. Kulig, Theunissen 2006: 246). Zudem bewegen sich nicht allein die Mitarbeitenden als pädagogisch Tätige in einer Vielzahl von Spannungsfeldern (vgl. Greving, Ondracek 2010: 350, Schütze 1996:

[42] „Empowerment [ist ein, d.V.] […] gesellschaftskritisches Korrektiv zur Gewinnung von mehr Menschlichkeit und sozialer Gerechtigkeit (Kuhlig, Theunissen 2006: 246).

196). Auch bei den Anbietern der Wohnangebote findet sich dieses Spannungsfeld von Fürsorge- vs. Selbstbestimmung als immanenter Balanceakt wieder (vgl. Graumann, Isken, Rychter-Suleja, 2012: 56-59). Es kann also angenommen werden, dass diese bestehenden Ambivalenzen eine starke Dynamik erzeugen (Fragmentierung nach Martin 1992), was erneut auf die Bedeutsamkeit einer gut funktionierenden Kommunikation verweist, siehe Faktor 1. Da sich die Einrichtung durch fortwährende Umweltveränderungen, wie beispielsweise in Kapitel 2.2 durch neue Reformen im Rahmen der UN-BRK und BTHG erläutert, ständig an Veränderungen anpassen muss, kann dies mit Ängsten und verschiedenen Widerständen seitens der Mitarbeitenden einhergehen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67). Gleichermaßen können die Widerstände auch organisatorisch entstehen und auf eine strukturelle Trägheit in den Einrichtungen verweisen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67). Werden die bestehenden Widerstände durch eine unzureichende Kommunikation, die in der Einrichtung besteht, nicht ausreichend thematisiert, könnten diese Widerstände vermutlich in einer negativen Teamdynamik münden. Ein komplexes Kommunikationsnetzwerk, das sich auf einheitliche Verständigungsmuster stützt, kann indes für eine „starke“ Kultur stehen (vgl. Saffold 1988; Schreyögg 1989; Sørensen 2002; zit. n. Schreyögg 2016: 331; 341). Einheitliche kommunikative Symbole lassen eine zuverlässigere Interpretation von Situationen zu, wodurch Informationen meist weniger verzerrt weitergegeben werden (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 341).

Ebenso kann bei einem großen Wohngruppen Team davon ausgegangen werden, dass viele Mitarbeitende in unterschiedlicher Anstellung im Team vertreten sind (siehe Abbildung 18)**.** Daraus abgeleitet kann die Größe des Teams auf weiteren Einflüssen, wie zum Beispiel einer kürzeren Anstellungsdauer (aufgrund geringfügiger Beschäftigung), basieren. Solche Teamzusammenstellungen können möglicherweise dazu führen, dass diese Mitarbeitenden die bestehenden Orientierungsmuster schwererer internalisieren oder längere Zeit dafür benötigen, was wiederum mit einem erhöhtem Regelungs- und Kontrollaufwand der Teams einhergehen kann. Diesem kann die Wohngruppenleitung vermutlich über längere Zeit nicht immer gerecht werden. Die fehlende Abstimmung und Orientierung im Team kann damit das eigenverantwortliche Handeln der Mitarbeitenden beschränken (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et.al. 2011: 152).

In einem großen Team sind vermutlich verschiedene Berufsgruppen vertreten, die neben den individuellen Privatregeln (vgl. Fuchs 2004) immer auch ihre „branchenspezifische Erwartungsmuster“ (vgl. dazu DiMaggio, Powell 1983; Phillips 1994, zit. Nach Schreyögg 2016: 12) mit in die Wohngruppe einbringen. Möglicherweise kann all dies dazu führen, dass Abläufe ständig neu besprochen oder ausgehandelt werden müssen, beziehungsweise Mitarbeitende eigene

informelle Regeln entwickeln, um somit handlungsfähig zu bleiben (vgl. Felce, Lowe, Jones 2002; Hastings, Remington, Hatton 1995, Humphrey 2018: 33). Durch eine hohe Anzahl von Teammitgliedern kann die Erfahrung, sich als ein gemeinsames Team zu erleben, möglicherweise ausbleiben und damit auch die Identifikation mit der Wohngruppe und dem Team (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et. al. 2011: 152). Dies kann dazu führen, dass sich ein Team auseinanderentwickelt und sich „Grüppchen" bilden. Halt gebende Regeln und Orientierungsmuster müssen demnach immer wieder neu verhandelt werden, was möglicherweise einen sehr kräftezehrenden Prozess darstellt. Auch wird in diesem Zusammenhang angenommen, dass ohne effektive Integrationsmaßnahmen Konflikte und Grabenkämpfen oder Stereotypisierungen im Team zunehmen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67). Die Abstimmung und Weitergabe über die Art und Weise der Unterstützung der Bewohnenden kann sich demnach verkomplizieren und die konsistente Unterstützung und gemeinsame Orientierung als „Handlungsorientierungsfunktion“ (vgl. Zilowski 2006: 50; zit. n. Greving, Lücker, Niehoff et. al. 2011: 152) verringern. Des Weiteren kann ein internalisiertes Wertesystem, das von einigen oder allen Mitarbeitenden als unwiderrufliches Gesetz angesehen wird, die Flexibilität und den Weitblick einengen und damit zu kontraproduktiven Widerständen und Dysbalancen im Team führen (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et.al. 2011: 152). Gerade dann, wenn neue Mitarbeitende oder neue Aufgaben ein Team erreichen, stellen diese notwenigen und der Kultur innewohnenden Wandlungsprozesse (Dyer 1985: 211) ein Team immer vor eine Herausforderung. Mit dem immer wiederkehrenden Wandel von Zielstellungen innerhalb der Behindertenhilfe müssen sich Teams immer wieder neu an diesen ausrichten und ein eigenes Profil entwickeln.

Zudem arbeiten alle „Erbringende von Beziehungsdienstleistungen" (vgl. Buchinger 2018: 357) ziel- und zweckgebunden. Die Ziele und Zwecke müssen mit Bedürfnissen und Lebenswelten der Bewohnenden abgestimmt und von den Mitarbeitenden verstanden und angenommen werden. Bleibt diese nötige Abstimmung aus, kann dies vermutlich eine starke negative Teamdynamik entfachen, deren kommunikative Herausforderung darin besteht, einen verbindlichen Rahmen abzustecken, in dem individuelle Ziele formuliert und anerkannt werden, nähere Erläuterungen dazu in Kapitel 9.

Da die Wohngruppen-Kultur auch das Ergebnis eines kollektiven und historischen Erfahrungsprozesses darstellt, erleichtert ein gemeinsames Verständnis von Regeln und Werten die Entscheidungsfindung bei Problemen (vgl. Greving, Lücker, Niehoff et.al. 2011, 152). Die Mitarbeitenden müssen ihre Meinungen und ihre kulturelle Identität damit den ständig wandelnden Bedingungen anpassen und mit einer Vielzahl von mehrdeutigen und unklaren Ideologien und Handlungen bewältigen

(Handlungs- und Ideologische Ambiguität) (Martin 1992) (vgl. Wien, Franzke 2014: 34).

Die hohe Korrelation der beiden Bereiche „Teamgröße" und „Kommunikation unter den Mitarbeitenden“ kann auf eben diese menschlichen und sozialen Phänomene verweisen. Besonders, wenn viele Mitarbeitende im Wohngruppen-Team beschäftigt sind und je höher der Unterstützungsbedarf der Bewohnenden ist, desto wichtiger kann der Diskurs unter den Mitarbeitenden sein. Mitarbeitende müssen sich im Team auf Regeln und Vorgehensweisen einigen, die in sozialen Feldern oft paradox und widersprüchlich sind und sich stetig wandeln (müssen). Ein regelmäßiger Austausch im Wohngruppen-Team kann also für das Aufrechthalten einer förderlichen sozialen (Personal-)Dynamik stehen.

Faktor 3: Effektive Teamführung durch die Wohngruppenleitung

„Das Ausmaß, inwieweit sich die Wohngruppenleitung an Führungspraktiken beteiligt, welche die Einrichtungskultur vermitteln und verankern.“

(vgl. Humphrey 2018: 67; zit. n. Behrendt et al. 2018)

Die „Effektive Teamführung“ wird in Teil 6 der GHCS anhand der Items 44-49 als Faktor 3 dargestellt. Item 44 „Die Wohngruppenleitung ist Vorbild dafür, wie man die Bewohnenden angemessen unterstützt und wie mit ihnen interagiert wird.“ verweist auf den inhaltlichen Charakter des Faktors. Die Items sollen ermitteln, inwiefern die Wohngruppenleitung den betreuenden Mitarbeitenden die Ziele der Wohngruppe und die Aufgabe verständlich vermittelt und damit dem Wohngruppen-Team Orientierung bietet.

„Die Wohngruppenleitung erkennt eine gute Arbeitsweise der Mitarbeitenden wertschätzend an. (Item 47)“ und „[…] hilft den betreuenden Mitarbeitenden regelmäßig dabei, von den eigenen Erfahrungen und Fehlern zu lernen.“(Item 49). Mit dem Faktor 3 „Effektive Teamführung“ werden sechs Variablen positiv (uV3, uV6, uV9, uV10, uV12, uV13) in Verbindung gebracht und vier Variablen negativ (uV1, uV4, uV7, uV11) korrelierend verzeichnet.

Eine der als positiv dokumentierten Variablen **(uV12)**, welche die „Häufigkeit der **Teilnahme** der Mitarbeitenden **an Teamsitzung**en“ widerspiegelt, korreliert mit einem Korrelationskoeffizenten von .453 schwach (Signifikanz .104) positiv mit dem

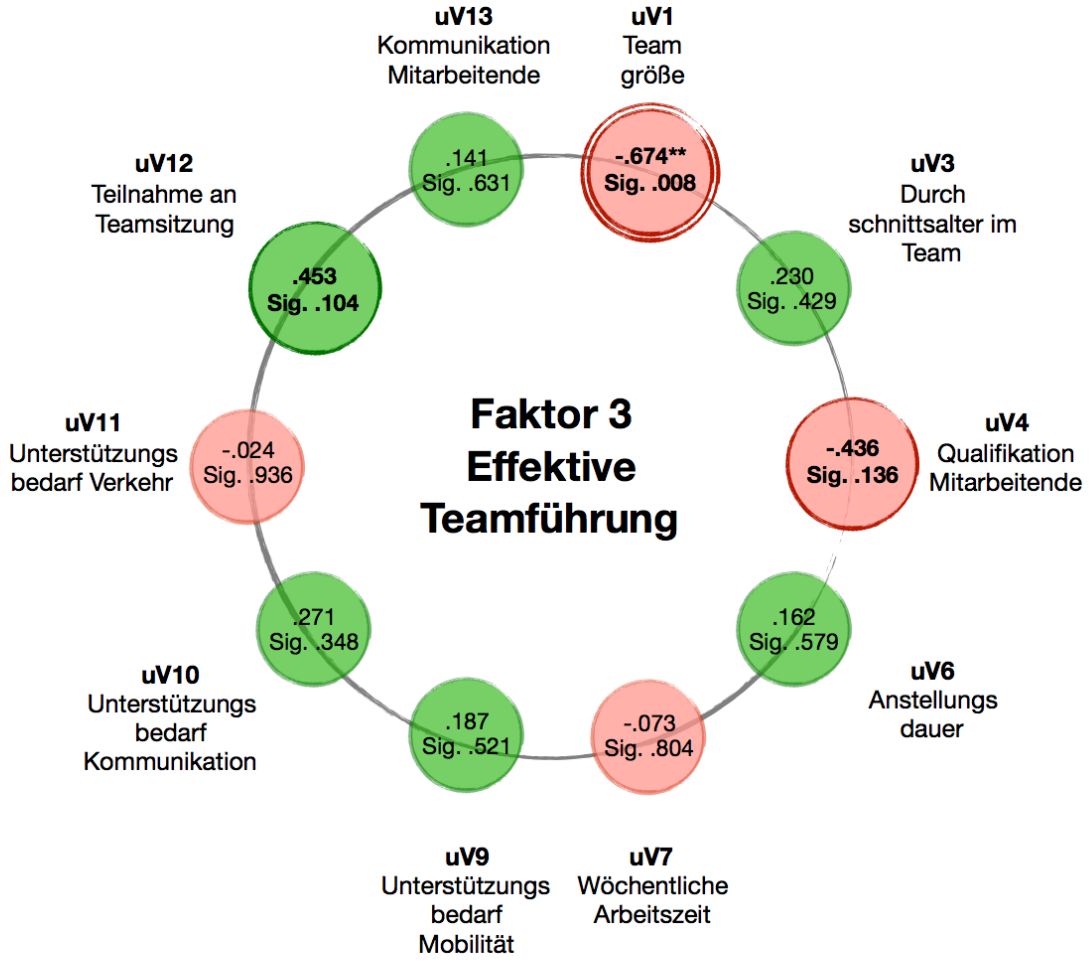

Abbildung 19: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 3 „Effektive Teamführung“, Eigene Darstellung 2020.

Faktor 3, während die anderen fünf Variablen (uV3, uV6, uV9, uV10 und uV13) zu niedrige Werte aufzeigen und nicht weiter interpretiert werden.

Zwei Variablen mit negativen korrelativen Ausprägungen (uV7 und uV11) werden als nicht-interpretierbar eingeordnet. Die Variable „**Qualifikation der Mitarbeitenden“ (uV4)** hingegen liegt mit einem Korrelationswert von -.436 (Sig. .136) im Bereich der schwachen Korrelationen mit Faktor 3. Herausstechend ist die unabhängige Variable „**Teamgröße“ (uV1)**. Mit einer Signifikanz von .008 und einem Korrelationskoeffizienten von -.674 wurde ein hoch signifikanter moderater Zusammenhang mit der „Effektiven Teamführung“ festgestellt, der im Folgenden Abschnitt detailliert untersucht und interpretiert wird.

Förderliche und hemmende Beeinflussung der unabhängigen Variablen auf die effektive Teamführung der Wohngruppenleitung

In Bezug auf Edgar Schein stellt das Führungsverhalten einen prägenden und sehr wirkmächtigen Einfluss auf die (Wohngruppen-)Organisationskultur dar (vgl. Schein 1995, zit. n. Wien, Franzke 2014: 48). Dem Verhalten, der Kommunikation und Informationsweitergabe der (Wohngruppen-)Führung kommen damit eine große Bedeutung zu (vgl. Wien, Franzke 2014: 48). Die Wohngruppenleitung tritt als Teil des Teams näher mit allen Mitarbeitenden in Interaktion und kennt die Abläufe durch eigenes (mit-) Agieren aus der Nähe. Eine Führungskraft (Wohngruppenleitung) wird immer auch durch ihre Autorität beschrieben (vgl. Wien, Franzke 2014: 49), weshalb vermutet werden kann, dass mit der Zunahme der Teamgröße auch die Distanz zu dieser zunimmt. Ebenso kann angenommen werden, dass die Teamleitung ein großes Team weniger gut kennt und demnach nicht mehr alle Erwartungen, Vorstellungen und Potenziale der Mitarbeitenden wie deren Problemlagen und konkreten Arbeitsbedingungen überblicken kann. Die Kenntnis über diese erhöht indes die Leistungsfähigkeit der Führung (vgl. Wien, Franzke 2014: 132). Diese Informationen gehören zu einer internen Analyse dazu, da sie auch der Einrichtung aufzeigen, ob diese in der Lage ist, wichtige Ressourcen zu stellen, die Mitarbeitende zur Arbeitserfüllung benötigen und motivieren (vgl. Wien, Franzke 2014: 142; Becker, Labucay 2012: 100). Ebenso kann die Einrichtung auf diese Weise herausfinden, ob bestimmte Absichten und Vorstellungen der Mitarbeitenden in das Leitbild mit aufgenommen werden und nach Außen darstellbar sind (vgl. Wien, Franzke 2014: 142). Diese Analyse zeigt den Ist- und Soll-Zustand der Wohngruppe und den der Einrichtung auf (vgl. Wien, Franzke 2014: 142). Ebenso kann vermutet werden, dass auf Seiten der Mitarbeitenden durch eine bestehende Distanz zu der Wohngruppenleitung auch das Vertrauen zu dieser abnimmt, wenn diese nicht hinreichend in der Lage ist, Situationen ausreichend zu analysieren und flexibel darauf zu reagieren (vgl. Wien, Franzke 2014: 133). „Nicht realistische Arbeitsaufträge führen in der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft zu einem Vertrauensverlust, welches für die Zielerreichung nicht dienlich ist.“ (zit. n. Wien, Franzke 2014: 167). Je weniger die Mitarbeitenden im direkten Kontakt miteinander agieren, was mit der Größe des Teams einhergehen kann, desto eher nimmt die Kommunikation und auch die Leistungsfähigkeit unter den Mitarbeitenden ab (vgl. Becker, Labucay 2012: 101). Sobald die Zahl der Mitglieder also zunimmt, kann dies also ebenso zu einer Abkapselung zwischen den Teammitgliedern und der Wohngruppenleitung führen und eine weitere Differenzierung der einzelnen Gruppenthemen zur Folge haben. Fehlt die Abstimmung untereinander und kommen immer weitere Aufgaben hinzu, kann dies zu einem eingeschränkten Blickwinkel und Aktionsfeld aller Mitarbeitenden führen, siehe auch Phänomen der Subkulturen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67).

Durch regelmäßig stattfindende Teamsitzungen kommen Kommunikations- und Austauschprozesse zustande und erhalten damit einen offiziellen Rahmen. Dieser strukturiert die informelle Kultur der Mitarbeitenden (vgl. Felce et al. 2002; Hastings, Remington, Hatton 1995, zit. nach Humphrey 2018: 33) und macht sie auf diese Weise handhabbar, beziehungsweise überträgt diese in einen offiziellen Rahmen. Die Wohngruppenleitung und die Mitarbeitenden können sich in dieser Weise vermutlich näherkommen und ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Problemlagen mit dem gesamten Team teilen und ihr Handeln reflektieren, was den „Verbreitungsgrad“ der kulturellen Werte im Team erhöhen und ggf. verankern kann, sodass er zunehmend Bestandteil des selbstverständlichen, täglichen Handelns werden kann (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 331 - 333). Dieser Aspekt wird bei den Anwendungsempfehlungen nochmals relevant (Kapitel 10). Die Verbundenheit und Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Einrichtung (vgl. Schreyögg, Geiger 2016: 331-332), kann auf diese Weise vermutlich gesteigert werden. Die Teamsitzung bietet damit einen Rahmen, der die Mitarbeitenden dabei wertschätzend unterstützend kann, aus ihren Erfahrungen und Fehlern zu lernen, indem diese ein aussagekräftiges Feedback über ihre Arbeit erhalten und in ihrer Arbeit überprüft werden (vgl. Emerson, Hastings, McGill 1994: 216; zit. nach Humphrey 2018: 33). Diese wichtigen Abstimmungsprozesse können vermutlich eine konsistentere Unterstützung der Bewohnenden erhöhen (vgl. Clement, Bigby 2010; Mansell, Beadle- Brown 2012; Mansell, Felce, Jenkins, De Kock, Toogood 1987; zit. n. Humphrey 2018: 26).

Auch kann die Teamleitung die meist unklaren oder sogar fehlenden formalen organisatorischen Anforderungen erklären, wodurch ebenso eine Abstimmung erfolgen und das Verständnis über die Ziele und Erwartungen auf Seiten der leitenden Führungskräfte vermittelt werden kann, was die formale Einrichtungskultur auf diese Weise vermutlich stärker verankert. Bestehende Unsicherheiten, mögliche Wissenslücken oder Unklarheiten lassen sich in dieser Form vermutlich leichter thematisieren und bearbeiten. Auch kann eine Teamsitzung dazu genutzt werden, verschiedene Perspektiven und Ansichten zu diskutieren und abzuwägen, sodass die Symbolbedeutungen, die in einer Einrichtung bestehen sich durch die Interpretation der Personen auch ändern können, sodass ein Konsens themenzensiert gefunden werden kann (vgl. Martin 2002; Humphrey 2018: 32). Wenn zu viele Mitarbeitende im Team sind und Teamsitzungen eher wenig etabliert sind, kann es aufgrund der im Faktor 2 erwähnten „Differenzierungsproblematik“ (vgl. Humphrey 2018: 31) zur Kommunikationsverdünnung im Team kommen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67). Im Rahmen der Teamsitzungen können Organisationsformen geschaffen werden, welche die Mitarbeitenden mehr mit ihren persönlichen Erwartungen und ihrem

„Reifungsstreben“ mit einbeziehen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 143). Durch den am Auftrag der Einrichtung ansetzenden Einbezug der Mitarbeitenden können negative Widerstände, welche den Bedürfnissen und Erwartungen der Mitarbeitenden entgegenstehen, abgemildert werden (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 144). Da die Ansprüche der formalen Organisation immer auch die individuellen Entfaltung der Mitarbeitenden ein Stück weit beeinträchtigen, kann auch an dieser Stelle erneut von einem „Organisatorischen Dilemma“ gesprochen werden (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 144), siehe auch Kapitel 9**.** Veränderungen, die intrinsisch initiiert sind, erhöhen sehr wahrscheinlich die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Teams und wirken damit förderlich auf die Arbeitspraxis und Lebensqualität der Bewohnenden (vgl. Wien, Franzke 2014: 121).

Die Wohngruppenleitung als Vertretung der formalen Kultur muss demnach Anforderungen und Beschränkungen, welche die Mitarbeitenden betreffen, festlegen, die betrieblichen Richtlinien vermitteln und Planungssysteme entwerfen (vgl. Felce et al. 2002, zit. n. Humphrey 2018: 2; 33). Die Wohngruppenleitung als Teil des Wohngruppen-Teams gerät dadurch wahrscheinlich häufiger in Situationen eigener Ambivalenzen und muss neben der Nähe zum Team trotzdem die Autorität verkörpern. Damit ist diese auf die Anleitung und Unterstützung durch die leitenden Führungskräfte angewiesen, ohne die es vermutlich auch herausfordernd sein kann, die formalen Regeln zu vermitteln.

Visionen, als motivierende Ziele, können den Mitarbeitenden Orientierung bieten, da sie richtungsweisend sind. Je höher die Qualifikation der Mitarbeitenden dabei ist desto mehr werden Mitarbeitende diese Ziele hinterfragen als auch verstehen wollen. Mit diesem Wissen führen dieselben ihre Aufgaben allerdings auch effektiver und motivierter aus (vgl. Wien, Franzke 2014: 120).

Damit scheint auch die Qualifikation der Mitarbeitenden (uV4) ebenfalls eine Rolle zu spielen, wenn es um die Vermittlung und Umsetzung der einrichtungsinternen Werte durch die Wohngruppenleitung geht. Die Wohngruppenleitung kann nur indirekt durch eine Vorbildfunktion, zum Beispiel auf nötige Veränderungen im Wohngruppen-Team, Einfluss nehmen (vgl. Becker, Labucay 2012: 100). Die Mitarbeitenden müssen beispielsweise anstehende Veränderungen akzeptieren und daran mitwirken wollen (vgl. Becker, Labucay 2012: 100). Mögliche Schwierigkeiten bezüglich einer effektiven Teamführung könnten durch eine mangelnde Akzeptanz und das Infragestellen der Wohngruppenleitung in ihrer Vorbildfunktion entstehen. Mit einer gleichwertigen oder möglicherweise höheren Qualifikation werden die Mitarbeitenden Ziele und Veränderungen vermutlich eher hinterfragen (vgl. siehe auch Wien, Franzke 2014: 120). Mit einer höheren Qualifikation können die Mitarbeitenden zudem Missverhältnisse oder Spannungen vermutlich leichter

analysieren und deren Zusammenhänge begründen. Bei fehlender Abstimmung, Stellungnahme und Zurückhaltung wichtiger Informationen könnten Spannungen und Dysbalancen im Team ebenso erhöht werden. Dies verweist darauf, dass die bestmögliche Information […] sowie ein gut funktionierendes Netz von Kommunikationswegen […] wichtige Voraussetzung darstellen, […] dass Mitarbeitende und Führungskräfte ihre Aufgaben im Sinne einer mitverantwortlichen Tätigkeit erfüllen können […] Mitwissen und Verstehen ist die Vorstufe für das Mitdenken. Mitdenken ist die Vorstufe für das Mitverantworten (zit. n. Wien, Franzke 2014: 94). Auf diesen Punkt verweist auch der Faktor 4, dessen Ergebnisse nachfolgend vorgestellt werden.

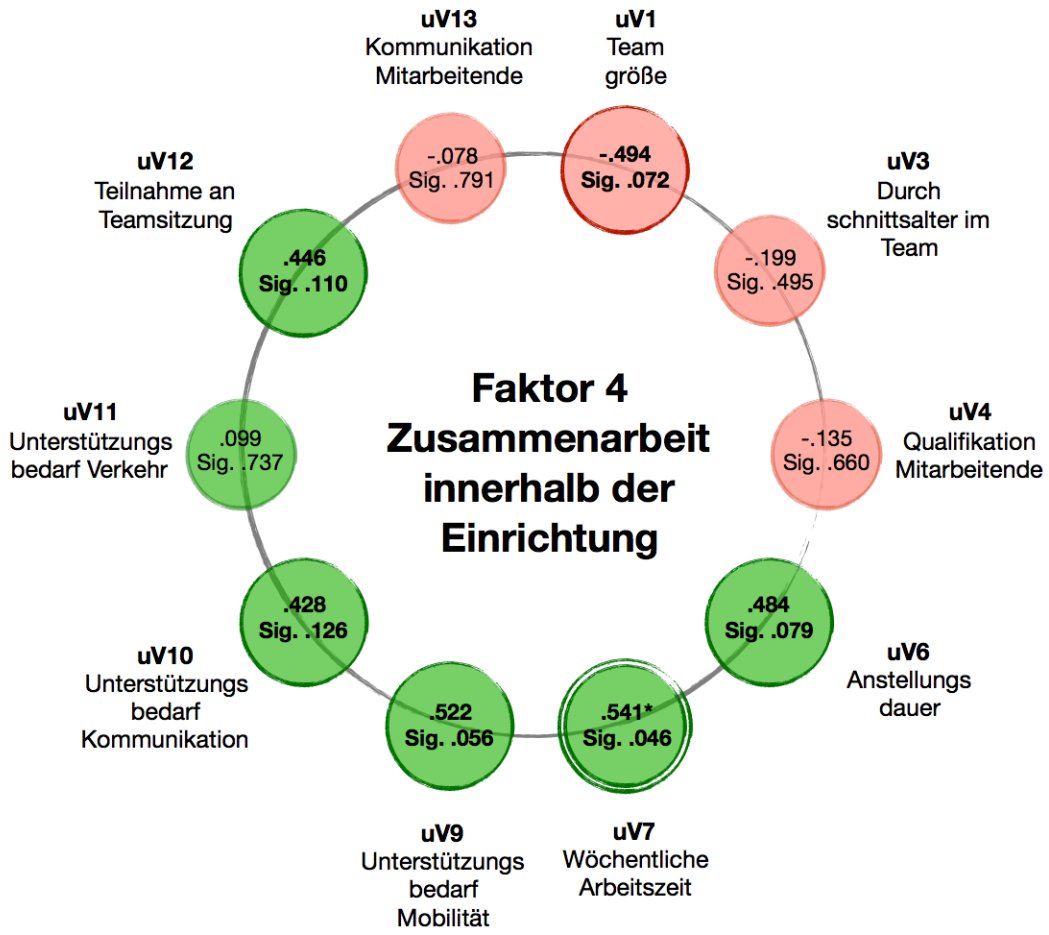

Abbildung 20: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 4 „Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung“, Eigene Darstellung 2020.

Faktor 4: Zusammenarbeit und Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung

„Das Ausmaß, inwieweit die Mitarbeitenden eine positive Wahrnehmung der einrichtungsinternen Unterstützung und der Prioritäten der Einrichtung haben."
(vgl. Humphrey 2018: 67; Behrendt et al. 2019).

Der Faktor 4 „Zusammenarbeit und Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung" umfasst die Items 26-31 und ist zugehörig zu Teil 3 der GHCS. Inhaltlich wird in den Items des Faktors ermittelt, wie die leitenden Führungskräfte und betreuenden Mitarbeitenden miteinander kommunizieren und gemeinsame Problemlösungen finden. Zudem wird erfragt, inwiefern ein gemeinsamer Konsens besteht betreffend der zu leistenden Unterstützung und festgelegten Handlungsschwerpunkte der Einrichtung. Item 28 „Es besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen den Mitarbeitenden dieser Wohngruppe und den leitenden Führungskräften." vertritt die Thematik des Faktor 4. Die „Zusammenarbeit und Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung", setzen sich möglicherweise aus der ersten Dimension „Ausrichtung der Werte derer, die Macht ausübende Positionen innehaben" und der fünften Dimension „Orientierung hinzu Veränderung und neuen Ideen" zusammen. Insbesondere wenn Mitarbeitende einrichtungsinterne Richtlinien, Prioritäten und Werte ablehnen und sich wenig unterstützt fühlen (Dimension 1), entstehen Gefühle der Distanz zur gesamten Einrichtung und den leitenden Führungskräften (Dimension 5) (vgl. Bigby et al. 2012: 456-457).

Für die „Zusammenarbeit und den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung" (Faktor 4) wurden sechs positive Variablen (uV6, uV7, uV9, uV10, uV11, uV12) und vier negative Variablen (uV1, uV3, uV4, uV13) in den korrelativen Analysen identifiziert.

Abgesehen von Variable 11 weisen alle positiv zusammenhängenden Variablen schwache bis moderate Korrelationen auf. Die stärkste und damit signifikant korrelierende Variable stellt Variable 7 die „**Wöchentliche Arbeitszeit** der Mitarbeitenden" dar, welche einen Koeffizienten von .541 (Sig. 046) und damit einen moderaten linearen Zusammenhang in Bezug auf Faktor 4 erreicht. Gefolgt vom „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im Bereich der **Mobilität**" (uV10: r= .428, Sig. .126), welcher ebenfalls moderat korreliert. Die „**Anstellungsdauer**" (**uV6**: r= .484, Sig. .079), der „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im Bereich der **Kommunikation**" (**uV10**: r= .428, Sig.126) sowie die „Häufigkeit der **Teilnahme** der Mitarbeitenden an der **Teamsitzung**" (**uV12**: r= .446, Sig. .110) werden mit einem schwachen linearen Zusammenhang für die „Zusammenarbeit und den

Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung“ in Verbindung gebracht. Die „**Teamgröße**“ (**uV1**: r= -.494, Sig. 072) hängt als einzige der negativ korrelierenden Variablen schwach mit Faktor 4 zusammen und wird deshalb in die Interpretation mit aufgenommen. Die anderen drei negativen unabhängigen Variablen (uV3, uV4, uV13) werden folgend nicht weiterhin betrachtet.

Förderliche und hemmende Beeinflussung der Zusammenarbeit und des Zusammenhalts innerhalb der Einrichtung durch unabhängige Variablen

Auf die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung scheinen besonders eine hohe Arbeitszeit und eine längere Anstellungsdauer der Mitarbeitenden einen positiven Einfluss zu nehmen. Die Beziehung der Mitarbeitenden zur Einrichtung, beziehungsweise zu den leitenden Führungskräften wird dabei als ein wesentlicher Aspekt für eine konstruktive Zusammenarbeit gewertet (vgl. Buchinger 2018: 355). Besonders bei der „Erbringung von Beziehungsdienstleistungen“ reichen standardisierte Vorgaben für die Aufgabenerfüllung nicht aus, da die Organisationen verstärkt auf die Motivation und das kreative Potenzial der Mitarbeitenden angewiesen sind (vgl. Buchinger 2018: 355). Demnach kann vermutet werden, dass eine verankerte Offenheit in der Kommunikation sowie ein gewisses Maß an Vertrauen, das sich unter anderem auch durch regelmäßige Teamsitzungen etablieren lässt, einen wesentlichen Einfluss auf eine hohe Qualität der Beziehungsdienstleistungen darstellen (vgl. Buchinger 2018: 355). Die hohe Korrelation im Bereich der Teamsitzungen verweist demnach auf den förderlichen Einfluss dieser. Teamsitzungen können dazu führen, dass Mitarbeitende sich ausreichend gut informiert und durch die Einrichtung und leitenden Führungskräfte unterstützt fühlen, was vermutlich eher dazu beiträgt, dass diese sich mit den Zielen der Einrichtung identifizieren können und wollen. Auch die zu leistende Unterstützung der Mitarbeitenden in den Bereichen der Mobilität und Kommunikation korreliert positiv mit dem Faktor 4. Dies deutet darauf hin, dass die Mitarbeitenden die festgelegten Handlungsschwerpunkte der Unterstützung besonders dann gut umsetzen können, wenn in der Einrichtung ein hoher Zusammenhalt besteht und sich die Mitarbeitenden auch durch die Führungsebene gut unterstützt fühlen. Besonders in Veränderungsprozessen bildet die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften ein „[…] grundlegendes Instrument zur Mitarbeitendenmotivation und Bildung von Akzeptanz gegenüber Veränderungen (vgl. Wien, Franzke 2014: 121; vertiefend: Maus 2009: 140ff.).

Diese positive Wahrnehmung der Mitarbeitenden kann sich jedoch mit steigender Größe des Wohngruppen-Teams (uV1) ins Negative entwickeln, sodass es eher zu

Unstimmigkeiten bezüglich einrichtungsinterner Prioritäten und damit zur Abgrenzung von der Einrichtung kommen kann. Damit zeigt sich die Teamgröße erneut als ein möglicherweise negativer, beziehungsweise herausfordernder Einfluss in Bezug auf die Zusammenarbeit und gemeinsame Konsensfindung, was erneut auf die von Martin verwiesene Fragmentierung der Einrichtung hindeuten kann.

In den Wohngruppen besteht zudem die Herausforderung, eine Stabilität zu wahren, während gleichzeitig durch wechselnde Umweltbedingungen (BTHG, neue KollegInnen etc.) Veränderungen in den Wohngruppen hervorgerufen werden. Eine Kontinuität und Stabilität müssen neben einer Anpassungsfähigkeit gegeben sein, um sich an verändernde Rahmenbedingungen anzupassen und mit unberechenbaren Situationen umgehen zu können. Um gemeinschaftlich handeln zu können, müssen Regeln, Werte und Einstellungen existieren, die von allen Mitarbeitenden akzeptiert werden, was bei einer steigenden Anzahl von Mitarbeitenden schwieriger sein kann. (vgl. Kühl 2015: 26)

Faktor 5: Soziale Identifikation der Mitarbeitenden mit den Bewohnenden

Das Ausmaß, inwieweit es eine soziale Identifikation zwischen den Mitarbeitenden und den Bewohnenden gibt, das heisst inwieweit die Mitarbeitenden die Bewohnenden als grundsätzlich gleich betrachten.

Faktor 5 „Soziale Identifikation mit den Bewohnenden“ ehemals „Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohnenden“ wird in Teil 2 der GHCS durch die Items 13-18 dargestellt. In diesem Teil geht es darum, wie die betreuenden Mitarbeitenden über die Bewohnenden denken und sich ihnen gegenüber verhalten. Auch in diesem Faktor wurden für die statistischen Auswertungen die negativ gepolten Items nach Angaben des Entwicklers positiv umgepolt. Die negative Ausrichtung des Faktors: „Das Ausmaß, inwieweit es eine soziale Abgrenzung zwischen den Mitarbeitenden und den Bewohnenden gibt, inwieweit die Mitarbeitende die Bewohnenden als grundsätzlich verschieden von sich betrachten.“ (vgl. Humphrey 2018: 67; Behrendt et al. 2019) wurde entsprechend positiv umformuliert, siehe oben. An Item 13 „Die betreuenden Mitarbeitenden sprechen mit manchen Bewohnenden, als ob Sie mit Kinder sprechen würden.“ kann verdeutlicht werden, wie beispielsweise die Haltung der Mitarbeitenden dazu führen kann, den Bewohnenden den Erwachsenenstatus abzusprechen. Der Faktor 5 kann der zweiten Dimension „Einstellung der Mitarbeitenden gegenüber den Bewohnenden“ zugeordnet werden, der in seiner

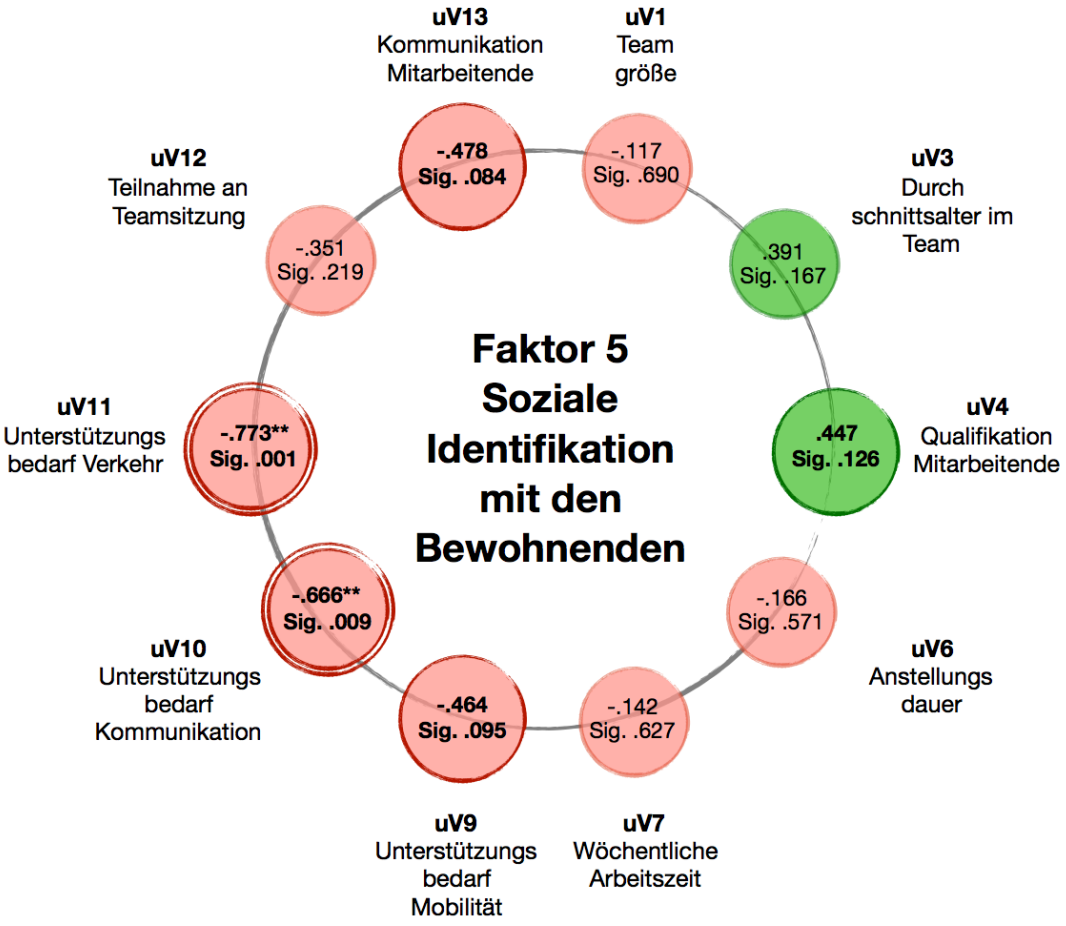

Abbildung 21: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 5 „Soziale Identifikation mit den Bewohnenden“, Eigene Darstellung 2020.

negativen Ausrichtung die Bewohnenden als „andersartig“ und demnach als grundlegend verschieden betrachtet „Nicht wie wir“ (Bigby et al. 2012, 456f.). Diese werden zum Beispiel als kindlich und zu beeinträchtigt wahrgenommen, um an der Gemeinschaft und jeglichen Aktivitäten teilnehmen, ohne Fähigkeiten oder Sorgen. (vgl. Bericht Behrendt et al. 2019: 8f. ; Bigby et al. 2012: 456-457; Bigby et al. 2016: 321)

Mit dem Faktor 5 „Soziale Identifikation mit den Bewohnenden“ werden zwei Variablen positiv (uV3, uV4) und weitere acht negativ (uV1, uV6, uV7, uV9, uV10, uV11, uV13) in Zusammenhang gebracht.

Die Variable (uV4), welche die „**Qualifikation** der **Mitarbeitenden** im Wohngruppen-Team“ darstellt, korreliert mit einem Korrelationskoeffizenten (r) von .447 schwach (Signifikanz .126) positiv mit dem Faktor 5, während die anderen Variablen 3 aufgrund des niedrigen Wertes als nicht-korrelativ eingestuft wird.

Die Variablen „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im **öffentlichen Verkehr**“ (uV11: r= -.773, Sig. .001) und „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im Bereich der **Kommunikation**“ (uV10: r= -.666, Sig. .009) zeichnen sich durch die höchsten negativen Korrelationskoeffizenten für den Faktor 5 aus und weisen daher einen moderaten linearen Zusammenhang auf. Eine ähnlich hohe negative Korrelation wird im Zusammenhang mit der unabhängigen Variable 9 „**Unterstützungsbedarf** der Bewohnenden im Bereich der **Mobilität**“ (r= -.464, Sig. .095) und Variable 13 „**Kommunikation** unter den **Mitarbeitenden**“ (r= -.478, Sig. .084) verzeichnet, die einen schwachen Zusammenhang mit Faktor 5 bilden. Die unabhängigen Variablen uV1, uV6, uV7 und uV12 werden wegen mangelndem linearen Zusammenhang nicht weiter analysiert.

Förderliche und hemmende Beeinflussung der Zusammenarbeit und des Zusammenhalts innerhalb der Einrichtung durch unabhängige Variablen

Mit dem Faktor 5 soll das Ausmaß der Abgrenzung oder Identifikation der Mitarbeitenden von den Bewohnenden erfasst werden, indem sich diese als grundsätzlich verschieden oder als gleichwertig gestellt mit den Bewohnenden betrachten. In diesem Zusammenhang treten positive Korrelationen auf, wenn zum Beispiel Mitarbeitende über eine entsprechende Qualifikation verfügen, was die Argumentation zum Faktor 1 untermauert. Diese verweist darauf, dass die berufliche Bildung eher zu einer selbstkritischen und reflektierten Auseinandersetzung mit den Lebenslagen, Lebenswelten und Menschenbildannahmen von Bewohnenden beitragen kann, die auf ethischen Standards und einer Vielzahl wissenschaftsbasierter Theoriegrundlagen basiert. „Das Ziel einer theoriegeleiteten pädagogischen Arbeit liegt in der Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten […]“ (zit. n. Faust 2007: 97) bezogen auf die Mitarbeitenden und die Bewohnenden. Es kann angenommen werden, dass die Anwendung dieses Wissens die produktive Auseinandersetzung im Team begünstigt, die dazu führt, dass sich das Team mit Themen von Macht-(missbrauch) durch Fixierung der Unterschiede und Infantilisierung der Bewohnenden und ggf. auch institutionaler Gewalt auseinandersetzt und damit eher eine Dienstleistungskultur anstrebt, in der sich das Handeln und Verhalten an den Wünschen und Bedürfnissen der zu Unterstützenden ausrichtet (vgl. Schulze-Weigmann 2008: 4; 7).

Die negative Korrelation im Bereich der Kommunikation unter den Mitarbeitenden Faktor 5 kann indes darauf verweisen, dass ein mangelnder Austausch kontraproduktiv ist. Es kann dazu jedoch angenommen werden, dass ein diskursiver

Austausch unter den Mitarbeitenden, in Form eines produktiven „Streitgesprächs“, dazu führen kann, dass die Wertvorstellungen im Team immer wieder aufs Neue überprüft und wenn nötig korrigiert werden, um sich an den Bedürfnissen und Zielen der Bewohnenden ausrichten zu können. Durch die regelmäßigen Absprachen können die Mitarbeitenden sich und ihr Handeln aus der Distanz erleben und reflektieren. Problembehaftete Themen können so eingeordnet und transparent gemacht werden, was dem Team Orientierung im Handeln bieten kann. Zudem kann der Austausch unter den Mitarbeitenden als eine soziale Steuerung und Kontrolle untereinander wirken (vgl. O’Reilly, Chatman 1996: 160; Ettl 2018: 45f.).

Werden die Unterschiede der zu Unterstützenden nicht einseitig fixiert, nimmt auch die psychische Distanz zu diesen ab (vgl. Hahn 2003: 30). Durch den Austausch unter den Team-Mitgliedern kann demnach auch die Mentalisierungsfähigkeit ausgebildet werden, die als die „[…] intentionale Fähigkeit verstanden werden kann, […] „das Handeln anderer und das eigene in Begriffen von Gedanken, Gefühlen, Wünschen und Sehnsüchten zu verstehen.“ (zit. n. Schultz-Venrath, Felsberger, 2016: 47). Demnach spielt diese Fähigkeit in allen Bereichen, in denen Menschen sich begegnen und kommunizieren, eine zentrale Rolle (vgl. Gingelmaier, Taubner, Ramberg 2018: 14). Der Austausch über die einzelnen Bewohnenden könnte damit zur Folge haben, dass das Handeln der Mitarbeitenden im Umgang mit den Bewohnenden nicht unreflektiert bleibt und herausfordernde Situationen durch den Einbezug unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen nachvollzogen und nachempfunden werden können und somit zu einer erhöhten sozialen Identifikation und Anerkennung gegenüber den Bewohnenden führen. Auf die Effekte der Abstimmung und Team-Bildung durch den Austausch im Team wurde auf den vorhergehenden Seiten bereits verwiesen. Die Teams sind nach dem Diversity Verständnis vielfältig und zeichnen sich damit durch eine „[…] ständig erneuernde Mischung von Eigenschaften, Verhaltensweisen und Talenten“ (zit. n. Roosevelt 2001, 27) aus. Dies erzeugt unvermeidliche Spannungen (vgl. Roosevelt 2001, 29). Diese abzulehnen bedeutet auch, Weiterentwicklung und gegenseitige Inspirationen zu verweigern (vgl. Roosevelt 2001, 30).

Den oben benannten Korrelationen zu folge kann ebenso interpretiert werden, dass wenn der Unterstützungsbedarf im Bereich der Mobilität (uV9: Korrelationskoeffizient -.464, Sig. .095) liegt, die Mitarbeitenden sich weit weniger von den Bewohnenden negativ abgrenzen, als wenn der Unterstützungsbedarf im Bereich der Kommunikation (uV10: Korrelationskoeffizient -.666**, Sig. .009) und besonders im Bereich der Verkehrssicherheit (uV9: Korrelationskoeffizient -.773**, Sig. .001) besteht.

Dies kann damit zusammenhängen, dass die Kommunikation immer in eine wechselseitige personale Beziehung eingebunden ist und damit alle bewussten und unbewussten Ausdrucksformen und Verhaltensweisen beinhaltet. Diese müssen von den Mitarbeitenden situationsbezogen übersetzt werden (vgl. Wilken 2018: 11). Je stärker die Normabweichung oder die spezielle Beeinträchtigung der Bewohnenden ist oder empfunden wird, desto höher wird die Distanz zu diesen, da die erforderliche Interpretation der Ausdruck- und Verhaltensweisen dieser erschwert ist oder misslingen kann (vgl. Wilken 20018: 11). In diesem Fall müssen sich die Mitarbeitenden darauf einstellen, zum Beispiel individuelle Kommunikationsmöglichkeiten zu entwickeln oder sich für die Nutzung zum Teil neuer Medien zu öffnen, wie elektronischer Kommunikationshilfen etc., welche unter Abgleich der Lebenswirklichkeiten und Bedürfnisse der Bewohnenden in ihren sozialen Lebensbezügen an die bestehenden Umweltbedingungen angepasst werden müssen (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 352-353). Das benötigt eine hohe Bereitschaft von den Mitarbeitenden (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 353). Demnach deutet die hohe Korrelation im Bereich der Unterstützung der Kommunikation der Bewohnenden auf die mögliche steigende Distanz der Mitarbeitenden hin. Der Haltung der Mitarbeitenden kann demnach besonders hier eine besondere Bedeutung zugemessen werden, denn: „Kommunikation ist ein menschliches Grundbedürfnis und subjektiv für Lebensqualität von entscheidender Bedeutung. Sie ist eine wesentliche Bedingung für soziale Partizipation und Selbstbestimmung und zudem eine wichtige Grundlage jeder Entwicklung.“ (zit. n. Wilken 2018: 7).

Dass der Bereich der Kommunikation etwas weniger stark korreliert als der Bereich der Verkehrsunterstützung, könnte damit zusammenhängen, dass die Selbstmitteilung der Betroffenen meist zu wenig von den Mitarbeitenden beachtet wird (vgl. Irblich 2003: 334). Vermutlich wird dann auf bekannte Interpretationsmuster und Regeln, die bereits im Team verankert sind, zurückgegriffen. Demnach müssen die Mitarbeitenden immer wieder sensitiv mit den Bewohnenden im Kontakt bleiben, um herauszufinden, welche Ziele und Bedürfnisse diese haben und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, dass sich diese ihre Umgebung aneignen können (vgl. Jantzen 1992: 156).

Die Umgebung bezogen auf die „Kulturhistorische Schule nach Leont´ev (1995)“, auf die Jantzen (1992) sich bezieht, kann als historisch gewordene Kultur verstanden werden (vgl. Faust 2007: 67). Über die „Aneignung von Tätigkeiten“ (vgl. Jantzen 1992: 120), wie beispielsweise die selbständige Verkehrsteilnahme am Straßenverkehr (uV11), können somit verkehrsrelevante Kompetenzen und

Fähigkeiten zur sicheren Verkehrsteilnahme (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 227) verinnerlicht werden. Diese brauchen die Bewohnenden, um am gesellschaftlichen Leben aktiv teilhaben zu können. In diesem Bereichen zeigt sich im Faktor 5 die höchste Korrelation, was darauf hindeutet, dass die Verkehrsunterstützung im Straßenverkehr ebenso eine bedeutsame Grundlage für die Bewältigung des Alltags darstellt, da sie die verschiedene Lebensbereiche des Wohnens, der Freizeit, Bildung und der Arbeit etc. miteinander verknüpft und damit auch die aktive Teilhabe in diesen Bereichen ermöglicht (vgl. Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 226-227). Auch die Verkehrsunterstützung wird als ein Teilhabebereich gezählt (vgl. Seifert et.al. 2008).

Damit stellt der Bereich der Verkehrsunterstützung besonders deutlich die Schnittschnelle zu den Außenkontakten und der Umwelt dar, die Mitarbeitende durch beispielsweise Konzepte der Sozialraumorientierung etc. mitdenken müssen. Die Mitarbeitenden müssen den Bewohnenden das nötige Zutrauen entgegenbringen und diese darin befähigen, möglichst selbstständig in ihrer Mobilität und Verkehrsnutzung agieren zu können, was ebenso ein bedeutsames Kriterium für mehr Lebensqualität der Bewohnenden darstellt (vgl.Theunissen, Kulig, Schirbort 2007: 226-227). Aufgrund der langjährigen konzeptionellen Traditionen der Behindertenhilfe, die sich in Formen besonderer Wohnangebote, aber auch Sonderarbeitsplätzen etc. entwickelt hat, bestand lange Zeit kein Kontakt zwischen den Menschen mit und ohne Behinderungserfahren (vgl. Theunissen 2006, zit. nach Graumann, Inken, Rychter – Suleja et.al. 2012: 76). Dies hat dazu geführt, dass die gesellschaftliche Verantwortung für diese Personengruppe immer noch bei den etablierten Einrichtungen und damit auch bei den Mitarbeitenden gesehen wird. Zudem erschweren die dadurch entstandenen Ängste und Widerstände der Personengruppe gegenüber eine vorurteilsfreie Kommunikation und Kooperation (vgl. Theunissen 2006, zit. nach Graumann, Inken, Rychter-Suleja et. al. 2012: 76).

Um den Bewohnenden in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld eine aktive Teilhabe zum Beispiel im Straßenverkehr ermöglichen zu können, müssen diese möglichen Barrieren im Sozialraum mitbedacht werden. Ähnlich wie in der Kommunikationsunterstützung braucht es für die Unterstützung im Straßenverkehr individuelle Handlungskonzepte, die lebensweltorientiert ausgerichtet sind und an deren Aushandlung und Mitgestaltung die Bewohnenden beteiligt sein können (vgl. Beck, Greving 2011). Nach Niediek (2010) kann Teilhabe nur dann gelingen, wenn individuelle, organisationale und sozialräumliche Perspektiven zusammen gedacht werden (vgl. Greving, Dieckmann, Schäper et. al 2012: 22), siehe auch Kapitel 7.2. Demnach kann aufgrund der hohen negativen Korrelationen angenommen werden, dass sich die Wohngruppen und auch Einrichtung noch immer zu wenig diesen Perspektiven geöffnet haben (vgl. Dimension 5, Bigby 2012: 256f.).

Die Kommunikations- wie auch die Verkehrsunterstützung können als Gestaltungsprozesse der Praxis verstanden werden, welche gleichzeitig Beziehungsverhältnisse darstellen. Auch müssen die Inhalte und Ziele der Kommunikation- und Verkehrsunterstützung zwischen allen Beteiligten (als erstes der Bewohnenden, wie den Mitarbeitenden und dem Umfeld) thematisiert, abgehandelt und abgestimmt werden. All das, was im Team und mit den Bewohnenden umgesetzt wird, muss also auch gemeinsam definiert und festgelegt werden (Kultur), um es in eine Handlung übersetzen zu können (dazu auch Kobi 1993: 25-26). Damit sind all diese Unterstützungsformen auch Gestaltungsakte, die zum gemeinsamen „Kulturprodukt“ werden und damit auch ein „Beziehungs-Regulativ“ darstellen, das sich immer wieder mit den Zielen und Lebenswirklichkeiten der Bewohnenden auseinandersetzen muss (vgl. Kobi 1993: 26). Um dies umzusetzen, braucht es ein fachlich-fundiertes Verständnis sowie die Fähigkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung auf Seiten der Mitarbeitenden (uV4; uV13). Diese kann sich vermutlich auch durch die Gespräche und den Austausch untereinander entwickeln und ggf. verändern. „Der Mensch ist ein soziales Wesen und kann seine Potenziale nur im Zusammensein mit anderen Menschen entwickeln und anwenden. Dieses Zusammenwirken wird wesentlich von der herrschenden Kultur mitgesteuert.“ (zit. n. Buchinger, Hergert 2018: 111).

Faktor 6: Wertschätzung der Bewohnenden durch die Mitarbeitenden und Beziehung zu diesen

Das Ausmaß, inwieweit die Mitarbeitenden die Bewohnenden und die Beziehung zu diesen schätzen.
(vgl. Humphrey 2018: 67; Behrendt et al. 2018).

Faktor 6 ist, ebenso wie Faktor 5, dem Teil 2 (Items 19 - 26) des Instrumentes zugeordnet und erfragt die Einstellung und das Verhalten der Mitarbeitenden gegenüber den Bewohnenden. „Die betreuenden Mitarbeitenden beschäftigen sich mit den Lebenswelten eines jeden Bewohnenden und sind am Wohlergehen dieser interessiert.“ (Item 23) als auch „Wir freuen uns, wenn ein/e Bewohnende/r etwas Wichtiges für sich erreicht hat und sprechen diese/n dann unsere Anerkennung aus.” (Item 25) verdeutlichen, inwiefern die Beziehung zu den Bewohnenden als wertschätzend wahrgenommen wird.

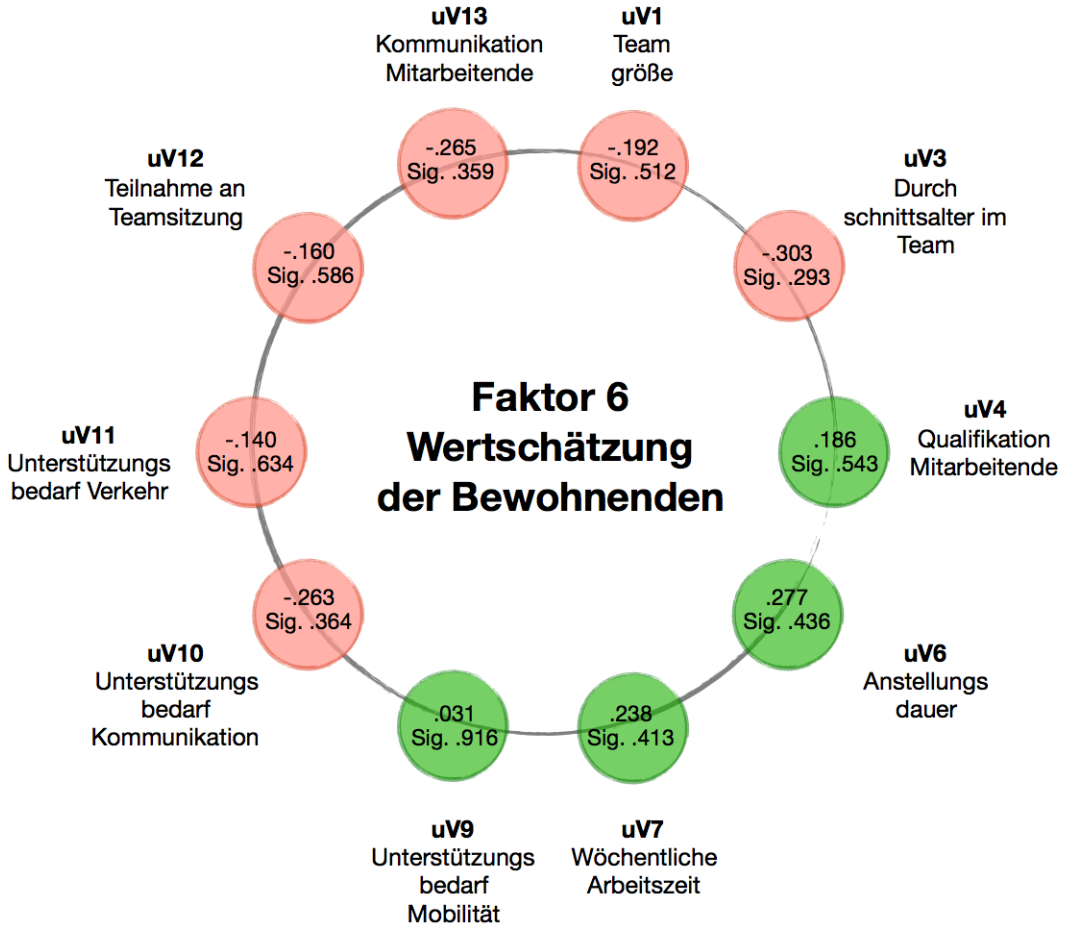

Abbildung 22: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 6 „Wertschätzung der Bewohnenden“, Eigene Darstellung 2020.

Demnach kann auch Faktor 6 der zweiten Dimension „Einstellung der Mitarbeitenden gegenüber den Bewohnenden“ zugeordnet werden, welche die Bewohnenden als gleich- und ebenbürtig „Wie wir“ (vgl. Bigby et al. 2015) beschreibt. Indem die Mitarbeitenden die Unterschiede der Bewohnenden (an-)erkennen und beachten ohne diese abzuwerten, wird eine „Positive Ansicht sowie Rücksicht den Bewohnenden gegenüber als Teil der selben mannigfaltigen Menschheit“ (zit. n.. Bigby et al. 2016: 321) verdeutlicht.

Faktor 6 „Wertschätzung der Bewohnenden durch die Mitarbeitenden und Beziehung zu diesen“ korreliert mit vier Variablen positiv (uV4, uV6, uV7, uV9) und mit sechs Variablen negativ (uV1, uV3, uV10, uV11, uV12, uV13).

Keiner der Korrelationskoeffizienten der ausgewählten Variablen erreicht den Wert von r= .400 oder -.400 und stellt damit einen signifikanten Zusammenhang dar. Faktor 6 wird deshalb nicht in die Interpretation der Einflüsse auf die Wohngruppenkultur aufgenommen, siehe Abbildung 21.

Faktor 7: Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung

Das Ausmaß, inwieweit sich die Werte der Mitarbeitenden mit denen von der Einrichtung vertretenen Werten decken.

(vgl. Humphrey 2018: 67; Behrendt et al. 2018).

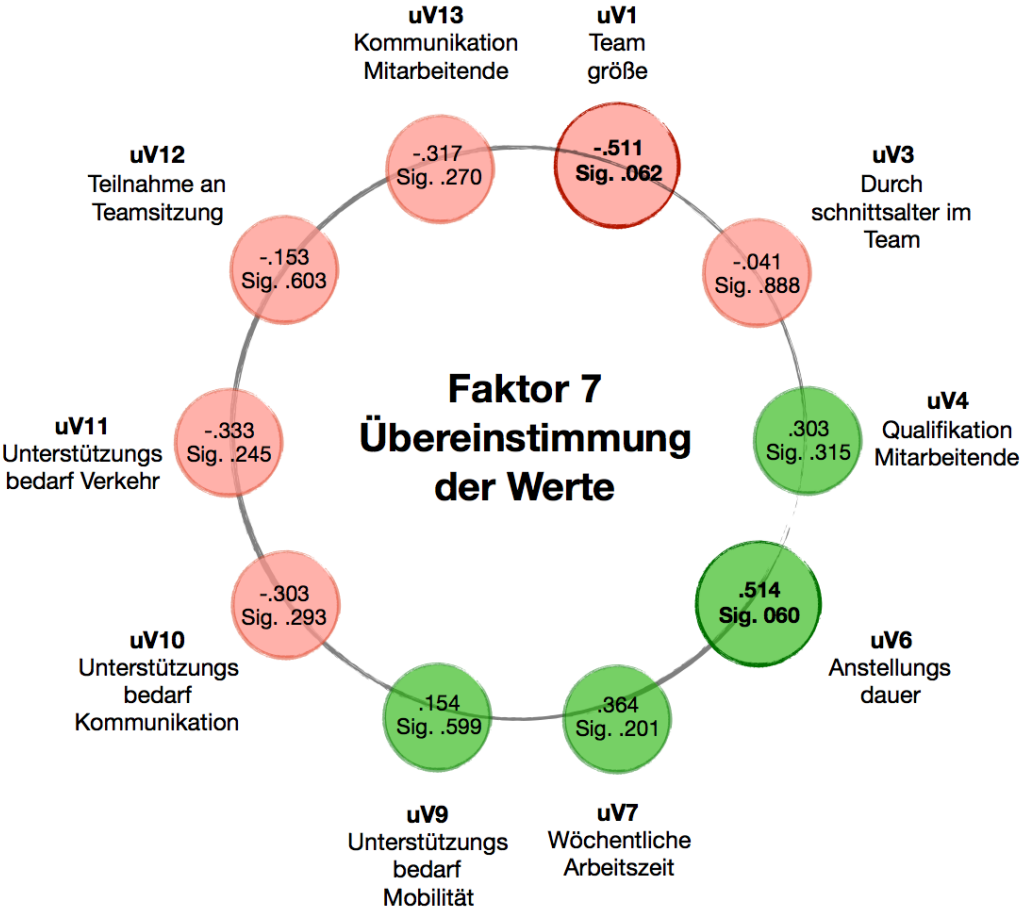

Abbildung 23: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 7 „Übereinstimmung mit einrichtungsinternen Werten“, Eigene Darstellung 2020.

Die „Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung“ (Faktor 7) orientiert sich an Teil 4 mit den Items 32-36. In diesem Teil werden die Werte der betreuenden Mitarbeitenden sowie die gemeinsamen Werte des Wohngruppen-Teams erfasst. In diesem Zusammenhang basieren die Werte auf Vorstellungen von dem, was wichtig, richtig und wünschenswert ist und dienen als Leitprinzipien. Zudem wird in Faktor 7 nach dem Verständnis und der Zustimmung der Mitarbeitenden den grundlegenden Werten der Einrichtung

gegenüber gefragt, die beispielsweise im Leitbild verankert sind. „Als Wohngruppen-Team entspricht unsere Haltung den grundlegenden Werten der Einrichtung.“ (Item 34) als auch „Die grundlegenden Wert der Einrichtung sind leitend für die Unterstützung der Bewohnenden durch die betreuenden Mitarbeitenden.“ (Item 33).

Faktor 7 basiert wahrscheinlich auf der ersten Dimension „Ausrichtung der Werte derer, die Macht ausübende Positionen innehaben“. Eine hohe Übereinstimmung der Werthaltungen trifft zu, wenn sowohl einflussnehmende (leitende) Mitarbeitende als auch alle anderen Mitarbeitenden mit denen von der Einrichtung vertreten Werte übereinstimmen. „Vision (Leitbild) und Mission (Aufgabe) sind das, was wir leben“ (vgl. Bigby et al. 2016: 321). Zentral ist, dass bei einer fehlenden Übereinstimmung der Werte und der Einfluss eher informell verteilt sind, das heißt der Einfluss der Mitarbeitenden überwiegt oder von kleinen Cliquen gehalten wird, anstatt von der Wohngruppenleitung, was sich negativ auf die Wohngruppenkultur und Arbeitspraxis auswirken kann (vgl. Bigby et al. 2012: 456f.

Für die „Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung“ (Faktor 7) wurden vier positive Variablen (uV4, uV6, uV7, uV9) und sechs negative Variablen (uV1, uV3, uV10, uV11, uV12, uV13) in den korrelativen Analysen identifiziert. Abgesehen von Variable 6 weisen alle positiv zusammenhängenden Variablen keine relevante Korrelation auf. Die Variable 6 die „**Anstellungsdauer** der Mitarbeitenden“, welche einen Koeffizienten von .514 (Sig. 060) hat, verweist auf einen moderaten linearen Zusammenhang in Bezug auf Faktor 7. Fünf der sechs negativ korrelierenden Variablen (uV3, uV10, uV11, uV12, uV13) fließen aufgrund der mangelhaften Korrelationskoeffizienten nicht in die Interpretationen mit ein. Die „**Teamgröße**“ (**uV1**: r= -.511, Sig. 062) hängt als einzige der negativ korrelierenden Variablen moderat mit Faktor 7 zusammen und wird deshalb in die Interpretation mit aufgenommen, siehe Abbildung 22.

Förderliche und hemmende Beeinflussung der Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung durch unabhängige Variablen

Die Dauer der Anstellung übt vermutlich einen starken Einfluss darauf aus, inwiefern die Mitarbeitenden mit den Werten der Einrichtung übereinstimmen oder sich mit diesen Identifizierten können. Zeichnet sich das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden durch eine langfristige Anstellung aus, kann sich das sehr vorteilhaft für einen einrichtungsinternen Wertekonsens auswirken.

In Bezug auf eine positive Wahrnehmung einrichtungsinterner Unterstützung und der Prioritäten der Einrichtung kann ein langfristiges und umfangreiches

Anstellungsverhältnis demnach dazu beitragen, nicht nur die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung (Faktor 4: uV6: Korrelationskoeffizient .484, Signifikanz .079) zu stärken, sondern auch dazu führen, dass eine intensivere Bindung und Identifikation und damit Übereinstimmung einrichtungsinterner Werte evoziert werden (Faktor 7: uV6: Korrelationskoeffizient .514, Signifikanz .060). Je stärker die Bindung an die Einrichtung und an eine Autoritätsperson ist und je stärker Traditionen und Routinen als habitualisierte Verhaltensregeln verinnerlicht werden, desto stärker werden die Werte und Regeln der Einrichtung umgesetzte und eingehalten (vgl. Baumann 1992: 166).

Diese positive Wahrnehmung der Mitarbeitenden bezüglich der Einrichtung kann sich jedoch mit steigender Größe des Wohngruppen-Teams (uV1) ins Negative entwickeln, sodass es eher zu Unstimmigkeiten bezüglich einrichtungsinterner Prioritäten und Werten und damit zur Abgrenzung von der Einrichtung kommen kann. Die Teamgröße erhöht möglicherweise die Diskrepanzen im Team und erschwert durch eine Fragmentierung dieser die Anerkennung der Werte, die von der Einrichtung vorgegeben werden. Mit der Größe der Teams kann die Distanz zur Einrichtung steigen und damit eine stärke Abspaltung von dieser erfolgen. Letztlich kann indes aber auch darauf verwiesen werden, dass die Pluralität der Meinungen und Werte der Mitarbeitenden ebenso einem Machtmissbrauch vorbeugen können, der besteht, wenn die Richtlinien und Werte der Einrichtung zu einseitig sind und unreflektiert bleiben (vgl. Baumann 1992: 166-183).

Zusammenfassende Darstellung relevanter Einflüsse auf die Wohngruppenkultur

„Das Ausmaß, in dem der Gesamtkultur-Wert aller 14 Wohngruppen durch unabhängige Variablen beeinflusst werden kann.“

Aus den Kulturwerten der 7 Faktoren jeder einzelne Wohngruppe (n=14) wurde ein Gesamtkulturwert errechnet. Dieser wurde mittels der Korrelation nach Pearson mit 10 unabhängigen Variablen nach bestehenden Zusammenhängen untersucht. Die Variable der Teamgröße (uV1) korreliert stark negativ (Korrelationskoeffizient -.677**, Signifikanz .008) mit dem Gesamtkulturwert, während die unabhängigen Variablen 11 „Unterstützungsbedarf der Bewohnenden im öffentlichen Verkehr“ (Korrelationskoeffizient -.436, Signifikanz .119) und Variable 13

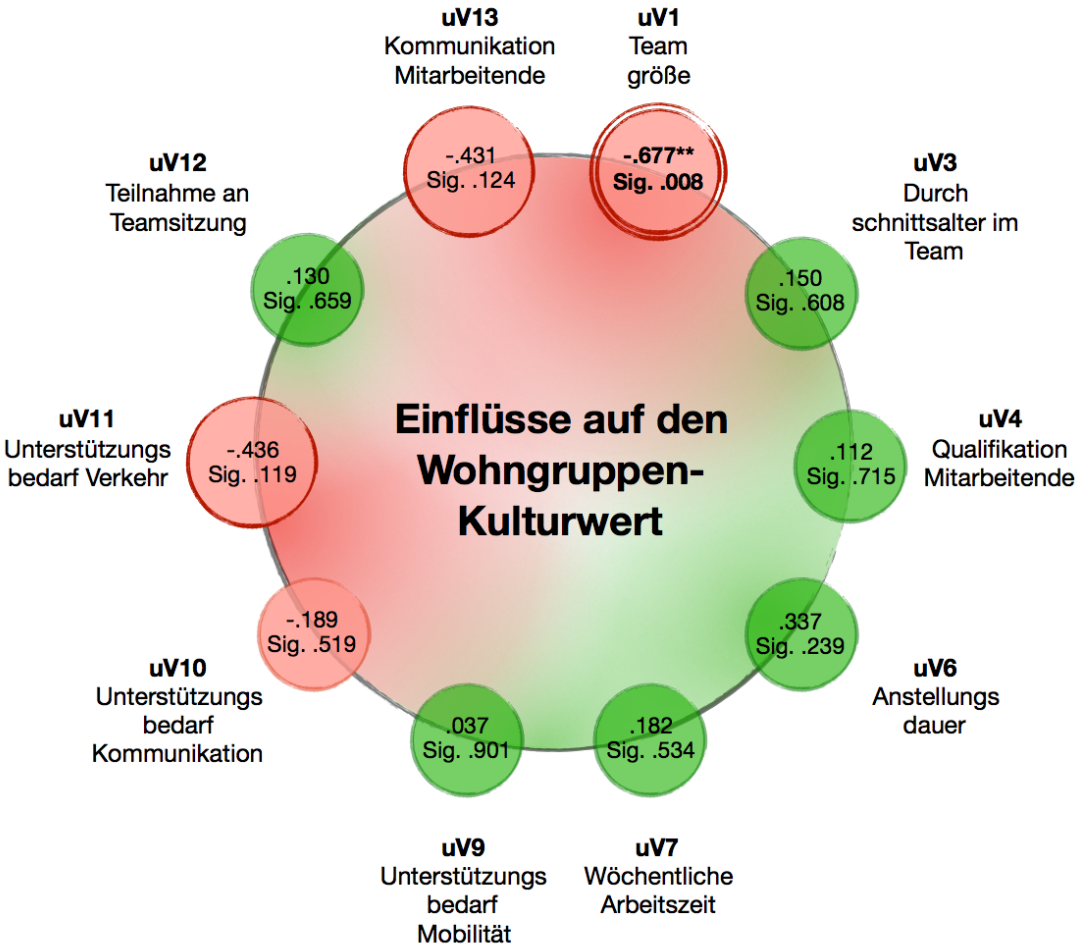

Abbildung 24: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Gesamtkulturwert der Wohngruppen, Eigene Darstellung 2020.

„Kommunikation unter den Mitarbeitenden“ (Korrelationskoeffizient -.431, Signifikanz .124) sich durch schwach negative Zusammenhänge auszeichnen.

In Zusammenhang mit der hypothetischen Interpretation des Gesamtkulturwertes der Wohngruppe bezüglich hemmender und förderlicher Einflüsse durch unabhängige Variablen wird ausschließlich auf die signifikante Korrelation mit der Teamgröße (uV1) eingegangen. Die schwach korrelierenden Variablen (uV11 und uV13) werden an dieser Stelle nicht weiter untersucht. Deren hypothetische Interpretationen können in den einzelnen Faktoren nachvollzogen werden.

Der Einfluss der Teamgröße auf die Wohngruppenkultur

Den größten Einflussfaktor auf die Wohngruppenkultur stellt dieser Übersicht nach die Größe des Teams der betreuenden Mitarbeitenden (uV1) dar. Erneut scheint diese unabhängige Variable die jeweilige Wohngruppenkultur maßgeblich zu

beeinflussen. Die unabhängige Variable der Teamgröße korrelierte zudem 4-fach mit dem Faktor 1, Faktor 2, Faktor 3 und Faktor 7, was auf die Wechselbeziehung der einzelnen Faktoren mit der Teamgröße verweist.

Es wird angenommen, dass eine hohe Anzahl von Mitarbeitenden in der Wohngruppe einen hemmenden Einfluss auf die Arbeitspraktiken und damit auf die Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden nehmen kann (Faktor 1: Korrelationskoeffizient .-585*, Signifikanz .028). Auch in der vergleichenden Analyse der Wohngruppen-Profile wurde die Teamgröße als ein wichtiger Einflusswert erkannt. Dieser sollte jedoch unter Einbezug weiterer Variablen analysiert werden, um eine differenzierte Einflussanalyse zu ermöglichen. Mit steigender Anzahl von betreuenden Mitarbeitenden benötigt es, auch anderen Studien zu Folge, „[…] einer Koordination zwischen den Diensten und zwischen Vollzeitkräften und geringfügig Beschäftigten […]“, wie eine „[…] gewisse Personalkonstanz […], die eine Austausch- und Abstimmungskultur und die Entwicklung von Routinen ermöglicht.“ (zit. n. Dieckmann, Heele-Bökenkötter, Wenzel 2012: 159). Zudem zeigen die statistischen Ergebnisse von Faktor 2 (Personal-)Dynamik) und Faktor 3 (Effektive Teamführung), dass sich mit der zunehmenden Größe des Teams die Kommunikation und Absprachen untereinander schwieriger gestalten können. Damit kann erneut angenommen werden, dass mit steigenden Anzahl der Mitarbeitenden auch die Arbeitsteilungen und Spezialisierungen zunehmen, wodurch es zu aufgabenspezifischen Denkgewohnheiten und unbewussten Wahrnehmungsfiltern bei den Mitarbeitenden kommen kann (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 67, siehe auch Dearborn, Simon 1958; Hodkinson , Johnson 1994). Es kann also mit steigender Teamgröße zu einer „Verantwortungsdiffusion“ kommen (vgl. Draley, Altane 1968; zit. n. Zimbardo, Gerring 2004: 802), bei der die Verantwortung zumindest bei ungeklärten Zuständigkeiten auf eine andere Person übertragen wird (vgl. Zimbardo, Gerring 2004: 802**)**. Eine komplexe und wenig konsistente Wohngruppenkultur kann eine negative Dynamik durch Spaltungsprozesse der Teams entfachen, was auch die Anleitung und Koordination der Teams durch die Wohngruppenleitung deutlich herausfordernder gestalten kann. Die Vermittlung einrichtungsinterner Werte und Richtlinien wird indes vermutlich ebenso erschwert, wenn die Wohngruppenleitung nicht als Vorbild anerkannt wird, was aufgrund der Spaltung der Teams denkbar ist. Gleichzeitig zeigt der Faktor 3 im Bereich der Teamgröße den höchsten Korrelationswert auf (Faktor 3: Korrelationskoeffizient .-674**, Signifikanz .008). Das Ergebnis spiegelt sich auch in der mangelnden Übereinstimmung einrichtungsinterner Werte wider (Faktor 7), wenn diese durch die Wohngruppenleitung nur unzureichend vermittelt werden konnten.

Bleiben die nötigen Integrationsmaßnahmen, die von den Leistungsebenen in Form regelmäßig stattfindender Teamsitzungen koordiniert werden oder in Form regelmäßiger Teamabsprachen zu mehr Abstimmung im Team führen, aus, kann dies die Konflikte und Grabenkämpfe wie bestehende Stereotypisierungen über Bewohnende etc. innerhalb der Teams erhöhen (vgl. Schreyögg 2016: 67). Die Teams sind immer aufeinander bezogen und voneinander abhängig, was auf die Notwendigkeit der Abstimmung verweist. Demnach stellt die Teamarbeit einen entscheidenden Einfluss dar, wie konsistent die Unterstützung der Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgeführt wird (vgl. Clement, Bigby 2010; Mansell, Beadle-Brown 2012; Mansell, Felce, Jenkins, De Kock, Toogood 1987; zit. n. Humphrey 2018: 26). Die Abstimmung ermöglicht dem Team eine gemeinsame „Handlungsorientierungsfunktion“ (vgl. Zilowski 2006: 50; zit. n. Greving, Lücker, Niehoff et.al. 2011: 152), die mit steigender Teamgröße eine verankerte Offenheit in der Kommunikation benötigt (vgl. Buchinger 2018: 355). Ebenso ist ein komplexes Kommunikationsnetzwerk, das sich auf einheitliche Verständigungsmuster stützt, von hoher Bedeutung, was wiederum aber schwerer umzusetzen ist in einem großen Team. Es kann damit angenommen und folgend die Hypothese verfasst werden, dass sich in kleineren Wohngruppen-Teams potenziell eine stärkere Wohngruppenkultur entwickeln kann, die sich förderlich auf die Arbeitspraxis und Gruppendynamik und damit auf die Lebensqualität der Bewohnenden auswirken kann. Da die Größe der Teams (uV1) allerdings nicht mit Faktor 5 „Identifikation der Mitarbeitenden mit den Bewohnenden“ und Faktor 6 „Wertschätzung" korreliert und damit keinen relevanten Einfluss auf die Haltung der Mitarbeitenden den Bewohnenden gegenüber nimmt, kann angenommen werden, dass es besonders in kleinen Teams eine Pluralität der Perspektiven und Erfahrungen der Mitarbeitenden braucht, die auf verbindlichen Menschenrechten (GG Art1, Art. 2, Art. 3; UN-BRK u.a. Art. 5 Abs.2; Art. 8, Abs. 2 i; ii) basieren. Der Umgang mit „Diversity“, verstanden als „eine kollektive Zusammensetzung“, die sich nicht allein auf Gegensatzpaare beschränkt, sondern eine […] komplexe, sich ständig erneuernde Mischung von Eigenschaften, Verhaltensweisen und Talenten darstellt (zit. n. Roosevelt 2001, 27), sollte demnach Teil der Wohngruppenkultur werden, um einem Machtmissbrauch vorzubeugen, der bestehen kann, wenn die Richtlinien und Werte der Einrichtung zu einseitig sind und unreflektiert bleiben (vgl. Baumann 1992: 166-183).

Die unabhängigen Variablen im Überblick in Bezug auf relevante Einflüsse auf die Wohngruppenkultur

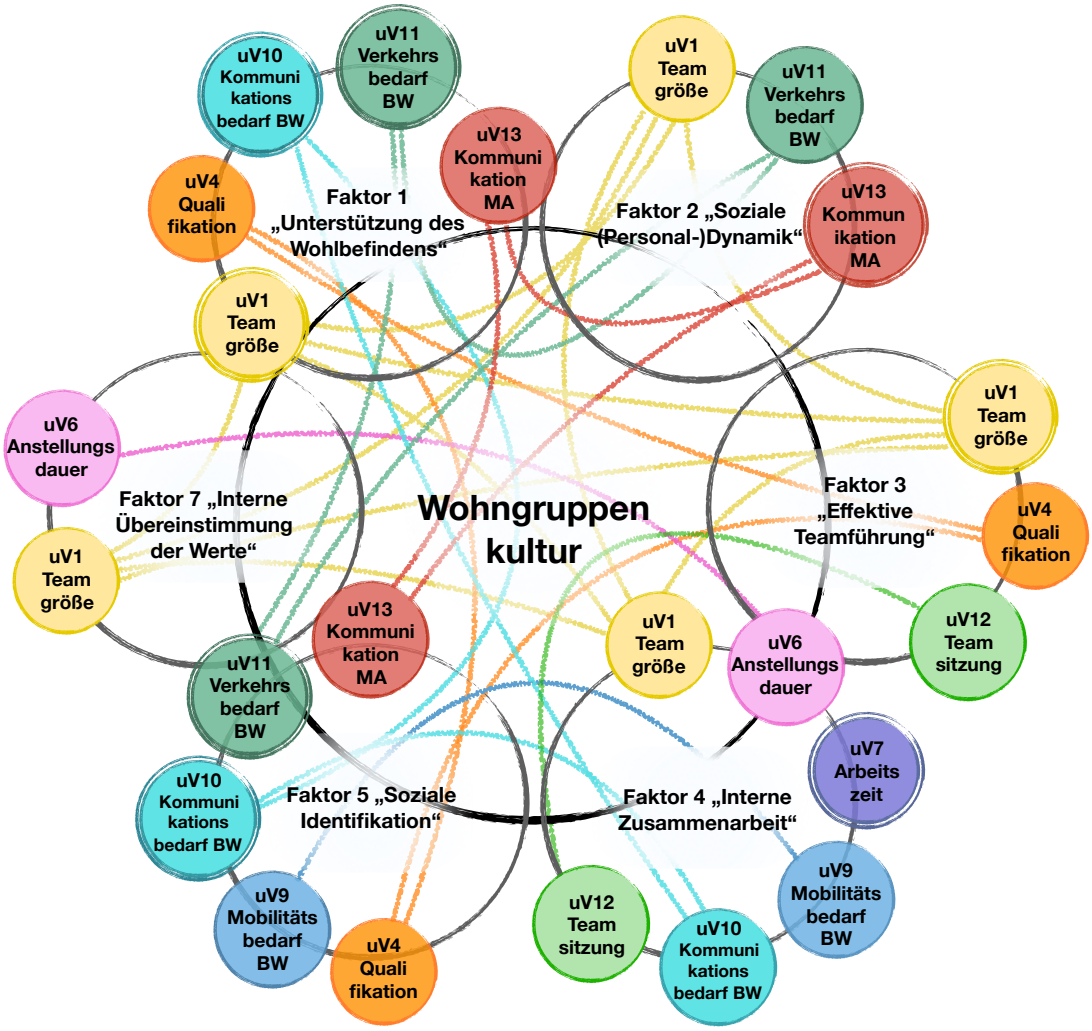

Abbildung 26: Ein Überblick über die Zusammenhänge der einzelnen Variablen mit den 7 Faktoren der Wohngruppenkultur, Eigene Darstellung 2020.

In den gesamten Untersuchungen konnte eine Reihe unabhängiger Variablen identifiziert werden, die in verschiedener Ausprägung positive als auch negative Korrelationen aufwiesen und damit als förderliche oder hemmende Einflüsse bezüglich einer leistungsstarken vs. leistungsschwachen Wohngruppenkultur interpretiert wurden, siehe Abbildung 25.

Relevante positive oder auch **förderliche** Einflüsse, die immer wieder mit einer leistungsstarken vs. Leistungsschwachen Wohngruppenkultur im Zusammenhang gebracht wurden, sind folgende:

- Eine hohe **Qualifikation der Mitarbeitenden (uV4)** korreliert positiv mit der Unterstützung des Wohlbefindens durch die Mitarbeitenden (Faktor 1) als auch mit der sozialen Identifikation zu den Bewohnenden (Faktor 5).

- Eine hohe **wöchentliche Arbeitszeit (uV7**)** und eine langjährige **Anstellungsdauer (uV6)** werden als förderliche Einflüsse in Bezug auf den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung (Faktor 4) gewertet, sofern die Einrichtung durch eine teilhabeförderliche und bewohnendenzentrierte Kultur geprägt ist. Eine langjährige Anstellungsdauer kann sich zudem förderlich auf die Übereinstimmung der einrichtungsinterne Werte auswirken (Faktor 7).
- Ebenso kann anhand der Analysen vermutet werden, dass die Einflüsse der **regelmäßigen Teilnahme an Teamsitzungen (uV12)** sich positiv auf die effektive Teamführung (Faktor 3) und den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung auswirken (Faktor 4).
- Auch bei höheren **Unterstützungsbedarfen der Bewohnenden in der Mobilität (uV9) und Kommunikation (uV10)** kann ein starker interner Zusammenhalt (Faktor 4) bestehen anhand der Unterstützung, klarer Kommunikation und Richtlinien seitens der leitenden Führungskräfte.

Als mögliche **hemmende** Einflüsse, die sich auf eine leistungsstarke vs. leistungsschwache Wohngruppenkultur auswirken können, wurden folgende identifiziert:

- Die **Teamgröße (uV1)**, welche sich bei der Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden (Faktor 1**) in einer erschwerten gemeinsamen Konsensfindung widerspiegelt, kann sich in diesem Rahmen sowohl auch in Bezug auf die interne Zusammenarbeit der Mitarbeitenden (Faktor 4) negativ auswirken. Misslingende Abstimmungsprozesse können sich in der Teamdynamik (Faktor 2) abbilden und dazu führen, dass die Wohngruppenleitung regelmäßig Schwierigkeiten hat, einige der betreuenden Mitarbeitenden zu führen (Faktor 3**). Außerdem kann sich die Teamgröße als eine herausfordernde Einflussvariable in Bezug auf die Übereinstimmung der Werte der der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung (Faktor 7) herausstellen.
- Es kann angenommen werden, dass eine hohe **Qualifikation der Mitarbeitenden (uV4)** zu Herausforderungen in der effektiven Teamführung durch die Wohngruppenleitung (Faktor 3) führt.
- Es hat sich in den Auswertungen gezeigt, dass ein hoher **Unterstützungsbedarf der Bewohnenden im Bereich der Mobilität (uV9), der Kommunikation (uV10**) und des öffentlichen Verkehrs (uV11**)** zu einer verstärkten sozialen Abgrenzung aufseiten der Mitarbeitenden (Faktor 5) führt.
- Außerdem hat sich herausgestellt, dass die Unterstützung des Wohlbefindens (Faktor 1) durch hohe **Unterstützungsbedarfe der Bewohnenden im Bereich**

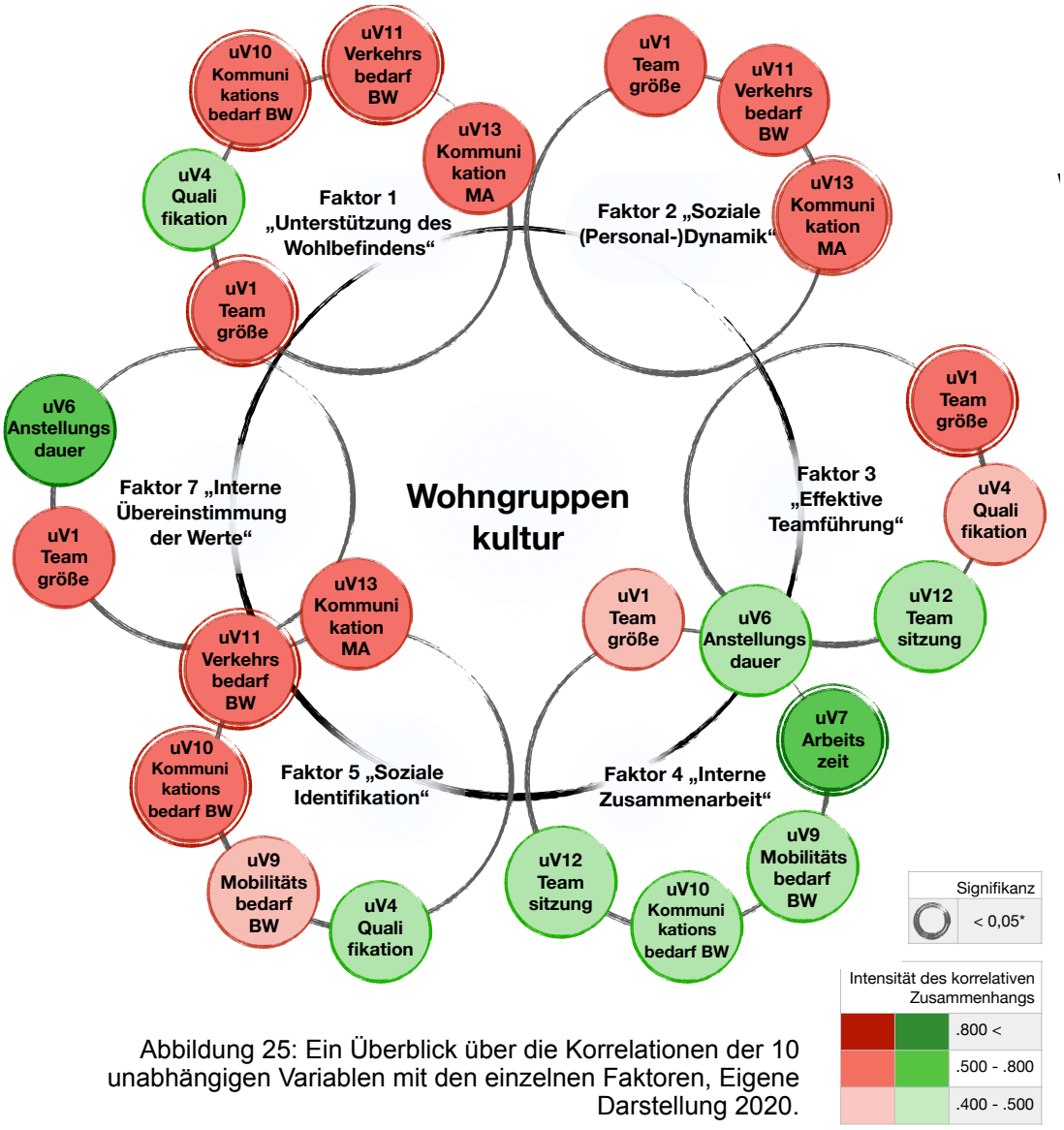

Abbildung 25: Ein Überblick über die Korrelationen der 10 unabhängigen Variablen mit den einzelnen Faktoren, Eigene Darstellung 2020.

der Kommunikation (uV10)** und **des öffentlichen Verkehrs (uV11**)** erheblich erschwert werden kann.

- Zuletzt hat sich eine unregelmäßige **Kommunikation unter den Mitarbeitenden (uV13)** als negativer Einfluss gezeigt, der sich im Zusammenhang unzureichender interner Absprachen und fehlender Abstimmungsprozesse innerhalb des Teams entwickeln kann. Dabei wirkt sich ein unregelmäßiger Austausch unter den Mitarbeitenden vermutlich negativ auf die Unterstützung der Bewohnenden (Faktor 1) und die Haltung diesen gegenüber (Faktor 5) aus. Auch auf die Teamdynamik (Faktor 2**) scheint eine unzureichende Kommunikation unter den Mitarbeitenden einen hemmenden Einfluss zu nehmen.

10 Praxisanbindung - Ein Ausblick zur Anwendung des Instrumentes in deutschen Wohndiensten

Anhand der Ergebnissen und Rückmeldungen der ersten Erhebung im deutschsprachigen Raum (Kapitel 5) und der Ergebnisse aus den Modifikationen und Modifikationsempfehlungen (Kapitel 6, Kapitel 7, Kapitel 8) wird sich der Frage gestellt: „Welche Bedingungen müssen beim praktischen Einsatz des Instrumentes in deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe beachtet werden?“. Um eben diesen praktischen Einsatz des Instrumentes in deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe zu ermöglichen, werden im Folgenden Anwendungsempfehlungen und -überlegungen vorgestellt, welche prozesshaft bei der Erhebung der Wohngruppenkultur mit der Wohngruppenkultur-Skala unterstützen sollen. Diese Empfehlungen erfolgen in Form einer Vor- und Nachbereitung in Bezug auf die individuelle Durchführung in der Wohngruppe und in Form einer Anleitung für den Umgang mit den Ergebnissen der WGKS. Vorschläge zukünftiger Anwendungen und Hilfen beim Einsatz werden ebenso aufgegriffen wie beispielsweise ein FAQ, welches dabei unterstützen könnte, mögliche Fragen der Teilnehmenden bei aufkommenden Schwierigkeiten zu beantworten.

Die folgende Anwendungsempfehlungen basieren auf einer Reihe von Effekten, die anhand der Ergebnisse der ersten Erhebung herausgearbeitet wurden. Diese Effekte beeinflussten unter anderem das Antwortverhalten der Teilnehmenden als auch die Erhebung selber.

Als Chancen des Instrumentes wurden all jene Effekte erkannt, welche die Bereitschaft der Teams zur Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsweisen anregten (siehe Kapitel 6.3.3). Da diese hohe Bereitschaft insbesondere in den Interviews zum Umgang mit dem Instrument erkannt wurde, wird interpretiert, dass die Wohngruppenkultur-Skala sich im Bereich des „organisationalen Lernens“ (siehe auch Scherf-Braune 2000: 37) sinnvoll einsetzen lässt und ggf. einen teilhabeförderlichen Kulturwandel im Wohngruppen-Team anregen kann. Die WGKS eröffnet demnach Austausch- und Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb des Teams, welche wiederum zur Teamidentifikation und Verortung beziehungsweise Neuausrichtung der Haltung im Wohngruppen-Team beitragen kann. Auch konnten bei den Teilnehmenden eine Reihe von Widerständen und Ängsten analysiert werden, die im Umgang mit der WGKS aufgegriffen werden sollten (siehe auch Kapitel 6.3.3). Die Angst einiger

betreuender Mitarbeitenden vor einer negativen Bewertung durch andere Mitarbeitende des Teams oder die führenden Leitungskräfte wurde als hemmender Einfluss, als möglicher „Kontroll- und Machtmissbrauch“ erkannt (vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 37), was zur Überlegung führt, diese Themen mit einer neutralen und geschulten Person zu bearbeiten und damit die Teilnahmebereitschaft zu steigern. Das Mitarbeitenden-Team sollte zudem in Form einer Vor- und Nachbereitung sowohl bei der Durchführung als auch bei der anschließenden Ergebnisdarstellung individuell begleitet werden.

Vorbereitung

Die Vorbereitung gestaltet sich als ein transparenter Abstimmungsprozess, der Bedingungen der Erhebung als auch Verständnisprobleme seitens der Teilnehmenden vorab klären soll.

Das Instrument ist für das gesamte Mitarbeitenden-Team inklusive der Wohngruppenleitung bestimmt. Auch wenn der Anspruch besteht, dass das Mitarbeitenden-Team geschlossen an der Erhebung teilnimmt, sollte die Teilnahme freiwillig als auch anonym stattfinden. Über diese Rechte müssen die Teilnehmenden aufgeklärt werden. Die Mitarbeitenden sollen mit dem Instrument und dem Zweck der Erhebung vertraut gemacht werden. Bei der Erklärung des Instrumentes in der aktiven Erhebung soll möglichst wenig vom Originaltext abgewichen werden, sodass das Instrument nicht zu sehr in einer abgewandelten Version vorgestellt wird. Eine freundliche und entspannte Atmosphäre während der Erhebung wird ebenso als förderlich in Bezug auf die Teilnahmebereitschaft des Mitarbeitenden-Teams erkannt. Dazu sollte vorab festgelegt werden, an welchem Ort die Erhebung stattfindet, der entsprechend eine störungsfreie und ruhige Teilnahme ermöglicht. Zudem muss gewährleistet sein, dass die betreuenden Mitarbeitenden den Fragebogen einzeln bearbeiten und keine Absprachen im Team stattfinden. Diese Bedingung ist stark relevant, da nicht nur ggf. die Ergebnisse verfälscht werden könnten, sondern auch ungleiche Erhebungsbedingungen hervorgerufen werden, welche den Vergleich der Ergebnisse erschweren oder unmöglich machen. Mit der Vorbereitung der Erhebung werden die Ziele verfolgt, die Ängste der Mitarbeitenden zu minimieren und somit eine Vertrauensbasis als Arbeitsgrundlage zu schaffen. Fehler in Bezug auf die Anwendung sollen auf diese Weise minimiert und Verständnisprobleme in Bezug auf das Instrument oder die Durchführung gleich zu Beginn der Erhebung behoben werden. Ein anschließendes Gespräch an die Erhebung über Inhalt, Schwierigkeiten, Kritik oder Ergänzungen sollte unbedingt erfolgen, da dies Prozesse des organisationalen Lernens unterstützen kann.

Nachbereitung

Die Wohngruppenkultur-Skala kann als ein Instrument genutzt werden, das einen professionellen Austausch ermöglicht, welcher die Reflexion über die eigenen Verhaltensweisen im Team anregt. Voraussetzung dafür ist ein sinnvoller und angemessener Umgang mit den Ergebnissen der Wohngruppe durch beispielsweise das Visualisieren von Ergebnissen, damit jede/r Mitarbeitende die wohngruppeninternen Ergebnisse versteht, einsortieren und nachvollziehen kann. Damit wird ein offener Prozess ermöglicht, gemeinsam Probleme und Unstimmigkeiten zu bearbeiten. Durch eine offene Kommunikation und Partizipation der Mitarbeitenden in diesen Reflexionsprozess können Machtmissbrauch entgegengewirkt und diskreditierende Aspekte minimiert werden. Das heißt, es benötigt einer Demokratisierung im Umgang mit den Ergebnissen und möglichen Auswirkungen, die eine Kultur der Aushandlung fördert. Mitarbeitende in unterschiedlichen Hierarchiebenen der sozialen Wohneinrichtung sollten dabei zusammenkommen und gemeinsam Entscheidungen treffen, damit Ideen einzelner Personen und der Wohngruppen-Teams unterstützt werden können. Widerstände sind dabei als wichtige Hinweise zu deuten. Durch die Ergebnisse der WGKS können somit Lernprozesse angestoßen werden, die neues Handlungswissen im Wohngruppen-Team generieren und ggf. eine Verhaltensänderung und damit Beeinflussung der Wohngruppenkultur, das heißt organisationales Lernen herbeiführen. Neu entwickelte Handlungsziele in Bezug auf die selbstbestimmte und wertschätzende Unterstützung der Bewohnenden und Prozesse der Entwicklung einer förderlichen Wohngruppenkultur müssen in ihrer Wirkung immer wieder evaluiert werden.

In folgenden Abschnitten werden einige Empfehlungen und Informationen detailliert dargelegt, die beim Einsatz der Wohngruppenkultur-Skala und derer Effekte und insbesondere bei der Nachbereitung der Wohngruppenkultur-Ergebnisse mit einbezogen werden sollten:

Eine offene und selbstkritische Kommunikationskultur der Fehlerfreundlichkeit ist von besonderer Relevanz. Der gemeinsame Austausch sollte dazu genutzt werden, die nötigen Ressourcen zu ermitteln, die es für eine kultur- und damit teilhaberförderliche Arbeitspraxis der Mitarbeitenden braucht. Im Zusammenhang mit der Unterstützung des Wohlbefindens und der Haltung den Bewohnenden gegenüber sollten verschiedene Perspektiven und Ansichten diskutiert werden. Damit kann eine stärkere Einfühlung und Öffnung für unübliche Lösungen gefunden werden, die in einem verbindlichen Rahmen für eine gemeinsame Zielfindung umgesetzt werden können. Den betreuenden Mitarbeitenden sollten zudem mehr

Informationen durch die leitenden Führungskräfte zugestanden werden, damit sich das kreative Potenzial dieser entfalten kann. Spärliche Informationsgabe führt zu Beschränkungen und einer Einengung des kognitiven Horizonts und damit starken Abhängigkeit der Mitarbeitenden, welche vermieden werden sollte. (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 141).

Demnach sollten solche Organisationsformen und Kulturen geschaffen werden, welche die Mitarbeitenden mehr mit ihren persönlichen Erwartungen und ihrem „Reifungsstreben“ miteinbeziehen (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 143). Durch den Einbezug der Mitarbeitenden lassen sich die negativen Widerstände abmildern **(**vgl. Schreyögg, Koch 2016: 144). Ein Abstimmungsprozess zwischen der formalen Kultur, welche den Mitarbeitenden durch einen verbindlichen Rahmen und Richtlinien Orientierung bietet und der informellen Kultur, die sich durch individuelle Ziele, Verhaltensweisen und Beziehungen der Mitarbeitenden auszeichnet, werden damit als sinnvoll erachtet, da die informelle Kultur einen gewichtigen Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeitenden nimmt (vgl. Emerson et al. (1994); Schreyögg, Koch 2016: 15). All dies verweist darauf, dass der Fokus auf eine gemeinsame Organisationsgestaltung notwendig ist (vgl. Schreyögg, Koch 2016: 15).

Um in diesem Prozess der Organisationsgestaltung eine „Verantwortungsdiffusion“ zu vermeiden (vgl. Darley& Latane 1968; Zimbardo, Gerrig 2004: 802), das heißt eine Verantwortungsabgabe an einzelne Mitarbeitende vorzubeugen, sollten demnach in der Nachbereitung der Erhebung die Verantwortlichkeiten ganz klar geklärt und eine systematische Planung und Evaluation im Umgang mit den Ergebnissen erfolgen. Eine persönliche Weisung der Verantwortung an einzelne Mitarbeitende kann zum Teil als demütigend erlebt werden, wodurch häufig Widerstände und innere Ablehnung ausgelöst werden, siehe auch Kapitel 6.3.3, „Kognitive Dissonanz“ (vgl. Klages 1984; Popitz 1988; Deutschmann 2002: 131, zit. n. Schreyögg 2016: 74).

Erst wenn die Mitarbeitenden eine Veränderung „wollen“, indem sie diese nachvollziehen können und die dazu notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten oder das „Können“ mitbringen, lassen sich Veränderungen auf der personellen Seite leichter umsetzen. Das „Sollen“ kann zudem durch veränderte Anreize wie neue Zielvereinbarungen oder variable Vergütung erreicht werden (vgl. Becker, Labucay 2012: 100). Je mehr die Mitarbeitenden partizipieren können, desto mehr lassen sich die oben benannten Widerstände minimieren (vgl. Wien, Franzke 2014: 121), da intrinsisch initiierte Veränderungen die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitglieder erhöhen können und damit förderlich auf die Arbeitspraxis und Lebensqualität der Bewohnenden zurück wirken (vgl. Wien, Franzke 2014: 121).

Zusammenfassend werden folgende Anwendungsempfehlungen gegeben:

- Die Erhebung sollte durch eine neutrale und geschulte Person durchgeführt werden, die der Wohngruppenleitung und dem Mitarbeitenden-Team prozesshaft bei der Anleitung, Durchführung und Überwachung zur Seite steht.
- Die Teilnahme bezieht sich auf das gesamte Wohngruppen-Team. Trotzdem sollte die Möglichkeit einer freiwilligen, anonymen Teilnahme eingeräumt sein.
- Eine Aufklärung über den Zweck der Erhebung und das Instrument an sich ist erforderlich und allen Teilnehmenden zu erläutern.
- Die Erhebung sollte unter einer freundlichen und entspannten Atmosphäre in einer möglichst störungsfreien und ruhigen Umgebung stattfinden.
- Die Teilnahme muss in Einzelbearbeitung nicht gemeinsam im Wohngruppen-Team erfolgen.
- Es soll eine Demokratisierung des gesamten Prozesses und Transparenz durch vermehrte Informationsgabe angestrebt werden, das heißt, die Mitarbeitenden sollen von der Vorbereitung über die Erhebung bis zur Besprechung der Ergebnisse und folgenden Reflexionsprozessen unbedingt miteinbezogen und entsprechend informiert werden.
- In Bezug auf die Reflexion der Ergebnisse und angestrebten Veränderungen müssen ein verbindlicher Rahmen für gemeinsame Ziele festgelegt und die Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams geklärt und aufgeteilt werden.
- Generell soll eine Kommunikationskultur der Fehlerfreundlichkeit angestrebt werden.

Neben der Erhebung der Wohngruppenkultur kann die Wohngruppenkultur-Skala folgend eingesetzt werden:

- Die WGKS kann im Bereich des organisationalen Lernens eingesetzt werden.
- Die WGKS kann als Austausch- und Kommunikationsmöglichkeit für die Teamsitzung und Supervision innerhalb des Wohngruppen-Teams genutzt werden.
- In Bezug auf die Generierung von neuem Handlungswissen kann die WGKS zur Evaluation der internen Wohngruppenprozesse genutzt werden

Vorschläge zukünftiger Anwendungsempfehlungen und Praxishilfen beim Einsatz der Wohngruppenkultur-Skala

Mit der Erarbeitung einer Zusammenstellung von beantworteten Fragen in Bezug auf die Anwendung, das heißt eines FAQs („Frequently Asked Questions“), könnten die Teams und die Wohngruppenleitungen darin unterstützt werden, aufkommende Schwierigkeiten anhand des FAQs selbstständig zu reflektieren.

Weitere Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, sind, wie eine Wohngruppe mit einem negativen Ergebnis umgehen kann und welche Konsequenzen dies für das Team, die Einrichtung und besonders für die Menschen mit Lernschwierigkeiten hat. Zudem ist aus der Organisationskulturforschung bekannt, dass ein Mangel an Vertrauen dazu führen kann, dass Informationen vorenthalten werden und Unsicherheiten entstehen, die implizite Machtspiele begünstigen und damit das gemeinsame Arbeiten erschweren (vgl. Herget 2018: 251). Wenn eine Organisation keine Kultur der Offenheit und Fehlerfreundlichkeit etablieren konnte, kann sich gefragt werden, wie eine Einrichtung dann mit einem „negativen Wohngruppenkultur-Ergebnis“ umgeht. Da das quantitative Messinstrument eine der ersten Erhebungsformen der Kulturerhebung von Wohngruppen in der Behindertenhilfe darstellt, dessen Eignung bereits bestätigt wurde, besteht das Ziel darin, die Aufmerksamkeit auf die Art und Weise des Einsatzes der WGKS zu richten, um diese in der Praxis anschlussfähig zu machen. Beim Praxiseinsatz der WGKS sollte mit den Ergebnissen der WGKS achtsam umgegangen werden, da die Vermutung besteht, dass ein teilhabeförderlicher Kulturwandel nur im Rahmen der Offenheit und Einbeziehung der Mitarbeitenden und Bewohnenden funktioniert.

Die folgende Zusammenstellung soll einen Ausblick gewähren, inwiefern ein solches FAQ für die Wohngruppenkultur-Skala aussehen könnte:

Der Wohngruppen-Kulturwert ihres Wohngruppen-Teams ist niedrig, wie gehen Sie und ihr Team mit diesem Ergebnis um?

Ein niedriger Wohngruppen-Kulturwert bedeutet nicht, dass Sie und Ihr Wohngruppen-Team mangelnde qualitative Unterstützung leisten. Dass ihr Wohngruppen-Kulturwert niedrig ist, kann an verschiedenen situativen Einflüssen und Rahmenbedingungen liegen. Wichtig ist, diese zu identifizieren und offen im gemeinsamen Austausch zu kommunizieren. Ein gemeinsames Reflektieren kann Ihr Team darin unterstützen, die Ergebnisse zur eigenen Weiterentwicklung zu nutzen. Auf diese Weise können Sie und Ihr Team nötige Veränderungen initiieren, die auf die Schaffung aktiver Teilhabe und Selbstbestimmung der Bewohnenden ausgerichtet sind und deren Lebensqualität steigert.

Dazu braucht es die Bereitschaft von Ihnen als Wohngruppenteam. Bleiben Sie fair und objektiv mit sich und Ihren Teammitgliedern in Auseinandersetzung mit den Ergebnissen. Streben Sie eine reflexive Auseinandersetzung untereinander an. Kommunizieren Sie, wenn möglich offen, in welchem der 7 Bereiche (1. Unterstützung des Wohlbefindens/ 2. (Personal-)Dynamik/ 3. Effektive Teamführung/ 4. Zusammenarbeit/ -halt innerhalb der Einrichtung/ 5. Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohnenden/ 6. Wertschätzung der Bewohnenden und Beziehung zu diesen/ 7. Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung) Sie hohe oder niedrige Werte identifiziert konnten.

- Es mangelt an Teilnahmebereitschaft? Wie gehen Sie damit um?
- Einige Mitarbeitende des Wohngruppen-Teams können nicht an der Erhebung teilnehmen, inwiefern beeinflusst das die Erhebung?
- Mitarbeitende teilen Ihnen Ihre Ängste mit, in Bezug auf die Anonymität und den Umgang mit den Ergebnissen, wie können Sie diese Ängste ernst nehmen und minimieren?
- Aufkommende Schwierigkeiten oder Probleme werden einzelnen Mitarbeitenden und/ oder Bewohnenden zugeschoben, wie können Sie solche Prozesse reflexiv und ohne zu moralisieren lenken?

11 Fazit

Da die Organisationskultur in Wohngruppen für Menschen mit Lernschwierigkeiten verhältnismäßig wenig erforscht ist und auch kein Instrument zur Erfassung dieser existiert, müssen internationale Studien und Instrumente an das komplexe Wohnangebot und die deutsche Wohn- und Lebenssituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten angepasst werden. Dazu wurde sich an der in Australien entwickelten und getesteten, „Group Home Culture Scale“ (2016) orientiert und in Rücksprache mit dem Entwickler Lincoln Humphrey und dem kooperierenden australischen Forschendenteam um Christine Bigby erstmalig eine Adaption in den deutschsprachigen Raum vorgenommen.

Das durch die Masterstudentinnen Anna-Maria Behrendt, Claudia Hagedorn und Sandra Knoblich 2018-2019 durchgeführte Forschungsprojekt zur Messung der Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe untersuchte die grundsätzliche Eignung des Instrumentes und beschäftigte sich unter anderem mit der Übersetzung, Analyse und Bewertung dieses. Nach der Feststellung der

Eignung der „Group Home Culture Scale“ im deutschsprachigen Raum formulierten die Forscherinnen anhand der Ergebnisse der ersten Testphase in Nordrhein-Westfalen Modifikationsbedarfe, welche in folgende Versionen der deutschen Variante des Instrumentes eingearbeitet werden sollten. Auf diese Weise sollten zudem einige der identifizierten Grenzen des Instrumentes mittels der Modifikationen verringert und sich mit auftretenden Effekten und Einflüssen durch den Einsatz des Instrumentes auseinandergesetzt werden.

Die in der vorliegenden Arbeit dargelegte Forschung knüpfte an das 2018-2019 durchgeführte Forschungsprojekt an und widmete sich vertiefenden Analysen zur Weiterentwicklung und Optimierung der „Group Home Culture Scale“ mit dem Ziel, das Instrument insofern zu modifizieren, dass es auf ein breites Wohnspektrum in der Praxis in Deutschland anwendbar ist. In einer Nacherhebung im Frühling 2020 wurden dazu personelle und strukturelle (Rahmen-)Bedingungen der damals teilgenommen Wohngruppen erneut erhoben.

Unter spezifischen Fragestellungen wurden anschließend voraussetzende Strukturen und (Rahmen-)Bedingungen ermittelt, Einflüsse auf die Wohngruppenkultur untersucht und Anwendungsempfehlungen für den praktischen Einsatz entwickelt, die leitende und betreuende Mitarbeitende der sozialen Wohndienste bei der Anwendung und Selbsteinschätzung der eigenen Wohngruppenkultur Orientierung und Unterstützung bieten sollen.

Die daraus entstandene überarbeitete Version, die „Wohngruppenkulturskala“ und die dadurch generierten Informationen können von sozialen Organisationen genutzt werden, um Entscheidungen darüber zu treffen, ob Interventionen zur Veränderung oder Erhaltung von Kulturen bestimmter Wohngruppen/ Wohndienste notwendig sind, mit dem Ziel die Lebensqualität der Bewohnenden und Arbeitspraxis der betreuenden Mitarbeitenden zu verbessern.

Für die Adaption des Instruments, die „Group Home Culture Scale“, in den deutschsprachigen Raum wurde sich an der ersten Forschungsfrage: „**Welche präzisen Modifikationen sollen in das Instrument „Group Home Culture Scale“ eingearbeitet werden, damit dieses für den Einsatz in deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe geeignet ist?“** orientiert.

Unter Rückbezug der im ersten Forschungsprojekt identifizierten und in der vorliegenden Forschungsarbeit überarbeiteten und reflektierten Modifikationen wurden aktive Anpassungen und Ergänzungen im Instrument vorgenommen, um somit eine neue und einsatzfähige Version der „Group Home Culture Scale“ für den deutschsprachigen Raum bereitzustellen, die Wohngruppenkultur-Skala (WGKS).

Dafür wurden **Modifikationen** in Bezug auf die übersetzten Formulierungen der **Instruktion, Definitionen** und **Items** des Instrumentes eingearbeitet.

Diese Modifikationen lassen sich durch mehrere Argumente begründen. In den statistischen Analysen wurden fragwürdige Werte in Bezug auf die Trennschärfe, den Schwierigkeitsindex und die Reliabilität verschiedener Items identifiziert. Außerdem entstanden während des Transfers vom Englischen ins Deutsche Übersetzungsfehler, wie folgendes Beispiel darstellt: Item 1. **„**Die betreuenden Mitarbeitenden beziehen die Bewohnenden häufig beim Kochen oder Saubermachen mit ein.“ vs. "When staff are cooking or cleaning, residents are often involved.“. Manche Items lösten Irritationen seitens der Teilnehmenden bezüglich der Übersetzungen aus, welche kulturelle Praktiken widerspiegeln, zum Beispiel Item 25. „Wir feiern es, wenn der Bewohnende etwas Wichtiges für sich selbst erreicht hat.“. Missverständliche Formulierungen, die den Inhalt und die Intention des Items nicht korrekt wiedergeben, führten unter anderem zu Mehrfachbeantwortung. Außerdem entstanden Antwortverzerrungen durch Formulierungen, welche persönliche Glaubenssätze mit wertenden Aspekten verbinden. Es entwickelten sich unter anderem enorme Widerstände seitens der Teilnehmenden. Eine problematische Formulierung findet sich beispielsweise in dem ehemaligen Item 17. „Die betreuenden Mitarbeitenden glauben, dass die Bewohnenden niemals wirklich an der Gemeinschaft teilhaben werden.“. Eine weitere Verzerrung des Antwortverhaltens äußerte sich anhand meinungslenkender Formulierungen in Bezug auf eine Beantwortung nach beispielsweise sozialer Erwünschtheit. Das ehemalige Item 16. „Die betreuenden Mitarbeitenden glauben, dass sie sich in vielerlei Hinsicht sehr von den Bewohnenden unterscheiden.“ repräsentiert diesen Effekt deutlich.

Die Modifikationen umfassen …

- die Wahl einer unmissverständlichen, detaillierten Formulierung der Anweisungen in der **Instruktion** des Instruments,
- eine Umformulierung der **Definition der verwendeten Begriffe** des Instruments mit eindeutiger Beschreibung zu Rollenzuweisung und Funktion sowie teilweiser Ergänzungen von Beispielen,
- eine „neutrale“ **gendergerechte Formulierung**, wenn keine geschlechterspezifische Differenzierung notwendig ist
- und eine **aktive Modifizierung von 16 Items** aufgrund der statistischen Analysen unter Einbezug qualitativer Rückmeldungen (Item 1, Item 5, Item 8, Item 13, Item 15, Item 16, Item 17, ~~Item 18~~, Item 25, Item 29, Item 42, Item 47, personenbezogene Frage 5, 6, 11 und 17).

Die Modifikationen der einzelnen Items erfolgten anhand einer Umformulierung,

- sodass bei meinungslenkenden Formulierungen extreme Adjektive entfernt und durch neutrale ersetzt wurden.
- sodass Übersetzungsfehler korrigiert und sich stärker an der Originalformulierung orientiert wurde.
- sodass als stark wertend empfundene Formulierungen entschärft wurden durch das Abmildern wertender Worte.

Auch erfolgte eine Umsortierung einiger Items (Faktor 5 und Faktor 6) und einer Neuskalierung einiger personenbezogener Fragen (11 und 17) und die Entfernung von Item 18, unter anderem auf Empfehlung des Entwicklers.

Außerdem wurden dem Instrument **ergänzende Modifikationen** hinzugefügt.

Diese ergänzenden Modifikationen sollen den Teilnehmenden als Orientierung und Verständnishilfe dienen und unter anderem die wertschätzende Haltung der Forschenden widerspiegeln, da es sich um die Abfrage höchst sensibler Informationen handelt. Andere Ergänzungen auf Ebene der Items sollen die Reliabilität einzelner Faktoren des Instruments steigern und relevante Informationen erheben, die für anschließende Analysen benötigt werden und/ oder als Kontrollinstanz zu anderen Items dienen.

Im Folgenden werden diese ergänzenden Modifikationen aufgeführt:

- Die einleitenden Instruktionen des Instrumentes in die einzelnen Item-Komplexe wurden durch Überschriften **„Eye-Catcher“** ergänzt und hervorgehoben.
- Das **Kontrollitem 26A** wurde in die neue Version mit aufgenommen. Es ersetzt das entfernte Item 18 aus Faktor 5.
- Zur Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden wurde das Adressfeld durch einen **Code** ersetzt, der für die Forschenden/ Auswertenden die notwendigen Informationen enthält, sodass keine Zuordnung mehr durch Außenstehende und andere Teilnehmenden erfolgen kann.
- Die bereits getestete **offene Frage** wurde als wertschätzende Komponente am Ende der Item-Komplexe hinzugefügt.
- **Zwei Items** wurden ergänzt (Personenbezogene Frage 19 und 20), welche zum einen zusätzliche Tätigkeiten der Mitarbeitenden aufgreifen und zum anderen abfragen, ob die Bewohnenden in diese zusätzlichen Tätigkeiten integriert werden.

Nachdem die Eignung des Instrumentes bestätigt und eine Adaption für den deutschsprachigen Raum vorgenommen wurde, besteht das Ziel der zweiten Forschungsfrage: **„Welche Rahmenbedingungen müssen beim praktischen Einsatz des Instrumentes in komplexen deutschen Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe beachtet werden?“** darin, die Aufmerksamkeit auf die Art und Weise des Einsatzes der WGKS zu richten, um diese in der Praxis anschlussfähig zu machen.

Vor dem Einsatz des Instrumentes ist die entsprechende Wohngruppe einem **Eignungstest** zu unterziehen, um zu gewährleisten, dass bei der Anwendung des Instrumentes valide Messergebnisse erzeugt werden. Durch diesen Eignungstest soll vorab geklärt werden, ob die jeweiligen voraussetzenden Mindestanforderungen für eine Anwendung der Wohngruppenkultur-Skala durch den entsprechenden Wohndienst und/oder die entsprechende Wohngruppe erfüllt sind. Jene **voraussetzenden Strukturen und (Rahmen-)Bedingungen**, die notwendigerweise für die Beantwortung der Items in der Wohngruppe gegeben sein müssen, wurden als Mindestanforderungen auf personalstruktureller (Hierarchie-)Ebene und auf Ebene der Sytemfunktionalität der Leistungsmerkmale definiert. Es müssen drei personalstrukturelle Ebenen vorliegen: die Ebene des Wohngruppen-Teams der Mitarbeitenden, die Ebene der Wohngruppenleitung und die Ebene der leitenden Führungskräfte. Zudem ist ein spezielles Leistungsspektrum der teilnehmenden Wohngruppen erforderlich, was sich auf die Art und Weise als auch den Umfang der unterstützenden Dienstleistungen bezieht. Das Leistungsspektrum erstreckt sich dabei auf alle Angebote und Dienstleitungen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützen sollen, möglichst unabhängig und selbstbestimmt leben zu können und dabei eine möglichst hohe Lebensqualität zu erfahren. Damit ergeben sich alltagsunterstützende sowie teilhabeunterstützende Dienstleistungen. Ebenso müssen die Bewohnenden rund um die Uhr betreut werden, sodass ein intensiver regelmäßiger (täglicher) Kontakt zwischen den einzelnen Mitarbeitenden zu allen Bewohnenden besteht. Soziale Einrichtungen oder Wohngruppen, welche die WGKS einsetzen wollen, müssen diese Mindestvoraussetzungen erfüllen.

In der ersten Forschung wurden beim Einsatz der „GHCS“ verschiedene **Effekte** bei den Mitarbeitenden ausgelöst. Diese Effekte entpuppten sich unter anderem als komplexe Funktionsdynamiken, die aufgrund bestehender Situationsspezifiken und der Verkettung verschiedener Wirkungszusammenhänge nur bedingt kontrollierbar

waren und sind. Demnach müssen die spezifischen kontextbezogenen Faktoren bei jeder einzelnen Erhebung der WGKS miteinbezogen werden. Einige dieser Einflussvariablen, die im Zusammenhang mit einer leistungsstarken und leistungsschwachen Wohngruppenkultur stehen können, wurden in der vorliegenden Forschungsarbeit ermittelt und vertiefend gedeutet.

In Bezug auf die erste Anwendung der WGKS konnten demnach positive wie auch negative Effekte, die sich in einem Kontinuum bewegen, identifiziert werden. Diese wurden als **Chancen und Grenzen des Instrumentes** festgelegt und spiegeln sich in den eingearbeiteten Modifikationen als auch Anwendungsempfehlungen für die WGKS wider. Die Identifikation der Effekte, die als Widerstände oder Verzerrungen interpretiert wurden, dienen als Argumentationsbasis für den Einbezug einflussnehmender unabhängiger Variablen bei der Anwendung der WGKS. In diesem Bewusstsein können anhand dieser Effekte entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die eine Orientierung im Umgang mit den Ergebnissen der WGKS bieten können und eine anschließende Reflexion in der Wohngruppe förderlich unterstützen können.

Nachfolgend werden alle Effekte zusammengefasst, die als **Chancen** gewertet wurden:

- Die WGKS bietet vielfältige **Austausch- und Kommunikationsmöglichkeiten**.
- Durch die **Selbst- und Fremdeinschätzung** der Teilnehmenden ermöglicht die WGKS einen **Perspektivenwechsel** und damit die Möglichkeit den Erfahrungs- und Reflexionshorizont der Teilnehmenden zu erweitern
- Der Aspekt des „**Organisationen Lernens**“, der sich in einer Wohngruppe durch die Auseinandersetzung mit spezifischen Alltags- und Haltungsfragen entwickeln kann, wird durch den Einsatz der WGKS angeregt.
- WGKS eröffnet die Chance, sich impliziter Regeln und Annahmen bewusst zu werden, um das eigene Handeln dahingehend neu auszurichten.
- Die **reflexive Wirkung** der WGKS äußert sich darin, dass Teilnehmende ihr eigenes Handeln in der Wohngruppe in vielfältiger Art und Weise reflektieren und **eigenen Annahmen und Werte mit dem Konzept der Organisationskultur abgleichen** können.
- Das **Bewusstsein** über die Ausprägung der eigenen **Wohngruppenkultur** als **Identitätsfindung**, die in verschiedensten alltäglichen Situationen in der Wohngruppe **Handlungsorientierung** bieten kann, bei der gemeinsamen **Entschlussfindung** unterstützt und bei der eigenen als auch gemeinsamen **Positionierung** identitätsstiftend wirken kann.

Ebenso wurden Effekte ermittelt, welche als mögliche **Grenzen** der WGKS beachtet werden sollten. Diese sind nachfolgend aufgelistet:

- Der impliziten Anspruch der WGKS, die innersten, nicht plan- sowie steuerbaren Phänomene einer Wohngruppe zu erheben, die zudem im Bereich der pädagogischen Arbeit mit hohen moralischen Wertvorstellungen einhergehen, kann bei Teilnehmenden **Widerstände** und **Abwehrverhalten** als auch **Ängste,** beispielsweise **vor Diskreditierung** auslösen.
- Das Ergebnis einer Erhebung, welches die Komplexität des Wohngruppenalltags nicht ausreichend abbildet und damit verzerrt, kann als eine Beschämung oder Abwertung seitens der Teilnehmenden empfunden werden.
- Durch den **moralisierenden Charakter** der WGKS kann sich eine Antwortverzerrung entwickeln, die sich in einer Beantwortung nach **sozialer Erwünschtheit** äußert.
- **Fehleinschätzungen** können durch den hohen Interpretationsspielraum der Items des Instruments entstehen.
- Mit der WGKS werden höchst sensible Informationen erhoben, weshalb einem **Kontroll- und Machtmissbrauch** durch Wahren der Anonymität der Teilnehmenden und einer offenen Kommunikation im Wohngruppen-Team entgegengesteuert werden sollte.

Aus den zusammengetragenen Effekten wurden **Anwendungsempfehlungen** für die Teilnehmenden beim Einsatz der Wohngruppenkultur-Skala formuliert, welche im weiteren Verlauf zusammengetragen werden:

- Die Erhebung sollte von einer neutralen und geschulten Person durchführt werden, die der Wohngruppenleitung und dem Mitarbeitenden-Team prozesshaft bei der Anleitung, Durchführung und Überwachung zur Seite steht.
- Die Teilnahme bezieht sich auf das gesamte Wohngruppen-Team. Trotzdem sollte die Möglichkeit einer freiwilligen, anonymen Teilnahme eingeräumt sein.
- Eine Aufklärung über den Zweck der Erhebung und das Instrument an sich ist erforderlich und allen Teilnehmenden zu erläutern.
- Die Erhebung sollte unter einer freundlichen und entspannten Atmosphäre in einer möglichst störungsfreien und ruhigen Umgebung stattfinden.
- Die Teilnahme muss in Einzelbearbeitung, nicht gemeinsam im Wohngruppen-Team erfolgen.

- Die Mitarbeitenden sollen von der Vorbereitung über die Erhebung bis zur Besprechung der Ergebnisse unbedingt miteinbezogen und entsprechend informiert werden und an den darauffolgenden Reflexionsprozessen aktiv mitwirken.
- In Bezug auf die Reflexion der Ergebnisse und angestrebten Veränderungen müssen ein verbindlicher Rahmen für gemeinsame Ziele festgelegt und die Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams geklärt und aufgeteilt werden.
- Generell soll eine Kommunikationskultur der Fehlerfreundlichkeit angestrebt werden.

Damit wird festgestellt, dass neben der Erhebung der Wohngruppenkultur die WGKS auch im Bereich des organisationalen Lernens eingesetzt werden kann. Ebenso kann diese als Austausch- und Kommunikationsmöglichkeit genutzt werden, mit deren Hilfe tieferliegende (Basis-)Annahmen und immanente Ambivalenzen im Rahmen institutionalisierter Abstimmungsprozesse (zum Beispiel in Teamsitzungen oder bei Supervisionen) vom Wohngruppen-Teams reflektiert und verhandelt werden. In Bezug auf die Generierung von neuem Handlungswissen kann die WGKS damit bei der Evaluation interner Wohngruppenprozesse unterstützend eingesetzt werden.

Der **Strukturbogen,** der nicht Teil der originalen Version ist, sollte wie der Eignungstest der Einrichtungs- oder Wohngruppenleitung den teilnehmenden Wohngruppen ausgehändigt werden. Die Informationen der Strukturbögen dienen dazu, Rückschlüsse über die Personal- und Organisationsstrukturen ziehen zu können, mit denen anschließend spezifische kontextbezogene Analysen zu einflussnehmenden Variablen erhoben werden können.

Unter Bezugnahme der oben benannten Grundlagen wurde sich im Rahmen des Einsatzes der Wohngruppenkultur-Skala einer weiteren dritten Frage gewidmet: **„Gibt es Einflussvariablen, die im Zusammenhang mit leistungsstarken vs. leistungsschwachen Wohngruppen stehen und wenn ja, inwiefern beeinflussen diese die Wohngruppenkultur?“**

Bei der Beantwortung dieser Forschungsfrage konnten statistisch eine Reihe unabhängiger Variablen identifiziert werden, die in verschiedener Ausprägung positive als auch negative Korrelationen aufwiesen und anschließend als förderliche oder hemmende Einflüsse bezüglich einer leistungsstarken vs. leistungsschwachen Wohngruppenkultur interpretiert wurden. Die durchgeführten statistische Analysen stützen damit die in der ersten Forschung ermittelten Chancen und Grenzen, welche sich beim Einsatz der GHCS zeigten. Ebenso können auf diese Weise zusätzlich

Einflussvariablen ermittelt und in ihrer Wirkung auf die Wohngruppenkultur untersucht werden.

Es konnten **förderliche** Einflüsse identifiziert werden, welche mit einer leistungsstarken Wohngruppenkultur in Zusammenhang gebracht werden können:

- Eine **hohe Qualifikation der Mitarbeitenden (uV4)** korreliert positiv mit der Unterstützung des Wohlbefindens durch die Mitarbeitenden (Faktor 1) als auch mit der sozialen Identifikation zu den Bewohnenden (Faktor 5).
- Eine **hohe wöchentliche Arbeitszeit (uV7**)** und eine **langjährige Anstellungsdauer (uV6)** werden als förderliche Einflüsse in Bezug auf den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung (Faktor 4) gewertet, sofern die Einrichtung durch eine teilhabeförderliche und bewohnendenzentrierte Kultur geprägt ist. Eine langjährige Anstellungsdauer kann sich zudem förderlich auf die Übereinstimmung der einrichtungsinterne Werte auswirken (Faktor 7).
- Ebenso kann anhand der Analysen vermutet werden, dass die Einflüsse der **regelmäßigen Teilnahme an Teamsitzungen (uV12)** sich positiv auf die effektive Teamführung (Faktor 3) und den Zusammenhalt innerhalb der Einrichtung auswirken (Faktor 4).
- Auch bei **höheren Unterstützungsbedarfen der Bewohnenden in der Mobilität (uV9) und Kommunikation (uV10)** kann sich ein starker interner Zusammenhalt (Faktor 4) im Mitarbeitenden-Team durch die Unterstützung, klare Kommunikation und Richtlinien seitens der leitenden Führungskräfte entwickeln.

Als mögliche **hemmende** Einflüsse, die sich ggf. in einer leistungsschwachen Wohngruppenkultur widerspiegeln, wurden folgende identifiziert:

- Mit steigender Anzahl an Mitarbeitenden in einem Wohngruppen-Team (uV1: Teamgröße) kann sich eine gemeinsame Konsensfindung in Bezug auf die Unterstützung des Wohlbefindens der Bewohnenden (Faktor 1**) erschwerend gestalten. Zudem ist ein starker interner Zusammenhalt und -arbeit der Mitarbeitenden (Faktor 4) mit zunehmender Teamgröße schwieriger aufrechtzuerhalten. Misslingende Abstimmungsprozesse können sich in der Teamdynamik (Faktor 2) abbilden und dazu führen, dass die Wohngruppenleitung regelmäßig Schwierigkeiten hat, einige der betreuenden Mitarbeitenden zu führen (Faktor 3**). Außerdem kann sich die Teamgröße als eine herausfordernde Einflussvariable in Bezug auf die Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen der Einrichtung (Faktor 7) herausstellen.

- Es kann angenommen werden, dass eine hohe Qualifikation der Mitarbeitenden (uV4) zu Herausforderungen in der effektiven Teamführung durch die Wohngruppenleitung (Faktor 3) führt.
- Es hat sich in den Auswertungen gezeigt, dass ein **hoher Unterstützungsbedarf der Bewohnenden im Bereich der Mobilität (uV9), der Kommunikation (uV10**) und des öffentlichen Verkehrs (uV11**)** zu einer verstärkten sozialen Abgrenzung aufseiten der Mitarbeitenden (Faktor 5) führt.
- Außerdem hat sich herausgestellt, dass die Unterstützung des Wohlbefindens (Faktor 1) durch **hohe Unterstützungsbedarfe der Bewohnenden im Bereich der Kommunikation (uV10**)** und **des öffentlichen Verkehrs (uV11**)** erheblich erschwert werden kann.
- Zuletzt hat sich eine **unregelmäßige Kommunikation unter den Mitarbeitenden (uV13)** als negativer Einfluss gezeigt, der sich im Zusammenhang unzureichender interner Absprachen und fehlender Abstimmungsprozesse innerhalb des Teams entwickeln kann. Dabei wirkt sich ein unregelmäßiger Austausch unter den Mitarbeitenden vermutlich negativ auf die Unterstützung der Bewohnenden (Faktor 1) und die Haltung diesen gegenüber (Faktor 5) aus. Auch auf die Teamdynamik (Faktor 2**) scheint eine unzureichende Kommunikation unter den Mitarbeitenden einen hemmenden Einfluss zu nehmen.

In der statistischen explorativen Analyse der Gesamtkulturwerte aller Wohngruppen (n=14) korrelierte einzig die Variable der „Teamgröße“ signifikant negativ. Als relevant wurden zudem die Einflussvariablen der „Kommunikation unter den Mitarbeitenden“ und der „Unterstützungsbedarf der Bewohnenden im öffentlichen Verkehr“ eingestuft, da diese schwach negativ mit der Wohngruppenkultur zusammenhängen. Zusammenfassend werden anhand dessen folgende Erkenntnisse gezogen:

Eine steigende Anzahl an Mitarbeitenden einer Wohngruppe (steigender Teamgröße) wirkt sich wegen komplexer Funktionsdynamiken negativ auf die Wohngruppenkultur dieser aus. Daraus wird geschlossen, dass es für die Entwicklung einer routinierten Austausch- und Abstimmungskultur einer aufeinander abgestimmten Koordination zwischen den Mitarbeitenden bedarf und gleichermaßen eine gewisse Personalkonstanz bestehen muss.

Für die Etablierung einer förderlichen Wohngruppenkultur sind kleine Wohnformen, wie Außenwohngruppen oder kleine Wohngemeinschaften, die ideale

Voraussetzung, diese im Wohngruppen-Team und damit in der Wohngruppe zu entwickeln.

Die Wohngruppen-Teams in Deutschland sind häufig durch eine hohe Anzahl an Mitarbeitenden repräsentiert, was darauf hindeutet, dass noch immer ein Großteil der Menschen mit Lernschwierigkeiten in besonderen Wohnformen untergebracht ist und nach wie vor ein breites Angebot an institutionell, groß angelegten Wohn- und Komplexeinrichtungen besteht.

Da der Fokus letztlich jedoch auf die Art und Weise der unterstützenden Dienstleistung der Wohnformen und damit auf die Kulturebene gerichtet werden soll, kann angenommen werden, dass die Größe der Teams und der Einrichtungen zwar eine qualitativ hochwertige Unterstützung erschweren können, die Kultur jedoch die tragende Rolle bei der Unterstützung der Bewohnenden spielte und den Fokus auf die Bedingungen lenken kann, die Menschen in ihrer Selbstwirksamkeit und aktiven Teilhabe stärken.

Ein ebenso interessantes Ergebnis ist, dass ein hoher Unterstützungsbedarf der Bewohnenden, besonders in den Bereichen der Kommunikation und Verkehrsunterstützung, sich meist als hemmender Einfluss auf die Wohngruppenkultur herausstellte. Insbesondere die Unterstützungsleistungen in der Kommunikation und im öffentlichen Verkehr sind im hohen Maße auf konsistente Unterstützungsformen und Abstimmungsprozesse zwischen den Mitarbeitenden, den Bewohnenden und der Umwelt angewiesen. Diese Beobachtung verweist auf die historisch-konzeptionelle Ausrichtung vieler Wohneinrichtungen, die vermutlich mehrheitlich an einer Tradition der Vollversorgung ausgerichtet ist und sich in der Haltung dieser Fürsorgetradition immer noch widerspiegelt. Indes sollten sich auch die Wohndienste unter Einbezug ihrer geschichtlichen Entwicklung und der daraus entstanden Traditionen, Konzepten und Zielen mit aktuellen Entwicklungen auseinandersetzen und diese abgleichen.

Durch eine Transparenz in den Abstimmungsprozessen können Mitarbeitende persönlich Verantwortung übernehmend und sich als wertvolles Mitglied der Wohneinrichtungskultur erleben.

Dies ist insofern von Bedeutung, da ein hoher Unterstützungsbedarf der Bewohnenden im Bereich der Kommunikation und Verkehrseinschränkung besonders im Zusammenhang mit einem starken Zusammenhalt positiv korrelierte, der innerhalb der Einrichtung (Faktor 4) den Mitarbeitenden eine Handlungsorientierungsfunktion bietet und sich damit positiv auf die Unterstützung der Bewohnenden auswirken kann.

Im folgenden Abschnitt wird das **methodische Vorgehen** der dargelegten Forschungsarbeit reflektiert und auf **Limitationen der Forschungen** verwiesen.

Generell ist der zugrundeliegende Datensatz des ersten Forschungsprojektes nur tendenziell repräsentativ für Deutschland. Durch die eher geringe Stichprobengröße (100/143 Fragebögen von 14 Wohngruppen) ist ein assertiver Vergleich zur australischen Forschung nicht in dem Maße möglich.

Anhand des **Strukturbogens** sollten deshalb Informationen zur Personal- und Organisationsstruktur der Wohngruppen/ -dienste erhoben werden, um zum einen die Datenlücken der ersten Erhebung zu füllen und zum anderen, um spätere Analysen zu einflussnehmenden Variablen durchführen zu können. In den kulturvergleichenden Analysen traten allerdings durch teilweise unterschiedliche Skalierungen Probleme beim Vergleich der neu erhobenen Daten auf. Auch in den explorativen Analysen entstanden Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Zusammenstellung der unabhängigen Variablen und deren Skalierung, die teilweise nicht eindeutig differenzierten und in lineare Rangfolgen sortiert werden konnten. Durch diese Problematik mussten die Ausprägungen einiger unabhängiger Variablen stark reduziert werden, damit eine valide Analyse durchgeführt werden kann, zum Beispiel insbesondere die unabhängige Variable Qualifikation.

Während des **ersten Transfers in den deutschsprachigen Raum** sind zudem Übersetzungsfehler entstanden und Interpretationen inhaltlicher Aspekte der Items erfolgt, welche teilweise die Intention der Items verfälscht haben. Den Konsequenzen und entstandenen Verzerrungen dieser Umstände sind sich die Forscherinnen insofern bewusst, als dass sie um die beschränkte Aussagekraft der Forschungsergebnisse wissen. Es wird reflektiert, dass die Forschung immer auch ein Stück weit durch eigene Haltungen und Annahmen geprägt wird, die damit immer auch den Forschungsprozess beeinflussen.

Entgegen der zu Anfang gestellten Hypothese stellen die **infrastrukturellen gegenüber den personalstrukturellen Merkmale** der Wohngruppen/ Wohneinrichtung einen überwiegend irrelevanten Faktor dar.

Bei der Auswertung der erhobenen Strukturdaten der Wohngruppe stellte sich die anfangs gewählte Vorgehensweise als Fehlentscheidung heraus. Der entwickelte **Merkmalskatalog** sollte die Daten kategorisieren und für einen Vergleich vorbereiten. Es wurde jedoch bei der Einarbeitung der Daten in den Merkmalskatalog deutlich, dass sich eine detaillierte Merkmalszuordnung teilweise als schwierig oder nicht durchführbar herausstellte, da es sich bei vielen Wohnformen vordergründig um einen spezifisch-strukturellen Rahmen handelt,

dessen Merkmale als wenig ausschlaggebend für die Erfassung einer individuellen Wohngruppenkultur erachtet wurden. Zudem sind eine Reihe einrichtungsinterner Informationen extern nicht einsehbar und hätten per zusätzlicher Erhebung ermittelt werden müssen, wovon aus Zeitgründen abgesehen wurde. Anhand dieses Erkenntnisprozesses wurde sich dazu entschieden, anstatt strukturell am Wohnsetting der „Group Home“ am Instrument der „Group Home Culture Scale“ anzusetzen und auf inhaltlicher Ebene der Items die personalstrukturellen Rahmenbedingungen zu identifizieren.

Die Hypothese, dass der **kulturelle Unterschied zwischen Australien und Deutschland** ein relevanter Fakt ist, wurde falsifiziert und ist nicht in dem Maße als signifikant eingestuft, dass dieser einen relevanten Einfluss auf die Anwendbarkeit in Deutschland ausübt. Die australischen „Group Home“-Teams bestehen generell aus höheren Anteilen von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden mit einem hohen Umfang an aktiver Arbeitszeit in den „group homes“ und einer eher erhöhten Fluktuation in den Teams, während die deutschen Wohngruppen-Teams in den Mitarbeitendenkonstellationen konstanter sind und sich eher durch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit geringerem Arbeitspensum die Woche auszeichnen. Die Hypothese, dass (personal-)strukturell Kulturunterschiede bestehen, die die Anwendung und Messergebnisse im deutschsprachigen Raum erschweren oder verzerren, kann überwiegend verneint werden. Die Teams der betreuenden Mitarbeitenden gestalten sich zwar teilweise unterschiedlich, jedoch liegen die Ergebnisse der jeweiligen Organisationskulturwerte der länderspezifischen Wohngruppen (group homes) nicht signifikant auseinander. Inwiefern diese kulturellen Unterschiede in den Wohngruppen(„group home“)-Teams Einfluss auf die Qualität der unterstützenden (Dienst-)Leistungen nehmen, wird an dieser Stelle nicht mehr diskutiert und an weiterführende Forschende verwiesen.

Bei der **Auswertung der statistischen Analysen** muss sich einer Limitation in darauf aufbauenden Forschungen besonders zugewandt werden. Unter Einbezug, dass die berechneten Korrelationen der explorativen Analysen inhaltlich keine direkten Schlüsse über die Kausalzusammenhänge und die Richtung des Effekts zulassen, wurde sich in der vorliegenden Arbeit dazu entschieden, die Kausalität theoretisch abzuleiten und die sieben Faktoren der GHCS als abhängige Variablen und die hinzugezogenen Variablen als unabhängige Variablen festzulegen. Die Interpretationen der Korrelationen sind deshalb rein hypothetisch, Kausalzusammenhänge der unabhängigen Variablen mit den Faktoren können erst in einer Regressionsanalyse bestimmt werden.

Da das quantitative Messinstrument eine der ersten Erhebungsformen der Kulturerhebung von Wohngruppen in der Behindertenhilfe darstellt, dessen Eignung bereits bestätigt wurde, besteht das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit unter anderem darin, die Aufmerksamkeit auf die Art und Weise des Einsatzes der Wohngruppenkultur-Skala zu richten, um diese in der Praxis anschlussfähig zu machen. Mit den **Modifikationsempfehlungen** und dem **Ausblick auf zukünftige Forschung** mit der Wohngruppenkultur-Skala sollen zukünftigen Forschenden Anschlussmöglichkeiten eröffnet werden, die eine Optimierung und eine verbesserte Einsatzfähigkeit der WGKS ermöglichen könnten. Folgende Aspekte der vorliegenden Arbeit sollten deshalb zukünftig Beachtung finden:

Im Rahmen der Ergebnisreflexion wird vermutet, dass nicht alle Grenzen, die das Instrument betreffen, behoben werden können. Diese beziehen sich auf dynamische Prozesse, die den Wohngruppen und Einrichtungen immanent sind und deshalb immer auch einen Kontextbezug in der Analyse der spezifischen Wohngruppenkultur benötigen.

Kulturunterschiede der Teams lassen sich auf Basis von dem speziell für Wohngruppen entwickelten Kulturkonstrukt erfassen und die jeweiligen Kulturebenen der Wohngruppen differenziert wiedergeben. Es konnte jedoch beobachtet werden, dass sich die Ergebnisse nur unter Einbezug weiter festgelegter Einflussvariablen vollständig interpretieren und die Ergebnisse damit verstehbar machen.

Zudem wird weiterhin angenommen, dass die unausgesprochenen kollektiven Annahmen in einer Wohngruppe durch die Auswertung nur angestoßen werden können. Diese sollten in einem weiteren Prozess unbedingt thematisiert und im Rahmen von Konzepten der Organisationsentwicklung weiter fokussiert werden.

Demnach sollte darüber nachgedacht werden, in einigen der Definitionen, wie auch in einigen Items, die individuellen Strukturen einer Wohngruppe mit ihrer jeweiligen Entstehungsgeschichte mehr zu berücksichtigen, um spezifische Problemlösungen zur Umsetzung einer teilhabeförderlichen Kultur der Selbstwirksamkeit entwickeln zu können. Dazu sollten auch externe Einflüsse, die sich auf einer Metaebene bewegen und nur in einem gewissen Maße kontrollierbar sind, in diesen Prozessen reflektiert werden, da diese sehr wahrscheinlich ebenfalls auf die Ergebnisse der WGKS Einfluss nehmen.

Die Gesamteinschätzungen weisen auf die Grenzen des Instruments hin. Dieser Grenzen des Instruments sollten sich die folgenden Forschenden stets bewusst sein und abschätzen, ob es möglich ist, diesen durch weitere Modifikationen entgegenzuwirken. In letzter Konsequenz sollten die Teams „Lernen mit

Spannungszuständen“ umzugehen und indessen berücksichtigen, dass Paradoxien in Einrichtungen, Professionalisierungen und alltäglichen Situationen implizit sind.

Ein Itemkomplex (Teil2, Faktor 5) des Instrumentes ist nach der ersten Erhebung immer noch als fragwürdig eingestuft und muss mit den neuen Modifikationen getestet werden. Wird die Reliabiltät des Faktors dadurch nicht gesteigert, können die bereits formulierten Modifikationsempfehlungen einzelner Items übernommen werden oder ergänzende Items formuliert und einer erneuten Überprüfung unterzogen werden. Generell wird vor dem praktischen Einsatz der WGKS eine Testphase vorgeschlagen, bei der die neue Version mit den eingearbeiteten Modifikationen getestet und überprüft wird.

Zudem ist eine Untersuchung weiterer unabhängiger Variablen anhand der Personal- und Strukturdaten empfehlenswert, welche die Art der Qualifikation, die Art der Beschäftigung/Anstellung, den Betreuungsschlüssel und weitere Variablen zu den Bewohnenden in Bezug auf die Unterstützung erheben und in Zusammenhang mit den sieben Wohngruppenkulturdimensionen setzen. In Bezug auf die Interpretationen der Korrelationen der unabhängigen Variablen muss eine Regressionsanalyse durchgeführt werden, um die aufgestellten hypothetischen Zusammenhänge zu verifizieren.

Zudem nahmen Menschen mit Lernschwierigkeiten aufgrund des vorgesehenen Studiendesigns nicht an der Befragung teil, was jedoch seitens der Forscherinnen in Bezug auf zukünftige Studien als notwendig betrachtet wird.

12 Literaturverzeichnis

Allenspach, Monika (2013): Zur gesellschaftlichen Teilhabe fragiler und pflegedürftiger alter Menschen, in: sozialraum.de (5) Ausgabe 1/2013, Link**:** https://www.sozialraum.de/zur-gesellschaftlichen-teilhabe-fragiler-und-pflegeduerftiger-alter-menschen.php**,** letzter Zugriffs am 30.11.2020.

Alvesson, M. (2002): Understanding organizational culture. London, England: Sage.

Alvesson, M. (2013): Understanding organisational culture (2nd ed.). London, UK: Sage.

Andritzky, Michael; Selle, Gert (1987): Lernbereich Wohnen, Band 1, Hamburg.

Arenz, Jeannette (2011): Betreutes Wohnen behinderter und psychisch kranker Menschen, in: Fachlexikon der Sozialen Arbeit, 7. Auflage 2011, Nomos, Baden-baden.

Argyis, C.; Schön, D. (1978): Organizational Learning. A Theorie of Action Perpective, Addison-Wesley, Reading, M.

Aselmeier, Laurenz (2008): Community Care und Menschen mit geistiger Behinderung. Gemeinwesenorientierte Unterstützung in England, Schweden und Deutschland, Springer Verlag, Wiesbaden.

Aselmeier, Laurenz (2012): Behindertenhilfe auf dem Prüfstand. Auswirkungen für Dienste und Einrichtungen durch die UN - Behindertenrechtskonvention, In: Teilhabe, Jg. 51, H.2, 79 - 84, Lebenshilfeverlag, Marburg.

Australian Bureau for Statistics (2019): 4430.0 - Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, 2018, Latest Issue 24.10.2019, Link: https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Latestproducts/4430.0Main%20Features52018?opendocument&tabname=Summary&prodno=4430.0&issue=2018&num=&view=. Stand:06.02.20.

Australian Institute of Health and Welfare (2018): Disability support services: Services provided under the National Disability Agreement 2016-17. Bulletin no. 144. Cat. no. AUS 223. Canberra: AIHW.

Australian Institute of Health and Welfare (2019a): Disability support services - Services provided under the National Disability Agreement 2017-18. Bulletin no. 147. Cat. no. DIS 73 . Canberra: AIHW.

Australian Institute of Health and Welfare (2019b): People with disability in Australia 2019: in brief. Cat. no. DIS 74. Canberra: AIHW.

BAGüS - Bundesgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2017): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, Link: https://www.lwl.org/spur-download/bag/190306_BAGueS_Bericht_2017_final.pdf, (Fassung vom 06.03.2019), letzter Zugriff: 30.11.2020.

Bank, Mikkelsen; N.E. (2005): Das Normalisierungsprinzip. Betrachtungen aus Dänemark (1978), in: Thimm, Walter (Hrsg.): Das Normalisierungsprinzip. Ein Lesebuch zur Geschichte und Gegenwart des Reformkonzepts. Ein Sachbuch der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., Marburg, 50 - 61.

Beadle-Brown, Julie; Bigby, Christine; Bould, Emma (2015): Observing practice leadership in intellectual and developmental disability services, in: Journal of Intellectual Disability Research, 59(12), 1081-1093. doi:10.1111/jir.12208.

Beadle-Brown, J.; Murphy G.; DiTerlizzi M. (2009): Quality of life for the Camberwell cohort, in: Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 22, 380 – 390.

Beck, Iris; Greving, Heinrich (2011): Institution und Organisation, in: Beck, Iris; Greving, Heinrich (Hrsg.): Gemeindeorientierte pädagogische Dienstleistungen, Bd. 6 des Enzyklopädischen Handbuchs der Behindertenpädagogik. Behinderung, Bildung, Partizipation, Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 31 - 69.

Becker, Manfred; Labucay, Inéz (2012): Organisationsentwicklung. Konzepte, Methoden und Instrumente für ein modernes Change-Management, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.

Behrendt, Anna-Maria; Hagedorn, Claudia; Knoblich, Sandra (2019): Organisationskultur in Wohndiensten der Behindertenhilfe - Analyse und Erprobung des australischen Instruments 'Group Home Culture Scale' in Deutschland. Bericht des Lehrforschungsprojektes, Masterkohorte 2017-2019. Archiv Katholische Hochschule NRW, Münster. 1 - 49.

Bengt, Nirje (1994): Das Normalisierungsprinzip. 25 Jahre danach, in: Vierteljahreszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, Jg. 63 (1), München, 12 - 32.

Bethel (2018): Bethel zum BTHG. Pflege in der Eingliederungshilfe, in: v. Bodelschwinghsche Stiftungen Bethel, Projekt »Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes«, Bielefeld, Link: https://www.bethel.de/fileadmin/Bethel/downloads/Aktuelle_Flyer_Broschueren_etc/bthg/2018-03-22_Pflege_in_der_Eingliederungshilfe.pdf, 1 - 14, (Stand: 22. März 2018), letzter Zugriff am 30.11.2020.

BHP - Berufs- und Fachverband Heilpädagogik (2010): Flyer Berufsbild Heilpädagogin/Heilpädagoge, Link: http://bhponline.de/down/public/1xxx-verband/1120-20101130_bb-ger.pdf (Stand: 01.09.2014), letzter Zugriff am 30.11.2020.

BHP - Berufs- und Fachverband Heilpädagogik e.V. (2014): Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung, Link: https://bhponline.de/download/BHP%20Informationen/BHP%20Stellungnahmen,%20BHP%20Position/20141221-P04.pdf , 3 - 32, (Stand: 2014), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Bigby, Christine.; Beadle-Brown, Julie (2016): Culture in better group homes for people with intellectual disability at severe levels. Intellectual and Developmental Disabilities, 54(5), 316 - 331. doi:http://dx.doi.org/10.1352/1934-9556-54.5.316.

Bigby, C.; Beadle-Brown, J. (2018): Improving quality of life outcomes in supported accommodation for people with intellectual disability: What makes a difference? Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 31(2), e182-e200. doi:10.1111/jar.12291.

Bigby, C.; Bould, E.; Iacono, T.; Kavanagh, S.; Beadle-Brown, J. (2019): Factors that predict good Active Support in services for people with intellectual disabilities: A multilevel model. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 1 – 11. https ://doi.org/10.1111/jar.12675.

Bigby, C.; Cooper, B. K.;, Reid, K. (2012): Making life good in the community: Measures of resident outcomes and staff perceptions of the move from an institution. Melbourne, Victoria, Australia: Department of human Services.

Bigby, C.; Knox, M.; Beadle-Brown, J.; Clement, T. (2015): 'We just call them people'- Positive regard as a dimension of culture in group homes for people with severe intellectual disability. In: Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 28(4), 283-295. doi:10.1111/jar.12128.

Bigby, C.; Knox, M.; Beadle-Brown, J.; Clement, T.; Mansell, J. (2012): Uncovering dimensions of culture in underperforming group homes for people with severe intellectual disability. Intellectual and Developmental Disabilities, 50(6), 452 - 467.

Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl (2014): Studienbuch Pädagogik und Soziologie, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn.

Böttcher, Wolfgang; Merchel, Joachim (2010): Einführung in das Bildungs- und Sozialmanagement, Verlag Babara Budrich, Opladen.

Bould, E.; Beadle-Brown, J.; Bigby, C.; Iacono, T. (2016): Measuring practice leadership in supported accommodation services for people with intellectual disability: Comparing staff-rated and observational measures. Journal of Intellectual & Developmental Disability, 43(2), 174 - 182. doi:10.3109/13668250.2016.1259466.

Brachmann, Andreas (2011): Re-Institutionalisierung statt De-Institutionalisierung in der Behindertenhilfe. Neubestimmung der Funktion

von Wohneinrichtungen für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Braddock, D.; Emerson, E.; Felce, D.; Stancliffe, R. J. (2001): Living circumstances of children and adults with mental retardation or developmental disabilities in the United States, Canada, England and Wales, and Australia. Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews, 7(2), 115 - 121. doi:10.1002/mrdd.1016.

Bronfenbrenner, Urie (1967): Ökologische Sozialisationsforschung, (Hrsg.) Lüscher, Kurt, Klett Verlag, Stuttgart.

Brunn, Dieter; Rennemann, Holger; Schütz - Sehring, Hans - Peter et al. (2017): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2015, Consulting für Steuer und soziale Entwicklung GmbH (con_sens), Hamburg.

Buchinger, Leopold (2018): Das Zusammenarbeitsgespräch als Weiterentwicklung des Mitarbeitergespräches und sein Beitrag zur Unternehmenskultur, in: Herget, Josef; Strobl, Herbert (Hrsg.): Unternehmenskultur in der Praxis. Grundlagen. Methoden. Best Practices, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 355 - 379.

Buchinger, Leopold; Hergert, Josef (2018): Unternehmenskultur – Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie. Eine Standortbestimmung in 10 Thesen, in: Herget, Josef; Strobl, Herbert (Hrsg.): Unternehmenskultur in der Praxis. Grundlagen. Methoden. Best Practices, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 107 – 121.

Buchner, Tobias; König, Oliver (2008): Methoden und eingenommene Blickwinkel in der sonder- und heilpädagogischen Forschung von 1996-2006. Eine Zeitschriftenanalyse, in: Heilpädagogische Forschung, 34 (1), 15 - 34.

Bühner, Markus (2011): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, München: Pearson.

Bumann, Karin; Fix, Elisabeth (2017): Bundesteilhabegesetz stärkt die personenorientierte Teilhabe, Link: https://www.caritas.de/neue-caritas/

heftarchiv/jahrgang2017/artikel/bundesteilhabegesetz-staerkt-die-personenorientierte-teilhab, (Stand: 28.02.2017), letzter Zugriff am 22.03.2020.

Bundesgesetzblatt (2016): Teil I Nr. 66, Bonn, Bundesanzeiger Verlag, Link: https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/links-und-downloads/bgbl116s3234_74798.pdf, (Stand: 30.11.2020), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn. Link: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Stand: Dezember 2016), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Butler, E. W.; Bjaanes A.T. (1977): A typology of community care facilities and differential normalization outcomes. In Mittler P: Research into Practice in mental Retardation, Vol. 1: care and Intervention (pp. 337-347). Proceedings of the Fourth Congress of International Association for the Scientific Study of Mental Deficiency. Baltimore. MD: University Park Press.California: Sage.

Cambridge, P. (1999): The first hit: A case study of the physical abuse of people with learning disabilities and challenging behaviours in a residential service. Disability & Society, 14(3), 285-308. doi:10.1080/09687599926154.

Chan, D. (1998): Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. Journal of Applied Psychology, 83(2), 234 - 246. doi:10.1037/0021-9010.83.2.234.

Chowdhury, M.; Benson, B. A. (2011): Deinstitutionalization and quality of life of individuals with intellectual disability: A review of the international literature. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 8(4), 256-265. doi:10.1111/j.1741-1130.2011.00325.x.

Cleff, Thomas (2015): Deskriptive Statistik und Explorative Datenanalyse, 3. Aufl., Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Clement, T.; Bigby, C. (2010): Group homes for people with intellectual disabilities. Encouraging inclusion and participation, Jessica Kingsley, London.

Cooke, R. A.; Suzmal, J. L. (2000): Using the organizational culture inventory to understand the operating cultures of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), Handbook of organizational culture and climate (pp. 147 – 162). Thousand Oaks, CA: Sage.

Croft, S. E. (1999): Creating locales through storytelling: An ethnography of a group home for men with mental retardation. Western Journal of Communication, 63(3), 329 - 347.

Darley, J. M.; Batson, C. D. (1973): "From Jerusalem to Jericho": A study of situational and dispositional variables in helping behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 27(1), 100–108. https://doi.org/10.1037/h0034449, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Darley, J.M.; Batson, C.D (1968): Bystander intervention in emergencies. Diffisuion of responsibility, in: Journal of Personality and Social Psychology, 8, 377 – 383.

Deal, T. E.; Kennedy, A. A. (1982): Corporate cultures. The rites and rituals of corporate life, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.

Dearborn, D.; Simon, H. A. (1958): Selective perception. A note on the departmental identification, in: Sociometry 21 (2), 140 - 144.

Dederich, Markus (2008): Die Universalisierung der Ökonomie – Ursachen, Hintergründe und Folgen. In: Vierteljahreszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete. 77. Jg. (Heft 4), 288 – 300.

Deppe, Hans; Ulrich, Burkhardt (Hrsg.): Solidarische Gesundheitspolitik. Alternativen zu Privatisierung und Zwei – Klassen – Medizin, Hamburg, 2002.

Dieckmann, Friedrich (2009): Heilpädagogische Unterstützung von erwachsenen Menschen mit Behinderung, in: Greving, Heinrich; Ondracek, Petr (Hrsg.): Spezielle Heilpädagogik. Eine Einführung in die

handlungsfeldorientierte Heilpädagogik, Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 34 - 77.

Dieckmann, Friedrich; Heele–Bökenkötter, Linda; Wenzel, Stefanie (2012): Ambulant unterstütztes Wohnen mit hohem Hilfebedarf, in: Greving, Heinrich; Dieckmann, Friedrich; Schäper, Sabine et. al. (Hrsg.): Evaluation von Wohn- und Unterstützungsarrangements für älter werdende Menschen mit geistiger Behinderung, Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Lebensqualität inklusiv(e): Innovative Konzepte unterstützten Wohnens älter werdender Menschen mit Behinderung“ (LEQUI), Katholische Hochschule NRW, Abteilung Münster, 84 - 162.

Dieckmann, Friedrich; Schäper, Sabine; Greving, Heinrich (2012): Evaluation von Wohn- und Unterstützungsarrangements älter werdender Menschen mit geistiger Behinderung. Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt “Lebensqualität inklusiv(e): Innovative Konzepte unterstützten Wohnens älter werdender Menschen mit Behinderung (LEQI)“, Katholische Hochschule NRW Abteilung Münster.

DiMaggio, P.; Powell, W. W. (1983): The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationalities in organizational fields, in American Sociological Review 48 (2), 147 - 160.

Doose, Stefan; Johannsen, Birte (2018): Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz ab 01.01.2018, in: Berufs- und Fachverband Heilpädagogik e.V. 1/2018, Link : https://bhponline.de/download/BHP%20Informationen/aktuelle%20Dokumente/Aus-der-BHP-Arbeitsgruppe-zum-BTHG_-Johannsen_Doose-September-2017.pdf, (Stand: 01. 2018), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Dörner, Klaus (2018): Helfens- und Hilfsbedürftigkeit, Teilhabe und Teilgabe. Partizipation in sozialpsychiatrischen Handlungsfeldern, in: Bliemetsrieder, Sandro; Maar, Katja; Schmidt, Josephina, Tsirikiotis, Athanasios (Hrsg.): Partizipation in sozialpsychiatrischen Handlungsfeldern. Reflexionen & Forschungsbericht, Hochschule Esslingen, Esslingen, 26 - 42.

Drennan, D. (1992): Transforming Company Culture. McGraw-Hill, London.

Duden (2020): Rehabilitieren, Link: https://www.duden.de/rechtschreibung/rehabilitieren, © Bibliographisches Institut GmbH, 2019 (Stand: 2019), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Dunn, M.; Clare, I. C. H.; Holland, A. J. (2010): „Living a life like ours“: Support workers´ accounts of substitute decision-making in residential care homes for people with intellectual disabilities. Journal of Intellectual Disabilities Research., 54(2), 144 - 160.

Dyer, W.G. (1985): The cycle of culture evolution in organizations, in: Kilmann, R.H. u. a.: Gaining control of the corporate culture, San Francisco, 200 – 229.

Ehrhart, M. G.; Schneider, B.; Macey, W. H. (2014): Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice. New York: Routledge.

Emerson, E.; Hatton, C. (1996): Deinstitutionalization in the UK and Ireland: Outcomes for service users, In: Journal of Intellectual & Developmental Disability, 21(1), 17 - 37, doi:10.1080/13668259600033021.

Emerson, E.; Hatton, C. (2005): Deinstitutionalisation. Tizard Learning Disability Review, 10(1), 36 - 40. doi:10.1108/13595474200500008.

Emerson, E.; Hastings, R.; McGill, P. (1994): Values, attitudes and service ideology, in Emerson, E; McGill, P; Mansell, J. (Hrsg.): Severe learning disabilities and challenging behaviours: Designing high quality services,Springer Verlag, Boston, 209 - 231.

Emerson, E.; Robertson, J.; Gregory, N.; Hatton, C.; Kessissoglou, S.; Hallam, A.; … Netten, A. (2000): Quality and costs of community-based residential supports, village communities, and residential campuses in the United Kingdom. American Journal on Mental Retardation, 105(2), 81 - 102.

Emerson, E.; Robertson, J.; Gregory, N.; Hatton, C.; Kessissoglou, S.; Hallam, A.; Noonan, Walsh, P. (2001): Quality and costs of supported living residences and group homes in the United Kingdom. American Journal on Mental Retardation, 106(5), 401 - 415.

Endermann M. (2013): Predictors of health-related and global quality of life among young adults with difficult-to-treat epilepsy and mild intellectual disability. Epilepsy & Behavior 26, 188 – 195.

Ettl, Christian (2018): Organisationskultur – Aufbau, Modelle und Messbarkeit, in: Josef Herget; Herbert Strobl (Hrsg.): Unternehmenskultur in der Praxis. Grundlagen – Methoden – Best Practices, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 355 - 379.

Fabrigar, L. R.; Wegener, D. T. (2012): Exploratory factor analysis. New York: Oxford University Press.

Faust, Mirjam (2007): Aktuelle theoretische Ansätze in der deutschen Heilpädagogik. Eine Einführung für Studierende der Heilpädagogik und fachlich Interessierte, Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Felce, D. (1998): The determinants of staff and resident activity in residential services for people with severe intellectual disability: Moving beyond size, building design, location and number of staff. Journal of Intellectual and Developmental Disability, 23(2), 103 – 119. https ://doi.org/ 10.1080/13668 25980 0033621.

Felce, D. (2006): Both accurate interpretation of deinstitutionalization and a postinstitutional research agenda are needed. Mental Retardation, 44(5), 375 - 382. doi:10.1352/0047-6765(2006)44[375:BAIODA]2.0.CO;2.

Felce, D. (2017): Community living for adults with intellectual disabilities: Unravelling the cost effectiveness discourse. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 14(3), 187 – 197. https ://doi.org/ 10.1111/jppi.12180.

Felce, D., Lowe, K.; Jones, E. (2002): Staff activity in supported housing services. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 15(4), 388 – 403. https ://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2002.00130.x.

Flade, Antje (2010): Wohnen und Nachbarschaft, in: Linneweber, Volker; Lantermann, Erns - Dieter; Kals, Elisabeth (Hrgs.): Sepzifische Umwelten und Umweltbezogenes Handeln, Hogrefe Verlag für Psychologie, Göttingen; Bern; Toronto; et. al., 265 - 284.

Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Ford, J.; Honnor, J. (2000): Job satisfaction of community residential staff serving individuals with severe intellectual disabilities, In: Journal of Intellectual & Developmental Disability, 25(4), 343-362. doi:10.1080/13668250020019610.

Franz, Daniel (2014): Abforderungen an MitarbeiterInnen in wohnbezogenen Diensten der Behindertenhilfe. Veränderungen des professionellen Handelns im Wandel von der institutionellen zur personalen Orientierung. Herausgegeben von der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., Marburg.

Fuchs, Peter (2004): Das selbstverständliche im Umgang mit Menschen, in: Greving, Heinrich; Mürner, Christian; Rodler, Peter (Hrsg.): Zeichen und Gesten Heilpädägogik als Kulturthema, Psychosozial -Verlag, Gießen, 242 - 263.

Gideon, L. (2012): The art of question phrasing. In L. Gideon (Ed.), Handbook of survey methodology for the social sciences New York, NY: Springer, (pp. 91 – 107).

Gillett, E.; Stenfert-Kroese, B. (2003): Investigating organizational culture: A comparison of a ‘high’- and a ‘low’-performing residential unit for people with intellectual disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 16(4), 279 - 284. doi:10.1046/j.1468-3148.2003.00170.x.

Gingelmaier, Stephan; Taubner, Svenja; Ramberg, Alex (2018): Mentalsierungsbasierte Pädagogik, in: Gingelmaier, Stephan; Taubner, Svenja; Ramberg, Axel (Hrsg:): Handbuch mentalisierungsbasierte Pädagogik, Vandenhoeck & Ruprecht Verlag, Göttingen, 14 - 23.

Goffman, E. (1961/ 1978): Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates, Pelican, London, England

Goffman, E. (1961/ 1978/ 2009): Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates, Transaction. New Jersey.

Graumann, Sigrid (2016): Ethische Aspekte der Ermittlung von Hilfebedarfen im betreuten Wohnen bei Personen mit hohem Unterstützungsbedarf, in: Schäfers, Markus; Wansing, Gudrun (Hrsg.): Teilhabebedarfe von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Lebenswelt und Hilfesystem Stuttgart: Kohlhammer, 91 - 102.

Graumann, Susanne; Isken, Kathrin; Rychter–Suleja, Izabela; Dahl, Melanie (2012): Quartiersbezogene Konzepte, in: Greving, Heinrich; Dieckmann, Friedrich; Schäper, Sabine; Graumann, Susanne (Hrsg.): Evaluation von Wohn- und Unterstützungsarrangements für älter werdende Menschen mit geistiger Behinderung, Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Lebensqualität inklusiv(e): Innovative Konzepte unterstützten Wohnens älter werdender Menschen mit Behinderung“ (LEQUI), Katholische Hochschule NRW, Abteilung Münster, 36 - 84.

Greving, Heinrich (2008): Management in der sozialen Arbeit, Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn.

Greving, Heinrich (2016): Institutionen und Organisationen in der Behindertenhilfe, in: Hedderich, Ingeborg; Biewer, Gottfried; Hollenweger, Judith, Markowetz (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, 37 - 44.

Greving, Heinrich; Dieckmann, Friedrich; Schäper, Sabine et. al. (2012): Teilhabe, Inklusion, Selbstbestimmung. Leitideen des Forschungsprojektes, in: Greving, Heinrich; Dieckmann, Friedrich; Schäper, Sabine et. al. (Hrsg.): Evaluation von Wohn- und Unterstützungsarrangements für älter werdende Menschen mit geistiger Behinderung, Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Lebensqualität inklusiv(e): Innovative Konzepte unterstützten Wohnens

älter werdender Menschen mit Behinderung“ (LEQUI), Katholische Hochschule NRW, Abteilung Münster, 16 - 33.

Greving, Heinrich; Lücker, Christoph; Niehoff, Dieter; Schäper, Sabine; Schöttler, Ludger; Woltering, Martin (2011): Organisation und Verwaltung. Methoden in Heilpädagogik und Heilerziehungspflege, Hrsg.: Greving, Heinrich; Niehoff, Dieter. Bildungsverlag EINS, Köln.

Greving, Heinrich; Ondracek, Petr (2020): Heilpädagogisches Handeln. Eine Einführung in die Didaktik und Methoden der Heilpädagogik, 2. überarbeitete Auflage, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Groß, Peter (2017): Personenorientierte Behindertenhilfe - Individuelle Hilfen zum Wohnen für erwachsene Mitbürger mit geistiger Behinderung, in: Schriften zur Pädagogik, 7. Band, Athena, Oberhausen.

Gröschke, Dieter (2007): Normalisierung. Normalisierungsprinzip, In: Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Schirbort, Kerstin (Hrsg.): Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik, W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 242 - 243.

Günther, Mirjam (2015): Gemeindenahes Wohnen für Menschen mit geistiger Behinderung, Disserta Verlag, Hamburg.

Hahn, Martin (1999): Einführung in das Thema, In: Poch, Lisser, Bernd; Eisenberger, Jörg; Hahn, Martin et al. (Hrsg.): Das Normalisierungsprinzip, Vier Jahrzehnte danach, Veränderungsprozesse stationärer Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung, Berliner Beiträge, Reutlingen, 3 - 6.

Hahn, Martin (2003): Veränderungen im Selbstverständnis der Begleiter/-innen der Menschen die als geistig behindert gelten. Entwicklungen und Perspektiven nach 1945, in: Friebe, Stephan; Link, Rudolf (Hrsg.): Betreuung? Förderung? Assistenz? 6. Fachtagung der Fachschule für Sozialpädagogik, Stuttgart, Berlin, Köln.

Hasse, Jürgen (2009): Unbedachtes Wohnen. Lebensformen an verdeckten Rändern der Gesellschaft. Transcript Verlag, Bielefeld.

Hastings, R. P. (1995): Understanding factors that influence staff responses to challenging behaviours. An exploratory interview study, In: Mental Handicap Research, 8(4), 296 - 320. doi:10.1111/j.1468-3148.1995.tb00163.x.

Hastings, R. P.; Remington, B.; Hatton, C. (1995): Future directions for research on staff performance in services for people with learning disabilities. Mental Handicap Research, 8(4), 333 - 339. doi:10.1111/j.1468-3148.1995.tb00165.x.

Hatton, C.; Rivers, M.; Mason, H.; Mason, L.; Kiernan, C.; Emerson, E.; Alborz, A.; Reeves, D. (1997): Staff in Services for People with Learning Disabilities. Report to the Department of Health. Hester Adrian Research Centre, University of Manchester, Manchester.

Hatton, C.; Rivers, M.; Mason, H.; Mason, L.; Emerson, E.; Kiernan, C.; Reeves, D.; Alborz, A. (1999): Organizational culture and staff outcomes in services for people with intellectual disabilities. Journal of Intellectual Disability Research, 43(3), 206 - 218. doi:10.1046/j.1365-2788.1999.00190.x.

Hawkins, R.; Medley, M.; Holland, A. (2011): Duty of care and autonomy: How support workers managed the tension between protecting service users from risk and promoting their independence in a specialist group home. Journal of Intellectual Disabilities research, 55(9), 873 - 884.

Herget, Josef (2018): Agile Methoden zur Gestaltung der Unternehmenskultur. Dynamiken der Veränderungsfähigkeit für einen Kulturwandel nutzen, in Herget, Josef; Strobl, Herbert (Hrsg.): Unternehmenskultur in der Praxis. Grundlagen. Methoden. Best Practices, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 243 – 257.

Hemmerich, W. (2016): StatistikGuru: p-Wert. Retrieved from Link: https://statistikguru.de/lexikon/p-wert.html; https://statistikguru.de/spss/produkt-moment-korrelation/pearson-korrelation-in-spss.html, Zugriff am: 30.11.2020.

Herrmannstorfer, U (2000): „Wege zur Qualität“: Die Befreiung schöpferischer Kräfte. aus: Rund- brief „Dreigliederung des sozialen

Organismus“ Nr. 3/2000 „Soziale Gestaltungsfelder in Aufgabengemeinschaften, http://www.sozialimpulse.de/fileadmin/sozialimpulse/pdf/Qualitaet. pdf. https://www.dreigliederung.de/essays/2000-03-102, Zugriff am: 30.11.2020.

Hinz, Thorsten (2012): 10 Thesen der Fachverbände für Menschen mit Behinderung. Warum es eine Teilhabeforschung mit sozialer Perspektive braucht, Georg Thieme Verlag KG, Stuttgart; New York, 34 - 38.

Hodgkinson, G. P.; Johnson, G. (1994): Exploring the mental models of competitive strategists. The case for a processual approach, in: Journal of Management Studies 31 (4), 525 - 551.

Holling, Heinz; Gediga, Günther (2011): Statistik - Deskriptive Verfahren, Hoegrefe Verlag GmbH & Co. KG, 348.

Humphrey, Lincoln (2018): Does Organisational Culture Matter in Group Homes for People with Intellectual Disabilities? Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. School of Allied Health College of Science, Health and Engineering La Trobe University Victoria, Australia, 1 - 199.

Humphrey, Lincoln; Bigby, Christine; Iacono, Teresa; Bould, Emma (2016): Development of a scale to measure organisational culture in group homes, in: Journal of Intellectual Disability Research, 60 (7-8), 685.

Humphrey, Lincoln; Bigby, Christine; Iacono, Teresa; Bould, Emma (2019): Development and psychometric evaluation of the Group Home Culture Scale. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 2019, 00. https ://doi.org/10.1111/jar.12693, 1–14.

Hutchison, A.; Stenfert-Kroese, B. (2015): A review of literature exploring the possible causes of abuse and neglect in adult residential care. The Journal of Adult Protection, 17(4), 216 - 233. doi:10.1108/JAP-11-2014-0034.

Hutchison, P.; McGill, J. (1998): Leisure, Integration and Community, 2.Auflage, Leisurability Puplications, Toronto.

Irblich, Dieter (2003): Problematische Elebens- und Verhaltensweisen geistig Behinderter Menschen, in: Irblich, Dieter; Stahl, Burkhardt (Hrsg.):

Menschen mit geistiger Behinderung. Psychologische Grundlagen, Konzepte und Tätigkeitsfelder, Hofgrefe Verlag, Göttingen, Bern, Toronto, et.al., 312 - 374.

Jansen, Jürgen; Laatz, Wilfried (2017): Statistische Datenanalyse mit SPSS - Eine anwendungsorientierte Einführung in das Betriebssystem und das Modul Exakte Tests, 9. Auflage. Springer-Verlag GmbH Deutschland. 602-604.

Jantzen, Wolfgang (1992): Allgemeine Behindertenpädagogik, Bd.1, Beltz Verlag, Weinheim.

Jennessen, Sven; Lelgemann, Reinhard (2016): Körper. Behinderung. Pädagogik, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Kahle, Ute (2019): Inklusion, Teilhabe und Behinderung. Herausforderungen und Perspektiven der Transformationsprozesse von Organisationen der Behindertenhilfe aus institutioneller Sicht, Lebenshilfe Verlag, Marburg.

King, R. D.; Raynes, N. V.; Tizard, J. (1971): Patterns of residential care: Sociological studies in institutions for handicapped children. London: Routledge and Kegan Paul.

Klauer, Karl Josef (2000): Forschungsperspektiven der sonderpädagogischen Psychologie, in: Borchert, Johann (Hg.): Handbuch der Sonderpädagogischen Psychologie, Göttingen: Hogrefe, 993 - 999.

Klein, K. J.; Conn, A. B.; Smith, D. B.; Sorra, J. S. (2001): Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. Journal of Applied Psychology, 86(1), 3 – 16, https ://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.3.

Kobi, Emil E. (1993): Grundfragen der Heilpädagogik, 5. Auflage, Paul Verlag Haupt, Bern, Stuttgart, Wien.

Kozma, A.; Mansell J.; Beadle-Brown, J. (2009): Outcomes in different residential settings for people with intellectual disability: A systematic review, in: In: American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities, 114(3), 193 - 222., doi:10.1352/1944-7558-114.3.193.

Kruse, Jan (2015): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz, Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Kruse, Katja; Tenbergen, Sebastian (2019): BTHG: Was ändert sich für erwachsene Bewohner stationärer Einrichtungen ab 2020?, Link: https://bvkm.de/ratgeber/bthg-was-aendert-sich-fuer-erwachsene-bewohner-stationaerer-einrichtungen-ab-2020/, letzter Zugriff am: 30.11.2020.

Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren, Wiesbaden: Springer VS.

Kühl, Stefan (2015): Das Regenmacher-Phänomen, Widersprüche im Konzept der lernenden Organisation, 2. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt; New York.

Kulig, Wolfram; Theunissen, Georg (2006): Selbstbestimmung und Empowerment, in: Wüllenweber, Ernst; Theunissen, Georg; Mühl, Heinz (Hrsg.): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Kulig, Wolfram; Theunissen,Georg; Schirbort, Kerstin (2007): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Kulig, Wolfram; Theunissen, Georg (2016): Wohnen von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Bestandsaufnahme, Best Practice von Wohnprojekten für Erwachsene, in: Kulig, Wolfram; Theunissen, Georg (Hrsg.): Inklusives Wohnen, Bestandsaufnahme, Best Practice von Wohnprojekten für Erwachsene Menschen mit Behinderung in Deutschland, Fraunhofer IRB Verlag, Stuttgart, 7 - 21.

Kummerow, E.; Kirby, N. (2014): Organisational culture. Concept, context, and measurement. World Scientific, Singapore.

Larson, S.; Lakin, C.; Hill, S (2012): Behavioral outcomes of moving from institutional to community living for people with intellectual and developmental disabilities. U.S. studies from 1977 to 2010, in: Research & Practice for Persons with Severe Disabilities, 37(4), 235 - 246.

Larson, S.; Ryan, A.; Salmi, P.; Smith, D.; Wuorio, A. (2012): Residential services for persons with developmental disabilities: Status and trends through 2010. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Levasseur, Melanie; Richard, Lucie; Gauvin, Lise, et.al. (2010): Inventory and analysis of definitions of social participation found in the aging literature: Proposed taxonomy of social activities. In: Social Sciences & Medicine (71), 2141–2149, Link: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21044812/, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Levinson, J. (2010): Making life work: Freedom ans disability in a community group home. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

LWL (2019): Sie wollen wohnen wie andere auch. Im Interview mit Monika Seifert. In: Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL). Selbstständiges Wohnen gGmbH. Link: https://www.ideenschmiede-inklusives-wohnen.lwl.org/interview_monika-seifert_dhg/, (Stand: 17.10.2019), letzter Zugriff am 30.11.2020.

LWL Arbeitshilfe (2008): Ambulant Betreutes Wohnen, Link:_http://www.lwl.org/spur-download/bewo/arbeitshilfe_formular.doc, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Lynn, M. R. (1986): Determination and quantification of content validity. Nursing Research, 35(6), 382 - 385.

Mansell, J. (2006): Deinstitutionalisation and community living: Progress, problems and priorities. Journal of Intellectual & Developmental Disability, 31(2), 65 - 76, doi:10.1080/13668250600686726.

Mansell, J.; Beadle-Brown, J. (2012): Active support. Enabling and empowering people with intellectual disabilities. Jessica Kingsley, London.

Mansell, J.; Beadle-Brown, J.; Bigby, C. (2013): Implementation of active support in Victoria, Australia: An exploratory study. Journal of Intellectual & Developmental Disability, 38(1), 48 - 58, doi:10.3109/13668250.2012.753996.

Mansell J.; Beadle-Brown J.; Macdonald S.; Ashman B. (2003a): Resident involvement in activity in small community homes for people with

learning disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 16, 63 – 74.

Mansell J.; Beadle-Brown J.; Macdonald S.; Ashman B. (2003b): Functional grouping in residential homes for people with intellectual disabilities. Research in Developmental Disabilities 24, 170 – 182.

Mansell, J.; Beadle-Brown, J.; Whelton, B.; Beckett, C.; Hutchinson, A. (2008): Effect of service structure and organization on staff care practices in small community homes for people with intellectual disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21(5), 398 - 413. doi:10.1111/j.1468-3148.2007.00410.x.

Mansell, J.; Felce, D.; Jenkins, J.; de Kock, U.; Toogood, S. (1987): Developing staffed housing for people with mental handicaps, Costello, Kent.

Mansell, J.; McGill, P.; Emerson, E. (1994): Conceptualizing service provision, in E. Emerson; P. McGill; J. Mansell (Eds.), Severe learning disabilities and challenging behavior. 69 - 93. London, UK: Chapman & Hall.

March, J.G.; Olsen, J.P (1976): Organizational learning and the ambiguity of the past, in: March, J.G.; Olsen, J.P. (Hrsg.): Ambiguity and choice in organizations, Univeritetsforlaget, Oslo.

Martin, J. (1984): Hospitals in trouble. Oxford: Basil Blackwell.

Martin, J. (1992): Cultures in organizations: Three perspectives, Oxford University Press, New York.

Martin, J. (2002): Organizational culture. Mapping the terrain, Sage Verlag, Thousand Oaks.

Maus, Arne (2009): Herausforderung Motivation. Denkpräferenzen und ihr Einfluss auf Engagement und Handeln im Beruf, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

May, Thomas (1997): Organisationskultur. Zur Rekonstruktion und Evaluation heterogener Ansätze in der Organisationstheorie. Westdeutscher Verlag, Obladen.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Mensch zuerst – Netzwerk people first Deutschland (2020): Der Verein. Mensch zuerst – Netzwerk people first Deutschland e.V., Link: http://www.menschzuerst.de/pages/startseite/wer-sind-wir/verein.php, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Metzler, Heidrun; Rauscher, Christine (2004): Wohnen inklusiv. Wohn - und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen in Zukunft. Projektbericht, Diakonisches Werk, Stuttgart.

Moser, Heinz (2008): Instrumentenkoffer für die Praxisforschung. Eine Einführung, Lambertus-Verlag, Zürich.

Moser, Vera; Sasse, Ada (2008): Theorien der Behindertenpädagogik, E. Reinhardt Verlag, München; Basel.

Netten A.; Beadle-Brown J.; Trukeschitz B.; Towers A.; Welch E.; Forder J.; Alden E. (2010): Measuring the Outcomes of Care Homes: Final Report. Personal Social Services Research Unit, University of Kent, Canterbury.

Niediek, Imke (2010): Über die Herausforderung, Person und Sozialraum gleichzeitig zu denken, in: Stein et al. (Hrsg.): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen, Bad Heilbrunn, 89 - 96.

O'Reilly, C. A.; Chatman, J.; Caldwell, D. F. (1991): People and organizational culture. A profile comparison approach to assessing person-organization fit, in: Academy of Management Journal, 34(3), 487 - 516.

O'Reilly C, Chatman JA (1996): Culture as social control: Corporations, cults, and commitment, in: Staw BM, Cummings LL (Hrsg) Research in organizational behavior, Vol. 18 JAI Press.

Ott, J. S. (1989): The organizational culture perspective. Chicago, IL: The Dorsey Press.

Oy, Gottfried (2000): Wir müssen reden. Kommunikation und Macht. Ein garnicht so ungleiches Paar. in: Kommunikation@gesellschaft1(4) Link:

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12678/B4_2000_Oy.pfd , 1-11, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Parmenter, Trevor R. (2004): Historical overview of Applied Research in Intellectual Disabilities: The Foundation Years, in: International Handbook of Applied Research in Intellectual Disabilities. Hrsg.: Emerson, Eric; Hatton, Chris; Thompson, Travis; Parmenter, Trevor. John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gare, Chichester, West Sussex, England. p. 24.

Perry, J.; Felce, D. (2005): Factors associated with outcome in community group homes, in: American Journal of Mental Retardation, 110(2), 121 - 135.

Petry K., Maes B; Vlaskamp C. (2009) Measuring the quality of life of people with profound multiple disabilities using the QOL-PMD: first results. Research in Developmental Disabilities 30, 1394 – 1405.

Petty, M. M.; Beadles, N.A.; II; Lowery, C.M.; Chapman, D.F.; Connell, D.W. (1995): Relationships between organizational culture and organizational performance. Psychological Reports 76, 483 - 492.

Phillips, M. E. (1994): Industry mindsets. Exploring the cultures of two macro-organizational settings, in: Organization Science 5 (3), 384 - 402.

Polit, D. F.; Beck, C. T. (2006): The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. Research in Nursing & Health, 29(5), 489 - 497, doi:10.1002/nur.20147.

Pratt, M. W.; Luszcz, M. A.; Brown, M. E. (1980): Measuring dimensions of the quality of care in small community residences, in: American Journal of Mental Deficiency, 85(2), 188 - 194.

Rapley M.; Hopgood L. (1997): Quality of life in a communitybased service in rural Australia, in: Journal of Intellectual and Developmental Disability 22, 125 – 141.

REHADAT ICF-Lotse (2020): Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Klassifikation, d Aktivitäten und Partizipation, Link: https://www.rehadat-icf.de/de/klassifikation/aktivitaeten-partizipation/, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Rohrmann, Eckhard (2016): Institutionalisiertes Leben, in: Hedderich, Ingeborg; Biewer, Gottfried; Hollenweger, Judith et.al. (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, 437 - 442.

Rohrmann, Eckhard (2017): Zwang in der stationären Behindertenhilfe im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention, PP vom Institut für Erziehungswissenschaft Philipps-Universität Marburg (Berlin, 19. Mai 2017), Link: https://www.ethikrat.org/fileadmin/PDF-Dateien/Veranstaltungen/anhoerung-19-05-2017-rohrmann.pdf, (Stand: 13.01.2020), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Rohrmann, Albrecht; Schädler, Johannes; Wissel, Timo et al. (2010): Materialien zur örtlichen Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderungen, ZPE-Schriftenreihe Nr. 26, Universität Siegen

Roosevelt, Thomas (2001): Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus? Gabler gmBH, Wiesbaden.

Rosenthal, Thomas; Wagner, Erwin (2004): Organisationsentwicklung und Projektmanagement im Gesundheitswesen. Grundlagen – Methoden – Fallstudien, Economica, Verlagsgruppe Hüthling Jehle Rehmn GmbH, Heidelberg.

Sackmann, S. A. (2011): Culture and performance, in: Ashkanasy, N. M.; Wilderom, C.; Peterson, M. F (Hrsg.): The handbook of organizational culture and climate, 2. Auflage, Thousand Oaks, Sage, 188 – 224.

Saffold, G. S. (1988): Culture traits, strength, and organizational performance. Moving beyond "strong" culture, in: Academy of Management Review 13 (4), 546 - 558.

Saloviita T.; Aberg M. (2000): Self-determination in hospital, community group homes, and apartments. The British, in: Journal of Development Disabilities 46, 23–29.

Sarimski, Klaus (2009): Wer hat Angst vorm Erbsenzählen? Quantitative Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung. Eine Zeitschriftenanalyse 2000-2007, in: Janz, Frauke; Terfloth, Karin (Hrsg.):

Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung, Heidelberg: Edition Schindele, 21 - 35.

Schädler, Johannes (2003): Stagnation oder Entwicklung in der Behindertenhilfe? Chancen eines Paradigmenwechsel unter Bedingungen institutioneller Beharrlichkeit, Verlag DR. KOVAc, Hamburg.

Schädler, Johannes (2011): Stellvertretung und >Mitarbeiter-Scripts< in Dienstleistungsorganisationen im Feld der Behindertenhilfe, In: Ackermann, Karl-Ernst; Dederich, Markus (Hrsg.): An Stelle des Anderen. Ein interdisziplinärer Diskurs über Stellvertretung und Behinderung, ATHENA - Verlag, Oberhausen, 119 - 139.

Schädler, Johannes (2018): Wie kann der politische Rückenwind für Innovationen in den Offenen Hilfen genutzt werden? PP zum Forum offene Hilfen, Bundesvereinigung Lebenshilfe Berlin, Impulsvortrag: UN-BRK, PSG, BTHG – Wie kann der politische Rückenwind für Innovationen in den Offenen Hilfen genutzt werden? Professor Dr. Johannes Schädler – Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE), Universität Siegen, Link: https://www.informlebenshilfe.de/inform/dokumentationen/inhalte/190601_Forum-Offene-Hilfen.php, 1 - 24 (Stand: 04.12.2018), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Schäfer, M. (2008): Lebensqualität aus Nutzersicht. Wie Menschen mit geistiger Behinderung ihre Lebenssituation beurteilen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Schalock, R. L. (2000): Three decades of quality of life. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 15(2), 116 - 127. doi:10.1177/108835760001500207.

Schalock, R. L.; Brown, I.; Brown, R. et al. (2002): Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities. Report of an international panel of experts, In: Mental Retardation, 40(6), 457 - 470. doi:10.1352/0047-6765(2002)040<0457:CMAAOQ>2.0.CO;2.

Schalock, R. L.; Verdugo, M. A.; Gomez, L. E.; Reinders, H. S. (2015): Moving us toward a theory of individual quality of life. American Journal on

Intellectual and Developmental Disabilities, 121 (1), 1 – 12, https ://doi.org/10.1352/1944-7558-121.1.1.

Schäper, Sabine (2010): Anforderungen an die Lebensgestaltung älter werdender Menschen mit geistiger Behinderung in unterstützen Wohnformen. Ergebnisse einer Literaturanalyse und Expertenbefragung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Lebensqualität inklusiv (e): Innovative Konzepte unterstützen Wohnens älter werdender Menschen mit Behinderung (LEQI), Münster.

Schein, Edgar H. (1991): What is culture? in: P. J. Frost; L. F. Moore; M. R. Louis, C. C. Lundberg; J. Martin (Eds.): Reframing organizational culture, California: Sage, 243 - 253.

Schein, Edgar (1995): Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte, Campus Verlag, Frankfurt am Main.

Schein, Edgar (2006): Organisationskultur, 2. Auflage, EHP Verlag, Bergisch Gladbach.

Schein, Edgar H. (2010a): Organizational culture and leadership (4th ed.). SanFrancisco, CA: Jossey-Bass.

Schein, Edgar (2010b): Organisationskultur, 3. Auflage, EHP Verlag, Bergisch Gladbach.

Schein, Edgar; Schein, Peter (2018): Organisationskultur und Leadership. Aus dem Amerikanischen übersetzt von Anna Jell, 5. Auflage, Verlag Franz Vahlen, München

Scherf-Braune, Sandra (2000): Organisationales Lernen. Ein sytemtheoretisches Modell und seine Umsetzung, Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden.

Schirbort, Kerstin (2007): Wohnen, Wohnformen, siehe auch Anstalten, Community Care, Deinstitutionalisierung, Enthospitalisierung, in: Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Schirbort, Kerstin (Hrsg.): Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik, W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 379 - 380.

Schlebrowski, Dorothèe (2009): Starke Nutzer im Heim. Wirkung Persönlicher Budgets auf soziale Dienstleistungen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Schnell, Martin W.; Dunger, Christine (2018): Forschungsethik. Informieren, reflektieren, anwenden, Hogrefe Verlag, Bern:

Schreyögg, Georg (1989): Zu den problematischen Konsequenzen starker Unternehmenskulturen, In: Zeitschrift für betriebswissenschaftliche Forschung, 41 (2), 94 - 113.

Schreyögg, Georg; Geiger, Daniel (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisations gestaltung. Mit Fallstudien, 6., Auflage, Springer Gabler Fachmedien, Wiesbaden.

Schultz -Venrath U.; Felsberger, H. (2016): Mentalisieren in Klinik und Praxis, Bd.1: Mentalsieren in Gruppen, Klett-Cotta, Stuttgart.

Schulze-Weigmann; Volker (2008): Die Doppelte Machtumkehr. Domum – Ein neues Konzept zur Selbstentmachtung von Assistenten in sozialen Einrichtungen. Geistige Behinderung, 47 (2)

Schütze, Fritz (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. Ihre Auswirkung auf die Paradoxie des professionellen Handelns, in: Compe, Arno, Helpster, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Seifert, Monika (2003): Mehr Lebensqualität. Zielperspektiven für Menschen mit schwerer (geistiger) Behinderung in Wohneinrichtungen, mit Checklisten zur Evaluation der professionellen Arbeit, Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

Seifert, Monika (2006): Pädagogik im Bereich des Wohnens, in: Wüllenweber, Ernst; Theunissen, Georg; Mühl, Heinz (Hrsg.): Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis, Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 376 - 393.

Seifert, Monika (2008): Zielperspektive Lebensqualität. Eine Studie zur Lebenssituation von Menschen mit schwerer Behinderung im Heim, Bielefeld.

Seifert, Monika (2011): Betreutes Wohnen von menschen mit Behinderung, in: Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit, Hrsg.: Bieker, Rudolf; Floerecke, Peter. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Seifert, Monika (2016a): Wohnen, in: Hedderich, Ingeborg; Biewer, Gottfried; Hollenweger, Judith et al. (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, 454 - 459.

Seifert, Monika (2016b): Wohnen von Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarf. Aktueller Stand und Perspektiven, in: Kulig, Wolfram; Theunissen, Georg (Hrsg.): Inklusives Wohnen, Bestandsaufnahme, Best Practice von Wohnprojekten für Erwachsene Menschen mit Behinderung in Deutschland, Fraunhofer IRB Verlag, Stuttgart, 65 - 83.

SGB IX (Neuntes Gesetzbuch), Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§42), Link: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__42.html, letzter Zugriff am 30.11.2020.

SGB IX, Neuntes Gesetzbuch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: Aufgabe der Eingliederungshilfe (§ 90),Link: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__90.html, letzter Zugriff am 30.11.2020.

Sierck, Udo (2019): Macht und Gewalt. Tabuisierte Realitäten in der Behindertenhilfe, Beltz, Juventa Verlag, Weinheim, Basel.

Sixsmith; Sixsmith (1991): Transitions in home experience in later life, in: Journal of Architectural and Planing Research, 8 (3), 181 - 191.

Smircich, L. (1983): Concepts of culture and organizational analysis, in: Administrative Science Quarterly, 28(3), 339 - 358, staffed housing for people with mental handicaps, Costello, Kent.

Sørensen, J. B. (2002): The strength of corporate culture and the reliability of performance, In: Adriministrative Sience Quarterly 47 (1), 70 - 91.

Stancliffe, R. J.; Emerson, E.; Lakin, C. (2004): Residential supports. In E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson, & T. Parmenter (Eds.), The international handbook of applied research in intellectual disabilities, 459 - 478, John Wiley & Sons, West Sussex.

Stancliffe, R.J.; Lakin, K.C. (1998): Analysis of expenditures and outcomes of residential alternatives for persons with developmental disabilities, in: American Journal on Mental Retardation 102, 552 - 568.

Statistisches Bundesamt, Statistik der Sozialhilfe, Eingliederungshilfe für Behinderte Menschen Link: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialhilfe/Eingliederungshilfe_Behinderte5221301137004.pdf?__blob=publicationFile,(Stand: 17. Dezember 2018), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Theunissen, Georg (2006): Inklusion. Schlagwort oder zukunftsweisende Perspektive?, in: Theunissen, Georg; Schibort, Kerstin (Hrsg.): Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Zeitgemäße Wohnformen. Soziale Netze. Unterstützungsangebote, Stuttgart, 13 - 40.

Theunissen,Georg; Kulig,Wolfram; Schirbort, Kerstin (2007): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Theunissen, Georg (2009): Wohnen und Leben in der Gemeinde, In: Schwalb, Helmut; Theunissen, Georg (Hrsg.): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best- Practice- Beispiele: Wohnen - Leben - Arbeit - Freizeit, W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 37 - 43.

Theunissen, Georg (2010): Zeitgemäße Wohnformen. Soziale Netzwerke. Bürgerschaftliches Engagement, In: Theunissen, Georg; Schirbort, Kerstin (Hrsg.): Inklusion von Menschen mit geistiger

Behinderung. Zeitgemäße Wohnformen. Soziale Netzwerke. Unterstützungsangebote, 2. Auflage, W. Kohlammer Verlag, Stuttgart, 59 - 97.

Thiersch, Hans; Böhnisch, Lothar (2014): Spiegelungen. Lebenswelt -orientierung und Lebensbewältigung. Gespräche zur Sozialpädagogik, Belz, Juventa Verlag, Weinheim, Basel.

Thimm, Antonia; Rodekohr, Bianca; Dieckmann, Friedrich; Hassler, Theresia (2018): Wohnsituation Erwachsener Menschen mit geistiger Behinderung in Westfalen - Lippe und Umzüge im Alter. Erster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Modelle für die Unterstützung von Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung im Alter innovativ gestalten“ (MUTIG), Katholische Hochschule NRW, Institut für Teilhabeforschung, Abteilung Münster.

Thompson T.; Robinson J.; Dietrich M.; Farris M.; Sinclair V. (1996): Architectural features and perceptions of community residences for people with mental retardation. American Journal of Mental Retardation 101, 292 – 314.

Tøssebro, J.; Bonfils, I. S.; Teittinen, A.; Tideman, M.; Traustadóttir, R.; Vesala, H. T. (2012): Normalization fifty years beyond—current trends in the Nordic countries, in: Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 9(2), 134 – 146. https ://doi.org/10.1111/ j.1741-1130.2012.00340.x.

Trescher, Hendrik (2016): Wohnräume als pädagogische Herausforderung. Lebenslagen institutionalisiert lebender Menschen mit Behinderung, Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Trescher, Hendrik (2017): Behinderung als Praxis. Biographische Zugänge zu Lebenswirklichkeiten von Menschen mit „geistiger“ Behinderung, Transkript Verlag, Bielefeld.

Trescher, Hendrik (2018): Ambivalenzen pädagogischen Handelns. Reflexionen der Betreuung von Menschen mit „geistiger Behinderung“. Unter Mitarbeit von Teresa Hauck, Transcript Verlag, Bielefeld.

Trice, H. M.; Beyer, J. M. (1993): the culture of work organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

UN-BRK (2020): Artikel 19. Unabhängige Lebensführung, Link: https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/ (Stand: 2020), letzter Zugriff am 30.11.2020.

Verbeke, W.; Volgering, M.; Hessels, M. (1998): Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture, in: The Journal of Management Studies, 35(3), 303 – 329. https ://doi.org/ 10.1111/1467-6486.00095.

Vos P.; De Cock P.; Petry K.; Van Den Noortgate, W; Maes, B. (2010): What makes them feel like they do? Investigating the subjective well-being in people with severe and profound disabilities. Research in Developmental Disabilities 31, 1623 – 1632.

Walsh, P. N.; Emerson, Eric; Lobb, C.; Hatton, Chris.; Bradley, V.; Schalock, R. L.; Moseley, C. (2007): Supported accommodation services for people with intellectual disabilities: A review of models and instruments used to measure quality of life in various settings. National Disability Authority, Dublin.

Walsh, P. N.; Emerson, E.; Lobb, C. et al. (2010): Supported accommodation for people with intellectual disabilities and quality of life: An overview, in: Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7(2), 137 - 142. doi:10.1111/j.1741-1130.2010.00256.x

Wien, Andreas; Franzke, Normen (2014): Unternehmenskultur. Zielorientierte Unternehmensethik als entschiedener Erfolgsfaktor, Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Wilken, Etta (2018): Kommunikation und Teilhabe, in: Wilken, Etta (Hrsg.): Unterstützte Kommunikation. Eine Einführung in Theorie und Praxis, 5. Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 7 - 18.

Wolfenberger, Wolf (1998): Die Lebenswirklichkeit von Menschen mit geistiger Behinderung und die Theorie von der Valorisation der sozialen

Rollen, in: Eisenberger, Jörg; Hahn, Martin; Hall, Constanze et al. (Hrsg.): Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Gemeinde. Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis, Diakonie Verlag, Reutlingen, 247 - 296.

Young, Louise; Ashman, Adrian F. (2004): Deinstitutionalization for older adults with severe mental retardation: Results from Australia, in: American Journal of Mental Retardation, 109(5), 397 - 412.

Zentel, Peter (2018): Evidenzbasierung in der Geistigbehindertenpädagogik- eine Annäherung aus multidisziplinärer Sicht. In: Evidenzbasierung - Kontroverse im Kontext von Autismus-Spektrum-Störungen und Geistiger Behinderung, Dokumentation der Jahrestagung der DIFGB, Bd. 8. Leipzig, 7 - 27.

Zilowski, Christina (2006): Managementkonzepte aus Sicht der Organisationskultur, Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.

Zimbardo, Phillip G.; Gerrig, Richard J. (2004): Psychologie, 16. Auflage, bearbeitet und herausgegen von: Graf, Ralf; Nagler, Markus; Ricker, Brigitte. Person Studium, München, Boston, San Francisco et. al.

Zygmut, Baumann (1992): Dialektik der Ordnung, Europäische Verlagsanstalt, Hamburg, 166 - 183.

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Table 2, p.38: Users of accommodation support services, accommodation support types by state and territory, 2017-18; Quelle: AIHW 2019a

Abbildung 2: Erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in Westfalen-Lippe mit EGH in Wohnheimen differenziert nach Alter und Wohnheimgrößen (und %-Anteile in den Altersstufen) Quelle: Berechnungen nach LWL-Daten vom 31.12.2014; Quelle: Thimm, Rodekohr, Dieckmann et al. 2018: 37, Tabelle 7.

Abbildung 3: 5 Dimension of organizational culture in residential services; Quelle: Behrendt et al. 2019

Abbildung 4: 7 Faktoren der Organisationskultur; Quelle: Behrendt et al. 2019, abgeleitet von Humphrey 2018

Abbildung 5: Überblick über die Gewinnung und Auswertung der Daten in Phase I und II vgl. Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 10

Abbildung 6: Ergebnisse der reliabilitätsanalyse; Eigene Darstellung 2020; Quelle: in Anlehnung an Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

Abbildung 7: Faktor/ Unterskala 5: Soziale Abgrenzung zu/von den Bewohner_innen, eigene Darstellung; Quelle: Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

Abbildung 8: Ergebnisse der subjektiven qualitativen Evaluation, Eigene Darstellung 2020; Quelle Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

Abbildung 9: Qualitativen Rückmeldungen zu den 7 Faktoren, Eigene Darstellung; Quelle Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019

Abbildung 10: Effekte des Instrumentes, eigene Darstellung 2020; Quelle: Behrendt, Hagedorn, Knoblich 2019: 36

Abbildung 11: Systematische Sichtweise auf Instrumentelle Einflussfaktoren, Eigene Darstellung 2020

Abbildung 12: Mindestvoraussetzende Ebenen der Personalstruktur der teilnehmenden Wohngruppe; eigene Darstellung 2020

Abbildung 13: Erforderliches Leistungsspektrum für teilnehmende Wohngruppen, Eigene Darstellung 2020

Abbildung 14: Gesamtmittelwerte und Standardabweichungen der Faktoren im länderspezifischen Vergleich; eigene Darstellung 2020; Quelle: Humphrey 2018: 67; Behrendt et. al. 2019; Behrendt & Hagedorn 2020)

Abbildung 15: Berufliche Merkmale der Personalstruktur im Länderspezifischen Vergleich; Eigene Darstellung 2020, Quelle: Humphrey 2018: 57; Behrendt et. al. 2018

Abbildung 16: Wohngruppen-Profile mit differenzierten Wohngruppenkultur-Werten im Vergleich; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 17: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 1 „Unterstützung des Wohlbefindens“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 18: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 2 „Soziale (Personal)- Dynamik“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 19: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 3 „Effektive Teamführung““; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 20: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 4 „Zusammenhalt innerhalb der Eimnrichtung“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 21: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 5 „Soziale Identifikation mit den Bewohnenden“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 22: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 6 „Wertschätzung der Bewohnenden“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 23: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit Faktor 7 „Übereinstimmung der Werte“; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 24: Korrelation der 10 unabhängigen Variablen mit dem Gesamtkulturwert der Wohngruppen; Eigene Darstellung 2020

Abbildung 25: Ein Überblick über die Korrelationen der beeinflussenden 10 unabhängigen Variablen mit den einzelnen Faktoren; eigene Darstellung 2020

Abbildung 26: Ein Überblick über die Zusammenhänge der einzelnen Variablen mit den 7 Faktoren der Wohngruppenkultur; Eigene Darstellung 2020