

Motivationsaspekte zur Anwendung des Punktesystems der BEWIA Höchstweid AG

BACHELOR THESIS

JUNI 2023

Autorin

Dahinden, Carla Juliette

Betreuungsperson

Siegenthaler, Brigitte

Praxispartner*in

BEWIA Höchstweid AG

Kontaktperson Hügli, David

Zusammenfassung

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht die Fragestellung: Wie sollte das Punktesystem von BEWIA Hächweid AG aufgestellt sein, damit Bewohnerinnen und Bewohner motiviert sind, es zu nutzen? Die Bedürfnisse wurden anhand einer Online-Umfrage mittels Surveytool Tivian in Form einer Vollerhebung eruiert sowie anhand einer Gruppendiskussion erschlossen. Das Technologieakzeptanzmodell (TAM) sowie die Job Diagnostic Survey (JDS) legten die Grundlagen für die Erhebungsmethoden, mit Ergänzungen von weiteren Theorien wie der Gerechtigkeit oder Einstellung. Die realisierte Stichprobe bestand aus 131 Personen. Mithilfe von Häufigkeits- und Inhaltsanalysen wurde festgestellt, dass das Gemeinschaftsgefühl und die Abwicklung wichtige Bedürfnisse darstellen. Das Sammeln der Punkte selbst erweist sich ebenfalls als bedeutsamer Mehrwert.

Schlüsselwörter: Technologieakzeptanzmodell (TAM), Job Characteristics Modell (JCM), Job Diagnostic Survey (JDS), Gruppendiskussion, Einstellung, Gerechtigkeit, Tätigkeiten, Motivationsaspekte

Die Anzahl Zeichen (inkl. Leerzeichen, exkl. Anhang) beträgt 124'062

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Praxispartnerin.....	1
1.2 Ausgangslage.....	2
1.3 Fragestellung, Zielsetzung und Abgrenzung.....	2
1.4 Aufbau der Arbeit.....	3
2 Theoretische Hintergründe	4
2.1 Theorien zur Erklärung von Nutzungsmotivation.....	4
2.1.1 Theory of Reasoned Action (TRA) und Theory of planned Behavior (TPB).....	4
2.1.2 Technology Acceptance Model (TAM)	6
2.1.3 Job Characteristics Modell (JCM) und Job Diagnostic Survey (JDS).....	10
2.1.4 Fairness- und Gerechtigkeitstheorie	12
2.1.5 Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz.....	13
2.1.6 Mehrwert und Motivationspotenzial (MPS).....	15
2.2 Verknüpfung der Theorien	15
2.3 Zusammenfassung theoretischer Grundlagen	19
3 Methodik	20
3.1 Untersuchungsdesign.....	20
3.2 Fragebogen	21
3.2.1 Stichprobe.....	22
3.2.2 Fragebogenkonstruktion.....	23
3.2.3 Pretest	27
3.2.4 Datenerhebung des Fragebogens.....	28
3.3 Gruppendiskussion	28
3.3.1 Stichprobe.....	29
3.3.2 Konstruktion des Gruppendiskussionsskriptes.....	30
3.3.3 Kognitive Interview.....	32
3.3.4 Datenerhebung der Gruppendiskussion.....	32
3.4 Auswertungsmethodik.....	33
3.4.1 Datenauswertung des Fragebogens	33
3.4.2 Datenauswertung der Gruppendiskussion	33
4 Ergebnisse	35
4.1 Ergebnisse Fragebogen.....	35
4.1.1 Datenbereinigung und -aufbereitung.....	35

4.1.2 Deskriptive Statistik	35
4.1.3 Univariate Deskriptivstatistik.....	36
4.1.4 Häufigkeitsanalyse	41
4.2 Ergebnisse Gruppendiskussion.....	49
4.2.1 Datenbereinigung und -aufbereitung.....	49
4.2.2 Kategoriensystem	49
4.2.3 Strukturierte Inhaltsanalyse.....	51
5 Interpretation, Diskussion und Gestaltungsmaßnahmen	56
5.1 Ergebnisinterpretation	56
5.2 Limitationen	58
5.3 Handlungsmassnahmen	59
5.4 Fazit und Ausblick.....	60
Literaturverzeichnis	61
Abbildungsverzeichnis	67
Tabellenverzeichnis	68
Anhang	69
Anhang A – Originale Items der JDS.....	69
Anhang B – Skizzierung der Kombinationsüberlegungen	72
Anhang C – Fragebogen.....	73
Anhang D – Fragebogen Editor.....	81
Anhang E – Mailschreiben Fragebogen	83
Anhang F – Leitfaden der Gruppendiskussion.....	85
Anhang G – Mailschreiben Gruppendiskussion.....	88
Anhang H – Inhalte der Gruppendiskussion	90
Anhang I – Sieben Phasen nach Kuckartz.....	92
Anhang J – Ergebnisse der Variable prozedurale Gerechtigkeit (V_1_17)	93
Anhang K – Ergebnisse der Variable kognitive Einstellungskomponente (V_4_2).....	94
Anhang L – Transkriptionsskript	95
Anhang M – Transkriptionsregeln	128
Anhang N – Kategoriensystem.....	129

1 Einleitung

Wie stellen Sie sich das Wohnen im Alter vor? Wie sollte der Alltag gestaltet sein? Solche und weitere Fragen werden immer aktueller und benötigen neue Wohnkonzepte für das Alter (Kremer-Preiss & Stolarz, 2003). Das Wohnen und insbesondere das weitgehend selbständige Wohnen weisen einen bedeutungsvollen sowie existentiellen Aspekt der Lebenslage älterer Menschen auf (Voges & Zinke, 2010). Zugleich nicht zu vergessen ist, dass Menschen (heute) tendenziell älter werden, dies ist auch der Grafik der Webseite des Bundesamtes für Statistik (2023) zu entnehmen. Es braucht daher neue Ansätze und Konzepte, um den Bedürfnissen der älter werdenden Menschen gerecht zu werden. Einhergehend sind die Bedürfnisse mit zukünftigen Wohnwünschen zu berücksichtigen (Spangenberg, Glaesmer, Brähler, Kersting & Strauss, 2013). Dies zeigt auch der Trend, in der kommunalen Wohnungsforschung zu so genannten quartierbezogenen Ansätzen, die selbstbestimmtes bzw. selbständiges Wohnen mit der Verfügbarkeit von Hilfe sowie Unterstützung im Bedarfsfall kombinieren (Backes & Amrhein, 2011). Hinzukommend steigt mit dem Lebensalter auch der Anteil der Tageszeit, den ältere Menschen meist im unmittelbaren Wohnbereich verbringen (Voges & Zinke, 2010). Der zahlenmässige Rückgang der jüngeren Altersgruppen, die Zunahme von Ein-Personen-Haushalten und die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen, haben überdies einen Einfluss auf die Betreuung oder Unterstützung innerhalb der Familie von älter werdenden Menschen (Kremer-Preiss & Stolarz, 2003). Vor dem Hintergrund demographischer Alterung der Gesellschaft und steigender Lebenserwartung, ist Wohnen im Alter zunehmend ein höchst bedeutsames sozialpolitisches Thema (Voges & Zinke, 2010). Demnach bedingt es neue Wohn- und Lebensformen anzustreben, welche älteren Menschen ermöglichen diesen wichtigen Lebensabschnitt zu gestalten und zu geniessen. Ein solches Konzept verfolgt auch die BEWIA Höchweid AG, welche im nächsten Kapitel vorgestellt wird.

1.1 Praxispartnerin

Die BEWIA Höchweid AG agiert als Forschungspartnerin für diese Bachelorarbeit. Ausformuliert steht die Abkürzung BEWIA für Begleitetes Wohnen im Alter. Die BEWIA Höchweid bezweckt in gemeinsamer Selbsthilfe und Mitverantwortung ihren Bewohnerinnen und Bewohnern preiswerten Raum für Wohnen und Arbeiten sicherzustellen und zu erhalten. Sie ermöglicht durch die entstehende Bauung

selbstverwaltete, lebendige, ökologische und gesellschaftliche aktive Wohn-, Arbeits- und Lebensformen (BEWIA, 2023). Mithilfe der Betriebsgemeinschaft werden innovative Lösungen für ein möglichst langes, aktives Arbeiten älterer, fitter Menschen und kulturelles nachhaltiges Wohnen angestrebt (BEWIA, 2023). Zum einen wird dies durch die gegenseitige Unterstützung bei Krankheiten, Unfällen oder speziellen Bedürfnissen im Älterwerden ermöglicht und zum anderen werden Massnahmen für dauerhaften Umgang mit erneuerbaren Ressourcen wie Photovoltaik und Erdwärme eine umweltveränderliche und langfristig kostengünstige Lebensweise ermöglichen (BEWIA, 2023).

1.2 Ausgangslage

Nach abschliessenden Umbauungen und dem Einzug der Bewohnerinnen und Bewohner in die BEWIA Höchstweid wird ein sinnvoll gestalteter Alltag mit gewissen Strukturen und Tätigkeiten zentraler werden. Damit die BEWIA-Gemeinschaft die Vision einer selbstverwalteten, lebendigen, ökologischen und gesellschaftliche aktiven Wohn-, Arbeits- und Lebensformen verfolgen kann, wird ein internes Punktesystem eingeführt. Dabei sollen Tätigkeiten wie Gartenarbeit, Gebäudearbeit oder Gastroarbeit symbolisch mit Punkten entlohnt werden. Für die bevorstehende Realisierung des Punktesystems sind die Bedürfnisse der werdenden Bewohnerinnen und Bewohner wesentlich, jedoch noch nicht vollständig, geklärt.

1.3 Fragestellung, Zielsetzung und Abgrenzung

Basierend auf der skizzierten Ausgangslage ergibt sich die Frage, welche Bedürfnisse bzw. Aspekte für Bewohnerinnen und Bewohner zentral sind, damit sie motiviert sind, das Punktesystem zu nutzen. So können beispielsweise Sinnhaftigkeit, das Interesse oder das soziale Umfeld mögliche Aspekte sein. Zur Beantwortung dieser Aspekte lässt sich für die vorliegende Bachelorarbeit folgende Hauptfragestellung ableiten:

«Wie sollte das Punktesystem von BEWIA Höchstweid AG aufgestellt sein, damit Bewohnerinnen und Bewohner motiviert sind, es zu nutzen?»

Neben der Forschungsfrage sollen folgende Subfragestellungen zur Beantwortung beitragen:

-
- **Subfragestellung 1;** Was braucht es, damit das Punktesystem die Aspekte der Fairness und Akzeptanz der Bewohnerinnen und Bewohner von BEWIA Höchweid erfüllt?
 - **Subfragestellung 2;** Welchen Mehrwert bietet das Punktesystem den Bewohnerinnen und Bewohner der BEWIA Höchweid?

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, der BEWIA Höchweid AG Handlungsempfehlungen zu liefern, die sich nach den Bedürfnissen der Zielgruppe richten, welche in die Konzeptrealisierung miteinbezogen werden können. Angrenzende Gebiete, wie der Einstellungsänderung oder Gruppenprozesse, werden hinsichtlich der Schriftmenge nicht in diese Arbeit miteinbezogen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Der Einleitung (Kapitel 1) folgend werden zuerst die theoretischen Hintergründe zur Erklärung von Nutzungsmotivation und der anschliessenden Verknüpfung der Theorien, identifiziert. Das Kapitel soll als Grundlage für das Verständnis der Konstruktion dieser Bachelorarbeit dienen. Im Kapitel 3 wird die methodische Vorgehensweise der Datenerhebung und Datenauswertung dargelegt. Darauf aufbauend folgen im Kapitel 4 die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit. Das Kapitel 5 dient der Interpretation, Diskussion sowie der Ableitung von konkreten Gestaltungsmaßnahmen für die Praxispartnerin. Mit dem Fazit und Ausblick wird diese Arbeit abgeschlossen.

2 Theoretische Hintergründe

In diesem Kapitel wird zunächst auf die verschiedenen Theorien eingegangen, die einen Bezug zur Nutzungsmotivation und Akzeptanz mithilfe spezifischer Komponenten herstellen. Im nachfolgenden Kapitel 2.2 wird auf die Verknüpfung der Theorien eingegangen, bevor eine Zusammenfassung und kritische Reflexion der Theorien in Kapitel 2.3 folgen.

2.1 Theorien zur Erklärung von Nutzungsmotivation

Im folgenden Kapitel liegt der Schwerpunkt auf zwei zentralen Theorien bzw. Modellen; dem Technologieakzeptanzmodell (TAM) nach Davis (1985) und dem Job Characteristic Modell (JDM) nach Hackman und Oldham (1975). Für das Verständnis des selbst konstruierten Modells der vorliegenden Bachelorarbeit werden weitere Theorien beigezogen und in den Unterkapiteln (2.1.4 bis 2.1.6) erläutert. Für die Nachvollziehbarkeit des TAM wird zu Beginn auf die Theory of Reasoned Action (TRA) eingegangen.

2.1.1 Theory of Reasoned Action (TRA) und Theory of planned Behavior (TPB)

Die verhaltenswissenschaftliche *Theory of Reasoned Action (TRA)* (=Theorie des überlegten Handelns) nach Fishbein und Ajzen (1975) sowie die *Theory of planned Behavior (TPB)* (=Theorie des geplanten Verhaltens) nach Ajzen und Fishbein (1980) dienen als Grundlagentheorien zur Untersuchung von Nutzungsentscheidungen aus Sicht der Nutzenden. Beide Theorien wurden folglich im sozialpsychologischen Bereich zur Erklärung des menschlichen Verhaltens entwickelt (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975).

Menschen neigen dazu, sich nicht an ihre eigenen Vorsätze, wie Geld zu sparen oder körperlich fit zu bleiben, zu halten (Dowling & Bertram, 2021). Häufig stimmt das Verhalten von Menschen daher nicht mit deren Einstellungen überein (Dowling & Bertram, 2021). Die TRA greift dies auf, in dem die Verhaltensabsicht durch die Einstellung und die subjektiven Normen einer Person erklärt werden, die schlussendlich im tatsächlichen Verhalten münden (Fishbein & Ajzen, 1975). Laut Ajzen (1985) berücksichtigen Menschen verfügbare Informationen implizit oder explizit, um eine Verhaltensabsicht zu entwickeln. Die *Einstellung* zum Verhalten wird dabei als negativer oder positiver Affekt (Gefühlszustand) einer Person im Bezug der Durchführung eines

Verhaltens verstanden (Fishbein & Ajzen, 1975). Die zweite Komponente, die *subjektive Norm*, welche zudem die Verhaltensabsicht determiniert, beschreibt weiter die Einschätzung einer Person, ob bedeutsame Personen (z.B. Vater, Dozentin, Kollegin) denken, dass das entsprechende Verhalten ausgeführt oder unterlassen werden soll (Fishbein & Ajzen, 1975). Nebst den Determinanten der Einstellung zum Verhalten und der subjektiven Norm, erkennbar in Abbildung 1 (türkis), welche die Ansichten einer Person beeinflussen, werden innerhalb der Theorie weitere verhaltensbestimmende Komponenten nicht gesondert betrachtet, sondern als *externe Variablen* zusammengefasst (Ajzen & Fishbein, 1980).

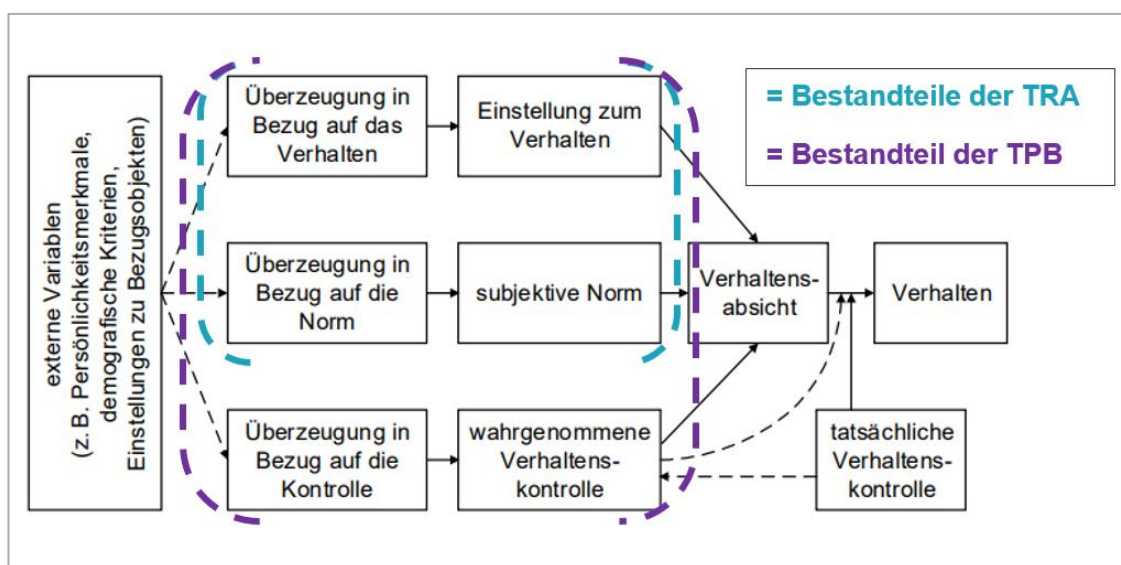


Abbildung 1. Zusammenfassende Darstellung der TRA und der TPB nach Ajzen und Fishbein (2005, S. 194). Aus *Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel* (S. 73) von S. Schreiber, 2020, Wiesbaden: Springer. Copyright 2020 bei Springer Nature. (Bestandteile der TRA [türkis]; externe Variablen, Einstellung zum Verhalten, subjektive Norm, Verhaltensabsicht und Verhalten / Bestandteile der TPB [violett]; Alle der TRA mit Ergänzung wahrgenommene Verhaltenskontrolle und tatsächliche Verhaltenskontrolle)

In verschiedenen empirischen Forschungsgebieten wurde die TRA erfolgreich getestet (Arnold & Klee, 2016), dennoch findet sich die Kritik, dass die TRA nur dann geeignet sei, Verhalten auf Grundlage von Absichten vorherzusagen, wenn das menschliche Verhalten der vollständigen willentlichen Kontrolle einer Person unterliegt (Ajzen, 1985). Zudem sei die Aussagekraft des TRA laut Ajzen (1985) dadurch eingeschränkt, da die Verhaltensabsichten bewusst überdacht und in das tatsächliche Handeln überführt werden müsse. Demzufolge schränken impulsive Verhaltensreaktionen und Gewohnheiten die Vorhersagefähigkeit der TRA ein (Kroeber-Riel & Gröppel-Klein, 2013).

In der Theorie des geplanten Verhaltens (TPB) nimmt Ajzen (1985) infolgedessen eine Erweiterung der TRA vor. Mit Ergänzung der Komponente wahrgenommenen

Verhaltenskontrolle (Ajzen, 1985), erkennbar in Abbildung 1 (violett), wird das Konzept der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit nach Bandura (1977; 1978) mitberücksichtigt und in die TPB aufgenommen. Mit anderen Worten; die wahrgenommene Selbstwirksamkeit nach Bandura (1977;1978) wird in der TPB als wahrgenommene Verhaltenskontrolle verstanden (Ajzen, 1985). Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* beschreibt, wie sich eine Person dazu fähig fühlt, ein bestimmtes Verhalten auszuführen und zu kontrollieren (Fischer, Jander & Krueger, 2018; Werth, Denzler & Mayer, 2020). Dabei schätzt die betroffene Person ein, ob ihr das erforderliche Wissen, die entsprechende Kompetenzen und Möglichkeiten zur Verfügung stehen und ob das nachfolgende Verhalten einfach oder schwierig zu realisieren sein wird (Ajzen, 1991; Garms-Homolová, 2020; Haddock & Maio, 2014). Grundsätzlich gilt für beide Theorien: Je positiver die Einstellung und die subjektive Norm in Bezug auf ein Verhalten sind und je grösser die wahrgenommene Verhaltenskontrolle ist, desto stärker ist die Absicht einer Person, das betreffende Verhalten auszuführen (Ajzen, 1991). Die Beziehungen der genannten Komponenten sind in dieser Theorie allerdings noch nicht erschöpfend erklärt (Ajzen, 1991). So haben beispielsweise laut Frey, Stahlberg und Gollwitzer (1993) nicht kontrollierbare bzw. unvorhersehbare Ereignisse Auswirkungen auf die Verhaltensabsicht und auf die tatsächlichen Verhaltensmuster.

2.1.2 Technology Acceptance Model (TAM)

Aus gezeigten Erkenntnissen hat Davis (1985) die TRA und die TPB als Basis für sein *Technology Acceptance Model (TAM)* (= Technologieakzeptanzmodell) zur Erklärung der Akzeptanz und Nutzung von Informationssystemen gewählt. Das TAM zählt dabei zu den populärsten Modellen, um die Akzeptanz von Nutzenden in organisationalen Kontexten mithilfe intervenierender Variablen zu erklären (Arnold & Klee, 2016; Schreiber, 2020). Das TAM wurde im Laufe der Forschungszeit mit weiteren Komponenten, welche an Relevanz gewannen, verändert bzw. ergänzt (Schreiber, 2020). Somit entstanden die Versionen TAM2 und TAM3 (Schreiber, 2020). Wie der Abbildung 2 zu entnehmen ist, besteht das TAM aus vier wesentlichen Komponenten, welche zu einer tatsächlichen Nutzung beitragen (Davis & Venkatesh, 1996). Diese sind die *externe Variablen*, *wahrgenommener Nutzen*, *wahrgenommene einfache Benutzbarkeit* und die *Nutzungsabsicht*. Auf die wahrgenommenen Nutzen sowie auf die wahrgenommene einfache Benutzbarkeit wirken externe Determinanten (Variablen) (Davis, 1989). Ebenfalls beschreibt das Modell einen Interaktionseffekt (siehe Pfeil) zwischen den

beiden Einflussfaktoren (Venkatesh & Davis, 2000). Dabei wirkt nach Venkatesh und Davis (2000) die eingeschätzte Benutzbarkeit auf die Nützlichkeit.

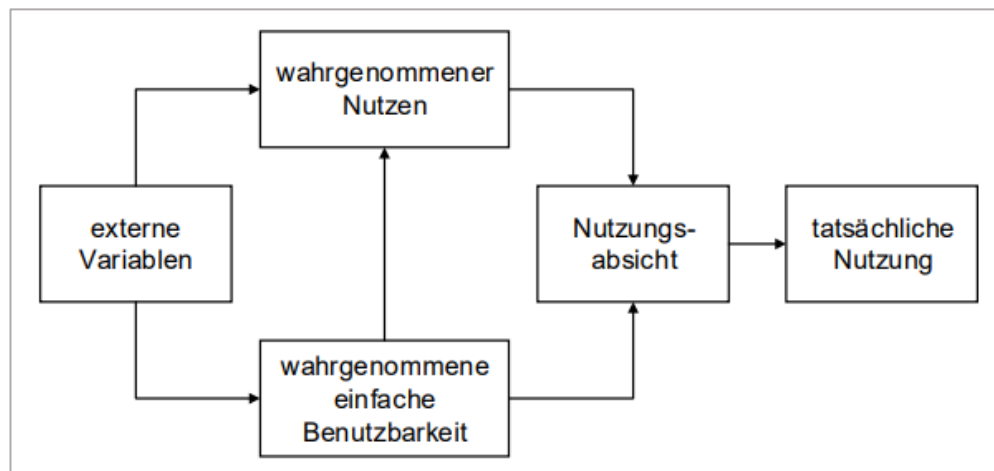


Abbildung 2. Darstellung des reduzierten TAM nach Davis & Venkatesh (1996, S. 20). Aus *Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel* (S. 76) von S. Schreiber, 2020, Wiesbaden: Springer. Copyright 2020 bei Springer Nature.

Die abgebildete Version des TAM ist als reduziertes Modell zu verstehen, dies aus dem Grund, da das ursprüngliche TAM eine fünfte Komponente *Einstellung zur Nutzung*, vor der Komponente Nutzungsabsicht, aufwies (Davis, Bagozzi & Warshaw, 1989). Aufgrund durchgeführten Langzeitstudien wurde die Einstellungsvariable als einen zu geringeren medierenden Einfluss in Verbindung zwischen den Ansichten in Form der Variablen wahrgenommener Nutzen bzw. wahrgenommene einfache Benutzbarkeit und der Nutzungsabsicht, als in der TRA und im original TAM angenommen (Davis, 1989). Davis et al. (1989) schlagen daher vor, das reduzierte TAM ohne Einbezug der Komponente Einstellung zur Nutzung als Mediator für weitere Studien zu berücksichtigen.

Nach Davis (1989) werden die Komponente des reduzierten TAM aus Abbildung 1, die zur Bewertung und Vorhersage der Benutzerinnenakzeptanz und Benutzerakzeptanz führen und für diese Bachelorarbeit relevant sind, wie folgt definiert:

Der **wahrgenommene Nutzen** (= Perceived Usefulness) wird definiert als «das Ausmass, in dem eine Person glaubt, dass die Verwendung eines bestimmten Systems ihre Arbeitsleistung verbessern würde» (Davis, 1989). Praxisbeispiel: Wie schätzen Bewohnerinnen und Bewohner das Punktesystem ein, in Anbetracht das es eine Erhöhung des eigenen Leistungsvermögens liefert.

Die **wahrgenommene einfache Benutzbarkeit** (= Perceived Ease of Use) bezieht sich

dagegen auf «das Ausmass, in dem eine Person glaubt, dass die Verwendung eines bestimmten Systems mühelos möglich ist» (Davis, 1989). Praxisbeispiel: Wie mühelos wird die Verwendung des Punktesystems von den Bewohnerinnen und Bewohner eingeschätzt.

Analog zu der TRA werden die beiden zentralen Komponenten nach Davis (1998) ebenfalls durch externe Variablen beeinflusst, die allerdings in der ursprünglichen Version des TAM nicht näher spezifiziert wurden.

Die *Nutzungsabsicht* (= Intension of Use) gilt im TAM parallel wie in der TRA als Prädiktor der tatsächlichen Nutzung und wird definiert als «die Absicht bestimmte Handlungen für die Anwendung eines Systems durchzuführen» (Davis, 1989).

Praxisbeispiel: Wie schätzen Bewohnerinnen und Bewohner die Absicht ein, Tätigkeiten mittels Punktesystem durchzuführen.

Die *tatsächliche Nutzung* (= Actual Use) wird definiert als «Absicht einer Person, dass in Frage stehende System zu nutzen» (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 1996).

Praxisbeispiel: Wie realistisch wird von den Bewohnerinnen und Bewohner das stehende Punktesystem zu nutzen eingeschätzt.

Erweiterung des ursprünglichen Technologieakzeptanzmodelles TAM. Wie bereits oben erwähnt wurde das TAM im Laufe der Zeit mit weiteren Determinanten ergänzt und erweitert (Schreiber, 2020). Für die Weiterführung und Kombination der Theorien entschied sich die Autorin dieser Bachelorarbeit, nur die relevanten und für die Arbeit wichtigen Determinanten aufzugreifen und zu erläutern. Ausschliessungen sowie die Begründungen zu den nicht berücksichtigten Determinanten werden im nachfolgenden Unterkapitel *Erweiterung des Technologieakzeptanzmodells TAM2* aufgeführt.

Ergänzende Determinante finden sich unter anderem im TAM2 unter der Komponente der externen Variablen wieder (Venkatesh & Davis, 2000). Es wird angenommen, dass *externe Variablen* (= External Variables), wie beispielsweise die Einbeziehung des Nutzers oder der Nutzerin in das Design und die Art des Implementierungsprozesses, indirekt über ihren Einfluss auf die wahrgenommene Nützlichkeit, einfache Benutzbarkeit, die Nutzungsabsicht sowie letztlich die Nutzung selbst beeinflussen (Davis & Venkatesh, 1996). Die ergänzenden Determinanten der externen Variablen wurden im TAM2 in zwei wesentliche Prozesse eingeteilt (Venkatesh & Davis, 2000).

Der *soziale Beeinflussungsprozess* (= Social Influence Processes) bilden somit die

eine Seite der externen Variablen, welche die Komponente wahrgenommenen Nutzen beeinflusst (Venkatesh & Davis, 2000). Zum einen besteht der soziale Beeinflussungsprozess aus subjektiven Normen und aus dem Determinanten Image (Venkatesh & Davis, 2000). In Übereinstimmung mit der TRA, greifen wir auf soziale Beeinflussungen über die *subjektive Norm* (= Subjective Norm) zurück, die definiert ist als «die Wahrnehmung einer Person, dass die meisten Menschen, die ihr wichtig sind, denken, dass sie das fragliche Verhalten ausführen sollte oder nicht» (Fishbein und Ajzen 1975). In Anlehnung an die Forschung über die Verbreitung von Innovationen definieren Moore und Benbasat (1991) *Image* (= Image) als «das Ausmass, in dem die Verwendung einer Innovation als Verbesserung des eigenen Status im sozialen System wahrgenommen wird».

Die zweite Prozessseite der externen Variablen, welche wiederum die Komponente wahrgenommener Nutzen beeinflusst, wird definiert als der *kognitiv instrumentelle Prozess* (= Cognitive Instrumental Process) einer Person (Venkatesh & Davis, 2000). Dieser Prozess besteht laut Venkatesh und Davis (2000) aus drei Determinanten; der Arbeitsrelevanz, der Ergebnisqualität und der Nachweisbarkeit der Ergebnisse. Die *Arbeitsrelevanz* (= Job Relevance) ist dabei eine Schlüsseldeterminante und wird definiert als die Wahrnehmung einer Person, dass das System für die Aufgabenerfüllung angewendet werden kann und somit relevant ist (Venkatesh & Davis, 2000). Im TAM2 gehen Venkatesh und Davis (2000) davon aus, dass Menschen neben der Frage, welche Aufgaben ein System erfüllen kann und inwieweit diese Aufgaben mit ihren Arbeitszielen übereinstimmen (Arbeitsrelevanz), auch berücksichtigen, wie gut das System diese Aufgaben erfüllt, was als Wahrnehmung der *Ergebnisqualität* (= Output Quality) bezeichnet wird. Weiter betonen Venkatesh und Davis (2000), dass die *Nachweisbarkeit der Ergebnisse* (= Result Demonstrability), die von Moore und Benbasat (1991, S. 203) als die «Greifbarkeit der Ergebnisse der Nutzung der Innovation» definiert wurde, die wahrgenommene Nützlichkeit direkt beeinflusst. Dies bedeutet, dass Individuen die Nützlichkeit eines Systems positiver einschätzen, wenn die Kovariation zwischen Nutzung und positiven Ergebnissen leicht erkennbar ist.

Erweiterung des Technologieakzeptanzmodells TAM2. Wie bei der Erweiterung des TAM2 wurde auch bei dem TAM3 die *externen Variablen* spezifiziert und ergänzt (Venkatesh, 2000). Die Einteilung zeigte sich nicht als Prozesse, wie oben beschrieben, sondern als Heuristiken, welche die Komponente wahrgenommene einfache

Benutzbarkeit beeinflussen (Venkatesh, 2000). Dabei wurden *Ängstlichkeit vor Computer* (= Computer Anxiety) und *Verspieltheit in der Computernutzung* (= Computer Playfulness) der *Ankerheuristik* zugeschrieben (Venkatesh, 2000). Nebst der Ankerheuristik beinhaltet die *Anpassungsheuristik* die Determinanten *Wahrgenommenes Vergnügen* (= Perceived Enjoyment) und *Objektive Gebrauchstauglichkeit* (= Objective Usability) (Venkatesh, 2000). Da jene Determinanten der aufgeführten Heuristiken einschliesslich auf computerthematisierte Inhalte eingehen, entschied die Autorin, jene Komponente nicht mit einzubeziehen und mit der Theorie der Gerechtigkeit (Kapitel 2.1.4) zu ersetzen. Ferner wurden von der Autorin auch die erweiterten moderierenden Variablen Freiwilligkeit und Erfahrung des TAM3 nicht mit einbezogen, da sich beide Variablen auf bereits ausführende Tätigkeiten beziehen und für die fiktive Items dieser Bachelorarbeit komplexitätshalber nicht für die Zielgruppe geeignet schien.

Eine zweite zentrale Theorie für das Praxismodell, die als Ergänzung für das TAM dient, ist die Theorie des Job Characteristic Modells nach Hackman und Oldham (1980), die im folgenden Kapitel erläutert wird.

2.1.3 Job Characteristics Modell (JCM) und Job Diagnostic Survey (JDS)

Eine Tätigkeit auszuführen, trägt wesentlich dazu bei, damit Mitarbeitende Zufriedenheit und Motivation verspüren (Herzberg, Mauser & Snyderman, 1959). Über welche psychischen Prozesse diese Wirkungen vermittelt werden und welche Merkmale der Tätigkeiten dafür letztlich entscheidend sind, beschreibt das ***Job Characteristic Modell*** (= Job-Charakteristik-Modell) nach Hackman und Oldham (1980). Das JCM wurde dabei in drei Dimensionen gegliedert; der *Tätigkeitsmerkmale*, der *psychischen Erlebniszuständen* und in die *Auswirkungen der Arbeit* (Hackman & Oldham, 1980). So nehmen Tätigkeitsmerkmale Einfluss auf die psychischen Erlebniszustände, die wiederum die Auswirkungen der Arbeit beeinflussen (Hackman & Oldham, 1980).

Um diese Dimensionen empirisch zu erfassen, entwickelten Hackman und Oldham (1975) die ***Job Diagnostic Survey*** (= Berufsdiagnostische Umfrage). Ihr Fragebogen beinhaltet Items (Aussagen) zu den Merkmalen der Tätigkeiten, folgerichtig der ersten Dimension (Hackman & Oldham, 1975). Für die Verknüpfung der Theorien mit dem TAM sowie für die Erhebung dieser Bachelorarbeit, werden weiter ausschliesslich die fünf Merkmale der ersten Dimension verwendet. Der Fragebogen mit allen originalen Items, ist in Anhang A – Originale Items der JDS - einsehbar. Laut Hackman und Oldham

(1975) werden die psychologischen Erlebniszuständen durch fünf Merkmale der Aufgabe, erkennbar in Abbildung 3 (rot), ausgelöst.

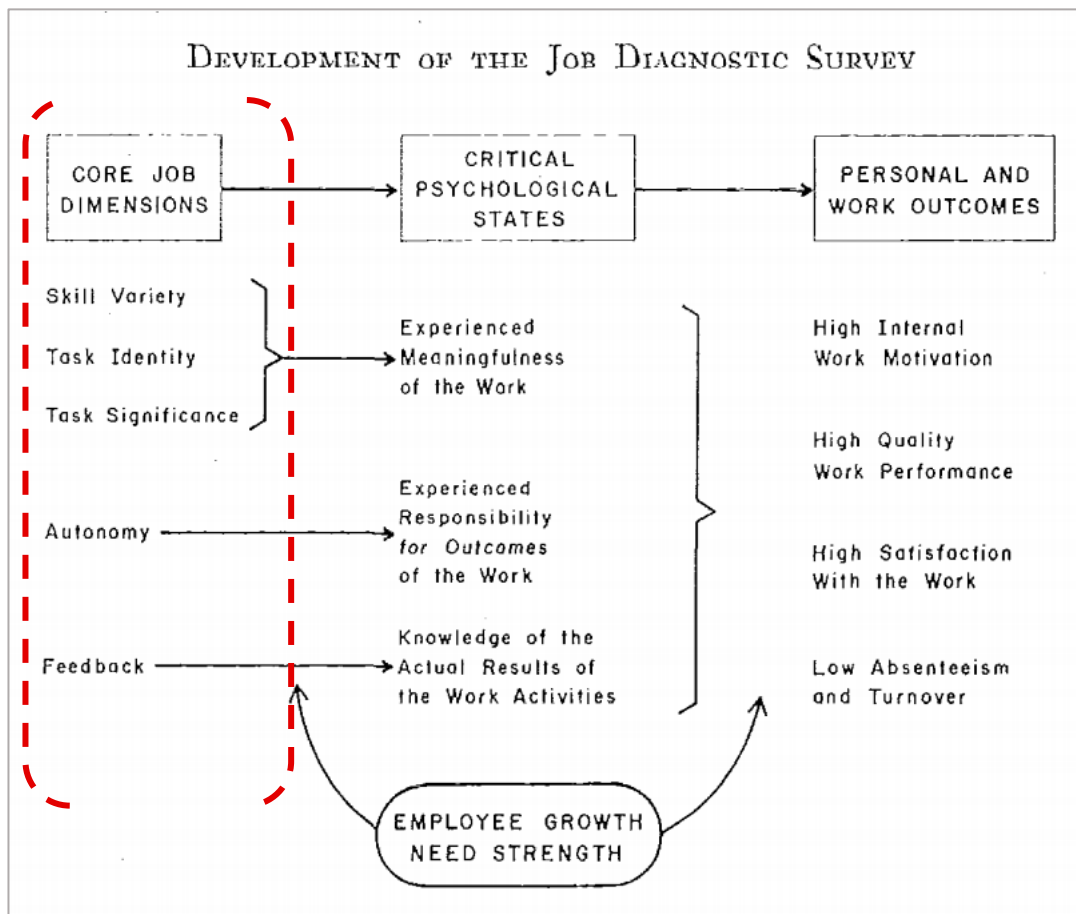


Abbildung 3. Grundform der JDS mit Fokus auf die erste Dimension, Merkmale der Tätigkeiten. Aus «Development of the job diagnostic survey» von J. R. Hackman & G. R. Oldham, 1975, *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), S. 161.

Die Fähigkeitsvielfalt, die Aufgabenidentität und die Aufgabenbedeutung bestimmen zusammen, ob die Tätigkeit als bedeutsam erlebt wird (Hackman & Oldham, 1975). Nach Hackman und Oldham (1975) sind die zwei verbliebenen Merkmale Autonomie und Rückmeldung, als eigenständig zu betrachten. Die JDS liefert somit Kennzahlen der fünf Kerndimensionen, die wie folgt definiert sind:

Vielfalt der Fähigkeiten (= Skill Variety / SV) wird als Grad definiert, «in dem eine Arbeit eine Vielzahl verschiedener Aktivitäten bei der Ausführung der Arbeit erfordert, die den Einsatz einer Reihe verschiedener Fähigkeiten und Talente des Arbeitnehmenden beinhalten» (Hackman & Oldham, 1975).

Aufgabenidentität (= Task Identity / TI) wird nach Hackman und Oldham (1975) als «der Grad, in dem die Arbeit die Fertigstellung einer «ganzen» und identifizierbaren Arbeit erfordert - das heisst, eine Arbeit von Anfang bis Ende mit einem sichtbaren

Ergebnis zu erledigen» definiert.

Die dritte Kerndimension, die auf die erlebte Bedeutsamkeit einer Tätigkeit eingeht, ist die **Aufgabenbedeutung** (= Task Significance / TS), die definiert wird als «das Ausmass, in dem der Job einen wesentlichen Einfluss auf das Leben oder die Arbeit anderer Menschen hat - sei es in der unmittelbaren Organisation oder im äusseren Umfeld» (Hackman & Oldham, 1975).

Autonomie (= Autonomy) wird nach Hackman und Oldham (1975) als «der Grad, in dem die Arbeit dem Mitarbeitenden erhebliche Freiheit, Selbstständigkeit und Ermessensspielraum bei der Planung der Arbeit und bei der Festlegung der bei der Ausführung anzuwendenden Verfahren bietet» definiert.

Die fünfte Kerndimension ist die **Rückmeldung** (= Feedback) und ist laut Hackman und Oldham (1975) als «der Grad, in dem die Durchführung der für die Arbeit erforderlichen Arbeitstätigkeiten dazu führt, dass Arbeitnehmende direkte und klare Informationen über die Wirksamkeit seiner/ihrer Leistung erhält» zu verstehen.

2.1.4 Fairness- und Gerechtigkeitstheorie

Gerechtigkeit ist ein zentrales Anliegen des Menschen und das Streben danach ein fundamentaler Aspekt sowie des sozialen Zusammenlebens (Miller, 2001). Starke Einfluss auf die Entwicklung, der Nichtdifferenzierung im Alltagsgebrauch zwischen Fairness (als individuelle Konzeption) und Gerechtigkeit (als Rechtsstaatlichkeit) hatte die Philosophie nach Rawls (1977). In seiner Theorie der Gerechtigkeit wurde die Gerechtigkeit als Fairness konzipiert (Rawls, 1977). Diese Gleichsetzung von Fairness und Gerechtigkeit hat die psychologische Gerechtigkeitsforschung übernommen (Fladerer, 2016). So spielt auch bei der Vorhersage der Nutzung des Punktesystems die wahrgenommene Fairness bzw. Gerechtigkeit eine wichtige Rolle. Wie bereits in Kapitel 2.1.2 erwähnt, dienen die Inhalte dieses Kapitels als *externen Variable*, welche die Komponente wahrgenommene einfache Bedienbarkeit beeinflussen. In der Fairness- und Gerechtigkeitsforschung wird häufig zwischen der distributiven, prozeduralen, interpersonale und informationale Einteilung unterschieden (Colquitt, Colon, Wesson, Porter & Yee, 2001). Die beiden letzten Einteilungen von Fairness bzw. Gerechtigkeit werden auch häufig als interaktionale Fairness zusammengefasst (Klendauer, Steicher, Jonas & Frey, 2006). Teil der externen Variablen sind daher drei Formen der Gerechtigkeit, die wie folgt definiert sind:

Die **distributive Gerechtigkeit** ist zu verstehen als die wahrgenommene Fairness von

Ergebnissen bzw. der Verteilung von Belohnungen (z.B. Gehaltsverteilung) (Fladerer, 2016; Nerdinger, 2014). Bei der Verteilung wird dabei das Verhältnis von einem Input (z.B. in Form von Fähigkeiten) zum erzielten Output (z.B. in Form von Geld) in Beziehung gesetzt (Nerdinger, 2014). Ist beim Vergleich mit einer Person der eigene Input zum eigenen Output ungleich, wird dies als ungerecht erlebt (Nerdinger, 2014). Eine gezeigte Folge kann beispielsweise der Versuch von Mitarbeitenden sein, das empfundene Ungleichgewicht zu reduzieren (Nerdinger, 2014).

Die *prozedurale Gerechtigkeit* bezieht sich auf die wahrgenommene Fairness der Methoden, Mechanismen und Prozesse, die genutzt werden, um die Ergebnisse zu bestimmen (Fladerer, 2016; Nerdinger, 2014). Folglich wird die Fairness von Entscheidungsprozessen angesprochen (Nerdinger, 2014). Werden diese als gerecht erlebt, werden die Entscheidungen eher akzeptiert und damit verbundene Veränderungsprozesse unterstützt (Nerdinger, 2014).

Die *interaktionale Gerechtigkeit* als dritte Form wird erklärt als die wahrgenommene Fairness der Behandlung der Mitarbeitenden durch Vorgesetzte (Fladerer, 2016; Nerdinger, 2014). Anders ausgedrückt; wie verhalten sich Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeitenden (Nerdinger, 2014). Dabei ist die im Zentrum stehende Kommunikation aber auch die Vermittlung von Respekt gegenüber den Mitarbeitenden sowie die Fähigkeit, Entscheidungen angemessen erklären zu können, ein Ausdruck für interaktionale Gerechtigkeit (Nerdinger, 2014).

2.1.5 Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz

Laut Müller-Böling & Müller (1986) wird die Akzeptanz als eine bestimmte Einstellung oder als ein bestimmtes Verhalten verstanden. Dabei ist die Einstellungsakzeptanz nicht beobachtbar und besteht aus (mindestens) zwei Komponenten (Müller-Böling & Müller, 1986):

Die erste ist eine *kognitiven (verstandesmäßige, handlungsorientierte) Komponente*, mit welcher Nutzen und Kosten einer Innovation abgewogen und dabei den persönlichen Kontext miteinbezogen wird (Müller-Böling & Müller, 1986). Das heisst eine Einstellung, die hauptsächlich auf relevanten Fakten basiert, Gedanken und Überzeugungen, die Menschen im Hinblick auf den Einstellungsgegenstand bilden (Aronson, Wilson & Akert, 2014). Die kognitive Komponente gründet vor allem aus der individuellen Überzeugung hinsichtlich der Eigenschaften eines Einstellungsobjekts (Werth et al., 2020). Wenn beispielsweise in einem Supermarkt die Aufmerksamkeit auf

ein veganes Produkt gerichtet wird, die Verpackung studiert wird oder Produktinformationen gelesen werden, entsteht eine bewusste kognitive Verarbeitung (Myers, 2014). Das heisst, die Art und Weise, wie wir über das Einstellungsobjekt (z.B. pflanzenbasierte Fleischersatzprodukte) denken (Dowling & Bertram, 2021). Diese Art der Einstellung hat den Zweck, die Vor- und Nachteile eines Objekts zu klassifizieren um eine schnelle Entscheidung zu treffen, ob man sich damit beschäftigen möchte oder nicht (Aronson et al., 2014).

Die zweite ist eine *affektive (gefühlsmässigen) Komponente*, welche die Aspekte der Motivation und Emotion berücksichtigt (Müller-Böling & Müller, 1986). Im Gegensatz zu der überlegten, objektiven Bewertung von Vor- und Nachteilen der kognitiven Komponente, umfasst die affektive Komponente die emotionalen Reaktionen auf das Einstellungsobjekt (z.B. gut oder schlecht) (Werth et al., 2020). Der Termini Affekt schliesst sowohl Gefühle als auch Stimmungen mit ein (Dowling & Bertram, 2021). Laut Aronson et al. (2014) können affektiv basierte Einstellungen der Menschen aus ihren Wertesysteme (z.B. religiöse und moralische Überzeugungen) stammen. Sie können sich aber auch aus einer sensorischen Reaktion, wie dem Geschmack von Wein oder aus ästhetischer Reaktion, wie der Form und Farbe eines Autos oder der Betrachtung eines Gemäldes, ergeben (Hofmann, Houwer, Perugini, Baeyens & Crombez, 2010). So wird die Aufmerksamkeit durch die Einstellung auf Einstellungsobjekte gelenkt, die wir erreichen wollen (positive Emotionen) oder auf unangenehme, die wir vermeiden wollen (Dowling & Bertram, 2021).

Mit der Verhaltensakzeptanz werden zwei Arten von Verhalten unterschieden, die mit der Einstellung verknüpft sind, nämlich das Verhalten in konkreten Situationen und ein Verhalten verbaler Reaktionen (Kromrey, 1980, zitiert nach Müller-Böling & Müller, 1986, S. 27). Da der Fokus der Komponente Nutzungsabsicht mehr auf die Akzeptanz durch Einstellung eingeht, wird die Akzeptanz des Verhaltens an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt.

Der Akzeptanzforschung geht es zu einem Teil um die Erklärung von Verhalten, wobei die Einstellung einen wesentlichen Bestandteil ausmacht, denn erst mit den inneren Vorgängen eines Individuums kann Akzeptanz vollständig erfasst werden (Schönecker, 1980, zitiert nach Müller-Böling & Müller, 1986, S. 26).

2.1.6 Mehrwert und Motivationspotenzial (MPS)

Die letzten Ingredienzen welche Inhalt des Modells bieten, sind der Mehrwert sowie das Motivationspotenzial (= Motivating Potential Score / MPS). Laut Capaul und Steingruber (2020) wird der **Mehrwehrt** definiert als die Differenz zwischen dem Wert der eingesetzten Waren oder Dienstleistung (Vorleistung) und dem Verkaufserlös, die als die Wertschöpfung des Unternehmens gilt. Folgende Definition wurde dabei anhand der Thematik der Bachelorarbeit, festgelegt: Die Differenz zwischen dem Wert der eingesetzten Dienstleistung, wie beispielsweise Zeitaufwand oder Aktivität, und dem Erlös in Form von Punkten. Das Resultat des **Motivationspotenzial (MPS)** entspricht dem Produkt aus drei Faktoren: dem Durchschnitt der ersten drei Kerndimensionen; Kompetenzvielfalt, Aufgabenidentität und Aufgabenbedeutung, mal Autonomie und mal dem Feedback (Hackman & Oldham, 1975). Die Abbildung 4 stellt als Formel die vorherige Ausführung des MPS dar.

$$\left[\frac{\text{Skill Variety} + \text{Task Identity} + \text{Task Significance}}{3} \right] \times (\text{Autonomy}) \times (\text{Feedback}) = \text{Motivating Potential Score (MPS)}$$

Abbildung 4. Formel des Motivationspotenzial (MPS). Aus «Development of the job diagnostic survey» von J. R. Hackman & G. R. Oldham, 1975, *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), S. 160.

Der Mehrwert sowie das Motivationspotenzial (MPS) sind nebst der Einstellungsakzeptanz und den Gerechtigkeitsaspekten wichtige Elemente, um die Theorie des TAM und der JDS zu ergänzen. Die Verbindung aller Elemente, wird im folgenden Kapitel genauer erläutert.

2.2 Verknüpfung der Theorien

Für die Verständlichkeit der erstellten und durchgeführten Umfrage sowie der Gruppendiskussion und den daraus resultierten Items sowie Fragen, wird in diesem Kapitel zunächst die Verknüpfung der Theorien nähergebracht. Die genaue Formulierung der Items folgt im Kapitel Methodik. Zudem wird das selbst kreierte Modell aufgeführt, um eine visuelle Darstellung der verknüpften Theorien zu bieten.

Um eine tatsächliche Nutzung des Punktesystems durch die Aspekte der Motivation, Fairness und Akzeptanz zu erreichen, ist eine in Zukunft gezeigte Nutzungsabsicht Voraussetzung. Diese wird, wie bereits im Kapitel 2.1.2 beschrieben, durch den

wahrgenommenen Nutzen sowie die wahrgenommene einfache Bedienbarkeit beeinflusst (Davis, 1989). Beeinflusst werden die zwei Komponenten wiederum von externen Variablen (Davis, 1989). Wie die einzelnen Komponenten des TAM und TAM2 mit den anderen Aspekten kombiniert wurden, ist zunächst der Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1

Kombinationen der theoretischen Grundlagen

Komponente aus dem TAM und TAM2	Kombiniert mit
Externe Variablen	
Sozialer Beeinflussungsprozess (TAM2) (subjektive Norm, Image)	Vielfalt der Fähigkeiten / SV* Aufgabenidentität / TI*
Kognitiver instrumenteller Prozess (TAM2)	Aufgabenbedeutung / TS*
	Distributive Gerechtigkeit Prozedurale Gerechtigkeit Interaktionale Gerechtigkeit
Wahrgenommener Nutzen	Rückmeldung*
Wahrgenommene Bedienbarkeit	Autonomie*
Nutzungsabsicht	Kognitive Einstellungskomponente Affektive Einstellungskomponente
Tatsächliche Nutzung	Mehrwert

Anmerkung. Begrifflichkeiten mit einem * sind aus der Theorie der Job Diagnostic Survey (JDS). Alle weiteren Aspekte sind aus separaten Theorien (siehe dazu Kap. 2.1.5 & 2.1.6). (SV = Vielfalt der Fähigkeiten, TI = Aufgabenidentität, TS = Aufgabenbedeutung)

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass die Formulierung der Komponente wahrgenommene einfache Benutzbarkeit umformuliert wurde zu *wahrgenommene Bedienbarkeit*. Alle anderen Komponenten werden gleich behalten und weiter unten in das kreierte Modell mit aufgenommen. Für das Nachvollziehen der beschrifteten

Komponenten des kreierte Modells wird zunächst noch genauer auf die Kombinationen der verschiedenen Theorien eingegangen.

Kombination der externen Variablen. Für die Formulierung der Items der externen Variablen wurden bei der einen Prozessseite, der sogenannte **soziale Beeinflussungsprozess**, die Dimensionen **Aufgabenbedeutung / TS** und **Vielfalt der Fähigkeiten / SV** verwendet. Wie in Kapitel 2.1.2 beschrieben, beinhaltet der soziale Beeinflussungsprozess die Determinanten subjektive Norm und das Image. Dabei wurde die subjektive Norm mit der TS kombiniert und das Image mit der Dimension SV kombiniert (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.3). Jene Kombinationen wird entlang der Definitionen nach Davis (1989) sowie der Formulierungen der originalen Items der JDS (siehe Anhang A) und der Interpretationsfähigkeit der Autorin verbunden und begründet.

Die Bestandteile des **kognitiv instrumentellen Prozesses** aus dem TAM2, der auch den wahrgenommenen Nutzen beeinflusst, wurde für die Itemformulierung die Dimensionen **Aufgabenbedeutung / TS** und **Aufgabenidentität / TI** verwendet. Auch diese Prozessseite ist, wie in Kapitel 2.1.2 beschrieben, in Determinanten unterteilt, nämlich der Arbeitsrelevanz, der Ergebnisqualität und der Nachweisbarkeit der Ergebnisse. Dabei wurde die Arbeitsrelevanz mit der TS, die Ergebnisqualität mit TI und die Nachweisbarkeit der Ergebnisse mit TI kombiniert (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.3). Die Begründung der Kombinationen sowie die exakte Formulierung der Items erfolgen in Kapitel 3.2.2.

Für den Bestandteil der externen Variablen, welcher die Komponente *wahrgenommene einfache Bedienbarkeit* beeinflusst, wurden die drei Formen der **Gerechtigkeit** für die Itemformulierung verwendet. So ist die Einbeziehung der Nutzenden für den Implementierungsprozess laut Davis und Venkatesh (1996) vorteilhaft, da jener Prozess indirekt die Nutzungsabsicht und letztlich die tatsächliche Nutzung beeinflussen kann. Dabei spielen Aspekte der Gerechtigkeit (Nerdinger, 2014) eine zentrale Rolle, da beispielsweise faire Entscheidungsprozesse als gerecht erlebt werden und dadurch auch akzeptiert werden (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.4).

Kombination des wahrgenommenen Nutzens. Für die Formulierung der Items des **wahrgenommenen Nutzens** aus dem reduzierten TAM wurde die Dimension **Rückmeldung** der JDS verwendet. Bezogen auf die Definitionen nach Davis (1989) sowie Hackman und Oldham (1975) wird diese Kombination dadurch begründet, dass sich

durch eine Rückmeldung bei der Verwendung des Punktesystems die Arbeitsleistung erhöhen könnte (vgl. 2.1.2 und 2.1.3).

Kombination der wahrgenommenen Bedienbarkeit. Die Itemformulierung für die Komponente der **wahrgenommenen einfache Benutzbarkeit** entstand durch die Kombination mit der Dimension der **Autonomie** der Job Diagnostic Survey. Dies wird begründet durch die Definitionen nach Davis (1989) sowie Hackman und Oldham (1975), dass den Bewohnerinnen und Bewohner Freiheit und Selbstständigkeit durch die mühelose Verwendung des Punktesystems ermöglicht wird (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.3).

Kombination der Nutzungsabsicht. Die **Nutzungsabsicht** wurde mit den zwei Formen der **Einstellungskomponente**, ersichtlich in Tabelle 1, kombiniert und für die Itemformulierung verwendet. Dies, da aufgrund der Akzeptanzforschung, die inneren Vorgängen eines Individuums bzw. die Einstellung, eine Voraussetzung für eine Absicht aufweist (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.5).

Kombination der tatsächlichen Nutzung. Für die Formulierung der Items der Komponente der **tatsächlichen Nutzung** des reduzierten Technologieakzeptanzmodels, wurde der Terminus **Mehrwert** verwendet. Durch Anlehnung an die Definition der tatsächlichen Nutzung nach Davis (1989) dient der motivationspotentialer Mehrwert – für die folgende Bachelorarbeit – als Absicht, das zukünftige Punktesystem zu nutzen (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.6).

Die Visualisierung der beschriebenen Kombinationen anhand der verschiedenen Theorien wird in der Abbildung 5 dargestellt. Zudem gibt die Abbildung aus Anhang B – Skizzierung der Kombinationsüberlegungen - einen Einblick der Überlegungen während des durchgeführten Prozesses.

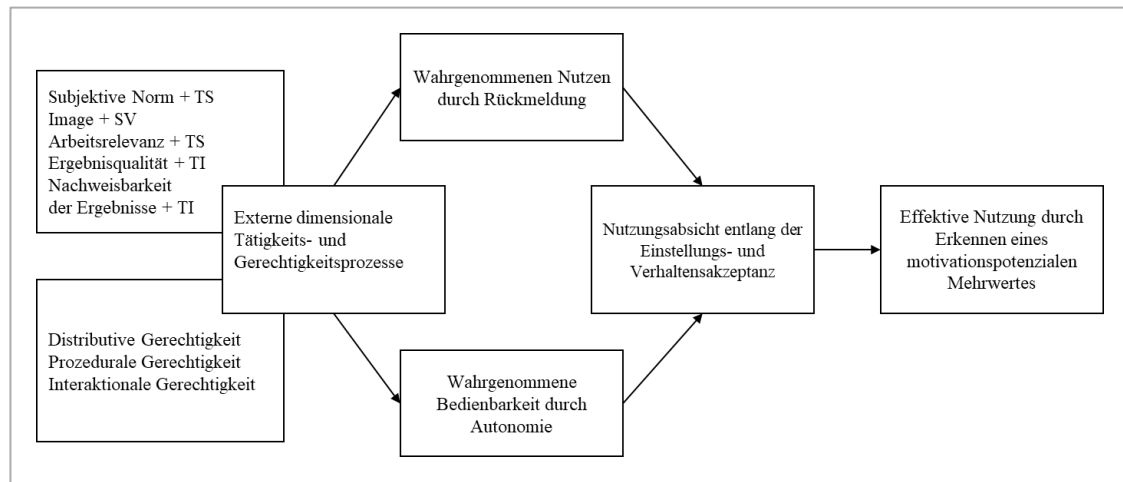


Abbildung 5. Darstellung des Komponentenmodell dieser Bachelorarbeit. (Eigene Darstellung angelehnt an das reduzierte TAM, Davis & Venkatesh, 1996, S. 20). (SV = Vielfalt der Fähigkeiten, TI = Aufgabenidentität, TS = Aufgabenbedeutung)

Wie in der Abbildung 5 ersichtlich, wurde das reduzierte TAM als Basis genutzt und entsprechend mit den weiteren Theorien in Kombination gebracht. So entstanden die fünf Modellkomponenten: *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse*, *Wahrgenommenen Nutzen durch Rückmeldung*, *Wahrgenommene Bedienbarkeit durch Autonomie*, *Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz* und *Effektive Nutzung durch Erkennen eines motivationspotenzialen Mehrwertes*, die im Fragebogen als Subkonstrukte dienten.

2.3 Zusammenfassung theoretischer Grundlagen

Um einer soliden und systematischen Vorgehensweise einer Erhebung gerecht zu werden, wurde entlang der Fragestellung(en) Theorien beigezogen, die die Aspekte der Akzeptanz, Nutzungsmotivation und Fairness einschliessen. Aus Gründen der nicht durchführbare tatsächliche Nutzung des Punktesystems, wurde die Komponente der tatsächlichen Nutzung zu einer effektiven Nutzung umformuliert. Die effektive Nutzung ist dabei als eine in Zukunft gesehene Nutzung zu verstehen, welche sich durch das Erkennen eines Mehrwertes auszeichnet. Das kreierte Modell mithilfe der spezifischen Komponenten diente der Festlegung und Konstruktion der quantitativen Erhebungsmethode.

3 Methodik

Im vorangegangenen Kapitel wurden die theoretischen Grundlagen dieser Bachelorarbeit präsentiert. Im folgenden Kapitel 3.1 wird zunächst das Untersuchungsdesign als Überblick grafisch dargestellt und erläutert. Nachfolgend wird in dem Kapitel 3.2 das methodische Vorgehen des Fragebogens präsentiert und in dem Kapitel 3.3 auf die Erhebungsmethode der Gruppendiskussion eingegangen. Kerninhalte sind dabei die Sampling-Strategie, die Konstruktionen, welche den Rahmen geben, sowie die in der Entwicklungsphase durchgeführten Test- bzw. Befragungstechniken. Das letzte Kapitel 3.4 ergänzt die Datenerhebung mit der Auswertung der Daten und leitet den Übergang zu den Ergebnissen her.

3.1 Untersuchungsdesign

Die Fragestellung(en) wurde anhand einer Mix-Method, bestehend aus zwei Methoden einer quantitativen Online-Umfrage und einer darauf aufbauenden qualitativen Gruppendiskussion, bearbeitet (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2013). Wie in Abbildung 6 ersichtlich, wurde die Umfrage vorgängig anhand von drei durchgeführten Pretests auf ihre Richtigkeit in Form und Schrift geprüft.

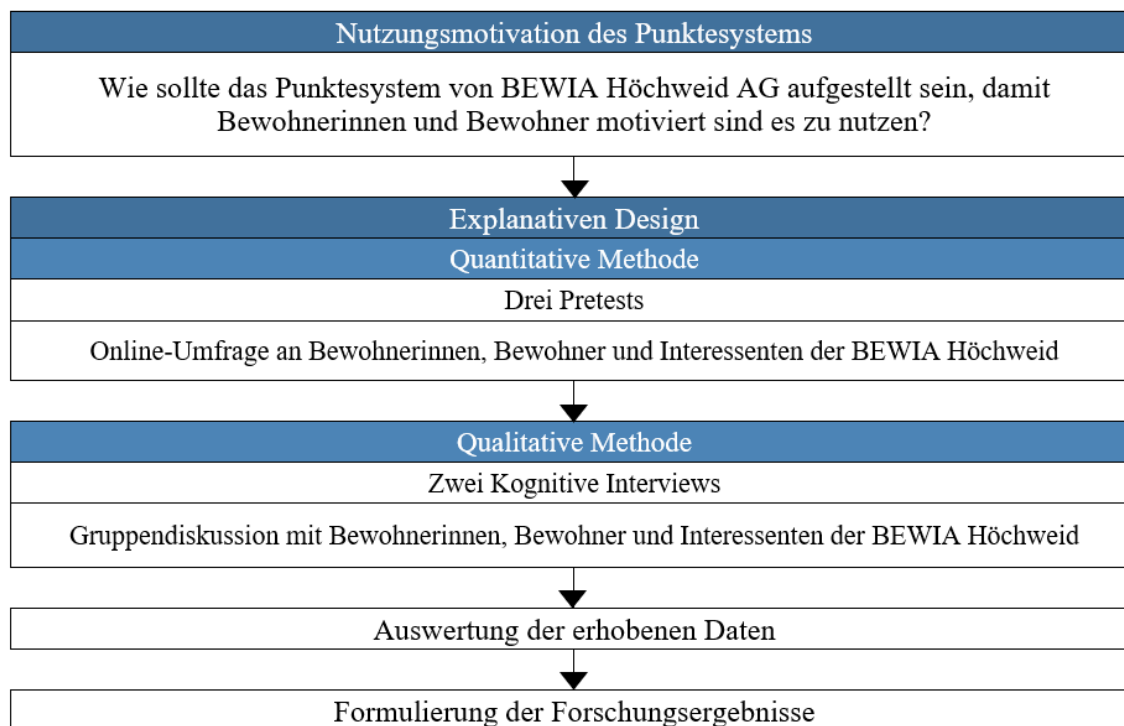


Abbildung 6. Grafische Darstellung des Untersuchungsdesigns. (Eigene Darstellung, 2023).

Für die Erhebungsmethode der Gruppendiskussion wurden im Vorfeld zwei kognitive Interviews durchgeführt, um das Verständnis und Nachvollziehbarkeit des Inhaltes abzufragen und zu prüfen. Beide Prüfetechniken flossen in die quantitative sowie qualitative Methode mit ein und verbesserten damit die Qualität der Datenerhebung (Bühner, 2011; Prüfer & Rexroth, 2005). Die Zwei-Phasen-Struktur entspricht einem explanativen Design (Schreier & Echterhoff, 2013). Laut Schreier und Echterhoff (2013) folgt bei einem explanativen Design in einer ersten Forschungsphase eine quantitative Untersuchung. Die Ergebnisse der ersten Phase gehen anschliessend in die Konzeptualisierung einer zweiten qualitativen Phase ein (Schreier & Echterhoff, 2013). Die Wahl des Designs wurde einerseits, einen genaueren Aufschluss über die Prozesse zu erhalten, die den Ergebnissen der quantitativen Phase zugrunde liegen, bestimmt (Schreier & Echterhoff, 2013). Andererseits um den Fokus bzw. die Eingrenzung der zu diskutierenden Fragen bei der Gruppendiskussion zu erzielen. Eine weitere Begründung aus Sicht der Autorin, ist dass alle bereits schon mal in der Vorbefragung Teil der Befragung sein konnten. Wie die Methoden aufgebaut sind und welche Inhalte sie vervollständigen, darauf wird in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen.

3.2 Fragebogen

Quantitative Methoden wie Fragebögen sind in diversen inhaltlichen Bereichen weitverbreitet und dienen der Erfassung von z.B. wirtschaftlichen Daten, schulischen Daten, biografischen Daten, medizinisch Daten, demoskopischen Daten et cetera (Moosbrugger & Kelava, 2020). Dabei kennzeichnet eine Theorie den Beginn einer quantitativen Forschung, die auf ihre vorläufige Gültigkeit hin geprüft werden soll (Reinders, 2022b). Wissenschaftlich fundierte Messinstrumente (Fragebogen) enthalten hingegen zumeist mehrere thematisch aufeinander abgestimmte Fragen bzw. Items, die sich auf diverse Erscheinungsformen von nicht direkt beobachtbaren Merkmalen «latente Konstrukte» beziehen (Moosbrugger & Kelava, 2020). Zur Erschliessung der latenten Konstrukte – wie der Einstellung – werden die Item-Antworten nicht separat interpretiert, sondern zu einem Testwert verrechnet (Moosbrugger & Kelava, 2020). Dieser Testwert gibt Auskunft über die Ausprägung des interessierenden Merkmals auf einer Skala (Moosbrugger & Kelava, 2020). Jene Erschliessung fand in der ersten Phase des explanativen Designs im Rahmen einer Online-Umfrage statt. Gekennzeichnet anhand der beschriebenen Theorien, wie der Fairness- und Gerechtigkeitstheorie (Colquitt et al., 2001; Rawls, 1977), wurden die Items in verschiedenen Frageformen formuliert und

dargeboten. Im Fragebogen miteingeschlossen waren geschlossene (standardisierte), halboffene (teilsstandardisierte) und offene (unstandardisierte) Frageformen (Kromrey, 1995, zitiert nach Reinders, 2022a, S. 166). Um die Merkmalsausprägungen zu messen, wurden wie in Abbildung 7 ersichtlich, die geschlossenen Fragen mit einer Ratingskala erfasst.

The screenshot shows a survey interface from BEWIA n|w Fachhochschule Nordwestschweiz. The main heading is 'Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?'. Below this, there are five response options: 'stimme nicht zu', 'stimme eher nicht zu', 'teils / teils', 'stimme eher zu', and 'stimme zu'. Three statements are visible, each with a corresponding radio button for each response option. The second statement, 'Da mehrere Menschen davon betroffen sein werden, ist es mir wichtig, dass meine Tätigkeiten gut von mir ausgeführt werden.', is highlighted in a grey box.

Aussage	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils / teils	stimme eher zu	stimme zu
Ich kann mir gut vorstellen meine Tätigkeiten mittels Punktesystem abzurechnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da mehrere Menschen davon betroffen sein werden, ist es mir wichtig, dass meine Tätigkeiten gut von mir ausgeführt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir wäre es wichtig, dass ich eine Vielzahl meiner Fähigkeiten einsetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 7. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich der Ratingskala.

Die Einzelitems sind jeweils mit einer 5-stufigen, an den Endpunkten verankerten Ratingskala mit den Antwortoptionen von (1) *stimme nicht zu* bis (5) *stimme zu* versehen. Laut Echterhoff (2013b) sollten die Anzahl der Stufen zum Gegenstand passen, dabei haben sich in der Psychologie Ratingskalen zwischen 4- bis 9-stufig bewährt.

3.2.1 Stichprobe

Nebst der Vollerhebung aller zukünftigen Bewohnerinnen und Bewohner der BEWIA Höchweid wurden auch Interessenten für die Sampling-Strategie gewählt. Anhand einer internen Adressenliste umfasste dies eine Grundgesamtheit von $N = 183$. Die Personen der Stichprobe erhielten die Umfrage per integriertem Link des Mailschreibens im Monat Februar 2023. Aufgrund der Reduktion von 52 Mailadressen (nicht aufgeführte oder falsche) erhielten insgesamt 131 Personen das Mailschreiben. Insgesamt nahmen 22 Personen an der Online-Umfrage teil. Dies entsprach schlussendlich einer Rücklaufquote von 16.7%. Laut Döring (2023) hängt die Rücklaufquote unter anderem von der Zielpopulation, Länge des Fragebogens, von der Incentivierung, vom Zeitpunkt der Fragebogenversendung ab. Typische Rücklaufquoten liegen bei Online-Befragungen im

B2C-Bereich meist zwischen 5 bis 20% (Theobald, 2017). Das Alter der zukünftigen Bewohnerinnen, Bewohner oder Interessenten erstreckte sich zwischen 28 und 71 Jahren. Inhalte zu den deskriptiven Angaben finden sich in Kapitel 4.1.2. Als demografische Variablen wurden Alter, Geschlecht und der Besitz einer zukünftigen Wohnung der BEWIA Höchweid erhoben. In welcher Form die Konstruktion des Fragebogens im Vorfeld entstand, wird im nachfolgenden Kapitel erläutert.

3.2.2 Fragebogenkonstruktion

Um das Konstrukt *Die Nutzung des Punktesystems der BEWIA Höchweid* zu eruieren, wurden die Subkonstrukte nach dem erstellten Modell (vgl. Kapitel 2.2) und deren entsprechenden Theorien hergeleitet. In der Tabelle 2 sind die Beschreibungen der jeweiligen Subkonstrukte ersichtlich. Für die Erklärungen der Subkonstrukte dienen die sogenannten Indikatoren. Ein Indikator setzt sich folglich aus einer Kombination der Theorien (vgl. Kapitel 2.2) zusammen. Die komplette Formulierung des Fragebogens findet sich im Anhang C – Fragebogen.

Tabelle 2

Subkonstrukte mit jeweiliger Beschreibung der Fragebogenkonstruktion

Subkonstrukt	Beschreibung
Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse	<p>Dieses Subkonstrukt beinhaltet zwei Unterteilungen. Die eine Unterteilung (1) beeinflusst die Komponente <i>Wahrgenommenen Nutzen durch Rückmeldung</i> und die andere Unterteilung (2) die <i>Wahrgenommene Bedienbarkeit durch Autonomie</i>.</p> <p>Die Unterteilung (1) schliesst zum einen die <i>zwei Prozesse</i> (sozialer Beeinflussungsprozess, kognitiver immaterieller Prozess) des TAM sowie die <i>Aufgabendimensionen</i> der JDS mit ein (vgl. Kapitel 2.3). Mit dem Item; <i>Da mehrere Menschen davon betroffen sein werden, ist es mir wichtig, dass meine Tätigkeiten gut von mir ausgeführt werden</i>, wird beispielsweise der Indikator <i>subjektive Norm / TS</i> befragt.</p> <p>Das Items; <i>Ich kann mir vorstellen, dass sich meine</i></p>

Subkonstrukt	Beschreibung
	<p data-bbox="608 255 1310 394"><i>Stellung in der Gemeinschaft der BEWIA, durch die Erfassung der Punkte für Tätigkeiten, verbessert, deckt dabei der Indikator Image / SV ab.</i></p> <p data-bbox="608 421 1331 609">Der Indikator <i>Ergebnisqualität / TI</i> wird zum Beispiel mit dem Item; <i>Mir ist es wichtig, dass ich mich in einer Tätigkeit einbringen werde, mit der ich mich identifizieren kann</i>, dargestellt.</p> <p data-bbox="608 689 1126 721">Die Unterteilung (2) besteht aus den drei</p> <p data-bbox="608 743 1225 824">Gerechtigkeitsformen (distributiv, prozedural, interaktional) und besteht insgesamt aus 8 Items.</p> <p data-bbox="608 846 1305 1034">Das Item; <i>Ich erachte es als fair, dass man gleich viele Punkte für eine Stunde Treppenhaus reinigen, wie für eine Stunde im Service erhält</i>, ist ein Beispiel für die <i>distributive Gerechtigkeitsform</i>.</p> <p data-bbox="608 1066 1331 1415">Auch die <i>prozedurale Gerechtigkeitsform</i> hat Einfluss auf die Komponente wahrgenommene Bedienbarkeit durch Autonomie. Dies zeigt zum Beispiel das Item; <i>Mir wäre es wichtig, dass der Punktestand transparent kommuniziert würde</i>, welches auf die Fairness der Mechanismen der prozeduralen Gerechtigkeitsform eingeht.</p> <p data-bbox="608 1447 1315 1738">Der dritte Indikator ist die <i>interaktionale Gerechtigkeit</i>, die unter anderem mit dem Item; <i>Mir wäre es wichtig, dass mögliche Anliegen (z.B. Reklamationen) bezüglich des Punktesystems diskutiert werden könnten</i>, die Fairness der Behandlung dieser Gerechtigkeitsform erfasst.</p> <p data-bbox="608 1818 1305 1953">Insgesamt erklären 8 Indikatoren – Kombinationen aus Prozesse sowie Arbeitsdimensionen / Gerechtigkeitsformen – dieses Subkonstrukt.</p>

Subkonstrukt	Beschreibung
Wahrgenommenen Nutzen durch Rückmeldung	<p>Mit diesem Subkonstrukt wird einerseits der <i>wahrgenommenen Nutzen</i> aus dem TAM und andererseits die Dimension <i>Rückmeldung (Feedback)</i> aus dem JDS eingeschlossen.</p> <p>Das Subkonstrukt besteht dabei aus zwei Indikatoren, der <i>Rückmeldung der Leistungsfähigkeit selbst</i> und der <i>Rückmeldung anderer zu meiner Leistungsfähigkeit</i>.</p> <p>Ein Beispiel für den Indikator Rückmeldung der Leistungsfähigkeit selbst, zeigt das Item; <i>Mir wäre es wichtig, dass ich durch die Tätigkeit selbst, wie beispielsweise ein gepflegtes Beet, Hinweise erhalte, wie gut ich die Tätigkeit ausgeführt habe.</i></p> <p>Das Item; <i>Mir wäre es wichtig, dass ich von Personen der Gemeinschaft eine Rückmeldung wie beispielsweise ein Lob, für den Einsatz erhalte</i>, erfasst dabei den Indikator Rückmeldung anderer zu meiner Leistungsfähigkeit.</p>
Wahrgenommene Bedienbarkeit durch Autonomie	<p>Dieses Subkonstrukt wird mit der <i>wahrgenommenen einfachen Benutzbarkeit</i> aus dem TAM und der Dimension <i>Autonomie</i> aus der JDS zusammengefasst.</p> <p>Zwei Indikatoren erklären dieses Subkonstrukt. Zum einen der Indikator <i>Hohes Mass an Unabhängigkeit und Freiheit während der Tätigkeit</i> und zum anderen der Indikator <i>Persönliche Initiative oder Urteilsvermögen bei der Ausführung der Tätigkeit</i>.</p> <p>Das Item; <i>Bei der Ausführung der Tätigkeit wäre mir ein hohes Mass an Unabhängigkeit und Freiheit wichtig</i>, stellt dabei den ersten Indikator dar.</p> <p>Ein Beispiel für den zweiten Indikator, zeigt das Item; <i>In meinem Interesse wäre es, dass ich meine persönliche Initiative bei der Ausführung einer Tätigkeit einbringen kann.</i></p>

Subkonstrukt	Beschreibung
Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz	<p>Dieses Subkonstrukt beinhaltet auf der einen Seite eine <i>Nutzungsabsicht</i> und auf der anderen Seite eine <i>Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz</i>. Dabei geben vier Indikatoren Aufschluss über dieses Subkonstrukt. Die Ausprägungen dieser Indikatoren sind hierbei eine <i>kognitive</i> oder eine <i>affektive</i>.</p> <p>Mit dem Item; <i>Ich bin überzeugt, dass das Konzept des Punktesystems zum Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner beiträgt</i>, wird eine kognitive befragt.</p> <p>Ergänzend zur kognitiven Ausprägung, wurde ein Item eingebaut mit einer offenen Antwortoption (siehe Kapitel 4.1.4)</p> <p>Das Item; <i>Das Konzept des Punktesystems führt dazu, dass ich meine Tätigkeit mit Freude ausführe</i>, deckt dabei eine affektive Ausprägung ab.</p>
Effektive Nutzung durch Erkennen eines motivationspotenzialen Mehrwerts	<p>Dieses Subkonstrukt besteht aus der Kombination der <i>tatsächlichen Nutzung</i> und des <i>motivationspotenzialen Mehrwerts</i>. Das Subkonstrukt besteht dabei aus den zwei Indikatoren <i>Kauf in der Gastro</i> und <i>Einschliessung in die Nebenkosten</i>.</p> <p>Der Indikator Kauf in der Gastro wird anhand des Items; <i>Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten im Restaurant bezahlen könnte</i>, erhoben.</p> <p>Das Item; <i>Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten einen Teil meiner Nebenkosten bezahlen könnte</i>, erfasst dabei den Indikator <i>Einschliessung in die Nebenkosten</i>.</p>

Nebst den fünf zentralen Komponenten – angelehnt an das TAM und der JDS – wurde ein weiteres Subkonstrukt *Prioritätsliste* in die Fragebogenkonstruktion aufgenommen. Mit diesem Subkonstrukt wurden die Prioritäten der Teilnehmenden abgefragt. Wie erkennbar in

Abbildung 8, konnten die Teilnehmenden die Begrifflichkeiten in eine von ihnen selbst gewählte Reihenfolge ziehen.

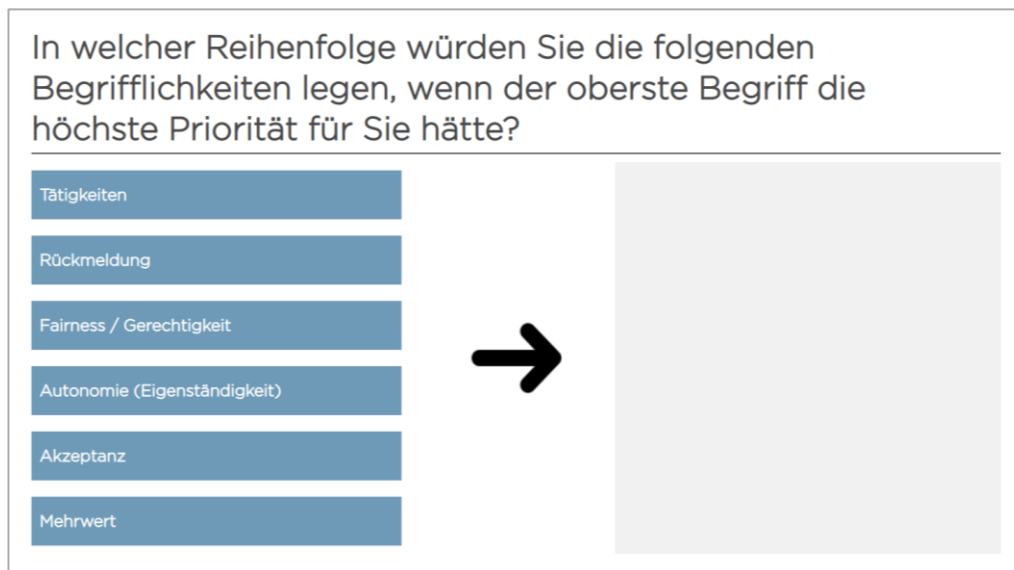


Abbildung 8. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich der Prioritätslisten.

Die entstandenen und ausgewerteten Prioritätslisten dienten dazu, den Fokus für die darauffolgende Gruppendiskussion zu erkennen und festzulegen. Zudem wurden am Ende der Umfrage soziodemographische Daten erhoben, wie bereits in Kapitel 3.2.1 beschrieben. Abgeschlossen wurde die Umfrage mit einem Schlusstext sowie mit der Möglichkeit sich bereits mit der eigenen Mailadresse für die Gruppendiskussion einzuschreiben.

3.2.3 Pretest

Als Vorbereitung der Datenerhebung dienten drei im Vorfeld durchgeführten Pretest zur Überprüfung der Verständlichkeit (Itemformulierung, Antwortoptionen, etc.), Akzeptanz und technischen Problemen (Bühner, 2011). Das Alter der Testpersonen erstreckte sich zwischen 29 und 59 Jahren. Nebst wenigen Rechtschreibfehlern wurden Umformulierungen der Items vorgenommen. Dies aus Gründen der Verständlichkeit und Einheitlichkeit. Das Item; *Ich fände das Punktesystem nicht fair, wenn ...*, des Subkonstrukts Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz wurde weggelassen, da zwei von drei Testpersonen dies als redundant empfanden. Die Umfrage wurde von den Testpersonen akzeptiert und weitgehend als verständlich empfunden. Bei den Pretests konnten keine technische Probleme identifiziert werden und wurden somit ausgeschlossen.

3.2.4 Datenerhebung des Fragebogens

Um Bezug auf die Erhebung der Daten zu nehmen, werden im Folgenden die wichtigsten Eckpunkte festgehalten: Nach dem Erstellen des Fragebogenkonstrukts entlang der Theorien wurden alle Fragen wie auch Items in das Umfragetool TIVIAN EFS Falls 2022 übertragen. Dabei wurde auf die speziellen Funktionen der Fragen bzw. Items geachtet. Beispielsweise die Frage; *Was wäre Ihrer Meinung nach eine angemessenere Entschädigung?* diente als Filterfrage und musste in ihrer Funktion anders codiert werden. Diese Filterfrage sowie die Struktur des Fragebogens sind im Anhang D – Fragebogen Editor - ersichtlich. Nach Fertigstellung der Umfrage wurden drei Pretest (vgl. 3.2.3) durchgeführt, um die Umfrage auf Richtigkeit zu prüfen. Am 22.02.2023, wurde den 131 Personen das Mailschreiben mit integriertem Link zu der Online-Umfrage zugesendet. Die Mailschreiben können dem Anhang E – Mailschreiben Fragebogen - entnommen werden. Die Teilnehmenden konnten die Umfrage bis zum 06.03.2023 ausfüllen, d.h. rund 2 Wochen war die Umfrage aufgeschaltet. Auf die Datenerhebung folgte die Datenauswertung, auf welche im Kapitel 3.4.1 und 3.4.2 näher eingegangen wird. Um eine komplette Übersicht der Datenerhebung zu geben, wird als nächster Schritt die zweite Erhebungsmethode, die Gruppendiskussion beschrieben.

3.3 Gruppendiskussion

Die zweite Phase, des explanativen Designs fand im Rahmen einer Gruppendiskussion statt. Wie bereits im Kapitel 3.1 erläutert, flossen die Ergebnisse der ersten Phase, in die Konzeptualisierung des Gruppendiskussionsleitfadens. Eine Gruppendiskussion ist eine geplante Diskussion, um Einstellungen bzw. Meinungen zu einem bestimmten, durch das Forschungsinteresse definierten Bereich in einer freundlichen, offenen Atmosphäre zu erheben (Vogl, 2014). Allerdings liegt nicht so sehr die individuelle Meinung der Teilnehmenden im Fokus, sondern mehr die kollektive Meinung der Gruppe als Ganzes (Schreier, 2013b). Es ist möglich, dass sich die Meinung im Prozess der Auseinandersetzung mit Anderen ändert, dafür zeichnet sie sich aber besser und deutlicher durch ab (Vogl, 2014). Auf der anderen Seite kann ein möglicher Nachteil sein, dass die Anpassungsmechanismen individuelle Meinungsäußerungen behindern und Meinungsführerinnen oder Meinungsführer die Diskussion monopolisieren können, wodurch die Vielfalt möglicher Äußerungen eingeschränkt sein kann (Vogl, 2014). Wie bei der Erhebung des Fragebogens werden auch bei der Gruppendiskussion

thematisch aufeinander abgestimmte Fragen aufgenommen, um latente Konstrukte – wie der Motivation – zu erkennen. Laut Pollock (1995, zitiert nach Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009, S. 102) werden latente vorhandene Einstellungen erst während der Auseinandersetzung mit anderen Menschen deutlich. So existieren individuelle Meinung und Einstellungen nicht isoliert, sondern werden in sozialen Kontexten situiert, ausgebildet und artikuliert (Pollock, 1995, zitiert nach Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009, S. 103). Dies zeigte sich auch in der durchgeführten Gruppendiskussion, die sich entlang eines Leitfadens orientierte. Der Leitfaden umfasste insgesamt fünf Themenblöcke und wird im Kapitel 3.3.2 dargelegt. Für eine Durchführung einer Gruppendiskussion sind die Mitglieder der Diskussion von zentraler Bedeutung, die Stichprobe dazu wird daher im folgenden Kapitel beschrieben.

3.3.1 Stichprobe

Basierend auf der Fragestellung besteht die Grundgesamtheit, über die in dieser Bachelorarbeit eine Aussage getroffen werden soll, nicht nur aus der Zielgruppe der Bewohnerinnen und Bewohner der BEWIA Höchweid, sondern auch aus Interessenten. Folglich wurde nach den Prinzipien des Theoretical Samplings entschieden (Vogl, 2014). «Theoretisches Sampling bedeutet den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind» (Glaser & Strauss, 1998, S. 53). Laut Friedrichs (1973) sollte für die Diskussionsgruppe idealerweise eine Teilnehmeranzahl zwischen sechs bis zehn Personen vorliegen. Für die Akquise der Gruppendiskussionspersonen wurde die Möglichkeit geboten, sich gleich nach Beantwortung der Online-Umfrage für die Gruppendiskussion einzuschreiben. Von den insgesamt 22 Teilnehmenden der Umfrage gaben zehn Personen ihre Mailadresse für eine erneute Kontaktaufnahme an. Insgesamt waren es sechs Personen, die sich nach erstelltem Doodle für den 22.02.2023 einschrieben. Wie in der Tabelle 3 ersichtlich, waren es insgesamt vier Gruppendiskussionsmitglieder (GM), die teilgenommen haben, plus der Vertreter (V6) des Projektteams der BEWIA Höchweid AG. Die Namen wurden folglich für die Transkription anonymisiert verwendet.

Tabelle 3

Stichprobe der qualitativen Erhebungsmethode (Gruppendiskussion)

Teilnehmende	Teilnahme	Geschlecht	Alter	Wohnsituation
GM 1	Anwesend	Männlich	44	Kein zukünftiger Bewohner
GM 2	Anwesend	Männlich	42	Kein zukünftiger Bewohner
GM 3	Anwesend	Weiblich	55	Eine zukünftige Bewohnerin
GM 4	Anwesend	Weiblich	31	Keine zukünftige Bewohnerin
GM 5	Nicht anwesend	Männlich	65	-
V 6	Anwesend	Männlich	42	Kein zukünftiger Bewohner

Das Alter der Gruppendiskussionsmitglieder erstreckte sich zwischen 31 und 55 Jahren. Inhalte zu den deskriptiven Angaben finden sich in Kapitel 4.1.2. Wie das Skript der Gruppendiskussion konstruiert bzw. formuliert wurde, auf das wird im nachfolgenden Kapitel eingegangen.

3.3.2 Konstruktion des Gruppendiskussionskriptes

Die Ergebnisse der Umfrage (vgl. Kapitel 4.2) lieferten wichtige Erkenntnisse, welche in das Skript der Gruppendiskussion mitreinfließen. Zudem wurden die Prioritätslisten, wie im Kapitel 3.2.2 beschrieben, für die Festlegung der Diskussionsthemen beigezogen. In der Tabelle 4 sind die fünf Themenblöcke mit jeweils einer Frage als Beispiel aufgeführt, um einen ersten Einblick der Diskussion innerhalb der Gruppe zu ermöglichen. Die komplette Aufführung aller Fragen finden sich im Anhang F – Leitfaden der Gruppendiskussion.

Tabelle 4

Themenblöcke mit jeweiligen Fragen des Gruppendiskussionskriptes

Themenblock	Gestellte Frage
Einstieg	<p><i>Habt ihr schon einmal mit jemanden über das Punktesystem gesprochen?</i></p> <p>Jene Frage diene dazu, sich dem Diskurs zu öffnen und erste Erfahrungen mit dem Thema des Punktesystems auszutauschen.</p>
Fairness / Gerechtigkeit	<p>Die Frage; <i>Empfindet ihr es als fair, dass jede Tätigkeit, die eine Stunde dauert, gleich viele Punkte gibt?</i> wurde als konkrete Frage in das Skript miteingebaut.</p> <p>Mit dieser Frage wurden Ansichten nach dem Aufwand-Erlös-Verhältnis befragt.</p>
Mehrwert	<p>Die Leitfrage des Blockes Mehrwert, wurde mit; <i>Was ist für euch ein Mehrwert in Bezug auf das Punktesystem?</i> abgeholt.</p> <p>Im Zentrum stand dabei, den Gruppendiskussionsmitgliedern die Möglichkeit zu bieten, sich frei zu äussern, was ein möglicher Mehrwert sein könnte. Die konkreten Fragen im Anschluss waren dabei auf einen spezifischen Inhalt gerichtet.</p>
Autonomie (Eigenständigkeit)	<p>Mit der konkreten Frage; <i>Wie selbstständig möchtet ihr die Tätigkeiten auswählen können?</i> wurde die Diskussion hinsichtlich der Eigenständigkeit aufgegriffen.</p> <p>Jene Frage gibt Erkenntnisse, inwiefern die Rahmenbedingungen für das Punktesystem gesetzt werden müssen.</p>
Tätigkeit	<p>Die Leitfrage des Blocks Tätigkeiten, wurde mit; <i>Wie möchtet ihr herauszufinden welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt?</i> gestartet.</p> <p>Diese Frage diene der Informationsbeschaffung, d.h. wie können die Bewohnerinnen und Bewohner das Punkt-Tätigkeiten-Verhältnis in Erfahrung bringen.</p>

Wie in Tabelle 4 erkennbar, dienten die Leitfragen als Einstieg. Diese Fragen können eher der offenen Form zugeschrieben werden (Kromrey, 1995, zitiert nach Reinders, 2022a, S. 166). Die konkreten Fragen wurden für spezifische Inhalte eingesetzt (Helfferich, 2014). Nebst den Leitfragen und den konkreten Fragen gibt es so genannte Checks, die als Kontrollparameter genutzt werden können (Helfferich, 2014). Anbei wurden auch noch Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen im Skript aufgeführt. Diese Art der Fragen kommen zum Einsatz, wenn die aufgeführten Punkte der Checkliste nicht ausreichend diskutiert wurden oder wenn die konkreten Fragen damit noch ergänzt werden können (Helfferich, 2014).

3.3.3 Kognitive Interview

Wie bei der Umfrage diente auch hier als Vorbereitung der Datenerhebung, ein im Vorfeld durchgeführtes Testverfahren (Prüfer & Rexroth, 2005). Mit der Befragungsmethode des kognitiven Interviews werden zum einen Informationen über Frage-Probleme identifiziert, zum anderen das Verständnis der Fragen bzw. Begriffen geprüft (Prüfer & Rexroth, 2005). Zur Identifikation und Prüfung dieser Informationen wurden zwei kognitive Interviews (am 16.03.2023 und 18.03.2023) durchgeführt. Eine Testperson war weiblich und 33 Jahre alt, die zweite Testperson war männlich und 28 Jahre alt. Als Einstieg wurde den Testpersonen kurz der Ablauf der geplanten Gruppendiskussion und der Grund der Gruppendiskussion vorgestellt. Im Anschluss wurden die Fragen gezeigt und besprochen. Es zeigte sich, dass die Testpersonen die Fragen als verständlich und korrekt wahrgenommen haben. Einzelne Fragen wurden von den Testpersonen umformuliert, wie beispielsweise; *Wie würden Sie Anliegen, die Sie haben, kommunizieren?* Diese Frage wurde am Ende so gestellt; *Wie würdet ihr Anliegen, die ihr habt, kommunizieren?* Nebst den zwei kognitiven Interviews wurde der Leitfaden der Gruppendiskussion mit dem Vertreter der Praxispartnerin angeschaut und abgesprochen. Mit der Ergänzung einer Frage war der Leitfaden für die Gruppendiskussion anschliessend startklar.

3.3.4 Datenerhebung der Gruppendiskussion

Erneut werden die wichtigsten Eckpunkte der Datenerhebung festgehalten: Die Erstellung des Leitfadens für die Gruppendiskussion entstand nach der ersten Analyse der Umfragedaten. Aufbauend nach den wichtigsten Prioritäten wies der Leitfaden vier Hauptblöcke auf. Nebst der Erstellung des Leitfadens wurde am 09.03.2023 eine E-Mail

mit integriertem Doodle-Link versendet. Die Mailschreiben können dem Anhang G – Mailschreiben Gruppendiskussion - entnommen werden. Nach Eintragung des Wunschtermins der Gruppenmitglieder wurde die Gruppendiskussion am 20.03.2023 durchgeführt. Der Ablauf dazu sowie einige Fotos sind im Anhang H – Inhalte der Gruppendiskussion - einsehbar. Nach Einverständnisabklärung der Gruppendiskussionsmitglieder wurde die Gruppendiskussion mithilfe von Diktiergeräte-Tools aufgenommen. Die Gruppendiskussion dauerte rund zwei Stunden, der Abschluss erfolgte mit einem Apéro.

3.4 Auswertungsmethodik

Nach der Erläuterung der Datenerhebung wird in den nachfolgenden Kapiteln auf die Auswertungsmethoden und deren Verfahren eingegangen. Zunächst wird die Datenauswertung der Erhebungsmethode Fragebogen erläutert, anschliessend die Datenauswertung der Gruppendiskussion. Die entstandenen Ergebnisse der Erhebungs- sowie Auswertungsmethoden veranschaulicht das darauffolgende Kapitel.

3.4.1 Datenauswertung des Fragebogens

Ein weiterer unabdingbarer Schritt zur Beantwortung der Forschungsfrage ist die Auswertung der Daten (Echterhoff, 2013a). Nebst einer gewissenhaften und intelligenten Datenerhebung ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Analyse der Daten eine sorgfältige und gründliche Bereinigung und Aufbereitung der Daten (Lück & Landrock, 2014). Im Rahmen von Fragebogenstudien dienen quantitative Auswertungsmethoden dazu, erhobenen Daten zu bearbeiten und auszuwerten (Reinders & Post, 2022). Charakteristisch ist die Übertragung visueller oder verbaler Informationen in Zahlenformat und die Weiterverarbeitung dieser Zahlen (Reinders & Post, 2022).

Hierfür wurden die erhobenen Daten mithilfe des Statistik- und Analyse-Softwaretool IBM SPSS 27 bearbeitet und analysiert. Zur Analyse der Daten wurde der Datensatz bereinigt und auf fehlende Werte geprüft. Im Anschluss wurden statistische Verfahren nach Häufigkeit sowie Deskriptivstatistiken durchgeführt, um die gewünschten Ergebnisse zur Interpretation zu liefern.

3.4.2 Datenauswertung der Gruppendiskussion

Für die Durchführung einer qualitativen Analyse ist eine vorbereitete Transkriptionsphase, die zunächst im auditiven Format vorliegen, erforderlich, um

analysiert und interpretiert werden zu können (Flick, 2017; Schreier, 2013a). Laut Kuckartz und Rädiker (2014) spielen qualitative Daten nicht nur im Rahmen der qualitativen Forschung eine Rolle, sie sind auch in einer quantitativen Umfrageforschung bzw. in einem Mixed-Methods Design anzutreffen. So können beispielsweise Teilnehmende ihre Angaben in einer Online-Umfrage durch erklärende Freitextantworten ergänzen (Kuckartz & Rädiker, 2014). Mit der qualitativen Forschung wird somit eruiert, wie Menschen eine Sachlage sehen, welche individuelle Bedeutung diese für sie hat und welche Handlungsmotive in diesem Zusammenhang vorliegen (Gläser-Zikuda, Stephan & Hofmann, 2022). Dabei nimmt die Kommunikation einen wichtigen Stellenwert ein, welcher sich in der Methode der Gruppendiskussion widerspiegelt.

Die Analyse der qualitativen Daten erfolgt mithilfe der QDA-Software MAXQDA

22.0.1. Die Auswertungsmethode findet im Rahmen einer strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse statt, die anhand einer kombinierten deduktiv-induktiven Vorgehensweise durchgeführt wurde. Hierfür wurden die sieben Phasen nach Kuckartz (2018) berücksichtigt und angewendet. Die Ausführungen der sieben Phasen können dem Anhang I – Sieben Phasen nach Kuckartz - entnommen werden.

4 Ergebnisse

Im vorangegangenen Kapitel wurde das methodische Kernstück der Bachelorarbeit erläutert. In den nachfolgenden Kapiteln werden die daraus resultierenden Ergebnisse präsentiert und beschrieben. Mit Berücksichtigung der chronologischen Reihenfolge wird zunächst im Kapitel 4.1 auf die Ergebnisse des Fragebogens (quantitative & qualitative Daten) eingegangen. Im Kapitel 4.2 werden die Ergebnisse der Gruppendiskussion aufgeführt und erläutert. Im Anschluss der Ergebnisse folgt die Interpretation und Diskussion der erhobenen Daten.

4.1 Ergebnisse Fragebogen

Nachfolgendes Unterkapitel enthält zuerst die Datenbereinigung bzw. Datenaufbereitung, bevor auf die deskriptive Statistik der verschiedenen Komponenten und die Häufigkeitsanalyse eingegangen wird.

4.1.1 Datenbereinigung und -aufbereitung

Als erstes wurde der Datensatz als sav.-Datei aus dem Umfragetool TIVIAN exportiert und in das Statistik- und Analyse-Softwaretool IBM SPSS 27 eingespeist. Eine Originalversion wurde zur Sicherheit abgespeichert. Mit einer aktuellen Version wurde fortgefahren. Nach erster Einsicht der Rohdaten wurden die Daten bzw. Variablen geordnet und nach fehlenden Werten geprüft. In diesem Zusammenhang erhielten die Variablen eine entsprechende Beschriftung ein so genanntes *Variablenlabel*, die eine rasche Erkennung der inhaltlichen Information erleichterte (Lück & Landrock, 2014). Zweitens wurden die verschiedenen Ausprägungen einer Variable beschriftet bzw. in ein Zahlenformat umcodiert. So wurde beispielsweise die Skalenantwort «stimme zu» in die Zahl 5 übertragen, um im weiteren Verlauf mit dieser Zahl weiter arbeiten zu können. Dieser Vorgang wurde gemacht, um etwa die Häufigkeit zu bestimmen, wie viele Teilnehmende die Merkmalsausprägung 5 aufweisen. Mehr dazu wird im Kapitel 4.1.4 erläutert.

4.1.2 Deskriptive Statistik

Die quantitativen Daten wurden auf ihre Vollkommenheit und Fehlerhaftigkeit überprüft, dabei zeigte sich, dass der Datensatz ohne Anpassungen oder Ausschlüsse übernommen werden konnte. Der Tabelle 5 sind die Merkmale, Ausprägung, Häufigkeit sowie der prozentuale und kumulierte Anteil der Stichprobe ($N = 22$) zu entnehmen.

Tabelle 5

Deskriptive Statistik (Merkmale, Ausprägungen, Häufigkeiten, Prozente und kumulierte Prozente) der Stichprobe (N = 22)

Merkmal	Ausprägung	Häufigkeit	Prozente	Kumulierte Prozente
Geschlecht	Weiblich	6	27.3	27.3
	Männlich	14	63.6	90.9
	Divers	1	4.5	95.5
	Enthaltung	1	4.5	100.0
Alter	28 – 30 Jahre	2	9.1	9.1
	31 – 40 Jahre	2	9.1	18.2
	41 – 50 Jahre	4	18.2	36.4
	51 – 60 Jahre	9	40.9	77.3
	61 – 70 Jahre	3	13.6	90.9
	Ab 71 Jahren	2	9.1	100.0
Wohnungsbesitz	Wohnung Ja	5	22.7	22.7
	Wohnung Nein	17	77.3	100.0

Es zeigte sich, dass doppelt so viele Männer wie Frauen an der Online-Umfrage teilnahmen und dass die Mehrheit der Teilnehmenden nicht Besitzerin oder Besitzer einer zukünftigen BEWIA-Wohnung ist. Zudem ersichtlich ist, dass der grösste prozedurale Anteil der Stichprobe zwischen 51 bis 60 Jahre alt ist.

4.1.3 Univariate Deskriptivstatistik

Damit über alle Fälle, d.h. alle Teilnehmenden hinweg, eine Aussage getroffen werden kann, wird das Verfahren der Deskriptivstatistik verwendet (Echterhoff, 2013a). Mithilfe dieses Verfahrens werden quantitative Daten zusammenfassend beschrieben und dargestellt (Echterhoff, 2013a). Dabei zählt die Berechnung von Kennwerten (Parametern), die die Ausprägung einer Variablen in einer Stichprobe angeben, zu der univariaten Deskriptivstatistik (Echterhoff, 2013a). Wichtige Kennwerte sind die *Masse der zentralen Tendenz* wie der *Mittelwert* und der *Median*, welche im Folgenden für die fünf Modellkomponenten (MK) dargelegt werden.

Um die Komponente *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse* zu untersuchen, wurde der Mittelwert sowie der Median für jedes einzelne Item erhoben. Folgende Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse in einer absteigenden grafischen Darstellung. Nachfolgend wird auf die drei tiefsten Mittelwerte und auf die drei höchst resultierten

Mittelwerte eingegangen, die mehr als einen Drittel der Items dieser Komponente ausmachen.

Tabelle 6

Items mit jeweiligen Mittelwerte und Mediane der Komponente; Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse

Item	Mittelwert	Median
Mir wäre es wichtig, dass ich meinen Punktestand jederzeit in Erfahrung bringen kann.	4.95	5.00
Da ich meine Arbeit für die Gemeinschaft erbringe, ist es mir wichtig, dass ich eine gute Arbeitsqualität erreiche.	4.73	5.00
Es sollte eine Vorlage geben (z.B. ein Nachschlagewerk) in der erkennbar ist, welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt.	4.73	5.00
Mir ist es wichtig, dass die Tätigkeiten von mir in einer hohen Qualität erledigt werden.	4.68	5.00
Da mehrere Menschen davon betroffen sein werden, ist es mir wichtig, dass meine Tätigkeiten gut von mir ausgeführt werden.	4.55	5.00
Mir wäre es wichtig, dass die Tätigkeiten möglichst flexibel ausgeführt werden können.	4.55	5.00
Mir wäre es wichtig, dass mögliche Anliegen (z.B. Reklamationen) bezüglich des Punktesystems diskutiert werden könnten.	4.55	5.00
Mir ist es wichtig, dass ich mich in einer Tätigkeit einbringen werde, mit der ich mich identifizieren kann.	4.45	5.00
Ich kann mir gut vorstellen meine Tätigkeiten mittels Punktesystem abzurechnen.	4.36	5.00
Ich erachte es als fair, dass man gleich viele Punkte für eine Stunde Treppenhaus reinigen, wie für eine Stunde im Service erhält.	4.32	5.00
Mir ist es wichtig, dass eine erledigte Tätigkeit protokolliert und für mich jederzeit einsehbar sein wird.	4.18	5.00
Mir wäre es wichtig, dass ich eine Vielzahl meiner Fähigkeiten einsetzen kann.	4.09	4.50
Mir wäre es wichtig, dass der Punktestand transparent kommuniziert würde.	4.00	4.00
Ich kann mir vorstellen, dass sich meine Stellung in der Gemeinschaft der BEWIA, durch die Erfassung der Punkte für Tätigkeiten, verbessert.	3.91	4.00

Anmerkung. MW: Mittelwert. Mittelwerte der Komponente Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse; Skalierung 1 (niedrige Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung); N = 22.

Erkennbar in der Tabelle 6 resultierte das unterste Item, einen Mittelwert von 3.91. Das kann dem sozialen Beeinflussungsprozess zugewiesen werden und schliesst Image sowie die Vielfältigkeit der Fähigkeiten (SV) ein (vgl. Kapitel 2.2). Das Item; *Mir wäre es wichtig, dass der Punktestand transparent kommuniziert würde*, resultierte einen Mittelwert von 4.00. Dabei geht dieses Item auf den prozeduralen Gerechtigkeitsaspekt ein. Mit einem erhöhten Wert von 0.09 wies das Item; *Mir wäre es wichtig, dass ich eine Vielzahl meiner Fähigkeiten einsetzen kann*, einen Mittelwert von 4.09 auf. Jenes Item geht, wie das tiefst resultierte Item, auf die Kombination von Image und die Vielfältigkeit der Fähigkeiten (SV) ein.

Bei den drei höchsten Items zeigt sich bei dem Item; *Es sollte eine Vorlage geben (z.B. ein Nachschlagewerk) in der erkennbar ist, welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt*, einen Mittelwert von 4.73. Jenes Item kann dem kognitiven instrumentellen Prozess zugewiesen werden und schliesst dabei die Nachweisbarkeit der Ergebnisse und die Ergebnisqualität (TI) ein (vgl. Kapitel 2.2). Der gleiche Mittelwert (4.73) wird ebenfalls bei dem Item; *Da ich meine Arbeit für die Gemeinschaft erbringe, ist es mir wichtig, dass ich eine gute Arbeitsqualität erreiche*, gemessen. Das gehört ebenso zu dem kognitiven instrumentellen Prozess, wobei hier die Kombination Arbeitsrelevanz und Aufgabenbedeutung (TS) berücksichtigt wurde. Als oberstes, und somit mit dem höchsten Mittelwert von 4.95, resultierte das Item; *Mir wäre es wichtig, dass ich meinen Punktestand jederzeit in Erfahrung bringen kann*. Das Item geht dabei auf die prozedurale Gerechtigkeit ein und ist Teil der externen Variablen aus dem TAM.

Um die Ergebnisse der Modellkomponente *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse* zu vollenden, werden nachfolgend die *Filterfrage* sowie die Frage nach *Bereitschaft Anzahl Arbeitsstunden* aufgeführt und erläutert.

Die eingebaute Filterfrage bezog sich auf das Item; *Ich erachte es als fair, dass man gleich viele Punkte für eine Stunde Treppenhaus reinigen, wie für eine Stunde im Service erhält*. Wurde dabei von den Teilnehmenden einen Skalenwert von 1 bis und mit 3 (= oder < 3) angewählt, erschien die Filterfrage; *Was wäre Ihrer Meinung nach eine angemessenere Entschädigung?* Infolge konnten die Teilnehmenden in einem Freitextfeld ihre Antwort verschriftlichen. Folgende Aussagen ergaben sich aus den insgesamt drei ausgefüllten Textinhalten: Zum einen wurde von zwei Teilnehmenden eine höhere Entlohnung verschriftlich, dieser betrug sich zwischen CHF 20 bis 35.- pro Stunde. Zum anderen wurde die Aussage bzw. Überlegung gemacht, dass wenn eine Arbeit nicht gerne

gemacht wird, diese mit einer erhöhten Punktzahl interessanter gemacht werden könne. Die Auswertung dieser Filterfrage war ebenfalls für die Ansprechperson der Praxispartnerin interessant und wurde zudem in den Leitfaden der Gruppendiskussion aufgenommen. Mehr zu diesen Ergebnissen in Kapitel 4.2.3.

Die letzte Frage der Komponente *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse*, welche sich auf die distributive Gerechtigkeit (vgl. Kapitel 2.1.4) bezieht, wurde wie folgt aufgeführt; *Wie lange wäre ich bereit zu arbeiten, um den Gegenwert eines Mittagessens im Restaurant zu verdienen?* Wie in Abbildung 9 ersichtlich, konnten die Teilnehmenden für die Anzahl Arbeitsstunden eines Einsatzes, den Punkt zur Seite ziehen.

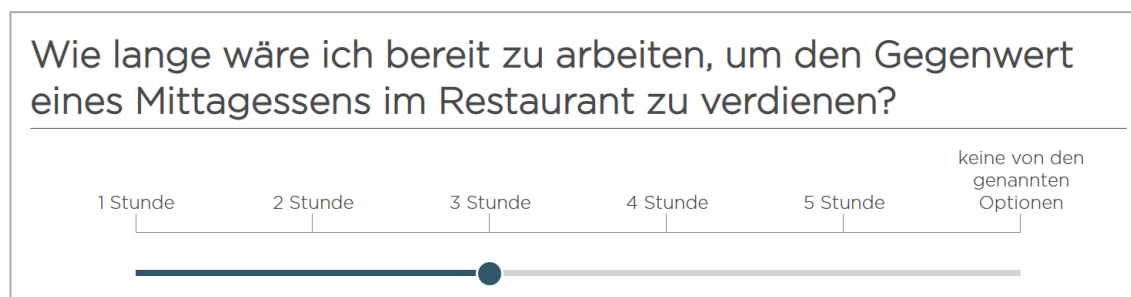


Abbildung 9. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich des Einsatzes von Arbeitsstunden.

Der Mittelwert dieser Variable betrug 2.45. Am meisten wurde der Punkt bei einer Stunde gesetzt, insgesamt von sieben Teilnehmenden (31.5%), gefolgt von drei Stunden, welche sechs Teilnehmende (27.3%) anwählten. Am dritt häufigsten wurden zwei Stunden von insgesamt fünf Teilnehmenden (22.7%) angewählt. Zwei Teilnehmende wählten vier Stunden, eine teilnehmende Person wählte fünf Stunde aus und nur eine teilnehmende Person setzte den Punkt bei keine von den genannten Optionen. Werden die kumulierten Prozente berücksichtigt, so zeigt sich, dass rund 81.8% der Teilnehmenden einen Arbeitsaufwand zwischen einer bis drei Stunden als realistisch sehen.

Um die vier weiteren Modellkomponente (MK) zu prüfen, wurde der Mittelwert sowie der Median für jedes einzelne Item erhoben. Folgende Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse in einer absteigenden grafischen Darstellung. Nachfolgend wird auf die zwei tiefsten Mittelwerte und auf die zwei höchst resultierten Mittelwerte eingegangen, die mehr als einen Drittel ausmachen.

Tabelle 7

Items mit jeweiligen Mittelwerte und Mediane der vier weiteren Modellkomponenten (MK)

MK	Item	Mittelwert	Median
4	Das Punktesystem sollte leicht verständlich sein.	4.86	5.00
5	Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten einen Teil meiner Nebenkosten bezahlen könnte.	4.45	5.00
4	Ich bin überzeugt, dass das Konzept des Punktesystems zum Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner beiträgt.	4.36	5.00
3	In meinem Interesse wäre es, dass ich meine persönliche Initiative bei der Ausführung einer Tätigkeit einbringen kann.	4.18	4.00
5	Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten im Restaurant bezahlen könnte.	4.18	5.00
3	Bei der Ausführung der Tätigkeit wäre mir ein hohes Mass an Unabhängigkeit und Freiheit wichtig.	4.14	4.00
4	Das Konzept des Punktesystems führt dazu, dass ich meine Tätigkeit mit Freude ausführe.	4.09	4.00
2	Mir wäre es wichtig, dass ich durch die Tätigkeit selbst, wie beispielsweise ein gepflegtes Beet, Hinweise erhalte, wie gut ich die Tätigkeit ausgeführt habe.	3.64	4.00
2	Mir wäre es wichtig, dass ich von Personen der Gemeinschaft eine Rückmeldung wie beispielsweise ein Lob, für den Einsatz erhalte.	3.14	3.00

Anmerkung. MW: Mittelwert. Mittelwerte der vier (unten aufgeführt) Komponenten; Skalierung 1 (*stimme nicht zu*) bis 5 (*stimme zu*); $N = 22$.

MK(2)= *Wahrgenommenen Nutzen nach Rückmeldung*, MK(3)= *Wahrgenommene Bedienbarkeit nach Autonomie*, MK(4)= *Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz*, MK(5)= *Effektive Nutzung durch Erkennen eines motivationspotenzialen Mehrwerts*.

Das unterste Item der Tabelle 7, dass der Komponente *Wahrgenommenen Nutzen nach Rückmeldung* zugewiesen werden kann, weist einen Mittelwert von 3.14 auf. Dabei geht das Item auf die Rückmeldung anderer zu der eigenen Leistungsfähigkeit bzw. Tätigkeit ein (vgl. Kapitel 2.1.3). Das Item; *Mir wäre es wichtig, dass ich durch die Tätigkeit selbst, wie beispielsweise ein gepflegtes Beet, Hinweise erhalte, wie gut ich die Tätigkeit ausgeführt habe*, resultierte einen Mittelwert von 3.64. Dabei geht dieses Item – gestützt nach dem Originalitem der JDS – auf die Rückmeldung der Leistungsfähigkeit bzw. Tätigkeit selbst ein. Das zweitoberste Item kann der Komponente *Effektive Nutzung durch Erkennen eines motivationspotenzialen Mehrwerts* zugeordnet werden und resultierte einen Mittelwert von 4.45. Hierbei lag der Fokus der Erhebung auf dem Mehrwert, welcher spezifisch als das Einschliessen der gesammelten Punkte an die Nebenkosten definiert wurde. Das Item mit dem höchsten resultierten Mittelwert von 4.86 lässt sich der

Komponente *Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz* zuordnen. Kombiniert mit der Definition der Nutzungsabsicht aus dem TAM und der Theorie der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz, wurde mit diesem Item die affektive Komponente erhoben. Über alle Items hinweg zeigt sich, dass vor allem die Gerechtigkeit und die Fairness in Bezug auf die Tätigkeiten im Mittelpunkt stehen und die Rückmeldung von anderen Personen sowie von der Tätigkeit selbst, für die Teilnehmenden als weniger wichtig empfunden werden.

Die Interpretationen der erhobenen Items werden im nachfolgenden Kapitel 5 aufgegriffen und diskutiert. Im nachfolgenden Kapitel 4.1.4 wird zunächst auf die Analyse der Häufigkeiten eingegangen, bevor die Ergebnisse der Gruppendiskussion folgen.

4.1.4 Häufigkeitsanalyse

Zuerst wird auf Häufigkeitsverteilung von zwei halboffenen Items der Komponente *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse* eingegangen. Anschliessend wird die Häufigkeitsverteilung der Variabel *Prioritätenliste* aufgeführt und erläutert.

Die zuvor aufgeführten Items in den Tabellen 6 und 7 werden der geschlossenen (standardisierten) Frageform zugeordnet. Eine weitere Art ist die halboffene (teilsstandardisierte) Frageform (vgl. Kapitel 3.2). Bei dieser Form haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, eine vorgegebene Antwortoption auszuwählen oder in einem zusätzlichen Freitextfeld eine schriftliche Antwort zu geben. Diese Frageformfunktion wurde für zwei Items (Fragen) erstellt. Die Abbildung 10 zeigt die möglichen Antwortoptionen der Frage; *In welcher Form sollte der Punktestand kommuniziert werden?* Dabei wurde die Antwortoption *elektronisch ablesbar* von 13 Teilnehmenden ausgewählt. Dass der Punktestand *per E-Mail* kommuniziert werden sollte, wurde von fünf Teilnehmenden der Umfrage ausgewählt. Zwei Teilnehmende wählten jeweils die Antwortoption *per Brief* oder *Andere* an.

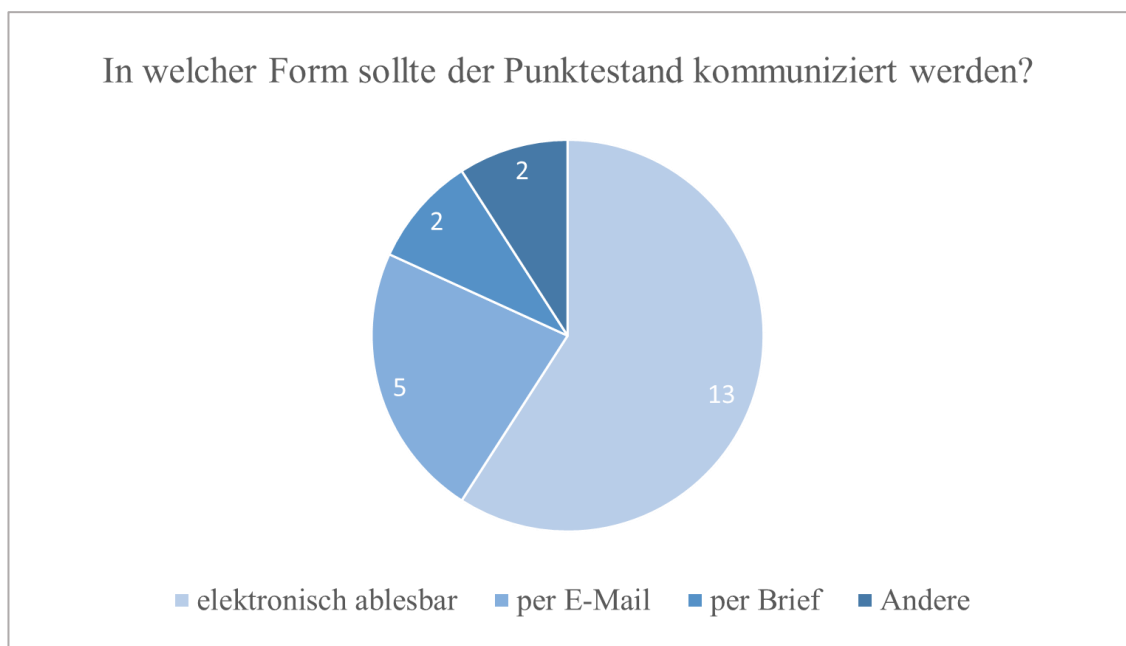


Abbildung 10. Häufigkeitsnennung des Items; In welcher Form sollte der Punkttestand kommuniziert werden?

Die Antworten der letzten genannten Antwortoption (Andere) waren zum einen «per E-Mail oder elektronisch ablesbar» (beide Antwortoptionen bevorzugt) und zum andern, im «Sekretariat nachfragen».

Die Frage, die zudem in halboffene Frageform ermittelt wurde, war eine Anschlussfrage auf das Item; Mir wäre es wichtig, dass mögliche Anliegen (z.B. Reklamationen) bezüglich des Punktesystems diskutiert werden könnten. Die Frage lautete; In welcher Form wäre solch eine Diskussion bzw. ein Anbringen eines Anliegens passend? und wies vier Antwortoptionen auf. Abbildung 11 zeigt, dass die Hälfte der Teilnehmenden (11 Nennungen) die Antwortoption Gezieltes Treffen an einem bestimmten Tag angewählt haben. Eine Weiterleitung an das Sekretariat wurde von sechs Teilnehmenden angewählt. Das Anbringen in der Form Ein physisches Dokument zum Reinschreiben wurde hingegen von vier Teilnehmenden angewählt.

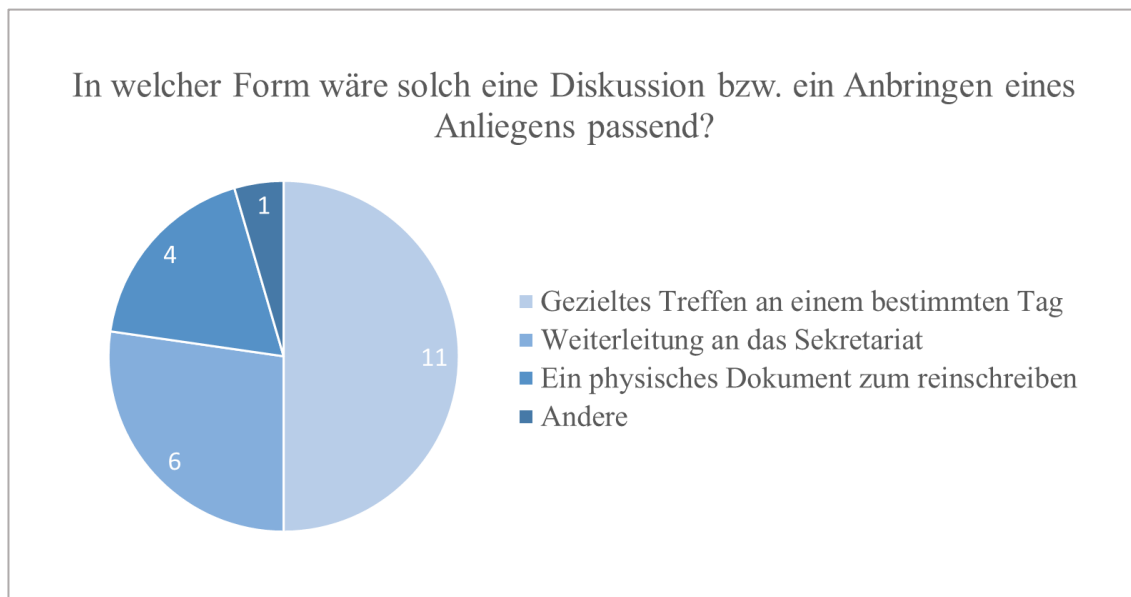


Abbildung 11. Häufigkeitsnennung des Items; In welcher Form sollte der Punkttestand kommuniziert werden?

Die Antwortoption *Andere* wurde bei dieser Frage von einer Person genutzt, mit der Antwort «evtl. eine vertrauenswürdige Person (Ombuds-Stelle)» als mögliche Form für ein Anbringen eines Anliegens. Bei beiden halboffenen Frageformen konnten Enthaltungen ausgeschlossen werden.

Nebst den zwei halboffenen (teilsstandardisierte) Frageformen, welche der Komponente *Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse* zugehören, ergaben sich weiter Ergebnisse einer offenen (unstandardisierte) Frageform (vgl. Kapitel 3.2). Für die Analyse dieser Ergebnisse wurde aus Gründen marginalen Datenmaterials auf die QDA-Software MAXQDA verzichtet. Die für die Fragestellung wesentlichsten Inhalte werden folgend aufgeführt. Die komplette Verschriftlichung der Antworten findet sich im Anhang J – Ergebnisse der Variable prozedurale Gerechtigkeit (V_1_17). Wie die Frage aus der Abbildung 10, gehört auch diese Frage zu dem Inhaltsaspekts der *prozeduralen Gerechtigkeit*, die auf die Fairness von Prozessen, Methoden bzw. Entscheidungsprozessen (vgl. Kapitel 2.1.4) eingeht. Die Frage; *Was wäre ein faires Verfahren mit den erarbeiteten Punkten, beim Eintreten eines Todesfalls?* greift diese Akzeptanzaspekte auf. Dieses Freitextfeld wurde von den Teilnehmenden ($N = 18$) mit wenigen Worten bzw. Sätze ausgefüllt. Gesamthaft konnten 6 Hauptaspekte erschlossen werden. Folgende Tabelle 8 zeigt jene Hauptaspekte sowie deren Beschreibungen in einer absteigenden grafischen Darstellung.

Tabelle 8

Hauptaspekte mit jeweiliger Nennung und Beschreibung des Items; Was wäre ein faires Verfahren mit den erarbeiteten Punkten, beim Eintreten eines Todesfalls?

Hauptaspekte	Nennung	Beschreibung
Familie / Angehörige	6	Die Punkte würden an Ehegattin, Ehegatte, Kinder oder Verwandte ausbezahlt bzw. vererbt werden.
Zerfall	6	Die Punkte würden mit der verstorbenen Person verfallen.
BEWIA	5	Überschuss / Guthaben würde der Gemeinschaft zugutekommen.
Nebenkosten	2	Aufgelaufene oder noch offenen Nebenkosten könnten mit den Punkten bezahlt werden.
Spenden	2	Die Punkte könnten errechnet werden und als Spende dienen.
Übertragung	1	Die gesammelten Punkte könnten jemandem anderen übertragen werden.

Mit insgesamt sechs Nennungen wurde der Hauptaspekt *Familie/ Angehörige* genannt, mit einer Aussage, insofern die Betroffene, der Betroffene nichts Anderes dokumentiert habe. Genauso viele Nennungen (sechs) erhielt auch der Hauptaspekt *Zerfall*, wobei es bei diesem Hauptaspekt Doppelnennungen mit dem nächsten Hauptaspekt BEWIA gab. Zwei Personen nannten das Verfallen der Punkte zu Gunsten der Gemeinschaft BEWIA. Insgesamt fünf Personen führten die Antwort als Guthaben dem Hauptaspekt *BEWIA* auf. Mit diesem Hauptaspekt gab es erneut Doppelnennungen mit dem nächstaufgeführten Hauptaspekt *Nebenkosten*. Der Hauptaspekt *Nebenkosten* zählte zwei Nennungen. Genau gleichviele Nennungen wurden für den Hauptaspekt *Spende* gezählt. Eine Nennung erhielt der Hauptaspekt *Übertragung* an jemanden.

Eine weitere Frage bzw. Aussage der Komponente *Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz* wurde ebenfalls mit einem Freitextfeld (qualitativ) eruiert. Jene Aussage wurde mit dem theoretischen Hintergrund der kognitiven Komponente der Einstellung (vgl. Kapitel 2.1.5) verfasst. Ebenso wurde hier aus Gründen marginalen Datenmaterials für die Analyse dieser Ergebnisse auf die QDA-Software MAXQDA verzichtet. Die komplette Verschriftlichung der Antworten findet sich im

Anhang K – Ergebnisse der Variable kognitive Einstellungskomponente (V_4_2). Die Aussage ging auf den Einstellungsaspekt der Fairness ein. Das Formulierte hiess; *Ich fände das Punktesystem fair, wenn....* Dieses Freitextfeld wurde von den Teilnehmenden ($N = 19$) mit wenigen Worten bis Sätze ausgefüllt. Gesamthaft wurden 11 Hauptaspekte erschlossen. Folgende Tabelle 9 zeigt jene Hauptaspekte sowie deren Beschreibungen in einer absteigenden grafischen Darstellung. Dabei wird im Folgenden die Abkürzung *PS* für Punktsystem verwendet.

Tabelle 9

Hauptaspekte mit jeweiliger Nennung und Beschreibung des Items; Ich fände das Punktesystem fair, wenn...

Hauptaspekte	Nennung	Beschreibung
Ausgeglichenheit	5	Für alle Tätigkeiten die gleiche Bewertung gilt.
Zufriedenheit / ein Miteinander	3	Wenn alle einen Beitrag leisten und sich dadurch eine Zufriedenheit bildet.
Freiwilligkeit	3	Die Anwendung des PS auf freiwilliger Basis beruht.
Regelung	2	Anforderungen sollen klar kommuniziert, keine eigenen Bewertungen gemacht und Punktzahl im Vorfeld festgelegt werden.
Personengerecht	2	Körperliche und geistige Einschränkungen der jeweiligen Personen sollten mitberücksichtigt werden.
Angemessenheit	1	Angemessenes Verhältnis der geleisteten Stunden und deren Stundenansatzes sollten vergütet werden.
Transparenz	1	Eine Offenlegung der Punkte aller beteiligten Personen sollte kommuniziert werden.
Wettbewerbsfrei	1	Die Nutzung des PS sollte keinen Wettbewerb provozieren.
Entlohnung	1	Der Gegenwert sollte nur für Ausflüge oder soziale Events eingesetzt werden.
Kein sammeln der Punkte	1	Keine Punkte gesammelt werden, dennoch Tätigkeiten gemacht würden.
Marktpreis	1	Das PS soll im Verhältnis zum Marktpreis aufgestellt sein.

Im Bezug auf die Fairness des Punktesystems war der meistgenannte Hauptaspekt *Ausgeglichenheit* mit insgesamt fünf Nennungen. Nach den Antworten der Teilnehmenden sollen alle Arbeiten gleich bewertet werden. Drei Nennungen konnten dem Hauptaspekt *Zufriedenheit / ein Miteinander* zugeordnet werden. Der dritte Hauptaspekt, *Freiwilligkeit*, zählte ebenfalls drei Nennungen. Hierbei gab es eine Doppelnennung mit dem nächsten Hauptaspekt, *Regelung*. Eine Äusserung war, dass die Nutzung freiwillig sein soll und keine eigenen Bewertungen zulassen solle, da dies schnell zu Spannungen führen könnte. Der Hauptaspekt *Personengerecht* ergab, wie der Hauptaspekt *Regelung*, zwei Nennungen. Das Zitat nach der Aussage, Ich fände das Punktesystem fair, wenn...; *Die Punktezahl sich auch an die jeweiligen Personen anpassen, d.h. jemand, der körperlich nicht mehr so fit ist und sich trotzdem bemüht, nicht benachteiligt wird.* zeigt auf, was damit gemeint ist. Die Hauptaspekte mit nur einer Nennung *Angemessenheit, Transparenz, Wettbewerbsfreiheit, Entlohnung, keine Punkte sammeln* und *Marktpreis* werden nicht expliziter beschrieben und können der Tabelle 9 entnommen werden.

Zentrale Ergebnisse der Häufigkeitsanalyse werden weiter mithilfe der Variabel Prioritätenliste getroffen. Die Reihenfolge aller erstellten Prioritätenliste der Teilnehmenden diente der Festlegung und Priorisierung für die Hauptblöcke der Gruppendiskussion (vgl. Kapitel 3.2.2). Die Frage lautete; *In welcher Reihenfolge würden Sie die folgenden Begrifflichkeiten legen, wenn der oberste Begriff die höchste Priorität für Sie hätte?* Entsprechend der Umkodierung wurde der erste aufgeführte Begriff, d.h. der oberste, mit einem Skalenwert von 1 und der unterste mit 6 definiert. Die in der Abbildung 12 ersichtlichen Prioritäten spiegeln grafisch die Häufigkeitsverteilung der sechs Prioritätsbegriffe in absteigender Rangreihenfolge. Nachfolgend wird auf Rang eins bis Rang drei eingegangen.

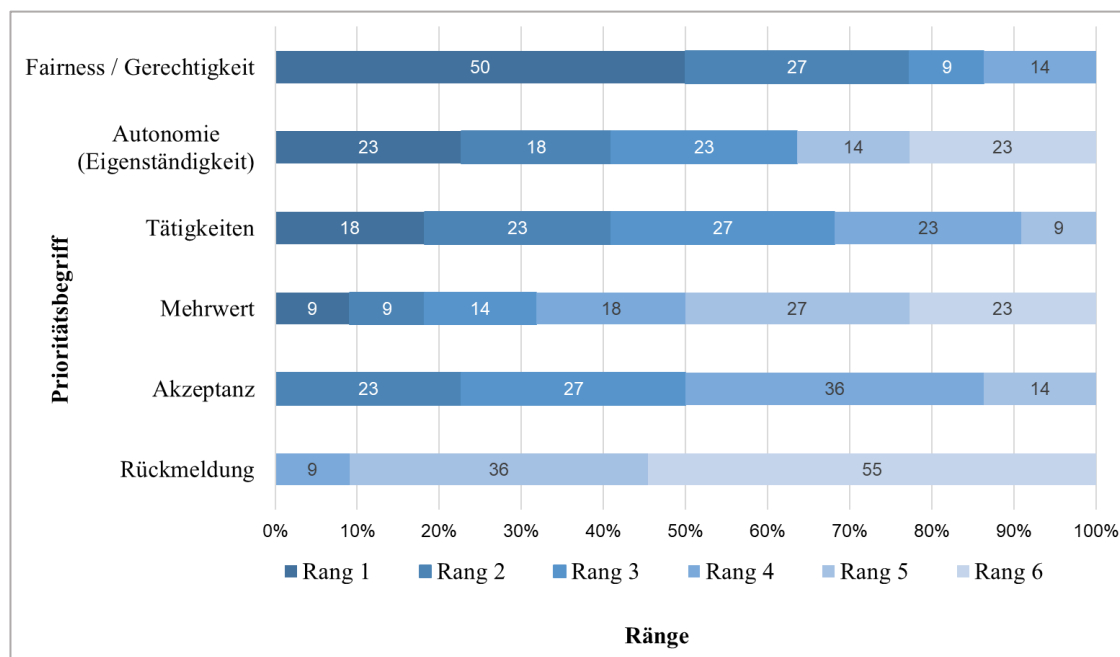


Abbildung 12. Ergebnisse der Rangverteilung anhand der Begrifflichkeiten der Prioritätslisten.

Bei der Hälfte der Teilnehmenden wurde der Prioritätsbegriff *Fairness/ Gerechtigkeit* auf Rang eins gezogen. Zudem wurde der Prioritätsbegriff *Autonomie (Eigenständigkeit)* von fünf Teilnehmenden, *Tätigkeiten* von vier Teilnehmenden und *Mehrwert* von zwei Teilnehmenden auf den Rang eins gezogen. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass insgesamt vier von sechs Prioritätsbegriffen den Rang eins belegen.

Ebenfalls bei Rang zwei wurde der Prioritätsbegriff *Fairness/ Gerechtigkeit* am häufigsten von insgesamt sechs Teilnehmenden, eingeordnet. Die Prioritätsbegriffe *Tätigkeiten* und *Akzeptanz* wurden am zweithäufigsten von jeweils fünf Teilnehmenden, auf Rang zwei gezogen. Daneben wurde der Prioritätsbegriff *Autonomie (Eigenständigkeit)* von vier Teilnehmenden und der Prioritätsbegriff *Mehrwert* von zwei Teilnehmenden auf den Rang zwei gezogen.

Auf Rang drei wurden zwei Prioritätsbegriffe am häufigsten von den Teilnehmenden eingeordnet. Dies ist der Prioritätsbegriff *Tätigkeiten* und der Prioritätsbegriff *Akzeptanz*, beide wurden jeweils von sechs Teilnehmenden festgelegt. Weiter wurde der Prioritätsbegriff *Autonomie (Eigenständigkeit)* von fünf Teilnehmenden, der Prioritätsbegriff *Mehrwert* von drei Teilnehmenden und der Prioritätsbegriff *Fairness/ Gerechtigkeit* von zwei Teilnehmenden auf Rang drei gezogen. Wie bei Rang zwei sind es beim dritten Rang, ebenfalls fünf von sechs Prioritätsbegriffe, die den Rang ausmachen.

Das arithmetische Mittel (Mittelwert) in Abbildung 13 ergänzt diesen Zusammenhang in einer anderen Darstellung. Hierfür wurde die inverse (umgekehrte) grafische Darstellung verwendet. Dies aus dem Grund, da eine Darstellung des Mittelwertes des Prioritätsbegriffes *Fairness/ Gerechtigkeit* – nach der Skalenwertdefinition – einen Mittelwert von 1.86 beträgt und dies eine falsche Interpretation der Grafik verursachen könnte.

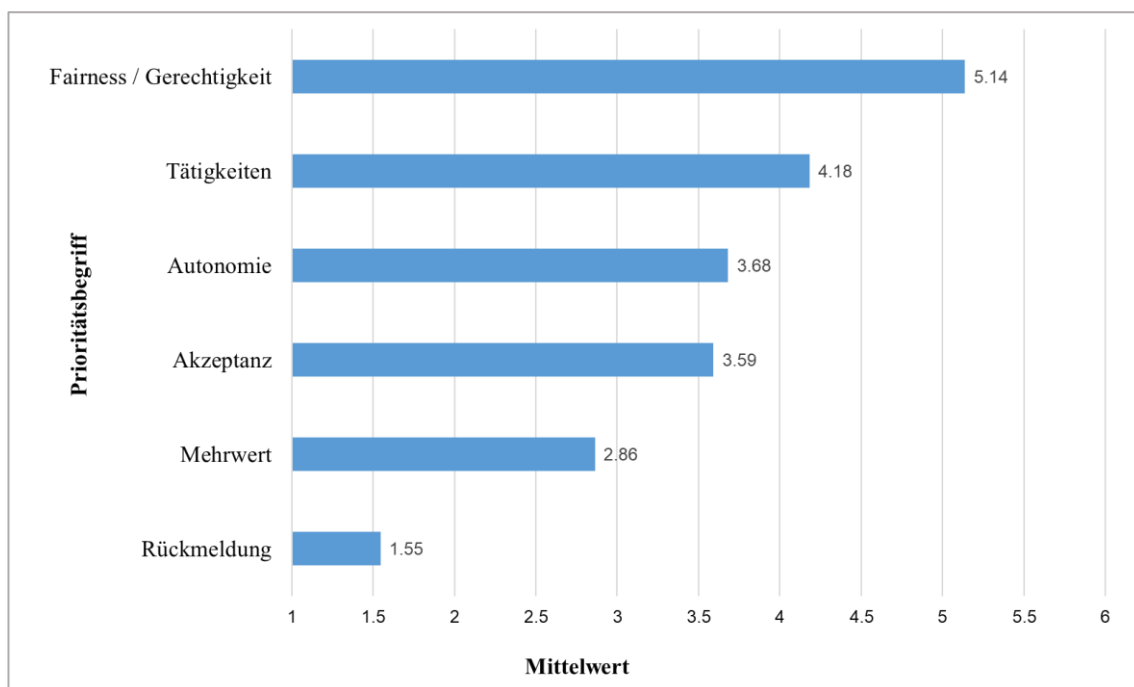


Abbildung 13. Inverse (umgekehrte) grafische Darstellung der Mittelweltergebnisse anhand der Begrifflichkeiten der Prioritätslisten.

Wie in Abbildung 13 erkennbar, liegt die Priorität, über alle Teilnehmenden hinweg am meisten bei der *Fairness/ Gerechtigkeit* ($M = 5.14$). Gefolgt wird er von der Tätigkeit mit einem Mittelwert von 4.18. Die dritthöchste Priorität machte die Autonomie mit einem Mittelwert von 3.68 aus. Jene drei Prioritäten flossen daher in die Konstruktion des Leitfadens für die Gruppendiskussion mit ein.

Im Vergleich der Prioritätenliste und der Liste der Mittelwerte aller Items zeigt sich, dass die Akzeptanz bei allen Teilnehmenden der Umfrage einen höheren Stellenwert einnimmt als bei der Frage nach der Priorität. Bei der Autonomie zeigt sich gerade ein gegenteiliges Bild, diese erhielt einen höheren Stellenwert in der Prioritätenliste.

In Anbetracht der zweiten Subfragestellung wurde die Priorität Mehrwert in den Leitfaden aufgenommen, um entsprechende Ergebnisse anhand qualitativen Daten zu eruieren. Mehr dazu im folgenden Kapitel.

4.2 Ergebnisse Gruppendiskussion

Nachfolgendes Unterkapitel enthält zuerst die Datenbereinigung bzw. Datenaufbereitung der qualitativen Daten, bevor auf das Kategoriensystem und die inhaltlich-strukturierte Inhaltsanalyse der Gruppendiskussion eingegangen wird.

4.2.1 Datenbereinigung und -aufbereitung

Nach der Durchführung der Gruppendiskussion wurde in einem ersten Schritt das ganze auditive Datenmaterial transkribiert. Die Verschriftlichung der Fragen und Diskussionen sind im Anhang L – Transkriptionsskript - ersichtlich. Laut Flick (2017) ist dieser Schritt essenziell, damit die dokumentierten und aufbereiteten Daten analysiert sowie interpretiert werden können. Die erfolgte Transkription richtete sich nach den Transkriptionsregeln für computergestützte Auswertung nach Kuckartz und Rädiker (2014), ersichtlich in Anhang M – Transkriptionsregeln. Folgerichtig wurde der Dialekt nicht transkribiert, sondern in Schriftsprache übersetzt. Die Sprache und Interpunktion wurden somit geglättet, die Satzstellung bzw. Satzform blieb mehrheitlich bestehen. In einem zweiten Schritt folgte anhand einer kombinierten deduktiv-induktiven Vorgehensweise die Kategorisierung der verschiedenen Abschnitte (Kuckartz & Rädiker, 2014). In diesem Zusammenhang wurden bestimmte Kategorien deduktiv von den Inhalten der Umfrage erschlossen. Weitere Kategorien bzw. Subkategorien erschlossen sich induktiv aus dem Datenmaterial. Dieser Vorgang entstand entlang eines Kategoriensystems und wird im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert.

4.2.2 Kategoriensystem

Das inhaltsanalytische Kategoriensystem bildet den Kern einer Inhaltsanalyse, in dem alle relevanten Textbedeutungen als inhaltsanalytische Kategorien expliziert sind (Schreier, 2013a). In diesem Kapitel erfolgt somit die Beleuchtung der in der Datenauswertung vorgelagerten deduktiv-induktiven Kategorienbildung. In der Tabelle 10 sind die Kategorien mit den jeweiligen Subkategorien und deren Entstehungsart aufgeführt. Auf die Unterkategorien der Subkategorien wird in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen. Die komplette Ansicht der verschiedenen Kategorien (Sub- und Unterkategorien) kann dem detaillierten Kategoriensystem aus dem Tool MAXQDA im Anhang N – Kategoriensystem - entnommen werden.

Tabelle 10

Kategoriensystem der Gruppendiskussion

Kategorie	Subkategorie	Entstehungsart
Fairness / Gerechtigkeit	- Allgemeine Fairness / Gerechtigkeit	Kategorie deduktiv und Subkategorien induktiv
	- Aufwand-Preis Verhältnis - Kommunikation der Anliegen	
Mehrwert	- Allgemeiner Mehrwert	Kategorie deduktiv und Subkategorien induktiv
	- Mehrwert der gesammelten Punkte	
	- Mehrwert im Sinne des Aufwandes	
Autonomie (Eigenständigkeit)	- Gründe für eine unabhängige, selbständige Erledigung der Tätigkeit	Kategorie deduktiv und Subkategorien induktiv
	- Selbstständiges auswählen der Tätigkeiten	
	- Ermöglichung der Autonomie / Selbstständigkeit	
Tätigkeit	- Herausfinden der Punkte	Kategorie deduktiv und Subkategorien induktiv
	- Tätigkeiten die niemand gerne macht	
Sonstiges	- Aufwand-Ertrag Thematik	Kategorie und Subkategorien induktiv
	- Terminierung der Arbeiten	
	- Verrechnen der Punkte	
	- Punkt-Preis Verhältnis	
	- Umfragebewertung	
	- Zukunftsdenken	

Alle Kategorien, bis auf die Kategorie *Sonstiges*, wurden deduktiv gebildet, das heisst anhand der bereits im Fragebogen genutzten Theorie wie der TAM und der JDS. Die Subkategorien wurden wiederum induktiv gebildet. Die Ergebnisse der einzelnen Subkategorien, deren Unterkategorien sowie einzelne Textausschnitte werden im nachfolgenden Kapitel aufgeführt und näher erläutert.

4.2.3 Strukturierte Inhaltsanalyse

Im Mittelpunkt der qualitativen Inhaltsanalyse stehen die Kategorien, die in kombinierter deduktiv-induktiver Vorgehensweise gebildet werden (Kuckartz & Rädiker, 2014). Dabei zeichnet sich die qualitative Inhaltsanalyse durch ein systematisches Vorgehen aus (Gläser-Zikuda et al., 2022). Laut Kuckartz und Rädiker (2014) ist die inhaltlich-strukturierte Inhaltsanalyse eine weit verbreitete Form, die in den meisten Fällen durch thematische Kategorien und Subkategorien entsteht. Die Thematisierung der Kategorien spiegelt sich auch in diesem Datenmaterial wider.

Ergebnisse des Themenblocks Fairness / Gerechtigkeit. Bei der Komponente Fairness / Gerechtigkeit wurde diskutiert, was allgemein fair wäre, wie Fairness im Verhältnis zu Aufwand-Preis verstanden wird und wie Anliegen am besten kommuniziert werden.

Bei der allgemeinen Fairness zeigt sich, dass nebst dem, das alle damit einverstanden sein sollten und diejenigen Angaben die festgelegt werden als gerecht empfinden, die Aspekte der Zeit und Tätigkeiten am relevantesten sind.

In Bezug auf das Verhältnis von Aufwand-Preis konnten sieben Unterkategorien definiert werden. Die häufigsten codierten Unterkategorien waren dabei Zeit in Punkte quantifizieren und Arbeit in Punkte quantifizieren. Ein Gruppendiskussionsmitglied (GM) äusserte sich folgendermassen dazu:

«Ja, aber man muss schon sehen, eine Person macht diese Arbeit in einer Stunde, jemand anderes macht es in zwei Stunden, trödelt vielleicht aber noch rum und beide bekommen dann 3 Punkte. Das heisst gleich viele Punkte für die gleiche Arbeit.» GM2, Position 65

Bei der Diskussion wie ein Anliegen des Punktsystems kommuniziert werden sollte, kristallisierten sich acht Unterkategorien heraus. Die Option, das Anliegen während einer Wohnsiedlungssitzung zu äussern, wurde am häufigsten codiert. Das Anliegen bei der jeweiligen Person direkt anzusprechen, wurde gleichviel genannt wie einen Briefkasten aufzustellen, in dem man das Anliegen anonym einwerfen könnte. Im Zusammenhang der meistcodierten Option sowie der Diskussion einen Briefkasten aufzustellen, wurde auch über den Vorschlag diskutiert, ein kleines Gremium zu haben, das als Sprach- und Entscheidungstragende wirken würde.

Ergebnisse des Themenblocks Mehrwert. Die Diskussion dieser Komponente richtete sich vorwiegend an den allgemeinen Mehrwert, den Mehrwert der gesammelten Punkte sowie den Mehrwert in Anbetracht des Aufwandes (vgl. 4.2.2).

Einen allgemeinen Mehrwert des Punktesystems sahen die Gruppendiskussionsmitglieder vor allem in Sinne der Gemeinschaft, welcher zudem am häufigsten codiert wurde. Fast genau so oft wurde auch die Unterkategorie Sinnhaftigkeit codiert, die einen starken Zusammenhang mit der Gemeinschaft aufweist.

Die gesammelten Punkte als Mehrwert zu sehen, wurde von den Gruppendiskussionsmitglieder als wesentlich wahrgenommen. Hierbei wurde die Subkategorie gesammelte Punkte für Dienstleistungen / Tauschhandel, Restaurantrechnung, Einfache Abwicklung und Nebenkosten erkannt und codiert. Es stellte sich heraus, dass das Bezahlen mit den Punkten beispielsweise im Restaurant gewünscht ist, dass aber unterschiedlich interpretiert wurde, was die Abwicklung betrifft. So äusserte sich ein GM dazu:

«Ich habe einfach das Gefühl, dass wenn ich im Restaurant konsumiere und ich anschliessend eine Rechnung erhalte, diese signiere und sagen kann, die müsste im Büro unten abgegeben werden, wäre das die einfachste Lösung.» GM3, Position 251

Klar zeigte sich auch, dass es ein Mehrwert der gesammelten Punkte ist, wenn diese an die Nebenkosten angerechnet werden können und damit eine günstigeres Wohnen ermöglicht wird.

Mit der Subkategorie Mehrwert im Sinne des Aufwandes wurde die Frage; Wie lange würdet ihr arbeiten (in Stunden), um ein Mittagessen damit bezahlen zu können? codiert. Die im Konsens häufigste diskutierte Option war dabei ein Arbeitsaufwand von bis zu drei Stunden. Ein Gruppendiskussionsmitglied fand den Aufwand eines halben Tages, ein anders GM fand den Aufwand bzw. Einsatz eines ganzen Tages angemessen.

Ergebnisse des Themenblocks Autonomie (Selbstständigkeit). Im Fokus dieser Themendiskussion waren zum einen Gründe für eine unabhängige, selbständige Erledigung der Tätigkeit, zum anderen die selbstständige Auswahl der Tätigkeiten sowie die Ermöglichung von Autonomie / Selbstständigkeit.

Dabei zeigte die Subkategorie Gründe für eine unabhängige, selbständige Erledigung der Tätigkeit den grössten Diskussionsanteil. Hierbei sind zwei Unterkategorien wesentlich in den Vordergrund gerückt. Das ist zum einen eine zeitliche Determinante

und zum anderen eine frei wählbare Determinante. Die Autonomie wird laut den GM dann gewährleistet, wenn beispielsweise Tätigkeiten zu einer gewissen Zeit erledigt werden sollten. Genannte Beispiele dazu waren Fahrdienst, soziale Unterstützung oder Mittagessen kochen. Zudem fanden die GM, dass die Autonomie auch dann möglich sei, wenn Tätigkeiten frei wählbar seien. So äusserte sich ein GM dazu:

«Ja, genau. Es gibt zwei Wege. Es gibt Sachen, die terminiert sein müssen und Sachen, die frei gewählt werden können und bei denen die Verantwortung bei der Person liegt, welche die Arbeit macht.» GM3, Position 453

Weiter wurde in diesem Zusammenhang erwähnt, dass sich vielleicht ein Koordinator oder Koordinatorin als sinnvolle Instanz für eine erste Einteilung der Arbeiten anbieten würde.

Entsprechend der Subkategorie Selbstständige Auswahl der Tätigkeiten zeigte sich, dass alle GM die Tätigkeiten gerne selbst auswählen würden und nicht eingeteilt werden möchten. Diesbezüglich war es den GM wichtig, dabei mitzureden, wobei eine gewisse Vorgabe bezüglich des Umfangs der Tätigkeiten im Vorfeld abgestimmt werden sollte.

Damit die Autonomie grundsätzlich ermöglicht werden kann, nannten die GM, sei eine gewisse Koordinationsabhängigkeit in Form eines Reglements, Koordinators, Koordinatorin oder einer Tafel, auf welcher die Tätigkeiten aufgeführt werden, wichtig.

Ergebnisse des Themenblocks Tätigkeiten. Bei der Komponente Tätigkeit wurde einerseits das Herausfinden der Punkte diskutiert. Andererseits wurde darüber gesprochen, was mit Tätigkeiten passiert, die niemand gerne macht.

Die häufigste codierte Unterkategorie der Subkategorie Herausfinden der Punkte war dabei eine Liste, die saisonal oder dreimal im Jahr an die Bewohnerinnen und Bewohner weitergeleitet werden soll. Zudem würden die GM eine Möglichkeit darin sehen, die Punkte durch Nutzung einer App herauszufinden, einer internen Post oder einem physischen Informationsblatt.

Die Ergebnisse der Subkategorie Tätigkeiten, die niemand gerne macht waren dadurch ersichtlich, da diesbezüglich alle die gleiche Ansicht hatten. So zeigte sich, dass wenn eine Tätigkeit von niemanden gerne erledigt werden möchte, diese an externe Personen (Pensionierte oder Unternehmen) vergeben werden sollten.

Ergebnisse des Themenblocks Sonstiges. Aus der Gruppendiskussion ergaben sich fünf zusätzliche, induktive erschlossene Subkategorien, die der Komponente Sonstiges

zugeordnet werden konnten. Hierbei wird auf die drei zentralsten und für die Fragestellung relevantesten Subkategorien Aufwand-Ertrag Thematik, Terminierung der Arbeiten und Verrechnen der Punkte, eingegangen.

Die Subkategorie Aufwand-Ertrag Thematik wurde an vielen Stellen diskutiert und war die meistcodierte Subkategorie über alle Subkategorien hinweg. Im Zentrum stand die Relation zwischen sich einbringen, mitarbeiten (Aufwand) und was die Beteiligten erhalten (Ertrag). Die Unterkategorien dieser Thematik sind Wertschätzung, Entlohnung, Verhältnis, Bereitschaft und Freiwilligkeit. Eingehender werden die drei am häufigsten codierten Unterkategorien Verhältnis, Entlohnung und Bereitschaft aufgeführt und erläutert.

Die Thematik der Unterkategorie Verhältnis bezieht sich darauf, inwiefern gearbeitet werden sollte, damit sich eine Bewohnerin ein Bewohner die Nebenkosten und ein Essen pro Tag mit den Punkten leisten könne. Ein GM äusserte sich dazu:

«Ja, ja. Wenn du denkst, ich möchte am Morgen arbeiten und mit dem, was ich am Nachmittag arbeite, möchte ich die Nebenkosten bezahlen können. Dann musst du theoretisch am Nachmittag drei Stunden arbeiten, dann hättest du CHF 18.- pro Tag, diesmal 20.» GM1, Position 649

Die Thematik der Unterkategorie Entlohnung ging in eine ähnliche Richtung. Hier wurde darauf eingegangen, was mit den Punkten wirklich bezahlt werden sollte. Es zeigte sich, dass die Gruppendiskussionsmitglieder vom Gleichen ausgingen, was der Ertrag, das heisst Essen und Nebenkosten, betraf. So hatte jemand aus der Gruppe Folgendes gesagt; «(...) und ich finde, das müsste ab einem gewissen Engagement wirklich bezahlbar sein.» GM2, Position 639. Die Gruppe war sich einig, dass sich diese Thematik dann realistisch berechnen würde, wenn die Wohnsiedlung aufgeblüht ist.

Die Thematik der Unterkategorie Bereitschaft beinhaltete Aussagen nach der Einstellung zu dem Punktesystem sowie der BEWIA Höchstweid. Das heisst, Personen die bereit sind, aktiv zu sein und gerne Teil dieser Gemeinschaft werden wollen. Der Konsens der Gruppe war, dass die Personen grundsätzlich fit sein sollten und sich gerne einbringen möchten.

Entsprechend der Subkategorie Terminierung der Arbeiten zeigte sich, dass drei wesentliche Aspekte als Unterkategorien diskutiert wurden: Die Unterkategorie Planung, Einteilung und Administratives. Die GM waren sich einig, dass ein sinnvoller Plan die

Verteilung sowie Terminierung der Arbeiten erleichtern würde. Zudem sollte die Terminierung einen gewissen Spielraum und Flexibilität bieten, damit nicht immer die gleiche Person die gleiche Arbeit macht. Weiter wurde noch eingebracht, dass es «eine Liste, auf der zum Beispiel steht, wer was gerne macht oder machen würde, (...)» GM3, Position, 510 geben sollte.

Die Subkategorie Verrechnen der Punkte wurde im Anschluss des Themenblocks Autonomie diskutiert. Es kam die Frage auf, ob die Punkte pro Wohnungseinheit oder pro Person zu verstehen sei. Ein GM äusserte sich dazu:

«Aber zum Beispiel ein Paar, das gemeinsam in einer Wohnung wohnt, die bezahlen ja die Wohnung gemeinsam und dann kommt es ja dann auch nicht darauf an, ob sie nun etwas macht oder er, denn sie zahlen ja die Nebenkosten gemeinsam.» GM4, Position 528

Nach einem Auflösungsinput entstand der Konsens, dass es sinnvoller sei, wenn die Punkte pro Person verrechnet werden würden und die Personen in einer Wohnungseinheit sich entscheiden sollten, wer wie viele Punkte an die Nebenkosten beitragen möchte.

5 Interpretation, Diskussion und Gestaltungsmassnahmen

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Ergebnisse dieser Bachelorarbeit präsentiert. Im nachfolgenden Kapitel 5.1 werden die quantitativen und qualitativen Ergebnisse interpretiert sowie diskutiert. Im Anschluss werden im Kapitel 5.2 Limitationen der Datenerhebung miteinbezogen und erläutert. Nachfolgend werden im Kapitel 5.3 die Handlungsempfehlungen präsentiert und im letzten Kapitel 5.4 folgt ein Fazit und Ausblick.

5.1 Ergebnisinterpretation

Die Hauptfragestellung dieser Bachelorarbeit lautete: «Wie sollte das Punktesystem von BEWIA Höchstweid AG aufgestellt sein, damit Bewohnerinnen und Bewohner motiviert sind, es zu nutzen?» Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurden zwei Subfragestellungen formuliert: «Was braucht es, damit das Punktesystem die Aspekte der Fairness und Akzeptanz der Bewohnerinnen und Bewohner von BEWIA Höchstweid erfüllt?» und «Welchen Mehrwert bietet das Punktesystem den Bewohnerinnen und Bewohner der BEWIA Höchstweid?».

Entlang des Technologieakzeptanzmodells (TAM und TAM2) und in Kombination mit weiteren Theorien (vgl. Kapitel 2.1 und 2.2) wurde die Akzeptanz und der Aspekt der Fairness in einer ersten Befragung in Form einer Online-Umfrage erhoben und analysiert. Laut Davis und Venkatesh (1996) haben die externen Variablen sowie das Einbeziehen der Nutzenden in den Implementierungsprozess eine zentrale Wirkung, welche sich wiederum auf die darauffolgenden Komponenten auswirken. Dies spiegelte sich auch in den Ergebnissen bzw. in der Analyse des arithmetischen Mittels, wie dem Mittelwert wider. Das Item mit dem höchsten Mittelwert – das zu den externen Variablen gehört – ging dabei auf den Aspekt der prozeduralen Gerechtigkeit (Nerdinger, 2014) ein und ermittelte die Einstellung der Teilnehmenden, wie wichtig es ihnen sei, dass sie den Punktestand jederzeit in Erfahrung bringen können. Wird dabei die Entscheidung im Prozess – wie beispielsweise die Kommunikation des Punktestands – als gerecht erlebt, wird sie auch eher akzeptiert und verbundene Veränderungsprozesse können damit unterstützt werden (Nerdinger, 2014). In diesem Zusammenhang zeigte sich auch in der Gruppendiskussion, dass das Wie beim Herausfinden / Festlegen der Punkte wesentlich für die Teilnehmenden ist. So zeigten sich als mögliche Formen die der Liste oder einer App als angenehmste. Verglichen mit den Ergebnissen der Umfrage, in welcher Form der

Punktstand kommuniziert werden sollte, nannten mehr als drei Viertel der Teilnehmenden (81%) per E-Mail oder elektronisch einlesbar. Die Evidenzen der Gruppendiskussion konnte somit als Ergänzung der vorgelagerten Umfrage gesehen und interpretiert werden.

Weiter wird die Akzeptanz dadurch gefördert, dass das Punktesystem möglichst leicht verständlich sein sollte. Dies zeigte das Item mit dem zweithöchsten Mittelwert, welches der Komponente Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz angehört. Ist die Anwendung des Punktesystems intuitiv und einfach zu verstehen, wird sie als angenehm und positiv wahrgenommen (affektive Komponente), was sich wiederum auf die Motivation auswirken kann (Dowling & Bertram, 2021; Müller-Böling & Müller, 1986). Das Punktesystem sollte nicht nur leicht verständlich sein, damit es akzeptiert und als fair angesehen wird, sondern es sollte auch ausgeglichen sein. Mit ausgeglichen meinten die Teilnehmenden, dass für alle Tätigkeiten die gleiche Bewertung gelten sollten, das heisst gleichviele Punkte für jede Arbeit. Diese Erkenntnisse wurden aus einer offenen Frageform (vgl. Kapitel 4.1.4) innerhalb der Online-Umfrage gewonnen. Differenzierter wurde der Aspekt gleichviele Punkte für jede Arbeit in der Gruppendiskussion besprochen. So zeigte sich, dass sich die Punkte nicht allein entlang der Arbeit quantifizieren lassen, sondern auch entlang der Zeit, die dafür aufgebracht wird / werden muss. Einen Konsens diesbezüglich war die Festlegung, welche Tätigkeiten unter den Aspekt Zeit fallen und welche unter den Aspekt geregelte Arbeitstätigkeit.

Zur Beantwortung der zweiten Subfragestellung wurde der Mehrwert als ein wesentlicher Aspekt für die effektive Nutzung in das Modell eingebaut. Innerhalb der Umfrage wurde die Aspekte des Mehrwerts entlang der gesammelten Punkte erhoben, grösseren Anteil erhielt dieser Aspekt in der Gruppendiskussion. Dabei wies der Themenblock Mehrwert den längsten Sprechanteil auf. Entsprechend beiden Erhebungen stellte sich heraus, dass das Bezahlen der Nebenkosten als Mehrwert gesehen wird. Das Bezahlen mit den gesammelten Punkten im Restaurant direkt, wurde nicht von allen Gruppendiskussionsmitgliedern als angemessen empfunden. Dabei kristallisierte sich heraus, dass die Abwicklung, d.h. wie bezahlt wird, noch genauer definiert werden müsste. So wurde die Möglichkeit diskutiert, dass man nach der Konsumation im Restaurant statt mit dem Smartphone via App, die Rechnung signieren könne und alle gesammelten Rechnungen als Gesamtsumme Ende Monat bezahlen könne. Nebst den gesammelten Punkten sahen die Gruppendiskussionsmitglieder einen klaren

Mehrwert in der Gemeinschaft, welche mithilfe des Punktesystems ermöglicht wird. Dies spiegelt sich auch in der offenen Frageform der Umfrage wieder, in dem über zehn Prozent der Teilnehmenden das Punktesystem als fair sehen, wenn alle einen Beitrag leisten und dadurch die Zufriedenheit steigt. Einen zweiten wichtigen Aspekt, der innerhalb der Gruppendiskussion erhoben wurde, ist die Sinnhaftigkeit. So wurde die Beschäftigung mittels Punktesystem, als erfüllend beschrieben, insofern die Aufgaben helfen können, den Tag zu strukturieren und dem Tag einen Wert gibt.

Beide Subfragestellungen weisen wesentliche Inhalte bzw. Antworten auf, die für die Beantwortung der Hauptfragestellung dienen. Zu berücksichtigen sind auch Limitationen innerhalb der Arbeit, wie sie im nächsten Kapitel beschrieben werden, bevor auf entsprechende Handlungsempfehlungen eingegangen wird.

5.2 Limitationen

Eine Limitation hinsichtlich dieser Bachelorarbeit stellte die Stichprobe dar. Eingangs sollten nur zukünftige Bewohnerinnen und Bewohner der BEWIA Höchweid befragt und eingebunden werden. Aus Gründen einer zu geringer Anzahl war eine Erweiterung der Stichprobe, die zudem Interessentinnen und Interessenten miteinschloss, Voraussetzung, um ein möglichst repräsentativen Stichprobenumfang zu erhalten. Durch das Einbeziehen weiterer Personen konnte ausserdem das Interesse an dem Projekt gestärkt werden und neue Ansichten konnten dadurch miteinbezogen werden.

Ein weiterer Kritikpunkt bzw. Limitation betrifft die Auswahl der Methoden: Durch nicht gleichmässige Gewichtung der Items innerhalb der verwendeten Komponenten könnten sich die Ergebnisse der quantitativen Ergebnisse verfälscht haben. Dem wurde anhand des explanativen Designs, das heisst mit der Ergänzung einer zweiten Phase, mittels Gruppendiskussion versucht entgegenzuwirken. Eine Verfälschung könnte sich zudem aufgrund der einmalig durchgeführten Gruppendiskussion ergeben haben. Um eine optimale Sättigung der qualitativen Daten zu erhalten, wäre eine oder mehrere erneute Durchführung(en) einer Gruppendiskussion erforderlich. In Anbetracht der Zeitkapazität wurde eine Gruppendiskussion als Ergänzungsmethode für die quantitative Erhebungsmethode durchgeführt.

Die Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen ist das wesentliche Stück für die Praxispartnerin und wird daher im nachfolgenden Kapitel aufgegriffen und erläutert. Mit einem Fazit sowie Ausblick wird diese Arbeit abgeschlossen.

5.3 Handlungsmassnahmen

Anhand der Ergebnisse des Fragebogens sowie genannte Inhalte der Gruppendiskussion werden nachfolgend in der Tabelle 11, Handlungsempfehlungen für die Praxispartnerin definiert. Der Fokus liegt dabei bei den Komponenten Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse, der Selbstständigkeit und dem Mehrwert.

Tabelle 11

Bedürfnisse der Teilnehmenden mit entsprechenden Handlungsempfehlungen

Bedürfnisse	Handlungsempfehlung
Faire Einteilung der Tätigkeiten	Mithilfe einer Liste, in der klar aufgeführt wird, welche Tätigkeiten entlang der Zeit quantifiziert werden und welche entlang der Tätigkeit selbst, kann Verständnis und Bereitschaft gefördert werden. Nach Aussagen der Befragten, wäre eine mögliche Form ein physisches Informationsblatt, das saisonal an die Bewohnerinnen und Bewohner weitergeleitet würde oder eine elektronische Form per App oder Webseite.
Anliegen kommunizieren	Damit die entstehenden Anliegen angemessen kommuniziert werden, braucht es seitens der Bewohnerinnen und Bewohner gezielte Treffen. Diese könnte, durch Stellvertretende aus den verschiedenen Trakten (Wohnungseinheiten) vertreten werden, um bestimmte Regelungen zu diskutieren und zu bestimmen.
Unerwünschte Tätigkeiten	Tätigkeiten, die nicht gerne gemacht würden oder sich zu wenig Personen finden lassen, müssten extern vergeben werden. Dabei könnten dies externe pensionierte Personen sein oder bestimmte, für die Tätigkeit geeignete Unternehmen.
Abwicklung des Bezahls	Eine einfache Abwicklung für das Punktesystem sollte eine Voraussetzung sein und war ein zentraler Aspekt der Gruppendiskussion. Dadurch, dass die Bewohnerinnen und Bewohner ihr Smartphone bei sich haben müssten, um im Restaurant zu bezahlen, ermöglicht das Signieren einer

	Rechnung eine alternative einfache Option. Durch das Sekretariat könnten die Rechnungen jeweils Ende Monat bei der jeweiligen Person verbucht werden.
Handhabung beim Eintreten eines Todesfalls	Für einen gerechten Umgang mit den Punkten beim Eintreten eines Todesfalles sehen die Befragten einen möglichen Zerfall oder das Übertragen an Angehörigen als sinnvoll. Zweiteres würde der Empfehlung einer Anpassung im Reglement entsprechen.
Faire Verteilung	Um eine möglichst faire Verteilung der anstehenden Tätigkeiten innerhalb der Gemeinschaft zu erhalten, sollte ein «Zykluswechsel» berücksichtigt werden. Das heisst es sollte darüber kommuniziert werden, wer wie lange eine bestimmte Tätigkeit ausführt und ab wann ein möglicher Wechsel möglich ist. Damit wird einerseits die Gleichberechtigung aber andererseits auch ein physischer und psychischer Ausgleich der Bewohnerinnen und Bewohner gefördert und unterstützt.

5.4 Fazit und Ausblick

Die erhobenen Bestandteile dieser Arbeit bieten erste Ansätze und gewährten wertvolle Einblicke in die sinnvolle Konstruktion des Punktesystems der BEIWA Höchweid. Darüber hinaus konnten praxisrelevante Handlungsempfehlungen für die BEWIA Höchweid AG generiert werden. Interessanter wird es mit der Eröffnung dieser Wohnsiedlung und dem entstehenden Zusammenleben. Dies wird wieder neue Möglichkeiten bieten, das Verhalten oder die Bedürfnisse mit wissenschaftlichen Methoden zu erheben. Der Vorteil dabei wäre, eine praxisnahe und in dem Kontext stattfinden Gegebenheit zu untersuchen. Dies könnte beispielsweise mithilfe fokussierter Interviews mit Bewohnerinnen und Bewohner oder anhand eines Usability-Test für das Punktesystem kreierte App erfolgen. Mit solchen Methoden entlang einer weiteren Bachelorarbeit, könnte die Nutzung des Punktesystems nach den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner optimiert und sichtbarer gemacht werden.

Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control* (pp. 11–39). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Arnold, C. & Klee, C. (2016). *Akzeptanz von Produktinnovationen*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11537-1>
- Aronson, E., Wilson, T. & Akert, R. (2014). *Sozialpsychologie* (8. Aufl.). Hallbergmoos/Germany: Pearson.
- Backes, G. M. & Amrhein, L. (2011). Kommunale Alten- und Seniorenpolitik. In H-J. Dahme, H-J. & N. Wohlfahrt (Hrsg.), *Handbuch Kommunale Sozialpolitik*. (S. 243–253). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92874-6_18
- Bandura, A. (1978). Reflections on Self-Efficacy. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1 (4), 237–269. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90012-7)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- BEWIA Höchweid AG. (2023). *Unser Konzept*. Zugriff am 30.05.2023 Verfügbar unter: <https://www.bewia.ch/konzept/>
- Bundesamt für Statistik. (2023). *Alterung der Bevölkerung*. Zugriff am 30.05.2023. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/alterung.html>
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Capaul, R. & Steingruber, D. (2020). *Betriebswirtschaft verstehen. Das St. Galler Management-Modell*. (3. Aufl., S. 21). Berlin: Cornelsen.
- Colquitt, J. A., Colon, D. E., Wesson, M. J., Porter, O. L. H. & Yee Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.

-
- Davis, F. D. (1985). *A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results*. Massachusetts: Institute of Technology.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *Quarterly*, 13 (3), 319–340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P. & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35 (8), 982–1003.
- Davis, F. D. & Venkatesh, V. (1996). A Critical Assessment of Potential Measurement Biases in the Technology Acceptance Model: Three Experiments. *International Journal of Human–Computer Studies*, 45 (1), 19–45.
- Dowling, C. & Bertram, A. (2021). *Sozialpsychologie für die Polizei*. (S. 59–87). Berlin Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64047-0>
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. (6., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Aufl., S. 407). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>
- Echterhoff, G. (2013a). Quantitative Auswertungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden* (2. überarbeitete Aufl., S. 165–184). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_4
- Echterhoff, G. (2013b). Quantitative Erhebungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden* (2. überarbeitete Aufl., S. 55–114). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_2
- Fischer, P., Jander, K. & Krueger, J. (Hrsg.) (2018). *Sozialpsychologie für Bachelor* (2. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56739-5>
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Fladerer, M. P. (2016). Psychologie der Werte. In D. Frey (Hrsg.), *Gerechtigkeit* (S. 79–93). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48014-4_7
- Flick, U. (2017). *Qualitative Sozialforschung* (8. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Frey, D., Stahlberg, D. & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellungen und Verhalten. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Kognitive Theorien der Sozialpsychologie* (Bd. 1, S. 361–399). Huber: Bern.
- Friedrichs, J. (1973). *Methoden empirischer Sozialforschung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Garms-Homolová, V. (2020). *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung. Lässt sich menschliches Verhalten vorhersagen?*. Berlin: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-62434-0>
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1998). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. (S. 53). Bern: Verlag Hans Huber.
- Gläser-Zikuda, M., Stephan, M. & Hofmann, F. (2022). Qualitative Auswertungsverfahren. In H. Reinders, D. Bergs-Winkels, A. Prochnow & I. Post (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung* (S. 237–251). Wiesbaden: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7_15
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159–170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Haddock, G. & Maio, G.R. (2014). Einstellungen. In K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie* (4. Aufl., S. 197–229). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41091-8_6
- Helfferrich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559–574). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hofmann, W., De Houwer, J., Perugini, M., Baeyens, F. & Crombez, G. (2010). Evaluative conditioning in humans: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 390–421. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018916>
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2., überarbeitete Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_10

-
- Klendauer, R., Steicher, B., Jonas, E. & Frey, D. (2006). Fairness und Gerechtigkeit. In H. W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie* (S. 187–195). Göttingen: Hogrefe.
- Kremer-Preiss, U. & Stolarz, H. (2003). *Neue Wohnkonzepte für das Alter und praktische Erfahrungen bei der Umsetzung - eine Bestandsanalyse -*. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA).
- Kroeber-Riel, W. & Gröppel-Klein, A. (2013). *Konsumentenverhalten* (10. Aufl.). München: Vahlen.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2014). Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 383–396). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_27
- Liebig, B. & Nentwig-Gesemann, I. (2009). Gruppendiskussion. In S. Kühl, P. Strodtholz & A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung* (S. 102–123). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_6
- Lück, D. & Landrock, U. (2014). Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der quantitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 397–409). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_28
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology*, 52, 527–553. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.527>
- Moore, G. C. & Benbasat, I. (1991). Development of an Instrument to Measure the Perceptions of Adopting an Information Technology Innovation. *Information Systems Research*, 2 (3), 192–222. <https://doi.org/10.1287/isre.2.3.192>
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2020). Qualitätsanforderungen an Tests und Fragebogen („Gütekriterien“). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (3. vollständig neu bearbeitete, erweiterte und aktualisierte Aufl., S. 13–38). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_2

-
- Müller-Böling, D. & Müller, M. (1986). *Akzeptanzfaktoren der Bürokommunikation*. München: Oldenbourg.
- Myers, D. G. (2014). *Psychologie* (3. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-40782-6>
- Nerdinger, F. W. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper, *Mergers & Acquisitions* (3. Aufl., S. 171–182). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4_13
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA).
- Rawls, J. (1977). *Gerechtigkeit als Fairneß*. Freiburg: Alber.
- Reinders, H. (2022a). Fragebogen. In H. Reinders, D. Bergs-Winkels, A. Prochnow & I. Post (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung* (S. 161–173). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7_10
- Reinders, H. (2022b). Überblick Forschungsmethoden. In H. Reinders, D. Bergs-Winkels, A. Prochnow & I. Post (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung* (S. 153–159). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7_9
- Reinders, H. & Post, I. (2022). Quantitative Auswertungsverfahren. In H. Reinders, D. Bergs-Winkels, A. Prochnow & I. Post (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung* (S. 269–279). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7_17
- Schreiber, S. (2020). *Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29163-1>
- Schreier, M. (2013a). Qualitative Analyseverfahren. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden* (2. überarbeitete Aufl., S. 245–275). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_7
- Schreier, M. (2013b). Qualitative Erhebungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden* (2. überarbeitete Aufl., S. 222–244). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_6
- Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). Mixed-Methods-Designs. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden* (2. überarbeitete Aufl., S. 298–310). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_10

-
- Spangenberg, L., Glaesmer, H., Brähler, E., Kersting, A. & Strauss, B. (2013). Nachdenken über das Wohnen im Alter. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 46, 251–259. <https://doi.org/10.1007/s00391-012-0363-x>
- Theobald, A. (2017). *Praxis Online-Marktforschung. Grundlagen – Anwendungsbereiche – Durchführung*. (S. 345). Wiesbaden: Springer.
- Venkatesh, V. (2000). Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model. *Information Systems Research*, 11 (4), 342–365.
- Venkatesh, V. & Davis, F. D. (1996). A model of antecedents of perceived ease of use: Development and test. *Decision Sciences*, 27, 451–481.
- Venkatesh, V. & Davis, F. D. (2000). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies. *Management Science*, 46, 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>
- Voges, W. & Zinke, M. (2010). Wohnen im Alter. In K. Auer & U. Karl (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Alter* (S. 301–308). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vogl, S. (2014). Gruppendiskussion. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 581–586). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_41
- Werth, L., Denzler, M. & Mayer, J. (2020). *Sozialpsychologie – Das Individuum im sozialen Kontext* (2. Aufl.). (S. 241–304). Berlin Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53897-5>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Zusammenfassende Darstellung der TRA und der TPB nach Ajzen und Fishbein (2005, S. 194). Aus Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel (S. 73) von S. Schreiber, 2020, Wiesbaden: Springer. Copyright 2020 bei Springer Nature. (Bestandteile der TRA [türkis]; externe Variablen, Einstellung zum Verhalten, subjektive Norm, Verhaltensabsicht und Verhalten / Bestandteile der TPB [violett]; Alle der TRA mit Ergänzung wahrgenommene Verhaltenskontrolle und tatsächliche Verhaltenskontrolle).....	5
Abbildung 2. Darstellung des reduzierten TAM nach Davis & Venkatesh (1996, S. 20). Aus Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel (S. 76) von S. Schreiber, 2020, Wiesbaden: Springer. Copyright 2020 bei Springer Nature.....	7
Abbildung 3. Grundform der JDS mit Fokus auf die erste Dimension, Merkmale der Tätigkeiten. Aus «Development of the job diagnostic survey» von J. R. Hackman & G. R. Oldham, 1975, Journal of Applied Psychology, 60 (2), S. 161.....	11
Abbildung 4. Formel des Motivationspotenzial (MPS). Aus «Development of the job diagnostic survey» von J. R. Hackman & G. R. Oldham, 1975, Journal of Applied Psychology, 60 (2), S. 160.	15
Abbildung 5. Darstellung des Komponentenmodell dieser Bachelorarbeit. (Eigenen Darstellung angelehnt an das reduzierte TAM, Davis & Venkatesh, 1996, S. 20).....	19
Abbildung 6. Grafische Darstellung des Untersuchungsdesigns. (Eigene Darstellung, 2023).	20
Abbildung 7. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich der Ratingskala.	22
Abbildung 8. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich der Prioritätslisten.....	27
Abbildung 9. Ausschnitt aus der Online-Umfrage hinsichtlich des Einsatzes von Arbeitsstunden.....	39
Abbildung 10. Häufigkeitsnennung des Items; In welcher Form sollte der Punktstand kommuniziert werden?	42
Abbildung 11. Häufigkeitsnennung des Items; In welcher Form sollte der Punktstand kommuniziert werden?	43
Abbildung 12. Ergebnisse der Rangverteilung anhand der Begrifflichkeiten der Prioritätslisten.....	47
Abbildung 13. Inverse (umgekehrte) grafische Darstellung der Mittelweltergebnisse anhand der Begrifflichkeiten der Prioritätslisten.	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kombinationen der theoretischen Grundlagen.....	16
Tabelle 2 Subkonstrukte mit jeweiliger Beschreibung der Fragebogenkonstruktion	23
Tabelle 3 Stichprobe der qualitativen Erhebungsmethode (Gruppendiskussion)	30
Tabelle 4 Themenblöcke mit jeweiligen Fragen des Gruppendiskussionsskriptes.....	31
Tabelle 5 Deskriptive Statistik (Merkmale, Ausprägungen, Häufigkeiten, Prozente und kumulierte Prozente) der Stichprobe (N = 22)	36
Tabelle 6 Items mit jeweiligen Mittelwerte und Mediane der Komponente; Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse	37
Tabelle 7 Items mit jeweiligen Mittelwerte und Mediane der vier weiteren Modellkomponenten (MK).....	40
Tabelle 8 Hauptaspekte mit jeweiliger Nennung und Beschreibung des Items; Was wäre ein faires Verfahren mit den erarbeiteten Punkten, beim Eintreten eines Todesfalls?	44
Tabelle 9 Hauptaspekte mit jeweiliger Nennung und Beschreibung des Items; Ich fände das Punktesystem fair, wenn.....	45
Tabelle 10 Kategoriensystem der Gruppendiskussion	50
Tabelle 11 Bedürfnisse der Teilnehmenden mit entsprechenden Handlungsempfehlungen .	59

Anhang

Anhang A – Originale Items der JDS

Skill Variety / SV						
How much variety is there in your job? That is, to what extent does the job require you to do many different things at work, using a variety of your skills and talents?						
1	2	3	4	5	6	7
Very little (The job requires me to do the same routine things over and over again.)		Moderate Variety		Very much (The job requires me to do different things, using a number of different skills and talents.)		
The job requires me to use a number of complex or high-level skills. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
The job is quite simple and repetitive. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
Task Identity / TI						
To what extent does your job involve doing a “whole” and identifiable piece of work? That is, is the job a complete piece of work that has an obvious beginning and end? Or is it only a small part of the overall piece of work, which is finished by other people or by automatic machines?						
1	2	3	4	5	6	7
My job is only a tiny part of the overall piece of work: the results of my activities cannot be seen in the final product or service.		My job is a moderatesized “chunk” of the overall piece of work; my own contribution can be seen in the final outcome.		My job is only a tiny part of the overall piece of work: the results of my activities cannot be seen in the final product or service.		
The job provides me with the chance to completely finish the pieces of work I begin. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7

Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
The job is arranged so that I do not have the chance to do an entire piece of work from beginning to end. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
Task Significance / TS						
In general, how significant or important is your job? That is, are the results of your work likely to significantly affect the lives or well-being of other people?						
1	2	3	4	5	6	7
Not very significant; the outcomes of my work can affect other important effects on other people.			Moderately Significant		Highly significant; the outcomes of my work are not likely to have people in very important ways.	
This job is one where a lot of people can be affected by how well the work gets done. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
The job is quite simple and repetitive. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
Autonomy						
How much autonomy is there in your job? That is, to what extent does your job permit you to decide on your own how to go about doing your work?						
1	2	3	4	5	6	7
Very little; the job gives me almost no personal “say” about how and when the work is done.		Moderate autonomy; many things are standardized and not under my control, but I can make some decisions about the work.			Very much; the jobs gives me almost complete responsibility for deciding how and when the work is done.	

The job gives me considerable opportunity for independence and freedom in how I do the work. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
The job denies me any chance to use my personal initiative or judgment in carrying out the work. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
Feedback						
To what extent does doing the job itself provide you with information about your work performance? That is, does the actual work itself provide clues about how well you are doing—aside from any “feedback” coworkers or supervisors may provide?						
1	2	3	4	5	6	7
Very little; the job itself is set up so I could work forever without finding out how well I am doing		Moderately; sometimes doing the job provides “feedback” to me; sometimes it does not			Very much; the job is set up so that I get almost constant “feedback” as I work about how well I am doing	
Just doing the work required by the job provides many chances for me to figure out how well I am doing. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate
The job itself provides very few clues about whether or not I am performing well. How accurate is the statement in describing your job?						
1	2	3	4	5	6	7
Very inaccurate	Mostly inaccurate	Slightly inaccurate	Uncertain	Slightly accurate	Mostly accurate	Very accurate

Anmerkung. Original-Items der Job Diagnostic Survey (JDS) nach Hackman und Oldham (1975). In «Measuring the Motivating Potential Score of Academic Staff at the Lebanese International University» from B. Hussein, H. Khachfe, A. Haj-Ali and M. Aridi, 2016, *Athens Journal of Mediterranean Studies*, 2 (2), 161–174. <https://doi.org/10.30958/ajms.2-2-3>

Anhang C – Fragebogen

Konstrukt	Subkonstrukte	Neuformulierung der Subkonstrukte	Indikatoren / Itembenennung (Ausprägungen)	Itemformulierung	Antwortformat
Einführung	Einleitungstext (siehe oben)				
Nutzung des BEWIA-PS	Externe Variablen	Externe dimensionale Tätigkeits- und Gerechtigkeitsprozesse	subjektive Normen (soz.) TS	Ich kann mir gut vorstellen meine Tätigkeiten mittels Punktesystem abzurechnen. 1.1	Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? stimme nicht zu stimme eher nicht zu teils / teils stimme eher zu stimme voll zu
	Auftragsdimensionen; jeweils 3 Items für Vielfalt der Fähigkeiten (skill variety - SV) Aufgabenidentität (task identity - TI)			Image (soz.) SV	Da mehrere Menschen davon betroffen sein werden, ist es mir wichtig, dass meine Tätigkeiten gut von mir ausgeführt werden. 1.2
	Bedeutung der Aufgabe (task significance - TS)			Mir wäre es wichtig, dass ich eine Vielzahl meiner Fähigkeiten einsetzen kann. 1.3	Skala siehe erste Item

<p>nach JDS verbunden mit soziale Beeinflussungsp rozesse / kognitive Prozesse</p> <p>Fairness / Gerechtigkeit</p>			<p>Ich kann mir vorstellen, dass sich meine Stellung in der Gemeinschaft der BEWIA, durch die Erfassung der Punkte für Tätigkeiten, verbessert.</p> <p>1.4</p>	Skala siehe erste Item
	Arbeitsrelevanz (kog.) TS		<p>Mir wäre es wichtig, dass die Tätigkeiten möglichst flexibel ausgeführt werden können.</p> <p>1.5</p>	Skala siehe erste Item
			<p>Da ich meine Arbeit für die Gemeinschaft erbringe, ist es mir wichtig, dass ich eine gute Arbeitsqualität erreiche.</p> <p>1.6</p>	Skala siehe erste Item
	Output-Qualität (kog.) TI		<p>Mir ist es wichtig, dass ich mich in einer Tätigkeit einbringen werde, mit der ich mich identifizieren kann.</p> <p>1.7</p>	Skala siehe erste Item
			<p>Mir ist es wichtig, dass die Tätigkeiten von mir in einer hohen Qualität erledigt werden.</p> <p>1.8</p>	Skala siehe erste Item
Nachweisbarkeit der Ergebnisse (kog.) TI		<p>Es sollte eine Vorlage geben (z.B. ein Nachschlagewerk) in der</p>	Skala siehe erste Item	

				<p>erkennbar ist, welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt.</p> <p>1.9</p>	
				<p>Mir ist es wichtig, dass eine erledigte Tätigkeit protokolliert und für mich jederzeit einsehbar sein wird.</p> <p>1.10</p>	Skala siehe erste Item
			<p>Distributive</p> <p>Wahrgenommene Fairness der Verteilung / Güter (Ergebnisse)</p>	<p>Wie lange wäre ich bereit zu arbeiten, um den Gegenwert eines Mittagessens im Restaurant zu verdienen?</p> <p>1.11</p>	Skala 1 bis 5 Stunden
				<p>Ich erachte es als fair, dass man gleich viele Punkte für eine Stunde Treppenhaus reinigen, wie für eine Stunde im Service erhält.</p> <p><i>(Verhältnis der Tätigkeiten als fair)</i></p> <p>1.12</p>	Skala siehe erste Item

			Filterfrage der letzten Fragen wenn Antwort = oder < 3	Was wäre Ihrer Meinung nach eine angemessenere Entschädigung? 1.13	Offene Antwortoptionen
			Prozedurale Wahrgenommene Fairness der Prozess, Methoden u/o Mechanismen für Ergebnisse	Mir wäre es wichtig, dass der Punktestand transparent kommuniziert würde. 1.14	Skala siehe erste Item
				Mir wäre es wichtig, dass ich meinen Punktestand jederzeit in Erfahrung bringen kann. 1.15	Skala siehe erste Item
				In welcher Form sollte der Punktestand kommuniziert werden? 1.16	Per E-Mail Per Brief Elektronisch ablesbar Andere ... (<i>offenes Antwortfeld</i>)
				Was wäre ein faires Verfahren mit den erarbeiteten Punkten, beim Eintreten eines Todesfalls? 1.17	Offene Antwortoption


			Interaktionale	Mir wäre es wichtig, dass mögliche Anliegen (z.B. Reklamationen) bezüglich des Punktesystems diskutiert werden könnten.	Skala siehe erste Item
			Fairness in der Behandlung durch andere sowie in der Erklärung bestimmter Methoden / Grund der Verteilung	In welcher Form wäre solch eine Diskussion bzw. ein Anbringen eines Anliegens passend?	Auflistung der Formen: Gezieltes Treffen an einem bestimmten Tag Ein physisches Dokument zum reinschreiben Weiterleitung an das Sekretariat Andere ... (<i>offenes Antwortfeld</i>)
	Wahrgenommenen Nutzen / Feedback	Wahrgenommenen Nutzen durch Rückmeldung	Rückmeldung der Leistungsfähigkeit selbst	Mir wäre es wichtig, dass ich durch die Tätigkeit selbst, wie beispielsweise ein gepflegtes Beet, Hinweise erhalte, wie gut ich die Tätigkeit ausgeführt habe.	Skala siehe erste Item
			Rückmeldung anderer zu meiner Leistungsfähigkeit	Mir wäre es wichtig, dass ich von Personen der Gemeinschaft eine Rückmeldung wie beispielsweise ein Lob, für den Einsatz erhalte.	Skala siehe erste Item

				2.2	
Wahrgenommene Bedienbarkeit / Autonomie	Wahrgenommene Bedienbarkeit durch Autonomie	(Autonomie) Hohes Mass an Unabhängigkeit und Freiheit während der Tätigkeit	Bei der Ausführung der Tätigkeit wäre mir ein hohes Mass an Unabhängigkeit und Freiheit wichtig.	3.1	Skala siehe erste Item
		persönliche Initiative oder Urteilsvermögen bei der Ausführung der Tätigkeit	In meinem Interesse wäre es, dass ich meine persönliche Initiative bei der Ausführung einer Tätigkeit einbringen kann.	3.2	Skala siehe erste Item
Nutzungsabsicht / Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz	Nutzungsabsicht entlang der Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz	Kognitive Komponente	Ich bin überzeugt, dass das Konzept des Punktesystems zum Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner beiträgt.	4.1	Skala siehe erste Item
		Kognitive Komponente	Ich fände das Punktesystem fair, wenn...	4.2	Offene Antwortoption (Pflicht, aber ignorierbar)




			Affektive Komponente	Das Konzept des Punktesystems führt dazu, dass ich meine Tätigkeit mit Freude ausführe. 4.3	Skala siehe erste Item
			Affektive Komponente	Das Punktesystem sollte leicht verständlich sein. 4.4	Skala siehe erste Item
	Tatsächliche Nutzung / MPS / Mehrwert	Effektive Nutzung durch erkennen eines motivationspotenzialen Mehrwerts	Kauf in der Gastro	Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten im Restaurant bezahlen könnte. 5.1	Skala siehe erste Item
			Einschliessung in die Nebenkosten	Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten einen Teil meiner Nebenkosten bezahlen könnte. 5.2	Skala siehe erste Item
Prioritätsliste		Erkennungsmerkmal für den Fokus der Gruppendiskussion		In welcher Reihenfolge würden Sie die folgenden Begrifflichkeiten legen, wenn der oberste Begriff die höchste Priorität für Sie hätte? 6.1	Manuelle Einteilung: Tätigkeiten Fairness / Gerechtigkeit Rückmeldung Autonomie (Eigenständigkeit) Akzeptanz Mehrwert

Sozio-demographische Daten	Geschlecht			Mit welchem Geschlecht identifizieren Ise sich? 7.1	Weiblich Männlich Divers (Pflicht, aber ignorierbar)
	Alter			Wie alt sind Sie? Bitte in zweistelliger Zahl angeben. z.B. 25 oder 36 7.2	Offene Antwortoption (Pflicht, aber ignorierbar)
	Wohnungsbesitz			Sind Sie bereits eine Besitzerin oder ein Besitzer einer Wohnung der BEWIA Höchweid AG? 7.3	Ja, habe ich. Nein, habe ich nicht. (Pflicht, aber ignorierbar)
Ende	Schlusstext (siehe oben)				

Anhang D – Fragebogen Editor



Projekte

UMFRAGEMENÜ > FRAGEBOGEN-EDITOR

27005

Umfrage - BEWIA Höchweid AG

Teilnehmer können teilnehmen.

Vorschau

+ Seite
+ Filter
+ Dynamik
Scoring

Suche

Umfragesprache: "Deutsch"

EINSTELLUNGEN DSGVO	STATUS	AKTIONEN
Personenbezogene Daten markieren		
Dauer der Datenaufbewahrung	Unbeschränkt	
Einwilligungs-Formular		
Deutsch (Standard)	●	

TITEL	ID	INFO	AKTIONEN
Externe Variablen	245526	!	+
311 externe Variablen - Auftragsdimensionen / Prozesse 1.1 - 1.5	264131	+ ! V	
311 externe Variablen - Auftragsdimensionen / Prozesse 1.6 - 1.10	264132	+ ! V	
111 externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.11	264134	! V	
Filter (v_19 <= '3')	245544		+
Externe Variablen - 1.12	245543	!	+
111 externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.12	264153	+ ! V	
Externe Variablen - 1.13	245545	↳	+
141 externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.13	264155	+ ↳ V	

☰	☰	Externe Variablen - 1.14 bis 1.19	245546	!	+	👁	🗑
☰	311	externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.14 / 1.15 / 1.18	264156	⊕ ! V		👁	🗑
☰	111	externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.19	264159	⊕ ! V		👁	🗑
☰	111	externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.16	264157	⊕ ! V		👁	🗑
☰	141	externe Variablen - Fairness & Gerechtigkeit 1.17	264158	⊕ V		👁	🗑
☰	☰	Nutzen / Rückmeldung, Bedienbarkeit / Autonomie, Nutzungsabsicht / Einstellung	245547	!	+	👁	🗑
☰	311	2.1 / 2.2 / 3.1 / 3.2 / 4.1	264160	⊕ ! V		👁	🗑
☰	141	4.2	264162	⊕ ! V		👁	🗑
☰	☰	Nutzungsabsicht / Einstellung, tatsächliche Nutzung / Mehrwert, Prioritätenliste	245548	!	+	👁	🗑
☰	311	4.3 / 4.4 / 5.1 / 5.2	264163	⊕ ! V		👁	🗑
☰	411	Prioritätenliste 6.1	264165	! V		👁	🗑
☰	☰	Soziodemographische Daten	245549	!	+	👁	🗑
☰	111	Geschlecht 7.1	264166	⊕ ! V		👁	🗑
☰	141	Alter 7.2	264167	⊕ ! V		👁	🗑
☰	111	Wohnung ja, nein	264168	⊕ ! V		👁	🗑
☰	☰	Abschluss	245697		+	👁	🗑
☰	008	Schlusstext	264387	⊕		👁	🗑
☰	141	Textfeld für E-Mail	264386	⊕ V		👁	🗑
☰	📄	Endseite Beendet (31)	245525		+	👁	
☰	008	Text für weiteres Interesse	264388	⊕		👁	🗑
Legende: 🗑 Ausblendbedingung ! Pflichtfrage oder DAC V Variablen ⊕ Barrierefreier Fragetyp 📅 Frage als personenbezogenes Datum markiert							

Anhang E – Mailschreiben Fragebogen

Mailschreiben vom 22.02.2023:

Liebe Interessierte, lieber Interessierter und Mitglied der BEWIA Höchweid

Im Auftrag der BEWIA Höchweid AG wird im Rahmen einer Bachelorarbeit, Fokus auf ein faires Punktesystem und dessen Umsetzung gelegt.

Vielleicht nochmals in Kürze. Wie ist das Punktesystem vorgesehen? Und in welcher Form wird es innerhalb der Gemeinschaft eingesetzt?

In der BEWIA wird gegenseitige Unterstützung und Mithilfe im Betrieb mit Punkten entschädigt. Die Punkte kann man als Beitrag zur Senkung der Nebenkosten, als Bezahlmittel für die Konsumation im Restaurant oder für weitere Dienstleistungen wie beispielsweise Fahrdienst einsetzen. Das Punktesystem soll helfen die Balance zu halten zwischen 'nehmen' und 'geben'.

Um die diversen Einstellungen und Ihre Meinung abzuholen wird in einem ersten Schritt eine Umfrage durchgeführt. In einem zweiten Schritt, mit Einbettung der Ergebnisse der Umfrage, ist eine Gruppendiskussion auf der Höchweid geplant.

An der Umfrage teilzunehmen sowie ein Gesprächsmitglied der Gruppendiskussion zu werden, ist freiwillig wie auch unverbindlich.

Jedoch ist Ihre Stimme für eine optimale Umsetzung wichtig und trägt einen grossen Beitrag bei.

Falls Sie bereit sind und sich gerne kurz die Zeit nehmen eine Umfrage von ca. 7 min auszufüllen, klicken Sie auf den folgenden [Link](#).

Herzlichst Carla Juliette Dahinden

Erinnerungsmail vom 03.03.2023:

Liebe Interessierte, lieber Interessierter und Mitglied der BEWIA Höchweid

Von gut einer Woche habe ich ein Mail an Sie versendet. Dabei wurde in Kürze das Konzept des Punktesystems der BEWIA Höchweid vorgestellt. Weiter wurde beschrieben, dass im Auftrag der BEWIA im Rahmen einer Bachelorarbeit, den Fokus auf ein faires Punktesystem und dessen Umsetzung gelegt wird.

Gerne mache ich Sie an dieser Stelle darauf aufmerksam, dass die Umfrage noch bis Montag, den 06.03.2023 aufgeschaltet sein wird.

Es würde uns daher freuen noch mehr Einstellungen und Meinungen Ihrerseits zu erhalten. Jene Einsichten dienen zudem der darauffolgend geplanten Gruppendiskussion, indem der Fokus auf das wesentliche meist Genannte gerichtet wird.

Ihre Stimme für eine optimale Umsetzung ist wichtig und trägt einen grossen Beitrag bei.

Wenn Sie bereit sind können Sie hier auf den [LINK](#) klicken und die Umfrage beginnen.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim beantworten der Umfrage und ein erholsames Wochenende.

Herzlichst Carla Juliette Dahinden

Anhang F – Leitfaden der Gruppendiskussion

LEITFRAGE (Erzählaufforderung)	CHECK (Wurde das erwähnt?)	KONKRETE FRAGEN (Falls GD stockt)	AUFRECHTERHALTUNGS- & STEUERUNGSFRAGEN
EINSTIEGSFRAGE			
Habt ihr schon einmal mit jemanden über das Punktesystem gesprochen?			
FAIRNESS / GERECHTIGKEIT			
Was braucht es, damit ihr das Punktesystem als fair einstuft?	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis • Aufwand / Erlös • Anliegen • Form der Anliegen 	Empfindet ihr es als fair, dass jede Tätigkeit, die eine Stunde dauert, gleich viele Punkte gibt? Wie würdet ihr Anliegen, die ihr habt, kommunizieren?	-
Aus den Ergebnissen ersichtlich ist der Erlös durch die Durchführung einer Tätigkeit eine zentrale Frage. So zeigte sich, dass die meisten ein <i>Gezieltes Treffen an einem bestimmten Tag</i> bevorzugen würden. Notizen:			

MEHRWERT			
Was ist für euch ein Mehrwert in Bezug auf das Punktesystem?	<ul style="list-style-type: none"> • Gesammelten Punkte • Anrechnung • Einlösen 	Was möchtet ihr mit den gesammelten Punkten bezahlen können, damit ihr dies als Mehrwert erkennt?	Habt ihr ein konkretes Beispiel?
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsstunden für ein Mittagessen 	Wie lange würdet ihr arbeiten (in Stunden) um ein Mittagessen damit bezahlen zu können?	
Bezug zu Item 5.1 und 5.2 Tausch / Transparenz / Wertschätzung / ... Notizen:			
AUTONOMIE (EIGENSTÄNDIGKEIT)			
Wie wird eurer Meinung nach die Autonomie bzw. Selbstständigkeit ermöglicht?	<ul style="list-style-type: none"> • Einbringung • Unabhängigkeit 	Was braucht es dafür, dass ihr sagt ich kann meine Tätigkeiten unabhängig erledigen? Wie selbstständig möchtet ihr die Tätigkeiten auswählen können?	Wie intensiv möchtet ihr bei der Einteilung der Tätigkeiten mitreden können?
Wie viel im Voraus wissen / Einteilung / für die Planung = Rahmenbedingen Notizen:			

TÄTIGKEIT			
<p>Was wäre das Angenehmste für euch, um herauszufinden welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt?</p> <p>Wie möchtet ihr herauszufinden welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In Erfahrung bringen • Differenzierung 	<p>Würdet ihr das gerne auf der Webseite lesen?</p> <p>Sollte diese Information physisch im Gebäude aufgeführt werden?</p>	<p>Wie sollte diese Information präsentiert werden?</p> <p>Was für Tätigkeiten sollten im Nachschlagewerk aufgeführt werden?</p>
<p>Was passiert eurer Meinung nach mit Tätigkeiten die niemanden gerne macht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ideen • Lösungen • Prioritäten 	<p>Und was wären die Bedingungen dessen?</p>	
<p>Leitfaden / Nachschlagewerk der Tätigkeiten</p> <p>Ein mögliches Beispiel, das im FB genannt wurde, ist ein Nachschlagewerk. (wie viele Punkte gibt welche Tätigkeit)</p> <p>Notizen:</p>			

Anhang G – Mailschreiben Gruppendiskussion

Mailtext für die Gruppendiskussion vom 09.03.2023

Liebe Interessierte, lieber Interessierter und Mitglied der BEWIA Höchweid

Ein herzliches Dankeschön für Ihre Teilnahme an der Umfrage und Ihr engagiertes Interesse an der Gruppendiskussion!

Wie bereits in dem Mailschreiben vom 22.02.2023 sowie in der Umfrage angekündigt, ist am Standort der BEWIA Höchweid, Seminarstrasse 1, 6106 Werthenstein, eine Gruppendiskussion geplant.

Um möglichst alle zusammenzubringen, die daran interessiert sind, ein Diskussionsmitglied zu sein, habe ich ein [Doodle](#) erstellt. Ich bitte Sie daher bis zum Dienstag, den 14.03.2023 sich einzutragen.

Aus zeitlichen wie auch planmässigen Gründen wurden die Daten anstelle der Kalenderwoche 11/12 in der Kalenderwoche 12/13 gewählt und aufgeführt.

Für den zeitlichen Aufwand von ca. einer Stunde erhalten alle Diskussionsmitglieder bereits erste Punkte und ein erfrischendes Apéro.

Auf das Zusammenkommen sowie auf eine spannende Diskussionsrunde freue ich mich.

Herzlichst Carla Juliette Dahinden

Erinnerungsmailtext für die Gruppendiskussion

Liebe Interessierte, lieber Interessierter und Mitglied der BEWIA Höchweid

Ein herzliches Dankeschön für Ihre Teilnahme an der Umfrage und Ihr engagiertes Interesse an der Gruppendiskussion!

Gerne möchte ich Sie mit diesem Mail erneut darauf aufmerksam machen, das erstellte [Doodle](#) für die Gruppendiskussion auszufüllen. Die Möglichkeit dafür haben Sie noch bis zum Freitag, den 17.03.2023.

Wie bereits in dem Mailschreiben vom 22.02.2023 sowie in der Umfrage angekündigt, wird die Gruppendiskussion am Standort der BEWIA Höchweid, Seminarstrasse 1, 6106 Werthenstein, durchgeführt.

Aus zeitlichen wie auch planmässigen Gründen wurden die Daten anstelle der Kalenderwoche 11/12 in der Kalenderwoche 12/13 (siehe auch Anhang) gewählt und aufgeführt.

Für den zeitlichen Aufwand von ca. einer Stunde erhalten alle Diskussionsmitglieder bereits erste Punkte und ein erfrischendes Apéro.

Auf das Zusammenkommen sowie auf eine spannende Diskussionsrunde freue ich mich!

Herzlichst Carla Juliette Dahinden

Doodle Beschreibung

Was ist angedacht:

- Wo: Die Durchführung findet auf der BEWIA H6chweid, Seminarstrasse 1, 6106 Werthenstein statt.
- Wann: Vom 20.03.2023 bis 02.04.2023 (KW12/13).
- Wie lange: Geplant ist ca. eine Stunde, bei einer spannenden Diskussionsrunde kann es vielleicht auch noch etwas l4nger werden.
- Wie viele: Ideal sind 5 bis 7 Personen. Falls mehr als 7 Personen zusammenkommen ist dies auch super.
- Was: Was ist die Entsch4digung? Und was geschieht mit den Ergebnissen?
- Jedes Diskussionsmitglied erh4lt erste Punkte in Form eines Gutscheins und einen erfrischenden Ap4ro.
- Die Ergebnisse fliessen in die Bachelorarbeit mit ein und liefern der Praxispartnerin BWIEA H6chweid dadurch Handlungsempfehlungen, die sich nach den Bed4rfnissen der Interessanten richten und welche in die Konzeptrealisierung des Punktesystems miteinbezogen werden k6nnen.

Mailtext f4r die Gruppendiskussion am 20.03.2023 um 19:00 Uhr

Liebe Interessierte, lieber Interessierter und Mitglied der BEWIA H6chweid

Es freut mich sehr, dass du bei der Gruppendiskussion am 20.03.2023 um 19:00 Uhr mit dabei bist. Vielen Dank schon mal, dass du dir Zeit daf4r nimmst!

Diese wird wie bereits mitgeteilt im Geb4ude der BEWIA H6chweid stattfinden, genauer noch vis-a-vis von den B4ror4umlichkeiten. Es w4re grossartig, wenn ihr 10 min vor Beginn dort sein k6nntet, damit wir p4nktlich um 19:00 Uhr starten k6nnen.

Was ist im Voraus zu wissen?

Die Gruppendiskussion wird f4r Transkriptions- und Auswertungszwecke aufgezeichnet. Die Daten werden bei der Transkription anonymisiert, sodass keine R4ckschl4sse auf Personen gemacht werden k6nnen. Mit der Teilnahme an der Gruppendiskussion stimmst du der Aufnahme zu.

Das Punktesystem der BEWIA H6chweid soll eine Form der Sinnhaftigkeit f6rdern, daf4r wird in der BEWIA gegenseitige Unterst4tzung und Mithilfe im Betrieb mit Punkten entsch4digt. Die Punkte kann man als Beitrag zur Senkung der Nebenkosten, als Bezahlungsmittel f4r die Konsumation im Restaurant oder f4r weitere Dienstleistungen wie beispielsweise Fahrdienst einsetzen. Das Punktesystem soll helfen die Balance zu halten zwischen «nehmen» und «geben». Dies alles im Sinne der Freiwilligkeit und Bereitschaft.

Für den zeitlichen Aufwand von ca. einer Stunde erhalten alle Diskussionsmitglieder bereits erste Punkte und ein erfrischendes Apéro.

Ich wünsche euch ein schönes Wochenende und freu mich auf eine spannende Diskussionsrunde mit euch!

Herzlichst Carla Juliette Dahinden

Mailtext nach der Gruppendiskussion

Liebes Mitglied der Gruppendiskussion

Nochmals ein herzliches Dankeschön, dass du dir die Zeit genommen hast, Teil der Gruppendiskussion zu sein und diese mitzugestalten!

Gerne sende ich dir dafür den versprochenen Gutschein zu. Diesen findest du als PDF im Anhang.

Ich hoffe es hat dir genauso Freude bereitet, über diese Themen zu diskutieren und Einblicke zu gewinnen, wie mir. Mit dem Projekt BWIA Höchweid kommen bestimmt noch spannende Zeiten auf uns zu, die wir meistern werden und uns wachsen lassen.

In diesem Sinne wünsche ich euch einen schönen Frühlingsanfang und bis wieder einmal auf der BEWIA Höchweid.

Herzlichst Carla

Anhang H – Inhalte der Gruppendiskussion

ABLAUF

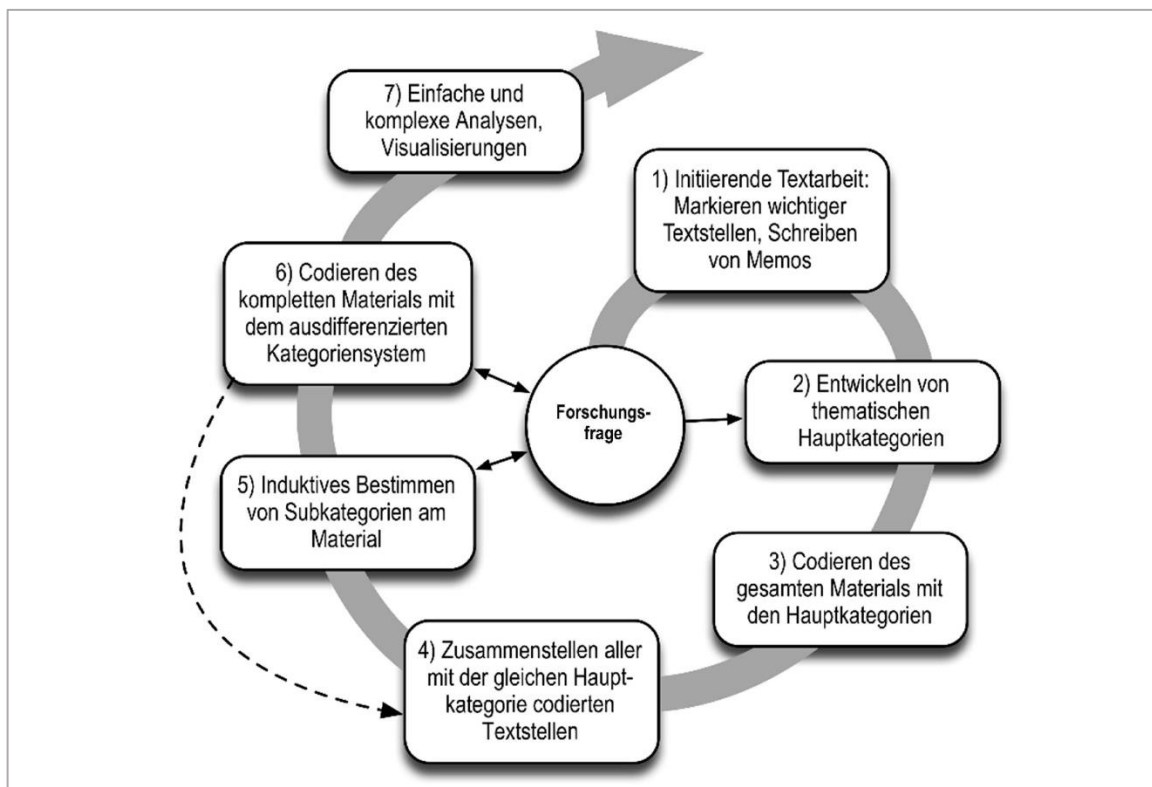
- Einführung in den Themenbereich
- Anlass zur Gruppendiskussion
- Kurze Vorstellungsrunde
- Gruppendiskussion
- Abschluss
- Apéro





Anhang I – Sieben Phasen nach Kuckartz

Die Datenanalyse sowie die Datenauswertung erfolgte nach den sieben Phasen der strukturierten Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018). Der Ablauf der sieben Phasen kann der folgenden Abbildung (Ablaufschema einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse, Kuckartz 2018, S.100) entnommen werden:



In Phase 1; wird der Transkriptionstext durchgelesen, dabei werden wichtige Stellen im Text markiert. Zudem werden Memos (Spickzettel bestimmter Zitate / Positionen), welche sich für die Analyse als wesentlich zeigen könnten erstellt (Kuckartz, 2018).

In Phase 2; entstehen bzw. werden thematische Hauptkategorien entwickelt, um eine inhaltliche Strukturierung der Daten zu erlangen (Kuckartz, 2018).

In Phase 3; wird das gesamte Datenmaterial bzw. Transkriptionstext mittels Hauptkategorien codiert (Kuckartz, 2018). Dabei können Textstellen oder Sätze mehreren Kategorien zugeordnet werden (Kuckartz, 2018).

In Phase 4; werden alle Textstellen mit der gleichen Hauptkategorie zusammengestellt (Kuckartz, 2018). Aufgrund der chronologischen Reihenfolge der Komponenten aus dem kreierten Modell, konnte diese Phase nur am Rande durchgeführt werden.

In Phase 5; entstehen Subkategorien mittels induktiver Vorgehensweise, das heisst entlang des Datenmaterials (Kuckartz, 2018).

In Phase 6 und 7; wird das komplette Datenmaterial mittels ausdifferenzierten Kategoriensystems codiert (Kuckartz, 2018). Als letzter Schritt können Analyse und Visualisierungen, die mithilfe der QDA-Software MAXQDA erfolgen, als Möglichkeiten der qualitativen Ergebnisse dienen (Kuckartz, 2018).

Anhang J – Ergebnisse der Variable prozedurale Gerechtigkeit (V_1_17)

Variablen v_1_17 nicht in die GD miteinbeziehen da zu heikels Thema

Was wäre ein faires Verfahren mit den erarbeiteten Punkten, beim Eintreten eines Todesfalls?

Anzahl	Antwort
1.	Punkte verfallen zu Gunsten der Gemeinschaft - allenfalls für einen Umtrunk (Bier)!!!
2.	Diese verfallen, nachdem diese Person verstorben ist - keine Vererbung nötig.
3.	erarbeitete Punkte an Angehörige - Erben auszahlen
4.	geht an die Angehörigen wenn der Betroffene nichts anderes dokumentiert hat
5.	Spende
6.	Übertrag Ehegatte oder Verwandte
7.	Werden weiter vererbt
8.	Für mich wäre es in Ordnung wenn sie halt mit meinem Tod mitgehen. An niemanden weitergeht.
9.	Wert errechnen und spenden
10.	Auszahlung an die Ehefrau oder Kinder
11.	An Partner (Punkte) oder Familie (Essensgutschein) weitergeben
12.	Diese Punkte verfallen.
13.	die aufgelaufene Nebenkosten können mit den Punkten verrechnet werden / allfälliger Überschuss kommt der Gemeinschaft zu Gute
14.	Jemandem anderen übertragen
15.	geht an Bewia zurück
16.	Anrechnung an ggf. noch offene z.B. Nebenkosten. Falls ein Guthaben übrig bleibt, gehen diese an die BEWIA/Allgemeinheit über.
17.	Verfallen der Punkte
18.	Verfall, zu Gunsten BEWIA

Anhang K – Ergebnisse der Variable kognitive Einstellungskomponente (V_4_2)

(4_2) Ich fände das Punktesystem fair, wenn...

Mehrheitlich wurde der Skalenwert (Warum gaben die Teilnehmende den Skalenwert 3 (teils/teils) an?)

Anzahl	Skala	Antwort
1.	Kein sammeln der Punkte	man nicht Punkte sammeln muss - aber die Tätigkeit viel Wertschätzung erfährt
2.	Angemessenheit	die geleisteten Stunden mit einem gemässigtem Stundenansatz vergütet wird.
3.	Marktpreis	verhältnis zum Markt preis
4.	Ausgeglichenheit	1h gleich viel Wert, egal welche Arbeit
5.	Personengerecht Zitat	Die Punktezahl sich auch an die jeweiligen Personen anpassen , d.h. jemand, der körperlich nicht mehr so fit ist und sich trotzdem bemüht, nicht benachteiligt wird.
6.		Alle Arbeiten gleich bewertet werden 1:1
7.		alle Arbeiten gleich behandelt werden
8.	Regelung	für jede Tätigkeit im Vorfeld die Punktezahl festgelegt ist. Dann kann ich mich entscheiden ob ich die Arbeit für diese Punkte machen will.
9.	Zufriedenheit / ein Miteinander	Wenn alle einen Beitrag (Arbeitszeit) leisten.
10.		Das Ziel, dass die Gemeinschaft zufrieden ist !!!
11.		zeitliche Aufwand für die verschiedenen Dienstleistungen gleich belohnt wird
12.		Alle am gleichen Strick ziehen
13.	Freiwilligkeit	es ganz freiwillig bleibt aber die Anforderungen klar kommuniziert werden. Es darf keine eigene Bewertung zulassen. Sonst können schnell Spannungen entstehen.
14.	Entlöhnung	der Gegenwert nur für Ausflüge oder andere soziale Events eingesetzt werden kann.
15.	Transparenz	Wenn es transparent ist d.h. jeder muss sehen können wer wie viele Punkte für was bekommt und wie viele Punkte jeder hat.
16.	Wettbewerbsfrei	Es keinen Wettbewerb provoziert und körperliche und geistige Einschränkungen berücksichtigt werden
17.	3	es freiwillig ist
18.	3	Alle Arbeiten gleich behandelt werden
19.	3	es einfach kein Zwang gibt
20.	3	-99
21.		-99
22.		-99

Anhang L – Transkriptionsskript

Ablauf - Vorstellungsrunde

1 **Gruppendiskussion – 20.03.2023**

2 **EF** Einstiegsfrage

3 **LF** Leitfrage

4 **KF** Konkrete Frage

5 **ASF** Aufrecht- und Steuerungsfrage

6 Begrüssung und Dankensäußerung für die Teilnahme an der Gruppendiskussion

7 Einholung der Einverständniserklärung bezüglich Tonaufnahme

8 Erläuterung des ersten Punktes auf der PP der Einführung in den Themenbereich

9 Erläuterung des Anlasses für diese Gruppendiskussion

10 Kurze Vorstellungsrunde

11 **GM1**: Aktien gezeichnet, zudem interessiert an dem Vorgehen des Projektes sowie dessen Entwicklung

12 **GM 2**: Aktien gezeichnet, auch daran interessiert, wie es weiter geht wie es Zustande kommt, zudem bei der BEWIA Höchstweid AG angestellt im Bereich Sekretariat/Logistik

13 **GM 3**: Aktionärin und Besitzerin einer zukünftigen Wohnung an der BEWIA Höchstweid AG

14 **GM 4**: Aktionärin und zukünftig auf der BEWIA Höchstweid arbeitstätig, selbstständig im Bereich Kosmetik

15 **GM5**: nicht erschienen

16 **V6**: Vertreter des Projektteams der BEWIA Höchstweid AG, zuständig Personalmanagement / Kommunikation, speziell an diesem Treffen zu Seite stehend für Fragen, d.h. eher Zuhörer

17 **M**: Moderation; meine Wenigkeit

18 Erläuterung wie die Gruppendiskussion vorgesehen ist

19 Erläuterung zum zweiten Punkt auf der PP den Abschluss

20 Erwähnung des anschliessenden Apéros

21 **Einleitung: Einleitungsfrage:**

22 **EF**: Habt ihr schon einmal mit jemanden über das Punktesystem gesprochen?

23 **GM4**: Ja, auch schon mit Leuten darüber gesprochen. Den Leuten, welchen ich davon erzählt habe, fanden es sehr interessant und sind auch gespannt, wie sich da Projekt entwickelt. Wie V6 vorhin bereits erwähnt hat jene App, die angedacht ist oder wie man dies damit dann lösen möchte. Das ist sicher sehr spannend, wie das dann funktioniert und wie das Ablaufen wird. Aber auf jeden Fall fanden die Leute, welchen ich es erzählt habe, noch eine coole Sache.

24 **GM2**: Ich habe auch schon mit verschiedenen Personen darüber gesprochen. Das Konzept oder Projekt ist dabei eher vorrangig. Dabei ging es meistens primär darum, was BEWIA ist, was die Idee dahinter ist. Und das Punktesystem ist dann wie ein Teil von dem Gespräch. Da fängt es eigentlich schon an... die Grundidee des Wohnraumes, der

1/33

..Teilaspek		geschaffen wird. Es wird sehr positiv darauf reagiert, man kann es sich noch nicht so vorstellen, was es genau bedeutet, zum Beispiel wie eng man beieinander sein wird oder eben auch wenn man bestimmte Distanzen möchte und wie diese dann stimmen werden. Unter anderem ist dann das Punktesystem auch ein Diskussionspunkt, d.h. die Idee an und für sich wird dabei angesprochen.
...Ja, darüb		
..Teilaspek		
..Teilaspek		25 M: Mhmmh, Okey.
..Teilaspek		26 GM1: Aso ich habe auch schon mit Leuten. also ich habe mehr so erzählt. Ich bin ja auch viel bei Kunden daheim, manchmal auch bei älteren und dann haben wir auch schon über BEWIA oder auch das Punktesystem gesprochen. Dabei habe ich auch schon erzählt, dass man dabei eine Leitung erbringen kann und mit dieser Leistung danach wieder etwas konsumieren können. Das es dabei ein Essen oder eine Gegenleistung sein kann. Genau ja. Und das ist eigentlich immer sehr positiv aufgefasst worden. Natürlich sind wir dabei nicht sehr ins Detail gegangen, es war eher über einen kurzen Zeitpunkt, in dem ich mich mit ihnen ausgetauscht habe. Danach muss ich meistens auch schon weiter. Genau.
..Teilaspek		27 GM2: Vielleicht noch kurz. Die Frage, die sich oft stellt, ist dann meistens auch, muss man Punkte sammeln. Also ist es ein Teil des Konzepts, das man Punkte sammeln muss oder evtl. auch weniger arbeiten kann und dafür mehr bezahlt. Wie beispielsweise an den Nebenkosten. Wie dann das angeschaut wird, wenn da eine Person kommt, die das nicht unbedingt möchte oder nicht so gut anbieten kann eine Leistung zu erbringen. Das war oft die Frage. Kann man auch Teil sein davon, ohne ein «Punktejäger» zu sein, d.h. Punkte zu sammeln müssen? Hat man so zu sagen die gleichen Rollen?
Einleitung		28 M: Okey, also diese Frage kam oft auf?
..Teilaspek		29 GM2: Ja, genau. Also die Leute fanden es immer sehr interessant und gleichzeitig war einen gewissen Respekt da, vielleicht hat man dann nicht so Lust immer Punkte zu sammeln. Und wie wird das dann gutgeheissen? Dann hat sich so gezeigt.
..Teilaspek		30 GM3: Ich habe immer sehr viel mit Leuten darüber gesprochen und hab sie dabei gefragt, was sie das Gefühl haben, dazu. Die Frage, die viel vorkam, war beispielsweise, wie sehe ich dann, wie viele Punkte ich habe werde? Und wie sehe ich was wie viel kostet. Und bei solchen Gesprächen musst ich manchmal auch sagen so weit sind wir, glaube ich noch gar nicht. Das ist so weit ja auch noch nicht festgelegt. Was sind die Punkte beziehungsweise was gibt wie viele Punkte. Was hat wie viele Punkte wert? Dann möchte man vielleicht auch nicht, dass man im Restaurant sieht, die Suppe kostet so viele Punkte. Das wird sehr wahrscheinlich nirgends draufstehen, denn das Wissen einfach wir, wie wir es umrechnen müssen. Und die eigenen Punkte, denke ich, die sollte man ablesen können vielleicht wie vorhin erwähnt, mit einer App, im Büro unten oder auf einen Zettel, den man erhält. Damit man weiss ah jetzt habe ich so uns so viele Punkte. Denn Monat hast du so viele Punkte gesammelt.
..Teilaspek		31 M: Mhmmh
..Teilaspek		32 GM3: Die grundsätzliche Diskussion ist sicher als erstes, was gibt wie viele Punkte. Und unsere Meinung ist da ein wenig oder in Richtung... je mehr das eine Arbeit nicht gerne gemacht wird, könnte mit den Punkten einen Anreiz geschaffen werden. Vielleicht funktioniert es nicht? ... Aber ich bekomme sehr viele Fragen gestellt dazu, was gibt wie viele Punkte und was kann ich mit diesen Punkten machen?

Einleitung	<p>33 M: Ja. Das ist sehr spannend. Und man merkt gleich schon nur bei der Einstiegsfrage wie es miteinander verknüpft ist. Und das alles auch ein wenig zusammenhängend ist. Auf einzelne Sachen werden wir auch noch in den verschiedenen Blöcken darauf eingehen. Wir würden nun weiterfahren und wenn am Schluss noch Sachen offen sind welche ihr denk, das möchte ich jetzt gerne noch diskutieren, dann haben wir da noch Platz und Zeit dafür.</p>
	<p>34 Dann würden wir zu dem ersten Block kommen, dem Fairness- / Gerechtigkeit-Block. Dies aus dem Grund da dieser Aspekt, der meist genannte war, das heisst er wurde am häufigsten auf dem ersten Rang gezählt.</p>
	<p>35 Inhalt zu: FAIRNESS/ GERECHTIGKEIT</p>
	<p>36 Nun die Frage;</p>
Kennzeichnung der	<p>37 LF.1: Was braucht es, damit ihr das Punktesystem als fair einstuft? Was ist für euch so das aussagekräftigste?</p>
	<p>38 Hier dürft ihr auch frei miteinander diskutieren. So dass es euch wohl dabei ist.</p>
..Einverständnis alle	<p>39 GM3: Wenn es fair ist. Es Punktesystem ist es für mich, wenn alle damit einverstanden sind. Wenn man eine Angabe gibt und alle das als gerecht empfinden, ist es einen fairen Ausgangspunkt.</p>
	<p>40 GM1: Ja, also ich habe auch das Gefühl, man sollte da Punktesystem an die Zeit binden. Oder wenn du sagst, eine Stunde gibt ein Punkt zum Beispiel. Und da denke ich kann man schon sagen, wie beispielsweise Putzen, das gibt dann vielleicht 1.5 Punkte. Das muss dann sehr wahrscheinlich ausgemacht werden. Denn es gibt sicher auch jemanden der nicht so gerne putzt. Solche gibt es...</p>
..Zeit und Tätigkeits	
	<p>41 GM2: Aus diesem Grund würde ich das jetzt gerade nicht so machen. Nicht die Arbeitsqualität, also nicht die Qualität. Wie soll ich sagen, die Wichtigkeit der Punkte betonen. Das heisst du machst vielleicht etwas weniger Wichtiges und deine Arbeit gibt daher nur einen Punkt oder du machst vielleicht Putzarbeiten und das macht niemand gerne, deswegen geben wir dir zwei Punkte. Das würde ich nicht machen. Ich sehe den Unterschied der Punkte nur, dass beispielsweise jemanden den Fahrdienst macht. Der muss ja tanken. Und der könnte ja irgendwann mal sagen, ja hallo, ich bekomme nicht gleich viel Punkte wie die Person, die den Rasenmäher tankt, aber der Rasenmäher wird getankt von dem Komplex, aber mein Auto wird ja nicht getankt... die Auslagen quasi finanzieren.</p>
Inhalte zur Kompon	
	<p>42 GM3: Dazu muss gesagt werden, wenn du beispielsweise den Fahrdienst machst, kannst du das Auto der BEWIA nehmen und das fährt mit Strom. Denn es ist ein Elektroauto.</p>
..Zeit und Tätigkeits	
	<p>43 GM2: Okay. Das macht man daher nicht mit seinem eigenen Auto?</p>
	<p>44 GM3: Genau</p>
	<p>45 GM1: Aber wenn du weit gehst, dann musst du denn unterwegs damit «stopfen».</p>
	<p>46 GM2: Haha. Okay, gut. Also ich würde es nur so werten, wenn Auslagen müssten, kompensiert werden. Aber sonst ist meine Meinung, dass die Person, die gern fährt, gleich viel verdient, wie diese Person, die gerne putzt.</p>
..Gleichberechtigung	
	<p>47 GM1: Ja, so sehe ich das auch nicht.</p>

<p>..Zeit und Tätigkeits</p> <p>Kennzeichnung der</p> <p>Inhalte zur Kompon</p> <p>..Zeit in Punkte qua</p> <p>..Zeit in Punkte qua</p> <p>..Eigenbeispiel</p> <p>..Zeit in Punkte qua</p>	<p>48 GM1: Aber wenn du mit dem Auto wegfährst, das kostet ja auch etwas. Du kannst nicht einfach das Auto nehmen. Da müssen ja die Kilometer auch entschädigt werden, und das könnte man auch mit den Punkten machen.</p> <p>49 GM2: Ah, das ist das, was ich gemeint habe.</p> <p>50 GM3: Also, wenn ich Fahrdienst mache und Punkten verdiene, ist das was anders, als wenn ich sage, ich möchte in die Stadt und brauche das Auto.</p> <p>51 GM3: Ja, ja.</p> <p>52 GM1: Ja</p> <p>53 GM3: Aber Fairness mit dem Punktesystem, um nochmals darauf einzugehen, was du erwähnt hast. Sagen wir du möchte Putzen und du machst dafür das Treppenhaus...(wurde unterbrochen durch GM1)</p> <p>54 GM1: Eben es geht vor allem ums Putzen, ich nehme an die Wohnungen putzen ja alle selbst oder haben eine Putzfrau, das heisst vielleicht sagt jemand ich werde jemand externes dazu ziehen.</p> <p>55 M: Ja zu dem stelle ich vielleicht auch noch gerade diese Frage, da es in diese Diskussionsrichtung geht;</p> <p>56 KF.1: Empfindet ihr es als fair, dass jede Tätigkeit, die eine Stunde dauert, gleich viele Punkte gibt?</p> <p>57 GM3: Hmm, und für mich geht das nicht auf. Es geht nicht auf, wenn ich sage...ich mache nochmals das Beispiel mit dem Treppenhaus. Für das Treppenhaus putzen bekommt man beispielsweise 5 Punkte – das sage ich jetzt einfach mal so – dann beginne ich mit putzen dabei treffe ich noch Frau Meier, spreche eventuell 10 min mit ihr, treffe auch noch jemand anders und helfe dieser Person auch noch, dann ist es vielleicht auch noch ein wenig schmutziger. Dann habe ich andere Zeiten. Und wenn wir das Punkten auf die Zeiten aufteilen, so wie ihr das sagt, gleich viele Punkte für eine Stunde. Ich sage jetzt mal einen Punkt pro Stunde. Dann geht es mit dem Treppenhaus nicht auf. Denn ein anderer spricht mit niemanden, macht es vielleicht gerade am Stück und macht es super und kommt dafür nur 2 Punkte.</p> <p>58 GM1: Ja, ja gut. Aber das ist noch viel so.</p> <p>59 GM2: Aber er ist ja dann trotzdem zwei Stunden beschäftigt.</p> <p>60 GM3: Ja, aber gut. Dann würde ich vielleicht vier, fünf Stunden putzen und bekommt dann mehr Punkte...?</p> <p>61 GM1: Aber, ja ich habe das Gefühl, das ist noch oft in der Lohnwirtschaft so, dass du produktiv arbeiten musst. Denn du wirst dafür bezahlt und dann geht man auch davon aus das du die Arbeit effizient machst. Weil man weiss, dass man zahlt, ist für das.</p> <p>62 GM2: Ja, ich verstehe, ich weiss schon aus Gründen der Produktivität und so.</p> <p>63 GM1: Ja weiss du. Treppenhaus putzen ist nicht wie Toilette putzen. Das wird auf «Zack» gemacht.</p> <p>64 «gemeinsames Lachen»</p> <p>65 GM2: Ja, aber man muss schon sehen eine Person macht diese Arbeit in einer Stunde, jemand anderes macht es in zwei Stunden, trödelt vielleicht aber noch rum und beide bekommen dann vielleicht 3 Punkte. Das heisst gleich viele Punkte für die gleiche Arbeit.</p>
--	---

<p>..Arbeit in Punkten q</p>		<p>66 GM3: Und das ist schlussendlich die gleiche Arbeit.</p>
		<p>67 GM2: Die gleiche Arbeit... und aber, wenn jemand gerne vier Stunden dafür aufbringen möchte, bekommt schlussendlich aber auch gleich viele Punkte..wie jemand der nur halb so lange hat.</p>
		<p>68 GM3: Und bekommt dann auch 4 Punkte?</p>
		<p>69 GM1: Nein...</p>
<p>..Eigenverantwortun</p>		<p>70 GM1: Eh, und ich würde sagen. Es beruht auf eine gewisse Eigenverantwortung. Wo jeder der weiss, dass er gewisse Punkte dafür bekommt auch seine/ihre Arbeit leistet. Auch wenn er eine Viertelstunde zusätzlich noch für einen «Schwatz» nutzt.</p>
		<p>71 GM2: Dann bekommt diese Person aber die Punkte dafür nicht.</p>
		<p>72 GM1: Ja genau, das ist so. Wenn ich beispielsweise mich mit einem Kunden hinsetzte, dann stemple ich auch aus. Denn der Chef zahlt ja mir nicht dafür den Lohn. Ja und der Kunde ja auch nicht, denn der sagt ja auch nicht, klar du hast ja dreiviertel Stunde mit mir einen Kaffee getrunken. Das bezahlt der auch nicht. Oder. Dann muss man ausstempeln.</p>
<p>..Eigenbeispiel</p>		<p>73 GM2: Ja, klar.</p>
		<p>74 GM1: Ja... das gibt dann genau solche Diskussionen</p>
		<p>75 GM2: Deswegen würde ich sagen, wie ich vorhin schon erwähnt habe. Man kann Arbeit in Punkten quantifizieren. Vereinfacht gesagt das Fahren, der Fahrdienst zum Beispiel gibt 2 Punkte, innerhalb eines Radius von 30 km. Und wenn du nach Zürich musst... dann vielleicht 5 Punkte.</p>
<p>..Arbeit in Punkten q</p>		<p>76 GM1: Und GM2, wenn du dann auf den Rasenmäher sitzen kannst, dass ist dann auch nicht anstrengend.</p>
<p>Inhalte zur Kompon</p>		<p>77 «gemeinsames Lachen»</p>
		<p>78 GM2: Wenn wir aber bei diesem Beispiel bleiben würden. Das Treppenhaus putzen würde nun 5 Punkte geben... und wenn du jemanden bist der gerne Pause macht und gerne einen «Schwatz» hat dann hast du vielleicht einen Tag für deine 5 Punkte. Und wenn du, aber jemanden bist der sagt, ich gebe Gas und mache diese Arbeit in einer Stunde, dann hast du 5 Punkte...</p>
<p>..Arbeit in Punkten q</p>		<p>79 GM3: In einer Stunde</p>
		<p>80 GM2: In einer Stunde verdient. Aber es ist nicht die Geschwindigkeit oder wie soll ich sagen die Produktivität, wo es effektiv ausmacht, sondern die Arbeit, die man gewichtet. Das Fahren ist weniger streng, aber das Punzten... (wurde unterbrochen durch GM3)</p>
		<p>81 GM3: Aber wenn du mich dann morgens um 02:00 Uhr von der Fasnacht abholen musst.</p>
		<p>82 GM1: Ja, aber Lastwagenfahren ist auch streng.</p>
		<p>83 GM2: Ja.</p>
<p>..Zeit in Punkte qua</p>		<p>84 GM1: Also ich würde schon sagen, pro Stunde gibt es Punkte.</p>
		<p>85 M: Okey. Ich würde hier mal unterbrechen. Ihr habt unterschiedliche Ansichten, das ist für eine Diskussion auch gut. Ich weiss nicht ob du (V6) etwas möchtest ergänzen oder sonst würden wir weiter gehen.</p>
<p>..Auflösungs-Input</p>		<p>86 V6: Ich würde die Lösung, die man sich überlegt hat, gerne zur Diskussion stellen. Und zwar kam man zu dem Entschluss... oder eh, das Dilemma, welches ihr jetzt aufgezeigt habt, das ist eigentlich eines das relativ bei jeder Diskussion aufkam beziehungsweise nach einer</p>

..Auflösungs-Input

Inhalte zur Kompon

..Arbeit in Punkten q

..Freiwilligkeit - Kein

gewissen Zeit kommt dieses Problem. Und mögliche Vorschläge, die man hat, sind beispielsweise das Treppenhaus putzen ist wie eine abgeschlossene Tätigkeit. Da weiss man im Durchschnitt hat man diese Arbeit in einer Stunde erledigt, also gibt solch eine Arbeit 1 Punkte. Und Rasenmähen für die ganze Fläche, im Schnitt braucht es so viel. Das gibt wie einen Wert auf die Arbeit. Und dann gibt es andere Tätigkeiten wie Fahrdienst, wenn du weit fährst, dann dauert das lang und wenn du weniger weit fährst, dann dauert es weniger lang. Das heisst da würde man eher nach Zeit entschädigen. Wenn du zwei Stunden daran bist, hast du 2 Punkte und wenn du vier Stunden für die Arbeit braucht gibt es 4 Punkte. Beim Fahren würde man das dann brauchen. Aber wenn beispielsweise jemand das Bein gebrochen hat und im Spital war und morgens vielleicht jemanden braucht der ihm oder ihr hilft. Das wäre dann auch eine Tätigkeit, die manchmal vielleicht lange dauert und manchmal vielleicht weniger lange. Das heisst bei solcher Tätigkeit wo man sagen würde, das braucht so viel Zeit wie es braucht. Die wären auf Zeit und andere Tätigkeiten wären normiert. So dass man nicht das Problem hat, dass wenn eine Person schnell oder weniger schnell putzt, der Lohn beziehungsweise bestraft würde. Das wäre so eine von den Lösungen, die man sich überlegt hat. Jetzt weiss ich nicht würdet ihr sagen, doch so funktioniert es oder das hat auch noch einen Hacken?

87 **GM1:** Ja ich denke es gibt noch ganz viele Hacken. Wenn man dann beispielsweise einen Garten hat, dann werden Beeren abgelesen und einer ist vielleicht doppelt so schnell wie der andere. Ja oder das ist nicht einfach.

88 **GM2:** Beeren ablesen würde beispielsweise 10 Punkte geben. Und wenn du das den ganzen Tag machst und dabei so ein wenig noch braun werden möchtest, dann hast du 10 Punkte. Wenn aber jemand anders sagt, ich gehe schnell die Beeren ablesen, ich muss aber nachher noch... hat dann auch 10 Punkte, wenn er mit den Beeren ablesen fertig ist. Das heisst wenn das Beeren ablesen oder die Tätigkeit begrenzt ist.

89 **GM1:** Mhmm

90 **GM2:** Oder. Aber es darf nicht sein, dass die Leute sich untereinander... denn ich denke die wohnen dann hier und schauen aus dem Fenster und denken sich vielleicht «der jetzt auch noch langsam am Beeren ablesen». Und da fängt es an, oder?

91 **GM1:** Ja, ja.

92 **GM2:** Und das musst du von Anfang an ernst nehmen.

93 **GM1:** Ja auf jeden Fall, aber du hast dann vielleicht auch eher schnelle Leute und weniger schnelle Leute.

94 **GM3:** Du bist um Alle froh die helfen kommen.

95 **GM1:** Ja.

96 **GM3:** Aber es ist wie du gesagt hast nicht ein müssen. Es ist ja auch nicht ein Geld verdienen, dass darf man auch nicht vergessen. Du kannst ja nicht sagen «ich arbeite so und so viele Stunden und bekomme dann so und so viele Punkte dafür».

97 **GM2:** Aber es gibt vielleicht welche die genau so denken.

98 **GM3:** Es gibt welche die sagen...(wurde unterbrochen durch GM2)

99 **GM2:** Es gibt Personen, die vielleicht sagen «ich möchte meine Kosten bezahlen in dem ich arbeite» und dann gibt es vielleicht Personen, die

..Freiwilligkeit - Kein	□	sagen eher «ich bezahle meine Nebenkosten und genieße dafür meine Freizeit»
		100 GM3: Ja, genau.
		101 M: Okey. Also grundsätzlich würdet ihr dem Vorschlag oder dieser Lösung zustimmen. Denn je nach dem würde die Tätigkeit nach Durchschnittlichen Zeitdauer oder nach Aufwandsdauer eingestuft werden. Und dann wären ja beide Arten der Tätigkeiten abgedeckt, wenn man so will.
..Auflösungs-Input	□	102 GM1: Hmm
		103 GM3: Ja.
		104 V6: Und was sicher grundsätzlich auch noch eine Annahme ist, dass jede Tätigkeit gleich viel Wert hat. Das heisst die Überlegung das man unattraktive Tätigkeiten, attraktiver macht mit einer Erhöhung der Punkte. Ist bisher so als Überlegung bei mir noch nicht vorgekommen.
		105 GM3: Wenn du genug Leute hast, die alles machen, kommt das nicht vor. Wenn du Arbeiten hast, die niemand gerne macht.
		106 V6: Da ist die Überlegung das man solche Arbeiten extern abgeben würde. Die gibt man in Auftrag und dann werden diese zu Betriebskosten und dann kann man sich überlegen... ich denke da an andere Konzepte, Institutionen, die verkaufen solche Aufträge explizit wie beispielsweise Wäscheservice – das möchte man gewinnbringend verkaufen – Facility Management, Rasenmähen, Gartenpflege etc. das ist ja in einer Altersdienstleistung der lukrativste Teil, Dienstleistungen zu kaufen. Und unser Projekt hebt dies eigentlich raus und macht es deswegen erst erschwinglich. Aber wenn man sagt «schau es hat niemand so Lust das XY zu putzen», dann wäre eher die Annahme bis jetzt, dass man sagt «gut dann leisten wir uns das und kaufen diese Dienstleistung ein» aber ein anderer sagt vielleicht «aber...für CHF 200.- pro Stunde, dann mache ich das doch lieber schnell selber...». Da ist dann eher die Frage, ob das funktioniert. Aber von der Überlegung her ist am Schluss wirklich zu sagen, niemand muss aber man kann, wenn man möchte, ist nur glaubwürdig, wenn niemand «verknurrt» wird. Ist meine Meinung. Mal sehen.
..Auflösungs-Input	□	
Inhalte zur Kompon	□	
		107 GM2: Ich finde den Ansatz gut. Das heisst extern abgeben. Und falls das jemanden auf deutsch gesagt «reut», müsste man es verständlich machen, aber man darf da einfach auch nicht zu fest honorieren, was ist... (wurde unterbrochen durch GM3)
		108 GM3: Da muss man vielleicht noch dazu sagen. Extern geben heisst auch externe Pensionierte.
		109 V6: Das ist die einte Variante
		110 GM3: Das ist die einte Variante, dass auch externe Pensionierte, die nicht hier wohnen, vorbeikommen könnten und hier Arbeiten ausführen könnten. Die vielleicht sagen «ich komme im Service helfen oder ich mache das oder das für Punkte...» und könnten dadurch somit hier essen kommen.
		111 V6: Oder auch de Facto, dass sie ein Konto eröffnen könnten, dass sie dann, wenn sie später mal hierherziehen wollen, brauchen könnten.
		112 GM3: Ja
..Extern vergeben	□	113 V6: Aber das im Sinne von einem Mitglied des Vereins, können sie gleich mitarbeiten, als würden sie hier wohnen, einfach wohnen sie dann nicht hier.

114 **GM3**: Ja, dann auch Punkte sammeln.

115 **GM2**: Ah, es wäre nicht das Reinigungsinstitut von Wolhusen zum Beispiel.

116 **V6**: Da hast du beide Optionen

117 **GM3**: Das ist wäre dann die Option, wenn wir niemanden anders finden.

118 **GM2**: Mhmm

119 **GM3**: Dann würden wir Fachkräfte anfragen.

120 **GM2**: Ah, gut. Also zuerst kommt jemanden vom Punktesystem der das macht...

121 **GM3**: Ja, vom Haus.

122 **GM2**: Also zuerst jemanden vom Haus und danach jemanden der extern kommt, wo aber für Punkte arbeiten, kommt würde. Und als Drittes würde man es vergeben, diese werden dann zu Betriebskosten, welche schlussendlich in den Nebenkosten miteingeschlossen wären.

123 **GM3**: Ja genau.

124 **M**: Okey. Super, dann würden wir zu der nächsten Frage gehen, sonst wird das noch einen langen Abend. «lachen» In der Umfrage gab es dazu auch eine Frage, wie würdet ihr damit umgehen, wenn es gewisses Unstimmigkeiten gäbe, und wie würdet ihr damit umgehen. Dazu habe ich eine Frage aufgeschrieben;

125 **KF.2: Wie würdet ihr Anliegen, die ihr habt, kommunizieren?**

126 **GM3**: Also da geht es um allgemeine Sachen, die störend sind? Im Haus zum Beispiel?

127 **M**: Genau, in Bezug auf das Punktesystem.

128 **GM3**: Also ich finde jetzt es ist wäre zu wenig sauber oder es sollte Unkraut entfernt werden...?

129 **GM1**: Genau

130 **GM3**: Also irgendwas das anfällt das stören könnte.

131 **GM1**: Ich habe das Gefühl da muss man einfach miteinander darüber sprechen.

132 **GM3**: Mit wem?

133 **GM1**: Wenn einem vielleicht etwas nicht passt.

134 **GM3**: Wem willst du es dann sagen?

135 **GM1**: Zum Beispiel, wenn das Treppenhaus zu wenig sauber geputzt ist.

136 **GM3**: Also dich, wenn es stören würde, würdest du demjenigen sagen der das Treppenhaus geputzt hat «es ist nicht sauber geputzt»?

137 **GM1**: Ja

138 **GM3**: Ist dann das die Lösung?

139 **GM1**: sonst wird es schwierig, wenn du es noch mit anderen Leuten absprechen möchtest.

140 **GM3**: man könnte eine Art «Briefkastentante» machen... einen Briefkasten, in dem man es einwerfen könnte, was einem stört.

141 **GM4**: Ja. Denn gewisse möchten vielleicht nicht direkt jemanden ansprechen. Und so könnte man es aufschreiben und einwerfen. Es

8/33

..Briefkasten	braucht dann einfach jemanden der es vorlesen würde. «lachen»
	142 GM3 : Also dann läuft es vielleicht doch so dass es ins Büro kommt?
	143 GM4 : hmh, ja.
	144 GM2 : Ja es muss vielleicht, wie so quartalsweise eine Aussprache geben. So eine Art Wohnsitzung.
	145 GM4 : Ja irgendwie so.
	146 GM2 : Oder ein Traktandum.
	147 GM4 : Das es ausgesprochen werden kann.
	148 GM3 : Wo man anbringen kann?
	149 GM2 : Ja. Logisch jemand fühlt sich dann angegriffen. Die Person die es vielleicht immer macht.
..Wohnsiedlungssitz	150 GM3 : Mal Dieser mal Jene.
	151 GM2 : Ja, genau und dann ist es vielleicht auch die Schwierigkeit, dass die eine Person es gut macht und eine andere nicht so gut.
	152 GM3 : Ja
	153 GM2 : Aber es ist klar, dass muss auf den Tisch, denn wenn es nicht diskutiert wird...
	154 GM3 : Gibt es keine Lösung und es wird nicht besser.
	155 GM2 : Nein, dann macht jeder eine Faust im Sack. Und dann ist dann die Harmonie, eh...
	156 GM1 : Ja, ja.
Inhalte zur Korn	157 GM3 : Wobei, hier unten ist ja auch das Büro, meiner Meinung nach kann man diese Anliegen auch einfach im Büro platzieren. Die könnten es ja entgegennehmen.
..Briefkasten	158 GM2 : Ja klar, aber es braucht dann trotzdem noch wie eine Art Aussprache. So jetzt wird der Briefkasten geleert und da drin steht vielleicht «der Garten sollte gepflegter sein», dann kann man sagen «ja stimmt, macht es die eine Person zu wenig gut oder möchte man das der Rasen regelmässiger gemäht wird». Oder was auch immer.
..Wohnsiedlung	159 GM1 : Ja, der Salat ist versoffen.
	160 «gemeinsames Lachen»
	161 GM1 : Der wo getränkt hat, hat es zu gut gemeint... ja, das sind dann alles solche Sachen, die dann auftauchen können, oder?
..Wohnsiedlungssitz	162 GM4 : Oder alle acht Wochen so eine...weiss doch auch nicht (wurde unterbrochen durch GM3)
	163 GM3 : Könnte man da nicht ein kleineres Gremium machen, die das Vorbereiten oder müsste man da die ganzen Bewohner zusammen tummeln?
	164 GM2 : Nein, das kann zum Beispiel sein.
	165 GM4 : Leute müssten sich dafür melden.
..kleines Gremium	166 GM2 : Oder aus jedem Trakt jemanden und diese wären dann quasi wie bevollmächtigt und würden dann zu Fünft entscheiden, wie es gemacht werden soll. Ich denke das gehört auch dazu, entweder du nimmst teil oder du musst wie akzeptieren was die anderen entscheiden werden. Vielleicht kann man das nicht machen, ist schon richtig, vielleicht sind es dann zu viele Leute die «den Senf dazu geben» wollen. Der eine findet da müsste man einen Millimeter mehr abschneiden und der andere denkt «nein, nein das muss schon so

..kleines Gremium		167	sein». Das müsste dann das Gremium entscheiden. Denn es müsste ja irgendwie ein Kompromiss sein.
..Auflösungs-Input		168	GM3: Ja. M: Okey. Also habe ich das richtig herausgehört, es müsste zu einem gewissen Mass anonym bleiben, das man es aber anbringen kann. Oder eben Personen direkt ansprechen. Oder aber auch durch ein regelmässiges Treffen vielleicht. Wären das so die Varianten, in denen ihr euch wieder findet?
..Miteinander sprechen		169	GM2: Hmh.
..mehrere Optionen		170	GM4: Ja.
Inhalte zur Kompon		171	GM1: Ja, beispielsweise wenn jetzt jemand findet das Treppenhaus ist, nach dem die eine Person es geputzt hat, noch schmutzig... dann bin ich schon der Meinung, dass die eine Person das nicht gerade der anderen Person sagen geht.
..Eigenbeispiel		172	GM3: Es kommt darauf an, was du für schmutzig empfindest.
..Abschweifung - Ar		173	GM1: Ja eben, im Alter denkst du vielleicht «ich kann das noch» aber vielleicht geht es doch nicht mehr. Oder?
..mehrere Optionen		174	GM3: Vielleicht denkt die Person «das reicht doch noch so».
Inhalte zur Kompon		175	GM1: Ja, genau, aber vielleicht siehst du im Alter dann nicht mehr so gut.
..Eigenbeispiel		176	GM3: Ja.
..mehrere Optionen		177	GM4: Hhmm.
Inhalte zur Kompon		178	GM1: Oder, und da denke ich braucht es schon mehrere Optionen. Denn jemand kann vielleicht gut damit umgehen und andere nicht. Aber dass man es vielleicht auch anonym machen könnte.
..Eigenbeispiel		179	GM3: Ja der eine versteht es vielleicht nicht.
..Abschweifung - Ar		180	GM1: Ja...und das musst du dann selbst spüren, du wohnst dann ja auch miteinander hier. Ich weiss ja auch welchem Arbeiter ich was sagen kann. In dem einen Arbeiter kann ich sagen «schau so geht es nicht» und bei einem anderen Arbeiter muss ich Gott vergessen vorsichtig sein, dass er nicht gleich «de Bättu» hinschmeisst und davonläuft.
..mehrere Optionen		181	GM2: Zum Beispiel Rasenmähen, es wäre jetzt Ferienzeit und es würde sich niemand dafür melden, alle wäre in den Ferien. Würde dann diese Arbeit extern vergeben oder muss dann diese Person, die für den Rasen verantwortlich ist, ...
..Abschweifung - Ar		182	GM1: Die Ferien so einplanen
..mehrere Optionen		183	GM2: ... schauen das der Rasen immer schön ist.
..Abschweifung - Ar		184	GM3: Das wird ein Plan geben. Damit du dich da auch rausnehmen kannst, das heisst wenn du in die Ferien möchtest oder dann und dann keine Arbeit erledigen möchtest.
..mehrere Optionen		185	GM2: Die Arbeiten sind dann quasi aufgeführt und bis dann und dann müssten sie erledigt sein.
..Abschweifung - Ar		186	GM3: Ja, und jemand muss gewissermassen schauen das das läuft, das diese Arbeiten abgedeckt sind mit allen die diese Arbeiten machen können. Ehm...ich weiss auch nicht, ob wir über das Ganze hinweg eine Art Abwart bräuchten, welcher diese Koordination macht, wenn die Bewohner das nicht können oder keine Zeit haben. Den es gibt ja auch so viel das gemacht werden muss, wo vielleicht eine Fachkraft einmal durchmuss. Das man vielleicht auch sagt, einmal oder zweimal

<p>..Auflösungs-Input</p> <p>Inhalte zur Kompon</p> <p>..Abschweifung - Ar</p> <p>..Auflösungs-Input</p> <p>Kennzeichnung der</p> <p>..Kein Mehrwert</p> <p>..Snnhaftigkeit</p> <p>Inhalte zur Kompon</p> <p>..Eigenbeispiel</p> <p>..Eigenbeispiel</p>	<p>im Monat muss der Profi durch und nicht die Pensionäre.</p> <p>187 «gemeinsames Lachen»</p> <p>188 V6: Da ist vielleicht auch noch zu ergänzen, dass eine Überlegung ist das wir wie für die verschieden Fachbereiche – nicht so stark wie Erwerbsleben – aber wie zum Beispiel Gartenpflege, Hauswartung oder auch Technik. Das wir dort eventuell professionelle Personen haben oder Personen, die sagen das sie für einen Monatslohn dahin kommen und für die Koordination zuständig sind. Da muss man dann sicher schauen wie viel es wirklich braucht. Wenn beispielsweise einer sagt «ich möchte jetzt drei Monate auf Spanien und das kommt mir quer», das heisst du musst jemanden haben, der diese Koordination macht, eine Art Koordinatorrolle. Und in wie vielen Bereichen das dann gebraucht wird oder ob das eine Person für alle Bereiche machen kann, das wissen wir bis jetzt noch nicht. Aber es ist wie angedacht das es dann nicht an einer Person liegt, ob die Arbeit dann erledigt wird.</p> <p>189 GM2: Aber okay, wenn das Tätigkeitsfenster nicht verteilt würde und sich auch niemand meldet, würde das extern vergeben werden.</p> <p>190 V6: Ja.</p> <p>191 GM3: Ja.</p> <p>192 M: Und grundsätzlich ist natürlich auch noch zu erwähnen, dass das ganze Punktesystem und auch die Anwendung auf Freiwilligkeit basiert. Auch zu deiner (GM2) Thematik bei der Einstiegsfrage, welche aufkam. Das ist nämlich eine Voraussetzung, ich wusste aber jetzt nicht, ob dies für euch auch so greifbar gewesen ist.</p> <p>193 Inhalt zu: MEHRWERT</p> <p>194 M: Wir würden nun zum nächsten Block gehen, wenn das so für euch stimmen würde. Dort geht es hauptsächlich um den Mehrwert. Und hier zu der ersten Frage;</p> <p>195 LF.1: Was ist für euch ein Mehrwert in Bezug auf das Punktesystem?</p> <p>196 GM3: Für mich ist das Punktesystem für sich nicht einen Mehrwert, sondern es ist einfach eine Beschäftigung, das heisst wenn du pensioniert bist, hast du eine Beschäftigung. Du hast eine Aufgabe, welche dir helfen kann, dem Tag einen Wert zu geben, die dir hilft einem Zeitmanagement nachzugehen.</p> <p>197 GM4: Sinnhaftigkeit</p> <p>198 GM3: Sinnhaftigkeit, ja.</p> <p>199 GM2: Wenn du möchtest, ist ja kein müssen.</p> <p>200 GM4: Ja ich denke da wird es anders sein, ich vergleiche es mal mit einem Altersheim, diese Personen müssen oder sötten in ein Altersheim, meistens weil es wohnlich oder auch finanziell nicht mehr geht. Dann kommen sie dahin und geben sich auf, weil sie da ja nichts mehr machen und denken das ist ja die letzte Station «was soll ich denn hier noch stricken, dann kann ich auch gleich auf dem Zimmer sitzen bleiben». Und hier hätten die Leute immer etwas zu tun, wenn sie wollen und das haltet ja auch den Kopf sowie die Kognition fit.</p> <p>201 GM1: Ja es ist ja auch ähnlich, wie wenn du erwerbstätig bist, du kommst am morgen zusammen und schaut gemeinsam, was muss</p>
--	---

		heute erledigt werden.
	202	GM4: Genau
	203	GM1: Bei uns im Geschäft ist, das vielleicht ein wenig mehr koordiniert über Monate hinweg, aber hier würde man vielleicht am Morgen schauen, was muss alles gemacht werden. Und dann, wenn das Wetter vielleicht gut ist, gehet man miteinander raus in den Garten. Wenn es schlecht Wetter wäre, würde man schauen, was muss im Haus gemacht werden. Dadurch kann man diese Arbeiten sicher auch aufteilen, nicht das eine Person das gesamte Treppenhaus allein putzen muss und das dadurch zum Beispiel aufteilen kann.
..Eigenbeispiel	204	GM3: Hast du nicht das Gefühl, das wäre zu kurzfristig?
	205	GM1: Also auf das Wetter kann man sich eigentlich ...
	206	GM3: (Nein, mehr die Arbeiten erst am Morgen zu verteilen?)
	207	GM1: Gut, wenn man das vielleicht schon im Vorhinein weiss, wenn man am Montag schon weiss am Donnerstag ist schönes Wetter, dann gehen wir am Donnerstag nach draussen in den Garten oder man hat vielleicht etwas gesägt und dann kann man sagen am Donnerstag kann man die ernten gehen. Oder?
..Planung	208	GM2: Ehm, das ganze Projekt ist ja auch so ein Gemeinschaftsgedanke.
	209	GM1: Genau so wie ich jeden Morgen meine Arbeitskollegen treffe und sind immer die gleichen.
	210	GM2: Ja, aber man darf nicht vergessen, die Leute, die wohnen hier und die haben schon ihr Leben und nehmen teil. Aber all zu fest einteilen...am Morgen (wurde unterbrochen durch GM3)
..Einteilung	211	GM3: Am Morgen um 08:00 Uhr antreten. «Haha»
Inhalte zur Kompon	212	GM2: Ja, das geht nicht.
	213	(alle miteinander gesprochen)
	214	GM3: Okey, vielleicht nochmals zurück, was ist der Mehrwert, der angesprochen wurde?
..Gemeinschaft	215	GM1: Der Mehrwert ist sicher die Gemeinschaft und man nicht in eine Art Alterseinsamkeit reinkommt und das Gefühl bekommt «ich werde nicht mehr gebraucht».
	216	GM2: Die Frage geht um den Mehrwert des Punktesystems?
	217	M: Ja, es beinhaltet eigentlich das, was auch schon erwähnt wurde. Es soll als Bindeglied gesehen werden, mit welchem eine gewisse Balance geschaffen wird. der Mehrwert daraus, um euch ein Beispiel zu nennen, könnte sein durch die Anwendung des Punktesystems kann ich Handel betreiben, das heisst ich kann die Punkte zum Beispiel für ein Mittagessen eintauschen und dies ist ein Mehrwert für mich. Das einfach ein Beispiel, es gäbe da aber noch viele Weitere. Wenn ihr euch jetzt vorstellt ihr seit Teil dieser Gemeinschaft und wenn ich das nun anwenden würde, was wäre ein möglicher Mehrwert, das oder das...
..Auflösungs-Input	218	GM3: Der Mehrwert kann für eine Person natürlich auch die Punkte selbst sein, wenn diese Person vielleicht nicht so viel Geld besitzt und sich sagt «okay damit kann ich mir dafür alles andere verdienen, das ist es mir wert und ich brauche das».
..Punkte selbst	219	M: Ja, genau da könnte einen Mehrwert sein, in dem man die Nebenkosten tief halten möchte.

.Punkte selbst		<p>220 GM2: Für die Kosten arbeiten. Also für noch weniger Kosten arbeiten. 221 GM3: Ja. 222 GM1: Ja, das ist sicher einen Mehrwert. 223 GM2: Statt CHF 1'000.- für die Nebenkosten zu bezahlen, hast du dir die erarbeiten und kannst sie somit bezahlen.</p>
Kennzeichnung der		<p>224 M: Genau, somit wären wir auch bei dem Thema der gesammelten Punkte. Dazu die folgende Frage; 225 KF.1: Was möchtet ihr mit den gesammelten Punkten bezahlen können, damit ihr dies als Mehrwert erkennt? 226 GM1: Also 227 GM2: Ja 228 GM3: Du hast diese Frage ähnlich auch in der Umfrage gestellt, ob ich im Restaurant mit den gesammelten Punkten bezahlen möchte. Das habe ich nicht gut bewertet, denn für mich war die Frage falsch gestellt worden. Denn ich möchte nicht im Restaurant mit meinen Punkten bezahlen können, denn es sollte niemanden etwas angehen, ob ich mit meinen Punkten bezahle.</p>
.Restaurantrechnung		<p>229 M: Ich kann dies Fragen vielleicht auch kurz vorlesen. 230 GM1: Aber möchtest du dann diese Punkte verkaufen? 231 GM3: Nein, ich möchte damit schon mein Essen bezahlen, aber da müsste andersrum gehen. 232 GM1: Ja, ja.</p>
Inhalte zur Kompon		<p>233 GM3: Und die Frage war ja, möchtest du können ...</p>
.Auflösungs-Input		<p>234 M: Ich lese sie sonst kurz vor; Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten im Restaurant bezahlen könnte. Und die darauffolgende war; Mir wäre es wichtig, dass ich mit den gesammelten Punkten einen Teil meiner Nebenkosten bezahlen könnte.</p>
.Restaurantrechnung		<p>235 GM3: Genau und für mich war diese Frage falsch gestellt, denn ich möchte nicht im Restaurant bezahlen, sondern ich möchte meine Restaurantrechnung mir Punkten bezahlen können.</p>
.Einfache Abwiklun		<p>236 V6: Ich finde das eine spannende Überlegung oder Aussage. Könntest du sagen, warum du das nicht möchtest? 237 GM3: Ehm, ich... was müsste ich dann dabei haben? Müsste ich dann immer mein Handy mithaben? 238 V6: Jetzt unabhängig davon. 239 GM3: Okey, ich stelle mir das einfach unpraktisch vor. Wenn ich im Restaurant sagen müsste «Sie ich bin die Frau Dahinden ich wohne im oberen Stock und würde gerne mit den Punkten bezahlen. Aber nur das hier, nur mein Kaffee und den Kuchen hier.»</p>
.Einfache Abwiklun		<p>240 V6: Also geht es um die Abwicklung oder um die Tatsache das man mit Punkten bezahlt und dann dadurch bemerken könnte, dass man hier arbeitet und ein Punktekonto hat? 241 GM3: Nein, es geht um die Abwicklung. 242 V6: Okey. 243 GM1: Genau, also ich nehme an, das heisst ich würde vorschlagen, das wenn man im Restaurant isst, dass man das dann von den</p>

.Einfache Abwiklun	□	244	Punkten abziehen kann. Das dann die Person an der Kasse eingeben kann, für dieses Beispiel; Frau Dahinden 3 Punkte weniger.
	□	245	GM3: Aber das ist doch für das Personal umständlich.
	□	246	GM1: Ja, eh... V6: Aber es ist schon die Thematik der Abwicklung und nicht der Diskretion oder der Transparenz?
	□	247	GM3: Eh.
	□	248	V6: Oder Beides?
	□	249	GM3: Beides.
	□	250	V6: Okey, ja bei der Abwicklung, da sind wir uns einig das muss am Schluss geschmeidig gehen oder eine praktikable Lösung sein. Aber, oder was steckt dann hinter der Diskretion? Was stört dich das? Das würde mich noch wundernehmen? Einfach um es zu verstehen und nicht es zu bewerten.
.Restaurantrechnun	□	251	GM3: Ich habe einfach das Gefühl, dass wenn ich im Restaurant konsumiere und ich anschliessend eine Rechnung erhalte, diese signiere und sagen kann die müsste im Büro unten abgegeben werden, wäre das die einfachste Lösung.
	□	252	V6: Ah, aber das wäre so in Ordnung?
	□	253	GM3: Ja, das wäre okay.
	□	254	V6: Ah, okay.
	□	255	GM3: Ich müsste nicht das Handy dabei haben und das App aufmachen und es gibt kein hin und her mit der Buchhaltung.
Inhalte zur Kompon	□	256	V6: Also, Konsumation auf Rechnung?
	□	257	GM3: Genau.
	□	258	GM2: Aber müssen, würdest du es so wie so nicht.
	□	259	GM3: Nein, müssen müsstest du sowieso nicht, du kannst auch sagen «ich zahle das».
	□	260	GM2: Du könntest auch sagen «, wenn ich mit Leuten gehe, dann zahle ich eh immer und wenn ich am Nachmittag allein ein Kaffee trinken gehe mache ich es so.» Das es quasi niemanden gross beeinflusst, so dass du selbst entscheiden könntest, wann du einen Punkt geben möchtest und wann nicht.
.Einfache Abwiklun	□	261	GM3: Ja.
	□	262	GM2: So könntest du dem ein wenig aus dem Weg gehen. Indem du es nicht kompliziert machst und sagst «heute sind wir zu sechst hier gewesen, die fünf zahlen und ich nicht...»
	□	263	GM3: «Die zahlen bar, die Person mit Karte und ich nur mit Punkten.»
	□	264	GM2: Du könntest sagen «mir ist das doch egal, ich möchte meine Punkte brauchen (wurde unterbrochen durch GM1)
	□	265	GM1: Dann sagst du «wir machen geteilt durch sechs, wer zahlt nicht mit den Punkten?».
	□	266	«gemeinsames Lachen»
	□	267	GM2: Haha. Nein, du kannst ja dann wie sagen «komm wir machen es nicht kompliziert, morgen gehe ich dann wieder ein «Gipfel» essen und das bezahle ich dann wieder mit den Punkten.
	□	268	GM3: Ist aus einer Möglichkeit.

		269	GM2: Damit könntest du denen die sich vielleicht darüber stören würden, aus dem Weg gehen.
		270	GM3: Ja, ja.
..Mehrwert der		271	GM2: Grundsätzlich Punkte zu haben und mit Punkten zu zahlen, das ist ja positiv.
..Umfragebewä		272	GM3: Ja, aber vielleicht nochmals auf diese Frage zurückzukommen, ob ich mit den gesammelten Punkten im Restaurant bezahlen möchte, das fand ich eine falsch formulierte Frage und deswegen habe ich dieser Frage eine schlechte Bewertung gegeben.
..Nebenkosten		273	M: Ja.
..Nebenkosten		274	GM3: Die zweite Frage, möchte ich mit den Punkten die Nebenkosten bezahlen können. Ganz klar, das möchte ich.
..Restaurantrec		275	M: Okey.
..Restaurantrec		276	GM3: Wenn ich genügend Punkte habe, möchte ich die da geben. Und ich möchte schon im Restaurant bezahlen können, aber nicht im Restaurant selbst.
..Nebenkosten		277	M: Gut, das geht nochmals in einen ganz anderen Bereich. Ist auch spannend und auch wichtig, dass dies hier Platz findet. Aber dann wäre theoretisch einen Mehrwert für euch, dass ihr mit den Punkten bezahlen könnt?
..Auflösungs-In		278	GM3: Essen bezahlen und Nebenkosten bezahlen, ja.
Inhalte zur Kom		279	M: Okey. Oder seht ihr noch einen anderen Mehrwert, wo ihr sagt, an das wurde noch gar nicht gedacht, wo ihr aber sagt «, wenn ich schon solche Punkte habe, möchte ich mit denen vielleicht das oder das machen...»
..Für Dienstleitu		280	GM3: Ja, zum Beispiel bei GM4. Das man bei GM4 mit den Punkten bezahlen könnte.
		281	GM4: Das ist vielleicht nicht ganz einfach.
		282	GM3: Das wäre vielleicht schon auch möglich aber allenfalls nicht wirklich interessant. Denn ich müsste viel zu lange arbeiten für die Punkte, wenn ich einmal bei ihr die Nägel machen möchte.
		283	GM1: Vielleicht möchte aber jemand gerne lange Arbeiten, damit sie sich dann einmal die Nägel machen lassen kann. Weisst du... aber das muss GM4 dann vielleicht selbst entscheiden.
		284	GM3: Das gleiche geht beispielsweise auch, wenn du viele Punkte hast, ich möchte keine Hemden mehr bügeln. Das ich vielleicht sage, ich gebe alle Hemden der Therese nebenan und sie kann sie für mich bügeln.
		285	GM1: Ja das kannst du auch.
		286	M: Okey, ein Art Tauschhandel?
		287	GM3: Ja, genau. Ich zahle der Therese. Therese sagt vielleicht «schau gibt mir pro Hemd einen Punkt». Spielt ja für dieses Beispiel jetzt nicht eine Rolle wie viele Punkte. Und dann könnte man das zum Beispiel so einbauen.
..Auflösungs-In		288	GM2: Ja.
		289	M: Okey, dann könnten wir das mal so schlissen? Ausser ihr sagt ihr hättet noch einen anderen Einfall für einen Mehrwert.
		290	GM3: Das heisst dann wäre ein Mehrwert nicht nur Essen und Nebenkosten, sondern vielleicht auch ... (wurde unterbrochen durch

		GM1)
		291 GM1 : Auch waschen.
		292 GM3 : Ja, zum Beispiel.
		293 GM1 : Dann gibt man die Wäsche vielleicht runter.
		294 GM2 : Nein nicht runter, aber vielleicht gibt es jemanden der sagt «ich wasche gerne für die Leute und kann somit Punkte verdienen».
		295 GM1 : Ja das ist schon so. Aber wenn du allein wohnst, dann hast du vielleicht jeden Tag nur ein paar Socken und eine Unterhose, ja Herrgott bis dann mal diese Maschine voll wird. Da muss man alles noch reinschmeissen das irgendwo rumliegt.
		296 «gemeinsames Lachen»
		297 GM2 : Wenn du hier wohnst... es hat jede Wohnung eine Waschmaschine und ein Trockner. Dann kann man so oft waschen, wie man möchte.
		298 GM1 : Ja.
		299 GM2 : Also, ein Altersheim ist es ja nicht.
		300 GM1 : Nein ein Altersheim ist es nicht.
		301 GM3 : Ein Hotel ist es auch nicht und einen Volservice.
		302 GM1 : Ja.
		303 GM2 : Das sollten alles Leute sein, die grundsätzlich so fit sind, um Punkte sammeln zu können wie Treppenhaus putzen, Rasenmähen, Gartenarbeiten oder wie auch immer. Sonst würden sie ja gar nicht hierherkommen.
		304 GM3 : Ja. Nein, die könne auch hierherkommen und sagen «es ist eine schöne Wohnlage und Alles in Allem passt mir».
		305 GM1 : Jaa.
		306 GM2 : Ja das stimmt. Aber wenn du quasi einen Wäshedienst brauchst, dann...
		307 GM3 : Nein, aber es geht mehr darum, dass wenn jemand sagt, er möchte Punkte sammeln, in dem er die Wäsche übernimmt, kann er das machen. Dies wird aber dann eher intern...
		308 GM2 : Ja sehr intern.
		309 GM3 : Ja, und das müsste vielleicht dann auch wieder über das Büro abgewickelt werden. Denn du kannst dann nicht einfach sagen «hier da hast du 5 Punkte und du kannst sie eifach in den Hosensack nehmen».
		310 GM2 : «Schau da habe ich dir noch ein paar Socken».
		311 GM1 : Jä. Am Schluss werden die Punkte hier oben noch getauscht wie wild.
		312 GM3 : Ja. Also...
		313 «gemeinsames Lachen»
		314 M : Gut. Ich hätte da noch eine weitere Frage, die auch in diese Richtung geht. Das heisst auch mit der Thematik des Restaurants zu tun hat. Und die würde lauten;
		315 KF.2 : Wie lange würdet ihr arbeiten (in Stunden), um ein Mittagessen damit bezahlen zu können?
..Für Dienstleitung		
..Bereitschaft		
Inhalte zur Kompon		
..Freiwilligkeit		
..Für Dienstleitung		
..Administratives		
Kennzeichnung der		

316 **GM3**: Was ist bei der Umfrage herausgekommen

317 **M**: Das hier ist eher einen qualitativen Ansatz, deswegen möchte ich jetzt lieber nicht auf die Umfrage eingehen.

318 **GM3**: Hmmh.

319 **GM1**: Also ich habe gesagt einen halben Tag.

320 **GM3**: Das heisst?

321 **GM1**: Von 08:00 Uhr bis 11:30 Uhr.

322 **GM3**: Das sind 4.5 Stunden.

323 **GM2**: 3.5 Stunden.

324 **GM1**: 3.5 Stunden.

325 **GM3**: Ja. 3.5 Stunden musst du arbeiten für ein Mittagessen.

326 **GM1**: Ja. Ich denke das ist ja dann nicht mehr so, dass man da gross noch für die Steuern bezahlen muss oder so. Das ist dann eher für die Freude, am Morgen etwas zusammen machen und dann kann man danach mit den Punkten essen gehen. Und wenn du dann noch etwas darüber hinaus arbeiten möchtest, könntest du immer noch am Nachmittag auch noch was machen oder Sesta. Und du GM3 hast gedacht eine Stunde?

327 **GM3**: Nein. Meine Überlegung war auch drei Stunden. Meine Überlegung war es auch, dass genügend Arbeit gemacht sein muss, das ich essen gehen kann.

328 **GM1**: Ja, genau.

329 **GM2**: Was isst du dann?

330 **GM3**: Ehm.

331 **GM2**: Da fängt es schon wieder an. Darum der wo zum Beispiel für CHF 35.- nur drei Stunden arbeitet und der andere der für Spagetti Bolognese... (wurde unterbrochen durch GM3)

332 **GM3**: Ja, nein. Das geht so. Es wird ein Punktesystem geben, mit dem du weisst... (wurde unterbrochen durch GM2)

333 **GM2**: Das Menu hat so viel wert.

334 **GM3**: Wo du weisst, dass hat so oder so viel wert.

335 **GM2**: Das Menu ist 3 Punkte und das andere Menu 4 Punkte.

336 **GM3**: Jaa... also, wenn ich für CHF 50.- Wein trinke, dann zahle ich mehr Punkte.

337 **GM2**: Ja... so, wie wenn du ein Entrecôte esse würdest, dann musst du auch mehr Punkte zahlen.

338 **GM3**: Ja genau. Und das Wissen dann die Bewohner wie das festgelegt ist.

339 **GM2**: Aber darum kannst du ja nicht sagen, eine Stunde arbeiten gibt mir dann ein Menu. Man kann sagen, vier Stunden arbeiten gibt so viele Punkte und mit den Punkten kann man... (wurde unterbrochen durch GM3)

340 **GM3**: Wenn man solch eine Berechnung machen möchte, müsste man sagen okay, ein Punkt gibt CHF 7.- bis 8.-, mal angenommen. Dann kann ich für CHF 24.- und das gibt sicher ein gutes Menu für den Preis, essen gehen. Wenn, wie du gesagt hasst ich drei Stunden gearbeitet habe, dann könnte ich mit den 3 Punkten essen gehen.

341 **GM2**: Spagetti. CHF 24.- und wenn du das teurere Menu möchtest,

17/33

<p>..Menu-Diskussion</p>	<p>342 dann musst du halt zwei halbe Tage arbeiten. GM4: Du kannst auch ein Tag länger essen.</p>
<p>..Menu-Diskussion</p>	<p>343 GM1: Oder du nimmst einfach den Landjäger aus dem Kühlschrank. 344 «gemeinsames Lachen» 345 GM2: Nein, ich möchte nur sagen, ... 346 GM3: Ja, ich weiss. 347 GM2: Es darf nicht angefangen werden...</p>
<p>..Auflösungs-Input</p>	<p>348 GM3: Nein, sonst isst dann jeder nur noch mit 2 Punkten ein Entrecôte. 349 GM1: Ja, ja. Nein da ist schon richtig. 350 GM3: Nein das geht nicht. Es muss ja einen Wert geben und wir wissen, die die in diesem Haus wohnen wissen so wird es umgerechnet. Es steht zwar nicht auf der Menukarte, aber ich weiss dann, wenn ich das jetzt esse das kostest so viele Punkte. Habe ich das, will ich das, oder nicht?</p>
<p>..Ein Tag</p>	<p>351 GM1: Genau.</p>
<p>Inhalte zur Kompon</p>	<p>352 M: Ehm okay. Ja vielleicht noch von dir GM2 und GM4, was wären eure Ansichten bezüglich der Arbeitsstunden für ein Mittagessen?</p>
<p>..Verhältnis</p>	<p>353 GM2: Ich habe das Gefühl mindestens einen Tag. Denn ich habe einfach das Gefühl, wie soll ich sagen, wenn es so entlohnt wird das ich darauf spekulieren würde... Ich finde die Arbeit oder das Teilhaben daran muss Freude machen und selbstverständlich muss es einen gewissen Wert haben, so dass ich ein wenig davon profitieren kann. Aber nur einen halben Tag arbeiten und ich kann schon essen gehen, dann finde ich gibt es wie ein... (wurde unterbrochen durch GM3)</p>
<p>..Freiwilligkeit</p>	<p>354 GM3: Aber wenn du es umgekehrt sagst, du musst einen ganzen Tag für ein Mittagessen arbeiten.</p>
<p>..Bereitschaft</p>	<p>355 GM2: Du musst zweimal essen. 356 GM3: Ja.</p>
<p>..Verhältnis</p>	<p>357 GM2: Wir müssen schon aufpassen, in der Privatwirtschaft ist es ganz klar, ich gehe ja nicht ein Tag arbeiten für ein Essen. 358 GM3: Ja.</p>
<p>..Freiwilligkeit</p>	<p>359 GM3: Aber wir beschäftigen ja hier nicht Personen so, dass jemand das Gefühl haben sollte, das er quasi hier gross was verdient. Die Person, die hier arbeitet, darf nicht im Vordergrund die Punkte so sehen, dass sie indirekt Geld damit verdient. Das gäbe wie eine andere... (wurde unterbrochen durch GM3)</p>
<p>..Bereitschaft</p>	<p>360 GM3: Das stimmt schon, aber gerade so.</p>
<p>..Verhältnis</p>	<p>361 GM2: Grundsätzlich gehe ich Rasenmähen, weil ich Freude an der Umgebung habe und es schön ist hier zu sein.</p>
<p>..Freiwilligkeit</p>	<p>362 GM1: Ja aber weisst du... ich möchte sagen, wenn ich einen Tag lang gearbeitet habe, dann möchte ich sagen entweder «ich nehme nach dem Vormittag Mittagessen und nach dem Nachmittag möchte ich Nachtessen können» oder «ich nehme nach dem Vormittag Mittagessen und das, was ich am Nachmittag geleistet habe, rechne ich an den Nebenkosten an». So oder, denn wenn du einen Tag lang arbeiten muss damit du dir ein Mittagessen leisten kannst.</p>
<p>..Freiwilligkeit</p>	<p>363 GM2: Ich meine genau das, du musst nicht arbeiten, es soll nicht ein müssen sein damit du Mittagessen gehen kannst. Ich sage es mal so.</p>

..Freiwilligkeit		Wir vergessen mal das Punktesystem. Würden dann die Leute nicht hierherkommen und helfen wollen?
	364	GM1 : Doch schon.
	365	GM2 : Wir honorieren sie so, dass diese Person, die weniger machen möchte nichts davon hat und jene Person, die sich mehr engagiert etwas davon hat. Aber die Punkte müssten so gewertet werden... das gäbe so wie eine...
..Verhältnis	366	GM1 : Das ist ein Zahlungsmittel.
	367	GM2 : Ja. Aber da musst du schon vorsichtig sein.
	368	GM3 : Ja ich verstehe dich. Es geht darum, man darf nicht sagen das es gleichzusetzten ist mit einem jetzigen Stundenlohn, mit welchem man viel mehr machen kann. Sondern es ist wirklich wie ein Mehrbeschäftigung und man erhält noch etwas wenig.
..Auflösungs-Input	369	GM2 : Ja, Freude.
	370	GM1 : Ja und wenn du die Freude hast, dann solltest du wenigsten Mittagessen gehen können.
..Auflösungs-Input	371	M : Okey. Ja das ist auch noch einen wichtigen Input. Vielleicht noch GM4 was würdest du sagen?
..3 Stunden	372	GM4 : Ich weiss nicht, was ich sagen soll.
Inhalte zur Kompon	373	M : Wo findest du dich am ehesten wieder, nachdem du die anderen Stimmen gehört hast? Eher bei einem Tag oder einem halben Tag oder ein paar Stunden?
..Verhältnis	374	GM4 : Ja, also drei Stunden sicher. Ja, aber es ist schwierig zu sagen.
	375	GM1 : Ja und im Alter sind es dann auch nicht mehr so gefüllte Tage wie heute, wo du 8 bis 9 Stunden arbeitest.
	376	GM4 : Ja.
	377	GM1 : Dann gehst du vielleicht so gegen 08:30 Uhr aus dem Haus und dann arbeitest du bis um 09:30, 10:30, 11:30 Uhr danach gehst du dich umziehen und miteinander Mittagessen. Und danach gehen alle sich vielleicht kurz hinlegen und treffen sich dann wieder um 14:00 Uhr arbeiten nochmals bis 15:00, 16:00, 17:00 Uhr. Danach können sie den «Bickel» hinschmeissen und danach kann man wieder machen, was man möchte. Irgendwie so...
..Entlohnung	378	GM2 : Ja aber weisst du, du gehst vielleicht nicht immer essen, wenn du arbeitest.
	379	GM1 : Nein, ich sowieso nicht, ich habe gar keine Zeit!
..Entlohnung	380	GM2 : Du möchtest vielleicht die Punkte nicht immer gleich einlösen. Du hast vielleicht dreimal Rasengemäht und es hat sich nie ergeben und du warst vielleicht nicht in der Beiz. Dann hast du halt ein Saldo von 17 Punkten. Es sollte wie nicht zur Priorität werden in der Beiz profitieren zu gehen.
..Bereitschaft	381	GM1 : Ja, aber du musst ja schon einen Anreiz schaffen. Denn sonst sagt dir einer «ja, was soll ich hier für 2 Punkte, denn halben Tag abrackern oder für ein Mittagessen, denn ganzen Tag arbeiten gehen».
..Bereitschaft	382	GM2 : Ich habe das Gefühl, Freude.
..Entlohnung	383	GM3 : Ja, und Mehrbeschäftigung.
	384	GM1 : Ja Freude ist schon gut.
	385	GM2 : Die Personen, die hierher kommen setzten nicht darauf

..Gemeinschaft	386	möglichst viele Punkte zu verdienen, sondern die Nachbarschaft.
..Gemeinschaft	386	GM1: Ja das habe ich vorhin schon auch erwähnt, dass du gerne miteinander zusammen bist, dass man gerne miteinander was unternimmt und das du merkst, dass du gebraucht wirst.
..Wertschätzung	387	GM2: Genau.
..Entlohnung	388	GM1: Aber trotzdem, wenn es dann los geht, dann muss etwas gehen... und dann muss man auch bezahlt werden dafür. Und wenn man nur so «hähchläb» Punkte dafür bekommt und man sich damit dann doch nichts leisten kann, dann geht es dann los.
..Auflösungs-Input	389	GM3: Also geht es schlussendlich darum das du sagst «ich arbeite so und so viel damit ich mir das Essen leisten kann, das heisst ich arbeite denn ganz Monat durch damit ich mir das Essen so leisten könnte», aber dafür nichts mehr an den Nebenkosten anrechnen könnte? Dann geht die Rechnung ja dann auch nicht auf?
..Auflösungs-Input	390	V6: Also eh... Gegenfrage, was passiert, wenn wir das ganze Punktesystem weglassen würden?
..Bereitschaft	391	GM3: Das man für die Arbeit gar keine Punkte bekommen würde? Denkst du die Arbeit würde dann trotzdem gemacht?
..Bereitschaft	392	V6: Das ist die Frage? Oder wo entsteht dann das Problem? Ich habe dafür schon eine Hypothese, was passieren könnte.
Inhalte zur Kompon	393	GM3: Dann lege ich mich nur noch draussen hin und strecke die Beine.
..Verhältnis	394	GM1: Nein, also ich würde trotzdem arbeiten. Das ist kein Posten.
..Freiwilligkeit	395	GM2: Nein, aber...
	396	M: Vielleicht nochmals zum Aufgreifen, die Idee dahinter ist schon das man hier an dieser Wohnlage möglichst günstig leben kann...
	397	GM1: Ja genau. Aber ich habe da Gefühl, wenn es hier kein Punktesystem geben würde, dann kämmen Aussagen wie «warum hilfst du nichts?» Oder? Denn man möchte ja das alle etwa die gleiche Leistung erbringen. Das es danach auch funktioniert. Weil schlussendlich werden die Nebenkosten dann doch durch alle geteilt und die einen haben vielleicht gespart, gearbeitet, dass der Gärtner nicht kommen musste, dass die anderen tiefere Nebenkosten haben.
	398	GM4: Ich glaube das wird sowieso ein Thema werden «warum hilfst du nicht!».
	399	GM2: Ja, nein...
	400	GM4: Aber man muss ja nicht.
	401	GM2: Ja, aber wenn du anständig entschädigt wirst...
	402	GM3: Nein, wenn du genügend hast und bezahlen möchtest, muss du hier auch gar nichts machen.
	403	GM2: Ich bin der Meinung es ist eine Liegenschaft. Grundsätzlich braucht es externer Gärtner oder Hauswart oder was auch immer, dann bezahlt man diese Person und am Ende gibt es eine Nebenkostenabrechnung, nach Flächen oder wie die Wohnung auch sind. Fertig.
	404	GM1: Ja, aber dann läuft es ja wie in einem Altersheim.
	405	GM2: Dann denke ich läuft das Punktesystem gut. Ich meine nur, das Punktesystem darf in meinen Augen nicht so extrem gewertet werden, dass es wie ehm..., dass es wie, das es nur noch anhand dessen lebt... so quasi.

406 **GM3:** Ja, ja.

407 **GM1:** Ja, ja.

408 **GM3:** Ja das habe ich auch schon in einer anderen Diskussion gehört, dass gesagt wurde «ja, aber nein, unter CHF 10.- pro Stunde mache ich dann gar nichts, mindestens CHF 10.- pro Punkt muss ich dann schon haben».

409 **GM1:** Ja weisst du, das kommt immer darauf an, wie teuer das Mittagessen ist. Wenn das Mittagessen CHF 10.- kostet dann... (wurde unterbrochen durch GM2)

410 **GM2:** Ja nein das müsstest du ja dann anders berechnen. Wenn du es extern geben würdest, dann ist der Stundenansatz versus wie viel, was gäbe es für ein Essen. Aso es darf auf keinen Fall sein das du es besser extern geben würdest, als dass du jemandem nach zwei Arbeitsstunde das Mittagessen bezahlen würdest. Aso verstehst du wie ich das meine?

411 **GM1:** Ja, ja. Aber ich habe da Gefühl...

412 **GM2:** Das geht vielleicht noch lange auf, aber das wäre dann eine Rechnung... (wurde unterbrochen durch GM3)

413 **GM3:** Ja, das ist schon so. Aber das Grundprinzip von dieser Überbauung oder von dieser Gemeinschaft ist, dass man sich zusammen einbringen kann, Arbeiten aufteile, um eine Beschäftigung zu haben. Und von dem her ist für mich das Punktesystem ein Muss oder wirklich wichtig. So dass die, die sagen «nein, ich möchte wirklich nichts machen. Ich habe lebenslang gearbeitet und jetzt bin ich pensioniert und möchte nur noch die Füsse hochhalten und Fernsehen».

414 **GM1:** Das auch aus dem Grund, dass die andern nicht sagen können «warum hilfst du nichts?» Oder? Das ist wichtig, darum gibt es dieses Punktesystem.

415 **GM2:** Jemand anderes geht aber vielleicht gerne arbeiten.

416 **GM1:** Das ist vielleicht auch, schau GM2, wenn ich sage, drei Stunden gibt ein Mittagessen, jetzt arbeite ich eine Dreiviertelstunde, gibt ein Mittagessen und danach arbeite ich drei Stunden für ein Mittagessen. Das ist ja schon fest... (wurde unterbrochen durch GM3)

417 **GM3:** Man hat ja auch Zeit.

418 **GM1:** Genau. Man hat ja auch die Zeit und macht das auch gerne und darum würde man dafür auch drei Stunden geben und nicht nur eine Dreiviertelstunde.

419 **GM3:** Aber einen ganzen Tag finde ich abartig zu viel.

420 **GM1:** Ja. Also wenn man dann den ganzen Tag «bicklet» muss, damit man sich dann ein Mittagessen leisten kann...

421 **ASF.1:** Hast du ihr ein konkretes Beispiel?

422 (Die Frage habe ich nicht gestellt)

423 **M:** Okey, vielleicht unterbreche ich euch hier mal. Denn wir haben noch zwei Blöcke vor uns und wir sind jetzt eigentlich auch schon ungefähr bei einer Stunde. Unabhängig von dem Ablauf- und Einleitungsteil, wären wir nun bei circa 40 Minuten. Somit würde ich gerne weiter machen, wenn das für euch in Ordnung wäre?

424 **GM4:** Ja.

21/33

Inhalte zur Komponente	425	GM1: Hmh.
	426	GM2: Hmh.
	427	Inhalt zu: AUTONOMIE (EIGENSTÄNDIGKEIT)
	428	Okey, diesen Teil haben wir auch schon ein wenig angeschnitten. Und zwar wäre die Frage;
Kennzeichnung	429	LF.1: Wie wird eurer Meinung nach die Autonomie bzw. Selbstständigkeit ermöglicht?
..Koordinations	430	GM3: Ich denke das ist koordinationsabhängig, das man weiss diese Arbeit ist so oder so angedacht. Ungefähr so viel Zeit braucht man für diese Arbeit und ich mache diese. Ob ich diese dann am Morgen um 07:00 Uhr mache oder nach dem Mittag. Wenn es nicht darauf ankommt?
..Auflösungs-In	431	M: Okey, also auch in einer Art zum Beispiel zum Nachlesen inwiefern muss es gemacht werden und wie lange sollte man haben dafür?
..Reglement	432	GM3: Ja, das gibt dann vielleicht ein Reglement dafür.
	433	GM1: Ja, es gibt zum Beispiel so Tafeln auf denen wie beispielsweise Rasenmähen, Treppenhaus putzen draufsteht. Und dann muss man dann schauen, wer macht was?
..Koordinations	434	GM3: Und das muss dann eventuell schon über einen Koordinator laufen, welcher sagt «okay...»
Inhalte zur Kom	435	GM1: Du machst das...
..Auflösungs-In	436	GM3: der macht den Rasen, denn heute ist das Wetter gut und deswegen kannst du von mir aus diese Arbeit machen...»
..Gründe für ein	437	GM1: Ja, genau.
Kennzeichnung	438	M: Okey, dann wird euere Meinung nach diese Selbstständigkeit dadurch ermöglicht?
	439	GM3: Ja.
	440	GM1: Ja.
	441	KF.1: Was braucht es dafür, dass ihr sagt ich kann meine Tätigkeiten unabhängig erledigen?
..Koordinator	442	GM2: Ich würde gar nicht so weit gehen. Ich denke auch, dass es da einen Koordinator braucht, der sagt «der Rasen müssen wir alle zwei oder drei Wochen mähen, ich habe noch niemanden für diese Arbeit, ich bräuchte da noch jemanden». Aber danach, wenn diese Arbeit verteilt ist, finde ich, müsste diese Person selbständig auf das Wetter schauen und das Einteilen.
..Zeitliche Dete	443	GM3: Gibt es eine Tätigkeit, bei der man sagen müsste, das muss dann gemacht werden?
	444	GM2: Fahrdienst.
..Zeitliche Dete	445	GM3: Ja, Fahrdienst. Ja das ist genau zeitlich festgelegt.
	446	GM1: Mittagessen kochen.
..Zeitliche Dete	447	GM3: Ja, aushelfen in der Küche.
	448	V6: Soziale Unterstützung wird sicher auch terminiert.
..Zeitliche Dete	449	GM3: Ja, wenn jemand, jemanden braucht.
	450	GM2: Aber nochmals kurz zu dem Fahrdienst. Ich würde

..Zeitliche Dete		451	beispielsweise das bei dir anmelden und sagen ich müsste dann zum Arzt...
		452	GM3: Ich brauche ein Taxi
		453	GM2: ..und dann kämme das beispielsweise auf den Plan, ich brauche nächsten Donnerstag von 11:00 Uhr bis 12:00 Uhr einen Fahrer... und dann könnte sich ja dann jemand melden.
..Frei wählbare		454	GM3: Ja, genau. Es gibt zwei Wege. Es gibt Sachen, die terminiert sein müssen und es Sachen, die frei gewählt werden können und bei denen die Verantwortung bei der Person liegt, welche die Arbeit macht.
		455	GM1: Die unabhängig sind.
..Frei wählbare		456	GM2: Und andere Tätigkeiten, die in der Verantwortung der Person sind, die sich gemeldet hat.
		457	GM1: Das müsste man dann schauen...
		458	GM3: Ob es funktioniert.
		459	GM1: Genau, ob es funktioniert oder wie es geht. Ich habe schon das Gefühl das gewisse dann sagen könnten «heute passt es mir gerade nicht».
		460	GM3: Das geht dann nicht.
..Frei wählbare		461	GM1: Und morgen ist dann wieder schlecht Wetter, deswegen muss der Rasen heute gemäht werden.
Inhalte zur Kom		462	GM2: Ja, nein wenn du den Rasenmäher-Job machen möchtest, dann kannst du nicht sagen, wenn morgen schlechtes Wetter ist, ist mir heute nicht danach. Dann musst du den Jon machen und wenn morgen nicht schönes Wetter ist, dann musst du ihn heute machen...
..Auflösungs-In		463	GM1: Ja, ja.
		464	M: Okey, also dann höre ich das richtig raus, das ihr das Gefühl habt, das sicher eine Lösung ist, dass man sich für eine Tätigkeit klar anmeldet und dafür auch die Verantwortung übernimmt.
..Frei wählbare		465	GM2: Ja, verantwortlich dafür. Es kann dann nicht gesagt werden, «heute ist mir nicht danach, ich mache es dann morgen». Klar hat er dann keine Punkte dadurch das er die Arbeit nicht erledigt hat, aber das geht für die Allgemeinheit beziehungsweise für die Gemeinschaft nicht.
		466	GM3: Natürlich auch für die Absicherung.
		467	GM2: Genau, in dem ich sage, ich mache das und es danach auch schön aussieht. Und dann muss ich auch schauen, wann ich es erledige, und ansonsten muss ich mich um einen Ersatzmann/ -frau kümmern.
		468	GM3: Ja und mit der Zeit weiss du dann auch wie lange du brauchst und dann musst du nicht erst am Abend um 18:00 Uhr raus. Und von 11:30 bis 13:30 Uhr wird auch nicht gemäht!
		469	V6: Und am Morgen nicht vor 09:00 Uhr.
		470	«gemeinsames Lachen»
		471	GM4: Am besten am morgen um 06:00 Uhr... haha.
		472	GM2: Die meisten sehen ja dann eh nicht mehr so gut... haha
		473	V6: Haha, es gibt doch so ein Lied «irgendein Depp mäht immer».
			«gemeinsames Lachen»

Kennzeichnung der	474	M: Okey, dann wäre es euch persönlich auch wichtig, dass ihr die Tätigkeiten auch selbständig auswählen könntet und dabei mitreden?
Kennzeichnung der	475	KF.2: Wie selbständig möchtet ihr die Tätigkeiten auswählen können?
Kennzeichnung der	476	GM3: Sicher.
	477	GM4: Ja.
	478	ASF.1: Wie intensiv möchtet ihr bei der Einteilung der Tätigkeiten mitreden können?
..Mitreden	479	GM2: Was heisst mitreden können?
Inhalte zur Kompon	480	GM3: Also auswählen und sagen ich möchte gerne Rasenmähen.
..Vorgegeben	481	GM2: Das ja, okay. Aber nicht...
	482	GM3: «Kann ich es dann am Donnerstag machen?»
	483	GM2: «Wo kann ich Rasenmähen und was muss gemäht werden?». Das wäre dann wie vorgegeben
	484	GM3: Ja.
	485	GM2: Oder das Treppenhaus putzen... (wurde unterbrochen durch GM3)
	486	GM3: Oder was meinst du M noch mit mitreden?
	487	M: Ja. Im Sinne das man selbst bestimmen kann, wo man eigeteilt werden möchte.
..Vorgegeben	488	GM2: Das schon. Sonst fängt es auch wieder an mit... oder wenn der eine Rasenmäht und die eine Hälfte nicht, weil er das Gefühl hat es ist nicht nötig. Das sollte daher wie vorgegeben sein, sonst bekommt der eine gleichviel Punkte wie der andere, der auf der einen Seite auch noch den einen Teil mit mäht. Daher sollte das wie geregelt sein, wie «zum Rasenmähen gehören die und die Flächen, du kannst aber so lange haben, wie du möchtest, es gibt dann so und so viele Punkte», das sollte meiner Meinung nach vorgegeben sein.
	489	Ander Thematik: Terminierung der Arbeiten
Kennzeichnung	490	M: Okey. Und was denkt ihr wie sollte dies gehandhabt werden? Wenn man einmal über eine längere Zeit nachdenkt?
Kennzeichnung	491	unklar
	492	M: Wie sollte man damit umgehen? Soll Herr Meier für einen Monat Rasenmähen oder wie habt ihr das Gefühl sollte dann das Zusammenspiel dann sein?
..Planung	493	GM3: Ja es sollte einfach einen Plan geben, was alles gemacht sein muss. Und jene Person, die sich einträgt, kann diese Aufgabe dann machen.
..Terminierung	494	GM1: Genau.
..Administrative	495	GM3: Und vielleicht muss eine Aufgabe auch weggenommen werden, wenn das Gras nicht gewachsen ist, weil es zu trocken war und man dann das Gefühl hat es muss nicht gemäht werden, dann kann man es weglassen.
..Einteilung	496	GM2: Es sollte nicht immer im Herr Meier seinen Job sein, sondern es ist der Rasenmäher-Job und dann kann der Hanspeter Hugetobler auch mal.
..Planung		

..Planung		497	GM3: Ja aber der andere sagt dann vielleicht «es ist nun fällig oder nicht»
		498	GM2: Klar, das kommt dann darauf an, was auf dem Plan steht.
Kennzeichnung der		499	M: Okey. Aber vielleicht nur nochmals als Gedankenspiel. Seid ihr auch der Meinung das die Tätigkeiten in einer Art Terminierung stattfinden sollte? Das man eine Tätigkeit einen Monat lang macht oder sollte man diese jede Woche wechseln?
		500	GM2: Es sollte alle Woche wechseln.
..Planung		501	GM3: nein, wenn eine Person sagt ich mache das immer und immer wieder
		502	GM2: Ode so ja
		503	GM3: Und er sich für das einschreibt und den Job macht. Und wir damit auch zufrieden sind.
		504	GM2: Ja, ja.
		505	GM1: Aber wenn ein anderer auch möchte?
..Einteilung		506	GM3: Ja dann muss man es aufteilen.
		507	GM2: Dann müssen sie halt miteinander sprechen.
		508	GM1: Ja, ja. Dann musst du halt sagen «du darf ich nicht auch einmal Rasenmähen?» haha.
..Planung		509	GM2: Ja genau, wenn es dann einen Plan gibt mit freien Felder, das muss man dann halt miteinander das anschauen und besprechen, damit das dann gut aufgeteilt ist. Da müssen sie sich dann halt finden.
..Terminierung der A		510	GM3: Ja. Aber sicher braucht es dann auch noch eine Liste, auf der zum Beispiel steht, wer was gerne macht oder machen würde, dass wenn im Falle jemand ausfallen würde, man weiss, wenn man sonst noch fragen könnte.
..Administratives		511	GM1: Ja.
		512	GM2: Ja. Jetzt ist mir noch in den Sinn gekommen...das mit dem Punkte jagen. Der Plan kann nicht für einen Monat gelten, der sollte nur für eine Wochen gelten, denn wenn der Hanspeter sich für einen Monat für das Rasenmähen einträgt und der Joseph einen Monat für das Treppenhaus putzen eingetragen ist, dann gibt es vielleicht keine Arbeit mehr. Und dann kommt dann der andere und sagt «Hei, ich möchte auch mal Punkte sammeln, ich habe zu wenig Geld, um immer alles zu bezahlen» oder so.
..Einteilung		513	GM3: Ja.
		514	GM2: Im Sinne, das nicht einer hamstern kann, so quasi möglichst viele Punkte...
		515	GM1: Ja.
		516	M: Eine Art wie Ämtchen.
		517	GM2: Ja, aber nur eine Woche lang. Es wird zu wenig Ämtchens geben, für diese Anzahl von Leuten, wenn es dann noch so weit käme, dass die Leute dann die Punkte jagen würden.
..Administratives		518	GM3: Aber weisst du, wenn wir hier von 28 Wohnungen sprechen und nicht einmal überall 2 Personen wohnen. Dann wären das...vielleicht circa 35 bis 40 Personen, die gerne arbeiten möchten. Und du bräuchtest jeden Tag vielleicht 8 bis 10 Personen, dass heisst du hättest genügend Arbeit.

Kennzeichnung der	519	Ander Thematik: Verrechnen der Punkte
	520	M: Gut, vielleicht würden wir nun noch zu den letzten zwei Fragen gehen, denn die würden genau auf den Tätigkeitsbereich eingehen.
	521	GM2: Darf ich vielleicht noch kurz was fragen?
	522	M: Ja.
..Pro Person	523	GM2: Ein Punkt zu verdienen ist schon pro Person angedacht und nicht per Wohnungseinheit? Das heisst wenn zwei in einer Wohnung wohnen würden, dass es dann heisst ihr könnt gemeinsam Punkte sammeln.
	524	GM4: Ah, ja da kommt vielleicht auch noch dazu.
	525	GM1: Hmm.
	526	GM3: Ja.
..Auflösungs-Input	527	M: Eh ja, also grundsätzlich ist es so. Du (V6) muss mich sonst korrigieren. Es ist so gedacht das eine Person Punkte sammeln kann und diese steht für sich. Denn diese Person führt eine gewisse Tätigkeit aus und das ist ja eine physische Ausführung. Und aus diesem Grund sind die Punkte für diese Person gedacht und nicht für eine Wohngemeinschaft.
..Pro Wohnungseinh	528	GM4: Aber zum Beispiel ein Paar das gemeinsam in einer Wohnung wohnt, die bezahlen ja die Wohnung gemeinsam und dann kommt es ja dann auch nicht darauf an, ob sie nun etwas macht oder er, denn sie zahlen ja die Nebenkosten gemeinsam.
	529	GM1: Genau, dann können beide die Punkte zusammengeben.
..Verrechnen der Pu	530	GM4: Dann zahlen sie einfach zusammen. Ja.
..Auflösungs-Input	531	M: Das ist dann das, was jeder für sich einbringt. So zu sagen.
	532	GM3: Person, pro Person, was eine Person verdient...
..Pro Person	533	M: Dies sollte nur schon aus der Sicht der Buchhaltung so geführt werden, dass man weiss diese Person hat so und so viele Punkte. Sonst wird es dann ein wenige komplex.
..Auflösungs-Input	534	GM4: Hmh.
..Pro Wohnungseinh	535	GM3: Das wäre dann die Frage oder... könnte man dann ein Konto pro Wohnung machen?
..Auflösungs-In	536	V6: Also... für mich ist wie klar es muss pro Person sein. Ob man es direkt an den Nebenkosten abrechnen möchte, dass müssen dann Beide selbst entscheiden. Ich glaube die wichtigere Frage ist, was passiert mit den Punkten bei einem Todesfall oder einem Auszug. Was passiert mit den Punkten? Oder?
..Auflösungs-In	537	GM3: Wer bekommt die Punkte?
	538	GM4: Hmh.
..Auflösungs-Input	539	V6: Verfallen sie, oder... im Reglement steht zurzeit noch das sie verfallen. Ich gehe aber davon aus, dass dies noch angepasst werden muss. Das diese Punkte im Haushalt bleiben würden.
	540	GM1: Ja.
..Auflösungs-Input	541	V6: Gerade da wird es ein wenig schwieriger..., wenn sie dann auf einmal weg wären.
..Auflösungs-Input	542	M: Ja, genau. Das war auch eine Frage der Umfrage, wobei diese eher ein wenig heikel ist und ich sie deswegen für die Gruppendiskussion weggelassen habe. Man können sie aber gerne am Schluss noch anhängen, wenn ihr das möchtet.

		543 Inhalt zu: TÄTIGKEIT
		544 Auf was ich aber gerne noch eingehen möchte, wäre;
Kennzeich		545 LF.1: Wie möchtet ihr herauszufinden welche Tätigkeit wie viele Punkte gibt?
..Auflösun		546 GM3: Nach Angebot und Nachfrage oder wie meinst du?
..App		547 M: Ah, nein die Frage ist eher so gedacht, wie kommst du zu dieser Information das du weisst, ah, das Gartenbeet machen gibt beispielsweise 10 Punkte. Wo möchtest du das herausfinden, sehen oder lesen können?
..interne P		548 GM4: Zum Beispiel mit der App.
..Informati		549 GM3: Vielleicht in einer internen Post oder ein Blatt das rausgegeben wird.
..App		550 GM1: Nein, aber es gibt sicher solche Apps, mit welchen man das regeln könnte.
..App		551 GM4: Ja, aber man darf nicht vergessen, die Personen sind auch nicht mehr die Jüngsten und ob die dann alle so eine App haben möchten...
..Liste - sa		552 GM2: Nein, nein... aber man könnte ja eine Liste erstellen auf der beispielsweise stehen würde Treppenhaus putzen gibt so viele Punkte und eine andere Tätigkeit gibt so und so viele Punkte. Zusätzlich kommt noch ein Datum darauf und dann wird diese Liste in die Briefkästen verteilt. Und wenn sich was ändert wie zum Beispiel Schneeschoren, dann wird das mit der neuen Liste kommuniziert.
..Liste - sa		553 GM3: Man könnte auch jeden Monat eine neue Liste rausgeben.
Inhalte zu		554 GM4: Ich finde es immer noch am besten Schwarz auf Weiss.
..Informati		555 GM3: Ja oder vielleicht auch immer dreimal im Monat... ehh, dreimal im Jahr, könnte diese wieder aktualisiert werden.
..interne P		556 GM2: Oder so, ja. Wenn es eine Aktualisierung braucht, gibt es wieder eine neue Liste.
..Liste - sa		557 GM3: Wenn man beispielsweise das Schneeschoren aufnehmen muss oder wegnehmen muss.
..Liste - sa		558 GM2: Ja.
..Liste - sa		559 M: Okey, dann eigentlich auch gerne an einem physischen Ort an dem es möglich ist dies nachzulesen?
Kennzeich		560 GM3: Wo man es nachlesen kann oder wo man es bekommen würde.
..physisch		561 M: Okey.
..digital		562 GM2: Ja so oder es kann auch digital sein. Das kann auch eine Liste sein. Aber wo sicher die verfügbaren Arbeiten ersichtlich sind.
..Büro nac		563 GM3: Oder man kann im Büro nachfragen gehen.
		564 M: Hmh.
		565 GM3: Dann könntest du sagen «du ich möchte schon lange Mal wissen, was würde ich für die Tätigkeit Rasenmähen erhalten?» Ganz abgesehen davon, kann dies auch auf die Liste kommen, wo man sich eingeteilt hat. Bei der Ämtchenliste, wo es heisst, ich brauche da und da Leute für diese und jene Aufgabe.
		566 GM2: Da muss es so oder so aufgeführt sein.
		567 M: Okey, eine Art Überblick?

		568	GM3: Genau, ein Überblick.
		569	M: Sei es auf der Webseite oder sei es physisch auf einem Whiteboard
		570	GM3: Ja also ich finden schon, irgend etwas muss man schon in der Hand haben.
	.physisch	571	GM2: Ja vielleicht auch so eine Liste, weil man zum Beispiel sagt «hei, die Fenster der Hauseingangstüre müssten mal geputzt werden» und so weiter. Das man solche Tätigkeiten auf die Wochenliste schreiben könnte. Denn gewisse Tätigkeiten stehen vielleicht nur zweimal im Jahr an. Oder, die Verwaltung wäre froh, wenn, die Tanne, die viel Nadel verliert, zurückgeschnitten würde. «Möchte das jemand machen?» Und dann würde es auf die Liste kommen. Nächstes Jahr kommt dies Aufgabe vielleicht nicht auf die Liste.
	.Liste - saisonal od	572	M: So eine saisonale Liste.
	.Liste - saisonal od	573	GM2: Ja oder eben eine Wochenliste.
	.Liste - saisonal od	574	GM3: Ja, vielleicht ist es aber dann noch angenehmer, wenn du diese Liste auch in den Händen hast und sehen kannst, wie die Leute schon eingeteilt sind. Denn vielleicht ist ja Hans dann schon eingeteilt und der Franz und die Marie auch, so dass ich diese drei Personen schon gar nicht fragen muss, ob sie meine Arbeit übernehmen könnten. Oder geht das dann schon wieder an die Koordinationsstelle?
	.Liste - saisonal od	575	M: Ja das...
		576	GM3: Oder muss ich da gar nicht selbst entscheiden?
		577	GM2: Jaa du kannst schon damit transparent sein.
	Inhalte zur Kompon	578	M: ..könnte dann wie als Antrag gestellt werden.
		579	GM3: Ja.
	Kennzeichnung der	580	KF.1: Würdet ihr das gerne auf der Webseite lesen?
		581	(wurden oben beantwortet, daher nicht mehr gestellt)
	Kennzeichnung der	582	KF.2: Sollte diese Information physisch im Gebäude aufgeführt werden?
		583	(wurden oben beantwortet, daher nicht mehr gestellt)
	Kennzeichnung der	584	ASF.1: Wie sollte diese Information präsentiert werden?
		585	(Die Frage habe ich nicht gestellt)
	Kennzeichnung der	586	ASF.2: Was für Tätigkeiten sollten im Nachschlagewerk aufgeführt werden?
		587	(Die Frage habe ich nicht gestellt)
		588	M: Gut dann vielleicht noch die letzte Frage. Ihr habt sicher auch schon bereits Hunger.
		589	«allgemeines Nicken»
	Kennzeichnung der	590	LF.2: Was passiert eurer Meinung nach mit Tätigkeiten die niemanden gerne macht?
		591	GM2: Wenn sich niemand für eine Tätigkeit einträgt, die erledigt werden muss, dann wird sie extern vergeben und dann kostet es einfach.
	.Extern vergeben	592	M: Die Tätigkeiten, die einfach niemand gerne machen möchte...
		593	GM2: Ja. Wenn niemand die Fenster putzen möchte und es wäre einfach mal an der Zeit das die Fenster geputzt werden – und ich

.Extern vergeben		spreche da nur von den Allgemeinräumen, nicht von den Wohnungen – dann vergibt man das und dann kostet das vielleicht 1'200.- Franken, die dann mit den Nebenkosten verrechnet werden.
.Extern vergeben		594 GM4: Ja. 595 GM1: Ja, also ich würde auch sagen, dann muss man niemanden dazu zwingen.
Inhalte zur Komponente		596 GM4: Da muss man ja auch nicht lange diskutieren.
.Sinnhaftigkeit		597 GM2: Ja man muss auch niemanden zwingen. Denn diese Person, die nichts machen will, ist ja grundsätzlich auch bereit zu zahlen.
Kennzeichnung der Frage		598 GM4: Das zu zahlen... ja.
		599 GM3: Das ist ja das gleiche, wenn niemand etwas machen will.
		600 GM2: Darum habe ich vorhin gesagt, dann müsste die Verwaltung einfach alles extern vergeben, wenn niemand das machen möchte. Und dann gibt es eine Nebenkostenabrechnung. Aber dann gäbe es auch kein Punktesystem, weil dann würde jeder sagen «ich mache sicher nichts, sonst arbeite ich noch gratis». Darum ist das Punktesystem auch eine gute Idee. Das die wo sich mehr dafür engagieren möchten, auch etwas davon haben.
		601 KF.1: Und was wären die Bedingungen dessen?
		602 (Die Frage habe ich nicht gestellt)
		603 Ander Thematik: Aufwand-Ertrag Thematik
		604 GM2: ..Aber ich würde den Lohn, sorry ich wiederhole mich, der Lohn oder die Höhe nicht so ansetzen, dass es wie als Verdienst gerechnet oder angesehen wird. Denn das dürfte nicht sein.
.Verhältnis		605 GM3: Nein, wenn du verdienen möchtest, dann musst du extern, das heisst ausserhalb Arbeiten gehen.
		606 GM2: Arbeiten gehen, ja. Und das ist mehr als Beitrag zu sehen und dabei habe ich noch etwas. Und davon abgesehen, wenn ich einen Tag lang gearbeitet habe, kann ich Mittagessen gehen und nicht schon nach drei Stunden. Das finde ich nicht stimmig...
.Entlohnung		607 GM3: Ja, dann sind wir wieder bei dem. Aber wenn du mehr von diesen Stunden möchtest, dann bringst du nie das Geld für die Nebenkosten und das Essen hin. Denn wenn ich sage, ich möchte günstig wohnen, dann möchte ich mit viel Arbeit mein Essen und meine Nebenkosten zahlen können.
		608 GM2: Mit viel Arbeit.
		609 GM3: Dann müsste es aber innerhalb eines Monats reinpassen.
.Entlohnung		610 GM2: Das heisst aber nicht, dass ich mit wenig Arbeit viel bekomme. Sondern dass ich vielleicht dreissigmal Rasenmähen muss und dann kann ich meine Nebenkosten bezahlen und nicht nur nach zehnmal Mähen.
.Verhältnis		611 GM1: Ja das habe ich auch schon gesagt, da muss was gehen.
		612 GM3: Aber das muss doch innerhalb eines Monats aufgehen!
		613 GM1: Da muss was gehen, du kannst dann nicht am morgen drei Stunden vertrödeln...
		614 GM3: Wir können ja nicht dreissigmal Rasenmähen in einem Monat.

.Verhältnis	<p>615 GM2: Ja, das geht für einen Monat schon auf, wenn man aber dafür auch entsprechend arbeitet.</p> <p>616 GM3: Also, wenn man es anders rechnen würde, müsste man ausrechnen wie viel kostet mich das Mittagessen und wie viel kosten mich die Nebenkosten. Wenn ich mir das Verdienen beziehungsweise leisten möchte, dann müsste ich so und so viele Punkte im Monat sammeln können, damit ich mir die Nebenkosten und das Mittagessen leisten könnte. Ausgenommen da Frühstück und das Abendessen.</p>
.Auflösungs-Input	<p>617 V6: Das wäre einen Ansatz, ja.</p> <p>618 GM3: Und dann muss dies schlussendlich noch runtergebrochen werden, damit man sagen kann, «Okey, auf so viele Stunde muss eine Person im Monat kommen und so viel müssten diese Stunden in einem Monat hergeben. Hat man dies Rechnung schon einmal gemacht?</p> <p>619 V6: Nein bis jetzt noch nicht. Könnte man noch machen, aber ich glaube es gibt da noch wie ein anderer Aspekt zu beachten. Es gibt immer noch die Option, dass man es extern vergeben würde und da muss man schon schauen das die Differenzen nicht zu gross ist. Das heisst wenn wir uns jetzt mal die Extremversion von deinem Ansatz anschauen, ich sage jetzt mal eine Stunde arbeiten gibt 1Punkt und dieser Punkt würde CHF 2.- geben, dann arbeitest du einen Tag und dann kannst du dir damit knapp dein Mittagessen damit leisten. Somit wäre die interne Arbeitskraft extrem günstig im Verhältnis, wenn ich es extern geben würde. Ich glaube dies könnte dann eher einen negativen Anreiz bezwecken. Daher, um die drei Stunden für ein Mittagessen, das wäre so in meinen Augen schon kritisch, weil es da auch schon Stimmen gibt, die sagen «du aber meine Arbeit hat doch nicht nur in der Stunde CHF 6.- wert?!» und dann beginnt wieder die Diskussion das man sagen muss, dass man dies nicht mit dem Erwerbsleben vergleichen kann. Trotzdem muss es dann... sonst ist es je nach dem auch keine Wertschätzung mehr, wenn man den ganzen Tag arbeiten muss und sich kaum das Essen leisten kann. Daher muss das Verhältnis von Kost und Logis schon aufgehen. Wir wissen noch nicht so genau, wie teuer die Nebenkosten sein werden, aber wenn wir beispielsweise mit CHF 300.- rechnen, dann kannst du dir das verdienen, wenn das dein Ziel ist. Aber man muss sicher davon ausgehen, dass es dann auch Leute gibt, die sagen «vielleicht habe ich dann in vier Jahren nicht mehr dieselbe Power und deshalb möchte ich ein Polster mir erarbeiten, auf das ich dann später zurückgreifen könnte». Ich denke akzeptabel wäre es schon, wenn Ende Monat noch was bleibt und man nicht auf 0 käme. Solche Konzepte gibt es auch bereits schon, sogenannte Nachbarschaftshilfen, das effektiv auch von Gemeinden organisiert werden, bei welchem das Ziel ist, dass man sich wie eine Art Altersvorsorge erarbeiten kann...</p>
.Auflösungs-Input	<p>620 GM3: erarbeiten kann.</p> <p>621 V6: ..ja, damit du dann auch 10 Jahre davon profitierst. Aber wenn du davon ausgehst, dass Ende Monat das Saldo 0 wäre... dann ist dies wie ein anderer Ansatz. Und jaa...das gibt sicher noch ganz viele hitzige Diskussionen, auch nur zu dem Thema.</p>
Kennzeichnung der Frage	<p>622 M: ä propos hitzige Diskussion... gibt es irgendwas das ihr noch gerne einbringen möchtet oder etwas über das wir noch nicht diskutiert haben, wo ihr sagt mit dem habe ich eigentlich gerechnet, als ich hier her kam...?</p>
	<p>623 GM1: Ich finde wir haben über alles gesprochen.</p> <p>624 GM2: Ja.</p>

<p>..Auflösungs-Input</p>	<p>625</p>	<p>M: Was mir noch während der Diskussion durch den Kopf ging. Ist es ein Bedürfnis von euch, das solche Diskussionen immer wieder hier Einklang finden? Wäre das für euch wichtig? Wie beispielsweise gezielte Treffen, bei dem an bestimmte Themen zusammen anschauen und besprechen kann? Oder habt ihr das Gefühl, das würde sich innerhalb der Gemeinschaft klären?</p>
	<p>626</p>	<p>GM4: Ich finde es wichtig.</p>
	<p>627</p>	<p>GM3: Wir haben schon mehrere solche Diskussionen geführt. Ich fände es wichtiger, wenn dann die Bewohnerinnen und Bewohner hier leben, dass man schaut, welche Arbeiten stehen an und wie kann man diese verteilen. Damit man anschliessend eine genauere Berechnung machen kann und dann auch sieht, ob es funktioniert oder nicht. Da solch eine Runde wie wir heute sind, die ist gut so, aber...</p>
	<p>628</p>	<p>M: Noch zu wenig praxisnah</p>
	<p>629</p>	<p>GM3: ja... zu wenig lösungsorientiert.</p>
	<p>630</p>	<p>GM1: Ja jetzt haben wir dies einfach mal probiert. Jetzt haben wir dies Mal angebahnt.</p>
	<p>631</p>	<p>GM4: Ja, wir sind ja auch unterschiedlich. Gewisse werden da wohnen, andere nicht und ich zum Beispiel dann auch nicht.</p>
	<p>632</p>	<p>GM1: Ja und irgendwann muss man vielleicht auch festlegen wie viel so ein Punkt wert hat, aber jetzt haben wir mal einen Anfang gemacht und darüber diskutiert.</p>
<p>..Auflösungs-Input</p>	<p>633</p>	<p>M: Also, grundsätzlich ist der schon im Betriebsreglement festgelegt. Das eine Stunde einen Wert CHF 6.- wert hat.</p>
	<p>634</p>	<p>GM1: Ja, okay.</p>
	<p>635</p>	<p>M: Dies musste natürlich bereits schon im Voraus festlegen werden.</p>
	<p>636</p>	<p>GM2: Dein Ansatz von vorhin V6, dass ich mit den Anzahl Stunden meine Nebenkosten bezahlen kann, den finde ich gar nicht so schlecht beziehungsweise das sollte ja eigentlich so sein. Weil sonst könnte die Person, die viel leisten würde, diese trotzdem nicht bezahlen können und wegen der anderen Person der fault ist, müsste man eine externe Person haben. Und Ende Monat müssten aber beide ins Portemonnaie greifen...</p>
<p>..Verhältnis</p>	<p>637</p>	<p>GM1: Ja der müsste dann die gleiche Hälfte bezahlen.</p>
	<p>638</p>	<p>GM3: Ja, das ist schon so...</p>
	<p>639</p>	<p>GM2: ...und ich finde das müsst ab einem gewissen Engagement wirklich bezahlbar sein.</p>
<p>..Entlohnung</p>	<p>640</p>	<p>GM3: Ja.</p>
	<p>641</p>	<p>GM2: Weil sonst... (wurde unterbrochen durch GM3)</p>
	<p>642</p>	<p>GM3: Die Rechnung, die ich einmal schon erwähnt habe, müsste man wirklich einmal machen, damit man weiss, okay mit so vielen Stunden ist es möglich, dass die Nebenkosten und einen Teil des Essens damit gedeckt sind.</p>
<p>..Entlohnung</p>	<p>643</p>	<p>GM1: Das Essen und die Nebenkosten.</p>
	<p>644</p>	<p>GM2: Weil sonst die eine Person hilft und auch noch zahlen müsste. Das geht nicht.</p>
	<p>645</p>	<p>GM3: Nein, die Nebenkosten gibt es so oder so. Du kannst sie entweder so bezahlen oder mit den Punkten abrechnen.</p>
<p>..Verhältnis</p>	<p>646</p>	<p>GM2: Nein ich meine. Der eine sagt vielleicht «ich arbeite viel, aber</p>

..Verhältnis	647	dies reicht nicht, weil du nichts beiträgst», das heisst dass es dann trotzdem noch externen Leuten vergeben wird und die Rechnung dann doch noch hoch ist.
..Auflösungs-Input	648	GM3: Aha, okay. V6: Aus diesem Grund ist es wichtig, dass es nicht all zu günstig sein darf. Deswegen dieser Ansatz, dass man sagen kann, gut zwei Tage in der Woche arbeiten, das sollte ausreichen. Denn das Arbeitsleben ist ja durch, haha, deshalb möchte man nicht übertreiben. Aber logisch, sobald der Betrieb berechnet wird, wird dies ein Beispiel sein und dann muss man sehr wahrscheinlich nach einem halben Jahr justieren.
..Punkte-Preis Verhä	649	GM1: Ja, ja. Wenn du denkst, ich möchte am Morgen arbeiten und mit dem, was ich am Nachmittag arbeite, möchte ich die Nebenkosten bezahlen können. Dann musst du theoretisch am Nachmittag drei Stunden arbeiten, dann hättest du CHF 18.- pro Tag, dies mal 20.
..Verhältnis	650	GM3: Nein, das geht nicht.
..Auflösungs-Input	651	V6: Aber du kannst ja nicht voraussetzen, dass du immer von Montag bis Freitag arbeiten gehst, damit du mit dem alles decken kannst!?
..Punkte-Preis Verhältnis	652	GM3: Das es zahlen kannst?
..Verhältnis	653	GM1: Ja doch bei CHF 6.- pro Stunde beziehungsweise pro Stunde, dann musst du durcharbeiten, sodass du damit die Nebenkosten bezahlen kannst.
..Auflösungs-Input	654	V6: Darum finde ich die Frage spannend; Wie viel musst du arbeiten, um dir ein Mittagessen leisten zu können? Denn so kann man sagen, ja gut, wir machen das Mittagessen intern ein wenig günstiger. Dadurch hättest du da variable Möglichkeiten oder man würde mehr Franken pro Punkt einberechnen. Da hast du verschiedene Spielräume. Aber am Schluss musst du doch mit einem guten Gefühl sagen können, nun habe ich einen halben Tag gearbeitet und damit gönne ich mir mein Mittagessen. Das ist so die Vorstellung. Und du (GM2) sagst einen Tag und alle anderen sagen nein einen Tag ist zu viel und ein anderer sagt vielleicht «nach einer Stunde möchte ich mir das Essen leisten könne». Und hierzu gibt es gewisse Näherungswerte, um herauszufinden wo man sich ungefähr finden kann.
..Punkte-Preis Verhältnis	655	GM1: Ja, okay. Aber das muss man schon sehen, wenn man das ausrechnet die CHF 18.- mal 20, dann kommst du auf CHF 360.-.
..Verhältnis	656	V6: Dann wärst du dabei.
..Auflösungs-Input	657	GM1: Ja, die du dir damit verdient hast. Aber dann musst du von Montag bis Freitag, jeden Tag arbeiten.
..Verhältnis	658	GM2: Ja, aber das möchte doch niemand.
..Auflösungs-Input	659	GM1: Ja, aber das musst du, sonst reicht es nicht aus.
..Verhältnis	660	GM2: Ja nein (GM1) du kommst doch nicht hier wohnen, bist vielleicht nahe der Pension oder ähnlich und füllst dir dein Tag so, als würdest du normal arbeiten.
..Auflösungs-Input	661	GM1: Nein, ich würde sagen, von morgens 08:30 bis 11:30 Uhr. Ich habe das Gefühl das schon möglich.
..Verhältnis	662	GM2: Fünf Tage in der Woche?
..Auflösungs-Input	663	GM1: Ja, was willst du sonst den ganzen Tag machen?
..Verhältnis	664	GM2: Diese Leute möchten vielleicht ein wenig unterwegs sein, aber doch nicht fünf Tage...ich verstehe, ich finde auch die Leute möchten ja beschäftigt sein, das ist ja das Konzept. Aber das jetzt quasi

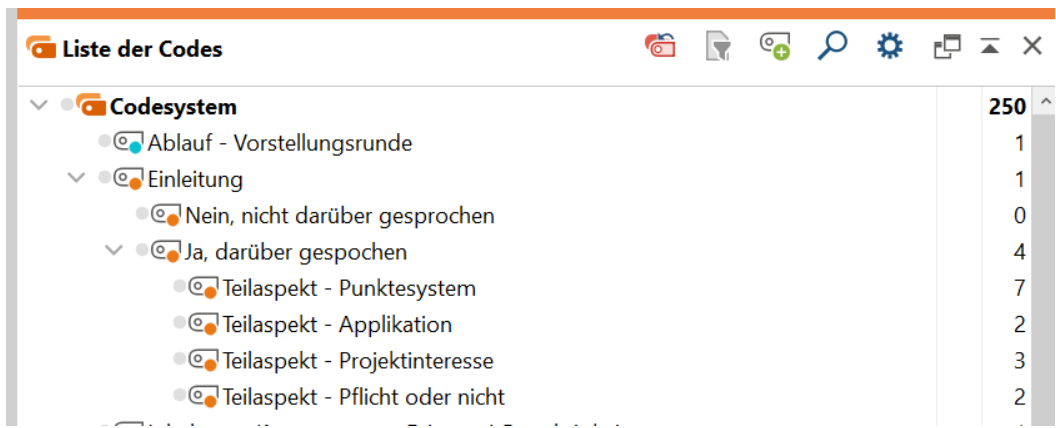
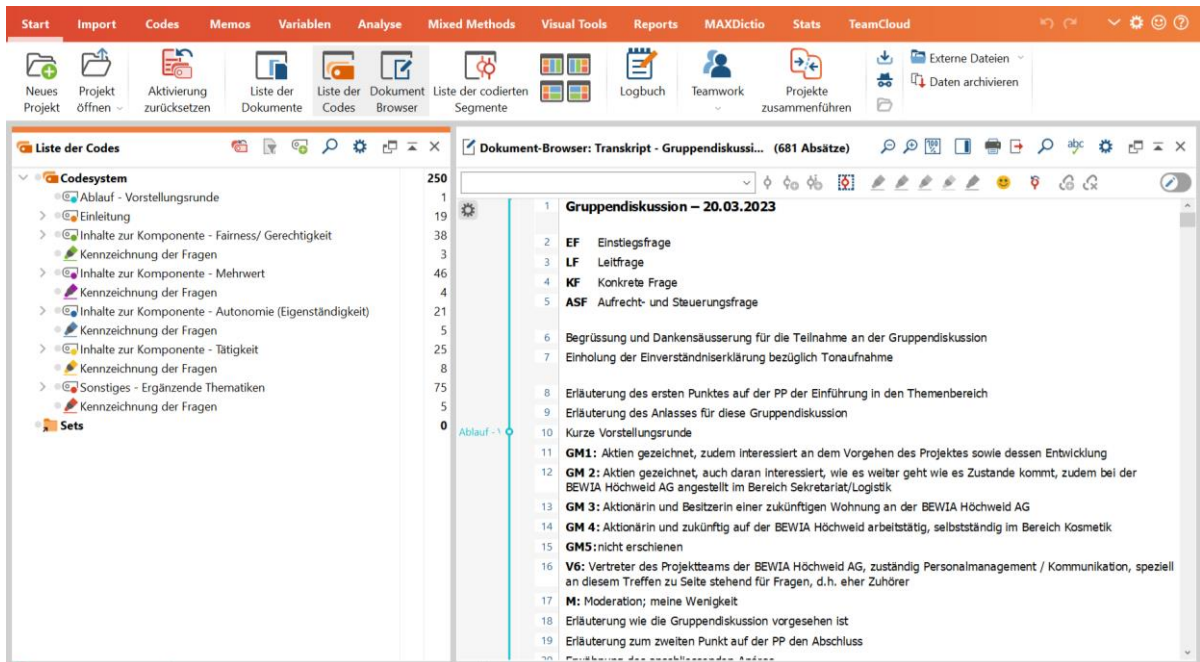
<p>..Verhältnis</p> <p>..Punkte-Preis Verhä</p> <p>..Auflösungs-Input</p>		<p>berufstätig sein musst... (wurde unterbrochen durch GM1)</p> <p>665 GM1: Ja genau. Aber ich habe es ja nur ausgerechnet, wie es aussehen würde, wenn du CHF 6.- pro Punkt erhalten würdest. Oder?</p> <p>666 M: Es ist klar, dass jede Person mit einer anderen Einstellung daherkommt, aber es sollte dann eben das Mittelmaß gefunden werden, damit es für alle stimmt. Damit es für Personen, die gerne mehr machen möchten, es immer noch spannend bleibt und für Personen, die sagen, sie... (wurde unterbrochen durch GM3)</p> <p>667 GM2: Zahle lieber.</p> <p>668 M: Genau.</p> <p>669 GM2: Und es nicht mit «du bist ein fauler Hund» gewertet wird, sondern der zahlt dann einfach dafür.</p> <p>670 GM1: Ja.</p> <p>671 GM3: Ja.</p> <p>672 GM1: Gut. Schluss.</p> <p>673 M: Ist das gut für euch? Oder...</p> <p>674 GM2: Ja ist gut.</p> <p>675 GM3: Ja.</p> <p>676 GM4: Ja.</p> <p>677 M: Dann nochmals vielen Dank, dass ihr euch die Zeit genommen habt für diese lässigen Gespräche und Diskussionen, die wir geführt haben. Dann werde ich nun mich dran machen und die Sachen vorbereiten, damit wir zusammen anstossen können und etwas «schnabulieren».</p> <p>678 GM3: Gut.</p> <p>679 GM1: Danke.</p> <p>680 GM2: Danke.</p> <p>681 GM4: Dankeschön.</p>
---	--	---

Anhang M – Transkriptionsregeln

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so‘n Buch genannt“ -> „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in Großschrift kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z.B. „B4;“, gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z.B. (Handy klingelt).
12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z.B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht
14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.

Anmerkung. Transkriptionsregeln für die computerunterstützte Auswertung. Aus Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung (S.391) von U. Kuckartz & S. Rädiker, 2014. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 383–396). Wiesbaden: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_27

Anhang N – Kategoriensystem



Liste der Codes		
Teilaspekt - Pflicht oder nicht		2 ^
▼ Inhalte zur Komponente - Fairness/ Gerechtigkeit		1
▼ Allgemeine Fairness / Gerechtigkeit		0
Einverständnis aller		1
Zeit und Tätigkeitsaspekt		3
Gleichberechtigung		1
▼ Aufwand-Preis Verhältnis		0
Zeit in Punkte quantifizieren		4
Arbeit in Punkten quantifizieren		4
Eigenverantwortung		1
Freiwilligkeit - Kein Geld verdienen		1
Extern vergeben		2
Eigenbeispiel		2
Auflösungs-Input		3
▼ Kommunikation der Anliegen		0
Miteinander sprechen		2
Briefkasten		2
Wohnsiedlungssitzung		3
kleines Gremium		1
mehrere Optionen		1
Abschweifung - Arbeitsplan		2
Eigenbeispiel		1
Auflösungs-Input		3
Kenzeichnung der Fragen		3

Liste der Codes		
Kenzeichnung der Fragen		3 ^
▼ Inhalte zur Komponente - Mehrwert		1
▼ Allgemeiner Mehrwert		0
Kein Mehrwert		1
Sinnhaftigkeit		3
Gemeinschaft		4
Punkte selbst		1
Eigenbeispiel		2
Auflösungs-Input		1
▼ Mehrwert der gesammelten Punkte		1
Für Dienstleitungen / Tauschhandel		3
Restaurantrechnung		5
Einfache Abwicklung		3
Nebenkosten		3
Auflösungs-Input		3
▼ Mehrwert im Sinne des Aufwandes		0
Menu-Diskussion		3
3 Stunden		3
Halber Tag - ca. 3.5 h		1
Ein Tag		1
Auflösungs-Input		7
Kenzeichnung der Fragen		4

Liste der Codes		
• Ablauf - Vorstellungsrunde		1
> • Einleitung		19
> • Inhalte zur Komponente - Fairness/ Gerechtigkeit		38
• Kennzeichnung der Fragen		3
> • Inhalte zur Komponente - Mehrwert		46
• Kennzeichnung der Fragen		4
∨ • Inhalte zur Komponente - Autonomie (Eigenständigkeit)		1
∨ • Ermöglichung der Autonomie / Selbstständigkeit		0
• Koordinationsabhängig		2
• Reglement		1
∨ • Gründe für eine unabhang. selbständige Erledigung der Tätigkeit		1
• Zeitliche Determinante		5
• Frei wählbare Determinante		4
• Auflösungs-Input		1
• Koordinator		1
• Auflösungs-Input		2
∨ • Selbstständiges auswählen der Tätigkeiten		0
• Mitreden		1
• Vorgegeben		2
• Kennzeichnung der Fragen		5

Liste der Codes		
∨ • Codesystem		250
• Ablauf - Vorstellungsrunde		1
> • Einleitung		19
> • Inhalte zur Komponente - Fairness/ Gerechtigkeit		38
• Kennzeichnung der Fragen		3
> • Inhalte zur Komponente - Mehrwert		46
• Kennzeichnung der Fragen		4
> • Inhalte zur Komponente - Autonomie (Eigenständigkeit)		21
• Kennzeichnung der Fragen		5
∨ • Inhalte zur Komponente - Tätigkeit		1
∨ • Herausfinden der Punkte für Tätigkeit		0
• physisch		2
• digital		1
• Büro nachfragen		1
• App		3
• interne Post		2
• Informationsblatt		2
• Liste - saisonal oder 3x im Jahr		9
• Auflösungs-Input		1
∨ • Tätigkeiten die niemand gerne macht		0
• Extern vergeben		3
• Kennzeichnung der Fragen		8

Liste der Codes		
> <input type="checkbox"/> Inhalte zur Komponente - Autonomie (Eigenständigkeit)		21 ^
<input type="checkbox"/> Kennzeichnung der Fragen		5
> <input type="checkbox"/> Inhalte zur Komponente - Tätigkeit		25
<input type="checkbox"/> Kennzeichnung der Fragen		8
∨ <input type="checkbox"/> Sonstiges - Ergänzende Thematiken		0
∨ <input type="checkbox"/> Aufwand-Ertrag Thematik		0
<input type="checkbox"/> Wertschätzung		1
<input type="checkbox"/> Entlohnung		8
<input type="checkbox"/> Verhältnis		12
<input type="checkbox"/> Bereitschaft		6
<input type="checkbox"/> Freiwilligkeit		4
<input type="checkbox"/> Auflösungs-Input		9
∨ <input type="checkbox"/> Terminierung der Arbeiten		1
<input type="checkbox"/> Administratives		4
<input type="checkbox"/> Planung		5
<input type="checkbox"/> Einteilung		4
∨ <input type="checkbox"/> Verrechnen der Punkte		1
<input type="checkbox"/> Pro Person		2
<input type="checkbox"/> Pro Wohnungseinheit		2
<input type="checkbox"/> Auflösungs-Input		8
<input type="checkbox"/> Punkte-Preis Verhältnis		5
<input type="checkbox"/> Umfragebewertung		1
<input type="checkbox"/> Zukunftsdenken		2
<input type="checkbox"/> Kennzeichnung der Fragen		5
<input type="checkbox"/> Sets		0